

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérien Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur

et de la Recherche Scientifique

Université Batna 01

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département de Sociologie et de la Démographie



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة 01

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية

دراسة حالة خريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة بسكرة
أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

أحمد عبد الحكيم بن بعطوش

إعداد الطالب:

جفروري كمال

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة باتنة	أستاذ التعليم العالي	أ. د. مولود سعادة
مشرفا ومقرراً	جامعة باتنة	أستاذ محاضر (1)	د. أحمد عبد الحكيم بن بعطوش
عضواً مناقشاً	جامعة بسكرة	أستاذ محاضر (1)	د. قاسمي شوقي
عضواً مناقشاً	جامعة خنشلة	أستاذ محاضر (1)	د. سامية بن رمضان
عضواً مناقشاً	جامعة تبسة	أستاذ محاضر (1)	د. سميرة لغويل
عضواً مناقشاً	جامعة باتنة	أستاذ محاضر (1)	د. يجاوي مريم

السنة الجامعية: 2018/2017

قيمة التعليم الجامعي ليست في
معرفة أكبر قد من المعلومات والحقائق

بل

في تدريب العقل على التفكير

"ألبرت أينشتاين"

شكر وتقدير

الشكر والحمد أولاً لله رب العالمين كما ينبغي لجلال وجهه ولعظيم سلطانه
لا بد لنا قبل ان نمضي أن نقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى
الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة...
وأخص بالشكر والتقدير:

الأستاذ الفاضل: "احمد عبد الحكيم بن بعطوش" الذي تفضل بالإشراف
على هذا البحث، ولما قدمه لي من دعم وتوجيهات كان لها الأثر في إتمام هذا
العمل، فجزاه الله عنا كل خير وله منا جزيل الشكر.

الأستاذة الفاضلة: "سليمانى الكاملة" التي أطرت جزءاً من بحثنا في بدايته.

للأساتذة الكرام الذين تفضلوا علينا بقبول مناقشة هذا العمل

وإلى كل من أعانني في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد

إلى:

أبي رحمة الله عليه

أمي حفظها الله لنا

زوجتي التي ساندتني

أبنائي الأعزاء....

فہرس المحتویات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	اهداء
أ-ج	فهرس المحتويات:
ح-ذ	فهرس الاشكال:
ر	فهرس الجداول:
3.1	مقدمة عامة.....
	القسم النظري
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
	تمهيد:
06	أولاً: تحديد الإشكالية:
12	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع:
13	ثالثاً: أهمية وأهداف الدراسة:
14	رابعاً: تحديد المفاهيم:
29	خامساً: الدراسات السابقة:
	الفصل الثاني: مقارنة سوسولوجية للبطالة
	تمهيد:
53	أولاً: البطالة أنواعها وأسبابها:
53	1-أنواع البطالة:
58	2-أسباب البطالة:
59	1-2-الأسباب الاقتصادية:
62	2-2-الأسباب الاجتماعية والسياسية:

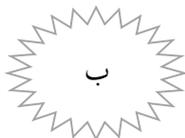


63 2-3 أسباب كل نوع من البطالة:
68 ثانياً: مقاربات نظرية حول التعليم والبطالة:
69 1-مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية:
72 2-مدخل الفعل الاجتماعي:
72 3-المدخل الماركسي:
73 4-مدخل الاستثمار في رأس المال البشري:
80 ثالثاً: النظريات المفسرة للبطالة:
80 1-النظرية الكلاسيكية:
82 2-النظرية الكنزوية:
82 3-نظرية البحث عن العمل:
83 4-نظرية تجزئة السوق:
84 5-نظرية رأس المال البشري:
84 رابعاً: البطالة في الوطن العربي والجزائر:
84 1-البطالة في الوطن العربي:
87 2-البطالة في الجزائر:
91 3-بطالة الجامعيين في الوطن العربي:
96 4-بطالة الجامعيين في الجزائر:
102 خامساً: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة:
103 1-الآثار الاقتصادية:
105 2-الآثار الاجتماعية:
108 3-الآثار السياسية:

الفصل الثالث: الدراسة النظرية للتكوين الجامعي

تمهيد:

111 أولاً: الاتجاهات النظرية لدراسة التكوين الجامعي:
111 1-الاتجاه الماركسي:
113 2-الاتجاه الوظيفي:
115 3-الاتجاهات الحديثة:

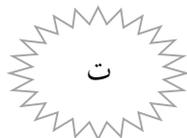


119 ثانياً: التعليم والبطالة من منظور سوسيو-اقتصادي:
120 1-المؤسسات التعليمية كتنظيمات اجتماعية:
121 2-القيمة الاقتصادية والاجتماعية للتعليم:
124 3-العائد من الاستثمار في التعليم:
126 4-الاستثمار في التعليم العالي:
129 ثالثاً: التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر:
129 1-مراحل التطور:
133 2-حركة منظومة التكوين الجامعي في الجزائر:
139 رابعاً: واقع التكوين الجامعي في الجزائر جامعة بسكرة نموذجاً:
139 1-تطبيق نظام (ل.م.د):
141 2-التأطير البيداغوجي:
142 3-عروض التكوين:
145 4-مخرجات الجامعة:

الفصل الرابع: واقع التشغيل في الجزائر

تمهيد:

150 اولاً: سوق العمل في الجزائر الخصائص الأساسية:
150 1-النمو الديمغرافي:
152 2-ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي:
153 3-ضعف منظومة الإنتاج:
154 4-سيطرة القطاع الخاص والارتفاع المتزايد لعدد مناصب العمل المؤقتة:
156 5-تطور حصة العمل الغير الرسمي:
159 ثانياً: الشباب وثقافة المقابلة:
159 1-المقابلة التعريف والاسس النظرية:
167 2-دوافع الشباب نحو المقابلة:
174 ثالثاً: برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية:
174 1-الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:
181 2-الوكالة الوطنية للقرض المصغر:



185 3-الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:
190 4-التوزيع الجغرافي لبرامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية:
191 رابعاً: برامج التشغيل الممولة من قبل الدولة والموجهة لخريجي الجامعة:
191 1-البرامج التي تسيروها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:
194 2-الوكالة الوطنية للتشغيل:

القسم الميداني

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

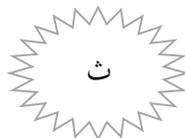
تمهيد:

204 أولاً: مجال الدراسة:
204 1-المجال المكاني:
209 2-المجال الزمني:
210 3-المجال البشري:
211 ثانياً: المنهج:
215 ثالثاً: العينة وخصائصها:
222 رابعاً: أدوات جمع البيانات:
223 1-المقابلة:
223 2-الاستبيان:
230 3-البرامج الإحصائية:

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

234 أولاً: التكوين الجامعي بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د):
234 1-التكوين الجامعي (العدد في مقابل النوعية):
250 2-نظام (ل.م.د) الراهن الآفاق:
263 ثانياً: بطالة خريجي الجامعة وإجراءات الولوج لسوق العمل:
263 1-بطالة خريجي الجامعة:
269 2-إجراءات الولوج لسوق العمل:

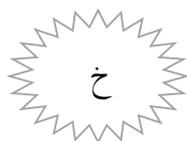


278 ثالثاً: المقابلة لدى خريجي الجامعة بين تحفيزات الدولة والواقع:
278 1-تحفيزات الدولة:
280 2-نشاط المقابلة بين الجاذبية والنفور:
286 3-نشاط المقابلة لدى خريجي الجامعة:
295 رابعاً: الكفاية المعرفية والمهارية لمخرجات الجامعة ومتطلبات الوظيفة:
295 1-تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة:
299 2-الكفاية المعرفية ومتطلبات الوظيفة:
304 3-الكفاية المهارية ومتطلبات الوظيفة:
310 خامساً: الإجابة على تساؤلات الدراسة:
310 1-الإجابة على التساؤل الأول:
311 2-الإجابة على التساؤل الثاني:
314 3-الإجابة على التساؤل الثالث:
317 4-الإجابة على التساؤل الرابع:
318 5-الإجابة على التساؤل الخامس:
323 الخاتمة والتوصيات:
327 قائمة المراجع:
339 الملاحق:

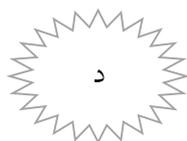
فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
86 معدل البطالة في الدول العربية	01
87 تطور نسبة البطالة في الجزائر	02
89	توزيع نسب العاطلين عن العمل في الجزائر حسب الجنس والمناطق الجغرافية	03
90 توزيع نسب البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية	04
92 تطور معدل بطالة الشباب حاملي الشهادات في تونس حسب الجنس	05
93 معدل البطالة بحسب المستوى التعليمي	06
95 معدل البطالة ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المستوى التعليمي والجنس	07
96 معدلات البطالة في المغرب حسب المستوى التعليمي والفئة العمرية	08
97 معدل البطالة في الجزائر بحسب المستوى التعليمي والشهادة والجنس	09
98 معدل البطالة لدى الجامعيين بحسب الجنس والشهادة	10
100 تطور نسبة البطالة في ولاية بسكرة	11
101 طالبي العمل حسب الجنس	12
101 طالبي العمل حسب المستوى التعليمي	13
134 تطور عدد الطلبة المسجلين في الجامعات الجزائرية	14
134 تطور عدد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج بحسب التخصصات الكبرى..	15
135 تزايد نسبة الإناث في مرحلة التدرج	16
141 توزيع الأساتذة بحسب الرتب بجامعة بسكرة	17
143 عروض التكوين بجامعة بسكرة	18
143 عروض التكوين بحسب الكليات بجامعة بسكرة	19
144 إجمالي عروض التكوين بحسب المسار [أكاديمي-مهني] بجامعة بسكرة	20
145 تطور مخرجات جامعة بسكرة	21
145 تطور مخرجات جامعة بسكرة بحسب نمط التكوين	22

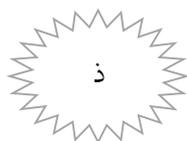
151	تطور تعداد السكان في الجزائر	23
151	تطور معدلات الولادة والزواج في الجزائر	24
152	تطور اليد العاملة النشيطة النسوية في الجزائر	25
152	تطور نسبة النشاط الاقتصادي بحسب الجنس في الجزائر	26
155	تطور عدد الأجراء الدائمون والغير الدائمون في الجزائر	27
155	تطور القطاع الخاص والعام في الجزائر	28
156	توزيع عدد مناصب العمل المحققة في الجزائر	29
157	توزيع عدد مناصب العمل المحققة في الجزائر	30
	توزيع المؤسسات ومناصب الشغل المحققة بحسب قطاعات النشاط في الجزائر	31
177	تطور المؤسسات الناشطة والممولة من طرف وكالة ANSEJ بسكرة	32
179	توزيع الملفات المقبولة على مستوى وكالة ANSEJ بسكرة	33
184	توزيع مناصب العمل المحققة في إطار ANGEM بسكرة	34
185	توزيع مناصب العمل المحققة من طرف ANGEM حسب قطاع النشاط	35
188	تطور المؤسسات الناشطة وعدد المناصب المنشأة من طرف CNAC	36
189	عدد الملفات المودعة لدى CNAC حسب القطاع والجنس	37
190	عدد الملفات المودعة لدى CNAC من قبل حاملي الشهادات الجامعية	38
193	عدد مناصب الشغل المحققة من طرف (ADS) بسكرة	39
193	حصيلة عدد العقود من طرف (ADS) بسكرة	40
197	حصيلة نشاط الوكالة المحلية للتشغيل بسكرة	41
198	الطلبات المسجلة حسب التخصص العلمي والجنس لدي (DAIP)	42
198	عروض العمل المسجلة (DAIP) بحسب نوع العقد	43
198	التنسيبات المحققة (DAIP) بحسب نوع العقد	44
199	عروض العمل (DAIP) المسجلة بحسب نوع النشاط	45
199	التنسيبات المحققة (DAIP) بحسب نوع النشاط	46
200	التنسيبات المحققة (DAIP) حسب النوع الاجتماعي والتخصص العلمي	47
206	خريطة تبين موقع ولاية بسكرة ومقر بلديتها	48



219	توزيع أساتذة قسم الري والهندسة المدنية بجامعة بسكرة بحسب الرتب	49
235	محتوى المقاييس المدرسة وتوزيعها بالنسبة للخريجين	50
235	محتوى المقاييس المدرسة وتوزيعها بالنسبة لطلبة السنة الثانية ماستر	51
237	محتوى المقاييس المدرسة من وجهة نظر أساتذة القسم	52
241	الهدف من الزيارات الميدانية بحسب نمط التكوين لدي خريجي القسم	53
241	الهدف من الزيارات الميدانية بحسب ن المسار الدراسي لطلبة السنة 2 ماستر	54
245	إدراك النقص في المهارات التطبيقية لدى مخرجات القسم	55
247	أسباب عدم تقديم المشرف الإضافة المنتظرة منه	56
248	صعوبات خلال إعداد مذكرة التخرج	57
251	النتائج المترتبة بعد تطبيق نظام (ل.م.د)	58
252	عوامل عدم إبرام الاتفاقيات من وجهة نظر الأساتذة	59
255	طرق التدريس المستخدمة من طرف أساتذة القسم	60
257	عوامل عدم اكتساب الطلبة الذاتية في التَّعَلُّم والعمل	61
258	النتائج المترتبة عن تسيير الوقت والتعليم في إطار سداسي	62
259	أسباب اختيار المسار الأكاديمي من وجهة نظر طلبة السنة 2 ماستر	63
259	أسباب اختيار المسار المهني من وجهة نظر طلبة السنة 2 ماستر	64
260	العوامل المتحكمة في طغيان المسار الأكاديمي من وجهة نظر الأساتذة	65
264	مدة الفاصلة بين التخرج وأول عمل	66
267	كيفية التعايش مع البطالة من قبل خريجي القسم	67
268	الأسباب التي حالت دون هجرة خريجي القسم	68
269	طرق البحث عن منصب عمل من قبل خريجي القسم	69
270	نسبة المشاركة في مسابقات التوظيف بحسب نمط التكوين من قبل الخريجين	70
271	عدد المشاركات في مسابقات التوظيف بحسب مدة التعطل	71
276	قابلية واستعداد طلبة السنة 2 ماستر لكراء الديبلوم	72
280	العوامل المنفرة من المقاولاتية لدي مخرجات القسم	73



280	العوامل المنفردة من المقاولاتية لدي عينة طلبة السنة الثانية ماستر	74
282	دوافع التوجه للنشاط المقاولاتي لدي مخرجات القسم	75
282	دوافع التوجه للنشاط المقاولاتي لدي عينة طلبة السنة الثانية ماستر	76
285	قطاع النشاط بحسب التخصصات الجامعية لخريجي القسم	77
287	العوامل المنفردة من برامج الدولة بالنسبة لمخرجات القسم	78
287	العوامل المنفردة من برامج الدولة بالنسبة لطلبة السنة 2 ماستر	79
289	مدة تأسيس المؤسسة بحسب طبيعة البرنامج المتبع	80
291	النشاط الأول بعد التأسيس بحسب قطاع النشاط	81
293	الصعوبات المعترضة أثناء ممارسة النشاط الأول بحسب طبيعة البرنامج المتبع	82
	أسباب عدم ملائمة الكفاءات والمهارات المستهدفة من خلال العملية	83
296	التكوينية مع احتياجات سوق العمل	296
297	التوافق المعرفي والمهارى للنشاط الأول بحسب قطاع النشاط ونمط التكوين	84
300	عوامل عدم كفاية المعارف النظرية متطلبات الوظيفة للخريجين	85
300	عوامل عدم الرضا عن المعارف النظرية المكتسبة بالنسبة لطلبة الماستر	86
302	طرق تدارك النقص المسجل في المعارف النظرية	87
306	عوامل عدم كفاية المهارات التطبيقية مع متطلبات مهام الوظيفة للخريجين ...	88
306	عوامل عدم الرضا عن المهارات التطبيقية المكتسبة بالنسبة لطلبة الماستر ...	89
308	طرق تدارك النقص المسجل في المهارات التطبيقية	90



فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
153	تطور توزيع اليد العاملة بحسب قطاع النشاط الاقتصادي في الجزائر...	01
187	هيكل التركيبة المالية المتبعة من طرف CNAC وكالة بسكرة:	02
218	توزيع طلبة السنة الثانية ماستر على التخصصات:	03
220	توزيع خريجي قسم الري والهندسة بحسب مكان العمل:	04
239	الزيارات الميدانية خلال التكوين الجامعي:	05
277	توزيع العمل الأول بحسب طبيعة النشاط ونمط التكوين:	06



مقدمة

مقدمة

مع بداية الاهتمام بالعنصر البشري واعتباره مورداً كبقية الموارد الأخرى ازداد إقبال الأفراد واهتمامهم برفع مستوى معارفهم وكفاءتهم الفنية وتجلي ذلك من خلال مدخلات الجامعة من الوافدين الجدد والذي ما فتئ يرتفع عدده سنة تلو الأخرى، وذلك في إدراك منهم بأهمية الرفع من مستوياتهم المعرفية والمهارية وما لذلك من انعكاس سواء في الرفع من فرص الحصول منصب عمل بالنسبة للوافدين الجدد لسوق العمل أو التدرج في سلم المناصب العليا بالنسبة للعاملين في مختلف المؤسسات الإنتاجية أو الاقتصادية.

لقد شهدت السنوات الأخيرة زيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم العالي مما فرض على الجامعة تحدي من حيث الكفاءة الداخلية والتمثلة في توفير المرافق البيداغوجية كالأقسام والمخابر والمدرجات... والطاقم التدريسي بالعدد والكيف المناسب، أما التحدي الآخر فيتمثل في الكفاءة الخارجية ومحاولة مواكبة مخرجاتها لمتطلبات التنمية وسوق العمل.

إن من تداعيات زيادة مدخلات الجامعة من الطلبة الجدد الوافدين إليها كل سنة هي ضرورة مساندة قطاع التنمية لمخرجات الجامعة الذي ما فتئ هو الآخر يأخذ منحى تصاعدي في عدد مخرجاته، وهذا ما من شأنه أن يشكل ضغطاً كبيراً على سوق العمل، وبالخصوص الوظيفة العمومية التي لم تعد قادرة على تلبية جميع طلبات العمل مما أدى بالحكومات إلى الاستجداء بالقطاع الخاص لتحمل جزء من المسؤولية في توظيف وخلق فرص العمل، أو عن طريق طرح حزمة من الحوافز والتشجيعات لفائدة خريجي الجامعات لولوج عالم المقاولات والمؤسسات الصغيرة، إلا أن تلك المحاولات لم تُجدِ نفعاً أمام الأعداد الهائلة التي تقذف بها الجامعة سنوياً إلى سوق العمل مما خلق تخمة في اليد العاملة في بعض التخصصات أو أن سوق العمل لم يعد في حاجة للبعض الآخر، كل ذلك جعلنا نشهد زحف البطالة إلى شريحة حاملي الشهادات وهذا ما يتناقض مع منطلقات ومسلمات نظرية الرأسمال البشري والتي تؤكد أنه كلما زادت مستويات تعليم الفرد كلما زادت فرصه في

الحصول علي منصب العمل، وهنا يظهر أن الاكتفاء بمستوى التدرج في التعليم العالي لا يضمن لصاحبه الحصول على منصب العمل حيث أصبحنا في الآونة الأخيرة نشهد بطالة ذوي شهادات ما بعد التدرج.

وعلى هذا الأساس تأتي هذه الدراسة المتواضعة لتناول مدي ملائمة سياسات التكوين الجامعي لمتطلبات الوظيفة بصفة خاصة وإلى مدي تناغمها مع متطلبات واحتياجات التنمية بصفة عامة، كما حاولنا تشخيص الواقع المعاش لخريجي قسم الري والهندسة المدنية مع البطالة وكيفية معاشتهم لهذه المرحلة من حيث توجهاتهم المهنية، ومن أجل ذلك تم تقسيم الدراسة إلي ستة فصول على النحو التالي:

✓ الفصل الأول: يتناول الإطار المنهجي للدراسة من حيث تحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها الفرعية، ثم بيان أهداف الدراسة وأسباب اختيار هذا الموضوع والمفاهيم الأساسية في الدراسة، فضلاً عن الدراسات السابقة ومناقشتها لتبيان أوجه الاستفادة منها في دراستنا هذه.

✓ الفصل الثاني: ويركز على المقاربات السوسولوجية لمشكلة البطالة في علاقتها بالتعليم معالجة سوسيو-اقتصادية حيث تم التطرق إلى البطالة من حيث تعريفها أنواعها وأسبابها ثم حاولنا أبرز أهم النظريات المفسر لظاهرة البطالة، تم حاولنا التعرف على واقع البطالة بشكل عام في الوطن العربي والجزائر وبشيء من التدقيق والتخصيص حاولنا تشخيص واقع البطالة لدي شريحة حاملي الشهادات الجامعية في كل من الوطن العربي والجزائر، كما تم التطرق في الأخير إلى الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة.

✓ الفصل الثالث: أما الفصل فيتناول فيه الدراسة النظرية للتكوين الجامعي حيث تطرقنا فيه الي تم عرض مختلف الاتجاهات النظرية التي تناولت الجامعة، ثم تطرقنا إلى المداخل الإدارية الحديثة ودورها في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي، كما عرجنا

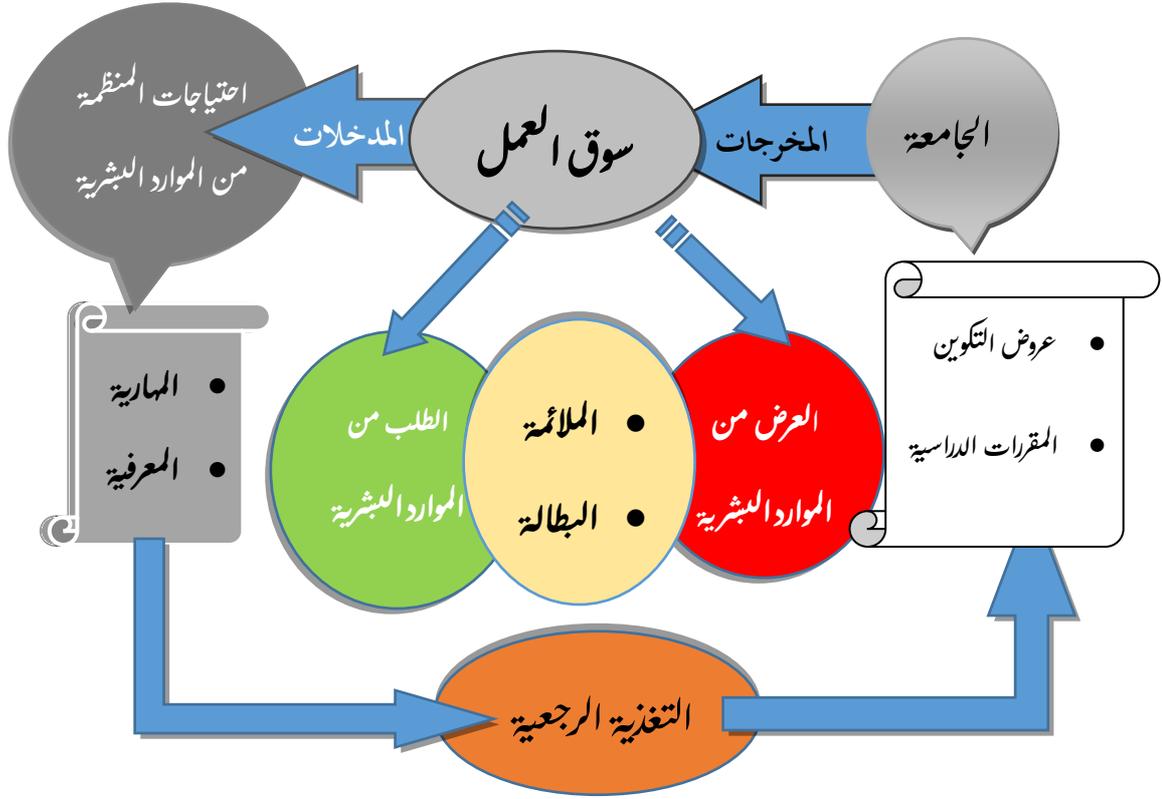
للتطور التاريخي للتكوين الجامعي ومختلف مراحلها التي مر بها في الجزائر، كما سعينا في نهاية هذا الفصل إلى معرفة واقع الإعداد والتكوين الجامعي في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر.

✓ الفصل الرابع: وتناول فيه بالتحليل واقع التشغيل في الجزائر حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى سوق العمل في الجزائر وخصائصه الأساسية، ثم تناولنا مكانة المقولة لدي شريحة الشباب، كما تطرقنا إلى برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية وأخيراً إلى برامج التشغيل الممولة من قبل الدولة.

✓ الفصل الخامس: وفيه عرض للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وتحديد مجالات الدراسة، عينة الدراسة وكيفية اختيارها، منهج الدراسة ومختلف أدوات جمع البيانات، فضلاً عن الأساليب الإحصائية المستخدمة.

✓ الفصل السادس: والذي خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة، وكذا تفسيرها في ضوء الدراسات السابقة والمداخل النظرية، حيث تطرقنا فيه إلى التكوين الجامعي بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د) ثم إلى بطالة الجامعيين والإجراءات المتخذة للولوج لسوق العمل، كما تطرقنا إلى المقولة لدي خريجي الجامعات ما بين تحفيزات الدولة والواقع، ثم تناولنا الكفاية المعرفية والمهارية للخريجين ومتطلبات الوظيفة وبناءً على ذلك تم الإجابة على تساؤلات الدراسة والوصول للنتائج ومن ثم التوصل إلى خاتمة عامة للدراسة.

وفيما يلي سنحاول وضع مخطط تفصيلي يوضح لنا سير الدراسة وجوانبها المتعددة:



الشكل رقم (1): مخطط توضيحي للدراسة [من إعداد الباحث]

القسم النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: تحديد الإشكالية

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية وأهداف الدراسة

رابعاً: تحديد المفاهيم

خامساً: الدراسات السابقة

أولاً: تحديد الإشكالية:

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على عناية أصحاب القرارات السياسية، وكذا على اهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي و الاقتصادي، باعتباره موضوعاً يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية عموماً و الساحة العربية خصوصاً، كما يعتبر مؤشر البطالة كبارومتر لقياس نجاعة الاقتصاد ومنه السياسات والخطط التنموية في بلد ما، فالبطالة في الوقت الحاضر من أخطر الأزمات التي يواجهها العالم المتقدم والمتخلف على حد سواء، ذلك أنها بلغت مستويات مخيفة إلى درجة أنه يمكن أن ينجر عنها كثيراً من الاضطرابات، كما أن البطالة لا تعنى فقط مشكلة تعطل شريحة ملموسة من أبناء هذا المجتمع أو ذلك، لكن هي في حقيقة الأمر مشكلة مركبة فإذا كان ظاهرها يبدو اقتصادياً سياسياً بحثاً فإن باطنها اجتماعي ثقافي وأمني، وأصبحنا نرى في واقعنا اليومي التصاعد المستمر للحركات الاحتجاجية التي تبدأ بالمطالبة بالشغل والتنمية وسرعان ما تتحول إلى مطالب سياسية بحتة.

والملفت للانتباه أن البطالة لم تعد في وسط الشباب غير المتعلم أو المتوسط الكفاءة بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا، وهذا ما يزيد من تقادم الظاهرة سواء من حيث التكلفة الاقتصادية أو الاجتماعية كما أنه يتعارض مع توقعات نظرية الرأس المال البشري واقتراحاتها والتي تقوم على أساس أن زيادة المستوى التعليمي تزيد من احتمالات فرص التوظيف وتقلل من احتمالات مدة التعطل ، لم تعد ظاهرة البطالة مقتصرة على فئة دون أخرى، وباتت بذلك تمس كل شرائح المجتمع ذكوراً كانوا أم إناثاً حاملي شهادات أو دون ذلك، فالبطالة لم تعد حكراً على غير المتعلمين وأصبحنا نرى بطالة في صفوف خريجي الجامعات، هاته الفئة التي كانت فيما مضى في منأى إلي حد ما عن هذه الظاهرة.

إن خطورة ظاهرة البطالة في الوطن العربي تكمن في ضخامتها وتركزها في أوساط فئة الشباب بشكل عام والمتعلمين منهم خاصة الباحثين عن العمل لأول مرة ، فالبعض يقدر الدخل الضائع في المنطقة العربية نتيجة للبطالة في فئة الشباب من 40 إلى 50 مليار دولار سنويا، "وتؤكد الإحصاءات المتوافرة حول الفترة من 2007 إلى 2010 أن المتوسط التقريبي لمعدل البطالة بين الشباب للفئة العمرية 15-25 سنة من الجنسين في المنطقة العربية يزيد علي ربع العدد الإجمالي للشباب (نحو 27,25 % منها 22% تقريبا للذكور ونحو 29 % للإناث)، أي ما يقارب ضعف المتوسط العالمي لنفس الشريحة ، وتتفاوت النسب بين الأقطار العربية كثيرا في هذا الصدد."⁽¹⁾ كما أن بطالة المتعلمين لا تعد ظاهرة متعلقة بدولة دون أخرى، أو دولة متقدمة أو نامية أو متخلفة فهي بالكاد نقول عليها أنها ظاهرة عالمية، مع فرق بسيط في تفاوت نسبة بطالة المتعلمين من دولة إلى أخرى إن المتتبع لهيكل البطالة في الجزائر يصل إلي أن البطالة هي بطالة شباب بالدرجة الأولى، وزادت مشكلة البطالة وتعقدت من خلال تغير هيكل البطالة حيث زادت نسبة البطالة بين المتعلمين كما زادت مدة التعطل.

إن هذا ما يجرنا الي الحديث عن الجامعة وتحديداً السياسات والبرامج التعليمية ومدى تأثيرها في نسب البطالة، إنه لا يمكننا رد مشكلة بطالة المتعلمين إلي ضعف الاقتصادات المحلية والخطط التنموية فقط وإلقاء كامل المسؤولية على كاهلها دون التطرق إلى مدي مواءمة السياسات التعليمية الجامعية لاحتياجات التنمية ومواكبتها للتغيرات المتسارعة في سوق العمل ومتطلباته من جهة، أو إلى ضعف روح المبادرة لدي خريجي الجامعات من خلال تبني فكرة المقاوله واقتحام عالم الشغل من خلال استحداث مؤسسات صغيرة خاصة بهم من جهة ثانية.

(1) منظمة العمل العربية: إحصاءات التشغيل والهجرة والتنمية البشرية في البلدان العربية لعام 2010، جدول رقم 9، ص 17.

إن الجامعة هي الإطار المؤسسي والبيئة المعرفية المؤسسة لحركات التنمية بأبعادها المختلفة، سواء كحاضنة للأفكار ومنتجة للتصورات الكلية للدولة والمجتمع بل وحتى العالم أو الجزئية الوظيفية أو القطاعية: الاقتصاد، السياسة، الصحة، الزراعة ... إلخ والمبدعة للاختراعات التكنولوجية والمساعدة على إيجاد حلول للأزمات، المعضلات، المشكلات أو المسائل المستعصية المرتبطة بالدولة أو المجتمع وحتى الإنسانية. فالجامعة هي الشعاع الحضاري المؤسس لهوية الدولة والإنسان، والإطار المناسب للإبداع والتكوين والتطوير، كما أنها هي المنتجة للموارد البشرية الضرورية لتنمية الدولة بما يجب أن يتماشى مع أولوياتها وخصوصياتها، ولكن أيضا بالتحديات الخاصة بالبيئة العالمية تكنولوجياً واقتصادياً وثقافياً وسياسياً، كما تعد الجامعة أيضاً شريكاً اقتصادياً للمؤسسات المنتجة والمسيرة بتطوير علاقات أفقية Relations transversales معها سواء على مستويات تمويل الشركات لبرامج جامعية، التكوين التعاقدية أو إشراكها في المؤسسات المديرة للجامعة باسم المشاركة والشفافية والعقلانية.

فمن هنا لم تعد الجامعة مجرد مؤسسة تربوية عليا ولكن أساساً فاعلاً إستراتيجياً منتجاً لسلع إستراتيجية (المعرفة) تساعد المتخرجين على المنافسة في سوق العمل، والمشاركة بالأفكار والمشاريع المقاولاتية، كما توفر للدولة الموارد البشرية المؤهلة القادرة على التطور المستمر والقادرة على الإنتاج البحثي والإبداع العلمي، بل وحتى تعميق الأفكار والقيم والمعايير والقواعد الأخلاقية والقانونية بما يتوافق وحاضرها العالمي دونما الانسلاخ عن خصوصياتها الوطنية، لغوية كانت أم دينية أم حضارية أم تاريخية، فالجامعة الجزائرية، كمثال غيرها من جامعات العالم، تحمل نفس المقتضيات الوظيفية سواء أكانت تنموية (بمعناها الواسع) أو حضارية، خاصة في ظل حركات العولمة التي تعيد تشكيل أولويات الدول والمجتمعات بما

يتوافق ليس فقط مع الحاجات الداخلية ولكن أيضا مع الفرص والتحديات التنافسية التي تفرضها نهاية الجغرافيا والاندماج في الزمن الآني من أجل التطور أو على الأقل البقاء. فمن هنا أصبح أكثر من ضروري النظر بصفة تشريحية ونقدية للجامعة بشكل يمكننا من بناء تصور موضوعي وواقعي للمنظومة الجامعية الوطنية التي عرفت تطورا نوعيا على مستوى الهياكل والبنى المؤسساتية والبيداغوجية، التأطير والتعداد الكمي للطلبة، وذلك تماشيا مع المنظور الديمقراطي للتعليم الذي تبنته الدولة الجزائرية منذ الاستقلال.

إن التطور الذي شهدته الجامعة الجزائرية من حيث عدد المقبلين على الدراسة يشكل بالنسبة للجامعة تحدي من نوع خاص، وذلك من حيث الكفاية الداخلية للجامعة والمرتبطة بالوسائل البيداغوجية من كالأقسام والمخابر ... أو الطاقم التكويني والذي تقع علي عاتقه مهمة تأطير وتكوين هذا الكم الهائل من الوافدين الجدد ، سواء من ناحية الكم أو من حيث النوعية ومستوي تأهيل الأساتذة ، لكن التحدي الأساسي يكمن في الكفاية الخارجية للجامعة وذلك من خلال ضرورة مواكبة وتناغم مخرجاتها مع متطلبات التنمية و بالأخص مع احتياجات الوظيفة، وعليه فالموائمة المنشودة هنا هي الموائمة النوعية لا الكمية ، وهذا ما يحيلنا للتطرق إلي نوعية البرامج التكوينية المعتمدة في الجامعة الجزائرية، وإلى مدى تتكيف وتتجدد هذه البرامج كاستجابة للمتغيرات الخارجية المتعلقة خصوصا بالوسط الاقتصادي والاجتماعي من جهة، وإرهاصات العولمة من جهة ثانية والتي تفرض علي الجامعة أن تعد مخرجاتها لتتلاءم مع متطلبات البيئة المحلية والعالمية باعتبارنا أصبحنا نعيش في قرية واحدة.

إن الجامعة الجزائرية اليوم هي مطالبة أكثر من أي وقت مضى أن تكون نظاماً مفتوحاً لا أن ترضي لنفسها أن تبقى منغلقة ومتفوقة، صحيح إن الانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي والتكيف مع متطلباته له تكلفته ولكنه طريق الاستمرارية والنجاح والريادة، إلا

أن الرضا بالانغلاق وعدم الاستجابة للمتغيرات الخارجية والخوف من التغيير والتكاليف يعني الرضا بما هو محقق وعدم السعي إلى ما هو أفضل، إن التوجه العالمي في قطاع التعليم العالي مبني في الأساس على نظام (LMD) فهو السائد في أوروبا والعديد من الدول الأخرى، وهو بذلك يدخل في إطار نمط موحد عالمي للتعليم العالي فنحن في زمن عولمة قطاع التعليم العالي.

مع مرور عشر سنوات على هاته الهيكلية الجديدة التي عرفها قطاع التعليم العالي في الجزائر لا بد من إجراء ولو تقييم أولي لمعرفة مدى فاعلية هذه الإصلاحات وما هي الثمار التي تم جنيها، ما يهمننا في هذا الإطار هو تقييم سياسات التعليم والتكوين الجامعي، وعلى أي أساس يتم فتح التخصصات التكوينية؟ ولماذا يغلب الطابع الأكاديمي على المسارات التكوينية؟ أهو لرغبة الطلبة؟ أم لاحتياجات المحيط الاقتصادي والاجتماعي؟ أم لجهل بمتطلبات واحتياجات المحيط الاقتصادي والاجتماعي والناجم بالأساس عن غياب آليات للاتصال بين الجامعة والبيئة الخارجية؟ أم هو راجع للأطر القانونية المنظمة والمحددة لعمل الأساتذة؟ أم راجع لقلّة التحفيز لدي الأساتذة؟ أم هو راجع لغياب وقلة الحركية الاقتصادية؟ وهل تغيرت البرامج التكوينية في النظام الجديد LMD أم هي نفسها البرامج المتبعة في النظام الكلاسيكي؟ وهل استجاب الطاقم المُأطر [الأساتذة] مع ما يتيح هذا النظام الجديد من مزايا كفتح تخصصات جديدة مهنية تستجيب بالدرجة الأولى لاحتياجات البيئة المحلية هل الطلبة المتخرجون والذين تلقوا تكويناً ذا طابع مهني هل استطاعوا الولوج إلى عالم الشغل؟ سواء أعلق بالتوظيف في المؤسسات الاقتصادية العمومية أو الخاصة، أو عن طريق إنشاء مؤسسات صغيرة خاصة تتناسب وما تلقوه من تكوين مهني.

وفي هذا الإطار لم تدخر الدولة الجزائرية أي جهدٍ فلقد عملت على استحداث العديد من الهياكل والبرامج المساعدة على خلق المؤسسات الصغيرة والموجه للشباب حاملي المشاريع

والأفكار بصفة عامة، وتحديدًا شريحة خريجي الجامعات باعتبارها حاملة لثقافة المقاوله وذلك من أجل تخفيف العبء على مختلف مصالح الوظيفة العمومية التي أرهق كاهلها الأعداد الهائلة التي تدفع بها الجامعة سنوياً إلى سوق العمل، إلا أن نسبة إقبال خريجي الجامعات على مختلف برامج وسياسات إنشاء المؤسسات الصغيرة تبقى ضعيفة ومخيبة للتوقعات، " إذ قدرت نسبة المؤسسات الصغيرة المستحدثة من قبل الجامعيين في إطار جهاز دعم وتشغيل الشباب خلال خمس سنوات الأخيرة في ولاية بسكرة بـ: 6.74 % " (1)

لأجل ذلك تزايد مؤخراً الاهتمام البحثي بمجال المقاوله وإنشاء المؤسسات، وهذا نظراً للأهمية المتنامية التي تدرها على اقتصاديات البلدان في مختلف الجوانب سواء تعلق الأمر بخلق الثروة ومن ثم المساهمة في تنمية الإقتصادات المحلية أو عن خلق مناصب شغل جديدة تساهم في التخفيف من وطئ البطالة علي المجتمع والدولة ، لكن بالرغم من ذلك إلا أن نسبة اقبال الشاب الجزائري على العمل الخاص تبقى ضئيلة بالمقارنة مع البلدان الأخرى، خاصة فئة خريجي الجامعات حيث نجد معظمهم يتوجه للبحث عن وظائف مستقرة أكثر من ميلهم لإنشاء أعمالهم الخاصة بالرغم من أن نسبة البطالة في تزايد من ناحية وتزايد عدد الخريجين كل سنة مما لا يمكن من إيجاد مناصب شغل للجميع .

ومن خلال ما سبق يحاول هذا البحث التعرف إلى مستوى توافر معايير الجودة ومتطلبات سوق العمل في مناهج كليات جامعة بسكرة. عسى أن تكون نتائج هذا البحث مساعداً للتغيير والتطوير التي تشهده الجامعة. وتتحدد مشكلة دراستنا بالسؤال الرئيسي الآتي:

إلى أي حد تمكنت سياسات التكوين الجامعي في قسم الري والهندسة المدنية من ضمان المستوى المهاري والمعرفي الذي يؤهل خريجها من الولوج السلس لعالم الشغل؟

(1) معطيات مستقاة من الوكالة المحلية لدعم وتشغيل الشباب، ولاية بسكرة، 2014.

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: هل هناك فروق ذات دلالة بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د)

على مستوى جودة مخرجات قسم الري والهندسة المدنية؟

السؤال الفرعي الثاني: هل نجح نظام (ل.م.د) في بلوغ الأهداف التي ارتكزت عليها

اصلاحاته؟

السؤال الفرعي الثالث: ماهي الإجراءات والطرق المعتمدة من قبل خريجي قسم الري

والهندسة المدنية للولوج إلى عالم الشغل؟

السؤال الفرعي الرابع: ما مكانة المقاولاتية في أوساط خريجي قسم الري والهندسة المدنية؟

السؤال الفرعي الخامس: إلى أي حد يتوافق المستوى المهارى والمعرفي لخريجي قسم الري

والهندسة المدنية مع متطلبات الوظيفة التي يشغلونها؟

ثانياً-أسباب اختيار الموضوع:

إن كل دراسة علمية لا تنطلق من فراغ ولا تتم بصورة عفوية بل تقرضها مبررات وأسباب

موضوعية وذاتية، ولذلك فدراستنا جاءت كنتيجة للأسباب التالية:

✓ الرغبة في تناول الموضوع.

✓ حداثة الموضوع واستجابته للأوضاع الراهنة.

✓ اهتمام الدولة في السنوات الأخيرة بسياسة التعليم والتكوين المهني.

✓ قلة الدراسات التي عالجت هذا الموضوع-وذلك في حدود علمنا - وهذا ما خلق

الرغبة لدينا في القيام بهذه الدراسة.

ثالثاً- أهمية وأهداف الدراسة:

تكتسي معضلة البطالة أهمية بالغة لما لها من تبعات وارتدادات على جميع مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية... خاصة إذا تمركزت في صفوف الشباب بصفة عامة وحاملي الشهادات بصفة خاصة، ونسعى من خلال تطرقنا لهذا الموضوع تناول تأثير سياسات التكوين الجامعي على نسب البطالة ومدى ملائمة سياسات التعليم لسوق العمل ومنه اجتياحات الوظيفة، كما نسعى من خلال عملنا هذا التعرف على واقع المقاولاتية في البرامج التعليمية الجامعية

تتجلى أهداف الدراسة في الناحية الاقتصادية والناحية الاجتماعية وهما:

- ✓ التعرف على مدى ارتباط منظومة التعليم الجامعي بالمحيط السوسيو مهني، وهل حقق ذلك التفاعل شراكة حقيقية، وماهية تلك الشراكة، وهل استطاع سوق العمل تشغيل كافة مخرجات التعليم الجامعي.
- ✓ مدى جاذبية برامج الوكالة الولائية لدعم وتشغيل الشباب لخريجي الجامعات.
- ✓ مقارنة نسب بطالة خريجي الجامعة في النظام الكلاسيكي ونظام ل.م.د.
- ✓ مقارنة نسب بطالة خريجي نظام ل.م.د وذلك ما بين المسار الأكاديمي والمهني.
- ✓ معرفة الأسباب الكامنة وراء هيمنة المسار الأكاديمي على المسار المهني وذلك في عروض التكوين الجامعية.
- ✓ التعرف على الآليات التي اعتمدها المخرجات في البحث عن العمل، وكيفية حصولها عليه، ومدى مساهمة مكاتب التشغيل في توفير فرص عمل لها.

رابعاً: تحديد مفاهيم الدراسة:

إن مسار البحث سوف يكون حافلاً بالمفاهيم ذات الصلة بالموضوع، لكننا في هذه المرحلة على الأقل سوف نكتفي بالتركيز على المفاهيم المفتاحية، ونترك البقية التي سوف نتعرض لكل واحد منها في سياق الدراسة.

1- تعريف البطالة:

إن تحديد مفهوم البطالة تحديداً شاملاً ودقيقاً أمر ليس سهلاً، فعلى الرغم من سهولة إدراك الناس للعاطلين عن العمل، إلا أن محاولة التحديد العلمي والعملي لهذا التعريف تواجه صعوبات واختلافات عديدة. لذلك سنحاول فيما يلي عرض أهم هذه التعاريف:

1-1- ماهية البطالة في اللغة العربية

البطالة في اللغة: بَطَلَ الشيء -بُطْلاً، وبُطُولاً، وبطلاًناً ذهب ضياعاً ويقال بَطَلَ دم القتيل، وذهب دمه بُطْلاً: إذا قتل ولم يأخذ له ثأراً أو دية. والعامل وبطالة إذا تعطل فهو بطال (1). وجاء في لسان العرب: بَطَلَ الشيء: يبطل بُطْلاً، وبُطُولاً، وبطلاًناً ذهب ضياعاً وخسراناً فهو باطل، والتبطل: فعل البطالة: وهي إتباع اللهو والجهالة، وبطل الأجير -بالفتح- يبطل بَطْلة وبطالة أي تعطل فهو بَطال والبطال الذي لا يجد عمل (2).

1-2- ماهية البطالة في الشريعة

يرى الفقهاء أن البطالة هي: العجز عن الكسب في أي صورة من صور العجز، ذاتياً: كالصغر، والأنوثة، والعتة، والشيخوخة، والمرض. أو غير ذاتي: كالاشتغال بتحصيل علم. وليس من العجز غير الذاتي التفرغ للعبادة مع القدرة على العمل، وحاجته إلى الكسب لقوته

(1) معجم اللغة العربية: المعجم الوسيط، الطبعة الثالثة، الجزء الأول، 1960، ص 63.

(2) ابن منظور: لسان العرب، دار لسان العرب، مادة ب. ط. ل، ج 1، بيروت، لبنان، 1970، ص 277.

وقوت من يعول، حيث يرى الفقهاء أن مثل هذا التفرغ حرام، أو مكروه. وهناك من رأى أنها كلمة مشتقة من الباطل وجرثومته. (اليد البطالة نجسه) (1) .

وقد أجمع الفقهاء على أن نفقة الابن المتعطل عن العمل مع قدرته على الكسب لا تجب على أبيه، لأن من شروط وجوبها أن يكون عاجزاً عن الكسب، وعرفوا العاجز عن الكسب بقولهم: هو من لا يمكنه اكتساب معيشته بالوسائل المشروعة المعتادة والقادر غني بقدرته، ويستطيع أن يتكسب بها، وينفق على نفسه، ولا يكون في حالة ضرورة يتعرض فيها للهلاك، حتى تجب له النفقة على أبيه، وقالوا أيضاً: إن القادر على الكسب مكلف بالعمل ليكفي نفسه بنفسه، أما العاجز عن الكسب لضعف ذاتي: كالصغر، والأنوثة، والعتة، والشيخوخة والمرض، وإذا لم يكن عنده مال موروث يسد حاجته، كان في كفالة أقاربه الموسرين. فإذا لم يوجد له شخص يكفله بما يحتاجه فقد حل له الأخذ من الزكاة، ولا حرج عليه في دين الله تعالى (2).

1-3- ماهية البطالة في القوانين الوضعية:

إن البطالة في أعم وأوسع معانيها عبارة عن «عدم استخدام عامل من العوامل الإنتاج⁽³⁾»، فقد تكون هناك أراضي صالحة للزراعة ولكنها لا تستغل لسبب أو لآخر، وقد توجد ثروات معدنية وفيرة ولكنها دفيئة في باطن الأرض فهي عاطلة، والنقود المكتنزة بالرغم من توافر فرص توظيفها، هي رأس مال نقدي عاطل. لكن جرى العرف على استخدام مصطلح "البطالة" عند الحديث عن "العمل".

(1) عبيد نهاد: البطالة والتسول بين السنة النبوية وبين القوانين الوضعية المعاصرة، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية الكويت، العدد 31، 1997، ص77.

(2) نهاد عبيد: مرجع سبق ذكره، ص 77.

(3) حردان طاهر حيدر: مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص183ص184.

تعريف منظمة العمل الدولية: إن من أشمل تعريفات البطالة وأدقها هو التعريف المقدم من طرف منظمة العمل الدولية حيث عرفت العاطل عن العمل على أنه: "كل قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى"⁽¹⁾. حيث ينطبق هذا التعريف على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.

تعريف منظمة الأمم المتحدة: حيث عرفت البطالة على أنها: "تشير إلى جميع الأشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر ولا يعملون لحسابهم الخاص، ولكنهم جاهزون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعياً وراء التوظيف المدفوع الأجر أو العمل لحسابهم الخاص"⁽²⁾

تعريف الديوان الوطني للإحصاء⁽³⁾: يعتبر كل شخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية: أن يكون في سن يسمح له بالعمل (من 15 إلى 60 سنة) ومقيم بالجزائر، ألا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير هنا إلى الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لا يزاول أي نشاط ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق، أن يكون على استعداد تام للعمل وأن يكون مؤهلاً لذلك.

وهناك من ينظر إلى البطالة على أنها عبارة عن ظاهرة اجتماعية ذات صفة عالمية، تتضمن العاطلين عن العمل، العاطلون عن العمل هم: الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق ولكنهم توقفوا عنه وقت الإحصاء، أو هم الأفراد الذين ينتظرون فرص عمل مناسبة

(1) زكي رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد: 226، 1997، ص17.

(2) منظمة الأمم المتحدة: تقرير التنمية البشرية لسنة 2004، ص269.

(3) ONS، l'emploi et le chômage en Algérie, en revue des statistiques N° 226 1996 , p2

مثل خريجي الجامعات والمعاهد، أو الأفراد الذين يرغبون في العمل ولا يجدوا فرصة العمل السابق ولكنهم توقفوا عنه وقت الإحصاء، أو هم الأفراد الذين ينتظرون فرص عمل مناسبة مثل خريجي الجامعات والمعاهد، أو الأفراد الذين يرغبون في العمل ولا يجدوا فرصة العمل المناسبة، أو الأشخاص القادرين على العمل لكنهم لا يجدونه أو الأفراد الذين تتقصمهم الخبرات والقدرات ولا يمكنهم القيام بالعمل المطلوب. (1)

كما عرفها آخرون على النحو الآتي: "هي ظاهرة اختلال التوازن في السوق العمل، بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج رغم أنه راغب وقادر على القيام بالعمل" (2)

فبالبطالة بمعناها الواسع -كما عند غنيمي- " لا تعني فقط حرمان الشخص من مصدر معيشته، وإنما تعني أيضاً حرمانه من الشعور بجدوى وجوده، إنه إذا كان من المستقر عليه أن العمل حق وواجب وشرف وحياء وكيان، فإن العاطل يكون من هذا المنطلق مجرداً من هذا الحق والشرف، لا تتاح له الفرصة لأداء واجبه الإنساني الاجتماعي الوطني والأخلاقي، ليكون على هامش الحياة، فاقد الكيان" (3)

1-4- الفرق في التعريف بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية:

عند استعراض تعريف البطالة في كلاً من الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية يتضح لنا ما يلي:

✓ فتح التعريف الوضعي لمصطلح البطالة الباب على مصراعيه للإنسان، ليتحول من عاطل إلى متسول بحجة أن من لا يجد عملاً مناسباً له هو حسب المواصفات التي

(1) الحاج طارق: علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 151.

(2) محمود حسن الوادي، كاظم جاسم العيسوي: الاقتصاد الكلي تحليل نظري وتطبيقي، دار المسيرة، عمان، الطبعة 2007، ص 163.

(3) محمد محمود غنيمي: فائض العمالة في الدول النامية، عالم الكتب، القاهرة، 1983، ص 3.

يضعها هذا التعريف يعتبر من البطالين.

✓ ضيق الاقتصاد الإسلامي التعريف فحصره فقط في الإنسان العاجز عن الكسب لمن لا يستطيع ذلك، حيث أنه إذا كان هناك إنسان وكان له قدرة على العمل ولا يعمل فيعتبر متكاسلاً ولا يصنف حسب تعريف الاقتصاد الإسلامي ضمن البطالين.

✓ الاقتصاد الإسلامي لم يضع شرط الرغبة لدي القادر على العمل، بل من التعريف يستقي أنه بمجرد قدرة الإنسان على العمل فيجب عليه البحث عن عمل، وإلا فهو يعتبر آثم من وجهة نظر الإسلام.

✓ يمكننا القول إن البطالة من وجهة نظر التعريف الوضعي هي مخالفة صريحة لطبيعة الحياة وسنة الوجود، فالإنسان المصنف ضمن البطالة من وجهة نظر الاقتصاد الوضعي هو مقتصر ومتكاسل من وجهة نظر الاقتصاد الإسلامي، وهو محاسب علي ذلك ومعاقب أيضاً ولا يوجد له عذر مادام الله قد منحه القدرة على العمل وسخر له الأرض والكون بما فيهما لخدمته والجد والعمل.⁽¹⁾

2-تعريف سياسات التكوين الجامعي:

في البداية سوف نتطرق إلى تعريف كل من مفهوم السياسة، ثم التكوين والجامعة أخيراً، لكي نصل في النهاية إلى تحديد مفهوم سياسات التكوين الجامعي.

2-1-1-السياسة:

2-1-1-1-في اللغة العربية:

جاء في لسان العرب لابن منظور ان السياسة مصدر للفعل ساس يسوس، وساس الأمر سياسة: قام به، وسوسه القوم: جعلوه يسوسهم⁽²⁾.

(1) محمد دمان ذبيح: الآليات الإسلامية لعلاج مشكلة البطالة، رسالة ماجستير، جامعه العقيد الحاج لخضر، الجزائر، 2008، ص 17، 18.

(2) ابن منظور: لسان العرب، الجزء السادس، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1996، ص: 429.

يقول الفيروز آبادي "صاحب القاموس المحيط" سست الرعية سياسة، أي أمرتها ورعيتها (1)

والسياسة فعل السائس الذي يسوس الدواب سياسة، أي يقوم عليها ويروضها، والوالي يسوس الرعية أي يأمرهم (2).

2-1-2- في اللغات الغربية:

بالإنجليزية (Politics) أما بالفرنسية (Politique) فهو مشتق من ثلاث كلمات لاتينية هي:

(1) Polis: وتعني المدينة، وقد كانت المدينة هي الوحدة السياسية في اليونان القديمة،

حيث عرفت اليونان آنذاك ما أطلق عليه اسم دولة المدينة (City-State)

(2) Politica: وتعني الأشياء السياسية والمدنية النظرية، وكل ما ذكر تبادر إلي الذهن

معنى السياسة كالدستور والحكومة والسيادة وغيرها من الكلمات.

(3) Politike: وتعني السياسة كفن أو كممارسة يقوم بها السياسيون. (3)

2-1-3- اصطلاحاً:

أ- في الفكر الغربي:

هناك اختلافات واسعة بين العلماء والمفكرين الغربيين حول تعريف معنى السياسية من الناحية الاصطلاحية، ولا يمكن لأي باحث واحد أن يحصى التعريفات الواردة بشأن السياسة لكثرتها وتباين اتجاهات القائلين بها، وحينما يتم استعراض الآراء المختلفة حول السياسة، يلاحظ المرء أن هناك اختلافات واسعة حول المفهوم لكنها لا تعنى-كقدر مشترك بين

(1) الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب الشيرازي: القاموس المحيط، الجزء الثاني، فصل السين والشين، ص:220.

(2) نفس المرجع السابق، ص:15.

(3) حسن سيد سليمان: المدخل للعلوم السياسية، دار جامعة إفريقيا العالمية للطباعة، الخرطوم، 2010، ص:05.

المفكرين-كل ما يتعلق بالدولة والسلطة الحاكمة وعلاقتها بالمواطنين، ولكن من منطلقات مختلفة، ومتعارضة في بعض الأحيان، وما ذلك إلا بسبب اختلاف الزوايا التي ينظر من خلالها كل مفكر إلى الموضوع، ومنطلقه نحو دراسته، لكن ورغم الاختلافات الواسعة حول هذا الموضوع وتشعب الآراء حوله، يمكن التمييز بين الاتجاهات التالية في تعريف السياسة:

✓ الاتجاه الأول: السياسة هي فن الحكم:

طبقاً لهذا الاتجاه فإن السياسة هي فن حكم الناس، وهو اتجاه قديم برز في اتجاهات اليونانيين القدامى من أمثال "سقراط وأفلاطون" حيث يرى "سقراط" أن "السياسة هي فن الحكم والسياسي هو الذي يعرف هذا الفن" وبالتالي السياسة عند "سقراط" فن يتفاوت الناس في كسبهم منه، فمنهم السياسي البارع الذي يجيد هذا الفن، ومنهم من لا يجيده، بينما يرى "أفلاطون" أن "السياسة هي فن حكم الأفراد برضاهم، والسياسي هو الذي يعرف هذا الفن". يلاحظ أن هذا الاتجاه يركز بشكل مباشر على ما يعرف اليوم في الأدبيات السياسية بالرضا الشعبي (Popular Consent) حيث أكد هذا الاتجاه على أن الحكم يكون برضاء المحكومين وليس عن طريق القوة.

✓ الاتجاه الثاني: السياسة هي الصراع على الحكم:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن السياسة هي صراع مستمر بين الأفراد والجماعات من أجل الوصول إلى السلطة، فقد قال "هانز مورجنثاو" "إن السياسة هي مجال السلطة والعمل السياسي هو الكفاح من أجل القوة"⁽¹⁾، بينما يرى "ميكيافيلي" أن "السياسة ما هي إلا معركة، بل هي معركة مستمرة تتمثل في الصراع على القوة"⁽²⁾ وكذلك يرى أغلب الاشتراكيين أن السياسة تعنى الصراع فعلى سبيل المثال يعرفها "جورج كلاوس" تعنى "

(1) Hans Morgenthau, Politics Among Nations, Alfred Knopf, New York.5th ed.,1975, P. 82

(2) حورية توفيق مجاهد: الفكر السياسي من أفلاطون إلى محمد عبده، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة السادسة،

2013، ص: 310.

صراع بالدرجة الأولى بين الطبقات حول السلطة الاقتصادية والدولية يهدف إلى استخدام سلطة الدولة لتحقيق المصالح الطبقية وصيانتها والدفاع عنها⁽¹⁾

✓ الاتجاه الثالث: السياسة هي النفوذ السلطوي:

طبقاً لهذا الاتجاه فإن السياسة هي السعي للسلطة من أجل بسط النفوذ، وعلى الرغم من الاتفاق حول هذا الهدف (بسط النفوذ) إلا أن هناك اختلافاً حول من بسط النفوذ، فبينما يرى البعض أنه لتحقيق مصالح ذاتية، يرى آخرون أن الهدف هو السعي لتلبية احتياجات المجتمع وتحقيق الصالح العام.

✓ الاتجاه الرابع: السياسة هي فن الخداع:

يرى البعض أن السياسة هي " فن حكم البشر عن طريق خداعهم" وأن السياسة هي المكر والخداع والمساومة، والسياسي هو الذي يجيد المكر والخداع، وكلما كان السياسي مخادع كلما كان ناجحاً وقادراً على الاحتفاظ بالسلطة لفترة أطول⁽²⁾.

ب- السياسة في الفكر الإسلامي:

يختلف المفهوم الإسلامي للسياسية عن المفهوم الغربي لها، لأن السلطة في الإسلام ليست غاية بذاتها، وإنما هي وسيلة لحمل المجتمع المسلم على مقتضى الشرع، يقول العلامة عبد الرحمن بن خلدون أن السياسة على ثلاثة أنواع:

✓ السياسة الطبيعية: وتعنى حمل الكافة على مقتضى الغرض والشهوة بما يحقق الاستبداد والمصالح الفردية.

✓ السياسة العقلية: وهي حمل الناس على مقتضى النظر العقلي بما يحقق مصالحهم ويدفع عنهم الضرر في الدنيا.

(1) محمد علي محمد: أصول علم الاجتماع السياسي " السياسة والمجتمع في العلم الثالث"، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، بدون تاريخ، ص: 17.

(2) مجموعة من أساتذة الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة: مبادئ العلوم السياسية، القاهرة، 1992، ص: 4.

✓ السياسة الشرعية: وتعنى حمل الكافة على مقتضى النظر الشرعي بما يحقق مصالحهم الدنيوية والأخروية معاً ويحصل نفع هذه السياسة في الدارين. (1)

يعرفها الإمام الغزالي رحمه الله بأنها: " صلاح الخلق عن طريق إرشادهم إلى الطريق المستقيم المنجى في الدنيا والمؤدي إلى الآخرة. (2)

يقول الإمام ابن القيم - رحمه الله- إن السياسة هي: "ما كان الناس معه أقرب إلى الصلاح وأبعد عن الفساد، وإن لم يشرعه رسول ولا نزل به وحي، فإذا قامت إمارات الحق وبرزت أدلة العدل وأسفر صبحه بأي وجه فثم شرع الله ودينه ورضاه وأمره، فالطرق أسباب ووسائل لا تتراد لذواتها، وإنما المراد غايتها التي هي المقاصد" (3).

2-2-التكوين:

✓ لغة: كون الشيء بمعنى ركبه بالتأليف بين أجزائه، وتكون الشيء بمعنى حدث، ويقال كونه فتكون وتحرك (4).

✓ اصطلاحاً:

يعرف التكوين على أنه نقل المعارف والمهارات اللازمة من أجل الأداء الجيد (5) ويعتبر "التكوين إحداث إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية، كما يعبر

(1) عبد الرحمن بن محمد بن خلدون: مقدمة بن خلدون، تحقيق: درويش الجويدي، المكتبة العصرية، بيروت، 2009، ص:289.

(2) ابو حامد الغزالي: فاتحة العلوم، مكتبة الجندي، 1322هـ، ص:6.

(3) بن القيم الجوزية، محمد بن ابى بكر بن أيوب الزرعي، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق: محمد جميل غازي، مطبعة المدني، القاهرة، 1961، ص: 15.

(4) ابراهيم أنس وآخرون: المعجم الوسيط، ج2، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، د.ت، ص:8.

(5) عبد الله براهيمى، حميدة المختار: دور التكوين في تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد7، جامعة بسكرة، الجزائر، فيفري 2005، ص: 97.

عن مجموع النشاطات الهادفة إلى تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة⁽¹⁾ ويلاحظ على هذا التعريف أنه يرى في التكوين نشاط إرادي وهادف غايته اكتساب كفاءة مهنية تتوافق مع منصب العمل.

يرى "باربوم (Berbaum) إن النشاط الذي يهدف إلى تنمية أسلوب الحياة عندما يوجه إلى الصغار عادة يسمى تربية، أما عندما يوجه نحو الكبار والراشدين فإننا نستعمل كلمة تكوين والمقصود بهذه الأخيرة هو النشاط الذي يهدف إلى تنمية طرائق إكساب المعرفة والمهارات⁽²⁾. فهذا التعريف يرى أن عملية التكوين هي عملية محددة مسبقا تطمح إلى إكساب المتكون مجموعة من الأنماط الفكرية أو المهارات السلوكية التي تمكنه من القيام بوظيفة معينة.

2-3- الجامعة:

✓ لغة: هي جامعة من فعل جمع يُجْمَعُ جَمْعًا، جمع المتفرق، أي ضم بعضه إلى

بعض، ويقال قدر جامعة، بمعنى عظيمة، وجمعتهم جامعة أي أمر جامع، والجامعة

مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب⁽³⁾

وكلمة الجامعة University مأخوذة من الكلمة اللاتينية Universitas والتي تعني

الرابطة التي تضم عملا أو حرفة معينة، ليطلق اللفظ فيما بعد على الاتحاد العلمي أو النقابة

التي تضم عددا من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلابا لتدل على تجمع هؤلاء.

✓ اصطلاحا:

كما أنها مؤسسة للتكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من جانب واحد، ومن داخل جهازها، بل

تتلقى أهدافها من مجتمعها الذي تقوم على أسسه، والذي يعطيها وحدة حياة ومعنى ووجود

(1) سعيد برغل: تقويم العملية التقييمية في الجامعة، دراسة ميدانية لبعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم، أعمال ندوة: الجامعة اليوم، ص: 78.

(2) Berbaum .j. Etude de systématique des action de formation, P.U.F. Paris.1982.

(3) ابراهيم أنس وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص: 135.

ويتشابه هذا التعريف مع التعريف السابق وذلك في ربط الجامعة بالمجتمع، واعتباره أساس وجودها ومنبع رسالتها⁽¹⁾.

ويشير "أبرهام فلكنسندر" إلى أن "الجامعة أساساً مركز للتعليم، ومكرسة للحفاظ على المعرفة وزيادة المعرفة الشاملة، وتدريب الطلاب الذين فوق مستوى المرحلة الثانوية"⁽²⁾

أما "آلان تورين" فينظر إلى الجامعة من خلال وظائف متعددة، فيعتبرها مكان لقاء يتحقق فيه الاحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم، والحاجة إلى الخريجين⁽³⁾.

والبعض الآخر يعرفها على أنها: "هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وما يعادلها تعليماً نظرياً معرفياً ثقافياً يتبنى أسساً إيديولوجية وإنسانية يلزمه تدريب مهني، يهدف إلى إخراجهم للحياة العامة كأفراد منتجين، فضلاً عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة"⁽⁴⁾.

من خلال هذه التعاريف الموضحة لمفاهيم السياسة والتكوين والجامعة يمكن لنا تعريف سياسات التكوين الجامعي إجرائياً بأنها: تلك العملية المنظمة تهدف إلى إعداد الأفراد من خلال تطوير معارفهم ومهاراتهم وسلوكياتهم، حيث يكتسبون الكفاءات النظرية والتطبيقية التي تؤهلهم للقيام بعمل معين وتمنح لهم القابلية للتوظيف في سوق العمل.

(1) ابراهيم أنس وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص: 30.

(2) عبد الله محمد بن عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، ج2، ط1، بيروت، 2000، ص: 25.

(3) سامي سلطى عفريج: مرجع سبق ذكره، ص: 31.

(4) وفاء محمد البر ادعي: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، ط1، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002،

3-سياسات التشغيل:

3-1-تعريف التشغيل:

هناك تباين وتعدد كبير في شرح مفهوم التشغيل سواء لدى الاقتصاديين أو الباحثين في علم الاجتماع، وهذا التباين نابع من اختلاف الزوايا التي يتم من خلالها النظر للموضوع، حيث يعرف لدى الاقتصاديين بأنه " استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني (1) كما يعرفه البعض الآخر على أنه " تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينها في مناصب عمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وسياسية (2).

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث " استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة" (3).

(1) عدون ناصر دادي: البطالة والتشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص: 46.

(2) بوجمعة كوسة: سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005، ص: 15.

(3) سعيدة حمود: برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية دراسة ميدانية على خريجي الجامعة، مدينة بسكرة رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2008، ص: 28.

ومن هذا المنطلق فهو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع ضرورة مشاركة الشخص في العمل بشكل فعال في ظل ضمان حقه في تطوير مؤهلاته وحقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني وكل ذلك في ضوء ما تحدده النصوص القانونية.

3-2- سوق العمل :

هناك مفاهيم ذات صلة سياسات التشغيل وتحتاج من لإيضاحها، وهذا ما نقوم من خلال سرد مجموعة من التعاريف الموضحة لمفهوم "سوق العمل".

هناك العديد من المحاولات التي شرحت مفهوم سوق العمل، ومن أبرز هذه التعريفات نجد: تعريف "Goodman" الذي يعطي تعريفا عمليا لسوق العمل مفاده " أنه المنطقة التي تقتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين. (1)"

أو هو: " المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين والبائعين لخدمات العمل، والبائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل(2)"

وعرفه البعض الآخر على أنه: " السوق المسئول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة"(3)

(1) ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 1

(2) مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل، ط1، عمان، الأردن، 2007، ص 21

(3) محمد طاقة وحسين عجلان: اقتصاديات الأعمال، ط1، إثراء للنشر، الأردن، 2008، ص:31.

"هي سوق افتراضية تمثل عرض القوى العاملة البشرية القادرة على العمل والمستعدة له ، مقابل الطلبات التي تصرح مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة وتشير إلى الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية " (1)

3-3- سياسة التشغيل:

انطلاقا من كون التشغيل مسألة ذات أبعاد مختلفة، منها ما يتعلق بالجانب الاقتصادي ومنها ما هو ذو أبعاد اجتماعية، وفيها حتى ما يمس الجانب السياسي فقد تميزت كل جهة في تعريفها لسياسة التشغيل، ورغم ذلك يمكن الاكتفاء بالإشارة إلى تعريف شامل ملخصه أن "سياسة التشغيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد، السياسات القطاعية التعليمية، الصحية، الفلاحية وسوق العمل، أي أنها تتدرج ضمن كل سياسات الاقتصاد الكلي، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل" (2)

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل: بأنها " هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق لكل انسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج" (3) .

أوهي رؤية منسقة ومترابطة لغايات التشغيل في بلد معين، وسبل تحقيقها. وهي بذلك تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد، والمتوخاة من أجل تحقيق أهداف وأغراض

(1) ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4 ، ص7 .

(2) مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، ط1، دار الحامد، عمان الأردن، 2009، ص:164.

(3) مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2012، ص: 191.

محددة كميّة ونوعيّة للتشغيل في البلد. وهي تشتمل على خطة لما يجب القيام به، تم اختيارها من بين البدائل، في ضوء ظروف معينة، وتم اعتمادها على أساس اتفاق مشترك توصلت إليه جميع الأطراف المهتمة بذلك. وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات والفرص التي تم تحديدها بوضوح. (1)

لقد اتخذت سياسات التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو من غيرها من الجهات. أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث التقنية والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة، والاهتمام بالأجور، وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز، والاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان جنبا إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة. (2)

4-تعريف المواءمة:

✓ لغة:

ابن الأعرابي: المُوَافَقَةُ المُوَافَقَةُ.

وَأَمَّهُ وَنَامًا وَمُوَافَقَةً: وَافَقَهُ.

وَوَافَقْتُهُ مُوَافَقَةً وَوِثَامًا: وَهِيَ المُوَافَقَةُ أَنْ تَفْعَلَ كَمَا يَفْعَلُ.

وفي حديث الغيبة: إِنَّهُ لِيُؤَافِقُ أَي يُؤَافِقُ ؛ وقال أبو زيد : هو إِذَا اتَّبَعَ أَثَرَهُ وَفَعَلَ فِعْلَهُ ،

(1) منظمة العمل الدولية: سياسات التشغيل الوطنية "لليل استرشادي"، 2014، ص:15، تحميل من موقع: www.arabtradeunion.org/sites/default/files/wcms_348668.pdf ، تاريخ التحميل: 06 نوفمبر 2016.

(2) مولاي لخضر عبد الرزاق: مرجع سبق ذكره، ص: 191.

تواءم يتواءم، تواءمًا، فهو مُتَوَائِمٌ:

• **تواءم الشَّيْئَانِ** أو الشَّخْصَانِ تَوَافَقًا وتَنَاسُبًا :- تواءمت الفتيات / ألوان اللوحة ، - تواءما في اتِّجَاهَاتِهِمَا الفِكْرِيَّةِ ، - هذا العمل يتواءم مع مؤهلاته .

• **تواءم الغِنَاءُ**: وافق بعضه بعضًا ولم تختلف ألحانه وأنغامه.

تواءم العمل الفَنِّي، غِنَاءٌ مُتَوَائِمٌ (1) .

✓ اصطلاحاً:

المواءمة اصطلاحاً تعني: اتفاق بين أمرين أو أكثر دون وجود أي تعارض بينهما، وترجمة كلمة "Harmonization" جاءت متباينة ومنها: المواءمة والتقريب والتنسيق كأن نقول: المواءمة تعني التقريب بين المتطلبات الشرعية والمتطلبات التشغيلية في الصناعة المصرفية الإسلامية (2).

والتعريف الإجرائي لمصطلح المواءمة في دراستنا هذه هو: الموافقة بين المعارف والمهارات المكتسبة خلال التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة.

خامساً: الدراسات السابقة:

1- الدراسات الوطنية:

الدراسة الأولى: والتي قام بها الباحثان بوزيد نبيل وشفري محمد الصغير من جامعة

قسنطينة، والمعونة ب: "تقييم نوعية التكوين الجامعي وعلاقته بتشغيل حاملي الشهادات (3)

(1) أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، المجلد 1، الطبعة 1، القاهرة، 2008، ص: 156.

(2) محمد البلتاجي: المواءمة بين المتطلبات الشرعية والتشغيلية لتطوير المنتجات - تطبيقات عملية-، المؤتمر العلمي

الحادي عشر لعلماء الشريعة في المالية الإسلامية " سوق رأس المال الإسلامي والمصرفية الإسلامية: تقويم القضايا

العالقة، 1-2 نوفمبر 2016، كوالامبور، ماليزيا، ص: 20.

(3) Bouzid. Nabil & Chofri. Mohamed Sghir : Evaluation de qualité de la formation universitaire en rapport avec l'employabilité des diplômés. Revue de L'Université Mohamed Khider-Biskra- Vice Rectorat de la Formation Supérieure, de la Formation Continue et des Diplômes. II^{ème} Séminaire National sur la Pédagogie 3-4 2004. PP 157- 1

طرح الباحثان في الدراسة تساؤلاتهم عن الكيفية التي تجعل التكوين الجامعي في مختلف التخصصات، فعّالا في أداء دوره ومهمته من حيث إعداد الطلبة لسوق العمل لأجل تحقيق أفضل إدماج وظيفي. وكذا تسهيل الانتقال إلى الحياة العملية وعالم الشغل المتميز بالتغير المستمر ومن ثمة إمكانية التخفيف من حدة البطالة التي تمثل أكبر هاجس أمام الشباب عموما والخريجين الجامعيين بالأخص.

لقد عمل الباحثان على مناقشة ودراسة علاقة التكوين بعالم الشغل من حيث الكفاءة والفعالية، وهذا ما أدى بهما للتساؤل عن فعالية العملية التكوينية داخل الجامعة ومدى تهيئتها للطلبة لعالم الشغل ابتداءً من مزاوله الدراسة الجامعية، وللإجابة على هذا التساؤل طرح الباحثان الفرضية الرئيسية الآتية: "إن الإعداد الجيد للطلبة للإدماج الوظيفي وعالم الشغل بالجامعة يساهم في تخفيف بطالة الخريجين والعكس أيضا صحيح". وأن "غياب التقييم الجيد يؤثر سلبا على الأهداف المسطرة للتكوين الجامعي ومن ضمنها الإعداد للحياة المهنية والعمل".

كما أشار الباحثان إلى أن العلاقة المتشابكة بين التكوين والتشغيل متشابكة ومتعددة الأبعاد ومن المفاهيم ذات الصلة: الإدماج، التكوين، التأهيل، وركزا على قدرة الخريجين

على الاندماج والتكيف مع محددات سوق العمل كأحد أهم مؤشرات هذه العلاقة بين القطاعين.

شملت الدراسة الإستراتيجيات التي تنتهجها التكوينات الجامعية، مهما كان التخصص، لرفع فعالية إعداد وتهيئة الطلبة الجامعيين لعالم الشغل بشكل يرفع ويزيد من حظوظهم في الحصول على مناصب عمل قارة ومستقرة لمواجهة ظاهرة البطالة المتزايدة، وبعد هذا يتساءل الباحثان عن تمكن هؤلاء من التكيف والوصول إلى حالة من الرضا.

وبغرض الحصول على المعلومات الضرورية المتعلقة بالدراسة، قام الباحثان بتحقيق أولي أو قبلي تضمن مقابلات في فرنسا والجزائر، حيث كشف التحقيق أن الملائمة بين التكوين الجامعي والتشغيل تتوقف على:

✓ التطور السريع للتكنولوجيا وتكنولوجيات الإعلام والاتصال.

✓ اقتصاد البلاد.

✓ النمو السريع لأعداد الطلبة (المسجلين والمتخرجين).

إضافة إلى تقنية المقابلة لجأ الباحثان إلى تطبيق الاستمارة والتي شملت أسئلتها المحاور الآتية: محتوى التكوين، تنظيم التكوين، أعضاء هيئة التدريس، خدمات الإعلام، نظام التقييم، التكوين المتواصل، بحيث وزعت الاستمارة على طلبة التخصصات الآتية بجامعة قسنطينة: الإعلام، الفيزياء، علوم اقتصادية، علوم التربية.

بعد الإجراءات الإمبريقية وتفرغ البيانات ومناقشتها توصل الباحثان إلى صياغة نتائج دراستهما والتحقق من صدق أو نفي الفرضيات المبنية وفقا للإشكالية. وقد أثبتنا تحقق الفرضية في صياغتها السلبية" نقص التحضير والإعداد الجيد للطلبة لعالم الشغل يعرقل تخفيف تقسّي البطالة بين الخريجين، وغياب التقييم الجيد والدراسات الجادة حول المستقبل المهني للطلبة يزيد من عدم فعالية وكفاءة التكوين الجامعي وأداء الوظيفة

المهنية للجامعة من خلال تحقيق هدف الإدماج الوظيفي للخريجين".

وجاءت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- فيما يخص خدمات الإعلام والمساعدة التوجيهية للطلبة عن مستقبلهم المهني، توصلت الدراسة إلى الغياب التام لهذه المهمة على مستوى الجامعة بل حتى على مستوى اللجنة الوطنية لإصلاح التعليم العالي رغم التأكيد على أهميتها.

- فيما تعلق بتقييم أعضاء هيئة التدريس وأساتذة الجامعة، سجلت الدراسة غياب أي نظام للتقييم لسيرورة العملية التكوينية بالجامعة فليس هناك أي متابعة أو مراقبة من شأنها التعرف على الأداء المهني للأساتذة المكوّنين بغرض التعرف على مواطن القوة والضعف وحتى لعب دور الوساطة بين كل المعنيين.
- أما عن الكفاءات اللازمة للعمل وكذا بعد التكوين المتواصل، خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن احتياجات الاقتصاد الوطني وسوق العمل إزاء المؤهلات اليوم تختلف عنها في سنوات الثمانينيات، وكثيرا ما اشتكى المستخدمون من عدم توفر المهارات اللازمة لدى خريجي الجامعة الجزائرية، هذا النقص يؤدي إلى تناول أهمية التكوين المستمر والمتواصل الذي من شأنه أن يجعل الجامعيين بل وكل العاملين على اطلاع بالمستجدات وبالتالي الاستعداد لها واستيعابها.

الدراسة الثانية: والتي قام بها الباحثان الأزهر العقبي، بلعربي أسماء من جامعة بسكرة والمعنونه ب: "واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنياً خلال الفترة 2008-2012⁽¹⁾."

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وكذا عملية إدماجهم مهنياً من خلال التركيز على السياسة الوطنية المنتهجة منذ سنة 2008 المتجسدة في "جهاز المساعدة على الإدماج المهني" وذلك قصد تقييم الجهود المبذولة من طرف الدولة في محاربة هذا النوع من البطالة التي تمس الفئة المتعلمة من المجتمع ومساعدتها لإدماجهم في سوق العمل.

(1) الأزهر العقبي، بلعربي أسماء: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنياً خلال الفترة 2008-2012، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 16، سبتمبر 2014.

وانطلاقاً مما سبق قام الباحثان بصياغة التساؤل الرئيسي للدراسة على النحو التالي: ما مدى قدرة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم؟ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحثان بوضع فرضية رئيسية وهي: " يشكل جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعالة في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم " ومن هذه الأخيرة اشتقت أربع فرضيات جزئية:

1- يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظراً لمناصب العمل التي يوفرها للبطالين منهم والتي تتناسب وتخصصاتهم ومستوياتهم العلمية.

2- لجوء الشباب البطال إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية.

3- ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي من تكوين وإعداد بهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة.

4- يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني للجامعيين العاملين في إطاره فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم.

لقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي باعتبار ملائمته لإشكالية الدراسة وأهدافها، أما فيما يتعلق بأدوات جمع البيانات التي تم استخدامها فقد تبنت الدراسة الاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مفردات العينة، بحيث تم في هذه الأخيرة عند تصميمها مراعاة تغطية مختلف جوانب الموضوع. أما أسلوب المعالجة الإحصائية فقد تمثل في استخراج النسب المئوية لمتغيرات سؤال معين من أجل المقارنة بين أكبر وأصغر نسبة ومن ثم إعطاء التفسيرات المناسبة.

وجاءت نتائج الدراسة بعد تحليل البيانات على النحو الآتي:

- إن الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق وبالتالي لم يتحقق الشرط الأول من شروط الإدماج المهني الفعلي، ألا وهو تلاؤم منصب العمل الذي يشغله الخريج الجامعي مع التخصص العلمي.
- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية يمكن لنا القول أنها تحققت وبالتالي تحقق الشرط الثاني من شروط الإدماج المهني الفعلي ألا وهو تأقلم الخريج الجامعي مع منصبه بالاعتماد على زملائه ورؤسائه أو من خلال مهاراته ومعارفه الخاصة.
- لم تتحقق الفرضية الجزئية الثالثة بشكل كامل نظراً لكون عدم المستفيدين من التكوين ضمن الجهاز فاق عدد المستفيدين، إلا أنها تحققت بشكل جزئي، وبالتالي تحقق الشرط الثالث من شروط الإدماج المهني الفعلي لفئة دون غيرها والمتمثل في خضوع شاغل الوظيفة الجديدة للتكوين والإعداد لتلائم مهاراته ومعارفه مع متطلبات المنصب.
- لقد تحققت الفرضية الجزئية الرابعة بشكل جزئي ومرد ذلك وجود نسبة معينة فقط من الإدماج النهائي يعقود دائمة في المؤسسات محل الدراسة، حيث انخفضت هذه النسبة عن تلك التي أشارت بعدم استقادات بعض المتعاقدين من الإدماج النهائي. وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج يمكن لنا القول أن الفرضية العامة تحققت ولو بشكل جزئي، نظراً لتحقق جوانب من الإدماج المهني الفعلي دون الأخرى، والتي تری بأن جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعالة في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم.

الدراسة الثالثة: والتي قام بها: لحسن بوعبد الله ومحمد مقداد، سنة 1998 والمعنونة بـ: "تقويم العملية التكوينية في الجامعة - دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري" - (1) شملت هذه الدراسة كل من جامعات الشرق الجزائري آنذاك وهي: جامعة منتوري-قسنطينة، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية-قسنطينة جامعة عنابة، جامعة باتنة، جامعة سطيف.

وشملت العينة 421 طالبا من مختلف الجامعات التي بلغ عدد طلبتها في ذلك الوقت حوالي 60.000 طالب، ويشكل الطلبة الممثلين لعينة هذا البحث من أوشكوا على التخرج أي طلبة السنة الرابعة والخامسة منهم 35 % ذكور و 47 % إناث بنسبة 80 % من الذين أوشكوا على التخرج طلبة السنة الرابعة والخامسة و 20 % منهم كانوا يدرسون بأقسام الماجستير. تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول:

■ هل حققت الجامعة أهدافها في إعداد الإطارات المتمكنة من تأدية مهامها على أكمل وجه؟

■ هل هناك علاقة بين البرامج التعليمية المعمول بها وبين الممارسة الميدانية لها؟

■ ما هي الطرق التدريسية المستخدمة؟

■ ما هي الأساليب التدريسية التقييمية المتبعة؟

وجاءت فروض الدراسة المقابلة للتساؤلات أعلاه على النحو الآتي:

✓ العملية التكوينية بالجامعة لا تستجيب لمتطلبات العمل الميداني.

✓ ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة الجامعات الأربع لأبعاد

التكوين في الجامعة.

(1) وردت هذه الدراسة في: سميحة خذنة: واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009.ص30.

✓ ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة التخصصين العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم والتكنولوجيا لأبعاد التكوين في الجامعة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت استمارة ضمت 23 سؤالاً في صورتها النهائية.

أما نتائج الدراسة فجاءت على النحو الآتي:

❖ إن الجامعة لم تحقق هدفها المتمثل في إعداد كفاءات قادرة على تأدية مهامها إلا بقدر متوسط، وبين طلبة العينة أن ذلك يعود أساساً إلى قلة التدريبات الميدانية في البرامج الدراسية، وأن البرامج الدراسية غير قادرة على تزويد الطلبة بالمعلومات الكافية التي يتطلبها عملهم المستقبلي، فهي تحتوي على مواد كان يمكن الاستغناء عنها، كما أن بعض مقرراتها تتسم بالتكرار، زيادة على هذا فإن عدد الحصص التدريب الميداني المقررة غير كافياً سواء من حيث الزمن أو من حيث المحتوى، كما أن طريقة التدريس الأكثر شيوعاً في الجامعة هي طريقة المحاضرة الإلقائية، وهذا ما يؤدي إلى تكوين طالب ذي شخصية غير قادرة على الإبداع والاعتماد على النفس.

❖ أما بالنسبة للعملية التقييمية للطلبة فهي لا تتم باستمرار، وأسلوب التقييم الشائع هو امتحانات المقال الكتابية التي تعتمد الإجابة عن أسئلتها على التذكر والتي لا تتوفر على مفاتيح محددة مسبقاً للتصحيح، كما أن الكتب المدرسية هي الوسيلة التعليمية الشائعة في الجامعات الأربعة.

❖ حققت الجامعة الجزائرية أهدافها المتمثلة في إعداد أطر مكونة تكويناً جيداً، وهي قادرة على القيام بمهامها في ميادين الحياة وعلى أكمل وجه بدرجة متوسطة.

❖ طلبة العلوم الإنسانية يجدون أنفسهم بعد تخرجهم من الجامعة في مناصب عمل ليست هي التي من المفروض أن يتواجدوا فيها أكثر مقارنة بطلبة العلوم والتكنولوجيا.

❖ هناك تداخل في المقررات الدراسية وكثير من التكرار في موضوعاتها، وظهرت ملاحظة هذا التدخل والتكرار بقوة لدى طلبة العلوم الإنسانية مقارنة بطلبة العلوم والتكنولوجيا.

❖ البرامج الدراسية المعتمدة حالياً في الجامعة الجزائرية تعاني من بعض الضعف، غير أن هذا الضعف يلاحظ بصفة كبيرة في برامج العلوم الإنسانية والاجتماعية.

❖ الأستاذ الجامعي خاصة في معاهد العلوم والتكنولوجيا لا يزال في حاجة إلى التدريب في مجال إدارة الصف والعلاقات الإنسانية حتى يتمكن من المساهمة في توفير جو جامعي ودي يرقى فيه التحصيل الجامعي.

❖ ما يحضره الأستاذ للطلبة من مطبوعات خاصة في معاهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، وعلى الرغم من أهميته نظراً لندرة المراجع، إلا أنه يبقى في حاجة إلى غزارة المعلومات والتوضيح والتبسيط والصياغة الجيدة، حتى يتمكن من تزويد الطلبة بالمعلومات المتخصصة.

الدراسة الرابعة: قام بها مصطفى بوتقنوش من معهد علم الاجتماع بجامعة الجزائر وكانت تحت عنوان **"التلاؤم بين التكوين الجامعي و العمل -الواقع والتوقعات-**" صدرت الدراسة

في سنة 1988، حيث انطلقت سنة 1986 واستمرت إلى غاية ماي 1987 وعمل فيها فريق بحث مكون من 15 باحثا وثلاث مؤطرين يرأسهم "مصطفى بوتقنوش" (1) طرحت الدراسة إشكالية التكوين الجامعي في علاقته بالعمل، حيث ركز الباحثون على الفعالية، التسيير والبيداغوجية، البحث العلمي والميزانية والعقلانية... الخ، تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول الأسباب الكامنة وراء ضعف المستوى التعليمي التكويني والتي يمكن إرجاعها إلى سببين هما: ضعف الميزانية وارتفاع عدد الطلبة. فمن خلال لمحة تاريخية عن جامعة الجزائر منذ انطلاقتها سنة 1908 أشارت الدراسة إلى أن عدد طلبة هذه الجامعة بعد الاستقلال كان 2000 طالب، وارتفع سنة (1976-1977) إلى 28 ألف طالب.

-أكبر مجال للتكوين في هذه الجامعة يوجد في العلوم الإنسانية بـ: 65.3 % غير أن الطلب على خريجي هذه التخصصات لم يتجاوز 35 % من مجموع 70 ألف طالب في كل الجزائر سنة 1978 ، أما في سنة 1986 فقد ازداد انخفاضا ليصل إلى 21 % من مجموع 120 ألف طالب، فالدراسة إذن أشارت إلى ازدياد عدد المكونين الجامعيين مع انخفاض نسبة التوظيف في فروع و تخصصات العلوم الإنسانية، وأشار الباحثون من خلال هذه الدراسة أيضا إلى أن سنة 1984 كانت سنة تحول حيث بدأت مشاكل التوظيف والحصول على منصب شغل بعد أن تشبع سوق العمل.

تساءلت الدراسة عن كيفية تحسين جهاز التسيير في الجامعة مع ملاحظة أن التسيير يضم عناصر بشرية ومادية، فلا بد - حسب الدراسة - من ملاحظة مستوى التسيير والعمل على تقسيمه، وخلق نوع من الانسجام ما بين الإدارة والبحث العلمي، وشملت عينة هذه الدراسة

(1) وردت هذه الدراسة في: سمينة خذنة: مرجع سبق نكره، ص 33.

بعض المؤسسات والمعاهد والمسيرين في نشاطات متنوعة منها الصناعة، التجارة، الصحة والخدمات... كما غطت الدراسة ولايات: العاصمة، بومرداس، تيبازة، البليدة، البويرة، تيزي وزو، غرداية، الأغواط، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واتخذت من الاستمارة أداة أساسية لجمع البيانات حيث ضمت الاستمارة 36 سؤالاً ثنائي منها مفتوحة، إضافة إلى استمارتين ملحقتين ب 15 سؤالاً لكل منها، الأولى موجهة للمتخرجين الموظفين لمعرفة تكيفهم مع العمل، والثانية للباحثين عن مناصب شغل.

أما نتائج الدراسة فكانت كالآتي:

- ✓ 194 مؤسسة أوقفت التوظيف، و الولايات المدروسة (محل الدراسة) لم توظف حسب حاجاتها الإطارات، أكبر نسبة طلب على التوظيف كان في الجزائر العاصمة.
- ✓ الوظائف التي يشغلها خريجو العلوم الإنسانية قليلة جداً، بمعنى هناك توظيف ضعيف، أما عن التكيف مع العمل ففي المتوسط تتراوح مدة التكيف من 03 إلى 06 أشهر، فبنسبة 43.5% صرح رؤساء المؤسسات ب: 06 أشهر وبنسبة 15.8% من 09 إلى 12 شهراً، و 13.5% إلى أكثر من سنتين و 3.5% يجدون صعوبة في تكيفهم.
- ✓ مع أن كل ولاية لها فائض في خريجي العلوم الإنسانية فحاجة مؤسساتها إليهم ضعيفة. إذن هناك فرق بين الكم الهائل للمتخرجين وطلب المؤسسات عليهم.
- ✓ فيما يخص علاقة الجامعة بالمؤسسات، وجدت الدراسة أن من مجموع 232 مؤسسة هناك 82 فقط تتصل بالجامعة أي بنسبة 35.5% وهو اتصال ضعيف.
- ✓ هناك طلب أقل على المهندسين، وطلبات قليلة لخريجي العلوم الإنسانية حيث نجد أربع مؤسسات تطلب 1% من مجموع هؤلاء.

2-دراسات عربية:

الدراسة الخامسة: والتي قام بها كل من: د. زكريا أحمد عزام د. محمود حسين الوادي والموسومة بـ: "تقييم المصارف لمدى كفاءة أداء خريجي الجامعات الخاصة العاملين بها

– دراسة حالة: تخصص العلوم المالية والمصرفية _ جامعة الزرقاء الأهلية⁽¹⁾

سعت الدراسة لإجابة على التساؤلات الآتية:

✓ ما مدى ملائمة مهارات وقدرات خريجي بكالوريوس العلوم المالية والمصرفية

لحاجة سوق العمل المصرفي الأردني؟

✓ ما مدى حجم الفرص الوظيفية المتاحة لخريجي الكلية في السوق المصرفي

الأردنية؟

✓ ماهي العوامل المساعدة على تلبية التعليم الجامعي المالي والمصرفي لمتطلبات

سوق العمل المصرفي الأردني؟

✓ ما مدى كفاءة أداء خريجي العلوم المالية والمصرفية في سوق العمل المصرفي

الأردني؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي لمعالجة تساؤلات الدراسة، كما تم استخدام الأسلوب الوثائقي في مراجعة وتحليل أدبيات الموضوع، وجمع البيانات الثانوية، إضافة إلى الأسلوب الميداني في جمع المعلومات عن مديري التوظيف والإداريين في المصارف الأردنية. وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات الميدانية، وتم تطبيقها مع مديري التوظيف والإداريين في المصارف الأردنية.

(1) زكريا أحمد عزام، محمود حسين الوادي: تقييم المصارف لمدى كفاءة أداء خريجي الجامعات الخاصة العاملين بها – دراسة حالة: تخصص العلوم المالية والمصرفية. جامعة الزرقاء الأهلية، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا العدد: 05.جامعة الشلف. الجزائر. 2010.

وجاءت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- أن خريجي بكالوريوس تخصص العلوم المالية والمصرفية تنقصهم الكفاءة المناسبة للعمل في الصناعة المصرفية.
- وجود فجوة بين المصارف الأردنية والجامعات، الأمر الذي أدى إلى عدم تناسب كفاءة أداء خريجي بكالوريوس العلوم المالية والمصرفية مع متطلبات الصناعة المصرفية الأردنية.
- أن التدريب العملي في المصارف الأردنية غير كاف بالآلية المعمول بها حالياً.

الدراسة السادسة: والتي قام بها كل من: محسن الظالمي، احمد الإمارة، م.م أفنان الاسدي والمعنونة بـ: **"قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل"** دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط (1).

تعالج هذه الدراسة العلاقة بين منظومة التعليم ومنظومة سوق العمل ومدى ارتباطهما بعضهما البعض، ويمكن أن تتضح مشكلة البحث لنا أكثر من خلال التساؤلات الآتية:

- ✓ هل تتلاءم مخرجات التعليم العالي مع حاجة ومتطلبات مؤسسات سوق العمل؟
- ✓ هل تمتلك مخرجات التعليم العالي مقومات الجودة التي تؤهلها لإشباع حاجات ومتطلبات سوق العمل؟
- ✓ هل تحقق مخرجات التعليم العالي الطلب المناسب لجودتها من قبل مؤسسات سوق العمل؟

وللإجابة على هذه التساؤلات طرحت الدراسة الفرضيات التالية:

(1) محسن الظالمي، احمد الإمارة، أفنان الاسدي: قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 90، الجامعة المستنصرية، كلية الادارة والاقتصاد، العراق، 2012.

❖ تتمتع الجامعات قيد الدراسة بمخرجات ذات جودة مقبولة من وجهة نظر المنتج (الكادر التدريسي).

❖ لا تتمتع الجامعات قيد الدراسة بمخرجات ذات جودة مقبولة من وجهة نظر المستفيد الخارجي (مؤسسات سوق العمل).

استهدفت الدراسة عينيتين من مجتمعين مختلفين وهما:

➤ التدريسيون من كليات الطب والهندسة والتربية والإدارة والاقتصاد في جامعات الفرات الأوسط كعينة للمنتج، وكان سبب اختيار هذه العينة هو لكون خريجو هذه الكليات عادة ما يحصلوا على فرص العمل بمستوى كمي مناسب قياساً إلى الكليات الأخرى (بحسب ما يعتقد الباحثون)، أما السبب في اختيار التدريسيين دون غيرهم هو لكونهم يمتلكون معرفة جيدة بجودة مخرجات التعليم العالي من خلال احتكاكهم المباشر وإطلاعهم على مستوى جودة مدخلات الجامعات وجودة عملياتها.

➤ مديرو ومسؤولو أقسام مؤسسات سوق العمل وبعض القطاعات المهمة في منطقة الفرات الأوسط كعينة للمستفيد الخارجي "مؤسسات سوق العمل"، حيث توزعت على دوائر التربية والصحة والبلديات والبيئة والكهرباء والمصارف ومجالس المحافظات فضلاً عن بعض الشركات والمصانع في منطقة الفرات الأوسط.

أما فيما يتعلق بأنواع المخرجات التي تم قياس جودتها في هذه الدراسة فهي المستوى النوعي للخريجين والبرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع، الاستشارات العلمية والمشاريع العلمية، الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة إلى خدمة المجتمع البحث العلمي، المؤتمرات والندوات، وسمعة الجامعة ورضا المستفيد.

وجاءت نتائج الدراسة على النحو التالي:

- تبين من خلال التحليل الإحصائي تفاوت وجهات نظر فئتي عينة البحث ففئة العينة (ب) كانت نظرتها سلبية لجودة عدة أنواع من مخرجات الجامعة، ويعود ذلك إلى أسباب مختلفة بعضها يقع ضمن مسؤولية الجامعات والبعض الآخر يقع على عاتق مؤسسات سوق العمل.
- أكدت كلا فئتي العينة أن جودة المستوى النوعي للخريجين -التي تعد الأكثر أهمية في مخرجات مؤسسات التعليم العالي- هي بمستوى متدني، ورغم أن مسؤولية ذلك ملقاة على عاتق الجامعات، إلا أنها ليست الجهة المقصرة دائماً إذ تعود أسباب ذلك إلى بعض العوامل المؤثرة على قرارات التدريسيين في الجامعات والبعض الآخر يعود إلى العوامل المؤثرة على الجامعات نفسها.
- تبين من خلال تحليل النتائج أن الجامعات المبحوثة لم تتبنى عملية قياس وتقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أداءها بشكل دوري، وهذا يعد مؤشراً سلبياً تجاه جودة مخرجاتها، لأن ذلك يتعارض مع مبدأ "المتابعة المستمرة لرضا الزبون".
- تتفق آراء مديرو ومسؤولي مؤسسات سوق العمل على أن هناك تدني واضح في جودة بعض المخرجات الأخرى للجامعات فهناك تدني أيضاً في جودة البرامج التدريبية المخصصة لخدمة المجتمع وكذلك الاستشارات العلمية.
- توافقت آراء العينة بفئتيها (أ، ب) بنسبة (62,5 %) على جودة المخرجات في كل من المشاريع البحثية، الكتب والمؤلفات العلمية، البحث العلمي الموجه لخدمة المجتمع، المؤتمرات والندوات، وسمعة الجامعة، مع إن هذا التوافق كان متفاوتاً في بعض الأحيان.

- هناك توافق واضح حول مراعاة الجامعة للأبعاد الأخلاقية المتعلقة بخدمة المجتمع كما تؤكد نتائج الدراسة لكلا الفئتين على أن الجامعات المبحوثة كانت مهتمة بضرورة مشاركة ممثلي مؤسسات سوق العمل في ندواتها ومؤتمراتها وبرامجها العلمية، إلا أن تلك المؤسسات لم تستثمر هذه الفرص في دعم قدراتها واحتياجاتها.
- اتضح من خلال البحث أن مؤسسات سوق العمل لم تستثمر في مخرجات الجامعات استثماراً تاماً رغم أن تلك المخرجات كانت تتسم بالشمولية التي يمكن أن تغطي معظم احتياجات قطاعات الأعمال في سوق العمل.

الدراسة السابعة: والتي قام بها مجدي محمد يونس والمعنونة بـ: "مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي"⁽¹⁾:

تحدد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ✓ ما مدى ملائمة خريجي التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف ببعض قطاعات العمل المختلفة؟
- ✓ ما أهم العوامل التي تسهم في عدم ملائمة خريجي التعليم الجامعي السعودي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ✓ ما أهم العوامل التي تسهم في عدم ملائمة خريجي التعليم الجامعي السعودي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلاب؟
- ✓ ما مدى توفر متطلبات القطاع الخاص في خريجي الجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي التوظيف بالقطاع الخاص؟

(1) <http://www.aljaliah.net/articles-action-show-id-217.htm>

✓ ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في وضع إستراتيجية تعليمية للجامعات تفي باحتياجات سوق العمل في التخصصات المختلفة وفقاً لأراء أعضاء هيئة التدريس ومسئولي التوظيف؟

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية حيث أنها تتجه لدراسة ووصف الظاهرة المختارة (وهي ملائمة الخريجين لسوق العمل)، وقد اعتمد الباحث على طريقة المسح الاجتماعي للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة من عينة البحث، و على الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات بحيث تم تصميم ثلاث استمارات وهي: الأولى موجه لمسئولي التوظيف بشركات القطاع الخاص يهدف إلى جمع البيانات اللازمة عن رأى هؤلاء المسؤولين في مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لسوق العمل، ونوعية التخصصات التي يحتاجونها إلى جانب التعرف على أهم المتطلبات التي تحتاجها منشآت القطاع الخاص فيمن يتقدم لشغل وظائفهم، بالإضافة إلى التعرف على مقترحاتهم بشأن زيادة فاعلية الجامعة في تحقيق هذه الملائمة. أما الاستمارة الثانية فهي موجه لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود فرع القصيم للتعرف على أهم العوامل التي تحول دون ملائمة خريجي الجامعة لاحتياجات سوق العمل إلى جانب التعرف على أهم المقترحات التي من شأنها زيادة فاعلية الجامعة في تحقيق هذه الملائمة أما الاستمارة الثالثة فكانت موجه إلى الطلاب بجامعة الملك سعود يهدف إلى التعرف على آرائهم حول أهم العوامل التي تحول بين توفير متطلبات سوق العمل في الطلاب أنفسهم باعتبارهم ممثلين لقوة العمل في المستقبل.

ويمكن لنا تلخيص نتائج الدراسة في النقاط الآتية:

- أن أهم الأسباب التي تسهم في عدم ملائمة خريجي الجامعة مع احتياجات سوق العمل يكمن في عدم توزيع الطلاب بين التخصصات الجامعية حسب احتياجات سوق العمل وقد أدى ذلك إلى وجود نقص في مخرجات التعليم الجامعي من

التخصصات العملية والتطبيقية إلى جانب عدم مناسبة المناهج الجامعية لاحتياجات سوق العمل وعدم مشاركة مسؤولي قطاعات العمل في رسم سياسة القبول في الجامعات وعدم التنسيق بين الجامعة وأجهزة التخطيط للقوى العاملة.

■ أن أهم أسباب عدم ملائمة خريجي الجامعة مع احتياجات سوق العمل يكمن في عدم توفر متطلبات القطاع الخاص في خريجي الجامعة والتي تؤدي إلى عدم إقبال مسؤولي التوظيف على تعيين هؤلاء الخريجين وذلك راجع إلى عدم إلمام الخريجين باللغة الإنجليزية وعدم الإلمام باستخدامات الحاسب الآلي وعدم توفر المعلومات والمعارف المتعلقة بالتأهيل التخصصي إلى جانب عدم توفر المهارات المهنية اللازمة (التأهيل المهني)، وهذه النتائج تشير في مجملها إلى ما يتلقاه الطلاب في الجامعة من مناهج دراسية إنما هو بعيد كل البعد عن احتياجات سوق العمل الأمر الذي يترتب عليه عدم قدرة هؤلاء الطلاب بعد تخرجهم من الوفاء بمتطلبات واحتياجات سوق العمل.

