تخطيط التعليم الإداري كرأسمال فكري لمواجهة حاجة منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة دولة الكويت

د.احمد منير نجار

جامعة الكويت

ملخص :

يعتبر مفهوم أو مصطلح « رأس المال الفكري» من المصطلحات التي بدأت تأخذ أبعادها في العديد من العلوم الإنسانية ، ويعتبر بحق مصطلحاً متعدد الجوانب العلمية . وإن كان المصطلح يعطي الانطباع الاقتصادي ، فإنه لم يكن شائع الاستعمال اصطلاحا لدى الاقتصاديين التقليديين بل نجده بشكل غير مباشر في كتاباتهم النظرية ، وجاء الاقتصاديون المجددون ليعطوا الاصطلاح اهتماماً أكبر ، خاصة من أدخل البعد الاجتماعي في تحليله للمصطلح وتناوله الإنفاق على التعليم عموماً والتعليم الجامعي والتقني على أنه إنفاق استثماري أكثر منه إنفاقاً استهلاكياً .

ولقد حاولت ورقة العمل تناول تخطيط التعليم والتعليم العالي وبشكل أكثر تحديداً تخطيط التعليم الإداري والتجاري كأحد مكونات تراكم رأس المال الفكري بشكل يلبي احتياجات منظمات الأعمال ، ويدفع لإيجاد رأس مال فكري عصري متجدد يتمتع بمرونة كافية لملائمة التطورات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة . كما حاولت الورقة إسقاط بعد تخطيط التعليم الجامعي والإداري على التجربة الكويتية التي أوضحت تقدماً نسبياً في هذا الموضوع .

مقدمة :

أهمية التعليم عموماً والتعليم الإداري في تكوين رأس المال الفكري:

ليس من جديد في القول أن الإنسان ومنذ نشأته الأولى قد عرف حضارات عديدة سادت ثم بادت ، تجاورت أحياناً وتتالت أحياناً أخرى . وما يلفت الانتباه أن تلك الحضارات عاش بعضها إلى جوار البعض الآخر في زمن واحد أحياناً ، أما حضارة عصرنا الراهن فهي حضارة واحدة تعم العالم بسبب سهولة الاتصال والانتقال ، ووحدة الغاية ـ ولو نظرياً على الأقل ـ ألا وهي رفاهية العنصر البشري . والسؤال الذي يطرح نفسه هنا : ما هو القاسم المشترك بين هذه الحضارات ، قديمها وحديثها ؟ هل هو الفن والأدب ؟ أم هو القدرة والقوة العسكرية ؟ أم النُظم السياسية ؟ أم النُظم الاقتصادية ؟ ... أم ماذا ؟

إن القاسم المشترك بينها هو العودة والاحتكام للعقل إن العقلانية هذه لا تنفي أهمية الجانب الوجداني في كل حضارة . أما الجانب العقلي في حضارة العصر الحالي فيتجلى في المستوى العلمي والتعليمي لرأس المال الفكري الذي تبلغه المجتمعات ، لذلك يمكن القول وبثقة أن من الخصائص المميزة لحضارة عصرنا هي " العلم والتقنية " . المتمثلة بتراكم رأس المال الفكري عبر العصور والأزمنة .

كما دلت العديد من الدراسات على أن مصطلح تكوين " رأس المال الفكري " كان له أصلاً ـ وإن لم يكن شائع الاستعمال ـ عند العديد من الاقتصاديين الكلاسيكيين (سميث ـ ريكاردو ـ ماركس) وذلك من حيث اهتمامهم بتطور عنصر العمل ـ وخاصة الفكري ـ كمصدر للثروة والأجر . ثم تطور التحليل ليأخذ بعداً أكثر دفة وتحديداً عند المجددين أمثال مارشال ـ غيري بيكر ـ ليسترثرو وغيرهم . (نجار ، 1995 ، 71ـ73)

كما نظر البعض إلى أن تخطيط التعليم عموماً وتخطيط التعليم الجامعي بكافة فروعه جاء ليوضع تحت عنوان " صناعة رأس المال الفكري " . فتنمية الموارد البشرية تعني عملية زيادة مستوى المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع ، وتوجيهها بحيث تحقق الصالح العام للفرد والمجتمع ، وبذلك يمكن وصفها اقتصاديا بأنها تكريس لرأس المال الفكري واستثماره في صورة فعالة لتطوير أنظمة المجتمعات كالنظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي بهدف التنمية على المدى الطويل . (Bowman, 1991, P134) .

