

تاريخ استقبـال المقال: 2015/06/14 تاريخ قبول نشر المقال: 2015/ 09 /22 تاريخ نشر المقال: 2017/03/ 01

التخطيط التعليمي كاستراتيجية لتقليص بطالة خريجي الجامعة الجزائرية

د. وليد بخوش، جامعة أم البواقي - الجزائر

د.يزيد تفرات، جامعة أم البواقي - الجزائر

البريد الإلكتروني: walidb401@yahoo.fr

ملخص:

تمثل مشكلة البطالة وتوظيف القوى العاملة أحد أهم القضايا ذات الآثار السلبية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي بالجزائر، ومن التفسيرات الهامة لأزمة البطالة مشكلة عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل.

وتبرز أهمية دراسة هذه المشكلة من نواحي عدة مثل جدوى الإنفاق والحاجة لترشيد الإنفاق المتزايد على التعليم العالي، وتأصيل أسباب مشكلة البطالة بين الشباب المتعلم، بالإضافة للتعرف على أهمية التخطيط التعليمي في تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بغية تلبية طموحات المجتمع من ناحية وحاجات ومتطلبات التنمية من ناحية أخرى.

لذلك ستم الإحاطة بمختلف أبعاد هذا الموضوع انطلاقا من التركيز على النقاط الموالية:

- واقع سوق الشغل في الجزائر.
- مخرجات الجامعة وفائض العمالة في الجزائر.
- أهمية التخطيط التعليمي في تقليص الفجوة .

الكلمات المفتاحية: التخطيط التعليمي، بطالة خريجي الجامعة

Educational planning as a strategy to decrease unemployment of Algerian universities graduates**Abstract:**

The unemployment crisis and manpower employment represents one of the main issues which have negative effects on the social, economic and political levels in Algeria, among the important interpretations of the unemployment problem is the inadequate output of higher education to the needs of the labor market.

The importance of studying this problem highlights in many aspects such as the feasibility of spending and the need to rationalize the increasing spending on higher education, and rooting causes of the unemployment problem among the educated youth, in addition to identifying the importance of educational planning in reducing the gap between higher education outputs and labor market needs in order to meet the aspirations of the community on one hand, the needs and requirements of development on the other hand.

Thus, the different dimensions of this subject would be elaborated based on the following points :

Firstly: the reality of job market in Algeria.

Secondly : university output and surplus labor in Algeria.

Thirdly: importance of educational planning to decrease the gap.

Key words: educational planning , unemployment of university graduates.

المقدمة:

يعتبر التخطيط التعليمي ضرورة حتمية، حتمتها الظروف الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية السائدة في الجزائر، فقد زادت معدلات بطالة حملة الشهادات، كما انخفضت مستويات التعليم ولم تعد قادرة على توفير اليد العاملة المؤهلة للقيام بالأعمال، وانتهجت الجزائر سياسات زيادة عدد الطلبة كما على حساب النوع، وبذلك أصبحت الجزائر تعاني من مشكلة كبيرة وهي الفجوة الموجودة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل ومن أهم الأسباب التي وضعت الجزائر في هذا المأزق هو غياب سياسة وإستراتيجية واضحة تبحث في إيجاد التناسق بين ما هو مطلوب من قوى عاملة وبين مخرجات الجامعة في هذا الزمان، مما وضعها في محك إصلاح التعليم العالي فانتهجت نظام "ل م د" لسد الفجوة بين المخرجات و متطلبات سوق الشغل مفترضة بذلك قدرة الطالب على قياس نبض السوق ومعرفة التخصصات غير المشبعة في سوق الشغل، لكن التجربة العملية أثبتت عدم قدرة هذا الأخير على مجارات السوق وذلك لضعف مكاسبه و قدراته لذا أصبح من الضروري تأهيل الطالب وتدريبه على اقتناص فرص العمل، ولعل الحل المناسب لذلك هو ضرورة الاعتماد على التخطيط التعليمي، ومن هنا تكمن أهمية هذا الموضوع في محاولة لتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق الشغل.

أهداف الدراسة:

يهدف هذا الموضوع إلى تحقيق ما يلي :

- تعريف الجامعيين بحالة سوق الشغل في الجزائر .
- التعرف على واقع الجامعة الجزائرية وفائض العمالة التي تقوم بإخراجها.
- معرفة أسباب اختلال سوق الشغل والسبل والآليات الممكن إتباعها لتقليص مداها.
- بيان الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر .
- الوقوف على الأسباب التي أدت إلى تزايد بطالة الجامعيين بشكل مطرد.
- التأكيد على أهمية التخطيط التعليمي كحل مقترح من اجل سد الفجوة.

تساؤلات الدراسة:

من اجل بلوغ الأهداف السالفة الذكر يتم طرح السؤال الرئيسي التالي:

كيف يمكن معالجة الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل باستعمال التخطيط التعليمي؟

ويتم تجزئته إلى الأسئلة التالية:

- ما هو واقع سوق الشغل في الجزائر؟
- ما هو واقع الجامعة الجزائرية؟ وحجم العمالة المتخرجة منها؟
- ما هي أسباب بطالة المتخرجين الجامعيين في الجزائر؟.
- ما مدي أهمية التخطيط التعليمي في تامين الإنفاق الجامعي وعقلنة سوق العمل؟

فرضيات الدراسة:

من اجل الإجابة على التساؤل الرئيسي يتم طرح الفرضية الرئيسية التالية:

يلعب التخطيط التعليمي دور فاعلا في تقليص الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل من خلال قدرته على الاستشراق وتتبع نبضات سوق الشغل.

