

دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات من القوى العاملة

- مدخل
- استراتيجية تنمية الموارد البشرية
- التعليم العالي : نشأته وتطوره
- التعليم العالي : مشكلاته في الوطن العربي
- مشكلة المخرجات التعليمية
- مشكلة المدخلات التعليمية
- المشكلة التخطيطية
- التخطيط والقوى العاملة
- مشكلة المناهج الدراسية
- مشكلة البحث العلى
- المشكلة الادارية (التوظيف —
التدريب)
- خلاصة

دور التعليم العالى فى اعداد الكفاءات من القوى العاملة(*)

● مـخـل :

ان الانسان طاقة خلقة جبارة ، وان تطوير قدراته وتنمية مهاراته وخبراته تعد من العوامل الأساسية لأى تنمية اقتصادية اجتماعية ، سواء أكانت على مستوى المنظمة أو المستوى القومى أو الاقليمى أو العالمى . فالانسان هو المورد الحقيقى للتنمية الشاملة ، ولذا فان تحقيق الكفاية والتقدم والرخاء فى المنظمات الاجتماعية مرهون بانماء انتاجية تلك الطاقة البشرية . وحتى تؤتى هذه الطاقة ثمارها فلا بد من تعهدها بال العناية والرعاية قبل التحاقها بمنظمات العمل عن طريق التعليم ، وبالاختيار والتعيين لمواقع العمل وبالتدريب قبل وأثناء وعلى رأس العمل ، وبالتقويم الأداء أثناء العمل ، وذلك فى اطار نظم وقوانين ادارية واجتماعية عادلة وفى ظل نظام للحوافز يضمن اقبال هذه الطاقة على التعليم والتدريب والانتظام فى مؤسسات العمل الاجتماعية وأداء الأعمال بالدقة والكفاءة المطلوبين .

ان تحديث الدول يرتبط بما لديها من رصيد من القوى العاملة من ناحية وبمعدل تراكم رأس المال البشرى من ناحية أخرى^(١) ، وعملية تكوين رأس المال البشرى ، هى عملية الحصول على الأعداد المطلوبة من الأشخاص من ذوى المهارات والتعليم والخبرة اللازمة لزيادة معدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى أى بلد من البلدان فهى عملية استثمار فى الانسان وتطويره كمورد خلاق ومنتج، واستثمار من قبل المجتمع

(*) بحث أعد أساساً لندوة « التعليم العالى والتنمية » التى اقامها المركز الاقليمى لليونسكو والمنعقدة فى تونس فى الفترة ما بين ٢ - ٦ نوفمبر ١٩٨١ .

(١) عبد الباسط محمد حسن « دور الجامعات فى التنمية » مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد الثانى ، سبتمبر ١٩٧٥ ، ص ٢٤ .

فى التعليم واستثمار من قبل الأفراد بالوقت والمال فى تطوير أنفسهم
واتجاهاتهم نحو النشاطات الانتاجية .

اننا نعيش اليوم فى عالم متغير يزخر بالمعلومات التى تمثل فيه
مصدرا هاما من مصادر القوة ، فترايد المعلومات وتضخيمها بلغ درجة
لم يعرف لها مثل فى تاريخ البشرية ، فقد تضاعفت المعلومات فى
الماضى مرة كل مائة عام ، ثم مرة كل خمسين سنة فى مطلع هذا
القرن ، ثم مرة كل خمسة وعشرين سنة فى الفترة ما بين الحربين
العالميتين ، ثم مرة كل عشر سنوات فى أعقاب الحرب العالمية الثانية^(٢)
ونتيجة لزيادة حجم المعرفة وارتفاع معدل نموها ظهرت الحاجة الى
تخصصات جديدة واشتد الطلب عليها وقل بالنسبة للبعض الآخر ،
وأصبحت المهمة الأساسية لانسان هذا العصر ليست الحصول على
المعلومات بقدر ما هى اكتساب الطرق الكفيلة بالتعرف على مصادر هذه
المعلومات ومعالجتها وتفسيرها . فالأفراد يعيشون اليوم فى منظمات
هى عبارة عن نظم لتدوير المعلومات ويقدر نجاحهم فى تصفية التدفقات
الضخمة من المعلومات فى أشكال غنية بالمعنى والمغزى والأهمية بقدر
ما يكون امتلاكهم لأهم مصدر من مصادر القوة فى العصر الحديث .
اذن كيف يمكن لهذه المنظمات أن تساهم فى خلق تلك الطاقة
الخالقة الجبارة ؟ كيف يمكن لمؤسسات التعليم العالى أن تعد الكفاءات
المطلوبة من القوى العاملة ؟ هذا ما سنحاول أن يتوصل اليه هذا
البحث عن طريق مناقشة العوامل التى تكون فى مجموعها استراتيجية
لتنمية الموارد البشرية والتى تؤدى الى تطور مفهوم التعليم العالى وحل
مشكلاته فى الوطن العربى ، وعن طريق المتغيرات الوسيطة التى يؤدى
التحكم فيها الى كفاءة مؤسسات التعليم العالى فى اعداد الكفاءات
المطلوبة من القوى العاملة .

(٢) محمد حمدي النشار ، الادارة الجامعية : التطور والتوقعات ،
اتحاد الجامعات العربية ، القاهرة ١٩٧٦ ص ٤٣ - ٤٤ .

● استراتيجية تنمية الموارد البشرية :

ان رأس المال البشرى يتكون بعدة طرق أهمها التعليم النظامى فى المدارس والكليات والجامعات ، وعن طريق التعليم غير النظامى كتعليم الكبار والتدريب على رأس العمل وأثناء العمل وندوات وسمينارات التنمية الاداريه ، وعن طريق تنظيم وتطوير العمل فى المنظمات بقصد الوصول الى اتجاهات ودوافع مناسبة وادارة أفضل للأفراد ، كما يتم عن طريق الهجرة أو الاستيراد للقوى العاملة فى شكل اعارات أو تعاقدات أو مساعدات فنية •

وفى الدول النامية تتمثل مشكلة تكوين رأس المال البشرى فى قلة الأعداد من ذوى المهارات الأساسية فى القطاعات الحديثة من ناحية وفى زيادة عدد العاملين غير المدربين فى كل من القطاعين التقليدى والحديث من ناحية أخرى •

والفائض أو العجز فى القوى العاملة يشكل عبئا اقتصاديا على الدولة أو المنظمة ، ولذا فان عدم التوازن يعتبر أمرا غير مرغوب فيه ليس من جانب المنظمة أو المجتمع فحسب وانما من جانب الأفراد أيضا لأنهم يتأثرون به من ناحية الدخل ويؤثر على نفوسهم ومراكزهم وثرائهم العام • ومن هنا فان مجالات تخطيط القوى العاملة لاحداث التوازن تساهم فى رفاهية الأفراد والمجتمع على السواء • فحدوث عجز أو فائض فى عنصر من عناصر القوى العاملة يدعو الى اعادة توزيعها ، وقد يكون ذلك عن طريق زيادة أعداد العاملين من ذوى المهارات وتقليل أعداد العاملين غير المهرة ، الشئ الذى يمكن حدوثه عن طريق تغيير الهياكل التعليمية والتدريبية •

لذا فان الدول النامية تسعى لايجاد استراتيجيات فعالة لتنمية الموارد البشرية تحتوى على الطرق اللازمة للخلاص من مشاكل النقصان والزيادة على السواء ، وذلك عن طريق ايجاد المهارات الضرورية والأساسية وتوفير فرص العمل المنتجة للقوى غير المستخدمة أو دون المستوى الأمثل للاستخدام •

ومثل هذه الاستراتيجيات تتمثل فى التعليم الوافر والتدريب الفعال والحوافز المناسبة وفى اطار المنظمات أو المؤسسات التعليمية فان هذه الاستراتيجيات تعنى العملية الادارية المستمرة التى تتطلب تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية والبحث عنها وترغيبها فى العمل واختيار أفضلها واعدادها وتدريبها على العمل وحثها على الاستمرار فيه وعدم التسرب منه •

ان الغرض من استراتيجية تنمية الموارد البشرية هو الحصول على النوعية المطلوبة من القوى العاملة بالعدد المناسب وفى المكان المناسب والوقت المناسب • وهذا هو الاستخدام الأمثل للقوى العاملة وهو بالطبع يمثل هدفا مثاليا تحاول المنظمات والمؤسسات والدول الامتثال له أو التقرب منه ، فكلما استطاعت المنظمة أن تقلل من عدم التوازن الناتج من الزيادة فى بعض المجالات ، والنقصان فى مجالات أخرى ، كلما اقتربت بذلك من الاستخدام الأمثل للقوى العاملة •

ولذا فان التخطيط الواقعى والاستخدام الأمثل للقوى العاملة يمثلان حلقة دائرية متصلة ، بمعنى أن الاستخدام الفعلى للقوى العاملة يكشف عن مواطن القوة والضعف التى تستعمل بدورها كأسس عامة للتخطيط فتسهم بالتالى فى دفع عملية التقريب من الاستخدام الأمثل للقوى العاملة • فالاستخدام هو محور الاستراتيجية والتخطيط للقوى العاملة وهو الاختبار المر (Acid Test) لواقعية التخطيط والسياسات العامة ، وان كان قياسه ووضع معايير له من الأمور العسيرة — فى كثير من الأحيان — بالنسبة لمنظمات العمل الانتاجية والخدمية على السواء •

والمقياس الأساسى لاستخدام الموارد — بغض النظر عن كونها بشرية أو مادية أو مالية — يتمثل فى الانتاجية التى تصحب هذا الاستخدام ، والانتاجية — كما هو معروف — هى علاقة بين مدخلات ومخرجات أو بين امكانيات ونتاج ، ولكن قياس هذه العلاقة من الناحية الكمية — فى بعض الأحيان — يكون غاية فى الصعوبة وخاصة قياسها

— كما يحلو للاقتصاديين أن يفعلوا في مثل هذه المواقف — على قاعدة مشتركة من القيم النقدية ، ومحاولة تحطيل الكلفة والعائد لكل وحدة من وحدات الانتاج ، وبالرغم من الايمان بأهمية التقدير الكمي لأطراف هذه العلاقة (الانتاجية) إلا أن الكثير من التربويين والاداريين يترددون كثيرا في اعطاء قيم نقدية لكل متغير في أطراف هذه العلاقة وخاصة فيما يتعلق بجانب المخرجات .

ونظرا لصعوبة القياس في بعض المجالات فقد لجأ المقيمون الى استعمال معايير تقريبية كدلالات للاستخدام . فكلما كانت هذه المتغيرات موجودة بنسب عالية في بعدها الايجابي كلما مثلت دلالات عظيمة للاستخدام ، فكترة الرواد في المكتبة للاطلاع أو كثرة الاستعارة للمكتب تمثل دلالات للاستخدام بالنسبة للمكتبة كمورد للمعلومات . وهذه الدلالات تقديرية ونسبية ، وقد تعتمد على نتائج ملاحظات أو دراسات غير كافية ، وقد تكون غير صحيحة في بعض الأحيان ، بل مضللة أحيانا أخرى .

