

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 أنشاء 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 المتعاضمة 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

القرار، وهؤلاء هم الذين ينمون المهارات التي تقود الاقتصاديات المحلية وهم الذين يدعمون المجتمع المدني بكل فئاته، وهم أصحاب القيادة الفاعلة للحكومات والافراد، ويساعدون في اتخاذ القرارات الهامة والتي تترك اثاراً إيجابية في المجتمعات برمتها، وتشكل الجامعات مصادر إنتاج المعرفة الشاملة ذات المستوى العالي لتحقيق التنمية المتكاملة (أحمد حمزة، 2015).

كما إن إسهام التعليم بأشكاله المختلفة في عملية التنمية بجميع أبعادها العلمية والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية، يعتبر عاملاً جوهرياً في تحقيق التنمية الإنسانية، والرفاهية الاجتماعية، وذلك من خلال ما تقدمه الجامعة لمجتمعاتها من عطاء معرفي وفكري واكتشافات واختراعات علمية توظف لخدمة الإنسانية، وجعل حياة الإنسان أكثر يسراً ورفاهاً واستقراراً، إضافة إلى ذلك فإن مؤسسات التعليم العالي تقوم بدور حيوي مهم في إعداد الكفاءات والكوادر الوطنية وتزويدها بالمعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل (رهيبي محمد، 2015).

وترتبط الجودة في المخرج الأكاديمي بسوق العمل وفقاً لقانون العرض والطلب، إذ التفرد في المخرج، والتطابق هنا يكون في التناسب بين كم المخرج -مورداً بشرياً كان أو بحثاً أو خدمة -مع الاحتياج الفعلي للسوق في التقسيم المذكور، مما يقتضي المواكبة والمواءمة التي تفتقر إليها مخرجات تعليمنا وتدريبنا كما تؤكد معظم الدراسات (فلاح الربيعي، 2008).

وقد يلاحظ في ذلك إن المؤسسات لا تتناسب مع مخرجاتها كما وكيفاً في المجالات الثلاثة مع السوق. إما بكثرتها دون ما حاجة في الوقت المحدد، واما بعدم فعاليتها بسبب ضعف أو تأخر قراءة السوق وتحديد احتياجاتها الفعلية، وفي كلا الحالتين تفقد المؤسسات مصداقيتها وفعاليتها في تلبية احتياجات

السوق فتكون البطالة، ويكون استجلاب العمالة في آنٍ واحد، وما أكثر ذلك في عالمنا العربي (نعيم أبو الحم، 2011).

حيث ترتبط الجودة في المخرجات الأكاديمية وفق قانون العرض والطلب، مع بالتميز في نوعية المخرج، بحيث تُقدّم المؤسسات الأكاديمية كوادِرَ وبحوثاً وخدمات متميزة وذات فاعلية حقيقية ترضي تطلعات المستفيدين، ومن ثم يكتفي السوق بهذه المخرجات المطابقة للاحتياجات محلياً، وإقليمياً، وعالمياً، وفي حالة عدم توافر هذا التطابق بسبب ضعف كفايات المنتج تكون أيضاً البطالة، ويكون استجلاب المنتج الموائم محلياً، وإقليمياً، وعالمياً، وهذه الظاهرة الموجودة اليوم تعد من أسوأ ما نجم عن تراجع الجودة في مخرجات مؤسساتنا (عمر سعيد، 2012).

أن تحقيق الجودة في المخرجات الأكاديمية لا يتأتى في مجتمعاتنا إلا بالبحث عن آلية للتناغم الدائم والتناسب الطردي بين المتغيرين -المخرج الأكاديمي وسوق العمل- إذ أن ضعف التواءم بين سوق العمل والمؤسسات الأكاديمية هو الذي يؤدي إلى عدم تناسب المخرجات في كمها ونوعها مع احتياج السوق، وهو أمر مرتبط بالتخطيط الأكاديمي، غير أن مؤسساتنا في فلسفتها وأهدافها وسياساتها لا تقوم على قراءة فعلية صائبة لاحتياجات المجتمع المباشر وغير المباشر، ومن ثم تُصمم برامجها تقليدياً، وفق خطط غير مبتكرة قائمة في الغالب على المحاكاة والتقليد، وهذا ما يُعاني منه الكثير من بلداننا العربية؛ ذلك لأن السياسات التعليمية في عالمنا العربي الذي انتشرت فيه حمى الجامعات والمؤسسات الأكاديمية بصورة مرعبة، بينما يظل حضور الكفايات قائماً على مر السنين بل ربما ازدادت وتيرته مع تزايد الجامعات وتزايد العطالة، لأن هذه السياسات لا تقوم على رؤية واضحة حول مواكبة المتغيرات

المتسارعة في سوق العمل، ويُعد ذلك من جوانب القصور الكبرى في مؤسساتنا الأكاديمية (التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (2010م)).