وبالعودة إلى تحديد مجال تخطيط التعليم العالي فإنه ورغم الجهود الحثيثة المبذولة في تخطيط القوى العاملة لمواجهة طلب منظمات الأعمال وفي جميع دول الوطن العربي

ومنها دول مجلس التعاون الخليجي ، فإن التنسيق والترابط بين أعمال تخطيط القوى العاملة عموماً وتخطيط التعليم الإداري والتجاري على وجه الخصوص لازال يعاني من نقاط ضعف متعددة . كما أنه لا تزال هناك العديد من العقبات لمواءمة احتياجات منظمات الأعمال مع مخرجات التعليم الإداري والتجاري مما يؤدي لزيادة مستمرة ـ على الأقل في الوقت الراهن ولوقت ليس بالقصير مستقبلاً ـ في الخلل الذي تشهده الغالبية العظمى من الاقتصاديات العربية . (نجار ، 1980)

ويبقى السؤال المطروح ما هو دور تخطيط التعليم الإداري والتجاري في إنتاج رأسمال فكري عصري متجدد لديه كفاية من مرونة التلاؤم مع متطلبات منظمات الأعمال ، التي تتصف بمرونة عالية في الاستجابة لمتغيرات دنيا الأعمال و التي تتسارع بشكل غير مسبوق خاصة في قطاع الخدمات .

وقد تكون دولة الكويت ، كإحدى دول مجلس التعاون ، ذات الكثافة السكانية المحدودة ، وعدد سكان منخفض نسبياً وتعاني من خلل كمي ونوعي في قوة العمل المحلية ومنها مخرجات التعليم الإداري قد لجأت للتفكير الجدي بتطوير التعليم الإداري والتجاري فيها لينسجم قدر المستطاع مع متطلبات منظمات الأعمال .

استناداً للمقدمة الموجزة أعلاه فإن ورقة العمل ستحاول إيضاح النقاط والإجابة على التساؤلات التي تم إثارتها للتو من خلال فقرات ورقة العمل .

أولا : التعليم الادارى والتجاري كنظام له أهدافه ومدخلاته ومخرجاته :

تعتبر العناصر الأساسية التي يتكون منها النظام التعليمي متداخلة مع بعضها البعض وأي تغيير في إحدى هذه العناصر سيؤدى بالضرورة لتغير العناصر الأخرى ، وبالتالي تغيير التركيب الهيكلي للنظام ككل . فمثلا في نظام كليات العلوم الإدارية عندما يحدث تغيير في نسبة المدخلات أو في مستوى كثافة استخدامها أو حدوث تغيير في تقنيات التعليم الإداري أو تنظيمه وإدارته فإن ذلك سيؤدي إلى إحداث آثار حتمية على أجزاء النظام الأخرى مما يعني تغيير التكاليف وتغيير كفاءة النظام . كما أنه إذا حدث سوء استخدام احد عناصر النظام فان أثره سينساب على أداء النظام بصفة عامة .

ولكن ما هي العناصر الأساسية للنظام التعليمي في كليات العلوم الإدارية ؟ يمكن أن نعدد منها : أهداف ومدخلات ومخرجات النظام .

1/1 ـ أهداف النظام :

حيث أن للتعليم الإداري مجموعة من الأهداف يجب تحقيقها وتتراوح هذه الأهداف بين أهداف عامة جدا مثل تزويد المجتمع بنخبة من الجامعيين الإداريين الذين يتوقع أن يحتلوا مراكز قيادية أو أهداف محددة مثل التركيز على تخصصات معينة دون أخرى مثل إدارة الأعمال أو المحاسبة أو أكثر تحديدا التركيز على تخصص فرعى مثل التسويق في اقتصاد حر يمتلك قوة شرائية مرتفعة تدفع رجال الأعمال لخلق حاجات استهلاكية لدى الأفراد وتسويق السلع (كدول الخليج ومنها الكويت) .

2/1 ـ مدخلات النظام :

والمقصود بها خريجي الثانوية العامة الذين تؤهلهم درجاتهم العلمية الدخول بكليات العلوم الإدارية ، وكذلك أساتذة الجامعات والمعيدين ومساعدي الباحثين والجهاز التدريسي الفني والإداريين وكذلك المختبرات والمعامل الإدارية وما تحتويه من أجهزة ووسائل تعليمية مختلفة . كما يؤخذ بعين الاعتبار النواحي النوعية والكمية لهذه المدخلات حتى يمكن معرفة التكاليف الحقيقية والنقدية لهذه المدخلات .

3/1 ـ مخرجات النظام :

والمعنى بها هم خريجوا الكليات الإدارية وما حصلوا عليه من معارف إدارية ومهارات وقدرة على التفكير وإمكانياتهم في مواجهة ما يعترضهم في حياتهم العملية أي ما هي القيمة المضافة الإدارية و الأكاديمية التي حصلوا عليها خلال انتسابهم لكلياتهم .