ان بعض المؤشرات قد تمثل دلالات كمية على انتاجية العمل وتمثل في نفس الوقت أرضية عامة لتحديد الأجر ولكنها من الناحية النوعية قد لا تمثل معيارا مهما لتقويم الأداء فالمعلمون مثلا قد يقومون بأداء الأعمال الموكولة اليهم في الساعات المحددة ، ولكن دون أثر عام لمثل هذه الأعمال على الطلاب أو المؤسسات الاجتماعية التي ينتمون اليها ، فنوعية العمل في المؤسسات التعليمية لا يمكن قياسها مباشرة أو عن طريق مواصفات معينة للمنتاج التعليمي الوقتي ، ولكنها تقاس بطريق غير مباشر اما من ناحية التحصيل التعليمي الذي يخرج به المتعلم واما من ناحية أثر هذا التحصيل على محيط العمل الاجتماعي .

وقياس التحصيل التعليمي يمثل نسبيا عملية سهلة لأنه يخضع فقط لمعايير أو اختبارات داخلية بالمؤسسة التعليمية . أما قياس أثر هذا التحصيل من النواحي السلوكية على مؤسسات العمل الاجتماعي والثقافي

فعملية فى غاية الصعوبة • ولما كانت نوعية النتاج التعليمى تتفوق فى أهميتها مجرد التحصيل العلمى بالنسبة للمتعلّم فإن قياسه يستغرق وقتا طويلا قد يفوق مدة التعليم نفسه فى بعض الأحيان ، ولذا فإن المقيمين كثيرا ما يلجأون الى مؤشرات سريعة مثل الآراء وردود الأفعال ، فالمعلمون والطلاب والأفراد فى مؤسسات العمل الاجتماعية قد يشاركون فى تقييم أثر النتاج التعليمى بالنسبة لمؤسسة تعليمية معينة أو بالنسبة لبرنامج تعليمية محددة • أما النتاج الداخلى فتحدده المؤسسة التعليمية نفسها وذلك بالرجوع الى معايير التحصيل بالنسبة للطلاب أو معايير الأداء بالنسبة للمعلمين أو مستوى الانفاق على العملية التعليمية •



● التعليم العالى — نشأته وتطوره :

يعنى التعليم العالى فى جوهره بالدراسة فى المراحل المتقدمة فى الثقافة الاجتماعية فهو قديم فى نشأته قدم التعليم نفسه ، فقد عرف عند قدماء اليونان وخاصة السفسطائيين ، وفى أكاديمية افلاطون ومثاليه أرسطو وبهو الرواقيين • ولكن هذا التعليم فى العالم القديم لم يكن الا تجمعا اراديا للطلاب والمعلمين^(٢) ، لم تحكمه لوائح تنظيمية أو تشريعات مالية أو تخصصات فنية أو حتى مناهج دراسية محددة • وفى العصور الوسطى بدأت مؤسسات التعليم العالى تجمع حولها الطلاب والمعلمين من مختلف البلاد والشعوب ، وبدأ استخدام لفظة « الجامعة » التى كانت تعنى الاتحاد(*) ، ومن ثم بدأت الجامعات فى ادخال بعض التنظيمات الادارية مثل دفع أجور منتظمة للمعلمين كما حدث فى جامعة « بولونيا » فى القرن الثالث عشر ، ومثل استخدام

Jahn Brabacher, A history of the Problems of (٣)
Education, London : Mc Graw - Hill Book Company, Inc., 1947,
p, 455.

(*) استخدمت لفظة الجامعة فى الأساس للإشارة الى نقابات التجار والصناع ومن بعد ذلك للإشارة لتجمع المعلمين والطلاب •

النظام الدائم لأعضاء هيئة التدريس ، كما حدث بالنسبة للجامعات الاسكتلندية .

والجامعة تبنى مفهومها الأصلي في القرن الثاني عشر لم تكن أكثر من مكان عام يلتقى فيه الطلاب والمعلمون ، ولم يقصد بها البيئة العلمية التي تحيط برجال العلم بقدر ما كانت مؤسسة للتدريس والتعليم المهني ، ولم تكن نشأتها في ذلك الوقت استجابة لحاجات المجتمع بقدر ما كانت استجابة لحاجات طلاب المعرفة الى تنظيم رسمي يدير قضايا العلم والتدريس (٤) .

وهي لم تكن مؤسسة للبحث العلمي في الأساس بقدر ما كانت مؤسسة للتدريس والتعليم المهني ، وبالتالي فقد ركزت في نشأتها الأولى على الطابع العالمي والثقافي العام دون التخصص الدقيق في خدمة البيئة أو المجتمع ، ومن ثم كان تطورها من مؤسسة ثقافية عامة ومؤسسة اعداد مهني الى مؤسسة ذات وظائف متعددة ومتشعبة فقد دار الحوار كثيرا حول طبيعة وحدود الوظيفة الجامعية : هل هي مؤسسة علمية أكاديمية بحثية لا علاقة لها بالأهداف الاجتماعية ؟ أم هل هي مؤسسة اجتماعية في الأساس ؟ وبمعنى آخر هل هي قلعة للمعرفة القاعدية البحثية والعلم من أجل العلم أم هي جزء من البنيان الاجتماعي الثقافي العام الذي يهتم بالجوانب المعرفية للمجتمع ؟ هل هي مؤسسة استقلالية ذات سيادة فكرية عالمية ، أم هي مؤسسة وطنية تابعة لسيادة الدولة القومية أو السلطة الحزبية ؟ وبمعنى آخر هل هي كيان مستقل عن الدولة القومية أم هي جزء لا يتجزأ من نظام الدولة العام ؟

لقد كانت جامعات القرون الوسطى تعد الأفراد لبعض المهن مثل الطب والقانون واللاهوت والتدريس وكانت مناهجها مستمدة من تراث الفكر اليوناني والفكر العربي ومنظمة حسب التقسيم الرباعي الذي شمل القانون واللاهوت والطب والآداب - التي شملت بدورها النصوص

(٤) محمد السيد سليم «الجامعة والوظيفة الاجتماعية للعلم» الفكر العربي السنة الثالثة ، العدد العشرون ، مارس - أبريل ١٩٨١ ، ص ١٧٥ .

والمنطق والفلسفة والخطابة والرياضيات والميتافيزيقيا والفلسفة الأخلاقية والفلسفية الطبيعية — . وبالرغم من أن تلك الجامعات كانت تعتمد على الهبات والتبرعات الخيرية من قبل الملوك والنبلاء ورجال الدين ، إلا أنها كانت بعيدة عن سلطة ورقابة تلك الجهات ، التي كانت تقصر دورها على متابعة أعمال الجامعات ومنحها الامتيازات واعطائها حق الترخيص بمنح الاجازات العلمية ، لذا فقد كانت الجامعات فى الواقع تتمتع بقدر كبير من الاستقلال والحرية الأكاديمية ، وكانت سلطاتها الادارية تتأرجح بين المعلمين والطلاب بينما ظلت سلطاتها الأكاديمية لدى المعلمين الذين كانوا يتمتعون بحق تدريس ما يرونه مناسباً ، ولم تضع أية قيود على ما يقولون أو يكتبون أو ينشرون .

أما الجامعات الحديثة والتي يرجع تاريخها الى القرن التاسع عشر فقد اهتمت بالاعداد لمهن الهندسة والزراعة والعلوم الطبيعية والعلوم الاجتماعية ، بالإضافة الى الاهتمام القديم بمهن الطب والقانون والآداب واللاهوت والتدريس ، وفى هذا القرن أدخلت الجامعة فى رحابها الكثير من الدراسات والعلوم مثل الصحافة والاعلام والادارة العامة وادارة الأعمال والمحاسبة والمكتبات والشئون العالمية وغيرها .

لقد اتسعت وظيفة الجامعة اليوم لتضم الى جانب الاعداد المهني والثقافى العام مهمة تحقيق الرفاهية والرخاء للمجتمع وذلك عن طريق ما تخرجه من كفاءات قادرة على تطوير وسائل الانتاج وعن طريق الحفاظ على التراث العلمى ونقله عبر الأجيال ، كما أن نشاطاتها لم تعد مقصورة على الدراسات النظرية البحتة بل شملت الدراسات التطبيقية العالية والفنون الانتاجية الحديثة(*) وبالتالى كان عليها أن تتأكد من أنها تعمل على تنمية الشخصية المستقلة وتنمية الاتجاه الصحيح نحو التخصص والمعرفة بشكل عام واعداد الكفاءات البشرية المتخصصة على مستوى العصر وفى جميع فروع العلم والمعرفة والتأكد من أن لديها

(*) محمد محمد النشار ، الادارة الجامعية : التطور والتوقعات ص ١٢

المواصفات المطلوبة لقطاعات العمل والتخصصات الجديدة التي تنشأ باستمرار نتيجة الانفجار والتقدم المعرفي .

لقد كان التعليم العالي منذ نشأته وحتى أوائل هذا القرن مقتصراً على فئة معينة من الناس ، وعلى فئة معينة من فئات الأعمار ولفترة محددة من فترات الزمان ، وكانت مؤسساته حضرية في الأساس شجعت على تكوين صفوة مختارة وأحدثت انقساماً بين سكان الحضر وسكان الريف من ناحية وبين أصحاب الأعمال الفكرية والأعمال اليدوية من ناحية أخرى ، لقد كان التعليم العالي بحق تعليماً حضرياً نخبويماً استبعد المواطنين والفئات الاجتماعية الفقيرة في المناطق الريفية ، فقد أكدت الدراسات على أن مضمون التعليم العالي ليس محايداً اجتماعياً^(٥) وأن هناك علاقة كبيرة بين المنشأ الاجتماعي والنجاح الجامعي ، وأن معظم الطلاب المنحدرين من الفئات الاجتماعية العليا يكملون دراساتهم العالية بينما يتساقط أغلبية الطلاب من الفئات الاجتماعية الدنيا دون الوصول إلى المراحل الثانوية والعليا ، وأن الذين يسعفهم الحظ لمواصلة تعليمهم العالي من أبناء الفئات الاجتماعية الفقيرة إنما يتكدسون في كليات الآداب والعلوم الإنسانية بينما يختار أبناء الفئات الاجتماعية العليا الدراسات الأعلى مردوداً من الناحية الاقتصادية والاجتماعية .

