

تجارب الدولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل
International experiences on partnership mechanisms between higher education institutions and the labor market

عيسات فطيمة الزهرة¹، كرمية توفيق²

Dr. Aissat Fatima zohra , Dr. Kermia TOUFIK

جامعة البويرة (الجزائر)،

تاريخ الاستلام: 2023/10/3 ؛ تاريخ القبول: 2023/11/4 ؛ تاريخ النشر: 2023/12/31

ملخص :

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة تجارب دولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، بحيث عرفت الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل تطورا سريعا وهذا للفائدة الكبيرة التي أصبح يجدها كل طرف في شراكته مع الطرف الآخر، في ظل عولمة الاقتصاد الدولي، واشتداد المنافسة والحاجة الكبيرة إلى التحكم في التكنولوجيا المتطورة بسرعة، هذا ولقد تعددت منهجيات الشراكة وتنوعت آلياتها ومن بين الدول التي قامت بتلك الشراكة كتجربة الولايات المتحدة الأمريكية، السويد، ألمانيا، واليابان، ومن بين أهم نتائج الدراسة أن الدول المتقدمة تعطي أهمية كبيرة للشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل وقد ساهم ذلك بشكل كبير في الحد من البطالة وتكوين باحثين مؤهلين، وتوصي الدراسة بضرورة التعاون والتنسيق بين مسؤولي الجامعة و مسؤولي مؤسسات سوق فالعمل في وضع برامج التكوين، وصياغة المناهج الدراسية و تنفيذها في الميدان.

الكلمات المفتاحية : التعليم، الشراكة، مؤسسات التعليم العالي، سوق العمل.

Abstract:

This study seeks to know international experiences about the mechanisms of partnership between higher education institutions and the labor market, so that the partnership between the university and the labor market institutions has developed rapidly and this is for the great benefit that each party finds in its partnership with the other party, in light of the globalization of the international economy, and the intensification of competition and need There are many approaches to the partnership and its mechanisms, and among the countries that have undertaken that partnership, such as the experience of the United States of America, Sweden, Germany, and Japan, and among the most important results of the study are that developed countries give great importance to the partnership between the university and labor market institutions This has greatly contributed to reducing unemployment and training qualified researchers. The study recommends the necessity of cooperation and coordination between university officials and officials of labor market institutions in setting up training programs, formulating academic curricula and implementing them in the field.

Key words: Education, Partnership, Higher education institutions, Labor market.

1. مقدمة:

التعليم له أهمية كبيرة في حياة الفرد وتطوره، وتعتبر مرحلة التعليم العالي من أهم المراحل التي يمر بها الفرد قبل أن يتوجه للحياة العملية، فمؤسسات التعليم العالي تضطلع بمسؤولياتها ومهامها المتعددة في مجال إعداد الكفاءات المتخصصة لإيجاد الحلول العلمية للمشكلات التي يواجهها المجتمع، بالإضافة إلى دورها الفعال في نشر وتنمية المعرفة بفروع العلم المختلفة، هذه الأخيرة تستند على كفاءة المورد البشري الذي يعد أهم مخرجات مؤسسات التعليم العالي، ما يتطلب ضرورة التركيز على جودة مخرجاته والتي تعكس جودة العملية التعليمية.

¹ المؤلف المرسل: عيسات فطيمة الزهرة البريد الإلكتروني: f.aissat@univ-bouira.dz

تجارب الدولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل

وضمن هذا السياق عرفت الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل تطورا سريعا وهذا للفائدة الكبيرة التي أصبح يجدها كل طرف في شراكته مع الطرف الآخر، في ظل عولمة الاقتصاد الدولي، واشتداد المنافسة والحاجة الكبيرة إلى التحكم في التكنولوجيا المتطورة بسرعة، وهذا ما أدى إلى تعدد منهجيات الشراكة وتنوعت آلياتها، ومما سبق تتضح لنا معالم الإشكالية الآتية:

- ما هي أبرز التجارب الدولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى الأسئلة التالية:

- ما لمقصود بالشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل؟
- ما هي منافع الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل؟
- كيف يمكن الاستفادة الجزائر من التجارب الدولية في هذا المجال؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه، بحث تعتبر آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، مهما جدا لخريجي الجامعات، والنهوض بمستوى جامعات الدول النامية إلى مصاف جامعات الدول المتقدمة، والعمل على تلبية الحاجات التعليم بين متطلبات سوق العمل.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- وضع إطار نظري للشراكة بين الجامعة وسوق العمل؛
- التعرف على منافع الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل؛
- التعرف على مختلف التجارب الدولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل؛
- تقديم جملة من التوصيات من أجل تسوية لاستفادة الجزائر من التجارب الدولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل.