والقيمة المضافة هذه قد تأخذ أشكالا متعددة منها ما هو اقتصادي (الحصول على وظيفة جيدة في القطاع العام أو الخاص أو إدارة وامتلاك مشروع تجارى خاص وبالتالي الحصول على دخل اقتصادي مرتفع طيلة حياة الخريج الاقتصادية) ، ومنها ما هو غير اقتصادي على المستوى الفردي (مستوى تعليمي وثقافي وحضاري مرتفع والمشاركة باتخاذ القرار فى المجتمع) ، وعلى مستوى المجتمع (توفر قيادات إدارية متعلمة وكفء مما يعنى الاستفادة من طاقات إدارية كامنة لدى الخريجين كان نظام التعليم الادارى فتيل تفجيرها).

لكن ما سبق يتطلب كمدخل أن يكون لدى النظام منهج دراسي Curriculum يتوافق مع الأهداف المتنوعة للتعليم الادارى والتجاري ومع احتياجات الطلاب واحتياجات

السوق ضمن منظومة رأس المال الفكري الإداري وهو موضوع الفقرة التالية .

ثانيا : تنوع أهداف التعليم الإداري والتجاري ضمن منظومة تكوين رأس المال الفكري الإداري :

1/2 ـ الأهداف العامة للتعليم الإداري والتجاري :

يقر المهتمون بالتعليم الإداري والتجاري بشكل عام على أنه لهذا النوع من التعليم هدفان أساسيان هما : الإعداد المهني أو الوظيفي ، والاستخدام الشخصي لطالب العلوم الإدارية لما يتعلمه بحيث يحقق ما يلي :

- تنمية كفاءته الوظيفية سواء للحصول على وظيفة أو للتقدم في السلم الوظيفي .
- إمكانية التكيف مع التغيرات في مجاله المهني .
- الوصول لفهم وظيفي أفضل من خلال مراجعة الخبرات السابقة .
- فهم أعمق لمفاهيم نظام الاقتصاد الحر وأساسيات هذا النظام .
- تنمية المعارف والمهارات الشخصية المطلوبة لإدارة المشاريع الفردية الخاصة .
- رفع الكفاءات ذاته العلاقة بإدارة الأعمال والتي يمكن أن تدعم مهن أخرى وترفع أو تزيد من قيمتها .
- اكتساب معارف ومهارات ومفاهيم عامة ذات دور فعال في مجال إدارة الإعمال .

وهنا يعمل القائمين على تخطيط التعليم الإداري والتجاري على ترجمة هذه الأهداف العامة إلى كفاءات خاصة بحيث يمكن قياس مستوى تحصيل الطلبة لها .

فبرامج كليات العلوم الإدارية على هذا الأساس ستهتم بإعداد طلبتها لشغل الوظائف المهنية في المجال العام لإدارة الأعمال ، أو في التخصصات التي تخدمها مثل :المحاسبة ، الاقتصاد، التأمين ، التمويل ، التسويق ، معالجة البيانات ، الإحصاء ... الخ . كما ستهتم بإعداد عضو هيئة التدريس المناسب لتلك الاختصاصات . حيث أن للتعليم الادارى والتجاري طبيعة خاصة تتطلب من عضو هيئة التدريس في كليات العلوم الادراية مسايرة ومتابعة تطور الحاجات الاجتماعية المتغيرة ، ولعل أهمها التقدم التقني السريع وانعكاساته على الفعاليات الاقتصادية من صناعة وزراعة وخدمات وأثر ذلك على إدارة الأعمال . فالسرعة المتزايدة في التغير التقني أدت بصورة ملحوظة لتغير مماثل إن لم يكن

اكبر في طبيعة الوظائف والمهام الملقاة على خريج كليات العلوم الإدارية . ولو ذهبنا لأبعد من ذلك لنجد أن التغير التقني لم يتسبب فقط في اختفاء بعض الوظائف ، بل رفع مستوى بعضها وظهور وظائف وأعمال جديدة لم تكن معروفة سابقا وتتميز بما يلي :

- تتطلب مفاهيم معرفية أكثر ومهارات يدوية أقل .
- تتطلب مفاهيم فنية ومعارف فنية أكثر .
- تتطلب إعداد وظيفي تعليمي أكثر .
- تتطلب مستوى أعلى من التطور المهني .

إن ما سبق يعنى أن مناهج كليات العلوم الإدارية يجب أن تكون في حالة مراجعة مستمرة بحيث يكون خريج العلوم الإدارية متعدد المواهب الإدارية كما أن على هذا الخريج ان يملك الاستعداد والرغبة والقدرة على متابعة التعلم وإعادة التعلم للمهارات الوظيفية المطلوبة .

ونشير إلى نقطة أخرى في مجال العلوم الإدارية وهي أن الاقتصاد العالمي اليوم بدأ يتحول من الإنتاج السلعي إلى إنتاج الخدمات الذي يهيمن عليه رجال مهنيون ومحترفون في تقديم الخدمات في مجال إدارة الأعمال ، وهؤلاء هم في الأصل خريجوا كليات العلوم الإدارية ، مما يعنى أن هناك حاجة ماسة إلى أساليب إعداد وتدريب ، ومناهج تواكب متطلبات التغير في كثير من النشاطات الاقتصادية التي بدأت في الظهور وخاصة في ساحة إدارة الأعمال الواسعة .