لقد كانت الجامعات في الماضي تمثل المؤسسات الوحيدة للتعليم العالي ، أما اليوم فلم تعد مرادفة لمفهوم التعليم العالي^(٦) نسبة لظهور مؤسسات جديدة كالمعاهد وكليات المجتمع وغيرها من المؤسسات التي تحاول أن تلبي الاحتياجات المتنوعة للتعليم ، كما أنها كانت تتمتع باستقلال أكاديمي رافقه استقلال اجتماعي تمثل في حدوث الأبراج العاجية لهذه الجامعات وعمق من الفكرة القائلة بأن دور الجامعات هو

(٥) أحمد صيداوى وآخرون ، الإنماء التربوي ، بيروت ، معهد الإنماء العربي ١٩٧٨ ، ص ٩٢ - ٩٣ .

(٦) Tyrell Brgess, « Change and Content », Higher Education Review Vol . XIII, No. 1 Autumn, 1980.

البحث عن الحقيقة المجردة ، وأن الجامعة يجب أن تتعد عن كل أنواع الضغوط الاجتماعية ، وعليها ألا تمد جسورا قوية مع المجتمع الذى توجد فيه وأن تكتفى باختيار الصفوة فى هذا المجتمع وتعمق من انتباههم إليها • كما عليها أن تختار بعض القيم الاجتماعية والتربوية للعمل على نقلها والمحافظة عليها •

أما اليوم فقد بدأ مفهوم التعليم العالى للصفوة يتراجع أمام التعليم العالى المفتوح الذى يهدف الى تطويع النظام التعليمى ليتلاءم مع ظروف العمل بالنسبة لعدد كبير من العاملين • فقد سادت اتجاهات جديدة أهمها اتجاه الانفتاح على الأفراد واتجاه الانفتاح على المجتمع •

والاتجاه الأول تمثل فى اتباع سياسة الباب المفتوح فى القبول ويتجلى فى قيام الجامعات المفتوحة وبرامج الانتساب • أما الاتجاه الثانى فيتمثل فى قيام مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر والدراسات الاضافية ودراسات المجتمع المحلى ، والتي تجعل من مؤسسات التعليم العالى مراكز اشعاع ثقافى وليست أبراجا عاجية بعيدة عن حاجات المجتمع والأفراد كما تجعل منها أدوات تطوير للمجتمع وليست مستودعات للمعرفة تنقسم بالسلبية واللامبالاة •

● التعليم العالى — مشكلاته فى الوطن العربى :

لا شك أن التعليم العالى فى الوطن العربى يعنى أيضا بالدراسة فى المراحل المتقدمة من الثقافة الاجتماعية ، وبالتالي فهو قديم فى نشأته التى ترتبط بظهور الثقافة الاسلامية وانتشارها فى العصور الاسلامية الأولى ، وقد كان للوطن العربى دوره الكبير فى المحافظة على الثقافة الاسلامية عن طريق مؤسساته الدينية كجامع الزيتونة والقيروان والجامع الأزهر الذى يعتبر أول وأقدم جامعة اسلامية بالمعنى الحديث^(٧) ، ولا شك أن للاسلام دور كبير فى تقدم العلم والمعرفة

(٧) محمد منير مرسى ، « التعليم الجامعى المعاصر : قضايا واتجاهاته » ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٧ ص ٧ — ٩ .

واثراء الثقافة الانسانية ولا شك أن مثل هذه المساهمات الايجابية فى تطور التعليم يمكن أن تستمر اذا ما استمرت هذه المؤسسات الثقافية فى تخريج الانسان العربى المسلم والمؤمن بثقافته وقيمه العربية الأصيلة والقادر على الانفتاح على الثقافات الأخرى والتعامل معها من موقف الأصالة ، ولكن هذه المؤسسات لم تستمر فى تفاعلها مع بيئتها الاقتصادية والاجتماعية ، فقد تم عزلها وانزوائها من الحياة العامة واستحدثت مؤسسات تعليمية جديدة مقتبسة من الثقافة الغربية لم تحاول أن تحافظ على الأصالة الثقافية ، كما لم تحاول المؤسسات التعليمية القديمة الانفتاح على المعالم الحضارية والعلمية فى المجتمعات الحديثة .

لقد كانت المهام التقليدية للتعليم العالى تتركز حول التدريس والتدريب والبحوث كوسيلة لنقل المعرفة وتقدمها ، وتوفيراً للقوى العاملة المؤهلة ، أما التركيز الحديث فقد انصب اليوم على تطويع نظم التعليم العالى من أجل خدمة المجتمع الذى توجد فيه . ولذا كان على التعليم العالى أن يستجيب لتطلعات الأفراد الى التقدم الاقتصادى والثقافى والفكرى وأن يلبى الطلبات الجديدة الناجمة عن التحول السريع فى المجتمعات ، وأن يواجه زيادة الطلب الاجتماعى على التعليم نتيجة لنمو السكان من جهة ولتفجر الآمال والمطامح من جهة أخرى . ولقد أوجب هذا الاختلاف فى الاحتياجات الوطنية والاهتمام بتحقيق الديمقراطية ، ضرورة التنوع فى التعليم العالى وجعله عملية مستمرة للملاحقة التقدم الهائل والسريع فى المعرفة والفنون الانتاجية الحديثة .

* * *

● مشكلة المخرجات التعليمية :

ان محور المشاكل فى التعليم العالى - بل النظام التعليمى ككل - فى الوطن العربى يدور حول غربة هذا التعليم عن روح العصر المتمثلة فى العلم والتكنولوجيا والتغيير ، فلا غرابة إذن أن تأتى مخرجات هذا التعليم فى الوطن العربى غريبة عن بيئتها ومتطلباتها ، وأن تعاني (٩ - التربية ومجالات التنمية)

مجتمعات هذا الوطن من عزلة أبنائه المثقفين سواء أكان ذلك داخل الوطن أو خارجه ، وكما قال أحد الباحثين العرب فان سنوات ما قبل التعليم الجامعى هى سنوات ضياع وان سنوات التعليم العالى هى سنوات تهجير واغتراب عن الواقع العربى والبيئة الحقيقية للبلاد^(٨) .

لقد اتسم التعليم العالى فى الوطن العربى بكثرة الانفاق بالمقارنة مع المستويات التعليمية الأخرى ومع ذلك لم يصلح من حال الخدمات ولم تأت مخرجاته متوازنة نتيجة لتضخم الكوادر العليا على حساب الكوادر المتوسطة وكوادر القاعدة ، فنجد آلاف الخريجين من المستويات العليا مع وجود قلة شديدة من الفنيين والصناع وخاصة فى البلاد التى تأثرت بالسياسات الانجليزية كمصر والسودان .

كما أن سياسات الباب المفتوح التى انتهجتها بعض الدول لم تفتح الفرصة لذوى المؤهلات المتكافئة علميا وعمليا للالتحاق بمؤسسات التعليم العالى مثل التحاق المرضين والمساعدين الطبيين بكليات الطب والصيدلة والصحة العامة أو التحاق المشرفين والمراقبين الفنيين بكليات الهندسة أو التحاق الكتبة وموظفى الحسابات والسكرتارية بكليات الادارة والاقتصاد والتجارة . لذا فان نجاح التعليم العالى فى الوطن العربى لا بد أن يعتمد على تهيئة الظروف الملائمة وترشيد استخدام الموارد المحدودة المتاحة بكفاءة عالية وذلك عن طريق الربط بين التعليم العالى واعداد القوى العاملة بحسب احتياجات العمل والانتاج والتنمية والتقدم .

ان التعليم العالى فى الوطن العربى هو جزء لا يتجزأ من التعليم العالى فى الدول النامية عامة فهو لا يخرج كفاءات فنية واعية وقادرة على تطوير الانتاج فى مواقع العمل المختلفة ، ولكنه فى معظم الأحيان يخرج كفاءات فى تخصصات غير مطلوبة تصبح عاطلة عن العمل أو عالية

(٨) أحمد عبد الرحمن العاقب ، التعليم الجامعى واعداد القوى العاملة ، الجزائر : مؤتمر الوزراء المسئولين عن التعليم العالى فى الوطن العربى - مايو ١٩٨١ ص ٣٦٠ .

على مواقع العمل الأخرى • فقد أوضحت الدراسات أن حوالي ٩٠٪ من الخريجين هم من حملة الاجازات فى الآداب والعلوم الانسانية والعلوم البحتة بينما نجد حولى ١٠٪ فقط من حملة الشهادات فى العلوم الفنية والتطبيقية • والدول النامية تعاني من افتقاد مؤسسات التعليم الزراعى بالرغم من أن ٨٠٪ من اليد العاملة تعمل فى مجال الزراعة ، وأن الخريجين فى الأماكن التى بها مؤسسات تعليمية زراعية لا يتجاوزون ٥٪ من مجموع الخريجين فى تلك الأماكن • والواقع أن انتاج مؤسسات التعليم العالى فى مختلف الفروع العلمية لا يتلاءم والاحتياجات الكمية للمجتمع فى الدول النامية فالبطالة الكاملة والجزئية تنتفشى بين بعض فئات الخريجين بينما تحتاج بعض القطاعات الى العاملين المؤهلين تأهيلا موازيا •

ان النظام التعليمى فى الدول النامية هو ثمرة النماذج التربوية الغربية التى غرسها المستعمر ولم تأت وليدة تطور اقتصادى سليم أو حاجات اجتماعية أصيلة ، فبالتالى لم يحقق الانجازات التى استطاعت القيام بها نفس النماذج فى أوطانها الأم ، فالنظام التعليمى لا يمثل الا منتوجا دونيا للمؤسسات التعليمية التى عرفتها أوروبا فى القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين^(٩) فقد كان هذا النظام يهدف الى تطويع العلم لنقل الثروات الطبيعية المحلية وتصديرها لصالح الدول الاستعمارية بدلا من تطويعها لصالح الأقطار العربية • كما اتسمت الكثير من مخرجاته بالاعتراب عن البيئة الحقيقية ، فكانت هجرة العقول الى البلاد الأوروبية والأمريكية بالاضافة الى الهجرة الداخلية من الريف الى المدن والتى ولدت العطالة وزادت معدل الاستيراد لمتطلبات الاستهلاك وذلك على حساب البيئة المحلية وعلى حساب استنزاف الثروات الطبيعية ، وهدر القيم والفضائل والتقاليد •

(٩) أحمد صيداوى وآخرون ، الانماء التربوى (مرجع سبق ذكره)

وبالتالى فقد تعرضت الجامعات اليوم الى نقد شديد تتركز حول تحول المؤسسات التعليمية الى مصانع للشهادات والدرجات (١٠) وحول سير هذه المؤسسات على بعض الأسس التقليدية التى سادت فى جامعات العصر الوسيط والتى ورثت عنها الكثير من المشكلات والتقاليد . فلا غرابة اذن أن قامت ثورات الطلاب فى الستينيات فى ايطاليا وفرنسا وانجلترا وأمريكا ، تعبيرا عن الاحساس بالاغتراب وعدم الرضا عن المجتمع عامة والمؤسسة الجامعية خاصة .