ويتم تجزئتها إلى الفرضيات التالية:

- هناك فتح لمناصب شغل كبيرة في الجزائر خلال الآونة الأخيرة، مما انعكس ايجابيا على انخفاض معدلات البطالة، لكن يبقى الأمر مقلقا بسبب سياسة الترقية المنتهجة من طرف الدولة، وعدم قدرتها على فتح مناصب شغل دائمة أو دفع القطاع الخاص لامتصاص فائض العمالة، خصوصا في ظل تزايد حجم السكان والمتخرجين الجامعيين.
- لقد انخرفت رسالة الجامعة الجزائرية عن دورها الأساسي في تحقيق مفهوم الاستثمار الحقيقي للمورد البشري وأصبحت تساهم بقسط وفير في إعاقة التنمية من خلال اهتمامها بالكم لا نوع، ففي كثير من الأحيان تكون التخصصات المدرسة في الجامعة متشعبة في سوق الشغل .
- يقوم التخطيط التعليمي بالبحث حول كيفية إيجاد التناصب بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل وهناك العديد من المداخل التي يمكن إتباعها.

منهج الدراسة:

سيتم الاعتماد على المنهجين التاليين:

- المنهج الوصفي من خلال التطرق إلى التخطيط التعليمي ومداخله؛
- منهج دراسة الحالة من خلال التطرق إلى سوق الشغل ومخرجات الجامعة الجزائرية.

تقسيمات الدراسة:

من أجل تناول هذا الموضوع بشكل دقيق سيتم التطرق إلى:

- المبحث الأول: واقع سوق الشغل في الجزائر .
- المبحث الثاني: مخرجات الجامعة وفائض العمالة في الجزائر .
- المبحث الثالث: أهمية التخطيط التعليمي في تقليص الفجوة.
- خاتمة (النتائج والتوصيات).

المبحث الأول: واقع سوق الشغل في الجزائر

1- مفاهيم أساسية:

سوق العمل: هو المنطقة الجغرافية (مدينة، إقليم،،،) التي تتواجد فيه الموارد البشرية المؤهلة للقيام بالعمل في كل الأوقات، ويتكون من جانبين: العرض وهو القوى العاملة المؤهلة والمستعدة للعمل، وجانب الطلب وهي حاجة المؤسسات والاقتصاد لهذه القوى العاملة¹. ويعرف سوق العمل اقتصاديا بأنه آلية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل والتي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف².

القوى العاملة: تتمثل القوى العاملة في العناصر البشرية العاملة في مختلف القطاعات والعناصر البشرية غير العاملة والتي تبحث عن العمل ومستعدة له في الحال، فهذا المصطلح يشير إلى قطاعين من السكان:

- قطاع المشتغلين: وهم جميع الأفراد الذين يعملون مقابل أجر؛
- قطاع العاطلين: وهم الأفراد القادرين، الراغبين والمستعدين للعمل في الحال وتتوفر فيهم شرط السن، ولكنهم لا يجدون عملا.

السكان النشيطون: عرف مكتب العمل الدولي السكان النشيطون بأنه مجموع السكان المشتغلين والبطالين الذين يبحثون عن عمل ولا يجدوه³.

- السكان المشتغلون:** هم الأشخاص الذين يمارسون عملا مقابل أجرا خلال فترة زمنية معينة⁴.
- العاطل عن العمل:** تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه الفرد الذي يكون مستعدا للعمل وراغبا فيه ويتوفر فيه سن العمل، ويبحث عن العمل لكن لا يجده⁴.
- أشكال البطالة:** تقسم البطالة إلى العديد من الأشكال ومنها⁵:
- ✓ **البطالة الدورية:** هي بطالة تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية، فهي مرافقة للدورة الاقتصادية ويكون مداها من ثلاثة إلى عشرة سنوات.
 - ✓ **البطالة الاحتكاكية:** ينتج هذا النوع من البطالة نتيجة التقلبات المستمرة للعاملين بين مختلف المناطق والمهن.
 - ✓ **البطالة الهيكلية:** تنشأ هذه البطالة نتيجة التغيرات الهيكلية في الاقتصاد.
 - ✓ **البطالة الاختيارية والإجبارية:** البطالة الاختيارية هي بطالة تكون من إرادة الفرد، بحيث ينسحب من عمله بإرادته. أما البطالة الإجبارية فهي تنشأ لما يجبر الفرد على ترك عمله.
 - ✓ **البطالة المقنعة:** هي بطالة تنتج عندما يكون عدد العمال يفوق الحاجة الفعلية للعمل، فيكون هناك عمال يتقاضون أجرا لكن يكون إسهامهم في العمل معدوما.
 - ✓ **البطالة السافرة:** وهي بطالة الجدد والذين يبحثون عن العمل ولا يجدونه، وقد تكون دورية، احتكاكية أو هيكلية.

2- مدخلات سوق الشغل في الجزائر: إن المدخلة الوحيدة لسوق الشغل في الجزائر هي السكان، وعرف هذا الأخير تطورا متسارعا نتيجة لجهود الدولة من أجل زيادة عدد الولادات وتقليص عدد الوفيات من خلال توفير الرعاية الصحية والاجتماعية ورفع مستويات المعيشة، ففي سنة 2009 بلغ عدد سكان الجزائر 35.1 مليون مما يدل على أن هناك زيادة معتبرة في عدد السكان وهذا ما يمكن من توفير اليد العاملة إن أحسن استثمارها ويمكن بيان تطور عدد الولادات والوفيات من خلال الجدول الموالي:

جدول رقم (01) تطور الولادات والوفيات في الجزائر 1990-2007.⁶

السنوات	المواليد (أحياء)	الوفيات	الزيادة الطبيعية
1990	775.000	151.000	624.000
1991	773.000	155.000	618.000
1993	775.000	168.000	607.000
1994	776.000	180.000	596.000
1995	711.000	180.000	531.000
1996	654.000	172.000	482.000
1997	654.000	178.000	476.000
1998	607.000	144.000	464.000
1999	594.000	141.000	452.000
2000	589.000	140.000	449.000
2001	619.000	141.000	478.000

479.000	138.000	617.000	2002
503.500	145.000	649.000	2003
528.000	141.000	669.000	2004
556.000	147.000	703.000	2005
595.000	144.000	739.000	2006
634.000	149.000	783.000	2007

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد الولادات عرف تذبذب- نقصان- خلال 1990-2002 ويفسر ذلك بالعوامل التالية:

- ✓ دخول المرأة عالم الشغل.
- ✓ ارتفاع المستوى الثقافي للزوج والزوجة.
- ✓ أزمة السكن والتي تقلل من إنشاء عائلات جديدة.
- ✓ تأخر سن الزواج.