وإذا كان ما سبق قد أعطى لمحة عن الأهداف العامة للتعليم الإداري والتجاري فقد يكون هناك أهدافا أكثر تحديدا وهى الأهداف الاقتصادية

2/2 ـ الأهداف الاقتصادية للتعليم الإداري والتجاري :

وهى متعددة ومتنوعة ومنها ما يشترك مع أهداف التعليم الجامعي عموما ومنها ما يتعلق بالتعليم الإداري والتجاري وقد يصعب التفريق بينهما أحيانا ، حيث أن الكل يمثل الجزء كما أن الجزء لابد أن يكون انعكاسا من الكل . ويمكن أن تتميز الأهداف الاقتصادية للتعليم التجاري والاقتصادي بما يلي وذلك على سبيل المثال وليس الحصر :

تلبية احتياجات المجتمع على المدى القصير والمتوسط والطويل من الكوادر الإدارية والتجارية ذات المستويات المهنية المختلفة .

رفع الكفاية الإنتاجية لخريج المعاهد والكليات الإدارية عن طريق إكسابه المهارة والخبرة والتدريب اللازم أثناء الدراسة .

وضع المناهج بشكل يرفع من قدرة الخريج على التحرك الوظيفي ، بحيث يمكنه تغيير عمله أو وظيفته بسهولة تبعا لتغير ظروف الإنتاج أو الظروف الاقتصادية للمؤسسات التي يعمل بها .

القضاء على مشكلة البطالة بجميع أشكالها بين صفوف خريجي المعاهد والكليات الإدارية بواسطة المواءمة بين احتياجات المجتمع من هؤلاء الخريجين بشكل نوعى ومخرجات النظام التعليمي الإداري والجامعي، يساعد في ذلك مرونة المناهج - كما اشرنا لذلك سابقا .

الإسهام في عملية التطور والتطوير الاقتصادي والتأكيد على إعداد الخريج القادر على محاكاة التقدم والتطور التقني المحلى والعالمي .

التنسيق على مستويات عليا من التعليم الجامعي في سياسة الإنفاق على التعليم التجاري والإداري ومكانته بين الأنواع الأخرى من التعليم الجامعي .

تطوير وسائل وسبل التدريس الإداري والتجاري والابتعاد عن التقليدية وصولا لاستخدام مخصصات التعليم الإداري أفضل استخدام مما يعنى تخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية لرأس المال وللعنصر البشرى المستخدم فئ التعليم الإداري والتجاري .

من دراسة الفقرات السابقة يتبين العلاقة القوية بن مدخلات النظام التعليمي الإداري والتجاري ومخرجات هذا النظام ، تلك العلاقة التي سنلقي عليها الضوء في الفقرة التالية .

ثالثاً : العلاقة بين مدخلات ومخرجات نظام التعليم الإداري :

لابد هنا من أن نشير إلى العلاقة القوية بين مدخلات ومخرجات نظام التعليم الإداري وان هذه العلاقة يجب أن تفضي لرفع كفاءة النظام حتى دون زيادة في التكاليف وذلك بعدة طرق منها :

استخدام المدخلات المتوفرة بشكل يرفع الكفاءة مثل تغيير معدل الطالب / عضو هيئة التدريس ، أو توزيع الطلاب في كليات الإدارة على تخصصات حسب دراسات سوق العمل .

استعمال أمثل للتقنيات التعليمية الإدارية المتوفرة .

إدخال نظام تدريبي جيد .

إلا أن هناك خصوصية في التعليم الجامعي الإداري ، فقد يكون النظام ذو كفاءة داخلية في استخدام الموارد وتراكم معرفة الخريج وفق المناهج الإدارية الموضوعة ، إلا أن هذه المعرفة قد لا تكون مطلوبة في سوق العمل أو أن كليات العلوم الإدارية تبتعد عن الصواب في طرحها لمناهجها التي لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل ، أو في توزيعها لطلابها حسب التخصصات المختلفة . إذ أنه في حال تخريج أعداد كبيرة من تخصصات غير مطلوبة فان ذلك سيؤدى لبطالة ولسوء فئ توزيع الموارد الاستثمارية وارتفاع في تكلفة الفرصة البديلة فيما بين التخصصات الإدارية وبعضها البعض فالموارد كما هو معلوم محدودة وفى جميع الدول وحتى الدول الغنية (البترولية على وجه الخصوص) وبالتالي فان استخدام هذه الموارد في تعليم خريجي الاقتصاد مثلا يعنى التضحية باستخدام هذه الموارد في تخصصات أخرى كالإحصاء ، أو المحاسبة أو غيرها . وتعتبر دراسة فكرة تكلفة الفرصة البديلة هامة في التخطيط عموما وتوزيع الموارد وتخطيط التعليم الإداري على وجه الخصوص ، حيث أنها توضح التكاليف الاقتصادية الكبيرة لأنواع التعليم الإداري والتي لا تظهر في موازنات وحسابات كليات العلوم الإدارية . مما يعنى أن التكلفة الحقيقية التي يتحملها المجتمع أعلى بكثير من الاعتمادات الموضوعة لإنشاء قسم أو التوسع في تخصص والتي تظهر في ميزانية إحدى كليات العلوم الإدارية .

