

أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي وفرص التشغيل

" رؤي نظرية ومقترحات عملية "

Training and habilitation patterns in higher education and employment opportunities

theoretical Vision and practical proposals

أ.د. عبدالوهاب جودة الحاييس

أستاذ علم الاجتماع - جامعة السلطان قابوس.

ملخص

تركز الورقة الراهنة على عرض وتحليل النماذج التكوينية المتبعة في مؤسسات التعليم الجامعي، وتوضيح مدى جودة البرامج التكوينية في تضيق الفجوة بين توجهات التعليم ومتطلبات سوق العمل، والقدرة على التشغيل. وتكمن الإشكالية المطروحة بالورقة العلمية الراهنة في: أن المتتبع لأداء مؤسسات التعليم في الآونة الأخيرة، يقف أمام معضلة التدهور في جودة الخدمات التي تقدمها، وما يؤكد هذه المعضلة حالات التدني والقصور في المهارات الأساسية لدى الخريجين وأتساع الفجوة بين متطلبات سوق العمل التي باتت متطورة في مواصفاتها لتتلاءم مع حاجات المجتمع والقدرات والمهارات التي يكتسبها الخريجون. ووفق هذا السياق فإن الإطار التصوري للورقة الراهنة يتمحور حول " إن التوافق بين عمل المؤسسة التعليمية ومتطلبات سوق العمل في إعداد وتهيئة المهارات والقدرات المستجيبة لاحتياجاته المتطورة، بات مطلباً مهماً للنهوض بالكفاءة الداخلية والخارجية لتلك المؤسسات التعليمية، وإن غياب هذا المنطق يقف وراء أغلب الصعوبات والتحديات التي تجابهها".

Abstract

The paper focuses on the presentation and analysis of the formative models used in higher education institutions, and to clarify the extent of the quality of training programs in narrowing the gap between the orientations of education and labor market requirements. The problematic raised by the paper is: any one following the performance of educational institutions in recent times, would observe the dilemma of the deterioration in the quality of services provided. This is confirmed by cases of

deterioration and deficiencies in the basic skills of the graduates as well as the widening gap between the labor market requirements, which have become sophisticated in their specifications to fit in with the needs of society and the abilities and skills acquired by graduates. Under this context, the conceptual framework of the current paper focuses on: "The compatibility between the work of educational institution and the requirements of the labor market in the preparation and the creation of skills and capabilities responsive to its sophisticated needs, has become an important precondition for the advancement of the internal and external efficiency of these educational institutions, and the absence of this logic is behind most of the difficulties and challenges confronted" .

أولاً : مقدمة

لاشك أن امتلاك ناصية التعليم والتدريب، وتحسين برامج التكوين والتأهيل بما يلائم متطلبات العصر الراهن بما فيه من أزمات وظروف مستجدة هو السبيل نحو تحقيق معدلات مقبولة من التشغيل، لاسيما بين خرجي التعليم الجامعي. كما أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتطوير مناخ الاستثمار وتحسين البنية الأساسية، والاهتمام بإصلاح التشريعات والأنظمة وتوثيق الشراكة بين القطاعين العام والخاص، والتعرف على آراء السكان، تشكل الأساس الذي يبنى عليه الآمال بالمستقبل الواعد للجميع. ويبقى تحسين مستويات التكوين والتأهيل للشباب العربي داخل المؤسسات الجامعية الراهن الأعظم في تحقيق متطلبات التشغيل للخريجين.

ويواجه المجتمع العربي جملة من العوامل التي تشكل تحديات أمام عمليات التنمية والتطوير الاقتصادي والاجتماعي، وفي مقدمة هذه العوامل: البطالة، وضعف التشغيل. وقد جاءت الأزمة المالية العالمية عام 2008 لتضفي بظلالها على هذا الواقع، وتزيد من حدة تلك التحديات. ومن منطلق التأكيد على أهمية التنمية الاجتماعية بكل عناصرها - وعلى رأسها التعليم - باعتبارها عاملا أساسيا في تحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة، فقد حاولت مختلف دول العالم انتهاز سياسات تنموية في مجال التعليم، واعتماد برامج تكوينية تهدف إلى إعداد وتأهيل العنصر البشري بما يتواءم ومتطلبات أسواق العمل. فالتعليم لايسهم في بناء الشخصية الوطنية وتكريس الهوية الحضارية من خلال دوره في عملية التنشئة الاجتماعية والثقافية وحسب، بل إنه يمثل الركيزة الأساسية في خلق قوة عمل مدربة، تلبي احتياجات التنمية وسوق العمل.

وانطلاقا من أهمية التعليم في بناء البشر، أكدت معظم قمم الدول العربية، وعلى رأسها قمة تونس 2004 على ضرورة الإصلاح الشامل على جميع الأصعدة، وكان في مقدمتها إصلاح التعليم، كما طالبت قمة الجزائر 2005 على توفير نوع التعليم الجيد والزاميته، وطالبت قمة الخرطوم 2006 بتغيير جذري في نوع التعليم وسياساته، وأكدت قمة الكويت 2009 على تطوير التعليم الجامعي لمواكبة التطورات المتسارعة في العلم والتكنولوجيا، والارتقاء بالمؤسسات التعليمية، وتأهيلها بما يكفل أداء رسالتها بكفاءة وفاعلية واقتدار⁽¹⁾.

لقد انطلقت توصيات تلك القمم العربية من منظور الاستثمار في العنصر البشري، وتمكينه من القدرة على الولوج الى سوق العمل.

ويعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعني بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها، حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية، بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية، بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية مكانتها بأفضل السبل وأكثرها جدوى، على اعتبار أن الإنفاق على تنمية المورد البشري يعد من أهم مجالات الاستثمار. وتتزايد هذه الأهمية باستمرار وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية، لاسيما وأن العالم يشهد يوما بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث نتيجة الجهد الإنساني وتنعكس عليه في ذات الوقت⁰ لقد لقي موضوع تنمية الموارد البشرية من كافة الحكومات العربية كل الاهتمام، وانعكس ذلك الاهتمام في إنشاء الأجهزة المعنية بتنمية الموارد البشرية وتدريبها وتطويرها، والسعي نحو تكوينها وإعدادها للتوافق مع احتياجات التنمية من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، مع التأكيد على أن الإنسان هو وسيلة التنمية وغايته في نفس الوقت⁰

واستنادا إلى أهمية تشكيل العنصر البشري وتكوينه بما يتوافق ومتطلبات التشغيل، تتناول هذه الورقة قضية أنماط التكوين الجامعي للموارد البشرية، وقدرتها على توفير القدرات البشرية الملائمة لاحتياجات سوق العمل، سعيا نحو التصدي لنمو ظاهرة البطالة المتنامية في عالمنا العربي، علاوة على طرح بعض المقترحات العملية لتطوير برامج التكوين والتأهيل الجامعي للموارد البشرية من خريجي الجامعات.

1. أهداف الدراسة:

انطلاقا من المؤشرات السابق ذكرها، تهدف الورقة البحثية الراهنة الى:

- أ- تشخيص وضعية ظاهرة البطالة في الدول العربية
- ب- عرض موجز للاستثمار في رأس المال البشري: أبعاده ومحدداته
- ج- الوقوف على النماذج التكوينية المتبعة في التعليم الجامعي.
- د- تشخيص ملامح المعرفة المقدمة وطرق اكتسابها لدى طلبة الجامعات.
- هـ- طرح بعض المقترحات العملية لتضييق الفجوة بين تحديات التكوين وإشكاليات التشغيل بين خريجي الجامعات.