2. الأسس النظرية للشراكة بين الجامعة وسوق العمل:

مصطلح الشراكة طبقاً للموسوعة الأمريكية يعني "اتحاد شخصين أو أكثر من أجل تنفيذ عمل ربحي، وهي أيضاً نتاج اتفاقية تعاقدية بين الشركاء وليس شرطاً أن تكون هذه الاتفاقية في صورة مكتوبة لتصبح فعالة (الأحمد، 2015).

كما تعرف على أنها إمكانية طلب من إحدى الأطراف (مؤسسات، جمعيات، أشخاص... إلخ)، الاشتراك والتعاون في تحقيق أهداف معينة، وخلال فترة زمنية محددة (دناقة، 2015).

والشراكة بين الجامعة وسوق العمل تعتمد على إقامة نوع من الترتيبات التنظيمية (دائمة كانت أم مؤقتة) ما بين الجامعة وواحدة أو أكثر من المؤسسات الإنتاجية-اقتصادية كانت أو غير اقتصادية، حكومية كانت أو خاصة، وتقوم الجامعة من خلال هذه الشراكة بتقديم خبراتها العلمية المختلفة للمؤسسات الشريكة، كما تقدم المؤسسات الشريكة الدعم المالي اللازم لتقديم هذه الخبرات، مما يساهم في تحقيق كل طرف لأهدافه، كما هناك من يعرفها على أنها تمثل الشراكة على وجود علاقة تعاونية إلزامية بين شريكين أو أكثر بهدف تجميع القدرات والموارد للشركاء وتوحيد مميزات كل شريك واستفادة كل شريك من مميزات الشريك الآخر وذلك في ضوء الأهداف المتفق عليها من خلال الإيمان بقيمة العمل الجماعي وتفوقه على العمل الفردي (الأحمد، 2015).

أما الجامعة فتأتي في قمة الهرم التعليمي، فهو آخر مرحلة من مراحل التعليم التي يمر بها الفرد وأرقاها، والتي تكسبه مؤهلات ومهارات عالية، تساعد فيما بعد في الحصول على وظيفة، كما تمنحه أيضاً مكانة اجتماعية مرموقة (غور، 2012). ومن

د. عيسات فطيمة الزهرة ؛ د. كرمية توفيق.

الأهداف التي تسعى لها إلى إرساء التعليم لأجل الاستقلالية ولأجل تحقيق الكفاءات العالية في الأداء والاستجابة لمتطلبات العصر، ويظهر ذلك فيما يلي (الريعي، 2007):

- يقوم التعليم العالي على تلبية حاجات المجتمع؛
- تمكين المتعلم من المساهمة في تحقيق التنمية المتكاملة لشخصيته و التنمية المستدامة لمجتمعه؛
- المساهمة في تطوير و إنتاج المعرفة و نشرها؛
- تهيئة الطالب على الإبداع و الابتكار؛
- حماية التراث الإنساني و الحفاظ على إنتاج الفكر البشري؛
- تمكين الطالب من توفير التقنيات الحديثة و تطويرها؛
- تفسير و تبسيط نتائج البحوث العلمية؛
- تهيئة المتعلم لتطبيقات المعرفة و توظيفها في حياته اليومية و العملية؛
- بناء أجيال جديدة متسلحة للعلم و المعرفة و متشربة بالمبادئ أو القيم السامية و قوة فاعلة و مؤثرة في المجتمع؛
- القيام بالبحوث العلمية النظرية و التطبيقية التي تساهم في رقي المجتمع و تقدمه و تساعد على حل مشاكله الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية، و القيام بالاختبارات و التجارب العلمية المبتكرة؛
- تزويد المجتمع بالخبراء و الفنانين و كوادري في مختلف المجالات يساعد على معرفة معوقات التطور و مراكز الخلل في المجتمع و العمل على إصلاحه.