■ أن أهم السياسات التي يمكن أن تسهم في تحقيق الملائمة بين الخريجين واحتياجات سوق العمل تركزت في ضرورة تطوير المناهج الجامعية وربطها بالتغيرات الحالية والمستقبلية في مجالات العمل المختلفة والتوسع في فتح الأقسام ذات الصلة بالوظائف الأكثر احتياجا في سوق العمل والتوسع في قبول الطلاب في الأقسام العلمية والتطبيقية ومشاركة القطاع الخاص في رسم سياسة القبول بالجامعات واستحداث لجان مشتركة للتنسيق بين خطط التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل.

3- مناقشة وتقييم الدراسات السابقة:

3-1- جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

يمكن لنا إيجاز جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الجوانب الآتية:

✓ الاستفادة من بعض الجوانب النظرية خصوصاً ما تعلق بالتجارب العربية والوطنية

في مجال سياسات التشغيل وولوج خريجي الجامعات لسوق العمل.

✓ مكنتنا هذه الدراسات من تصميم خطة البحث، حيث أن الإطلاع الجيد عليها مكنتنا

من معرفة متغيرات كل دراسة والمحاور التي تم تناولها.

✓ ساعدتنا في تدقيق متغيرات دراستنا الحالية ومن ثم اكتسابها طابع خاص بها وتفرداها

عن الدراسات السالفة الذكر.

✓ وجهتنا الدراسات السابقة للكثير من المراجع العلمية التي تم الرجوع إليها في دراستنا

الحالية.

✓ استقدنا من الدراسات السابقة من حيث ضبط إشكالية الدراسة بحيث حاولنا إضفاء

الطابع المميز لإشكالية هذا العمل تجنباً للتكرار والوصول إلي نفس النتائج، كما

أفادتنا في ضبط تساؤلات الدراسة الفرعية.

✓ أفادتنا الدراسات السابقة في تحديد وضبط منهج الدراسة الذي يتلاءم ومتغيرات

الدراسة والإجراءات الميدانية للدراسة.

✓ ساعدتنا الدراسات السابقة على أخذ فكرة الأدوات المنهجية التي تم الاعتماد عليها

ونخص بالذكر الاستثمارات التي الاعتماد عليها ومن ثم بناء وتأسيس استثمار خاصة

بمطلبات دراستنا الحالية.

✓ أفادتنا الدراسات السابقة في مرحلة تحليل البيانات وذلك من حيث مقارنة نتائج الدراسة المتوصل إليها ومحاولة إجراء مقارنة بينها وبين نتائج الدراسات السالفة الذكر.

3-2-موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

بناءً على تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين دراستنا هذه والدراسات السابقة قمنا بتحديد موقعها من الدراسات السابقة:

3-2-1-أوجه الاتفاق:

- ❖ تلتقي هذه الدراسة مع جميع الدراسات في اتخاذ المنهج الوصفي التحليلي منهجاً للدراسة، وكذا الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمتمثلة بالأساس في الاستمارة كأداة مشتركة بين دراستنا وجميع الدراسات السابقة.
- ❖ تتفق دراستنا هذه مع الدراسات السابقة في أنها جميعاً اتخذت من خريجي الجامعة متغيراً من متغيرات الدراسة.
- ❖ كما تتفق دراستنا مع الدراسات السابقة في أنها جميعاً تناولت علاقة التكوين بالعمل وهذا باستثناء الدراسة الثانية التي لم تتطرق إلى هذه النقطة، في حين نجدها تناولت جانب الإدماج المهني لهم.
- ❖ تلتقي دراستنا هذه مع الدراسة الثانية في تناول بطالة الجامعين وفي مساهمة أجهزة الدولة وبرامجها في التخفيف من حدة بطالتهم ومن ثم إدماجهم في عالم الشغل.

❖ تتفق دراستنا هذه مع الدراسة مع الدراسة الأولى والثالثة من حيث التطرق لسياسات التكوين الجامعي من ناحية طرق التدريس وأساليب التقويم المتبعة وكذا مدى تناغم البرامج التعليمية مع التغيرات المتسارعة في متطلبات وأعباء الوظيفة.

3-2-2-أوجه الاختلاف:

✚ تختلف دراستنا هذه عن الدراسات السابقة من خلال مجتمع الدراسة بحيث تناولنا الموضوع من خلال وجهات نظر كل من أساتذة القسم وخريجي القسم الذين هم في حالة نشاط سواء الذين هم الوظيفة العمومية أو الذين يمارسون نشاط مقاولاتي متمثل في مكاتب الدراسات وأخيراً طلبة السنة الثانية ماستر والذين هم في سنة التخرج.

✚ تتميز دراستنا عن الدراسات السابقة من خلال تتبعها لخريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة بسكرة وهذا بخلاف الدراسات السابقة التي حاولت تتبع خريجي الجامعة عموماً أو خريجي مجموعة من التخصصات.

✚ تفرد دراستنا عن الدراسات السابقة بتناولها سياسات التشغيل التي تقدمها الدولة من خلال عديد البرامج مع تركيزنا علي تناول سياسات برنامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ومدى استقطابه لشريحة خريجي قسم الري والهندسة المدنية.

✚ تميزت دراستنا عن الدراسات السابقة بتناولها أولاً للنشاط المقاولاتي أو كفكر وكثافة ومدى تجسيدها في البرامج والخطط التعليمية، ثانياً تناول عملية كراء الشهادة أو الدبلوم والتي كوسيلة من وسائل التخفيف من وطئ البطالة.

جميع الدراسات السابقة لم تتطرق لمشكلة بطالة الجامعيين باستثناء الدراسة الثانية، في أن دراستنا هذه خصصت حيزاً كبيراً لتناول ظاهرة بطالة خريجي قسم الري والهندسة المدنية ومحاولة معرفة كيفية تعايش مخرجات القسم مع ظاهرة البطالة من حيث مدتها أثارها، التفكير في الهجرة، السلوك المتطرف.

تميزت دراستنا هذه عن جميع الدراسات السابقة بتطرقها لسياسات التعليم الجامعي في ظل نظام (ل.م.د) ومقارنتها بسياسات التكوين في ظل النظام الكلاسيكي وذلك من حيث كفاءة وجودة المخرجات ومدة البطالة.

الفصل الثاني

مقاربة سوسيولوجية للبطالة

تمهيد:

أولاً: البطالة أنواعها وأسبابها

ثانياً: مقاربات نظرية حول البطالة والتعليم

ثالثاً: النظريات المفسرة للبطالة

رابعاً: البطالة في الوطن العربي والجزائر

خامساً: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة

تمهيد:

لا يختلف اثنان على أن البطالة أصبحت واحدة من أخطر المشكلات التي تعاني منها مختلف دول العالم المتقدمة والنامية منها على حد سواء، وخطورتها لا تنحصر في التزايد المستمر عبر الزمن في عدد العاطلين في مختلف أنحاء العالم المعمورة لكن جوهر الخطورة يتمثل في النتائج السلبية الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية التي ترافق حالة التعطل.

تعتبر البطالة في الوقت الحاضر من أخطر الأزمات التي يواجهها العالم المتقدم والمتخلف سواء، ذلك أنها بلغت مستويات مخيفة إلى درجة يمكن أن ينجر عنها كثيرا من الاضطرابات، والملفت للانتباه أن البطالة لم تعد في وسط الشباب غير المتعلم أو المتوسط الكفاءة بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا، وهذا امتد عقدين على الأقل ورغم أن الدول والمنظمات بادرت بآليات مختلفة لمواجهة خطر البطالة، إلا أن الهدف لم يتحقق.

و من الخطأ أن نعتقد أن هناك أشخاصا سعداء بدون عمل فالعمل يجلب معه للفرد الشعور بالذات الاجتماع وبأنه مفيد لمجتمعه أضف إلي ذلك تمتعه بالاستقرار النفسي، حتى الأشخاص الذين يكرهون العمل فإنهم يشعرون بقيمته و يفقدونه وهم دون عمل ، ولذلك خصصنا هذا الفصل من الدراسة لتناول ظاهرة البطالة من خلال التطرق إلي تعريفات البطالة وأنواعها وأسبابها، ثم عرجنا إلي أهم النظريات المفسرة لظاهرة البطالة لنتطرق بعده إلي البطالة في الوطن العربي والجزائر ثم بعده إلي البطالة لدي شريحة الجامعيين واخيراً للأثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة.

أولاً: البطالة أنواعها وأسبابها:

تعتبر البطالة من المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسة والاهتمامات من طرف الاقتصاديين والباحثين، حيث تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة سعياً من طرف هذه الدول إلى زيادة حجم العمالة ومن ثم التخفيض من معدلات البطالة وبالتالي تعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية.

1-أنواع البطالة

إن التميز بين أنواع البطالة له أهمية بالغة بحيث تساعد على الكشف عن أسباب وجودها وكذلك تحديد الآليات الكفيلة لمعالجتها، وهناك العديد من أنواع عديدة البطالة تبعاً لطبيعة الاقتصاد ودرجة تطوره والحالة التي يتواجد فيها، وسنتطرق إلى أسبابها حسب كل نوع وفيما يلي تفصيل ذلك:

1-1-البطالة الاحتكاكية أو الانتقالية:

يحدث هذا النوع من البطالة نتيجة للتطور التكنولوجي في وسائل الإنتاج أو التغيرات في طبيعة ونوع السلع المطلوبة ما يؤدي أحياناً إلى اختفاء بعض المهن ما ينتج عنه تحول في الطلب على بعض المهن، الأمر الذي يقود إلى تغيير وظيفة العامل أو إعادة تدريبه، إضافة إلى المتقدمين حديثاً إلى سوق العمل من خريجي المعاهد والجامعات والمراحل التعليمية المختلفة⁽¹⁾.

كما تشير البطالة الاحتكاكية إلى طبيعة حالة التعطل الناتجة عن عدم وجود حالة اتساق وتناسق بين طالب العمل وأرباب العمل وذلك من حيث صعوبة عملية الاتصال والتواصل

(1) نعمة الله، احمد رمضان وعائيد، وآخرون: مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 259 .

بين الطرفين نظرا لنقص أو انعدام المعلومات اللازمة للطرفين عن بعضهما البعض. ويحدث ذلك عادة بسبب التنقلات السريعة والمستمرة من قبل طالبي العمل بين المناطق والمدن مما يطيل الفترة الزمنية التي يمضيها كل من الطرفين في البحث عن الآخر لذا نجد أن نقص أو انعدام المعلومات بين من يعرضون العمل (الوظائف) والباحثين عن (القوى العاملة) يؤدي إلى صعوبة الالتقاء بين جانب العرض وجانب الطلب، علما أنه كلما طالت مدة الفترة الزمنية بين العرض والطلب للعمل أدى ذلك بالضرورة إلى إطالة مدة التعطل بالنسبة للباحث عن العمل. ويرجع العديد من الاقتصاديين وجود البطالة الاحتكاكية في الأساس إلى الأسباب المتعلقة بتنقلات الأفراد الباحثين عن العمل بين المهن المختلفة من جانب والتنقلات الحاصلة للأفراد بين المدن والمناطق المختلفة بحثا عن عمل من جانب آخر. (1)

1-2-البطالة الدورية:

يرتبط هذا النوع من أنواع البطالة بفترات النشاط الاقتصادي. ففي فترات الركود لمستوى الاقتصاد وفترات الكساد الناتج عن قصور في الطلب على الإنتاج وما يصاحبه من انكماش لعملية الإنتاج وتوقف لبعض مؤسسات الإنتاج سواء أكان كلي أو جزئي، تظهر مشكلة البطالة بشكل كبير وواضح؛ نتيجة لتسريح أعداد من الأيدي العاملة، بيد أن هذا الظهور يكاد يختفي في حال عادت عجلة الاقتصاد إلى النمو والازدهار، لذا يطلق عليها اسم البطالة العابرة وعادة ما تظهر في الدول المتقدمة (2)

(1) محمد بن عبدالله البكر، البطالة والآثار النفسية: دراسة ميدانية تحليلية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 26، العدد 51، ص ص 151-155.

(2) تيسير خضر إبراهيم خضير: سياسات وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية اثارها ودورها في حل مشكلة البطالة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، ص 28، سنة 2006.

1-3- البطالة الهيكلية:

يقصد بالبطالة الهيكلية ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي وتؤدي الى ايجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه (1).

ويمكن الاشارة إلى أنه هناك تقارب بين المراد بالبطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية، مع فارق أن البطالة الاحتكاكية مؤقتة، إذ ينشغل الشخص فترة ما في البحث عن عمل أو في الانتقال من وظيفة لأخرى بما في ذلك إمكانية التأهيل للوظائف الأخرى، أما فيما يخص البطالة الهيكلية فتظهر شريحة من الموظفين لم تعد إمكاناتهم ومؤهلاتهم مناسبة للمجتمع وذلك ناتج عن تغير هيكل الاقتصاد، كأن يتحول المجتمع من زراعي إلى صناعي، ما يؤدي بهؤلاء إلى تعطل لمدى طويل نسبيا في حال أن سعوا إلى إعادة التأهيل وما يتناسب مع الوضع الجديد ويطلق البعض على البطالة الهيكلية البطالة الفنية(2)

كما يمكن للتكنولوجيا أن تؤدي إلى بطالة هيكلية. حيث من النتائج المباشرة للتطور التكنولوجي تسريح العمال وبأعداد كبيرة مما يضطرهم للسفر إلى أماكن أخرى بعيدة بحثا عن العمل أو إعادة التدريب لكسب مهارات جديدة، بالإضافة للأسباب السابقة يمكن أن تحدث البطالة بسبب تغير محسوس في قوة العمل والنتاج أساسا عن النمو الديمغرافي وما ينجم عنه من دخول الشباب وبأعداد كبيرة إلى سوق العمل وما يترتب عنه من عدم توافق بين مؤهلاتهم وخبراتهم من ناحية، وما تتطلبه الوظائف المتاحة في السوق من ناحية أخرى كما يمكن تقسيم البطالة إلى أشكال فرعية مثل:

(1) حسن احمد عيسى السراحنة: مشكلة البطالة وعلاجها، اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، بيروت، ط1، 2000، ص99.

(2) كراجة عبد الحليم وآخرون: مبادئ الاقتصاد الكلي، الطبعة 2، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 143.

1-4-البطالة الموسمية:

ويقصد بها ان هناك قوى بشرية عاملة مؤهلة في المجتمع لا تقوم بعملها خير قيام الا في موسم محدد من العام وبالتالي تظل معطلة عن العمل باقي فترات العام لعدم توافر ذلك العمل لأنه عمل موسمي، يضيع بعدم وجوده طوال العام وقت ثمين (1).

او هم العاطلون عن العمل بسبب التغيير في النشاط الاقتصادي نتيجة للظروف القائمة او التغيرات الدورية، حيث تعمل هذه الانشطة في بعض الفصول دون بعضها الاخر، اذ يزيد عملهم في جزء من السنة ويقل في الجزء الاخر (2). وللاشارة هناك من يري أن البطالة الموسمية والبطالة الدورية نوع واحد ويقول البعض بأنه يمكن تسمية البطالة الموسمية ببطالة الطلب وتعليل ذلك هو أن قصور الطلب هو السبب فيها.

1-5-البطالة السلوكية (الاختيارية):

تنتج نظرا لامتناع بعض الأفراد من مزاوله مهنة بحد ذاتها لاعتبارها من منظورهم أو من منظور مجتمعي مهنة دونية؛ فيقودهم هذا إلى تفضيل البقاء عاطلا على العمل خوفا من تأثير طبيعة هذه الأعمال على مكانتهم الاجتماعية، ويمكن تسميتها أيضا ببطالة العيب (3). ويمكن القول أن هذا النوع من البطالة يشمل كل الافراد القادرين علي العمل وتتوفر لديهم فرص التوظيف، لكنهم لا يرغبون في العمل إما لمستوي الاجر المتدني أو عدم الرضا علي المكانة الاجتماعية لتلك الوظيفة.

(1) علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة وأثر البرنامج الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الاسكندرية، الطبعة 1، مصر، 2005.

(2) خالد الوزني: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة 8، 2006، ص 270.

(3) داود حسام وآخرون: مبادئ الاقتصاد الكلي، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان، 2001 ، ص 259 .

1-6-البطالة المقنعة:

يقصد بهذا النوع من البطالة توظيف بعض الأشخاص في أعمال لو لم يشغلوها لما أثر غيابهم تأثيرا يذكر على العملية الإنتاجية، فهم موظفون فقط بغرض الاستيعاب وليس بغرض الحاجة الفعلية لهم. وكما هو واضح لا يعتبر هذا النوع بطالة مباشرة أو بطالة حقيقية بل هي طاقات بشرية مهدرة تم تشغيلها بغرض الاستيعاب فقط، فأفرادها يعملون بإنتاجية حدية تساوي صفر من هنا ينتج عنها نفقات غير ضرورية. ويظهر هذا النوع من البطالة في مجال الأعمال الزراعية والوظائف الحكومية. (1)

1-7-البطالة السافرة أو البنائية:

وهي بطالة تنتج لوجود فائض في الأيدي العاملة غير الفنية والتي لا يمكن تسخيرها في قطاعات الأعمال بالذات الزراعية والصناعية إذ يتطلب العمل بهما مهارات وكفاءات تتناسب وطرق الإنتاج الحديثة. وعادة ما ينتج هذا النوع من البطالة في الدول المتخلفة من تدنى المستوى التعليمي والتقني وعجز الجهات المختصة عن سد احتياجات مثل هذه القطاعات من الأيدي العاملة المدربة. (2)

1-8-بطالة المتعلمين:

المقصود هنا هو وجود فائض واضح من المتعلمين وخريجي الجامعات والمدارس عن حاجة سوق العمل التي يمكن أن يتم استيعابه فعلا، ويرى الباحث أن هذا النوع من البطالة يمكن إدراجه تحت تسمية البطالة الاحتكاكية أو الانتقالية. (3)

(1) تيسير خضر إبراهيم خضير: مرجع سبق ذكره ، ص 29 .

(2) نفس المرجع السابق، ص 30 .

(3) المرجع نفسه ، ص 31 .

2-أسباب البطالة:

البطالة مثلها مثل أي متغير اجتماعي يصعب ردها إلى عامل واحدة، فالعوامل التي تتسبب في أي مشكلة - وضمنها مشكلة البطالة - عادة ما تتعدد وكثيراً ما تتداخل، وصحيح أنها قد تختلف من منطقة لأخرى ومن موضع لأخر ومن فكر إلى غيره، ولكنها تبقى في كل الأحوال متعددة ومتداخلة، ورغم كل هذا فإن هناك ما يشبه الاتفاق بين المهتمين بهذا المجال على عوامل أساسية وأخرى فرعية تقف وراء تقاوم ظاهرة البطالة.

العوامل الأساسية تتمثل في النمو السكاني المتسارع، قصور جهود التنمية، تواضع الأداء الاقتصادي، التقدم التكنولوجي، ارتفاع الأجور، أما العوامل الفرعية فتتأصل أساساً في تشغيل صغار السن، رفع سن التقاعد، تزايد معدلات خروج المرأة إلى مجال العمل، الاستعانة بالأيدي العاملة غير الوطنية، وضع القيود على الهجرة إلى الخارج.

وسنستعرض هذه العوامل بشيء من الإيجاز مع مناقشة وضعها في ظروف الوطن العربي:

- النمو السكاني: يمثل النمو السكاني المتسارع وخاصة في العصر الحديث أهم معوقات التنمية بصفة عامة، كم أنه يقف كسبب مباشر في ارتفاع معدلات البطالة بصفة خاصة، فارتفاع معدلات المواليد مع انخفاض معدلات الوفيات، نتيجة لزيادة الدخل وما رافقه من تحسن في المستويات المعيشية والغذائية، وارتفاع معدلات التعليم وزيادة الوعي وتحسن المستوى الصحي، ومن ثم ارتفاع متوسطات الأعمار، كل هذا يزيد بطبيعة الحال من عدد الأفراد النشطين اقتصادياً، فإن لم تكن معدلات التنمية ومعدلات النمو الاقتصادي موازية- أو على الأقل مناسبة - للنمو السكاني كانت هناك فجوة بين فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المتاحة أو المعروضة وحدثت البطالة.

- التقدم التكنولوجي: تقاوم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة، إذ يعد التغيير

التكنولوجي العامل الأساسي المفضي إلى إزاحة العديد من اليد العاملة ومن ثم إحالتها على البطالة، بحيث يمكن القول أن هناك علاقة طردية بين استخدام التكنولوجيا المتطورة وارتفاع معدلات البطالة "إذ يعتقد "ستونيير" أن التطورات التكنولوجية سوف تؤدي إلى الاستغناء عن ملايين العمال والموظفين، وأنه مع بداية القرن القادم ستكون هناك حاجة إلى 10% من القوى العاملة حالياً لإنتاج متطلبات الحياة" (1)، كما أن آثار التقدم التكنولوجي لا تقتصر على إحلال عدد كبير من العمال على البطالة بل إن الأثر يمتد أيضاً إلى بعض الذين أبقوا عليهم التكنولوجيا الحديثة ولكنهم لا يستطيعون التواءم معها.

• قصور جهود التنمية وتواضع الأداء الاقتصادي: عجز الحكومات في الدول في تطبيق سياسات حازمة لمواجهة ارتفاع أسعار الواردات وانخفاض أو تقلب موازين المدفوعات، فضلا عن ضعف قدرتها الذاتية على الاستيراد وتعطل البرامج التنموية وعمليات الإنتاج نتيجة عجز الاستثمار مما يؤدي إلى خفض معدلات النمو والتوظيف وارتفاع معدلات البطالة.

2-1- الأسباب الاقتصادية:

ترجع البطالة بشكل عام إلى سبب رئيسي وهو قصور جانب الطلب عن استيعاب المعروض من القوى العاملة، وهناك أسباب أخرى تؤدي إلى تفاقمها وهي:

✓ تعارض العديد من السياسات مع سياسة التوظيف، فمثلا يترتب على السياسة النقدية التوسعية زيادة معدلات التضخم، مما يؤثر سلبا على الاستثمار، ومن ثم يؤثر بدوره في الإنتاج والعمالة، ويترتب على إتباع سياسة مالية انكماشية لمعالجة التضخم نقص في

(1) أحمد حويتي، بدر عبد المنعم: البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998، ص 97.

مستوى الطلب الكلي، وتكون لها آثار انكماشية في كل من مستوى الدخل والتوظيف.

✓ الاندماج بين الشركات(*) ففي الوقت الحاضر تقوم أعداد كبيرة من الشركات العالمية في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وغيرها من الدول المتقدمة بالاندماج واستخدام عالي للتكنولوجيا المتطورة، وهذا يؤدي إلى التخلي عن عدد كبير من العاملين بها بهدف تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح مما يساعد على زيادة معدل البطالة في هذه الدول (1)

✓ توجيه جزء كبير من مدخرات العاملين بالخارج إلى قنوات الادخار غير المأمونة التي لم تستثمرها في المشروعات المنتجة لفرص العمل فضلا عن مواعيد سداد أقساط القروض والمترتب عليها من فوائد.

✓ توجيه جزء كبير من الاستثمارات إلى مشروعات قليلة الاستخدام للعمالة، مما يقلل من توليد فرص عمل جديدة، والخلل في توزيع الاستثمارات. (2)

✓ زيادة ساعات العمل الإضافية والتي تعتبر من أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الدول المتقدمة حيث بلغت في الولايات المتحدة الأمريكية في القطاع الإنتاجي 73 ساعة للعامل الواحد في شهر أبريل 1991، وفي ماي عام 1991 كان هناك 5,27 مليون عامل لديه ساعات إضافية في جميع القطاعات، وكان متوسط عدد ساعات العمل لكل فرد في حدود 9 ساعات إضافية في الأسبوع، وفي دراسات وأبحاث في هذا الخصوص وجد أن تحويل 2% من ساعات العمل الإضافية إلى وظائف مجددة اقتصاديا وسياسيا وإداريا سوف يحد من مشكلة البطالة ويتيح فرص عمل جديدة لعدد أكبر من الناس دون الإخلال بتوازن الاقتصاد

(*) اندماج شركتين أو أكثر من الشركات التي كانت تعمل منفصلة، و باندماجها تكون شركة واحدة، و عندما تندمج مؤسستان في نفس النشاط يعرف ذلك بالتكامل الأفقي أو الجانبي و هناك التكامل الرأسي و التكامل إلى الأمام.

(1) عبد القادر محمد علاء الدين: البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 13.

(2) نفس المرجع السابق، ص 82.

و سوق العمل.(1)

✓ تفاقم آثار الثورة العلمية و التكنولوجيا على العمالة، إذ يعد التغير التكنولوجي العامل الأساسي المفضي إلي إزاحة العديد من اليد العاملة ومن ثم إحالتها علي البطالة ، بحيث يمكن القول أن هناك علاقة طردية بين استخدام التكنولوجيا المتطورة و ارتفاع معدلات البطالة ، إذ يعتقد "ستونيير" أن التطورات التكنولوجية سوف تؤدي إلى الاستغناء عن ملايين العمال والموظفين ، وأنه مع بداية القرن القادم ستكون هناك حاجة إلى 10% من القوي العاملة حالياً لإنتاج متطلبات الحياة (2) ، كما أن آثار التقدم التكنولوجي لا تقتصر على إحلال عدد كبير من العمال على البطالة بل إن الأثر يمتد أيضا إلى بعض الذين أُنبت عليهم التكنولوجيا الحديثة ولكنهم لا يستطيعون التوائم معها .

✓ عجز الحكومات في الدول النامية في تطبيق سياسات حازمة لمواجهة ارتفاع أسعار الواردات وانخفاض أو تقلب موازين المدفوعات، فضلا عن ضعف قدرتها الذاتية على الاستيراد وتعطل البرامج التنموية وعمليات الإنتاج نتيجة عجز الاستثمار مما يؤدي إلى خفض معدلات النمو والتوظيف وارتفاع معدلات البطالة.

✓ تؤدي عمليات غسل الأموال(*) إلى زيادة معدلات البطالة سواء في الدول المتقدمة أو الدول النامية، فهذه العمليات تؤدي إلى هروب رؤوس الاموال الى الخارج من خلال البنوك والقنوات المصرفية مما يؤدي الى نقل جزء من الدخل القومي الى دول خارجية، ومن ثم تعجز الدول التي هرب منها رأس المال عن الإنفاق على الاستثمارات اللازمة لتوفير فرص العمل للمواطنين، مما يؤدي الى انتشار البطالة خاصة في ظل زيادة السكان وتنامي أعداد

(1) إبراهيم القصاب: المنبر الديمقراطي التقدمي، البحرين، 2007/03/05، www.almenber.com/articles.asp

(2) أحمد حويتي، بدر عبد المنعم : مرجع سبق ذكره، ص 97.

(*) عمليات غسل الاموال تعني اعادة ضخ وتدوير اموال غير مشروعة في الاقتصاد وفي المشروعات المالية والقانونية.

الخريجين من المعاهد والجامعات والراغبين في العمل مما يؤدي الى تفاقم مشكلة البطالة (1)

2-2- الأسباب الاجتماعية والسياسية:

سنوجز في النقاط الآتية أهم الأسباب الاجتماعية والسياسية ذات التأثير على ظاهرة البطالة:

- ✓ قصور تخطيط القوى العاملة، بحيث يترتب على عدم الاستغلال الأمثل والتوزيع المناسب للطاقات البشرية (حيث لا يوضع الإنسان المناسب في المكان المناسب) وجود أعداد كبيرة في بعض التخصصات تعاني من البطالة، هذا في الوقت الذي يعاني المجتمع نقصا شديدا في تخصصات أخرى يضاف إلى ذلك أنه في ظل غياب استراتيجية واضحة التعيين، وفي ظل عدم وجود التنسيق الكافي بين سياستي التعليم والتوظيف تترك قضية التشغيل والتوزيع لعشوائية الأحوال والظروف مما يساهم في زيادة حجم البطالة ومعدلاتها (2)
- ✓ الهجرة: حيث تعتبر الهجرة إحدى الأسباب المهمة في تكوين مشكلة البطالة سواء كانت خارجية أو داخلية (3)، وتتمثل الهجرة الداخلية في هجرة الأفراد من الريف إلى المدن ومن المدن المهملة إلى المدن الأكثر جذبا لكن هذه الآمال زائفة لتوفر فرص العمل. (4)
- ✓ الفقر: حيث انه يعتبر من أكبر المشاكل التي من خلالها تتولد البطالة، وقلة فرص العمل. (5)

✓ الصراع الدولي والاستعمار: لكي يسهل على الدولة المستعمرة السيطرة على أبناء الدولة المستعمرة، تقوم بوضع الحواجز والعراقيل والقوانين السفر والإقامة عليهم، من أجل أن يبقوا

(1) صفوت عبد السلام عوض الله: الآثار الاقتصادية لعمليات غسل الاموال ودور البنوك في مكافحة هذه العمليات، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 85.

(2) محمد سليمان الضبعان: مرجع سبق ذكره، ص 162.

(3) جمال حسن أحمد عيسى السراحنة، مرجع سابق، ص 88.

(4) عبد الرحمان تشوري، مكافحة البطالة في إطار الخطة التنموية العاشرة السورية، التحميل من موقع: <http://www.rezgar.com>، تاريخ التحميل: 2007/03/05.

(5) جمال حسن احمد عيسى السراحنة: مرجع سبق ذكره، ص 88.

فقراء وجاهلين فليس من مصالحهم فتح مشاريع عمل، أو مصانع أو مزارع، وهذا بالطبع يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة. (1)

✓ ظهور ممارسات التسلط الطبقي والبقاء للأقوى: فرب العمل إذا أراد تخفيض تكاليف الإنتاج ورفع الأرباح فإنه يقوم إما بتخفيض أجور العمال ومنه نقص القوة الشرائية وفي المجتمع وبالتالي تخفيض الاستهلاك فتصبح المنتجات دون تصريف فتنشأ الأزمات الاقتصادية. أو يقوم بتصريح العمال والاستغناء عنهم وهذا يؤدي إلى البطالة (2).

✓ المحسوبة وبروز المنتفعين في بعض المراكز الإدارية الذين يساهمون في تهميش جزء كبير من الكفاءات وبالتالي تضيع الطاقات والكوادر وتحولها إلى بطالة (3).

✓ ثقافة العمل السائدة التي مفادها أن العاملين يرغبون في العمل في القطاع العام وبروز ظاهرة العمل في القطاع الخاص الغير منظم.

✓ عودة العمال المغتربين. (4)

2-3- أسباب كل نوع من أنواع البطالة

2-3-1- أسباب البطالة الهيكلية:

هناك عدة اسباب للبطالة الهيكلية نذكر أهمها:

✓ يرجع ارتفاع معدلات البطالة الهيكلية إلى عدم وجود برامج كافية للتدريب وإعادة التدريب والتأهيل تتناسب مع متطلبات المشاريع الحديثة التي تتطلب خبرات ومؤهلات خاصة (5).

(1) نفس المرجع السابق: ص 76.

(2) المرجع نفسه، ص 80.

(3) عبد الرحمان تشوري: مرجع سبق ذكره .

(4) نفس المرجع السابق.

(5) عبد الرحمان يسري احمد: النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر 1997، ص 303.

- ✓ حدوث تغيير في هيكل الطلب على المنتجات، بحيث يترتب على تحقيق النمو الاقتصادي وزيادة الدخل الحقيقية للأفراد زيادة الطلب على كثير من السلع، وهذه الزيادات تكون بنسب مختلفة بالنسبة للسلع، وذلك أنها تكون أقل من الزيادة في الدخل الحقيقي بالنسبة للسلع الضرورية، وبنسب أكبر من الزيادة في الدخل الحقيقي فيما يتعلق بالسلع الكمالية، وكذلك قد يحدث نقص في الطلب على السلع الضرورية و التقليدية، ويؤدي هذا التغيير في هيكل الطلب إلى ظهور البطالة الهيكلية في هذه المجالات، التي لا يمكنها إنتاج السلع و المنتجات الحديثة و الكمالية.(1)
- ✓ التطورات التكنولوجية المستمرة التي تحدث في العالم بسرعة رهيبة والتي تأتي مع الاستثمارات الجديدة وتتطلب معرفة فنية متطورة حيث يترتب على ذلك الاستغناء عن عدد من العمال في مجال الفنون الإنتاجية والسلع القديمة (2).
- ✓ تدخل الدولة بفرض أحد أدق الأجور أعلى من الأجور السائدة في السوق الحرة فإن هذا يقلل من رغبة رجال الأعمال في تدريب بعض العمال المتاحين بدون وظائف لتتلاءم مؤهلاتهم مع الوظائف الشاغرة (3)
- ✓ زيادة نسبة الإناث من القوى العاملة فعندما تتاح الفرصة مثلاً للزوجة بأن تعمل مثل الرجل فإن هذا يعطي الفرصة لأحدهما بأن يطيل في فترة بطالته وذلك بالبحث عن وظيفة أفضل وكذلك خروج المرأة للعمل يقلل من فرص العمل المتاحة أمام الرجل (4) .

(1) علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 22.

(2) نفس المرجع السابق، ص 23.

(3) عبد القادر محمد عبد القادر عطية: النظرية الاقتصادية الكلية، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية للكتب، 1997، ص 306.

(4) نفس المرجع السابق، ص 307.

2-3-2- أسباب البطالة الدورية:

تحدث هذه البطالة بسبب قصور الطلب على الإنتاج، وما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الأسعار والأجور السائدة، مما يجبر المشاريع الصناعية على تسريح عدد من العمال أو قد تتوقف بعضها عن العمل مما يجعل العمال يبحثون عن عمل جديد، وإلا أن يحصلوا على عمل يتطلب ذلك مدة يكونون فيها عاطلين عن العمل¹(*)

2-3-3- أسباب البطالة الموسمية:

ترجع أسباب هذا النوع من البطالة إلى عاملين هما:

- ✓ تنشأ هذه البطالة نتيجة لتذبذب أو تغير الطلب على قوة العمل والناشئ عن تذبذب مواسم العمل والإنتاج. (2)
- ✓ الظروف الطبيعية والمناخية مثل العمال الذين يتعطلون عن العمل كالفلاحين وعمال البناء في فصل الشتاء.

2-3-4- أسباب البطالة السافرة:

تنتج هذه البطالة عن قصور الطلب على الأيدي العاملة غير الفنية والتي لا يمكن استخدامها في قطاعي الزراعة والصناعة، بسبب أن القطاعين بحاجة إلى كفاءات تتلاءم مع طرق الإنتاج الحديثة (3) .

(1) طارح الحاج: علم الاقتصاد و نظرياته، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان 1998، ص 152.
(*) يحدث هذا النوع من البطالة في الدول الرأسمالية (الاقتصاد الحر)، والتي تمر بأزمات اقتصادية كما حدث في أزمة 1930 في أمريكا.
(2) أحمد ماهر: تقليل العمالة، الدار الجامعية "طبع، نشر، توزيع" الإسكندرية، مصر 2000، ص 354.
(3) اسماعيل عبد الرحمان و حوبي عريقات: مفاهيم و نظم اقتصادية، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2004، ص 153 .

2-3-5- أسباب البطالة الفنية:

تحدث نتيجة للتقدم التكنولوجي في وسائل الإنتاج ونظم المعلومات ووسائل الاتصال، والتي تتطلب تأهيل علمي ومهارات فنية علمية وينتج عن استخدام التكنولوجيا استخدام حجم أقل من اليد العاملة نتيجة إحلال الآلة محل العامل. كما أن انتقال أو تحول العمال من عمل لآخر أو من منطقة لأخرى أو من صناعة لأخرى وخلال فترة الانتقال من أجل البحث عن فرصة أفضل وبأجر أعلى يكون الفرد عاطلاً عن العمل.

2-3-6- أسباب البطالة المقنعة:

✓ النمو الديموغرافي السريع من سنة إلى أخرى مما يؤدي إلى الزيادة المستمرة في القوة العاملة.

✓ انخفاض مستوى التراكم الرأسمالي، أي عدم وجود الموارد الكافية من أجل التوسع في القطاع الصناعي لاستيعاب فائض القوى العاملة التي يضغط على الأراضي الزراعية المتاحة.

✓ سياسة التوظيف الرسمية التي اتبعتها بعض الحكومات، حيث تلتزم بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد، دون الحاجة الحقيقية إليهم.

✓ وهناك عوامل أخرى مسؤولة عن ظهور فائض القوى العاملة أو البطالة المقنعة والتي تنقسم إلى مجموعتين رئيسيتين: عوامل مادية وعوامل اجتماعية وهي (1):

أ- العوامل المادية:

- ✓ انخفاض عرض عناصر الإنتاج الأخرى المتعاونة مع عنصر العمل في الزراعة.
- ✓ انعدام فرص العمل البديلة خارج الزراعة نتيجة لبطيء نمو القطاع الصناعي.

(1) عمرو محي الدين: التنمية والتخطيط الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص 97.

✓ اختلال الهيكل الزراعي متمثلا في انتشار المزارع العائلية الصغيرة، حيث تكون العائلة هي وحدة الإنتاج ويتم فيها الاعتماد أساسا على العمل العائلي دون الاستعانة بالعمل بأجرة خارج المزرعة.

✓ استقلالية الوحدات الإنتاجية المزرعية من بعضها البعض.

✓ طبيعة العمل المزرعي حيث يتضمن ذلك وجود فجوة زمنية بين العمليات المزرعية المختلفة.

ب -العوامل الاجتماعية:

✓ انتشار العائلة في المجتمعات الريفية في الدول المتخلفة كوحدة للإنتاج والاستهلاك فأفراد العائلة جميعا يشاركون في الإنتاج، والاستهلاك سويا.

✓ التقييم غير المنتج للعمل والذي تحكمه العادات والتقاليد والقيم وليست الظروف الفنية أو الاقتصادية للإنتاج.

2-3-7-أسباب البطالة الإجبارية:

✓ تحدث عن طريق تسريح العمال أي الطرد بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه، وقابل لمستوى الأجر السائد.

✓ تحدث عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للعمل، رغم بحثهم الجدي عنه.

✓ نقص الأجور وقصورها عن تلبية الحاجات، أو سوء تنظيم الأسواق، أو أمور ذاتية كالمرض المانع من الكسب مثلا.

✓ وقد تحدث بسبب الوضع الصحي للإنسان، وذلك لتعرضه إلى نقص أعضاءه، سواء كان خلقيا أو لكبر السن أو عجز عقلي.

2-3-8- أسباب البطالة الاختيارية:

✓ تحدث هذه البطالة بسبب ظروف الانتعاش الاقتصادي الذي يعيشه الناس في الدول الغنية والمتطورة تقنيا، حيث برغم فرص العمل للأفراد القادرين عليه باختصاصاتهم نفسها إلا أنهم يفضلون البطالة عليها بغية زيادة دخولهم. (1)

✓ الارتفاع النسبي في تعويضات البطالة، أو الحصول على دخول أخرى غير العمل (الدخل من الملكية بأنواعها أو من الإعانات والهبات المختلفة كالدخل من الإيجار، الفائدة من الادخار أو السندات، الربح من الأسهم ... الخ)، فإذا كان تعويض البطالة قريبا من الأجر الحقيقي فإن هذا يؤدي بالعمال إلى اختيار البطالة (2).

ثانياً: مقاربات نظرية حول التعليم والبطالة:

أما علماء الاجتماع فتتبلور في إسهاماتهم في دراسة التعليم عند مناقشتهم وتحليلهم للعلاقة المتبادلة بينه وبين غيره من النظم الاجتماعية الأخرى، علاوة على تحليل أهم مكوناته والوظائف التي يؤديها، ويمكن أن نشير فيما يلي إلى أهم الاتجاهات السوسولوجية أو المداخل النظرية التي ركزت على دراسة التعليم ودوره في توفير العمل للأفراد والتخفيف من حدة ظاهرة البطالة.

(1) جمال حسن أحمد عيسى السراحنة: مشكلة البطالة وعلاجها، اليمامة للنشر والطبع والتوزيع، دمشق، بيروت، ط1، 2000. ص 26.

(2) البشير عبد الكريم: تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة من خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة 1، العدد 1، السداسي الثاني 2004، ص 164.

1-مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية:

من أهم رواد هذا المدخل "جون ديوي"، "كارل منهايم"، "إيميل دوركايم" و "تالكوت بارسونز" وفيما يلي سوف نتطرق إلى نظرة كل واحد منهم إلى علاقة التعليم بالبطالة بشيء من التفصيل.

1-1-جون ديوي:

يعتبر "ديوي" رائد المدرسة البراغماتية الأميركية حيث سعي لوضع مجموعة من المؤلفات أهمها "المدرسة والمجتمع"، "الديمقراطية والتعليم"، وركز على دراسة المشكلات الواقعية للتعليم في المجتمع الأمريكي محاولاً رسم سياسة تعليمية إصلاحية للنظام التعليمي الذي كان يعاني الكثير من المشكلات، كما جاء في تصوراته لمعالجة الخلل الوظيفي في دور المؤسسات التعليمية ووظائفها الأساسية في عملية التنشئة الاجتماعية، ومن هذا المنطلق ناقش "ديوي" إمكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة صغيرة يتعلم فيها التلاميذ خبرات تفيدهم في حالة خروجهم إلى سوق العمل المبكر أو خلال مراحل التعليم اللاحقة، ومن أهم القضايا التي اهتم بها تحليله لمشكلة التعليم الرسمي وغير الرسمي دور المؤسسات التعليمية في التنشئة إلى جانب المؤسسات الدينية علاوة على تركيزه على كيفية استيعاب التلاميذ المعارف النظرية والعلمية التي تكسبهم خبرات تؤهلهم للتكيف في المجال التعليمي والثقافي والعمل جعل مضمون العملية التعليمية ذات أهداف فردية واجتماعية في نفس الوقت⁽¹⁾.

(1) عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999، ص: 325.

1-2-كارل منهايم:

جاءت تصورات "منهايم" في النصف الأول من القرن الماضي لتُوضِّح طبيعة تخصصه المهني الأكاديمي كأستاذ لعلم الاجتماع، مما أكسبت تحليلاته الخبرة العلمية النظرية الأكاديمية، ولقد تجسدت تصوراته في عديد من المؤلفات مثل: "الإنسان والمجتمع"، "تشخيص عصرنا" و "الحرية والقوة والديموقراطية"، حيث ركزت هذه المؤلفات جميعها على تأكيد "منهايم" على أهمية التعليم في الضبط الاجتماعي ودور المؤسسات التعليمية بجانب الأسرة في عمليات تشكيل السلوك الفردي، ولا سيما أن عملية التعليم لا تتم إلا في وسط اجتماعي، من جهة أخرى سعى "منهايم" لاستخدام المداخل السوسولوجية وربطه بين التعليم وقضية الحرية الفردية وضرورة إعطاء الفرد الحرية للتعليم واكتساب المعرفة، وهذا ما جعله يؤكد العلاقة المتداخلة بين التعليم والديمقراطية والحرية الفردية بصفة عامة، كما سعى للربط بين التعليم وعملية التخطيط خاصة وأن التعليم يعتبر وسيلة لظهور المجتمع الديمقراطي وكذا الشخصية الديمقراطية وإلى حدوث عموماً ما أسماه بالتكامل الاجتماعي، كما ركز على أهمية تطور المؤسسات التعليمية لإنجاز الأهداف العامة الموضوعة للتعليم والنظام التعليمي ككل⁽¹⁾.

1-3-ايميل دوركايم:

جاءت تصورات "دوركايم" للتعليم وعلاقته بنظريته العامة حول التضامن الاجتماعي والتي تندرج عموماً تحت إطار النظرية البنائية الوظيفية العامة، كما جاءت بعض مؤلفاته لتركز خصيصاً على التربية والتعليم وهذا ما جاء في مؤلفه عن "التربية وعلم الاجتماع" و

(1) غربي صباح: الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العددان 2 و3، جانفي، جوان 2008، ص ص: 90، 91.

"الأخلاق والتربية" وتصور عموماً بأن التربية والتعليم شيء اجتماعي ويعمل على تغيير المجتمع ككل، كما انها تعد بمثابة الوسط الاجتماعي الذي يحدد الأفكار والمثل والقيم، كما تعتبر الوسيلة التي تعمل على تعزيز وجود المجتمع واستمراره واستقراره، بل أهم مكونات ومتطلبات الحياة الجمعية، والتي تؤدي إلى التنوع وزيادة التخصص في المهن وتقسيم العمل في المجتمعات الحديثة.

كما اهتم "دوركايم" بدراسة ما يعرف بـ: "سوسولوجيا المنهج" ومناقشته للمناهج والمقررات الدراسية في النظام التعليمي الفرنسي، كما اهتم بدراسة العلاقة بين التلاميذ والمدرسين ووجودهم داخل الفصول الدراسية وأهمية التخطيط العلمي للتعليم⁽¹⁾.

1-4-تالكوت بارسونز:

يمثل "بارسونز" الاتجاه البنائي الوظيفي المحدث نسبياً خاصة أن تصوراته جاءت بعد اهتمامات الرعيل الأول من علماء علم الاجتماع والعلماء المحدثين في هذا العلم، حيث سعي "بارسونز" لمناقشة التعليم في ضوء معالجته لنظرية الأنساق الاجتماعية التي تتدرج تحت النظرية البنائية الوظيفية العامة، وركز عموماً على جعل النظام التعليمي أحد النظم الذي تؤدي إلى الضبط الاجتماعي وإلى حدوث التوازن والتجانس والتعاون والتماثل للقوانين التي تؤدي للمحافظة على المجتمع ككل.

ومن أبرز القضايا التي عالجها "بارسونز" تركيزه على قضية المدرسة كطبقة اجتماعية أو ما اسماه في أحد مؤلفاته "طبقة المدرسة" حيث ناقش ثقافة هذه الطبقة محاولاً التعرف على الثقافة المدرسية، كما ناقش قضية التعليم العالي ودور الجامعة في المجتمع واعتبارها التنظيم الأم الذي جميع المؤسسات بالفئات المهنية المختلفة.

(1) عبد الله محمد عبد الرحمن: مرجع سبق ذكره، ص: 362.

2-مدخل الفعل الاجتماعي:

يرجع هذا المدخل إلى تصورات "ماكس فيبر" حول التعليم في إطار مناقشته لعملية تطور وازدهار الرأسمالية الغربية ككل، حيث حول جهود الاتجاه العقلاني في المجتمع الحديث الذي يعتمد على التعليم والاهتمام بالعلم والتخصص وظهور مؤسسات تعليمية تتسم بالطابع البيروقراطي العقلاني، كما حدد طبيعة الموظف المدني (البيروقراطي) الذي يحصل على أعلى الشهادات الجامعية والتخصصات الدقيقة والخبرة وغيرها من الخصائص التي تؤهله للحصول على المراكز المهنية في المجتمع الحديث، علاوة على ذلك فقد اهتم "فيبر" بدراسة العلاقة بين التعليم والتدريب والعمل على المزيد من اقتناء التخصصات العلمية المطلوبة لعملية التقدم العقلاني الحديث⁽¹⁾.

3-المدخل الماركسي (التقليدي والمحدث):

تتدرج تصورات الماركسية التقليدية من خلال اهتمامات كل من "ماركس" و "انجلز" ونظريتهما المعروفة ب: "المادية التاريخية" أو التي تعرف أيضا ب: "الصراع الطبقي" وتتلخص تصورات "ماركس" و "انجلز" في أن عملية التعليم التي توجد في المجتمعات الرأسمالية تدخل ضمن العناصر اللامادية التي تسيطر عليها الأيديولوجية الرأسمالية وتدخل في نطاقها، والتعليم ما هو إلا وسيلة لتعليم النشئ كيفية استيعاب هذه الأيديولوجية والإيمان بها والخضوع والامتثال لقواعدها وتوجيهاتها، والافتناع المستمر بها، كما تسعى الرأسمالية عن طريق التعليم إلى اعداد المدارس والجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية حتي تكون مؤسسات موجهة لغايات وأهداف الرأسمالية للذين يملكون جميع الوسائل المادية والإنتاج والسيطرة عموماً على طبيعة المجتمع الرأسمالي.

(1) غربي صباح: مرجع سبق ذكره، ص ص: 92-93.

وخلافاً لذلك حاولت "كروبسيكاي" زوجة "لينين" أن تعدل بصورة جوهرية أفكار "ماركس" و "انجلز" النظرية حول التعليم، ومحاولة اخضاعها للواقع العملي، وعن طريق الاستفادة أيضا من خبرات الاتجاه البراغماتي(العملي) الذي كان سائداً في المجتمع الأمريكي. وحاولت زوجة "لينين" ان تطور المؤسسات التعليمية في الاتحاد السوفياتي سابقاً، وجعل هذه المؤسسات بمثابة ورش ومصانع ووحدات تدريبية تعمل على اكساب الطلاب خبرات مهنية وفنية تفيدهم في الحياة المستقبلية والمهنية لهم، كما سعت من ناحية أخرى إلى تغيير مضمون العملية التعليمية بجعل المدرسة أو الجامعة وأهدافها موجهة لتوجيه التلاميذ نحو الحياة الإنتاجية المستقبلية في المجتمع (1).

4-مدخل الاستثمار في رأس المال البشري:

تعد نظرية "رأس المال البشري" من أشهر النظريات الوظيفية التي ذاع صيتها طويلاً مع نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين وبما للآن، حيث تناولت موضوع التعليم من الناحية الاقتصادية، كما أنها لم تتبلور كنظرية إلا مع أبحاث "ثيودور شولتز" حيث حاول تقديم تفسيرات أكثر فاعلية حول العلاقة الإيجابية بين الاستثمار في التعليم وحصول الفرد على وظيفة ومنه زيادة دخله ودخل المجتمع معاً من خلال « تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال على الاهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي اصطلح عليها اسم "رأس المال البشري" » (2)، « فشولتز يرى أن أكبر خطأ هو إلغاء رأس المال البشري في التحليل الاقتصادي، وهو ما يقلل من شأن ونفسية الإنسان،

(1) عبد الله محمد عبد الرحمن: مرجع سبق ذكره، ص: 328.

(2) دهان محمد: الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010، ص: 28.

ويُرجع "شولتز" ذلك إلى أن الباحثين قد بنوا اعتقادهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم غرض ثقافي وليس اقتصادي، فالتعليم - حسبهم - يكون الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين من خلال فهم القيم التي يؤمنون بها «(1)

وألح "شولتز" أيضاً على ضرورة اعتبار نفقات التعليم نفقات استثمارية على عكس مكان سائداً من قبل حين كانت تعتبر نفقات استهلاكية، من ناحية أخرى ركز "شولتز" على عملية اعداد القوى العاملة باعتبارها أهم العناصر المكونة للعملية الإنتاجية، حيث حاول أن يبرهن على ذلك من خلال دراسته لوضع المجتمعات الرأسمالية الغربية وكيف تم الاهتمام بالمؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات وتخرجها للكوادر العلمية والفنية المؤهلة لإدارة عملية الإنتاج، وقد ركز "شولتز" في نظريته حول الاستثمار في التعليم على الفروض التالية:

✓ إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، وذلك انطلاقاً من معانيته لحالة الدول الغربية عموماً والولايات المتحدة الأمريكية خصوصاً.

✓ إن الاختلاف في إيرادات ومدخيل الأفراد يمكن تفسيرها باختلاف مقدار استثمارهم في رأسمالهم البشري (استثمارهم في التعليم).

✓ يمكن تحقيق العدالة في توزيع الدخل من خلال زيادة نسبة الرأس المال البشري إلي رأس المال المادي (غير البشري).

كما صنف "شولتز" أشكال الاستثمار في الرأس المال البشري إلي خمس مجموعات هي: الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار، والهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل.

(1) غربي صباح: مرجع سبق ذكره، ص: 95.

وقد ركز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره شكلاً من أشكال الرأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، ويعتبره أهم شكل من أشكال الاستثمار في الرأس المال البشري بل هو الرأس المال البشري ذاته، لأنه يمكن الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد، وكما يقول عنه: « إن جاذبية هذا الشكل من أشكال الرأس المال البشري (يقصد التعليم) معدل زيادته يمكن أن يكون مفتاحاً لفك لغز النمو الاقتصادي ويرى "شولتز" أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد:

- كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها، واكتساب المعارف والكفاءات.

- كل مداخيل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد، والتي كان بإمكانه الحصول عليها لو أنه استغلها ولم يلتحق بالتعليم⁽¹⁾.

وعموماً يمكن القول أن نظرية "رأس المال البشري" حاولت أن تقدم تفسيراً لدور الاستثمار في التعليم في خفض معدلات البطالة وكذا في توزيع المداخيل في المجتمع بشكل عادل، حيث اعتبرت بأنه هناك علاقة ايجابية بين الاستثمار في التعليم وبين حصول الفرد على وظيفة ومنه زيادة دخله ودخل المجتمع معاً، أي أن لها نظرة تفاؤلية تجاه المستقبل المهني للأفراد الأكثر تعليماً، فكلما زاد المستوى التعليمي للفرد تزيد أمامه فرص التوظيف ومن ثم يقل احتمال وقوعه في البطالة⁽²⁾

فالفرد الذي يحصل على مزيد من التعليم يحصل فرص ووظائف أفضل، وبالتالي يحصل على عائد اقتصادي أعلى من الذين يحصلون على سنوات تعليم أقل، وعليه فإن التوسع في

(1) محمد دهان: مرجع سبق ذكره، ص ص: 29-30.

(2) رايح عربية، حنان بن عوالي: ماهية الرأس المال الفكري والاستثمار في الرأس المال البشري، الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في لمنظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011، ص:13.

التعليم يؤدي إلى زيادة عدد أفراد المجتمع الذين يحصلون على فرص توظيف، كما أنه في نفس الوقت ومع زيادة عدد المتعلمين ذوي إنتاجية العمل الأعلى، فإن المجتمع يكون قادراً على التعامل مع عوامل الإنتاج الأخرى واستيعاب التكنولوجيا والمعرفة الجديدة، وبالتالي زيادة الإنتاجية الاقتصادية ومن ثم يزداد معدل النمو الاقتصادي لهذا المجتمع (1). وعليه فإن التوسع في التعليم يقلل من احتمالات البطالة ومدتها إلى حد ما نظراً لأن الأفراد المتعلمين يصعب فصلهم أو الاستغناء عنهم في مناصب العمل لأنهم يمتلكون مهارات وتخصصات مختلفة، وبالتالي يُتَوَقَّع أن تكون نسبة البطالة في أوساطهم منخفضة. ونستطيع القول بأن تزايد الاهتمام بالتعليم يعود الربع الأخير من القرن العشرين، حيث أخذ هذا الاهتمام منحى جديداً تمثل في المزيد من الدراسات للوظيفة الاقتصادية للتعليم، فقد أكدت كتابات "ادم سميث" في مؤلفه الشهير "ثروة الأمم" الذي نشر سنة 1976 على أهمية التعليم باعتباره المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمال، واعتبره عنصر فعال في تحقيق استقرار المجتمع اقتصادياً وسياسياً، كما اعتبره من عناصر رأس المال الثابت مثل المباني، ويتفق "توماس مالتوس" صاحب نظرية السكان المشهورة مع ما جاء به "ادم سميث" حول التعليم، حيث اعتبره عامل من عوامل تحديد النسل، كما يُعد "ألفرد مارشال" بدوره من الأوائل الذين أشاروا إلى القيمة الاقتصادية للتعليم وأعتبره أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة فيما يستثمر في البشر (2)، تبعهم "وليام بيتي" الذي طالب بتخصيص رؤوس أموال كبيرة للتعليم، وقام بمحاولة لقياس رأس المال البشري، ليأتي بعد ذلك "كارل ماركس" ليؤكد على

(1) جمال سعيد محمد علي الزعيمي: الاستثمار في التعليم الحكومي وأثره في النمو الاقتصادي في اليمن خلال الفترة 1973-1993، مذكرة ماجستير في اقتصاديات التعليم والعمل، غير منشورة، الجامعة الأردنية، 1997، ص: 25.

(2) حسين محمد المطوع: اقتصاديات التعليم، دار القلم، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 1987، ص: 28.

تلك العلاقة الموجودة بين التعليم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أكد أيضاً على أهمية التعليم والتدريب في زيادة وترقية مهارات العمل⁽¹⁾

إن هذا الطرح الذي اعتمده نظرية "رأس المال البشري" حظي باهتمام الدول الكبرى المتطورة، التي اعتبرت أن الاستثمار في رأسمالها البشري أساساً لتقليل من البطالة عموماً وبطالة الجامعيين خصوصاً، كما سعت إلى تحقيق عدة أهداف من هذا الاستثمار والتي تنوعت بين أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية، إلا أن الرفع من معدلات التشغيل يقع على رأس هذه الأهداف التي توليها هذه الدول أهمية كبرى وتدرجها ضمن سياساتها الاقتصادية والاجتماعية والمالية والنقدية، ويترجم ذلك في إيجاد توليفة بين مخرجات النظام التعليمي وما تحتاجه منظومة التشغيل والإنتاج.

بناءً على ما سبق نستطيع القول بأن نظرية "رأس المال البشري" تقدم تحليلاً منطقياً مفسراً للبطالة، ذلك أن كل فرد يعتبر مكوناً لرأس مال في التكوين والتعلم، إن هذه النظرية الأخيرة تقترض أن هناك أشخاصاً ليس لديهم تكويناً أو تعليماً وهو ما يؤدي إلى خلق نقص في رأس مالهم البشري، حيث لا يستطيعون التوافق بين متطلبات سوق العمل والنتيجة هنا أنهم يقعون تحت طائلة البطالة⁽²⁾.

وعلى الرغم من النجاح الكبير الذي حققته نظرية "رأس المال البشري" إلا أن هذا النجاح لم يمنع من ظهور نظريات أخرى تعالج موضوع التعليم ودوره في التقليل من البطالة وزيادة

(1) عبد الغني النوري: اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم في البلاد العربية، دار الثقافة، الدوحة، قطر، 1988، ص:36.

(2) سميرة عبد الصمد، سهام العقون: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16-نوفمبر 2011، ص: 05.

الإنتاج والدخل معاً، فنجد أن أغلبها ينطلق من انتقاد نظرية "رأس المال البشري" وسنحاول فيما يلي التركيز على أهمها وأشهرها:

❖ نظرية الإشارة:

ينطلق "سبنس" من اعتبار أن أي فرد يدخل إلى سوق العمل كباحث عن العمل يملك نوعين من الخصائص أصطلح عليهما اسم "المؤشرات والإشارات":

➤ **المؤشرات:** يقصد كل الخصائص والصفات الثابتة التي تميز الفرد ولا يستطيع

تغيرها كالجنس واللون، العرق...

➤ **الإشارات:** يقصد بها كل المميزات الفردية القابلة للتغيير، مثل المستوى

التعليمي (المعارف والمهارات)، الخبرات والكفاءات....

من هذا المنطلق فنظرية الإشارة ترى أن التعليم ما هو إلا أحد الوسائل من ضمن أخرى عديدة مثل العمر والنوع، والتي تمكن أرباب العمل من تصفية طالبي العمل للاختيار بينهم، على اعتبار أنه إشارة أولية عن إنتاجية الفرد المستقبلية والمحتملة، حيث يرسلها ويبثها في سوق العمل لأرباب العمل، كما أنه إشارة جيدة في عملية المفاضلة ما بين المتقدمين للحصول على وظائف⁽¹⁾.

إن الملاحظ على نظرية الإشارة وإن كانت قد فسرت دور الشهادة (المؤهل) في الانتقاء والتوظيف ومن ثم تحديد الأجر، إلا أنها لم تقدم لنا تفسيراً لعلاقة الإنتاجية الفردية بالمستوى التعليمي.

(1) بلعربي أسماء: واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2014، ص: 48.

❖ نظرية المصفاة (التصفية أو الغريلة):

جاءت نظرية "المصفاة" للاقتصادي "كينيث" كنفذ لنظرية "رأس المال البشري" التي يعيب عليها تقدير العائد من التعليم، ويتلخص مضمون نظرية "المصفاة" في كون التعليم أداة للتصنيف على أساس مهارات الأفراد، فالتعليم لا يرفع الإنتاجية وبالتالي ليس له دور في تحديد الدخل كما تزعم نظرية "رأس المال البشري" في بعض فرضياتها، وبعبارة أخرى تعتبر نظرية "المصفاة" أن المستوى التعليمي للفرد بصفة عامة و والشهادة المتحصل عليها بصفة خاصة يقوم بدور الكاشف (المصفاة) الذي يصنف ويرتب على أساسه الأفراد في سوق العمل لما له من ميزات موضوعية لباقي المؤشرات الأخرى⁽¹⁾.

وخلاصة القول أن نظرية "المصفاة" تشير إلا أن النظام التعليمي يلعب دور المصفاة أو الغريلة، ومن خلال نظام الشهادات فإنه يضمن تحصيل حاملها للاستعدادات اللازمة التي تمكنهم من الالتحاق بمنصب العمل والاستجابة لمتطلباته، ومن ثم تأمينهم من الوقوع في البطالة.

فعموماً فمعظم الدراسات والأبحاث والنظريات الاجتماعية الاقتصادية تؤكد أن للتعليم دوراً بارزاً في منح الأفراد فرص أوفر للظفر بمنصب عمل قار وذو دخل مناسب بعد الحصول على الشهادة، أي الضامن من الوقوع تحت طائلة البطالة، وإن اختلفت هذه النظريات والأبحاث في مشاربها وطرحها إلا أن لها نظرة ايجابية حيال الآثار الكبيرة للتعليم على جميع الأصعدة مما يستوجب الاستثمار فيه.

(1) بوطيبة فيصل: العائد من التعليم في الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010، ص: 121.

ثالثاً: النظريات المفسرة للبطالة:

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت وتواجه اقتصاديات العالم، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، ولعل تنوع أشكال البطالة هو أحد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول فهمها وتفسيرها، وسوف يتم عرض أهم هذه الأفكار بشيء من الإيجاز فيما يلي:

1- النظرية الكلاسيكية:

إن الكلاسيك قد آمنوا في مجال التوازن الاقتصادي العام بما يسمى " قانون ساي للمنافذ" والذي مفاده أن كل عرض سلعي يخلق مباشرة الطلب المساوي له، وتأسيساً على هذا القانون فإن التوازن الاقتصادي العام لدى الاقتصاديين الكلاسيك هو توازن التوظيف الكامل (1)

وعليه فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، وإن وجدت البطالة فإنها إما أن تكون بطالة اختيارية بمعنى أن الأفراد هم الذين يضعون أنفسهم بمحض إرادته في وضع لا يقبلون فيه الأجر السائد في السوق، أو بطالة احتكاكية تلك التي تتواجد نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى (2). وعليه فإنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي ، فإن مرونة كل من الاجور والأسعار تضمن التوازن في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة على اساس ان كل فرد قادر على العمل و يرغب فيه ، عند أجر التوازن يجد وظيفة و بالتالي فان البطالة تمثل حالة استثنائية مؤقتة ، تحدث إذا ارتفعت الاجور الحقيقية للعمال عن مستوى أجر التوازن، مما يقلل من أرباح رجال الاعمال ومن ثم تقل الكمية المطلوبة

(1) رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1997، ص 165.

(2) علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 35.

من العمل، وفي الوقت نفسه تزداد الكمية المعروضة منه، ولكن هذا الوضع يمثل حالة مؤقتة.

2- النظرية الكينزية:

اهتم الاقتصادي الانجليزي «كينز» بظاهرة البطالة اهتماما كبيرا، بعد انتشارها على نطاق كبير خلال أزمة الكساد العالمي العظيم، حيث ترتب عنها انتشار البطالة على نطاق واسع، وصار من غير المتصور أن يكون معدل البطالة - المرتفع جدا خلال تلك الفترة - اختياريا، ومن ثم كيف يمكن لأعضاء المدرسة الكلاسيكية والنيوكلاسيكية أن يوفقوا بين أنكارهم للبطالة الاجبارية وبين الحقيقة التي لا يمكن إنكارها والتي تتمثل في وجود أعداد كبيرة جدا من العاطلين يرغبون في العمل وقادرين عليه، ولا يجدون إليه سبيلا؟ وقد أرجع "كينز" ذلك إلى أن سوق العمل قد تعرض أساسا إلى بعض التشوهات بسبب وجود النقابات العمالية التي حالت دون حرية انخفاض الاجور إلى مستوياتها التنافسية.

ولا يملك العامل سوى قوة عمله كمصدر للحصول على الدخل ويكون عرض العمل لا نهائي المرونة طالما كان العامل عاطل عن العمل وذلك وفقا "لكينز"، وعليه فإن مستوى التوظيف لا يتوقف على جانب العرض بل جانب الطلب وبذلك ينفي "كينز" مسؤولية العمال عن البطالة ويلقيها على رجال الاعمال الذين يتحكمون في جانب الطلب، وبالتالي يقرر أن حجم التوظيف يتحدد عن طريق الطلب الكلي الفعال.

لم تعد النظريتين الكلاسيكية أو الكينزية بمقدورهما تفسير معدلات البطالة المرتفعة التي انتشرت منذ بداية السبعينيات وظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير هذه الظاهرة، إذ تم إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسيرها. ولعل من بين أهم هذه النظريات نذكر:

3- نظرية البحث عن عمل:

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال: " Pevry, Hall, Gordon, Phelps " نشأت هذه النظرية بوصفها نتيجة لمحاولات استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتحليلها ، وتبني هذه النظرية على أساس إسقاط فرض المعرفة التامة وهو فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل ، ذلك إن هذه النظرية تؤكد صعوبة توافر المعلومات الكاملة عن سوق العمل المر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات ، مما يدفع الافراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات و تتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين : تتمثل الاولى في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات ، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث و الانتقال من العاملين ، ونفقات إجراء الاختبارات من قبل رجال الاعمال وتتمثل الثانية في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل وإلى تفرغ من قبل الافراد لجمع هذه المعلومات وتستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من المتعطلين جنبا إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة فضلا عن تفسير تباين الاجور المتعلقة بنفس فئات المهارة (1).

وطبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع محل الدراسة إلى رغبة الافراد في المجتمع محل الدراسة إلى رغبة الافراد في ترك وظائفهم و التفرغ من أجل البحث و جمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الاجور المقترن بها ، ومن ثم فإنه وفقا لهذه النظرية ، فالبطالة السائدة في الاقتصاد -البطالة الاحتكاكية - تعد سلوكا اختياريا ،ينتج عن سعي العمال إلى الحصول على أجور أعلى وفرص عمل أكثر ملائمة كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الامثل لقوة العمل فيما بين الانشطة والاستخدامات المختلفة ، ومن ناحية أخرى فان رجال الاعمال يفضلون الاحتفاظ بالوظائف

(1) علي عبد الوهاب نجا: مرجع سبق ذكره، ص47.

الشاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها بأول المتقدمين، وذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر الملائمة لشغل الوظائف الشاغرة لديهم ومن ثم فقصور المعلومات وعدم توافرها بدرجة كافية عن سوق العمل يكون سببا مباشرا للبطالة، ولذا فإن ما جاءت به هذه النظرية يمثل خطوة متقدمة على النظريات التقليدية وعليه فوفقاً لهذه النظرية فإن الباحث عن العمل يستفيد من عملية البحث هذه، حيث إنها تمكنه من الحصول على الوظيفة والأجر المناسبين.

4-نظرية تجزئة سوق العمل:

تهدف النظرية إلى البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينيات وبداية السبعينيات ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى. وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق، يختلفان من حيث الخصائص والوظائف المرتبطة بكل منهما: وهما السوق

الأولي والسوق الثانوي

حيث يتسم السوق الأولي حسب هذه النظرية بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية مهيأة لأمعة، وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفئة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشغلة فيها: بينما تتسم السوق الثانوية بعكس خصائص السوق الأولي

لذلك فإن هذه النظرية ترى أن الفئة الأكثر عرضة للبطالة هي تلك التي تنتمي إلى السوق الثانوي أين تخضع لتقلبات العمل فيه للظروف الاقتصادية حيث يسهل تشغيل العمال في أوقات الرواج كما يسهل التخلص منهم في أوقات الكساد، وهو ما يعني أن المشتغلين

يكونون أكثر عرضة للبطالة، هذا لا يعني أن البطالة لا تمس القطاع الأولي بل يمكن أن يحدث ذلك في فترة الركود الاقتصادي المستمر وبنسب ضعيفة، فإذا مست البطالة عامل ينتمي إلى السوق الأولي ويرفض البحث عن العمل في السوق الثانوي، فإن مثل هذه البطالة تكون "إرادية" ولا تشكل خطراً عليه لأن احتمال بقاءه فيها ضعيف خصوصاً إذا دخل المنافسة عمالاً لديهم خصائص فردية غير مفضلة للإدماج السهل في سوق الشغل كتلك المتواجدة في السوق الثانوية (1).

5- نظرية رأس المال البشري:

يعتبر "Becker" من مؤسسي هذه النظرية سنة 1964، إذ يفسر اختيار الوظيفة على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من ورائها، قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن، وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري بهدف التكوين، من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن اليد العاملة المؤهلة لها حظوظ أكبر في سوق العمل. وترى هذه النظرية أن استثمار المؤسسات الاقتصادية في رأسمالها البشري من خلال تكوين عمالها وتأهيلهم، سينعكس إيجاباً على مردودية عمالها وبالتالي على تحسين نوع المنتج، هذا ما يجعلها تحرص على الاحتفاظ بموظفيها.

رابعاً: البطالة في الوطن العربي والجزائر:

1- البطالة في الوطن العربي:

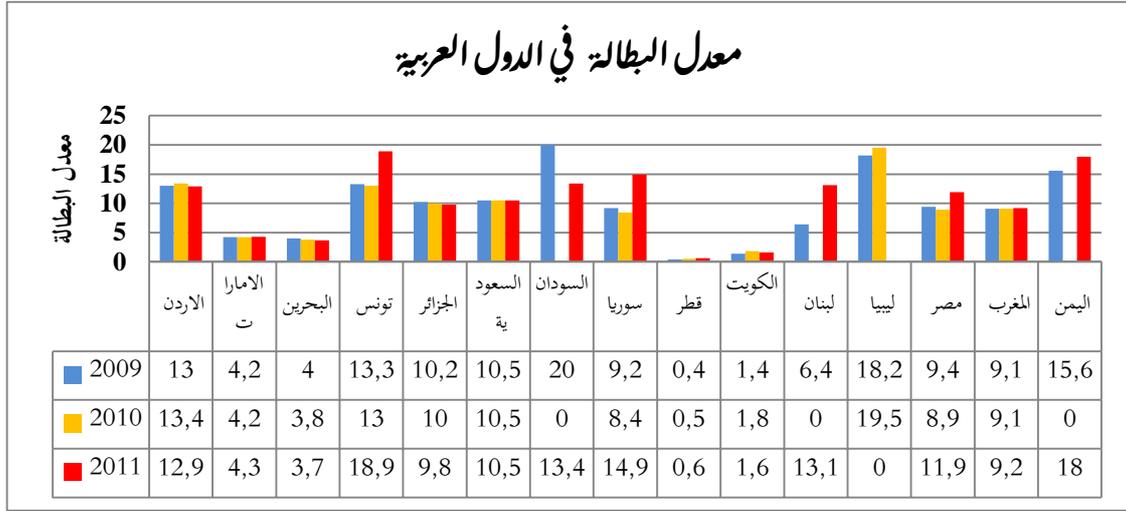
بعد تعرضنا للجانب النظري للبطالة سنحاول فيما يلي إلقاء نظرة على واقع البطالة في الوطن العربي والجزائر وفئة حاملي الشهادات بصفة خاصة.

(1) عقون سليم : مرجع سبق ذكره، ص 29.

تتمثل خطورة ظاهرة البطالة في الوطن العربي في ضخامتها وتركزها في أوساط فئة الشباب بشكل عام والمتعلمين منهم خاصة الباحثين عن العمل لأول مرة، فالبعض يقدر الدخل الضائع في المنطقة العربية نتيجة للبطالة في فئة الشباب من 40 إلى 50 مليار دولار سنويا "وتؤكد الإحصاءات المتوافرة حول الفترة من 2007 إلى 2010 أن المتوسط التقريبي لمعدل البطالة بين الشباب (للفئة العمرية 15-25 سنة من الجنسين) في المنطقة العربية يزيد علي ربع العدد الإجمالي للشباب (نحو 27,25% منها 22% تقريبا للذكور ونحو 29% للإناث)، أي ما يقارب ضعف المتوسط العالمي لنفس الشريحة، وتتفاوت النسب بين الأقطار العربية كثيرا في هذا الصدد."⁽¹⁾

ووجه الخطورة في مشكلة البطالة في الدول العربية ليس في عدد العاطلين فحسب ولكن أيضا في نوعية المتعطلين لأن معظم العاطلين من ذوي المؤهلات العالية والمتوسطة، فالإحصائيات تؤكد أن البطالة في أوساط الشباب ترتفع بارتفاع مستوى التعليم باستثناء الشباب ذوي الشهادات العليا كالدكتوراه أو ما يعادلها.

(1) منظمة العمل العربية: إحصاءات التشغيل والهجرة والتنمية البشرية في البلدان العربية لعام 2010، جدول رقم 9، ص



الشكل رقم(1): معدل البطالة في الدول العربية من 2009 إلى يونيو 2011*(1)

يتضح من الجدول السابق التأثير الواضح للثورات العربية على معدل البطالة، فالثورات العربية التي أثرت بشكل لافت في القطاع السياحي، الذي يمثل واحد من أهم قطاعات الدخل في كل من تونس ومصر و سوريا مارست أثرا سلبيا علي التشغيل كما أن عودة العاملين من البلاد التي تشهد اضطرابات سياسية مثل ليبيا زادت من حدة تلك المشكلة خاصة في تونس ومصر، ففي تونس ارتفع معدل البطالة من 13% عام 2010 إلي نحو 18,9% عام 2011 أي أنها ارتفعت بنحو 45% تقريبا، ومما يعمق من تلك الزيادة أن معدل البطالة المسجل قبل الثورة مرتفعا أساسا 13 %، وبالتالي فإن زيادته لها انعكاسات سلبية كبيرة ليس على الجوانب الاقتصادية فقط ولكن على الجوانب الاجتماعية والامنية . وفي سوريا ارتفع معدل البطالة فيها من 8,4% عام 2010 إلى نحو 14,9% عام 2011 أي أ، معدل البطالة ارتفع بنحو 67,5% تقريبا، وفي مصر ارتفع معدل البطالة فيها بنحو

(1) منظمة العمل العربية : التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية ، القاهرة ، 2012، ص 59 .بتصرف من الباحث .

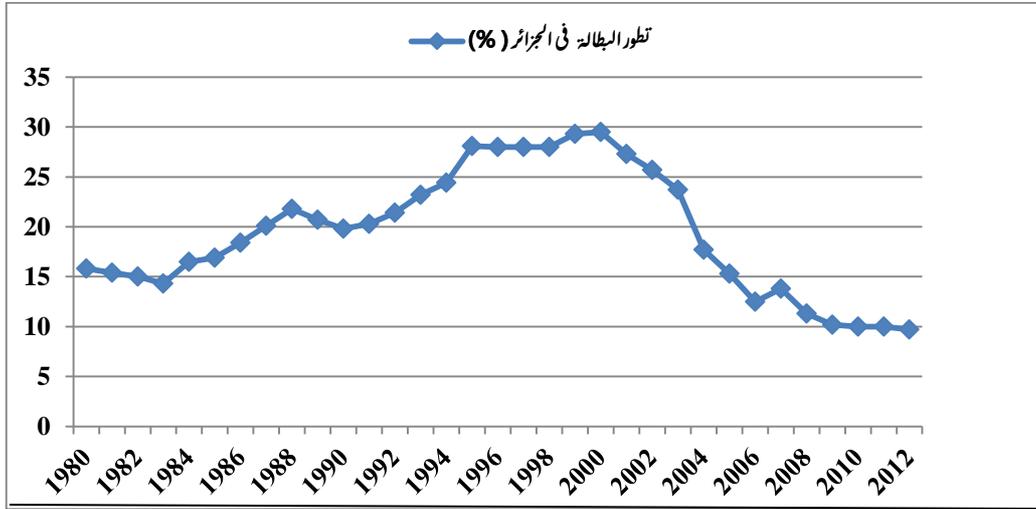
* العدد (0) يشير إلي عدم توفر إحصائيات تلك السنة في الدول : ليبيا ، اليمن ، السودان ، لبنان.

33 %، فقد ارتفع من 8,9 % عام 2010 إلى 11,9 % عام 2011، أما في اليمن فبالرغم من عدم توافر بيانات رسمية عن معدل البطالة، فإن تقديرات منظمات دولية تشير إلى أنه يتراوح بين 35% و45% في ظل ما تشهده اليمن من احتجاجات واسعة النطاق.

أما المغرب فقد شهدت ثبات نسبيا في معدل البطالة خلال عامي 2010 و2011، أما باقي الدول العربية فقد شهدت معدلات متفاوتة، حيث بلغت في الاردن ولبنان مثلا 13% وفي الجزائر 9,8%.

2- البطالة في الجزائر:

إن الجزائر كغيرها من الدول العربية، عانت هي الأخرى من مشكلة البطالة، التي مرت بمرحلتين بارزتين ومتعاكستين في الاتجاه كما يبرزه لنا الرسم البياني الآتي:



الشكل رقم (02): تطور نسبة البطالة في الجزائر¹

(1) Fmi : <http://data.lesechos.fr/pays-indicateur/algerie/taux-de-chomage.html>

✓ الفترة الممتدة من (1985-2000):

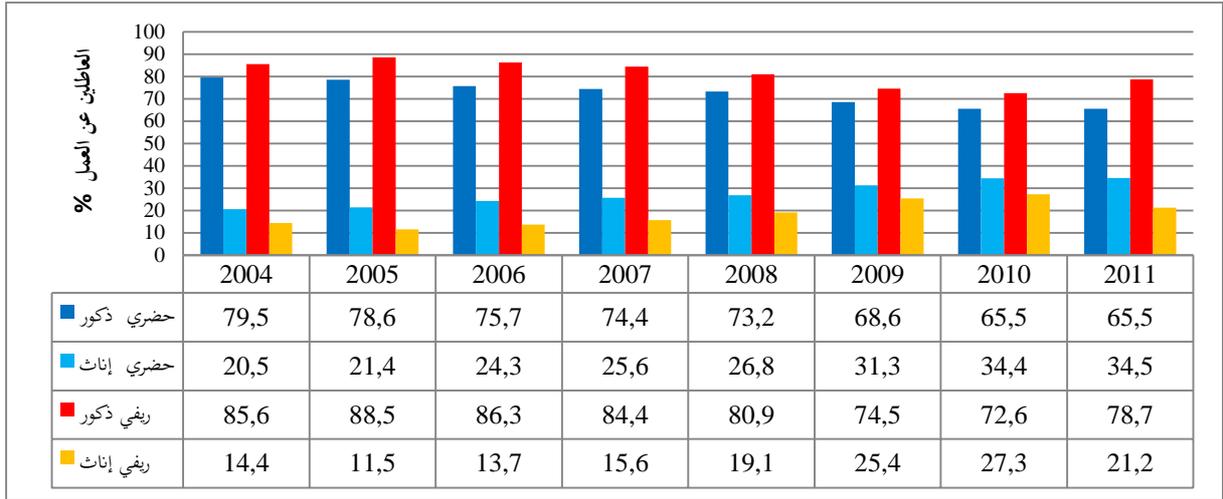
خلال هذه الفترة شهدت الجزائر ارتفاعا ملحوظا لمعدلات البطالة ، حيث انتقلت من % 16 سنة 1985 إلى % 29.8 سنة 2000 ، و نعتقد أن هذا نتيجة تراجع النمو الاقتصادي الذي مرت به البلاد و الناجم عن تفاعل العوامل الخارجي ة غير الملائمة ، من تدهور في شروط التبادل الدولي و الصدمة البترولية لسنة 1986 ، مع العوامل الداخلية الناجمة عن السياسات الاقتصادية المتبعة هذا ما جعل الجزائر غير قادرة على بعث استثمارات جديدة أو تجديد الاستثمارات القائمة بسبب العجز المالي الذي أصاب ميزانية الدولة، فانقطاع التمويل الصناعي على بعض المؤسسات ، و بالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمالة لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات ، و بذلك تكون بداية بروز ظاهرة البطالة في الجزائر.

فقد بلغت سنة 1987 نسبة 17 % وفي عام 1989 بنسبة 19 %، وبدأت نسبة البطالة تتضاعف ابتداء من سنة 1993 حيث بلغت 27 % سنة 1994 و 29.29 % سنة 1999

✓ الفترة الممتدة من (2001-2009):

خلال هذه الفترة شهدت الجزائر تراجعا محسوسا لمعدلات البطالة، إذ انخفضت نسبتها إلى النصف في غضون خمس سنوات حيث انتقلت من حوالي % 30 سنة 2000 إلى 15.3 % سنة 2005 لتتقارب الثلث عام 2009 حيث قدرت بـ 10.3 % ، ويمكن إعادة هذه النتائج الإيجابية المسجلة في مجال خلق مناصب شغل و تقليص البطالة خلال السنوات الأخيرة لارتفاع أسعار النفط التي ساعدت على تحسن الوضع الاقتصادي في بلادنا، كما ساهم تحسن الوضعية الأمنية للبلاد في تحقيق الاستقرار السياسي و تحسن المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية والجدول التالي يوضح تطور حجم و معدل البطالة في الجزائر

للفترة 2001-2010 وتتوزع هذه النسبة حسب المناطق الجغرافية بين حضري وريفي وفق ما يبين الشكل التالي:



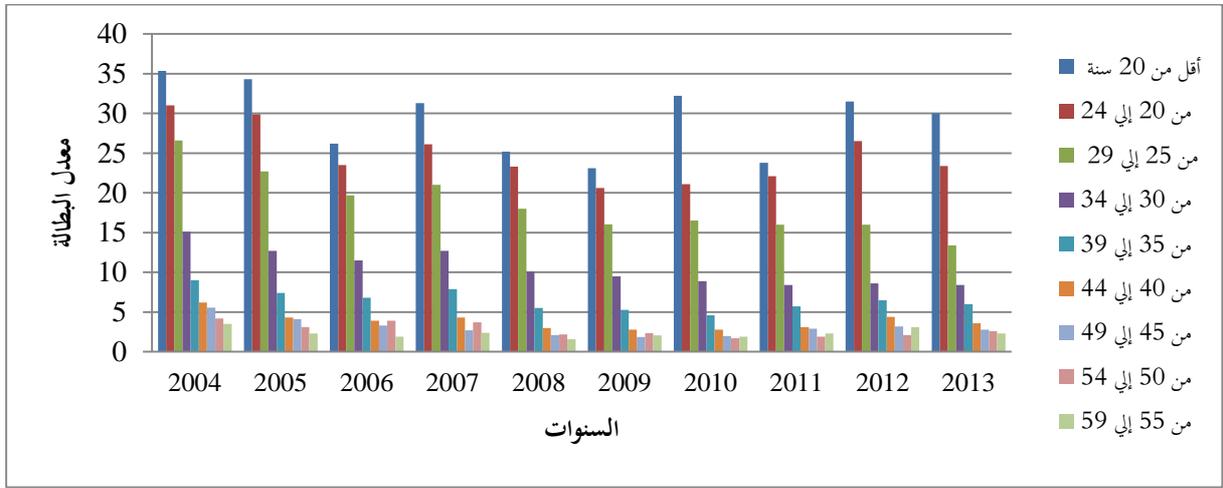
الشكل رقم (03) توزيع نسب العاطلين عن العمل في الجزائر حسب الجنس والمناطق الجغرافية

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء بتصرف من الباحث⁽¹⁾

من خلال تحليلنا الشكل السابق فإنه يتضح لنا أن حجم البطالة في المناطق الحضرية يفوق المناطق الريفية، مسجلة أعلى ارتفاع لها سنة 2003 م بنسبة 58,85 %، يصاحبها أعلى حجم للبطالة الريفية لنفس السنة بنسبة 41,15 %، لتشهد البطالة الريفية انخفاض مستمر إلى غاية سنة 2008 م بأدنى حجم لها 157.000 بطل في مقابل بطالة مرتفعة لنفس السنة بحجم 1.012.000 بطل في المناطق الحضرية بنسبة 86,57 % من البطالة الإجمالية، وكل ذلك راجع إلى تركيز اليد العاملة في المناطق الحضرية أكثر من المناطق الريفية، هذه الأخيرة التي عانت من النزوح الريفي لأسباب أو أخرى، ومن جهة أخرى نجد

(1) <http://www.ons.dz/-EMPLOI-ET-CHOMAGE-au-Quatrieme,56-.html>

أن توزيع البطالة بين الذكور والإناث يتفاوت بين المناطق الحضرية والريفية، ذلك أن بطالة الإناث جد منخفضة مقارنة ببطالة الذكور سواء في المناطق الريفية أو الحضرية. إن توزيع نسب البطالة في الجزائر بحسب الفئات العمرية بين لنا أن البطالة في الجزائر هي بطالة شباب بالدرجة الأولى، وهذا ما يوضحه لنا الرسم البياني الآتي:



الشكل رقم (04): توزيع نسب البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية (1)

تعتبر الشريحة العمرية الأقل من 20 سنة أكثر الشرائح تضرراً من ظاهرة البطالة حيث نجد نسب البطالة فيها على مدار الفترة من (2004 إلى 2013) تتراوح في 30 % ثم تليها تباعاً الشريحة العمرية من (20 إلى 24) والشريحة العمرية (25 إلى 29)، في حين نجد أن الشرائح العمرية من 30 فما فوق أقل تضرراً بكثير إذا ما قورنت بالشرائح العمرية لفئة الشباب، وعليه يمكن لنا اعتبار أن البطالة في الجزائر مرتبطة بشريحة الشباب طالبي العمل لأول مرة.

(1) <http://www.ons.dz/-EMPLOI-ET-CHOMAGE-au-Quatrieme,56-.html>

3-بطالة الجامعيين في الوطن العربي:

لم تعد ظاهرة البطالة مقتصرة على فئة دون أخرى، وباتت بذلك تمس كل شرائح المجتمع ذكورا كانوا أم إناثا حاملي شهادات أو دون ذلك، فالبطالة لم تعد حكرا على غير المتعلمين وأصبحنا نرى بطالة في صفوف خريجي الجامعات، هاته الفئة التي كانت فيما مضى في منأى إلى حد ما عن هذه الظاهرة والتي يقصد بها "وجود فائض واضح من المتعلمين وخريجي الجامعات والمدارس عن حاجة سوق العمل التي يمكن أن يتم استيعابه فعلا، ويرى الباحث أن هذا النوع من البطالة يمكن إدراجه تحت تسمية البطالة الاحتكاكية أو الانتقالية." (1)

كما أن بطالة المتعلمين لا تعد ظاهرة متعلقة بدولة دون أخرى، أو دولة متقدمة أ نامية أو متخلفة فهي بالكاد نقول عليها أنها ظاهرة عالمية، مع فرق بسيط تفاوتت نسبة بطالة المتعلمين من دولة إلى أخرى، وتتمثل خطورة مشكلة البطالة في الوطن العربي في تركزها في أوساط الشباب المتعلمين، وطالبي العمل لأول مرة. إذ سجلت الدول العربية معدل بطالة يعتبر الأعلى في العالم بالنسبة إلى شريحة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (15-24) سنة، فحسب الأرقام التي وصلت إليها المنظمة العالمية للعمل فإن نسبة البطالة لدى الشباب في دول شمال إفريقيا تعد من بين أكبر النسب في العالم بعدما بلغت 21.4%، وفي مصر 18.9% وفي المغرب 18.0%. وتقدر نسبة البطالة في الجزائر وفقا لآخر الأرقام التي أعلن عنها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 10% تمس فئة الشباب في أغلبها بنسبة 22% لدى الشباب البالغ من العمر 16 و24 سنة.

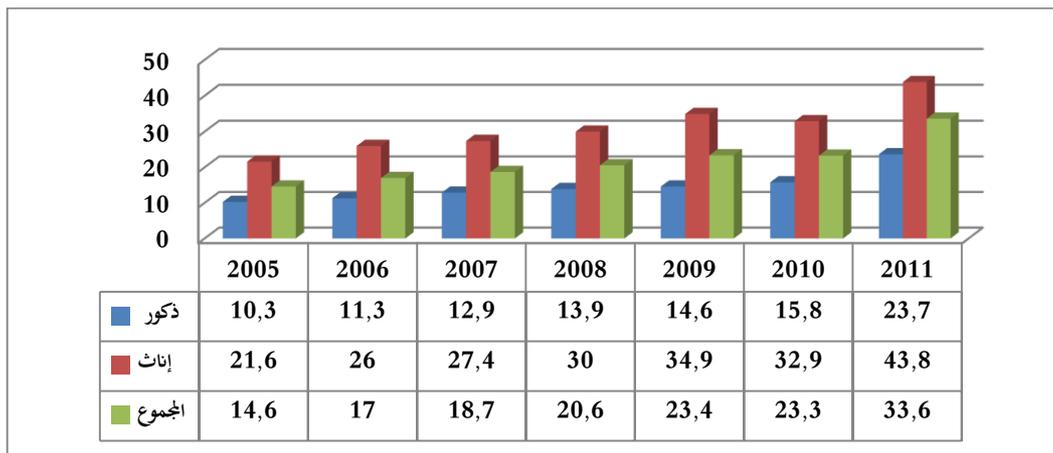
(1) تيسير خضر إبراهيم خضير: مرجع سبق ذكره، 2006، ص 88.

إن الهدف من هذا المؤشر هو معرفة المتعطلين في الفئة العمرية القادرة على الإنتاج وهم الأكثر عرضة للتأثر بسبب ارتفاع معدل البطالة بينهم، وتكمن أهمية هذا المؤشر من كونه يساهم بشكل كبير في توضيح أحد جوانب مشاكل سوق العمل ويفيد في تقييم النظام التعليمي، ويعتبر هذا المؤشر من المؤشرات الهامة في كثير من دول العالم وحسب توصيات منظمة العمل الدولية .

3-1-3- تطور معدلات البطالة لدى حاملي الشهادات في بعض الدول العربية:

3-1-1- تونس:

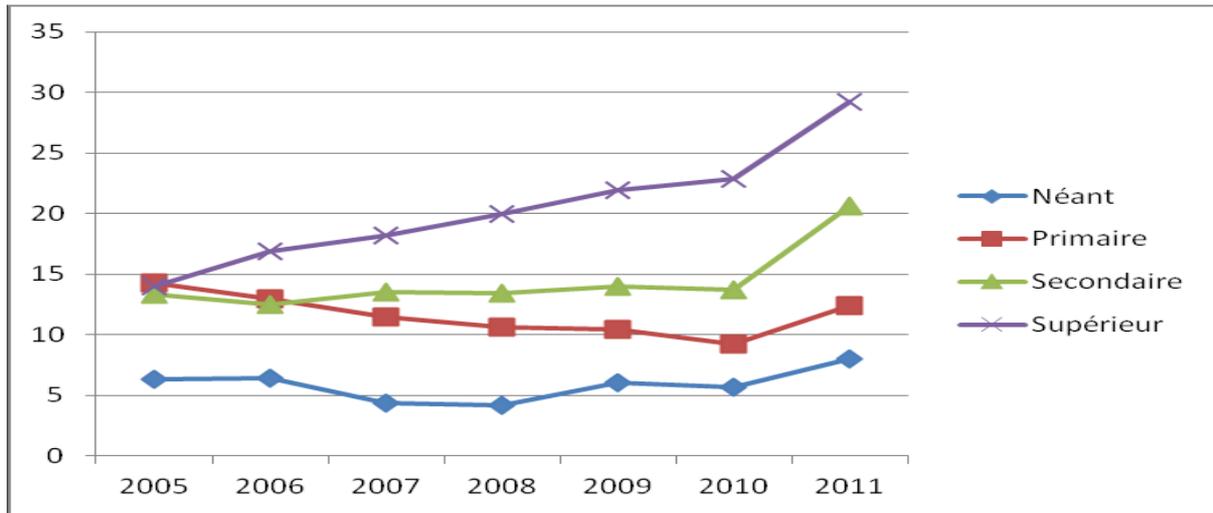
لقد تجاوز عدد العاطلين عن العمل الشباب من حاملي الشهادات العليا 62.3 مليون عاطل سنة 2005 ليصل إلى 217.8 مليون عاطل سنة 2011، كما أن مساهمة المرأة تمثل 26 % من الفئة النشطة في تونس وحوالي 60 % من حاملي الشهادات، وعمل المرأة ينحصر عموما في الفلاحة، والصناعات الحرفية والخدمات، ويمكننا توضيح ذلك بالأشكال التالية:



الشكل رقم (05): تطور معدل بطالة الشباب حاملي الشهادات في تونس حسب الجنس (1)

(1) Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives : Le Chômage des jeunes, Déterminants et Caractéristiques ·p09

إن الهيكل العمري لفئة البطالين يتميز بكونه يمس فئة الشباب ففي سنة 2011 نجد أن 88% من البطالين أعمارهم أقل من 35 سنة، بينما 37% نجد أن أعمارهم أقل من 25 سنة، بينما شهدت هذه النسبة انخفاضا عند الفئة العمرية الأكثر من 40 سنة حيث قدرت سنة 2005 بـ 10.3% لتتخفص إلى 6.2% سنة 2011، لذلك فإنه يمكننا القول إن البطالة في تونس هي بطالة شباب وهي تمس بالدرجة الأولى الشباب حاملي الشهادات والتي تتراوح أعمارهم بين 20-29 سنة. فمعدل البطالة لهذه الفئة العمرية سنة 2011 تجاوز نسبة 37% وهي تتاهز ضعف نسبة البطالة الإجمالية في تونس.



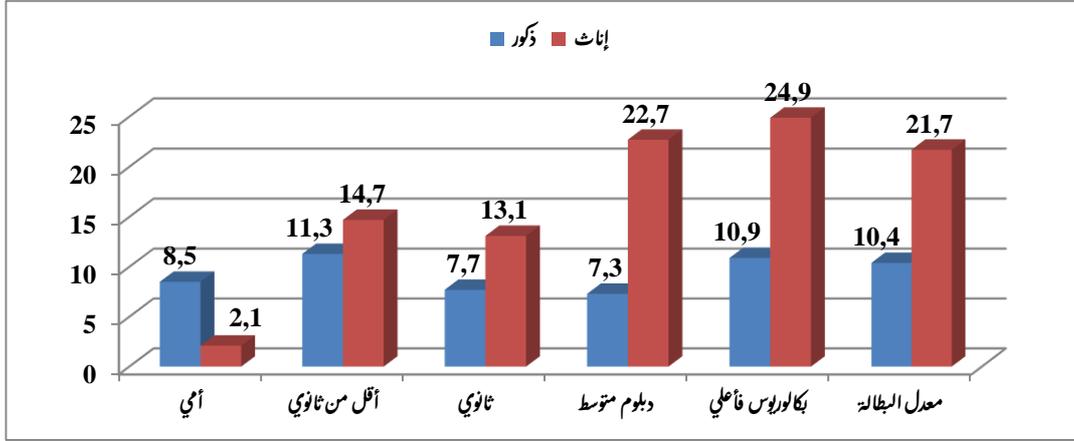
الشكل رقم (06): معدل البطالة بحسب المستوى التعليمي⁽¹⁾

(1) Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives : Le Chômage des jeunes, Déterminants et Caractéristiques p09

3-1-2-الأردن :

أشارت النتائج إلى أن معدل البطالة قد بلغ % 16.1 بين المتعطلين الذين يحملون بكالوريوس فأعلى لكلا الجنسين في عام 2010 مقارنة مع % 16.2 في عام 2009 وبلغ معدل البطالة لنفس المؤهل التعليمي للذكور % 10.9 مقابل % 24.9 للإناث في عام 2010 وشكل المتعطلون من حملة هذا المؤهل التعليمي للذكور والإناث ما نسبته % 34.1 من إجمالي المتعطلين، في حين شكل الذكور المتعطلون ممن يحملون بكالوريوس فأعلى ما نسبته % 21.2 من إجمالي المتعطلين الذكور في عام 2010 مقابل % 19 في عام 2009.

والجدير بالذكر أن نسبة الإناث المتعطلات ممن يحملن بكالوريوس فأعلى قد بلغت حوالي % 61.5 من إجمالي المتعطلات في عام 2010 مقارنة بنسبة % 53.8 في عام 2009 كما أشارت النتائج إلى أن معدل البطالة بين حملة المؤهل التعليمي " أقل من ثانوي " لكلا الجنسين قد بلغ % 11.5 من إجمالي قوة العمل لنفس المؤهل في عام 2010 مقابل % 11.9 في عام 2009 ، في حين بلغ هذا المعدل للذكور % 11.3 في عام 2010 مقابل نفس المعدل في عام 2009، أما بالنسبة للإناث فقد بلغ المعدل % 14.7 في عام 2010 مقابل 21% في عام 2009 . والشكل التالي يوضح ذلك:



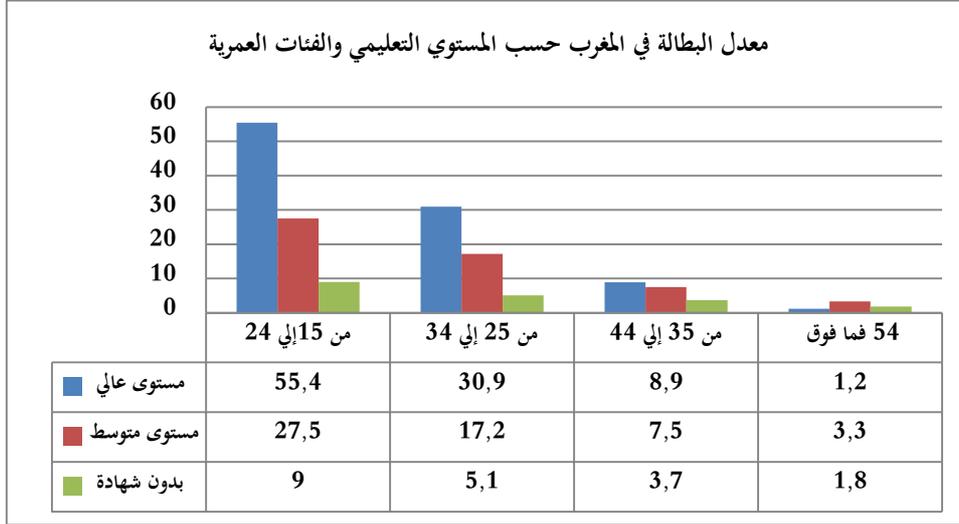
الشكل رقم (07): معدل البطالة ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب المستوى التعليمي والجنس في عام 2010

ونلاحظ أن المتعطلين من حملة المؤهل التعليمي أقل من ثانوي لكلا الجنسين قد شكلوا 45.4% من إجمالي المتعطلين في عام 2010 مقابل 46.1% في عام 2009. حين شكل الذكور ما نسبته 62.1% من إجمالي المتعطلين الذكور لنفس المؤهل في عام 2010 مقابل 63.0% في عام 2009. أما الإناث فقد شكلن 9.8% من إجمالي المتعطلات في عام 2010 مقابل 13.8% في عام 2009. كما بلغت نسبة المتعطلين من حملة المؤهلات التعليمية الثانوي فأعلى 53.8%.

3-1-3- المغرب:

تعد البطالة لدى حملة الشهادات في المغرب جد مرتفعة مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، حيث بلغ معدل البطالة لدى حملة الشهادات على المستوى الوطني 19.6% سنة 2008، بينما قدرت سنة 2009 بـ 17.8% حيث تختلف هذه النسبة من المستوى الريفي إلى المستوى الحضري فقد قدرت سنة 2009 على المستوى الريفي بـ 30.1% مقارنة بـ 28.9% سنة 2008 أما على المستوى الحضري فقد بلغت 17.1% سنة 2009 مقارنة بـ 19.1% سنة 2008. وتتوزع معدلات البطالة في المغرب حسب المستوى التعليمي والفئة

العمرية كما يلي:

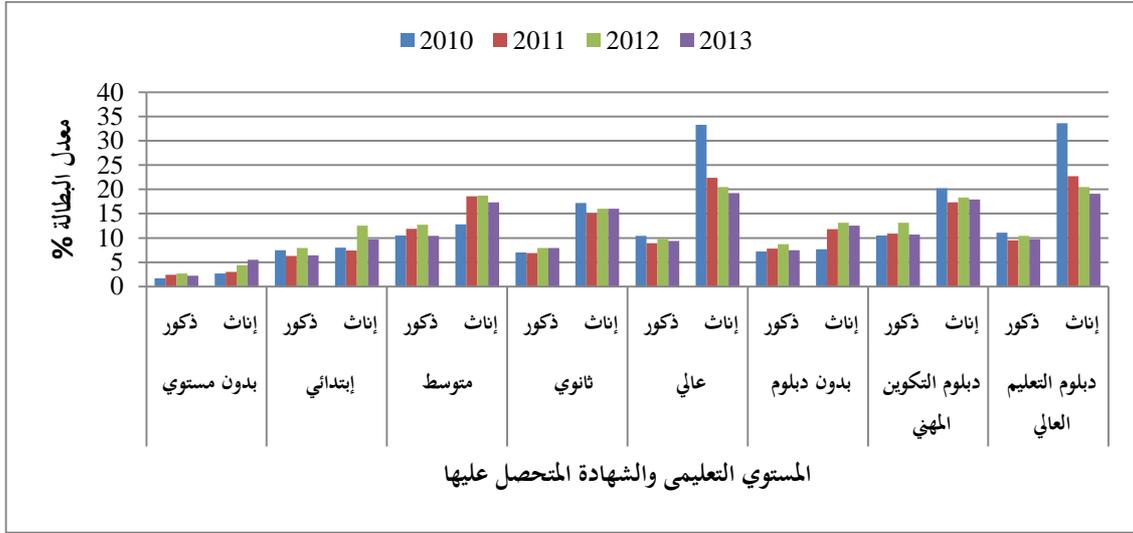


الشكل رقم (08): معدلات البطالة في المغرب حسب المستوى التعليمي والفئة العمرية⁽¹⁾

4-بطالة الجامعيين في الجزائر:

إن المتتبع لمعدلات البطالة في الجزائر بحسب المستوى التعليمي يجد أنها تتركز في أوساط الشريحة المتعلمة ولدي الإناث بصفة أكبر من الذكور، حيث أن هناك علاقة طردية بين معدل البطالة و المستوى التعليمي، فكلما زاد المستوى التعليمي ومن ثم الشهادة المتحصل عليها كلما ارتفع معدل البطالة، فمعدل البطالة بالنسبة للشريحة التي لا تملك أي مستوى تعليمي خلال الفترة من 2010 إلى 2013 لا يتعدى 5% في حين أن هاته النسبة ترتفع تدريجيا بالنسبة للشريحة التي تمتلك مستوى ابتدائي بحيث لا يتجاوز معدل البطالة لدي هذه الشريحة عتبة 15%، لتسجل أعلى مستوى لها بالنسبة للشريحة التي تمتلك مستوى عالي .