2. أهمية الدراسة

- أ- تتعرض الورقة لأحد الموضوعات التي يمكن أن تؤدي إلى مشاكل تمس استقرار المجتمع في ظل التغيرات الاقتصادية العالمية والمحلية.
- ب- تتناول الورقة مشكلة تحظى باهتمام الرأي العام بالدول العربية، ومحاولة الكثير من الجهات الإسهام في توفير الحلول لها.
- ج- تقدم الدراسة توصيفا لاتجاه ظاهرة البطالة في الدول العربية والعالمية وخصائصها، يساعد المسؤولين في مراجعة السياسات المتبعة في مجال تشغيل القوى العاملة الوطنية.
- د- تعرض لأهم النماذج التكوينية المتبعة في المؤسسات الجامعية وفق متطلبات التشغيل

3. منهجية الدراسة:

اعتمدت الورقة الراهنة على أسلوب التحليل الوصفي في عرض النماذج التكوينية بالمؤسسات الجامعية لإعداد وتأهيل الخريجين بما يتفق ومتطلبات سوق العمل، والحد من بطالة خريجي الجامعات، اعتمادا على التقارير والإحصاءات الصادرة من الجهات الرسمية عالميا ومحليا، علاوة على الاعتماد على المصادر المكتبية حول نماذج التكوين والتأهيل نظريا.

ثانيا: واقع البطالة عالميا " موقف الدول العربية من المؤشر العالمي للبطالة "

أكد تقرير منظمة العمل الدولية الأخير حول عالم العمل، والذي يقدم تحليلا لـ 140 دولة نامية وناشئة، أن الاستثمار في الوظائف عالية الجودة، وتخفيف مخاطر عدم التوظيف، ومعالجة فقر العاملين يقود إلى نمو اقتصادي أعلى، ذلك أن التنمية المستدامة لا يتم تحقيقها من خلال التركيز على مجالات: كالتصدير والتجارة الحرة والاستثمار الأجنبي المباشر بمفردها؛ ذلك أن الحماية الاجتماعية، واحترام معايير وسياسات العمل الأساسية التي تشجع على التوظيف في القطاع المنظم عاملان أساسيان أيضاً في خلق وظائف متساوية، تحسن مستوى المعيشة، وتزيد من معدلات الاستهلاك المحلي، وتقود حركة النمو بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، تساعد آليات توفير فرص عمل لائق للنساء والرجال في إطلاق التنمية والحد من الفقر⁽²⁾.

1. وضع البطالة عالميا : أشار تقرير منظمة العمل الدولية في ديسمبر 2013م بعنوان " المؤشرات الرئيسية لسوق العمل " إلى أن فترات بقاء العامل عاطلا عن العمل آخذة في الازدياد في بعض الدول مقارنة بالوضع قبل الأزمة في عام 2008م، مؤكدا على أن تقارير بعض الدول تشير إلى ازدياد صعوبة حصول كثير من العاطلين عن عمل على

وظيفة جديدة في غضون فترة معقولة من خلال ستة أشهر أو أقل. فعلى سبيل المثال، ازداد معدل البطالة طويلة الأمد في كل من إسبانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وصربيا وبلغاريا بنسبة 40 في المائة أو أكثر مقارنة بعام 2008⁽³⁾. وتوضح الأرقام الحديثة إمكانية وجود فروق جوهريّة في اتجاهات سوق العمل حتى في البلدان التي تتقارب فيها معدلات البطالة. ففيما بلغ معدل البطالة بين عامي 1970 و 2013 في كل من الولايات المتحدة وألمانيا 6.3 في المائة، كان متوسط فترة البطالة أقصر في أسواق عمل الولايات المتحدة. وبالمثل يستغرق العاطل عن العمل في فرنسا زمناً أقل منه في ألمانيا لإيجاد عمل على الرغم من أن معدلات البطالة في الأولى أعلى منها في الثانية بنسبة (30%) منذ عام 2001. وقد حذّر التقرير في الوقت ذاته من ارتفاع معدل البطالة العالمية خلال هذا العام بزيادة حوالي (3.2) مليون نسمة إلى عدد العاطلين في العالم والمقدر بحوالي (200) مليون عاطل، ليرتفع إجمالي عددهم إلى (213) مليون نسمة بحلول عام 2019⁽⁴⁾.

2. القوى العاملة العربية:

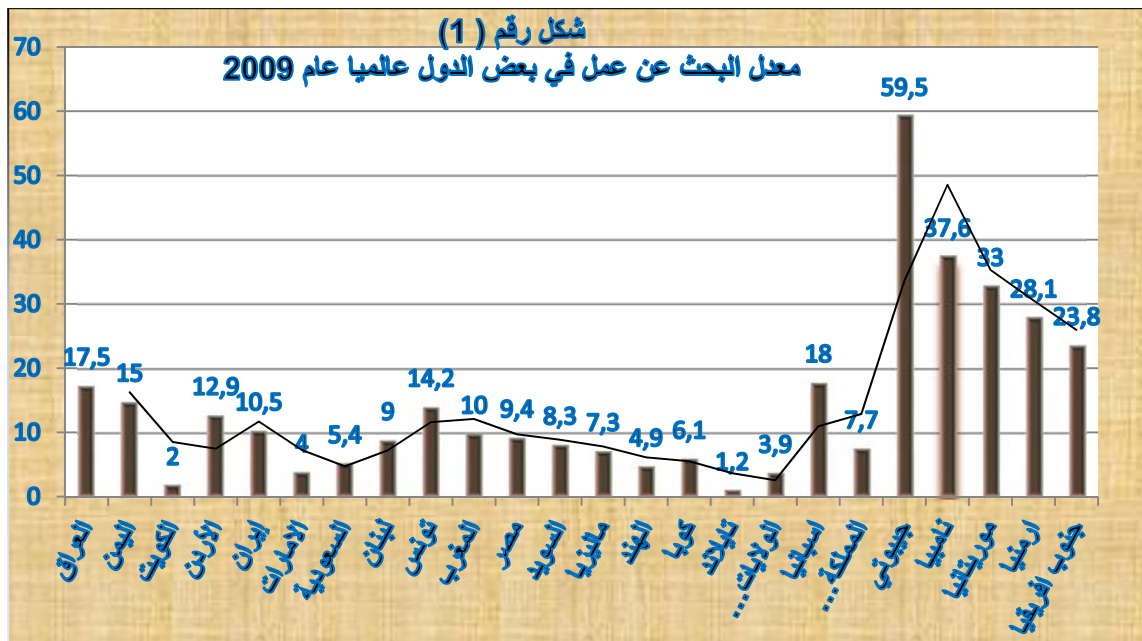
أشارت المعطيات المتعلقة بالسكان، وجود (204) مليون نسمة في سن العمل حالياً في جميع البلدان العربية، غير أن من يعمل وقادر على العمل أو يبحث عنه أقل من ذلك بكثير. وقد قدر حجم القوى العاملة العربية بما يقارب (125) مليوناً في العام 2008. وقد ذكر تقرير منظمة العمل العربية⁽⁵⁾ أن العقد الثاني من الألفية الثالثة يشهد تزايد عدد البلدان التي يدخل سكانها في المرحلة الثالثة من التطور الديموغرافي، وهي المرحلة التي يعتبرها علماء السكان المرحلة التي تزيد فيها نسبة السكان في سن العمل، وتقل فيها نسبة الأطفال ولا تكون نسبة كبار السن قد نمت كثيراً. وفي هذه المرحلة تقل نسبة المعتمدين على القوى العاملة من الأطفال وكبار السن؛ فتقل التزامات التعليم والصحة والإعالة، وتزيد نسبة المنتجين، الأمر الذي يشكل تحدياً أما مجال التشغيل؛ غز يتحتم إيجاد فرص عمل أكثر للقوى العاملة النامية بسرعة.

إن معدلات نمو القوى العاملة خلال هذا العقد ترتفع لحدود 3.1% سنوياً في أقل تقدير بالرغم من أن معدل نمو السكان هو 2% فقط، بل إن نمو معدل القوى العاملة سوف يكون أسرع من نمو السكان في سن العمل؛ وذلك بسبب زيادة معدلات نمو القوى العاملة من الإناث، حيث تنمو بنسبة تفوق 4% سنوياً، ويعني ذلك وجوب استحداث 3.9 مليون وظيفة جديدة سنوياً خلال هذا العقد، بهدف عدم تدني مستويات الحالية وليس القضاء عليها، حيث يعتبر هذا الهدف غاية يصعب إدراكها⁽⁶⁾.