ويمكن الإشارة إلى مفهوم سوق العمل إلى ذلك المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل للشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة، فسوق العمل يتكون من عنصرين مهمين، هما: الباحث عن العمل، وعروض العمل، وعندما تفوق فرص العمل المتاحة عدد الباحثين عن العمل يطلق على سوق العمل مصطلح سوق العمل المحكم، وإذا كان العكس أي عدد الباحثين عن العمل يفوق الفرص المتاحة يسمى ذلك بسوق العمل (العبادي، 2018).

كما يعرفه "كودمان" man good : "تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي على أنه عبارة عن المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال و التي فيها يشتغل معظم القاطنين" (غربي، 2014-2013).

انطلاقا من التعريفين السابقين لسوق العمل يمكن القول على أن سوق العمل يعبر على أنه المكان الذي تتفاعل فيه متطلبات العرض والطلب، حيث يشكل سوق الشغل مركز التحليل الأساسي لموضوعي البطالة و التشغيل، إذ يلتقي فيه الطالب و العارض للعمل، فالطالبين يتمثلون في كل الأفراد النشطين الذين لا يملكون عملا و يتطلعون إلى فرصة عمل، أما عارضيه المتمثلة في المؤسسات و الهيئات العمومية و الخاصة التي توفر منصب عمل.

3. الشراكة بين الجامعة و سوق العمل:

سنتعرف في هذا العنصر إلى التوجهات العامة التي أخذتها علاقة الشراكة بين الجامعة بما فيها الجامعات و مؤسسات سوق العمل على المستوى العالمي، كما سنعرض بعض التجارب الدولية متقدمة حول آليات الشراكة بين الجامعة و سوق العمل.

لقد عرفت الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل تطورا سريعا ومتناميا خلال عصرنا هذا، وهذا للفائدة الكبيرة التي أصبح يجدها كل طرف في شراكته مع الطرف الآخر، في ظل عولمة الاقتصاد الدولي، واشتداد المنافسة والحاجة الكبيرة إلى التحكم

تجارب الدولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل

في التكنولوجيا المتطورة بسرعة، هذا ولقد تعددت منهجيات الشراكة و تنوعت آلياتها، ومن خلال هذا العنصر سنتعرف لمنافع الشراكة ولأهم منهجيتها وآلياتها (سلمى، 2010).

1.3 منافع الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:

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

فما يمكن أن تقدمه مؤسسات سوق العمل من تعاون و مساهمات إلى مؤسسات التعليم و التكوين ما يأتي:

- توفير التجهيزات و المعدات في موقع العمل لصالح الجامعة.
- المساهمة في تجهيز الجامعة بالتجهيزات و المعدات المتطورة و الغالية الثمن.
- توفير المشورة الفنية و الخبرات الميدانية، و المساهمة في وضع محتوى المناهج الدراسية و البرامج التكوينية، و تكييفها مع احتياجات سوق العمل.
- مشاركة الإطارات و المختصين من مؤسسات سوق العمل في عملية تكوين و تأطير طلبة مؤسسات التعليم و التكوين.
- و أما أهم ما يمكن أن تحصل عليه مؤسسات سوق العمل من خلال التعاون مع الجامعة يمكن توضيحها على النحو الآتي:
- الاستفادة من الفضاءات المتاحة في الجامعة، والتي تكون مجهزة و مكيفة لمهمة التكوين، إضافة إلى الاستفادة من برامج التكوين المتخصصة لرفع كفاءة العاملين في مؤسسات سوق العمل من خلال أنماط التكوين قصيرة الأجل و التكوين حسب الطلب.
- الاستفادة من الخبرات العلمية لإطارات الجامعة، و ذلك من خلال إنجاز بحوث مشتركة لصالح مؤسسات سوق العمل، تمكنها من إعادة تأهيل نشاطها و التأقلم مع التطور التكنولوجي الحاصل، كما تساعد في تطوير منتجاتها و هذا ما يرفع من قدرتها التنافسية.

و لتحقيق هذه الشراكة و التعاون ما بين مؤسسات سوق العمل و الجامعة يجب اعتماد منهجيات واضحة و سهلة التطبيق.

2.3 منهجيات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:

تعاني الدول العربية — كغيرها من الدول النامية— من وجود حالة انفصام و مؤطرين من مؤسسات سوق العمل المالكة لهذه المعدات، ونجاح مثل هذه المنهجية يتوقف على رغبة و اندفاع مؤسسات سوق العمل للتعاون مع الجامعة، و على مدى التحفيزات التي تتلقاها من طرف الدولة.