* * *

● مشكلة المدخلات التعليمية :

اذا كانت مشاكل التعليم العالى كظاهرة حضارية تتركز حول غربة هذا التعليم عن روح العصر المتمثلة فى العلم والتكنولوجيا والتغير فان أسباب هذه المشكلة من النواحي الشخصية تتجلى فى بعض العوامل أو المدخلات التعليمية كالتخطيط وسياسات القبول والمناهج والبحوث والتدريب والادارة التعليمية .

* * *

● المشكلة التخطيطية :

لقد تميز التخطيط للتعليم العالى بنموذجين اثنين هما نموذج التخطيط المركزى ونموذج التخطيط الاقليمى المحلى ، فالأول يبدأ من المراكز الى الهوامش أو الأقاليم ويعتمد فى الأساس على مقابلة الاحتياجات القومية وبالتالى فهو عبارة عن سياسة لتوزيع الموارد التعليمية من المركز ، أما الثانى فهو يبدأ من الأقاليم المحلية الى المراكز ويعتمد أساسا على مقابلة احتياجات الأقاليم المحلية (١١) وهو الاتجاه الحديث الذى

Roland Dpre, *The Diploma Disease : Education* (١٠)

Qualification and Development, Los Angeles : George Allen & Unwin 1976.

Gay Neave, « Higher Education and Regional (١١)

Development » Higher Education Review Vol II, No. 3 Summer 1979 p. 16.

يدعو الى اقامة التعليم العالى بحيث تخدم مؤسساته المجتمع المحلى فى الأساس دون ابتعاد عن خدمة الأهداف القومية ككل .

وكيما يحقق التعليم العالى رسالته الاقتصادية والاجتماعية لابد له أن يراعى فى بناء مؤسساته وجود التنسيق التام بين أجهزة تخطيطه وأجهزة التخطيط فى القطاعات الأخرى وخاصة فى قطاعات التعليم العام والتعليم الفنى وقطاعات الانتاج والقوى العاملة ضمانا لسلامة رسم السياسات وتنفيذها من أجل خدمة أهداف المجتمع والتنمية الشاملة . فالهيكل التنظيمى لمؤسسات التعليم العالى وخاصة الجامعات يتطلب بالضرورة ربط هذه المؤسسات بمواقع العمل والانتاج فى المجتمع وذلك عبر قنوات اتصال فعالة ومفتوحة تسمح بمرور تيارات من التعاون والتكامل بينهما . وبذلك يستطيع التعليم العالى أن يتعرف من خلال مؤسساته على مشاكل المجتمع ويسعى لمعالجتها من خلال هذه المؤسسات .

ولقد شهد العالم توسعا كبيرا فى مجال التعليم والتدريب وانعكس ذلك فى الاقبال الكبير على التخطيط للتعليم والتدريب بحكم أنهما يمثلان عنصرين جوهريين فى التنمية الاقتصادية . ومن ثم اتسمت جهود التخطيط التعليمى طوال العقود الثلاثة الماضية بالانحياز للسمات الاقتصادية .

وقد ظهرت عدة طرق تهدف الى اعطاء المؤشرات اللازمة للقائمين بتخطيط التعليم للوصول الى الغايات والأهداف الاقتصادية . ومن بين هذه الطرق طريقة الطلب الاجتماعى وطريقة تحليل معدل العائد وطريقة اسقاطات القوى العاملة . والطريقة الأولى تعنى بتخطيط التعليم حسب الضغوط والرغبات الاجتماعية أو الطلب الاجتماعى على التعليم من حيث أنواعه وكمياته ومراحله المختلفة . أما الطريقة الثانية فهى تعنى بدراسة العائد المادى من التعليم بأنواعه ومراحله المختلفة ، فهى طريقة لتقييم الاستثمار فى التعليم والتدريب أكثر منها طريقة لايجاد المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية من التعليم ، فهى لا تعنى بتحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة الا بطريق غير مباشر .

أما الطريقة الثالثة فتعتبر الهدف من التعليم هو تلبية حاجات
المخدمين من العمالة ، ومن هنا كان أسلوب التنبؤ بهذه الحاجات
المستقبلية بهدف الوصول الى المستويات المحددة للنمو الاقتصادي
وبالتالى معرفة كيفية ومستوى الاستثمار فى التعليم ، ولذا صار
هذا الاسلوب أكثر رواجاً فى التخطيط التربوى والتخطيط الاقتصادى .
وهذه الطريقة تعتبر أكثر تعلقاً بالمهن ، فهى تحاول أن تشير الى مواقع
الاستثمارات التعليمية المهمة فى تلك المجالات التى يمثل فيها الطلب
على القوى العاملة اقبالا كبيرا فى المستقبل ، فهى لا تعنى مباشرة
بالاستثمار فى التعليم ولكنها توجه الأنظار الى بعض الاحتياجات
الدقيقة للاقتصاد فى المستقبل .

* * *

● التخطيط والقوى العاملة :

ان احدى وظائف النظام التعليمى هى اعداد الأفراد لعالم العمل ،
ولذا فان أهداف النمو الاقتصادى لا بد أن تحدد بالضرورة المتطلبات من
التعليم والتدريب ، كما أن النمط المستقبلى لمتطلبات القوى العاملة لا بد
أن يوجه القرارات التعليمية الراهنة . ولكن متطلبات القوى العاملة فى
الاطار التعليمى تختلف عن نظيرها فى الاطار الاقتصادى . فمتطلبات
القوى العاملة فى الاطار التعليمى تعنى بالكميات والأنواع التى يحتاج
اليها أو يتطلبها تحقيق أهداف ومستويات محددة . فمثلا المتطلبات
أو الاحتياجات من الأساتذة لأى جامعة من الجامعات أو مؤسسة من
مؤسسات التعليم العالى يمكن تعريفها بأنها أعداد وأنواع الأساتذة الذين
تحتاج اليهم المؤسسة التعليمية لتحقيق مستويات تدريسية أو بحثية
أو ارشادية أو استشارية محددة ، وهذه الأعداد لا تقابل بالضرورة أعداد
الأساتذة الذين سيتم تعيينهم فعلا حسب سلم الرواتب المعمول به فى
تلك المؤسسة التعليمية ، فقد لا يمثل سلم الرواتب حافظا كافيا يمكن
المؤسسة من الحصول على الأعداد الكافية والأنواع الجيدة من الأساتذة
الذين تحتاج اليهم .

أما متطلبات القوى العاملة أو الطلب على القوى العاملة فى المنظور الاقتصادى فهو عبارة عن جدول للعلاقات بين كميات العمالة من جهة وسلسلة المهام والأجور المحتملة من جهة ثانية • وبمعنى آخر فان المؤسسات التى تحتاج الى القوى العاملة يمكن أن توظف كميات متفاوتة من القوى العاملة اعتمادا على معدل الأجور الذى يمكن أن يدفع لهم ، فكلما كان الأجر قليلا كلما كانت المؤسسة أكثر استعدادا لتوظيف أكبر عدد من الأفراد فى ذلك المستوى من الأسعار والأجور •

ان التقدير المستقبلى للقوى العاملة فى الاطار الاقتصادى يتطلب تحديد المتغيرات التى تتحكم فى العرض والطلب على فئات القوى العاملة المختلفة • ولكى يتم هذا التقدير فى جانب الطلب لا بد من اجراء تقديرات مستقبلية للتغيير فى مستوى ومكونات السلع والخدمات والتكنولوجيا والسياسات الاقتصادية العامة وأثرها على عوامل الانتاج والأسعار وخلافه ، أما فى جانب العرض فلا بد من عمل تقدير مستقبلى لتعداد السكان والتغيرات فى المرتبات والأجور وفى تكاليف التعليم والتدريب وخلافه •

ولا شك أن مثل هذه التقديرات التى تتضمن كل هذه العوامل هى أمر فى غاية الصعوبة ان لم يكن مستحيلا ، ولكن فى الواقع ان أى تقدير مستقبلى للقوى العاملة أو أى سلعة اقتصادية أخرى يتم على أساس افتراضات معينة كافتراض ثبات الأسعار النسبية والمرتبات والأجور أو استعمال أسعار افتراضية كالأسعار الظلية أو المحاسبية أو استعمال متغيرات ليست لها أوزان كالمتغيرات الصماء •

وقد لاقى هذا المنظور بعض الاعتراض بحجة أنه من الصعوبة بمكان التنبؤ بالاحتياجات المهنية الدقيقة فى عالم يتسم بالتغيير فى الأسعار والأجور ، وأن هذه الأسعار والأجور لا تمثل فى نفس الوقت مقياسا حقيقيا للانتاجية • وقد تركز التساؤل على مدى دقة التنبؤ بالقوى العاملة فى خطط المدى الطويل وحاول بعض الباحثين أمثال

بشير أحمد ومارك بلوق^(١٢) التصدى لبعض هذه التساؤلات موضحين محدودية النماذج التقديرية التي استخدمت في بعض البلدان والجوانب الملائمة في طريقة اسقاطات القوى العاملة بالنسبة للدول النامية • ويمكن القول بأن اسقاطات القوى العاملة في الاطار الاقتصادي عملية ضرورية وممكنة في نفس الوقت ولكنها لا تتم بدرجة كبيرة من التأكد أو اليقين • ان اسقاطات القوى العاملة لا يمكن أن تكون الا مشروطة ، ولذا ليس من السهل حصر متطلبات القوى العاملة من النواحي الكمية الا بموجب افتراضات معينة عن الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الهيكل الاقتصادي للقطاع أو الدولة ككل ومستوى التكنولوجيا المتوقع استعمالها •

فالاسقاطات أو التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة تفيد عملية التخطيط أو استراتيجية الحصول على الموارد البشرية وتنميتها واستخدامها والمحافظة عليها • فهي عملية تحليلية تهدف الى رصد الأعداد والأنواع المختلفة من القوى العاملة المطلوبة في المستقبل مع الأخذ في الاعتبار العوامل الخارجية كالسياسات الحكومية والتغيرات التكنولوجية وأسواق العمل وخلافه • وعملية التحليل هذه تبدأ بأهداف الدولة أو المؤسسة ثم مقارنة أشكال العمالة المتوقعة مع حجم العمل الراهن وادخال التعديلات اللازمة من جراء التقاعد أو الموت أو عوامل التسرب الأخرى وأخيرا تقدير الزيادات والنقصان المتوقعة في القوى العاملة •

ان تحليل القوى العاملة لا يمكن أن يبنى دائما على احصاءات ضخمة من معلومات المسح الاجتماعي^(١٣) ، وليس من الضروري أن تكون

Bashir Ahmed & Mark Blaug (eds.) *The Practice* (١٢)
of Manpower Forecasting : A Collection of Case Studies, New York : Elsevier , 1973.