3. مؤشرات البطالة في بعض الدول العربية

أفصحت تقارير الأمم المتحدة عن: أن عدد العاطلين حول العالم يبلغ 202 مليون عاطل في 2013، ويمثل زيادة عن عام 2012 بخمسة ملايين، أي زياد بنسبة 2.5%، وهي نسبة بدأت في الارتفاع بشكل ملحوظ منذ عام 2008، ومن المتوقع أن يستمر معدل البطالة في العالم في الارتفاع، ليصل عدد العاطلين عام 2018 إلى أكثر من (215) مليون عاطل، ويقدر معدل البطالة في أوساط الشباب بحوالي (13.1%) أي ثلاثة أمثال معدلات البطالة في أوساط كبار السن⁽⁷⁾.

على الرغم من التراجع الحاد في النمو الاقتصادي للعديد من المجتمعات؛ نتيجة الأزمة المالية العالمية، فإن معدل ظاهرة البطالة استقرت عند 205 مليون باحث عن عمل خلال عام 2010، دون تغير جوهري عما كان في العام السابق عليه 2009. ووفقا لإسقاطات منظمة العمل الدولية فإن معدل ظاهرة البطالة العالمي كان (6.1 %) خلال 2010م وفقا للتقديرات العالمية. وكشف تقرير منظمة العمل الدولية (ILO) عن وجود (55 %) من الزيادة العالمية في البطالة خلال الفترة 2010/2007 قد حدثت في أقاليم الدول النامية والاتحاد الأوروبي، وقد سجلت (15 %) للمنطقة فقط من قوة العمل للعالم. كما هبط معدل ظاهرة البطالة في عدد من دول العالم النامية مثل: البرازيل، وكازاخستان، وسيريلانكا، وتايوان، وأوروغواي، الى أقل من مستوياتها الحقيقية عما كانت عليه قبل أزمتهم الاقتصادية. ويمكن تتبع مؤشرات البطالة في العالم وفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية في عام 2010م من خلال قراءة بيانات الشكل الآتي⁽⁸⁾:



علاوة على ارتفاع هذا المعدل، فقد أشار التقرير بأن، هناك 1.53 بليون من العمال يعملون في أعمال ضعيفة على مستوى العالم خلال 2009⁽⁹⁾، بمعدل (50.1 %) عمالة ضعيفة مؤهلة للانضمام الى جيوش البطالة مرة ثانية. ولم يحدث تغير في هذا المعدل منذ 2008 وحتى الآن عما كان عليه في السنوات السابقة على الأزمة الاقتصادية العالمية.

وإذا ما قارنا الوضع في بعض الدول النامية مع الأوضاع العالمية وفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية، نجد أن أعلى معدل للبطالة وصل الى (59.5 %) في جيبوتي، يليها ناميبيا بمعدل (33.6 %)، ثم ارمينيا بمعدل (28.6 %)، وجنوب إفريقيا (23.8 %)، ثم تأتي مجموعة الدول مثل: إسبانيا (18 %) والجابون (17.8 %).

وإذا نظرنا على المستوى العربي: اشارت تقارير منظمة العمل العربية غلى أن حجم البطالة بالعالم العربي تعدى 14%، وكانت النسبة الغالبة فيها بين الشباب المتعلم، كما وصل حجمها بين الإناث الى 25% بسبب عدم انخراطهن في سوق العمل، وتوقعت التقارير ان يصل عدد المتعطلين عن العمل في العالم العربي الى 17 مليون نسمة، وتشير احصاءات البنك الدولي والمنظمة العربية إلى ضرورة توفير فرص عمل من 80 الى 100 مليون فرصة عمل حتى العام 2025، بما يعني ضرورة توفير 6 ملايين فرصة عمل سنويا، فيما كان يوفر العالم العربي قبل ذلك من مليونين الى ثلاثة ملايين فرصة عمل سنويا، وهو ما يشكل عبئا كبيرا في العالم العربي⁽¹⁰⁾. وقد وصفت تقارير سابقة لمنظمة العمل العربية الوضع الحالي للبطالة في العالم العربي " بالأسوأ " بين جميع مناطق العالم دون منازع، وأنه في طريقه لتجاوز الخطوط الحمراء⁽¹¹⁾، الأمر الذي يجب أن يخضع للمراجعة والمعالجة من خلال النظر في تكوين القدرات البشرية من جهة ومعالجة أوضاع التشغيل والنمو الاقتصادي من جهة أخرى.

وتوقع تقرير منظمة العمل الدولية بقاء معدلات البطالة في الدول العربية في حدود تتأرجح بين 12.3 في المئة و11.1 في المئة في المتوسط خلال العام الجاري 2014م. وتوقع تقرير "مؤشرات العمل 2014" استمرار البطالة بين الشباب في المنطقة العربية ضمن اعلى المعدلات عالميا، بنسبة تقارب 30 % من القوى الشابة المؤهلة للعمل، وترتفع الى 45 بالمئة بين الفتيات المؤهلات للعمل، رغم ارتفاع القدرة الانتاجية للشباب العربي بمعدل ضعف نظرائه في الاقتصادات المتقدمة. وصنف التقرير ما بين 20 و30 في المئة من القوى العاملة في المنطقة العربية بأنها عمالة ذات طبيعية توظيفية هشة وحوالي 58 في المئة عمالة غير مسجلة بشكل رسمي، رغم أن معدل استقدام العاملة الوافدة في بعض دول المنطقة تبقى في زيادة بنسبة 3% سنويا. وأشار التقرير أن بطالة الشباب العربي تكلف 50 مليار دولار سنويا⁽¹²⁾.

وإذا ما تتبعنا مؤشرات البطالة في بعض الدول العربية، نجد على سبيل المثال: وصل المعدل بالعراق (17.5 %) احتل بها المركز 22 عالمياً، واليمن (14.2 %) في المركز 28 عالمياً، وتونس (14.2 %) في المركز 30 عالمياً، والأردن (12.9 %) في المركز 37 عالمياً. ويتقارب معدل البطالة في بعض الدول العربية عند مستوى (11 % - 7 %)، حيث نجده قد سجل (11.7 %) في سلطنة عمان خلال عام 2010 حسب التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2010، كما وصل في المغرب إلى (10 %)، ومصر (9.4 %)، ولبنان (9.0 %)، ويشير هذا الوضع إلى ارتفاع معدلات البطالة بمعظم الدول العربية عن المؤشر العالمي لمعدل البطالة البالغ (6.1 %). ويفسر استمرار ارتفاع معدلات البطالة في الدول العربية بوجود خلل بنيوي في السياسات الحكومية المتبعة في مجالات التعليم والاقتصاد بصفة عامة، ومجالات التشغيل على وجه الخصوص. وإذا ما قورن مؤشر البطالة في الدول العربية مع المستوى الأوروبي، فنجد أن المعدل في بعض الدول العربية يقترب من المعدل بالولايات المتحدة (9.3 %)، والسويد وروسيا الاتحادية (8.3 %)، والمملكة المتحدة (7.7 %)، وألمانيا (7.7 %)، ويعد هذا المؤشر أعلى من بعض الدول العربية النفطية، كدول مجلس التعاون حيث كانت في السعودية (5.4 %)، والكويت (2.2 %)، والإمارات (4.0 %)، وقطر (0.5 %) خلال العام 2011.

4. خصائص البطالة في العالم العربي

من المعروف أن مؤشر معدلات البحث عن عمل يتأثر بعوامل متعددة في كل المجتمعات، أهمها : موقف الشرائح المكونة للسكان في سن العمل وموقف كل شريحة من قوة العمل الفعلية، وحجم الشريحة النشطة وكذا حجم السكان بالمجتمع، والتركيب السكانية، وعوامل الهجرة الخارجية، وطبيعة الأنشطة الانتاجية ، وثقافة المجتمع بشكل عام علاوة على عوامل أخرى عديدة، وهذا ما يفسر تفاوت حجم ظاهرة البحث عن عمل ومعدلاتها بين دول العالم.

وتجدر الإشارة إلى أن البطالة في الوطن العربي تحمل سمات خاصة مثل:

- ارتفاع المستويات التعليمية للعاطلين عن العمل في الكثير من البلدان العربية
- ضعف الخبرة المهنية المتوفرة لدى العاطلين عن العمل
- الهوة الكبيرة بين مستوى التأهيل التعليمي للشباب وبين متطلبات سوق العمل
- ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث

- تتمثل خطورة البطالة وضخامتها في تركزها في أوساط الشباب المتعلمين، وطالبي العمل لأول مرة، قد سجلت الدول العربية معدل بطالة يعتبر الأعلى في العالم بالنسبة الى شريحة الشباب الذي يتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة؛ إذ يشير تقرير منظمة العمل العربية لعام 2006 إلى أن معدلات البطالة بين الشباب يتجاوز 25%.