بيد أن في الفترة 2003-2007 عرفت زيادة في عدد الولادات، ويرجع ذلك إلى تحسن المستوى المعيشي وتحسن الظروف الصحية، وزيادة عدد مناصب الشغل مما يزيد من نسبة الزواج. أما الوفيات فعرفت تزايدا في بداية الأمر وذلك حتى غاية 1997-1998 ويرجع ذلك للوضعية الأمنية التي عرفت الجزائر في تلك الفترة، بالإضافة إلى ارتفاع حوادث المرور.

3- تطور عدد السكان النشيطين ومعدلات التشغيل والبطالة في الجزائر 2005-2009:

حدث تطور في عدد السكان النشيطين في الجزائر في الفترة 2005-2009 مما يدل على انتعاش سوق الشغل في الجزائر ففي سنة 2005 بلغ عدد السكان النشيطين 9.492.508 ليرتفع العدد سنة 2009 إلى 10544000، مما تسبب في ارتفاع معدلات التشغيل من 84.7 إلى 89.83 وانخفاض معدلات البطالة من 15.3 إلى 10.2 خلال نفس الفترة السابقة؛ ويرجع ذلك إلى نتائج برامج الإنعاش الاقتصادي الأول 2001-2004 وكذلك البرنامج الخماسي لدعم النمو 2004-2005 ويمكن بيان تطور عدد السكان النشيطين ومعدلات التشغيل والبطالة في الجزائر من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (02): تطور عدد السكان ومعدلات التشغيل والبطالة في الجزائر خلال 2005-2009⁷

البيان	2005	2006	2007	2008	2009
السكان المشتغلين	8.044.220	8.868.804	8.594.243	9.146.000	9.472.000
المستخدمون المستقلون	2.183.149	2.846.217	2.515.977	2.655.000	2.762.000
مناصب دائمة	3.076.181	2.900.503	2.908.861	3.198.000	3.136.000
مناصب مؤقتة	2.202.843	2.429.620	2.679.977	2.816.000	3.101.000
مساعداة عائلية	582.046	692.463	489.428	477.000	473.000
السكان البطالين	1.448.288	1.240.841	1.374.663	1.169.000	1.072.000

10544000	10315000	9.968.906	10.109.645	9.492.508	السكان النشيطون
10.2	11.3	13.79	12.30	15.3	معدل البطالة %
89.83	88.66	86.21	87.70	84.7	معدل التشغيل %

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معدلات البطالة في انخفاض مستمر يتبعه بالضرورة ارتفاع في معدلات التشغيل، وبالرغم من ذلك إلا أن الوضع يبقى مقلقا حيث أن أغلبية المناصب التي تم فتحها هي مناصب مؤقتة وليست دائمة، فنلاحظ انه خلال 2009 قاربت المناصب المؤقتة المناصب الدائمة.

إن معظم العمال السكان المشتغلين يتمركزون في قطاع الإدارة- التجارة والخدمات، بينما النقص الكبير يكون على مستوى القطاع الصناعي ويرجع ذلك إلى:

- تباطؤ الاستثمار الصناعي في الجزائر.
- تسريح العمال واعتماد التقاعد المسبق.
- ضعف التعليم الموجه لمثل هذه الأعمال.

وفيما يلي جدول يوضح توزيع العاملين على مستوى القطاعات الاقتصادية:

جدول رقم(03): توزيع السكان المشتغلين حسب القطاعات والجنس سنة 2009.⁸

المعدل %	المجموع	الإناث	الذكور	القطاع
13.1	1242000	112000	1131000	الزراعة
12.6	1194000	347000	847000	الصناعة
18.1	1718000	31000	1688000	بناء وأشغال
56.1	5318000	958000	4360000	تجارة- إدارة
100	9472000	1447000	8025000	المجموع

إن تشغيل النساء يبقى ضعيفا في الجزائر بالمقارنة مع الدول الأخرى، وبالمقارنة مع الرجال ويرجع ذلك إلى نظرة المجتمع لعمل المرأة، كما أن هناك العديد من الأعمال التي لا تستطيع المرأة عملها- من اختصاص الرجال، ويمكن بيان توزيع المشتغلين حسب الجنس كما يلي:

جدول رقم (04): توزيع السكان المشتغلين حسب الجنس⁹

البيان	الذكور	الإناث	المجموع
السكان المشتغلون	8025000	1447000	9472000
المستخدمون المستقلون	2327000	435000	2762000
مناصب دائمة	2569000	567000	3136000
مناصب مؤقتة	2733000	368000	3101000
مساعداة عائلية	397000	77000	437000
السكان البطالين	752000	320000	1072000
السكان النشيطون	8777000	1767000	10544000

10.2	18.1	8.6	معدل البطالة%
89.83	81.89	91.4	معدل التشغيل%

4- إختلالات سوق الشغل: يعاني سوق الشغل في الجزائر من العديد من الاختلالات، ويرجع ذلك إلى التطور الكبير في عدد المتخرجين من الجامعات وبالتالي زيادة عرض الموارد البشرية، كما أن هناك عدم توافق فرص العمل المتوفرة ومؤهلات الطلب على العمل، فلا يوجد هناك تناسق بين المنظومة التعليمية واحتياجات سوق العمل، وهناك عدم ملائمة بين بعض الوظائف والاختصاصات العاملين بها، ومن بين الاختلالات التي يعيشها سوق العمل في الجزائر: ¹⁰

- عدم توافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق الشغل؛
- ضعف التنسيق بين القطاعات؛
- وجود فجوة بين الإنتاج والتعليم، فهناك بعض المؤهلات لا توفرها الجامعة، كما أن هناك تخصصات لا تجد فرص للعمل؛
- يركز التعليم على المعارف والمعلومات، ولا يركز على المهارات والسلوكيات؛
- في كثير من الأحيان العمالة الجديدة لا تستطيع التأقلم مع الأعمال نتيجة لتدهور التعليم والإنتاج،،،.