رابعاً : الطلب على التعليم الإداري والتجاري في مواجهة حاجة منظمات الأعمال :

هناك عوامل جذب وعوامل طرد في الطلب على التعليم الجامعي والتعليم الإداري والتجاري بشكل خاص .

1/4 ـ العوامل الأولى : عوامل الجذب وضرورة تعميمها

لقد توسع الطلب على التعليم عموما والتعليم الإداري لأسباب كثيرة منها ما هو عام يتعلق بالتعليم الجامعي ككل ومنها ما يتعلق بالتعليم الجامعي الإداري و نذكر على سبيل المثال لا الحصر ما يلي :

- السياسات القومية التي جعلت التعليم الجامعي متاحا للجميع بغض النظر عن

القدرة المالية (التعليم كأحد مكونات حد الكفاف) إضافة لمجانيته .

- الزيادة في عدد السكان وبالتالي زيادة أعداد الفئات العمرية 20 - 24 وهى الفئة العمرية لطلاب الجامعة .
- المكانة الاجتماعية (وليس المادية) لخريجي الجامعات .
- استقلالية الطلب على التعليم الجامعي عن حالة الاقتصاد القومي .
- السعي الحثيث لخريجي الثانوية العامة للالتحاق بالتعليم الجامعي بغض النظر عن حالة سوق العمل والطاقة الاستيعابية للجامعات .
- تزايد الموارد العامة المخصصة للتعليم العالي رغم انخفاض تلك المخصصة لخلق وظائف لتشغيل الخريجين .
- رغبة البعض العمل في الإدارات الحكومية ومؤسسات القطاع العام ضمانا لاستمرارية الوظيفة والترقية والشعور بالمركز الاجتماعي (وخاصة من خريجي كليات العلوم الإدارية
- الرغبة باحتلال مراكز إدارية مرتفعة وان كان ذلك قد تحقق مع بدايات إنشاء كليات العلوم الإدارية خاصة في دول مجلس التعاون فان الصورة أصبحت مقلوبة في الوقت الراهن حيث نجد أن خريجي بعض التخصصات الإدارية يحتلون مراكز في مستويات وظيفية منخفضة .
- تردد رجال الأعمال في توظيف من لا يحمل مؤهلا جامعيا في العلوم الإدارية ، طالما أنهم لا يتحملون مباشرة نفقات تعليمهم وطالما أن العرض منهم كبير نسبياً.
- ازدياد الطاقة الاستيعابية لقطاع الأعمال وانتشار المؤسسات الاقتصادية الكبرى واحتياجاتها لتخصصات إدارية مختلفة كالمحاسبة وإدارة الأعمال والاقتصاد وعلوم الحاسب الآلي .. الخ.
- استمرار الطلبة في التعليم حتى نهاية السلم التعليمي الإداري (ماجستير - دكتوراه) للوصول لإيجاد عمل مناسب اجتماعيا واقتصاديا .

2/4 ـ العوامل الثانية : عوامل الطرد وضرورة تجنبها

يعتبر التوسع في التعليم العالي ومجانيته شبه المطلقة فضلا عن تمتع الخريج بوظيفة

ومرتب وفرصته للترقية لشغل وظائف قيادية في المجتمع وتعهد الدولة بتوظيف الخريج ، كل ذلك يؤدى لزيادة العوائد الخاصة المتوقعة - كما قد يؤدى - لسوء توزيع الموارد الاقتصـــادية الماديـة والبشرية ، وتخريج أعداد كبيرة من الجامعات يفوق احتياجات الاقتصاد القومي ، واضطرار الكثير من الخريجين للعمل بوظائف تقل كثيرا عن مستوى تحصيلهم التعليمي ، أو إنهم يصبحوا في وضع فائض تعليمي بالنسبة لطبيعة العمل الذي يقومون به . فمثلا نجد الكثير من خريجي كليات العلوم الإدارية (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه) يعملون في القطاع الحكومي وفى القطاع الخاص بأعمال قد تكون روتينية وبسيطة ولا تحتاج لمؤهلاتهم العالية ويمكن القيام بها بواسطة خريجي كليات المجتمع .

كما قد يلجأ الخريج ، بعد أن يقضى أوقاتا طويلة في البطالة الظاهرة أو المقنعة إلى القيام بعمل حر لحسابه وهذا العمل قد لا يحتاج بالضرورة لكل سنوات التعليم العالي التي قضاها في الجامعة . مما يعنى أن التكلفة الحدية الاجتماعية تكون أكبر من العائد الحدي الاجتماعي .