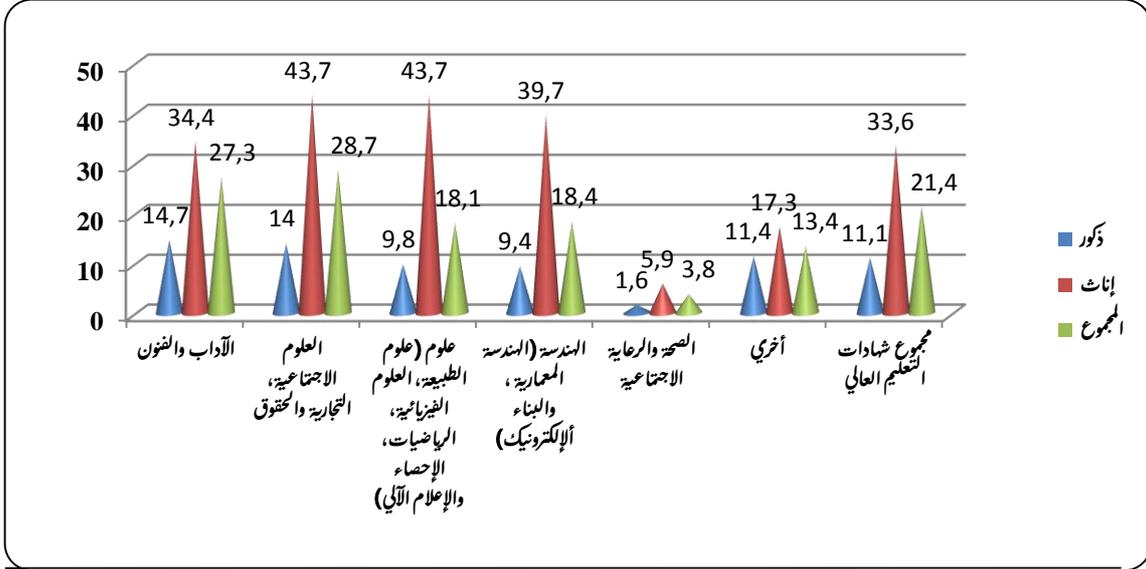
(1) المندوبية السامية للتخطيط، النشاط، الشغل والبطالة، المملكة المغربية، 2009.



الشكل رقم(09): معدل البطالة في الجزائر بحسب المستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها والجنس (1)

كما بين لنا الجدول أعلاه أن الإناث المتعلّقات كن أكثر تأثراً بالبطالة من الذكور حيث يلاحظ أن معدل البطالة بين الإناث المتعلّقات مرتفعة مقارنة بالذكور المتعلمين، وسبب ذلك في نظرنا يعود إلى غياب ثقافة المقاوله لدي الإناث من جهة، وإقبالهن للعمل لدي القطاع العام بدل القطاع الخاص من جهة ثانية. وإذا ما تتبعنا معدلات البطالة بحسب الشهادة المتحصل نسجل أن الشريحة التي لا تمتلك أي شهادة كانت معدلات البطالة لديها منخفضة، في حين نجد أن حاملي شهادات التعليم العالي كانوا أكثر تأثراً بالبطالة من حاملي شهادات التكوين المهني، ويمكن لنا إرجاع ذلك إلى طبيعة التخصصات التكوينية لكل قطاع، فقطاع التكوين المهني يغلب الطابع المهني على جميع تخصصاته التكوينية في حين نجد العكس بالنسبة للتخصصات التكوينية في قطاع التعليم العالي.

(1) http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chomage_2010.pdf



الشكل رقم (10): معدل البطالة لدى الجامعيين بحسب الجنس والشهادة (%)(الثلاثي الرابع 2010)⁽¹⁾

إذا أمعنا النظر في نسبة البطالة لدى الجامعيين لوجدنا أن النسبة الكبرى للبطالين بحسب نوعية الشهادة والجنس نجدها لدى الجامعيين في تخصص العلوم الاجتماعية والتجارية والحقوق ب: 28.7% يليها مباشرة تخصص الآداب والفنون مباشرة ب: 27.3% ، في حين بلغت نسبة بطالة الجامعيين في كل من تخصصي كلية العلوم وكلية الهندسة 18.1% بالنسبة للأولى 18.4% بالنسبة للثانية وذلك على الترتيب، والملاحظ أن الجامعيين في تخصصي الصحة و الرعاية الاجتماعية يشكلون النسبة الأضعف للبطالة والمقدرة ب: 3.8%، و حصة بطالة الإناث في جميع التخصصات التكوينية هي أكبر من حصة الذكور في جميع التخصصات السابقة.

(1) http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chomage_2010.pdf

إن معضلة بطالة حاملي الشهادات ليست مقتصرة على الجزائر وحدها، بل تشمل جميع أقطار الوطن العربي «وتعتبر بطالة المتعلمين من التحديات الصعبة التي تواجه الدول العربية بشكل عام حيث تخالف هذه الحالة الافتراضات السائدة والتي تنص على أن زيادة المستوى التعليمي تقلل من احتمال التعطل، وأن معدل البطالة بين المتعلمين ونسبة المتعلمين بين المتعطلين تكون قليلة. وتشير بطالة المتعلمين إلى وجود خلل هيكلي في علاقة أنظمة التعليم وسوق العمل مما يؤدي إلى عدم التوافق بين المهارات والكفاءات التي تخرج من أنظمة التعليم والمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل.⁽¹⁾»

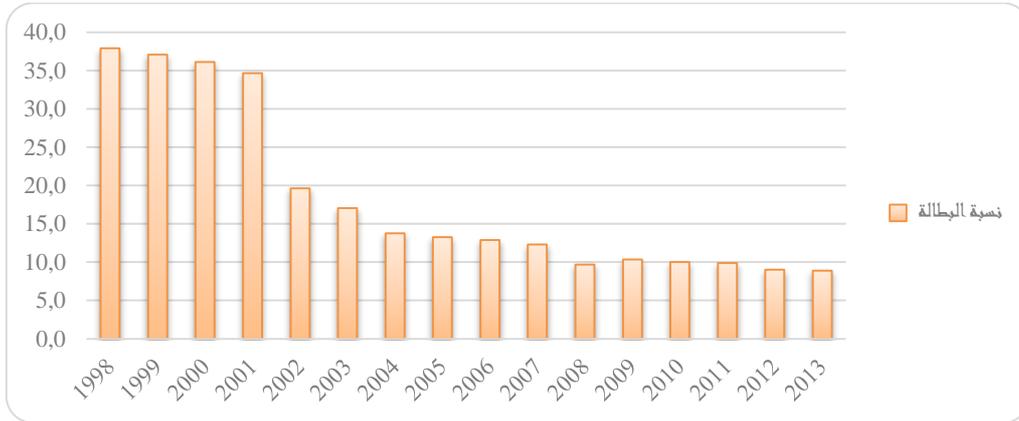
4-1-1-4-وضعية سوق العمل على مستوى ولاية بسكرة:

4-1-1-4-مستوي البطالة في ولاية بسكرة:

عرفت نسبة البطالة على مستوى ولاية بسكرة مرحلتين بارزتين كما بينه لنا الشكل رقم (10) المرحلة الأولى من سنة 1998 إلى سنة 2001 حيث تميزت هذه الفترة بمعدلات البطالة مرتفعة، ففي سنة 1998 كانت نسبة البطالة تقدر بـ 37.9% كأعلى قيمة في هذه الفترة، في حين شهدت سنة 2001 أدنى قيمة للبطالة في هذه المرحلة مسجلة نسبة 34.7% ، أما في سنوات 1999 و 2000 فكانت نسبة البطالة تقدر على التوالي بـ: 37.7% و 36.1%، وهنا لا يمكن لنا تفسير هذه النسب بمعزل عن الأسباب والظروف العامة التي تعيشها الجزائر، حيث أن ضعف وتيرة النمو الاقتصادي جراء السياسات الاقتصادية المتبعة، ونقص الاستثمارات الخاصة أو العمومية أو الخارجية كلها مجتمعة ساهمت في تفاقم معدلات البطالة وهذا يخص الفترة الأولى للبطالة، أما في الفترة الثانية والتي تميزت بانخفاض نسب البطالة، فإنه يمكن لنا إرجاع ذلك إلى التدعيم والتسهيلات التي قدمتها الدولة في سبيل

(1) حسين الطلافحة: مرجع سبق ذكره، ص 10.

استحداث وتمويل العديد من المؤسسات الصغيرة والتي من شأنها خلق العديد من مناصب العمل.

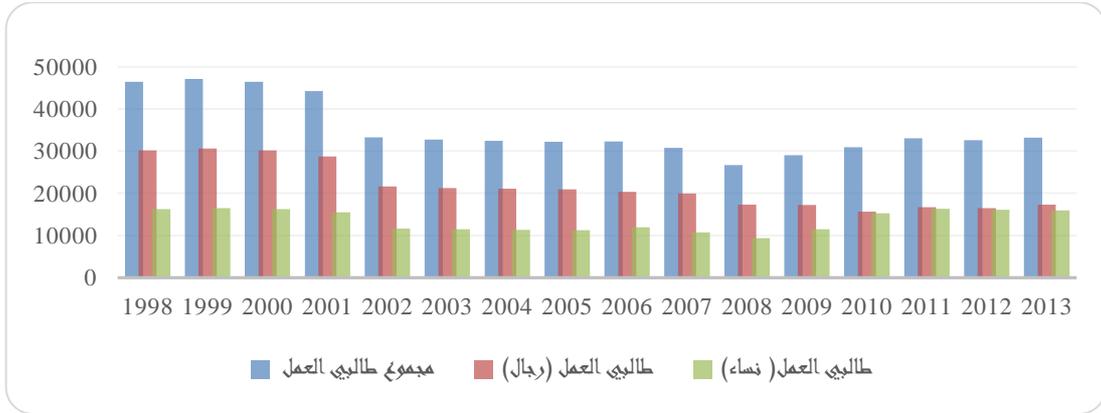


الشكل رقم (11): تطور نسبة البطالة في ولاية بسكرة (1)

يتضح لنا من خلال الشكل أدناه أن عدد طالبي العمل علي مستوي ولاية بسكرة عرف ثلاث مراحل الأولى كانت من سنة "1998 إلي 2008" حيث سجلنا فيها منحى تنازلي في عدد طالبي العمل فبعد أن كان في سنة 1998 يقدر ب: 46410 طالب عمل أصبح في سنة 2008 يقدر ب: 26662 وهو أدني عدد طالبي العمل خلال العشرية الأخيرة، و شهدت المرحلة الثانية والممتدة من "2008 إلي 2011" منحى تصاعدي في عدد طالبي العمل ليستقر العدد بعد ذلك في المرحلة الأخيرة الممتدة من "2011 إلي 2013"، ولكن إذا أخذنا بعين الاعتبار عامل الجنس بالنسبة لطالبي العمل نجد أن الذكور هم أكثر إقبالا علي العمل من الإناث وذلك في الفترة من "1998 إلي 2010" ليتساوى بعد ذلك عدد طالبي العمل بين الذكور والإناث.

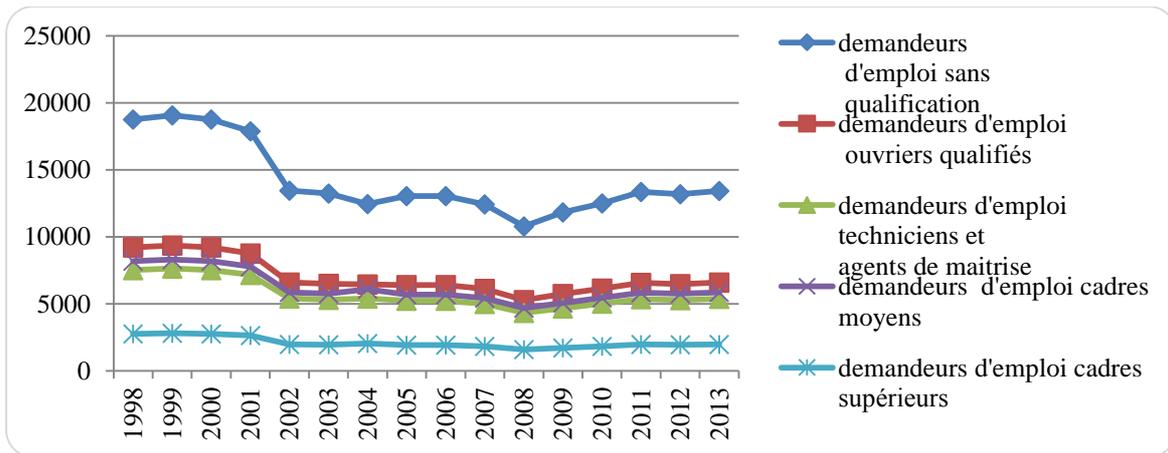
(1) معطيات مديرية التشغيل لولاية بسكرة بتصرف من الباحث.

الفصل الثاني: مقارنة سوسولوجية للبطالة



الشكل رقم (12): طالبي العمل حسب الجنس⁽¹⁾

في حين إذا تم التركيز على المستوي التأهيلي بالنسبة لطالبي العمل نجد أن أعلى عدد من طالبي العمل هو من نصيب الفئة التي لا تمتلك أي مستوى تأهيلي وكان أدني عدد تم تسجيله لدي الفئة التي تمتلك مؤهلات عالية، وكانت أعداد طالبي العمل بالنسبة للمستويات التأهيلية الآتية: العمال المهرة، والتقنيين وأعاون التحكم وأخيرا طالبي العمل من الإطارات المتوسطة متقاربة إلى حد بعيد.



الشكل رقم (13): طالبي العمل حسب المستوى التعليمي⁽²⁾

(1) معطيات أولية خاصة بمديرية التشغيل لولاية بسكرة، بتصرف من الباحث

(2) نفس المرجع السابق.

تعد البطالة من الظواهر السلبية التي تهدد السلم والاستقرار الاجتماعي، باعتبار أن دخل الفرد من عمله يمثل صمام الأمان والاستقرار له ولمجتمعه، في حين أن البطالة والحرمان من الدخل يولدان الاغتراب والتهميش الاجتماعي علاوة على سائر العلل الاجتماعية الأخرى.

الأشد وقعا وإيلاماً في بطالة الشباب هم حملة الشهادات، حيث أن مؤسسات التعليم والتدريب تبدو وكأنها مولد للبطالة والدخول المنخفضة وتعمل على هدر جهود التنمية البشرية. وانتشرت هذه الظاهرة بداية في مصر وخاصة بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة الذين يمثلون ما يزيد عن 70% من المتعلمين المتعطلين، وبالمقابل فإن 4.1% فقط من المتعطلين هم من الأميين ونسبة أقل بين من يعرف القراءة والكتابة بنسبة تقدر بـ 2.5% وهي حالة متطرفة وغير أنها سرعان ما امتدت لتشيع بين الدول العربية الأخرى كالجائر، المغرب، تونس، عمان، الأردن وسوريا... الخ.⁽¹⁾

خامساً: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة:

إن الآثار الناجمة عن البطالة باتت موضوعاً خصباً وحساساً وذا أهمية سواء للباحثين والدارسين والسياسيين وصناع القرار، لما لهذه الآثار على مختلف مناحي الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية أو الثقافية والنفسية، وبطبيعة الحال فإن هذه التأثيرات المترتبة عن البطالة تتفاوت ليس فقط من حيث الزمان والمكان وكم ونوع البطالة، وإنما أيضاً من حيث حدتها ودرجة إلحاحها.

(1) الوافي الطيب، بهلول لطيفة: البطالة في الوطن العربي: أسباب وتحديات، ص 14.

http://www.docstoc.com/docs/159577640 تاريخ التحميل : 2014/01/29

سننظر في هذا العنصر إلى تبيان الآثار الناجمة عن البطالة وبالرغم من كثرتها إلا أن الغالبية العظمى من المهتمين بهذا المجال قد أجمعت على آثار بعينها: اقتصادية واجتماعية وثقافية وأمنية وسياسية، وعلى الارتباط التكاملي بين جميع هذه الآثار.

1- الآثار الاقتصادية:

✓ "إن وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل بدون عمل يعد بمثابة إهدار لأحد عناصر الإنتاج الهامة في المجتمع، وبالتالي خفض حجم الإنتاج المحتمل، فالبطالة تعني ترك بعض الإمكانيات المتاحة للمجتمع دون استغلال واستثمار ويعتبر ذلك بمثابة هدر للموارد البشرية، ومن الناحية الاقتصادية - كما يوضح الدوسري - يعد العجز عن المساهمة في النشاط الاقتصادي هدر لأهم وأثمن المصادر المتاحة للاقتصاد، حيث يترتب على هذا الهدر حدوث فاقد مهم يتمثل في الفارق بين الإنتاج الإجمالي الممكن والإنتاج الإجمالي الفعلي" (1)

✓ انخفاض دخل المتعطلين عن العمل أو انعدامه مما يدفعهم إلى إنفاق مدخراتهم التي عملوا على ادخارها في سنوات العمل التي خلت، وما ينجر عن ذلك من انخفاض في مستوى الإنفاق أو انعدامه وضعف للقدرة الشرائية للفرد، وعليه فإن حجم الإنفاق الكلي للمجتمع سينخفض مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي، وندرك تماما ما لانخفاض الطلب الكلي من آثار انكماشية على الاقتصاد القومي لأن الطلب هو الذي يحفز الإنتاج فانخفاضه سيؤدي إلى تدني مستوى الإنتاج، "ومن ثم دخول الاقتصاد في حالة من الركود والتي تعني حركة ركود في الإنتاج والبيع والشراء وهذا ما يؤدي إلى انخفاض معدلات الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي

(1) حمد حويطي، بدر عبد المنعم وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 125.

ومنه انخفاض معدل الناتج المحلي الإجمالي والتنمية الاقتصادية⁽¹⁾ وكل هذا يؤدي إلى تفاقم معدلات البطالة.

✓ تشكل مشكلة البطالة عبئا ثقيلا على ميزانيات الدولة⁽²⁾، لأنه يتوجب على الدولة أن تخصص جزء من مواردها في شكل إعانات(*) من أجل تغطية الحاجيات الأساسية للمتعطلين طول فترة بطالتهم، ومن ثم تكون البطالة مصدرا للدخل بدون عمل للبعض، حيث كان من الممكن أن توجه هذه الإعانات لبناء المدارس والمستشفيات وإقامة المشاريع... الخ.

✓ هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، وهذه الخسارة تتمثل في التراجع والتآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلا قيما، وذات قيمة إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان قسرا وتوقفه عن العمل لفترات طويلة، لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل فقدانها وحتى لو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح بعدها أقل إنتاجية وعطاء. (3)

✓ البطالة تؤثر كذلك على حجم الإنتاج والناتج القومي، وبالتالي يكون لها تأثيرها الواضح على حركة التصدير والاستيراد، وما يسببه ذلك من اختلال للميزان التجاري

(1) مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار: مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2004. ص 333 .

(2) جمال أحمد حسين عيسى السراحنة: مرجع سبق ذكره، ص 181.

(*) تمنح هذه الإعانات في الو.م.أ و بريطانيا و غيرها من الدول الرأسمالية المتقدمة.

(3) صالح خصاونة: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للبيوع السريع، الجامعة الأردنية، الأردن، ص 181.

ففة الإنتاج يقل التصدير ولقلة الناتج القومي يتدنى الدخل وتنخفض مستويات المعيشة وتنكمش القوي الشرائية ويقل الاستيراد، وهذا في حد ذاته يصيب الميزان التجاري بحالة عدم توازن (1).

2- الآثار الاجتماعية:

انطلاقاً من الترابط التكاملي بين مختلف اثار البطالة فإنه كنتيجة للبطالة يقل دخل الفرد أو ينعدم ، وتنشأ عن ذلك مشكلات اجتماعية كبيرة متشابكة ، ويأتي في مقدمتها الفقر والحرمان وعدم إشباع الحاجات ، وتدني جودة الحياة ومستوي المعيشة والمستويات الصحية والتعليمية والترويحية ، وتقشى مظاهر اليأس وخيبة الأمل وعدم الرضا والإحباط وضعف الانتماء وقلّة الولاء والدخول في دائرة الاغتراب، والتي قد ينتج عنها مجتمعة الهجرة، التي ينتج عنها بدورها مشكلات كبيرة مثل التفكك الأسري و الانحراف الأخلاقي والطلاق وغيرها ... والتي سنتناول بعض منها تباعا .

✓ الفقر: وهو الجوع العام الذي لا يجد معه الفرد إشباعاً لحاجاته الجسمية أو النفسية أو الاجتماعية وهو حالة من مستوي المعيشة المنخفض الذي طال أمده أثر على صحة الفرد وأخلاقه واحترامه لذاته، كما أنه جريمة لأنه يجرد الإنسان من إنسانيته، فالفقير المحروم العريان الذي لا يجد مأوى، والذي لا يتوفر له ما يحفظ عليه ادميته وكرامته، يكون معرضاً ولا شك للانهييار الذي قد يقوده إلى الكفر بكل بأي وكل شيء بما في ذلك الكفر بنفسه وقيمه ومجتمعه ووطنه.

✓ الاغتراب: يعاني الشخص البطالة فيقل دخله أو ينعدم فلا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية - فضلا عن الكمالية طبعاً - يعيش الشعور بالحرمان والذل ويصاب

(1) أحمد حويتي، بدر عبد المنعم وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 126 .

- بالإحباط، يضعف انتماءه لمجتمعه ويقل ولائه له، ويغترب في وطنه وهاته أود الاسترسال فيها ومعانيها بعض الشيء. حيث أن الاغتراب هو:
- نقص وضعف القوة الاجتماعية: بمعنى شعور الشخص بالعجز وإحساسه بأن مقدراته في مجملها ليست ملكا له، وإنما تتحكم فيها وتسيرها كيانات أخرى خارجة عن ذاته غير مقدره له ومنصفة.
 - غياب المعايير أو ضعفها أو اهتزازها: بمعنى تخلخل النظرة - في وضعنا هنا - إلى العمل كقيمة اقتصادية واجتماعية، فالفرد يثابر ويكدح وتثابر معه أسرته وتكافح، ويتخرج ولكن لا يجد عملاً، فلما لا يجد مردودا للتعليم ولا يجني من العلم الذي تعلمه ثماراً يهتز التعليم أيضاً قيمة اجتماعية، ليخسر الفرد ويخسر المجتمع الاستثمار في التعليم.
 - العزلة النفسية الاجتماعية: بمعنى انفصال الشخص عن مجتمعه وتراثه والعيش في شبه عزلة لأنه يري المعايير المتفق عليها اجتماعياً (نظرياً) تتهاوي، فهي في جانب وما يحدث في أرض الواقع في جانب آخر، وهنا يصبح الشخص يعاني من الانفصام الاجتماعي.
- وعلى وجه العموم فإنه نتيجة لكل هذه المظاهر الاغترابية تبرز كثير من المشكلات، ويأتي في مقدمتها سوء التكيف والتعرض للأمراض النفسية والأمراض النفسية الاجتماعية كفقد الحس المجتمعي، واهتزاز الهوية، وضعف الانتماء الوطني، والإصابة بأمراض التبدل والسلبية واللامبالاة، وغيرها من الأمراض الاجتماعية والنفسية المدمرة، والتي قد تقود بدورها إلى مشكلات أكبر منها متمثلة في الانحرافات بشتى اتجاهاتها ومختلف صورها.
- ✓ إن العاطلين عن العمل يعيشون حالة على المجتمع وعلى إنتاج غيرهم وأن استمرار تعطلهم عن العمل ولفترات طويلة يمثل في حد ذاته عبئاً ثقيلاً على الأفراد وأسرههم

وعلى المجتمع بشكل عام.(1)

✓ إن الأشخاص الذين كانوا يشغلون وظائف ثم فقدوها وأصبحوا متعطلين عن العمل يتعرضون مع عائلاتهم لتدهور أحوالهم المعيشية ثم تدهور أوضاعهم الاجتماعية وظروفهم النفسية حينما يضطرون إلى طلب المعونة من أقاربهم وأصدقائهم وجيرانهم وقد يقع هؤلاء في مشاكل معقدة نتيجة الاستدانة والرغبة في إخفاء حقيقة أوضاعهم البائسة.(2)

✓ لا تؤثر البطالة على جميع الأفراد بالتساوي، وإنما عادة ما تتأثر الطبقات الفقيرة في العمال بدرجة أكبر، وهذا يعني أن البطالة تعيد توزيع الدخل في غير صالح الطبقات الفقيرة.(3)

✓ تمثل البطالة السبب الرئيسي للتفكك الأسري، بسبب عدم القدرة على الإنفاق لانعدام الدخل.

✓ يرتفع معدل الجريمة والانحراف في أوقات ارتفاع معدلات البطالة، مما يهدد الاستقرار الاجتماعي للمجتمع(4)، فالبطالة في تعطيها للقوى الإنتاجية تؤثر على انخفاض مستوى المعيشة(5) فبالتالي يلجأ الفرد إلى الانحراف أو السرقة أو النصب والاحتيال لكي يستطيع أن يحقق ما يريد سواء المال أو غيره.

✓ لجوء الأفراد إلى تعاطي المخدرات لأنها تبعدهم عن التفكير في مشكلة عدم وجود العمل وبالتالي توصل الفرد إلى الجريمة والانحراف.

(1) محمد أحمد العناني: مرجع سابق، ص 90.

(2) عبد الرحمان يسري: مرجع سابق، ص 307.

(3) عبد القادر محمد، عبد القادر عطية: مرجع سابق، ص 118.

(4) نفس المرجع السابق، ص 318.

(5) جمال احمد السراحنة: مرجع سابق، ص 182.

✓ الهجرة إلى بلدان أخرى للحصول على عمل، لأنهم يعتبرون أن العمل في بلد آخر هو الحل الأمثل.

3- الآثار السياسية:

❖ تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية حيث يبدأ ظهور التيارات المختلفة حسب الظروف السياسية والاجتماعية التي تحيط بالمجتمع ككل مما يهدد الأمن السياسي للدولة وهذا يؤدي إلى عرقلة التنمية الاقتصادية للبلاد. حيث يشتغل زعماء تلك التيارات بوجود ظاهرة أو مشكلة البطالة بالمجتمع وتفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل فيقومون بتشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي للوطن. (1)

❖ انخفاض الرضا لدى المواطن عن أداء المؤسسات التشريعية والتنفيذية في مواجهة ظاهرة البطالة، مما يؤدي إلى ضعف الولاء والانتماء لدى العاطل عن العمل وخروجه عن النظام العام.

❖ إن البطالة كانت من أقوى الأسباب التي أدت إلى ظهور نقابات العمال التي تأسست من أجل الدفاع عن حقوقهم، وحفظ تأميناتهم الاجتماعية والصحية والتعليمية، مما جعل لهذه النقابات بعداً سياسياً، حتى أصبحت هي التي تسير شؤون الدولة في بعض البلدان، ويعتمد المرشحون عليها لنيل أعلى الأصوات والإمساك بزمام الأمور. وعليه فإن للنقابات والاتحادات العمالية تأثير كبير في رسم سياسات الدولة، وبل وإسقاط الحكومات، أو إبقاؤها، فالبطالة لها تأثير واضح في خلق هزات سياسية واقتصادية لأي دولة كانت متقدمة صناعياً أو دولة نامية. (2)

(1) محمد علاء الدين عبد القادر: مرجع سابق، ص 87.

(2) جمال حسن أحمد عيسى السراحنة: مرجع سابق، ص 184.

الفصل الثالث

الدراسة النظرية للتكوين الجامعي

تمهيد:

أولاً: الاتجاهات النظرية لدراسة التكوين الجامعي

ثانياً: التعليم والبطالة من منظور سوسيو-اقتصادي

ثالثاً: التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر

رابعاً: واقع والتكوين الجامعي في الجزائر

تمهيد:

يشكل التعليم العالي عنصراً أساسياً في منظومة المجتمع ومن أهم المراحل التعليمية في حياة الإنسان، وتظهر أهميته في المجتمع كونه يعد أهم وسائل اللحاق بركب الإنسانية واستكمالاً لما تم تحقيقه في مراحل التعليم الأساسية والثانوية، ولذلك فإن تحقيق جودة التعليم تتطلب توجيه كل الموارد البشرية والنظم والعمليات والبنية التحتية من أجل خلق مخرجات مواتية للابتكار والإبداع لضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهيئ الطالب لبلوغ المستوى الذي نسعى جميعاً لبلوغه وبالجودة القادرة على بناء الفرد المتعلم والمجتمع وفق التطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة.

لذلك تطرقنا في هذا الفصل إلى الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة ثم إلى المداخل الإدارية الحديثة ودورها في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي ثانياً، كما عرجنا إلى التطور التاريخي للتكوين الجامعي في الجزائر وأهم المحطات المميزة في مسيرته، وفي الأخير حاولنا تسليط الضوء على واقع الأعداد والتكوين في الجامعات الجزائرية.

أولاً: الاتجاهات النظرية لدراسة الجامعة:

الجامعة هي مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين، وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة، منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا، يمنح بموجبها درجات علمية للطلاب⁽¹⁾.

أو هي مؤسسة تنشأ بموجب قانون خاص بها، وتتمتع بشخصية اعتبارية ذات استقلال مالي وإداري وعلمي، وتشرف عليها الدولة، ومدة الدراسة فيها لا تقل عن أربع سنوات أو ما يعادلها وتمنح الدرجة الجامعية الأولى البكالوريوس الليسانس على الأقل⁽²⁾.

تعد النظرية محاولة لإعادة صياغة الواقع على مستوي الذهن، ونظراً لذلك ظهرت مجموعة من النظريات السوسيولوجية التي حاول أصحابها تفسير الواقع المعاش من خلال تركيزهم على بعض القضايا والمشكلات التي تتخبط فيها المجتمعات، ولعل من أهم هذه القضايا مسألة ملائمة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية، وطلبك باعتبار الجامعة نسق تنظيمي مؤسس كأي تنظيم آخر. وفيما يلي طرح لأبرز هذه النظريات وإسهامات أصحابها في إبراز وجهة نظرهم تجاه الجامعة وعلاقتها بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي.

1-الاتجاه الماركسي:

تتطلب النظرية الماركسية في تحليلها لمنظومة التعليم العالي من الافتراض الأساسي الذي تستند إليه والذي مؤداه وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج في المجتمع والبنية التحتية على مجمل مظاهر البناء الفوقي، بما يتضمنه من فكر وقيم وتفكير وتعليم، وإن هذا

(1) عيسى صالحين فرج، مصطفى عبد الله محمود الفهري: واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، المجلة

العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 6، العدد: 14، 2013، ص 159.

(2) عيسى صالحين فرج، مصطفى عبد الله محمود الفهري: نفس المرجع السابق، ص 11.

التأثير هو المحدد الأساسي في بلورة وظيفة التعليم الأساسية في مجتمع ما، بهدف إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه، ومن ثم فإن مصير الأفراد وموقعهم في البناء الاجتماعي - في ضوء هذا السياق - يتحدد بناءً على وضعهم الطبقي، فالطبقة هي المحك الأخير للتمييز الاجتماعي، والتعليم هو أداة للتصنيف والانتقاء وإضفاء الشرعية على الأوضاع التي سبق تحديدها طبقياً، ومن ثم تعكس الأوضاع الطبقيّة نفسها على النظم التعليمية ونتائجها (1) ومن رواد هذا الاتجاه نجد كل من :

✓ ليس التوسير:

يعد "التوسير" واحد من المفكرين الذين أسهموا في فهم قضية العلاقة بين النظام التعليمي وأسلوب الإنتاج والعلاقات الاجتماعية في المجتمعات الرأسمالية، حيث قدم إطاراً عاماً لتحليل النظام التعليمي من وجهة النظر الماركسية باعتبار التعليم مكون من مكونات البناء الفوقي الذي يتشكل بواسطة البناء التحتي، ومن ثم فإن نظام التعليم يعكس علاقات الإنتاج بل ويخدم مصالح الطبقة الرأسمالية المسيطرة، وينطلق التوسير في تحليله لنظام التعليم في المجتمع الرأسمالي من فكرة مؤداها أن استمرارية الطبقة الحاكمة في مواقع السيطرة يتطلب إعادة إنتاج قوة لعمل تلك العملية التي تتطلب عمليتين فرعيتين أولهما: إعادة إنتاج المهارات الضرورية اللازمة لكفاءة قوة العمل، وثانيها: إعادة إنتاج إيديولوجية الطبقة الحاكمة وتنشئة العمال في كنفها، هذه العمليات من شأنها ضمان توفير قوة العمل اللازمة وإكسابها الكفاءة التكنولوجية من ناحية، ومن ناحية أخرى خضوعها للطبقة الرأسمالية (2) .

(1) حمدي علي أحمد: مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1955، ص 18

(2) نفس المرجع السابق، ص ص: 150-151 .

✓ بيير بورديو وجين كلود باسرون:

تنطلق المقولة الرئيسة "لبورديو" و"باسرون" من أن المؤسسات التربوية في كافة المجتمعات تسهم في توليد علاقات القوة الراهنة، ولقد تأثر "بورديو" وغيره من أصحاب النظرية الماركسية بمدخل "دوركايم" في تحليل التعليم، وتكشف دراسة "بورديو" و"باسرون" عن وظيفة النظام التعليم ودوره الفعال في إعادة إنتاج البناء الطبقي للمجتمع الصناعي، فالهرم الاجتماعي الطبقي ليس مجرد محصلة لبناء علاقات القوي المرتبطة بتوزيع السيطرة في المجال الاقتصادي، بل إن ظروف إعادة إنتاج هذا النظام له صلة وثيقة ومباشرة بالمؤسسات التربوية (1)

وعليه فالنظم التربوية في واقع الأمر تضطلع بمهمة انتقاء اجتماعي مؤسس على معايير ثقافية للطبقة المسيطرة، فوظيفة نقل المعرفة التي تقوم بها المدرسة كنشاط فني له قواعده، تستخدم في حقيقة الأمر لمساندة الصفوة الاجتماعية وموازرتها للحصول على القوة بواسطة النجاح المدرسي، إن الدور الرئيسي للنظام التعليمي هو العمل على تحقيق إعادة الإنتاج الثقافي.

2-الاتجاه الوظيفي:

ينظر هذا الاتجاه إلي المجتمع باعتباره نسقاً اجتماعياً مترابطاً داخلياً، بحيث يشمل نظاماً مترابطة ومتداخلة ومتناغمة وظيفياً فيما بينها وعن طريق التفاعل بين الأنساق الفرعية يحدث تكامل النسق الرئيسي أو النظام، ومن ثم فإنه لكي نفهم أي نظام من نظم المجتمع [الأسرة، الدين، التعليم، الاقتصاد،...] فإنه يجب النظر إليه في علاقته بالمجتمع ككل وعلاقته بالنظم الفرعية الأخرى المكونة للنسق، وفحصه في ضوء الإسهام - الوظيفة - التي

(1) حمدي علي أحمد: مرجع سبق ذكره، ص ص 162-163 .

يقوم بها هذا النظام، والوظيفة هنا كما يراها البعض تعني التأثير الذي يحدثه الجزء في الكل وفي الأجزاء الأخرى المكونة للكل.

وبناءً على ما تقدم فإن الأنساق الفرعية كالنسق التعليمي يتم تحليلها من زاوية وظيفتها في تحقيق التضامن الداخلي بين مكونات المجتمع، فالنظام التعليمي يلعب دوراً أساسياً في البناء الاجتماعي ككل ويؤثر في جميع النظم الاجتماعية الداخلة في تكوينه، فهو يؤثر في النظام الاقتصادي السائد ويزداد تأثيره كلما تعقد مستوى المهارات التي تتطلبها التكنولوجيا الحديثة، وفي الوقت نفسه فإن وظائف التمييز والانتقاء تجعل التعليم بالضرورة على علاقة وثيقة بالظواهر الديموغرافية للمجتمع وأيضاً نظام التدرج الطبقي السائد في المجتمع (1).

✓ إيميل دوركايم:

يرى "إميل دوركايم" أن للنظام التربوي وظيفة هامة في تجانس المجتمع فيما يقوم به هذا النظام من نقل معايير وقيم المجتمع من جيل إلى جيل آخر، ويقرر "دوركايم" أن النظام التربوي يكسب الأفراد المهارات النوعية الضرورية واللازمة للمهنة التي سوف يقومون بها في المستقبل، وهذه الوظيفة ضرورية في المجتمع الصناعي الذي يتميز بتزايد تقسيم العمل المعقد (2).

✓ تالكوت بارسونز:

يرى "بارسونز" أن الأفراد باعتبارهم أعضاء في النسق الاجتماعي تتم تنشئتهم اجتماعياً عن طريق النظام التربوي الذي يعدهم لممارسة أدوارهم المتوقعة منهم في مجتمعهم، وفي ضوء ذلك يحدد "بارسونز" وظيفتين للمدارس كأنساق اجتماعية: الوظيفة الأولى هي تقديم الأساس الذي تنهض عليه عملية التنشئة الاجتماعية وثانيها تعمل المدارس

(1) حمدي على أحمد: مرجع سبق ذكره، ص: 125.

(2) رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة باتنة، الجزائر، 2008/ 2009، ص: 25.

باعتبارها ميكانيزمات يتم بواسطتها تحديد أدوار الراشدين من الأفراد، وهذه تحدده أنواع التعليم المختلفة من الابتدائي إلى الجامعي، لكل ذلك يعتبر "بارسونز" النظام التربوي مسؤولاً عن إعداد الموارد البشرية المؤهلة اجتماعياً ومهنياً للقيام بدورها المتوقع في المجتمع (1).

3-الإتجاهات الحديثة:

3-1-نظرية التحديث:

ظهرت هذه النظرية في أوروبا مع بداية الخمسينات من القرن الماضي محاولة التركيز على مجموعة من العوامل التي تأثر بصورة مباشرة في عمليات التنمية ومنها عامل التعليم، وذلك لتختلف في كثير من جوانبها مع أنصار النظريات البنائية الوظيفية التقليدية التي تبنت تفسير عمليات التغيير والتطور الاجتماعي من رؤية تفاؤلية محافظة على التنظيم الاجتماعي ومستقبل الجنس البشري (2).

لقد ركزت نظرية التحديث على أن التغيير التكنولوجي وخاصة في مجال الإنتاج يوفر الأساس اللازم للتغيير في الأنساق التعليمية بالإضافة إلى تأكيد دور التعليم ذاته في تحديث أنساق الإنتاج ونظم المجتمع والعلاقة المتبادلة التي تربط بينهما، وأن التوسع في التعليم وتنوع الأنساق التعليمية يعكس التغيرات التكنولوجية التي يفرضها البناء المهني، وتزايد الطلب على المهارات الفنية المتخصصة (3).

وتعتبر نظريات التحديث إحدى النظريات السوسيولوجية التي تبناها العديد من علماء الاجتماع المحدثين الذين سعوا إلى تحليل الإنجازات التي أحرزتها الدول المتقدمة الصناعية على أمل أن تسعي الدول غير المتقدمة لتحقيق مثل هذا الإنجاز متبعة نفس

(1) حمدي على أحمد: مرجع سبق ذكره، ص ص: 131-133.

(2) عبد الله محمد بن عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع، ج2، ط1، بيروت، دار النهضة العربية، ص: 32.

(3) حمدي علي أحمد، مرجع سبق ذكره، ص: 140.

الطرق التنموية التي استخدمتها الدول المتقدمة حالياً لإحداث عمليات التغيير والتطور والتقدم في مجتمعاتها (1).

ومن أهم إسهامات هذه النظرية إسهامات "دافيد ماكلياند" خلال ستينات القرن الماضي والذي حاول تحليل العملية التطورية لنشأة عملية التحديث مشيراً إلى العوامل التي بموجبها أحرزت بعض المجتمعات تقدماً ملحوظاً من الناحية الاجتماعية والتكنولوجية عن غيرها من المجتمعات الأخرى، فلقد حاول "ماكلياند" أن يصور أهمية التعليم والتنشئة الاجتماعية وأثرهما على عملية التحديث والتغير الاجتماعي وإحداث التنمية التكنولوجية والتنظيمية و الاجتماعية من خلال استخدام بعض المتغيرات السيكولوجية مثل الإنجاز، الدافعية، السمات والقيم والمعتقدات، ولكن ذلك لا يمكن الاعتماد عليه فقط في تفسير عملية التحديث خاصة في المجتمعات النامية فهناك المحتوى الثقافي والاجتماعي والحضاري والتاريخي الذي لا يمكن تجاهله في تفسير عمليات التحديث (2).

3-2- نظرية الرأس مال البشري:

تعد هذه النظرية امتداداً فكرياً وإيديولوجياً للنظرية الوظيفية بصفة عامة في صياغتها المحدثه، ويتمثل الإسهام الأساسي لهذه النظرية في محاولة تبرير التوسع الهائل في الأنساق التعليمية والاستثمارات الضخمة التي خصصت للتعليم في العديد من الدول، وجدوى مثل هذا الإنفاق الكبير على التعليم والعائد منه بالنسبة للأفراد والمجتمع، ولقد كان الدافع وراء زيادة الطلب على التوسع في التعليم هو ارتفاع العائد الذي يحصل عليه الأفراد الذين يتلقون تعليماً على مختلف المستويات (3).

(1) عبد الله محمد بن عبد الرحمن: مرجع سبق ذكره، ص: 30.

(2) عبد الله محمد بن عبد الرحمن: مرجع سبق ذكره، ص: 34.

(3) حمدي علي أحمد: مرجع سبق ذكره، ص: 141.

وتعتبر إسهامات عالم الاقتصاد الأمريكي "تيودور شولتز" من أهم الإسهامات الاقتصادية التي تبنت نظرية الرأسمال البشري وتحليل العلاقة المتبادلة بين التعليم ومخرجاته من القوى العاملة باعتبارها من استثمار الرأس المال وبين ما يسمى بالتنمية الاقتصادية كأحد الأسس الرئيسية لعملية التنمية الشاملة، فالتعليم هنا ليس نوعاً من أنواع الاستهلاك بقدر ما هو نوع من الاستثمار الإنتاجي.

ولقد ناقش "شولتز" أهمية التعليم ودوره في تحسين الظروف الاقتصادية التي جاءت كنتيجة طبيعية لإعطاء الفرد القدرات والكفاءات اللازمة، أو ما يعرف بالمؤهلات المطلوبة لتكوين الخيارات الشخصية للفرد الذي يسعى بها من أجل الحصول على المهارات العلمية والفنية التي تؤهله لدخول سوق العمل البشري، ويكون نواة التكوين ما يعرف بالقوى العاملة المدربة التي تؤدي وظيفتها الأساسية نحو تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية الصناعية الشاملة.

كما يركز "شولتز" على وجوب تفسير نظام التعليم الجامعي في ضوء النظم السياسية والاقتصادية، فهناك بعض الدول النامية ذات النظم الاشتراكية والبعض يتبع السياسات الاقتصادية الرأسمالية وما يسمى باقتصاد السوق كل ذلك يجب أن يؤخذ في الاعتبار لفهم العلاقة المتبادلة بين مؤسسات التعليم العالي والحكومات الوطنية بالدول النامية ومدى الاهتمام بدور العلم والتكنولوجيا ومؤسسات التعليم العالي⁽¹⁾.

كما يرى "شولتز" أن التعليم العالي في أي مجتمع ليس نشاطاً حراً بل العكس فهو نشاط اقتصادي له تكاليفه، وكذلك فإن الموارد المحدودة التي تخصص لدعم الجامعات والكليات والخدمات التي توفرها ذات قيمة عالية، ويمكن تقدير نفقات التعليم العالي بسهولة أكثر من استطاعتنا تقدير عوائدها التي تظهر في صورة خدمات.

(1) عبد الله محمد بن عبد الرحمن: مرجع سبق ذكره، ص 39-40.

وعليه يمكن القول أن نظرية الرأسمال البشري ركزت على أهمية النمو الاقتصادي ولكنها لم تراعي في تفسيراتها كيفية إحداث هذا النمو وارتباطه بعملية التنمية الشاملة، كما أنها اقتصرت فقط على ما يعرف بالتنمية الاقتصادية دون الأخذ في الاعتبار بالتنمية الاجتماعية، كما يظهر في تحليلاتها محاولة البعض منهم تفسير الجامعات على أنها تنظيمات اقتصادية وهذا بعيدا عن الواقع، فهل يمكن النظر إلى الجامعات على أنها مصنع المعرفة؟ وهذا ما أنكره علماء الاجتماع وخاصة "تالكوت بارسونز".

3-3- نظرية الأنساق الاجتماعية:

يري أنصار نظرية الأنساق الاجتماعية أن الأنساق تنقسم إلى قسمين أساسيين هما: أولهما الأنساق المفتوحة والتي تتفاعل بصورة مباشرة مع بيئتها، وثانيها الأنساق المغلقة التي تكون على عكس الأنساق الأولى ولا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها، ويركز علماء نظرية الأنساق الاجتماعية على النوع الأول من الأنساق لدراستها وتطبيقها في تحليلاتهم على المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات مؤكدين أنه لا يمكن أن تعيش مؤسسة تعليمية دون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها.

وتحاول بعض الدراسات الحديثة أن تحلل طبيعة المؤسسات التعليمية ودرها في المجتمع وحتمية العلاقة المتبادلة بينها وتتمثل تلك العلاقة ومضمونها باختصار في (1):

✓ المدخلات: وهي تعتبر محصلة الأشياء التي تحصل عليها المؤسسات التعليمية من المجتمع باعتبارها البيئة الخارجية لها، ومن أهم عناصر المدخلات التي تحصل عليها المدارس والجامعات مثل المعرفة والقيم والأهداف والموارد المالية التي تدعم جميعها بقاء هذه المؤسسة واستمرار وجودها.

(1) عبد الله محمد بن عبد الرحمن: مرجع سبق ذكره، ص ص: 50-51.

✓ العملية التعليمية والأكاديمية: وتشير إلى مجموعة العناصر المتداخلة التي تفسر الدور الوظيفي والبنائي الذي تقوم به المؤسسة التعليمية في المجتمع، كما توضح العملية التعليمية والأكاديمية عددا من الإجراءات والمظاهر البنائية والوظيفية مثل البناء الفيزيقي للمؤسسات والأفراد الذين يقومون بأعباء العملية التعليمية بالإضافة إلى الخدمات المعاونة لهم، وكذا التكنولوجيا المتمثلة في الأدوات الفنية والمعامل والوسائل التعليمية المتطورة.

✓ المخرجات: وتشمل حصيلة التفاعل للعملية التعليمية والأكاديمية ونوعية فئة الخريجين منها والتي تكون مؤهلة لخدمة المجتمع وقادرة علي تحسين كواره الفنية والبشرية العاملة.

إن تحليل مكونات المدخلات والمخرجات للمؤسسة التعليمية يكشف لنا بوضوح عن مدي نوعية أنماط التفاعل المستمر بين تلك المؤسسات وغيرها من المؤسسات الاجتماعية الأخرى.

من خلال هذا العرض الموجز لأبرز الاتجاهات النظرية في دراسة الجامعة وعلاقتها بالنظم الاجتماعية الأخرى حاولنا الأخذ بالمدخل التكاملي لتغطية مختلف جوانب الظاهرة المدروسة من خلال هذا البحث الذي نحاول دراسة التكوين الجامعي من خلال مخرجاته ومدي ارتباطاتها باحتياجات التنمية ومن ثم احتياجات سوق العمل وإلى أي مدي يسهم التكوين الجامعي في بطلالة مخرجاته.

ثانياً: التعليم والبطالة من منظور سوسيو-اقتصادي:

ما من شك أن دراسة التعليم تسهم في معرفة الكثير من التصورات التي تتم مناقشتها وتحليلها بواسطة علماء الاجتماع المتخصصين في مجالات تخصصهم المتعددة، حيث اهتم

هؤلاء الباحثين بدراسة التعليم كنظام له علاقة وظيفية متداخلة بينه وبين بقية النظم الاجتماعية الأخرى، إلى جانب تناولهم لقضايا أخرى هامة وذات صلة مثل: القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم، الاستثمار التعليمي، وكذا دور المؤسسات التعليمية وخصوصاً منها الجامعات في المجتمعات الحديثة باعتبارها مؤسسات هامة تمد جميع التنظيمات الأخرى بجميع التخصصات العلمية الضرورية لعملية العمل والإنتاج، وهو ما يتم توضيحه في العناصر الآتية:

1- المؤسسات التعليمية كتنظيمات اجتماعية:

يؤكد علماء البنائية الوظيفية على ضرورة دراسة العلاقة بين البناء والوظيفة، واعتبار المؤسسات التعليمية كنوع من البناءات الاجتماعية التي ترتبط بمجموعة من الوظائف الهامة التي تحدد لها مسبقاً، وإذا ما حدث خلل في مكونات هذا البناء فسيتربط عليه خللاً وظيفياً في المهام والواجبات أو الأهداف العامة التي يسعى للوصول إليها، من هذا المنطلق ركز علماء الاجتماع على دراسة المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات واعتبارها أنساقاً اجتماعية ترتبط ببقية الأنساق الاجتماعية الأخرى المكونة للمنظومة الكلية أو البناء العام، وهذا ما يتضح في تحليلات "تالكوت بارسونز" و "روبرت ميرتون".

لكن مع ظهور علم اجتماع التنظيم واعتباره أحد فروع علم الاجتماع الذي يُعنى بدراسة التنظيمات الاجتماعية أياً كان نوعها، تطور الاهتمام بدراسة المدارس والجامعات واستطاع علماء علم اجتماع التنظيم عن طريق تبنيهم النظريات والمداخل السوسيولوجية من دراسة المؤسسات التعليمية من مختلف جوانبها وتحليل المشكلات التي تواجهها أثناء قيامها بمهامها الوظيفية في المجتمع الحديث. علاوة على ذلك استطاع علماء علم اجتماع التنظيم أن يدرسوا المؤسسات التعليمية في ضوء تحليلهم لمجموعة الأدوار الوظيفية سواء لهذه المؤسسات، وكذا تحليل

جميع الأدوار الوظيفية الأخرى للطلاب أو أعضاء الهيئات التدريسية، ومعرفة ما ينبغي أن يكون عليه هذا الدور في هذه المؤسسات.

من جهة أخرى اهتم علماء علم اجتماع التنظيم بدراسة المؤسسات التعليمية المختلفة في ضوء ما يعرف بتفسير العلاقة المتبادلة بينها كأنساق فرعية، وبين بقية الأنساق الفرعية الأخرى المكونة للمجتمع، مثل دراسة العلاقة المتبادلة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته من القوى العاملة المؤهلة، فالجامعة هي مؤسسة تعليمية لا تعمل في فراغ بقدر ما تؤدي وظيفتها في المجتمع، فهو النسق الأكبر الذي يعترف بشرعيتها وبمدى تناغمها وتكاملها مع بقية الأنساق الفرعية المكونة للمجتمع، ومن ثم لا ينبغي لها -أي الجامعة- أن تغرد خارج السرب.

واختصاراً لما سبق ذكره يهتم علماء علم اجتماع التنظيم بدراسة المؤسسات التعليمية بما فيها الجامعات كأنساقٍ فرعية لها أدوار ووظائف تقوم بها ضمن نسق اجتماعي أكبر يتمثل في المجتمع حيث تربطهما علاقة تبادلية، فالجامعات تعتبر مصدراً لتخريج الكفاءات العلمية على اختلاف تخصصاتها العلمية لتزود بها باقي الأنساق الفرعية الأخرى المكونة للمجتمع، وهو ما يعود بالنفع إن على المستوى الكلي (البناء)، حيث يتجسد ذلك في عوائد اقتصادية واجتماعية يجنيها كل من الفرد والمجتمع على السواء، على مستوى المجتمع تحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة معدلات النمو، وعلى المستوى الفردي الولوج لعالم الشغل وتحقيق ذاته والقيام بالفعل الاجتماعي من خلال المساهمة في التنمية المحلية، ومن ثم الابتعاد عن شبح البطالة.

2- القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم:

لم يتم الاعتراف بالدور الذي يقوم به التعليم في تطور المجتمع وتنميته من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية إلا بعد أن ظهرت الدراسات والأبحاث وبينت أن العائد

المادي للتعليم يقدر بثلاثة أمثال العائد من الاستثمارات المالية في المجالات الأخرى، ثم ظهرت نظريات أخرى تهتم بقطاع التعليم وتجعل من الإنسان قيمة رأسمالية عالية وعاملاً أساسياً مؤثراً في تطور المجتمعات وذلك خلاف ما نادى به العالم الاقتصادي "كينز" في الثلاثينيات من القرن العشرين بأن الرأسمال المادي هو أكبر عامل للتنمية، إلا أن ما حدث بعد الحرب العالمية الثانية قلل من أهمية هذه الفكرة حيث بدأت الدول المتضررة من الحرب تعيد بناء اقتصادها على أساس الاهتمام بالإنسان والتركيز عليه كقوة فاعلة في تنمية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً، واستند العلماء في ذلك إلا كل من التجربة الألمانية واليابانية بعد الحرب العالمية الثانية، وعندما تبين أن شعوب هذه البلاد بدأت تصعد سلم التقدم، بدأ المخططون الاقتصاديون يخططون للاستثمار في الإنسان بدلاً من الاستثمار في رأس المال فقط.

فالتعليم يساهم في بناء المجتمع وتقدمه في اتجاهين أساسيين هما: الاتجاه الاجتماعي والاتجاه الاقتصادي، لذا فالتعليم وظيفتان أساسيتان هما "الوظيفة الاجتماعية" التي تسعى إلى اعداد وتهيئة القوى العاملة ثقافياً واجتماعياً بشكل يناسب البيئة الاقتصادية والفنية والمهنية الجديدة، و"الوظيفة الاقتصادية" التي تسعى أيضاً إلى اعداد وتدريب القوى العاملة الفنية المطلوبة في جميع الميادين، أو بعبارة أخرى فإن الوظيفة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم تسعى إلى ترقية المستويات الاجتماعية لإحداث التحول الاجتماعي اللازم للتحويلات الاقتصادية الحاصلة لغرض ترقية النظام الاجتماعي ككل من خلال تكامل البعدين الأساسيين المهني والإنساني للفرد⁽¹⁾ وهنا

(1) غربي صباح: مرجع سبق ذكره، ص ص: 83-84.

تتجلى أبهى صور التساند الوظيفي بين النسقين أي المواءمة والتكامل بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات واحتياجات الوظيفة ومن خلاله سوق العمل. يتضح أيضاً أن ما يُسهم به التعليم من الناحية الاجتماعية لا يتعارض مع ما يسهم به من الناحية الاقتصادية، فالاقتصاد الذي يقوم على أساس التعليم يبني جزءاً هاماً من ثقافة وحضارة المجتمع، وإلى هذا الجانب العلمي والتطبيقي يجب أن يُوجّه التعليم بمختلف أطواره، كما يجب أن يسير الاقتصاد الحديث وفق هذا المنحى، وإن كان من الخطأ معالجو بعض الجوانب الاقتصادية بعيداً عن النواحي الإنسانية والحضارية فإنه من الخطأ أيضاً أن نعالج النواحي الاجتماعية ومنها الأنشطة التعليمية بعيداً عن الأسس الاقتصادية⁽¹⁾.

يسعى التعليم ضمناً إلى تحقيق أهداف كبيرة تتمثل في المساهمة في نضج وفتح شخصية الفرد، كما يهيئ عمال المستقبل ويعمل على إدماجهم مع قيم المجتمع وأهدافه، إضافة إلى المساهمة في تكوين العمال بتزويدهم بالتأهيل والمهارة اللازمين لاستيعاب ومواكبة التطور التكنولوجي واستخدامه بطريقة رشيدة، ويدعم التعليم أيضاً الانتماء السياسي للوطن والدولة ويحفظ لها وحدة أراضيها، ويظهر هذا بوضوح من خبة تعليم الأفراد في مناطق الاتصال بين الدول بعضها ببعض، وتعليم الأقليات في البلاد التي يوجد فيها تعليم قومي موحد⁽²⁾.

ومما تقدم يمكن اعتبار أن التعليم هو المحدد الأساسي لتنمية المعارف واكتساب المهارات وتشجيع الاتجاهات الحديثة لتنمية روح الابتكار والتجديد، وذلك بإعداد

(1) فاروق عبده فليحة: اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2003، ص ص: 61-62.

(2) حمزة مرداسي: دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص: 7.

فنيين متخصصين وقوى عاملة مؤهلة تضمن من خلاله أولاً مناصب عمل قارة تتوافق وقدراتها فتساهم بذلك بدفع عجلة الإنتاج والصناعة، لهذا لا بد أن يرتبط التعليم بشكل مباشر مع سوق العمل ليكون الآلة التي تنتج أفراد أكثر كفاءة وإنتاجية، كما أن المجتمع الذي ترتفع فيه نسبة الأفراد المتعلمين يكون أكثر إدراكاً وأحسن تعاملًا مع التحولات الاقتصادية والسياسية العالمية، إلى جانب ذلك يساعد التعليم على استيعاب التكنولوجيا الحديثة واستخدامها الاستخدام الأمثل عن طريق الغاء المعايير التقليدية وتهيئة ظروف جديدة أكثر ملائمة للعصر الحديث⁽¹⁾.

وهذا ما بين أن العائد على التعليم ليس فقط عائد خاص يعود على الفرد بذاته، بل يشمل عائده الاقتصاد والمجتمع ككل، وهو ما سنوضحه بشيءٍ من التفصيل في العنصر الموالي.

3-العائد من الاستثمار في التعليم:

يعد العنصر البشري اهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تطور المجتمع وتتميته، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم هذا الأخير في تراكم الرأس المال البشري، فنظريات النمو الاقتصادي تشير إلى أن التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة كلما كانت قوة العمل أكثر معرفة ومهارة، لذا يعتبر تراكم الرأس المال البشري من العوامل المساعدة في التقدم التقني بل أهمها على الاطلاق، ذلك لأن التقدم التقني هو نتاج العقل البشري بالدرجة الأولى.

وتأسيساً لما سبق فإن قضية الاستثمار في التعليم تعد أهم القضايا التي يهتم بدراستها علم الاجتماع عند دراسة العلاقة المتبادلة بين النظام التعليمي والمجتمع بكافة

(1) بلعربي أسماء: مرجع سبق ذكره، ص: 53.

مؤسساته وهياكله، تلك القضية التي تعكس بوضوح جوه العلاقة بين التعليم والتقدم الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، حيث الكثير من علماء الاجتماع والاقتصاد بدراسة الاستثمار التعليمي من جوانب متعددة، ويرجع الفضل كما ذكرنا آنفاً لنظرية "الرأس المال البشري" التي ترتبط بتصورات "شولتر" في تحليلها لأهمية التعليم واعتباره المكون الأساسي لرأس المال البشري والعامل المساعد والمسهل للولوج لسوق العمل. وقد استفادت دول كثيرة من خلال الاسترشاد بمضمون نظرية "رأس المال البشري" التي تؤكد على أهمية تعليم وتنقيف القوى العاملة وتطوير قدراتها المستمرة حتى تتمكن من الانخراط في عالم الشغل من جهة، وأن تكون لديها القدرة على استيعاب ومسايرة التغيرات التكنولوجية المتسارعة ومحاولة تطبيقها في المؤسسات الإنتاجية من جهة ثانية، هذا ما دفع العديد من الدول النامية والمتقدمة على حد سواء تخصص جزءاً كبيراً من ميزانياتها من أجل التعليم وتطوير المؤسسات التعليمية. ينقسم الاستثمار في المادي في ميدان التعليم إلى:

3-1- الاستثمار الاجتماعي:

يتضمن هذا الاستثمار نوعين من الكلفة أحدهما مباشرة تشكل كلفة وقت المعلمين (ويقاس برواتبهم) وكلفة استخدام المباني (ويقاس بالإيجار السنوي للبنائيات غير الحكومية والعمر المتوقع لها) وأثمان الأثاث واللوازم والكتب، والأخرى كلفة غير مباشرة تتمثل في قيمة وقت الطلبة (ويقاس بدخل أقرانهم وزملائهم في سوق العمل).

3-2- الاستثمار الفردي (الخاص):

يتضمن هذا الاستثمار أيضاً نوعين من الكلفة أحدهما مباشرة والأخرى غير مباشرة، ويصف الباحثون هذا الاستثمار بأنه يمثل النفقات الكلية لأجور الدراسة والكتب

والسفر وكل ما يدفع من قبل الطالب نفسه باعتباره كلفة مباشرة، وما يرتبط بقيمة وقت الطالب باعتباره كلفة غير مباشرة (1).

بعبارة أخرى وكإيجاز لما تم طرحه سابقاً، « فهناك نوعان من العائد من الاستثمار في التعليم: عائد خاص (فردى) وعائد اجتماعى، وأن هذا العائد هو أعلى وأكثر إيجابية من الاستثمار في قطاعات المجتمع الأخرى (2) .

في نفس الوقت فإن الاستثمار التعليمى لا يقتصر فقط على الفوائد الاستثمارية التي تعود على المجتمع، فالتعليم في حد ذاته يعتبر مصدراً للحصول على الوظائف والمهن والأجور العالية وحماية الأفراد من البطالة وتحسين مستويات المعيشة للأفراد المتعلمين عن غيرهم (3).

إن الاهتمام بالاستثمار التعليمى على المستوى القومى أو الفردى يعد أمراً ضرورياً لحدوث تغيير اجتماعى واقتصادى نحو أفضل المستويات، وهذا ما أكده علماء الاجتماع والاقتصاد عندما اهتموا بمعالجة عوائد الاستثمار في التعليم وعوائده.

4- الاستثمار في التعليم العالى:

هناك اختلاف في وجهات النظر حول اعتبار الانفاق على التعليم بشكل والتعليم الجامعى بشكل خاص في أنه إنفاق استهلاكى أم استثمارى، حيث يرى بعض الباحثين أنه في أحيان كثيرة يتقاعس التعليم في أداء دوره على أكمل وجه، مما يجعل مما ينفق عليه من أموال تمثل استهلاكاً لرأس المال لا استثماراً، وذلك ببساطة عندما يفشل في تكوين رأس المال البشرى اللازم أو يعجز عن ضمان مناصب عمل دائمة للأفراد الذين تلقوه ما يجعل عجلة التنمية تتعثر، كما أن التعليم الجامعى الذى

(1) بلعربى أسماء: مرجع سبق ذكره، ص ص: 103-104.

(2) المركز العربى للبحوث التربوية لدول الخليج، اقتصاديات التعليم، الكويت، 2012، ص: 12.

(3) بلعربى أسماء: مرجع سبق ذكره، ص: 54.

لا يضيف للطالب المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتسجم والرؤية المستقبلية الكثيرة التقلبات فإنه استهلاك للوقت والجهد والمال فقط، من هذا المنظور يعالج أصحاب هذا الرأي التعليم في موازين المحاسبة القومية على أنه نوع من الاستهلاك الجماعي أو ميدان من ميادين الانفاق الاستهلاكي العام ولا يحقق عائداً في الدخل القومي، وبالتالي يحتسبونه في قطاع الخدمات الحكومية أو قطاع الخدمات العائلية ولا يسهم في معدلات الدخل القومي إلا بمرتبات العاملين فيه كنوع من أنواع إعادة التوزيع فقط. (1)

وقد كانت هذه النظرة القديمة سائدة عند معظم المفكرين، لهذا نجد جُل الميزانيات في الماضي كانت موجه نحو القطاعات المادية وأهمل بذلك التعليم اهمالاً كبيراً، ولكن بمرور الوقت لاحظ العديد من المختصين فروقا كبيرة وجوهية بين الحاصل على التعليم الجامعي ونظيره ممن لم يتحصل على هذا النوع من التعليم وخاصة في ميدان الإنتاج، من هنا بدأت النظرة إلى التعليم الجامعي تتغير تدريجياً، فظهرت الأسباب التي ساهمت في اعتبار أن التعليم الجامعي يتمتع بكل خواص الاستثمار بالمعنى الاقتصادي البحث وأنه توظيف مثمر لرأس المال، وقد كانت هذه الآراء قد برزت بوضوح في أفكار "بيكر" و "شولتز" وغيرهما ممن قدموا العديد من الأعمال الهامة حول الاستثمار في التعليم الجامعي وعلاقته التكاملية مع الحصول على منصب عمل ومنه تجنب البطالة.

إن الجامعة اليوم هي بصدد مواجهة العديد من التغيرات التي يفرضها عليه العصر، حيث لم تعد تلك الأماكن المنعزلة التي تضم مجموعة من الأساتذة والطلبة والباحثين، بل أصبحت أماكن للتفكير والعمل على مواجهة كافة التحديات التي

(1) بلعربي أسماء: مرجع سبق ذكره، ص: 55.

تقرضها الأحداث العالمية، خاصة مع تلاشي الحدود الجغرافية وأصبحنا نعيش في قرية صغيرة، حيث تحتاج المجتمعات في العصر الحديث إلى مؤسسات ذات قدرات وكفاءات عالية تساهم في إنتاج المعرفة والرأس المال البشري الذي يعزز التنافس على فرض مكانة بين الأمم.

وفيما يلي سرد لأهم الأسباب التي لأجلها أعتبر التعليم الجامعي استثماراً لا استهلاكاً:

- ✓ يُمكن الأفراد من الحصول على العمل بسهولة أو العمل في عدة وظائف، أي يجعلهم أكثر مرونة وسرعة في التلاؤم مع المتغيرات والظروف الجديدة.
- ✓ أنه يزيد من دخول الأفراد مستقبلاً ويحسن من مستواهم الاجتماعي والمعيشي
- ✓ يجعل الفرد ذو قدرة كبيرة على فهم واستيعاب التكنولوجيا الحديثة.
- ✓ يفتح المجال للمواهب والعبقريات ويساعد في الإبداع التكنولوجي.
- ✓ يساعد في بناء البحث العلمي من أجل معالجة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية، ما يعطيه دوراً أكبر من الرأس المال المادي في عملية التنمية وزيادة الدخل القومي (1).

لأجل ذلك تسعى دول العالم اليوم المتقدمة منها والنامية إلى تطوير هذا القطاع من خلال تسخير كل الإمكانيات المادية والبشرية، سعياً منها أن يحقق اقتصادها تراكماً كبيراً في الرأس المال البشري الذي هو عمود تقدم المجتمع وجوهره، ومن ثم فإن للتعليم العالي دور هام إن على المستوى الشخصي أو على المستوى الكلي للدولة.

(1) حمزة مرادسي: مرجع سبق ذكره، ص ص: 17-18.

ثالثاً: التطور التاريخي للتعليم العالي في الجزائر:

1-مراحل التطور:

عرفت الجامعة الجزائرية أربعة مراحل من حيث تأسيسها وتنظيمها ومناهجها منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وهي:

❖ المرحلة الأولى: وتمثلت في إرساء قواعد الجامعة الوطنية.

❖ المرحلة الثانية: تمثلت في تنفيذ إصلاح منظومة التعليم العالي سنة 1971 والذي تم تدعيمه وتصحيح مساره من خلال وضع خريطة جامعية سنة 1982 والتي تم تحديثها سنة 1984.

❖ المرحلة الثالثة: تمثلت في دعم المنظومة وعقلنتها تماشياً مع التحولات التي يشهدها كل من المجتمع والاقتصاد الجزائريين، وقد تم الشروع في ذلك من خلال سن القانون رقم: 99-05 المؤرخ في: 04 أفريل 1999 والمتعلق بالتعليم العالي.

❖ المرحلة الرابعة: تمثلت في تطبيق النظام العالمي، نظام ليسانس. ماستر. دكتوراه، الذي سُرع في تطبيقه سنة 2004.

1-1-تأسيس الجامعة الوطنية:

لقد تأسست جامعة الجزائر رسمياً سنة 1909 حيث تعود أصولها إلى مدرسة الطب والعلوم الصيدلانية التي أنشئت سنة 1859. وفي سنة 1879 أضيف إليها وعلى التوالي كل من كلية العلوم ثم كلية الآداب فكلية الحقوق، وفي عام 1909 تم ضم هذه الكليات بالإضافة إلى معاهد أخرى وتمخض عنها ميلاد جامعة الجزائر أثناء الحقبة الاستعمارية. وبعد الاستقلال ورثت الجزائر جامعة مكونة من كليات أكاديمية حسب الاختصاص، وهي أربع كليات: كلية الطب، كلية العلوم، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم

الاقتصادية، وكانت مؤسسات التعليم العالي في بدايات إعادة البناء الوطني وعلى قلتها متمركزة في الجزائر العاصمة.

1-2- الإنجازات الأولى 1971-1984:

لقد ظهرت الجامعة الجزائرية بالمفهوم الفعلي مع إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في سنة 1970، ومع إطلاق عملية إصلاح التعليم العالي الكبرى في سنة 1971، عرفت الجامعة في هذه المرحلة طورين طور إعادة الهيكلة، وطور رسم الخريطة الجامعية.

✓ إعادة الهيكلة: جاءت كنتيجة لمتطلبات نموذج التنمية الاقتصادية التي تم الشروع في تنفيذه ابتداء من إطلاق المخطط الثلاثي الأول سنة 1967 تفرض إعادة هيكلة عميقة لمنظومة التربية والتكوين بشكل عام ولمنظومة التعليم بشكل خاص، وكان الهدف من إعادة الهيكلة هذه هو: "تعبئة مجموع قدرات الجامعة لتكوين رجال خدمة للتنمية" ولم يكن الأمر يتعلق بالاقْتِصَار على التكوين الجامعي الكلاسيكي للإطارات بل الاستجابة لكل متطلبات القطاع والتي تعبر عنها القطاعات المستخدمة (1).

ولقد تمت عملية الهيكلة هذه وفق أربعة محاور رئيسية: إعادة صياغة برامج التكوين بشكل كلي، وتنظيم بيداغوجي جديد للدراسة تمثل في تنظيم التعليم حسب نظام السداسيات ووفقاً لمنطق المقاييس والمكتسبات القبلية وليس علي أساس المعدل السنوي وكذا في المشاركة الفعلية للطلبة في الدراسة كما تخصيص حيز هام للأعمال الموجهة في البرامج والتي أصبح لها وزن أهم في التقييم النهائي. أما المحور الثالث تجلي في تكثيف نماء التعليم العالي وكان الهدف من وراء ذلك تمكين أكبر عدد ممكن من الشباب من بلوغ المستويات

(1) التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر "50 سنة في خدمة التنمية" تحميل من موقع:

www.mesrs.dz/documents/12221/189730/50-ar.pdf

العليا من منظومة التعليم والتكوين. أما المحور الرابع والأخير تمثل في إعادة التنظيم الشامل للهيكل الجامعية.

وموازاة مع هذا الإصلاح الجذري للتعليم العالي، فإن سنوات السبعينات تميزت ب بروز نظام تكوين عال غير جامعي أكثر تقنية تغلبت عليه دورات تكوين قصيرة المدى، وبالفعل تزودت مختلف قطاعات النشاط بمعاهد تكوين خاصة بها وتكفلت المعاهد التكنولوجية بتكوين الإطارات المتوسطة من تقنيين ساميين ومهندسين تطبيين، وهذا سداً للحاجيات المتزايدة الناتجة عن نموذج التصنيع الذي شرع في تنفيذه ابتداء من المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967 - 1968.

✓ رسم الخريطة الجامعية 1982 - 1984 تعزيز منظومة التعليم العالي وعقلنتها: تميز هذا الطور باتخاذ عدد من إجراءات التعزيز والعقلنة بهدف ضمان ملائمة أفضل بين منظومة التعليم العالي واحتياجات الاقتصاد الوطني.

فالإجراء الأول " يتعلق بالإدماج الصريح للتعليم العالي ضمن عملية التخطيط الوطني الشاملة، حيث تم لأول مرة تحديد أهداف كمية دقيقة للتعليم العالي فيما يخص تكوين الإطارات حسب فروع وقطاعات النشاط، وقد تمثل في الخريطة الجامعية لسنة 1982 [التي تمت تحديثها سنة 1984] والتي تعبر عن الحاجات السنوية للمتخرجين من حاملي الشهادات حسب اختصاصات وشعب التكوين، وأبانت الخريطة عن عجز بالنسبة إلى الإطارات المتخصصة في المجالات التكنولوجية، وهو عجز تعين تداركه في أقرب الآجال" (1)

(1) التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر "50 سنة في خدمة التنمية": مرجع سبق ذكره

أما الإجراء الثاني فيتعلق بإعادة تنظيم الجذوع المشتركة والإكثار منها ، أما الإجراء الثالث فيندرج ضمن الإجراءات التوجيهية الخاصة بالالتحاق بالجامعة، وقد تم في هذا الصدد وضع نظام لتوجيه حاملي البكالوريا الجدد، "وقد فرض نظام تدفق الطلبة هذا وهو الذي كان تحفيزياً أكثر منه إجبارياً لاعتباران اثنان فمن ناحية نجد أن بنية البكالوريا لم تتطور بشكل كبير ولا تزال تَغْلِبُ عليها شعب التعليم العام التي تسيطر عليها شعبتا العلوم والآداب، ومن ناحية أخرى فإن احتياجات الاقتصاد الوطني التي لم تتحكم فيها الخريطة الجامعية لسنة 1982 بشكل كافٍ وتم التدقيق فيها بشكل أفضل في سنة 1984 بتوجيه تدفق حاملي البكالوريا الجدد نحو مختلف الاختصاصات، وتم إصدار القانون المتعلق بالتخطيط لتدفقات الطلبة في هذا التوقيت بالذات"⁽¹⁾.

1-3- تعزيز المنظومة وعقلنتها:

يمثل القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذو الحجة الموافق 04 أبريل 1999 لحظة فارقة وهامة بالنسبة إلى تطور منظومة التعليم العالي، فهو قانون توجيهي يمثل خلاصة كل ما أُسْتُحْدِثَ منذ الاستقلال من أطر تنظيمية وقانونية، ويضفي عليها انسجاماً عاماً فهو يقنن الجهاز التنظيمي الضروري لإعادة هيكلة المنظومة بكاملها، كما يفتح أفقاً مستقبلية هامة للتنمية على المستوي الديموغرافي وعلى مستوى البني التحتية. وجاء هذا القانون لتأكيد المبادئ التي يُسير عليها التعليم العالي ويحدد الأهداف الواجب تحقيقها، كما يحدد القانون الأساسي للأساتذة والطلبة في كل مستويات التعليم العالي.

1-4- اعتماد نظام ليسانس. ماستر. دكتوراه:

شهدت السنة الجامعية 2004/2005 اعتماد هندسة جيدة في عروض التكوين، وهي تتمفصل وفق ثلاث مستويات يقابل كل مستوى منها شهادة: ليسانس وماستر ودكتوراه، وتم

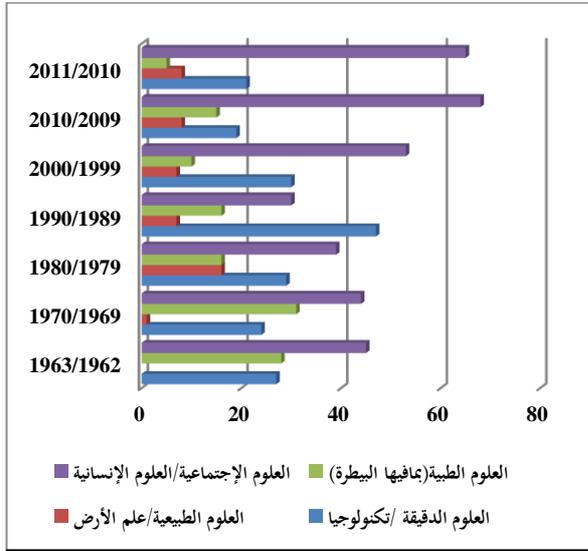
(1) التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر "50 سنة في خدمة التنمية": مرجع سبق ذكره

تنظيم هذه الهندسة الجديدة داخل مجالات كبرى تضم عدة تخصصات متجانسة من حيث الكفاءات العلمية والتقنية وكذا المناصب التي يوفرها لها سوق العمل. ففي كل مجال يتم اقتراح مسارات نموذجية يمكنها أن تؤدي إلى تخصصات أو خيارات محددة، والمسار النموذجي هو عبارة عن مجموعة من الوحدات التعليمية التي يتم تنظيمها وفق منطقتي تدريجي بهدف اكتساب كفاءات معينة. ويتم تصميم هذه المسارات من طرف فرق تكوين ويمكنها أن تتضمن مقاربات مشتركة بين الاختصاصات أو متعددة الاختصاصات أو احترافية، وهي تتيح توجيه الطالب تدريجيا حسب مشروعه الخاص أو المهني وتأخذ بعين الاعتبار تنوع الجمهور المستهدف وحاجياته كما يتعين على هذه المسارات أن تتضمن اكتساب كفاءات جانبية لاسيما التحكم في لغة حية واحدة على الأقل وفي وسائل الإعلام الآلي والبحث الوثائقي.

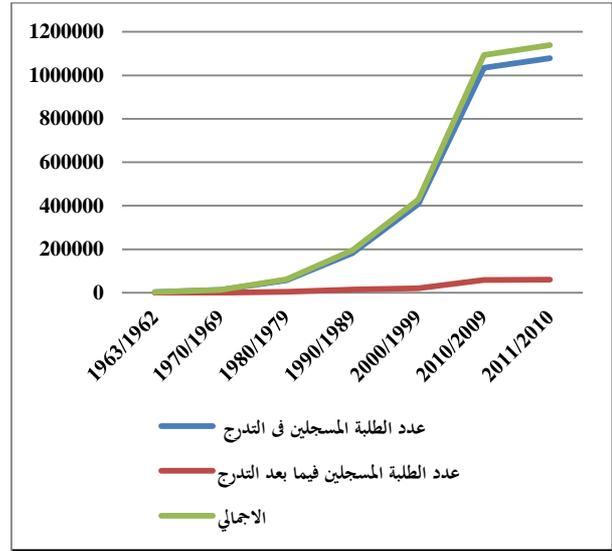
وتم تعميم نظام (ل.م.د) [ليسانس.ماستر.دكتوراه] بشكل شبه كامل على مجموع التكوينات في مؤسسات التعليم العالي بعد أقل من عشر سنوات من انطلاقه.

2-حركية منظومة التعليم العالي الجزائري:

بلغ عدد إجمالي الجزائريين الذين تم إحصائهم سنة 1961 في مؤسسات التعليم العالي 1317 طالب مسجل في جامعة الجزائر وملحقتها في كل من قسنطينة ووهران، ولقد زاد العدد عن الضعف أثناء الدخول الجامعي 1962-1963 وتضاعف بـ: 9.5 مرة بعد ذلك في أقل من عشر سنوات، وبلغ عدد الطلبة المسجلين 2010-2011 بعد خمسين عاما من الاستقلال 1200000 طالب، فبين سنة 1962 وسنة 2012 تضاعف عدد الطلبة حوالي 1000 مرة.



الشكل رقم (15): تطور عدد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج بحسب المجموعات الكبرى للاختصاصات [%]

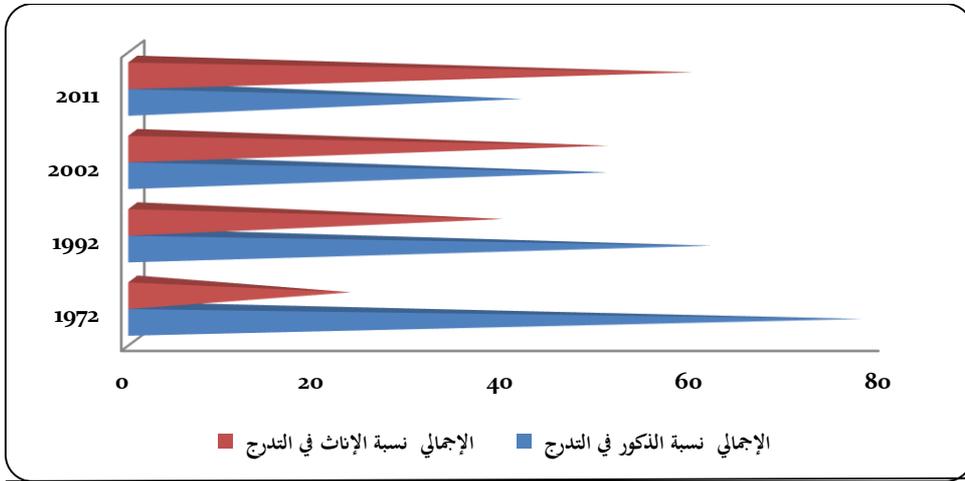


الشكل رقم (14): تطور عدد الطلبة المسجلين في الجامعات الجزائرية

لقد تزايد عدد الطلبة المسجلين 9 مرات ما بين سنة 1960 وسنة 1970، 4.5 مرة ما بين سنة 1970 وسنة 1980، و3 مرات ما بين سنة 1980 وسنة 1990، 2.25 مرة ما بين سنة 1990 وسنة 2000، و2.5 مرة ما بين سنة 2000 وسنة 2010. وللاستجابة لهذه التدفقات المتزايدة من الطلبة الجدد تم خلال خمسين عاما منذ الاستقلال إلى يومنا استحداث وتعزيز شبكة جامعية كبيرة ومتنوعة تتكون اليوم من 90 مؤسسة للتعليم العالي وتغطي 48 ولاية.

كانت شعب التكوين عام 1962 تقتصر على شهادات الليسانس التي كانت تدرس في كليات جامعة الجزائر الأربع وعلى تحضير بعض الشهادات ولاسيما شهادة مهندس التي كانت تمنحها بعض المدارس والمعاهد التي كانت موجودة آنذاك، أما عروض التكوين المطروحة في الجامعة فكانت ما يقارب 20 عرض، غير أن هاته الأخيرة عرفت قفزة نوعية خلال الخمسين عاما من الاستقلال حيث بلغ عدد التكوينات المطروحة أمام الطلبة 128 نوعا من التكوين وذلك سنة 2001، أما اليوم ومع إطلاق نظام (ل.م.د) (ليسانس.ماستر. دكتوراه) فإن عرض التكوين يتضمن ما مجموعه 2668 ليسانس معتمدة و1581 ماستر.

ارتفعت حصة الإناث بالنسبة إلى مجموع المسجلين من 23% سنة 1972 إلى 50% سنة 2000، وقد واصل عنصر الإناث ارتفاعه المنتظم ابتداءً من هذا التاريخ ليبلغ نسبة 59% سنة 2010. إن ارتفاع عدد الإناث كان سريعاً وقد تجاوز نسبة 50% في 5 شعب من أصل 7 ابتداءً من عام 2000، أما النسبة الأكبر فهي موجودة في العلوم والآداب والعلوم الاجتماعية حيث تبلغ 69% وتنخفض النسبة بشكل نسبي في التكنولوجيا لتصبح 31% وهي مع ذلك تسجل تزايداً مطرداً.



الشكل رقم (16): تزايد نسبة الإناث في مرحلة التدرج

2-1-1- نشأة وتطور نظام (L M D):

2-1-1- في أوروبا:

لقد كانت قارة أوروبا منذ القديم مقرا للكثير من التحولات والاكتشافات والاختراعات والتطورات سواء الاجتماعية والثقافية والاقتصادية أو الصناعية، وتعد هي السبابة في اقتراح نظام ملائمة أنظمة التعليم العالي الذي توج في اقتراح بولون عام 1990 ويتمثل هدف هذا الأخير بالتعجيل بالاندماج في فضاء واسع يسمح لحركية الباحثين والطلبة والأساتذة، ” ويعتبر هذا الاقتراح القديم الذي تميز بالتطور السريع فقد تم تبنيه بعد الحرب العالمية الاولى

سنة 1949 من طرف مجلس أوروبا.

و قد قامت المنظمة العالمية للتربية "UNESCO" بداية من سنة 1970 بمبادرة تهدف إلى تنسيق أنظمة التعليم العالي في مختلف دول العالم وقد حثت هذه المنظمة على رفع عدد الاتفاقيات الجهوية حول الاعتراف بالتعليم وشهادات التعليم العالي وقد تم تطور هذا النظام عبر عدة ندوات واتفاقيات أبرزها⁽¹⁾ :

أ - ندوة السربون ماي 1998: خلصت هذه الندوة إلى بيان تمت المصادقة عليه من طرف وزراء التعليم العالي لكل من فرنسا، ألمانيا، إيطاليا وبريطانيا و نادي هذا البيان لحركة جماعية وموحدة من أجل الوصول لحركة الجامعيين وتطبيق نظام الطورين:

- طور الليسانس Undergraduate

- طور ما بعد الليسانس Graduate : يبدأ بالماستر وينتهي بالدكتوراه

ولقد جاءت اهداف ندوة السربون على النحو الآتي:

• الحركية: تسهيل عملية الحركية البشرية في الفضاء الأوروبي ومحاولة إدماج المتكويين في سوق العمل.

• السيولة: تشجيع الشراكة بين الجامعات وإدخال السيولة في فروع التعليم العالي .

• الليونة: تسهيل عملية العودة لمواصلة الدراسة والاعتراف بفترات الدراسة .

• المقرئية: رفع مستوى المقرئية للشهادات الأوروبية وإيصالها لمستوى عالمي.

ب-ندوة بولون 1999: عقدت هذه الندوة في 19 جوان 1999 وتم فيها عرض

مفصل للأهداف المرجوة من ندوة السربون، وشارك في هذه الندوة دول أخرى إضافة

إلى اللجنة الأوروبية والاتحادات الجامعية واحتوى بيان هذه الندوة على ستة مبادئ

وهي:

(1) <http://www.onea.dz/?p=1965>

- نظام للرتب الأكاديمية.
- نظام مجزئ للطورين
- نظام تجميع وتحويل الأرصدة
- الحركية البشرية (الطلبة، الأساتذة، الباحثون)
- التقويم الدائم.
- البعد الأوربي للتعليم العالي
- ندوة براغ (ماي 2001) : انعقدت ندوة براغ في 19 ماي 2001 بعد إقرار أكثر من 300 مؤسسة أوروبية للتعليم العالي بأسابيع قليلة للتصريح بضرورة ملائمة الشهادات «و يعرف هذا التصريح بتصريح سلامنك» Salamanque وقد أقر ما يلي:

- تنمية الحركية وتعزيز برنامج التبادل.
 - تنظيم التنوع.
 - إعادة النظر في تنظيم أطوار التعليم العالي..
 - تعميم نظام الأرصدة.
 - تقوية الجاذبية الأوروبية في ميدان التعليم العالي
- وثقت اتفاقية لشبونة سنة 1997 الأسس التي يتم من خلالها قبول الشهادات الجامعية بين أعضاء الاتحاد الأوربي، في حين شهد إعلان السوربون سنة 1998 موافقة كل من المملكة المتحدة، إيطاليا، ألمانيا وفرنسا على إنشاء منطقة موحدة للتعليم العالي في أوروبا لاستخدامها "كوسيلة لتشجيع تنقل المواطنين وزيادة نسب التوظيف والتنمية الشاملة للقارة" حيث أشار وزراء التعليم الأوروبيون آنذاك أن "الاقتصاد الأوروبي بحاجة إلى تحديث شامل حتى يتمكن من منافسة الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من قوى العالم."

لنضع جانبا العواقب الناجمة عن فرض نموذج أنجلوسكسوني على دول متفاوتة التجانس، و نقول إنه عند وضع نظام (ل.م.د) في سياقه الأوسع هذا، يتضح لنا جيدا أن لعملية بولونيا مكانة محددة ضمن رؤية واضحة و واسعة النطاق لتوحيد أوروبا، رؤية تضع التعليم العالي في مركز ما يسمى "اقتصاد المعرفة" للتصدي للتحديات

خارجية تراها دول أوروبا مشتركة بينها. كما يمكن الرجوع بهذه الرؤية إلى الوراء قليلا لنراها في سياق أكبر من ذلك، وهو تَقَطُّنُ دول أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية وإدراكها أن تكاملها على مختلف المستويات سيلعب دورا حاسما في تحديد مصير القارة وقدرتها على فرض نفسها ضمن أقطاب الهيمنة العالمية التي بدأت في البزوغ غداة الحرب، من خلال هذا التكامل كانت أوروبا تهدف إلى تجاوز حدود الدولة القومية عن طريق صياغة رؤية تساعد على خلق هوية أوروبية مشتركة والحفاظ على مكانتها في العالم. (1)

وهذا بالضبط هو ما نفتقده عندما ننقل مجموعة من السياسات من سياقها ونسخها بتلقٍ سلبي وكأنها مجرد مجموعة من الإجراءات بينما تمت صياغتها في الحقيقة لترسيخ مكانة شعوب بعينها وأهميتها التاريخية في العالم. في أحسن الأحوال إذن، تطبيق نظام (ل.م.د) في الجزائر - ما دام يستبطن رؤية أوروبية لدور التعليم العالي في التنمية - سيكرّس التبعية للهيمنة الأوروبية أما في أسوأ الأحوال و نحن فيها، فهو يحول دون صياغة رؤية محلية بديلة من أجل التحرر الفكري و الثقافي لمجتمعات ما بعد الاستعمار.

2-1-2- في الجزائر:

انخرطت بلادنا منذ سبتمبر 2004 في السياق الخاص بإصلاح أنظمة التعليم العالي «فعلى ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية للمخطط الخاص بإصلاح النظام التربوي المتبنى من طرف مجلس الوزراء في 20 أبريل 2002 تم تسطير هدف استراتيجي للمرحلة [2004-2013] يتمثل في إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي مصحوبا بتحسين

(1) اسامة مطاطلة: التعليم العالي في الجزائر: قراءة في ثنايا نظام الأمل أم دي " تاريخ التعميل: 20 فيفري 2016،

موقع التعميل: <http://www.jadaliyya.com/pages/index/23882>

البرامج البيداغوجية وإعادة تنظيم التسيير البيداغوجي.

ويجدر بنا أن نشير إلى أن الشهادة القديمة (شهادة النظام الكلاسيكي، تستمر الجامعة في تقديمها وقد اختيرت في سبتمبر 2004 عشرة مؤسسات لتكون قيادية في تطبيق نظام (L M D)، وأما الآن فقد تم تعميمه على كافة المؤسسات الجامعية الجزائرية. تتمحور الهيكل الجديدة للتعليم العالي حول ثلاث شهادات هي ليسانس، ماستر، دكتوراه. وتهدف إلى تحسين نوعية التكوين الجامعي وجعله يتلاءم مع باقي الأنظمة التكوينية في العالم وإعطاء دور كبير للطلبة في هذا النظام من خلال تسهيل حركية الطلبة وتوجيههم وتثمين العمل الذاتي للطلبة وتنصيب إجراءات لمرافقة الطلبة في أعمالهم وتثمين المكتسبات وتسهيل تحويلها واقتراح مسارات تكوينية متنوعة وتكييفها مع الحاجيات الاقتصادية، مع ضرورة انفتاح الجامعة والتكوين على الخارج (1)

سعت الإصلاحات إلى الانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي والاستجابة لمختلف متطلباته وذلك من خلال طرح مسارين تكوينيين هما مسار أكاديمي ومسار مهني وذلك على مستوى الليسانس والماستر. فالمسار الأكاديمي هو الذي يسمح للطلّاب بالدخول المباشر في دراسات أكثر طولاً وأكثر تخصصاً، أي في مستوى الماستر أو الدكتوراه، أما المسار المهني فهو الذي يتيح للطلّاب بالدخول المباشر في عالم الشغل، أي على مستوى الليسانس أو الماستر.

(1) http://www.univ-setif2.dz/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=45&Itemid=241&lang=ar

رابعاً: واقع الاعداد والتكوين في الجامعات الجزائرية "جامعة بسكرة نموذجاً"

1- تطبيق نظام (L M D) في جامعة بسكرة:

يبلغ إجمالي الطلبة المسجلين في نظام (L M D) [الطلبة الجدد + المعاد تسجيلهم] 26533 طالبا في حين يصل عدد الطلبة في النظام الكلاسيكي [الطلبة الجدد + المعاد تسجيلهم] 857 طالباً ، وبلغ عدد الطلبة الجدد خلال الموسم الجامعي 2013/2014 والمسجلين في نظام (L M D) 4189 طالبا موزعين علي 11 ميدان تكويني متفرعين علي 89 تخصص بالإضافة إلي فرعي الامتياز في الفلاحة والري، كما واصلت الجامعة تكوين الطلبة في الطور الثاني من نظام (L M D) أي الماستر وذلك في 79 تخصصاً وبالنظر لعدد الطلبة المتخرجين من جامعة محمد خيضر بسكرة و الحاملين لشهادة الليسانس نظام (L M D) والذين بلغ عددهم 5011 طالباً ، فقد تم تطبيق معايير انتقائية تأخذ بعين الاعتبار النتائج البيداغوجية للطلاب، إعادة السنة، الاستدراك، المجلس التأديبي. وقد تم تطبيق نتائج الندوة الوطنية لرؤساء مؤسسات التعليم العالي بتسجيل أكبر عدد ممكن من هؤلاء الطلبة وبنسبة تتجاوز 80% من خريجي جامعة بسكرة بالإضافة إلى تخصيص مقاعد لخريجي الجامعات الوطنية وقد بلغ عدد المسجلين في السنة الأولى ماستر للموسم الجامعي 2014 /2013 : 4009 طالباً⁽¹⁾.

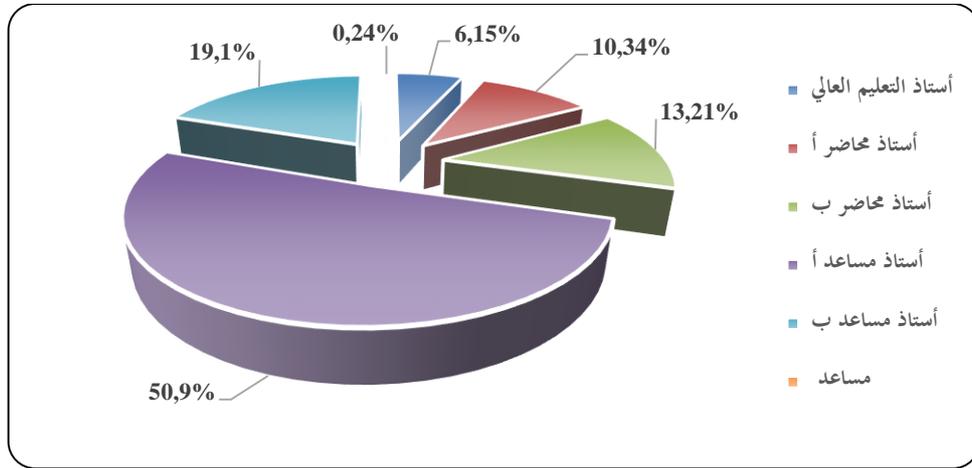
شرعت جامعة بسكرة في تطبيق نظام (L M D) خلال الموسم الجامعي 2005/2006 وقطعت أشواطاً كبيرة في مسار تطبيق إصلاحات التعليم العالي حيث بات نظام (L M D) هو المهيمن علي الحياة الجامعية فيها ،حيث يقدر إجمالي الطلبة خلال الموسم الجامعي 2013/2014 ب: 31838 منهم 5975 مسجلين جدد ، ويصل إجمالي الطلبة في مرحلة التدرج 25894 طالباً حيث أن نسبة 72 % منهم هي في إطار الهيكلة الجديدة للتعليم العالي (L M D)، في حين بلغ عدد الطلبة المسجلين في الماستر 6183

(1) مصلحة الإحصائيات جامعة بسكرة.

أما في الماجستير فيقدر بـ: 913 ، أما علي مستوي الدكتوراه فيقدر بـ: 1116 طالباً في حين علي مستوي دكتوراه (L M D) فيبلغ 466 طالباً ، ويقدر إجمالي الطلبة المتخرجين من الجامعة خلال الموسم الجامعي 2011/2012 بـ: 6448 متخرج (1) .

2-التأطير البيداغوجي:

يضمن عملية التأطير حالياً بجامعة محمد خيضر بسكرة 1218 أستاذاً دائماً من مختلف الرتب، ويتوزع الأساتذة بحسب الرتب وفق الشكل الآتي:



الشكل رقم (17): توزيع الأساتذة بحسب الرتب بجامعة بسكرة (2)

ما يلاحظ على توزيع الأساتذة بحسب الرتب أن الحصة الكبرى من التأطير تقع على عاتق رتبة أستاذ مساعد صنف "أ" وذلك بإجمالي يصل إلى 620 أستاذ هذا في المقام الأول فهي بذلك تغطي ما نسبته 50.9% من إجمالي الأساتذة المأطرين ثم يليها ثانياً رتبة أستاذ مساعد صنف "ب" بإجمالي يصل إلي 233 أستاذ أي ما نسبته 19.1% وهذا ما يعني أن التأطير البيداغوجي في جزئه الأكبر يتكفل بها أساتذة من حاملي درجة

(1) <http://univ-biskra.dz/index.php/presentation/statistiques>

(2) <http://fr.slideshare.net/nacernasser140/prsentation-de-luniversit-de-biskra>

الماجستير وغالبا ما يعانون من نقص في الخبرة المهنية والمعارف العلمية، وما يجعل نوعية التأطير البيداغوجي في الجامعة الجزائرية على المحك وما ينجر من ذلك من انعكاسات على مستوى مخرجات الجامعة خصوصا ما تعلق منها بالمستوي المعرفي والمهاري، ويجدر في هذا المقام التنويه بأن معدلات التأطير النوعية العالمية هي أستاذاً واحداً محاضراً لكل 70 طالباً⁽¹⁾ في حين نجد أن الأساتذة الحاملين لشهادة الدكتوراه [المحاضرين] بصنفها "أ" و "ب" يمثلون الأعداد 161 و 126 توالياً أي ما نسبته 13.21 % بالنسبة أستاذ محاضر "ب" و 10.34 % أستاذ محاضر "أ" في حين يبلغ عدد أساتذة التعليم العالي 75 أستاذ أي ما نسبته 6.15 % من الهيئة البيداغوجية و باحتساب نسبة التأطير نجد أنها في حدود أستاذ لكل 24 طالباً⁽²⁾ و هي نسبة مقبولة لكن السؤال المطروح ما هو المستوى التأهيلي لهذا الأستاذ؟ فكما سبق الإشارة إليه سابقاً فإن الأساتذة المساعدين يشكلون الغالبية وهذا ما يفرغ نسبة التأطير المحققة من فاعليتها وجدواها ومن جهة أخرى فإن هاته النسبة غير موزعة بانتظام حيث نجد ضغطا كبيرا في بعض التخصصات مع نقص في التأطير مما يحتم على الجامعة إلى التوظيف عن طريق الاستخفاف لحوالي 250 أستاذا سيكونون من حملة الماجستير البطلين أو من طلبة الماجستير والدكتوراه المسجلين حاليا بجامعة بسكرة⁽³⁾.

(1) عمر صخري، مرايمي محمد: الجودة الشاملة في بناء القدرات البشرية الجزائرية، بحوث اقتصادية عربية، العددان

44/43، خريف 2008، ص 220.

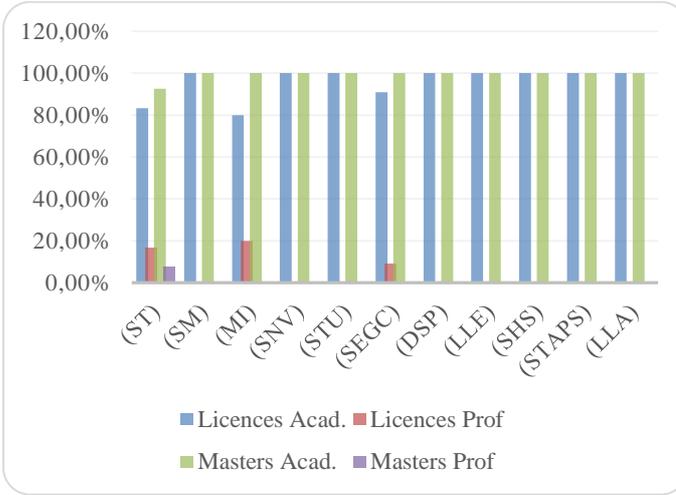
(2) مصلحة الإحصائيات جامعة بسكرة.

(3) نفس المرجع السابق.

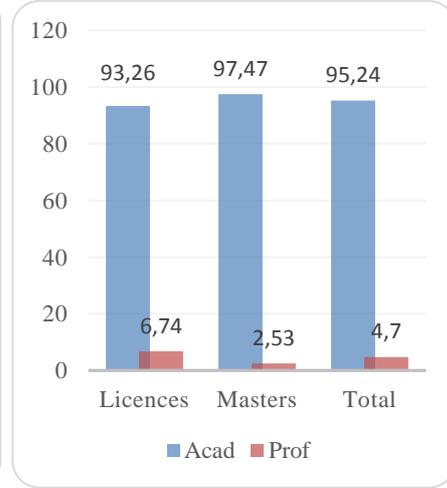
3- عروض التكوين:

في ظل هيمنة نظام (L M D) علي الحياة الجامعية وما رافقها من انعكاسات علي مستوي عروض التكوين التي عرفتها جامعة محمد خيضر بسكرة ،حيث أن السمة الغالبة عليها تجلت في طغيان المسار الأكاديمي علي المسار المهني وذلك بنسبة 95.24% بالنسبة للمسار الأكاديمي مقابل 4.7% بالنسبة للمسار المهني وذلك سواء في مرحلة الليسانس أو الماستر، حيث أن المتتبع لعروض التكوين بحسب المسار المتبع [أكاديمي - مهني] يجد أن عروض التكوين في مرحلة الليسانس ذات المسار الأكاديمي تقدر ب: 93.26% في حين أن المسار المهني بلغ نسبة : 6.74% ، ولم تخرج عروض التكوين في مرحلة الماستر عن تلك السمة حيث طغي المسار الأكاديمي على المسار المهني وذلك بنسبة 97.47% بالنسبة للمسار الأكاديمي مقابل 2.53% بالنسبة للمسار المهني وهذا ما يوضحه لنا الشكل رقم (20) .