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

تشجيع و إلزام الدولة لمؤسسات سوق العمل كي تسمح لطلبة الجامعة لإجراء تربصات ميدانية و أعمال تطبيقية في ورشاتها، والمساهمة في تأطيرهم من طرف عمالها و إطاراتها المختلفة؛

مساهمة الجامعة في تأهيل عمال مؤسسات سوق العمل، بتطوير مهاراتهم الفنية والإدارية خاصة في الجانب النظري؛

قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير المعطيات حول الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل و تزويد الجامعة بها، حتى تكيف تكوينها مع هذه الاحتياجات المستقبلية.

د. عيسات فطيمة الزهرة ؛ د. كرمية توفيق.

هذه أهم المنهجيات التي من شأنها تحقيق الترابط و التكامل بين الجامعة من جهة و مؤسسات سوق العمل من جهة أخرى، لكن لتطبيق هذه المنهجية في الميدان لابد لها من آليات مناسبة حتى يسهل تنفيذها.

3.3 آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:

إن تنفيذ منهجيات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل يتم عبر آليات متعددة، تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية و الاجتماعية المتوفرة و التشريعات المطبقة، و من هذه الآليات ما يأتي (سلمى، 2010):

1.3.3 مجالس إدارة مؤسسات التعليم و التكوين: و ذلك بإشراك ممثلين من مؤسسات سوق العمل في مجالس إدارة مؤسسات التعليم و التكوين، و من الآليات الفعالة التي تمكن مؤسسات سوق العمل من رسم سياسة التعليم و التكوين، و المساهمة في وضع محتوى البرامج، و تحليل احتياجات سوق العمل من حيث المهن و التخصصات و المهارات، كما يمكن إشراك ممثلين عن مؤسسات التعليم و التكوين في مجالس إدارة مؤسسات سوق العمل، حتى يقوموا بنقل الخبرات و احتياجات هذه المؤسسات إلى مؤسساتهم التكوينية.

2.3.3 اللجان الاستشارية: وذلك من خلال إشراك الإطارات المختصة العاملة في مؤسسات سوق العمل في اللجان الاستشارية للجامعة التي تهتم بتطوير المناهج الدراسية، البرامج التكوينية، المواد التعليمية و خطط التعاون المشتركة و بهذا فهي تساهم في وضع السياسات و الاستراتيجيات لهذه الجامعة.

3.3.3 فرق العمل الوطنية: وتسمى أيضا فرق العمل القطاعية، و هي فرق أو لجان تكون على مستوى الدولة، تسير قطاعا معينا للتعليم و التكوين، و تمثل فيها مؤسسات سوق العمل ذات العلاقة بالقطاع، و في هذه الآلية تكون الشراكة و التنسيق أكثر شمولية، و يتم من خلالها وضع السياسات العامة للتكوين في القطاع المعني، بوضع سياسات المناهج و البرامج و طرائق التعليم، و تبادل الأفكار و الخبرات بما يحقق ارتباط التكوين باحتياجات سوق العمل.

4.3.3 التوأمة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل: و هي آلية التعاون و التشاور المعمق في مختلف المجالات بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل الموقعة على عقد التوأمة، و هذا من أجل تحقيق ما يأتي:

- تحسين نوعية التكوين بما يلاءم حاجات سوق العمل؛
- استغلال الإمكانيات المادية و البشرية الموجودة في مؤسسات سوق العمل من طرف مؤسسات التعليم و التكوين لإجراء التربصات الميدانية لطلبتها في مواقع العمل؛
- إطلاع المكونين في الجامعة على المستجدات في المجال العلمي و التكنولوجي الموجودة في مؤسسات سوق العمل قصد نقلها إلى المتكونين؛
- تحسين كفاءة العاملين في مؤسسات سوق العمل من خلال تأهيلهم في الجامعة؛
- مساهمة مؤسسات سوق العمل في تكاليف التكوين الذي تقوم به الجامعة؛
- مشاركة مؤسسات التعليم و التكوين في إيجاد الحلول التي تواجهها مؤسسات سوق العمل.

5.3.3 لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل: وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل تتولى متابعة خريجي الجامعة المندمجين حديثا في سوق العمل، لتحديد النقائص الموجودة في التكوين الذي تلقوه لتحسينه وجعله أكثر ملائمة مع احتياجات السوق.