يتضح مما سبق بأن سد الفجوة العميقة بين سوق العمل وجودة المخرج في التخطيط الأكاديمي في المؤسسات الأكاديمية لكي تنفذ بالشكل المطلوب، فلا بد من آلية علمية يتم تنفيذها وفق عدة خطوات أهمها:

ولعل من أهم الأسباب التي أدت إلى وجود خلل في التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل ما يلي (محمد حفني، وآخرون، 2010).

1. الخلل النوعي بين مخرجات التعليم والحاجات الفعلية من العمالة بسوق العمل.

2. الانفصال بين سياسة التعليم وخطط التنمية ؛ حيث مازال لا توجد سياسة تعليمية واضحة المعالم تكفل المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

3. تدني التأهيل العلمي والمهني لمعظم خريجي التعليم وضعف قدراتهم على التكيف مع المهن الجديدة بسوق العمل.

4. التحولات الاقتصادية وتطبيق سياسة التخصصية التي أدت إلى زيادة نسبة البطالة.

وتواجه المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل ، مشكلات ومعوقات متعددة يشترك فيها كل من المؤسسات التعليمية ، ومنظمات سوق العمل والجهات المسؤولة عن سوق العمل ، ويمكن النظر إلى هذه المشكلات على أنها ذات صلة قوية بالتحديات التي يعاني منها سوق العمل بصورة عامة ،

ويمكن إيجاز أهم تلك المعوقات كما حددها كل من (عبد الرحمن الجهني، 2010) و (صلاح دالدين مصدق، 2016) فيما يلي:

1. الخلل في توزيع الطلاب على التخصصات المهنية: حيث أدى ذلك إلى

إفراز خريجين في تخصصات ، ليس لها ارتباط وثيق باحتياجات التنمية، حيث أن عددًا كبيرًا من الطلاب اختاروا تخصصات غير مطلوبة بسوق العمل ؛ مما أوجد فائضًا كبيرًا في أعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة المقنعة السافرة في بعض التخصصات.

2. غياب التنسيق بين المؤسسات التعليمية من جهة ووزارة القوى العاملة

وجهاً التوظيف الأخرى: حيث يصعب أن تحقق النظم التعليمية مواءمة مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل في ظل غياب أو ضعف التنسيق مع قطاعات التوظيف ، والمتمثلة في وزارة القوى العاملة وغيرها من الجهات المسؤولة عن التوظيف ؛ مما أدى إلى عدم وجود تصور شامل ودقيق لدى مؤسسات التعليم لاحتياجات القطاعات الحكومية والخاصة من العمالة ، وإلى إعاقة المؤسسات التعليمية من القيام بتضمين تلك الاحتياجات في خططها التعليمية ، وقد أدى ضعف التنسيق بين المؤسسات التعليمية والجهات المسؤولة عن التوظيف في سوق العمل إلى حدوث نقص حاد في بعض التخصصات ، وفائض في تخصصات أخرى ، كما أدى ذلك إلى تكديس الوظائف في جهات ، ونقصها في جهات أخرى ، مع غموض في شروط شغلها.

3. التغيرات السريعة في سوق العمل وعدم قدرة المناهج التعليمية على

الاستجابة لها: حيث أن سوق العمل لم يعد محدود المهن التي بدورها تتوالد تباغًا ، في الوقت الذي يندثر فيه بعضها ، لتقوم محلها سوق مهن

جديدة ، حيث يعتبر من أسباب ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل ، أن احتياجات العمل تتصف بالتغير وعدم الاستقرار في الوقت الذي تحتاج فيه النظم التعليمية وقتاً طويلاً لتطوير مناهجها وتخصصاتها لتحقيق التوافق مع متطلبات سوق العمل.

4. تدني مهارات الخريجين بالنسبة لمتطلبات سوق العمل ، وسوء توزيع

الكفاءات: حيث تعرض سوق العمل لتطور سريع ، مما نتج عنه ظهور أساليب جديدة في العمل، وتغيير جذري للمهارات التي يتطلبها شغل الوظائف ، وذلك أدى إلى تدني الثقة في مخرجات المؤسسات التعليمية ، كما أدى سوء توزيع الكفاءات حسب الاحتياجات الحقيقية إلى خلل في الموازنة بين العرض والطلب على العمالة المتخصصة.