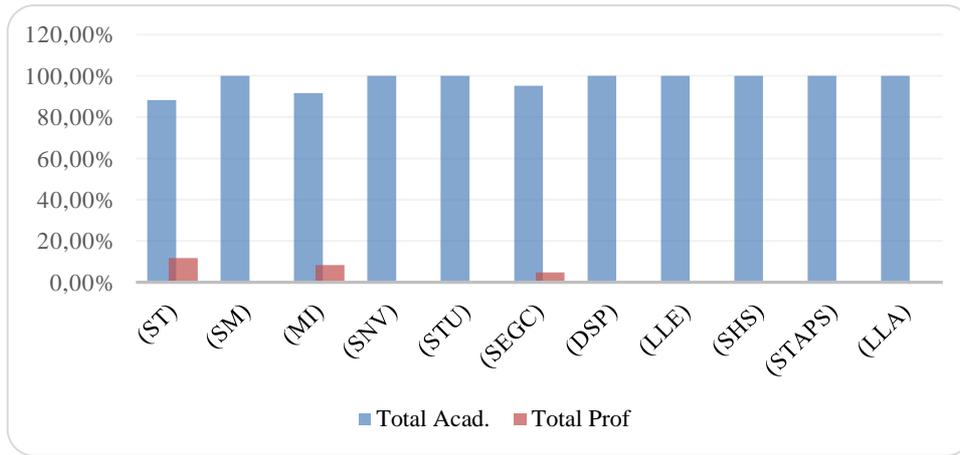
إن الميادين التكوينية الكبرى التي تبنت المسار المهني في عروض تكوينها سواء في مرحلة الليسانس أو الماستر على مستوي جامعة بسكرة تعد على الأصابع حيث لم تتعدى ثلاث ميادين تكوينية من بين أحدي عشر وهي: ميدان العلوم والتكنولوجيا الذي عرف حضور المسار المهني سواء في مرحلة الليسانس بنسبة 16.67% أو الماستر ب: 7.41%، أما الميدان التكويني الثاني فهو الرياضيات والإعلام الآلي والذي شهد حضور المسار المهني على مستوي مرحلة الليسانس فقط بنسبة تقدر ب: 20%.



الشكل رقم (19): عروض التكوين بحسب الكليات بجامعة بiskra [2013/2005] (1)



الشكل رقم (18): عروض التكوين بجامعة بiskra [2013/2005] (1)



الشكل رقم (20): إجمالي عروض التكوين بحسب المسار [أكاديمي-مهني] بجامعة بiskra [2005/20013] (1)

(1) (SM) : Sciences de la Matière, (MI) : Mathématiques Informatique, (ST) : Sciences et Technologies, (SNV) : Sciences de la Nature et de la Vie, (STU) : Sciences de la terre et de l'Univers, (SEGC) : Sciences Economiques, de Gestion et Commerciales, (DSP) : Droit et Sciences Politiques, (LLE) : Lettres et Langues Etrangères, (SHS) : Sciences Humaines et Sociales, (STAPS) : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives, (LLA) : Langue et Littérature Arabes, (STAPS)

Source : <http://univ-biskra.dz/index.php/offres-de-formation>

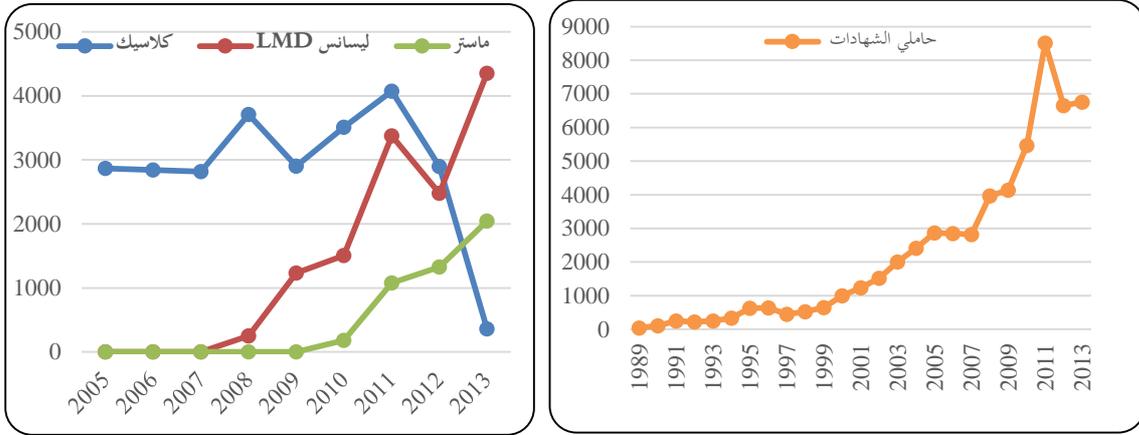
Bilan des offres de formation habilitées 2005 - 2013. (Document Word)

ونفس الشيء في الميدان التكويني الثالث العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والذي عرف حضور المسار المهني على مستوى الليسانس بنسبة قدرت بـ 9.9% وهذا ما يوضحه لنا الشكل رقم (19).

إن الميادين التكوينية الكبرى بغالبيتها انتهجت المسار الأكاديمي وهذا ما يوضحه لنا الشكل رقم (20) وتبقي نسبة العروض التكوينية في الجامعة ذات المسار المهني ضئيلة جداً وهذا ما يستوجب أن توقف عنده بالدراسة والتحليل والتدقيق سواء من حيث مصير مخرجات الجامعة والتي تتميز بحاملي شهادات ذات طابع أكاديمي، وكيف يتم توظيفها وأين هي الجهات المستقبلة لها، هل كل هذه الأسئلة تمت الإجابة عليها قبل فتح العروض التكوينية أم لا؟ وماهي الشروط التي يجب توفرها قبل الموافقة علي فتح التخصصات الجديدة؟ وهل يتم إدراج فرص واحتمالات التوظيف في شروط اعتماد تخصصات جديدة؟ وهذا ما يقودنا أيضاً إلى التساؤل حول المعايير والشروط المعتمدة في فتح تخصصات جديدة؟ وهل يؤخذ عامل احتياجات السوق قدراً من الأهمية؟ وهل يتم إشراك بعض الجهات والهيئات ذات العلاقة [مكاتب التشغيل، المتعاملون الاقتصاديون، الهيئات المستخدمة والتي يفترض أنها مستقطبة لمخرجات الجامعة...] وهل استدرك القائمون على الجانب البيداغوجي في الجامعة هاته النقاط؟

4-مخرجات الجامعة:

عرف عدد الطلبة المتخرجين من جامعة بسكرة زيادة كبيرة وذلك تماشياً مع عدد الطلبة المسجلين في كل سنة، والمتتبع لمسار المتخرجين من الجامعة يميز بين أربعة أطوار وهذا ما يوضحه لنا الرسم البياني في الشكل رقم (21):



الشكل رقم (21): تطو مخرجات جامعة بسكرة من [1989-2013] (1)
الشكل رقم (22): تطو مخرجات جامعة بسكرة بحسب نمط التكوين (2)

✓ الطور الأول من [1989 إلى 2005]: وشهدت المرحلة منحي تصاعدي في عدد المتخرجين، حيث في كل سنة تكون زيادة في مخرجات الجامعة ولكن هذه الزيادة ليست بتلك القفزة النوعية، ويعود إلى سببين رئيسيين بحسب تقديرنا: أولهما أن الجامعة مازالت فتية ومن فعروض التكوين فيها قليلة وهذا ما يؤثر في عملية استقطاب الطلبة الجدد المسجلين في كل سنة، ثانيهما: نسبة النجاح في البكالوريا ومالها من أثر على مدخلات الجامعة في كل سنة، حيث لم تشهد في تلك العشرية نسبة البكالوريا نسب مرتفعة.

✓ الطور الثاني من [2000 إلى 2005]: في المرحلة واصل عدد المتخرجين في منحاه التصاعدي ولكن بوتيرة معتبرة، حيث تضاعف عدد المتخرجين في هذا الطور بثلاثة أضعاف عما كان عليه في الطور السابق، ويعود ذلك إلى

(1) معطيات مصلحة الإحصائيات جامعة بسكرة، بتصرف من الباحث.

(2) نفس المرجع السابق، بتصرف من الباحث.

مرحلة النمو التي تشهدها الجامعة من حيث عدد العروض التكوينية وعدد الطلبة الجدد المسجلين في كل سنة والذي يتماشى عددهم مع نسبة النجاح في البكالوريا.

✓ الطور الثالث من [2005 إلى 2007] وتميزت بالاستقرار في عدد الطلبة المتخرجين.

✓ الطور الرابع من [2007 إلى 2011] تميزت هذه المرحلة بقفزة نوعية كبيرة في عدد المتخرجين، حيث أن وتيرة الزيادة التي تمت خلال أربع سنوات هذه المرحلة لم تعرفها الجامعة خلال الأطوار السابقة كلها مجتمعة أي خلال 19 سنة، حيث تضاعف عدد المتخرجين بثلاثة مرات عما كان عليه فأنقل من 2820 متخرج سنة 2007 ليصل في سنة 2011 إلى 8516 متخرج. وبحسب تقديرنا فإن ذلك يعود بدرجة كبيرة لتطبيق الجامعة نظام (L M D) والذي تم فيه تقليص مدة التكوين على مستوى الليسانس من أربع سنوات إلى ثلاثة مما أثر في مخرجات الجامعة من حاملي الشهادات في كل سنة، إضافة إلى العوامل السابقة الذكر المتمثلة في نمو الجامعة من حيث عروض التكوين والمرافق البيداغوجية، إضافة عدد الطلبة المسجلين الجدد ومن ثم نسبة نجاح البكالوريا.

إن المتتبع لمخرجات جامعة بسكرة بحسب نمط التكوين [نظام التكوين الكلاسيكي - نظام التكوين (L M D) والقيام بمقارنة كل من مخرجات النظامين التكوينيين يلاحظ أنه منذ تطبيق نظام (L M D) في الموسم الجامعي [2005 - 2006] وتخرج أول دفعة منه في [2007 - 2008] والتي قدرت بـ: 252 متخرج ما فتئ يتطور عدد خريجي هذا النظام سنة تلو الأخرى، في حين بلغ عدد خريجي النظام الكلاسيكي في نفس الموسم

3712 متخرج، ويرجع سبب هذا التفاوت إلي حداثة نظام (L M D) سواء من حيث قلة العروض التكوينية وتوجس الطلبة الجدد للانخراط في هذا النظام، لتتقلب الأمور فيما بعد ويقفز عدد متخرجي نظام (L M D) في الموسم الجامعي [2013-2012] إلي 4352 متخرج في حين تقلصت مخرجات النظام الكلاسيكي وأخذت منحي تنازلي ليبلغ عدد خريجه 359 متخرج، وهذا راجع لتعميم تطبيق نظام (L M D) علي جميع الشعب التكوينية في الجامعة.

الفصل الرابع

واقع التشغيل في الجزائر

تمهيد:

أولاً: سوق العمل في الجزائر الخصائص الأساسية

ثانياً: الشباب وثقافة المقاومة

ثالثاً: برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية

رابعاً: برامج التشغيل الممولة من قبل الدولة

تمهيد:

مما لاشك فيه أن مسألة التشغيل وخلق فرص العمل يُعتبر تحدياً وهاجساً لمعظم دول العالم لاسيما العربية منها، حيث تسعى هذه الدول وعن كثب إلى رسم سياسات تنموية تهدف إلى مكافحة البطالة وخلق مناصب عمل حقيقية ودائمة للشباب، ومما زاد من تفاقم هذه الظاهرة في مختلف في هذه الدول هو ضعف اقتصادات الدول العربية كتبعية بعض الدول لقطاع المحروقات في اقتصاداتها وخير مثالٍ على ذلك الجزائر، وما يترتب عن جراء انهيار أسعار البترول في السوق العالمية، حيث سارعت الحكومة الجزائرية مع مطلع سنة 2015 إلى إلغاء التوظيف في بعض القطاعات، وإلغاء بعض المشاريع الاقتصادية التي لا تكتسي طابع استعجالي أو استراتيجي بالنسبة للبلد.

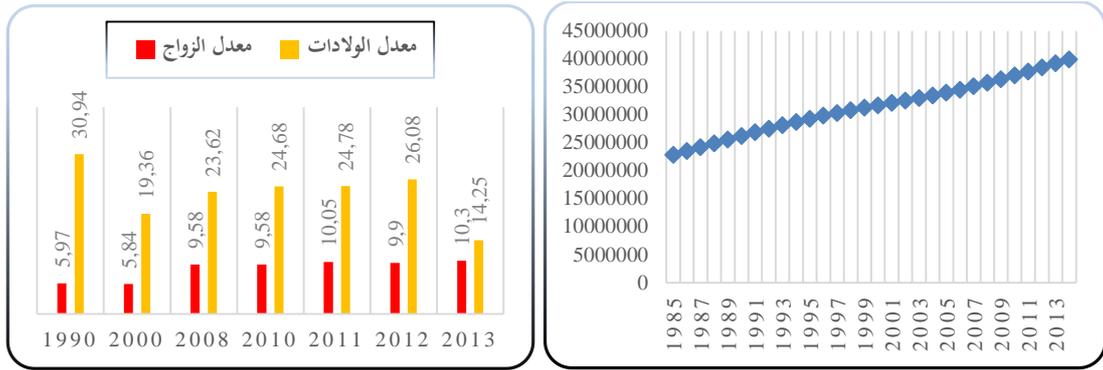
مع مطلع القرن الحالي شرعت الجزائر في تطبيق سياسة تنموية توسعية أين شهدت المؤشرات الاقتصادية تحسناً مع انتعاش أسعار في البترول في السوق الدولية حيث باشرت الجزائر في تطبيق برامج تنموية متتالية كان أولها المخطط الثلاثي الأول 2001-2004 ثم تلاها البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009 ثم جاء برنامج توطيد النمو 2010-2014. سنتطرق في هذا الفصل إلى خصائص سوق العمل الجزائرية وأهم سماتها البارزة، ثم نتطرق ثانياً للشباب وثقافة المقاوله وذلك باعتبار الأخيرة كواحدة من الأساليب الممكنة للحد من البطالة، ثم ثالثاً إلى برامج التشغيل المعتمدة دعم المبادرات الذاتية، وتخص تحديداً فئة الشباب حاملي الأفكار والمشاريع وذلك في إطار إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة [المقاولاتية]. وأخيراً تناولنا برامج التشغيل الممولة من قبل الدولة وذلك في إطار عقود الإدماج المهني، وعقود ما قبل التشغيل.

أولاً: سوق العمل في الجزائر: الخصائص الأساسية

يتميز سوق العمل الجزائري بمجموعة من الخصائص المميزة، سواء أكانت ديموغرافية أو تلك المتعلقة بنسب البطالة أو كانت متعلقة بالعمل الغير الرسمي أو ما يطلق عليه بالنشاط الموازي، أضف إلى مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي والتعليم والتكوين المهنيين لمتطلبات الوظيفة ومنه إلى احتياجات سوق العمل، وسنوجز كل ما سبق ذكره بشيء من التفصيل في النقاط الآتية:

1-النمو الديموغرافي:

يقدر عدد سكان الجزائر في 1جانفي من سنة 2014 بـ 38,7 مليون نسمة، ومن المتوقع بحسب الديوان الوطني للإحصائيات أن يرتفع عدد السكان بعد سنة أي في 1جانفي من سنة 2015 ليصل إلى 39,5 مليون نسمة، أي بزيادة في حدود المليون والملاحظ للشكل الموالي يستنتج أن تعداد السكان ما فتئ يعرف زيادة سنة تلو الأخرى ففي سنة 1985 كان تعداد سكان الجزائر يقدر بـ: 22847437 نسمة وبعد عشر سنوات أي في سنة 1995 أصبح يقدر بـ: 29315463 نسمة أي بزيادة تقدر بـ: 6 ملايين نسمة، وفي سنة 2005 أصبح يقدر بـ: 33960903 نسمة أي بزيادة تقدر بـ: 4 ملايين نسمة، ليصبح تعداد السكان في سنة 2014 يقدر بـ: 39929000 نسمة أي بزيادة قدرت بحوالي 6 ملايين نسمة.



الشكل رقم (23): تطور تعداد السكان في الجزائر⁽¹⁾ الشكل رقم (24): تطور معدلات الولادة والزواج(%)⁽²⁾

يمكن لنا ارجاع سبب ذلك إلى الزيادة السنوية في عدد المواليد بحسب ما يوضحه لنا الشكل رقم (24) ودائماً وحول أسباب ظاهرة زيادة الولادات غير المنتظرة، أفاد الأستاذ الباحث [دلندة عيسى] أن الباحثين بمخبر وهران توصلوا إلى أن المحتملة منها تعود إلى ارتفاع نسبة الزواج من أجل تعويض العزوف عنه في سنوات التسعينيات لأسباب أمنية، حيث بلغت نسبة الطلب على الزواج 10.1 بالمائة، يضاف إلى ذلك تغيير الهيكل السكاني من ناحية العمر في صالح فئة 15 و 49 سنة التي تمثل 3 ملايين شخص وذلك على حساب الفئة السنية من 0 إلى 15 سنة التي كانت تشكل نسبة أكثر من 50 بالمائة في سنوات الثمانينيات. ويبقى موضوع ارتفاع عدد الولادات إلى أكثر من مليون ولادة في السنة يثير اهتمام الدولة الجزائرية التي حثت الباحثين على إيجاد الأسباب الحقيقية لها من أجل مواجهتها بالطرق العلمية.⁽³⁾

إن هاته الزيادة في معدلات النمو الطبيعي للسكان لن تمر مرور الكرام على مختلف مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعلى الحكومة وجميع مسؤوليها دون أن تحدث هزات وتمارس

(1) الديوان الوطني للإحصاء، 2014.

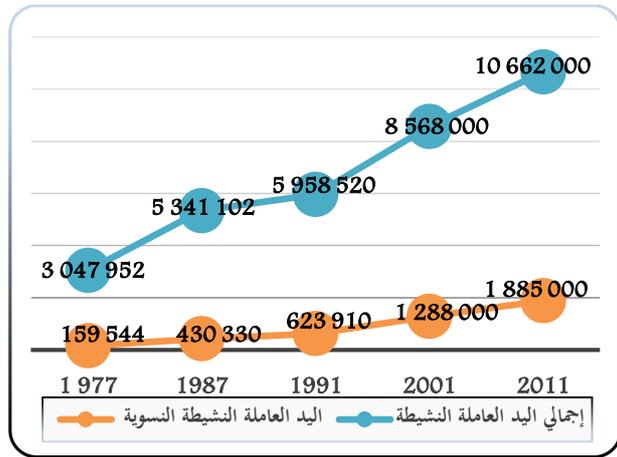
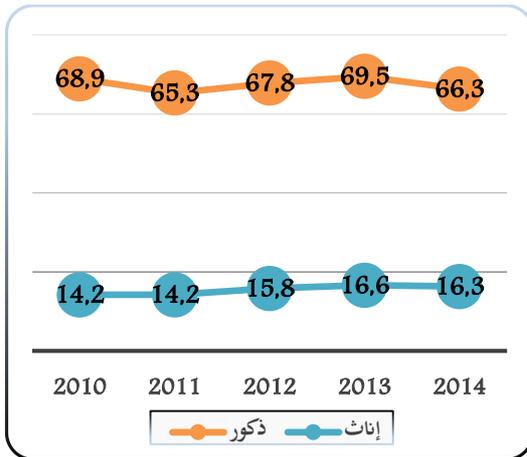
(2) معطيات البنك الدولي، 2014.

(3) <http://www.elkhabar.com/ar/autres/clinique/439544.html#sthash.TFk6Vi5y.dpuf>

ضغطاً رهيباً سواء في قطاع التعليم من حيث زيادة عدد المقبلين على التعليم وضرورة تحقيق القطاع الكفاءة الداخلية والخارجية كاستجابة لعدد المدخلات من جهة وزيادة في عدد مخرجاته التي يجب أن تتلاءم واحتياجات التنمية من جهة ثانية وما لذلك من تأثير على سوق العمل من حيث زيادة الطلب على العمل وارتفاع معدلات البطالة، وكل ما سبق مجتمعاً يفرض على الاقتصاد تحقيق معدلات نمو اقتصادي مرتفعة لمجابهة تلك التحديات السالفة الذكر.

2- ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي:

يتميز سوق العمل الجزائري بهيمنة عنصر الذكور على حصة الأسد في نسبة النشاط الاقتصادي، بمقابل ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل اجتماعية خاصة بالمجتمع العربي الإسلامي عموماً والجزائري خصوصاً وكذا عوامل اقتصادية بحثه وعوامل ذات علاقة بالمستوي التعليمي والشهادة المتحصل عليها، والشكلين التاليين يوضحان لنا الصورة أكثر فيما يخص تطور مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.



الشكل رقم (26): تطور نسبة النشاط الاقتصادي بحسب الجنس %

الشكل رقم (25): تطور اليد العاملة النشيطة النسوية

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، 2014.

لقد تضاعف عدد اليد العاملة النشيطة النسوية بـ: 10 مرات خلال الفترة [1977-2011] لكن الوثبة الحقيقية تم تحقيقها في الفترة من [1991-2001] حيث تضاعف العدد بمرتين خلال عشرية وذلك بخلاف الفترات السابقة ويمكن إرجاع ذلك إلي الظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها الأسرة الجزائرية مما جعلها تتقبل فكرة عمل المرأة وذلك من أجل زيادة دخل الأسرة والتكيف مع متطلبات الحياة المتغيرة والمتسارعة ومن ثم تقبل المجتمع الجزائري لفكرة عمل المرأة، وهذا دون إغفال أو الإنقاص من النجاح الذي حققته المرأة في مجال التحصيل العلمي وتفوقها فيه وزيادة نسبة الإناث في حصة حاملي الشهادات مما أهلها لولوج عالم النشاط الاقتصادي بقوة في السنوات الأخيرة، لكن مع كل ذلك تبقى حصتها في النشاط الاقتصادي ضعيفة مقارنة بإجمالي اليد العاملة النشيطة أو بحصة الذكور في النشاط الاقتصادي، وذلك برغم تضاعف إجمالي اليد العاملة النشيطة بـ: 3 مرات خلال الفترة [1977-2011] و ارتفاع حصة اليد العاملة النشيطة النسوية بالنسبة لإجمالي اليد العاملة النشيطة فبعد أن كانت في سنة 1977 تمثل سوى 2,5% لتبلغ بعد ذلك 17,7% في سنة 2011.

3- ضعف منظومة الإنتاج:

يتميز الاقتصاد الجزائري بصلابة قطاع الخدمات وهيمنته وفرض سيطرته على الحياة الاقتصادية حيث يعتبر أكبر قطاع مشغل ومستقطب لليد العاملة إذ يبلغ عدد شغليه في سنة 2014 بـ: 6486 ألف شغيل ويأتي قطاع البناء بعده مباشرة ثم يليه قطاع الصناعة بعدد عمال يقدر بـ: 1329 ألف عامل وأخيراً قطاع الفلاحة الذي يعد أضعف القطاعات جذباً واستقطاباً لليد العاملة. إذ يقدر عدد عمال هذا القطاع في سنة 2014 بـ: 1007 ألف عامل

الفصل الرابع: واقع التشغيل في الجزائر

قطاع النشاط	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
الفلاحة	1 617	1 381	1 610	1 171	1 252	1 242	1 136	1 034	912	1141	1007
الصناعة	1 061	1 059	1 264	1 028	1 141	1 194	1 337	1 367	1 335	1 407	1329
البناء	968	1 212	1 258	1 524	1 575	1 718	1 886	1 595	1 663	1 791	1743
الخدمات	4 153	4 393	4 738	4 872	5 178	5 318	5 377	5 603	6 260	6 449	6486

الجدول رقم (1): تطور توزيع اليد العاملة بحسب قطاع النشاط الاقتصادي [بالآلاف]

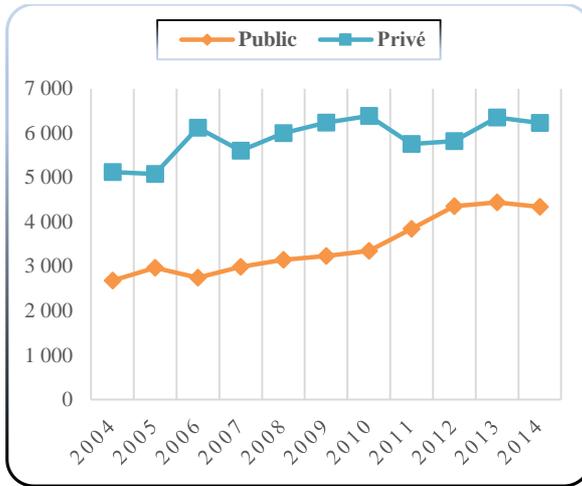
المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، بتصرف من الباحث، 2014.

إن المتمعن في الجدول أعلاه يخلص إلى أن قطاع البناء أصبح أكثر استقطابا لليد العاملة سنة تلوى الأخرى حيث قفز من 986 ألف عامل في سنة 2004 ليصل إلى 1743 ألف عامل في سنة 2014، في حين أن قطاع الفلاحة ما فتئ يعرف سنة تلوى الأخرى ظاهرة نزيف في اليد العاملة وعزوف الأفراد على العمل في هذا القطاع فبعد أن كان عدد عماله في سنة 2004 يقدر بـ: 1617 ألف عامل تقهقر هذا العدد ليصبح في سنة 2014 يقدر بـ: 1007 ألف عامل.

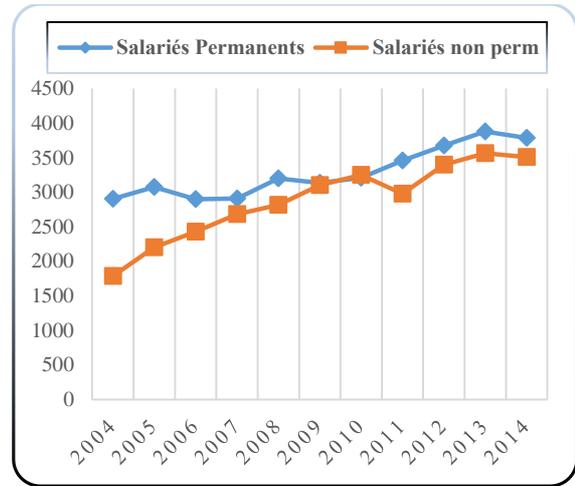
4- سيطرة القطاع الخاص والارتفاع المتزايد لعدد مناصب العمل المؤقتة:

يتميز سوق العمل بسيطرة القطاع الخاص على قوة العمل حيث يعتبر أكبر قطاع مشغل ومستقطب لليد العمالة في الجزائر وتمكن بذلك من تخطي القطاع العمومي في مجال تشغيل لليد العاملة وكان له ذلك في سنة 1990، وتجدر الإشارة إلى أنه في سنة 1997 كان القطاع العمومي أكبر قطاع مشغل لقوة العمل بنسبة تقدر بـ: 50,6% من اليد العاملة النشيطة، وفي سنة 2014 تقلصت حصة العاملين في القطاع العام لتصبح في حدود 41,1% هذا ما يعني أن حصة العاملين في القطاع الخاص قد تضاعفت لتبلغ 58,9%. إلا أن قطاع الخدمات

الغير التجارية ذات الطابع العام يسيطر على حصة مرتفعة من المستخدمين والتي تقدر بـ: 77% وبخلاف ذلك نجد أن حصة المستخدمين في المؤسسات الاقتصادية العمومية تقدر بـ: 11%، وأن معظم الأجراء في القطاع الخاص هم في غالبيتهم مستخدمون غير دائمون ويمثلون الحصة الأكبر في نسبة المستخدمين غير الدائمين بنسبة تقدر بـ: 79,5% في سنة 2011، وأن المستخدمون الدائمون يتمركزون بصورة كبيرة في القطاع العام.



الشكل رقم (28): تطور القطاع العام والخاص في الجزائر [بالآلاف].

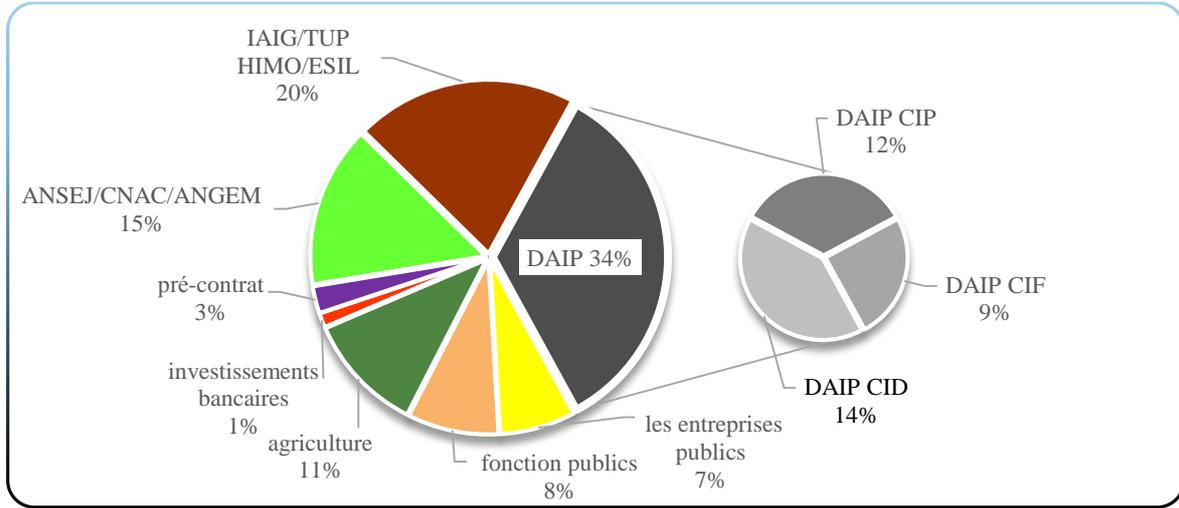


الشكل رقم (27): تطور عدد الأجراء الدائمون والغير الدائمون [بالآلاف].

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، 2014.

يوضح لنا الشكل رقم (27) التطور العام لعدد الأجراء خلال الفترة [2004-2014] وأن كلاً من المنحنيين يلتقيان في نقطة معينة وذلك تم في سنة 2010، هذا ما يعنى التساوي بين الأجراء الدائمون والأجراء الغير الدائمون ثم يبدأ في الانفصال بداية من سنة 2011 لكن بنسب متقاربة جداً، إن منحني الأجراء الدائمون [المستخدمون الدائمون] يعرف حركة بطيئة في تطوره بخلاف منحني الأجراء الغير الدائمون يتطور بصورة متسارعة، وهذا بسبب الظروف الاقتصادية الحالية التي تعيشها البلاد، لكن احتمال عودة الأوضاع إلى نقطة الالتقاء بين المنحنيين أو تفوق كتلة الأجراء الغير الدائمون على كتلة الأجراء الدائمون ليست ببعيدة،

والشكل رقم (29) يوضح لنا كيف أن معظم مناصب الشغل المحققة في سنة 2011 هي مناصب عمل مؤقتة.



الشكل رقم (29): توزيع عدد مناصب العمل المحققة في الجزائر، سنة 2011

المصدر: الموقع الإلكتروني للوزارة الأولى الجزائرية، 2014.

من خلال الشكل رقم (29) والذي يبين لنا توزيع مناصب العمل المحققة في سنة 2011 يتأكد لنا ما خالصنا سابقاً حول تزايد حصة مناصب العمل المؤقتة ضمن إجمالي المناصب المحققة، حيث تمثل مناصب العمل المؤقتة 57% من إجمالي مناصب العمل في حين أن حصة مناصب العمل الدائمة تقدر بـ: 14% وهي التي تم تحقيقها في الوظيف العمومي، في حين أن مناصب العمل المحققة ضمن إطار المبادرات الذاتية للأفراد مجتمعة [في إطار المقاولاتية] لا تتعدى 27% من إجمالي المناصب.

5-تطور حصة العمل الغير الرسمي:

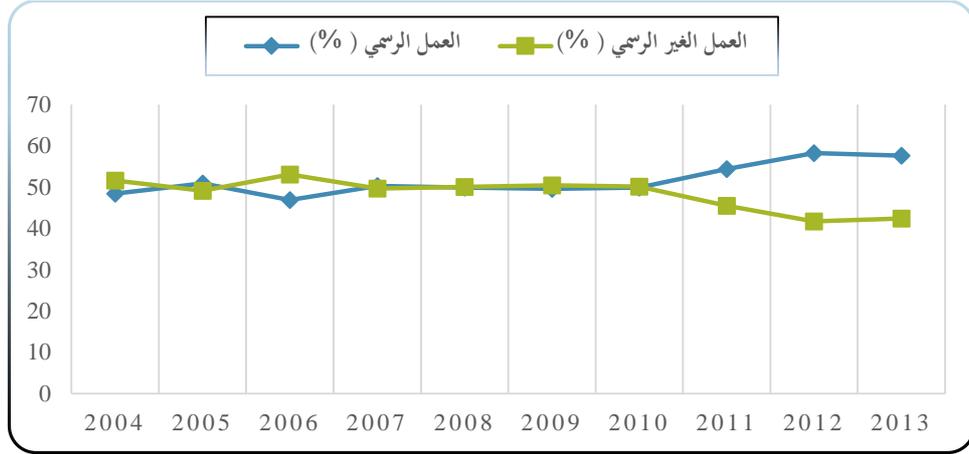
من خلال سيطرة القطاع الخاص على الحياة الاقتصادية وما تبعه من ديناميكية متسارعة في وتيرة تطور القطاع الغير الرسمي الذي بات يفرض نفسه كثابت في سوق العمل الجزائرية، كما يفرض على السلطات في البلاد تحدي صعب يتمثل في كيفية جعل العمل الغير الرسمي

والنشاط التجاري الغير الرسمي ضمن الأطر القانونية المنظمة للنشاط الاقتصادي والتجاري. يعرف العمل الغير الرسمي بأنه ذلك النشاط من غير النشاط الزراعي الذي يكون فيه العمال غير مصرحين لدي هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي أي فقدان العمال لحق من حقوق العمل ألا وهو الحماية الاجتماعية (1)

ويقدر العمل الغير الرسمي أو العمال الذين ينشطون في الاقتصاد الموازي في الجزائر سنة 2013 ب: 42,4% في حين كانت تقدر في سنة 2004 ب: 51,6%، ووفقاً لتقديرات "ETF" [المؤسسة الأوروبية للتدريب] في سنة 2011 فإن معدل العمالة الغير الرسمية تقدر ب: 73,7% وهذا في القطاع الخاص غير الزراعي، فسبعة عمال من بين عشرة عمال ليسوا مؤمنين اجتماعيا وهذه النسبة ترتفع إلى خمسة نقاط في الفترة 2001-2011. وبحسب تقديرات البنك الدولي وذلك سنة 2011 فإن العمل الغير الرسمي في الجزائر يمثل 34,8% من الناتج الإجمالي المحلي وأن حصة العمل المستقل تقدر ب: 29,6% من إجمالي اليد العاملة وإلى ذلك تقدر حصة العمال الغير مؤمنين اجتماعيا ب: 63,3%.

(1) Mohamed Saïb Musette : Les Politiques De L'emploi Et Les Programmes Actifs Du Marché Du Travail En Algérie, Fondation Européenne pour la Formation, 2014, p10. Article Sur Net.

نسبة العمل الغير الرسمي = المستخدمون الغير مصرح بهم لدي الضمان / مجموع المستخدمين في غير القطاع الفلاحي.
الاجتماعي في غير القطاع الفلاح



الشكل رقم (30): توزيع عدد مناصب العمل المحققة في الجزائر
المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، 2014.

بين لنا الشكل أعلاه أن العمل الرسمي تساوي مع العمل غير الرسمي خلال الفترة من 2007 إلى 2010، في حين عرفت الفترة من 2011 إلى 2013 وتيرة متصاعدة للعمل الرسمي في مقابل الانخفاض المستمر في نسب العمل الغير الرسمي وهو ما يُمكن تفسيره بالمجهودات التي تبذلها الدولة في مجال التشغيل خاصة فيما تَعَلق بِبِرامج التشغيل الموجهة للشباب وذلك في إطار استحداث مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وبصورة خاصة التّحفيزات التي أقرتها الدولة في هذا النطاق بعد أحداث الربيع العربي وذلك في دول الجوار هذا من جهة، وإلى التدابير المتخذة من طرفها في مجال محاربة السوق السوداء أو ما يُعرف بالسوق الموازية حيث عملت الدولة على استحداث الأسواق الجوارية تقريبا في كل دوائر الوطن من جهة ثانية.

كما يتميز سوق العمل الجزائري بمجموعة أخرى من الخصائص والتي سبق لنا التطرق إليها في الفصول السالفة وسوف نكتفي في هذا المقام إلى الإشارة إليها دون إعادة تفصيلها وهي:

✓ البطالة وتمركزها في شريحة الشباب وطالبي العمل لأول مرة، إضافة الارتفاع المستمر

في نسب بطالة المتعلمين حاملي الشهادات.

✓ عدم توافق وملائمة مخرجات كل من التعليم العالي والتعليم والتكوين المهني لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل، وبصورة خاصة مخرجات الجامعة وذلك من النظام الكلاسيكي الذي تم تعويضه بصفة تدريجية بنظام (ل.م.د) الذي جاء لمواكبة متغيرات سوق العمل المتسارعة والمتغيرة.

✓ الهجرة حيث شهدت الجزائر في العشرية الأخيرة ارتفاعاً متزايداً في نسب العمال المهاجرين والمصرح بهم بصفة قانونية، وخاصة في قطاع البناء الذي عرف بصورة جلية ارتفاعاً في عدد العمال الأجانب المصرح بهم وهم في الغالب من جمهورية الصين الشعبية.

ثانياً: الشباب وثقافة المقاول:

إن التباين بين تعاريف المقاول وكذلك الغموض في بعض منها قد يرجع في الأساس إلى عدم وجود تعريف متفق عليه يوضح بدقة مفهوم المقاول، هذا الأخير الذي يرتبط مفهوم المقاول به ارتباطاً كبيراً ولتوضيح ذلك ولمحاولة الوصول إلى تعريف واضح للمقاول والمقاول وسنتطرق فيما يلي إلى أهم التعاريف التي وصل إليها الباحثون في هذا المجال.

1 - المقاول التعريف والأسس النظرية:

1- 1 - المقاول: Entrepreneurship هي كلمة انجليزية الأصل تم اشتقاقها من الكلمة الفرنسية "Entrepreneur" وقد ترجمت من طرف الكيبكيين (كندا) إلى اللغة الفرنسية بـ "Entrepreneuriat"⁽¹⁾

المقولة "Entrepreneurship" حاول، بدأ، خاض، وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة⁽²⁾.

(1) Pierre-Andre Julien Et Michel Marhesnay, L'entrepreneuriat, Edition Economica, Paris , 1996, P 08.

(2) A – Francoi, Manuel D'organisation, Organisation De L'entrepreneur, Les Editions D'organisation, To Me 2, Paris, 1983, P 15..

وتعرف المقالة على أنها: "مجموعة من الأنشطة والمساعي التي تهدف إلى خلق وتطوير مؤسسة وبشكل أكثر عمومية خلق نشاط معين" (1).

أما "Robert Hisrih" فيعرف المقالة على أنها: "السيرورة التي تهدف إلى إنتاج منتج جديد ذو قيمة وذلك بإعطاء الوقت والجهد اللازمين، مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك بمختلف أنواعها (مالية، نفسية، اجتماعية)، وبمقابل ذلك يتم الحصول على إشباع مادي ومعنوي" (2).

هذا التعريف يشير صراحة إلى فكرة تحمل المخاطر التي تتجم عن المغامرة باقتراح منتج جديد على المستهلك قد يلقي القبول كما قد يلقي الرفض.

و يعرفها بيتر دراكر "Druker" فيقول: "المقالة هي فعل الإبداع الذي يتضمن إعطاء الموارد المتاحة حاليا القدرة على خلق قيمة جديدة" (3).

كل التعاريف السابقة بالرغم من اختلاف الزاوية التي تعتمدها في التحليل إلا أنها تتطرق إلى مفهوم المقالة على أساس أنها مجموعة من النشاطات (سيرورة) أو وظيفة، لكن هناك وجهة نظر أخرى ترى أن المقالة هي حقل دراسي علمي أو مجال أكاديمي، وأكبر دليل على ذلك هو الاهتمام المتزايد بها وإقامة الملتقيات والأيام الدراسية حول هذا الموضوع وكذا الكتب والمجلات العديدة التي تهتم بهذا الموضوع، ولقد أصبحت المقالة تخصصا يدرس في الجامعات، وفي هذا الإطار يعرف "L-J Filion" المقالة كالتالي:

(1) Alain Fayolle, Le Métier De Créateur D'entreprise, Les Editions D'organisation, Paris, 2003, P 16.

(2) Robert D Hisrich Et Michel P. Peters, Entrepreneurship : Lancer, Elaborer Et Gérer Une Entreprise, Edition De Nouveaux Horizons, France, 1989, P 07.

(3) لفقيه حمزة: تقييم البرامج التكوينية لدعم المقالة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2009، ص 27.

"المقاولة هي الحقل الذي يعنى بدراسة واقع المقاول وتطبيقاته من حيث نشاطاته وخصائصه والآثار الاقتصادية والاجتماعية لسلوكياته، وكذلك يدرس أساليب دفع ودعم وحماية النشاط المقاولاتي"⁽¹⁾.

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن مفهوم المقاولة يتمحور حول النقاط التالية⁽²⁾:

- المقاولة تتطرق إلى المقاول على أساس أنه شخص يتفرد بخصائص معينة.
- المقاولة عموما تتحدث عن الإبداع. - المقاولة هي خلق أو إنشاء منظمة جديدة.
- المقاولة هي خلق القيم. - المقاولة تهتم بالمؤسسات ذات نسبة النمو المرتفعة.
- المقاولة تتضمن المخاطرة. - المقاولة تهتم بالمسيرين الملاك.

1- 2 - المقاول:

لقد اعتمدت أغلب الدراسات التي تطرقت إلى موضوع المقاول على أسلوبين أساسيين لتعريف المقاول هما⁽³⁾:

- الأسلوب الوظيفي: وهو يركز على أعمال المقاول وسلوكياته ووظائفه، وهذه الطريقة تعرف المقاول على حسب سلوكياته وأفعاله، حيث أنها تصف وظائف المقاول التي على أساسها يتم تحديد المقاول من غيره.
- الأسلوب الوصفي: هو الذي يصف المقاول في حد ذاته أي صفاته وخصائصه.

(1) Azzedine Tounes , Evolution De La Recherche Dans Le Champ De L'entrepreneuriat , *REVUE ALGERIENNE DE MANAGEMENT* , RAM N 01 , P 79 .

(2) Christien Bruyat , Création D'entreprise : Contributions Epistemologiques Et Modélisation , Thèse De Octorat De Siences De Gestion , Université Pierre Mendés France (Grenoble II) Ecole Supérieure Des Affaires,1993 , P 46 .

(3) Mark Casson, L'entrepreneur, Edition D'economica, Paris, 1991, P 21.

والفرق بينهما أن النظرة الوظيفية هي أكثر واقعية من النظرة الوصفية التي تميل إلى التجريد والمثالية.

وفيما يلي سرد لأهم التعاريف التي تتطرق إلى المقال (1)

المقال " Entrepreneur " ظهرت هذه الكلمة في فرنسا خلال القرن 16 وهي كلمة مشتقة من الفعل " Entreprenre " والذي معناه: باشر، التزم، تعهد، وبالنسبة للغة الانجليزية فانه تستعمل نفس الكلمة " Entrepreneur " للدلالة على نفس المعنى في اللغة الفرنسية. عرف القاموس العام للتجارة الذي تم نشره سنة 1723 بباريس كلا من المصطلحين " Entrepreneur و "Entreprenre" بالشكل التالي(2):

✓ Entreprenr: تحمل مسؤولية عمل ما أو مشروع أو صناعة... الخ

✓ Entrepreneur : الشخص الذي يباشر عملا أو مشروعاً ما، حيث مثلاً بدل أن نقول صاحب مصنع نقول مقال صناعي.

أما في إنجلترا في القرنين 16 و 17 فقد كان المصطلح الذي يقابل مصطلح المقال "Entrepreneur" هو مصطلح " Adventurer «أو " Undertaker " و لقد عرف Johnson's Dictionary كلمة الـ " Undertaker " كالتالي: " الشخص الذي يحاول إستغلال الفرص التي تتميز بالمخاطرة(3)

Cantillon: المقال هو صاحب رأس المال الذي يتحمل المخاطر الناجمة عن لا يقين [عدم التأكد] البيئة (4)

(1) Alain Fayoll et Azzedine Tounes, " L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur ", InProblèmes économiques, N° 2.918, février 2007.

(2) Sophie Boutillier Et Dimitri Uzunidis, L'entrepreneur : Une Analyse Socio-Economique, Edition D'économica, Paris, 1995, P 08.

(3) Sophie Boutillier Et Dimitri Uzunidis, Ibid.

(4) Robert D Hisrich Et Michel P. Peters, Op Cite, P 07.

Knight : المقاول هو الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق، و يتحمل اللايقين في " ديناميكية عمل السوق (1).

في هذه التعاريف يتفق كل من Knight و Clelland و Cantillon على أن المقاول يقوم بإنشاء مؤسسة أين يعمل في ظل لايقين البيئة بصفة عامة و تقلبات الأسواق بصفة خاصة، و هو يتحمل المخاطر الناجمة عن ذلك و قد تكون مخاطر مالية، جسدية (حوادث في العمل)، عائلية (قضاء وقت أقل مع العائلة)، نفسية (عند فشل المشروع).

J-B Say : "المقاول هو الفرد الذي يملك و يسير مؤسسته (2) "

المقاول حسب "Say" هو عنصر مهم في الديناميكية الرأسمالية فهو ينقل الموارد الاقتصادية من مستوى إنتاجية إلى مستوى أعلى، وهو لا يختلف مع التعريفين السابقين في أن المقاول يتحمل المخاطر يعمل في محيط لا يقيني، وإنما يشترط في المقاول أن يكون هو صاحب المؤسسة والمسير في نفس الوقت وهذا ما يجعله منه شخصا فريدا له القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة والحكيمة.

وبحسب "Schumpeter" : المقاول هو الشخص المبدع الذي يقوم بإيجاد توليفات جديدة لوسائل الإنتاج تأخذ التالية: إنتاج سلع أو خدمات جديدة، إدخال طرق إنتاج جديدة، فتح أسواق جديدة، إيجاد مصادر تموين بديلة، وصف طريقة تنظيمية جديدة (3)

لقد نظر "Schumpeter" إلى دور المقاول كوظيفة فهو الذي يحدث الإبداع والابتكار اللذان يعملان على تحديث جميع عوامل الإنتاج، ويرفع من مستويات الأنشطة والحياة الاقتصادية، كما يرى أن المقاول هو فاعل التغيير (تنفيذ تركيبات جديدة) كما عرف "جيلالي

(1). Nadim Ahmad and Richard G. Seymour , op cite , p 08 .

(2) Drucker Peter , Les Entrepreneur , Traduit De L'américain Par Hoffman Patrice , Editions Jean – Claude Lattes , 1985, P 53.

(3) Nadim Ahmad And Richard G. Seymour , Op Cite , P 08 .

ليابس" المقاول على أنه "الشخص الذي تتمثل وظيفته الأساسية في تجميع، ثم تسيير وأخيراً إعادة إنتاج العوامل المكونة للعملية الإنتاجية" (1).

بالنسبة لـ "Menguét Guy" المقاول هو الفاعل المركزي في سيرورة المقاول و هو القائم بالأشكال السوسيو اقتصادية والمتمثلة في تأسيس المؤسسات وهندسة المشاريع الجديدة تحت هيئة شبكات وشركات.... وقد اعتبر المقاول ظاهرة اجتماعية اقتصادية كما اعتبرها مشكل سوسيولوجي، فسيرورة المقاول لها هدف اكتشاف ووصف وشرح أفعال واقعية تحت هيئات مختلفة، وتبيين تركيبها في مجتمع ما، وقدرة أو عدم قدرة فاعليها على المخاطرة الفردية والتعبئة الجماعية. (2) إذن الفاعل المركزي لهذه السيرورة هو المقاول، فهو القائم بالأشكال السوسيو اقتصادية والمتمثلة في تأسيس المؤسسات ووضع المشاريع الجديدة تحت هيئة شبكات وشركات. ويعتبر المقاول فاعلا مركزيا والمقاول استراتيجية لتطور المؤسسة واقتصاد سوق، فهما وجهان حقيقيان للمجتمعات المتقدمة.

"إن سوسيولوجية المقاول تبين الفاعلين و أفعالهم المنطقية و شبكات العلاقات الاجتماعية و الاقتصادية و إنتاج القيم و يقول هذا الباحث أن تصرفات المقاول تكون مرتبطة بنماذج التطور لمجتمع معين، وقد وضع "Menguét Guy" أربع مفاهيم ترمز إلى سوسيولوجيا المقاول و هي :

- المقاول : الذي يمثل الفاعل المركزي و الأساسي لسيرورة المقاول فهو يقود الإبداع القائم على ديناميكية التطور،
- إنشاء المؤسسة : و التي ترمز إلى ظهور شركات خاصة جديدة أو خدماتية.

(1) Liabes (Djillali) : Entreprises Entrepreneurs Et Bourgeoise D' industrie, Sociologie De L' entrepreneur, DEA, 1988, Tom 1, P144.

(2) Menguét (Guy) : Entreprises Emergentes Et Entrepreneurs, Contribution A Une De Sociologie L'entreprenariat In Colloque International De Ghardaïa : Mondialisation Et Modernisation Des Entreprises, Alger, Cread, 2000, P 3 Et P 24.

- ذهنية المؤسسة : و التي تعني الانتماءات الثقافية و الدينية الفردية أو الجماعية.

- الحركة السياسية : و التي تنتج شروط الحركية للنشاط الجماعي (1)

وانطلاقا مما سبق يمكن تعريف المقاولاتية بأنها سلوك أو فعل مبدع للمقاول يهدف إلى خلق وتطوير المؤسسة بتوفير الموارد الأساسية وتسييرها بطريقة عقلانية لتحقيق فائض القيمة وتوفير فرص العمل للأفراد مع تحمل المخاطر الناجمة عن ذلك.

1 - 3 - روح المقاولاتية:

لقد زاد اهتمام الباحثين بدراسة روح المقاولاتية نظرا لأهميتها الكبيرة في تدعيم وتشجيع المقاولاتية، ولأن المصطلح مازال محل البحث لم يتم التوصل إلى اتفاق حول إيجاد تعريف موحد وشامل له.

فحسب " C. Leger-Jarniou " لا يجب الخلط بين روح المقاولاتية " l'esprit

d'entreprendre " وروح المؤسسة " l'esprit d'entreprise " فكل منهما مفهوما الخاص (2)، فروح المؤسسة بالنسبة إليها تتمثل في مجموع المواقف الإيجابية تجاه المؤسسة والمقاول. أما عن روح المقاولاتية فهي تنتقد التصور الذي يعتبرها عملية التعرف علي الفرص وجمع الموارد الكافية ذات الطبيعة المختلفة من أجل تحويلها إلي مؤسسات، بل يجب أن ينظر إلي هذه العملية كنتيجة ممكنة التحقق لروح المقاولاتية وليس كمفهوم لها، حيث ترتبط روح المقاولاتية بالدرجة الأولى بأخذ المبادرة والعمل أو الانتقال للتطبيق، فالأفراد الذين يتمتعون بروح المقاولاتية يمتلكون العزيمة علي تجريب أشياء جديدة، أو علي إنجاز الأعمال بطريقة مختلفة وذلك بسبب بسيط يكمن في وجود إمكانية للتغيير وليس بالضرورة أن يكون لهؤلاء

(1) مولاي علي الزهرة: دور الأستاذ الجامعي في غرس روح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 8، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، جوان 2012، ص 195.
(2) دباح نادية: دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2000، ص 27.

الأفراد الرغبة في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، ولا حتى في الدخول في مسار مقاولاتي، فهم يهدفون بالدرجة الأولى إلى تطوير قدرة للتعامل مع التغيير، لاختبار وتجريب أفكارهم، والتعامل بكثير من الانفتاح والمرونة.

وحسب التعريف المقدم من طرف مجموعة المختصين من الاتحاد الأوروبي المكلفين بتدريس المقاولاتية، لا يجب أن تنحصر روح المقاولاتية فقط في عملية إنشاء المؤسسات، بل يجب أن النظر إليها كموقف عام يمكن استعماله بفائدة من طرف كل فرد في حياته اليومية وفي كل النشاطات المهنية، ولذلك لا يجب حصر روح المقاولاتية في مجموعة الوسائل والتقنيات التي تسمح بالانطلاق في نشاط تجاري لأنها تتعلق قبل كل شيء بالمبادرة والعمل (1).

إذن روح المقاولاتية هي عبارة واسعة الدلالات والمعاني تتعدي في مفهومها عملية إنشاء المؤسسات الفردية، لتشمل تطوير الكفاءات الفردية في تقبل إمكانية التغيير بروح منفتحة مما يمكن الأفراد من تطوير أنفسهم واكتساب مهارات جديدة ناتجة عن الانتقال للميدان العلمي، وتجريب الأفكار الجديدة وبالتالي كسر حاجز الخوف من التغيير، واكتساب مرونة في التعامل مع المستجدات.

1- 4- الثقافة المقاولاتية:

وهو مفهوم لا يختلف عن ماهية الروح المقاولاتية إضافة لتأثير المحيط وبعض العوامل الخارجية، حيث عرفها البعض على: أنها مجمل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة (جديدة)، إبداع في مجمل القطاعات الموجودة إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي. وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة

(1) دباح نادية: مرجع سبق ذكره، ص 28.

للتخطيط واتخاذ القرارات التنظيم والمراقبة، كما أن هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط. (1)

ويلخص نموذج (1989) J.-P Sabourin Et Y.Gasse (2) مفهوم الثقافة المقاولاتية، حيث يبرز المراحل التي تقود لبروز وظهور المقاولين بين فئة المتدربين، بالأخص الذين تابعوا تكوين في مجال المقولة، حيث ومن خلال تحليل ثمانية برامج تكوينية لاحظ الباحثان أنه توجد علاقة إيجابية بين التوجهات المقاولاتية للفرد والإمكانات المقاولاتية. أما عن العوامل التي تؤثر على هذا النموذج فتنقسم إلى ثلاثة مجموعات:

المسبقات (Les antécédents): وتمثل مجموع العوامل الشخصية والمحيطية التي تشجع على ظهور الاستعدادات عند الفرد. حيث لاحظ الباحثان بأن الطلبة الذين لديهم آباء يعملون لحسابهم الخاص لديهم إمكانيات مقاولاتية أكبر بالمقارنة مع الآخرين.

الاستعدادات (Les predisposition): وهي مجموع الخصائص النفسية التي تظهر عند المقاول. وهي المحفزات، المواقف، الأهلية والفائدة المرجوة، والتي تتفاعل في ظل ظروف ملائمة لتتحول إلى سلوك.

تجسيد الإمكانيات والقدرات المقاولاتية في مشروع: وهذا يكون تحت تأثير الدوافع المحركة والتي تشمل العوامل الإيجابية وعوامل عدم الاستمرارية (انقطاع).

فكلما زادت كثافة الدوافع المحركة فهي تشجع الأفراد أكثر على خلق مؤسسة، والأفراد الذين يملكون إمكانيات وقدرات مقاولاتية أكبر فهم يحتاجون لدوافع محركة أخف.

(1) ماضي بلقاسم و بوضياف عيبر "ثقافة المؤسسة والمقاولاتية"؛ مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول

المقاولاتية : التكوين وفرص الأعمال، بسكرة أيام 17 و 18 أبريل 2010 ؛ ص 7 .

(2)Azzedine Tounès:" L'intention Entrepreneuriales ; Une Recherche Comparative Entre Des Etudiants Suivant Des Formations En Entrepreneuriat (Bac+5) Et Des Etudiants En Dess Caae", Thèse Pour Le Doctorat Es Sciences De Gestion (France : Université De Rouen, 2003), Op.Cit., P.45.

2- دوافع الشباب نحو المقاولات:

يمكننا تلخيص العوامل التي يمكن أن تقود الفرد لمجال المقاولات في نموذج يعتبر أساس الدراسات في المقاولاتية وهو نموذج تكوين الحدث المقاولتي لـ A.Shapero Et L.Sokol حيث قام الباحثان بتأسيس نموذج بقي لحد الآن المرجع الأساسي للأبحاث في مجال المقاولات. والفكرة الأساسية للنموذج تقول: " أنه لكي يبادر الفرد بتغيير كبير ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد".⁽¹⁾

يمكننا تفسير متغيرات النموذج كما يلي: ⁽²⁾

1) الانتقالات السلبية (Les déplacements négative): مثل التسريح من العمل، الهجرة، الطلاق، وغيرها....

2) الانتقالات الإيجابية (Les déplacements positifs): مثل تأثير العائلة، وجود سوق أو مستثمرين محتملين،...الخ.

3) الأوضاع الوسيطة (Les situations intermédiaire): مثل الخروج من الجيش، من المدرسة، أو من السجن.

وتعتبر هذه العوامل أساس إحداث التغيير في مسار حياة الأفراد، والمحركة للحدث المقاولاتي. فالانتقالات السلبية مثل الهجرة يمكن أن تحث الفرد على العمل المقاولاتي، وهذا ما تم ملاحظته فعلياً في بعض البلدان من خلال قيام بعض المجموعات العرقية بإنشاء مؤسسات.⁽³⁾ أما الانتقالات الإيجابية والأوضاع الوسيطة فتؤثران على نظام القيم للأفراد وعلى رغباتهم، وما

(1) Mohamed Bayad Et Malek Bourguiba , " De L'universalisme A La Contingence Culturelle : Réflexion Sur L'intention Entrepreneuriale " , D'après 8ème Cife Pme, Op.Cit. , P.7

(2) Tounès 2003, Op.Cit., Pp.162-165.

(3) مثال ذلك ما لوحظ بفرنسا، من خلال قيام بعض الأفراد من الجالية اللبنانية بإنشاء مؤسسات خاصة، بالإضافة لمجموعات عرقية أخرى.

بين المتغيرات المفسرة للنموذج والتي تتمثل في المجموعات الثلاثة من العوامل والمتغيرة المفسرة التي تتمثل في إنشاء المؤسسة (Company Formation) يُعرف الكاتبان مجموعتين من المتغيرات الوسيطة هما: إدراك الشخص لرغبته وإمكانية الإنجاز والذاتان يُكونان نتاج المحيط الثقافي الاجتماعي والاقتصادي وهما تختلفان من فرد لآخر، وتساعدان في تحديد الأفعال الواجب القيام بها وهما على النحو التالي (1)

إدراك الرغبة (Perception De Désirabilité): وهي تضم العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على نظام القيم للأفراد. فكلما يولي المجتمع أهمية للإبداع، المخاطرة، الاستقلالية الذاتية، كلما زاد عدد المؤسسات المنشأة. ويتشكل نظام القيم من خلال تأثير العائلة خاصة الأبوين اللذان يلعبان دور مهم في تكوين الرغبة، بالإضافة للتجارب السابقة والفشل في تجارب مقاولاتية سابقة، كلها عوامل تساعد على تقوية الرغبة لدى الشخص.

إدراك إمكانية الإنجاز (Perceptions De Faisabilité) : تنشأ إمكانية الإنجاز من خلال إدراك الفرد لجميع أنواع الدعم والمساعدة المتوفرة لتحقيق فكرته. فتوفر الموارد المالية يؤثر مباشرة على التوجه المقاولاتي للفرد، وهذا الميل يتولد نتيجة امتلاك الفرد لمدخرات خاصة أو مساهمات العائلة، ومن خلال أفراد المجموعة (في حالة المجموعات العرقية Ethnie). كما تؤثر كل من مساعدة الزوج(ة)، والأصدقاء، النصائح والاستشارات، والتكوين الخاص في كيفية إنشاء المؤسسات على إدراك إمكانية الإنجاز لدى الفرد. كما يشير الباحثان لأهمية التكوين الخاص في المقولة على إدراك الفرد لرغبته وإمكانية إنجازها.

(1) منيرة سلامي: التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة - الملتقى الوطني حول: استراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، أبريل 2012، الجزائر، مقالة منشورة على الأنترنت. تاريخ التحميل: 04-02-2014 .

بالإضافة للعناصر السابقة أفرزت الدراسات على مجموعة أخرى من العوامل من شأنها دفع الشخص نحو مجال المقاومة وهي كما يلي (1):

- نموذج مقاول لتقليده: حيث وجدت الدراسات، أنه يوجد رابط قوي بين وجود نموذج مقاول في المحيط وبروز مقاولين جدد (Shapero et Sokol)، كما وجد أن جنس المقاول - النموذج- له تأثير كبير، حيث يتأثر الأفراد في طموحاتهم واختياراتهم بأشخاص من نفس جنسهم، بمعنى المرأة تتأثر أكثر بالمرأة المقاولة، ونفس الشيء بالنسبة للرجل، كما أن صلة القرابة تؤثر بشكل أكبر (2).
- الخبرة: إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة. وحسب نظرية رأس المال البشري (3)، فكلما كان هذا الأخير يتكون من أفراد ذو مستوى علمي مرتفع، كلما ساعد ذلك على تنفيذ المهام المطلوبة بشكل أفضل، فاكتشاف واستغلال الفرص يعتمد بشكل كبير على الخبرات السابقة المحصلة خلال الدراسات والحياة العملية.
- غياب الشبكات المفيدة والوضع الاجتماعي (Réseaux): غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة ومحدودة مقارنة مع الرجل، وهذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الاجتماعية، وحتى في حالة انتمائها لها، فتكون طبيعتها مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها الرجال، حيث عادة ما تنتمي النساء إلى شبكات تكون مكيّفة لتحقيق أهداف

(1) منيرة سلامي: مرجع سبق ذكره.

(2) بمعنى أن الشخص يتأثر أكثر بوالديه، حيث أثبتت الدراسات أن البنات تتأثر أكثر إذا كانت الوالدة تعمل لحسابها الخاص، ونفس الشيء بالنسبة للرجل حيث يتأثر أكثر بعمل والده.

(3) مع العلم أن رأس المال البشري يتكون من المعارف والقدرات التي تساعد الأفراد على اكتشاف واستغلال الفرص. لذا، تختلف استعدادات الأفراد في اكتشاف واستغلال الفرص حسب مستوى رأس المال البشري، وذلك من ناحية الحصول على مختلف المعلومات وطرق تحليلها المختلفة.

مرتبطة بالمهام العائلية، مما يصعب كيفية الحصول على المعلومات والوسائل الضرورية لإنشاء مؤسساتهن.

- الموارد المالية: فكما نعلم، فأى شخص يريد إنشاء مؤسسة، فيجب أن يمتلك السيولة الكافية لذلك، وقيمة أموال بدء المشروع هي التي تحدد نوع الفرص المستغلة، والتي تختلف حسب حجم الأموال المسخرة لها.
- المحفزات الاجتماعية الاقتصادية: مثال ذلك تلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء، الحصول على دخل، رفع القدرة الشرائية، تحسين الشروط المعيشية.
- المحفزات الشخصية: من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الاجتماعية بمضاعفة المقابلات والاتصالات، للانخراط بفعل شيء، لإعطاء قيمة للعلم، والقدرات المكتسبة بالتكوين والخبرة، للانفتاح للحصول على الاستقلالية الذاتية.
- الحوافز المهنية: فهي عموماً تخص الإطارات والموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم. وغالبا ما تختار النساء مجال المقابلة كمسار مهني ثاني، وهذا بعد انتهائها وإتمامها لنشاطاتها العائلية.
- الحوافز المالية: وهي تخص النساء الشابات المتحصلات على شهادات، واللاتي يمارسن هذا النشاط بعد نهاية دراستهن، أو نتيجة فترة طويلة من البطالة، لكن الأعمال التي تقوم بها، عادة ما تمارسها في منزلها، وهي أعمال صغيرة، أو غير قانونية.
- الحوافز التقنية: وهي تخص المقاولات اللاتي لهن خبرة في المجال، ويرغبن في التحول لقطاع يشهد نمو. بالإضافة للمهندسات اللاتي يردن إبداع منتج جديد، أو أسلوب عمل جديد.
- الحوافز التجارية: وهنا تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في استغلال فرص عمل، أو سوق معينة. (Créneau-Porteur).

- العوامل الدافعة (السلبية): وهي تضم الحاجة للنقود، غياب هياكل للتكفل بالأطفال دون السن الأدنى بالنسبة للنساء، شروط عمل غير مقبولة، نشاط يحتاج لتوقيت جد مضغوط وغير مريح بالنسبة للنساء، اختلاف كبير للأجور بين النساء والرجال (عدم إمكانية الادخار)، التمييز في منح المناصب والحرمان من الترقية، وفي بعض الدول تعتبر نسبة البطالة العالية كمحفز.
- العوامل الإيجابية: وهي التي تجذب نحو للمقاولة، وتكمن في: وجود إمكانيات سوقية، تحقيق قطاع معين لنسب كبيرة من الفوائد، أهداف اجتماعية، إمكانية التحكم في الوقت، دخل أكبر واستقلالية مالية، النمو الشخصي والرضا في العمل.
- الدوافع النفسية: وهي التي تؤثر بشكل كبير على نفسية الفرد، حيث يضيف ويقول أنه لكي يتجه الفرد نحو مسار المقاولة، فلا بد أن تتدخل في حياته إثارة نفسية قوية، أو حدوث اضطراب في محيطه، يتلقى صدمة في حياته الخاصة أو المهنية. مثال ذلك: عدم الأمن الاجتماعي، الإهمال، حرمان من الحياة الاجتماعية والاقتصادية، أزمة، انقطاع أو عدم الرضا في العمل، انفصال عائلي، هجرة. ويشير الباحث في هذه النقطة، بأن مثل هذا الانشقاق النفسي، يولد شعور بالذنب، حالة من الخوف، وأخيرا حاجة ملحة وإرادة صارمة للنجاح.
- الدوافع الاجتماعية الثقافية: وهي تتولد من الدين المعتنق، العائلة، الإطار السياسي الاقتصادي، والنظام التربوي، فإذا كان رأس المال ضروري لكل نشاط مقاولاتي، فالثقافة والدين يمنحان الفرد رأس المال الروحي. والعائلة تؤثر أيضا على توجه الأفراد لإنشاء مؤسسة، خاصة إذا كان أحد الأبوين مقاول، بالإضافة لشبكة علاقات ومعارف الفرد (أصدقاء، عائلة، معارف من الدراسة أو العمل...الخ).

- الظروف السائدة: يتطلب العمل المقاولاتي إلى نظام اقتصاد السوق، والحرية السياسية، فلا يمكننا رؤية مؤسسات حرة دون وجود حقوق تضمن حرية التبادل، حماية الأشخاص والسلع. فحرية المقاول وحرية التعبير هما أساس المسار المقاولاتي القبلي.
- الخبرة المهنية: حيث يمكن أن تزيد من الاستعدادات المقاولاتية للفرد، وتساهم في تكوين التوجه المقاولاتي للأفراد. وعادة ما تتولد فكرة إنشاء مؤسسة من خلال محيط العمل.

- الأساس الإقليمي: فالإقليم وبالتسهيلات التي يمكن أن يقدمها، يؤثر على المسار والعمل المقاولاتي. مثال ذلك: قرب الجامعات ومصادر الكفاءات، مجتمع نشط ومتفتح للمبادرات الفردية، النمو الديمغرافي، امتلاك الشخص لموارد مالية، وجود مؤسسات رأس المال المخاطر والمنظمات المالية، الآليات المشجعة الإقليمية والمحلية، النشاطات المسبقة والملحقة المتولدة من طرف شبكات المؤسسات المتواجدة، الخصائص الإقليمية والبطالة المرتفعة، كلها عوامل مولدة لمقاولين جدد.

- أنظمة المساندة والدعم لإنشاء المؤسسات: وهذه الأنظمة هي عوامل محتملة، يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاولاتية للفرد، بمعنى من ناحية التمويل، والذي بدوره يقوي التوجه المقاولاتي للأفراد، ويقود أيضا إلى إنشاء مؤسسة. وهذه الأنظمة بدورها تنقسم إلى (1):

أ. الدعم المالي: وهنا كما سبق وذكرنا، يتأتى سوى من خلال شبكة علاقاته الخاصة، بمعنى محيطه العائلي أو أصدقاءه، أو أفراد آخرون (مصادر تمويل غير رسمية). أو من خلال وجود مؤسسات رأس المال المخاطر، بالإضافة

(1) منيرة سلامي: مرجع سبق ذكره.

للكالات الخاصة بدعم إنشاء المؤسسات من طرف الشباب (مثال ذلك في الجزائر (ANSEJ).

ب. النصائح والتكوين: وهي تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي، حيث عادة ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها خاصة إذا كان في مجال المؤسسات والأعمال، الأسس المساعدة على كيفية تسيير مؤسسة (تبعاً للبرامج الوزارية).
ت. الدعم السوقي: وهنا نخص بالذكر وجود حاضنات المؤسسات والمرافقين لها، والتي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع، والذي من شأنه تسهيل إنشاء المؤسسات، وكذا توعية الشباب بكيفية متابعة نجاح مؤسساتهم وهذا ما سيتم مناقشته من خلال الجزء الثاني من هذه المداخلة.

ثالثاً: برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية.

تهدف هذه البرامج إلى خلق مناصب شغل في مختلف المؤسسات ومختلف الأنشطة، على أن تكون مسيرة من طرف أصحابها ومدعمة بنسب كبيرة من قبل خزينة الدولة، بالإضافة إلى المساهمة الشخصية. ومن بين الأجهزة المشرفة على تنفيذ هذه البرامج ما يلي:

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل والشباب.

1 - 1 - تقديم الوكالة:

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1998، والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 98 / 231 المؤرخ في 13 يونيو 1998. (المرسوم التنفيذي) و تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة وطنية ذلت طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة

يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها، من:

- ✓ مساعدة مجانية (استقبال-إعلام-مرافقة-تكوين).
- ✓ امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- ✓ الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).
- أما على المستوى المحلي فتتولى الفروع الموجودة على مستوى كل ولاية تنفيذ برامج الجهاز، تتمثل مهام هذه الفروع في تقديم الاستشارة ومرافقة الشباب، وإعلامهم بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها وذلك على مستوى الولاية.

1 - 2 - مهام الوكالة:

- تتولى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب القيام بالمهام التالية:
- ✓ تقديم الاستشارة للشباب أصحاب المشاريع، ومرافقتهم في إنشاء مشاريعهم الاستثمارية.
 - ✓ تسيير مخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المتعلقة بالإعانات؛ وتخفيض نسب الفائدة في حدود الأغلفة المالية التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
 - ✓ إعلام الشباب الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، ومختلف الإعانات والامتيازات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
 - ✓ متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة.
 - ✓ تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير التي ترمي إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي.

- ✓ وضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي، التقني، التشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- ✓ إبرام اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاوله أو مؤسسة إدارية عمومية يمكن أن تستفيد الوكالة من خلالها في إنجاز برامج التكوين والتشغيل، وبرامج التشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين العموميين أو الخواص.
- ✓ وضع قوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات بمساعدة هيئات مختصة.
- ✓ تنظيم دورات لتكوين الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم في تقنيات التسيير، على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.

1 - 3 - طرق تمويل المشاريع الاستثمارية من طرف الوكالة:

تهدف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل إلى التخفيض من حدة البطالة لدى الشباب البطال، والاستفادة من كفاءتهم وخبرتهم، ثم ترقية المؤسسة الصغيرة زيادة ثروة البلاد في المرحلة الثانية. ومن أجل ذلك تمنح الوكالة إعانات مالية وجبائيه للشباب المقاول، من أجل تشجيعهم على القيام بالمشاريع الخاصة من جهة وترقية المؤسسات الصغيرة من جهة أخرى.

ووفقا للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، والذي يبرز أشكال المساعدات المالية الممنوحة للشباب الراغب في الاستثمار وقد وضعت هذه المساعدات في الأشكال التالية:

التمويل الذاتي: هنا يتكفل صاحب المشروع بالتكلفة الكلية، وذلك عن طريق إحضاره للحصص العينية والمادية والمعنوية، وبعد ذلك يتم تقديم الدعم له أو المساعدات بالإعانات الجبائية وشبه الجبائية. وتجدر الإشارة إلى أنه:

✓ أن إنجاز الاستثمار يمر بإيداع الملفات على مستوى فرع الوكالة للدراسة، وإعداد دراسة الاستثمار وتسليم شهادات التأهيل. بعدها يتم إيداع الملفات لدى البنوك والتفاوض معها للحصول على موافقة لتمويل الاستثمار.

✓ خلال فترة إنشاء المشروع يعفى اقتناء التجهيزات من الرسم على القيمة المضافة وخلال الثلاث سنوات الأولى من انطلاق المشروع، كما تعفى المؤسسة من أهم الرسوم الضريبية والمتمثلة أساسا في: الضريبة على الدخل الإجمالي والضريبة على أرباح الشركات، والرسوم على النشاط المهني والرسوم العقارية.

1 - 4 - دراسة تقييمية لحصيلة نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية بسكرة.

تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بشكل كبير و واضح في خلق المؤسسات المصغرة وتدعيم فرص إنشائها عن طريق تقديم الدعم المالي والمعنوي اللازم لإنشائها واستمراريتها حتى تلعب الدور المنوط بها في التنمية المحلية المستدامة لولاية بسكرة ، وقد لعبت الوكالة دورا في المساهمة في تنمية كل من القطاعات التالية :القطاع الفلاحي، القطاع الصناعي، قطاع البناء والأشغال العمومية، قطاع الحرف، قطاع الخدمات وقطاع النقل وقد أحصت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لفرع بسكرة ، منذ تأسيسها سنة 1998م والى غاية نهاية سنة 2012 م ، 17411 ملف طلب تمويل، منها 1749 ملف خلال سنة 2012 ، تم الموافقة على تمويل 11077 مشروع استثماري ،من بينها 2800 في سنة 2012 م، وتجدر الإشارة إلى أن فرع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والملاحق التابعة لها تغطي 31 بلدية من أصل 33 بلدية أي بنسبة 94%.

والشكل الموالي يبين مدى مساهمة الوكالة في هذه القطاعات وعدد مناصب الشغل

المستحدثة.



الشكل رقم (31): توزيع المؤسسات ومناصب الشغل المحققة في بعض قطاعات النشاط خلال الفترة الممتدة بين (2007-2013)

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الملحق رقم 1

ومن خلال الشكل السابق نلاحظ ما يلي:

يأتي قطاع الخدمات في الصدارة من حيث عدد المؤسسات ومناصب الشغل التي يتم

خلقها على مستوى ولاية بسكرة يليه قطاع الصيانة والأشغال العمومية، وهو ما يعكس

الواقع الوطني فغالبية الشباب يتجهون إلى المشاريع مضمونة الربح وقليلة المخاطر.

كما نلاحظ ضعف التوجه نحو قطاع الفلاحة والصناعة رغم أن بسكرة تعد من بين أهم

الولايات الفلاحية وهو ما يعيق مسيرة التنمية في الولاية.

أما مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق مناصب العمل على

مستوى البلديات فالجدول

رقم (04) يوضح التوزيع الجهوي للمؤسسات الناشئة الممولة من طرف الوكالة في الفترة

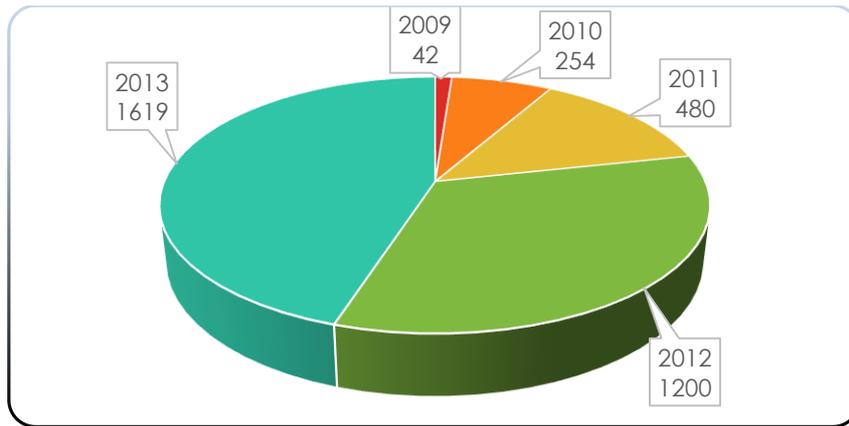
الممتدة 2013/2007 حيث تتمركز المؤسسات الناشئة في الوسط الحضري خاصة في

البلديات الكبرى، مشكلة بذلك أقطاب للنمو تتمحور حول ثلاث مناطق رئيسية هي: بلدية

بسكرة، طولقة، سيدي عقبة. حيث تتمركز هذه المؤسسات حول المناطق العمرانية والصناعية،

أين يشتد النشاط الاقتصادي وتتواجد المصالح والهيئات الإدارية، مما يعني أن اختيار موقع المشروع يبقى خاضعاً لتوفر الهياكل وقرب المراكز الضرورية، لاسيما في وسط المدينة (1).

إن هذه المفارقة الكبيرة في التوزيع تعني عدم تكافؤ الفرص، أو بالأحرى عدم تامين الموارد المتاحة بنفس الكيفية، وهو ما يتنافى مع ما يعرف بالتوازن الجهوي، حيث يشكل خطراً على تحقيق أهداف التنمية المحلية، ولقد عرفت المؤسسات الناشطة من طرف الوكالة نمواً مستمراً خلال السنوات الأخيرة وهو ما يبينه الشكل التالي:



الشكل رقم (32): تطور المؤسسات الناشطة الممولة من طرف الوكالة خلال الفترة (2009-2013)

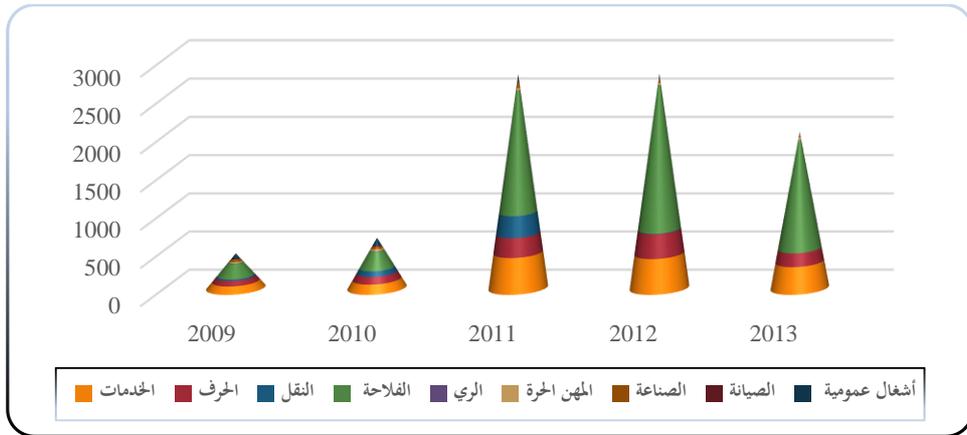
المصدر: معطيات ANSEJ وكالة بسكرة. 2014.

يتبين من خلال معطيات الشكل أعلاه أن عدد المؤسسات في تزايد مستمر، حيث بلغ 254 مؤسسة سنة 2010 ليتضاعف من بعدها العدد حتى يصل في حدود سنة عام 2010 إلى 480 مؤسسة، ليصل إلى 1619 مؤسسة سنة 2013. ولعل ذلك يرجع إلى

(1) لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول رقم (4) في قائمة الملاحق.

انتهاج استراتيجية عمل فعالة، مدعمة بطرق وآليات واقعية قابلة للتنفيذ وتتماشى مع المتغيرات الاقتصادية الجديدة.

وتتوزع الملفات المقبولة (الحاصلة على التأهيل) على مستوى الوكالة حسب القطاعات وفق الرسم البياني:



الشكل رقم (33): توزيع الملفات المقبولة على مستوى الوكالة خلال الفترة (2009-2013)

المصدر: معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية بسكرة.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ تصدر القطاع الفلاحي بـ 5281 مشروعا مقارنة بالقطاعات الأخرى، إلا أن غالبية المشاريع المؤهلة هي مشاريع جديدة بالمقارنة مع مشاريع التوسع، وهذا راجع إلى اعتماد المستثمرين في عملية التوسع على التمويل الذاتي هذا من جهة، إضافة إلى عامل السن والمحدد كحد أقصى 35 سنة الأمر الذي من شأنه أن يقلص من طلبات تمويل مشاريع التوسع من جهة ثانية.

و تجدر الإشارة أن كل مشروع يمنح له التأهيل والموافقة على التمويل من طرف الوكالة يعاد دراسته وتقييمه من طرف البنك في حالة التمويل بصيغة التمويل الثلاثي، حيث تتعامل الوكالة مع كل من البنوك العمومية الخمسة (BDL- BEA- BNA- CPA- BADR) و بنك البركة.

ولقد حاولنا إبراز توزيع المشاريع المودعة والمنشأة حسب المستوى التعليمي لأصحاب المشاريع وإبراز مدى استقطاب عروض الوكالة لحملة الشهادات الجامعية مع تحدد طبيعة التخصصات الأكثر استقطاباً من طرف الوكالة لكن لم نستطع القيام بذلك، لأن الوكالة لا تشترط على مودعي الملفات تحديد طبيعة التخصص الجامعي عند ملاءمة الاستمارة، وهو ما يثير العديد من التساؤلات حول طبيعة التخصصات الجامعية التي يستفيد أصحابها من تمويل الوكالة وعلاقتها باحتياجات السوق المحلية، ومن ثم ضرورة العمل على إرساء قاعدة بيانات [بنك المعلومات] يكون مرجع يعود إليه أصحاب القرار عند الحاجة من جهة إضافة الباحثين والطلبة في إنجاز بحوثهم والتي عادة ما تنقصهم البيانات والمعطيات التي تشكل نقطة انطلاق في عملهم.

بحسب إحصائيات الوكالة فقد بلغ عدد الملفات المودعة على مستوى الوكالة خلال الفترة (2009-2013) 3672 ملف من بينها 1596 ملف تم إيداعه من قبل الشباب حاملي الشهادات الجامعية، أي بنسبة 6.74% وهي نسبة جد ضعيفة وتطرح العديد من التساؤلات والتي سنحاول الإجابة عليها من خلال هذا المشروع.

2 - الوكالة الوطنية للقرض المصغر:

2-1- تقديم الوكالة:

يعتبر القرض المصغر جزءاً لا يتجزأ من السياسات العمومية للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعية، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة في المعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي، عمل المنزل، نشاطات حرفية وخدماتية... الخ) هدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يُكرس فكرة

الإبتكالي المحض ويرتكز أساسا على الاعتماد على النفس والمبادرة الذاتية وعلى روح
المقاولة.

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14
المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل، وهي وكالة ذات طابع خاص تتمثل في شبكة
لامركزية تضم 49 تنسيقية ولائية منها تنسيقيتين بالجزائر العاصمة، موزعة عبر كافة أرجاء
الوطن، وهي مدعمة بخلايا المرافقة على مستوى الدوائر.

2-2 - مهام الوكالة:

تتمثل المهام الأساسية للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في:

- ✓ تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ✓ دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم.
- ✓ إبلاغ المستفيدين، ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز، بمختلف المساعدات التي سيحظون
بها.
- ✓ ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر
الشروط التي تربطهم بالوكالة.
- ✓ مساعدة المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- ✓ تكوين علاقات دائمة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي
للمشاريع وتنفيذ مخطط التمويل إضافة إلى متابعة إنجاز المشاريع واستغلال الديون
المستحقة التي لم تسدد وفق آجالها المحددة.
- ✓ تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من المشاريع المصغرة في مجال تقنيات التركيب
وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل.
- ✓ تنظيم صالونات لعرض وبيع السلع المحلية والوطنية للمنتجات التي مولها القرض
المصغر.

✓ تكوين المستخدمين المكلفين بتسيير الجهاز.

3-2 - طرق تمويل المشاريع الاستثمارية من طرف الوكالة:

توفر الوكالة الوطنية لتسيير القرض ثلاث مستويات من التمويل والجدول رقم (4) يوضح لنا مختلف صيغ التمويل التي تعتمدها الوكالة. وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة ما إذا كان المستفيد حاملاً لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها فإن نسبة مساهمته الشخصية ستخف من 05 % إلى 03 % وترتفع مساهمة الوكالة من 25 % إلى 27 % في حالة التمويل الثلاثي، ومن 95 % إلى 97 % بالنسبة للبنك في حالة التمويل الثنائي يلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى الخمس سنوات، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل.

و تجدر الإشارة أنه قد تم إدخال عدة تعديلات جديدة مؤخرا على جهاز القرض المصغر تَصَمَّنْهَا المرسوم الرئاسي رقم 11 - 133 المؤرخ في 22 مارس سنة 2011 يتعلق بجهاز القرض المصغر، والمرسوم 134 المؤرخ في 22 مارس 2011 م نلخصها في النقاط التالية:

✓ رفع مبلغ الاستثمار من 400.000 دج إلى 1.000.000 دج.

✓ قرض بدون فوائد بعنوان اقتناء المواد الأولية يرفع سقفه إلى 100.000 دج بعدما

كان 30.000 دج في النصوص السابقة، مع رفع نسبة السلفة بدون فوائد إلى %

100 بالنسبة لنمط تمويل شراء المواد الأولية.

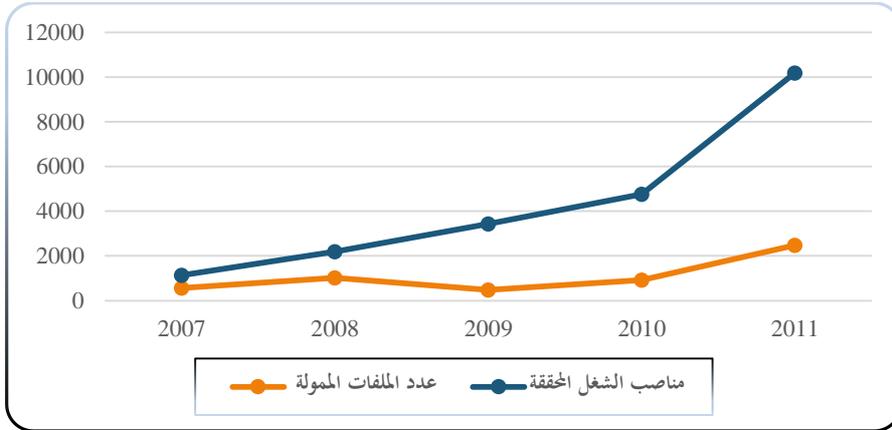
✓ إلغاء المساهمة الشخصية المفروضة على طالب القرض المصغر بالنسبة لنمط

تمويل شراء المواد الأولية.

- ✓ تخفيض المساهمة الشخصية المفروضة على طالب القرض المصغر إلى 1% بالنسبة لنمط التمويل الثلاثي.
- ✓ رفع نسبة تخفيض الفوائد التجارية التي تطبقها البنوك على القرض البنكي إلى نسبة 95% في المناطق الخاصة والجنوب والهضاب العليا.
- ✓ رفع السلفة بدون فوائد الموجهة إلى تكملة القرض البنكي في حالة اقتناء الأدوات البسيطة والمواد الأولية إلى 29% من كلفة النشاط.
- ✓ إحداث الأنشطة بما في ذلك الأنشطة في المنزل، باقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية اللازمة لانطلاق النشاط والمصاريف الأخرى المرتبطة بها.

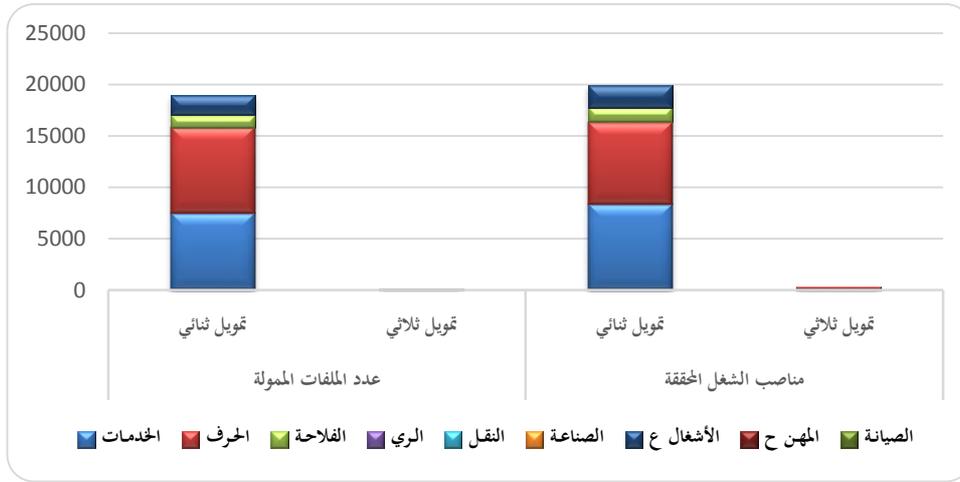
2-4 - حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع ولاية بسكرة:

تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أحد أهم البرامج التشغيلية التي تعتمد عليها الحكومة خاصة في المجال الحرفي (ANGEM) وعلى مستوى بسكرة وتبعاً لطبيعتها تتوفر الولاية على عدة مجالات للصناعات الحرفية والتقليدية، إن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع بسكرة استقبلت عدداً لا بأس به من الملفات ففي سنة 2011 تم إيداع لدى مكتبها 2817 ملف مشروع إنشاء مؤسسة مُصغرة موزعة على مختلف القطاعات. تم تمويل منها 2478 تتوزع بين 3 ملفات تمويل ثلاثي و 2475 تمويل ثنائي وهو ما نتج عنه خلق 10191 منصب شغل وهو ما نوضحه في الشكل التالي:



الشكل رقم (34): توزيع مناصب العمل المحققة في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر المصدر: معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وكالة بسكرة، 2014.

من خلال ما سبق يتضح لنا الدور الكبير الذي لعبته الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في التقليل من حجم البطالة على المستوى المحلي وهو ما يعكسه التزايد المستمر في عدد مناصب الشغل المحققة على مستوى الوكالة من سنة إلى أخرى. من خلال تحليل الشكل أعلاه الذي يوضح حصيلة نشاط الوكالة حسب البلديات خلال الفترة (2007-2011) فإننا نلاحظ أن نشاط الوكالة يتوزع على أغلب بلديات الولاية وذلك عكس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والذي يوضح تمركزها حول ثلاث مناطق رئيسية هي: بلدية بسكرة، طولقة، سيدي عقبة. لكن يبقى دائما نشاط الوكالة يتمركز في بلدية بسكرة، أين يشهد النشاط الاقتصادي وتتواجد بها كل المصالح والهيئات الإدارية. وتتوزع مناصب العمل المحققة من طرف الوكالة حسب قطاع النشاط كما يلي:



الشكل رقم (35): توزيع مناصب العمل المحققة حسب قطاع النشاط (2007-2011)
المصدر: معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وكالة بسكرة، 2014.

من خلال الشكل السابق نلاحظ ما يلي:

- ✚ قطاع الخدمات والحرف يأتي في الصدارة من حيث عدد الملفات الممولة (تمويل ثنائي) يليهما قطاع الأشغال العمومة والفلاحة.
- ✚ أغلب التمويلات التي يُحْبِذُها المقبولون على الوكالة هي التمويلات ثنائية، وتبقى صيغة التمويلات الثلاثية لا تلقي رواجاً لديهم.
- ✚ ضعف التمويلات الخاصة بقطاع الفلاحة بالرغم من أن الولاية ذات طابع فلاحي بالدرجة الأولى، وهذا ما يعني عزوف المقبلين على الوكالة على الاستثمار في النشاط الفلاحي.

3- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

3-1- تقديم الصندوق:

نظرا لعمليات التسريح الجماعي الناجمة عن إعادة الهيكلة وخصخصة المؤسسات

العمومية، فقد وضع المشرع الجزائري جهازا للتأمين على البطالة والإحالة على التقاعد

المسبق، حيث صدر المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي تضمن القانون الأساسي لهيئة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة . أصبح الصندوق يتكفل بكل البطالين الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية لما شهدته مرحلة التعديلات الهيكلية التي تضمنتها الإصلاحات الاقتصادية الكبرى.

انطلاقاً من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004 قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحُرّ تحت رعاية مستخدمين تمّ توظيفهم وتكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين مُنَشِطِينَ على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.

وبصدور المرسوم الرئاسي 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 م والذي يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 84).

ابتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

3-2- مهام الصندوق:

للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة صلاحيات عديدة نلخصها فيما يلي:

الضبط باستمرار لبطاقة المنخرطين وتحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداء

التأمين عن البطالة، ورقابة تسريح العمال.

يؤسس صندوقا للاحتياط، حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

يساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية في إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونياً من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشطة.

يساهم الصندوق في إطار مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.

3-3- طرق تمويل المشاريع الاستثمارية من طرف الصندوق:

يمكن لنا إجمال مختلف طرق وصيغ التمويل في الجدول الآتي:

استثمار يقل أو يساوي 02 مليون دج

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
المناطق	05%	25%	70%

كل استثمار يتراوح ما بين 2 و 5 مليون دج

منطقة الاستثمار	الحد الأدنى للمساهمة الشخصية	القرض الممنوح من طرف الصندوق	القرض الممنوح من طرف البنك
ولايات الجنوب والمضاب العليا	8%	22%	70%
المناطق الأخرى	10%	20%	70%

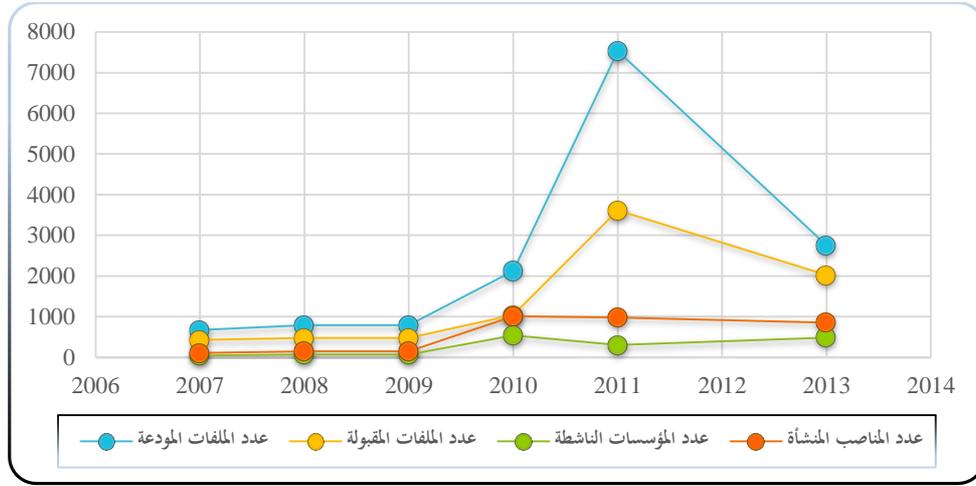
الجدول رقم (02): هيكل التركيبة المالية المتبعة من طرف الصندوق.

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة بسكرة، 2014

3-4- حصيلة نشاط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فرع ولاية بسكرة

الشكل الموالي يبين مدى مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فرع ولاية

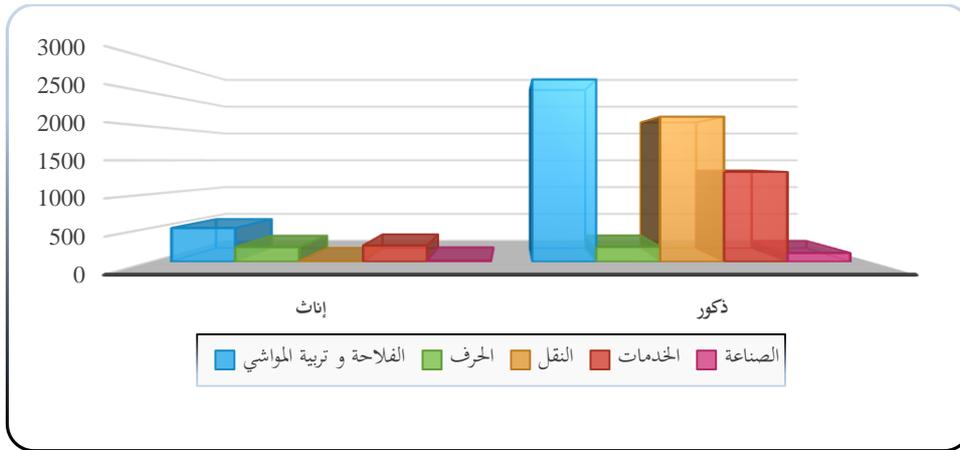
بسكرة في هذه القطاعات وعدد مناصب الشغل المستحدثة.



الشكل رقم (36): تطور المؤسسات النشطة وعدد المناصب المنشأة خلال الفترة (2007-2013)
المصدر: اعتمادا على معطيات الملحق (1) وبتصرف من الباحث.

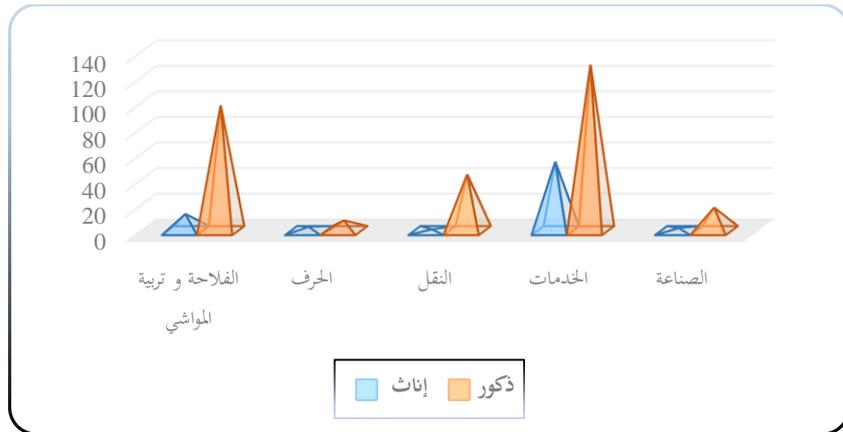
من خلال معطيات الشكل أعلاه فإننا نلاحظ أن عدد المؤسسات المنشأة ومناصب الشغل المحققة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة خلال الفترة (2007-2013) في تزايد مستمر، حيث أنشأت 46 مؤسسة سنة 2007 تم خلالها خلق 105 منصب عمل، ليصل إلى 540 مؤسسة سنة 2010 تم خلالها خلق 1007 منصب عمل، لتتخفف سنة 2013 إلى 481 مؤسسة.

أما عن توزيع الملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حسب النوع الاجتماعي وطبيعة القطاع فإننا نبرزها في الشكل التالي:



الشكل رقم (37): عدد الملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حسب القطاع والجنس خلال الفترة (2004-2014)
المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فرع ولاية بسكرة.

من خلال تحليل الشكل أعلاه الذي يوضح الملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حسب القطاع والجنس، فإننا نلاحظ أن النوع الاجتماعي الأكثر توجهاً إلى الاستفادة من تمويل الصندوق هم الذكور في جميع القطاعات، يتصدرها قطاع الفلاحة وتربية المواشي حيث بلغ الملفات عدد المودعة لدى الصندوق 3195 ملف تتوزع إلى 2696 من طرف الذكور و 499 من قبل الإناث، يليه قطاع النقل بـ 2152 ملف أغلبها أودعت من طرف الذكور كما هو مبين في الجدول والشكل أعلاه. ثم يليه قطاع الخدمات بـ 1567 ملف. أما عن مدى استقطاب جهاز التأمين على البطالة للشباب حاملي الشهادات الجامعية فحسب إحصائيات الصندوق فقد بلغ عدد الملفات المودعة على مستوى الوكالة خلال الفترة (2014-2004) 7500 ملف من بينها 371 ملف أودع من قبل الشباب حاملي الشهادات الجامعية، أي بنسبة 4.94% وهي نسبة ضعيفة جداً تطرح العديد من التساؤلات والرسم البياني التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (38): عدد الملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من قبل حاملي الشهادات الجامعية المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فرع ولاية بسكرة بتصرف من الباحث

من خلال تحليل الشكل أعلاه الذي يوضح أن الملفات المودعة لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من قبل حاملي الشهادات الجامعية فإننا نلاحظ أن النوع الاجتماعي الأكثر توجهها منهم إلى الاستفادة من تمويل الصندوق هم الذكور في جميع القطاعات، أما عن القطاع الأكثر استقطابا لهذه الفئة فهو قطاع الخدمات يليه قطاع الزراعة وتربية المواشي. وهو ما يطرح العديد من التساؤلات حول طبيعة التخصصات الجامعية التي يتجه أصحابها إلى هذه القطاعات.

4- التوزيع الجغرافي لبرامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية:

إن المنتبغ للتوزيع الجغرافي للمؤسسات المنشئة من طرف الشباب على مستوى بلديات الولاية وذلك في إطار برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية يصل إلي:

✓ تمركز المؤسسات المنشئة في إطار برنامج دعم وتشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الوسط الحضري خاصة في البلديات الكبرى، مشكلة بذلك أقطاب للنمو تتمحور حول ثلاث مناطق رئيسية هي: بلدية بسكرة، طولقة، سيدي عقبة. حيث تتمركز هذه المؤسسات حول المناطق العمرانية والصناعية، أين يشتد النشاط الاقتصادي وتتواجد المصالح والهيئات الإدارية، مما يعني أن اختيار موقع المشروع

يبقى خاضعاً لتوفر الهياكل وقرب المراكز الضرورية، لاسيما في وسط المدينة، هذه المفارقة الكبيرة في التوزيع تعني عدم تكافؤ الفرص، أو بالأحرى عدم تثمين الموارد المتاحة بنفس الكيفية، وهو ما يتنافى مع ما يعرف بالتوازن الجهوي، حيث يشكل خطراً على تحقيق أهداف التنمية المحلية.

✓ ينفرد نشاط الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتوزيع المؤسسات المستحدثة في إطارها على أغلب بلديات الولاية وذلك عكس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والذي يوضح تمركزها حول ثلاث مناطق رئيسية هي: بلدية بسكرة، طولقة، سيدي عقبة.

✓ يبقى دائماً نصيب بلدية بسكرة [مقر الولاية] من المؤسسات المستحدثة في إطار جميع برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية يحتل الصدارة وبفارق كبير عن باقي البلديات.

رابعاً: برامج التشغيل الممولة من قبل الدولة والموجهة لخريجي الجامعة

هي برامج موضوعة تحت مسؤولية الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS) والمتمثلة في برنامج عقود ما قبل التشغيل، وكذلك برنامج الإدماج المهني والذي يتم تسييره ومراقبته من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل وسنتطرق فيما يلي للتعريف بالوكالة والبرامج الموضوعة تحت مسؤوليتها، مع عرض حصيلة نشاط هاتين الوكالتين على مستوى ولاية بسكرة.

1- البرامج التي تسيرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.