إن ما سبق يشكل نواة لعوامل الطرد للتعليم الجامعي إضافة لعوامل أخرى نلخص منها على سبيل المثال :

- زيادة البطالة بين خريجي الجامعات عموما وبعض تخصصات التعليم الإداري على وجه الخصوص.
- زيادة عدد الخريجين الوطنيين في بعض الاختصاصات عن الوظائف المتاحة والمحتملة
- طول الفترة بين حصول الخريج على المؤهل العلمي وحصوله على الوظيفة أو العمل الملائم لمؤهله . وخاصة في الكليات والاختصاصات النظرية (البطالة الاحتكاكية) .
- عدم قدرة الاقتصاد الوطني على امتصاص حتى بعض الخريجين في الكليات العلمية متى كان التخطيط لهذه التخصصات لا يستند على دراسة واقعية لسوق العمل .
- بطء معدل نمو قطاع الإنتاج الحديث .
- عدم تنوع قطاعات الإنتاج خاصة في دول مجلس التعاون حيث التشوه في التركيب الهيكلي الاقتصادي (اقتصاد نفطي بشكل رئيسي وهو النشاط القطبي وتدور باقي النشاطات في فلكه أي أنها قطاعات تابعة دون أن تكون متكاملة)، وهذا ما يضع

عائقا أمام تخطيط تعليمي سليم ومتوازن . إن صفة أحادية الإنتاج الاقتصادي هذه أدت لسيطرة التعليم الجامعي الأكاديمي النظري (المليص ، 2001) وهامشية التعليم الفني والمهني مما أدى لبطء في تراكم تكوين رأس المال الفكري .

زيادة الطلب على تخصصات علمية وتقنية وتطبيقية :

زيادة الطلب على خريجي الكليات التقنية (كليات المجتمع) ومساواة بعض الدول (الإمارات العربية المتحدة على سبيل المثال) لرواتب خريجي هذه الكليات مع خريجي الجامعات إضافة للعلاوات والمزايا العينية والنقدية أثناء فترة الدراسة .

استخدام تقنيات متقدمة فئ بعض التخصصات الإدارية للتعويض عن النقص الكمي (المحاسبة مثلا واستخدام برامج محاسبية متطورة ومتكاملة تغنى عن استخدام عدد كبير من المحاسبين).

عجز نظام التعليم عن اجتياز الفجوة التي أحدثتها التطورات الحديثة في وسائل الإنتاج ، حيث أن المستجدات تتسارع بمعدل يفوق بمرات قدرة النظم التعليمية العربية على اللحاق بها.

وقد تؤدى العوامل السابقة مجتمعة إلى مشاكل سياسية للحكومات وأحيانا إلى مظاهرات بين صفوف الشباب بالخريجين العاطلين عن العمل إضافة إلى ما يصيبهم من شعور بالإحباط الذي قد يصل لعدم الانتماء والتفكير والسعي بشكل جدي للهجرة الخارجية .

خامساً : منهج تخطيط العرض والطلب للتعليم الجامعي الإداري والتجاري :

من الصعوبة بمكان وضع منهج شامل وخاص بتخطيط التعليم الجامعي الإداري والتجاري ، فليس هناك منهج مثالي ووحيد لمعالجة هذا الموضوع . كما أنه لازالت هناك صعوبات كثيرة في تنفيذ هذا المنهج في حالة وجوده . فنقص البيانات الإحصائية أو عدم وجودها في أحيانا كثيرة تعتبر احد هذه الصعوبات الرئيسية . كما أن لطبيعة النظام الاقتصادي (موجه أو حر) والتركيب الهيكلي الاقتصادي (اقتصاد متقدم أم تقليدي) وطبيعة النظام التعليمي الجامعي عموما والإداري على وجه الخصوص (ذو طبيعة عامة أو تخصصية) كل ذلك له تأثير كبير في المنهج المستخدم لتخطيط التعليم العالي الإداري

لكن المنهج السليم يجب أن يعتمد على العلاقات المتبادلة بين النمو الاقتصادي النوعي في القطاعات المختلفة والطلب على القوى العامة الإدارية لذلك يجب أن نأخذ بعين الاعتبار عند تقرير الاحتياجات من القوى العاملة الإدارية ثلاثة عوامل أساسية هي

أنماط التنمية المستقبلية للقطاعات الاقتصادية وفق أهداف الخطة .

أساليب الإنتاج الفنية وتطور إنتاجية العمل في القطاعات الاقتصادية بما يعكس الحاجة ونوعية القوى العاملة الإدارية المطلوبة .

تطور الهيكل الوظيفي في القطاعات المختلفة وانعكاس ذلك على القوى العاملة الإدارية.

وهذا ما يتطلب إحصائيات نوعية خاصة بالقوة العاملة لتكون المواد الأولية اللازمة لتخطيط التعليم عموماً والإداري على وجه الخصوص .