تجارب الدولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل

6.3.3 آلية المشاركة في الأبحاث و الدراسات: وتظهر أهمية هذا الآلية في حالة امتلاك مؤسسات سوق العمل لوحدة البحث و التطوير، و التي يمكن أن تكون حلقة وصل بينها وبين الجامعة التي تملك قدرات بحثية مثل الجامعات ومراكز البحث، فهناك عدة صناعات نشأت داخل هذه الأخيرة كصناعة البرمجيات والصناعات الصيدلانية وغيرها، وبموجب هذه الآلية يمكن تشكيل فرق بحث مشتركة بين الطرفين لإقامة مشاريع بحث يستفيد منها الاثنان معا.

7.3.3 جامعة المؤسسة: وتعتبر أرقى أنواع الشراكة و أحدثها، و هي أكثر انتشارا في الولايات المتحدة الأمريكية التي توجد بها حوالي 1600 جامعة (أو أكاديمية معهد، مدرسة تسيير...) مؤسسة، حيث قامت المؤسسات الاقتصادية الكبيرة بإنشاء مؤسسات تكوين خاصة بها و هذا لأن التكوين لديها أصبح عملية متواصلة تقوم بها على مدار السنة لعمالها و إدارتها، وهذا ما يكلفها أموالا كبيرة إذا ما تم في مؤسسات خارجية، و بالتالي فهي تحفض من هذه التكلفة من خلال إنشاء مؤسسة تكوين خاصة بها، إضافة إلى أن هذا يمكنها من تزويد عمالها بثقافتها الخاصة بها أثناء عملية التكوين الشيء الذي يزيد من ولائهم لها ويجعلهم يستقرون للعمل فيها.

و في هذا الواقع فإن هذه المنهجيات و الآليات واقعية، و هي مطبقة في كثير من الدول المتقدمة، وهذا لأهميتها في إحداث الشراكة، وفيما يلي سنتعرف على تجارب بعض الدول المتقدمة في هذا المجال.

2.3. بعض التجارب العالمية حول منهجيات و آليات الشراكة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل:

من المهم التطرق إلى بعض تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بمنهجيات و آليات الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل، والتي تجسد واقعية الارتباط المطلق ما بين مخرجات الجامعة ومدخلات سوق العمل اللين، إذ كلاهما يعتمدان على ما تفرضه خصائص المجتمع المعرفي و نقلته النوعية المؤثرة على طلبات الوظائف و هندستها وستتقدم بعضا من التجارب الرائدة في مجال ذلك الارتباط المطلق وفقا لما يأتي (سلمى، 2010):

1.2.3 تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

توجد في الولايات المتحدة الأمريكية عدة آليات و منهجيات تضمن الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل ويمكن تلخيص أهم هذه الآليات فيما يأتي:

- قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير فرص تدريب لطلبة الجامعة و المشاركة في تأطيرهم في مواقع العمل.
- التعاون و التنسيق بين مسؤولي الجامعة و مسؤولي مؤسسات سوق العمل في وضع برامج التكوين، و صياغة المناهج الدراسية و تنفيذها في الميدان و غالبا ما يتم ذلك من خلال " اتفاقيات الشراكة " بين الطرفين.
- الشراكة الفاعلة في تخطيط و تنفيذ برامج " التلمذة الصناعية للشباب " خاصة في الصناعات التي تعاني من نقص كبير في القوة العاملة ذات المهارة الفاعلة.
- مشاركة مؤسسات سوق العمل في تمويل برامج التكوين التي تقدمها الجامعة إضافة إلى المساهمة في إعادة معايير محددة للمهارات و الكفاءات في هذه المؤسسات.

2.2.3 تجربة ألمانيا:

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

- الشراكة في وضع سياسة التعليم و التكوين، ووضع البرامج و تنفيذها.

د. عيسات فطيمة الزهرة ؛ د. كرمية توفيق.

- قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير المعلومات الكمية و النوعية حول احتياجاتها من العمالة، لتستغلها مؤسسات التعليم و التكوين في وضع خططها المستقبلية.
- تتولى مؤسسات سوق العمل مهمة التكوين الميداني للمتكوينين من مؤسسات التعليم و التكوين، و يتم تنظيم هذه العملية وفق ضوابط و تعليمات رسمية تضعها الدولة و تسهر على تطبيقها.
- تتولى مؤسسات سوق العمل تمويل التكوين الميداني الذي يتم داخل ورشاتها و هذا من خلال " صندوق التمويل " الذي تساهم فيه الدولة و هذه المؤسسات.