1-1- تقديم الوكالة:

وهي مؤسسة عمومية أنشئت بموجب المرسوم: 232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 هـ الموافق لـ 29 يوليو والمرسوم التنفيذي رقم 96-1996، والذي حدد قانونها الأساسي بحيث تعتبر محاربة الفقر والتهميش الاجتماعي إحدى أهدافها الرئيسية، تخضع مختلف نشاطاتها

للمتابعة الميدانية من طرف وزير التضامن الوطني بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل عند نشأتها، لتسند مهامها لوزارة التضامن بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27 جانفي 2008 م.

1-2- مهام الوكالة: وتتمثل فيما يلي:

- ✓ ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- ✓ تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة، كما تشرف الوكالة على مجموعة من البرامج منها الموجهة للأفراد ومنها البرامج الموجهة لحاملي الشهادات الجامعية والمتمثلة أساسا في:

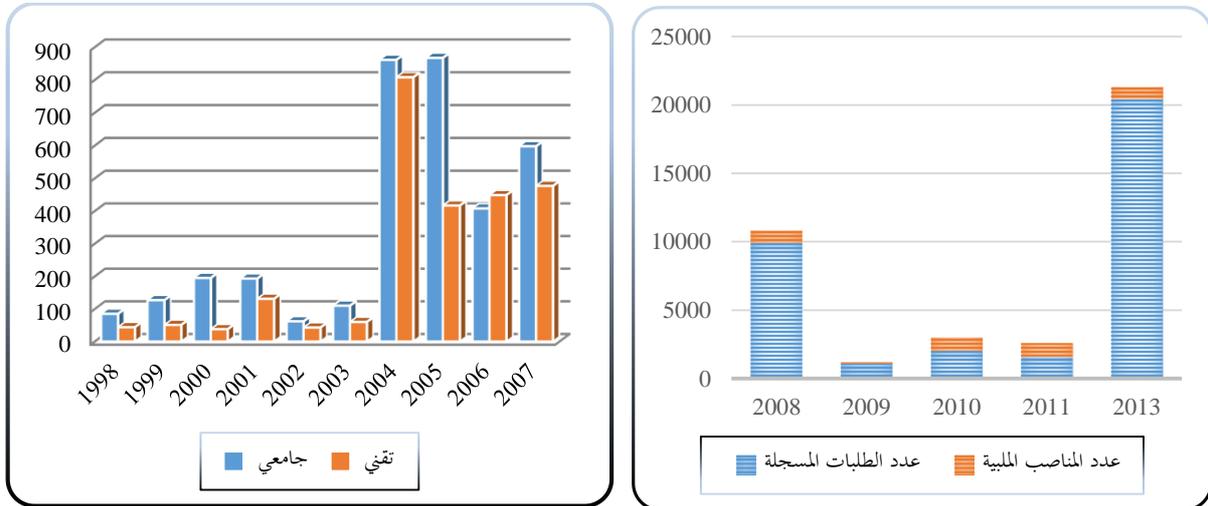
1-3 - برنامج عقود ما قبل التشغيل:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 402/98 المؤرخ في: 02/12/1998. يتوجه هذا البرنامج إلى الشباب الجامعي البطال والتقنيين السامين العاطلين عن العمل والباحثين عن منصب شغل، خاصة الذين ليست لديهم خبرة مهنية ويطلبون العمل لأول مرة، وبالغين من 19 إلى 35 سنة. تبلغ مدة العقد سنة وتتولى تمويله وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) بأموال من الخزينة وهذا العقد قابل للتجديد مدة واحدة كل 06 أشهر بطلب من رب العمل في الأجرة المدفوعة للمستفيد في حدود 20% التي تعادل الحد الأدنى من الأجر الوطني المضمون. والهدف الأساسي وفق هذا البرنامج خاصة بالنسبة للمستفيدين هو اكتسابهم خبرة في الوظيفة التي شغلوها لكي تصبح هذه الفئة مهياً للتشغيل في مؤسسات أخرى من جهة والتخفيف من تكلفة الاختبار والتعيين لهذه المؤسسات من جهة أخرى.

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين: صاحب العمل والمترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية، وحتى يكون المترشح مؤهلاً للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه عليه التقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل.

أما عن حصيلة مناصب الشغل المستحدثة ضمن هذا البرنامج في ولاية بسكرة يلخصها

الرسم التالي:



الشكل رقم (40): حصيلة عدد العقود

الشكل رقم (39): عدد مناصب الشغل المحققة

المصدر: تقرير الوكالة الولائية للتنمية الاجتماعية بتصرف من الباحث

من خلال تحليل الشكل أعلاه الذي يوضح حصيلة جهاز عقود ما قبل التشغيل خلال الفترة (1998-2007) فإننا نلاحظ أن عدد مناصب العمل المستحدثة وفقا لهذا البرنامج شهدت تزايدا خلال الفترة (1998-2001) كانت أغلب هذه المناصب موجهة للجامعيين على حساب التقنيين، إلا أنه في سنة 2002 شهدت مناصب العمل انخفاضا نتيجة قلة الغلاف المالي المخصص لهذا البرنامج، لتشهد ارتفاعا ملحوظا سنتي 2004 و 2005 حيث بلغت 2953 منصب عمل كانت أغلبها موجهة للجامعيين .

إلا أنه و بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 الصادر في 16 أبريل 2008 تم تعويض برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) ببرنامج إدماج حاملي الشهادات (PID)، و الشكل رقم (39) يوضح عدد مناصب الشغل التي تحققت ضمن هذا البرنامج خلال الفترة (2008-2013)

والذي يبين أن عدد مناصب الشغل المحققة ضمن هذا البرنامج قليلة جداً مقارنة بعدد الطلبات المسجلة، ففي سنة 2013 بلغ عدد الطلبات المسجلة 20405 لم تتحقق منها سوى 875 طلب، وهذا ما يعني أن هذا البرنامج لا يستجيب لطموحات خريجي الجامعات.

2- الوكالة الوطنية للتشغيل:

2-1- تقديم الوكالة:

أنشئت الوكالة الوطنية للتشغيل خلفا للديوان الوطني لليد العاملة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 42 المؤرخ في 259/90 - المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة، هي هيئة عمومية ذات طابع إداري تحت وصاية وزارة التشغيل والتضامن الوطني.

إن الشروع في الانتقال إلى نظام اقتصادي يعتمد على قوانين السوق يستلزم استحداث هيئة مؤسساتية لسوق العمل تلعب دور الوسيط بين طالبي العمل والعارضين له، وهي المهمة الأساسية التي لم يكن يؤديها الديوان الوطني لليد العاملة فالتنسيق بينهما عن طريق هذه الوكالة يؤدي إلى تعديل سوق العمل وتسويتها في الأمد البعيد.

أما الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة فقد أنشئت بغرض تنظيم سوق الشغل بالولاية وتنفيذ مختلف الإجراءات والأجهزة المعتمدة في هذا المجال وتضم الوكالة الولائية للتشغيل

ببسكرة حاليا 05 وكالات محلية: وكالة بسكرة ووكالة أولاد جلال، وكالة طولقة، وكالة الفنطرة، وكالة زريبة الوادي.

2-2- مهام الوكالة:

✚ تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك وتكف

بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:

✓ وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على

تقلبات سوق الشغل واليد العاملة.

✓ القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها.

✓ تطوير أدوات آليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.

✚ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وتكف بهذه الصفة بما يأتي:

✓ ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.

✓ القيام بالبحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.

✓ تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي

والمحلي.

✓ تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لعارضي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات

الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة.

✓ تنفيذ برامج التشغيل التي تقرها الدولة.

✓ تطوير مناهج تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض وطلب الشغل

وتقييمها.

❖ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب،

وتنظيم الطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

❖ ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية والدولية في مجال التشغيل.

2-3- برامج الوكالة:

تشرف الوكالة على مجموعة من البرامج منها الموجهة للأفراد ومنها البرامج الموجهة لحاملي الشهادات الجامعية والمتمثلة أساسا في:

2-3-1- جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني طبقاً للمرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 هدفه الأول التّشجّيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب .

وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل التي تسيّره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، بحيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الولائي، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، لا سيما عبر برامج تكوين/تشغيل وتوظيف وتتم آلية إدماج هذه الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل عبر ثلاث عقود للإدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، تتخذ الشكل الآتي:

✚ عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي طور قصير

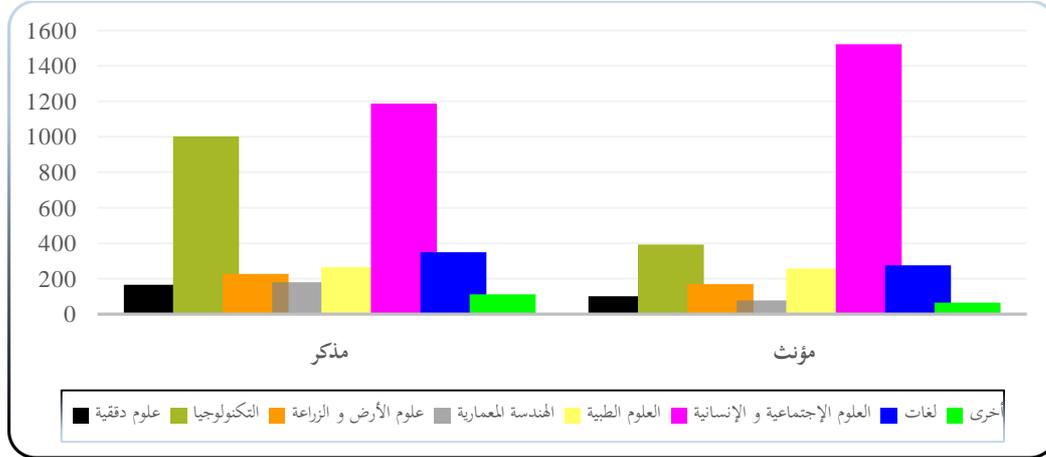
وطويل المدى وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

✚ عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور

الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويناً مهنيًا.

✚ عقود تكوين/ إدماج (CFI) موجهة لطلّبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

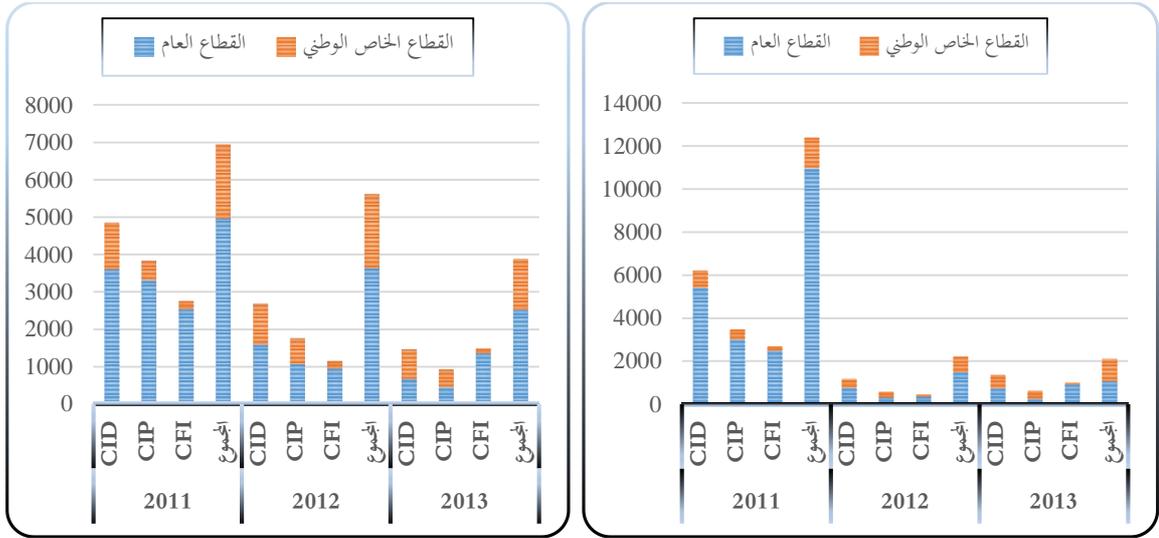
أ. بالنسبة للطلبات: والذي تمثيله بيانياً كما يلي:



الشكل رقم (42): الطلبات المسجلة حسب التخصص العلمي والجنس خلال الفترة [2004-2013]
المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة

من خلال الشكل السابق فإننا نلاحظ أن أعلى الطلبات المسجلة على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل ببسكرة كانت من قبل طلبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تليها طلبة كلية التكنولوجيا ثم اللغات، أما من حيث الجنس فإننا نلاحظ أن عدد الإناث من خريجي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية المسجلات على مستوى الوكالة أعلى من عدد الطلبات المسجلة من قبل الذكور والعكس بالنسبة للطلبات المسجلة من طلبة كلية التكنولوجيا واللغات.

ب. بحسب نوع العقد: والذي نمثله في الشكل التالي:



الشكل رقم (44): التنسيبات المحققة (DAIP)

بحسب نوع العقد

الشكل رقم (43): عروض العمل المسجلة (DAIP)

بحسب نوع العقد

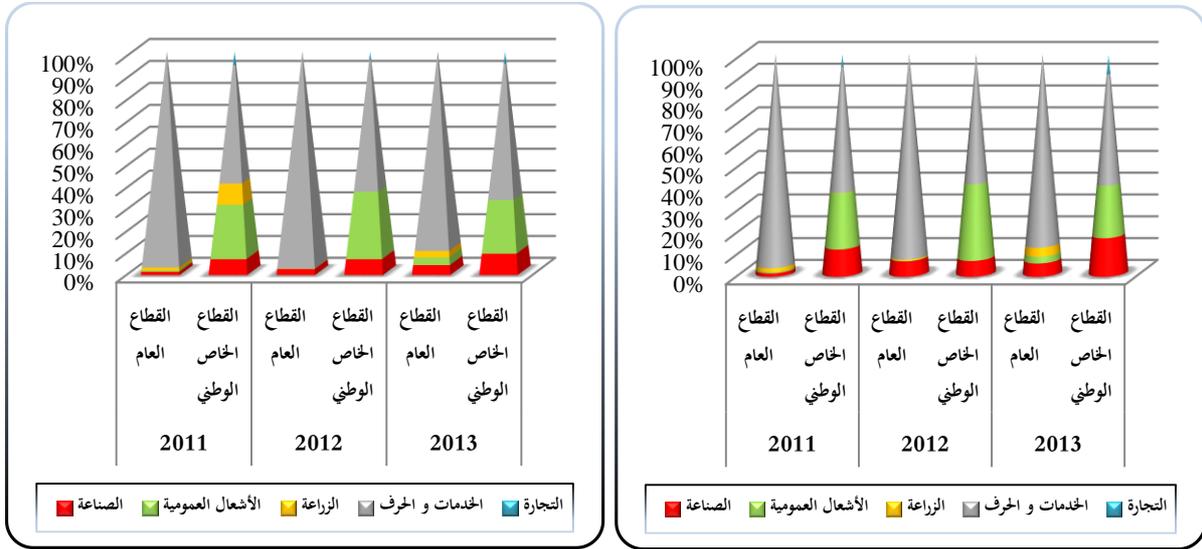
المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل بيسكرة

من خلال تحليل ما سبق فإننا نلاحظ ان:

❖ أن عروض العمل (DAIP) المسجلة على مستوى الوكالة خلال سنتي 2011 و 2012 كانت أعلى العروض موجهة لخريجي التعليم العالي ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) وهي من القطاع العام وهو ما يوضحه الشكل الموالي، أما في سنة 2013 فإن أعلى عروض العمل (DAIP) المسجلة على مستوى الوكالة كانت ضمن عقود تكوين/ إدماج (CFI) والموجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل وهي من القطاع العام.

❖ أن التنسيبات المحققة ضمن (DAIP) والمسجلة على مستوى الوكالة كانت أكبرها موجهة لخريجي التعليم العالي ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) خلال سنتي 2011 و 2012 وكانت في القطاع العام، أما في سنة 2013 فإن العدد الأكبر من التوظيفات كان ضمن عقود تكوين/ إدماج (CFI) والموجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل وقد كانت هي الأخرى في القطاع العام.

ت. حسب طبيعة النشاط: والذي نمثله في الشكل التالي:



الشكل رقم (46): التوزيعات المحققة (DAIP)

الشكل رقم (45): عروض العمل المسجلة (DAIP)

بحسب نوع النشاط

بحسب نوع النشاط

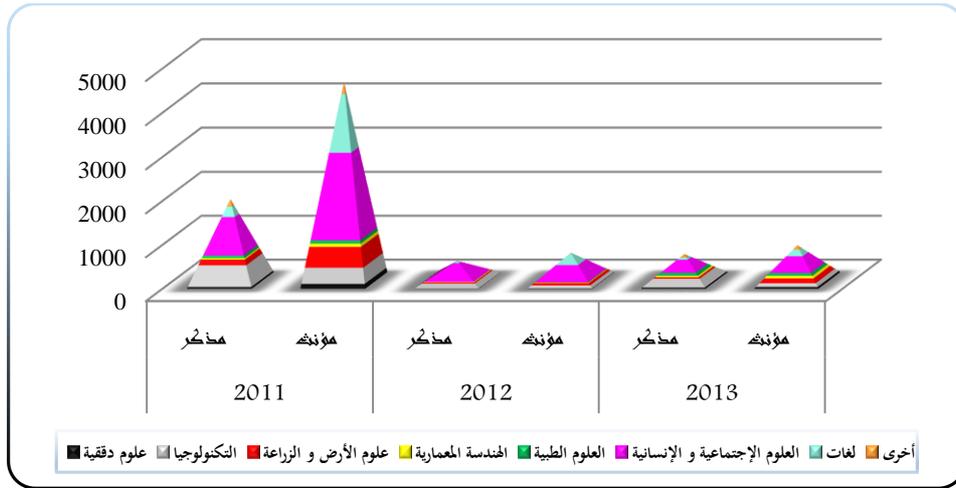
المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل. بسكرة، 2014.

من خلال تحليل ما سبق فإننا نلاحظ ان:

- ✓ إن أعلى عروض العمل (DAIP) المسجلة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة كانت من نصيب القطاع العام وبالتحديد من قطاع الخدمات والحرف وعدد هذه العروض في تناقص، يليه قطاع الأشغال العمومية والملاحظ أن عروض العمل (DAIP) المسجلة ضمن هذا القطاع هي من قبل القطاع الخاص.
- ✓ إن أعلى التوزيعات المحققة ضمن (DAIP) والمسجلة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة كانت في القطاع العام وبالتحديد في قطاع الخدمات والحرف، يليه قطاع الأشغال العمومية لكن في القطاع الخاص.

ث. حسب النوع الاجتماعي والتخصص العلمي:

والذي نمثله في الشكل التالي:



الشكل رقم (47): التنسيبات المحققة حسب النوع الاجتماعي والتخصص العلمي.
المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل بيسكرة

من خلال تحليل ما سبق فإننا نلاحظ أن التنسيبات المحققة ضمن (DAIP) بحسب التخصص والمسجلة على مستوى الوكالة كانت من نصيب خريجي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية خلال الفترة (2012/2013) تليها كلية اللغات ثم التكنولوجيا، أما من حيث النوع الاجتماعي فإن عدد المناصب المحققة والموجهة للإناث أكبر من تلك الموجهة للذكور، ما عدى سنة 2012 فإن عدد المناصب المحققة والموجهة للذكور أكبر من عدد المناصب المحققة لفئة الإناث من خريجي كلية التكنولوجيا.

القسم الميدياني

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

أولاً: مجال الدراسة

ثانياً: المنهج

ثالثاً: العينة وخصائصها

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تمهيد:

انطلاقاً من الخلفية النظرية السوسيولوجية التي اعتمدنا عليها في إنجاز هذا البحث سوف نتناول في هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ، وكأي دراسة تحتاج دراستنا بالإضافة إلى الجانب النظري لدراسة عقلية تتكامل مع الجانب النظري فغاية الباحث السوسيولوجي لا تتمثل في جمع التراث النظري والاطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت المشكلة فقط، وإنما في الإضافة التي سيقدمها في مجال بحثه لإثراء المعرفة ، وبناءً على ذلك نجد السوسيولوجي يركز على العمل الميداني الذي يمكنه من الخروج من النمطية والاجترار في حقائق تم الوصول إليها سابقاً، إن تأصيل البحث العلمي ينطلق بالأساس من النتائج المتوصل إليها ولذلك تكتسي أدوات جمع البيانات أهمية بالغة لدى السوسيولوجي بدءاً بمراعاة تناسبها ومجتمع الدراسة ومقتضياته المنهجية، وطبيعة الظاهرة الاجتماعية محل الدراسة، إن التأكيد على علو مكانة الجانب الميداني على الجانب النظري لا يعنى التقليل من أهميته ودوره، فهو يلعب دور الموجه والمعين و المفسر لجميع مراحل العمل الميداني، إن من أهم مساعي البحث العلمي هي ملء الفجوة القائمة بين النظرية والواقع بغية تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها من خلال مجموعة من الأدوات والإجراءات التي تساعدنا في جمع المعلومات عن الظاهرة محل الدراسة، وهذا ما سنحاول تناوله في هذا الفصل بدءاً من تحديد مجال الدراسة وثانياً المنهج الذي اعتمدنا عليه في عملنا الميداني، والعينة وكيفية اختيارها ثالثاً، وأخيراً والأدوات والوسائل التي اعتمدنا عليها في جمع البيانات.

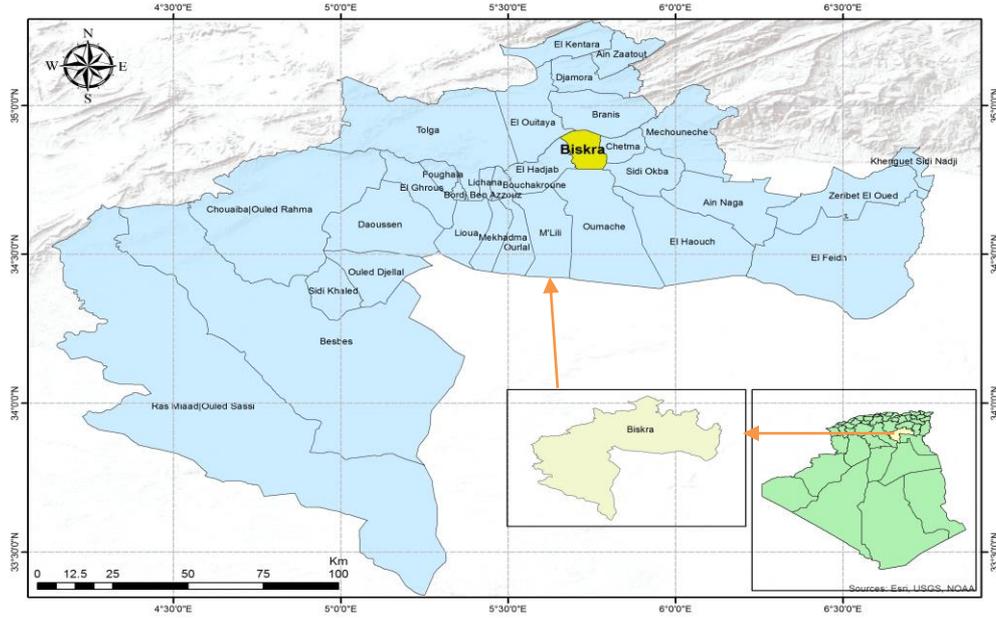
أولاً: مجال الدراسة:

1- المجال المكاني:

تتجزأ الدراسة الميدانية التي أجريناها إلى شقين: الشق الأول من الدراسة تم إجراءه بقسم الري والهندسة المدنية التابع لكلية العوم والتكنولوجيا بجامعة محمد خيضر-بسكرة، أما الشق الثاني من الدراسة فيتمثل في مختلف المديريات والهيئات الواقعة في مقر بلدية بسكرة والمستقبله لخريجي هذا القسم باعتبارها قطاع مشغل.

تقع ولاية بسكرة في الناحية الجنوبية الشرقية للبلاد تحت سفوح كتلة جبال الأوراس، التي تمثل الحد الطبيعي بينها وبين الشمال، وتتربع على مساحة تقدر بـ 21 509.80 كلم² وتظم 33 بلدية و 12 دائرة و يحدها:

- ✚ ولاية باتنة من الشمال.
- ✚ ولاية مسيلة من الشمال الغربي.
- ✚ ولاية خنشلة من الشمال الشرقي.
- ✚ ولاية الجلفة من الجنوب الغربي.
- ✚ ولاية الوادي من الجنوب الشرقي.
- ✚ ولاية ورقلة من الجنوب.



الشكل رقم (48): خريطة تبين موقع ولاية بسكرة ومقر بلديتها

صنفت بسكرة "ولاية" أثناء التقسيم الإداري لسنة 1974 وكانت تضم آنذاك 22 بلدية وستة (6) دوائر. وبعد التقسيم الإداري لسنة 1984 انقسمت إلى شطرين: ولاية الوادي التي تشكلت بضم دائرتي الوادي والمغير وولاية بسكرة التي أصبحت تضم 33 بلدية وأربعة (4) دوائر، هي أولاد جلال، سيدي عقبة، طولقة، الوطاية أما بسكرة كونها تمثل مقر الولاية فبقيت بلدية على حدي، وقد ألحقت بالولاية بلديات جديدة على إثر هذا التقسيم وهي:

بلدية خنقة سيدي ناجي من ولاية تبسة.

بلدية القنطرة وعين زعطوط من ولاية باتنة.

بلدية الشعبية (أولاد رحمة) من ولاية المسيلة.

في سنة 1991 تم تعديل إداري طفيف على الدوائر حيث أصبح عددها 12 دائرة وبقي

عدد البلديات على حاله أي 33 بلدية، أعيد توزيعها على الدوائر حسب التقسيم الحالي.

1-1 - جامعة محمد خيضر بسكرة

عرفت جامعة محمد خيضر بسكرة تطورات هامة في جميع الميادين خاصة في الهياكل، والخطوات الجبارة التي تقدمت بها في زمن قصير مكنها من احتلال مكانة مرموقة أصبحت من خلالها تنافس جامعات عتيقة، سواء تعلق الأمر بالوسائل المادية والبشرية أو مجالات البحث العلمي والجانب البيداغوجي.

عرف الدخول الجامعي 2014/2013 تسجيل 4627 طالبا جديدا في مختلف الأقسام بحيث أصبح العدد الإجمالي للطلبة 26209 طالبا موزعين على ستة كليات تحتوي بدورها على 25 قسما، موزعين كالتالي⁽¹⁾:

✓ كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة

✓ كلية العلوم والتكنولوجيا

✓ كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

✓ كلية الآداب واللغات

✓ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

✓ كلية الحقوق والعلوم السياسية

أما بالنسبة للأساتذة فيقدر عددهم بـ 1203 أستاذ، 644 ذكور و559 إناث ويتوزعون كالتالي: 85 أستاذ، 303 أستاذ محاضر، 812 أستاذ مساعد، 3 معيدين.

بالنسبة للهياكل الجامعية تتوفر الجامعة على عدة مدرجات وقاعات للمحاضرات بسعة إجمالية قدرها 32060 مقعد، أما فيما يخص الخدمات الجامعية فهي تتمثل في 12 إقامة جامعية موزعة كالتالي: 7 إقامات للإناث و5 إقامات للذكور، بسعة إجمالية نظرية تقدر بـ 13720 سرير، وبطاقة فعلية إجمالية تقدر بـ 11979 مقيم ومقيمة.

(1) منشورات جامعة محمد خيضر بسكرة، مصلحة الإحصائيات جامعة بسكرة.

1-2- كلية العلوم والتكنولوجيا:

وتضم كلية العلوم والتكنولوجيا خمسة أقسام في المجالات التالية: الهندسة المدنية والري، الهندسة الميكانيكية والهندسة الكهربائية والكيمياء الصناعية والهندسة المعمارية، وتقع على عاتق الكلية مهمة التحسسية والتطوير للتعليم والبحث العلمي في التخصصات السالفة الذكر، كما تعمل الكلية الى تطوير العلاقات بين العالم الأكاديمي وجميع الجهات الفاعلة في المجتمع، والعمل مع أعضاء هيئة التدريس للتواصل مع العالم المهني وذلك عن عروض التكوين سواء في مرحلة الماجستير أو الماجستير والدكتوراه. وفي شق الهياكل البيداغوجية تتوفر الكلية على 8 مدرجات، و113 قاعة للأعمال الموجهة، و24 مخبرا و8 قاعات للإعلام الآلي، و30 ورشة و5 قاعات للأنترنت و3 قاعات إسقاط، كما تحتوي الكلية على مكتبة تتسع لـ: 418 طالبا، حيث تتوفر المكتبة على 8078 كتاب و4598 مذكرة، أما متعلق بالجانب التأطيري فيبلغ عدد أساتذة الكلية بـ: 290

أستاذ في حين يقدر عدد طلبة الكلية بـ 5410 طالبا وهذا ما يعني أن نسبة التأطير في الكلية تقدر بأستاذ لكل 18 طالب في حين تقدر نسبة التأطير في الكلية وفي الجامعة بـ: أستاذ لكل 24 طالبا

تعود نشأة قسم الري والهندسة المدنية إلي تاريخ إنشاء معهد الري بالجامعة وكان ذلك بناء على المرسوم رقم: 84-254 الصادر في: 15/8/1984. وتمكن القسم من تكوين العديد من المهندسين حيث يبلغ المهندسين المتخرجين من القسم في تخصص الري 814 مهندس دولة في حين وصل المتخرجين في تخصص الهندسة المدنية 1102 مهندس دولة، إضافة إلى المئات من خريجي القسم الحاملين لديبلوم دراسات عليا، ويبلغ عدد أساتذة القسم 63 أستاذ موزعين على مختلف الرتب العلمية في حين يقدر إجمالي طلبة القسم بـ: 844 طالبا أي بنسبة تأطير تقدر بـ: أستاذ لكل 13 طالبا ، ويجدر الذكر أن المعدل الدولي هو أستاذ لكل 22 طالبا

2- المجال الزمني:

يتضمن المجال الزمني الفترة التي استغرقها إنجاز العمل الميداني، ومن المعروف أن هذه الفترة تتوقف على نوعية الدراسة وأهدافها وطبيعة مجتمع البحث ومفرداته، وعليه فقد تمت الدراسة الميدانية على فترات متفاوتة توزعت كالتالي:

2-1- مرحلة متعلقة بالدراسة الاستكشافية:

وتجلي ذلك في العديد من الزيارات الميدانية لمختلف الهيئات والمصالح ذات الصلة نذكر منها: جامعة محمد خيضر بسكرة، مديرية التشغيل، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، مديرية البرمجة والاستشراف، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مكتب التشغيل الولائي، القرض المصغر MICRO-CREDIT، جهاز الإدماج للنشاط الاجتماعي (PID+PAIS)، جهاز المساعدة على الإدماج المهني...، وكان الهدف من ذلك محاولة رصد وجمع مختلف البيانات والإحصائيات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وتم ذلك خلال الثلاثي الأول من سنة 2013.

2-2- مرحلة متعلقة بتطبيق الاستمارة التجريبية:

بعد عرض الاستمارات الأربعة على هيئة تحكيم مكونة من أساتذة قسم علم الاجتماع، شرعنا بعدها في تجريب الاستمارات على مفردات مجتمع الدراسة حيث قمنا بتجريب الاستمارة المخصصة لكل من أساتذة وكذا طلبة السنة الثانية ماستر من قسم الري والهندسة المدنية بكلية العلوم والتكنولوجيا، حيث تم تطبيق 5 استمارات مع الأساتذة والعدد نفسه مع طلبة قسم الري والهندسة المدنية وقد استغرقت هذه المرحلة 7 أيام. ثم شرعنا بعدها في تجريب الاستمارة المخصصة لخريجي قسم الري والهندسة المدنية سواء الذين يشتغلون لدي القطاع [مختلف المديريات والهيئات المحلية]، أو الذين اختاروا التوجه نحو النشاط المقاولاتي والمتمثل خصوصاً في: مكاتب الدراسات، مخابر التحاليل، مقاولات الإنجاز... وقد استغرقت هذه المرحلة 15 يوماً.

2-3- مرحلة متعلقة بتطبيق الاستثمارات:

شرعنا في البداية في تطبيق كل من الاستثمارة المتعلقة بطلبة قسم الري والهندسة المدنية وذلك خلال الفترة من 2016/04/24 إلى غاية 2016/05/22 حيث استغرق تطبيق هذه الاستثمارة 29 يوماً، في حين قمنا بتوزيع الاستثمارة الخاصة بأساتذة قسم الري والهندسة وذلك بمساعدة سكرتارية القسم نفسه علي أن يرجعوها إلي سكرتارية القسم بعد ملئها وهذا بعما تعذر علينا إجراء استثمارة مقابلة معهم وذلك بحجة عدم توفر الوقت وكثرة الانشغالات لديهم، حيث قمنا بتوزيع الاستثمارة عليهم بتاريخ: 2016/04/24 وتم جمعها قبل خروج الأساتذة في عطلة وذلك بتاريخ 2016/06/05 وذلك بهدف منحهم الوقت اللازم لملئها من جهة وللحصول علي أكبر عدد من الاستثمارات المطبقة من جهة ثانية، وبذلك تكون هذه الاستثمارة قد استغرقت 43 يوماً.

أما الإجراءات المتعلقة بتطبيق الاستثمارة المتعلقة بخريجي قسم الري والهندسة المدنية والذين هم في حالة نشاط لدي القطاع العام فقد بدأنا بتوزيعها بتاريخ: 15/05/2016 وتم جمع الاستثمارات بتاريخ: 20/06/2016

3- المجال البشري:

حسب موضوع البحث وإشكاليته، فإن مجتمع الدراسة يتمثل في طلبة السنة الثانية ماستر بقسم الري والهندسة المدنية وأساتذة نفس القسم، كما يضم مجتمع الدراسة إضافة إلى ذلك خريجي قسم الري والهندسة المدنية خلال السنوات السابقة والمتحصلين شهادة مهندس دولة وهذا في النظام الكلاسيكي، أو المتحصلين على شهادة ماستر وذلك بالنسبة للنظام الجامعي (ل.م.د)، وذلك بشرط أن يكون هؤلاء الخريجين في حالة نشاط سواء لدي القطاع العام أو يمارسون نشاط ذات طابع مقاولاتي.

ثانيا المنهج:

لكل بحث منهج يسير عليه لدراسة المشكلة، فمنهج البحث هو طريقة موضوعية يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر، بقصد تشخيصها، وتحديد أبعادها، ومعرفة أسبابها، وطرق علاجها، والوصول إلى نتائج عامة يمكن تطبيقها، فالمنهج فن تنظيم الأفكار، سواء للكشف عن حقيقة غير معلومة لنا، أو لإثبات حقيقة نعرفها.

وبدون المنهج فإن البحث يصبح مجرد حصر وتجميع معارف، دون الربط بينها وبين استخدامها لعلاج مشكلة، فيغيب بذلك الإبداع العلمي، فالبحث العلمي يقوم على منهج منظم للتفكير العقلي لعلاج مشكلة، وتدين الحضارة الغربية الراهنة لما وصلت إليه لاستخدامها منهج البحث العلمي كوسيلة للتفكير.

يرى أينشتاين أن التفكير (المنهج) العلمي هو مجرد تهذيب للتفكير اليومي⁽¹⁾، ويُعرّف المنهج العلمي بأنه الوسيلة التي يمكن عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو إلى مجموعة الحقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى وتعميمها للوصول بها إلى ما يطلق عليه اصطلاح النظرية؛ وهي هدف كل بحث علمي⁽²⁾، كما يُعرّف بأنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة المهيمنة على سير العقل وتحديد عمليّاته حتى يصل إلى نتيجة معلومة⁽³⁾.

إن اختيار الباحث لمنهج الدراسة يختلف من دراسة لأخرى، وذلك بحسب المشكلة المطروحة للدراسة، ومن ثم لا يملك الباحث الحرية المطلقة في اختيار منهج دون آخر، وعلى هذا فإن هناك دراسات يستخدم فيها أكثر من منهج نتيجة لتعقدها وتداخلها، وتشابك

(1) عودة أحمد سليمان، ملكاوي فتحي حسن: أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: عناصر البحث ومناهجه والتحليل الإحصائي لبياناته، الطبعة الثالثة، إريد، ص: 13، 1992.

(2) زكي جمال يس السيد: أسس البحث الاجتماعي، دار الفكر العربي، القاهرة، ص: 8، 1962.

(3) بدوي، عبد الرحمن: مناهج البحث العلمي، الطبعة الثالثة، وكالة المطبوعات، الكويت، ص: 5، 1977.

المتغيرات فيها، والبعض الآخر منها يقتضي توظيف منهج واحد، ويكون بذلك كاف لدراستها والتعمق فيها للوصول إلى النتائج، وفي هذا يؤكد الباحثون " أن مناهج البحث الاجتماعي هي الطرق الفعلية التي يستعين بها الباحثون في حل مشكلات بحوثهم، ولا شك أن مثل هذه الطرق والمناهج تختلف باختلاف مشكلات الباحث، وباختلاف الأهداف العامة والفرعية التي يستهدف البحث تحقيقها، ومن العسير المفاضلة بين طريقة وأخرى، إلا بعد تحديد كافة الظروف الملائمة لتطبيق كل طريقة فيها " (1).

يستخدم المنهج الوصفي في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها، وعلاقتها، والعوامل المؤثرة في ذلك، وهذا يعني أن المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث بعكس المنهج التاريخي الذي يدرس الماضي، مع ملاحظة أن المنهج الوصفي يشمل في كثير من الأحيان على عمليات تنبؤ لمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها.

يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدثٍ معين بطريقة كمية ونوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره. (2)

يشتمل المنهج الوصفي على مجموعة من أساليب البحث العلمي التي تستخدم من قبل الباحثين وهي: أسلوب المسح Survey» ودراسة الحالة "Case Study" وتحليل المضمون "Content Analysis".

(1) محمد علي محمد، عليا شكري: قراءات معاصرة في علم الاجتماع " النظرية والمنهج"، دار النشر المتحدة، مصر، 1985، ص 138.

(2) ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج وأساليب البحث العلمي-النظرية والتطبيق-دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص:43.

يعتبر المسح وحداً من الأساليب الأساسية بل أكثرها شيوعاً في البحوث الوصفية، والدراسة المسحية هي دراسة شاملة مستعرضة، ومحاولة منظمة لجمع البيانات وتحليل وتفسير الوضع الراهن لموضوع ما في بيئة محددة ووقت معين. وما يهمننا في هذه الأساليب كلها هو أسلوب المسح " الدراسات المسحية " حيث يتمثل أسلوب المسح "في جمع بيانات ومعلومات عن متغيرات قليلة لعدد كبير من الأفراد ويطبق هذا الأسلوب في كثير من الدراسات من أجل وصف:

✓ وصف الوضع القائم للظاهرة بشكل تفصيلي ودقيق.

✓ مقارنة الظاهرة موضوع البحث بمستويات ومعايير يتم اختبارها للتعرف الدقيق على خصائص الظاهرة المدروسة.

✓ تحديد الوسائل والإجراءات التي من شأنها تحسين وتطوير الوضع القائم⁽¹⁾.

ويطبق أسلوب المسح عادة على نطاق جغرافي كبير أو صغير، قد يكون مسحاً شاملاً أو بطريق العينة، وفي أغلب الأحيان تستخدم فيه عينات كبيرة من أجل مساعدة الباحث في الحصول على نتائج دقيقة وبنسب خطأ قليلة وبالتالي تمكينه من تعميم نتائجه على مجتمع الدراسة.

وللدراسات المسحية أنواع متعددة منها: المسح المدرسي، الدراسات المسحية للرأي العام، المسح الاجتماعي " والرأي العام هو عبارة عن اتجاه جماعي يعبر عن رأي الغالبية العظمى بين أفراد مجتمع معين نحو أمر من الأمور التي تتعلق بهم وتأثر في مصالحهم العامة والخاصة، لذا يعبر عنه بكلمة الرأي الغالب. ويعتبر مسح الرأي العام طريقة للتعرف على آراء الناس بالنسبة لكثير من الموضوعات المفتوحة للجدل والمناقشة في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والصناعية والتربوية والتجارية ودراسة الأسواق، وبدون المسح لا

(1) ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مرجع سبق ذكره، ص:45.

يمكن التعرف إلا على وجهات نظر الأقليات المنظمة تنظيمياً كبيراً، والتي تعبر عن آرائها بفاعلية عن طريق الكلمة أو الصورة المطبوعة أو المذاعة أو المرئية⁽¹⁾.

لقد تم استعمال المنهج الوصفي كونه الطريقة المناسبة لمعرفة آراء أساتذة قسم الري والهندسة المدنية وطلبة السنة الثانية ماستر من نفس القسم بخصوص سياسات التكوين الجامعي ونظرتهم عن الإصلاح الجامعي الجديد (ل.م.د) وتوجهاتهم بعد التخرج، ومدى رضاهم عن التكوين الذي تلقوه في القسم. يتمثل إذن المنهج الوصفي المعتمد في وصف آراء أساتذة وطلبة السنة الثانية ماستر قسم الري والهندسة المدنية في هذه المسألة التقييمية . فهي إذن دراسة مسحية لهذه الآراء . كما أن ظروف بحث هذه الدراسة هي ظروف واقعية وليست اصطناعية كما هو الحال بالنسبة للمنهج التجريبي الذي يتم فيه التحكم في المتغيرات، أما الأهداف العامة للبحث، والتي تظهر أنها تتدرج ضمن المنهج الوصفي، فهي أولاً: محاولة التنبؤ بمدى تحقيق خريجي قسم الري والهندسة المدنية لهذه الجامعة للكفايات المهنية العامة لسوق العمل المحلي ومتطلبات الوظيفة فيه، من خلال آراء أفراد العينة . وثانياً وصف وتحليل وتفسير النتائج المتحصل عليها، والوقوف على حقائق هذه الآراء والعوامل المعرقله لتحقيق هذه الكفايات. تعتبر هذه الدراسة من أنماط الدراسات المسحية الهادفة إلى مسح آراء أفراد العينة: أساتذة القسم وطلبة مرحلة التخرج [السنة الثانية ماستر] وخريجي القسم سواء العاملين في الوظيفة العمومية أو في القطاع المقاولاتي بخصوص مستويات الرضا عن سياسات التكوين الجامعي من جهة والإصلاحات الجامعية ممثلة في نظام (ل.م.د) من جهة أخرى، وإلى أي حد تتمكن فيه من تحقيق الكفايات المهنية لخريجها كما يصنف هذا البحث في نمط بحوث " دراسات الرأي العام " التي " تتعلق بتعبير الجماعة

(1) فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص:ص: 92،93.

عن آرائها ومشاعرها وأفكارها ومعتقداتها نحو موضوع معين في وقت معين⁽¹⁾. كما يتعلّق أيضاً هذا البحث بالبحوث الوصفية التقديرية التي " تهتم بتصنيف الأحوال القائمة في زمن معين، ثم تحديد خصائص وسمات الواقع وذلك من خلال آراء تقديرية يدلي بها الأساتذة طلبة مرحلة التخرج و خريجي القسم الذين هم في حالة نشاط في فترة محددة. بالإضافة إلى ذلك اعتمدنا أيضاً على المنهج المقارن وذلك عند محاولتنا إجراء المقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د) سواء من مدة التعطل، الكفاية المعرفية والمهارية، التوجه نحو النشاط المقاولاتي.

ثالثاً العينة وخصائصها:

إن من القضايا التي تفرضها منهجية البحث العلمي أن يحرص الباحث على ضبط خطة بحثه وعلى ملائمة عناصر الخطة للأهداف المتوخاة من الدراسة، وأن يحرص على ذلك في جميع ممارساته البحثية، واختيار العينة كأحدى خطوات البحث، يجب أن نربطها بالهدف الرئيسي للبحث ذاته، حيث أن العينة هي مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث، والتي يقوم الباحث باختيارها بطرق علمية، بهدف جمع البيانات عن المشكلة محل الدراسة، وذلك توفيراً للجهد والوقت.

حينما كان يصعب على الباحث أن يجمع بيانات دراسته عن طريق الحصر الشامل الذي يطبق على جميع أفراد المجتمع الأصلي فلا مفر من أن يلجأ إلى أسلوب المعاينة، وتعرف العينة بأنها "ذلك النموذج من الأفراد أو الوحدات المختارة من مجتمع البحث بالطريقة العمدية أو العشوائية والذي يمثل وحدات مجتمع البحث بالصفات الديموغرافية والاجتماعية

(1) سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، عمان، الأردن، 2002، ص 356.

والاقتصادية والثقافية والمهنية التي يهتم بها الباحث⁽¹⁾، حيث تعتبر العينة وكيفية اختيارها أحد العناصر الجوهرية في بناء البحث، وإذا كانت العناية والدقة مطلوبين في عملية التخطيط للبحث وتصميمه من أجل الوصول إلى الهدف المحدد فإن هذين الشرطين يلزمان أيضا في اختيار جمهور البحث واختيار عينة. إنه من الصعب في أغلب الأحوال الحصول على البيانات التي نريدها من المجتمع بكامله في البحوث العلمية؛ ولأجل ذلك تصبح المعاينة واختيار العينة أمرا إجرائيا هاما لمحاولة تجاوز هذه الصعوبة. "فمن غير المجدي، بل ومن غير الضروري اللجوء للمجتمع بأكمله للحصول على البيانات التي نريدها، وبخاصة إذا كان هذا المجتمع كبير جدا، ومنتشرا في بقعة جغرافية ممتدة في مساحات شاسعة. وبذلك يصبح من العملي اختيار جزء من المجتمع فقط لتطبيق إجراءات البحث عليه، على أمل أننا في النهاية سوف نحصل على نفس القيم الموجودة في المجتمع، أو على الأقل يمكن تعميم ما نحصل عليه من العينة على المجتمع"⁽²⁾ وهذا ما حاولنا القيام به في هذه الدراسة التي هدفت في الأصل، إلى معرفة مدى تحقيق مخرجات قسم الري والهندسة المدنية في جامعة بسكرة للكفايات المهنية العامة لدى خريجها ولاستحالة المهمة المتمثلة في الاتصال بكل خريجي القسم، والذين يقدر عددهم ب: 1916، لجأنا إلى التركيز على المؤسسات والمديريات المتواجدة في مقر ولاية بسكرة كونها تستقطب أكبر عدد من خريجي هذا القسم ولكيلا تكون عينة متحيزة تضمن لنا تمثيل خصائص المجتمع تمثيلا صادقا، فقد حرصتُ على احترام خطوات أساسية عند تحديد واختيار العينة، كما أوصى بذلك بعض المنهاجيين رجاء محمود أبو علام، تمثلت هذه الخطوات في: تحديد

(2) حسان محمد الحسين: موسوعة علم الاجتماع، الطبعة 01، الدار العربية للموسوعات، بيروت، 1999، ص 311.

(1) رجاء محمود أبو علام: مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر، ص 159،

خصائص المجتمع تعريف المجتمع، اختيار أفراد العينة بطريقة سليمة. تحديد حجم عينة كافي لتمثيل خصائص المجتمع (1).

ولقد ركزنا دراستنا الميدانية على قسم الري والهندسة المدنية للعلاقة الوطيدة لمخرجات القسم بالنشاط المقاولاتي، وارتباطها الوطيد بأهداف دراستنا خاصة عندما يتعلق الأمر بمكاتب الدراسات أو مخابر التحاليل للخرسانة... وهذا ما جعلنا نتوجه لاختيار هذا القسم. في بحثنا هذا ونظراً لمقتضيات إشكالية البحث وتشعب مجتمع الدراسة إلى أربعة مجتمعات فرعية للدراسة، فإننا قمنا بالمزاوجة بين العديد من أنواع العينات وذلك تبعاً لخصوصيات ومقتضيات كل من مجتمع فرعي.

1- مجتمع الدراسة الخاص بطلبة السنة الثانية ماستر:

لجأنا في هذا الجزء من الدراسة إلى العينة الحصصية، وذلك بحكم أن مجتمع الدراسة ينقسم إلى شعبتين: شعبة الري، وشعبة الهندسة المدنية أضف إلى ذلك أن كل من الشعبتين ينقسم إلى عدة تخصصات، أما فيما يتعلق بمفردات المجتمع فتم اللجوء إلى الطريقة العشوائية في العثور عليها وذلك على اعتبار أن الطريقة الاحتمالية في هذه الحالة صعبة ومعقدة وتأخذ وقتاً كبيراً.

"تعتبر هذه الطريقة في اختيار العينة ذات أهمية في بحوث الرأي العام إذ أنها تتم بسرعة أكبر وبتكاليف أقل، ويعتمد في العينة الحصصية على اختيار أفراد العينة من بين الجماعات أو الفئات ذات الخصائص المعينة ، وذلك بنسبة الحجم العددي لهذه الجماعات، ولا بد للقائم بالبحث أن ينفذ تعليمات معطاه له مسبقاً طبقاً لطبيعة المجتمع المراد دراسته، وقد تبدو العينة المختارة بطريقة الحصة مماثلة للعينة الطباقية لكن اختيار المفردات في العينة الطباقية لا يترك للشخص الذي يقوم بالمقابلة بل يتم عشوائياً، أما في العينة

(2) نفس المرجع السابق، ص: 137.

الحصصية فإن الشخص القائم بتجميع البيانات تترك له حرية اختيار الأشخاص حتى يحصل علي العينة المطلوبة من كل طبقة أو فئة " (1)

يقدر عدد مجتمع الدراسة الخاص بفئة طلبة السنة الثانية ماستر لقسم الري والهندسة المدنية ب: 196 مفردة في حين يقدر حجم العينة ب: 30 % موزعة على طبقات المكونة لمجتمع الدراسة كما يبينه الجدول أسفله.

النسبة % 30	عدد الطلبة	التخصص	السنة	الشعبة
10	34	الري الحضري	السنة الثانية ماستر	الري
11	37	علوم والمياه والبيئة		
8	26	تهيئة ومنشآت الري		
11	38	تصميم وحساب الهياكل	السنة الثانية ماستر	الهندسة المدنية
11	37	حساب ومراقبة تقنية للمنشآت		
7	24	طرق ومنشآت فنية		
58	196	المجموع		

الجدول رقم (03): توزيع طلبة السنة الثانية ماستر على التخصصات

المصدر: معطيات مستقاة من قسم الري والهندسة المدنية، جامعة محمد خيضر. بسكرة

1-2- خصائصها:

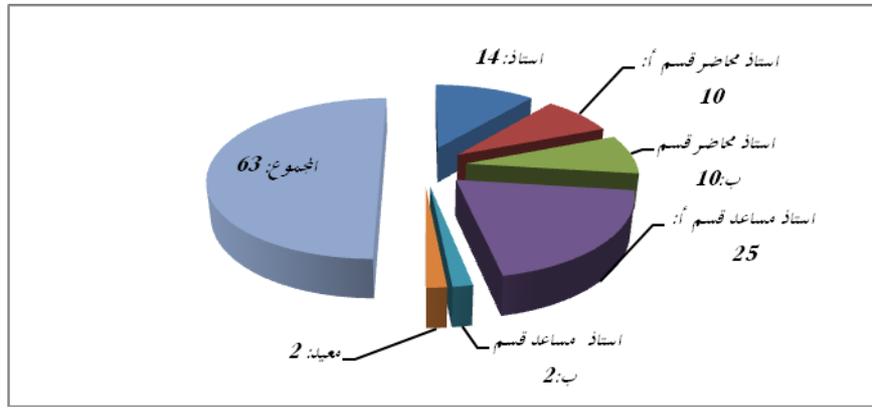
يغلب على مجتمع الدراسة هذا الذكور حيث يشكلون 86.2 % مقابل 13.8 % للإناث، وأن المستوي التعليمي للأبوين لغالبية مفردات العينة لا يملكون مستوي جامعي، حيث نجد أن نسبة مفردات العينة التي الأب فيها يملك مستوي جامعي تقدر ب: 17.2 % وأن 63.8 % منهم يشتغلون في القطاع العام، في حين أن نسبة مفردات العينة التي الأم فيها تملك مستوي جامعي فتقدر ب: 10.3 % وأن 87.9 % منهم ربات بيوت لا يمارسن أي وظيفة

(1) فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة: مرجع سبق ذكره، ص 195.

سواء لدي القطاع أو القطاع الخاص، كما أن 53.4 % من مفردات العينة التحقت بقسم الري والهندسة المدنية بناءً على رغباتهم وميولاتهم الشخصية

2- مجتمع الدراسة الخاص بأساتذة قسم الري والهندسة المدنية:

يقدر عدد الأساتذة في قسم الري والهندسة المدنية بـ: 57 أستاذ، 24 أستاذ في شعبة الري و 33 أستاذ في شعبة الهندسة المدنية ويمكن توزيع أساتذة القسم بحسب الرتب على النحو الآتي:



الشكل رقم (49): توزيع أساتذة قسم الري والهندسة المدنية بحسب الرتب
المصدر: معطيات مستقاة من قسم الري والهندسة المدنية، جامعة محمد خيضر. بسكرة

وفيما يخص هذا المجتمع من الدراسة قررنا إجراء مسح شامل وهذا لصغر مجتمع الدراسة والذي يتكون من 63 مفردة. ولكننا لم نتمكن في النهاية من الحصول على استجابة من طرف هذه الفئة، حيث بلغ عدد المفردات التي تجاوزت معنا 26 مفردة من أصل 63 مفردة أي بنسبة تمثل مقدرة بـ: 41 %.

2-1- خصائص العينة:

تتميز عينة مجتمع البحث الخاص بالأساتذة بسيطرة صنف الأستاذ المحاضر قسم (أ) على توزيع نسب رتب الأساتذة وذلك بنسبة قدرت بـ: 38.5 % ليلها صنف الأستاذ المساعد

قسم (أ) بنسبة: 23.1 % أما نسبة الأساتذة الذين من صنف رتبة الأستاذية فيقدر ب: 15.4 %، كما تتميز مفردات العينة بأن غالبيتها تتمتع بالخبرة والأقدمية في مجال التدريس وأن 57.7 % من مفردات العينة يمارسون مهام التدريس والبحث العلمي معاً.

3- مجتمع الدراسة الخاص بخريجي القسم الذين ينشطون لدي الدولة:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية لمجتمع البحث هذا تمكنا من الحصول على عدد المهندسين أو المتحصلين شهادة الماستر 2 والذين هم في حالة نشاط لدي المديرية والهيئات الأخرى، والتي تعتبر بمثابة سوق عمل مستقطب لخريجي قسم الري والهندسة المدنية، ويتوزعون بحسب مقر العمل على النحو الآتي:

مقر العمل	العدد [المهندسين أو الماستر 2]
مديرية الأشغال العمومية	10
مديرية السكن والتجهيزات العمومية	17
مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية	19
الهيئة الوطنية للمراقبة والبناء	9
مكتب الدراسات والإنجازات العمرانية	4
الوكالة العقارية	9
الجزائرية للمياه	5
مديرية الري	26

الجدول رقم (04): توزيع خريجي قسم الري والهندسة بحسب مكان العمل

ونظراً لصغر مجتمع الدراسة والمتكون من: 99 مفردة، وبالنظر لتمتعها بمستوي تعليمي عالي قررنا إجراء مسح شامل لجميع المفردات المكونة لمجتمع الدراسة وذلك عن طريق توزيع الاستمارات عليهم والرجوع لجمعها بعد إعطاء الوقت الكافي لحصول على تجاوب

أكبر عدد ممكن من مفردات العينة، حيث تمكنا في النهاية من جمع 65 استمارة وهذا من أصل 99 أي بنسبة تمثيل مقدرة بـ: 65 % وهي نسبة مقبولة وممثلة لمجتمع الدراسة.

3-1- خصائص العينة:

تتميز عينة الدراسة هاته بغلبة الذكور على حساب الإناث حيث تقدر نسبة الذكور بـ: 56.9 % أما حصة الإناث فتقدر بـ: 43.1 % وأن 51 مفردة من مجموع مفردات العينة أي 78.5 % تلقوا تكوينهم الجامعي في ظل النظام الكلاسيكي، بينما يقدر عدد مفردات العينة التي زولت تكوينها الجامعي في إطار نظام (ل.م.د) 14 مفردة أي أنها تمثل 21.5 % من إجمالي مفردات العينة، ومن أصل 14 مفردة نجد 10 مفردات زولت تكوينها الجامعي في إطار المسار الأكاديمي أي أنهم يمثلون 71.4 % من مجموع مفردات العينة التي زولت تكوينها في إطار نظام ((ل.م.د)) في حيث تمثل 15.4 % من مجموع مفردات العينة، ودائما ومن أصل 14 مفردة لنظام (ل.م.د) يقدر عدد المفردات التي تلقت تكوينها الجامعي في إطار المسار المهني 4 مفردات أي تمثل 28.6 % من مجموع مفردات العينة التي زولت تكوينها في إطار نظام (ل.م.د) في حيث تمثل 6.2 % من مجموع مفردات العينة. كما أن جميع مفردات العينة تخرجت من الجامعة في الفترة من 1989 إلى 2015 وجميعها عانت البطالة قبل ولوجها عالم الشغل ولكن تختلف بدرجات متفاوتة من مفردة لأخرى.

4- مجتمع الدراسة الخاص بخريجي القسم الذين ينشطون في النشاط المقاولاتي:

بعد انتهائنا من الدراسة الاستطلاعية الخاصة بهذا المجتمع من الدراسة، وتمكننا من الحصول على قائمة إسمية مزودة بأرقام الهاتف لمكاتب الدراسات التي تنشط في مجال الري والهندسة المدنية بولاية بسكرة، وذلك عن طريق المكتب الولائي للنقابة الوطنية للمهندسين المعتمدين في الري والهندسة المدنية ببسكرة، حيث بلغ إجمالي مكاتب الدراسات

المعتمدة في ولاية بسكرة 51 مكتب دراسات وجدير بالذكر أن تاريخ إعداد هذه القائمة من طرف المكتب الولائي بتاريخ: 2014/11/24.

وبناء على ما سبق قررنا إجراء مسح شامل لمفردات هذه العينة وقمنا بالاتصال بهم واحد تلو الآخر بحسب تسجيلهم في القائمة التي تحصلنا عليها، لكننا في نهاية العملية كان عدد أصحاب مكاتب الدراسات الذين تجاوبوا معنا مقدر بـ: 29 من أصل 51 أي بنسبة تمثيل بلغت: 56 %، ويرجع ذلك لجملة من الأسباب منها ما هو مرتبط برقم الهاتف الذي تغييره من طرف أصحابه مما تعذر علينا الوصول إليهم، ومنهم من قرر توقيف النشاط المقاولتي نهائيا وجدناهم حاليا يشغلون مناصب في الوظيفة العمومية.

4-1- خصائص العينة:

يغلب على عينة الدراسة هاته الذكور على حساب الإناث حيث يشكلون 96.6 % فمن أصل 29 مفردة مكونة للعينة نجد مفردة واحدة فقط هي أنثى أي تمثل نسبة 3.4 %، وأن 96.6 % من مفردات العينة تلقوا تكوينهم الجامعي في إطار النظام الكلاسيكي في حين تمثل عدد المفردات التي تلقت تكوينها في ظل نظام (ل.م.د) 3.4 % وجميعهم كانوا في إطار المسار المهني، وأن جميع مفردات العينة تخرجوا من الجامعة في الفترة من 1998 إلى 2012 وأن جميعهم مروا بمرحلة البطالة وتختلف مدتها من مفردة إلى أخرى.

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

تعرف الأدوات المنهجية، بأنها وسائل جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة، فاستعمال منهج معين في أي بحث يتطلب من الباحث الاستعانة بأدوات ووسائل مساعدة ومناسبة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة والتي يستطيع بواسطتها معرفة واقع أو ميدان

الدراسة، والواقع أن اعتماد الباحث على منهج معين هو الذي يحدد نوع الأدوات التي يستعين بها في جمع هذه البيانات (1).

إن اختيار هذه الأدوات المنهجية لا يتم بشكل عفوي، وإنما تأتي بمراعاة نقاط من أهمها: ميدان أو تخصص الباحث ونوعية مجتمع الدراسة بالإضافة إلى الظروف والملابسات التي تحيط بالموضوع وفي الأخير موضوع البحث وطبيعته.

لقد حرصنا على توفير صدق المضمون، صدق المحك والصدق النظري، وذلك بعرض الاستمارة على محكمين عددهم (7): خمسة أساتذة من قسم علم الاجتماع باتتة من ذوي الخبرة والدرجة العلمية، وباحثين من مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة لغرض اختبارها واستكشاف الغموض الذي قد يحيط بينودها من خلال محاوره المحكمين المعنيين وتسجيل نصائحهم، وعلى إثر هذا الإجراء تم التأكد من وضوح الأسئلة والبنود وبساطتها، وإبقاء بعض الأسئلة وحذف أخرى، وبالنسبة لهذا البحث فقد تمت الاستعانة بالأدوات المنهجية التالية:

1-المقابلة: Intreview

تعد المقابلة استبانة شفوية يقوم من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية مباشرة من المفحوص. وتعرف بأنها " تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة، حيث يحاول أحدهما (وهو القائم) بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو التغيرات لدى المبحوث" (2) وتصنف المقابلة من حيث الأهداف والأغراض إلي عدة أنواع ، وفي دراستنا هذه اعتمدنا على المقابلة المسحية وهي التي: "تستخدم في مسح ووصف واقع معين سواء أكان اجتماعيا أو اقتصاديا أو سياسياً. ومن حيث طبيعة الأسئلة التي تضمنتها استمارة المقابلة فإننا عمدنا

(1) سيد على شيتا: المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية، مكتبة الأشعة الفنية، مصر، 1997، ص 3 .

(1) فوزي غرابية وآخرون: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الطبعة 03، دار وائل، عمان، 2002 ، ص 61 .

إلى استخدام المقابلة المفتوحة - المقفلة وهي التي تكون الأسئلة فيها مزيجاً بين المقابلة المفتوحة والمقفلة وهي أكثر الأنواع شيوعاً، وتجمع بين ميزات النوعين من حيث غزارة البيانات وإمكانية تصنيفها وتحليلها إحصائياً، وتبعاً لذلك تكون أسئلة هذه المقابلة خليطاً بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة أو الحرة. وقد جرى تطبيقها مع رئيسي قسم الري والهندسة المدنية

2- الاستبيان: Questionnaire

ويعرف بأنه "أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبطة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها" وفي بحثنا هذا اعتمدنا على الاستبيان المقفل أو المفتوح حيث: "يعتبر هذا النوع من الاستبيان الأكثر شيوعاً من غيره وهو مزيج من الاستبيان المقفل والاستبيان المفتوح ويتضمن أسئلة ذات أجوبة محددة ومعدة سلفاً وأسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة. والواقع أن قضية اختيار الاستبيان المفتوح أو الاستبيان المقفل تتوقف عادة على عوامل رئيسية هي: الثبات، الصدق، إمكانية الاستغلال. ولما كانت أكثر المشكلات التربوية والاجتماعية معقدة، فإن أفضل أنواع الاستبانات هو ما يجمع بين الاستبيان المقفل والاستبيان المفتوح في آن واحد" (1).

وللتأكد من صدق الاستبيان تم عرضه على مجموعة من الأساتذة من ذوي الاختصاص في قسم علم الاجتماع لإبداء الملاحظات والرأي فيها.

وبناء عليه تمت صياغة الاستبيان التجريبي الذي طبق في الميدان على 10 من أفراد العينة لمعرفة مدى استجابة المبحوثين للأسئلة الموضوعية فيه وكشف العيوب والسلبيات والتي يجب تلافيتها وأثناء هذه المرحلة وجدنا أن هناك بعض الأسئلة التي لا تصلح حيث تم إلغائها، والبعض الآخر يجب تعديله نظراً لعدم فهم المبحوثين له وإعادة صياغته بطريقة

(1) ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مرجع سبق ذكره، ص: 125.

أوضح والبعض الآخر لم يجر عليه أي تعديل، كما تمت إضافة بعض الأسئلة التي لم ترد في الاستبيان.

وقد جرت العادة في تصميم استمارة البحث أن تحصر العناصر الرئيسية التي يتشكل منها محتوى موضوع الدراسة في شكل أبعاد ومحاور

2-1- الاستبيان المتعلق بطلبة السنة الثانية ماستر:

وقد شمل الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة حسب مقتضيات كل فقرة من فقرات الاستبيان [أنظر في الملاحق]

✓ أسئلة حول البيانات العامة: وتضم 06 أسئلة من 01 إلى 06:

وهي عبارة عن بيانات تتعلق بالخصائص العامة للعينة من حيث الجنس والفرع، الحالة العائلية والمستوى التخصص، والمستوي التعليمي لكل من الأب والأم، ثم الوضعية المهنية لكل واحد منهما، وأخيراً بيان قطاع العمل [عام أو خاص] في حالة العمل لكل واحد منهما.

✓ أسئلة حول التكوين الجامعي: وتضم 12 سؤالاً من 07 إلى 18:

كان الهدف من خلال أسئلة هذا المحور هو معرفة واقع سياسات التكوين الجامعي في قسم الري والهندسة المدنية، حيث كانت الأسئلة معدة لمعرفة واقع عروض التكوين الجامعي وأي الأسباب الكامنة وراء سيطرة عروض التكوين الأكاديمي، ثم كان هدفنا الثاني هو المقاييس المدرسة من حيث محتواها وتوزيع الحجم الساعي بين مختلف الحصص، وأي المهارات التي تستهدفها المقاييس المدرسة، وأخيراً معرفة كيفية تطبيق نظام (ل.م.د) في الواقع.

✓ أسئلة حول تناغم التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة: وتضم 06 أسئلة

من 19 إلى 24

حاولنا من خلال هذه الفقرة إلى معرفة مدى تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة وهذا بالاعتماد على المؤشرات التالية: كفاية المعارف النظرية، كفاية المهارات التطبيقية ثم مدى ارتباط سياسات التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة منه سوق العمل،

وطبيعة الصعوبات التي تحول طالب العمل دون تأدية مهام الوظيفة على النحو المطلوب، ودرجة رضا خريجي القسم على تكوينهم الجامعي.

✓ أسئلة التوجهات المحددة للولوج لسوق العمل: وتضم 08 أسئلة من 25 إلى 32: تهدف هذه الفقرة من الاستبيان إلى معرفة توجهات خريجي قسم الري والهندسة المدنية وأي قطاعات التشغيل التي تجذبهم ويحبذون العمل فيها، حيث عمدنا إلى تقسيم القطاعات المشغلة أو الجذابة إلى ثلاثة وهي: قطاع الوظيفة العمومية ومن خلاله برنامج إدماج حاملي الشهادات كمرحلة تمهيدية للتوظيف لدى الدولة، ثم القطاع التشغيلي الثاني والمتمثل في النشاط المقاولاتي وسواء أكان ذلك في إطار برامج وسياسات دعم الدولة أو خارجها، وأخيراً حاولنا قياس مدي جاذبية كراء الديبلوم أو الشهادة لخريج القسم كأحد الحلول البديلة عن قطاعات التشغيل الكلاسيكية.

2-2- الاستبيان المتعلق بأساتذة قسم الري والهندسة المدنية:

وقد شمل الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة حسب مقتضيات كل فقرة من فقرات الاستبيان [أنظر في الملاحق].

✓ أسئلة حول البيانات العامة: وتضم 03 أسئلة من 01 إلى 03:

وودنا من خلال أسئلة هذه الفقرة الحصول المعلومات العامة عن أساتذة قسم الري والهندسة المدنية والتي تخدم تساؤلات دراستنا، حيث اقتصرنا على سنوات العمل والمقصود منها التعرف على الخبرة المهنية للأساتذة ثم عرجنا في السؤال الثاني إلي الرتب الوظيفية للأساتذة القسم، وأخيراً المهام الموكلة لأساتذة التدريس فقط أو المزوجة بين التدريس والإدارة أو التدريس والبحث العلمي.

✓ أسئلة حول إصلاحات الجامعة نظام (ل.م.د) وتضم 04 أسئلة من 03 إلى

:07

سعيًا في هذا الجزء من الاستبيان إلى معرفة مدى تطبيق مبادئ نظام (ل.م.د) في الميدان، وهل تغيرت طرق ومناهج التدريس ونظام تقييم الطلبة، وهل استطاع قسم الري والهندسة المدنية الانفتاح على محيطه الاقتصادي والاجتماعي، كما سعيًا إلى معرفة طبيعة الاتفاقيات المبرمة بين القسم والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين وما فحوى هذه الاتفاقيات، وهل هي مُفعلة أم مجرد حبر علي ورق؟

✓ أسئلة حول التكوين الجامعي وتضم 08 أسئلة من 08 إلى 15 سؤالاً:

تعمل أسئلة هذه الفقرة للتعرف على محتوى التكوين ومقارنته مع النظام الكلاسيكي، وما الذي ترتب عن تقليص سنوات التكوين الجامعي؟ وهل استطاع الطلبة اكتساب طرق التعلّم والتعلّم الجديدة التي تُملّيها

النصوص التطبيقية لنظام (ل.م.د)، كما حاولنا معرفة الكفاءات التي يستهدفها التكوين الجامعي ودرجة توفر الإمكانيات والتجهيزات التي تساعد في تحقيق هذه الأهداف المنشودة.

✓ أسئلة حول عروض التكوين وتضم 08 أسئلة من 16 إلى 24 سؤالاً:

حاولنا في هذه الفقرة إلي واقع عروض التكوين في نظام (ل.م.د) ومعرفة التغيرات التي طرأت عليها مع دخول النظام الجامعي حيز التنفيذ، سواء من حيث فتح أو غلق أو تعديل وهذا استجابة للتغيرات المتسارعة في سوق العمل، كما عملنا إلى الوقوف على الأسباب الكامنة وراء غلبة عروض التكوين ذات الطابع الأكاديمي على عروض التكوين ذات المسار المهني.

✓ أسئلة حول تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة وتضم 08

أسئلة من 25 إلى 32 سؤالاً:

حاولنا من خلال أسئلة هذه الفقرة الوقوف على الكفاءات والمهارات المستهدفة من خلال العملية التكوينية في هذا القسم من حيث كيفية إعدادها في أي مستوى وهل يتم إعادة النظر كل اقتضت الضرورة ذلك، وما مدى انسجام هذه الأهداف التعليمية مع متطلبات سوق

العمل؟ وأي النقائص الملاحظة على خريجي القسم؟ وما هي العوامل والأسباب التي تحول دون الملائمة بين التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة.

2-3- الاستبيان المتعلق بخريجي قسم الري والهندسة المدنية العاملين في قطاع الوظيفة العمومية:

قد شمل الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة حسب مقتضيات كل فقرة من فقرات الاستبيان [أنظر في الملاحق].

✓ أسئلة حول البيانات العامة: وتضم 06 أسئلة من 01 إلى 06:

تهدف أسئلة هذه الفقرة إلى معرفة الخصائص العامة لمفردات مجتمع الدراسة وذلك من الجنس والفرع والتخصص في المرحلة الجامعية وسنة التخرج من الجامعة، ثم معلومات متعلقة المؤسسة التي يعمل فيها وتاريخ التحاقه بالعمل.

✓ أسئلة حول سياسات التكوين الجامعي: وتضم 08 أسئلة من 07 إلى 14

سؤالاً:

جاءت أسئلة هذه الفقرة مخصصة لتقييم سياسات التكوين الجامعي وذلك من زاوية مدي مساهمتها لمتطلبات واحتياجات الوظيفة، لذلك ركزنا في أسئلة هذه الفقرة علي محتوى المقاييس المدرسة وأي الجوانب يطغي عليها [نظري أو تطبيقي] إضافة إلي مدي تضمن البرنامج الدراسي علي الزيارات والتريصات الميدانية والتي يقع علي عاتقها اكتساب الطلبة جملة من المهارات التطبيقية، وذلك دون أن نهمل دور مخابر المتواجدة علي مستوي القسم وذلك من حيث عددها و مدي تجهيزها بالمعدات الكفيلة باكتساب مختلف المهارات الضرورية لشاغل الوظيفة مستقبلاً، وكذا تناسب التوزيع بين مختلف الحصص، وأخيراً خصصنا حيزاً من أسئلة هذه الفقرة لجانب إعداد مذكرة التخرج لما لهذه المرحلة في مرحلة التكوين الجامعي فهي بمثابة التتويج لمسار التكوين الجامعي والتي فيها يجلي مدي نجاعة

سياسة التكوين الجامعي ودرجة اكتساب الطلبة لمختلف المهارات والتحكم فيها.

✓ أسئلة حول الإجراءات المتخذة للولوج لعالم الشغل: وتضم 12 سؤالاً من 15 إلى 26:

جاءت أسئلة هذه الفقرة في اتجاه تسليط الضوء على شريحة خريجي قسم الهندسة المدنية والري وذلك قبل التحاقهم بعالم الشغل أي فترة البطالة من حيث مصادر تغطية نفقاته اليومية وأين يقضي وقته وهل أن بطالته ترجع لتخصصه الجامعي، وهل كانت الهجرة تراوده خلال فترة بطالته، وكيف كانت نظرته في تلك الفترة للسلطات والنظام بصفة عامة، ثم تطرقنا إلى الطرق والوسائل التي يتخذها في البحث عن منصب عمل حيث سعينا لمعرفة عدد مشاركته في مسابقات التوظيف ومصادر تمويل مشاركاته تلك.

✓ أسئلة حول العمل الأول: وتضم 07 أسئلة من 27 إلى 32:

حاولنا من أسئلة هذه الفقرة معرفة مدي جاذبية هذا البرنامج لخريجي قسم الري ودوافع إقبالهم نحوه، ودرجة استفادة الأشخاص الذين مروا على هذا البرنامج، ثم تطرقنا أيضاً في هذه الفقرة إلى الوظيفة الأولى التي شغلها بعد تخرجه من الجامعة بغية معرفة توافق مؤهلاته والتي تخرج بها ومدي ملائمتها لمتطلبات الوظيفة، وحالة استقالته إلي ماذا ترجع أسباب ذلك، وانتقلنا بعدها لمعرفة مدي جاذبية كراء الديبلوم أو الشهادة بالنسبة لهذه الفئة وذلك من حيث معرفة أسباب -توجههم من عدمه- لهذا النوع من مصادر الرزق المستجدة في عالم اليوم، ثم أخيراً محاولة معرفة مدي ميوله نحو الجانب المقاولاتي .

✓ أسئلة تتاغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة: وتضم 05

أسئلة من 33 إلى 37:

لم تحد أسئلة هذه الفقرة عما تناولته نفس الفقرة من استبيان المتعلق بطلبة القسم الذين هم في مرحلة التخرج مع بعض الإضافات الضرورية والخاصة بشريحة الذين في حالة نشاط والتمثلة أساساً في مدي كفاية كل من المعارف النظرية والمهارات التطبيقية لتلبية متطلبات

وأعباء الوظيفة، وفي حالة القصور حاولنا معرفة أسباب ذلك وكيف تمكنوا من تدارك ذلك النقص في الكفاية.

2-4- الاستبيان المتعلق بخريجي قسم الري والهندسة المدنية العاملين في قطاع المقاولاتية:

يجدر بنا التذكير بأن هذا الاستبيان يختلف عن الاستبيان الذي سبقه [الاستبيان الموجه للعاملين في قطاع الوظيفة العمومية] في نقطتين: الأولى في أن الاستبيان الموجه للعاملين في قطاع الوظيفة العمومية يتضمن أسئلة متعلقة ببرنامج إدماج حاملي الشهادات أما الاستبيان الموجه للعاملين في قطاع المقاولاتية فلا يتضمن هذه الأسئلة وذلك بحكم توجههم للنشاط المقاولاتي، الثانية في الاستبيان الموجه للعاملين في قطاع المقاولاتية تم تخصيص حزمة من الأسئلة تدور دوافع وأسباب التوجه المقاولاتي، وإلى أي حد ساهم التكوين الجامعي في هذا التوجه، وما مدي استقطاب برامج وسياسات ودعم الدولة لهذه الفئة، بالإضافة إلى تطرقنا إلى النشاط الأول لهؤلاء الأشخاص وذلك من حيث المدة التي قضها بين تأسيسي المؤسسة والنشاط الأول، ثم الصعوبات التي صادفته في مزاوله نشاطهم الأول، وكيف تمكنوا من تجاوز تلك الصعوبات ، وهل تلك الصعوبات ذات صلة بتكوينهم الجامعي أم لعوامل أخرى .

3- البرامج الإحصائية:

اعتمدنا في بحثنا هذا على مجموعة من البرامج الإحصائية وذلك في مرحلة تحليل بيانات الاستثمارات وعرض نتائج الدراسة في صورتها النهائية حيث اعتمدنا على كل من:
✓ برنامج الـ SPSS أو (Statistical Package for Social Sciences) " الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية"، وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها. ويستخدم عادة في جميع البحوث العلمية التي تشتمل على العديد من البيانات الرقمية ولا يقتصر على البحوث الاجتماعية فقط بالرغم من أنه أنشأ

أصلاً لهذا الغرض، ولكن اشتماله على معظم الاختبارات الإحصائية (تقريباً) وقدرته الفائقة في معالجة البيانات وتوافقه مع معظم البرمجيات المشهورة جعل منه أداة فاعلة لتحليل شتى أنواع البحوث العلمية.

✓ **برنامج الـ: EXCEL** أو بالإنجليزية: (Microsoft Office Excel) مايكروسوفت أوفيس إكسل هو برنامج يستخدم لإنشاء جداول البيانات، القوائم، الميزانيات، والرسوم البيانية. إكسل مفيد لمعالجة البيانات وقد يستخدم للقيام بعمليات حسابية متقدمة تم تصميم البرنامج عن طريق شركه مايكروسوفت ويعتبر من أكثر البرامج استخداماً على مستوى العالمي.

✓ **برنامج الـ: ARC GIS** أو بالإنجليزية: Geographic information system (GIS) برنامج نظم المعلومات الجغرافية هو نظام قائم على الحاسوب يعمل على جمع وصيانة وتخزين وتحليل وإخراج وتوزيع البيانات والمعلومات المكانية. وهذه أنظمة تعمل على جمع وإدخال ومعالجة وتحليل وعرض وإخراج المعلومات المكانية والوصفية لأهداف محددة، وتساعد على التخطيط واتخاذ القرار فيما يتعلق بالزراعة وتخطيط المدن والتوسع في السكن، بالإضافة إلى قراءة البنية التحتية لأي مدينة عن طريق إنشاء ما يسمى بالطبقات بالإنجليزية: (LAYERS)، يمكننا هذا النظام من إدخال المعلومات الجغرافية: (خرائط، صور جوية، مرئيات فضائية) والوصفية (أسماء، جداول)، معالجتها (تنقيحها من الخطأ)، تخزينها، استرجاعها، استفسارها، تحليلها تحليل مكاني وإحصائي، وعرضها على شاشة الحاسوب أو على ورق في شكل خرائط، تقارير، ورسومات بيانية.

الفصل السادس

عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

- أولاً: التكوين الجامعي بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د.)
- ثانياً: بطالة خريجي الجامعة وإجراءات الولوج لسوق العمل
- ثالثاً: المقابلة لدي خريجي الجامعة بين تحفيزات الدولة والواقع
- رابعاً: الكفاية المعرفية والمهارية لمخرجات الجامعة ومتطلبات الوظيفة
- خامساً: الإجابة على تساؤلات الدراسة

تمهيد:

إن غاية الباحث الاجتماعي هي الوصول إلى التعبير عن الظواهر والحقائق الكيفية بصورة كمية، فالتعبير عن الظواهر بشكل كمي يكتسي أهمية كبيرة ويجعل من النتائج المتوصل إليها أكثر دقة وتشخيصاً للواقع، وعليه فإن تفرغ البيانات وترتيبها وتبويبها وتحليلها كمرحلة أخيرة هي سبيل الباحث الاجتماعي لاستخلاص النتائج ، وهذا ما حاولنا تجسيده في هذه الجزئية من موضوع دراستنا، هذا من خلال تفرغ المعطيات التي تنطوي عليها كل أداة من الأدوات المنهجية التي إعتدنا عليها في طرحنا لموضوع الدراسة، وعمدنا إلى تحليل هذه المعطيات وتفسيرها إنطلاقاً من الخلفية النظرية للدراسة والواقع الإمبريقي، وقمنا بتقسيم هذا الفصل إلى: أولاً التكوين الجامعي بين النظام الكلاسيكي و نظام (ل. م. د)، ثانياً بطلالة خريجي الجامعة و إجراءات الولوج إلى سوق العمل ، ثالثاً: المقابلة لدى خريجي الجامعة بين تحفيزات الدولة والواقع حيث حاولنا في هذا المحور معرفة مكانة الفكر المقاولاتي في سياسات التعليم المتبعة داخل القسم، وإلى أي حد تستقطب برامج وسياسات الدولة خريجي القسم، رابعاً: الكفاية المعرفية والمهارية لمخرجات الجامعة ومتطلبات الوظيفة أي مدى تتأغم سياسات التكوين مع متطلبات الوظيفة وذلك من خلال مؤشري المستوى المعرفي والمستوى المهاري وأخيراً مناقشة النتائج وتوصيات الدراسة.

أولاً: التكوين الجامعي بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د):

1- التكوين الجامعي: [العدد في مقابل النوعية]

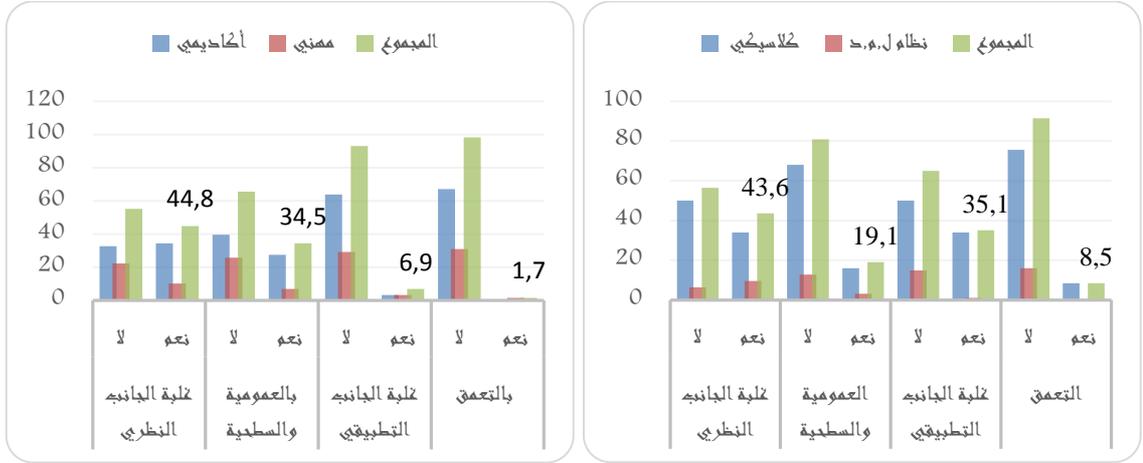
نقصد بمرحلة النظام الكلاسيكي الفترة الممتدة من بداية تطبيق القانون رقم 99-05 المؤرخ في 18 ذو الحجة الموافق 04 أبريل 1999 إلى غاية بداية تطبيق وتعميم نظام (ل.م.د) الذي بدأ تطبيقه في الموسم الجامعي 2004/2005، وذلك لتجنب التباين الكبير بين مخرجات النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د) سواء من حيث فرص التوظيف معطيات خاصة بسوق العمل واحتياجات الوظيفة، كما خريجي النظام الكلاسيكي ما قبل هذه الفترة لم تتح أمامهم فرص الولوج لعالم المقاوله ولم تكن الدولة في ذلك الوقت تقوم بتمويل المشاريع نظراً لطبيعة النظام الاقتصادي المتبع .

سنعمل فيما يأتي على تشخيص واقع الإعداد الجامعي في قسم الري والهندسة المدنية بجامعة محمد خيضر بسكرة، من خلال وجهة نظر خريجي القسم الذين هم في حالة نشاط وذلك من خلال عدة مؤشرات كمحتوى المقاييس، القيام بالزيارات والتربصات الميدانية، كفاية الحصص التطبيقية، توفر المخابر، درجة توفر المعدات والتجهيزات المخبرية،...كلها عوامل نحاول تتبعها ومعرفة مدى تأثيرها على مخرجات القسم.

1-1- محتوى المقاييس:

تكتسي برامج الإعداد والتعليم في أي مرحلة من المراحل التعليمية أهمية بالغة، ويبرز ذلك من خلال محتوى المقاييس المدرسة، حيث كلما كانت محتويات هذه البرامج معده بكيفية ملائمة من حيث الزمن والمعارف والمهارات التي يتعين على الطالب اكتسابها في نهاية المطاف كلما تميزت مخرجات ذلك النظام التعليمي بالجودة لذلك يجب على معدي البرامج القيام بدراسات مسحية لمتطلبات واحتياجات سوق العمل لتكون نقطة انطلاق في إعداد السياسات والبرامج التعليمية.

إن التكوين الهندسي له خصوصياته التي تميزه عن غيره من التخصصات الأخرى، لذا فبرامج التعليم أو بالأحرى المقاييس المدرسة في هذه الشعبة يجب أن تتلاءم وما يحتاجه خريجي القسم عند ولوج عالم الشغل، ومن هذا المنطلق يتعين على مخرجات القسم اكتساب المهارات التطبيقية بالإضافة للمستوى المعرفي، والشكل الآتي يبين لنا طبيعة محتوى المقاييس المدرسة في قسم الري والهندسة المدنية وكيفية توزيعها:



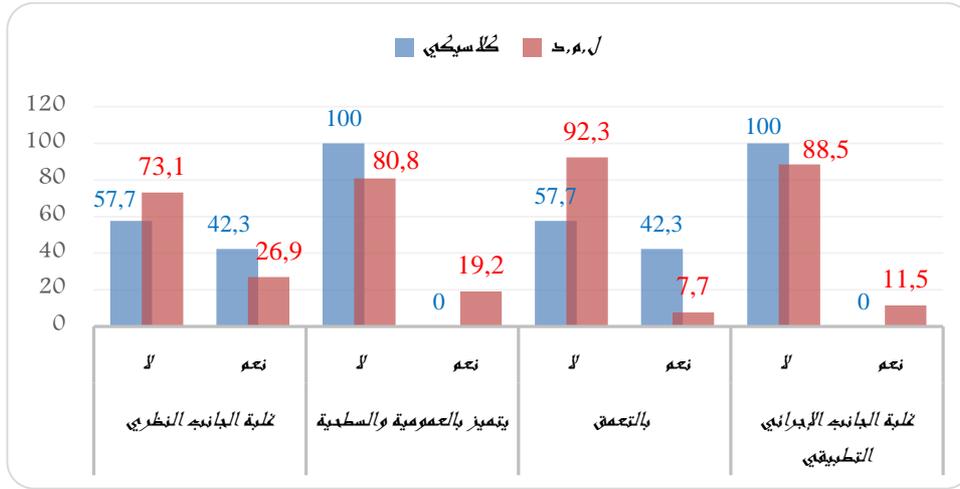
الشكل رقم (51): محتوى المقاييس المدرسة وتوزيعها بالنسبة لطلبة السنة الثانية ماستر (%)

الشكل رقم (50): محتوى المقاييس المدرسة وتوزيعها بالنسبة للخريجين (%)

إن السمة الجلية في طبيعة محتوى المقاييس المدرسة هي طغيان وسيادة كل من الجانب النظري والعمومية والسطحية على حساب التعمق والجانب التطبيقي الإجرائي وهذا بالنسبة لكلا الشكليين، حيث أن الملاحظ للشكل رقم (50) المتعلق بعينة خريجي قسم الري والهندسة المدنية يدرك أن 43.6% من مفرداتها صرحوا بأن المقاييس المدرسة يغلب عليها الجانب النظري، في حين أن 8.5% منهم قالوا إن المقاييس المدرسة يغيب عنها جانب التعمق، أما 35.1% من العينة فقد أكدوا أن المقاييس المدرسة يطغي عليها الجانب التطبيقي بالإضافة إلى أن نسبة 19.1% من المبحوثين صرحوا بأن المقاييس المدرسة تتميز بالعمومية والسطحية.

أما إذا قمنا بتتبع محتوى المقاييس المدرسة وذلك بالنسبة لنظام (ل.م.د) وتسليط الضوء تحديداً على كل من المسار الأكاديمي والمهني وهذا ما يوضحه لنا الشكل رقم (51) الخاص بعينة البحث المتمثلة في طلبة السنة الثانية ماستر من قسمي الري والهندسة المدنية فإننا نجد أن 44.8 % من مفرداتها يقرون بغلبة الجانب النظري وتتنوع بين 34.5 % لصالح طلبة المسار الأكاديمي و 10.3 % لطلبة المسار المهني، بينما نجد نسبة مؤشر غلبة الجانب التطبيقي ضعيفة حيث أن 6.9 % من مفردات هذه العينة أكدوا أن المقاييس المدرسة يغلب عليها الجانب التطبيقي، وتتنوع هذه النسبة مناصفة بين كل من طلبة المسار المهني والأكاديمي حيث لا تمثل سوى 3.4% وفي نفس الاتجاه سارت قيم مؤشر التعمق حيث أن هذه الأخيرة تكاد تكون منعدمة في المقاييس المدرسة فهي لا تمثل سوى 1.7 % من مجموع الآراء المعبر عنها من طرف مفردات الدراسة ويمثل فيها المسار المهني 1.7 % في حين أن المسار الأكاديمي فهو غير ممثل أصلاً أي جميع طلبة المسار الأكاديمي يقرون بأن محتوى المقاييس التي دروسها لا تتميز بالتعمق.

أما إذا قمنا بإجراء مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د) فإننا نجد أن محتوى المقاييس في النظام الكلاسيكي تتميز بالتوازن بين الجانب النظري والتطبيقي وذلك بنسبة تقدر بـ: 34 % مع صعود مؤشر نسبة الجانب التطبيقي في هذا النظام إذا ما قورن بما هو حال محتوى المقاييس في نظام (ل.م.د) إذ لا يتعدى مؤشر الجانب التطبيقي 6.9 % من مجموع آراء طلبة السنة 2 ماستر نحو محتوى المقاييس التي درسوها، كما نلاحظ ارتفاع نسبة مؤشر كل من الجانب النظري إلي 44.8 % مقابل 16 % لصالح محتوى المقاييس في النظام الكلاسيكي و العمومية والسطحية إلي 34.5 % مقابل 16 % لنفس المؤشر في النظام الكلاسيكي.



الشكل رقم (52): محتوى المقاييس المدرسة من وجهة نظر أساتذة القسم (%)

بين لنا الرسم البياني أعلاه آراء الهيئة التدريسية بقسم الري والهندسة المدنية تجاه طبيعة محتوى المقاييس المدرسة في النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د)، حيث نجد أن محتوى المقاييس المدرسة في النظام الكلاسيكي يغلب عليها الجانب النظري والتعمق فلقد احتلا مناصفة نفس النسبة والمقدرة بـ: 42.3 %، في حين نجد أن المقاييس المدرسة يغيب عليها إطلاقاً كل من الجانب الإجرائي التطبيقي والعمومية والسطحية، بينما توزعت آراء الأساتذة تجاه محتوى المقاييس المدرسة في نظام (ل.م.د) بين من يؤكد غلبة الجانب النظري وهم يمثلون 26.9 % من مجموع آراء الأساتذة المُعبر عنها بنعم ليلها تميز المقاييس بالعمومية والسطحية وذلك بنسبة تمثيل بلغت 19.2 % ، أما في نظام (ل.م.د) نلاحظ صعود مؤشر غلبة الجانب الإجرائي التطبيقي الذي احتل نسبة 11.5 % وهذا مقارنة بالنظام الكلاسيكي الذي جاءت نسبة تمثيله منعدمة وبخلاف ذلك جاء مؤشر التعمق ضعيفاً حيث لا تتعدى نسبة تمثيله سوى 7.7 % .

من خلال استقراء وجهات نظر مختلف الفاعلين الميدانيين في العملية التكوينية الجامعية وهذا بالنسبة لطبيعة محتوى المقاييس المدرسة ندرك أن نظام (ل.م.د) لم يأتي بإضافة جديدة على هذا المستوي، بل بالعكس فالأرقام تبين لنا المستوي الانحداري لقيم بعض المؤشرات حيث سجلنا أنه بعد ما كانت قيم طبيعة محتوى المقاييس في بعض من المؤشرات كغلبة الجانب التطبيقي والتعمق ذات نسب دلالية في النظام الكلاسيكي باتت في ظل نظام (ل.م.د) (منعدمة أو ذات نسب متدنية، ويرجع ذلك في نظرنا بالأساس إلى مقتضيات المنطلقات التي يقوم عليها نظام (ل.م.د) كتقليص سنوات الدراسة ونظام السداسي...

1-2-الزيارات الميدانية:

لكل تكوين خصوصياته وللتكوين الهندسي خصوصياته التي يجب مراعاتها وأخذها بعين الاعتبار في مرحلة إعداد السياسات والمناهج التعليمية، إن للزيارات والتربصات العلمية قيمه بالغة الأهمية في التكوين الهندسي ذلك لأن عائدها يتجلى في مجموعة المعارف والمهارات المكتسبة من الاحتكاك بالواقع العملي، كما تتجلى إحدى صوره في ربط مخرجات التعليم الهندسي بسوق العمل واحتياجاته، ومد جسور التواصل بين التعليم الجامعي والبيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيط بها، فالجامعة ليست نظام مغلق بل أن من بين المنطلقات التي تأسس عليها نظام (ل.م.د) هو انفتاح الجامعة على البيئة الخارجية، ويتجلى ذلك في أبسط صوره في الزيارات الميدانية ولا نقول التربصات لأنها منعدمة تماماً سواء في النظام الكلاسيكي أو نظام (ل.م.د).

المجموع	القيام بالزيارات الميدانية			
	لا	نعم		
79	13	66	التكرارات	نمط التكوين: كلاسيكي
% 100	% 16,5	% 83,5	% من نمط التكوين	
% 84	% 13,8	% 70,2	% من الإجمالي	
15	2	13	التكرارات	نظام التكوين: ل.م.د.
% 100	% 13,3	% 86,7	% من نمط التكوين	
% 16	% 2,1	% 13,8	% من الإجمالي	
94	15	79	التكرارات	المجموع
% 100	% 16	% 84	% من الإجمالي	

الجدول رقم (05): الزيارات الميدانية خلال التكوين الجامعي

يؤكد لنا الجدول أعلاه أن 84 % من مفردات مجتمع البحث الخاص بعينة خريجي القسم أكدت قيامها بزيارات ميدانية في حين أن 16 % من مفردات مجتمع الدراسة أكدت أنها لم تتمكن من إجراء الزيارات الميدانية، وإذا قمنا بتتبع عدد الزيارات الميدانية بحسب نمط التكوين فإننا لن نحيد عن الاتجاه السابق حيث أن غالبية المبحوثين الذين زاولوا تكوينهم في إطار نظام (ل.م.د) أو الكلاسيكي أكدوا أنهم استفادوا من زيارات ميدانية.

أما بالنسبة لمفردات العينة الخاصة بطلبة السنة الثانية ماستر ف 96 % منهم يؤكدون قيامهم بزيارات ميدانية حيث نجد أن من أصل 39 مفردة من طلبة المسار الأكاديمي 37 مفردة أكدت قيامها بالزيارات الميدانية أي بنسبة 94.4 %، في حين أن طلبة المسار المهني المكونين من 19 مفردة فجميعهم أكدوا قيامهم بالزيارات الميدانية أي بنسبة 100 % . [والجدول رقم (1) في قائمة الملاحق يوضح لنا ذلك]، لكن يبقى لنا أن نتساءل عن مدى كفاية هذه الزيارات من حيث عددها لتحقيق الأهداف المرجوة منها ألا وهي تعميق المعارف النظرية واكتساب المهارات التطبيقية، فهل تحقق ذلك أم لا؟

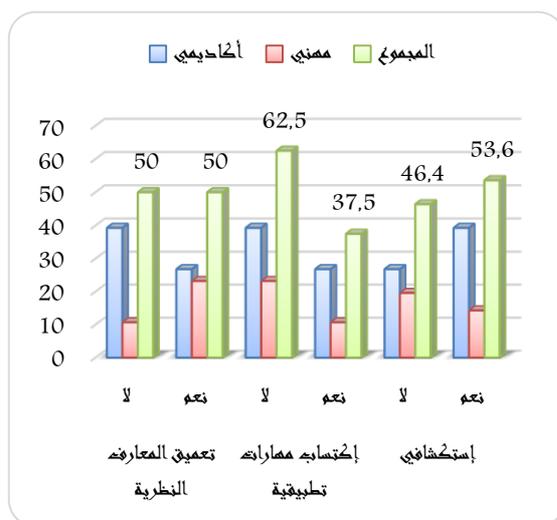
بحسب النتائج المستقاة من- الجدول رقم (02) و الموجود في قائمة الملاحق- والخاصة بعينة خريجي القسم فإن من بين 79 مفردة التي أكدت قيامها بزيارات ميدانية نجد أن 92.5 % من مخرجات قسم الري والهندسة المدنية أكدوا عدم كفاية الزيارات التي تم تحقيقها خلال مرحلة الإعداد الجامعي لهم، وذلك في مقابل 7.5 % منهم أكدوا كفاية الزيارات المحققة وهو نفس التوجه لدي مخرجات كل من نظام (ل.م.د) والكلاسيكي حيث أن جل مفردات النظامين أكدوا عدم كفاية عدد الزيارات الميدانية لتحقيق الأهداف المرجوة [للمزيد يرجى الاطلاع على الجدول رقم (2)].

وفي نفس النسق سارت نتائج العينة الخاصة بطلبة السنة الثانية ماستر في قسم الري والهندسة المدنية حيث أن من أصل 56 مفردة مكونة لمجتمع الدراسة والتي أكدت قيامها بزيارات ميدانية نجد أن 50 مفردة منها أكدت عدم كفاية الزيارات المحققة أي بنسبة تقدر بـ: 89.3 % وإذا حاولنا تسليط الضوء على توزيع هذه النسبة بين طلبة كل من المسار المهني والأكاديمي فإننا نجد أنه من أصل 37 مفردة مكونة لطلبة المسار الأكاديمي نجد 32 مفردة فقط أقرت بعدم كفاية الزيارات المحققة أي بنسبة تقدر بـ: 86.5 %، في حين أن من أصل 19 مفردة مكونة لطلبة المسار المهني نجد أن 18 مفردة أكدت عدم كفاية الزيارات المحققة أي بنسبة تقدر بـ: 94.7 % [للمزيد يرجى الاطلاع على الجدول رقم (3) في الملحق الخاص بالجدول]

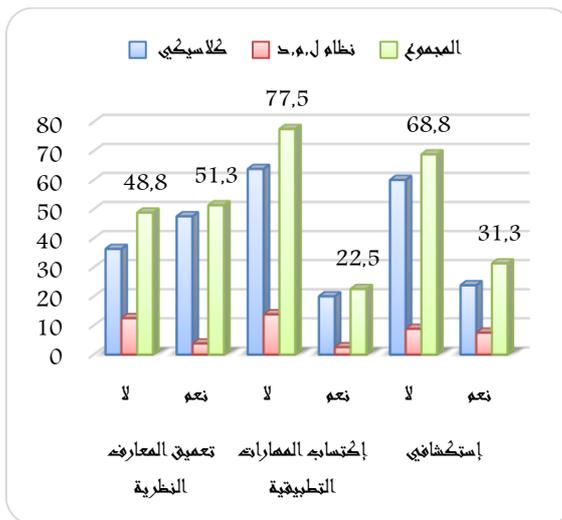
تؤكد غالبية مفردات العينة الخاصة بأساتذة قسم الري والهندسة المدنية حاجتها للزيارات الميدانية فمن أصل 26 مفردة نجد أن 21 مفردة أكدت حاجتها للزيارات الميدانية أي بنسبة بلغت 80.8 % وأنها جميعاً تؤكد عدم كفاية العدد المحقق من الزيارات لتعميق المعارف النظرية واكتساب المهارات التطبيقية اللازمة للإعداد الجيد لمخرجات القسم.

وعلى الرغم من قلة الزيارات الميدانية وعدم كفايتها سواء للأساتذة أو الطلبة فإن معظم مفردات هذه الأخيرة التي استفادت منها سواء التي تخرجت أو التي هي في سنة التخرج أجمعتا على أن الهدف من وراء تلك الزيارات كان استكشافي لا غير، أو كما عبر أحد المستجوبين

عن ذلك بالسياحة العلمية والشكل رقم (53) و (54) يقدمان لنا صورة واضحة عن أهداف الزيارات التي تم إجرائها.



الشكل رقم (54): الهدف من الزيارات الميدانية بحسب المسار الدراسي لطلبة السنة 2 ماستر (%)



الشكل رقم (53): الهدف من الزيارات الميدانية بحسب نمط التكوين لدي خريجي القسم (%)

إن المتتبع لنتائج عينة الخريجين يجد أنه بالنسبة لوجهة نظر مخرجات النظام الكلاسيكي تجاه الهدف من الزيارات الميدانية التي قاموا بها يجد أن 47.5 % منهم أقروا بأن هدف تلك الزيارات تمثل بالأساس في تعميق للمعارف النظرية في حين أن 20 % منهم يرون أن الهدف من تلك الزيارات كان اكتساب مهارات تطبيقية، أما 23.8 % منهم يرون أن الهدف من تلك الزيارات كان استكشافي.

أما فيما يتعلق بوجهة نظر مخرجات نظام (ل.م.د) بالنسبة للهدف من وراء الزيارات الميدانية التي قاموا بها نجد أن 3.8 % منهم يرون أن الهدف من تلك الزيارات كان تعميق المعارف النظرية، في حين أن 2.5 % منهم يرون أن الهدف من تلك الزيارات يتمثل في

اكتساب المهارات التطبيقية، أما 7.5% منهم فهم يقرون بأن الهدف من تلك الزيارات كان استكشافي.

من خلال تتبعنا لنتائج الشكل رقم (54) يتبين لنا أن غالبية مفردات مجتمع الدراسة الخاص بطلبة السنة الثانية ماستر يؤكدون أن الهدف من الزيارات التي قاموا بها كان استكشافي وذلك بنسبة قدرت بـ: 53.6% ويمثل في النسبة الأخيرة طلبة المسار الأكاديمي 39.3% في حين يمثل فيها طلبة المسار المهني نسبة 14.3%، يليها بعدها مباشرة تعميق المعارف النظرية من حيث أهداف الزيارة بنسبة قدرت بـ: 50% في حين يمثل فيها طلبة المسار الأكاديمي حصة 26.8% بينما قدرت حصة طلبة المسار المهني بـ: 23.2%، أما عن اكتساب المهارات التطبيقية فجاءت في الصف الأخير من حيث أهداف الزيارة بنسبة بلغت: 37.5% وجاءت حصة المسار الأكاديمي فيه مقدرة بـ: 26.8% أما حصة المسار المهني فبلغت: 10.7%.