5. أهم الأسباب المؤدية الى نمو ظاهرة البطالة بين الشباب العربي:

تكمن الأسباب الرئيسية لتفاقم مشكلة البطالة بين الشباب العربي في:

- تراجع قدرة القطاع العام على تشغيل اليدي العاملة العربية مع الارتفاع المستمر في أعداد الداخلين الجدد إلى أسواق العمل. ومن المتوقع أن تقل مساهمة هذا القطاع في التشغيل في المستقبل في ظل برامج الخصخصة التي تنفذها دول عربية كثيرة.
- محدودية حجم القطاع الخاص، وعدم قدرته على توفير فرص عمل كافية للباحثين عن العمل في المنطقة؛ بسبب القيود المباشرة وغير المباشرة المفروضة على الاستثمار، وعدم توافر البيئة السياسية والاقتصادية المواتية.
- مستوى جودة التعليم ونوعيته في الدول العربية، إذ تعاني هذه الدول من توجه غالبية الشباب الى التعليم الأكاديمي، سعياً نحو الحصول على فرصة عمل بالقطاع الحكومي والعام، والذي يقدم الحوافز الوظيفية: كاستقرار الوظيفي، والتأمين الصحي، والمخصصات التقاعدية.
- افتقار النظم التعليمية في كثير من البلدان العربية إلى النظم التكوينية القائمة على اكتساب القدرات والمهارات الفنية والمهنية، والتي تعد من المتطلبات التي تحتاجها أنشطة الانتاج المتاحة بسوق العمل.
- تدني ارتباط مخرجات التدريب المهني باحتياجات سوق العمل؛ نظراً لغياب التخطيط والشراكة مع قطاع الانتاج.

ثانيا : الاستثمار في رأس المال البشري

1. أهمية الاستثمار في رأس المال البشري :

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم 0

وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي ، حيث ذكر " آدم سميث A . SMITH " في كتابه الشهير " ثروة الأمم " أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت ، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية ، ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءا هاما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسيا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه⁰

كما أكد " الفريد مارشال A . MARSHALL " أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان ، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم ، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود⁽¹³⁾0

وفي دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي قسم العالمان " هاريسون HARBISON " ، و " مايرز MAYERS " بلاد العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثرا بدرجة التعليم هي :

1) البلاد المتخلفة " UNDER DEVELOPED COUNTRIES " : وتعاني من ضعف الوعي بالتعليم ومحدودية إمكانات المدارس وانتشار ظاهرة التسرب وارتفاع الفاقد في التعليم وانخفاض معدلات القيد في المدارس (5 - 40% من الفئة العمرية 6 - 12 سنة في المرحلة الابتدائية، 3 % من الفئة العمرية 12-18 سنة في المرحلة الثانوية) ، وأغلب دول هذه الفئة لا يوجد بها جامعات والقليل منها به معاهد عليا 0

2) البلاد النامية جزئيا " PARTIALLY DEVELOPED COUNTRIES " : وهي البلاد التي بدأت في طريق التقدم وقطعت فيه شوطا محددا ، ويتميز التعليم فيها بالتطور السريع من حيث الكم على حساب نوعية التعليم ، وتعاني هذه الفئة من البلاد من ارتفاع نسبة التسرب والفاقد من التعليم خاصة التعليم الابتدائي رغم عنايتها به ، وانخفاض نسبة المقيدين بالمرحلة الثانوية ونقص أعداد المدرسين ، كما أنه يوجد بها جامعات إلا أن اهتمامها موجه إلى التعليم النظري 0

3) البلاد شبه المتقدمة " SEMI - ADVANCED COUNTRIES " : وهي البلاد التي قطعت شوطا متوسطا في طريق التقدم ويتميز التعليم فيها بأنه إلزامي لمدة 6 سنوات وترتفع معدلات القيد بها لتصل إلى نحو 80 % ، ومشكلات التسرب والفاقد من التعليم أقل حدة من الفئتين السابقتين ، والتعليم الثانوي متنوع ويميل إلى الاتجاه الأكاديمي بهدف

الإعداد للتعليم الجامعي الذي يتميز في هذه البلاد بالارتفاع إلا أن الجامعات تعاني من ازدحام الطلاب وضعف الإمكانيات المادية ونقص أعداد هيئات التدريس⁰

4) البلاد المتقدمة " ADVANCED COUNTRIES " : وهي البلاد التي قطعت شوطاً طويلاً في طريق التقدم وحققت مستوى اقتصادي متطور خاصة في مجال الصناعة وتزدهر بها حركة الاكتشافات العلمية ولديها رصيد من الكفاءات البشرية والقوى العاملة المؤهلة والمدرّبة ن ويتميز التعليم فيها بارتفاع معدلات القيد في جميع مراحله وارتفاع مستوى التعليم الجامعي والاهتمام بالكليات العلمية بدرجة تفوق الكليات النظرية مع الاهتمام بالبحث العلمي والاكتشاف والاختراع .

والأمثلة على تأثير الاستثمار البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة فنجد دولة مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتتبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازاً على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها ، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والإلكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد من العنصر البشري .

2. أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري :

جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها⁽¹⁴⁾:

- **البعد الثقافي** : حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب ، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله⁰
- **البعد الاقتصادي** : من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليمياً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية⁰
- **البعد الاجتماعي** : فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية ، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات⁰

- **البعد العلمي :** حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقطات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة 0
- **البعد الأمني :** حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليم والتدريبي مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع ، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار 0

3. العوامل المؤثرة في استثمار رأس المال البشري :

- يرتبط الاستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى ، ومن هذه العوامل نذكر ما يلي :
- **العوامل الجغرافية :** تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها 0
- **العوامل السكانية :** يتأثر الاستثمار في رأس المال البشري بشكل مباشر بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية ، كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرافق 0
- وفي حالة عجز الإمكانيات الاقتصادية عن توفير هذه المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلات الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجامعات بأعداد كبيرة والاهتمام في كافة المراحل التعليمية بالجانب الكمية على حساب النوع مما يترتب عليه إهدار الاستفادة من الموارد البشرية وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات 0
- **العوامل الاجتماعية:** وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي. ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في النظام التعليمي مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلتزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنمي الثقافة الدينية وترسخ العقائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها 0 أما اللغة فهي تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع ووسيلة التعبير والاتصال بين أفرادها 0 وفيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع من ناحية وتكون المجتمع في تركيبته من الأفراد القائمين به ، ويؤدي مدى

الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لأفراده إلى تحديد حجم شمولية التعليم وفرصه سواء لكافة سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه⁰

- **العوامل الاقتصادية:** هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد ، والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف سواء للإنفاق الكامل عليها أو لدعمها ، كما أن المؤسسات التعليمية والتدريبية تمد المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدرّبة في مجالات أنشطتها⁰

- **العوامل السياسية:** حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه ، فالأيديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدول لأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأسمالية عن تلك ذات الأيديولوجية الاشتراكية ، والدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت ببرامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة ، بالإضافة إلى تأثير الاستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمراريته⁰

4. محددات الاستثمار في رأس المال البشري :

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل ، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف ، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي :

- **التخطيط:** ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة⁰

- **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج⁰

- **التوظيف:** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته⁰

ثالثاً: برامج التكوين الجامعي بين المحور حول اكتساب المعرفة وإنتاجها

يوجد نموذجان أساسيان لاكتساب المعرفة وإنتاجها يمكننا عرضهما على النحو الآتي⁽¹⁵⁾:

الأول: النموذج التكويني الدمجي (التمرکز حول تبليغ المعرفة):

ويقوم هذا النظام التكويني بتغطية كمية من المعارف والحقائق على حساب التأمل والتفكير، ويتجلى ذلك في تضخيم الكتب الدراسية وحشدها بالمعلومات والمعارف، وصرف جهد ووقت الطالب في حفظها دون فهم عميق لها، والاهتمام بالنتائج السريعة المباشرة والمتمثلة في حشد المعلومات والمهارات، دون الاهتمام بتوظيفها في الحياة اليومية، مثل نظام التكوين القائم على تزويد الفرد بالمعارف والحقائق الجاهزة دون تدريبهم على سبل اكتساب المعرفة وبنائها .