Frederick H. Harbison, « The Need of Developing (١٣)
Human Resources » in Stephen Spiegelglas & Charles Welsh (eds.)
Economic Development : Challenge and Promise, New Jersey,
Prentice - Hall, Inc., 1970 p. 118.

الاسقاطات تفصيلية للغاية حتى تكون ذات فائدة للتخطيط ورسم السياسات ، وذلك لأن نمط المتطلبات لا يمكن التنبؤ به بدرجة كبيرة من الدقة لأننا لا نستطيع مقدما معرفة حركة العمالة من موقع الى آخر . وسواء توفرت الاحصاءات أم لم تتوفر فان الهدف من التحليل هو اعطاء صورة موضوعية ومعقولة للمشاكل الأساسية للموارد البشرية والأسباب الرئيسية لهذه المشاكل والتوقعات المعقولة للأشكال المستقبلية .

لذا فان الهدف من تقدير احتياجات القوى العاملة هو تقليل عدم التوازن والتأكد من توافرها عندما تصبح الحاجة اليها فعلية وواقعية . ولذا فليست المسألة اليوم هي أن نجرى الاسقاطات أم لا نجرىها ، وانما هي الى أى مدى يمكن أن تكون هذه الاسقاطات منقظمة ؟ وإلى أى مدى يمكن أن تبنى على الشواهد والمعلومات المتوفرة ؟

لقد ازدادت اليوم الدعوة للتعليم للمشاركة فى الجهود التنموية وتسريع معدلاتها فى الوطن العربى وبخاصة ربط التعليم العالى بالتنمية الشاملة فى مجالاتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، واعطاء التعليم العالى أهمية مستعجلة فى اعداد الأطر والكفاءات اللازمة للقطاعات الاقتصادية وجعله نظاما فعالا قادرا على مواجهة التحديات الخارجية التى يفرضها النظام السياسى الاقتصادى العالى والتحديات الداخلية التى يفرزها الواقع العربى بتناقضاته القطرية وآماله الوحودية . فالتعليم العالى يقوم بوظيفة اجتماعية اقتصادية عندما يربط بين سياسات القبول واحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة . فالأعداد الضخمة من الطلاب ربما ترهق مؤسسات التعليم العالى وتفوق طاقتها التعليمية وتحرمها من امكانية تقديم الخدمات التعليمية بالكفاءة الممكنة ، كما ترهق الدولة بالالتزام بتشغيل ما يفوق طاقتها من الخريجين وربما فى غير تخصصاتها وبرواتب مرتفعة (١٤) فاختيار الطلاب للتعليم العالى

(١٤) أحمد حافظ نجم « التعليم الجامعى والعالى : تطويره وحل مشكلاته » مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد ١٥ مارس ١٩٧٩ ص ١٨ .

يجب ألا يترك لمرغباتهم فى الالتحاق فقط بل يجب أن يحكمه مدى حاجة المجتمع لخريجي هذه المؤسسات وفى التخصصات المتعددة من ناحية ، ومدى امكانية تقديم هذه الدراسات فى المؤسسات التعليمية بالكفاءة المطلوبة من ناحية ثانية •

لذا فان على مؤسسات التعليم العالى أن تتبنى النظرة المستقبلية فى التخطيط وذلك لوضع برامج الاعداد والتدريب التى تتلاءم مع النظرة المستقبلية للمجتمع مع اعطاء الاهتمام والعناية لعامل الوقت وجعله عنصرا أساسيا فى القرارات التخطيطية ، المركزية منها واللامركزية •

* * *

● مشكلة المناهج الدراسية :

ان مؤسسات التعليم العالى فى الوطن العربى كما هو الحال بالنسبة لمعظم مؤسسات التعليم العالى فى الدول النامية وخاصة الجامعات ، تمثل امتدادا تقليديا للمؤسسات الأوروبية والأمريكية ، وقد وصف البعض الكثير من الجامعات العربية بأنها عبارة عن كليات فرعية للمراكز التعليمية فى المتروبول (١٥) فهى بالتالى منقطعة الصلة بالتقاليد العربية والاسلامية فى التعليم العالى (١٦) كما أن تفاعلها ثقافيا وعلميا مع الجامعات الأجنبية يأتى أكثر من تفاعلها داخليا مع بعضها البعض أو بين الجامعات العربية وهذا يثير بشكل أساسى قضية تعثر تعريب التعليم الجامعى فى الوطن العربى والتى تؤدى بدورها الى ترسيخ واستمرارية التبعية الثقافية لمؤسسات التعليم العالى فى الوطن العربى بالنسبة لمؤسسات التعليم فى العالم الغربى • فالمناهج الدراسية تأتى فى معظمها معبرة عن قضايا مطروحة فى الفكر الغربى وتدور فى اطار

(١٥) طه دياب وسامى صالح « التعليم الجامعى والعالى والتنمية »
مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد ١٦ ، سبتمبر ١٩٧٩ ص ٥ .

(١٦) محمد السيد سليم « الجامعات العربية وظاهرة التبعية العلمية »
المستقبل العربى العدد ٤٠ ، يونيو ١٩٨٢ ص ٩٣ .

مناهيم نظرية من الثقافة الغربية وهي تأتي بالتالي بعيدة عن الأصالة لعدم تعبيرها عن الخصائص الذاتية للبيئة المحلية والقضايا الأساسية المطروحة فيها ولعدم تركيزها على الأبعاد الحضارية في الذات العربية الإسلامية .

ان مناهج الدول النامية عامة والوطن العربي خاصة ، هي مناهج جامدة غير مرنة ولا تعطى فرصة للتفاعل الحقيقي بين المعلم والمتعلم ، فهي تعتمد بشكل رئيسي على المعلومات النظرية ودور الكتاب المدرسي في نقل هذه المعلومات ، وقد اتخذت المناهج والأساليب الدراسية هدفا واحدا هو النمو المتزايد للنمط الأكاديمي النظري^(١٧) ففي التعليم العالي تحتل مناهج الدراسات النظرية والانسانية مركز الصدارة وتشكل الجزء الأكبر من المناهج ، أما المقررات الدراسية التطبيقية فتحتل مكانا ثانويا وفي نفس الوقت تمثل نوعا تقليديا من المناهج .

ان المناهج في الوطن العربي تركز على المعلومات وليس على طريقة التفكير والبحث العلمي وتسلسل الأفكار والفهم الصحيح . والخلل الأساسي في المناهج المتبعة هو الحفظ لأن انتاج الطالب يحدد بما يحفظ وليس بما يستطيع أن يخلق ويبتكر ، فالمناهج قد صممت لتعلم الطالب كيف يعمل الآخرون وكيف يصممون وليس كيف يجب أن يعمل ويصمم هو نفسه ، والنتيجة « معلومات عامة تجعل صاحبها يثق في منتجات الآخرين وفي مقدراتهم وبالتالي الاعتماد عليها ، ولا تهدف بأي حال من الأحوال الى غرس ملكة الابتكار والاعتماد على النفس »^(١٨) وكما قال حامد عمار فان مناهج التعليم العالي تفرض على نظام التعليم كله بل على قيم المعرفة في الحياة ومصادر القوة البشرية مجالا واحدا هو مجال

(١٧) أحمد صيداوى وآخرون ، الإنماء التربوي (مرجع سبقت الإشارة إليه) ص ١٠٤ .

(١٨) أحمد عبد الرحمن العاقب ، التعليم العالي واعداد القوى العاملة (مرجع سبقت الإشارة إليه) ص ٣٨ .

المعرفة النظرية الاسترجاعية ويجعل التفوق في هذا المجال الطريق
الأمثل الى الحراك الاجتماعي^(١٩) .

ان مناهج الدول النامية لا تلمس مشكلات العصر ، كما أن رجال
التعليم لا يضعون المناهج حسب احتياجات قطاعات العمل والانتاج وانما
حسب مقدراتهم وامكاناتهم الذاتية ، وقد أدى ذلك الى انعزال المعلمين
عن الطلاب والشعور بالضياع وفقدان القدرة على الرعاية والتوجيه
وقصر مهمة المعلمين على التدريس والتدريب وابتعادها عن القيام بأعباء
القدوة الحسنة في مجال القيم الخلقية والتربية السلوكية للطلاب وأبناء
المجتمع عامة .

ان البلدان النامية لا تواجه مناهج قديمة بالية فحسب وانما تواجه
وجودا حضاريا مطمورا يتطلب بعثا جديدا في مختلف المجالات ، فمناهج
العلوم الانسانية ومناهج اللغات مثلا لا تهدف الى اجتياز التجارب
الانسانية بقصد البناء عليها بقدر ما تهدف الى تمجيد ما هو غير وطني
وخاصة فيما يتعلق بالمستعمر ولغته وأدواته وتقنياته ، ونفس الشيء
يمكن أن يقال عن مناهج الاقتصاد والتربية والادارة وغيرها ، فالانسان
الذي يعتقد أنه بمولده أقل من الآخرين سيظل على تلك الحال في انتاجه
وتنظيم مجتمعاته وفي سعيه وراء الحرية والتقدم .

ان أزمة المناهج في البلدان النامية تكمن في استمرار هذه
البلدان في مواجهة مشكلاتها التربوية بالذهنية القديمة والأساليب
القديمة^(٢٠) ، ولقد دعى بعض العلماء الى أن يلقي كل قطر عربي ما لديه
في سلة المهملات ويبدأ من جديد وذلك لاعتقادهم أننا أشبه بانسان
ورث سيارة ثقيلة لا يستطيع اصلاح محركها فاضطر الى شراء حصان

(١٩) حامد عمار « حول التعليم العالى العربى والتنمية » المستقبل
العربى العدد ، ٤ ، يونيو ١٩٨٢ ص ١٣١ .

(٢٠) انظر فيليب كوهز ، أزمة التعليم في عالمنا المعاصر (ترجمة أحمد
خيري كاظم وخالد عبد الحميد) القاهرة : دار النهضة ، ١٩٧١ .

لجرتها واستمر في استخدام هذا الهجين المتنافر ، فلا هو أراح السيارة بتصميم محرك مناسب لها ولا هو أراح الحصان بشراء عربة خفيفة يجرها (٢١) ، وكما قال أحمد العاقب فإنه يتوجب على العرب ان هم أرادوا أن يقودوا العالم مرة أخرى أن يلجأوا الى إعادة صياغة الانسان العربى عن طريق غرس العلوم والتكنولوجيا الحديثة علما وفكرا وليس نقلا لصروح من الأسمنت أو بروج من الحديد (٢٢) .

