

(3) مساعدة المعلمين على ربط دروسهم وموادهم التعليمية بخبرات مواقع العمل الفعلية.

(4) مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية ، والاجتماعية نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في مختلف الميادين والتي تحتاج إلى إعداد خاص.

(5) زيادة الاتصال بين المدرسة وقطاعات العمل والإنتاج يؤدي بدوره إلى تغذية راجعة تفيد في تطوير المناهج الدراسية لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل.

من هنا يمكننا القول: أن الدول التي تمتلك رصيـداً وافراً في مجال المناهج ، تكون أكثر فهماً ووعياً من غيرها ، بأن الخريجين سيتجهون إلى سوق العمل ؛ ليؤدوا أدواراً ويمارسون مهارات معينة ، وبالتالي تقوم بحصر متطلبات سوق العمل في جميع المجالات واتخاذ نتائج هذا التحليل نقطة البداية لبناء مختلف المناهج الدراسية.

دور التخطيط الاستراتيجي في تحديد متطلبات سوق العمل :

لقد شهد سوق العمل في السنوات الاخيرة تطورات كبيرة وتحولات واسعة برزت بصورة جلية في مظاهر عدة، من بينها : التنافس الشديد في السوق من خلال الاسعار ونوعية المنتج واسلوب العرض وطريقة التسويق، وظهور الشركات عابرة القارات، ودخول التقنية الحديثة في عمليات الانتاج والتسويق، وسهولة التعاملات المصرفية التي سهلت عملية التبادل التجاري، وإنشاء منظمة التجارة الدولية World trade Organization التي تقوم على أساس فتح الاسواق وتحرير التجارة بين الدول، إضافة إلى توجه كثير من الدول نحو التخصص، كوسيلة

تنشيط سوق العمل، وإيجاد فرص عمل مناسبة لمواطنيها، حيث يعتبر سوق العمل انعكاساً للتطور الاقتصادي للبلد، أذ يتأثر سوق العمل مباشرة بالانتعاش أو الركود الذي يحصل للاقتصاد.

والتعليم العالي في مطلع الالفية الثالثة يواجه تحديات تفرضها عليه مجموعة من التحولات والتغيرات العالمية، من ترسيخ لمفهوم العولمة والتجارة الحرة، والتكتلات الإقليمية، وسرعة التواصل التقني والمعلوماتي، ولا نستطيع فصل مثل هذه التحولات عن ما يواجه مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، من تحديات تتصل بالزيادة المخيفة في نسب البطالة للخريجين، والتوجه نحو التخصص وانحسار دور القطاع الحكومي، وتدني مساهمة قطاع الإنتاج في شؤون التعليم العالي (أحمد حمزة، 2015).

كما يأتي دور المؤسسات التعليمية في توفير اليد العاملة الماهرة والإبداعية أو رأس المال البشري القادر على إدماج التقنية الحديثة بسوق العمل؛ مما أدى إلى الحاجة إلى دمج تقنية المعلومات والاتصالات والمهارات الإبداعية في المناهج التعليمية، حيث أن قيام المؤسسات التعليمية بواجباتها تجاه هذا المحور يوفر قدراً من الثقة فيها من قبل المجتمع بهيئاته المختلفة ومؤسساته الإنتاجية العامة والخاصة في قدرة الجامعة على التطوير الاقتصادي والإبداع العلمي، والقدرة على تقديم خدمات البحث العلمي والاستشارات (هالة عيد، 2015).