إن النتائج الأخيرة التي توصلنا لتطابق وإحدى نتائج الدراسة الثالثة من الدراسات السابقة والتي قام بها كل من " لحسن بوعبد الله ومحمد مقداد" والتي مفادها: "أن التكوين الجامعي لم يحقق هدفه و المتمثل في إعداد كفاءات قادرة على تأدية مهامها إلا بقدر متوسط، وبين طلبة العينة أن ذلك يعود أساسا إلى قلة التدريبات الميدانية في البرامج الدراسية، وأن البرامج الدراسية غير قادرة على تزويد الطلبة بالمعلومات الكافية التي يتطلبها عملهم المستقبلي، فهي تحتوي على مواد كان يمكن الاستغناء عنها، كما أن بعض مقرراتها تتسم بالتكرار، زيادة على هذا فإن عدد الحصص التدريب الميداني المقررة غير كافيا سواء من حيث الزمن أو من حيث المحتوى، كما أن طريقة التدريس الأكثر شيوعا في الجامعة هي طريقة المحاضرة الإلقائية، وهذا ما يؤدي إلى تكوين طالب ذي شخصية غير قادرة على الإبداع و الاعتماد على النفس".

إن المتمعن في الأرقام الأخيرة يدرك أن الهدف من الزيارات الميدانية في النظام الكلاسيكي يتميز بنوع من التوازن في التوزيع من حيث الأهداف والغايات المرجوة من الزيارات الميدانية، وذلك من حيث تحقيق نوع من التوازن والتقارب بين تعميق المعارف النظرية واكتساب المزيد

من المهارات التطبيقية، في حين تكمن المفارقة في أن غالبية مخرجات نظام (ل.م.د) يرون بأن الغاية من الزيارات الميدانية كان استكشافي، وهذا ما سينعكس حتماً على جودة مخرجات هذا النظام في الشق المتعلق باكتساب المهارات التطبيقية ويجعل من الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية الملاذ الوحيد لاكتساب المهارات التطبيقية ومهارات التعامل والتحكم في الآلات، فهل استطاعت حصص الأعمال التطبيقية المحققة أن تكون كافية لتحقيق ذلك.

1-3- المهارات المكتسبة:

إن البيئة الخارجية المستقبلية لمخرجات الجامعة تتسم بسرعة التغير في متطلباتها واحتياجاتها فنحن في زمن العولمة والسرعة، لذا فالمنظمة التي لا تستجيب لهذه المتغيرات تضمحل بمرور الوقت ذلك لأن المنافسة وجدتها لا ترحم المنظمات الراكدة، لذا يجب على مخرجات الجامعة أن تستجيب لمتطلبات البيئة الخارجية سواء أكانت محلية أو عالمية.

تكتسي جودة المخرجات الجامعية أهمية بالغة لدى المنظرين والقائمين على قطاع التعليم العالي في بلادنا ولدي جميع البلدان، لذلك نجد العديد منها سارعت إلى تطبيق جملة من الإصلاحات على قطاع التعليم العالي بغية مواكبة متطلباتها التنموية واحتياجاتها من اليد العاملة المؤهلة، لهذا تركز المؤسسات المشغلة أثناء عملية التوظيف والانتقاء على استقطاب أجود مخرجات الجامعة المتميزة بكفاءتها العالية سواء المعرفية النظرية أو المهارية التطبيقية، بالإضافة إلى تحكمها في مهارات الاتصال والبرمجيات

يتم اكتساب المهارات التطبيقية من خلال حصص الأعمال التطبيقية والأعمال الموجهة والزيارات والتربصات الميدانية التي يقوم بها الطلبة، بالإضافة إلى مذكرة التخرج التي تتوج

جميع حلقات المسار الدراسي والتي يُبرز فيها الطالب درجة اكتسابه للمعارف والمهارات. وإذا نظرنا إلى الجدول رقم (5) في الملحق الخاص بالجدول فإننا نجد أن عدد الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية غير كافية لاكتساب المهارات التطبيقية، حيث أن 92.2

% من مفردات عينة الخريجين أكدت عدم كفاية الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية لاكتساب المهارات التطبيقية أما 7.4 % منهم ففري غير ذلك، في حين إذا أجرينا مقارنة بين النظامين الكلاسيكي و(ل.م.د) فإننا نجد أن جميع مفردات الدراسة في نظام (ل.م.د) أكدت عدم كفاية الحصص التطبيقية لاكتساب المهارات التطبيقية أي بنسبة 100%، أما في النظام الكلاسيكي فنجد أن 76.6 % منهم يرون عدم كفايتها لاكتساب المهارات التطبيقية، ويمكن لنا إعطاء تبرير لذلك بمدة التكوين ومن ثم الحجم الساعي الأسبوعي المخصص للأعمال التطبيقية في النظام الكلاسيكي بخلاف نظام (ل.م.د) الذي تميز بتقليص مدة التكوين. [للمزيد يرجى الإطلاع على الجدول رقم (5) في الملحق الخاص بالجدول]

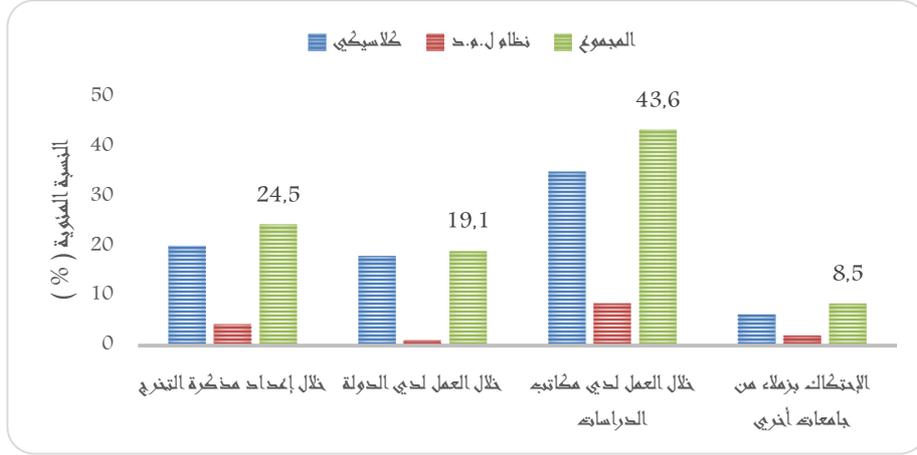
جدير بالذكر أن "عدد أسابيع التعليم المرجعي في نظام (ل.م.د) هو 32 أسبوعاً خلال السنة الجامعية الواحدة تتوزع ساعياً إلى 192 ساعة دروس مطابقة لـ: 288 ساعة أعمال موجهة أو 384 ساعة أعمال تطبيقية، أي 6 ساعات أو 9 ساعات أو 12 ساعة على الترتيب دروس، أعمال موجهة، أعمال تطبيقية، فبذلك تكون الموازنة المستعملة هي ساعة درس تقابلها ساعة ونصف أعمال موجهة أو ساعتين أعمال تطبيقية"⁽¹⁾. وهاته الموازنة الأخيرة من الناحية النظرية -إذا تم الالتزام بها - كفيلة بأن تمدنا بمخرجات جامعية ذات مستوى مهاري جيد وذات كفاءة عالية في الجوانب التطبيقية.

تتوزع محطات إدراك النقص في المهارات التطبيقية الناجم عن الحجم الأسبوعي المخصص للأعمال التطبيقية التي تعتبر من أهم الدعائم البيداغوجية والتعليمية في اكتساب المهارات

(1) الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة (ل.م.د) جوان 2001، ص: 28، 29. موقع التحميل:

<https://www.univ-medea.dz/fac/R/guide%20LMD%20ar.pdf> .

التطبيقية، والشكل الآتي يبين لنا المحطات التي أدركت فيها مفردات عينة الخريجين حجم النقص لديها في المكتسبات المتعلقة بالمهارات التطبيقية.



الشكل رقم (55): إدراك النقص في المهارات التطبيقية لدى مخرجات القسم

يتضح لنا من الرسم البياني أعلاه أن التوجه العام لدي غالبية مفردات عينة الخريجين هو إدراك النقص في المهارات التطبيقية خلال مرحلة العمل لدى مكاتب الدراسات وذلك بنسبة: 43.6% وبدرجة أقل خلال مرحلة إعداد مذكرة التخرج بنسبة تقدر بـ: 24.5% في حين تأتي مرحلة التوظيف لدى الدولة بـ: 19.1% وعن طريق الاحتكاك بزملاء من كليات أخرى بـ: 8.5%.

أما إذا أجرينا مقارنة بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د) فإننا نجد أن مفردات العينة في النظام الكلاسيكي أقرروا بأن مرحلة العمل لدى مكاتب الدراسات هي النقطة الفارقة في إدراك حجم النقص المسجل لديهم في المهارات التطبيقية بـ: 35.1% لتأتي بعده مرحلة إعداد مذكرة التخرج بـ: 20.2%، ومن بعدها محلة العمل لدى الدولة بـ: 18.1%، أما بالنسبة لنظام (ل.م.د) فإن مرحلة إدراك النقص كان بالدرجة الأولى خلال محلة العمل لدى مكاتب الدراسات لسبة قدرت بـ: 8.5% لتليها مرحلة إعداد مذكرة التخرج بنسبة تقدر بـ: 4.3%،

والشيء الذي يستدعي الانتباه هو نسبة مرحلة التوظيف لدى الدولة المقدرة بـ: 1.1 % ويمكن لنا تفسير هذه النسبة المتدنية إلي قلة فرص العمل لدي الوظيفة العمومية ونسبة الولوج الضعيفة إليها إرجاعه وذلك بسبب عدم مسايرة مصالح الوظيفة العمومية وقوانين التوظيف لديها مع

المستجدات الحاصلة في قطاع التعليم العالي خصوصا فيما يتعلق بمعادلة الشهادة والمناصب المعروضة لسوق العمل.

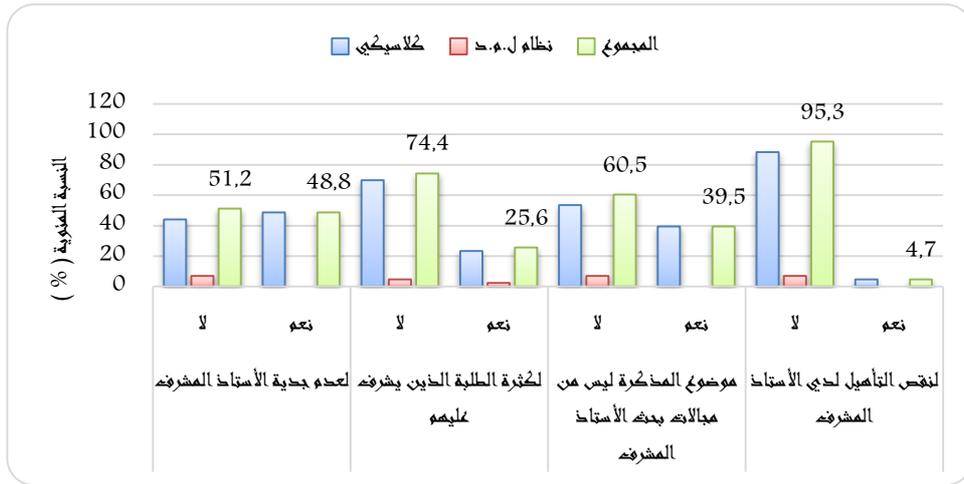
1-4-التأثير البيداغوجي:

يلعب الأستاذ دوراً محورياً في العملية البيداغوجية بشقيها سواء العملية التعليمية أو الإشراف والمرافقة البيداغوجية التي جاء بها نظام الإصلاح الجامعي (ل.م.د)، يتجلى دور الأستاذ في العملية التعليمية في محاولة تبسيط المفاهيم والأفكار خاصة إذا سلمنا بأن القدرات العلمية ودرجة الاكتساب والتعلم ليست بنفس الدرجة لدى جميع الطلبة، وهذا بالرغم من التوجهات والأفكار الجديدة التي بدأت تطفوا للسطح والتي تدعو إلي ذاتية الطلبة في التعلم، شيء جميل بشرط أن تكون القدرات العقلية ودرجة الاكتساب لدي طلبة القسم الواحد في متقاربة وفي نفس الخط، وإلا يبرز دور الأستاذ في محاولة لمساعدة الطلبة الذين تضعف لديهم درجة التعلم والاكتساب بسرعة.

إن جدية الأستاذ في تسيير الحصص سواء ما تعلق بالمحاضرات أو تلك المخصصة للأعمال الموجهة والتطبيقية غاية في الأهمية من حيث الوصول إلي تحقيق المعارف والمهارات المستهدفة من خلال العملية التكوينية، إن المقصود هنا بالجدية هو التزام الأستاذ بالحجم الساعي المخصص للحصص، والالتزام بتغطية المقرر الدراسي للمقياس المدرس والسعي لتحقيق أعلى درجة اكتساب لدى الطلبة، وفي هذا الصدد يؤكد 66 % من مجتمع الدراسة الخاص بالخريجين أن أساتذة القسم يقومون بتسيير الحصص الموكلة إليهم بكل جدية ومحاولين السعي بكل ما لديهم من أجل الوصول إلي الغايات المستهدفة من خلال تدريس

المقياس الموكل لهم، في حين أن 34 % منهم يرون غير ذلك وهو توجه عام سواء لدى مخرجات نظام (ل.م.د) أو النظام الكلاسيكي، أما فيما يتعلق بشق الإشراف على الطلبة في مرحلة إعداد مذكرات التخرج ف 54.3 % من مفردات العينة يرون بأن الأستاذ المشرف يقدم

الإضافة المرجوة منه خلال عملية الإشراف، في حين أن 45.7 % يرون أن الأستاذ المشرف لم يقدم الإضافة المنتظرة منه. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول (6) و (7) في الملحق الخاص بالجدول]، ولمعرفة الأسباب الكامنة وراء عدم تقديم الأستاذ المشرف الإضافة المنتظرة منه وذلك من وجهة نظر الطلبة نستعرض الرسم البياني الآتي الذي يوضح لنا ذلك:

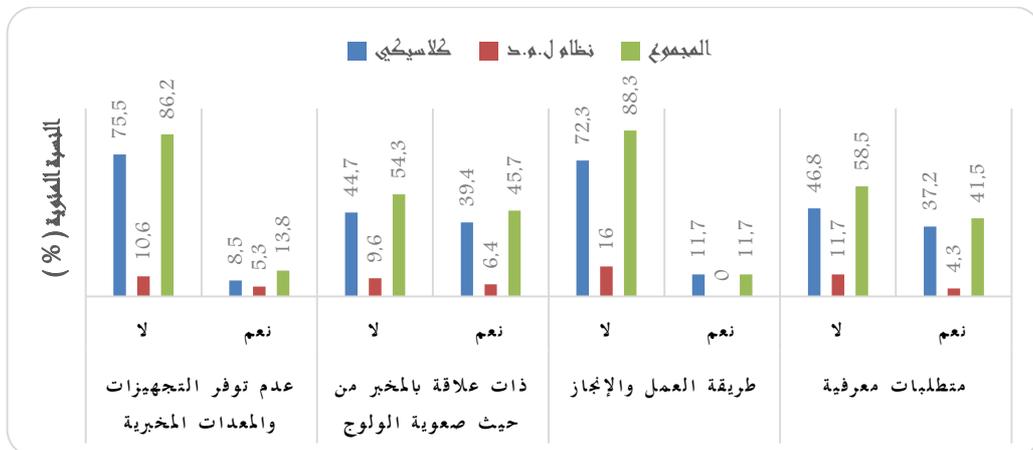


الشكل رقم (56): أسباب عدم تقديم المشرف الإضافة المنتظرة منه

من خلال الرسم البياني أعلاه نجد أن الفئة التي أقرت بعدم تقديم الأستاذ المشرف للإضافة المنتظرة منه ترجع ذلك بنسبة كبيرة لعامل عدم جدية الأساتذة المشرفين وذلك بنسبة تقدر بـ: 48.8 %، في حين يأتي عامل موضوع مذكرة التخرج ليس من مجالات بحث الأستاذ المشرف بدرجة ثانية من حيث السبب وراء عدم تقديم الإضافة بنسبة تقدر بـ: 39.5 %، في حين يأتي عامل كثرة الطلبة الذين يشرف عليهم في الدرجة الثالثة من حيث السبب وراء عدم تقديم الإضافة بنسبة تقدر بـ: 25.6 %، أما عامل نقص التأهيل لدى الأستاذ المشرف فلا يكتسي

أهمية من حيث السبب الكامن وراء عدم تقديم الإضافة حيث لا تتجاوز نسبته: 4.7% جدير بالذكر أن المقصود هنا بنقص التأهيل هو أن الأستاذ مازال لم يتحصل على درجة الدكتوراه والتأهيل أو درجة الأستاذية حيث أن أصحاب هذه الدرجات العلمية عادة ما يتميزون بالخبرة والكفاءة المعرفية والمهارية وذلك بخلاف غيرهم من الأساتذة حديثي الالتحاق بسلك التعليم الجامعي من درجة أستاذ مساعد.

جدير بالذكر هنا أن الجامعة الجزائرية تفتقر للإطار التنظيمي الذي يعنى بمراقبة وتقييم سيرورة العملية التكوينية حيث ففي إحدى نتائج الدراسة الأولى من الدراسات السابقة والتي قام بها "بوزيد نبيل وشفري محمد الصغير" توصلوا أنه فيما يتعلق بتقييم أعضاء هيئة التدريس وأساتذة الجامعة سجلت الدراسة: غياب أي نظام لتقييم سيرورة العملية التكوينية بالجامعة فليس هناك أي متابعة أو مراقبة من شأنها التعرف على الأداء المهني للأساتذة المكوّنين بغرض التعرف على مواطن القوة والضعف وحتى لعب دور الوساطة بين كل المعنيين. يعتبر إعداد مذكرة التخرج مرحلة من مراحل التكوين الجامعي حيث يظهر فيها الطالب مدى درجة الاكتساب والتحكم في المعارف النظرية والمهارات التطبيقية، فهي مرحلة توظيف جميع المكتسبات وحتماً سوف يمر الطلبة في هذه المرحلة ببعض الصعوبات التي يمكن إجمالها في الرسم البياني التالي:



الشكل رقم (57): صعوبات خلال إعداد مذكرة التخرج.

يتضح مما سبق أن توفر التجهيزات المخبرية وطريقة العمل والإنجاز لا يشكلان عائقاً كبيراً لدى الطلبة خلال إعداد مذكرة التخرج، حيث يمثل عائق عدم توفر التجهيزات المخبرية 13.8 % أما طريقة العمل والإنجاز فهي تمثل 11.7 % من إجمالي الصعوبات، في حين يمكن حصر الصعوبات في عاملين: أولهما ذات علاقة بالمخبر من حيث صعوبة الولوج بنسبة تمثيل قدرت بـ: 45.7 % وثانيهما مرتبط بالمتطلبات المعرفية وذلك بنسبة تمثيل قدرت بـ: 41.5 %.

وفي الأخير نجد أن قطاع التعليم العالي في الجزائر اتسم بإصلاحات عديدة اعتمد أغلبها على سياسات التضخيم كاستراتيجية أساسية للتنمية بما في ذلك آخر الإصلاحات أي تطبيق نظام (ل.م.د)، ويرجع التركيز على استراتيجية التضخيم من جهة إلى الواقع الديموغرافي للبلاد وخصوصاً علو نسبة الشباب فيها كما يعود ذلك من جهة أخرى إلى خيارات سياسية حكومية معينة، فعلى سبيل المثال صرحت المديرية العامة للبحث العلمي والتطور التكنولوجي سنة 2008 بوجود حوالي 600 باحث لكل مليون نسمة، وهو ما لا يرقى إلى المعدل العالمي. والتزمت المديرية آنذاك بتضخيم هذا العدد إلى المستوى اللائق، مشيرة إلى نظام (ل.م.د) كأداة مهمة لتحقيق هذا الهدف. كما أشاد -ولا يزال يشيد- العديد من مسؤولي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بقدرة هذا النظام على تضخيم رأس المال البشري بصفة عامة (1).

فالمصادر الرسمية غالباً ما تتباهى بإنجازات كبيرة خصوصاً فيما يتعلق بإنجاز البنى التحتية وزيادة أعداد الطلبة وخريجي الجامعات بينما تتهاوي مؤشرات الكفاءة والمهارة والنوعية نحو

(1) اسامة مطاطلة: مرجع سبق ذكره.

الحضيض سنة تلوى الأخرى، هذا ما جعل الجامعات الجزائرية تتذيل أسفل الترتيب في لائحة التصنيفات التي تصدرها الهيئات التي تعنى بشؤون التعليم العالي في العالم.

2- نظام (ل.م.د) : الراهن والآفاق [عقبات الواقع وطموحات المستقبل]:

2-1-انفتاح الجامعة على البيئة الخارجية:

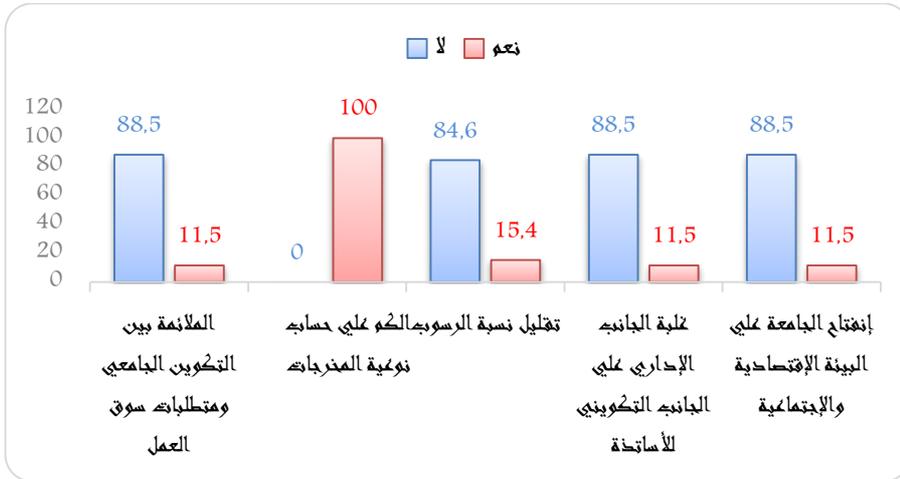
جاء تطبيق نظام (ل.م.د) كمحاولة لإصلاح الاختلالات التي يتخبط فيها النظام الكلاسيكي المعتمد في منظومة التعليم العالي الجزائرية كالرسوب والبقاء طويلا في الجامعة، صعوبة نظام التقويم والانتقال ونوعية وكفاءة التأطير هذا من جهة وتوفير تكوين نوعي لمسايرة العصر من خلال تحقيق استقلالية المؤسسات الجامعية وفق السير الحسن والمساهمة في تنمية البلاد، والقضاء على الاختلالات الهيكلية التي تراكمت عبر السنين جاعلة من الجامعة الجزائرية بعيدة عن الواقع على مختلف الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية، وكذا جعل منظومة التعليم العالي قادرة على الاستجابة وبنجاعة للتحديات التي يفرضها التطور غير المسبوق للمعرفة ولتكنولوجيا الاتصال ووسائلها من جهة أخرى.

لو استقرئنا التراث السوسيولوجي في مجال سياسة الإصلاح سواء ما تعلق منها بإصلاح المجتمع أو البناء الكلي كما يحلو للبعض الاصطلاح عليه أو النسق التعليمي بصفة خاصة لوجدناه يزخر بعديد الدراسات و يعتبر "جون ديوي" واحد من بين علماء الاجتماع الذين قاموا بدراسة المشكلات الواقعية للتعليم في المجتمع الأمريكي محاولا رسم سياسة تعليمية إصلاحية للنظام التعليمي الذي كان يعاني الكثير من المشكلات، كما جاء في تصوراته لمعالجة الخلل الوظيفي في دور المؤسسات التعليمية ووظائفها الأساسية في

عملية التنشئة الاجتماعية، ومن هذا المنطلق ناقش "ديوي" إمكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة صغيرة يتعلم فيها التلاميذ خبرات تفيدهم في حالة خروجهم إلى سوق العمل المبكر أو خلال مراحل التعليم اللاحقة. فإذا كان هو حال منطلقات الإصلاحات عند "جون ديوي"، فما هو حال منطلقات الإصلاحات التي تبناها قطاع التعليم العالي في

بلادنا، هل المشكلات الواقعية هي نقطة الارتكاز في إصلاحات نظام (ل.م.د.)، أم أننا أصبحنا مولعون بكل ما يأتينا من الغرب؟ أم أننا لسنا أحرار في تشكيل ورسم المنهج التعليمي الذي يتوافق ومعتقدات وقيم مجتمعنا؟

سننظر في هذه الفقرة بشيء من التحليل للمنطلقات والمبادئ التي قام عليها الإصلاح الجديد لمنظومة التكوين الجامعي وهذا بالمقارنة مع النظام الكلاسيكي.

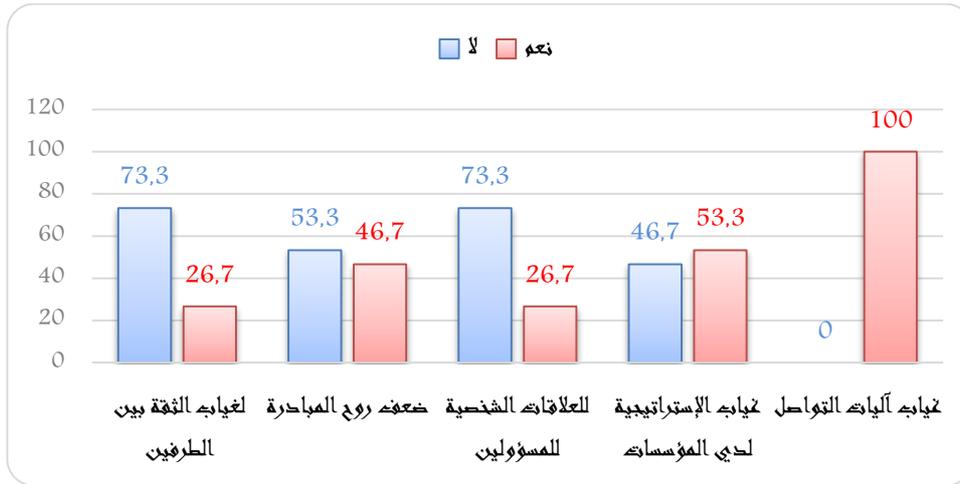


الشكل رقم (58): النتائج المترتبة بعد تطبيق نظام (ل.م.د.) (%)

من خلال الرسم البياني أعلاه تؤكد مفردات عينة الدراسة الخاصة بفئة الأساتذة أنه بعد تطبيق نظام (ل.م.د.) لم يستطع قسم الري والهندسة المدنية ومن خلاله الكلية والجامعة عموماً من تحقيق أحد المنطلقات والمرتكزات أو المبررات التي لطالما نادي بها أصحاب هذه الإصلاحات وأن الوصول إليها لن يتأتى إلا عبر المرور بتطبيق تلك الإصلاحات، بحيث نجد أن 88.5

% من مفردات العينة يؤكدون أن تطبيق نظام (ل.م.د) لم يُمكن القسم من الانفتاح على البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الملائمة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وفي المقابل نجد أن جميع مفردات العينة يرون أنه بعد تطبيق هذه الإصلاحات أصبح التكوين الجامعي يغلب عليه الكم على حساب نوعية المخرجات.

إن انفتاح القسم أو الجامعة على البيئة الخارجية يعني فهم أكثر لمتطلباتها ومن ثم ترجمة ذلك لعروض تكوينية وبرامج ومقاييس جديدة أو منقحة استجابة لمتطلبات التغير الحاصل مع وجوب أن تنعكس كل هذه المعطيات مجتمعة على مخرجات القسم من حيث جودتها وملائمتها لمتطلبات التنمية المحلية والوطنية، إن هذا الانفتاح من بين صوره وتجلياته هي الدراسات المستفيضة لمتطلبات واحتياجات البيئة الخارجية، وإبرام الاتفاقيات مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين لكن في دراستنا هذه نجد أن 57.7 % من مفردات عينة الأساتذة يؤكدون عدم إبرام القسم لأي من الاتفاقيات مع الشركاء والرسم البياني الآتي يوضح لنا عوامل التي تقف وراء عدم إبرام هذه الاتفاقيات.



الشكل رقم (59): عوامل عدم إبرام الاتفاقيات من وجهة نظر الأساتذة (%)

مما سبق يتأكد لنا أن العامل الرئيسي والأكثر تمثيلاً بين مفردات العينة هو غياب آليات التواصل بين الطرفين وذلك بنسبة تمثيل قدرت بـ: 100 % وهنا نستشف أن كل من الطرفين ينتظر في الآخر وكأنه يقول كل واحد منهم في قرارة نفسه هو من يحتاجني، أو أن كلاهما أو على الأقل أن أحدهما لا يدرك ما يحتاج من الآخر وهذا ما يدل على غياب الهدف والرؤية وعدم وضوحها، ودليل ذلك هو نسبة مؤشر غياب الاستراتيجية الذي نجده ممثلاً بنسبة قدرت بـ: 53.3 % من جهة وعامل ضعف روح المبادرة لدي القائمين على هذه الهيئات والمؤسسات حيث تقدر نسبة تمثيله بـ: 46.7 %، أما عامل العلاقات الشخصية للمسؤولين وعامل غياب الثقة بين الطرفين فنجدهما يحتلان مناصفة نفس قيمة التمثيل بين مفردات العينة بنسبة قدرت بـ: 26.7 %.

لقد جاءت النتائج السالفة الذكر متناغمة مع إحدى نتائج الدراسة الرابعة من الدراسات السابقة قام بها " مصطفى بوتفنوشت" والتي مفادها "أنه فيما يخص علاقة الجامعة بالمؤسسات، وجد أنه من مجموع 232 مؤسسة هناك 82 فقط تتصل بالجامعة أي بنسبة 35.5 % وهو اتصال ضعيف." وهو ما يؤكد لنا غياب قنوات الاتصال ومدى الانفصام القائم بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي وتبقى جميع الاتفاقيات المبرمة بينهما دون تفعيل، أو للتباهي بها أو الاستدلال بها في المنشورات الدورية على أساس الانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي.

على الرغم مما سبق فإن هناك من يقر بإبرام الاتفاقيات وتقدر نسبة تمثيل هذه المفردات بـ: 42.3 % وأن جُل هذه الاتفاقيات كانت مع القطاع العام وهنا نسجل الغياب التام للقطاع الخاص إما لعدم وجوده أصلاً وهذا مستبعد، أو لصغر حجم مؤسسات القطاع الخاص وعدم قدرتها على بلورة احتياجاتها على النحو الذي يمكنها من إبرام هذه الاتفاقيات، كما أننا لاحظنا أن مجالات هذه الاتفاقيات كانت في مجملها تتمحور حول الزيارات والتربصات الميدانية بنسبة قدرت بـ: 45.5 % في حين لم نجد ولو اتفاقية واحدة تنص إحدى بنودها حول تلبية

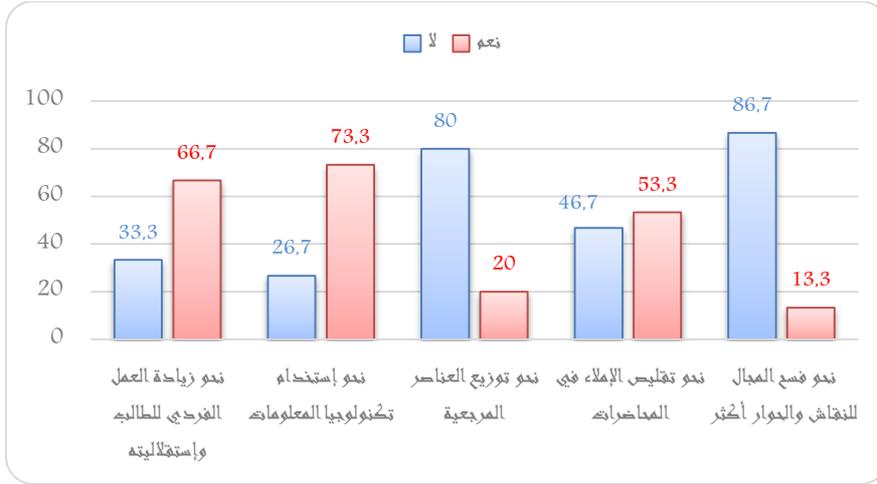
احتياجاتها من الموارد البشرية، أو في مجال الاستفادة من الخبرات الجامعية وتبادل المعارف فيما بينهما. [المزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول من (8) و(12) في الملحق في الملحق الخاص بالجدول]

إن الأرقام الأخيرة تبرز عدة اختلالات وظيفية بين الأنساق الفرعية المكونة للبناء الاجتماعي للظاهرة محل الدراسة، والمتمثلة في غياب الاتصال بين النسق التعليمي والنسق الإنتاجي الاقتصادي مما ينشأ عن ذلك غياب للتساند الوظيفي بينهما ومن ثم خلل في البناء الكلي وهذا ما يتنافى ومنطلقات مفكري ومنظري البنائية الوظيفية والتي تعتبر أحد المداخل النظرية التي تتموقع فيها الظاهرة محل الدراسة.

2-2- الذاتية في التعلم والعمل: [التعليم بطريقة مغايرة]:

من المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها نظام (ل.م.د) هي "التعليم والتقييم بطريقة مغايرة وذلك تماشياً مع مقتضيات التعليم في إطار السداسي، لذلك يجب أن يعمل الأستاذ في اتجاه استقلالية الطالب التي تركز بالأساس على العمل الفردي الذي يقوم به وذلك اعتماداً على المصادر والأدوات التي الموضوعت تحت تصرفه، ومن ثم على الأستاذ أن يتحاشى تقديم كل شيء بنفسه ليتذكر أنه في نظام (ل.م.د) يؤمل الكثير في العمل الفردي للطالب، فالإملاء خلال المحاضرات ليست بالتقنية الوحيدة التي يمكن استعمالها، لذلك وجب على الأساتذة فتح مجال - بقدر ما يسمح به الوقت - للأسئلة والنقاش." (1)

(1) الدليل العلمي لتطبيق ومتابعة (ل.م.د) جوان 2001، ص55. موقع التحميل:
<https://www.univ-medea.dz/fac/R/guide%20LMD%20ar.pdf>



الشكل رقم (60): طرق التدريس المستخدمة من طرف أساتذة القسم (%)

كل ما سبق من الناحية النظرية المفاهيمية لمنطلقات نظام (ل.م.د) لكن من الناحية الإجرائية نجد كما يبينه لنا الرسم البياني أعلاه أنه هناك توجهاً من قبل أساتذة قسم الري والهندسة المدنية لزيادة العمل الفردي للطلبة واستقلاليتهم تدريجياً عن أساتذتهم وهذا ما تؤكد نسبة 66.7 % من مجتمع الدراسة الخاص بالأساتذة، كما أن 53.3 % منهم يعملون في اتجاه تقليص الإلقاء في المحاضرات و 73.3 % منهم يعتمدون على تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية، لكن ما يعاب على طرق التدريس المعتمدة في القسم هي أن أساتذة القسم لا يفسحون المجال بدرجة كبيرة للحوار والمناقشة حيث لا يعتمد على هذا الطريقة سوى 13.3 % من أساتذة مجتمع الدراسة ويمكن لنا تبرير ذلك بضعف الحجم الساعي للمقاييس وأنه في النهاية الأساتذة يركزون على الانتهاء من تدريس جميع الدروس المقررة في الأجل المحددة لها، أما النقطة السلبية الأخرى هي أن هناك نسبة ضعيفة من الأساتذة من تقوم بتوزيع

العناصر المرجعية والدعائم البيداغوجية [مطبوعات، دروس على الخط، تمارين مقترحة، textbook⁽¹⁾] حيث لا تتجاوز نسبتهم 20 % من مجموع أساتذة العينة فكيف يتمكن الطلبة

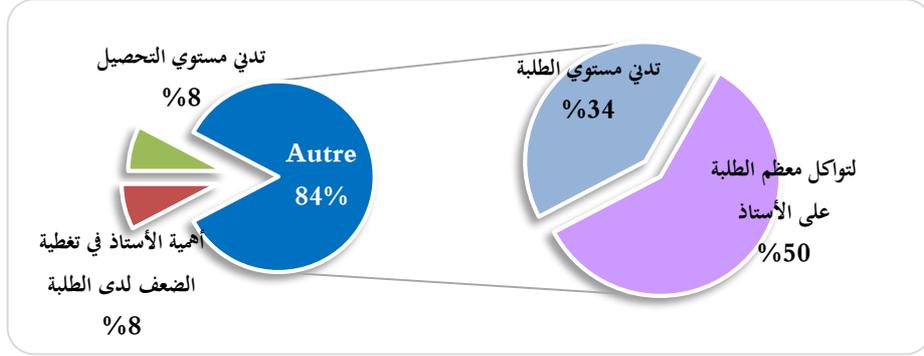
من تأدية العمل الفردي من دون العناصر السالفة الذكر، فهي ركائز أساسية للعمل الفردي واكتساب الذاتية في التعلم والعمل ثم بعدها يحق لنا توقع الاستقلالية من الطلبة شيئاً فشيئاً عن أساتذتهم.

يري 81 % من مفردات مجتمع الدراسة الخاص بطلبة السنة الثانية ماستر بأنهم واجهتهم صعوبات جمة خلال القيام بالأعمال الفردية المنوطة والمتمثلة أساساً في تحضير حصص الأعمال التطبيقية والأعمال الموجهة والقيام بالبحوث المصغرة وحل التمارين المقترحة من الأساتذة، في حين توزعت تلك الصعوبات بين المتطلبات المعرفية وذلك بنسبة تمثيل قدرت ب: 59.2 % من إجابات مفردات العينة وطريقة العمل والإنجاز بنسبة قدرت ب: 44.9 % من إجابات مفردات العينة وأخيراً كمية العمل المطلوب بنسبة قدرت ب: 28.6 % من إجابات مفردات العينة. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول من (13) و(14) في الملحق الخاص بالجدول].

إن عدم اكتساب الطلبة الذاتية في التعلم والعمل لا يمكن إرجاعها إلى الأساتذة بأي حال من الأحوال، ذلك لأن جميع أساتذة القسم يعملون في اتجاه استقلالية الطالب واكتسابه الذاتية في التعلّم والعمل، لكن بالرغم من ذلك لا الطلبة تمكنوا من اكتساب الذاتية والتعلم ف: 87.5 % من أساتذتهم يرون ذلك، ولا هم – الأساتذة-تمكنوا من تقليص تأثيرات نظام التعليم

(1) Letextbook: هو وثيقة يحررها الأستاذ كتنمة لبرامج الدراسة وتتضمن: مذكرة قراءة دورية، هدفها تيسير استغلال الوثيقة من طرف الطالب، ووثيقة دروس تبين الأجزاء التي على الطالب القيام بها وتبين التمارين المطلوب معالجتها في كل جزء أو فقرة.

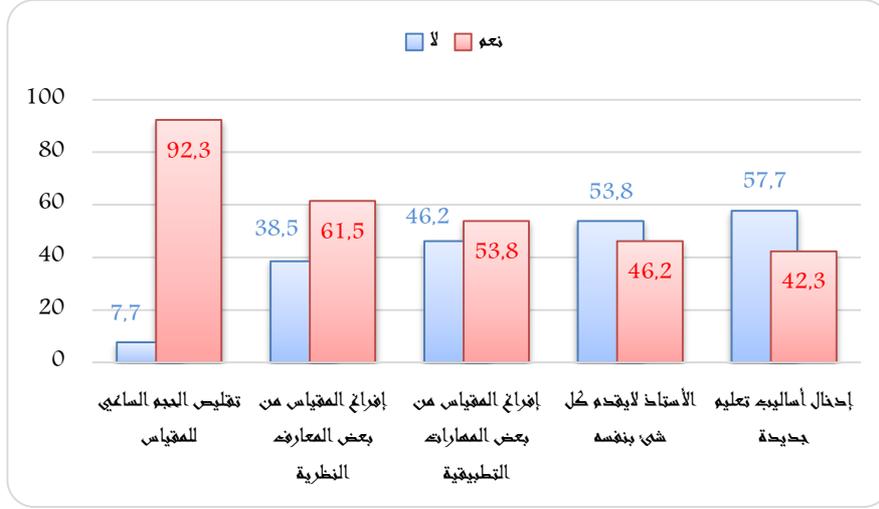
في إطار سداسي فجميع مفردات عينة الأساتذة يقرون بفشل ومحدودية سياسة العمل في اتجاه استقلالية الطالب في الحد من تأثيرات نظام التعليم في إطار سداسي.



الشكل رقم (61): عوامل عدم اكتساب الطلبة الذاتية في التّعلّم والعمل

بحسب آراء عينة الأساتذة فإنه يمكن إرجاع أسباب عدم اكتساب الطلبة الذاتية في التّعلّم والعمل إلى عوامل مرتبطة بالأساس بالطلبة، حيث نجد أن 50 % من مفردات العينة يرون أن معظم الطلبة يتكلمون على الأستاذ في العملية التعليمية وينتظرون منه القيام بكل شيء، أضف إلى ذلك أن 34 % من الأساتذة يرون أن مستوى الطلبة متدني ولا يمكنهم التكيف مع هذا الأسلوب التعليمي المبني على الاستقلالية عن الأستاذ في العملية التعليمية، في حين نجد أن عاملي تدني مستوى التحصيل وأهمية الأستاذ في تغطية الضعف لدى الطلبة احتل كل واحد منهما نسبة 8 % من مجموع آراء الأساتذة المعبر عنها.

إن اعتماد نظام (ل.م.د) على التّعلّم والعمل القائم على أساس العمل الفردي جاء تماشياً وتسيير الوقت والتعليم في إطار سداسي حيث تقدر ساعات العمل الفردي خلال السداسي من 40 إلى 45 ساعة، علماً بأن عدد الساعات الإجمالية لكل سداسي تقدر ب: 600 إلى 750 ساعة إلزامية وغير إلزامية الحضور، ومن المؤكد أن لذلك تداعيات على عدة مستويات في العملية التعليمية وهذا من وجهة نظر الأساتذة، والرسم البياني التالي يبرز لنا ذلك.



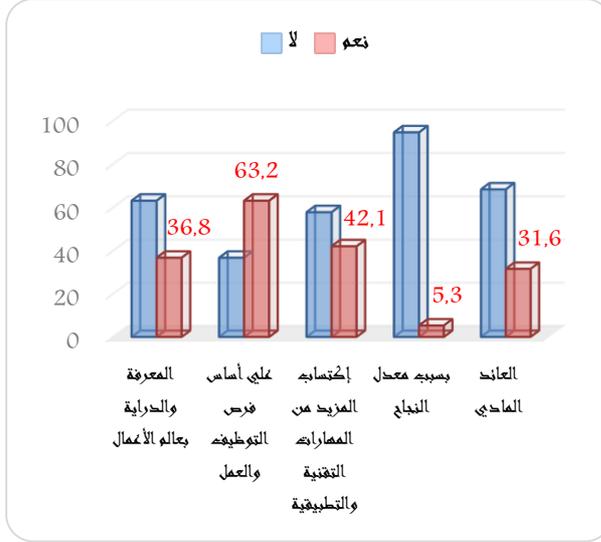
الشكل رقم (62): النتائج المترتبة عن تسيير الوقت والتعليم في إطار سداسي (%)

يري أساتذة قسم الري والهندسة المدنية أن تقليص الحجم الساعي للمقاييس وإفراغها من المعارف النظرية والمهارات التطبيقية تعد أبرز تأثيرات العمل بنظام تسيير الوقت والتعليم في إطار سداسي، حيث أن 92.3% من مفردات عينة أساتذة القسم يؤكدون ذلك، في حين جاء إفراغ المقاييس من بعض المعارف النظرية في المنزلة الثانية من حيث التدايعات وذلك بنسبة تمثيل قدرت بـ: 61.5% أما نصيب إفراغ المقاييس من بعض المهارات التطبيقية جاء ممثلاً بـ: 53.8%، بينما نجد أن الأستاذ لا يزال يقدم كل شيء بنفسه في العملية التعليمية بالرغم من أن هذه الأخيرة في نظام (ل.م.د) تقوم على أساس العمل الفردي واستقلالية الطالب في التعلّم والعمل، لكن كما سبق لنا تأكده سالفاً فإن الطلبة لم يتمكنوا من التفاعل الإيجابي مع هذه الطريقة التعليمية.

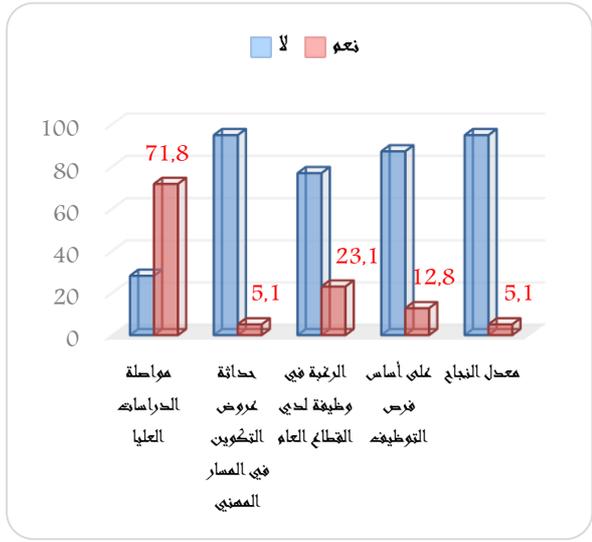
2-3- عروض التكوين ما بين طغيان الأكاديمي على حساب المهني:

يغلب على مفردات عينة طلبة السنة الثانية ماستر أن 67.2% تلقوا تكوينهم في إطار المسار الأكاديمي في حين أن 32.8% تابعوا تكوينهم في إطار المسار المهني وأن 53.4% غداة

التحاقهم بالجامعة توجهوا إلى قسم الري والهندسة المدنية بناءً على رغبتهم الشخصية وميولهم ولكن بعد ذلك كيف أن غالبيتهم في مرحلة الماستر اختاروا المسار الأكاديمي على المسار المهني والشكلين الآتيين يوضحان لنا الأسباب الكامنة وراء كل توجه:

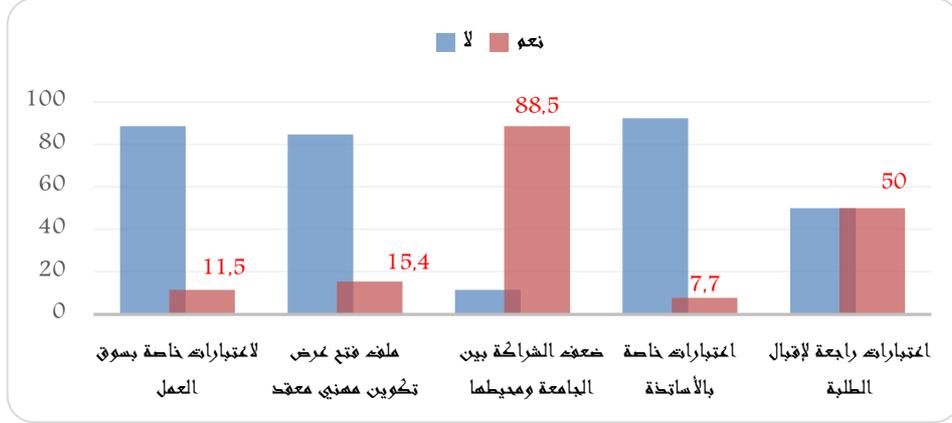


الشكل رقم (64) أسباب اختيار المسار المهني من وجهة نظر طلبة السنة 2 ماستر (%)



الشكل رقم (63): أسباب اختيار المسار الأكاديمي من وجهة نظر طلبة السنة 2 ماستر (%)

يتضح لنا من الشكل رقم (63) أن غالبية مفردات مجتمع الدراسة الخاص بطلبة السنة الثانية ماستر أجمعوا بنسبة بـ: 71.8 % على أن السبب وراء اختيارهم المسار الأكاديمي على حساب المسار المهني هو الرغبة في مواصلة الدراسات العليا، في حين بين لنا الشكل رقم (64) أن السبب الرئيسي وراء اختيار طلبة السنة الثانية ماستر المسار المهني هو عامل فرص التوظيف والعمل بعد التخرج حيث احتل هذا العامل الصدارة بنسبة قدرت بـ: 63.2 % وجاء عامل الرغبة في اكتساب المزيد من المهارات التطبيقية والتقنية في المقام الثاني بنسبة قدرت بـ: 42.1 % ، والملاحظة المشتركة بين الرسمين البيانيين هي أن عامل معدل النجاح لم يكن له أي دور مؤثر في عملية التوجه والاختيار.



الشكل رقم (65) العوامل المتحكمة في طغيان المسار الأكاديمي من وجهة نظر الأساتذة (%)

وإذا تمعنا في مسألة طغيان الأكاديمي على المهني من وجهة نظر أساتذة القسم فإننا نجد أن 88.5 % منهم يرجعون ذلك إلى ضعف الشراكة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي بالدرجة الأولى، وبدرجة ثانية يأتي إقبال الطلبة ورغباتهم الشخصية بنسبة تمثيل مقدرة بـ: 50 % أما باقي العوامل الأخرى سواء بالنسبة للطلبة أو الأساتذة فهي ضعيفة التأثير في مسألة سيطرة المسار الأكاديمي على عروض التكوين الجامعية.

بعد الشروع في تطبيق نظام (ل.م.د) يؤكد 76.9 % من مجتمع الدراسة الخاص بفئة الأساتذة أن القسم الذي يدرسون فيه لم يشهد أية حالة لغلق وسحب لعروض التكوين، وبخلاف ذلك يؤكد 84.6 % منهم أن عروض التكوين طرأت عليها بعض التعديلات تجلت بنسبة 77.3 % في إضافة مقاييس جديدة وبـ: 63.6 % في تعديل محتوى المقاييس، في حين

جاءت الحالات التي تم فيها حذف بعض المقاييس في حدود 45.5 % أما نسبة الحالات التي تم فيها إضافة وحدات تعليم جديدة فهي ضعيفة ولم تتعدى حدود 36.4 % . أما بالنسبة لفتح عروض التكوين الجديدة فجميع مفردات العينة أكدت أن القسم شهد فتح عروض تكوين جديدة، وتميزت هذه العروض بأنها بنسبة 65.4 % من مفردات عينة الأساتذة يرون بأنها هي

امتداد للعروض القديمة - أي العروض الموجودة في النظام الكلاسيكي - في حين أن 34.6 % منهم يرون بأنها عروض تكوين جديدة كلياً، وإذا نظرنا إلى هذه العروض من حيث طبيعة المسار فإننا نجد أن 73.1 % من مفردات عينة الأساتذة يرون بأنه ذات مسار أكاديمي أما العروض التكوين ذات المسار المهني فهي لا تمثل سوى 15.4 % من العروض الجديدة التي تم فتحها.

تتميز عروض التكوين المهني التي تم فتحها على مستوى قسم الري والهندسة المدنية أنها كانت جميعها على مستوى مرحلة الماستر ولم نجد أي عرض تكوين على مستوى الليسانس، أما فيما يتعلق بمدى إقبال الطلبة على هذا النوع من العروض التكوينية فيؤكد 42.3 % من مفردات مجتمع الدراسة الخاص بالأساتذة أن إقبال الطلبة كان كبير عليها، في حين أن 30.8 % منهم يرون أن إقبال الطلبة كان متوسط أما 26.9 % فهم يؤكدون أن إقبالهم على هذه العروض التكوينية كان ضعيفاً ومحتشماً.

من جهة أخرى يؤكد الأساتذة أن نسبة العروض التكوينية ذات المسار المهني التي تم فتحها بالشراكة مع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية لا تتعدى نسبتها 42.3 % وجميع هذه المؤسسات تابعة للقطاع العام ولا نجد أي مؤسسة منها تابعة للقطاع الخاص، وهنا نسجل الدور المحتشم للقطاع الخاص في العملية التنموية أو لأن مسيري هذا الأخير يقتصر دورهم في تعظيم الفوائد والربح على حساب محاولة خلق استراتيجية لمؤسساتهم من أجل منافسة المؤسسات الخارجية التي نجدها تغرق أسواقنا بمختلف السلع والمنتجات.

إن أغلب العروض التكوينية التي تم فتحها في إطار المسار المهني بنسبة 92.3 % لم يتم فيها دراسة احتياجات الحقيقية لسوق العمل قبل فتحها وجميعها لم يتم فيها إشراك هيئات التشغيل أو الأخذ برأيهم في هاته العروض قبل فتحها. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول من (15) إلى (18) في الملحق الخاص بالجدول].

واستناداً لنظرية الأنساق الاجتماعية نجد أن الأنساق تنقسم إلى قسمين أساسيين هما: أولهما الأنساق المفتوحة والتي تتفاعل بصورة مباشرة مع بيئتها، وثانيها الأنساق المغلقة التي تكون على عكس الأنساق الأولى ولا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها، بحيث يركز علماء نظرية الأنساق الاجتماعية على النوع الأول من الأنساق لدراستها وتطبيقها في تحليلاتهم على المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات مؤكداً أنه لا يمكن أن تعيش مؤسسة تعليمية دون انفتاحها وتعاملها مع البيئة الخارجية التي تحيط بها.

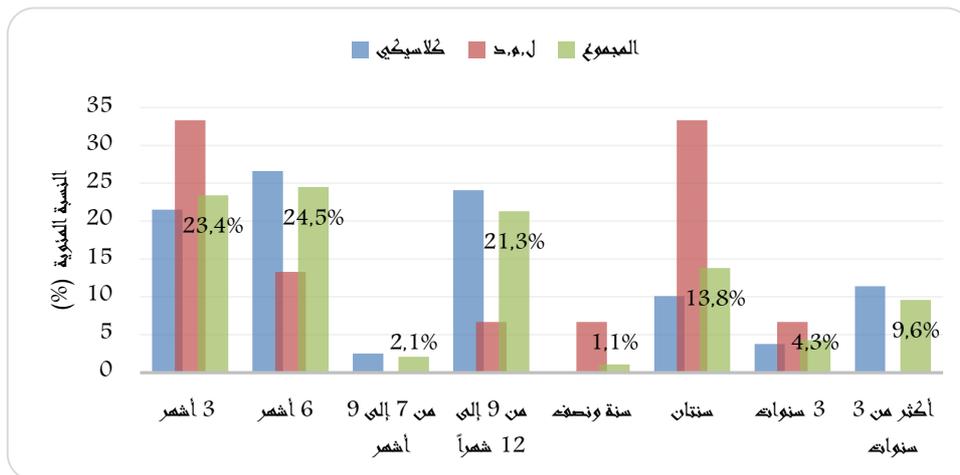
انطلاقاً من هذه المقاربة النظرية لنا وهذا التساند الوظيفي المفترض وجوده لنا نتساءل هل البيئة الخارجية لجامعاتنا هي فعلاً بحاجة لهذا الكم من التخصصات الجامعية ذات المسار الأكاديمي؟ أم أن غياب التنمية الاقتصادية وقلة عروض العمل في القطاعات الإنتاجية هو سبب انحصار التوظيف في القطاع العام وبالتالي التوسع في التخصصات الأكاديمية، إن النتائج المتوصل إليها في المراحل السابقة من البحث والتي تؤكد غياب الاتصال والتنسيق بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي تفند ذلك وهذا ما يتعارض مع المقاربات النظرية المؤسسة في عملنا هذا والتي تؤكد على التكامل والتساند الوظيفي بين الأنساق الفرعية من أجل سلامة وصحة البناء الكلي.

وكخلاصة للوضع الراهن التي يعيشها نظام (ل.م.د) لا نجد أحسن من تصريح المسؤول عن القطاع في احدي خرجاته الإعلامية والذي شخص لنا حال 10 سنوات من تطبيقه حيث: "أرجع وزير التعليم العالي، الطاهر حجار، فشل نظام ال (ل.م.د) في الجزائر إلى أخذه بحذافيره من الدول الأوروبية وتطبيقه كما هو، دون الأخذ بعين الاعتبار أن لكل دولة سياساتها الخاصة في ذلك، إلى جانب غياب التنسيق بين إدارات الجامعة والأساتذة، كاشفاً عن إجراءات جديدة لتحسين مجال البحث والتكوين بالجامعات الجزائرية. قال الوزير حجار، أمس، على هامش زيارة تفقدية إلى مشاريع قطاعه بكل من جامعتي الجزائر 2 "ببوزريعة" ومعهد التربية البدنية "بدالي إبراهيم في العاصمة"، إن من بين الأسباب التي جعلت

نظام (ل.م.د) يفشل في بلادنا منذ 10 سنوات من بدء العمل به، هو طريقة تطبيق هذا النظام الذي جند له أساتذة من النظام الكلاسيكي غير مكونين له، واستعمال وسائل قديمة، إلى جانب عدم تهيئة أرضية مناسبة وسياسة ناجعة، مع إغفال فكرة أن لكل بلد خصوصياته، وهذا ما أدى إلى حدوث اختلالات وبروز العديد من المشاكل التي أدت إلى فشله⁽¹⁾

ثانياً: بطالة خريجي الجامعة وإجراءات الولوج لسوق العمل: 1- بطالة خريجي الجامعة:

يشكل التوظيف والولوج إلى عالم الشغل الهاجس الأكبر لدى الطلبة بدءاً من اختيار الفرع الجامعي مروراً بسنوات التكوين، وذلك على اعتبار أن البطالة لم تعد حكراً على الأفراد الذين لم يسعفهم الحظ في إكمال مسارهم الدراسي ومن ثم الحصول على الشهادة التي تمكنهم من ولولوج عالم الشغل والرسم البياني الآتي بين لنا المدة بين سنة التخرج والحصول على أول عمل والتي يطلق عليها: مدة التعطل أو البطالة.



الشكل رقم (66): مدة الفاصلة بين التخرج وأول عمل

(1) تحميل من موقع: <http://www.elkhabar.com/press/article/82604/#sthash.jOwxa8De.dpbs> بتاريخ: 2016/60/18.

يوضح لنا الرسم البياني أعلاه أن البطالة مست خريجي قسم الري والهندسة المدنية بدرجات متفاوتة، فمدة التعطل لم تكن واحدة وذلك بين كل من مخرجات النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د)، فخريجو النظام الكلاسيكي عانوا من البطالة السافرة أكثر من خريجي نظام (ل.م.د) حيث نجد أن نسبة خريجي النظام الكلاسيكي الذين تجاوزت مدة تعطلهم أكثر من 3 سنوات تقدر بـ: 11.4% في حين أن نسبة خريجي نظام (ل.م.د) التي عرفت أكبر مدة تعطل فتقدر بـ: 6.7% وبمدة تعطل تقدر بـ 3 سنوات. كما نستشف أيضاً أن أكبر نسبة من مخرجات نظام (ل.م.د) التي عرفت مدة تعطل تقدر بسنتين تقدر بـ: 33.3% وأن نفس النسبة منهم تمكنت من الحصول على أول عمل في مدة لا تتجاوز 3 أشهر، في حين أن النسبة الكبيرة من مخرجات النظام الكلاسيكي عرفت مدة تعطل تقدر بـ: 6 أشهر وذلك بنسبة 26.6% لتأتي بعدها مدة التعطل المقدرة بسنة 24.1% وتليها مدة 3 أشهر بنسبة 21.5%.

جدير بالذكر أن مدة التعطل يمكن إرجاعها وتفسيرها بعدة عوامل من بينها عدم اتساق سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة واحتياجات سوق العمل فلا يعقل أن المؤسسات والهيئات المستقطبة للمهندسين مثلاً في تخصص ما تبقى على نفس الشروط التي كانت تشترطها لشاغل الوظيفة في القرن الماضي، فالبينة في تغير مستمر فعلى الذي يريد البقاء التكيف وإلا الاضمحلال. وإلي نفس الطرح توصلت الدراسة التي قمنا باستعراضها في عنصر الدراسات السابقة والتي قام بها كل من " الباحثان بوزيد نبيل وشفري محمد الصغير " حول " تقييم نوعية التكوين الجامعي وعلاقته بتشغيل حاملي الشهادات " والتي أكدت أن احتياجات الاقتصاد الوطني وسوق العمل إزاء المؤهلات اليوم تختلف عنها في سنوات الثمانينيات، وكثيراً ما اشتكى المستخدمون من عدم توفر المهارات اللازمة لدى خريجي الجامعة الجزائرية، هذا النقص يؤدي إلى تناول أهمية التكوين المستمر والمتواصل الذي من شأنه أن

يجعل الجامعيين بل وكل العاملين على اطلاع بالمستجدات وبالتالي الاستعداد لها واستيعابها.

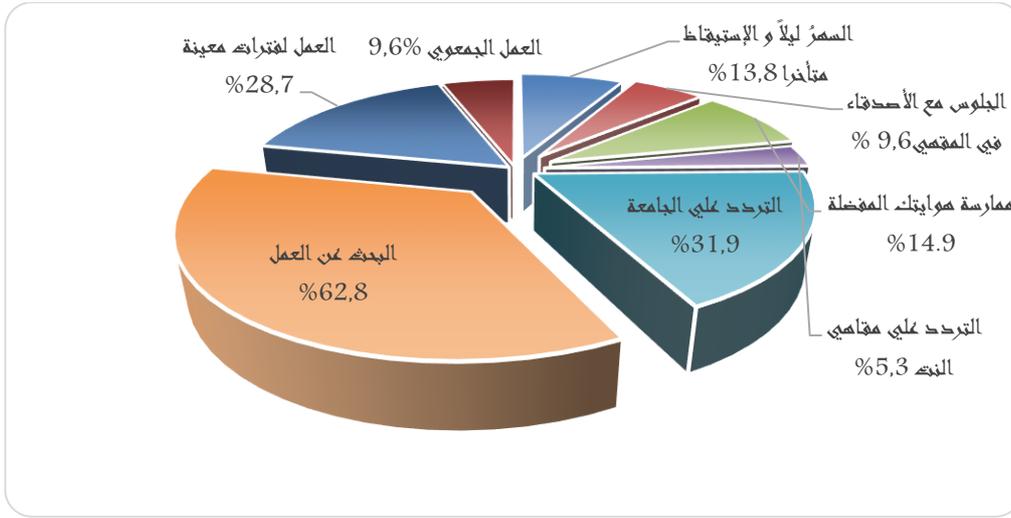
إن اهتمام علماء علم اجتماع التنظيم بدراسة المؤسسات التعليمية المختلفة في ضوء ما يعرف بتفسير العلاقة المتبادلة بينها كأنساق فرعية، وبين بقية الأنساق الفرعية الأخرى المكونة للمجتمع، مثل دراسة العلاقة المتبادلة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته من القوى العاملة المؤهلة، فالجامعة هي مؤسسة تعليمية لا تعمل في فراغ بقدر ما تؤدي وظيفتها في المجتمع، فهو النسق الأكبر الذي يعترف بشرعيتها وبمدى تناغمها وتكاملها مع بقية الأنساق الفرعية المكونة للمجتمع، ومن ثم لا ينبغي لها -أي الجامعة- أن تغرد خارج السرب، فمن شأن هذا التناغم والتوافق أن يقلل من مدة التعطل ويسهم بفاعلية في عملية ولوج مخرجات الجامعة في سوق العمل.

واختصاراً لما سبق ذكره فمنظروا علم اجتماع التنظيم ينظرون إلى الجامعات كأنساقٍ فرعية لها أدوار ووظائف تقوم بها ضمن نسق اجتماعي أكبر يتمثل في المجتمع حيث تربطهما علاقة تبادلية، فالجامعات تعتبر مصدراً لتخريج الكفاءات العلمية على اختلاف تخصصاتها العلمية لتزود بها باقي الأنساق الفرعية الأخرى المكونة للمجتمع، وهو ما يعود بالنفع إن على المستوى الكلي (البناء)، حيث يتجسد ذلك في عوائد اقتصادية واجتماعية يجنيها كل من الفرد والمجتمع على السواء، على مستوى المجتمع تحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة معدلات النمو، وعلى المستوى الفردي الولوج لعالم الشغل وتحقيق ذاته والقيام بالفعل الاجتماعي من خلال المساهمة في التنمية المحلية، ومن ثم الابتعاد عن شبح البطالة.

لهذا فإنه كلما تحقق تناغم بين سياسات التكوين واحتياجات سوق العمل كلما تقلصت مدة التعطل إلى أقل مدة ممكنة، لكن خلال هذه المدة فلكل فرد طريقته في التعايش والتكيف معها وهذا ما سنتطرق له لاحقاً.

1-1- التعايش مع البطالة:

نجد من خلال الشكل أدناه أن 62.8% من أفراد العينة يقضون هذه المدة في رحلة البحث عن العمل والولوج لعالم الشغل، ويأتي التردد علي الجامعة في مرتبة ثانية كمتنافس لهم وذلك بنسبة 31.9% في أن العمل لفترات معينة يشكل نسبة 28.7%، وتتوزع باقي النسب على ممارسة الهواية المفضلة و السهر ليلا والاستيقاظ متأخراً والجلوس مع الأصدقاء في المقهى، والملفت للانتباه هنا أن تأطير المجتمع يكاد ينعدم فالمفترض من خريجي الجامعات أن يكونوا مؤطرين لغيرهم ومساهمين في الحركية الاجتماعية الاقتصادية لكن نسبة المشاركة في العمل الجموعي لدى أفراد العينة ضعيفة وتقدر ب: 9.6% .

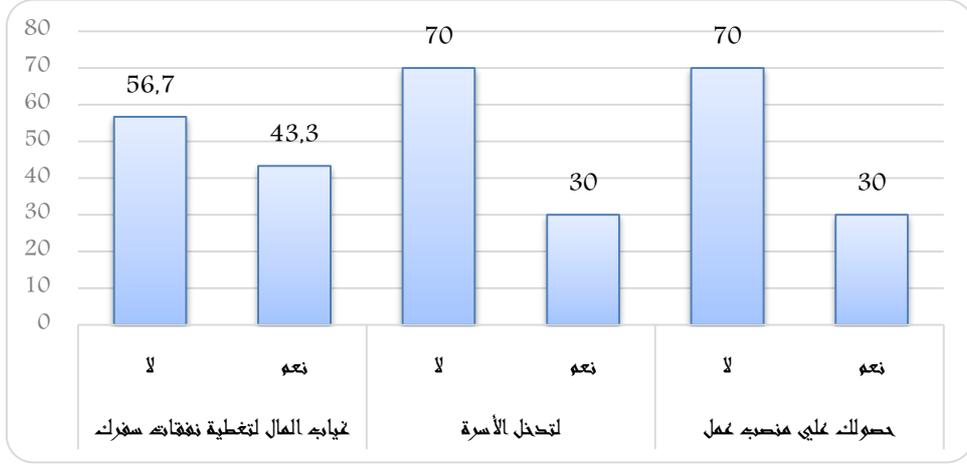


الشكل رقم (67): كيفية التعايش مع البطالة من قبل خريجي القسم

خلال فترة البطالة يمر الفرد بفترات حرجة خاصة إذا انطلقنا من مسلمة أن الفرد الحائز على شهادة جامعية تمكن من قطع أكثر من نصف المسافة التي تقربه للولوج لعالم الشغل، فهو اعتقاد راسخ في ذهن الطالب الجامعي والمجتمع بصفة عامة فكيف ستكون نظرة المجتمع الصغير الذي يعيش فيه من أصدقائه وأقرانه في الحي بعد سنوات مضيئة من الدراسة والتعلم

وفي نهاية المطاف يجد نفسه ينضم إلى قافلة البطالين، تذهب نتائج الدراسة إلى أن أغلبية مفردات خريجي القسم لا تعاني من التهميش خلال فترة البطالة حيث أن 88.3% يرون أنهم كانوا محل تقدير واحترام، أما 11.7% منهم فقد عانوا من التهميش من الوسط الذي كانوا يعيشون فيه.

إن طول مدة التعطل في الغالب ما تدفع بالأفراد الذين مروا عليها بالتفكير في الهجرة كحل لتحقيق الذات من خلال الولوج لعالم الشغل، وما يترتب عنه من استقرار مالي وفكري ونفسي ومن ثم محاولة المساهمة في الفعل الاجتماعي والاقتصادي من خلال تشكيل الأسرة والمساهمة الفردية في التنمية المحلية، في حين غالباً ما تكون البطالة السافرة سبباً في تطرف الأفكار والوقوع في الآفات الاجتماعية، وفي مجتمع الدراسة الذي نحن بصدد دراسته نجد أن عدد الأفراد الذين فكروا في الهجرة يمثلون 30 مفردة أي يشكلون نسبة 31.9% من مجتمع الدراسة، لكن محاولاتهم لم يكتب لها النجاح لسبب أو لآخر والرسم البياني يوضح لنا تلك العوامل التي حالت دون هجرتهم. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدولين (19) و (20) في الملحق الخاص بالجدول].



الشكل رقم(68): الأسباب التي حالت دون هجرة خريجي القسم (%).

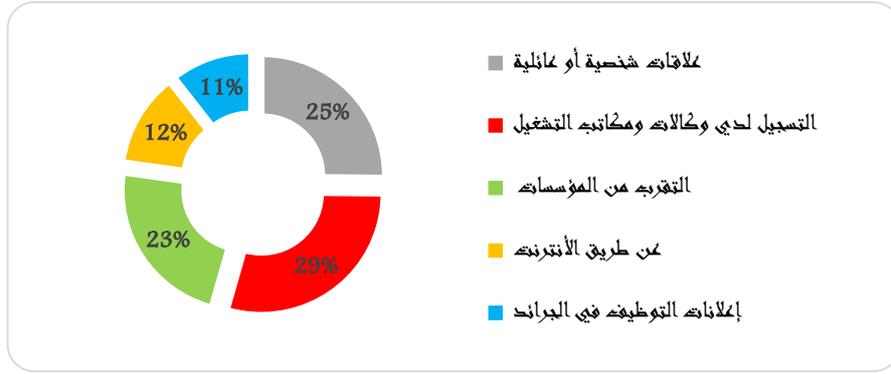
يعد غياب المال أحد الأسباب الرئيسية التي حالت دون هجرة الأفراد الذين حالوا القيام بذلك وتقدر نسبته 43.3 % من الأسباب الأخرى، في حين تقاسم كل من عامل تدخل الأسرة والحصول على منصب عمل بالتساوي وذلك بنسبة تقدر بـ: 30 % هذا ما يجرنا للحديث عن الولوج إلى عالم الشغل الذي يعد كأحد أسباب الهجرة من جهة أو عدمها من جهة أخرى لهذا حرصنا على معرفة أهم الطرق التي يسلكها أفراد العينة في مرحلة البحث عن منصب عمل.

2- إجراءات الولوج لسوق العمل:

2-1- طرق البحث عن العمل:

يعتبر التسجيل لدى وكالات ومكاتب التشغيل الطريقة الأكثر اعتمادا من طرف أفراد العينة وذلك بنسبة 29 % ويليهما مباشرة طريقة الاعتماد على العلاقات الشخصية أو العائلية بنسبة تقدر بـ: 25 %، ثم التقرب من مختلف المؤسسات والهيئات بنسبة تقدر بـ: 23 % وتأتي طريقة تصفح مواقع ومنتديات التشغيل على شبكة الإنترنت بنسبة تقدر بـ: 12 % في حين يعتبر تصفح إعلانات التوظيف على صفحات الجرائد أقل الطرق اعتمادا من طرف مفردات الدراسة بنسبة تقدر بـ: 11 % ويمكن تفسير ذلك إما بقلة عروض التوظيف على صفحات

الجرائد أو بسبب تكلفة شراء الجرائد يومياً مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعية المادية التي يعيشها الفرد في مرحلة البطالة. والشكل رقم (69) يبرز لنا أهم الطرق المتبعة من قبل خريجي القسم في البحث عن وظيفة.



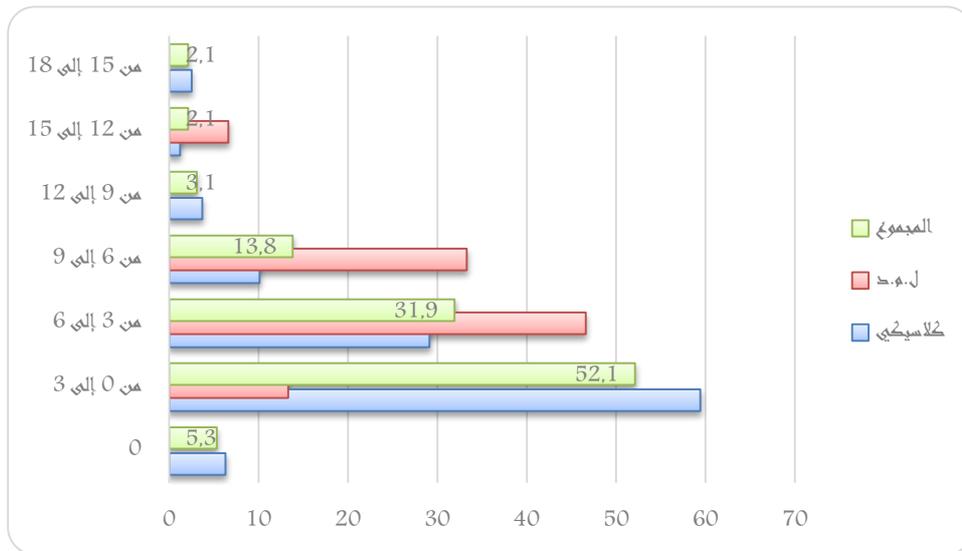
الشكل رقم (69): طرق البحث عن منصب عمل من قبل خريجي القسم

إن 94.7% من مخرجات قسم الري والهندسة المدنية [مفردات العينة] قامت بالمشاركة في مسابقات التوظيف في حين بلغت نسبة المفردات التي تمكنت من الولوج لسوق العمل دون المشاركة في مسابقات التوظيف - دون الأخذ بعين الاعتبار المسابقة التي تم التوظيف فيها - نسبة 5.3%.

2-2- مسابقات التوظيف ما بين جاذبية القطاع العام والنفور من القطاع الخاص:

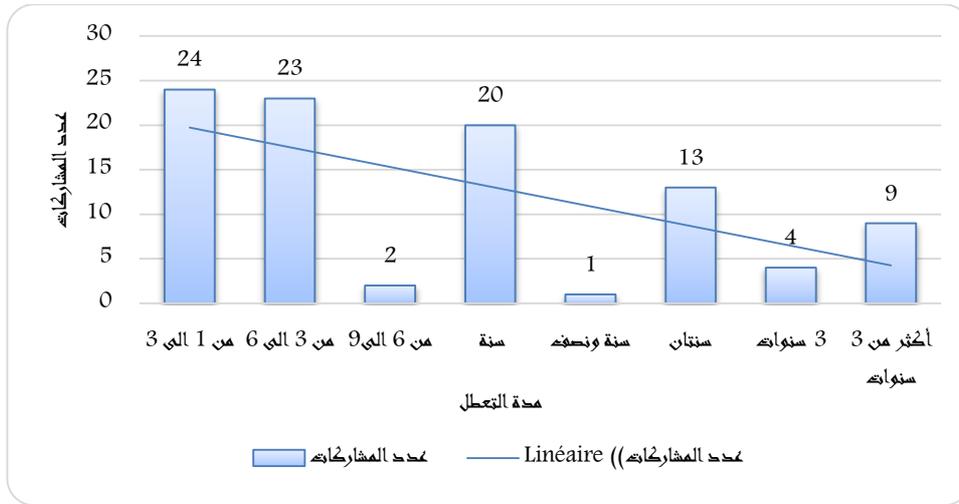
يتضح من الشكل أسفله أن هناك من مفردات الدراسة من تمكنت من الولوج إلى عالم الشغل وذلك من خلال المشاركة الأولى لهم في مسابقات التوظيف، وهذا لم يتسنى إلا لخريجي النظام الكلاسيكي حيث بلغت نسبة الخريجين الذين ليست لديهم أي مشاركة في مسابقات التوظيف - طبعاً دون احتساب المسابقة التي نجح فيها - ب: 6.3% في المقابل عرف أكبر عدد من

المشاركات وذلك في المجال من 15 إلى 18 مشاركة وكان ذلك من نصيب خريجي النظام الكلاسيكي حيث قدرت نسبة المفردات التي وصلت إلى هذا العدد من المشاركات بـ: 2.5 %، في حين كان أكبر عدد من المشاركات بالنسبة لخريجي نظام (ل.م.د) في المجال من 12 إلى 15 مشاركة و قدرت نسبتهم بـ: 6.6 % وتمكنت أكبر نسبة منهم الولوج إلى سوق العمل وذلك بعد الوصول إلى عدد مشاركات من 6 إلى 9 مشاركات بنسبة قدرت بـ: 46.6 % ، أما بالنسبة لخريجي النظام الكلاسيكي فتمكنت أكبر نسبة منهم الولوج لسوق العمل بعدد مشاركات قدر من 0 إلى 3 مشاركات وكان ذلك بنسبة 59.4 %.



الشكل رقم (70): نسبة المشاركة في مسابقات التوظيف بحسب نمط التكوين من قبل خريجي القسم

والمفلة للانتباه أن توجه الأفراد للمشاركة في مسابقات التوظيف يبدأ تدريجياً في الانخفاض تدريجياً وذلك في المجال من 6 إلى 9 مشاركات ويمكن لنا إرجاع ذلك لتأثيرات مدة التعطل والإحباط من المشاركات المتعددة التي ترافق الفرد في كل مرة، والرسم البياني التالي يبرز لنا علاقة مدة التعطل بعدد المشاركات في مسابقات التوظيف.



الشكل رقم (71): عدد المشاركات في مسابقات التوظيف بحسب مدة التعطل

إن هناك تناسب طردي بين عدد المشاركات ومدة التعطل فكلما زادت مدة التعطل كلما انخفض عدد المشاركات في مسابقات التوظيف، ويمكن لنا تفسير ذلك بالحالة النفسية التي يعيشها الفرد في تلك الفترة حيث مع الإخفاقات المتكررة للولوج لسوق العمل يتسلل الإحباط إليه ويساوره الشك تارة في نزاهة المسابقات وأن نتائج المسابقة محسومة مسبقاً، فهو بذلك يبدأ في بناء جدار - ربما من الوهم - بينه وبين مسابقات التوظيف لكن الواقع يرغمه على تصديق ذلك ويبرزها كمسألة غير قابلة للنقاش، حيث نجده لا يشارك إلا في المسابقات التي يعد لها العدة، والمقصود هنا بالعدة العلاقات العائلية والشخصية حيث كما سبق لنا وأكدنا فيما مضى على اتخاذ هذه الطريقة كوسيلة للحصول على منصب عمل حيث أن 25 % من مجتمع الدراسة أكدوا استعمالهم لهذه الطريقة للولوج إلى عالم الشغل.

إن كل تلك العوامل تؤدي في النهاية إلى تنامي الشعور باليأس والإحباط والإقصاء وهذا ما يدفع الأفراد إلى أحضان الأفكار المتطرفة والرغبة بالتغيير بشتى الوسائل، وكمحصلة لكل ذلك يضعف الانتماء والاندماج الاجتماعي لديهم حيث نجد أن 20.2 % من مفردات عينة خريجي القسم هم من ينظرون نظرة تقدير واحترام للمسؤولين المحليين في حين أن منهم من ينظر إليهم بأنهم لا يهتمون إلا بمصالحهم الشخصية وهم ممثلون بنسبة 44.7 % في حين

أن 39.4 % منهم يري أنهم يحالون تلميع الصورة فقط ناهيك عن الشعور بالسخط تجاههم، كل هذا يوضح لنا حجم العلاقة بين أعداد العاطلين عن العمل والسلطات المحلية القائمة علي قطاع التنمية المحلية ومن خلاله التشغيل، إن نجاح ما يسمى بثورات الربيع العربي في البلدان المجاورة فتيله مبنى على العوامل السالفة الذكر، فالملاحظ أن المطالب في بدايتها كانت مرتبطة بالتشغيل والتنمية المحلية وتحسين الأوضاع الاجتماعية للمناطق التي عادة ما يشكوا أفرادها من سياسة التهميش والإقصاء والحرمان من البرامج التنموية لكن سرعان ما تحولت المطالب في النهاية إلى مطالب سياسية بحثة كتغير نظام الحكم، وسبب هذا التحول في المطالب يرجع في نظرنا بالأساس إلى ضعف الرابطة بين الحاكم والمحكوم و أن الشعور بالتهميش والإقصاء يهدم جدار الثقة بين الطرفين مما يجعل التعايش بين الطرفين غير ممكن، كما ضعف الاندماج الاجتماعي لدى الأفراد وقلة تأطيرهم من طرف منظمات المجتمع المدني من جمعيات وأحزاب جعل هذا التحول في المطالب يأخذ منحى راديكالي استئصالي. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول(21) في الملحق الخاص بالجدول].

إن القضية في جوهرها قضية تنمية وهذه الأخيرة لا يمكن للقطاع العام أن يحمل وزرها وحده، فمساهمة القطاع الخاص في التنمية ضرورية لتخفيف العبئ على كاهل القطاع العام فمساهمته لا ترقى للمستويات المطلوبة وخير دليل على ذلك عدد المشاركات مفردات مجتمع الدراسة في مسابقات التوظيف حيث كانت غالبية المشاركات في داخل الولاية وتحديدا في القطاع العام وبنسبة قدرت ب: 96.6 % مقابل 27 % للقطاع الخاص، في حين كانت المشاركة خارج الولاية ضئيلة وحافظ القطاع العام على صدارته في عدد المشاركات حتى خارج الولاية بنسبة قدرت ب: 39.3 % مقابل 11.2 % للقطاع الخاص [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول (22) في الملحق الخاص بالجدول].

إن هذا الواقع يترجم قلة العروض التي يطرحها القطاع الخاص في سوق العمل ومن ثم ضعف مساهمته في استحداث مناصب شغل جديدة، وهذا دون تغييب فكرة في غاية الأهمية وهي أن الفرد الجزائري عموماً يفضل العمل لدى القطاع العام على حساب القطاع الخاص أو أخذ زمام المبادرة وإنشاء مؤسسة صغيرة، ولنا أن نتخيل عدد المشاركين والتهافت على مناصب العمل المعروضة من قبل القطاع العام في مجال أعوان الأمن...؟

هذا ما يدفعنا للقول أن الفرد الجزائري ينظر إلي القطاع العام من منظور الاستقرار الوظيفي حين غالباً ما يكون القائمون على القطاع الخاص متهمون بانتهاك حقوق العمال كالأجور الزهيدة وغياب قواعد الأمن والسلامة وغياب التأمينات الاجتماعية، صحيح أنه لا يمكن لنا إنكار ذلك عن القطاع الخاص لكن من جهة فالقطاع العام متهم بالشعبوية والطابع الاجتماعي في تسييره وأنه في الغالب يسعى لتحقيق أهداف اجتماعية بعيدة عن حسابات الربح، في حين أن القطاع الخاص بقاءه ووجوده مبنى الأرباح المحققة وإلا فمستخدميه معرضون للتسريح والالتحاق بفرقة البطالين والباحثين عن العمل. لذلك وجب علينا إحداث الوثبة في التفكير والتسيير بطريقة تمكننا من تنشيط وتفعيل اقتصادنا بحيث نتمكن من بناء قطاع خاص صلب ومتمين يمكننا من تحويل القطاعات الاقتصادية إلى قطاعات مستقلة عن الطلب العمومي وعن قطاع المحروقات، لنتمكن بعدها من خلق مناصب شغل تكون مستقلة عن القطاع العام ومنه تقلبات أسعار البترول.

2-3- كراء الديبلوم:

برزت على السطح في السنوات الأخيرة ظاهرة كراء الديبلوم من طرف خريجي الجامعة في بعض التخصصات لأصحاب رؤوس الأموال الذين لا يملكون تأهيلاً تخصصياً لمزاولة نشاط ذات طابع تجاري خدماتي، أو من أجل تكوين ملف تأهيل واكتساب نقاط في المناقصات وهذا بالنسبة لنشاط المقاول، كما لجأ العديد من خريجي قسم الري والهندسة المدنية في الآونة

الأخيرة وتحت وطئ البطالة وشح عروض العمل إلى هذه العملية كخيار وحيد أو من أجل مزاوله نشاط آخر مع التمتع بمزايا التأمين الاجتماعي والراتب على محدوديته. تقوم هذه العملية على أن يتحصل الشخص الذي يقوم بعملية الكراء على نسخة من ديبلوم المتخرج من أجل إعداد ملف التأهيل أو ملف المناقصة، مقابل حصول صاحب الديبلوم على مبلغ مالي متفق عليه مسبقاً بين الطرفين، وهذا دون ممارسته لأي نشاط أو أن توكل له مهمة من طرف المقاول أو صاحب مكتب الدراسات وفي نظر الدولة يعتبر الفرد الذي قام بكراء الديبلوم عاملاً متمتعاً بكامل حقوقه كالتأمين الاجتماعي والأجرة.

وبالنسبة لمجتمع الدراسة الذي نحن بصدد دراسته والمتكون من 94 مفردة نجد أن 21 مفردة قامت بكراء الديبلوم وذلك بنسبة 22.3% وإذا قمنا بتتبع هذه الفئة بحسب نمط التكوين نجد أن 16 مفردة زولت تكوينها الجامعي في إطار النظام الكلاسيكي ممثلة بنسبة 17% في حين أن 5 مفردات زولت تكوينها الجامعي في إطار نظام (ل.م.د) وذلك بنسبة قدرت بـ: 5.3%، ويمكن لنا تفسير هذه النسب لعاملين أولهما أن خريجي النظام الكلاسيكي هم السباقين في التعامل مع هذه العملية وبالتالي ربما أن من جاءوا بعدهم لم يستسيغوا النتائج المترتبة عنها، ثانيها أن خريجي النظام الكلاسيكي هم من عانوا من مدة تعطل كبيرة وما من مخرج لهم من هذه الوضعية إلا القبول بهذه العملية ولو لعدم رضاهم بها - مكره أخاك لا بطل - وأن 71.4% ممن قاموا بكراء الديبلوم أكدوا أن ثمن الكراء يقدر بـ: 10000 دج ويتم تلقي هذا الراتب كل شهر في حين هناك من يفضل الحصول عليه كل ثلاثة أشهر وتقدر نسبتهم بـ: 19% من مفردات العينة. [المزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول (23) في الملحق الخاص بالجدول].

تؤكد نتائج الدراسة أن أصحاب المقاولات هم الأكثر إقبالاً ولجوءاً لهذه العملية بنسبة قدرت بـ: 85.7% في حين أن أصحاب مكاتب الدراسات كانوا أقل إقبالاً على عملية الكراء حيث

أنهم يمثلون نسبة 14.3 % من مجموع 21 مفردة قامت بعملية الكراء. كما جاءت غالبية انطباعات من قاموا بالكراء بعدم رضاهم حيث أن 47.6 % عبروا عن عدم رضاهم المطلق أما 23.8 % فجاءت انطباعاتهم بأنهم غير راضون، في حين أن 23.8 % فكانوا راضين نوعاً ما عنها وفيما يتعلق بالأفراد الذين هم راضون جداً عن عملية كراء الديبلوم فهم أقلية بحيث لا يمثلون سوى 4.8 % من مجموع الآراء المعبر عنها ويرجح أن تكون هذه الفئة تقوم بمزاولة نشاط غير رسمي كالزراعة أو التجارة أو الأعمال الحرة [نشاطات غير مصرح بها لدي هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي] حيث يمكن رضاها في استفادتها من أجرة شهرية مع مزايا التأمين الاجتماعي إضافة للعائد الذي يجنيه من نشاطه الغير مصرح به. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدولين (24) و(25) في الملحق الخاص بالجدول].

إن المنتبغ لمدى انتشار صيت هذه العملية في أوساط طلبة السنة الثانية ماستر والذين هم على أبواب التخرج يجد أن 93.1 % منهم على علم ودراية بهذه العملية وتتوزع بالشكل الآتي:

98.7 % من مجموع طلبة المسار الأكاديمي على علم بها، أما إجمالي طلبة المسار المهني أي 19 مفردة فجميعهم على علم بعملية الكراء أي بنسبة 100 %. والرسم البياني الآتي يوضح لنا مدى قابلية واستعداد مفردات طلبة السنة الثانية ماستر لكراء الديبلوم بعد التخرج.



الشكل رقم (72): قابلية واستعداد طلبة السنة 2 ماستر لكراء الديبلوم

إن 70.7 % من مفردات عينة طلبة السنة الثانية ماستر يرفضون كراء الديبلوم بعد تخرجهم مفضلين الولوج إلى عالم الشغل من بوابة المشاركة في مسابقات التوظيف أو البحث عن فرص العمل لدى أصحاب مكاتب الدراسات أملاً منهم في اكتساب المزيد من المهارات التطبيقية وصل إلى الأخرى التي تم اكتسابها خلال سنوات الإعداد الجامعي، أما 29.3 % منهم لا يعارضون فكرة كراء الديبلوم ويرون بأنها مرحلة انتقالية بالنظر لشح عروض العمل ومن ثم فرص التوظيف وإذا نظرنا إلى هذه النقطة من زاوية المسار الدراسي للطلبة نجد أن طلبة المسار المهني هم أكثر استعداداً لكراء الديبلوم مقارنة بنظرائهم من طلبة المسار الأكاديمي، فطلبة المسار المهني المؤيدون لهذه العملية تقدر نسبتهم بـ: 78.9 % من مجموع طلبة المسار المهني في حين أن نسبة طلبة المسار الأكاديمي قدرت بـ: 66.7 % من مجموع طلبة المسار الأكاديمي .

2-4- العمل الأول بعد التخرج:

بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم: 80-721 المؤرخ في 3 أفريل 2005 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات وكذا صدور المرسوم التنفيذي رقم: 11-105 المؤرخ في: 6 مارس 2011 الذي يعدل ويتم المرسوم الأول، سعت هذه المراسيم

ومن خلالها جهاز المساعدة على الإدماج المهني من التخفيف من وطئ مدة التعطل التي باتت تَوْرُق خريجي الجامعات، لكن بحسب ما توضحه لنا آراء أفراد العينة المعبر عنها نجد أن قلة منهم من توجهوا للتسجيل في هذا البرنامج وتقدر بـ: 34 % في حين أن غالبية أفراد العينة لم ينخرطوا في هذا البرنامج وقدرت نسبتهم بـ: 66 %، جدير بالذكر هنا أن هناك من أفراد العينة من أكدوا عدم وجود هذا الجهاز أثناء فترة بطالتهم وبالتالي لم يسجلوا فيه، وهذا ما يتطابق مع توصلت إليه الدراسة التي قاما بها "الأزهر العقبي، بلعربي أسماء" وسبق لنا أن استعرضناها في الدراسات السابقة، والتي مفادها أنه هناك نسبة ضئيلة من الجامعيين الذين استفادوا من الإدماج النهائي بعقود دائمة في المؤسسات محل الدراسة، حيث انخفضت هذه النسبة عن تلك التي أشارت بعدم استفادات بعض المتعاقدين من الإدماج النهائي.

والجدول الآتي يوضح لنا طريقة توزيع العمل الأول بحسب طبيعة النشاط:

المجموع	عملك الأول كان في:				التكرارات	كلاسيكي	نمط التكوين
	مقاوله	مكاتب الدراسات	قطاع خاص	قطاع عام			
79	4	16	18	41	التكرارات		
84,0%	4,3%	17,0%	19,1%	43,6%	النسبة المئوية		
15	0	1	9	5	التكرارات	ل.م.د.	
16%	0%	1,1%	9,6%	5,3%	النسبة المئوية		
94	4	17	27	46	التكرارات	المجموع	
100%	4,3%	18,1%	28,7%	48,9%	النسبة المئوية		

الجدول رقم (06): توزيع العمل الأول بحسب طبيعة النشاط ونمط التكوين

سبق لنا وأن أشرنا سابقاً إلى هيمنة القطاع العام على الحياة الاقتصادية العامة، وضعف مساهمة القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية فبالإضافة إلى ما وصلنا إليه سابقاً حول قلة عدد المشاركات في مسابقات التوظيف لدي القطاع الخاص نجد أن غالبية الأفراد تمكنوا من

ولوج عالم الشغل عبر بوابة القطاع العام بنسبة قدرت ب: 48.9 % وباقي النسبة توزعت على المؤسسات الاقتصادية الخاصة بنسبة قدرت ب: 28.7 % في حين كان حصة مكاتب الدراسات الخاصة نصيب 18.1 % أما حصة الذين كان أول عمل لهم لدي أصحاب المقاولات فقد بلغ 4.3 %.

ثالثاً: المقولة لدي خريجي الجامعة بين تحفيزات الدولة والواقع:

1- تحفيزات الدولة:

بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 29 جمادى الثانية عام 1435 هـ الموافق لـ: 29 أبريل سنة 2014 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 30 بتاريخ 21 مايو سنة 2014 الذي يحدد كفاءات تطبيق المنح التفضيلي للطلاب العمومي للمؤسسات المصغرة ستستفيد المؤسسات المصغرة المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "أونساج"، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "كناك"، والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "أوندي"، من حصة من الصفقات العمومية تقدر بـ20 في المائة، لإنجاز صفقات أشغال أو لوازم أو دراسات أو خدمات، إلا في حالات استثنائية تلزم المؤسسة المتعاقد بتبريرها.⁽¹⁾

وفيما يمنع القانون المؤسسة المصغرة المستفيدة من الطلب التفضيلي من اللجوء إلى المناولة، حيث يشير إلى أنه لا يمكن تنفيذ الطلبات الممنوحة في إطار الأحكام المحددة في هذا القرار إلا من قبل المؤسسات المصغرة التي أسندت إليها، يفرض من جهة أخرى على المصلحة المتعاقدة في حال إتبع طريقة المناقصة، أن تختار المناقصة المحدودة الموجهة للمؤسسات المصغرة التي تنشط في المجال المعني. وتجدر الإشارة إلى أن هذا القرار سيمكن المؤسسات

(1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 30، الصادر في: 21 رجب 1435 هـ الموافق لـ: 21

المصغرة التي ينشئها الشباب من الحصول على مخطط أعباء يضمن ديمومتها، ويكرس بالتالي مرافقة الدولة لتلك المؤسسات في تطوير نشاطها والإسهام في توفير مناصب الشغل. وتستند المصالح المتعاقدة، إلى قوائم المؤسسات المصغرة التي تمسكها المصالح المختصة إقليميا للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، ويتعين على جميع هذه الهياكل للتكيف مع القرار الوزاري وبصفة دورية، تحديث ونشر قائمة المؤسسات المصغرة بكل الوسائل المناسبة، ولا يمكن في أي حال من الأحوال تنفيذ الطلبات الممنوحة المحددة في هذا القرار، إلا من قبل المؤسسات المصغرة التي أسندت إليها، أي أنه لا يحق للمؤسسات المصغرة التي استقادت من نسبة الـ 20 % أن تلجأ للمناولة كسبيل لتطبيق التزامها.(1)

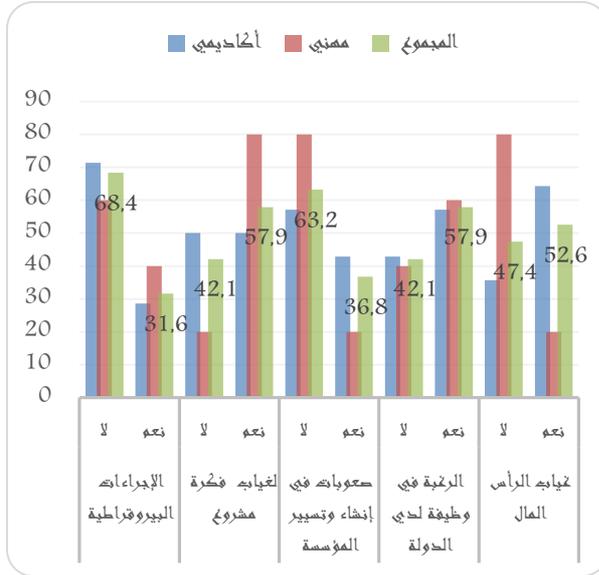
وعلى الرغم من كل التحفيزات السابقة إلا أن إحصائيات الوكالة المحلية لدعم وتشغيل الشباب وكالة بسكرة تشير إلى نسب إقبال محدودة من طرف خريجي الجامعة على برامج الوكالة، حيث بلغ عدد الملفات المودعة على مستوى الوكالة خلال الفترة من [2009 / 2013] 23672 ملف من بينها 1596 ملف تم إيداعه من قبل خريجي الجامعات أي بنسبة تقدر بـ: 6.74 %، وفي نفس الاتجاه سارت المعطيات المستقاه من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فقد بلغ عدد الملفات المودعة على مستوى وكالة بسكرة خلال الفترة [2004 / 2014] 7500 ملف من بينها 371 ملف أودع من قبل الشباب حاملي الشهادات الجامعية أي بنسبة 4.94 %، ولا تستجيب هذه النسب لحزمة التحفيزات المقدمة من طرف الدولة ولا ترقى لتطلعاتها من حيث عدد المؤسسات المنشأة من قبل خريجي الجامعات ومساهماتها في إحداث الوثبة التنموية والتقليل من حجم التبعية للخارج سواء في مجال السلع أو الدراسات و الاستشارات

(1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: نفس المرجع السابق.

التقنية من جهة، أوتخفيف العبء عن كاهل الوظيفة العمومية التي أصبحت أكبر قطاع مستقطب لليد العاملة في البلاد من جهة أخرى.

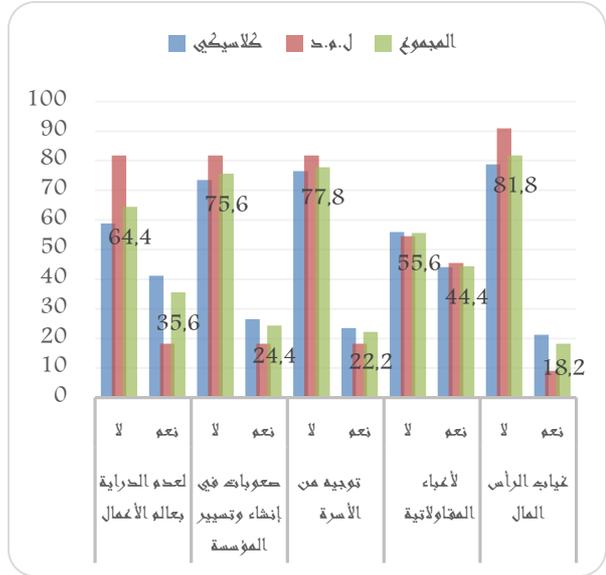
2- نشاط المقاولات بين الجاذبية والنفور:

لما قمنا بطرح سؤال حول الرغبة في ولوج المقاولاتية على عينة الدراسة المتمثلة في خريجي قسم الري والهندسة المدنية الذين هم في حالة نشاط لدى قطاع الوظيفة العمومية، فكانت الإجابة أن 26.2% منهم كانت لديهم الرغبة في ولوج المقاولاتية أما الغالبية منهم أي 73.8% لا يرغبون في ولوج عالم المقاولاتية والشكل الآتي يوضح لنا العوامل التي تحول دون استقطاب النشاط المقاولاتي لهم.



الشكل رقم (74): العوامل المنفرة من المقاولاتية

لدى عينة طلبة السنة الثانية ماستر (%)



الشكل رقم (73): العوامل المنفرة من المقاولاتية

لدى مخرجات القسم (%)

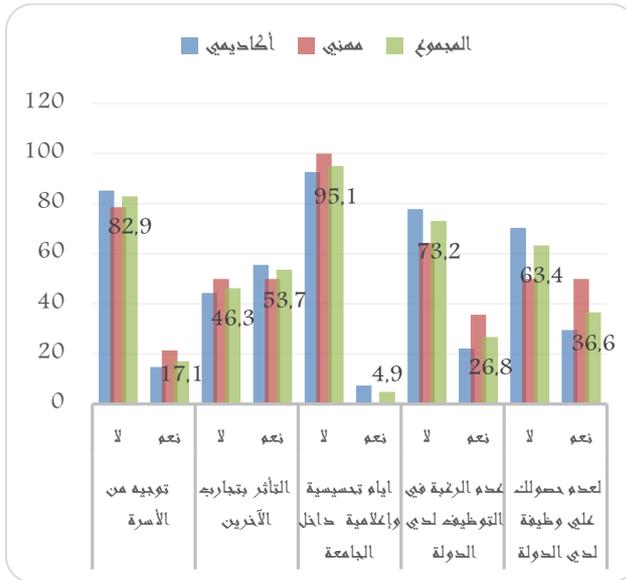
يتبين لنا من الشكل أعلاه أن العوامل التي تحول بين أفراد العينة والنشاط المقاولاتي والتي يمكن إرجاعها بالأساس إلى:

✓ بالنسبة لمجتمع الدراسة الخاص بفئة الخريجين والذين لم يتوجهوا إلى النشاط المقاولاتي نجد أن أهم عامل حال دون ولوجهم عالم المقاولاتية هو عدم القدرة على المخاطرة وتحمل أعباء النشاط المقاولاتي حيث نجد أن 44.4 % من مجموع مفردات العينة يرون بأنه هو السبب الرئيسي و45.5 % من مجموع طلبة (ل.م.د) يرون ذلك أما نسبة طلبة الكلاسيكي فيمثلون 44.1 % من مجموع طلبة الكلاسيكي، ومن المرجح أن هذا العامل مرتبط ارتباطاً وثيقاً بشخصية الفرد ومن ثم عامل التنشئة الاجتماعية من أسرة ومدرسة ونظام تعليمي والبيئة المحيطة بالفرد كلها مجتمعة لها دورها في غرس الفكر المقاولاتي وتنميته لدى الأفراد، هذا من جانب في حين نجد العامل الثاني الأكثر تمثيلاً بين مفردات العينة هو عدم الدراية بعالم الأعمال حيث تمثل نسبته 35.6 % من إجمالي مفردات العينة موزعة بين 18.2 % لفائدة طلبة نظام (ل.م.د) و 41.2 % بالنسبة لمجموع طلبة الكلاسيكي وهي نسبة مرتفعة مقارنة بطلبة نظام (ل.م.د) والذي يفترض أنهم يكونون أكثر دراية بعالم الأعمال من نظرائهم في النظام الكلاسيكي ذلك لأن نظام (ل.م.د) يقوم على انفتاح الجامعة على محيطها الخارجي من جهة ويقوم على أساس مسارات مهنية وأكاديمية أي مسارات ثنائية من جهة أخرى حيث يفترض طلبة المسار المهني يكونون أكثر دراية بعالم الأعمال ، لكن كل هذا يدل كما أشرنا سابقاً إلى طغيان المسار الأكاديمي على الحياة الجامعية، وإلى قلة الزيارات والتربصات الميدانية وغلبة الجانب النظري على الجانب التطبيقي الإجرائي كلها عوامل تمكن الطالب من استكشاف واقع الحياة العملية ومختلف الأنشطة والمهام وكيفية تأديتها ومن ثم استكشاف النشاط المقاولاتي.