3.2.3 تجربة السويد:

هناك عدة آليات و منهجيات لتفعيل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل في السويد، فقد قامت " جمعية أرباب العمل الوطنية" والنقابات المهنية والحرفية بإنشاء مجالس حرفية وطنية تهدف إلى تطوير التعليم والتكوين، وتملك هذه المجالس ممثلين محليين يعملون في الجامعة المحلية، لتفعيل الشراكة فيما بينها في إطار مراكز وورشات فنية محلية تنظم فيها مشاورات و مناقشات حول تطوير التعاون و توثيقه و لقد قامت مؤسسات صناعية عديدة بإقامة شراكة وتعاون مع المؤسسات التعليمية و التكوينية من خلال صيغ متنوعة، وهذا لتطوير قطاع التكوين و كمثال على هذه الشراكة تعاون مؤسسة " Volvo " لصناعة السيارات مع كلية جامعة محلية و مدرسة ثانوية مهنية في إنشاء "مركز لهندسة المركبات" كما تشارك في برامج تكوينية مع مؤسسات التعليم والتكوين المهني، إضافة إلى هذا قامت عدة شركات صناعية بالتعاون مع مؤسسات التعليم و التكوين من أجل معالجة ظاهرة نفور الشباب من المهن الصناعية.

و عموما فإن الشراكة و التعاون بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل في الآتي:

- توفير مواقع تكوين في مؤسسات صناعية لصالح طلبة مؤسسات التعليم و التكوين.
- تقديم برامج تأهيل لصالح المتكوينين في الجامعة، و هذا من طرف إدارات و خبراء المؤسسات الصناعية ذات التكنولوجيا المتقدمة، لإدخال هذه التكنولوجيا و المعرفة إلى الجامعة، و ليستفيد منها المتكوينين.
- تنظيم دورات تكوينية صيفية مشتركة بين الجامعة و مؤسسات سوق العمل لفائدة الشباب و هذا لتشجيعهم على التسجيل في الجامعة و اختيار مهنة المستقبل.

5.3.3 تجربة اليابان:

تقوم العلاقة بين الجامعة و المؤسسات الصناعية في اليابان على آلية الشراكة و تتمثل هذه الآلية في إبرام اتفاقية طويلة المدى فيما بينهما، و على أساسها تلتزم مؤسسات سوق العمل بما يلي:

- توفير التجهيزات و المعدات اللازمة للجامعة للقيام بدورها على أكمل وجه؛
- استخدام مهارات و خبرات إدارات مؤسسات سوق العمل لتطوير مناهج و برامج التكوين في الجامعة و المساهمة في تنفيذها؛
- توفير فرص التكوين الميداني في المؤسسات الصناعية لصالح طلبة الجامعة؛
- منح تحفيزات مادية ومعنوية للطلبة المتكوينين، من خلال اختيار المتميزين والمتفوقين منهم لتوظيفهم في المؤسسات الصناعية التي تربصوا فيها خلال تكوينهم؛

تجارب الدولية حول آليات الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل

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

6.3.3 تجربة كوريا الجنوبية:

لقد تأسس هذا النجاح على رؤية تنموية استراتيجية بدأتها كوريا قبل ستين سنة تقريباً، و أدى النظام التربوي فيها الدور المحوري في الاستراتيجية التنموية، و ما يهمنها هذا هو جانب ربط التعليم بدنيا العمل، ويتجلى ذلك في الاهتمام المعطى خلال كل مراحل التعليم لاكتساب المهارات و تعزيز القدرات الأساسية في العلوم الحديثة و التركيز على تكوين الإنسان الواعي و المبدع و الملتزم بالعمل و الأخلاق و القدرة على التكيف و التعليم الذات، و تتمثل جوانب الارتقاء بنوعية التعليم الكوري فيما يلي:

- الصرامة في اختيار المعلمين و المديرين، و مدى استمرارهم و ضرورة فمهم المستمر؛
- الإرشاد و التوجيه أساسي في جميع مراحل الدراسة؛
- التقييم المستمر المركز على نتائج النظام التربوي و ليس على الطلاب؛
- تركز كوريا منذ بداية نهضتها على أهمية التعليم و التدريب المهني و تطويره و تغيير مجالاته حسب طبيعة الأعمال الصغيرة.
- و يظهر أهمية التعليم الفني و التدريب المهني في كوريا ما وصل إليه التوسع في التعليم الجامعي حيث عرف خريجو هذه المرحلة مشكلة البطالة، حيث لجأت كوريا إلى تطوير مؤسسات الإنتاج، و رفع مستوى ونوعية فرص العمل الإنتاجية بحيث تتلاءم مع قدرات خريجي التعليم العالي المطور حسب الاحتياجات، و بما يرضي طموح هؤلاء الخريجون و تحقيق أهدافهم.

4. نتائج وتوصيات الدراسة:

1.4 نتائج الدراسة:

من أهم النتائج التي توصلت لها دراستنا هذه ما يلي:

- الدول المتقدمة تعطي أهمية كبيرة للشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل لأنها أساس تقدمها؛
- كما يوجد عدم تلاءم بين متطلبات المنصب والمستوى التأهيلي الذي لدى طالب العمل؛
- عدم تطبيق الجامعة الجزائرية بين التدريس النظري والتطبيقي (سوق العمل)؛
- عدم تطبيق الجامعة الجزائرية للشراكة بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل، فبسبب ديمقراطية التعليم العالي إذ أصبح في متناول جميع الفئات الاجتماعية، بالإضافة إلى ذلك مجانية التعليم وهذا ما لا تجده في البلدان الغربية، و حتى في الكثير من البلدان العربية؛
- عدم التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل يزيد من ارتفاع البطالة؛
- مجانية التعليم العالي وإهمال النوعية بسبب نقص الموارد التمويلية والمؤثرين والهيكل.

2.4 توصيات الدراسة:

- على إثر النتائج المتوصل لها من خلال هذه الدراسة يمكن تقديم جملة من التوصيات بغرض استفادة الجزائر من التجارب الدولية في مجال الشراكة بين الجامعة وسوق العمل:
- اعتماد تفعيل الشراكة في تمويله على الاستفادة من مختلف الإمكانيات مادية أو بشرية لمؤسسات الشراكة من الجامعات والمؤسسات؛

د. عيسات فطيمة الزهرة ؛ د. كرمية توفيق.

- تقديم برامج تدريبية تأهيلية لرفع المستوى المهني والشخصي للعاملين، بما يمكنهم من مواكبة مسايرة العصر ومتغيرات سوق العمل؛
- ضرورة تبني برامج للاهتمام وتدعيم المبدعين ذوي الأفكار وبراءات الاختراع، وجميع المشاريع التي لها مردود اقتصادي كبير، وتكون نواة لمشاريع كبيرة، وكذلك تقديم برامج لتشجيع الأبحاث العلمية التي تسهم في تطوير وتحديث المؤسسات الأبحاث العلمية التي تسهم في تطوير وتحديث المؤسسات؛
- تكوين تنظيم الإداري من مجلس إدارة في المؤسسات، وأيضاً في مؤسسات التعليم العالي مكون من أعضاء هيئة التدريس والباحثين للقيام والاهتمام بمجال الشراكة؛
- على مؤسسات التعليم العالي في الجزائر تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل للحد من ظاهرة البطالة في المجتمع الجزائري .

5. قائمة المراجع:

- 1- أحمد دناقة. (2015). واقع الشراكة بين الجامعة ومحيطها السوسيواقتصادي: تحليل السوسولوجي. مجلة الساور للدراسات الإنسانية والاجتماعية ، 115.
- 2- العبادي. (2018). مفهوم سوق العمل. تم الاسترداد من: https://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%B3%D9%88%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84
- 3- سلمى. (2010). الفصل الرابع الجامعة وسوق العمل. (جامعة الجلفة) تم الاسترداد من <http://dspace.univ-djelfa.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1344/6-%20%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B5%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%isAllowed=y&B1%D8%A7%D8%A8%D8%B9.doc?sequence=6>
- 4- نوال نمور. (2012). كفاءة هيئة أعضاء التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي. 9. قسنطينة، تخصص إدارة الموارد البشرية، الجزائر: جامعة قسنطينة.
- 5- هند محمد عبد الله الأحمد. (2015). تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الإنتاجية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء. مجلة العلوم التربوية (4)، 442-443.