الأسس التي يستند عليها النموذج التكويني الدمجي:

ينطلق هذا النموذج من الاستناد الى عدد من الأسس هي:

- **خلفية فلسفية وإبستمولوجية:** حيث يعتبر هذا النظام أن الطبيعة الإنسانية ثابتة وغير قابلة للتغير، ولا توجد فروق فردية بين الأفراد، واعتبار المعرفة واقعة خارج الذات، ويكون اكتسابها دائماً من الخارج ولا علاقة للفرد في بنائها، فهي ذات طبيعة موضوعية خالصة.
- **خلفية سيكولوجية، تؤكد على أن الفرد غير قادر على التحكم في سلوكياته، ويكون اكتسابه للمعرفة عن طريق الاشتراط (الكلاسيكي/ الإجرائي) والتكرار⁽¹⁶⁾.**
- **خلفية سوسيولوجية:** حيث تعد الحياة الاجتماعية في ظل هذا النظام الدمجي مصدر المعرفة، وتكون معايير الجماعة أو المجتمع مهيمنة، وما على الفرد إلا الانضمام إلى الجماعة والاندماج أو الانصهار فيها، والتطبع أو النقول بمعاييرها وبالعناصر المكونة للثقافة المرغوب فيها اجتماعياً. وخلفية تربوية، حيث يغلب الميل في هذا النظام التكويني الدمجي إلى دفع التربية نحو دمج المتعلم في ثقافة المجتمع، أو الثقافة المرغوب فيها اجتماعياً عن طريق التردد والتكرار، والتطبيق وفق تعليمات محددة خطوة خطوة، والحفظ والتذكر، وصياغة محتويات دراسية جاهزة لها صلة وثيقة بثقافة المجتمع أو بالثقافة المرغوب فيها اجتماعياً⁽¹⁷⁾.

وبناء على هذه المنطلقات، تنتظم مكونات النظام التكويني المتمركز حول تبليغ المعرفة

على:

- 0 أهداف تربوية، تهدف إلى تهذيب سلوك المتعلم لجعله يتقمص القيم الثقافية والاجتماعية السائدة في المجتمع، ويخضع لسلطة الواجب والحق، وتلقين نماذج جاهزة من المعارف، تنتمي غالبا إلى الماضي، وتحصيل اكبر قدر من المعلومات والمعارف⁽¹⁸⁾.
- 0 تخطط المحتويات التدريسية، بصورة تتصف بالتمركز حول المادة، بحيث تكون هذه الأخيرة على شكل أقسام وفروع، وتتخذ صيغة رقمية، وذات طبيعة يقينية غير قابلة للتغيير أو التعديل، مع هيمنة المحتويات الفكرية والثقافية.
- 0 أما الطرائق التدريسية، فتعتمد على أساليب تبليغ المادة إلى المتعلم إما عن طريق الإلقاء أو الحوار الموجه، وبذلك تكون وظيفة المعينات التدريسية مرتكزة على التبليغ والوصف والإيضاح.
- 0 وتدعم الوسائل التعليمية انفصال التربية النظرية عن التربية العملية في ظل هذا النظام، وينصب جل الاهتمام على تبليغ المعارف النظرية، الأمر الذي جعل الكتاب الوسيلة الأساسية للحصول على المعرفة واكتسابها.
- 0 يهدف التقويم في هذا النظام التكويني الدمجي المتمركز حول تبليغ المعرفة إلى قياس ما لُقِّنَ له، أي استرجاع المعلومات التي تلقاها، مما يدفعه للجوء إلى الحفظ أو ما يعرف بالتعلم الأصم، دون اكتساب المهارات العقلية والتطبيقية.
- 0 تتصف العلاقة التربوية بين المعلم والمتعلم بالسلطوية، حيث تفرض خضوع المتعلم للمكون الذي يمارس وحده كل الوظائف التكوينية من تخطيط وتنظيم وتسيير وانجاز وتقييم، ومن ثم تكون أدوار المتعلم مركزية وتقود إلى التحكم.
- 0 يغلب على النظام الإداري في ظل هذا النموذج الطابع الروتيني الإداري الجامد، غير قابل للتبدل والتعديل أو التغيير، أي النظام الإداري المركزي⁽¹⁹⁾.

يتضح مما سبق أن النموذج التكويني الدمجي يفتقر إلى وضوح الرؤية التربوية؛ نظرا لكونه يستند إلى خلفيات غير واضحة، وغير مهتمة بمختلف العناصر المكونة للعملية التعليمية، مع أن الكثير من منطلقاتها، قد أثبتت خطأها المعطيات والنظريات الحديثة في علوم النفس والتربية والبيولوجيا والفيسيولوجيا، الأمر الذي أدى بهذا النوع من الأنظمة التكوينية إلى استهلاك الوقت وهدر الطاقات والأموال، واستنزاف الجهود دون الوصول إلى تكوين الفرد الناجح الفعال⁽²⁰⁾.

الثاني : النموذج التكويني الإنتاجي، (المتمركز حول إنتاج المعرفة):

يتميز هذا النظام في كونه يتجه في تنظيم التكوين إلى إحداث تغييرات في سلوك الدارسين، ويتطلب ذلك عملية تخطيط وبرمجة تمكن من تحديد السلوكيات المراد تغييرها لدى

المتعلم. إن الأساس الرئيس في هذا النموذج يجعل المتعلم عنصرا فاعلا، ويؤدي إلى تقليص أي هيمنة خارجية، وبذلك يهدف إلى تكوين الفرد المتشبع بقيم الاستقلالية والحرية والمبادرة والتواصل التربوي والاجتماعي⁽²¹⁾، علاوة على اكتساب المهارات والقدرات اللازمة لتمكنه من مواجهة المواقف الحياتية، والقدرة على الاندماج في سوق العمل بأنشطته لاقتصادية المتاحة.

الأسس التي يستند عليها النموذج التكويني الإنتاجي: ينطلق هذا النموذج من الاستناد الى عدد من الأسس هي:

- **خلفية فلسفية وإستمولوجية:** حيث يؤكد هذا النموذج على أن الإنسان ذو طبيعة قابلة للتغير، والإيمان بوجود الفروق الفردية بين الأفراد، واعتبار المعرفة ملازمة للفرد ولا وجود لحقائق علمية منفصلة عن نشاط الإنسان الفكري والثقافي، فهو واحد من أهم المصادر الأساسية للمعرفة العقلانية.
- وترتكز **الخلفية السيكلوجية** للنظام التكويني الإنتاجي على الإيمان بفكرة التفاعل القائم بين الفرد والمحيط كأساس لبناء المعرفة وإنتاجها، وتحديد تصرفات وسلوكيات الفرد بناء على نظرية كل من " جان بياجيه " في النمو المعرفي، ونظرية " سيجموند فرويد " في النمو النفسي، ونظرية " فالون " في النمو الوجداني.
- كما يستند النموذج التكويني الإنتاجي إلى **خلفية سوسيولوجية**، تؤمن بأهمية التفاعل القائم بين الفرد والجماعة، استنادا إلى الحتمية الاجتماعية الدوركايمية، وأسبعية الحياة الجماعية عند كارل ماركس، وتفاعل الفرد في ظل البيئة الاجتماعية عند ماكس فيبر في فهم سلوكيات الفرد.
- أما **الخلفية التربوية** للنظام التكويني الإنتاجي تؤمن بتوجيه المتعلم نحو تحقيق أهداف إنمائية تمكنه من التعبير عن قدراته الإبداعية، ومن التواصل التربوي، ومن ثم التواصل الاجتماعي والتعاون مع الآخرين، والتعبير عن ذاته بكل حرية⁽²²⁾.