5. ضعف قاعدة بيانات القوى العاملة: مما يزيد عملية تحقيق المواءمة بين

مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل تعقيداً ، عدم وجود معلومات شاملة عن سوق العمل الحالية والمخطط لها ؛ مما جعل من الصعب تهيئة الخريجين لعمل مستقبلي واضح يتعلق بتوفير وظيفة مخطط لها ومتطلبات هذه الوظيفة ، والأماكن المحتملة للعمل، وذلك لافتقار سوق العمل المحلي لقاعدة بيانات حديثة وشاملة تحتوي معلومات تفصيلية ومتجددة عن بيانات سوق العمل فيما يتعلق بالوظائف والقوى العاملة.

6. وجود تباين بين مزايا وظائف القطاع الحكومي ووظائف القطاع

الخاص: الأمر الذي جعل طالبي التوظيف يفضلون التوظيف بالقطاع الحكومي ، ويحجمون عن التقدم لوظائف القطاع الخاص ، وحتى في حال التقدم لوظائف القطاع الخاص فإنهم يعتبرونها مؤقتة حتى يتاح

لهم الالتحاق بوظائف حكومية أفضل في المزايا، وأكثر أمنًا، الأمر الذي أحدث خلل في الموازنة الكمية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

7. النظرة الدونية لبعض المهن: حيث توجد نظرة دونية لبعض المهن في كثير من الدول، ومنها مصر، مما أدى إلى ضعف الإقبال على هذه المهن، وقد نتج عن ذلك خلل في الموازنة الكمية بين الطلب على هذه المهن، وبين مخرجات النظم التعليمية.

ولجسر الفجوة العميقة بين سوق العمل وجودة المخرج في التخطيط الأكاديمي في مؤسساتنا الأكاديمية لابد من آلية علمية تتبّعها مجالس التخطيط الأكاديمي من أهم خطواتها حددها (عمر سعيد، 2012):

- 1- أن يركز التخطيط الأكاديمي بالمؤسسات على بحوث ميدانية علمية شاملة تجريها المؤسسات محلياً وإقليمياً، ثم عالمياً للجامعات التي تنشده العالمية في مخرجاتها (بحوث موجهة تستهدف احتياجات السوق الفعلية وتستقرئ مستقبله واتجاهاته).
- 2- تستفتي المؤسسات الأكاديمية خريجيها خاصةً العاطلين منهم وأولياء الأمور في معرفة جوانب القصور والثغرات في مجال إعداد المخرج، وأسباب ضعف المنافسة لتلافي القصور وسد الثغرات، وذلك لأن الخريجين وذويهم هم المكونون بنار البطالة والفشل في المنافسة.
- 3- إشراك المستفيدين من جماعات سوق العمل الحكومية منها، والخاصة، وأولياء الأمور، والطلاب، في المؤسسات الأكاديمية، ومجالس تخطيطها ومن ثم في دعمها المالي.

- 4- إقامة شراكة حقيقية بين جماعات سوق العمل وبين المؤسسات الأكاديمية لإنتاج المخرج المطلوب خاصة في مجالي الموارد البشرية والبحوث.
- 5- إشراك الطلاب الخريجين والطلاب الموجودين إشراكاً فعلياً في إدارة الجامعة، وهو من أهم مطلوبات الجودة في إدارة الجامعة المعاصرة.
- 6- تقوية أواصر التعاون بين الجامعات العربية وبين المنظمة العربية لتأكيد الجودة في التعليم والهيئات النظرية، ومنظمات العمل لجسر الهوة، ومن ثم تحقيق المواءمة بين سوق العمل والمخرجات الأكاديمية محلياً وإقليمياً ودولياً.
- 7- ترقية أسباب التعاون بين الجامعات الإقليمية والعالمية عن طريق الاتحادات، والروابط، والمنظمات الإقليمية والعالمية للاستفادة من أساليب وتجارب التوفيق بين سوق العمل والمخرجات الأكاديمية.
- 8- استصحاب بحوث وتوصيات الورش، والمؤتمرات، والهيئات، والمنظمات الإقليمية والعالمية في التخطيط الأكاديمي للمؤسسات.
- 9- تمثيل جماعات ومنظمات سوق العمل في مجالس التخطيط الأكاديمي بالمؤسسات.
- 10- إجراء بحوث ميدانية حول مشكلات الخريجين والباحثين، ومستوى الكفايات والمهارات، وأوجه القصور في الخدمات الاجتماعية.
- 11- المراجعة الدورية للبرامج والمناهج، ودورات التدريب، وفق متغيرات ومطلوبات سوق العمل.
- 12- العناية الكافية، تمويلاً، ورعايةً، وتأهيلاً، بمؤسسات التدريب على المهن بأنواعها المختلفة.