ان طرق التدريس المتبعة تعتمد أساسا على أسلوب التلقين من قبل المعلم ، وان شيوع مثل هذه الطريقة يمثل احدى الأسباب التى أدت الى التخلف الثقافى للدول النامية فالمعلم يفضل مثل هذه الطريقة لأنها تبدو له أكثر سهولة وأكثر ضبطا للصفوف فى حين أن الطالب يفضل مثل هذه الطريقة أيضا لأنها تخفف عنه أعباء البحث والتعلم الذاتى .

ان التربية لن تقوم بدور فعال نحو الأفراد والمجتمعات ما لم تساعد الأفراد على تكوين القدرات اللازمة للتعرف على المشاكل والطرق الكفيلة بحل تلك المشاكل ، فالطريقة اليوم هى الأساس فى التربية وليست مجموعة الحقائق المترايدة ، والمهم فى المناهج أن ترود الطلاب بطرح الأسئلة والمشاكل التى تهم المجتمع وليس ترويدهم بحلول واجابات لمشاكل غير مطروحة وأسئلة غير مثارة على الصعيد الواقعى (٢٣) .

وخلاصة القول ان الاتجاهات الحديثة فى التربية تتنادى بمبدأ التعلم الذاتى والتربية المستمرة التى تستهدف تعليم المتعلم كيف يتعلم وكيف يفكر ، الشئ الذى يتطلب استخدام الطرق التدريسية الشيقة التى تهدف بدورها الى عرض الحقائق فى صورة مشكلات تتحدى التفكير (٢٤) ،

(٢١) أحمد عبد الرحمن العاقب ، التعليم الجامعى واعداد القوى العاملة (مرجع سبقت الاشارة اليه) ص ١٥ .
(٢٢) نفس المرجع ص ٥ .

(٢٣) Tyrrell , « Change and Content » Higher Education
Review op. cit . p. 37.

(٢٤) عبد الرحمن عيسوى « دور التعليم الجامعى العربى فى تنمية الفكر العلمى ، مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد ١٦ ، سبتمبر ١٩٧٩ ص ٣٨

فالتفكير العلمى كما هو معروف هو عادة ذهنية يمكن تعلمها واكتسابها والتدريب عليها كما هى الحال بالنسبة لبقيّة العادات (٢٥) ، ولكن المواد والموضوعات التى تتضمنها المناهج الدراسية لمؤسسات التعليم العالى فى الوطن العربى ليس لها جدوى فعليه فى الحياة العملية والمستقبلية للنشء ، ولا تمثل أكثر من عملية حشو لأدمغة التلاميذ بمعلومات جوفاء تستهلك الجهد وتستنفد الطاقات دون مبرر (٢٦) .

* * *

● مشكلة البحث العلمى :

البحث العلمى - كما هو معروف - ينقسم الى نوعين : أساسى وتطبيقى . والنوع الأول يهدف الى الوصول الى المعارف الجديدة وتكوين رأس المال العلمى الذى يقوم على أساس اشباع الفضول العقلية أو الاحتياجات المعرفية البحتة ، ويتم ذلك عن طريق اتباع الأسلوب العلمى الذى يخدم أغراض التدريب على التفكير والملاحظة العلمية واختيار الفروض وايجاد العلاقات الارتباطية والسببية بين الظواهر (٢٧) .

والنوع الثانى من البحوث هو الذى يتناول نتائج البحوث الأساسية ويحاول أن يجد لها تطبيقا عمليا فى عالم الطبيعة والمجتمعات والانسان . وهذا النوع من البحوث هو الذى يعمق فى ظاهرة تبعية الوظيفة العلمية للجامعات ومراكز البحوث فى الدول النامية حيث نجد الكثير من الدراسات العلمية تستقى معلوماتها من الدول النامية أو دول الهامش ولكن تتم تحليلاتها فى جامعات ومؤسسات الدول الغربية أو دول المركز

(٢٥) المرجع السابق : ص ٣٨ .

(٢٦) أحمد حافظ نجم « التعليم الجامعى والعالى : تطويره وحل مشكلاته » مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد ١٥ ، مارس ١٩٧٩ ص ١٥

(٢٧) محمد السيد سليم « الجامعة والوظيفة الاجتماعية للعلم » الفكر العربى العدد ٢٠ السنة الثالثة ، مارس - أبريل ١٩٨١ ص ١٨٦ .

ومن ثم ترسل النتائج النهائية فى شكل كتب وتقارير للاستهلاك العلمى فى دول المهاشم (٢٨) .

والبحث العلمى اليوم هو معيار حضارى تقاس به درجة التقدم والتحديث ، فهو السبيل الوحيد لاجداث الثورة التكنولوجية التى تبدأ بالثورة العلمية الموجهة نحو اعداد الكوادر اللازمة لتدوير المعلومات وتطوير التكنولوجيا . والتكنولوجيا هى أنماط للسلوك وطرق للتفكير ، بل هى فى نهاية المطاف ثقافة بكل خصوصياتها وعمومياتها ، ولذا كانت عملية نقل التكنولوجيا من أبرز مهام المؤسسات الجامعية التى تراعى خصوصيات هذا النقل وفقا لحاجات المجتمع (٢٩) .

ان الدول النامية لا تخصص للأبحاث والتطوير سوى معدل ٠.٢٪ من ناتجها القومى العام وفى حين أن الدول الصناعية تخصص حوالى ١٪ - ٣٪ من ناتجها القومى العام ، والبحوث فى الدول النامية لا تتبع نظاما معيناً للأولويات بحيث تركز على المشكلات العاجلة والملحة التى تفرضها مطالب التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، كما أن المناخ العلمى الذى يتطلبه البحث من معدات وأجهزة وكتب ومراجع ومصادر لا تكون متوفرة ، والواقع أن مؤسسات التعليم العالى وخاصة الجامعات فى الوطن العربى لا تعطى اهتماما كبيرا للبحوث ، كما أن مؤسسات القطاع الخاص فى الزراعة والصناعة والتجارة لا تمول الا عددا بسيطا من البحوث التى تقوم بها تلك المؤسسات وان كانت تعهد فى كثير من الأحيان لأساتذة الجامعات القيام ببعض البحوث التى تتطلبها مؤسسات القطاع الخاص على أساس فردى ذاتى .

وبالرغم من التوسع النسبى فى عدد الجامعات العربية ومؤسسات التعليم العالى الأخرى الا أن ذلك التوسع لم يؤد الى تحسن الظروف

(٢٨) محمد السيد سليم « الجامعات العربية وظاهرة التنمية العلمية » المستقبل العربى العدد ٤٠ ، يونيو ١٩٨٢ ص ٩٣ .

(٢٩) هشام بوقمرة : « دور التعليم فى تنمية الذاتية العربية » المستقبل العربى العدد ٤٠ ، يونيو ١٩٨٢ ص ١١٤ .

المحيطة بنشاط البحث لأن مؤسسات التعليم العالى هي فى الغالب مؤسسات تعليم أكثر منها مؤسسات بحث أو خدمات اجتماعية (٣٠) كما أن المناهج وطرق التدريس لعبت دورا كبيرا فى غياب المناخ العلمى الذى يتطلبه البحث وفى ضعف افتاحيته ، وكما قال حامد عمار فان بحوث الجامعات على مختلف مستوياتها وفى معظم مجالات التخصص لا تمثل بحوثا متكاملة لأنها ليست منبثقة من السعى الى حل مشكلة أو تطوير عمل معين تقتضيه جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية (٣١) .

ان مفهوم التنمية فى العالم العربى هو مفهوم مرادف للمشاريع واستيراد المعدات الأجنبية وهذا أدى الى وجود فجوة كبيرة بين عالم التنمية وعالم العلم والتكنولوجيا ، كما أدى الى استخدام أسلوب التزيم فى نقل التكنولوجيا التى تعامل على أنها سلعة أكثر منها معرفة علمية يمكن أن تطوع لخدمة الاحتياجات المحلية ، وهذه السلع الانتاجية والاستهلاكية لا تؤثر فى حياة الجمهور العام وانما فقط فى طبقة متوسطة صغيرة .

ان نشر التعليم والنهوض بالبحث العلمى من أهم وسائل تحقيق أهداف التنمية ، والبحث العلمى هو الأساس لانتشار التكنولوجيا وتنمية المعرفة والذنون الانتاجية الحديثة وبناء الأجيال الصاعدة فكريا وسياسيا واجتماعيا ، لذا فان التعليم العالى يعتبر عاملا من عوامل الاسراع فى البنى التحتية والذهنية للتطور التكنولوجى فى المستقبل . والمعرفة التكنولوجية لا يمكن شراؤها بل يجب تعلمها ولكن سياسة الدول العربية فى مجال العلوم والتكنولوجيا تهدف الى الحصول على الأدوات والخدمات أكثر مما تهدف الى استيعاب التكنولوجيا نفسها .

وإذا كان البحث العلمى هو الأساس فى انتشار التكنولوجيا وتنمية

(٣٠) :اطوان زحلان ، العلم والسياسة العامة فى الوطن العربى . بيروت . مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٧٩ ص ١٠٣ .

(٣١) حامد عمار : « حول التعليم العالى العربى والتنمية » المستقبل العربى العدد ٤٠ ، يونيو ١٩٨٢ ص ١٢٨ .

المعرفة والفنون الانتاجية الحديثة وأن نقل التكنولوجيا يتطلب بناء البيئة التكنولوجية من خلال تطوير المؤسسات والهياكل التي تتطلبها عملية التطور التكنولوجي ، فان مراجعة المناهج وطرق التدريس تمثل ركنا أساسيا فى عملية خلق واستيعاب التكنولوجيا الحديثة وبالتالي فانه لا بد من اصلاح المناهج فى مؤسسات التعليم العالى وجعل العملية التدريسية عملية بحثية تعاونية بين المعلمين من جهة (٢٢) وبين المعلمين والطلاب من جهة أخرى لأن البحث العلمى يخدم أغراض التنمية الذاتية بالنسبة للمعلمين والطلاب على السواء . كما يجب اعادة توجيه التعليم العالى واصلاحه عن طريق العناية بالدراسات العملية والفنية وانشاء معاهد البحث فى مثل تلك المجالات .

* * *

● المشكلة الادارية :

ان ادارة التعليم العالى تعتبر عاملا أساسيا فى كفاءة هذا التعليم وبالتالي فان حسن الادارة يؤدى فى النهاية الى تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية المتمثلة فى تخريج الكفاءات بالمواصفات المطلوبة . وكما قال بيتر دركر (Peter Drucker) فان تخلف الدول النامية فى التنمية يرجع فى الأساس الى تخلفها فى الادارة ، فمؤسسات التعليم العالى لا تقل عددا ولا تختلف نوعا عن الأجيذة البيروقراطية الأخرى من حيث تدنى الانتاجية وعدم وجود الاحساس اللازم بقيمة الوقت ، وتفشى الفساد والمحسوبية . ولذا فان ادارة مؤسسات التعليم العالى ليس بالأمر اليسير ، فهى تحتاج الى استخدام الطرق والأساليب الادارية الحديثة والقيام بالوظائف الادارية المتعددة من تخطيط وبرمجة وميزانية وغيرها وذلك من أجل الوصول الى أهدافها فى أقصر وقت وبأقل تكلفة ممكنة . ومن أهم الوظائف الادارية لمؤسسات التعليم العالى هى وظائف

Christopher Burn « Some Optimistic Proposals for (٢٢) apessemistic Time » **Higher Education Review** Vol 12 No. 2 Spring 1980 p. 4 .