إن المتأمل في خصائص هذا النظام التكويني الإنتاجي، وكيفية انتظام مكوناته وطبيعة خلفياته المتنوعة، يمكن أن يصل إلى فكرة رئيسية مفادها أن: نظام التكوين الإنتاجي يراعي عند بناء وتخطيط المناهج التكوينية مردودية التكوين ومدى انسجامه واستجابته لمختلف احتياجات المجتمع، ويصبح التكوين والتدريب في ظل هذا النظام عملية استثمارية هامة في العنصر البشري. وعلى هذا الأساس ولبلوغ الأنظمة والسياسات التكوينية تحقيق إطار ذو كفاءة عالية والاستثمار الجيد في الموارد البشرية يجب عليها إقامة علاقة وطيدة بينها وبين القطاع المستخدم والمتمثل في سوق العمل، وذلك من أجل الوصول إلى إيجاد الصيغة المناسبة لضمان مطابقة

التكوين والتدريب مع التشغيل، وذلك استنادا إلى مبدأ تحقيق التفاعل بين المؤسسات التكوينية التدريبية والمحيط، وذلك ما يجسد الخدمة الحقيقية وينقل المعارف من إطارها النظري العام إلى إطارها العملي التطبيقي.

وبناء على هذه المنطلقات، تنتظم مكونات النظام التكويني المتمركز حول المتمركز حول تعديل السلوك على:

0 أهداف تربوية: تهدف إلى تكوين الفرد المتشبع بقيم الحرية والمبادرة والتواصل الاجتماعي والاعتماد على الذات (الاستقلالية)، وتدعيم قيم الإنتاجية والمردودية لدى الأفراد، وتأهيل الأفراد للتمكن من الحقول المعرفية المختصة في التحكم في التكنولوجيا.

0 ويصمم محتوى المناهج في هذا النموذج على أساس على احترام الإيقاع الخاص بالمتكون في العملية التكوينية، والتدخل لتصحيح مساره. ويستخدم في ذلك طرائق تدريبية يلعب فيها المتعلم دورا فعالا، مثل المناقشة وعمل المجموعات وطريقة التعيينات أو المشكلات والتعلم الذاتي.

0 وتتنوع الوسائل التعليمية في ظل النظام الإنتاجي، ويصبح الكتاب أحد الوسائل المعتمدة في تحصيل المعرفة وليس الوسيلة الوحيدة، إضافة إلى التجربة (الخبرة) واللعب والاحتكاك والتفاعل مع الواقع.

0 ويتمركز التقويم حول تعديل السلوك، ومن ثم الاهتمام بتصحيح الفارق بين الهدف المنشود والهدف الذي المراد الوصول إليه، والتدخل المستمر للدعم والتقوية قصد تقلص ذلك الفارق عن طريق أساليب تقييمية مثل تربية التحكم، ومختلف أنواع التقويم: المبدئي، والتكويني، والتغذية الراجعة.

0 وتبنى العلاقة بين الأستاذ والمتعلم على مبدأ التعاقد التربوي، فالأستاذ يخطط وينظم الفعل التكويني ثم يطالب المتعلمين بالأهداف، ويشركهم في العمل على تحقيقها، والكل يعمل على تنفيذ وبلوغ الأهداف المتوقعة، وبذلك يمكن القول أن دور الأستاذ يقتصر على التوجيه والمساعدة والتنشيط، وعدم التسلط في تسييره.

0 ويتسم التنظيم الإداري للمؤسسة التعليمية في ظل هذا النموذج التكويني بالمرونة، حيث يسمح باتخاذ القرارات، وسيولة المعلومات من أسفل إلى أعلى ومن أعلى إلى أسفل بصورة تفاعلية، والمشاركة الجماعية في الخبرة (23).

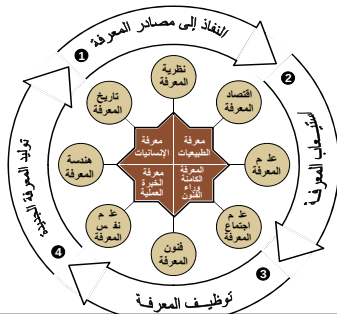
وبذلك يمكن القول، أن التعليم الجامعي الفعال يتطلب نظام تكويني إنتاجي، وليس نظام تكويني دمجي. وهنا نتساءل: إلى أي النموذجين تنتمي استراتيجيات التعليم العالي في الدول

العربية؟ ومن أجل تقديم إجابة موضوعية على هذا السؤال، يجدر بنا إلقاء نظرة وجيزة على نمطية انتظام بعض مكونات التعليم الجامعي في الدول العربية.

رابعا : أعراض هشاشة التعليم الجامعي في البلدان العربية

تتجلى قيمة المعرفة في قدرتها على تجاوز تراكم المعلومات والحقائق إلى إنتاج المعرفة المتجددة، أي لا تتوقف عند حد اكتساب المعلومات، وإنما يتعدى ذلك إلى توظيف تلك المعلومات والمعارف في الحياة العلمية واستثمارها في إنتاج معارف جديدة. ويمكن هنا أن نذهب إلى ما ذهب إليه⁽²⁴⁾ في هذا السياق: اكتساب المعرفة، وفهم المعرفة، وتوظيف المعرفة.

وتتم " دورة المعرفة " بثلاثة مراحل رئيسة هي: " توليد المعرفة " بالبحث والإبداع والابتكار، و " نشرها " بالتعليم والتدريب؛ و " توظيفها " في تقديم منتجات وخدمات جديدة أو مطورة، تسهم في مجالات التنمية، والاستفادة من ذلك في توليد الثروة وإيجاد الوظائف، والمساهمة في تطوير حياة الإنسان. وعندما يضاف إلى هذه الدورة بعد التكنولوجيا، تتزايد الدورة المعرفية لتصبح أربعة مراحل لتشكل " 4 P "، وهي: Production (أي إنتاج وتوليد المعرفة بالبحث والتطوير)، Publication (أي نشر المعرفة)، و Proto type (أي تسجيل براءات الاختراع)، Products (أي توظيف وتحويل المعرفة للحصول على منتجات وخدمات جديدة تسهم في التقدم والتنمية)⁽²⁵⁾.