المبحث الثاني: مخرجات الجامعة وفائض العمالة في الجزائر

نلاحظ في الآونة الأخيرة زيادة كبيرة لعدد الطلبة، يتبعه بالضرورة زيادة عدد المتخرجين من الجامعات وفي مختلف التخصصات، وما يمكن استخلاصه من تتبع وتشخيص للتعليم العالي في الجزائر هو اعتماد الجامعة الجزائرية على الكم على حساب النوع، فلم يعد التعليم قادرا على توفير الإطار المؤهلة واللازمة لتطوير الاقتصاد، كما لم تعد الدولة قادرة على توفير مناصب الشغل لهذا العدد الهائل من المتخرجين، فحدث هناك فائض في العمالة - بطالة الجامعيين - ويمكن القول أن الجزائر انتهجت سياسة زيادة عدد الطلبة دون مراعاة ما هو مطلوب في سوق الشغل، ولأجل إيضاح ذلك سيتم التطرق إلى:

- تطور عدد الطلبة في الجزائر.
 - تطور عدد الطلبة إلى عدد السكان.
 - تطور تأطير الطلبة في الجزائر.
 - فائض العمالة من حاملي الشهادات في الجزائر.
 - توزيع البطالين والعاملين للجامعيين سنة 2005.
- 1- تطور عدد الطلبة في الجزائر:** بذلت الجزائر مجهودات من اجل زيادة عدد المسجلين في الجامعات، وقد نجحت في ذلك والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم(05): تطور الطلبة المسجلين في الجامعات الجزائرية ¹¹

عدد الطلبة	الموسم الجامعي
2700	1963/1962
466084	2001/2000
543 869	2002/2001

589993	2003/2002
622980	2004/2003
721833	2005/2004

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن هناك زيادة كبيرة في عدد الطلبة المسجلين في الجامعات، حيث سجل في الموسم الجامعي 2000-2001 نحو 466084 إلى 721833 طالبا أي ما يقارب الضعف، وقد واجهت الجزائر ذلك من خلال إنشاء الجامعات والمراكز الجامعية والمعاهد عبر مختلف التراب الوطني، مما سهل من التحاق الطلبة إلى الجامعات، وترجع هذه الزيادات الكبيرة في عدد الطلبة إلى:

- مجانية التعليم حيث تتحمل الدولة نفقات التعليم العالي بنسبة تفوق 98%، والمتمثلة أساسا في أجور ورواتب الأساتذة، النقل والخدمات الجامعية.

- ديمقراطية التعليم حيث قامت الجزائر بتمكين كل أفراد الشعب من الالتحاق بسلك التعليم دون تمييز.
- زيادة النمو السكاني في الجزائر وخاصة الفئة الشبانية، فنجد أن حوالي 65% لا يفوق سنهم 35 سنة من بينهم 48% يتراوح سنهم بين 06-18 سنة وهذه الفئة تتغذى بها الجامعة في السنوات المقبلة.
- أصبح الشهادات في الجزائر لها مكانة اجتماعية واقتصادية، فأصبح هناك تطلعات من طرف الآباء والأبناء نحو التعليم والحصول على شهادات عليا،،،.

2- تطور عدد الطلبة الى عدد السكان في الجزائر: لقد عرف تطور الطلبة إلى عدد السكان تطورا ملحوظا فكانت سنة 1989/1988 757.75 لتصل سنة 1994/1995 إلى 917.71 ليتجاوز هذا العدد الألف سنة 1999/1998 حيث بلغت 1338.4، ويرجع ذلك إلى الأسباب المذكورة آنفا في زيادة عدد الطلبة، ويمكن بيان هذا التطور من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (06): تطور عدد الطلبة إلى عدد السكان: 1998-1999.¹²

السنة الجامعية	1989-1988	1991-1990	1998-1994	1998-1997	1999-1998
عدد السكان	23783000	25022000	27496000	29000000	29272000
عدد الطلبة	180217	212413	252334	357644	391872
عدد الطلبة عدد العمال	757.75	848.9	917.71	1233.25	1338.4

3- تطور نسبة تأطير الطلبة في الجزائر 1998-1999:

إن التطور الكبير في عدد الطلب يستوجب انخفاض في نسبة التأطير من اجل زيادة مستوى التعليم، لا انه في الجزائر حدث العكس، فقد زادت نسب تأطير الأساتذة إذ بلغت هذه الأخيرة في موسم 1998-1989 12.8 لتصل في موسم 1999-1998 إلى 24.10 أي 24 طالب لكل مدرس، مما انعكس سلبا على مستوى التعليم العالي، والجدول التالي يبين تطور نسبة التأطير في الجزائر 1998-1999:

جدول رقم (05): تطور نسبة التأطير في الجزائر 1998-1999. 13

السنة الجامعية	1989-1998	1991-1990	1995-1994	1998-1997	1999-1998
عدد الطلبة	180217	212413	252334	357644	391872
عدد المدرسين	14087	15171	14583	15801	16260
نسبة التأطير %	12.8	14	17.3	22.63	24.10

وما يلاحظ من خلال الجدول السابق هو تزايد في عدد الأساتذة إلا أن نسبة التأطير أيضا في زيادة مستمرة ويرجع ذلك للزيادات الكبيرة في عدد الطلبة من موسم جامعي الى آخر، ويشكل هذا تحديا أمام الجامعة الجزائرية من اجل رفع مستوى التعليم.