القبول والتسجيل بالنسبة للطلاب ووظائف التوظيف والتدريب بالنسبة
للأساتذة والموظفين ، ووظائف المتابعة والتقييم بالنسبة لجميع الأعمال
والنشاطات العلمية والتعليمية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية .
وكما نعال الدكتور عبد الله عبد الدائم فان خاتمة المطاف فى خطة التعليم
العالى ليست هى زيادة عدد المتخرجين أو توزيعهم على الأقسام والفروع
وعلى الفئات الاجتماعية الأكثر تلاءماً مع مطالب الخطة الاقتصادية
والاجتماعية وحاجات سوق العمل « بل الأصل والخاتمة أن نقدم للداخلين
فى فروع التعليم وأقسامه اعداداً قادراً فى محتواه وأساليبه على أن
يخرج لسوق العمل والمجتمع النوعية المطلوبة من الاختصاصيين والمستوى
الكفء من الفنيين والعلماء الذين تحتاج اليهم الثورة العلمية والتكنولوجية
فى عصرنا » (٣٣) . ولذا فان وظائف التوظيف والتدريب تستحق الاهتمام
المتراد من قبل مؤسسات التعليم العالى لما لها من أثر فعال على كفاءة
التوى العاملة بهذه المؤسسات وبالتالي تؤثر فى النهاية فى عملية
النمو الى أهداف هذه المؤسسات المتمثلة أساساً فى تخريج الكفاءات
العالية التى يحتاج اليها المجتمع وعملية التنمية الشاملة .



● التوظيف :

يعتبر التوظيف من المحاور الأساسية فى موضوع القوى العاملة ،
فهو اللبنة الأولى فى تطوير وتنمية القوى العاملة بالمؤسسة وهو يعتمد
على عمليات تخطيطية سابقة وعمليات ادارية لاحقة تكون فى مجموعها
تخطيط وادارة القوى العاملة بالمنظمة . فالتوظيف يتطلب حصر الوظائف
الشاغرة والمشغولة ومعرفة متطلبات كل وظيفة كما يتطلب حصر أسواق
العمل الفعلية والمصادر الكامنة أو المحتملة لسد الطلب من الحاجات
الوظيفية بالمؤسسة ، ومن ثم يتطلب الوصول الى تلك المصادر الفعلية

(٣٣) عبد الله عبد الدائم: التربية فى البلاد العربية . حاضرها ومشكلاتها
ومستقبلها ، بيروت ، دار العلم للملايين ١٩٧٩ (الطبعة الثالثة) ص ٢٠٠ .

والمحتملة وبدء عملية التحفيز باستعمال الأساليب العملية الواقعية •
ومن ناحية أخرى فان التوظيف يتطلب اختيار أفضل العناصر المتقدمة
للعمل وتعيينها على الوظائف التى تتناسب مع مؤهلاتها العلمية ومهاراتها
وخبراتها ومتابعة سلوكها فى العمل وتقويم أدائها •

والتوظيف عملية محورية أساسية تحكمها عوامل فنية تتعلق
بموضوع الوظائف نفسها من وصف وتوصيف وحصر للاحتياجات
الوظيفية وتجنيد واختيار لأحسن المهارات والكفاءات الموجودة كما
تحكمها أيضا عوامل ادارية تتمثل فى الاجراءات اللازمة للقيام ببعض
أو معظم العمليات الفنية • ولا بد من اشراك الأقسام والدوائر المعنية فى
عملية الاختيار سواء أكان ذلك عن طريق اعداد قوائم الاحتياجات أو دراسة
طلبات الالتحاق وترتيب قوائم المتقدمين • وقد أشار ميغنون (٣٤)
الى أن الأقسام والدوائر المعنية أقدر على تحديد مواصفات الوظائف
التي تتبع لها وعلى تحديد المتطلبات الشخصية لشاغلي هذه الوظائف
من مؤهلات ومهارات وتدريب وخبرة •

ان عملية الاختيار أو اتخاذ القرار بشأن من سينتمى الى المؤسسة
من بين المتقدمين هو محور عملية التوظيف وتعتمد عليه عملية التنمية
والتطوير فى المستقبل • وفى هذا الخصوص يقول ميغنون :

« اننا لا نبالغ اذا قلنا ان اختيار القوى العاملة فى المؤسسة يحدد
الى مدى بعيد مستقبل المؤسسة نفسها لأنه لا يمدها بأشخاص يقومون
بعمل الوظائف الحالية فحسب ، وانما يوفر لها أيضا مصدرا مفتوحا من
القوى العاملة يمكن عن طريق التنمية والتطوير والترقى أن تمثل المواقع
القيادية فى مستقبل المؤسسة » (٣٥) •

وقد تناولت بعض البحوث عملية الاختيار فى المؤسسات التعليمية

Meggison, Personnel and Human Resources (٣٤)
Development, Home Wood, Illionex : Richard Irwin, Inc. 1977
p. 204.

وأوضحت أن أثرها يختلف عن أثر الاختيار فى المنظمات الأخرى .
فقد أوضح « بيتر بلاو » فى دراسته « تنظيم العمل الأكاديمى » أن
أعضاء هيئة التدريس فى مؤسسات التعليم العالى يتم اختيارهم على
أساس قدراتهم البحثية والتدريسية وأنه كلما تركت عملية الاختيار فى
يد الإدارة المتوسطة كلما كان الناتج هو الحصول على أساتذة دون
المستوى فى قدراتهم البحثية والتدريسية بعكس الحالات التى يتم فيها
الاختيار عن طريق الإدارة العليا أو الدوائر الأكاديمية المتخصصة فى
تلك المؤسسات^(٣٦) ، وقد أوضح « بلاو » أثر تعيين أعضاء هيئة التدريس
من قبل الإدارة عامة فيما يلى :

« وباختصار فإن الأثر الكبير الذى يتركه الإداريون فى اختيارهم
لأعضاء هيئة التدريس يعتبر عائقا للانتاجية العلمية فى المؤسسات
الأكاديمية لأنه يؤدى الى تعيين أساتذة ذوى انتاجية ضعيفة كما يؤدى
الى استقالة أكثر الأشخاص انتاجية من الأساتذة الموجودين والى
الاحباط وعدم الرضاء للذين يؤديان الى اعاقه الجهود البحثية بالنسبة
لبقية الأساتذة »^(٣٧) .

● التدريب :

ان القوى العاملة مهما كان نوعها ومهما كانت كفاءتها ومستواها ،
عرضة للصدى الفكرى والمعرفى ، فبالثالى تحتاج فى صقلها الى ما يستجد
من طرق ووسائل للحصول على المعرفة والمهارات . فتدريب القوى العاملة
فى أى مؤسسة من المؤسسات ضرورى بالنسبة لتطويرها وتنميتها ،
أما نوع التدريب ومستواه ومدته فهى متغيرات تفرزها ظروف المؤسسة
من عوامل مادية وسياسية واجتماعية وعوامل المخاطرة والأمن والانتماء
وغيرها . وكما قال « شيندر » فليس هدف المؤسسة هو الحصول على

Peter Blau, *The Organization of Academic Work*, (٣٦)
New York : John Wiley & Sons, Inc., 1973 p. 244.

(٣٧) نفس المرجع السابق ص ٢٤٤ .

أشخاص يستطيعون القيام بالأعمال الموكولة لهم فقط بقدر ما هو الحصول على أشخاص يمكن أن ينموا ويتطوروا وتتفتح مواهبهم الوظيفية من خلال الأعمال التي يقومون بها داخل المؤسسة^(٣٨) . وقد أجرى معهد البحوث الاجتماعية في جامعة « منتسجن » سلسلة من الدراسات على مدى عقدين من الزمان لمعرفة العوامل التي تحدث الرضاء الوظيفي لدى الأفراد وانتهت الى تقرير عاملين اثنين هما: الفرصة للنمو والقدرة على التعلم^(٣٩) .

والتدريب يعتبر من المحاور الأساسية في تطوير وتنمية القوى العاملة في أى مؤسسة من المؤسسات ، وهو بالضرورة يتضمن التعليم رغم اختلافهما في أن التدريب يتجه بالدرجة الأولى نحو الوظيفة في حين أن التعليم يتجه نحو الفرد ، ولذا فالتدريب غالبا ما تكون مدته قصيرة كما أن مواده وأدواته يغلب عليها الجانب العملي أكثر من الجانب النظرى .

والواقع أن التدريب هو جزء من التعليم لأن أى تدريب يقتضى بالضرورة الإلمام بالمعلومات سواء أكانت عملية أو نظرية وفى مدة طويلة الأجل أو قصيرة الأمد وسواء أكان الهدف منها تحسين الأداء أو الاثراء للاحتياجات النفسية والفكرية العامة . والتدريب ينقسم الى تدريب منتظم وتدريب غير منتظم والتدريب غير المنتظم هو الذى يأتى نتيجة ظروف طبيعية وعن طريق مخالطة أو مجالسة الآخرين فى حين أن التدريب المنتظم يخضع لهيكلية معينة تتم مسبقا عن طريق التخطيط والتنظيم . والتدريب المنتظم هو عبارة عن تنسيق للاحتياجات التدريبية والسياسات والموارد ، فهو يتطلب تفاصيل عن التدريب المتوقع لأفراد القوى العاملة من حيث التقسيمات المختلفة والمتطلبات التدريبية للأقسام والادارات المختلفة ومن حيث تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل بند من بنود التدريب

Benjamin Schneider, Staffing Organizations, (٣٨)
California : Goodyear Publishing Company, Inc. 1976 p. 22.

Warren Pennis, The Unconscious Conspiracy: Why (٣٩)
Leaders Can't Lead, New York : Amacon, 1976 p. 139.