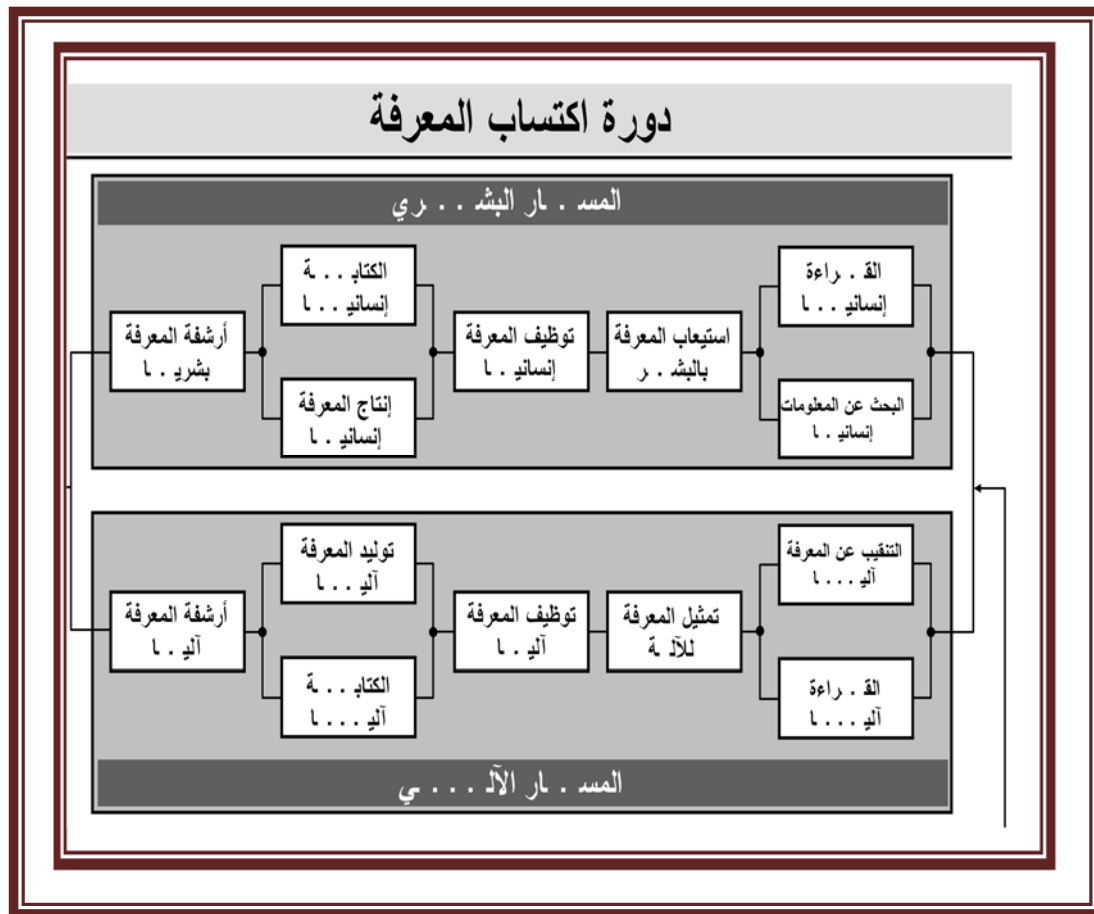
دورة إنتاج المعرفة

وعندما يتحقق للمجتمع القدرة على إنتاج وتوليد المعرفة الجديدة، ونشرها في أوعية النشر

العالمية، والحصول على قدر وافر من براءات الاختراع؛ ينتقل هذا المجتمع أو ذاك إلى ما يسمى مجتمع المعرفة؛ وحينما يتعدى ذلك إلى تحقيق المرحلتين الثالثة والرابعة (التوظيف، والتطبيق في الحصول على منتجات جديدة قابلة للتداول والإسهام في التنمية والتقدم، ينتقل المجتمع إلى ما يسمى " مجتمع اقتصاد المعرفة ". ويتوقف وضع المجتمع ومكانته بين دول العالم على موقعه من دورة العلوم والتكنولوجيا، ومدى تفعيل مراحلها.

وأشار⁽²⁶⁾ إلى أن المعرفة في جميع مراحل اكتسابها وإنتاجها تنتم " بالإنسانية "، أي أن اكتسابها وإنتاجها يعتمد على الإنسان، ويمكن عرض دورة اكتساب المعرفة في الشكل الآتي⁽²⁷⁾:-

وقد حدد تقرير اليونسكو، 1996 أربعة أهداف للتعليم هي: نتعلم لنعرف، نتعلم لنكون، نتعلم لنعمل، ونتعلم لنعيش معا في سلام⁽²⁸⁾. وعلى ذلك، فإن حسن إعداد وتكوين العنصر البشري وتجويده بالجامعات يشكل أحد المداخل الهامة لرفع مستوى قدراته، وإكسابه المهارات



اللازمة لمتطلبات سوق العمل، وتعزيز الانتماء إليها وتجويد الإنتاج فيها.

وبالنسبة لمعظم الدول العربية، أشار عواشيرة⁽²⁹⁾ على أن نظام التعليم المتمركز حول تبليغ المعرفة واكتسابها هو النظام السائد في نظم التعليم بالبلدان العربية، الأمر الذي أدى إلى إصابة المعرفة التي تتضمنها البرامج التكوينية بالجامعات بالهشاشة وعدم الفعالية، ومن ثم عدم تحقيق الأهداف المنشودة من التعليم التي أشارت إليها تقارير كل من بيركنز، واليونسكو.

وبناء على ما سبق، فإن أعراض هشاشة المعرفة المتضمنة بالبرامج التعليمية التكوينية المستندة إلى النظام التبليغي، وفقا لرؤية⁽³⁰⁾، يمكن توضيحها في الآتي:

- **الغياب:** وتشير إلى عجز المتخرجين عن أداء مهامهم ووظائفهم بعد الولوج في الحياة العملية رغم كونهم يحملون شهادات تشير إلى أنهم مؤهلين للقيام بها.
- **الخمول:** إن منهج اكتساب المعرفة يحدد إلى درجة كبيرة فاعليتها وكيفية استخدامها، فقد يتقن الطالب ذكر نظريات معينة، ولكن لا يستطيع حل مشكلة أو مسألة يتطلب حلها تطبيق تلك النظريات، لأنه لا يستطيع أن يوظف ما يعرفه أو ما تعلمه لحل المسألة، فالمعرفة الخاملة هي المعرفة السطحية التي يحتفظ بها المتعلم من أجل الإجابة في الامتحان، وتتطفئ حسب تعبير " سكرن " بمرور الامتحان، وهي نتيجة طبيعية للنظام الدمجي المتمركز حول تبليغ المعرفة والتلقين والتسميع دون فهم واستيعاب لما تتضمنه محتويات المنهاج التكويني، مما يعيق تطبيقها وتوظيفها.
- **الساذجة، أو السطحية:** وتتضح لدى الطلاب في حالة مناقشة قضايا علمية أو اجتماعية باستخدام مفاهيم اكتسبوها من مصادر غير علمية، رغم تعرضهم لهذه القضايا العلمية الاجتماعية ضمن المقررات وحاولوا تفسيرها تفسيراً علمياً، إلا أن هذه الدراسة المنظمة لم تستطع أن تحل محل المعرفة الساذجة التي اكتسبوها من مصادر غير علمية، وكلما طلب من المتعلم استرجاع تلك القضايا ذكرها بمهارة فائقة، بينما إذا طلب منه تقديم تفسيراً أو تحليلاً لها عاد إلى التفسيرات الساذجة، أو التفسيرات غير العلمية.
- **الطقوسية:** يكتسب الطلاب اللغة المقبولة علمياً ويرددونها بدون أية صعوبة؛ إذ نجدهم يرددون مفاهيم وآراء علمية، ويجتازون الامتحان بنجاح من خلال ذلك، ولكن في الواقع يرددون ألفاظاً جوفاء لا معنى لها بالنسبة إليهم كمن يقوم بطقوس ليس لأنه يفهمها، بل لأنه وجد جميع الأفراد يقومون بها. فقد يتحدث مثلاً المتخصص في علم الاجتماع عن مفهوم الطبقة، ومفهوم الطبيعة البشرية، أو دراسة الحالة، ولكن إذا سألناه عن معنى هذه المفاهيم يعجز عن تحديد المقصود بها.
- ويضيف⁽³¹⁾ أعراض أخرى لهشاشة المعرفة مثل:
- **النقصان:** أي اجتراء المعرفة وعدم اكتمالها لدى الطلاب، والاعتماد على الاختصارات والتلخيص، من أجل سهولة الحفظ
- **الانفصال:** عدم وجود علاقة أو ترابط بين مجموعة المعارف المتضمنة في المادة الواحدة من جهة ومعارف المواد الأخرى من جهة أخرى، مما يجعل تكوينه مجزأ؛ إذ نجده لا يستطيع ربط معرفة بأخرى، وهذا ما يجعله عاجزاً عن استثمار تلك المعارف في الحياة

العملية، كما نجده عاجز عن إنتاج المعرفة، لأن ذلك يتطلب أن يكون الطالب قادرا على الربط بين تلك المعارف المتنوعة وتركيبها.

- **الاغتراب:** أي إن منشأ هذه العلوم في معظمها غربي، ولا يرتبط بقضايا الوطن، ويصعب تطبيقها على مشكلاته وقضاياها.

خامسا: بعض المقترحات العملية لتضييق الفجوة بين تحديات التكوين وإشكاليات التشغيل بين خريجي الجامعات.