وتشير التقارير الإحصائية إلى أن معدلات البطالة تعد حالياً الأعلى مستوى في دول المنطقة العربية، وأن منطقة الشرق الأوسط في حاجة لتوفير نحو خمسة أو ستة ملايين فرصة عمل جديدة سنوياً من أجل تقليص معدلات البطالة على مستويات المنطقة العربية إلى النصف مقارنة بمستوياتها الحالية وذلك حسب إحصاءات البنك الدولي، وأن قضية البطالة وإعادة هيكلة أسواق العمل تشكل

أهم التحديات التي تواجه الجهود المبذولة على المستوى العربي خاصة خلال العقد الأخير وذلك فيما يتعلق بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية مؤكدة أهمية تضافر الجهود على مستوى دول المنطقة وبصورة سريعة لمحاولة معالجة مشكلة البطالة حتى وان كان بشكل تدريجي، وتشير التقارير الدولية إلى أن معدلات البطالة على مستوى الدول الاعضاء بجامعة الدول العربية تتراوح حاليا من (14-20) في المائة من أجمالي قوة العمل في دول المنطقة العربية ويتراوح بذلك أيضا عدد العاطلين عن العمل بين (14-20) مليون نسمة وقد يصل أجمالي حجم القوى العاملة، العربية إلى حوالي (123) مليون عامل بحلول عام 2010 (نائر العاني، أحمد الناصح، 2010).

ويؤكد (سعيد الربيعي، 2008) بأنه لا بد من تظافر الجهود والتعاون بين مؤسسات التعليم الجامعي ومؤسسات الإنتاج المختلفة سواء في قطاع البضائع والسلع، أو في قطاع الخدمات من أجل وضع المعايير النوعية المناسبة لمخرجات التعليم الجامعي، وتحديد الكفايات المهنية والوظيفية والقيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتعلمها خريجو الجامعات والكليات أثناء الدراسة الجامعية.

من هنا يتضح أن التوجه الصحيح اليوم، يتطلب إلى إخضاع الجامعة لمتطلبات سوق العمل وذلك بالتحكم في نوعية الاختصاصات والمناهج وعدد الطلبة في كل اختصاص والتنظيم والإدارة الجامعية في ضوء هذا المبدأ، وهذا يتطلب إجراءات وتغيرات عميقة في هيكلية الجامعة، كما يتطلب أيضا دراسات شاملة عن سوق العمل الحاضر والمستقبلي بما فيه حصر أسواق العمل الحقيقية، ومعرفة متطلبات كل وظيفة، وكيفية توفير الكفاءة اللازمة، كما أن تحقيق ذلك يتم "عن طريق إعداد الدراسات والخطط والاستبيانات التي تتولاها الجامعات والأساتذة الجامعيون ويتم عن طريقها، وعلى وفق معايير علمية معتمدة عالميا،

بيان حاجات المجتمع وسوق العمل وأولويات تلك الاحتياجات ومستلزمات إنجازها"، وفي هذا السياق هناك ضرورة للتخلي عن سياسة إنشاء جامعات عامة جديدة واستبدالها بسياسة تقوم على إنشاء جامعات تكنولوجية وكليات التعليم المهني وجامعات اختصاص كالجامعات الطبية والمعلوماتية (محمد الربيعي، 2014).

ولقد حددت (هالة بنت فوزي، 2015) دور التخطيط الاستراتيجي في تحديد متطلبات سوق العمل، حيث يتم هذا التخطيط وفق عدة مراحل مترابطة ومتكاملة ومتسلسلة، تبدأ بدراسة تقييم الأداء المؤسسي أو تحليل للواقع ببعديه:

البعد الأول: ويشمل تحليل البيئة الداخلية (بيئة المؤسسة) وإلقاء نظرة تفصيلية على داخل التنظيم المؤسسي لتحديد مستويات الأداء من حيث مجالات القوة، ومجالات الضعف، وتمثل مجالات القوة في الصفات والظروف والحالات الجيدة التي يمكن أن تسهم في مقدرة المؤسسة على تحقيق رسالتها.

البعد الثاني: فهو تحليل البيئة الخارجية للمؤسسة التي ينتج عنها استخلاص التهديدات، وتمثل الضغوط الخارجية التي يمكن أن تسوء في المستقبل، والفرص وتعبر عن إمكانية التوقعات للمستقبل، وتحديد الفرص المتاحة يساعد على تقييم كيف يمكن تطوير نقاط القوة أكثر واستعمالها بشكل مفيد.