وتحديد الميزانيات والأرقام حسب التقسيمات المختلفة • ثم تأتي بعد ذلك مسألة كيفية مقابلة هذه الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج وتنفيذها وقياس أثرها وفعاليتها بالنسبة لانتاجية القوى العاملة والتي تتدلل في تضيق الفجوة التدريبية أو الفرق بين ما يجب أن يعمله الأفراد بالمؤسسة وبين ما يفعلونه في واقع الأمر •

ان العناية والتركيز في التوظيف والتدريب يجب أن توجه نحو تقييم الأداء بالنسبة لأفراد القوى العاملة في المؤسسة التعليمية ، ومحورية تقييم الأداء تنبع من أنها تعتمد عليها الجهود التخطيطية السابقة والجهود التنفيذية والادارية اللاحقة ، والاعتبارات النفسية والاجتماعية المتعلقة بالحوافز والمكافآت والعدالة والجزاءات وفي تقسيم العمل وتحديد المهام ومتابعه الأداء •

وتقويم الأداء لا يمكن أن يتم بشكل فعال ومنصف الا في ظل نظام للاتصالات الادارية يسهل معها نقل المعلومات الكافية والمناسبة ويحدث معها نوع من التفاهم المتبادل بين مختلف الفئات بالنسبة للقوى العاملة في المؤسسة وبخاصة الاداريين وأعضاء هيئة التدريس ، وابتاع قنوات للاتصال نتصف بالعلمانية والأعلاقية • وفي هذه الحالة يمكن لنتائج التقييم أن تساعد بدورها في تنقية المعايير ووضع المواصفات التي يسرشد بها في تخطيط عمليات التوظيف والتدريب وبالتالي زيادة انتاجية الأفراد وزيادة فعالية المؤسسة •

● خلاصة :

في هذا البحث تناولنا دور التعليم العالي في اعداد الكفايات العالية من القوى العاملة ، وقد ركزنا على أهمية القوى العاملة وموضوع الاستثمار في الانسان ، وقد تناولنا التعليم العالي في نشأته وتطوره ومفاهيمه الحديثة ، كما تحدثنا عن مشاكله في الدول النامية وخاصة في الوطن العربي • وقد أوضحنا أن دور التعليم العالي لن يكون فعالاً ما لم

يراعى القائمون عليه احدثا عدة تغيرات فى بنيته وهيكله ، كما لا بد أن يراعوا القيام بالاصلاحات اللازمة فى مناهجه وطرق بحثه وادارته من اذيار للكفاءات العالية وتدريبها وتحفيزها والمحافظة عليها وتقويم أدائها •

فالتعليم العالى لا يمكن أن يؤدي الى اعداد الكفاءات العالية التى يحاج اليها المجتمع ما لم يعمل هذا التعليم وفق أهداف وتوقعات محددة وما لم يصلح من طرق اختياره للقوى العاملة به وتدريبها وتطويرها وتنميتها ، وما لم يركز على البحوث فى مناهجه وطرقه ، كما لا بد أن تعمل كل هذه المتغيرات وفق توقعات معقولة لأنماط القوى العاملة فى المستقبل • ولذا كان على الاداريين ومخططى التعليم العالى أن يلموا بمثل هذه الطرق والمنظورات التى تستخدم فى تقدير الاحتياجات من القوى العاملة ، وبالتالي يمكن للمعلمين أن يرشدوا اتجاهات ورغبات الالامذ كيما تلتقى بمتطلبات المجتمع للتنمية الشاملة •

* * *

مراجع الفصل الخامس

(أ) باللغة العربية :

● كتب :

- ١ - الجمالى ، محمد فاضل ، نحو توحيد الفكر التربوى فى العالم الاسلامى ، تونس ، الدار التونسية للنشر ، ١٩٧٨ .
- ٢ - العربية ، المنظمة ، استراتيجية تطوير التربية العربية ، القاهرة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٧٦ .
- ٣ - النجيبى ، محمد لبيب ، دور التربية فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول النامية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧٦ .
- ٤ - النشار ، محمد حمدى ، الادارة الجامعية : التطوير والتوقعات ، القاهرة ، اتحاد الجامعات العربية ، ١٩٧٦ .
- ٥ - زحلان ، انطوان ، العلم والسياسة العلمية فى الوطن العربى ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٧٩ .
- ٦ - صيداوى ، أحمد وآخرون ، الانماء التربوى ، بيروت ، معهد الانماء العربى ، ١٩٧٨ .
- ٧ - عبد الدائم ، عبد الله ، الثورة التكنولوجية فى التربية العربية ، بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٧٤ .
- ٨ - عبد الدائم ، عبد الله ، التربية فى البلاد العربية : حاضرها ومشكلاتها ومستقبلها ، بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٧٩ .
- ٩ - عبد الدائم ، عبد الله ، التخطيط التربوى : اصوله واساليه الفنية وتطبيقاته فى البلاد العربية ، بيروت ، دار العلم للملايين (الطبعة الرابعة) ، ١٩٨٠ .
- ١٠ - عبود ، عبد الفنى ، ادارة التربية وتطبيقاتها المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، ١٩٧٩ .
- ١١ - عكراوى ، متى ، ثمر العائدات البترولية العربية فى الانماء التربوى والثقافى العربى فى رياض الصمد ، ثمر العائدات البترولية فى الانماء العربى ، بيروت ، ندوة الدراسات الانمائية ، ١٩٧٥ .

- ١٢ — عليش ، محمد باهر ، ادارة الموارد البشرية ، الكويت ، وكالة المطبوعات .
- ١٣ — مطاوع ، ابراهيم عصمت ، التخطيط للتعليم العالى ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٧٣ .
- ١٤ — مرسى ، محمد منير ، التعليم الجامعى المعاصر : قضاياها واتجاهاته ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
- ١٥ — مرسى ، محمد منير ، الادارة التعليمية : اصولها وتطبيقاتها ، القاهرة ، عالم الكتب ١٩٨٢ (طبعة مزيده ومنقحة) .
- ١٦ — منصور ، احمد منصور ، قراءات فى تنمية الموارد البشرية ، الكويت ، وكالة المطبوعات ١٩٧٦ .
- ١٧ — منصور ، احمد منصور ، المبادئ العامة فى ادارة القوى العاملة ، الكويت ، وكالة المطبوعات ١٩٧٣ .
- ١٨ — منصور ، احمد منصور ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، الكويت ، وكالة المطبوعات ١٩٧٥ .

● بحوث ودوريات :

- ١٩ — العاقب ، احمد عبد الرحمن ، التعليم العالى واعداد القوى العاملة (استنسل) الجزائر ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ١٩٨١ .
- ٢٠ — بعيرة ، أبو بكر مصطفى « المعوقات الادارية لعملية التنمية فى دول العالم الثالث » **المجلة العربية للادارة** العدد الاول والثانى المجلد الرابع — يونيو ١٩٨٠ .
- ٢١ — بوقمرة ، هشام ، « دور التعليم فى تنمية الذاتية العربية » **المستقبل العربى** العدد ٤٠ يونيو ١٩٨٢ .
- ٢٢ — حسن ، عبد الباسط محمد ، « دور الجامعات فى التنمية » **مجلة اتحاد الجامعات العربية** ، العدد الثامن سبتمبر ١٩٧٥ .
- ٢٣ — دياب ، طه تايه وصالح ، سنامى مظلوم ، « التعليم الجامعى والعالى والتنمية » **مجلة اتحاد الجامعات العربية** العدد ١٦ سبتمبر ١٩٧٥ .
- ٢٤ — سليم ، محمود السيد ، « الجامعات العربية وظاهرة التبعية العلمية » **المستقبل العربى** العدد ٤٠ يونيو ١٩٨٢ .
- ٢٥ — سليم ، محمود السيد ، « الجامعات والوظيفة الاجتماعية للعلم » **الفكر العربى** العدد ٢٠ السنة الثالثة مارس / ابريل ١٩٨١ .

- ٢٦ — عيسوى ، عبد الرحمن ، « دور التعليم العربى فى تنمية الفكر العلمى » مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد ١٦ سبتمبر ١٩٧٩ .
- ٢٧ — كارلسون ، جنار ادلر « بعض التوقعات المستقبلية فى ميدان التعليم العالى » مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد الرابع عشر سبتمبر ١٩٧٨ .
- ٢٨ — نجار ، شكرى « الجامعة ووظيفتها الاجتماعية والعلمية » الفكر العربى العدد ٢٠ السنة الثالثة ، مارس / ابريل ١٩٨١ .
- ٢٩ — نجم ، أحمد حافظ ، « التعليم الجامعى والعالى : تطويره وحل مشكلاته » مجلة اتحاد الجامعات العربية العدد الخامس عشر مارس ١٩٧٥ .

(ب) بالالفه الانجليزية :

- 1 — Ahmed, Basher & Blaug, Mark (eds) **the Practise of Manpower Forecasting A Collection of Case Studies**, New York : Elsvier, 1973.
- 2 — Arimtage, Peter, « Into the 1990' S » **Higher Education Review** Vol. 13, No 1 Autumn 1980.
- 3 — Bennis, Women, **The Unconconscious Conspiracy Why Leaders Can't Lead ?** New York : Amacon, 1976.
- 4 — Blou, Peter, **The Organization of Academic Work**, New York : John Wiley & Sons, Inc., 1973.
- 5 — Brubacher, John, **A History of the Problems of Education**, London : Mc Graw - Hill Book Company, Inc. 1947.
- 6 — Burgers, Tyrell, « Change and Content » **Higher Education Review** Vol. 13, No. 1, Autumn 1980.
- 7 — Dore, Roland, **The Diploma Disease - Education, Qualification, and Development**, Los Angeles - George Allen & Unwin, 1976.
- 8 — Harbison, Frederick, « The Need of Developing Human Resources » in Stephen Spiegelglas & Charles Welsh (eds.) **Economic Development Challenge and Promise**, New Jersey : Prentice - Hall, Inc. 1970.

9 — Hurn, Christopher, « Some Optimistic Proposals for a Pessimistic Time » **Higher Education Review** Vol. 12 No. 2 Spring 1980.

10 — Megginson, **Personnel and Human Resources Development**, Homewood, Illinois : Richard Irwin Inc. 1977.

11 — Neave, Gray, « Higher Education and Regional Development » **Higher Education Review** Vol . II No. 3 Summer .

12 — Newsan, Peter, « Providing for a System of Continuing Education » **Higher Education Review** Vol. 12 No. 2 Spring 1980.

13 — Pames, H. **Forecasting Educational Needs for Economic and Social Development**, Paris, OECD Publications, 1962.

14 — Schneider, Benjamin, **Staffing Organizations**, California: Good Year Publishing Company, Inc. 1976.

15 — Schultz, Theodore, **Investment in Human Capital : The Role of Education and of Research**, New York : The Free Press, 1971.

16 — Shils, Edward, «The Modernization of Higher Education» in Weiner (ed.) **Modernization : The Dynamics - of Growth** , New York : Basic Book, Inc. Publishers, 1966.

17 — Stodd, Graham, « An Alternative Approach for the Colleges of Higher Education » **Higher Education Review**, Vol - 12 Spring 1980.

18 — Woodley, Alan, «How Open is Open» **Higher Education Review**, Vol. 13 No. 1 Autumn, 1980.

* * *