سادساً : دور الإحصائيات المتنوعة في تخطيط التعلم الإداري :

يتطلب إعداد تقديرات للعرض والطلب من القوى العاملة وجود مادة إحصائية على درجة كبيرة من الشمول والدقة عن الوضع الراهن والسابق لتتمكن من استنتاج اتجاهات يمكن على أساسها إجراء تقديرات مستقبلية . وهذه البيانات هي:

1 ـ إحصاءات سكانية وتشمل :

- نمو السكان في الماضي لمعرفة احتمال الزيادة المستقبلية .
- تطور تركيب السكان تبعا للنوع وفئات السن وخاصة في دولة الكويت لمعرفة حجم قوة العمل الموجودة واحتمالات تغييرها مستقبلا .
- تطور توزيع السكان تبعا للريف والحضر وما يتبعها من دراسة لظاهرة الهجرة الداخلية وأثرها على قدرة العمل النوعية .
- التنبؤ بتغيرات السكان في المستقبل مع الأخذ بعين الاعتبار لفرضيات ثبات معدل النمو السكاني أو تغييره خلال الفترات المقبلة .

2 ـ إحصاءات خاصة بحجم قوة العمل عن طريق :

- المسح إحصائي لقوة العمل (التعداد العام السكاني).

- إحصاء القوة العاملة بالعينة .
- إحصاء القوة العاملة حسب النشاط الاقتصادي .
- إحصاء القوة العاملة حسب الحالة التعليمية .
- إحصاء القوة العاملة حسب النوع (ذكر/ أنثى).

3 ـ إحصاءات خاصة بالعمالة والبطالة والعمالة الجزئية لمعرفة :

- العمالة الجزئية الصريحة .
- العمالة الجزئية المقنعة.
- العمالة الجزئية الكامنة.

4 ـ إحصاءات خاصة بالتوزيع الوظيفي للقوة العاملة .

5 ـ إحصاءات خاصة بالتوزيع الجغرافي .

6 ـ إحصاءات خاصة بمستويات الأجور واثر ذلك على اختيار قوة العمل الكامنة (طلاب الجامعة/ كليات الإدارة) لفرع التخصص المطلوب .

7 ـ إحصاءات خاصة بتطور الاقتصاد الوطني في قطاعاته المختلفة والقيمة المضافة في هذه القطاعات .

8 ـ إحصاءات خاصة بتطور بنود الإنفاق في الموازنة العامة للدولة .

9 ـ إحصاءات خاصة بتطور التعليم الجامعي بكافة فروعه .

يتضح أن تخطيط التعليم الإداري واعتبار العرض والطلب من القوى العاملة ضرورة تقتضيها عملية التنمية وتكوين رأس المال الفكري الإداري . كما أن تخطيط التعليم الإداري على أساس من اعتبارات العرض والطلب من القوى العاملة يحتاج لكمية هائلة من البيانات والإحصائيات عن جميع أوجه النشاط الاقتصادي والاجتماعي عن الحاضر وعن الماضي والمستقبل ، حيث أن التعليم الإداري عملية متشابكة ومتشعبة في جميع النشاطات الاقتصادية والاجتماعية وليس من السهل إيجاد حالة من التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة الإدارية .

ومما سبق يمكن أن نوجز عمليات ربط العرض بالطلب على القوى العاملة الإدارية بالخطوات التالية :

- التنبؤ بالنمو الاقتصادي وتحديد حجم الإنتاج القطاعي خلال الخطة .
- التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي وفئات المهن والتخصصات الإدارية المختلفة .
- تقدير العرض من القوى العاملة الإدارية . تبعا للتخصصات المختلفة وفئات المهن الإدارية وما يقابلها من مستويات تعليمية (معاهد إدارية ـ إجازات جامعية ـ دبلومات إدارية ـ ماجستير ـ دكتوراه) .
- الموازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة الإدارية ومعرفة النقص أو الفائض في مختلف التخصصات الإدارية وحسب مستويات المهن الإدارية .
- تعديل خطط ومناهج التعليم الجامعي الإداري . ويتم على أساس عملية الموازنة بين العرض والطلب ، فقد يتطلب الأمر تغييرا شاملا في التركيب الهيكلي للتعليم الإداري والتجاري أن كان من حيث العدد أو من حيث النوع .

إن ما سبق يشكل جزءا من البعد النظري لتخطيط التعليم الإداري والتجاري في إطار تكوين رأس المال الفكري الإداري الذي يعتبر أحد أركان تكوين رأس المال الفكري في المجتمع بكامله . وسنتناول في الفقرة القادمة التجربة الكويتية في تخطيط التعليم العالي الإداري .