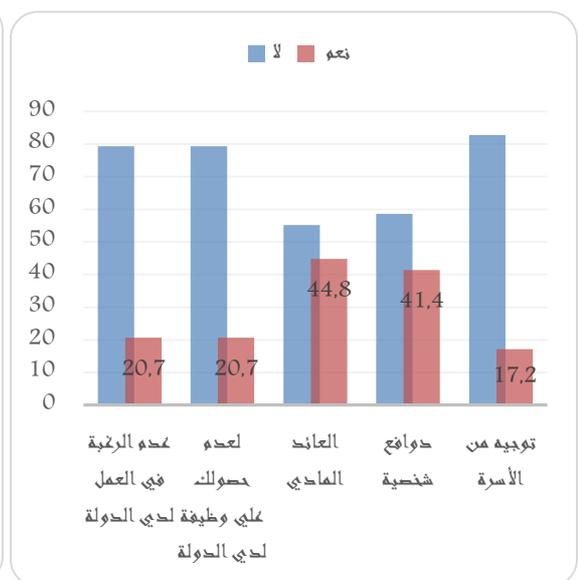
✓ بالنسبة لمجتمع الدراسة المتعلق بطلبة السنة الثانية ماستر فإننا نجد عاملان مؤثران وبنفس نسبة التمثيل بين مفردات العينة وذلك بنسبة 57.9 % الأول هو الرغبة في الحصول على وظيفة في القطاع العام أما الثاني فهو غياب أي تصور أو فكرة المقاولاتية

لدي مفردات الدراسة، والأدهى من ذلك هي النسبة المرتفعة بالنسبة لهذا العامل لطلبة المسار المهني حيث أن 80 % منهم ليس لديهم أي فكرة أو تصور مقاولاتي فخلال سنوات الإعداد الجامعي لم يتمكن الطلبة خلالها من بلورة ولا مشروع مبدئي لحياتهم المهنية، أما طلبة المسار الأكاديمي فنجد أن 50 % منهم ليست لديهم أي تصور أو مشروع مهني لما بعد التخرج.

تطرقنا فيما سبق إلي العوامل التي كانت وراء عدم استقطاب النشاط المقاولاتي لخريجي قسم الري والهندسة المدنية علي الرغم من أن طبيعة التكوين الهندسي بصفة عامة ذو علاقة وطيدة بنشاط الأعمال والمقاوله كنشاط المقاوله، مكاتب دراسات، مخابر الخرسانة،... وغيرها من الأنشطة التي يمكن لخريجي كلية الهندسة من مزاولتها، وفيما يلي نعرض على الشريحة التي اختارت التوجه للنشاط المقاولاتي ونبحث في العوامل والدوافع التي جعلتهم يتوجهون لهذا النشاط، وإلي توجهات طلبة السنة الثانية ماستر نحو المقاولاتية ودوافعهم الكامنة وراء توجههم لعالم الأعمال والرسمان البيانيان يوضحان لنا ذلك:



الشكل رقم (76): دوافع التوجه للنشاط المقاولاتي لعينة طلبة السنة 2 ماستر (%)



الشكل رقم (75): دوافع التوجه للنشاط المقاولاتي لدي مخرجات القسم (%)

يتضح لنا مما سبق أن عامل الجاذبية الأول بالنسبة لمفردات عينة الدراسة الخاصة بخريجي قسم الري والهندسة المدنية يتمثل في العائد المادي وذلك بنسبة تمثيل قدرت ب : 44.8 % من مجموع مفردات العينة، حيث أن مستويات الأرباح المحققة من النشاط المقاولاتي مرتفعة مقارنة بما يتقاضاه زميل له يعمل في قطاع الوظيفة العمومية والذي يتمتع براتب شهري يكاد يكون ثابت، أما عامل الجذب الثاني فتمثل في الدوافع الشخصية حيث قدرت نسبته ب : 41.4 % من مجموع المفردات وتجلت هذه الدوافع بميزات وخصائص النشاط المقاولاتي المتمثلة بعدم التقيد بمواقيت العمل كما في الوظيفة العمومية، والتجديد واستكشاف أشياء جديدة مع كل نشاط وهي خاصية ينفرد بها النشاط المقاولاتي بخلاف روتين العمل في الوظيفة العمومية، في حين جاءت نسبة كل من عاملي عدم الرغبة في العمل لدى الدولة وعدم الحصول على وظيفة في قطاع الوظيفة العمومية متساوية ومقدرة ب: 20.7 %، أما عن دور الأسرة في التوجيه أو التأثير للتوجه نحو النشاط المقاولاتي نو أثر محدود حيث لم يتجاوز ما نسبته 17.2 % من مجموع إجابات مفردات العينة.

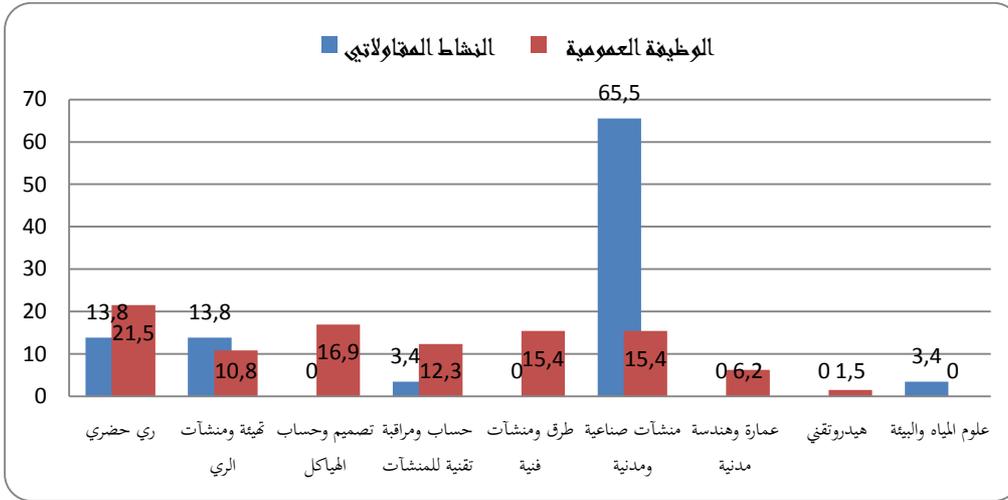
يؤكد لنا الشكل رقم (76) أن العامل الأكثر حسماً في توجهات طلبة السنة الثانية ماستر نحو المقاولاتية هو التأثير بتجارب الآخرين سواء من أصدقاء لهم أو جيران لهم ممن قاموا بولوج عالم المقاولاتية حيث أن 53.7 % من طلبة السنة الثانية ماستر أكدوا ذلك، ليأتي بعده عامل عدم الحصول على منصب عمل لدى الدولة في المقام الثاني بنسبة بلغت 36.6 % من مجموع إجابات مفردات العينة يضعون صوب أعينهم بعد التخرج التوظيف لدى الدولة كخيار أول وفي حال تعذر ذلك يلجئون إلى النشاط المقاولاتي كخيار ثاني، والملاحظة المسجلة هنا هو ضعف تأثير الأسرة في توجيه أبنائها نحو عالم الأعمال فلا تتعدى نسبة المفردات التي تتطلع للتوجه لعالم الأعمال بعد تخرجها نتيجة توجيه من قبل أسرهم سوي 17.1 % من مجموع مفردات العينة وهذا ما يقودنا إلى القول بضعف تأثير التنشئة الأسرية بصفة خاصة والاجتماعية بصفة عامة في كسر حاجز التوجه نحو المقاولاتية وغرس قيم الأعمال والمقاولاتية

في عقول أفرادها والتخلص من فكرة الاتكال على الدولة لتوفير منصب عمل والتي أصبحت ثقافة لدى مخرجات الجامعة عموماً، أما الملاحظة الثانية فتتجلى في النسبة المتدنية لعامل الأيام التحسيسية والورشات حول المقاولاتية المنظمة داخل الكلية والجامعة عموماً حيث لا تتعدى 4.9 % وهذا ما يتطلب مراجعة لسياسات الإعداد الهندسي من خلال انفتاح الكلية على محيطها الاقتصادي والاجتماعي ومحاولة التقريب بين مختلف الفاعلين والمهتمين وكذا المستفيدين من كل الضفتين الجامعة والشركاء الاجتماعيين وهذا كله يتم في إطار الورشات والندوات والأيام العلمية التي يجب على القائمين على الكلية إدراك أهميتها في عملية الانفتاح والتقريب بين مختلف الشركاء.

إن أثر سياسات التكوين الجامعي محدود على التوجه المقاولاتي لخريجي قسم الري والهندسة المدنية فأغلبية مفردات مجتمع الدراسة الخاص بخريجي القسم أقرروا بأنهم لم يتلقوا مقياس حول إنشاء وتسيير المؤسسة و96.6 % منهم لم يشاركوا في ورشات أو أيام تكوينية حول إنشاء وتسيير المؤسسة، أما بالنسبة لمجتمع الدراسة الخاص بطلبة السنة الثانية ماستر فنجد أن 51.7 % يؤكدون بأنهم لم يتلقوا مقياس حول المقاولاتية أو إنشاء وتسيير المؤسسة خلال مرحلة تكوينهم الجامعي، فسياسة التكوين الهندسي إذن كما تؤكد الأرقام السالفة الذكر مازالت بعيدة عن واقع متطلبات واحتياجات الوظيفة، وهذا ما يجعل من ملائمة سياسات التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته بصفة عامة عملية بعيدة المنال.

إننا إذا تتبعنا مفردات عينة خريجي القسم سواء الذين ينشطون في النشاط المقاولاتي أو الذين يشتغلون في إطار الوظيفة العمومية وذلك بحسب تخصصات تكوينهم الجامعي أنظر الشكل (77) نجد أن الأفراد الذين كان تخصصهم منشآت صناعية ومدنية كانوا الأكثر توجهاً نحو النشاط المقاولاتي وذلك بنسبة 65.5 % من مجموع عينة خريجي القسم ليليها تخصص ري حضري وتهيئة المنشآت بنفس النسبة والمقدرة بـ: 13.8 %، ثم يأتي بعدها كل من تخصص حساب ومراقبة تقنية للمنشآت وعلوم المياه والبيئة بنفس نسبة الإقبال على

النشاط المقاولاتي والمقدرة بـ: 3.4 % أما الأفراد الذين تلقوا تكوينهم في إطار التخصصات الآتية: تصميم وحساب الهياكل، طرق ومنشآت فنية، عمارة وهندسة مدنية، هيدروتقني، فلم نسجل أي إقبال من طرفهم على النشاط المقاولاتي وتفسيرنا لذلك هي القابلية المرتفعة للتوظيف والحصول على منصب عمل في الوظيفة العمومية .



الشكل رقم (77): قطاع النشاط بحسب التخصصات الجامعية لخريجي القسم (%)

أما بالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية فنجد أنه قد استقطب جميع التخصصات التكوينية في الجامعة وذلك بنسب متفاوتة من تخصص لآخر باستثناء تخصص واحد وهو علوم المياه والبيئة ويرجع سبب ذلك إلى أنه حدثت فيه تخصص جديد التحق في السنوات الأربعة الأخيرة إلى قائمة التخصصات الجامعية في قسم الري والهندسة المدنية.

إن النشاط المقاولاتي من شأنه أن يخلق حركية تنموية واقتصادية كبيرة وذلك من خلال مساهمته في استحداث مناصب العمل ومن ثم مساهمته في معدلات النمو، فالإنفاق المتزايد في مجال البنى التحتية لقطاع التعليم العالي وزيادة عدد مدخلاته ومخرجاته كلها لم تأت أكلها في الرفع من وتيرة التنمية ومعدلاته، وعلى الرغم من عودة العالم العربي إلى حالة النمو

الاقتصادي المرتفع نسبياً، بمعدلات معتبرة في الفترة من 2001 - 2007 حيث حققت المنطقة في المتوسط معد نمو سنويا يفوق ال: 4%، فإن معدل البطالة وإن انخفض عن مستوياته السابقة بقي الأعلى في العالم بعد منطقة إفريقيا جنوب الصحراء، فالافتراض السائد في السابق بأن النمو الاقتصادي يؤدي تلقائياً إلى توسيع فرص العمل اللائق أصبح موضع جدل ونقاش متزايد في السنوات الأخيرة، خاصة بعد الانتفاضات الشعبية التي حدثت في المنطقة، والحركات الاحتجاجية التي تشهدها معظم الدول المتقدمة بعد الأزمة المالية الأخيرة، وباختصار فإن النمو الاقتصادي الذي عرفته البلدان العربية في العقد الأخير ليس موجدا لفرص العمل الكافية واللائقة، كما ان التوسع المفرط في التعليم العالي في معظم البلدان العربية تم دون اخذ احتياجات سوق العمل بعين الاعتبار، قد أثر سلبياً على نوعية المخرجات من نظام التعليم العالي الذي استمر على حاله بالرغم من التحولات المتعددة والعميقة التي حدثت وتحديث في محيطه⁽¹⁾.

3- نشاط المقاومة لدي خريجي الجامعة:

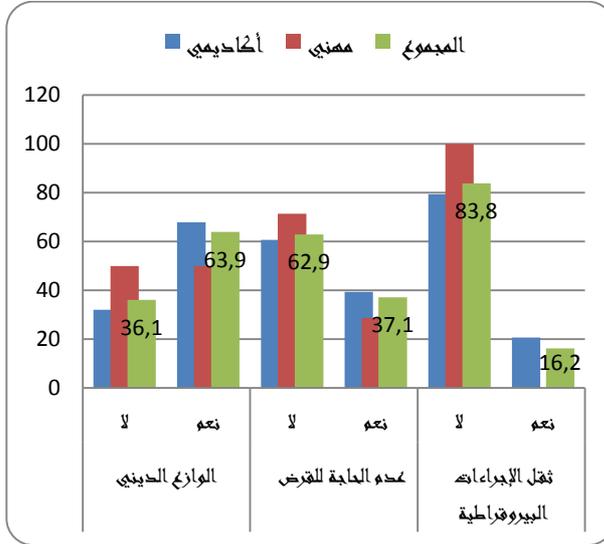
3-1- مرحلة التأسيس:

رغم حزمة التحفيز التي أقرتها الحكومة في مجال دعم وإنشاء المؤسسات الصغيرة خاصة لدى فئة الشباب وتحديدًا حاملي الشهادات الجامعية إلا أن نسبة إقبالهم تبقى ضعيفة، حيث لم تتعدى نسبة المؤسسات التي تم إنشاؤها في إطار برامج الدولة سوى 17.2 % من مجموع مفردات عينة خريجي القسم في حين أن 82.8 % منهم قرروا إنشاء مؤسساتهم خارج برامج وسياسات الدولة، أما بالنسبة لمدي قابلية طلبة السنة 2 ماستر للتوجه لبرامج الدولة وإنشاء مؤسساتهم في إطارها فإننا نجد أن 62.1 % يرفضون التوجه لبرامج الدولة لخلق مؤسساتهم

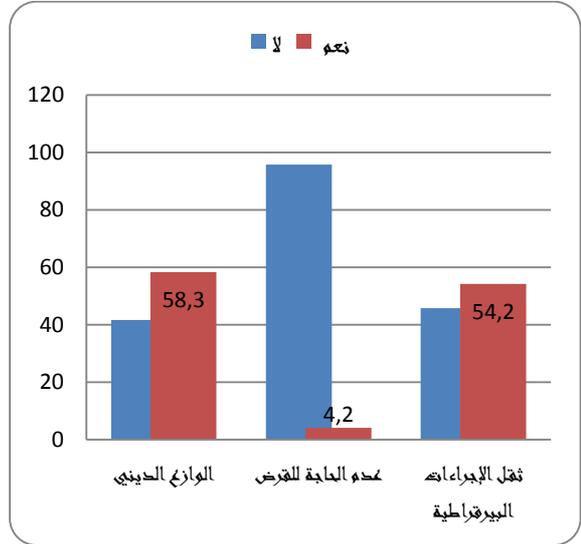
(1) منظمة العمل العربية: التقرير العربي الرابع حول: التشغيل والبطالة في الدول العربية - افاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية، مصر، 2014، ص:11.

المصغرة في حين قدرت نسبة الراغبين منهم في التوجه لهذه البرامج بـ: 37.9 % ، وإذا تطرقنا إلي هذه النقطة من باب المسار الدراسي المتبع من قبل الطلبة نجد أن طلبة المسار المهني هم الأكثر استعداداً للتوجه لبرامج الدولة حيث قدرت نسبتهم بـ: 57.9 % من مجموع طلبة المسار المهني، في حين نجد أن طلبة المسار الأكاديمي يتميزون بأقل استعداداً وتحمساً للتوجه لهذه البرامج و قدرت نسبة الراغبين منهم بإنشاء مؤسساتهم بعد التخرج في إطار برامج وسياسات دعم الدولة بـ : 28.2 %، [المزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدولين (26) و(27) في الملحق الخاص بالجداول].

فإذا كانت مكانة برامج وسياسات ودعم الدولة لدى شريحة الجامعيين بهاته الوضعية فلنا أن نبحث عن الأسباب والدوافع الكامنة وراء عزوف هذه الفئة عن التوجه لهذه البرامج والشكلين التاليين يوضحان لنا عوامل النفور من برامج الدولة.



الشكل رقم (79): العوامل المنفرة من برامج الدولة بالنسبة لعينة طلبة السنة 2 ماستر (0%)

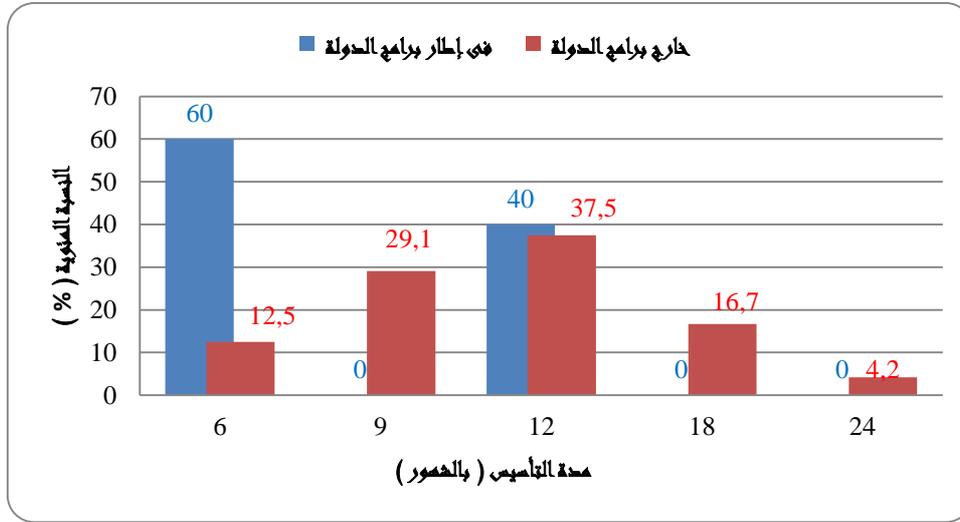


الشكل رقم (78): العوامل المنفرة من برامج الدولة بالنسبة لمخرجات القسم (0%)

يتضح لنا من الشكلين أعلاه أن التعاملات البنكية في فيما يخص القروض التي تمنحها ونسبة الفوائد التي تطبقها أكبر عامل منفرد من برامج وسياسات دعم الدولة، ف 58.3 % من مجموع أفراد عينة الخريجين أقرروا بأن الوازع الديني هو الذي دفعهم للنفور عن إنشاء مؤسساتهم في إطار برامج وسياسات دعم الدولة و 63.9 % من مجموع مفردات طلبة السنة الثانية ماستر أكدوا نفس الأمر، حيث أن القروض التي تمنحها البنوك ونسبة الفائدة المطبقة حتى ولو كانت نسبتها ضعيفة فهم ينظرون إليها من وجهة نظر الشريعة والدين التي يعتبرها تعاملاً محرم وغير شرعي ومن ثم نجدهم يرفضون اللجوء إلى هذه القروض الربوية من أجل إنشاء مؤسساتهم، لذا وجب علي القائمين علي هذه البنوك التفكير في إيجاد بدائل جديدة في تعاملاتهم البنكية لمسايرة معتقدات المجتمع ومن ثم زبائنهم، فالغرابية أن هناك موجة لدي البنوك في العالم الغربي تهتم بالصيرفة الإسلامية وتطبيقاتها بالرغم من معتقداتهم ودياناتهم المختلفة ونحن أهل هذا الدين و هذا الفكر الاقتصادي الإسلامي لكن لا نحاول الاستفادة منه بل أننا شغوفون بكل ما يأتينا من وراء البحار، فنحن مولعون بكل ما يأتينا من العالم الغربي ولا ننق في معتقداتنا وعلماننا أم صحت فينا مقولة ابن خلدون القائلة بأن: "المغلوب مولع بتقليد الغالب".

والنظر لعامل ثقل الإجراءات البيروقراطية كسبب يحول بين حاملي الشهادات الجامعية الحاملين لمشاريع وأفكار المقاومة وبين برامج الدولة المدعمة والحاضنة لهاته الأفكار والمشاريع، نجد أنه يشكل هذا العامل ما نسبته 54.2 % من آراء مفردات مجتمع الدراسة الخاص بالخريجين، في حين يمثل 16.2 % من مجموع آراء مفردات طلبة السنة ماستر، فعالباً ما تأخذ الإجراءات الإدارية من إنشاء الملف وإيداعه على مستوى الهيئات والمصالح المختصة وقتاً، خاصة دراسة جدوى المشروع وانتظار موافقة البنك وتقريره بتمويله أم لا كل هذا الوقت تجعل صاحب المشروع يتوه بين هاته الإدارة وتلك، ولنا أن نتخيل لو كان صاحب

المشروع غير قاطن في مقر الولاية أو في دائرة ليست فيها جميع المصالح التي لها علاقة بتسيير ملف مشروعه من بنوك وكالات دعم وتشغيل الشباب. إن من بين العوائق التي من حركية الاستثمارات الخارجية أو الداخلية هي ثقل الإجراءات الإدارية وتعقيدها وما لذلك من انعكاس مباشر على مدة التأسيس، لذلك نجد أن الدول الراغبة في استقطاب الاستثمارات الخارجية غالباً ما تقوم بوضع حزمة من الإصلاحات الإدارية والجبائية لفائدة المستثمرين وهذا من أجل استقطاب رؤوس الأموال الخارجية ومن ثم المساهمة في إيجاد بدائل تنمية أخرى بعيدة عن استثمارات القطاعات العمومية في هذه الدول، و الرسم البياني الآتي يوضح لنا المدة المستغرقة في إنشاء المؤسسة سواء أتم إنشائها في إطار برامج وسياسات الدولة أو خارجها.



الشكل رقم (80): مدة تأسيس المؤسسة بحسب طبيعة البرنامج المتبع

إن المؤسسات التي قام أصحابها بإنشائها في إطار برامج وسياسات الدولة غالبيتهم لم تتجاوز مدة تأسيس مؤسساتهم مدة 6 أشهر فهم بذلك يمثلون نسبة 60% من مجموع الأفراد الذين

توجهوا إلى برامج الدولة، في حين كانت المدة القصوى للتأسيس 12 شهراً ويشكلون نسبة 40 % من الأفراد الذين دائماً قاموا بإنشاء مؤسساتهم في إطار برامج دعم الدولة. أما أفراد العينة الذين قاموا بتأسيس مؤسساتهم خارج برامج الدولة فمدة تأسيس مؤسساتهم عرفت مدة طويلة وصلت حتى 24 شهراً إلا أن نسبة تمثيلها ضعيفة فهي في حدود 4.2 %، وتبقى أكبر نسبة تمثيل للأفراد الذين أنشئوا خارج برامج الدولة هي 37.5 % وبمدة تأسيس قدرت بـ: 12 شهراً ويمكن لنا تفسير ذلك بالصعوبات المادية التي تقف حجرة عثرة خلال مرحلة التأسيس لذلك نجد أن مدة التأسيس لدى الأفراد الذين توجهوا إلي برامج الدولة فبمجرد الحصول تمويل البنك يبدأ في المراحل الإجرائية العملية كافتناء التجهيزات وكراء المحل وغيرها....، أما في الجهة المقابلة فعادة يجدون صعوبة في إيجاد مصادر تغطية نفقات مرحلة التأسيس.

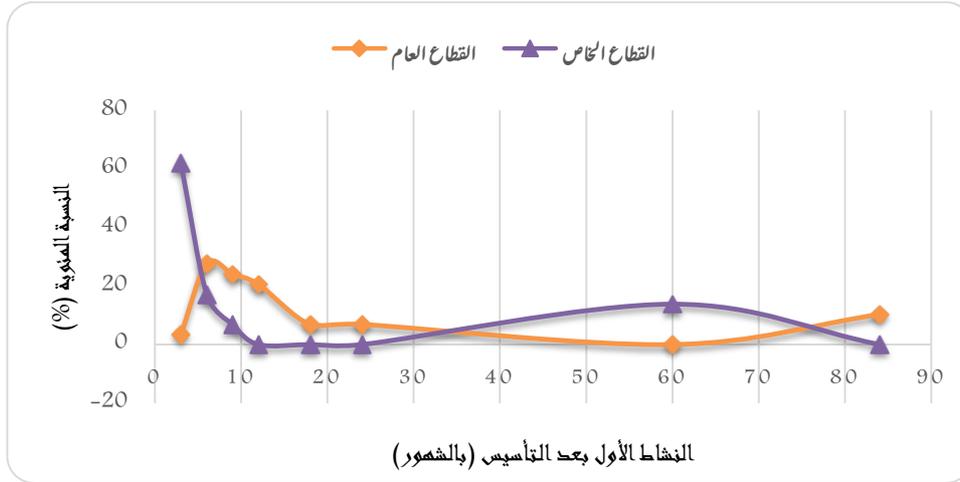
أكدت جميع مفردات عينة الخريجين ممن توجهوا إلي برامج الدولة لتأسيس مؤسساتهم أنهم صادفتهم عراقيل وغالبيتهم اتفقوا على أنها ذو طبيعة بيروقراطية وذلك بنسبة 100%، وفي نفس الاتجاه سارت آراء أفراد العينة الذين قاموا بإنشاء مؤسساتهم خارج برامج الدولة حيث أقرها جميعهم بالعراقيل، لكن يختلفون عن نظرائهم الذين سبق ذكرهم في طبيعة العراقيل فـ 50 % منهم يؤكدون أن طبيعة العراقيل كانت بيروقراطية في حين أن النصف الباقي انقسم إلى نصفين: 25 % الأولى تؤكد أن طبيعة العراقيل كانت مادية، بينما 25 % الثانية ترى بأن طبيعة العراقيل كلاهما معاً بيروقراطية ومادية. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجداول من (28) إلى (30) في الملحق الخاص بالجدول]

مما لا شك فيه أن مرحلة التأسيس ترافقها صعوبات مادية وهذا ما أقرته جميع مفردات الدراسة، فبالنسبة للأفراد الذين قاموا بتأسيس مؤسساتهم في أحضان برامج الدولة أقرها بتلك الصعوبات وأنهم بنسبة 100 % تمكنوا من تجاوز تلك الصعوبات عن طريق عملهم السابق، في حين أن أفراد العينة الذين قاموا بتأسيس مؤسساتهم خارج برامج الدولة فقد اختلفت مصادر سد

العجز المادي خلال مرحلة التأسيس، حيث نجد أن 58.3 % منهم تمكنوا من تمويل مرحلة التأسيس عن طريق العائد المادي الذي تحصلوا عليه من عملهم السابق، بينما نجد أن 50 % لجئوا إلى اقتراض المال من الأهل والأصدقاء.

3-2- النشاط الأول بعد التأسيس:

بعد مرحلة الانتهاء من مرحلة التأسيس تبدأ مرحلة السعي نحو النشاط سواء لدى القطاع أو الخاص وتختلف مدة النشاط الأول بعد مرحلة التأسيس من مؤسسة لأخرى وذلك بحسب طبيعة القطاع الذي تمت مزاولة النشاط الأول فيه، والرسم البياني الآتي يوضح لنا ذلك:



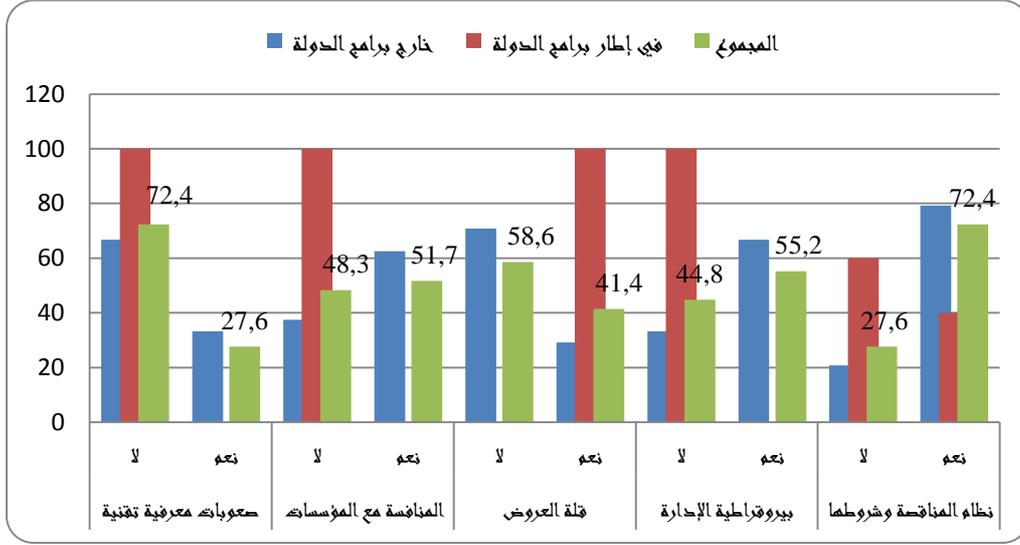
الشكل رقم (81): النشاط الأول بعد التأسيس بحسب قطاع النشاط

يتضح لنا من الرسم البياني أعلاه أن نسبة المؤسسات التي تمكنت من مزاولة نشاطها الأول خلال 3 أشهر من مرحلة التأسيس تختلف باختلاف قطاع النشاط، فنسبة المؤسسات التي زاولت نشاطها الأول لدى القطاع الخاص مرتفعة إذ تقدر بـ: 62.1 % مقارنة بالقطاع العام التي بلغت 3.4 %، وبعد 3 أشهر شهدت نسبة المؤسسات التي زاولت نشاطها لدى القطاع الخاص في أخذ منحى تنازلي حيث تقلصت نسبة المؤسسات التي زاولت نشاطها الأول خلال

6 أشهر إلى 17.2 %، وعند نفس المدة من التأسيس شهدت نسبة المؤسسات التي زاولت نشاطها لدى القطاع الخاص منحنى تصاعدي حيث سجلت نسبة قادت بـ: 27.6 %، وبعدها تأخذ نسبة المؤسسات في التناقص في حين أن مدة النشاط الأول بعد التأسيس تزداد تدريجياً، وجدير بالذكر هنا أن هناك من المؤسسات من قضت مدة 84 شهراً أي سبع سنوات دون أن تتمكن من الحصول علي أي نشاط لدى القطاع العام ويبقى القطاع الخاص صاحب أكبر قدر من عروض الأنشطة والعمل لدي أصحاب مكاتب الدراسات الحديثة النشأة، وتجلت عروض أنشطة القطاع الخاص بحسب أفراد العينة في: رخص البناء، رخص الهدم، مراقبة متانة الخرسانة... وغيرها في حين تبقي عروض الأنشطة لدى القطاع العام بعيدة المنال نظراً لشروط نظام المناقصات الذي ليس في مصلحة أصحاب مكاتب الدراسات الحديثة، وبحسب رأيهم فهو على مفاص مكاتب الدراسات التي لها باع طويل في ميدان النشاط.

3-3- الصعوبات والعراقيل:

أثناء الممارسة الفعلية لأنشطة ومهام مكاتب الدراسات تبدأ بعض الصعوبات تلوح في الأفق، وهذا بالشيء المنطقي لأن المؤسسة لا تزال فتية وتحتاج من صاحبها الصبر والعزيمة لتجاوز الفارق بين التكوين الجامعي ومتطلبات وأعباء أنشطة مكاتب الدراسات، ومن هذه الصعوبات ما هو مرتبط بسوق النشاط الخاص بمكاتب الدراسات من مناقصة ومناصفة مع المؤسسات الأخرى... الخ والرسم البياني الآتي يوضح لنا جملة الصعوبات التي اعترضت مفردات مجتمع الدراسة أثناء مزاوله النشاط الأول لهم بعد تأسيس مكاتب الدراسات الخاصة بهم.



الشكل رقم (82): الصعوبات المعترضة أثناء ممارسة النشاط الأول بحسب طبيعة البرنامج المتبع (%)

إن نظام المناقصة وشروطها كانت أكبر عائق أمام خريجي قسم الري والهندسة المدنية أثناء مزاوله مهام وأعباء الأنشطة الأولى في مكاتب الدراسات حيث مثلت نسبة 72.4 % من آراء مفردات العينة وجاءت نسبة تأثر المؤسسات المنشأة خارج برامج الدولة به مقدرة بـ: 79.2 % من مجموعها مقابل 40 % من إجمالي للمؤسسات التي تم خلقها في إطار برامج وسياسات الدولة فهي بذلك أكثر تأثراً به من نظيراتها، وجاءت في المقام الثاني الصعوبات المرتبطة ببيروقراطية الإدارة وتعقيدها بنسبة قدرت بـ: 55.2 % من مجموع مفردات العينة وهنا نلاحظ أن المؤسسات التي تم إنشاءها في إطار برامج الدولة لم تتأثر إطلاقاً بهذا العامل في حين أن 66.7 % من المؤسسات التي إنشائها خارج برامج الدولة تأثرت به، وأتت المنافسة مع المؤسسات الأخرى في المقام الثالث من حيث الصعوبات بنسبة قدرت بـ: 51.5 % من مجموع مفردات العينة وهنا نلاحظ أيضاً أن المؤسسات التي تم إنشاءها في إطار برامج الدولة لم تتأثر إطلاقاً بهذا العامل في حين أن 62.5 % من المؤسسات التي إنشائها خارج برامج الدولة تأثرت به، ذلك لأنه لا يمكن من الناحية المالية والمادية للمؤسسات التي تم إنشائها خارج برامج الدولة مجرات نسق المؤسسات التي تم إنشائها في إطار برامج

الدولة والتي استفادت من تمويل مالي لنشاطها مقدم من طرف البنوك إضافة إلى الإعفاءات والتخفيضات الضريبية التي تستفيد منها خلال سنوات الأولى من تأسيسها هذا من جهة أضف إلى ذلك أن شروط المناقصة ونظامها غالباً ما يكون في صالحها خاصة فيما يخص الوثيقة التقنية للمشروع، أما قلة العروض فقد شكلت حيزاً لا بأس به وجاءت نسبة مفردات الدراسة التي عانت منه مقدرة بـ: 41.4 % من مجموع آراء مفردات العينة وهنا نسجل أول تحدٍ وصعوبة للمؤسسات التي تم إنشائها في إطار برامج وسياسات الدولة حيث أن جميعها دون استثناء أي بنسبة 100 % أقرت بهذه الصعوبة في أن 29.2 % من مجموع المؤسسات المنشأة خارج برامج الدولة تأثرت به، ويمكن لنا إرجاع سبب ذلك إلى أن المؤسسات المنشأة في إطار برامج الدولة سوق نشاطها منصب على العروض المقدمة من طرف القطاع العام وهذا بخلاف المؤسسات المنشأة خارج برامج الدولة والتي تركز نشاطها على عروض النشاط المتاحة المطروحة من طرف القطاع الخاص أضف إلي محدوديتها المادية والمالية التي لا تتيح لها المشاركة في كل العروض لذلك تركز نشاطها على عروض نشاط القطاع الخاص المتمثلة في: رخص البناء، رخص الهدم، إعداد التصاميم المنازل، التأثيرات البيئية للمشاريع... وهي بحسب آراء أفراد العينة أنشطة تتميز بمحدوديتها سواء في العائد المادي أو في المتطلبات المعرفية اللازمة لإنجازها، في حين أن الصعوبات المعرفية التقنية لا تشكل عائقاً كبيراً أمام المؤسسات الفنية حيث لم تتعدي ما نسبته 27.6 % من مجموع مفردات عينة الدراسة وهنا نسجل مرة أخرى أن المؤسسات التي تم إنشائها في إطار برامج الدولة لم تتأثر إطلاقاً بهذا العامل في حين أن 33.3 % من المؤسسات التي إنشائها خارج برامج الدولة تأثرت به، ويمكن لنا تفسير بالقدرة المالية للمؤسسات المنشأة في إطار برامج الدولة والتي تتيح لها الاستعانة بالخبراء أو عن طريق البحث عن أصحاب الكفاءات مقابل حصة من الأرباح أو عن طريق المناولة إن اقتضت الضرورة.

وهذا ما يحيلنا إلى الحديث عن مدى توافق المستوي المعرفي والمهاري للخريجين مع متطلبات ومهام النشاط الأول الذي مارسوه خلال ولوجهم لسوق العمل وهذا ما سنتناوله في الفقرة الآتية.

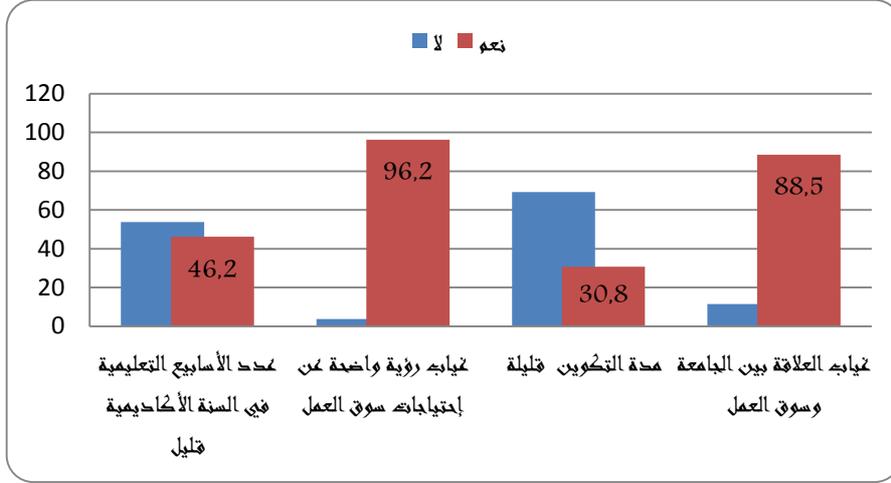
رابعاً: الكفاية المعرفية والمهارة للخريجين ومتطلبات الوظيفة:

1- تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة:

إن من تجليات جودة التكوين الجامعي هو الوصول إلى رضا المستفيدين من الخدمة الجامعية والمتمثلة أساساً في مخرجاتها والتي نعني بها الكفاية المعرفية والمهارة للعنصر البشري لا الإنتاج العلمي المعرفي، فجودة خدمة التكوين الجامعي "هي ترجمة احتياجات وتوقعات الأطراف المستفيدة من خدمات مؤسسات التعليم العالي إلى موصفات محددة والالتزام بتطبيقها لتحقيق رضاهم"⁽¹⁾ ولتحقيق ذلك لابد من دراسة مستفيضة لسوق العمل المحلي أو الوطني وتحديد مدى احتياجاته ومحاولة ترجمة تلك الاحتياجات إلى عروض تكوينية ومن ثم إلى غايات وأهداف تعليمية، يجب على كل خريجي هذه العروض اكتسابها من أجل تحقيق الملائمة بين الكفاية المعرفية والمهارة ومتطلبات الوظيفة.

بحسب آراء مفردات العينة الخاصة بأساتذة قسم الري والهندسة المدنية نجد أن 69.2 % منهم يرون أن الكفاءات والمهارات المستهدفة من خلال العملية التعليمية في قسمهم لا تتلاءم واحتياجات سوق العمل، والرسم البياني الآتي يوضح العوامل التي تقف وراء ذلك:

(1) صليحة رقاد: تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم الجزائرية: آفاقه ومعوقاته، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2013/2014، ص 37.



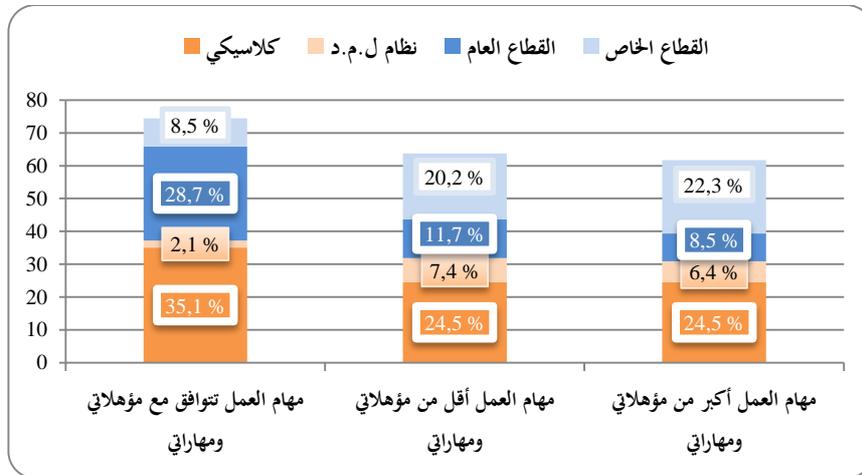
الشكل رقم (83): أسباب عدم ملائمة الكفاءات والمهارات المستهدفة من خلال العملية التكوينية مع إحتياجات سوق العمل (%)

إن 96.2 % من مفردات عينة الأساتذة يرجعون ذلك إلى غياب رؤية واضحة عن إحتياجات سوق العمل وبنسبة 88.5 % إلى غياب العلاقة والاتصال بين الجامعة وسوق العمل من خلال مديرية التشغيل ووكالاتها المحلية التي تملك قاعدة بيانات عن وضعية عروض والعمل وطلباته، في حين نجد العوامل المرتبطة بكل من مدة التكوين الجامعية وعدد الأسابيع التعليمية في السنة الأكاديمية لا يؤثران بدرجة كبيرة في عملية الملائمة، وتأكيداً لما سبق نجد أن 88.5 % من مفردات عينة الأساتذة يؤكدون أن هذه الكفاءات والمهارات لا يتم تجديدها وإعادة النظر فيها بصفة دورية.

فإذا كان هذا هو حال مخرجات نظامنا التعليمي فهذا يعني أنه هناك قصورا كبيراً في جودته، ولأن جودة أي نظام أو نسق تعني بالضرورة الكفاءة الخارجية لمخرجاته، والكفاءة الخارجية للنسق التعليمي تتمثل بالأساس في قدرته على تزويد المتخرجين بالمهارات والمؤهلات والخبرات التي تمكنهم من أداء المهمات الموكلة لهم في مواقع العمل بجدارة، وهذا يعني التوافق بين عمليات التكوين وبين حاجات العمل من المهارات المطلوبة.

إن هاته الوضعية تُحِيلُنَا للتطرق للكفاءة الداخلية لنظامنا التكويني وتجعل كفاءته على المحك، فالكفاءة الداخلية تعني بأنها كفاءته في قيامه بالعمليات التعليمية وقدرته على ضبطها وتطويرها، كما تتمثل في قدرته على إعداد أكبر عدد من المخرجات نسبة إلى المدخلات مع ملائمة نوعية المخرجات للمواصفات الموضوعية، وتوفير الموارد البشرية اللازمة للقيام بهذه الأعباء، مما لا شك فيه أن كفاءة أعضاء هيئة التدريس، ومستوى البرامج الدراسية، وفاعلية الجهاز الإداري للجامعات والكليات، تُعد من أبرز العوامل المؤثرة على الكفاءة الداخلية، وكذلك تحميل نظام التعليم العالي فوق طاقته المعيارية سيكون من الأسباب الرئيسة المباشرة لانخفاض هذه الكفاءة، لذا يتعين الاهتمام على ألا تكون التوسعات في الطاقة الاستيعابية للنظام على حساب كفاءته وأدائه، وأيضاً الاستمرار في التركيز على ضمان كفاءة هيئة التدريس من خلال توفير سبل تطوير القدرات والمعارف لأعضائها من جهة، وإخضاعها للتقويم والمتابعة المستمرة من جهة أخرى.

وللوقوف على مدى توافق المستوى المعرفي والمهاري لخرجي قسم الري والهندسة المدنية مع مهام وأعباء النشاط الأول الذي مارسوه بعد التحاقهم بعالم الشغل، نسلط الضوء على الرسم البياني الآتي للوقوف على واقع الظاهرة وتجلياتها الفعلية.



الشكل رقم (84): التوافق المعرفي والمهاري للنشاط الأول بحسب قطاع النشاط ونمط التكوين

إن المتمعن في الرسم البياني أعلاه يدرك أن أكبر نسبة توافق بين المستوى المعرفي والمهاري ومهام العمل الأول بحسب نمط التكوين كانت لدى خريجي النظام الكلاسيكي بنسبة قدرت بـ: 35.1 % في حين سجلت مخرجات نظام (ل.م.د) نسبة توافق ضعيفة جداً قدرت بـ: 2.1 %، أما بحسب قطاع النشاط فالتوافق تم تسجيله في القطاع العام حيث عرف نسبة قدرت بـ: 28.7 % أما القطاع الخاص فسجل نسبة توافق ضعيفة حيث لم تتعدى 8.5 % هذا من جهة في حين أن مهام وأعباء العمل في القطاع الخاص - خاصة لدى العمل في مكاتب الدراسات- تتميز بتطلبها لكفاية معرفية ومستوى مهاري عالٍ جداً لا يتوفر لدى خريجي سواء النظام الكلاسيكي أو نظام (ل.م.د)، في حين أن القطاع العام أعباء ومهام العمل فيه لا تتطلب مستوى معرفي ومهاري عالٍ حيث في الغالب تستطيع مخرجات كل من النظامين التوافق و التأقلم بسرعة مع متطلباته المعرفية والمهارية، وفي هذا المنحى جاءت آراء مفردات البحث لتقر بأن مهام العمل في القطاع الخاص أكبر من مؤهلاتها ومهاراتها حيث مثلت نسبة 22.3 % في مقابل نسبة ضئيلة من مفردات الدراسة ترى في أن مهام العمل في القطاع الخاص أكبر من مؤهلاتها ومهاراتها حيث لا تتعدى ما نسبته 8.5 %، وخلاصة القول أن مخرجات النظام الكلاسيكي أكثر كفاية معرفية ومهارية من مخرجات نظام (ل.م.د) وبالتالي فهي تتوافق مع مهام العمل بطريقة أحسن من مخرجات نظام (ل.م.د)، وأن أعباء ومهام العمل في القطاع الخاص ليست كما في القطاع العام، حيث أن أصحاب القطاع الخاص يشترطون أن تتوفر في منتسبيه قدرًا معين من الكفاية المعرفية والمهارية بغية التوافق بين المستوى المعرفي والمهاري لشاغل الوظيفة وأعبائها ومهامها. هذا لا يسعنا إلا التنويه بالتوافق المسجل بين النتائج السالفة الذكر وما توصلت إليه الدراسة التي قام بها مجدي محمد يونس والمعنونه بـ: "مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي" والتي استعرضناها بشيء من الإيجاز في الدراسات السابقة والتي مفادها: أن

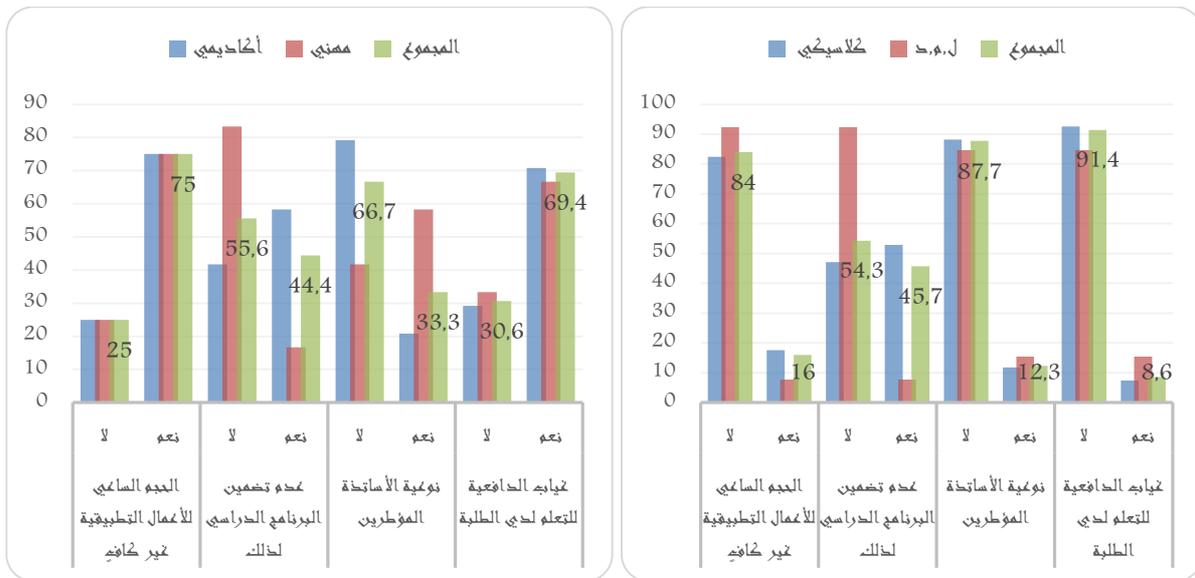
من أهم أسباب عدم التوافق المعرفي والمهاري بين خريجي الجامعة ومتطلبات الوظيفة يكمن في عدم توفر متطلبات القطاع الخاص في خريجي الجامعة والتي تؤدي إلى عدم إقبال مسؤولي التوظيف على تعيين هؤلاء الخريجين وذلك راجع إلى عدم إلمام الخريجين باللغة الإنجليزية وعدم الإلمام باستخدامات الحاسب الآلي وعدم توفر المعلومات والمعارف المتعلقة بالتأهيل التخصصي إلى جانب عدم توفر المهارات المهنية اللازمة (التأهيل المهني)، وهذه النتائج تشير في مجملها إلى ما يتلقاه الطلاب في الجامعة من مناهج دراسية إنما هو بعيد كل البعد عن احتياجات سوق العمل الأمر الذي يترتب عليه عدم قدرة هؤلاء الطلاب بعد تخرجهم من الوفاء بمتطلبات واحتياجات سوق العمل.

2- الكفاية المعرفية ومتطلبات الوظيفة:

إن الإعداد الجامعي للمهندسين يرتكز على شقين الشق الأول معرفي، نظري، مفاهيمي والشق الثاني تطبيقي مهاري، إجرائي وفي هذا المقام نحن بصدد تناول الكفاية المعرفية لدى أفراد مجتمع دراستنا ومدى تلاؤمها مع متطلبات الوظيفة التي يشغلونها حيث جاءت نسبة الملائمة والكفاية المعرفية ضئيلة فهي تقدر بـ: 13.8 % في حين أن غالبية خريجي قسم الري والهندسة المدنية أقروا بعدم كفاية وتناسب المعارف النظرية التي تلقوها خلال مرحلة التكوين الجامعي مع متطلبات وأعباء الوظيفة التي يشغلونها حيث بلغت نسبتهم بـ: 86.2%. إن المتتبع لمؤشر الكفاية المعرفية مع متطلبات الوظيفة وذلك بحسب نمط التكوين وهذا بالنسبة لعينة الدراسة الخاصة بالخريجين يجد أن النتائج لن تحيد عن سابقتها فبالنسبة لمخرجات النظام الكلاسيكي نجد أنه 13.9 % منهم أقرت بكفاية المعارف النظرية التي تلقوها خلال مرحلة تكوينهم الجامعي في حين أن غالبيتهم والمقدرة بـ: 86.1 % رأيت عكس ذلك، أما بالنسبة لمخرجات نظام (ل.م.د) فلا شيء استجد حيث نجد أن 86.7 % منهم يرون

عدم كفاية المعارف النظرية التي تلقوها في الجامعة مع أعباء الوظيفة الحالية التي يشغلونها في حين أن 13.3 % فقط منهم يقرون بكفاية المعارف النظرية. أما بالنسبة لمفردات عينة طلبة السنة الثانية ماستر فإننا نجد أن 62.1 % منهم يقرون بعدم كفاية المعارف النظرية التي تلقوها خلال مسارهم الدراسي [المزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدولين (31) إلى (32) في الملحق الخاص بالجدول].

والرسم البياني (85) و(86) سيوضحان لنا الأسباب الكامنة وراء عدم الملائمة بين المستوى المعرفي للخريجين وأعباء الوظيفة التي يزاولونها.



الشكل رقم (86): عوامل عدم الرضا عن المعارف النظرية المكتسبة بالنسبة لطلبة الماستر (%)

الشكل رقم (85): عوامل عدم كفاية المعارف النظرية متطلبات الوظيفة للخريجين (%)

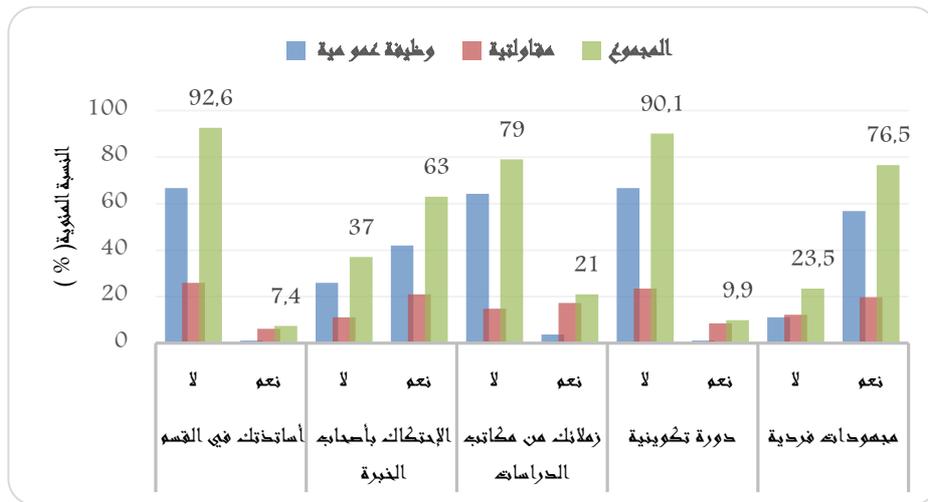
يتضح لنا من الشكل رقم (85) أن عامل عدم تضمن المعارف في محتوى المقاييس المدرسة يعد الأكثر تأثيراً في الملائمة وتمثيلاً نسبياً من بين جميع العوامل الأخرى حيث نجده يمثل 45.7 % من مجموع إجابات مفردات الدراسة التي أقرت بعدم كفاية المعارف النظرية، وتتنوع بين 52.9 % من إجمالي طلبة الكلاسيكي و 7.7 % لصالح طلبة نظام (ل.م.د.)، فهو بذلك العامل الأكثر تأثيراً في عدم كفاية المعارف النظرية مع متطلبات مهام الوظيفة،

وفي المقام الثاني يأتي عامل الحجم الساعي الأسبوعي للمقاييس وتقدر نسبتة بـ: 16% من مجموع مفردات العينة فيما جاء عامل نوعية الأساتذة المؤطرين في المقام الثالث من حيث الترتيب والتأثير في الملائمة بين الكفاية المعرفية ومهام الوظيفة وقدرت نسبتته بـ: 12.3% من إجمالي العينة، أما عامل غياب أو نقص الدافعية للتعلم والاكْتساب لذي الطلبة فجاء في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية والتأثير حيث نجده يشكل 8.6% من مجموع الإجابات.

أما بالنسبة لطلبة السنة الثانية ماستر فإننا نجد أن 75% منهم يرجعون سبب عدم الرضا عن مستوى المعارف النظرية المكتسبة إلى عدم كفاية الحجم الساعي للمقاييس وتوزعت بنفس النسبة السابقة بين طلبة المسار المهني والأكاديمي في حين أن 69.4% من مفردات العينة يرجعون السبب إلى غياب الدافعية لديهم للتعلم والاكْتساب نجد أن طلبة المسار الأكاديمي يمثلون فيها 70.8% من إجمالي طلبة المسار الأكاديمي أما طلبة المسار المهني فهم يمثلون 66.7% من مجموع طلبة المسار المهني، في حين يأتي عامل عدم تضمين المقررات الدراسية لتلك المعارف في المقام الثالث بنسبة تمثيل مقدرة بـ: 44.4% وفي الأخير عامل نوعية الأساتذة المؤطرين بنسبة بلغت 33.3% وهنا نسجل القيمة المرتفعة لطلبة المسار المهني والتي تنظر إلي نوعية الأساتذة المؤطرين كعامل مؤثر حيث بلغت نسبتهم 58.3% من مجموع طلبة المسار المهني.

هذا فيما يتعلق بالأسباب أما عن تغطية النقص المسجل لذي مفردات عينة الخريجين في المعارف النظرية وكيفية سد الفجوة بين المعارف النظرية المكتسبة خلال مرحلة الإعداد الجامعي ومتطلبات ومهام الوظيفة التي يشغلونها، فإننا نجد أن 52% من المفردات التي أقرت بالنقص في المعارف النظرية أكدت أنها تمكنت من تجاوز الفارق بين النقص في المعارف النظرية ومتطلبات الوظيفة، في حين أن 5% تمكنت نوعا ما من سد الهوة بين المعارف النظرية المكتسبة خلال الإعداد الجامعي ومهام الوظيفة أما 42.5% منهم فلم

تتمكنوا من تدارك ذلك النقص [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول (33) في الملحق الخاص بالجدول]. والرسم البياني التالي يوضح لنا طرق وكيفية تدارك النقص المسجل بين المعارف النظرية المكتسبة وأعباء الوظيفة.



الشكل رقم (87): طرق تدارك النقص المسجل في المعارف النظرية

يتضح لنا مما سبق أن غالبية مفردات خريجي القسم تمكنت من ردم الهوة عن طريق المجهودات الفردية المتمثلة أساساً في مطالعة الكتب والمراجع العلمية وعن طريق تصفح الإنترنت حيث يمثلون 76.5 % في حين جاء الاحتكاك بأصحاب الخبرة من الزملاء في العمل الأول في الصف الثاني من حيث الطرق المستعملة للتدارك وذلك بـ: 63 % أما الزملاء من مكاتب الدراسات فقد شكلت هذه الطريقة 21 % ويرجع ذلك لأن مستعملي هذه الطريقة هم في الأساس ممن توجهوا إلى النشاط المقاولاتي مع الأخذ بعين الاعتبار التفاوت بين نسب المفردات التي توجهت نحو الوظيفة العمومية والمتوجهة للنشاط المقاولاتي، وهذا ما سبق وأن أشارت إليه إحدى نتائج الدراسات السابقة لصاحبها " الأزهر العقبي، بلعربي أسماء " .

والنقطة المسجلة هنا والتي يجب تسليط الضوء عليها هي ضعف قنوات التواصل والاتصال بين الخريجين وأساتذتهم من الجامعة حيث نادراً ما يتوجه الخريجين إلى أساتذتهم للاستفسار وطلب المعلومة حيث تقدر نسبة المفردات التي قامت بالاتصال بأساتذتهم 7.4 % فقط فهل مرد ذلك للطلبة أو لعدم تجاوب الأساتذة؟ والنقطة الثانية هي غياب الدورات التكوينية سواء داخل مؤسسات الوظيفة العمومية أو من طرف هيئات خاصة تأخذ على عاتقها مهمة تقديم خدمة لمن هم في حاجة لها، وفي هذا الصدد يمكن لنا إرجاع ذلك لضعف روح المبادرة من طرف الأساتذة وذلك بالقيام بتنظيم دورات تكوينية سواء في الجوانب النظرية أو التطبيقية بالخصوص، حيث شكلت نسبة المفردات التي تمكنت تغطية النقص عن طريق الدورات التكوينية 9.9 %، وغالبا ما تكون هذه الدورات خارج الولاية وذلك في الولايات الكبرى وبالتالي قلة فرص المشاركة فيها.

إن المغالاة في جعل التكوين الجامعي مرتبطاً بدرجة كلية بسوق العمل أرى فيه تحيداً لوظيفة التكوين الجامعي التي هي الأساس بناء المعرفة، وكأن التعليم بات سلعة تسوقها الجامعة أو أنها أضحت في خدمة أصحاب الرأسمالية، وهذا ما ذهب إليه "جون ديوي" عندما طرح إمكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة صغيرة يتعلم فيها التلاميذ خبرات تفيدهم في حالة خروجهم إلى سوق العمل المبكر أو خلال مراحل التعليم اللاحقة، وإلي ذلك الطح تصب تصورات "ماركس" و "انجلز" في أن عملية التعليم التي توجد في المجتمعات الرأسمالية تدخل ضمن العناصر اللامادية التي تسيطر عليها الأيديولوجية الرأسمالية وتدخل في نطاقها، والتعليم ما هو إلا وسيلة لتعليم النشئ كيفية استيعاب هذه الأيديولوجية والإيمان بها والخضوع والامتثال لقواعدها وتوجيهاتها، والافتناع المستمر بها، أو كما حاولت زوجة "لينين" ان تطور المؤسسات التعليمية في الاتحاد السوفياتي سابقاً، وتجعل من هذه المؤسسات بمثابة ورش ومصانع ووحدات تدريبية تعمل على اكساب الطلاب خبرات مهنية وفنية تفيدهم في الحياة

المستقبلية والمهنية لهم، كما سعت من ناحية أخرى إلى تغيير مضمون العملية التعليمية بجعل المدرسة أو الجامعة وأهدافها موجهة لتوجيه التلاميذ نحو الحياة الإنتاجية المستقبلية في المجتمع.

وتأسيساً على ما سبق هل التعليم للتوظيف أم لبناء العقل وتنمية القدرات للإنسان، فالتعليم بشكل عام والجامعي على وجه الخصوص عملية ديناميكية تستهدف الإنسان كغاية بحد ذاته، ولما كان الإنسان هو غاية التنمية وهدفها الرئيسي فإن التعليم يجب أن يوجه نحو بناء قدرات الإنسان علمياً ومعرفياً ومهاراتياً وتمكينه من توسيع الخيارات أمامه لاستدامة التحصيل العلمي، وهنا يأتي العمل كنتاج مخطط ومقصود لعملية بناء قدرات الأفراد وتمكينهم الأمر الذي تتسع فيه مجالات العمل وتنوع وفق تنوع وتعدد مجالات التحصيل العلمي، ومعنى ذلك أن التحصيل العلمي لا يكون مرتبطاً بأفق محدود تشكل في سوق العمل المحدود أيضاً⁽¹⁾

3- الكفاية المهنية ومتطلبات الوظيفة:

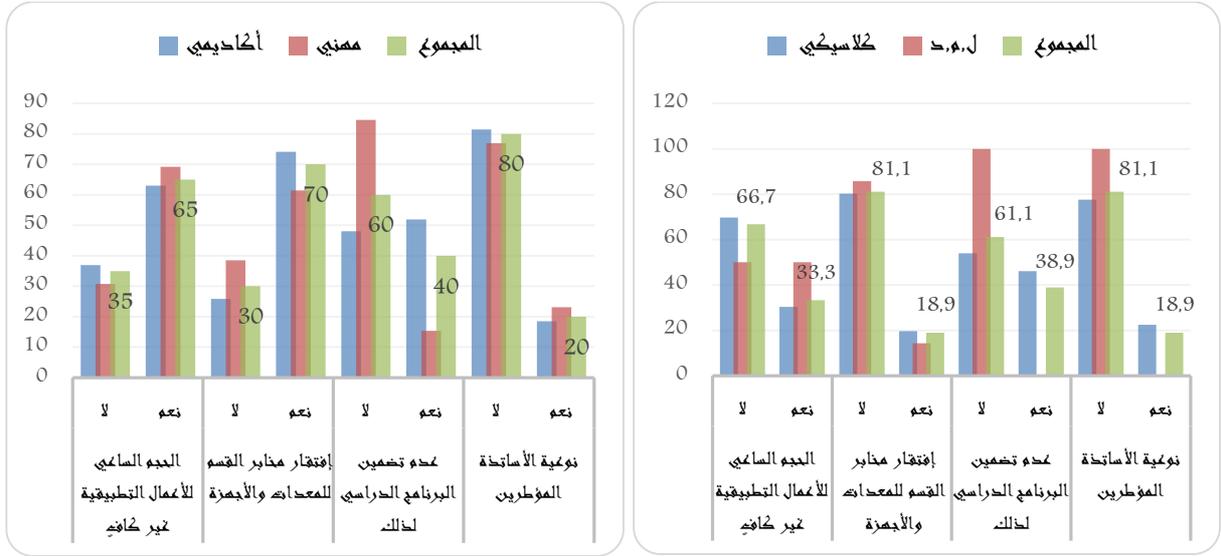
إن الكفاية المهنية هي نتاج السياسات والبرامج التكوينية المتضمنة للزيارات والتربصات الميدانية بشكل كافٍ ولساعات الأعمال التطبيقية بحجم ساعي كبير، إن التوجه العالمي في مجال الإعداد الجامعي في التخصصات التطبيقية هو إشراك القطاع الخاص في جميع مراحل التعليم بدءاً من عروض التكوين المطروحة وبرامجها إلى تحمل أقساط من العملية التكوينية كالتربصات الميدانية، حيث نجد في هذا الإطار أن الحجم الساعي المخصص للمهارات التطبيقية أكبر من الحجم الساعي المخصص للمعارف النظرية وهذا من منطلق الدراسات المستفيضة لمتطلبات القطاع الخاص واحتياجاته من اليد العاملة المؤهلة التي يحتاجها، ومن

(1) فؤاد الصلاحي: التعليم العالي في اليمن "خصائصه ومشكلاته"، تاريخ الاطلاع: 15 مارس 2016، تحميل من موقع: Vb1.alwazer.com/t5488.html.

ثم فهو شريك في العملية التعليمية لذلك يطلق على هذا النوع من التعليم: التعليم التشاركي أو التعاوني.

ان الكفاية المهارية والتطبيقية لدي مفردات عينة خريجي القسم متدنية إلي حد يجعل حجم الهوة بين متطلبات الوظيفة ومهامها ومستوى الكفاءة المهارية التطبيقية المكتسبة خلال مرحلة الإعداد الجامعي كبير ويصعب ردمها والوصول إلي مرحلة التوافق بينهما، حيث تؤكد نتائج دراستنا أن 95.7 % من مفردات خريجي القسم يقرون بعدم كفاية المهارات التطبيقية التي تلقوها خلال تكوينهم الجامعي في مقابل أن 4.3 % منهم يرون أن المهارات التطبيقية التي اكتسبوها خلال إعدادهم الجامعي كافية لمتطلبات واحتياجات الوظيفة التي يشغلونها، أما بالنسبة لمفردات عينة طلبة السنة الثانية ماستر ومدى رضاهم عن المهارات التطبيقية المكتسبة خلال سنوات التكوين الجامعي نجد أن 69 % من مجموع مفرداتها غير راضية بمستوى المهارات التطبيقية المكتسبة أما إذا تتبعنا هذه النقطة من زاوية المسار الدراسي المتبع لدى الطلبة فإن النتائج لن تتغير حيث نجد أن 69.2 % من طلبة المسار الأكاديمي غير راضون عن مستوى المهارات المكتسبة خلال سنوات الإعداد الجامعي وفي نفس الاتجاه سارت مفردات طلبة المسار المهني فنجد أن 68.4 % منهم غير راضون المهارات التطبيقية المكتسبة، لكن هذا مخالف لما يجب أن يكون حيث يفترض أن طلبة المسار المهني تم اعدادهم وتكوينهم بناءً على مهارات وظيفية معينة لكن كما أشرنا في المرات السابقة أن غياب دراسات عن وضعية سوق العمل واحتياجاته قبل فتح عروض التكوين شيء ضروري وأساسي وإلا يصبح لا فرق بين التكوين في المسار الأكاديمي و التكوين في المسار المهني ، حيث أن المسلكان الأكاديمي والمهني لا بد وأن يستندان إلي قاعدة مشتركة خلال السنة الأولى ويختلف المسلكان ابتداءً من السادسي الثالث. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدولين (34) إلى (35) في الملحق الخاص بالجدول]. أما عن أسباب وعوامل ضعف التحصيل في شق

المهارات التطبيقية لدي كل من فئة خريجي القسم وفئة طلبة السنة الثانية ماستر فالرسمان البيانيان الآتيان يوضحان لنا الأسباب والعوامل التي تقف وراء ذلك.



الشكل رقم (89): عوامل عدم الرضا عن المهارات التطبيقية المكتسبة بالنسبة لطلبة الماستر (%)

الشكل رقم (88): عوامل عدم كفاية المهارات التطبيقية مع متطلبات مهام الوظيفة للخريجين (%)

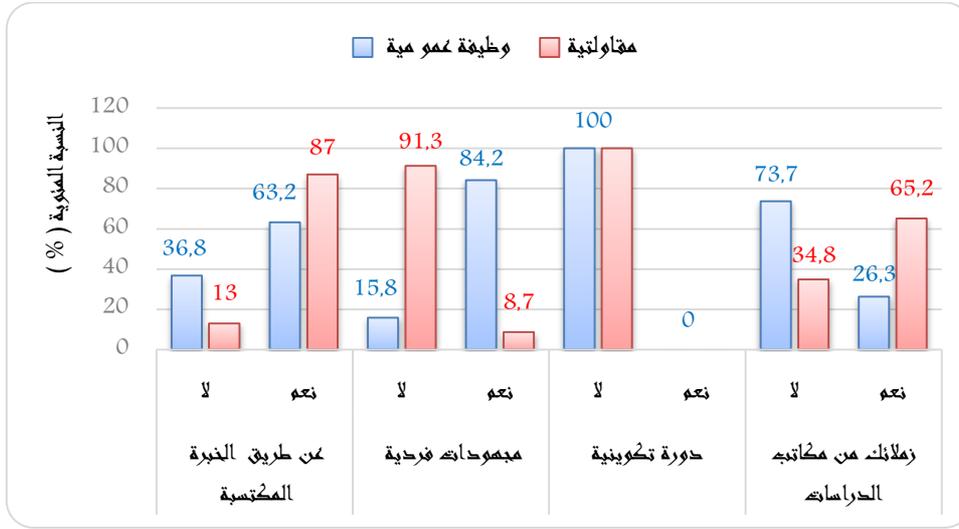
يتبين لنا من خلال الرسم البياني أعلاه المتعلق بمفردات عينة خريجي القسم الذين أكدوا عدم كفاية المهارات التطبيقية التي اكتسبوها خلال مرحلة تعليمهم الجامعي مع متطلبات وظيفتهم التي يشغلونها أن 38.9% منهم يردون ذلك لعدم تضمين المقررات الدراسية لبعض المهارات التطبيقية حيث يعد السبب الأكثر تأثيراً في عدم كفاية المهارات التطبيقية، والأكثر تمثيلاً بين العوامل الأخرى، وإذا نظرنا له بحسب نمط التكوين نجد أن ولا مفردة من مفردات نظام (ل.م.د) ترى بأنه هو السبب وراء عدم كفاية المهارات التطبيقية مع متطلبات وظيفتهم، في حين نجد أن هناك 35 مفردة من النظام الكلاسيكي أي بنسبة 46.1% من طلبة النظام الكلاسيكي ترى بأنه هو السبب المباشر، وفي المقام الثاني يأتي الحجم الساعي المخصص لأعمال التطبيقية حيث نجده يمثل نسبة: 33.3% من إجمالي مفردات العينة موزعة وهنا

نجد أن طلبة نظام (ل.م.د) هم الأكثر تأثراً بهذا العامل حيث نجد أن 50 % منهم يقرون بذلك، أما طلبة النظام الكلاسيكي فنجد أن 30.3 % منهم من يرى بأنه عامل مؤثر في كفاية المهارات التطبيقية المكتسبة مع متطلبات العمل في حين تقاسم كل من عامل نوعية الأساتذة المؤطرين وعامل افتقار مخابر القسم للمعدات والتجهيزات نفس النسبة وهي: 18.9 % من إجمالي مفردات العينة.

إن المتتبع للعوامل الكامنة وراء عدم الرضا بمدى كفاية المهارات التطبيقية وهذا بالنسبة لعينة طلبة السنة الثانية ماستر نجد كما بينه لنا الشكل رقم (89) أعلاه أن عامل افتقار مخابر القسم للتجهيزات والمعدات ومدى ملاءمتها مع عدد الطلبة في الأفرج التربوية هو الأكثر تأثيراً وتميلاً بحسب مفردات العينة وذلك بنسبة مقدرة بـ: 70 % حيث بلغت حصة طلبة المسار الأكاديمي 74.1 % من مجموع طلبة المسار الأكاديمي أما حصة طلبة المسار المهني فقدرت بـ: 61.5 % من مجموع طلبة المسار المهني، ويأتي عامل عدم كفاية الحجم الساعي المخصص للأعمال التطبيقية في المقام الثاني حيث قدرت نسبة بين إجمالي مفردات العينة بـ: 65 % موزعة بين 69.2 % من إجمالي طلبة المسار المهني و 63 % من إجمالي طلبة المسار الأكاديمي، و يأتي عامل عدم تضمن البرامج والمقررات الدراسية لتلك المهارات في المقام الثالث بنسبة بلغت 40 % من إجمالي مفردات العينة أما عامل نوعية الأساتذة المؤطرين فدرجة تأثيره محدودة حيث بلغت نسبة تمثيله 20 % من مجموع مفردات مجتمع الدراسة.

من خلال ما سبق نستشف أن هناك تطابق شبه كلي بين النتائج السالفة ونتائج الدراسة التي قام بها "مجدي محمد يونس" والمعنونة بـ: "مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي" والتي سبق سردها في الدراسات السابقة، والمرتبطة بأسباب عدم ملائمة خريجي الجامعات مع احتياجات سوق العمل.

هذا فيما يتعلق بالأسباب أما عن تغطية النقص المسجل لدي مفردات مجتمع الدراسة الخاص بالخرجين في المهارات التطبيقية وكيفية سد الفجوة بينها ومتطلبات ومهام الوظيفة التي يشغلونها، فإننا نجد أن 48.3% ممن أقروا بالنقص لديهم لم يتمكنوا من تغطية الفارق بين المهارات التطبيقية المكتسبة خلال مرحلة التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة التي يشغلونها، في حين أن 30.3% منهم أكدوا أنهم تمكنوا من تجاوز وتغطية الفارق بين المكتسبات المهارية التي تلقوها ومتطلبات الوظيفة التي يشغلونها، أما 21.3% منهم فيرون أنهم لم يتمكنوا من ردم الهوة بين مكتسباتهم التطبيقية ومتطلبات وظيفتهم الحالية. [لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الجدول (36) في الملحق الخاص بالجدول] أما الرسم البياني الآتي فسيوضح لنا الطرق المتبعة في تجاوز وتدارك هذا الفارق.



الشكل رقم (90): طرق تدارك النقص المسجل في المهارات التطبيقية

يتيح لنا الرسم البياني أعلاه تتبع طرق تدارك الفارق المسجل بين المهارات التطبيقية ومتطلبات الوظيفة وذلك بحسب طبيعة نشاط مفردات العينة، فالنسبة لمفردات الدراسة التي تمارس نشاط مقاولاتي نجد أن غالبيتهم تمكنوا من تجاوز ذلك الفارق عن طريق الخبرة المكتسبة

في عملهم خصوصاً إذا أخذنا بعين الاعتبار أن من بين شروط منح اعتماد مكتب دراسات هو إثبات خبرة مهنية لا تقل عن 5 سنوات عمل، لذلك كانت هذه الطريقة هي الأكثر اعتماداً وتمثيلاً وذلك بنسبة قدرت بـ: 87 % في حين جاء الاعتماد على الزملاء من مكاتب الدراسات في المقام الثاني من حيث الاعتماد والتمثيل وذلك بنسبة قدرت بـ: 65.2 %.

أما بالنسبة لمفردات الدراسة التي تشغل في قطاع الوظيفة العمومية فنجد أن المجهودات الفردية المبذولة من طرفهم مثل العودة لمطالعة المراجع وتصفح الإنترنت هي الوسيلة الأكثر تمثيلاً واعتماداً لديهم وذلك بنسبة تمثيل قدرت بـ: 84.2 % في حين أن تجاوز الفارق عن طريق الخبرة المكتسبة من سنوات العمل سواء في عملهم الأول أو عن طريق الخرجات الميدانية جاءت في المقام الثاني بنسبة قدرت بـ: 63.2 % أما تجاوز الفارق عن بواسطة الاتصال بزملائهم من مكاتب الدراسات فقد كانت من بين أقل الطرق اعتماداً حيث لم تتعدى نسبتها 26.3 %، في حين النقطة المشتركة بينهما هو انعدام تمثيل الاعتماد علي دورات تكوينية بين الطرق المستعملة وهو مؤشر علي النقص المسجل في هذا مجال الدورات التكوينية ذات العلاقة بالمهارات التطبيقية.

وهنا تحضرني إحدى النتائج التي توصل إليها مجدي محمد يونس في دراسته المعنونة بـ: "مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي" والتي سبق لنا تناولنا في عنصر الدراسات السابقة والتي تنص على:

أن أهم السياسات التي يمكن أن تسهم في تحقيق الملائمة بين الخريجين واحتياجات سوق العمل تركزت في ضرورة تطوير المناهج الجامعية وربطها بالتغيرات الحالية والمستقبلية في مجالات العمل المختلفة والتوسع في فتح الأقسام ذات الصلة بالوظائف الأكثر احتياجاً في سوق العمل والتوسع في قبول الطلاب في الأقسام العلمية والتطبيقية ومشاركة القطاع الخاص

في رسم سياسة القبول بالجامعات واستحداث لجان مشتركة للتنسيق بين خطط التكوين الجامعي واحتياجات سوق العمل.

خامساً: الإجابة على تساؤلات الدراسة:

1- الإجابة على التساؤل الأول:

بناءً على ما تقدم خلال تحليل ومناقشة نتائج هذه الدراسة نجد أن هناك فروق ذات دلالة بين النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د) وذلك على مستوى محتوى المقاييس المدرسة، والقيام بالزيارات الميدانية، وكفاية الحصص التطبيقية لاكتساب المهارات التطبيقية، فمن خلال استقراء وجهات نظر مختلف الفاعلين الميدانيين في العملية التكوينية الجامعية وهذا بالنسبة لطبيعة محتوى المقاييس المدرسة ندرك أن نظام (ل.م.د) لم يأتي بإضافة جديدة على هذا المستوى، بل بالعكس فالأرقام تبين لنا المستوى الانحداري لقيم بعض المؤشرات حيث سجلنا أنه بعد ما كانت قيم طبيعة محتوى المقاييس في بعض من المؤشرات كغلبة الجانب التطبيقي والتعمق ذات نسب دلالية في النظام الكلاسيكي باتت في ظل نظام (ل.م.د) منعدمة أو ذات نسب متدنية، ويرجع ذلك في نظرنا بالأساس إلى مقتضيات المنطلقات التي يقوم عليها نظام (ل.م.د) كتقليص سنوات الدراسة ونظام السداسي...

أما بالنسبة لشق القيام بالزيارات الميدانية فإننا نجد أن النظام الكلاسيكي يتميز بنوع من التوازن في التوزيع من حيث الأهداف والغايات المرجوة من الزيارات الميدانية، وذلك من حيث تحقيق نوع من التوازن والتقارب بين تعميق المعارف النظرية واكتساب المزيد من المهارات التطبيقية، في حين تكمن المفارقة في أن غالبية مخرجات نظام (ل.م.د) يرون بأن الغاية من الزيارات الميدانية كان استكشافي، وهذا ما سينعكس حتماً على جودة مخرجات هذا النظام في الشق

المتعلق باكتساب المهارات التطبيقية ويجعل من الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية الملاذ الوحيد لاكتساب المهارات التطبيقية ومهارات التعامل والتحكم في الآلات. إن عدد الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية غير كافية إطلاقاً لاكتساب المهارات التطبيقية، ف 92.2 % من مفردات عينة الخريجين أكدت عدم كفاية الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية لاكتساب المهارات التطبيقية أما 7.4 % منهم فتري غير ذلك، في حين إذا أجرينا مقارنة بين النظامين الكلاسيكي ول.م.د فإننا نجد أن جميع مفردات الدراسة في نظام (ل.م.د) أكدت عدم كفاية الحصص التطبيقية لاكتساب المهارات التطبيقية أي بنسبة 100%، أما في النظام الكلاسيكي فنجد أن 76.6 % منهم يرون عدم كفايتها لاكتساب المهارات التطبيقية، ويمكن لنا إعطاء تبرير لذلك بمدة التكوين ومن ثم الحجم الساعي الأسبوعي المخصص للأعمال التطبيقية في النظام الكلاسيكي بخلاف نظام (ل.م.د) الذي تميز بتقليص مدة التكوين.

2-الإجابة على التساؤل الثاني:

لم يكتب النجاح للإصلاحات الجامعية المتمثلة في نظام (ل.م.د) والتي باشرتها الجامعة الجزائرية منذ 2004 وهذا على مستوى المحددات الثلاثة الآتية: أولاً انفتاح قسم الري والهندسة المدنية علي البيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة به حيث نجد أن 88.5 % من مفردات عينة الأساتذة يؤكدون أن تطبيق نظام (ل.م.د) لم يُمكن القسم من الانفتاح على البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الملائمة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وفي المقابل نجد أن جميع مفردات العينة يرون أنه بعد تطبيق هذه الإصلاحات أصبح التكوين الجامعي يغلب عليه الكم على حساب نوعية المخرجات.

وزيادة على ذلك فإن 57.7 % من مفردات عينة الأساتذة يؤكدون عدم إبرام القسم لأي من الاتفاقيات مع الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين ويرجعون ذلك بالدرجة الأولى إلى غياب

آليات التواصل بين الطرفين، وهنا يمكن لنا القول أن كل من الطرفين ينتظر في الآخر وكأن كل واحد منهما يقول في قرارة نفسه هو من يحتاجني، أو كلاهما، أو على الأقل أن أحدهما لا يدرك ما يحتاج من الآخر وهذا ما يدل علي غياب الهدف والرؤية وعدم وضوحها، ودليل ذلك هو نسبة مؤشر غياب الاستراتيجية الذي نجده ممثلاً بنسبة قدرت بـ: 53.3 % من جهة وعامل ضعف روح المبادرة لدي القائمين على هذه الهيئات والمؤسسات حيث تقدر نسبة تمثيله بـ: 46.7 % ، أما عامل العلاقات الشخصية للمسؤولين وعامل غياب الثقة بين الطرفين فنجدهما يحتلان مناصفة نفس قيمة التمثيل بين مفردات العينة .

على الرغم من قلة الاتفاقيات المبررة بين الطرفين والمقدرة بـ: 42.3 % من مفردات عينة الأساتذة فإن جُل هذه الاتفاقيات كانت مع القطاع العام، وهنا نسجل الغياب التام للقطاع الخاص إما لعدم وجوده أصلاً وهذا مستبعد، أو لصغر حجم مؤسسات القطاع الخاص وعدم قدرتها على بلورة احتياجاتها على النحو الذي يمكنها من إبرام هذه الاتفاقيات، كما أن مجالات هذه الاتفاقيات كانت في مجملها تتمحور حول الزيارات والتربصات الميدانية بنسبة قدرت بـ: 45.5 % في حين لم نجد ولو اتفاقية واحدة تنص إحدى بنودها حول تلبية الاحتياجات من الموارد البشرية، أو في مجال الاستفادة من الخبرات الجامعية.

ثانياً الذاتية في التعلم والعمل فعلى الرغم من العمل الدؤوب الذي يقوم به الأساتذة في إطار استقلالية الطلبة عنهم في عملية التعلم والعمل وذلك عن طريق زيادة العمل الفردي للطلبة، فإن 81 % من مفردات مجتمع الدراسة الخاص بطلبة السنة الثانية ماستر يقرون بأنهم صادفتهم صعوبات جمة خلال القيام بالأعمال الفردية المنوطة بهم والمتمثلة أساساً في تحضير حصص الأعمال التطبيقية والأعمال الموجهة والقيام بالبحوث المصغرة وحل التمارين المقترحة من الأساتذة.

إن عدم اكتساب الطلبة الذاتية في التعلم والعمل لا يمكن إرجاعها إلى الأساتذة بأي حال من الأحوال، ذلك لأن جميع أساتذة القسم يعملون في اتجاه استقلالية الطالب واكتسابه

الذاتية في التَّعلُّم والعمل، لكن بالرغم من ذلك لا الطلبة تمكنوا من اكتساب الذاتية والتعلم فـ: 87.5 % من أساتذتهم يرون ذلك، ولا هم - الأساتذة-تمكنوا من تقليص تأثيرات نظام التعليم في إطار سداسي فجميع مفردات عينة الأساتذة يقرون بفشل ومحدودية سياسة العمل في اتجاه استقلالية الطالب في الحد من تأثيرات نظام التعليم في إطار سداسي.

يرجع الأساتذة أسباب عدم اكتساب الطلبة الذاتية في التَّعلُّم والعمل إلى عوامل مرتبطة بالأساس بالطلبة، حيث نجد أن 50 % منهم يرون أن معظم الطلبة يتكلمون على الأستاذ في العملية التعليمية وينتظرون منه القيام بكل شيء، أضف إلى ذلك أن 34 % من الأساتذة يرون أن مستوى الطلبة متدني ولا يمكنهم التكيف مع هذا الأسلوب التعليمي المبني على الاستقلالية عن الأستاذ في العملية التعليمية، في حين نجد أن عاملي تدني مستوى التحصيل وأهمية الأستاذ في تغطية الضعف لدي الطلبة إحتمل كل واحد منهما نسبة 8 % من مجموع آراء الأساتذة المعبر عنها.

ثالثاً عروض التكوين: حيث فشل نظام (ل.م.د) مرة أخرى في رهان استقطاب المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين للمشاركة والمساهمة في عروض التكوين ذات المسار المهني، وما الضغط الكبير المسجل سنويا على مسابقة الماستر والدكتوراه من قبل طلبة النظام إلا لدليل على فشل هؤلاء في الالتحاق بعالم الشغل، ذلك لأن القطاع الاقتصادي "مهلهل" وعاجز عن تقديم عروض مهنية، وأن الأساتذة ركزوا منذ بداية تطبيق النظام على العروض البيداغوجية ذات المسار الأكاديمي.

يرجع 88.5 % من مفردات عينة الأساتذة مسألة طغيان الأكاديمي على المهني إلى ضعف الشراكة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي بالدرجة الأولى، وبدرجة ثانية يأتي إقبال الطلبة ورغباتهم الشخصية بنسبة تمثيل مقدرة بـ: 50 % أما باقي العوامل الأخرى سواء بالنسبة للطلبة أو الأساتذة فهي ضعيفة التأثير في مسألة سيطرة المسار الأكاديمي على عروض التكوين الجامعية.

بعد الشروع في تطبيق نظام (ل.م.د) تم إدخال بعض التعديلات أقل ما يقال عليها أن عمليات تجميلية لمواكبة ما يقتضيه نظام التعليم في إطار سداسي، فلم تشهد عروض التكوين تعديلات جوهرية، وكل ما في الأمر أن عروض التكوين في ظل نظام (ل.م.د) عرفت إضافة مقاييس جديدة وتعديل في محتوى بعض المقاييس وحذف في أخرى وهنا يحضرنى قول أحد الأساتذة المستجوبين: "أنه لا شيء تغير مع نظام (ل.م.د) وأن هاته الإصلاحات لا تعدو أن تكون إلا عملية "مكياج"، مست بعض أركان النظام الكلاسيكي كسنوات التكوين وتسمياته، حيث أن المهندس في النظام الكلاسيكي يقابله في نظام (ل.م.د) ماستر 2 أما بالنسبة للتكوين قصير المدي "تقني سامي" في النظام الكلاسيكي فيقابلة ليسانس" في نظام (ل.م.د). فجوهرة مازال يسير بهوي النظام الكلاسيكي.

3-الإجابة على التساؤل الثالث:

حاولنا خلال إجابتنا عن هذا السؤال الوقوف على المؤشرات الثلاثة التالية والتي ننظر لها على أنها محددات للإجابة عن تساؤلنا هذا وهي مدة التعطل وكيفية التعايش معها، إجراءات وطرق البحث عن العمل، كراء الديبلوم كأحد البدائل التي طفت على السطح في مجابهة معاناة البطالة. إن هذه الأخيرة مست خريجي قسم الري والهندسة المدنية بدرجات متفاوتة، فمدة التعطل لم تكن واحدة وذلك بين كل من مخرجات النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د)، فخريجو النظام الكلاسيكي عانوا من البطالة السافرة أكثر من خريجي نظام (ل.م.د) حيث نجد أن نسبة خريجي النظام الكلاسيكي الذين تجاوزت مدة تعطلهم أكثر من 3 سنوات تقدر ب: 11.4 % في حين أن نسبة خريجي نظام (ل.م.د) التي عرفت أكبر مدة تعطل فتقدر ب: 6.7 % وبمدة تعطل تقدر ب 3 سنوات. كما نستشف أيضاً أن أكبر نسبة من مخرجات نظام (ل.م.د) عرفت مدة تعطل تقدر بسنتين وذلك بنسبة تقدر ب: 33.3 % وأن نفس النسبة منهم تمكنت من الحصول على أول عمل في مدة لا تتجاوز 3 أشهر، في حين أن النسبة

الكبيرة من مخرجات النظام الكلاسيكي عرفت مدة تعطل تقدر بـ: 6 أشهر وذلك بنسبة 26.6 % لتأتي بعدها مدة التعطل المقدره بسنة والممثلة بنسبة 24.1 % وتليها مدة 3 أشهر بنسبة 21.5 %، إن 62.8 % من أفراد العينة يقضون فترة البطالة وهم يبحثون عن العمل والولوج لعالم الشغل، وأن درجة انخراطهم في العمل الجمعي خلال هذه الفترة ضعيف حيث لا تتجاوز 9.6 % و أن 31.9 % من مفردات العينة كانوا يفكرون في الهجرة كأحد الحلول للخروج من ويلات البطالة ويعد غياب المال لتغطية نفقات السفر كأحد الأسباب الرئيسية التي حالت دون هجرتهم.

يعتبر التسجيل لدى وكالات ومكاتب التشغيل الطريقة الأكثر اعتمادا من طرف أفراد العينة وذلك بنسبة 29 % ويليه مباشرة طريقة الاعتماد على العلاقات الشخصية أو العائلية بنسبة تقدر بـ: 25 %، ثم التقرب من مختلف المؤسسات والهيئات بنسبة تقدر بـ: 23 % وتأتي طريقة تصفح مواقع ومننديات التشغيل على شبكة الإنترنت بنسبة تقدر بـ: 12 % في حين يعتبر تصفح إعلانات التوظيف على صفحات الجرائد أقل الطرق اعتمادا من طرف مفردات الدراسة بنسبة تقدر بـ: 11 % ويمكن تفسير ذلك إما بقلة عروض التوظيف علي صفحات الجرائد أو بسبب تكلفة شراء الجرائد يوميا مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعية المادية التي يعيشها الفرد في مرحلة البطالة.

إن 94.7 % من مخرجات قسم الري والهندسة المدنية [مفردات العينة] قامت بالمشاركة في مسابقات التوظيف في حين بلغت نسبة المفردات التي تمكنت من الولوج لسوق العمل دون المشاركة في مسابقات التوظيف - دون الأخذ بعين الاعتبار المسابقة التي تم التوظيف فيها - نسبة 5.3 %، حيث جاءت غالبية المشاركات في داخل الولاية وتحديدا في القطاع العام وبنسبة قدرت بـ: 96.6 % مقابل 27 % للقطاع الخاص، في حين كانت المشاركة خارج الولاية ضئيلة وحافظ القطاع العام على صدارته في عدد المشاركات حتى خارج الولاية بنسبة

قدرت ب: 39.3 % مقابل 11.2 % للقطاع الخاص وهذا ما يعكس أفضلية التوظيف لدى القطاع العام على حساب القطاع الخاص.

إن هناك تناسب طردي بين عدد المشاركات ومدة التعطل فكلما زادت مدة التعطل كلما انخفض عدد المشاركات في مسابقات التوظيف، ويمكن لنا تفسير ذلك بالحالة النفسية التي يعيشها الفرد في تلك الفترة حيث مع الإخفاقات المتكررة للولوج لسوق العمل يتسلل الإحباط إليه ويساوره الشك تارة في نزاهة المسابقات وأن نتائج المسابقة محسومة مسبقاً، فهو بذلك يبدأ في بناء جدار - ربما من الوهم - بينه وبين مسابقات التوظيف لكن الواقع يرغمه على تصديق ذلك ويبرزها كمسلمة غير قابلة للنقاش، حيث نجده لا يشارك إلا في المسابقات التي يعد لها العدة، والمقصود هنا بالعدة العلاقات العائلية والشخصية.

بالنسبة لمجتمع الدراسة الخاص بخريجي القسم والمتكون من 94 مفردة نجد أن 21 مفردة قامت بكراء الديبلوم وذلك بنسبة 22.3 % وإذا قمنا بتتبع هذه الفئة بحسب نمط التكوين نجد أن 16 مفردة زاولت تكوينها الجامعي في إطار النظام الكلاسيكي ممثلة بنسبة 17 % في حين أن 5 مفردات زاولت تكوينها الجامعي في إطار نظام (ل.م.د) وذلك بنسبة قدرت ب: 5.3 %، وأن 71.4 % ممن قاموا بكراء الديبلوم أكدوا أن ثمن الكراء يقدر ب: 10000 دج للشهر، وإن المتتبع لمدى انتشار صيت هذه العملية في أوساط طلبة السنة الثانية ماستر والذين هم على أبواب التخرج يجد أن 93.1 % منهم على علم ودراية بهذه العملية، وأن 70.7 % من مفردات عينة طلبة السنة الثانية ماستر يرفضون كراء الديبلوم بعد تخرجهم مفضلين الولوج إلى عالم الشغل من بوابة المشاركة في مسابقات التوظيف أو البحث عن فرص العمل لدى أصحاب مكاتب الدراسات أما 29.3 % منهم لا يعارضون فكرة كراء الديبلوم ويرون بأنها مرحلة انتقالية بالنظر لشح عروض العمل ومن ثم فرص التوظيف وإذا نظرنا إلى هذه النقطة من زاوية المسار الدراسي للطلبة نجد أن طلبة المسار المهني هم أكثر استعداداً

لكراء الديبلوم مقارنة بنظرانهم من طلبة المسار الأكاديمي إذ تقدر نسبتهم بـ: 78.9 % مقابل 66.7 % من مجموع طلبة المسار الأكاديمي.

4-الإجابة على التساؤل الرابع:

إن 26.2 % من مفردات عينة خريجي القسم هم من كانت لديهم الرغبة في ولوج المقاولاتية أما الغالبية منهم أي 73.8 % لا يرغبون في ممارسة نشاط المقاوله ومن أهم الأسباب التي حالت دون ولوجهم عالم المقاولاتية هو عدم القدرة على المخاطرة وتحمل أعباء النشاط المقاولاتي فـ: 44.4 % من مجموع مفردات العينة يرون بأنه هو السبب الرئيسي و45.5 % من مجموع طلبة (ل.م.د) يرون ذلك أما نسبة طلبة الكلاسيكي فيمثلون 44.1 % من مجموع طلبة الكلاسيكي، ومن المرجح أن هذا العامل مرتبط ارتباطاً وثيقاً بشخصية الفرد ومن ثم عوامل التنشئة الاجتماعية من أسرة ومدرسة ونظام تعليمي ككل والبيئة المحيطة بالفرد كلها مجتمعة لها دورها في غرس ثقافة المقاوله لدى الأفراد.

أما بالنسبة لمجتمع الدراسة المتعلق بطلبة السنة الثانية ماستر فإننا نجد أن هناك عاملان مؤثران وبنفس نسبة التمثيل بين مفردات العينة وذلك بنسبة 57.9 % للأول هو الرغبة في الحصول على وظيفة في القطاع العام أما الثاني فهو غياب أي تصور أو فكرة مقاولاتية لدى مفردات الدراسة، والأدهى من ذلك هي النسبة المرتفعة بالنسبة لهذا العامل لطلبة المسار المهني حيث أن 80 % منهم ليس لديهم أي فكرة أو تصور مقاولاتي، فخلال سنوات الإعداد الجامعي لم يتمكن الطلبة خلالها من بلورة ولا مشروع مبدئي لحياتهم المهنية، أما طلبة المسار الأكاديمي فنجد أن 50 % منهم ليست لديهم أي تصور أ ومشروع مهني لما بعد التخرج.

إن أثر سياسات التكوين الجامعي محدود على التوجه المقاولاتي لخريجي قسم الري والهندسة المدنية فأغلبية مفردات مجتمع الدراسة الخاص بخريجي القسم أقرروا بأنهم لم يتلقوا مقياس حول إنشاء وتسيير المؤسسة و96.6 % منهم لم يشاركوا في ورشات أو أيام تكوينية حول

إنشاء وتسيير المؤسسة، أما بالنسبة لمجتمع الدراسة الخاص بطلبة السنة الثانية ماستر فنجد أن 51.7 % يؤكدون بأنهم لم يتلقوا مقياس حول المقاولاتية أو إنشاء وتسيير المؤسسة خلال مرحلة تكوينهم الجامعي، فالقائمون على سياسة التكوين الهندسي إذن كما تؤكد الأرقام السالفة الذكر لم تولوا أي أهمية لغرس وتنمية ثقافة المقاوله لدى طلبة القسم .

على الرغم من سياسات الدعم والتحفيز التي تمنحها لخريجي الجامعات إلا أن نسبة إقبالهم تبقى ضعيفة، حيث لم تتعدى نسبة المؤسسات التي تم إنشاؤها في إطار برامج الدولة سوى 17.2 % من مجموع مفردات عينة خريجي القسم في حين أن 82.8 % منهم قرروا إنشاء مؤسساتهم خارج برامج وسياسات الدولة، أما بالنسبة لمدي قابلية طلبة السنة 2 ماستر للتوجه لبرامج الدولة وإنشاء مؤسساتهم في إطارها فإننا نجد أن 62.1 % يرفضون التوجه لبرامج الدولة لخلق مؤسساتهم المصغرة في حين قدرت نسبة الراغبين منهم في التوجه لهذه البرامج ب: 37.9 % ، وإذا تطرقنا إلي هذه النقطة من باب المسار الدراسي المتبع من قبل الطلبة نجد أن طلبة المسار المهني هم الأكثر استعداداً للتوجه لبرامج الدولة حيث قدرت نسبتهم ب: 57.9 % من مجموع طلبة المسار المهني، في حين نجد أن طلبة المسار الأكاديمي يتميزون بأنهم أقل استعداداً وتحمساً للتوجه لهذه البرامج.

5-الإجابة على التساؤل الخامس:

يرى 69.2 % من مفردات عينة أساتذة قسم الري والهندسة المدنية أن الكفاءات والمهارات المستهدفة من خلال العملية التعليمية في قسمهم لا تتلاءم واحتياجات سوق العمل، ويرجع 96.2 % منهم ذلك إلى غياب رؤية واضحة عن احتياجات سوق العمل، و88.5 % منهم إلى غياب العلاقة بين الجامعة وسوق العمل من خلال مديرية التشغيل ووكالاتها المحلية والذين بحوزتهم قاعدة بيانات عن وضعية عروض والعمل وطلباته، والمتعاملين الاقتصاديين

والاجتماعيين حيث أنهم هم أول من يرصد التغيرات في بيئة الأعمال وهم بالتالي في أفضل موضع لاستشراف الطلبات المستقبلية من المهارات.

إن أكبر نسبة توافق بين المستوى المعرفي والمهاري ومهام العمل الأول بحسب نمط التكوين كانت لدي خريجي النظام الكلاسيكي بنسبة قدرت بـ: 35.1 % في حين سجلت مخرجات نظام (ل.م.د) نسبة توافق ضعيفة جداً قدرت بـ: 2.1 %، أما بحسب قطاع النشاط فالتوافق تم تسجيله في القطاع العام حيث عرف نسبة قدرت بـ: 28.7 % أما القطاع الخاص فسجل نسبة توافق ضعيفة حيث لم تتعدى 8.5 %، ذلك لإن أعباء ومهام العمل في القطاع الخاص ليست كما في القطاع العام، حيث أن أصحاب القطاع الخاص يشترطون أن تتوفر في منتسبيه قدرًا معين من الكفاية المعرفية والمهارية بغية التوافق بين المستوى المعرفي والمهاري لشاغل الوظيفة وأعبائها ومهامها.

إن 86.2 % من خريجي قسم الري والهندسة المدنية أقرروا بعدم كفاية وتناسب المعارف النظرية التي تلقوها خلال مرحلة التكوين الجامعي مع متطلبات وأعباء الوظيفة التي يشغلونها حالياً، إن المتتبع لمؤشر الكفاية المعرفية مع متطلبات الوظيفة وذلك بحسب نمط التكوين وهذا بالنسبة لعينة الدراسة الخاصة بالخريجين يجد أن النتائج لن تحيد عن سابقتها فبالنسبة لمخرجات النظام الكلاسيكي فـ: 86.1 % منهم لعدم كفاية المعارف النظرية مع متطلبات وظيفتهم، أما بالنسبة لمخرجات نظام (ل.م.د) فنجد أن 86.7 % منهم يرون عدم كفاية المعارف النظرية التي تلقوها في الجامعة مع أعباء الوظيفة الحالية التي يشغلونها، أما بالنسبة لمفردات عينة طلبة السنة الثانية ماستر فإننا نجد أن 62.1 % منهم يقرون بعدم كفاية المعارف النظرية التي تلقوها خلال مسارهم التكويني.

يعد عامل عدم تضمن المعارف في محتوى المقاييس المدرسة يعد الأكثر تأثيراً في الملائمة وتمثيلاً نسبياً من بين جميع العوامل الأخرى حيث نجده يمثل 45.7 % من مجموع إجابات

مفردات الدراسة التي أقرت بعدم كفاية المعارف النظرية، وتتنوع بين 52.9 % من إجمالي طلبة الكلاسيكي و 7.7 % لصالح طلبة نظام (ل.م.د)، فهو بذلك العامل الأكثر تأثيراً في عدم كفاية المعارف النظرية مع متطلبات مهام الوظيفة، أما بالنسبة لطلبة السنة الثانية ماستر ف: 75 % منهم يرجعون سبب عدم الرضا عن مستوى المعارف النظرية المكتسبة إلى عدم كفاية الحجم الساعي للمقاييس المدرسة.

تعددت طرق تدارك النقص المسجل في المكتسبات النظرية ف: 76.5 % من مفردات خريجي القسم تمكنوا من تحقيق ذلك عن المجهودات الفردية المتمثلة في المطالعة وتصفح الإنترنت، في حين جاء الاحتكاك بأصحاب الخبرة من الزملاء في العمل الأول في الصف الثاني من حيث الطرق المستعملة للتدارك وذلك ب: 63 % أما الزملاء من مكاتب الدراسات فقد شكلت هذه الطريقة 21 %.