4- فاض العمالة من المتخرجين الجامعيين:

إن السياسة التي انتهجتها الجزائر في التعليم العالي أدت إلى زيادة عدد المتخرجين من الجامعات من سنة إلى أخرى وفي كافة التخصصات، والجدول التالي يبين عدد المتخرجين وحاملي الشهادات في الجزائر 1988-2004:

جدول رقم(05): تطور خرجي التعليم العالي في الجزائر 1998-2004. 14

السنة الجامعية	1988	1992	1995	1997	1998	2000	2001	2003
عدد المتخرجين	20483	27954	35671	39521	44531	65192	72737	91828

إن التطور الكبير في عدد الطلبة المتخرجين كما يظهره الجدول السابق، وبالرغم من فرص الشغل التي عملت الجزائر على توفيرها لم تكن كافية لاحتواء هذا العدد الكبير مما ظهر فائض في العمالة المتواجد في سوق الشغل في الجزائر وهذا بالنسبة لحملة الشهادات، فزادة حدة البطالة بينهم، والجدول التالي يظهر تطور البطالة بين حملة الشهادات في الجزائر:

جدول رقم (06): تطور معدل بطالة حملة الشهادات في الجزائر 1977-2000. 15

السنة	النسبة المئوية %
1977	0.20
1985	0.60
1989	3.00
1990	3.57
1992	3.87
1995	4.40
2000	6.20

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن معدلات البطالة بين حاملي الشهادات في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى حيث كانت نسبة البطالة في بادر الأمر 1977، 0.2% لتصل سنة 1985 إلى 0.6% وهي نسب ضئيلة ويدل ذلك على إن الجزائر لم تتبع سياسة زيادة عدد الطلبة خلال هذه الفترة، كما أن الظروف الصعبة كالت دون التحاق كافة الأفراد بالجامعات، فكانت المناصب المتوفرة تكفي خريجي الجامعات، لكن بعد ذلك عرفت نسبة البطالة زيادات كبيرة فمن 1989 إلى 2000 قفزت بالنصف لتصل إلى 6.20%، وهذه النسبة تدل على أن هناك فائض عمالة من حملة الشهادات في الجزائر، فأصبح سوق الشغل لا يسد كافة الخريجين، فقد جاء في تقرير التنمية البشرية في الجزائر أن نسبة البطالين من المستوى الجامعي بلغت 12% من إجمالي البطالين ونسبة العاملين منهم بلغ 10.7% وهذا سنة 2005. وترجع أسباب البطالة بين المتخرجين من الجامعيين إلى الأسباب التالية⁷:

- الانتقاء الصعب وعامل الخبرة: في الآونة الأخيرة فقدت الجامعة سمعتها من حيث النوعية، فأصبح بذلك أرباب الأعمال يحذرون من حملة الشهادات ولا يثقون في مستوياتهم التعليمية، كما أصبحوا يطلبون الخبرة المهنية وهي لا تتوفر في حاملي الشهادات.
- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة ويرجع ذلك لانخفاض مستويات التعليم.
- غياب إستراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، بحيث تقوم بدراسة ما هو مطلوب من اليد العاملة المؤهلة، وما هو مطلوب من تخصصات ومهارات وعلى اثر ذلك تضع استراتيجياتها التعليمية وتوجه التعليم العالي نحو الاتجاه الصحيح، ولعل الحل من هذه المشكلة وهي الفجوة الموجودة بين مخرجات الجامعة وسوق الشغل في الجزائر هو الاعتماد على التخطيط التعليمي.

المبحث الثالث: أهمية التخطيط التعليمي في سد الفجوة

1- مفهوم التخطيط التعليمي: يعد التخطيط التعليمي منظومة متكاملة، تشترك فيها عدة عناصر، يهدف إلى وضع إجراءات وإتباع خطوات معينة بغية الوصول إلى الأهداف المسطرة، ولذلك لا بد من وضع مفهوم للتخطيط التعليمي ولأجل الوصول إلى تعريف دقيق وشامل يتم سرد التعريفين التاليين:

- التخطيط التعليمي هو مجموعة من العمليات التعليمية الإدارية التي تتضمن تحديد الأهداف التعليمية وترتيبها في أولويات وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق كل هدف تعليمي، وذلك ضمن فترة زمنية محددة وفي ضوء الإمكانيات المادية، المالية، التكنولوجية والبشرية¹⁶. ولتتمس من التعريف السابق أن التخطيط التعليمي يهتم بوضع أهداف تعليمية مستقبلية ومن ثم توفير الوسائل والإمكانات اللازمة للوصول إليها، فهو عملية تنبؤية للمستقبل.

- التخطيط التعليمي هو العملية التي يتمك بموجبها اختيار الوسائل والأساليب والإجراءات اللازمة لاستخدام الموارد والإمكانيات التي يمكن أن تتاح من أجل تحقيق الأهداف التي يتم العي نحو الوصول إليها من خلال التعليم وتخطيطه¹⁷، ونستشف من خلال ذلك أن تعريف التخطيط التعليمي يتمشى والمفهوم العام للتخطيط، فهو عملية مقصودة تهدف إلى استخدام طرق البحث العلمي في تحقيق الأهداف في ضوء احتياجات المستقبل وإمكانيات الحاضر.