في حين ذكرت (هناء أمين، 2012) ضرورة توفر بعض المهارات للخريجين لكي يحققون متطلبات بسوق العمل وهي كالآتي:

- المعارف: المعرفة العامة، المعرفة النظرية بالتخصص، التفكير المعرفي في موضوعات متداخلة، تمكن الخريجين من مهارات استخدام الحاسوب، القدرة على التفكير، القدرة على التعلم، القدرة على التحليل، القدرة الابداعية، روح المبادرة، القدرة على التفكير الناقد، القدرة على حل المشكلات.

- مهارات الاتصال : مهارات التواصل الشفهي، مهارات التواصل الخطي الكتابي، لقدرة على التسامح وتقبل الراي الاخر ضمن فريق، القدرة على التفاوض.

- المهارات التنظيمية : التحلي بالقيم والا خلاق المهنية، القدرة على التكيف، الامانة والاخلاص في العمل، القدرة على تطبيق الانظمة والقوانين، القدرة على التحليل الاقتصادي، القدرة على العمل تحت ضغوط العمل، القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار، التخطيط والتنظيم والتنسيق، ادارة الوقت، الدقة والاهتمام بالتفاصيل.

فيتضح لدينا أن كل ما سبق ذكره سيضمن تحقق الأهداف المنشودة للتطوير دون التضحية بأي منها أو جزء منه أو أدائه بصورة تغاير ما هو مخطط له ومنشود، فالتخطيط الاستراتيجي التعليمي يستهدف تعزيز عملية التكيف والانسجام بين المؤسسة التعليمية والبيئة التي تتميز بطابع التغير، وذلك من خلال تطوير نموذج مرن للتعديل؛ بغية تحقيق المستقبل المنشود للمؤسسة التعليمية.

ويرى المؤلف أن تحقيق التوافق بين احتياجات سوق العمل وتسهيل مهمة حصول الخريجين الجامعيين على فرص عمل أمر يتطلب ضرورة التنسيق الدائم

بين الجامعات الحكومية والخاصة بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، لذا؛ لا بد من المطالبة بضرورة مراجعة مناهج التعليم الجامعي وتطويرها واستحداث التخصصات الجامعية المطلوبة في سوق العمل، وأن يعاد النظر في العديد من التخصصات التقليدية، مع التفكير جدياً بمصير خريجها وإمكانيات استيعابهم في سوق العمل بعد التخرج، مع ضرورة إنشاء لجان استشارية يشارك فيها ممثلون عن القاع الخاص عند التخطيط لتحديث هذه التخصصات.

مدى موائمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل :

إن اعتماد أسواق العمل العالمية المتزايد على تكنولوجيا المعلوماتية والاتصالات وعلى الذكاء الاصطناعي، وعدم الثبات والأمان في الوظائف التقليدية والخلل واستحداث متطلبات وحاجات جديدة على مواصفات ومهارات وكفاءات وخبرات الموارد البشرية التي سيعتمد عليها سوق العمل في تسيير شؤونه الأساسية، جعل الموارد البشرية في المنطقة العربية والتي أنجزت عمل الأمس غير قادرة على إنجاز عمل اليوم، كونه يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمل الأمس، وستكون عاجزة أكثر في الغد إذا لم تجد نفسها باستمرار وتخضع نفسها طوعاً للتدريب والتأهيل والتكوين المستمر ولإعادة التكوين كلما تطلب تطوّر وتحول سوق العمل ذلك.

ويعتبر التعليم العالي بشقيه الحكومي والخاص في سلم أوليات التنمية البشرية على صعيد العالم أجمع، وفي أطار الأهداف المتعاضدة للجامعات لا يؤمن التعليم العالي بالقدرات التي يكتسبها الخريجون لسوق العمل فحسب بل يؤمن أيضاً بالتعليم المستمر لكافة الخريجين في المجالات التخصصية المتنوعة فهؤلاء الخريجون هم الذين يمتلكون المعرفة الشاملة، والتي تشمل على المعرفة التقنية والمعرفة المعلوماتية، والتحليلات، والقدرة على الاستنتاج لصناعة