إن 95.7 % من مفردات خريجي القسم يقرون بعدم كفاية المهارات التطبيقية التي تلقوها خلال تكوينهم الجامعي، أما بالنسبة لمفردات عينة طلبة السنة الثانية ماستر ومدى رضاهم عن المهارات التطبيقية المكتسبة خلال سنوات التكوين الجامعي نجد أن 69 % من مجموع مفرداتها غير راضية بمستوى المهارات التطبيقية المكتسبة أما إذا تتبعنا هذه النقطة من زاوية المسار الدراسي المتبع فنجد أن 69.2 % من طلبة المسار الأكاديمي غير راضون عن مستوى المهارات المكتسبة خلال سنوات التكوين الجامعي و 68.4 % من مفردات طلبة المسار المهني غير راضون عن المهارات التطبيقية المكتسبة. يعد عدم تضمين المقررات الدراسية لبعض المهارات التطبيقية السبب الأكثر تأثيراً في عدم كفاية المهارات التطبيقية، والأكثر تمثيلاً بين العوامل الأخرى وهذا لدى مفردات عينة خريجي القسم، وبالنسبة لعينة طلبة السنة الثانية ماستر نجد أن عامل افتقار مخابر القسم للتجهيزات والمعدات ومدى ملاءمتها مع عدد الطلبة في الأفواج التربوية هو الأكثر تأثيراً وتميلاً بحسب مفردات العينة وذلك بنسبة مقدرة ب: 70 % وجاءت حصة طلبة المسار الأكاديمي ممثلة ب: 74.1 % من مجموع طلبة

المسار الأكاديمي أما حصة طلبة المسار المهني فقدت بـ: 61.5 % من مجموع طلبة المسار المهني، ويأتي عامل عدم كفاية الحجم الساعي المخصص للأعمال التطبيقية في المقام الثاني.

إن تدارك النقص المسجل في المهارات التطبيقية ليس بالأمر الهين وذلك لغياب الدورات التكوينية في هذا الجانب أو لانعدام الوقت خاصة لدى مستخدمي القطاع العام، حيث نجد أن 48.3 % ممن أقرروا بالنقص لديهم لم يتمكنوا من تغطية الفارق بين المهارات التطبيقية المكتسبة خلال مرحلة التكوين الجامعي ومتطلبات الوظيفة التي يشغلونها، في حين أن 30.3 % منهم أكدوا أنهم تمكنوا من تجاوز وتغطية الفارق بين المكتسبات المهارية التي تلقوها ومتطلبات الوظيفة التي يشغلونها، أما 21.3 % منهم فيرون أنهم لم يتمكنوا من ردم الهوة بين مكتسباتهم التطبيقية ومتطلبات وظيفتهم الحالية.

الخاتمة والتوصيات

الخاتمة والتوصيات

إن الموازنة بين مخرجات الجامعة واحتياجات الوظيفة ومن خلالها سوق العمل عموماً هي نتاج علاقة تشاركية بين الجامعة ومحيطها، صحيح أن نظام الإصلاحات الجامعية أو ما يعرف بنظام (ل.م.د) لم يوفق إلي حد كبير في تحقيق احدي منطلقاته الأساسية والمتمثلة في ربط مؤسسات التعليم العالي بالنسيج الاقتصادي والاجتماعي المحيط بها وصحيح أننا قمنا باستيراد نظام جاهز وذلك في إطار حركية عولمة التعليم العالي. إن تطبيق هذا النظام الذي جند له أساتذة من النظام الكلاسيكي غير مكونين له، واستعمال وسائل قديمة، إلى جانب عدم تهيئة أرضية مناسبة وسياسة ناجعة، مع إغفال فكرة أن لكل بلد خصوصياته، وهذا ما أدى إلى حدوث اختلالات وبروز العديد من المشاكل التي أدت إلى فشله، ومع كل ذلك لا يمكن إلقاء كامل اللوم على نظام (ل.م.د) وإغفال الاختلالات التي يعرفها النظام الاقتصادي خصوصاً القطاع الخاص العاجز عن بلورة شخصيته واحتياجاته فهو ما يزال رهين القطاع الخدماتي وبعيد كل البعد عن القطاع الإنتاجي، وهو ما يشكل حلقة ضعف في علاقة الجامعة بيئتها الخارجية.

ما نستنتجه إذن هو أن صناع القرار في الجزائر، في تقليدهم تقليد المتلقي للسياسات الأوروبية لإدارة التعليم العالي، فقد ركزوا على الشكل وتجاهلوا المضمون بعقول أدواته تكرس التفكير الأداتي المهبوس بالإجراءات بدون الوعي النقدي لأهدافها العضوية، معززين بذلك مسارنا الدائم على خطى التبعية فقد فشلوا بهذا التوجه على أكثر من صعيد: في اختيار مسار التقليد بدل الإبداع والابتكار وفي تقليدهم للشكل بدل المضمون وفي تطبيق ما قلدهه بغير كفاءة، وفي تثبيط القوى الفكرية المحلية

القادرة على صياغة بديل أو بدائل وأخيراً في استدامه التبعية الفكرية والثقافية والاقتصادية لرؤية تكّرس الهيمنة والتنمية الأوروبيتين.

من الدراسات السابقة والنتائج التي تم التوصل إليها ومن خلال التراث النظري والدراسة الميدانية التي قمنا بها في ولاية بسكرة، يمكن لنا اقتراح مجموعة من التوصيات عسى أن تأخذ بعين الاعتبار من طرف القائمين على الشأن الأكاديمي في جامعتنا، وأن تكون نقطة انطلاقاً إلى إعادة صياغة رؤية جديدة قسم الري والهندسة المدنية تحديداً ومن خلاله لسياسات الإعداد الهندسي في جامعتنا عموماً، وتتلخص هذه التوصيات في النقاط الآتية:

✓ يجب على القائمين في قسم الري والهندسة المدنية أخذ زمام المبادرة وطرح عروض تكوينية ذات طابع مهني ومن ثم تغليب كفة المسار المهني على حساب المسار الأكاديمي، من خلال أخذ زمام المبادرة ومحاولة التقرب من الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين ومحاولة رسم خارطة طريق للجهات المستهدفة من خلال العملية التكوينية أي الجهات المستقطبة لمخرجات الجامعة ومحاولة ربط علاقة تبادلية مبنية على أساس الثقة بين الطرفين بحيث يبرز كل منهما ما يحتاجه من الآخر من رصد لمشاكلهم و طبيعة المهارات والمعارف الواجب توفرها في عامل المستقبل لكي تتواءم ومهام العمل في مؤسساتهم ومحاولة ترجمة تلك المهارات والمعارف إلى عروض تكوينية .

✓ الحرص على إحداث تخصصات ذات المسار المهني بالموازاة مع التخصصات الأكاديمية التقليدية وهنا نقترح فتح عرض تكوين ذات مسار مهني (مكاتب دراسات) يعني أساساً بأنشطة مكاتب الدراسات ومخابر التحليل، بحيث يتم إعداد عرض التكوين هذا بناءً على دراسة ميدانية لاحتياجات الوظيفة في مكاتب الدراسات وأعبائها، دون إهمال أي جانب من جوانب سواء ما تعلق بالجانب المعرفي والتقني

والتي يجب النظر إليها على أنها أساسية، وإدارية وتسييرية ومحاسبتية والتي يجب النظر إليها على أنها مكملة للجوانب الأساسية ولا غني عنها، فلا يعقل أن يجد صاحب مكتب الدراسات صعوبة في ملئ دفتر الشروط الخاص بالمناقصات.

✓ ضرورة تنمية ثقافة المقالة في الوسط الجامعي عن طريق إدراج مقياس في العروض التكوينية للتعريف بمبادئ المقالة ونشاطها ومحاولة غرس روح المقالة في طلبة القسم، عن طريق تنظيم أيام أو ورشات تكوينية من طرف مدربين مختصين في مجال المقالة، كأن يقوم واحد من مكاتب الدراسات في ولاية بسكرة ذات الخبرة واسعة بذلك خصوصاً وأن هناك نقاطاً مشتركة بين الطلبة المتمدرسين وصاحب مكتب الدراسات باعتباره مثلاً يحتذى به فيما يتعلق بالمسار والتوجه الذي سلكه في حياته المهنية.

✓ ضرورة الوصول إلى حلول عملية لكيفية ربط القسم بصفة خاصة والجامعة وقطاع التعليم العالي بصفة عامة بمجالات التنمية، ويتعلق الأمر هنا بنقل ممارسة البحث من المخابر التي تعج بها الجامعات إلى مشاكل الواقع الثقافي الاقتصادي والاجتماعي، والابتعاد عن البحوث النظرية فالجامعة الجزائرية غارقة في التنظير فغالبية البحوث الجامعية معدة في الأساس لتحصيل ترقية علمية فعلاقة البحوث الجامعية بمشاكل الواقع الاقتصادي والاجتماعي غائب تماماً الدراسات والبحوث الجامعية.

✓ ربط عالم الشغل مع الحياة الجامعية عن طريق إشراك الفاعلين الاقتصاديين في بلورة البرامج التعليمية، وفي تنظيم دورات تكوينية تدريبية في المقاولات لفائدة الطلبة، والعمل على دمج الجامعة في عملية الإنتاج بواسطة ربط مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي بالقطاعات الإنتاجية، ولن يتسنى ذلك إلا من خلال إشراك القطاع العام والخاص في تدابير الحياة الجامعية بدءاً ببلورة برامج التكوين واختيار

التخصصات لما يستجيب للتطور المهول للمهن والوظائف، وكذا التطور المتسارع للتخصصات والمتطلبات الجديدة للمقاولات والقائمة على قدرة الخريجين على المرونة وعلى روح المبادرة والقدرة على استحداث الفرص لأن المهندس المتخرج (أو ما يقابله في نظام (ل.م.د) ماستر) له إمكانية التحول من طالب عمل إلى مُخْدِثٍ له.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

❖ المصادر:

القران الكريم

السنة النبوية الشريفة

❖ الكتب:

- 1) ابو حامد الغزالي: فاتحة العلوم، مكتبة الجندي، 1322هـ.
- 2) أحمد ماهر: تقليل العمالة، الدار الجامعية "طبع، نشر، توزيع" الإسكندرية، مصر، 2000.
- 3) اسماعيل عبد الرحمان وحوي عريقات: مفاهيم ونظم اقتصادية، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2004.
- 4) البراوي راشد: الموسوعة الاقتصادية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، 1971.
- 5) بن القيم الجوزية، محمد بن ابي بكر بن أيوب الزرعي، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق: محمد جميل غازي، مطبعة المدني، القاهرة، 1961.
- 6) حسن أحمد عيسى السراحنة: مشكلة البطالة وعلاجها، اليامة للنشر والطبع والتوزيع، دمشق، بيروت، ط1، 2000.
- 7) الحاج طارق: علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- 8) حردان طاهر حيدر: مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، 1997.
- 9) حسن سيد سليمان: المدخل للعلوم السياسية، دار جامعة إفريقيا العالمية للطباعة، الخرطوم، 2010.
- 10) حسين محمد المطوع: اقتصاديات التعليم، دار القلم، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 1987.
- 11) حمدي علي أحمد: مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر 1955.
- 12) حورية توفيق مجاهد: الفكر السياسي من أفلاطون إلى محمد عبده، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الطبعة السادسة، 2013.
- 13) خالد الوزني: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة 8، عمان، 2006.

- 14) داود حسام وآخرون: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية عمان، 2001.
- 15) رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1997.
- 16) زكي رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد: 226، الكويت، 1997.
- 17) سامي سلطى عفرنج: الجامعة والبحث العلمي، ط1، دار الفكر، الأردن، 2001.
- 18) صالح خصاونة: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للبيع السريع، الجامعة الأردنية، الأردن، 2000.
- 19) صفوت عبد السلام عوض الله: الآثار الاقتصادية لعمليات غسل الأموال ودور البنوك في مكافحة هذه العمليات، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 20) ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 21) طارق الحاج: علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 1998.
- 22) عبد الرحمان يسري احمد: النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر 1997.
- 23) عبد الرحمن بن محمد بن خلدون: مقدمة بن خلدون، تحقيق: درويش الجويدي، المكتبة العصرية، بيروت، 2009.
- 24) عبد الغني النوري: اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم في البلاد العربية، دار الثقافة، الدوحة، قطر، 1988.
- 25) عبد القادر محمد علاء الدين: البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 26) عبد القادر محمد، عبد القادر عطية: النظرية الاقتصادية الكلية، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية للكتب، 1997.
- 27) عبد الله محمد بن عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، ج2، ط1، بيروت، 2000.

- (28) عبد الله محمد بن عبد الرحمن: دراسات في علم الاجتماع، دار النهضة العربية، ج2، ط1، بيروت، 1999.
- (29) عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999.
- (30) عدون ناصر دادي: البطالة والتشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- (31) علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة وأثر البرنامج الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الاسكندرية، الطبعة 1، مصر، 2005.
- (32) علي عبد الوهاب نجا: مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- (33) عمرو محي الدين: التنمية والتخطيط الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- (34) فاروق عبده فليح: اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2003.
- (35) كراجة عبد الحليم وآخرون: مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الصفا للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2001.
- (36) مايكل هامر، جيمس شامبي: إعادة هندسة نظم الأعمال في المنظمات، ترجمة شمس الدين عثمان، الشركة العربية للإعلام العلمي، القاهرة، 1995.
- (37) مجموعة من أساتذة الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة: مبادئ العلوم السياسية، القاهرة، 1992.
- (38) مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار: مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2004.
- (39) محمد طاقة وحسين عجلان: اقتصاديات الأعمال، ط1، إثراء للنشر، الأردن، 2008.
- (40) محمد علي محمد: أصول علم الاجتماع السياسي " السياسة والمجتمع في العلم الثالث"، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، بدون تاريخ.
- (41) محمد محمود غنيمي: فائض العمالة في الدول النامية، عالم الكتب، القاهرة، 1983.

- (42) محمود حسن الوادي، كاظم جاسم العيساوي: الاقتصاد الكلي تحليل نظري وتطبيقي، دار المسيرة، عمان، ط1، 2007.
- (43) مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل، ط1، عمان، الأردن، 2007،
- (44) مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، ط1، دار الحامد، عمان الأردن، 2009.
- (45) ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4. دون تاريخ.
- (46) نعمة الله، احمد رمضان وآخرون: مبادئ الاقتصاد الكلي، جامعة الاسكندرية: الدار الجامعية، 2004.

❖ المعاجم:

- (1) ابراهيم أنس وآخرون: المعجم الوسيط، ج2، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، د.ت.
- (2) ابن منظور: لسان العرب، الجزء السادس، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1996.
- (3) ابن منظور: لسان العرب، بيروت لبنان، دار لسان العرب، مادة ب. ط. ل دط، دت، ج1
- (4) أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، المجلد 1، الطبعة 1، القاهرة، 2008.
- (5) الفيروز ابادي، مجد الدين محمد بن يعقوب الشيرازي: القاموس المحيط، الجزء الثاني، فصل السين والشين، ص: 220.
- (6) معجم اللغة العربية: المعجم الوسيط، الطبعة الثالثة، الجزء الأول، 1960.

❖ المجالات:

- (1) الأزهر العقبي، بلعربي أسماء: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنياً خلال الفترة 2008-2012، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العوم الاجتماعية والانسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 16، سبتمبر 2014.
- (2) البشير عبد الكريم: تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة من خلال عقد التسعينات، مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة 1، العدد 1، السداسي الثاني 2004.
- (3) زكريا أحمد عزام، محمود حسين الوادي: تقييم المصارف لمدى كفاءة أداء خريجي الجامعات الخاصة العاملين بها - دراسة حالة: تخصص العلوم المالية والمصرفية، جامعة الزرقاء الاهلية،

- مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد: 05، جامعة الشلف، الجزائر، 2010.
- (4) زكي رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، مجلة عالم المعرفة، العدد: 226، الكويت، 1997.
- (5) عبد الله براهيمي، حميدة المختار: دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 7، جامعة بسكرة، الجزائر، فيفري 2005، ص: 97.
- (6) عبيد نهاد: البطالة والتسول بين السنة النبوية وبين القوانين الوضعية المعاصرة، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، الكويت، العدد 31، 1997.
- (7) عيسى صالحين فرج، مصطفى عبد الله محمود الفقهي: واقع تطبيق ادارة الجودة الشاملة في التعليم العالي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد 6 العدد: 14، 2013.
- (8) غربي صباح: الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العددان 2 و3، جانفي، جوان 2008.
- (9) محسن الظالمي، احمد الإمارة، أفنان الاسدي: قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 90، الجامعة المستنصرية، كلية الادارة والاقتصاد، العراق، 2012.
- (10) محمد بن عبد الله البكر، البطالة والآثار النفسية: دراسة ميدانية تحليلية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 26 العدد 51، جويلية 2010.
- (11) محمد دمان ذبيح: الاليات الاسلامية لعلاج مشكلة البطالة، رسالة ماجستير، جامعه العقيد الحاج لخضر، الجزائر، 2008، ص 17، 18.
- (12) مولاي على الزهرة: دور الأستاذ الجامعي في غرس روح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 8، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، جوان 2012
- (13) مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012.

❖ الأطروحات والمذكرات:

- 1) بلعربي أسماء: واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2014.
- 2) بوجمعة كوسة: سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005.
- 3) تيسير خضر إبراهيم خضير: سياسات وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية اثارها ودورها في حل مشكلة البطالة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، سنة 2006.
- 4) جمال سعيد محمد علي الزعيمي: الاستثمار في التعليم الحكومي وأثره في النمو الاقتصادي في اليمن خلال الفترة 1973-1993، مذكرة ماجستير في اقتصاديات التعليم والعمل، غير منشورة، الجامعة الأردنية، 1997.
- 5) حمزة مرداسي: دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010.
- 6) دباح نادية: دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2000.
- 7) دهان محمد: الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2010.
- 8) رباب أقطي: التكوين الجامعي وعلاقته بكفاءة الإطار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة باتنة، الجزائر، سنة 2008/2009.

9) سعيدة حمود: برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية دراسة ميدانية على خريجي الجامعة، مدينة بسكرة رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2008.

10) سمينة خذنة: واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009.

11) لفقيه حمزة: تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2009.

12) محمد دمان ذبيح: الآليات الإسلامية لعلاج مشكلة البطالة، رسالة ماجستير، جامعته العقيد الحاج لخضر، الجزائر، 2008.

❖ الملتيقيات والمؤتمرات:

1) راجح عرابة، حنان بن عوالي: ماهية الرأس المال الفكري والاستثمار في الرأس المال البشري، الملتيقي الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011.

2) سعيد برغل: تقويم العملية التقييمية في الجامعة، دراسة ميدانية لبعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم، أعمال ندوة: الجامعة اليوم.

3) سميرة عبد الصمد، سهام العقون: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل مواءمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتيقي دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

4) ماضي بلقاسم وبوضياف عبير: ثقافة المؤسسة والمقاولاتية، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، بسكرة، أيام 17 و18 أبريل 2010.

5) محمد البلتاجي: المواءمة بين المتطلبات الشرعية والتشغيلية لتطوير المنتجات - تطبيقات عملية-، المؤتمر العلمي الحادي عشر لعلماء الشريعة في المالية الإسلامية " سوق رأس المال الإسلامي والمصرفية الإسلامية: تقويم القضايا العالقة، 1-2 نوفمبر 2016، كوالالمبور، ماليزيا.

6) منيرة سلامي: التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر - بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة -، الملتقى الوطني حول: استراتيجية التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، الجزائر، أبريل 2012

❖ التقارير والمراسيم:

✓ المراسيم:

- 1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد:22، الصادرة في: 30 أبريل 2008 المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 15 أبريل 2008 م .
- 2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد:52، الصادرة في: 11 سبتمبر 1996 المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر .
- 3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد:84، الصادرة في: 31 ديسمبر 2003 المرسوم الرئاسي 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003 م .
- 4) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد:19، الصادرة في: 27 مارس 2011 المرسوم الرئاسي رقم 11 - 133 المؤرخ في 22 مارس سنة 2011 .
- 5) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد:06، الصادرة في: 25 جانفي 1996 المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 .
- 6) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد:05، الصادرة في: 30 جانفي 2008، المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ في 27 جانفي 2008 م .

✓ التقارير:

- 1) تقرير الوكالة الولائية للتنمية الاجتماعية، فرع ولاية بسكرة.
- 2) المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، اقتصاديات التعليم، الكويت، 2012.
- 3) المندوبية السامية للتخطيط، النشاط، الشغل والبطالة، المملكة المغربية، 2009.
- 4) معطيات مستقاة من الوكالة المحلية لدعم وتشغيل الشباب، ولاية بسكرة، سنة 2014.
- 5) منشورات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، فرع ولاية بسكرة.
- 6) منشورات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع ولاية بسكرة.
- 7) منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، الوكالة الولائية، بسكرة.
- 8) منشورات الوكالة الولائية للتشغيل فرع ولاية بسكرة.

- (9) منشورات جامعة محمد خيضر بسكرة، مصلحة الإحصائيات جامعة بسكرة.
- (10) منشورات مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية. بسكرة.
- (11) منظمة الأمم المتحدة: تقرير التنمية البشرية لسنة 2004.
- (12) منظمة العمل العربية: إحصاءات التشغيل والهجرة والتنمية البشرية في البلدان العربية لعام 2010.
- (13) منظمة العمل العربية: التقرير العربي الثالث حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، القاهرة، 2012.
- (14) تقرير الوكالة الولائية للتنمية الاجتماعية، فرع ولاية بسكرة.

❖ مواقع النت:

- 1) Fmi : <http://data.lesechos.fr/pays-indicateur/algerie/taux-de-chomage.html>
- (2) إبراهيم القصاب: المنبر الديمقراطي التقدمي، البحرين، تاريخ التحميل: 2012/30/05، موقع التحميل: www.almenber.com/articles.asp
- (3) اسامة مطاطلة: التعليم العالي في الجزائر: "قراءة في ثنايا نظام الأمل أم دي" تاريخ التحميل: 20 فيفري 2016، موقع التحميل: <http://www.jadaliyya.com/pages/index/23882>
- (4) عبد الرحمان تشوري: مكافحة البطالة في إطار الخطة التنموية العاشرة السورية، يوم التحميل: 2007/03/05، موقع التحميل: <http://www.rezgar.com>
- (5) فؤاد الصلاحي: التعليم العالي في اليمن "خصائصه ومشكلاته"، تاريخ الاطلاع: 15 مارس 2016، تحميل من موقع: Vb1.alwazer.com/t5488.html
- (6) مجدي محمد يونس: مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي، مجلة الجالية، دراسات وبحوث، تاريخ الاطلاع: 2012/8/20، على الساعة 10:00، موقع التحميل: <http://www.aljaliah.net/articles-action-show-id-217.htm>
- (7) محمد بن عبد الله البكر، البطالة والآثار النفسية: دراسة ميدانية تحليلية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 26 العدد 51، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية، جويلية 2010، تاريخ التحميل: 2011/09/11، موقع التحميل: <http://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/54625>

- 8) المعهد العربي للتخطيط: مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، العدد 6، الكويت، 2003، ص 13، تحميل من موقع: www.arab-api.org/.../101_develop_bridge16.pdf بتاريخ 2014/02/03.
- 9) الوافي الطيب، بهلول لطيفة: البطالة في الوطن العربي: أسباب وتحديات، تاريخ التحميل: 2014/01/29، موقع التحميل: <http://www.docstoc.com/docs/159577640>
- 10) <http://www.elkhabar.com/ar/autres/clinique/439544.html#sthash.TFk6Vi5y.d>
- 11) <http://www.onea.dz/?p=1965>
- 12) http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chomage_2010.pdf
- 13) http://www.univ_setif2.dz/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=45&Itemid=241&lang=ar

Références en langue étrangère :

✓ Les livres :

- 1) A – Francoi, Manuel D'organisation, Organisation De L'entrepreneur, Les Editions D'organisation, ToMe 2, Paris, 1983.
- 2) Alain Fayolle, Le Métier De Créateur D'entreprise, Les Editions D'organisation, Paris, 2003.
- 3) Berbaum .j. Etude de systémique des actions de formation, P.U.F. Paris.1982.
- 4) Drucker Peter, Les Entrepreneur, Traduit De L'américain Par Hoffman Patrice, Editions Jean – Claude Lattes, 1985.
- 5) Entreprise, Edition De Nouveaux Horizons, France, 1989.
- 6) Hans Morgenthau, Politics Among Nations, Alfred Knopf, New York.5th ed.,1975.
- 7) Liabes Djillali : Entreprises Entrepreneurs Et Bourgeoise D'industrie, Sociologie De L'entreprendre, DEA, 1988, Tom 1.

- 8) Machael Hammer, James Champy, le Reengineering : Réinventer l'entreprise pour une amélioration spectaculaire de ses performances, Dunod, Paris, 1993.
- 9) Mark Casson, L'entrepreneur, Edition D'economica, Paris, 1991.
- 10) Pierre-Andre Julien Et Michel Marhesnay, L'entrepreneuriat, Edition Economica, Paris, 1996.
- 11) Robert D Hisrich Et Michel P. Peters, Entrepreneurs hip : Lancer, Elaborer Et Gérer Une
- 12) Sophie Boutillier Et Dimitri Uzunidis, L'entrepreneur : Une Analyse Socio-Economique, Edition D'économica, Paris, 1995.

✓ **Les revues :**

- 1) Alain Fayoll et Azzedine Tounes, " L'odyssée d'un concept et les multiples figures de l'entrepreneur " Problèmes économiques, N° 2.918, février 2007.
- 2) Azzedine Tounes, Evolution De La Recherche Dans Le Champ De L'entrepreneuriat, revue algerienne de management, ram n 01

✓ **Thèses et mémoires :**

- 1) Azzedine Tounès:" L'intention Entrepreneuriales ; Une Recherche Comparative Entre Des Etudiants Suivant Des Formations En Entrepreneuriat (Bac+5) Et Des Etudiants En Dess Caae", Thèse Pour Le Doctorat En Sciences De Gestion (France : Université De Rouen, 2003.
- 2) Christien Bruyat, *Création D'entreprise : Contributions Epistémologiques Et Modélisation*, Thèse De Octorat De Sciences De Gestion, Université Pierre Mendés France (Grenoble II) Ecole Supérieure Des Affaires, 1993.

✓ Les congrès, les séminaires et les journées scientifiques :

- 1) Bouzid. Nabil & Chofri. Mohamed Sghir : Evaluation de qualité de la formation universitaire en rapport avec l'employabilité des diplômés. Revue de L'Université Mohamed Khider-Biskra- Vice Rectorat de la Formation Supérieure, de la Formation Continue et des Diplômes. II^{ème} Séminaire National sur la Pédagogie 3/4 /2004.
- 2) Menguet (Guy) : Entreprises Emergentes Et Entrepreneurs, Contribution A Une Sociologie De L'entreprenariat In Colloque International De Ghardaïa : Mondialisation Et Modernisation Des Entreprises, Alger, Cread, 2000.
- 3) Mohammed Bayad et Malek Bourguiba: « de l'universalisme a la contingence culturelle: Réflexion sur l'intention entrepreneuriale », le 8eme congrès international francophone (CIFE PME): l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales (Suisse: 25-26-27 octobre 2006.

✓ Les rapports :

- 1) Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives : Le Chômage des jeunes, Déterminants et Caractéristiques.

✓ Les sites internet :

- 1) Bilan des réalisations économiques et sociales de l'année : 2011, <http://www.premier-ministre.gov.dz> 2014/02/ 15
- 2) [http : //univ-biskra.dz/index.php/offres-de-formation](http://univ-biskra.dz/index.php/offres-de-formation) ,Bilan des offres de formation habilitées 2005 - 2013. (Document Word).

- 3) <http://univ-biskra.dz/index.php/presentation/statistiques>.
- 4) Mohamed Saïb Musette: Les Politiques De L'emploi Et Les Programmes Actifs Du Marché Du Travail En Algérie, Fondation Européenne pour la Formation, 2014 .Article Sur Net:
[https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/7E651D354674537EC1257D070048282A/\\$file/Employment%20policies_Algeria_FR.pdf](https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/7E651D354674537EC1257D070048282A/$file/Employment%20policies_Algeria_FR.pdf)
- 5) <http://www.ons.dz/-Emploi-Et-Chomage-au-Quatrieme,56-.html>.

الملاحق

الملحق الخاص بالاستمارة

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Batna 01
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sociologie et de la Démographie



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باتنه 01
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمارة مقابلة لخريجي قسم الري والهندسة المدنية " نشاط مقاولاتي "

المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:
احمد عبد الحكيم بن بعطوش

إعداد الطالب:
جغروري كمال

تم إعداد هذه الاستمارة في إطار البحث الميداني لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، يسعى هذا البحث الميداني إلى معرفة الوضعية المهنية لخريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة محمد خيضر. بسكرة وإلي مدي ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات الوظيفة ومن ثم احتياجات سوق العمل المحلية. وكونكم أخي الفاضل من خريجي هذا القسم نلتبس منكم تقديم الدعم لنا لإتمام هذا البحث العلمي الميداني، وذلك بمليء الاستمارة التي بين أيديكم ووضع علامة (x) أمام الإجابة الصحيحة. وتقبلوا منا أخي الفاضل فائق الشكر والاحترام

معلومات هذا البحث سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي

بيانات عامة

الجنس: ذكر أنثى التخصص:

الفرع: سنة التخرج من الجامعة:

سياسات التكوين الجامعي

1/ نمط التكوين: كلاسيكي في حالة نظام ل.م.د: مسار أكاديمي مسار مهني خلال تكوينك الجامعي: 1-2/ هل كانت لديك الدافعية للتعلم والإكتساب: نعم لا

2-2/ هل كان هدفك: التعلم من أجل: المعرفة أولاً والنقاط ثانياً النقاط

المعرفة أولاً والنقاط ثانياً المعرفة

3/ هل محتوى المقاييس يتميز ب:

غلبة الجانب النظري بالتعمق

بالعمومية والسطحية التوازن بين النظري والتطبيقي

غلبة الجانب التطبيقي

4/ هل قمتم بتربصات أو زيارات ميدانية خلال فترة الدراسة الجامعية: نعم لا

في حالة نعم: 1-4/ هل كان عدد التربصات و الزيارات كاف: نعم لا

2-4/ هل كان الهدف من تلك الزيارات والتربصات:

تعميق المعارف النظرية إكتساب مهارات تطبيقية إستكشافي

5/ هل عدد الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية والموجهة كان كافٍ لاكتساب المهارات التطبيقية نعم لا

في حالة لا: 1-5/ متى أدركت أن لديك نقص في المهارات التطبيقية:

خلال إعداد مذكرة التخرج خلال العمل لدي مكاتب الدراسات

خلال العمل لدي الدولة عن طريق الإحتكاك بزملاء من كليات ومعاهد أخرى

أخرى تذكر:

16/ هل الكلية التي درست فيها تتوفر علي مخابر بحث ذا علاقة بتخصصك: نعم لا

في حالة نعم: 6-1/ هل يتوفر المخبر على المتطلبات اللازمة لتغطية جميع إحتياجاتكم العملية: نعم لا

2-6/ هل هناك تناسب بين عدد الطلبة والتجهيزات المخبرية: نعم لا

7/ هل هناك جدية من طرف الأساتذة في تسيير الحصص: نعم لا

8/ خلال إعداد مذكرة التخرج هل قدم لك الأستاذ المشرف الإضافة: نعم لا

في حالة لا: 8-1/ يرجع

لعدم جدية الأستاذ المشرف يرجع لنقص التأهيل لدي الأستاذ

لكثرة الطلبة الذين يشرف عليهم موضوع المذكرة ليس من مجالات بحث الأستاذ المشرف

9/ ماهي طبيعة الصعوبات

التي صادفتك خلال إعداد مذكرة التخرج:

ذات علاقة بالمخبر من حيث صعوبة طريقة العمل والإنجاز

عدم توفر التجهيزات والمعدات المخبرية متطلبات معرفية

أخرى تذكر:

الإجراءات المتخذة للولوج لعالم الشغل [العمل الأول]:

10/ ما هي المدة التي قضيتها بين تخرجك وحصولك على أول عمل:

11/ ماهي مصادر تغطية مصاريفك اليومية خلال فترة البطالة: الأبوين العمل في بعض الأحيان أخرى تذكر:

12/ كيف كنت تقضى وقتك في فترة البطالة:

السهر ليلاً و الإستيقاظ متأخراً التردد علي الجامعة

الجلوس مع الأصدقاء في المقهى البحث عن العمل

ممارسة هوايتك المفضلة العمل لفترات معينة

التردد علي مقاهي النت العمل الجمعي

13/ هل كنت تشعر بأن السبب المباشر في بطالتك هو تخصصك في الجامعة: نعم لا

14/ هل ندمت علي الفرع الذي درسته في الجامعة: نعم لا

15/ أثناء فترة البطالة هل كنت تفكر في الهجرة: نعم لا

15-1/ في حالة نعم: هل حاولت فعلاً القيام بذلك: نعم لا

15-1-1/ في حالة المحاولة: إلي ماذا ترجع أسباب الفشل:

<input type="checkbox"/>	غياب المال لتغطية نفقات سفرك	<input type="checkbox"/>	لتدخل الأسرة
<input type="checkbox"/>	حصولك علي منصب عمل	<input type="checkbox"/>	أخري تذكر:.....

16/ اثناء فترة البطالة هل كنت تشعر بالتهميش في المجتمع [بين أفراد الحي الذي تسكن فيه] نعم لا
 17/ اثناء فترة البطالة كيف كنت تنظر للمسؤولين والسلطات بصفة عامة :

<input type="checkbox"/>	احترام وتقدير للمجهودات التي يقومون بها	<input type="checkbox"/>	لا يهتمون إلا بمصالحهم الشخصية
<input type="checkbox"/>	سخط واستنكار لعدم تغييرهم أي شيء علي	<input type="checkbox"/>	السير بالمشكلة إلي الأمام
<input type="checkbox"/>	يحاولون دائما تلميع الصورة	<input type="checkbox"/>	أخري تذكر:.....

18/ ما هي الطرق والخطوات التي اتخذتها في البحث عن منصب عمل:

<input type="checkbox"/>	عن طريق التسجيل لدي وكالات ومكاتب التشغيل	<input type="checkbox"/>	عن طريق الأنترنت
<input type="checkbox"/>	عن طريق علاقات شخصية أو عائلية	<input type="checkbox"/>	عن طريق تتبع إعلانات التوظيف في الجرائد
<input type="checkbox"/>	التقرب من مختلف المؤسسات	<input type="checkbox"/>	أخري حددها:.....

عدد المشاركات:	قطاع عام:	داخل الولاية
قطاع خاص:	قطاع خاص:	خارج الولاية
قطاع خاص:	قطاع خاص:	خارج الولاية

19/ هل شاركت في مسابقات التوظيف: نعم لا / في حالة نعم:

20/ هل حدث وأنت لم تتمكن من المشاركة في مسابقة توظيف بسبب الأعباء المالية: نعم لا
العمل الأول:

21/ هل قمت بالتسجيل في برنامج إدماج حاملي الشهادات: نعم لا
 22/ هل كان أول عمل لك بعد التخرج في: القطاع العام القطاع الخاص مكاتب الدراسات تجارة وأعمال حرة
 المؤسسة التي عملت فيها بعد التخرج مباشرة:
 بالمؤسسة:.....

23/ كيف تنظر إلي مهام العمل الأول من حيث توافقه مع مؤهلاتك ومهارتك:

مهام العمل تتوافق مع مؤهلاتي ومهاراتي مهام العمل أقل من مؤهلاتي ومهاراتي مهام العمل أكبر من مؤهلاتي ومهاراتي

24/ خلال فترة العمل الأول ماهي المكتسبات التي جنيتها:

إكتساب مهارات تطبيقية تعميق معارف نظرية إكتساب مهارات الإتصال مهارات التسيير لم أكتسب شيئا

25/ هل تركك لعملك الأول كان نتيجة: نهاية عقد العمل الإستقالة
في حالة الإستقالة: 1-25/ ماهي أسباب ودوافع تركك لعملك الأول:

<input type="checkbox"/>	من أجل منصب عمل يتوافق مع تكوينك الجامعي	<input type="checkbox"/>	العائد المادي
<input type="checkbox"/>	من أجل أجواء وظروف العمل في المؤسسة	<input type="checkbox"/>	أخري حدد:.....
<input type="checkbox"/>	من أجل تأسيس مكتب دراسات أو مؤسسة خاصة بك		

26/ في ما مضى هل قمت بكراء ديبلومك: نعم لا
 في حالة نعم: 1-1-26/ من قام بكراء الديبلوم: مقال مكتب دراسات أو مخبر أخري تذكر:.....
 2-1-26/ كمن هو ثمن الكراء:.....

3-1-26/ هل يدفع لك أجرة الكراء: شهريا 3 أشهر 6 أشهر كل عام

4-1-26/ ما هي دوافعك لكراء الديبلوم: أجرة دون أعباء مزوالة نشاط اخر الخيار الوحيد

5-1-26/ كيف تقيم هذه التجربة: راض جدا راض نوعا ما غير راض غير راض إطلاقاً

في حالة لا: 2-26/ إلي ماذا يرجع ذلك: لأنك ترغب في إكتساب الخبرة ثمن الكراء منخفض أخري تذكر:.....

التوجه المقاولاتي لدي حاملي الشهادات:

27/ ما هي دوافع توجهك نحو النشاط المقاولاتي:

<input type="checkbox"/>	عدم الرغبة أصلا في العمل لدي الدولة	<input type="checkbox"/>	العائد المادي
<input type="checkbox"/>	عدم حصولك على وظيفة في القطاع العمومي	<input type="checkbox"/>	لدوافع شخصية

نتيجة تأثرك بأحد أصدقاء أو الأقارب أو أحد أفراد حيك نتيجة توجيهك من قبل الأسرة
 حضورك لفعاليات أيام تحسيسية وإعلامية منظمة داخل الجامعة أخرى تذكر:

28/ هل لتكوينك الجامعي دور في صناعة وبلورة فكرة نشاطك المقاولاتي: نعم لا
29/ خلال تكوينك الجامعي هل درست مقياس حول المقاولاتية: نعم لا
30/ خلال تكوينك الجامعي هل شاركت في ورشات أو أيام تكوينية حول إنشاء وتسيير المؤسسة: نعم لا
31/ هل مارست نشاط مقاولاتي قبل تأسيس مكتب الدراسات الخاص بك: نعم لا
في حالة نعم: 1-31/ ما طبيعة هذا النشاط المقاولاتي:
2-31/ ما هي أسباب تركك لهذا النشاط:
 غير مربح بيروقراطية الإدارة المنافسة الغير شريفة ضبابية مناخ الأعمال

34/ هل أنشئت مؤسستك في إطار برامج وسياسات الدولة: نعم لا
في إطار برامج وسياسات الدولة:

1-34/ ما هو البرنامج الذي إنخرطت فيه:

2-34/ ما هي المدة التي استغرقتها في تأسيس مؤسستك:

3-34/ هل صادفتك عراقيل: نعم لا /في حالة نعم: حدد طبيعتها:

4-34/ كيف تجاوزتها: الوساطة الصبر تتبع ملفك ومحاولة حل كل مشكلة في وقتها

5-34/ هل هناك أعباء مالية في مرحلة إعداد الملف والتأسيس: نعم لا

في حالة نعم: 1-5-34) كيف تمكنت من تغطية تلك الأعباء: الأسرة إقتراض المال من الأهل أو الأصدقاء
 عملك السابق أخرى تذكر:

6-34/ ما هي أشكال الدعم المقدمة لك من طرف الوكالة:

دورات تكوينية حول تسيير المؤسسة دعم تقني
 المساعدة في بلورة فكرة مشروعك دعم في تسويق خدماتك أو منتجك

خارج إطار برامج وسياسات الدولة:

35/ هل أنت علي علم بالبرامج المعدة خصيصا لخريجي الجامعات حاملي أفكار مشاريع: نعم لا
في حالة نعم: 1-35/ إلى ماذا يرجع عدم توجيهك إليها: عدم الحاجة للقرض ثقل الإجراءات البيروقراطية
 الوازع الديني أخرى تذكر:

36/ ماهي المدة التي استغرقتها في تأسيس مؤسستك:

37/ هل صادفتك عراقيل: نعم لا /في حالة نعم: حدد طبيعتها:

38/ كيف تجاوزتها: الوساطة الصبر تتبع ملفك ومحاولة حل كل مشكلة في وقتها

39/ هل هناك أعباء مالية في مرحلة إعداد الملف والتأسيس: نعم لا

40/ في حالة نعم: كيف تمكنت من تغطية تلك الأعباء: الأسرة إقتراض المال من الأهل أو الأصدقاء
 عملك السابق أخرى تذكر:

النشاط الأول بعد تأسيس مكتب الدراسات:

41/ بكم تقدر المدة بين تأسيس مكتب الدراسات وأول نشاط زاولته في إطاره:

42 / ما هي الصعوبات التي صادفتك في مزاولة نشاطك الأول:

صعوبات معرفية تقنية قلة العروض
 صعوبات مالية بيروقراطية الإدارة
 المنافسة مع المؤسسات الأخرى نظام المناقصة وشروطها

43/ في حالة صعوبات معرفية تقنية: هل يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة التكوين الذي تلقته في الجامعة: نعم لا
في حالة نعم: 1-43/ كيف تمكنت من تجاوز الفارق بين تكوينك الجامعي ومتطلبات نشاطك المقاولاتي:

عن طريق أساتذتك في القسم الذي درست فيه عن طريق المشاركة في دورة تكوينية
 عن طريق زملائك من أصحاب مكاتب الدراسات ذوي الخبرة الخبرة المكتسبة في عملك الأول

□ أخري تذكر:

تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة:

44/ كيف تنظر إلى مهام العمل الحالي من حيث توافقه مع مؤهلاتك ومهاراتك:

□ مهام العمل تتوافق مع مؤهلاتي ومهاراتي □ مهام العمل أقل من مؤهلاتي ومهاراتي □ مهام العمل أكبر من مؤهلاتي ومهاراتي

45/ هل المعارف النظرية التي تلقيتها خلال مسار تكوينك الجامعي كانت كافية لتلبية متطلبات مهام وظيفتك الحالية □ نعم □ لا
في حالة لا: 1-45/ هل مرد ذلك إلي:

□ عدم تضمن ذلك في محتوى المقاييس المدرسة	□ إفتقار المكتبة الجامعية للمراجع
□ الحجم الساعي المخصص للمقياس غير كاف	□ نوعية الأساتذة المؤطرين
□ لغياب أو نقص في الدافعية لديك للتعلم والاكتمساب	□ لتقليص محتوى المقاييس

2-45/ هل تمكنت من تدارك ذلك النقص: □ نعم □ لا

1-2-45/ في حالة نعم: كيف:

□ عن طريق أساتذتك في القسم الذي درست فيه	□ عن طريق المشاركة في دورة تكوينية
□ عن طريق زملائك من أصحاب مكاتب الدراسات ذوي الخبرة	□ الخبرة المكتسبة في عملك الأول
□ أخري تذكر:	

2-2-45/ في حالة لا: لماذا:

46/ هل المهارات التطبيقية التي تلقيتها خلال الجامعة كانت كافية لتلبية متطلبات مهام وظيفتك الحالية: □ نعم □ لا
في حالة لا: 1-46/ هل مرد ذلك إلي:

□ الحجم الساعي المخصص للأعمال التطبيقية غير كاف	□ عدم تضمين البرنامج الدراسي لذلك
□ إفتقار مخابر القسم للمعدات والأجهزة التطبيقية	□ نوعية الأساتذة المؤطرين
□ لغياب أو نقص في الدافعية لديك للتعلم والاكتمساب	□ عدم التناسب بين التجهيزات المخبرية وعدد الطلبة

2-46/ هل تمكنت من تدارك ذلك النقص: □ نعم □ لا

1-2-46/ في حالة نعم: كيف:

□ عن طريق أساتذتك في القسم الذي درست فيه	□ عن طريق المشاركة في دورة تكوينية
□ عن طريق زملائك من أصحاب مكاتب الدراسات ذوي الخبرة	□ الخبرة المكتسبة في عملك الأول
□ أخري تذكر:	

2-2-46/ في حالة لا: لماذا:

47/ هل تكوينك الجامعي أهلك لـ:

□ لا	□ نعم	□ للعمل بكفاءة لدي القطاع العام
□ لا	□ نعم	□ للعمل بكفاءة لدي القطاع الخاص
□ لا	□ نعم	□ التعامل والتحكم مع التجهيزات والآلات ذات العلاقة بتخصصك
□ لا	□ نعم	□ التحكم في اللغات الأجنبية
□ لا	□ نعم	□ التحكم في البرمجيات ذات العلاقة بتخصصك

48/ بحكم تجربتك في وظيفتك ما هي المهارات الناقصة والتي تراها ضرورية في مرحلة التكوين الجامعي:

□ برامج الإعلام الألي □ التحكم في الآلات □ التحكم في اللغات الأجنبية □ إنشاء وتسيير المؤسسة

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Batna 01
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sociologie et de la Démographie



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باتنه 01
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمارة مقابلة لخريجي قسم الري والهندسة المدنية "وظيفة عمومية"

المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:
احمد عبد الحكيم بن بعطوش

إعداد الطالب:
جغروري كمال

تم إعداد هذه الاستمارة في إطار البحث الميداني لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، يسعى هذا البحث الميداني إلى معرفة الوضعية المهنية لخريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة محمد خيضر. بسكرة وإلي مدي ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات الوظيفة ومن ثم احتياجات سوق العمل المحلية. وكونكم أخي الفاضل من خريجي هذا القسم نتمس منكم تقديم الدعم لنا لإتمام هذا البحث العلمي الميداني، وذلك بمليء الاستمارة التي بين أيديكم ووضع علامة (x) أمام الإجابة الصحيحة. وتقبلوا منا أخي الفاضل فائق الشكر والاحترام

معلومات هذا البحث سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي

بيانات عامة

الجنس: ذكر <input type="checkbox"/> أنثى <input type="checkbox"/>	سنة التخرج من الجامعة:
الفرع:	المؤسسة التي تعمل فيها:
التخصص:	تاريخ التحاقك بالمؤسسة:

سياسات التكوين الجامعي

1/ نمط التكوين: كلاسيكي في حالة نظام ل.م.د: مسار أكاديمي مسار مهني
خلال تكوينك الجامعي: 1-2/ هل كانت لديك الدافعية للتعلم والاكتماب: نعم لا

2-2/ هل كان هدفك: التعلم من أجل: المعرفة أولاً والنقاط ثانياً النقاط
 المعرفة أولاً والمعرفة ثانياً المعرفة

3/ هل محتوى المقاييس يتميز ب:

<input type="checkbox"/> غلبة الجانب النظري <input type="checkbox"/> بالتعمق
<input type="checkbox"/> بالعمومية والسطحية <input type="checkbox"/> التوازن بين النظري والتطبيقي
<input type="checkbox"/> غلبة الجانب التطبيقي

4/ هل قمتم بتربصات أو زيارات ميدانية خلال فترة الدراسة الجامعية: نعم لا
في حالة نعم: 1-4/ هل كان عدد التربصات و الزيارات كاف: نعم لا

2-4/ هل كان الهدف من تلك الزيارات والتربصات:

تعميق المعارف النظرية اكتساب مهارات تطبيقية إستكشافي
5/ هل عدد الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية والموجهة كان كافٍ لاكتساب المهارات التطبيقية نعم لا
في حالة لا: 5-1/ متي أدركت أن لديك نقص في المهارات التطبيقية:

<input type="checkbox"/> خلال إعداد مذكرة التخرج <input type="checkbox"/> خلال العمل لدي مكاتب الدراسات
<input type="checkbox"/> خلال العمل لدي الدولة <input type="checkbox"/> عن طريق الإحتكاك بزملاء من كليات ومعاهد أخرى
أخرى تذكر:

6/ هل الكلية التي درست فيها تتوفر علي مخابر بحث ذا علاقة بتخصصك: نعم لا

في حالة نعم: 6-1/ هل يتوفر المخبر على المتطلبات اللازمة لتغطية جميع إحتياجاتكم العملية: نعم لا

2-6/ هل هناك تناسب بين عدد الطلبة والتجهيزات المخبرية: نعم لا

7/ هل هناك جدية من طرف الأساتذة في تسيير الحصص: نعم لا

8/ خلال إعداد مذكرة التخرج هل قدم لك الأستاذ المشرف الإضافة: نعم لا

في حالة لا: 8-1/ يرجع

<input type="checkbox"/> لعدم جدية الأستاذ المشرف <input type="checkbox"/> يرجع لنقص التأهيل لدي الأستاذ
<input type="checkbox"/> لكثرة الطلبة الذين يشرف عليهم <input type="checkbox"/> موضوع المذكرة ليس من مجالات بحث الأستاذ المشرف
عليهم

9/ ماهي طبيعة الصعوبات

التي صادفتك خلال إعداد مذكرة التخرج:

<input type="checkbox"/> ذات علاقة بالمخبر من حيث صعوبة الولوج <input type="checkbox"/> طريقة العمل والإنجاز
<input type="checkbox"/> عدم توفر التجهيزات والمعدات المخبرية <input type="checkbox"/> متطلبات معرفية
<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:

الإجراءات المتخذة للولوج لعالم الشغل [العمل الأول]:

10/ ما هي المدة التي قضيتها بين تخرجك وحصولك على أول عمل:

11/ ماهي مصادر تغطية مصاريفك اليومية خلال فترة البطالة: الأبوين العمل في بعض الأحيان أخرى تذكر:

<input type="checkbox"/> السهر ليلاً و الإستيقاظ متأخراً <input type="checkbox"/> التردد على الجامعة
<input type="checkbox"/> الجلوس مع الأصدقاء في المقهى <input type="checkbox"/> البحث عن العمل
<input type="checkbox"/> ممارسة هوايتك المفضلة <input type="checkbox"/> العمل لفترات معينة
<input type="checkbox"/> التردد على مقاهي النت <input type="checkbox"/> العمل الجماعي

13/ هل كنت تشعر بأن السبب المباشر في بطالتك هو تخصصك في الجامعة: نعم لا

14/ هل ندمت علي الفرع الذي درسته في الجامعة: نعم لا

15/ أثناء فترة البطالة هل كنت تفكر في الهجرة: نعم لا

15-1/ في حالة نعم: هل حاولت فعلا القيام بذلك: نعم لا

15-1/ في حالة المحاولة إلي ماذا ترجع أسباب الفشل في ذلك:

<input type="checkbox"/> غياب المال لتغطية نفقات سفرك	<input type="checkbox"/> لتدخل الأسرة
<input type="checkbox"/> حصولك علي منصب عمل	<input type="checkbox"/> أخري تذكر:.....

16/ اثناء فترة البطالة هل كنت تشعر بالتهميش في المجتمع [بين أفراد الحي الذي تسكن فيه] نعم لا

17/ اثناء فترة البطالة كيف كنت تنظر للمسؤولين والسلطات بصفة عامة :

<input type="checkbox"/> إحترام وتقدير للمجهودات التي يقومون بها	<input type="checkbox"/> لا يهتمون إلا بمصالحهم الشخصية
<input type="checkbox"/> سخط واستنكار لعدم تغييرهم أي شيء علي الواقع	<input type="checkbox"/> السير بالمشكلة إلي الأمام
<input type="checkbox"/> يحاولون دائما تلميع الصورة	<input type="checkbox"/> أخري تذكر:.....

18/ ما هي الطرق والخطوات التي إتخذها في البحث عن منصب عمل:

<input type="checkbox"/> عن طريق التسجيل لدي وكالات ومكاتب التشغيل	<input type="checkbox"/> عن طريق الإنترنت
<input type="checkbox"/> عن طريق علاقات شخصية أو عائلية	<input type="checkbox"/> عن طريق تتبع إعلانات التوظيف في الجرائد
<input type="checkbox"/> التقرب من مختلف المؤسسات	<input type="checkbox"/> أخري حددها:.....

19/ كم هي عدد مسابقات التوظيف التي شاركت فيها :

قطاع عام:	داخل الولاية
قطاع خاص:	
قطاع عام:	خارج الولاية
قطاع خاص:	

20/ ما هي مصادر تمويل مشاركتك في مسابقات التوظيف:

الأيوين الإخوة الأصدقاء عملك في بعض الأوقات

21/ هل حدث وأنت لم تتمكن من المشاركة في مسابقة توظيف بسبب الأعباء المالية: نعم لا

برنامج إدماج حاملي الشهادات الجامعية:

22/ هل قمت بالتسجيل في برنامج إدماج حاملي الشهادات: نعم لا

في حالة نعم: 1-22/ ماهي دوافعك للتسجيل في هذا البرنامج:

<input type="checkbox"/> عدم الرغبة في ولوج المقاولاتية	<input type="checkbox"/> التخفيف من وطن البطالة
<input type="checkbox"/> إكتساب نقاط تحسب لك في مسابقات التوظيف	<input type="checkbox"/> إكتساب الخبرة

22-2/ خلال فترة العمل في هذا البرنامج ماهي الإضافة التي قدمها لك:

إكتساب مهارات تطبيقية تعميق معارف نظرية إكتساب مهارات الإتصال لم أكتسب شيئا

23/ هل كان هذا أول عمل لك بعد التخرج: نعم لا

في حالة لا: 1-23/ متى تحصلت على أول عمل لك:.....

2-23/ هل كان ذلك في:

<input type="checkbox"/> القطاع العام	<input type="checkbox"/> القطاع الخاص	<input type="checkbox"/> نشاط مقاولاتي
المنصب يتلاءم وشهادتك: <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	المنصب يتلاءم وشهادتك: <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا	في إطار برامج الدولة
		خارج برامج الدولة
		العمل لدي مكاتب الدراسات

24/ كيف تنظر إلي مهام العمل الأول من حيث توافقه مع مؤهلاتك ومهارتك:

مهام العمل تتوافق مع مؤهلاتي ومهاراتي مهام العمل أقل من مؤهلاتي ومهاراتي مهام العمل أكبر من مؤهلاتي ومهاراتي

25/ هل تركك لعملك الأول كان نتيجة: نهاية عقد العمل الإستقالة

في حالة الإستقالة: 1-25/ ماهي أسباب ودوافع تركك لعملك الأول:

<input type="checkbox"/> من أجل منصب عمل يتوافق مع تكوينك الجامعي	<input type="checkbox"/> من أجل راتب أحسن
<input type="checkbox"/> من أجل أجواء وظروف العمل في المؤسسة	<input type="checkbox"/> أخري حدد:.....
<input type="checkbox"/> من أجل تحقيق أحسن توازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة	

26/ فيما مضى هل قمت بعملية كراء شهادتك: نعم لا

في حالة نعم: 1-1-26/ من قام بكراء الدبلوم: مقاول مكتب دراسات أو مخبر أخري تذكر:.....

2-1-26/ كمن هو ثمن الكراء:.....

3-1-26/ هل يدفع لك أجره الكراء: شهريا 3 أشهر 6 أشهر كل عام

- 26-1-4/ ما هي دوافعك لكراء الديبلوم: جرة دون أعباء مزوالة نشاط اخر الخيار الوحيد
 26-1-5/ كيف تقيم هذه التجربة: راض جدا راض نوعا ما غير راض غير راض إطلاقاً
 في حالة لا: 26-2/ إلي ماذا يرجع ذلك: لأنك ترغب في إكتساب الخبرة ثمن الكراء منخفض أخرى
 تذكر:.....
 27/ هل ترغب في ولوج المقاولاتية: نعم لا

<input type="checkbox"/> لعدم درايتك بعالم الأعمال	<input type="checkbox"/> عدم القدرة علي تحمل المخاطرة وأعباء المقاولاتية
<input type="checkbox"/> صعوبات في إنشاء تسيير المؤسسة	<input type="checkbox"/> لغياب أي فكرة أو تصور عن أي نشاط مقاولاتي
<input type="checkbox"/> نتيجة توجيه الأبوبين	<input type="checkbox"/> التجارب الفاشلة للآخرين

27-1/ في حالة لا: يرجع ذلك إلي:

تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة:

- 37/ كيف تنظر إلي مهام العمل الحالي من حيث توافقه مع مؤهلاتك ومهارتك:
 مهام العمل تتوافق مع مؤهلاتي ومهاراتي مهام العمل أقل من مؤهلاتي ومهاراتي مهام العمل أكبر من مؤهلاتي ومهاراتي
 38/ هل المعارف النظرية التي تلقيتها خلال الجامعة كانت كافية لتلبية متطلبات مهام وظيفتك الحالية: نعم لا
 في حالة لا: 38-1/ هل مرد ذلك إلي:

<input type="checkbox"/> عدم تضمن ذلك في محتوى المقاييس المدرسة	<input type="checkbox"/> إفتقار المكتبة الجامعية للمراجع
<input type="checkbox"/> الحجم الساعي المخصص للمقياس غير كاف	<input type="checkbox"/> نوعية الأساتذة المؤطرين
<input type="checkbox"/> لغياب أو نقص في الدافعية لديك للتعلم والاكنتساب	<input type="checkbox"/> لتقليص محتوى المقاييس

- 38-2/ هل تمكنت من تدارك ذلك النقص: نعم لا
 38-2-1/ في حالة نعم: كيف:
 38-2-2/ في حالة لا: لماذا:
 39/ هل المهارات التطبيقية التي تلقيتها خلال الجامعة كانت كافية لتلبية متطلبات مهام وظيفتك الحالية: نعم لا
 في حالة لا: 39-1/ هل مرد ذلك إلي:

<input type="checkbox"/> الحجم الساعي المخصص للأعمال التطبيقية غير كاف	<input type="checkbox"/> عدم تضمن البرنامج الدراسي لذلك
<input type="checkbox"/> إفتقار مخابر القسم للمعدات والأجهزة التطبيقية	<input type="checkbox"/> نوعية الأساتذة المؤطرين
<input type="checkbox"/> لغياب أو نقص في الدافعية لديك للتعلم والاكنتساب	<input type="checkbox"/> عدم التناسب بين التجهيزات المخبرية وعدد الطلبة

- 39-2/ هل تمكنت من تدارك ذلك النقص: نعم لا
 39-2-1/ في حالة نعم: كيف:
 39-2-2/ في حالة لا: لماذا:
 40/ هل ترى أن تكوينك الجامعي أهلك ل:

<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا	للمعمل بكفاءة لدي القطاع العام
<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا	للمعمل بكفاءة لدي القطاع العام
<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا	التعامل والتحكم مع التجهيزات والآلات ذات العلاقة بتخصصك
<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا	التحكم في اللغات الأجنبية
<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا	التحكم في البرمجيات ذات العلاقة بتخصصك

- 41/ بحكم تجربتك في وظيفتك ما هي المهارات الناقصة والتي تراها ضرورية في مرحلة التكوين الجامعي:
 برامج الإعلام الآلي التحكم في الآلات التحكم في اللغات الأجنبية إنشاء وتسيير المؤسسة

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Batna 01
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sociologie et de la Démographie



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باتنه 01
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمارة مقابلة لطلبة قسم الري والهندسة المدنية " السنة الثانية ماستر "

المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:
احمد عبد الحكيم بن بعطوش

إعداد الطالب:
جغروري كمال

تم إعداد هذه الاستمارة في إطار البحث الميداني لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، يسعى هذا البحث الميداني إلى معرفة الوضعية المهنية لخريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة محمد خيضر. بسكرة وإلي مدي ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات الوظيفة ومن ثم احتياجات سوق العمل المحلية. وكونكم أخي الفاضل من طلبة هذا القسم نلتبس منكم تقديم الدعم لنا لإتمام هذا البحث العلمي الميداني، وذلك بمليء الاستمارة التي بين أيديكم ووضع علامة (x) أمام الإجابة الصحيحة. وتقبلوا منا أخي الفاضل فائق الشكر والاحترام

معلومات هذا البحث سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي

بيانات عامة:

الجنس: ذكر أنثى ليسانس ماجستير:

الفرع: تخصص:
المستوي التعليمي الوضعية المهنية

الأب	المهنة:	<input type="checkbox"/> قطاع عام <input type="checkbox"/> قطاع خاص
الأم	المهنة:	<input type="checkbox"/> قطاع عام <input type="checkbox"/> قطاع خاص

التكوين الجامعي

1/ ماهو الفرع الذي توجهت إليه بعد التحاقك بالجامعة:
2/ على أي أساس قمت باختيار الفرع الذي التحقت به في الجامعة:

<input type="checkbox"/> الفرع الذي يتوافق ومعدل البكالوريا	<input type="checkbox"/> تحقيق رغبة الوالدين
<input type="checkbox"/> الرغبة الشخصية والميول	<input type="checkbox"/> القدرات العلمية
<input type="checkbox"/> على أساس فرص التوظيف بعد التخرج	<input type="checkbox"/> اختيار جبري

3/ من الذين كان لهم تأثير في تحديد توجهك: الأسرة الأساتذة زملائك ممن تخرجوا من الجامعة

4/ هل حصل وأن غيرت الفرع خلال دراستك الجامعية: نعم لا

في حالة نعم: 1-4/ أذكر الفرع الجديد:

<input type="checkbox"/> الفرع لا يتماشى والطموحات الشخصية	<input type="checkbox"/> القدرات العلمية لا تسمح
<input type="checkbox"/> يباعز من أحد الأبوين	<input type="checkbox"/> أخرى
<input type="checkbox"/> قلة فرص التوظيف فيه	

1-6// في حالة المسار الأكاديمي: هل يرجع ذلك إلي:

<input type="checkbox"/> الرغبة في مواصلة الدراسات العليا	<input type="checkbox"/> لأنه عرض التكوين الوحيد
<input type="checkbox"/> حداثة عروض التكوين في المسار المهني	<input type="checkbox"/> على أساس فرص التوظيف
<input type="checkbox"/> الرغبة في وظيفة لدى القطاع العام	<input type="checkbox"/> بسبب معدل النجاح
<input type="checkbox"/> المعرفة والدراية بعالم الأعمال	<input type="checkbox"/> التأثير بعمل أحد الأبوين أو الأقارب
<input type="checkbox"/> على أساس فرص التوظيف والعمل	<input type="checkbox"/> بسبب معدل النجاح
<input type="checkbox"/> إكتساب المزيد من المهارات التقنية والتطبيقية	<input type="checkbox"/> العائد المادي.

7/ هل محتوى المقاييس يتميز بـ:

<input type="checkbox"/> غلبة الجانب الإجرائي التطبيقي	<input type="checkbox"/> بالتعمق
<input type="checkbox"/> غلبة الجانب النظري	<input type="checkbox"/> التوازن بين النظري والتطبيقي
<input type="checkbox"/> بالعمومية والسطحية	

8/ هل قمتم بتربصات أو زيارات ميدانية خلال فترة الدراسة الجامعية: نعم لا
في حالة نعم: 1-8/ أذكر عدد الزيارات أو التربصات وفي أي سنة جامعية:

العدد	الهدف
<input type="checkbox"/>	إكتساب مهارات تطبيقية <input type="checkbox"/> تعميق المعارف النظرية <input type="checkbox"/> إستكشافي
<input type="checkbox"/>	إكتساب مهارات تطبيقية <input type="checkbox"/> تعميق المعارف النظرية <input type="checkbox"/> إستكشافي
<input type="checkbox"/>	إكتساب مهارات تطبيقية <input type="checkbox"/> تعميق المعارف النظرية <input type="checkbox"/> إستكشافي

10/ هل تتوفر الكلية علي مخابر بحث للقيام بالأعمال التطبيقية والمخبرية: نعم لا

في حالة نعم: 10-1/ هل يتوفر المخبر على المتطلبات اللازمة لتغطية جميع احتياجاتكم: نعم لا

11/ خلال تكوينك الجامعي هل درستم مقياس حول إنشاء وتسيير المؤسسة: نعم لا

12/ خلال تكوينك الجامعي هل شاركتكم في ورشات حول إنشاء وتسيير المؤسسة: نعم لا

13/ أي من هذه الطرق معتمده في العملية التعليمية في قسمكم:

<input type="checkbox"/> الإملاء في المحاضرات	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> فسح المجال للطلبة للنقاش والحوار	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> زيادة العمل الفردي للطلبة	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> توزيع العناصر المرجعية	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> إستخدام تكنولوجيا المعلومات	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا

14/ هل يقوم الأساتذة بإعداد وتوزيع le text book عليكم: نعم أحيانا لا

5/ هل الفرع
ضمن
المسار:
الأكاديمي
المهني

15/ في حالة نعم: هل ساعدتك هذه التقنية: نعم لا

16/ هل تكوينك يفرض عليك عملا فرديا لابد من تأديته: نعم لا

1-16/ في حالة نعم: يتمثل في:

تحضير TD, TP القيام بالبحوث

حل التمارين المقترحة أخرى تذكر:

2-16/ بكم تقدر العمل الفردي [وقت التحضير + الصياغة]:

3-16/ هل صادفتك صعوبات في عملك هذا: نعم لا

1-3-16/ في حالة نعم: تتمثل في:

كمية العمل المطلوب متطلبات معرفية

طريقة العمل أو الإنجاز أخرى تذكر:

تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة:

17/ هل ترى أن تكوينك يؤهلك لـ:

<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	للعمل بكل كفاءة لدي القطاع العام
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	للعمل بكل كفاءة لدي القطاع الخاص
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	التعامل والتحكم مع التجهيزات والآلات ذات العلاقة بتخصصك
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	التحكم في اللغات الأجنبية
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	التحكم في البرمجيات ذات العلاقة بتخصصك

18/ هل أنت راض بمستوي المعارف النظرية التي تلقيتها خلال تكوينك الجامعي: نعم لا

في حالة لا: 1-18/ هل مرد ذلك إلي:

الحجم الساعي المخصص للمقياس غير كافٍ نوعية الأساتذة المؤطرين

عدم تضمن ذلك في محتوى المقياس المدرسة إفتقار المكتبة الجامعية للمراجع

19/ هل أنت راض بمستوي المهارات التطبيقية التي تلقيتها خلال تكوينك الجامعي: نعم لا

في حالة لا: 1-19/ هل مرد ذلك إلي:

الحجم الساعي المخصص للأعمال التطبيقية غير كافٍ نوعية الأساتذة المؤطرين

عدم تضمن البرنامج الدراسي لذلك نقص في المعدات والتجهيزات المخبرية

20/ ماهي درجة رضاك عن إكتساب المهارات والمعارف التالية:

Acquièrent Des Compétences :	Très satisfaisant	Satisfaisat	Peu satisfaisant	Pas satisfaisat
Instrumenter et diagnostiquer le fonctionnement des réseaux hydrauliques et des hydrosystèmes (bassins versants, réseaux urbains, nappes, rivières, littoral et estuaires)				
concevoir et dimensionner les chaînes de traitement des effluents liquides.				
Modéliser les écoulements de surface et souterrains et simuler avec des outils numériques, statistiques et stochastiques ces phénomènes.				
Concevoir des ouvrages d'art, des routes et toute construction civile et industrielle.				
Modéliser le comportement mécanique des géomatériaux et des ouvrages de génie civil				
Concevoir et dimensionner les ouvrages associés à l'hydraulique (digues, barrages, stations de pompage)				
anticiper et prévoir pour gérer leur exploitation.				

التوجهات المحددة للولوج لعالم الشغل [العمل الأول]:

الوظيفة العمومية

21/ هل تطمح للحصول علي وظيفة لدي الدولة: نعم لا

21-1/ في حالة لا: يرجع ذلك إلي:

21-2/ في حالة نعم يرجع ذلك لـ :

<input type="checkbox"/>	نقص المعرفة والدراية بعالم المقاولاتية
<input type="checkbox"/>	نتيجة توجيهك من قبل الأسرة
<input type="checkbox"/>	الرغبة في وظيفة يقل فيها جانب الالتزامات والمخاطرة
<input type="checkbox"/>	الرغبة في تحقيق الاستقرار المالي
<input type="checkbox"/>	غياب الرأس المال لتأسيس المؤسسة

22/ هل ستقوم بالتسجيل في برنامج إدماج حاملي الشهادات: نعم لا
في حالة نعم: 1-22/ يرجع ذلك لـ:

<input type="checkbox"/>	إكتساب الخبرة المهنية
<input type="checkbox"/>	التخفيف من وطئ البطالة
<input type="checkbox"/>	لا اعتبارات التنقيط في مسابقات الوظيف العمومي
<input type="checkbox"/>	أخري تذكر:.....

في حالة لا: 22-2/ يرجع ذلك إلي:
23/ هل ستشارك في مسابقات الوظيف العمومي: داخل ولايتك الولايات القريبة منك الولايات البعيدة
المقاولاتية

24/ هل تفكر في في ولوج عالم المقاولاتية: نعم لا
1-24/ في حالة نعم: ماهي دوافع توجهك نحو النشاط المقاولاتي

<input type="checkbox"/>	نتيجة توجيهك من قبل الأسرة
<input type="checkbox"/>	نتيجة تأثرك بتجربة أحد الأصدقاء أو الأقارب
<input type="checkbox"/>	أيام تحسيسية وإعلامية حول المقاولاتية منظمة داخل الجامعة
<input type="checkbox"/>	عدم الرغبة في التوظيف لدي الدولة أو القطاع الخاص
<input type="checkbox"/>	العائد المادي
<input type="checkbox"/>	لعدم حصولك علي وظيفة لدي الدولة

24-2/ في حالة لا: يرجع ذلك إلي:

<input type="checkbox"/>	الإجراءات البيروقراطية
<input type="checkbox"/>	لغياب تصور أو فكرة حول مشروع ما
<input type="checkbox"/>	نقص المعرفة في مجال إنشاء وتسيير المؤسسة
<input type="checkbox"/>	الرغبة في وظيفة لدي الدولة
<input type="checkbox"/>	غياب الرأس المال لتأسيس المؤسسة
<input type="checkbox"/>	أخري تذكر:.....

25/ هل ستقوم بالبحث عن عمل لدي مكاتب الدراسات والمخابر: نعم لا
في حالة نعم: 1-25/ لإكتساب الخبرة المهنية لكسب المال الذي يتيح لك مباشرة نشاطك الخيار الوحيد
26/ هل تخطط لإنشاء مؤسستك في إطار برامج وسياسات دعم الدولة: نعم لا
في حالة نعم: 1-26/ كيف سمعت بهذه البرامج:

<input type="checkbox"/>	أيام تحسيسية وإعلامية منظمة داخل الجامعة
<input type="checkbox"/>	نتيجة تجربة أحد أفراد الأسرة أو محيطك القريب منك
<input type="checkbox"/>	عن طريق وسائل الإعلام .

في حالة لا: 26-2/ يرجع ذلك إلي: الوازع الديني عدم الحاجة للقرض
كراء الديبلوم:

27/ هل أنت علي علم بعملية كراء الديبلوم: نعم لا
في حالة نعم: 1-27/ كيف سمعت بهذه العملية: العائلة الأساتذة الزملاء تقرب المعنيين منك
27-2/ هل ستقوم بعملية الكراء: نعم لا
27-3/ في حالة الكراء: ما هي دوافعك لكراء الديبلوم:

أجره دون أعباء أجره مع مزوالة نشاط اخر الخيار الوحيد مرحلة أولية
4-27/ هل كراء الديبلوم بالنسبة لك يعتبر أفضل من العمل في مختلف الصيغ: نعم لا
27-5/ في حدود علمك كم هو ثمن الكراء:
27/ في حالة عدم علمك: هل لديك القابلية لكراء ديبلومك: نعم لا
29/ رتب خياراتك بعد التخرج بحسب درجة التفضيل من 1 إلي 3: الرقم 1 للخيار الأول، 2 للخيار الثاني، 3 للخيار الثالث
 الوظيفة العمومية إنشاء المؤسسة كراء الديبلوم

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Batna 01
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Sociologie et de la Démographie



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة باتنه 01
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

استمارة مقابلة

"الأساتذة قسم الري والهندسة المدنية"

المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

احمد عبد الحكيم بن بعطوش

إعداد الطالب:

جفروري كمال

تم إعداد هذه الاستمارة في إطار البحث الميداني لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، يسعى هذا البحث الميداني إلى معرفة الوضعية المهنية لخريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة محمد خيضر. بسكرة وإلي مدي ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات الوظيفة ومن ثم احتياجات سوق العمل المحلية. وكونكم أستاذي الفاضل من الهيئة التدريسية لهذا القسم نلتبس منكم تقديم الدعم لنا لإتمام هذا البحث العلمي الميداني، وذلك بمليء الاستمارة التي بين أيديكم ووضع علامة (x) أمام الإجابة الصحيحة. وتقبلوا منا أستاذي الفاضل فائق الشكر والاحترام

معلومات هذا البحث سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي

بيانات عامة:

سنوات العمل: أستاذ مساعد أ أستاذ مساعد ب أستاذ محاضر أ أستاذ محاضر ب أستاذ
المهام الموكلة لك : التدريس الإدارة البحث العلمي إصلاحات الجامعة

1/ في نظرك ما الذي ترتب عن تطبيق نظام ل.م.د:

<input type="checkbox"/> الملائمة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل	<input type="checkbox"/> الكم علي حساب نوعية المخرجات
<input type="checkbox"/> غلبة الجانب الإداري علي الجانب التكويني للأساتذة	<input type="checkbox"/> تقليل نسبة الرسوب
<input type="checkbox"/> إنفتاح الجامعة علي البيئة الاقتصادية والاجتماعية	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:

2/ هل تغيرت طرق التدريس مع تطبيق ل.م.د: نعم لا

1-2/ في حالة نعم:	<input type="checkbox"/> نحو زيادة العمل الفردي للطالب وإستقلاليته	<input type="checkbox"/> نحو تقليص الإملاء في المحاضرات
	<input type="checkbox"/> نحو إستخدام تكنولوجيا المعلومات	<input type="checkbox"/> نحو فسخ المجال للنقاش والحوار أكثر
	<input type="checkbox"/> نحو توزيع العناصر المرجعية [دروس علي النت، textbook ..]	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:

2-2/ في حالة لا: هل يعود ذلك إلي ل :

<input type="checkbox"/> عوامل متعلقة بالأساتذة	<input type="checkbox"/> عدم الحاجة للتغيير
<input type="checkbox"/> لعدم تجاوب الطلبة	<input type="checkbox"/> تتطلب جهداً وقتاً
<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:	

3/ هل تؤيد نظام تقييم الطلبة الذي جاء به ل.م.د: نعم لا

في حالة لا: 1-3/ يرجع ذلك إلي:	<input type="checkbox"/> لأنه يهدف إلي الكم لا النوعية	<input type="checkbox"/> تدني كفاءة مخرجات القسم
	<input type="checkbox"/> ساهم في ضعف التحصيل لدي الطلبة	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:

4/ مع تطبيق ل.م.د هل تم إبرام اتفاقيات مع الشركاء الإقتصاديين والإجتماعيين: نعم لا

في حالة لا: 1-4/ يرجع سبب ذلك:	<input type="checkbox"/> لغياب الثقة بين الطرفين	<input type="checkbox"/> للعلاقات الشخصية للمسؤولين
	<input type="checkbox"/> غياب آليات التواصل	<input type="checkbox"/> غياب الإستراتيجية لدي المؤسسات
	<input type="checkbox"/> ضعف روح المبادرة	<input type="checkbox"/> ضعف التنمية الإقتصادية

في حالة نعم: 2-4/ مع من كانت هذه الاتفاقيات: قطاع عام قطاع خاص

1-2-4/ ما هي مجالات هذه الاتفاقيات :	<input type="checkbox"/> تلبية إحتياجاتها من الموارد البشرية	<input type="checkbox"/> زيارات ميدانية
	<input type="checkbox"/> تبادل الخبرات والمعلومات	<input type="checkbox"/> تربصات ميدانية

2-2-4/ في حالة تلبية إحتياجاتها من الموارد البشرية: هل تم ترجمة هذا الطلب إلي عرض تكوين : نعم لا

في حالة نعم: 1-2-2-4/ هل هو عرض تكوين : جديد قديم تم تعديله

2-2-2-4/ هل شاركت هذه المؤسسات في إعداد محتوى عرض التكوين: نعم لا

2-2-4/3 ما هي المهارات التي تركز عليها المؤسسات:

<input type="checkbox"/> التحكم في برامج الإعلام الألي	<input type="checkbox"/> معارف نظرية
<input type="checkbox"/> مهارات تطبيقية	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:
<input type="checkbox"/> التحكم في اللغات الأجنبية	

4-2-2-4/ ما هي الالتزامات التي تقع علي عاتق المؤسسة:

تربصات ميدانية للطلبة توظيف الخرجين أخرى تذكر:

التكوين الجامعي:

5/ ماهي الأهداف المتوخاة بلوغها من المقياس الذي تدرسه إكتساب معارف نظرية إكتساب مهارات تطبيقية كلاهما معاً

6/ هل تم بلوغ هذه الأهداف: نعم لا نسبياً

في حالة لا: 1-6/ يرجع ذلك لـ	<input type="checkbox"/> تدني مستوي التحصيل لدي الطلبة	<input type="checkbox"/> إنعدام الزيارات والتربصات الميدانية
	<input type="checkbox"/> نقص المخابر والتجهيزات	<input type="checkbox"/> نظام السداسي [تقليص الحجم الساعي]
	<input type="checkbox"/> ضعف المستوي لدي الطلبة الجدد	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:

7/ يتميز محتوى المقاييس بـ:

في النظام الكلاسيكي:	في نظام ل.م.د:
<input type="checkbox"/> يتميز بالعمومية والسطحية	<input type="checkbox"/> يتميز بالعمومية والسطحية
<input type="checkbox"/> غلبة الجانب النظري	<input type="checkbox"/> غلبة الجانب النظري
<input type="checkbox"/> بالتعمق	<input type="checkbox"/> بالتعمق
<input type="checkbox"/> غلبة الجانب الإجرائي التطبيقي	<input type="checkbox"/> غلبة الجانب الإجرائي التطبيقي
<input type="checkbox"/> التوازن بين النظري والتطبيقي	<input type="checkbox"/> التوازن بين النظري والتطبيقي

8/ هل تسيير الوقت والتعليم في إطار سداسي ترتب عنه:

<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	تقليص الحجم الساعي للمقياس
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	إفراغ المقياس من بعض المعارف النظرية
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	إفراغ المقياس من بعض المهارات التطبيقية
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	الأستاذ لا يقدم كل شئ بنفسه
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	إدخال أساليب تعليم جديدة

9/ هل تَعْمَلُونَ في إتجاه إستقلالية الطالب وإكتسابه الذاتية في التَعَلُّم والعمل: نعم لا
في حالة نعم: 1-10/ هل العمل في هذا الإتجاه قلص من تأثيرات نظام التعليم في إطار سداسي: نعم لا

10-2/ هل استطاع الطلبة اكتساب الذاتية في التَعَلُّم والعمل: نعم لا

في حالة لا: 10-3/ إلي ماذا ترجع ذلك:

11/ في المقياس الذي تدرسه هل أنت بحاجة إلي زيارات ميدانية و تربصات قصيرة: نعم لا
في حالة نعم: 11-1/ هل العدد المحقق كان كافياً لتعميق المعارف النظرية واكتساب المهارات التطبيقية للطلاب: نعم لا

12/ هل القسم الذي تدرس فيه يتوفر على المخابر الضرورية لتمكين الطلبة من اكتساب المهارات التطبيقية: نعم لا

13/ هل عدد الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية كافٍ لإكتساب الطلبة المهارات التطبيقية: نعم لا

عروض التكوين:

14/ هل وحدات التعليم المكونة لعروض التكوين مبنية على أساس:

<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	تمكين الطالب من اكتساب الآتية في العمل
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	تمكين الطالب من إكتساب المهارات التطبيقية
<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> نعم	تمكين الطالب من إكتساب أدوات مثل: اللغة، الإعلام الآلي،

15/ هل الكفاءات والمهارات المستهدفة من خلال العملية التكوينية في قسمكم تتلائم وإحتياجات سوق العمل: نعم لا

15-1/ في حالة لا يرجع ذلك: لعدد الأسابيع التعليمية في السنة الأكاديمية قليل مدة التكوين قليلة

لغياب رؤية واضحة عن إحتياجات سوق العمل أخرى تذكر:

16/ مع تطبيق ل.م.د هل تم غلق وسحب بعض عروض التكوين: نعم لا

في حالة نعم: 16-1/ يرجع ذلك لإعتبرات خاصة بإحتياجات سوق العمل توصيات من الندوة الجهوية للجامعات

لإعتبرات راجعة لإقبال الطلبة توصيات من المجلس العلمي

17/ مع تطبيق ل.م.د هل تم تعديل عروض التكوين: نعم لا

17-1/ في حالة نعم: فيما تتمثل هذه التعديلات:

الغاية المرجوة من ذلك:	<input type="checkbox"/> إضافة مقاييس
	<input type="checkbox"/> حذف مقاييس
	<input type="checkbox"/> تعديل في محتوى المقاييس
	<input type="checkbox"/> إضافة وحدات تعليم جديدة

18/ مع تطبيق ل.م.د هل تم فتح عروض تكوين جديدة: نعم لا
في حالة نعم: هل هي: 18-1-1/ امتداد للعروض القديمة عروض جديدة كلياً

2-1-18 / ذات مسار أكاديمي ذات مسار مهني كلاهما معاً

في حالة لا: 2-18/ هل يرجع ذلك إلي:

<input type="checkbox"/> لا اعتبارات خاصة بالمحيط الاقتصادي والاجتماعي	<input type="checkbox"/> اعتبارات خاصة بالأساتذة
<input type="checkbox"/> ملف فتح عرض تكوين جديد معقد	<input type="checkbox"/> غياب التحفيزات للأساتذة
<input type="checkbox"/> اعتبارات راجعة لإقبال الطلبة	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:

19/ ما هي الاعتبارات التي تتحكم في فتح وغلق عروض التكوين:

<input type="checkbox"/> اعتبارات خاصة بسوق العمل	<input type="checkbox"/> إقبال الطلبة
<input type="checkbox"/> توصيات من مديرية التشغيل	<input type="checkbox"/> توصيات من المجلس العلمي
<input type="checkbox"/> توصيات من الندوة الجهوية للجامعات	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:

20/ في كليتكم هل سبق وأن تم فتح تخصصات ذات مسار مهني: نعم لا

في حالة نعم: 20-1/ هل هي علي مستوي: الليسانس ماستر

20-2/ كيف تُقيم إقبال الطلبة: إقبال كبير إقبال متوسط إقبال ضعيف

20-3/ هل كان ذلك بشراكة مع مؤسسة اقتصادية أو صناعية: نعم لا / في حالة نعم: قطاع عام قطاع خاص

20-4/ هل تم تحديد الأهداف المتوخاه من عرض التكوين: نعم لا

20-5/ هل تمت دراسة الاحتياجات الحقيقية لسوق التشغيل قبل فتح عرض التكوين: نعم لا

20-6/ هل تم إشراك وكالات إنشاء المؤسسات وهيئات التشغيل في إعداد العرض: نعم لا

20-7/ هل تم إرساء علاقات دائمة مع القطاع المستخدم لخريجي قسمكم: نعم لا

20-8/ هل تمكن خريجوا هذا التخصص من التوظيف: نسبة كبيرة نسبة متوسطة نسبة قليلة

21/ إلي ما ذا ترجع غلبة مسار التكوين الأكاديمي علي المسار المهني:

<input type="checkbox"/> اعتبارات خاصة بسوق العمل	<input type="checkbox"/> اعتبارات خاصة بالأساتذة
<input type="checkbox"/> ملف فتح عرض تكوين مهني معقد	<input type="checkbox"/> اعتبارات راجعة لإقبال الطلبة
<input type="checkbox"/> ضعف الشراكة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:

تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة:

22/ في أي سنة تم تحديد الكفاءات والمهارات المستهدفة من خلال العملية التكوينية في قسمكم:

23/ هل تم إعدادها علي مستوي: القسم الكلية الندوة الجهوية الوزارة

24/ هل تم إعدادها بناء علي دراسة لمتطلبات سوق العمل: نعم لا

25/ هل يتم إعادة النظر في هذه الكفاءات والمهارات بصورة دورية: نعم لا

26/ في نظرك ماهي النقص التي تنقص خريجي قسمكم:

<input type="checkbox"/> المعارف النظرية	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> المهارات التطبيقية	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا

1-26/ في حالة نعم: يرجع ذلك إلي

<input type="checkbox"/> غياب الدافعية للتعليم والإكتساب لدي الطلبة	<input type="checkbox"/> العوامل المادية [الهياكل والتجهيزات]
<input type="checkbox"/> تدني مستوى الطلبة الوافدين	<input type="checkbox"/> أخرى تذكر:
<input type="checkbox"/> غياب التناسب بين عدد الطلاب وعدد المؤطرين وعدد التجهيزات والألات المخبرية	

27/ هل التكوين الذي تلقاه خريجوا قسمكم يؤهلهم ل:

<input type="checkbox"/> العمل بكل كفاءة لدي القطاع العام	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> العمل بكل كفاءة لدي القطاع الخاص	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> التعامل والتحكم مع التجهيزات والألات ذات العلاقة بالتخصص	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> التحكم في اللغات الأجنبية	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> التحكم في البرمجيات ذات العلاقة بالتخصص	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا
<input type="checkbox"/> إعداد الدراسات وأعمال الخبرة في مجال التخصص	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا

28/ في نظرك مخرجات القسم في ل.م.د تتسم ب:

<input type="checkbox"/> بخريجين أكثر عمومية في تخصصهم	<input type="checkbox"/> خريجين متوسطين في مجال تخصصهم
<input type="checkbox"/> خريجين أكثر كفاءة ومهارة تطبيقية	<input type="checkbox"/> بخريجين ذو كفاءة متدنية في تخصصهم
<input type="checkbox"/> بخريجين أكثر كفاءة نظرية	

29/ كيف تقيم مستوي الطلبة الجدد الملتحقين بقسمكم:

- 30/ كاستاذ أي النظام تفضل: نظام ل.م.د النظام الكلاسيكي
- 31/ كاستاذ أي المخرجات تفضل: مخرجات ل.م.د مخرجات النظام الكلاسيكي
- 32/ ماهي إيجابيات تطبيق نظام ل.م.د:
- 33/ ماهي سلبيات تطبيق نظام ل.م.د:
- 34 / هل ترى أن ل.م.د وضع الجامعة الجزائرية في المسار الصحيح للتطور: نعم لا

الملحق الخاص بالجداول

		القيام بالزيارات الميدانية خلال فترة الدراسة الجامعية		Total
		لا	نعم	
هل الفرع ضمن المسار:	أكاديمي Count	2	37	39
	% within هل الفرع ضمن المسار:	5,1%	94,9%	100%
	مهني Count	0	19	19
	% within هل الفرع ضمن المسار:	0%	100%	100%
Total	Count	2	56	58
	% within هل الفرع ضمن المسار:	3,4%	96,6%	100%

الجدول رقم (1): الزيارات الميدانية لدي طلبة السنة الثانية ماستر

		كفاية عدد الزيارات الميدانية		Total
		لا	نعم	
نمط التكوين	كلاسيكي Count	61	6	67
	% within نمط التكوين	91%	9%	100%
نظام ل.م.د	Count	13	0	13
	% within نمط التكوين	100%	0%	100%
Total	Count	74	6	80
	% within نمط التكوين	92,5%	7,5%	100%

الجدول رقم (2): كفاية عدد الزيارات الميدانية لمفردات عينة الخريجين

		كفاية عدد الزيارات الميدانية			Total
		كاف	نوعا ما	غير كاف	
هل الفرع ضمن المسار:	أكاديمي Count	2	3	32	37
	% within هل الفرع ضمن المسار:	5,4%	8,1%	86,5%	100%
	مهني Count	0	1	18	19
	% within هل الفرع ضمن المسار:	0%	5,3%	94,7%	100%
Total	Count	2	4	50	56
	% within هل الفرع ضمن المسار:	3,6%	7,1%	89,3%	100%

الجدول رقم (3): كفاية عدد الزيارات الميدانية لمفردات عينة طلبة السنة الثانية ماستر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا	5	19,2	19,2	19,2
نعم	21	80,8	80,8	100,0
Total	26	100	100	

الجدول رقم (4): حاجة الأساتذة للقيام بالزيارات الميدانية

		كفاية عدد الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية والموجهة لاكتساب المهارات التطبيقية		Total
		لا	نعم	
كلاسيكي نمط التكوين	Count	72	7	79
	% نمط لتكوين within	91,1%	8,9%	100%
نظام ل.م.د	Count	15	0	15
	% نمط لتكوين within	100%	0%	100%
Total	Count	87	7	94
	% نمط لتكوين within	92,6%	7,4%	100%

الجدول رقم (5): كفاية عدد الحصص التطبيقية لاكتساب المهارات التطبيقية بالنسبة لعينة الخريجين

		جدية الأساتذة في تسيير الحصص		Total
		لا	نعم	
كلاسيكي نمط التكوين	Count	27	52	79
	% نمط لتكوين within	34,2%	65,8%	100%
نظام ل.م.د	Count	5	10	15
	% نمط لتكوين within	33,3%	66,7%	100%
Total	Count	32	62	94
	% نمط لتكوين within	34%	66%	100%

الجدول رقم (6): جدية الأساتذة في تسيير الحصص من وجهة نظر الخريجين

		تقديم المشرف الإضافة خلال إعداد مذكرة التخرج		Total
		لا	نعم	
كلاسيكي نمط التكوين	Count	40	39	79
	% within	50,6%	49,4%	100%
نظام ل.م.د	Count	3	12	15
	% within	20%	80%	100%
Total	Count	43	51	94
	% within	45,7%	54,3%	100%

الجدول رقم (7): تقديم المشرف الإضافة المنتظرة منه خلال إعداد مذكرة التخرج من وجهة نظر الخريجين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا	15	57,7	57,7	57,7
نعم	11	42,3	42,3	100
Total	26	100	100	

الجدول رقم (8): إبرام اتفاقيات مع الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين من وجهة نظر الأساتذة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا	11	42,3	100	100
Missing System	15	57,7		
Total	26	100,0		

الجدول رقم (9): مجال الاتفاقيات تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية من وجهة نظر الأساتذة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا	11	42,3	100	100
Missing System	15	57,7		
Total	26	100		

الجدول رقم (10): مجالات هذه الاتفاقيات تبادل الخبرات والمعلومات من وجهة نظر الأساتذة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	6	23,1	54,5	54,5
	نعم	5	19,2	45,5	100
	Total	11	42,3	100	
Missing	System	15	57,7		
Total		26	100		

الجدول رقم (11): مجالات هذه الاتفاقيات زيارات وتربصات ميدانية من وجهة نظر الأساتذة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	قطاع عام	11	42,3	100	100
Missing	System	15	57,7		
Total		26	100		

الجدول رقم (12): طبيعة الشركاء المبرمين للاتفاقيات من وجهة نظر الأساتذة

		Count	الصعوبات المعترضة في تأدية العمل الفردي		Total
			لا	نعم	
هل الفرع ضمن المسار:	أكاديمي	10	29	39	
	% هل الفرع ضمن المسار: within	25,6%	74,4%	100%	
مهني	مهني	1	18	19	
	% هل الفرع ضمن المسار: within	5,3%	94,7%	100%	
Total	Total	11	47	58	
	% هل الفرع ضمن المسار: within	19%	81,0%	100%	

الجدول رقم (13): الصعوبات المعترضة في تأدية العمل الفردي بالنسبة لطلبة السنة 2 ماستر

		طريقة العمل والإنجاز			متطلبات معرفية			كمية العمل المطلوب		
		لا	نعم	Total	لا	نعم	Total	لا	نعم	Total
أكاديمي	Effectif	18	13	31	12	19	31	23	8	31
	%:	58,1%	41,9%	100%	38,7%	61,3%	100%	74,2%	25,8%	100%
مهني	Effectif	9	9	18	8	10	18	12	6	18
	%:	50%	50%	100%	44,4%	55,6%	100%	66,7%	33,3%	100%
Total	Effectif	27	22	49	20	29	49	35	14	49
	%:	55,1%	44,9%	100%	40,8%	59,2%	100%	71,4%	28,6%	100%

الجدول رقم (14): طبيعة الصعوبات المعترضة في تأدية العمل الفردي لدى طلبة السنة 2 ماستر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide إقبال كبير	11	42,3	42,3	42,3
إقبال متوسط	8	30,8	30,8	73,1
إقبال ضعيف	7	26,9	26,9	100
Total	26	100	100	

الجدول رقم (15): إقبال الطلبة على عروض التكوين ذات المسار المهني من وجهة نظر الأساتذة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	15	57,7	57,7	57,7
نعم	11	42,3	42,3	100
Total	26	100	100	

الجدول رقم (16): عروض التكوين المسار المهني التي تم فتحها في إطار اتفاقيات من وجهة نظر الأساتذة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide قطاع عام	11	42,3	100	100
Manquante Système manquant	15	57,7		
Total	26	100		

الجدول رقم (17): طبيعة المنظمات التي تم إبرام الاتفاقيات معها في إطار عروض التكوين المهني من وجهة نظر الأساتذة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	24	92,3	92,3	92,3
نعم	2	7,7	7,7	100
Total	26	100	100	

الجدول رقم (18): دراسة الاحتياجات الحقيقية لسوق التشغيل قبل فتح عرض التكوين المهني من وجهة نظر الأساتذة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	83	88,3	88,3	88,3
نعم	11	11,7	11,7	100
Total	94	100	100	

الجدول رقم (19): شعور خريجي القسم بالتهميش أثناء فترة بطالتهم

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

Valide	لا	64	68,1	68,1	68,1
	نعم	30	31,9	31,9	100
	Total	94	100	100	

الجدول رقم (20): تفكير خريجي القسم في الهجرة أثناء فترة بطالتهم

		احترام وتقدير		لا يهتمون إلا بمصالحهم الشخصية		يحاولون تلميع الصورة	
		Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Valide	لا	75	79,8	52	55,3	57	60,6
	نعم	19	20,2	42	44,7	37	39,4
	Total	94	100	94	100	94	100

الجدول رقم (21): نظرة خريجي القسم للمسؤولين المحليين

		داخل الولاية				خارج الولاية			
		قطاع عام		قطاع خاص		قطاع عام		قطاع خاص	
		Effectifs	(%)	Effectifs	(%)	Effectifs	(%)	Effectifs	(%)
Valide	لا	3	3,2	65	69,1	54	57,4	79	84
	نعم	86	91,5	24	25,5	35	37,2	10	10,6
	Total	89	94,7	89	94,7	89	94,7	89	94,7
Manquante	Système manquant	5	5,3	5	5,3	5	5,3	5	5,3
	Total	94	100	94	100	94	100	94	100

الجدول رقم (22): مشاركة خريجي القسم في مسابقات التوظيف بحسب طبيعة القطاع

		كراء الديبلوم		Total
		لا	نعم	
كلاسيكي نمط التكوين	Effectif	63	16	79
	% compris dans نمط التكوين	79,7%	20,3%	100%
نظام ل.م.د	Effectif	10	5	15
	% compris dans نمط التكوين	66,7%	33,3%	100%
Total	Effectif	73	21	94
	% compris dans نمط التكوين	77,7%	22,3%	100%

الجدول رقم (23): إقبال خريجي القسم على كراء الديبلوم

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مقاول	18	19,1	85,7	85,7
	مكتب دراسات أو مخبر	3	3,2	14,3	100
	Total	21	22,3	100	
Manquante	Système manquant	73	77,7		
	Total	94	100		

الجدول رقم (24): الفئات المقبلة على كراء الديبلوم

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	راض جدا	1	1,1	4,8	4,8
	راض نوعا ما	5	5,3	23,8	28,6
	غير راض	5	5,3	23,8	52,4
	غير راض إطلاقاً	10	10,6	47,6	100
	Total	21	22,3	100	
Manquante	Système manquant	73	77,7		
	Total	94	100		

الجدول رقم (25): رضا خريجي القسم الذين قاموا بكراء الديبلوم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا	24	82,8	82,8	82,8
نعم	5	17,2	17,2	100
Total	29	100	100	

الجدول رقم (26): المؤسسات المنشأة في إطار برامج وسياسات الدولة من قبل خريجي القسم

		هل تخطط لإنشاء مؤسستك في إطار برامج وسياسات دعم الدولة		Total
		لا	نعم	
أكاديمي هل الفرع ضمن المسار:	Count	28	11	39
	% within	71,8%	28,2%	100%
مهني هل الفرع ضمن المسار:	Count	8	11	19
	% within	42,1%	57,9%	100%
Total	Count	36	22	58
	% within	62,1%	37,9%	100%

الجدول رقم (27): إقبال طلبة السنة 2 ماستر على برامج وسياسات الدولة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بيروقراطية	5	17,2	100	100
Missing System	24	82,8		
Total	29	100		

الجدول رقم (28): طبيعة الصعوبات المعترضة للمفردات التي أنشئت مؤسساتها في إطار برامج الدولة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	24	82,8	100	100
Missing System	5	17,2		
Total	29	100		

الجدول رقم (29): الصعوبات المعترضة في مرحلة تأسيس المؤسسة خارج برامج الدولة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid بيروقراطية	12	41,4	50,0	50
مادية	6	20,7	25,0	75
كلاهما معا	6	20,7	25,0	100
Total	24	82,8	100	
Missing System	5	17,2		
Total	29	100		

الجدول رقم (30): طبيعة الصعوبات المعترضة للمفردات التي أنشئت خارج برامج الدولة

	كفاية المعارف النظرية المكتسبة التي مع متطلبات مهام وظيفتك الحالية			Total
		لا	نعم	
نمط التكوين كلاسيكي	Count	68	11	79
	% within نمط التكوين	86,1%	13,9%	100%
نظام ل.م.د	Count	13	2	15
	% within نمط التكوين	86,7%	13,3%	100%
Total	Count	81	13	94
	% within نمط التكوين	86,2%	13,8%	100%

الجدول رقم (31): كفاية المعارف النظرية مع متطلبات الوظيفة من وجهة نظر خريجي القسم

		هل أنت راض بمستوى المعارف النظرية التي تلقيتها خلال تكوينك الجامعي		Total
		لا	نعم	
هل الفرع ضمن المسار: أكاديمي	Count	24	15	39
	% within	61,5%	38,5%	100%
مهني	Count	12	7	19
	% within	63,2%	36,8%	100%
Total	Count	36	22	58
	% within	62,1%	37,9%	100%

الجدول رقم (32): مدى الرضا بمستوى المعارف النظرية المكتسبة من وجهة نظر طلبة السنة 2 ماستر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا	34	36,2	42,5	42,5
نعم	42	44,7	52,5	95
نوعا ما	4	4,3	5	100
Total	80	85,1	100	
Missing System	14	14,9		
Total	94	100		

الجدول رقم (33): تدارك النقص في المعارف النظرية من طرف خريجي القسم

		كفاية المهارات التطبيقية المكتسبة مع متطلبات مهام وظيفتك الحالية		Total
		لا	نعم	
نمط التكوين كلاسيكي	Count	76	3	79
	% within	96,2%	3,8%	100%
نظام ل.م.د.	Count	14	1	15
	% within	93,3%	6,7%	100%
Total	Count	90	4	94
	% within	95,7%	4,3%	100%

الجدول رقم (34): كفاية المهارات التطبيقية مع متطلبات الوظيفة من وجهة نظر خريجي القسم

	هل أنت راض بمستوى المهارات التطبيقية التي تلقيتها خلال تكوينك الجامعي		Total
	لا	نعم	
هل الفرع ضمن المسار: أكاديمي	Count 27	12	39
% within	69,2%	30,8%	100%
مهني	Count 13	6	19
% within	68,4%	31,6%	100%
Total	Count 40	18	58
% within	69%	31 %	100%

الجدول رقم (35): مدى الرضا بمستوى المهارات التطبيقية المكتسبة من وجهة نظر طلبة السنة 2 ماستر

هل تمكنت من تدارك ذلك النقص

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا	43	45,7	48,3	48,3
نعم	27	28,7	30,3	78,7
نوعا ما	19	20,2	21,3	100
Total	89	94,7	100	
Missing System	5	5,3		
Total	94	100		

الجدول رقم (36): تدارك النقص في المهارات التطبيقية من طرف خريجي القسم

الملخص:

إن المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية ليست مجرد تناسب كمي بين مخرجات الجامعة (العرض) وبين متطلبات سوق العمل (الطلب)، بل هي أيضاً مسألة كيفية والمقصود هنا الكفاية المهنية لمخرجات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة واحتياجاتها.

إن قضية المواءمة وإرهاصاتها من بطالة في صفوف حاملي الشهادات الجامعية هي مرتبطة بالأساس بمدى جودة سياسات وبرامج التعليم الجامعي بالدرجة الأولى قبل أن تكون مسألة تنمية اقتصادية، وفي هذا الإطار تبرز فكرة المقابلة في الوسط الجامعي كقضية محورية سواء في تحقيق المواءمة أو كأحد البدائل والحلول في مجال سياسات التشغيل ومحاربة البطالة هذا من جهة، وتخفيف الضغط على كاهل الوظيفة العمومية ومن ثم تقليص الانتكاس على الدولة في مجال التشغيل من جهة ثانية والذي مافئ يزداد سنة تلوى الأخرى.

إن التوجه المقاولاتي لدي مخرجات التكوين الجامعي من شأنه أن يخلق ديناميكية وحركية اقتصادية، خاصة في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هذا ما من شأنه أيضاً أن يجعل من خريجي الجامعة يتحولون من طالبين للعمل إلى مستحدثين له، في هذا السياق جاءت دراستنا مهتمة بتتبع مسارات خريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة "محمد خيضر بن بسكرة" وتوجهاتهم واتجاهاتهم نحو قضية التشغيل والبطالة.

الكلمات المفتاحية: البطالة، سياسات التكوين الجامعي، سياسات التشغيل، المواءمة. المقاولاتية

Summary:

The alignment between supply and demand in human resources is not just in term of quantitative proportionality in both the outcomes of the university (supply) and the labour market requirement (demand), but it is also in term of quality manner which means here is the skills sufficiency of teh outcomes of the universities with the requirement of the occupation and its needs.

The alignment and its suffering from the unemployment in the raw of the university graduates is mainly related with the quality of the policies and the university programmes in tyhe first place before it becomes an economic development issue .In this context the contractor idea in the university as a main issue whether in the achievment of the alignment or one of the alternatives and the solutions in the field of the function policies and combat unemployment from one hand ,and reduce the pressure on the public employment then to reduce to depend on the state in the field of jobs in the other hand which it is getting increase year after year .

The contractor orientation to the university outcomes can make a dynamism and economic in mouvment the field of small and medium-sized enterprises and that's can let to the university graduate from a work demanded to a creator of work position .

In this context our study is curried out by the interest of following the trajectory of the graduates of agronomy and civil engineering in the universitu Mohamed Khaider of Biskra and their orientations and the tendency toward the employment and unemployment.

Keyword : *The unemployment, Education policies, Operating Policies, adequacy ; Entrepreneurship*