ومن خلال التعريفين السابقين يمكن تعريف التخطيط التعليمي بأنه عملية إدارية مقصودة تهدف إلى الوصول إلى أهداف معينة يتم تحديدها من قبل، وتحديد الطرق والوسائل والإجراءات التي تمكن من الوصول إليها، وفي ضوء احتياجات المستقبل وإمكانيات الحاضر، ومن أجل ضمان تناسب بين ما هو مطلوب من العمالة وما هو معرض منها؛ مما يقلل ويسد من بطالة المتعلمين، وركزت التعاريف السابقة على العناصر التالية والتي تعد ضرورة ويجب توفرها من أجل نجاح عملية التخطيط التعليمي:

- تحديد أهداف التخطيط التعليمي، والتي يجب أن تنبثق من طبيعة المجتمع، طبيعة النظام ودرجة تطور المجتمع.

- توفير الإمكانيات والموارد الضرورية سواء كانت مادية، مالية أو بشرية وذلك من أجل بلوغ أكبر قدر ممكن من الأهداف.

- تحديد الوسائل والأساليب والإجراءات من أجل ضمان تحقيق الكفاءة في العملية التخطيطية،،،.

2- دواعي وأهداف التخطيط التعليمي:

2-1- دواعي التخطيط التعليمي: إن السبب الرئيسي والذي يبين ضرورة التخطيط التعليمي في هذا العصر هو حدوث عدم اتزان وتناسب بين المتخرجين ذوي الكفاءات والمهارات الذين زاد عددهم وبين متطلبات سوق الشغل، حيث عرفت الجزائر في الآونة الأخيرة نمو تلقائي وغير طبيعي في عدد المتخرجين من الجامعات، فلا بد من جعل هذه الكفاءات تتماشى ومتطلبات سوق العمل، ويمكن ذكر أهم الأسباب التي جعلت من التخطيط التعليمي حتمية ضرورية فيما يلي¹⁸:

- الزيادة المستمرة في عدد السكان، والتي تعتبر عاملا أساسيا في زيادة الطلب على التعليم وزيادة عدد المتخرجين المؤهلين للعمل، مما يتطلب تزايد الحاجة للتخطيط التعليمي من أجل مواجهة الفائض الكبير من المتخرجين وإيجاد التوافق بينهم وبين متطلبات سوق العمل.

- التغيرات الهيكلية التي ترافق عملية التطور، فقد زادت الأهمية النسبية لقطاع الصناعة والقطاع الخدمي ونقصت أهمية القطاع الزراعي، وهو ما يتطلب الحاجة إلى مستويات من التعليم أكبر كما ونوعا وبالشكل الذي يتناسب مع التغيرات في الهيكل الاقتصادي.

- التطور العلمي والتكنولوجي الواسع، ولكي تتمكن الدول ومنها الجزائر من مواكبة هذا التقدم التكنولوجي لا بد من تخطيط تعليمي يضمن توفير اليد العاملة المناسبة وفي الوقت المناسب.

- التطورات الاجتماعية والسياسية والثقافية في الدول المتقدمة يؤدي إلى ضرورة توجه الجزائر نحو الأخذ بالتخطيط التعليمي من أجل تطوير وعي وثقافة الأفراد وتحفيزهم على المشاركة الإيجابية في كافة جوانب الحياة،،،.

2-2- أهداف التخطيط التعليمي: يهدف التخطيط التعليمي إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية وثقافية اقتصادية وسياسية وهي على النحو الآتي:

✓ **الأهداف الاجتماعية:** تتمثل الأهداف الاجتماعية للتخطيط التعليمي فيما يلي:

- منح فرص متكافئة من التعليم لجميع أفراد الشعب داخل الوطن الواحد (فئة الرجال والنساء).
- جعل التعليم يتوافق مع إمكانيات وقدرات كل فرد.
- المساهمة في تطوير المجتمع وتحويله إلى مجتمع حديث يتميز بالمرونة والحركة الاجتماعية.

- المحافظة على هوية المجتمع ومختلف تقاليده،،،.
- ✓ **الأهداف الثقافية:** يسعى التخطيط التعليمي إلى تحقيق أهداف ثقافية منها ما يلي¹⁹:
 - المحافظة على الثقافة الإنسانية بوجع عام وثقافة المجتمع بوجع خاص.
 - يؤدي التخطيط التعليمي إلى تنمية الثقافة، تطويرها ونشرها بين أفراد المجتمع.
 - توفير الإمكانيات لكافة الأفراد من أجل متابعة تطور وعيهم ومداركهم.
- ✓ **الأهداف الاقتصادية:** تتبلور الأهداف الاقتصادية للتخطيط التعليمي في تلبية احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة المؤهلة والقضاء على البطالة وخاصة بين المتعلمين ومن أهم الأهداف الاقتصادية:
 - إحداث التناسب بين الطلب والعرض على القوى العاملة وحسب مستواها التعليمي، حتى لا يحدث هناك فائض في مخرجات التعليم العالي يزيد عن الطلب في سوق العمل.
 - ✓ تؤدي زيادة معارف ومهارات العاملين وارتفاع مستوياتهم التعليمية إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية من خلال زيادة إنتاجية العاملين.
 - ✓ تحقيق التنمية والتطور الاقتصادي والتي تتضمن الحاجة إلى أكبر قدر من التعليم كما ونوعا وأكثر تناسبا بين المتخرجين ومتطلبات سوق الشغل.
 - ✓ **الأهداف السياسية:** تتمثل هذه الأهداف في:
 - تنمية الروح الوطنية وزيادة الوعي السياسي؛ مما يؤدي إلى المشاركة في الحياة السياسية.
 - تحقيق التآزر والانسجام بين مختلف المكونات السياسية داخل الوطن.
 - تنمية الشخصية الوطنية والقومية والابتعاد عن ضياع الهوية الذاتية.
- 3- أهمية التخطيط التعليمي في القضاء على بطالة خريجي الجامعات:**