13- إيجاد صيغة مناسبة لمرونة منح الدرجات الأكاديمية، توفر للدارس فرص الخروج والعودة للدراسة للتعرف على مكان العمل ومطلوباته الفعلية.

14- استحداث نظم تدريب وتوجيه مهني جديدة نابعة من احتياجات السوق الفعلية تستصحب تجارب الدول العريقة في المجال.

15- وضع معايير ومواصفات للمؤهل الأكاديمي في مستوياته (المعرفية، والمهارية، والسلوكية).

16- استهداف الاستراتيجيات والسبل الكفيلة بترقية البرامج والمناهج الخاصة بتأهيل وتدريب المرأة لتأخذ مكانها في سوق العمل بكفاية ومهارة.

ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن هناك تدن في مستوى الخريجين، وعدم مواءمتهم لمتطلبات سوق العمل وحاجات المجتمع والتنمية في أغلب دول الوطن العربي، كدراسة (صالحة عيسان، 2006م)، (سيلان العبيدي، 2009)، (علي التميمي، 2009)، (احمد لبابنة، عارف عطاري، 2010)، (صالح السالمي، 2011).

وأظهرت دراسة (محمود الجعفري، 2004) في فلسطين إلى أن مؤسسات التعليم العالي تفتقر إلى تحقيق الكفاءة الداخلية في مزج المدخلات، وأن أعداد خريجيها وتخصصاتهم ليس المجتمع في حاجة لها، وأن برامجها لا تستجيب لسوق العمل.

وتوصلت دراسة (Murad, 2005) في الأردن إلى وجود فجوة بين مهارات الطلبة الخريجين والمهارات التي يتطلبها سوق العمل.

وفي اليمن توصلت دراسة (سيلان العبيدي، 2006) إلى أن خريجي الجامعات اليمنية ليسوا على مستوى يرقى إلى متطلبات سوق العمل، وعدم وجود صلة بينها وبين سوق العمل وزيادة البطالة، وارتفاع أعداد خريجي كليات لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل المحلية والإقليمية والدولية.

وتوصلت دراسة (محمود وناس، 2006) في مصر إلى معاناة مصر من مشكلة البطالة وحاجاتها إلى إعادة النظر في أنما التعليم ونظمه ومقوماته وسياسة القبول والمقررات والمناهج وطرائق التدريس والاستخدام التقني.

وفي السعودية أشار (عبد الرحمن صائغ، 2007) إلى أن هناك حالة من الخلل وعدم التوازن وعدم المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وعلى وجه التحديد من القوى العاملة، وأعرب تقرير الدخول الجامعي للعام (2007-2008) في المغرب عن عدم ارتكاز التعليم الجامعي الوطني على سياسات وخطط استراتيجية واضحة تحكم العملية التعليمية وتوجهها توجيهها علميا، وظهور بوادر الفشل في الربط بين البرامج الدراسية واحتياجات التنمية من خلال بطالة الخريجين لهذه المؤسسات.

وتوصل (علي الحوات، 2007) في دراسته إلى أن التعليم الليبي تطنى عليه ملامح وطبيعة التعليم التقليدي وهو بعيد عن الحياة والواقع وحقيقته، والمناهج والكتب المدرسية تنتج خريجين عاجزين عن التعامل مع العالم الصناعي التقني تفكيراً وعملاً، وأن هناك ضعف ارتباط لمخرجاته بمتطلبات سوق العمل، وعدم توافر خبرات محلية أساسية وضرورية.

وفي العراق كانت النتائج التي توصلت إليها دراسة (محسن الظالمي، 2012) هي تدني مستوى مخرجات مؤسسات التعليم العالي، وتدني جودة

البرامج التدريبية المخصصة لخدمة المجتمع وكذلك الاستشارات العلمية. وأنه رغم اهتمام بعض الجامعات بضرورة مشاركة ممثلي مؤسسات سوق العمل في ندواتها ومؤتمراتها وبرامجها العلمية، إلا إن تلك المؤسسات لم تستثمر هذه الفرص في دعم قدرتها واحتياجاتها.

يتضح من خلال ما سبق إلى وجود ضعف كبير بمهارات الخريجين، ممكن أن يعزى سببه إلى عدم مواكبة مناهجنا الدراسية إلى المتطلبات التي يفرضها علينا سوق العمل، من أجل النهوض والارتقاء بالمستوى العلمي والوصول إلى الأهداف المنشودة.