- ضرورة مراجعة وتقييم برامج التكوين الجامعي وفق معايير الجودة والاعتماد للتعليم الجامعي بالدول العربية، مع التشديد على جميع المؤسسات التعليمية الجامعية بكافة برامجها التكوينية بالالتزام بالحصول على الاعتماد الأكاديمي لبرامجها، وتخليصها من كل الشوائب والرواسب التي تؤثر على جودة تلك البرامج، حتى تتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- النظر في برامج التكوين القائمة بالجامعات العربية، وضرورة البحث عن نظم تكوينية تتسم بخصائص تطبيقية قائمة على الاكتشاف والابتكار، ومن ثم الابداع، حتى يتمكن الخريج من المهارات التي تتفق ومتطلبات سوق العمل.
- وضع إطار وطني للمؤهلات والمعايير الواجب توافرها في الخريج للتوافق مع متطلبات سوق العمل، تشارك فيه كافة الجهات المعنية، ويستند إلى تجارب عالمية في هذا الشأن.
- وضع معايير وطنية للمهارات والقدرات، تشارك فيها كافة الجهات المعنية بخبراء في المجالات الاقتصادية المختلفة ومتخصصون في المهن والأعمال القائمة في سوق العمل.
- مشاركة أصحاب المصلحة من القطاعات الاقتصادية المختلفة في التخطيط والتنفيذ لجميع خطوات التأهيل والتكوين من حيث: تحديد مواصفات الأعمال، والتوصيف الوظيفي، ووضع المناهج والمحتويات التي تحقق مستوى المعارف والمهارات والإمكانات المطلوبة لكل مهنة طبقا لمتطلبات السوق.
- إنشاء مرصد محلية وإقليمية لدراسة احتياجات سوق العمل أولا بأول ومسايرة ديناميكية التغيير والتطورات التقنية والفنية العالمية، ورغد أجهزة التخطيط للتعليم الجامعي، وصانعي القرار داخل أنظمة التعليم الجامعي؛ للتطوير المستمر لمنظومة التأهيل والتكوين الملائم لمتطلبات سوق العمل.

- تأسيس وتدعيم آلية قوية للمراقبة والتقويم وذلك بالتعاون الوثيق والتنسيق المتبادل مع الجهات والهيئات الأخرى المعنية لضمان التحقيق المستمر للمستويات القياسية للتعليم الجامعي وبرامجه التكوينية.
- الاهتمام بالتكوين والتدريب المستمر للعاملين في مجال التأهيل والتكوين الجامعي، وتدريب تلك الكوادر بصورة جيدة بالمستويات المطلوبة، والذين يمكنهم تحمل المسؤولية من حيث التخطيط ودراسات الجدوى وتطوير المناهج والمتابعة والتقويم في التعليم الجامعي.

سادساً: مراجع الدراسة

- 1 - منظمة العمل العربية، الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية، ومقابلة صحفية لمدير منظمة العمل العربية حول: أحوال العمالة العربية، الاثنين 16 فبراير 2009، ص 3.
- 2 - غاي رايدر ، تعزيز فرص العمل: حماية الأشخاص، البلدان التي تستثمر في فرص عمل عالية، منظمة العمل الدولية، مايو 2014.
- 3- منظمة العمل الدولية، تعزيز فرص العمل لحماية للأشخاص: البطالة طويلة الأمد هي التحدي الجديد للعديد من البلدان، المكتب الإقليمي للدول العربية، ديسمبر 2013.
http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_232246/lang--ar/index.htm
- 4 - منظمة العمل الدولية، تعزيز فرص العمل لحماية للأشخاص: البطالة طويلة الأمد هي التحدي الجديد للعديد من البلدان، المكتب الإقليمي للدول العربية، ديسمبر 2014.
- 5 - منظمة العمل العربية ، الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية ، مرجع سابق، 2009: ص6.
- 6 - منظمة العمل العربية، تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة والثلاثون، آذار 2008.
- 7 - منظمة العمل الدولية، تعزيز فرص العمل لحماية للأشخاص: البطالة طويلة الأمد هي التحدي الجديد للعديد من البلدان، المكتب الإقليمي للدول العربية، مرجع سابق 2013. 6
- 8 - International Labour Organization, Key Indicators of the Labour Market database. 2009.
- 9 - عمال الوظائف الضعيفة: تعرف كمجموع العاملين لحسابهم الخاص، والعاملين لدى الأسرة، وليس لديهم الفرصة للحصول على عمل رسمي، وعلى ذلك الافتقار الى العناصر المرتبطة (المؤسسة) بالتوظيف المحترم مثل كفاية الضمان الاجتماعي، والاستعانة بآليات الحوار الاجتماعي الفعال.
- 10 - منظمة العمل العربية، الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية ، مرجع سابق 2009
- 11 - المرجع السابق

- 12 - منظمة العمل الدولية، تعزيز فرص العمل حماية للأشخاص: البطالة طويلة الأمد هي التحدي الجديد للعديد من البلدان، مرجع سابق.
- 13 - الغرفة التجارية والصناعية بالرياض، تجربة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض في تفعيل التعاون بين قطاعي التعليم والأعمال، ورقة عمل مقدمة الى اللقاء الرابع لممثلي الجامعات وقطاع التعليم العام ورؤساء الغرف التجارية الصناعية بدول الخليج العربي الذي ينظمه مكتب التربية العربي لدول الخليج، الكويت 20 . 22 محرم 1421هـ الموافق 24 . 26 أبريل 2000م.
- 14 - المرجع السابق، صص 7 - 12
- 15 - عواشرية، السعيد، نحو إعداد معرفي فعال لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الخامس حول: " معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في القرن الحادي والعشرين "، المنعقد خلال الفترة 23-24 أبريل 2007، مخبر تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2007.
- 16 - غريب، عبدالكريم وآخرون (1992) في طرق وتقنيات التعليم: من أسس المعرفة إلى أساليب تدريسها، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1992، ص 142.
- 17 - الخوالدة، محمد محمود (2004) أسس بناء المناهج التربوية وتصميم الكتاب التعليمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 60.
- 18 - فرحاتي، العربي، فلسفة التربية في ضوء مبدأ التغيير، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، العدد الأول، 2004، ص 175.
- 19 - عواشرية، السعيد، نحو إعداد معرفي فعال لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاص، مرجع سابق، صص 10-11
- 20 - فرحاتي، فلسفة التربية في ضوء مبدأ التغيير، مرجع سابق، صص 180-192.
- 21 - إسهام علم النفس في نظام التعليم، سلسلة محاضرات لجنة علم النفس، (دون عدد)، 2001، ص 5
- 22 - عواشرية، السعيد، (نحو إعداد معرفي فعال لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، 2007، صص 13.
- 23 - المرجع السابق، ص 14.
- 24 - Perkins, David (1992) Smart Schools, Better Thinking and Learning for every child, Free Press, NY, 1992, p 123.
- 25 - الحاييس، عبدالوهاب جودة (2011) سياق الإبداع العلمي وبناء مجتمع المعرفة، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، الرسالة 335، الحولية 31، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، يونيو 2011. 2011: 13
- 26 - نبيل علي) لحاق العرب بمجتمع المعرفة: التحديات والفرص، محاضرة قدمت لمؤتمر " مجتمع المعرفة العربي: التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي خلال الفترة من 4-6 ديسمبر 2007، كلية الآداب، جامعة السلطان قابوس، مسقط، ص 6.
- 27 - نبيل علي (2007) مجتمع المعرفة العربي، محاضرة أقيمت ضمن فعاليات مؤتمر كلية الآداب والعلوم الاجتماعية " مجتمع المعرفة: التحديات الاجتماعية والثقافية "، جامعة السلطان قابوس.

28 - الأعسر، صفاء، إسهام علم النفس في نظام التعليم، سلسلة محاضرات لجنة علم النفس، مرجع سابق، ص3.

29 - عواشرية، السعيد، برامج التعليم العالي في الدول العربية بين التمحوّر حول اكتساب المعرفة وإنتاجها وإشكالية هشاشتها: الجزائر نموذجا، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية: نحو بناء مجتمع معرفي، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، المنعقد خلال الفترة من 24-27 فبراير 2008، الظهران، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 12.

30 - Perkins, David (1992) Smart Schools, Better Thinking and Learning for every child, Op cit, pp124-126.

31 - عواشرية، السعيد (2003) مدى تحكم الأستاذ الجامعي في بعض الكفايات التدريسية في ظل العلاقة التفاعلية بينه وبين الطالب، فعاليات الملتقى الوطني الأول حول: التقويم التربوي في المنظومة الجامعية - واقعه وسبله - المنعقد بجامعة عمار ثلجي، الأغواط، الجزائر خلال الفترة 7-8 ديسمبر 2003، صص 20-21.