تسعى أي دولة للوصول إلى المواءمة بين القوى العاملة المؤهلة - وخاصة خريجي الجامعات - ودرجة الحاجة إليها في سوق العمل من أجل اجتتاب الوقوع في ظاهرة البطالة بين المتخرجين من الجامعات، ويؤدي الاعتماد على التخطيط التعليمي إلى إحداث توازن بين الطلب على القوى العاملة وعرضها وحسب مستواها وتخصصها التعليمي، بحيث لا نجد هناك زيادة ولا قلة في اليد العاملة المتخرجة من الجامعة؛ أي لا يحدث فائض في مخرجات التعليم العالي تزيد عن الطلب الموجود في سوق العمل، وبالتالي اجتتاب الوقوع في بطالة المتعلمين والتي تتضمن هدرا في الموارد البشرية من خلال عدم الانتفاع الإنتاجي منهم نتيجة عدم استخدامهم في مختلف النشاطات الاقتصادية، ويتضمن هذا الأمر أيضا هدرا في الكلف التي تم إنفاقها في التعليم، كما قد يحصل عدم توافق بين متطلبات الأعمال ومؤهلات الأفراد الذين يقومون بذلك فقد يكون المستوى أعلى من متطلبات العمل كما قد يكون العكس مما ينجر عن عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة فيؤدي ذلك ضعف الحوافز عن العمل وعدم الرضا الوظيفي وقصور في الأداء ويقل الانتفاع بتعليمهم، ومن هنا تبرز الأهمية الماسة للتخطيط التعليمي من أجل تحقيق التناسب والتوافق بين عرض القوى العاملة - خاصة خريجي الجامعات - وبين احتياجات سوق العمل الأمر الذي يخفض من احتمال حدوث بطالة المتعلمين.
- 4- مداخل التخطيط التعليمي وإمكانية تقليص الفجوة:** تتمثل مداخل التخطيط التعليمي في الطرق والأساليب التي يمكن إتباعها من أجل وضع الخطط التعليمية ويوجد هناك العديد من المداخل ومنها:

✓ **الدراسة المقارنة:** يعتمد هذا الأسلوب على اتخاذ نموذج لدولة حققت نجاحا في هذا المجال، بحيث تكون وفقت بين المتخرجين من حاملي الشهادات العليا ومتطلبات سوق الشغل، ومن ثم وضع خطة تعليمية تتماشى مع هذا النظام التعليمي الرائد²⁰، أن القيام بإتباع النموذج الرائد من شأنه أن يوازن بين حاملي الشهادات ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، فلو اتبعته بطريق سليمة فإنه سوف يحقق النجاح المطلوب كما حققه في الدولة النموذجية.

✓ **القوى العاملة:** يهتم هذا المدخل بتخطيط التعليم وفقا للاحتياجات الفعلية من القوى العاملة، وبالتالي حصر ناتج نظام التعليم باحتياجات البلاد من القوى العاملة وعلى إثر ذلك فإن هذا المدخل يستوجب إجراء تقديرات لاحتياجات العمالة في مختلف القطاعات في البلاد، وإجراء موازنة بين الطلب والعرض للقوى العاملة، ولقد تعاضم الاهتمام بهذا المدخل للأسباب التالية:²¹

- تزايد الطلب على العمال الأكثر مهارة وتدريباً في جميع التخصصات وعلى جميع المستويات وخصوصاً المستويات الدقيقة والنادرة، مما استدعي تخطيط التعليم لتلبية هذه الاحتياجات.

- تغير طبيعة العمل ومستويات المهارة المطلوبة للمهن فرض الاهتمام بالتخطيط الكيفي للتعليم ليتلاءم محتواه مع مواصفات المهن والوظائف

- إعداد القوى العاملة عن طريق التعليم يتطلب فترة طويلة قد تمتد إلى عشرين سنة لذلك يجب تقدير الاحتياجات المباشرة من القوى العاملة كماً وكيفاً، ثم ترجمتها إلى احتياجات مهنية، واتخاذ ذلك وسيلة لتخطيط التعليم لفترة قادمة.

- الحاجة لمدخل إعداد القوى العاملة والوصول إلى التشغيل الكامل للعمالة يتطلب التخطيط التعليمي.

- استخدام مدخل القوى العاملة يقوي العلاقة بين التعليم والعمالة والعمل المنتج، باعتبار التعليم جزء أصيل من عملية التنمية الشاملة ويتوقف تحقيقها على كفاية النظام التعليمي في تلبية الاحتياجات من العمالة المؤهلة والمدرية مما يضمن نشر التعليم وتحسين نوعيته وزيادة فاعلية العمل وضمان أقصى مساهمة للتعليم في عمليات التنمية .

- أدى التطور العلمي والتكنولوجي إلى حدوث تغيير في تركيب المهن والوظائف مما تطلب من التعليم الاهتمام بالتدريب المنظم والمستمر للحصول على المهارة والخبرة اللازمة للانتقال بين المهن والوظائف .

إن الاعتماد على مثل هذا المدخل سوف يقلص الفجوة الموجودة بين التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل ذلك لان التعليم سوف يكون لما هو مطلوب من القوى العاملة.

✓ **مدخل العائد والتكلفة:** يقوم هذا المدخل على اعتبار أن التعليم استثمار له عوائد اقتصادية، ومن ثم فلا بد من معرفة العائد من التعليم وربطه باحتياجات سوق العمل، وتبدو أهمية هذا المدخل في تخطيط التعليم حيث إنه يمد المخطط التعليمي بمعلومات أساسية مفيدة عن علاقة التعليم بسوق العمل، وعن الأهمية الاقتصادية للسياسات التعليمية المختلفة، حتى يمكن المفاضلة بينها على أسس موضوعية، ومن فوائد هذا المدخل إمداد المخطط بمعلومات عن التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة المتعلمة، كما يفيد في تحديد تكلفة كل نوع من أنواع التعليم. ومن ثم يساهم في الترشيد والاختيار بين البدائل لاتخاذ القرارات الصحيحة. إن معرفة العائد والتكلفة من التعليم سوف يؤدي بأصحاب القرارات جعل مخرجات التعليم تتماشى ومتطلبات سوق الشغل.

خاتمة:

عمدت الجامعة الجزائرية إلى زيادة عدد المتخرجين من سنة إلى أخرى، واهتمت بالكم على حساب النوع دون مراعاة متطلبات سوق الشغل، فأصبحت هناك فجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل الأمر الذي دفعها إلى إجراء إصلاحات جذرية مست نمط الشهادات وطرق تقييم المعارف والمكتسبات بهدف خلق تناغم كبير بين المتخرجين الجامعيين وسوق الشغل، عن طريق إرساء دعائم نظام ل م د، مفترضة بذلك قدرة الطالب الجامعي على تحديد مصيره ومجارات متطلبات سوق الشغل لكن الفترة الوجيزة لتطبيق هذا النظام كشفت في طياتها عدم قدرة الطالب على خلق التناسق والانسجام المطلوب بين متطلبات سوق الشغل ومخرجات الجامعة.

وفي ظل هذه الوقائع تظهر ضرورة الاعتماد على التخطيط التعليمي ومداخله، وذلك من خلال دراسة ما هو مطلوب من موارد بشرية في سوق الشغل ثم توجيه التعليم نحو توفير كم ونوع الموارد البشرية المطلوبة ومن ثم إيجاد التوافق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل. ونخلص من هذا الموضوع بالتوصيات التالية:

✓ ضرورة فتح تخصصات تعتنى بالتخطيط التعليمي في الجامعة الجزائرية، ثم العمل على فتح مكاتب مساندة لرسم سياسة تخطيط القوى العاملة ومعرفة متطلبات سوق الشغل، وهو ما تنبتهت إليه الوزارة الوصية في الآونة الأخيرة فقررت فتح مكاتب خاصة تربط بين الطلبة المتخرجين وسوق الشغل، لكننا نرى ضرورة تثمين هذا المسعى من خلال توفير الغطاء التشريعي المناسب والكفاءات الفاعلة، لعلنا نستطيع تدارك ما فاتنا خصوصا في ظل عصر لا يؤمن إلا بالإنتاج المعرفي والفكري وإلى تحويل الأفكار إلى ثروة تعني الشعوب وتقوى وجودها.

✓ ضرورة اعتماد الجزائر على مدخل إعداد القوى العاملة من اجل سد الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق الشغل، ودعم الفكرة القائلة أن الإنفاق الجامعي إنفاق استثماري لا استهلاكي، أي تحويل الجامعة إلى مصنع ينتج وفقا لطلب سوق الشغل.

✓ بينت المداخلة أهمية التخطيط التعليمي في سد الفجوة بين متطلبات سوق الشغل ومخرجات الجامعة، لذا تظهر ضرورة الاستفادة من التجارب الدولية الرائدة في هذا المجال، عن طريق تبادل الخبرات والاتفاقيات التعاونية خصوصا بالنسبة للدول المتجانسة و المتقاربة مع واقع الجامعة الجزائرية.

✓ قصد إنجاز نظام ل م د و المساهمة في تقليص الفجوة بين سوق الشغل والتكوين الجامعي، تظهر ضرورة الاهتمام بدور الوصي قصد مساعدة الطالب على تتبع نبضات السوق واختيار التخصصات الواعدة التي تتناسب مع قدراته ومتطلبات سوق الشغل، بالإضافة إلى ذلك فدور الوصي يسهم في إدخال الأستاذ الجامعي إلى الواقع العملي وجعله وسيلة للإحصاء والحصول على المعلومة قصد المساهمة في إنجاز التخطيط المستقبلي.

قائمة المراجع

- 1- ضياء مجيد الموسمي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاديات السوق الحر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص11.
- 2- عبد الرشيد بن ديب وبلال لوعيل، التشغيل وعلاقته بالنمو الاقتصادي، الملتقى الوطني الأول حول واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 25 و 26 جوان 2008 ص22.
- 3- www.ons.dz
- 4- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، اكتوبر 1997 ص39.
- 5- مسيكة بوفامة، ذهبية الجوزي ومحمد بابكر، المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة يوسف بن خدة الجزائر، 25 و 26 جوان 2008، ص 04.
- 6- www.ons.dz
- 7- نفس المرجع.
- 8- نفس المرجع.
- 9- نفس المرجع.
- 10- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة : دراسة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة و شهادة دراسات جامعية تطبيقية ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية 2003/2002، جامعة الجزائر، ص ص : 101-102.
- 11- www.ons.dz
- 12- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الحوليات الإحصائية رقم 28: الجزائر 1998-1999.
- 13- اسمهان قيبو، البطالة بين حملة الشهادات العليا في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر، جامعة يوسف بن خدة، 25 و 26 جوان 2008، ص ص 68-69.
- 14- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المرجع السابق.
- 15- اسمهان قيبو، المرجع السابق، ص 67.
- 16- هشام يعقوب مريزق، التخطيط التربوي: المفهوم والواقع والتطبيق، عمان، دار جرير، ط01 ص23، 2009.
- 17- عبد الله عبد الدائم، التخطيط التربوي، بيروت، دار العلم، ط04، 1980، ص15.
- 18- فيلح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عمان، عالم الكتاب الجديد، 2009، ص ص 273-278.
- 19- هشام يعقوب مريزق، مرجع سابق، ص32.
- 20- محمد سيف الدين فهمي، مرجع سابق، ص 75-76.
- 21- الطيب عبد الوهاب محمد مصطفى، التخطيط التعليمي والبطالة، www.kantakji.com,