سابعاً : التجربة الكويتية في تكوين رأس المال الفكري الإداري لمواجهة منظمات الأعمال من خلال التعليم العام والجامعي و الجامعي الإداري

1/7 ـ الأوضاع والمؤشرات التعليمية لدولة الكويت

1/1/7 ـ جهود وإنجازات للقضاء على الأمية :

قطعت دولة الكويت شوطاً كبيراً في تخطيط وتنفيذ برامج محو الأمية التي تحولت مـن مجرد نشاط هامشي تطوعي إلى أهداف وغايات يتم تفعيلها لوضع المناهج والمقررات .

وقد أثمرت تلك الجهود عن الانخفاض المستمر لمعدل الأمية بالدولة حتى وصل في 2006/6/30 إلى 5.5% للسكان فوق سن عشر سنوات ، وقد بلغت أمية الذكور بينهم 1.76% ، وأمية الإناث 9.09% . ومن الجدير بالذكر أن غالبية هؤلاء الأميون يتمركزون في الفئات العمرية المتقدمة (أكثر من 60 عاماً) ، أما الفئات العمرية الأدنى فينخفض عدد الأميين إلى نسب تقترب من الصفر ، فعلى سبيل المثال تبلغ الأمية بين الفئة العمرية للشباب واحد في الألف .

2/1/7 ـ أهم مؤشرات التعليم ما قبل الجامعي بدولة الكويت :

هناك ارتفاع في معدلات القيد الظاهري في المراحل التعليمية المختلفة ، ولا يوجد تمييز على الإطلاق بين الذكور والإناث في هذه المعدلات ، وإن كانت بعض المعدلات تظهر زيادة نسب الاستيعاب للإناث عن الذكور في المرحلة الثانوية على وجه الخصوص . وقد بلغت نسب الاستيعاب الحقيقي في عام 2005/2004 (92.3%) في مرحلة التعليم الأساسي ولا تختلف نسبة النوع في هذه المرحلة عن نسبة النوع بين السكان ، مما يعني عدم وجود أي شكل من التمييز على أساس النوع في هذه المرحلة التعليمية والتي تمتد من سن 6 سنوات حتى 14 سنة .

تبلغ نسبة الاستيعاب الحقيقي في التعليم الثانوي لنفس العام (62.7%) تصل بين الإناث الى (68%) وهي أعلى من النسبة العامة للمرحلة مما يعني أن عدد الإناث في المرحلة الثانوية أكثر من الذكور . وتجدر الإشارة أنه بعد تطبيق السلم التعليمي الجديد وصل معدل القيد الإجمالي إلى (100%) في مرحلة التعليم الأساسي (الابتدائي والمتوسط) و إلى (90%) في المرحلة الثانوية وفي رياض الأطفال .

تولي وزارة التربية اهتماما كبيراً بالطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة . وقد وضعت سياسة لدمج هؤلاء الطلاب في النظام التعليمي ، لكي يسهل دمجهم اجتماعياً . كما وضعت نظاماً آخر لرعاية الطلاب المعاقين الذين تمنعهم ظروف إعاقتهم من الاندماج في النظام التعليمي العام ، فأنشأت لذلك خمسة أنواع من المدارس المتخصصة وهي مدارس للتربية الخاصة ، وقد بلغ عدد الطلاب الملتحقين بهذه المدارس 2900 طالب . وعلى الرغم من ثبات عدد الطلاب تقريباً في هذه المدارس خلال السنوات الأربع الماضية إلا أن أعداد هيئة التدريس قد زاد بنسبة 12% وذلك من أجل تحسين الخدمة التعليمية بها .

هناك اهتمام بإدخال تعديلات جديدة على المناهج الدراسية خلال العامين الماضيين ، فتم تعميم تعليم الحاسب الآلي في جميع مراحل التعليم ، وكانت المرحلة الابتدائية آخرها ، ولقد تم استكمال تعليم الحاسب الآلي لباقي المراحل في العام الدراسي 2005/2004 . كما أدخلت وزارة التربية أيضاً تدريس حقوق الإنسان ، والدستور الكويتي في إطار الإعداد العملي والتربوي للطلاب لفهم وممارسة الحياة الديمقراطية .

2/7 ـ نشأة جامعة الكويت وتطورها 1965 / 2007

بدأ التفكير بإنشاء جامعة الكويت مند نهاية الخمسينات وشكلت لجنة من خبراء تخطيط التعليم العالي وقوة العمل لدراسة مشروع إنشاء جامعة الكويت واجتمعت في فبراير 1960 لدراسة المشروع وقدمت تقريرا مفصلا أرفقته بمذكرة تفسيرية

وبعد أن قدمت اللجنة تقريرها ومذكرتها التفسيرية التي تصب تماماً في المساهمة برفع مستوى تكوين رأس المال الفكري الكويتي ، بقى هذا التقرير موضع نقاش طويل ودراسة مستفيضة من لجان متعددة إلى أن جاءت الإرادة السياسية بإنشاء الجامعة في عام 1965.

وفى ابريل/نيسان 1966 صدر المرسوم الأميري بالموافقة على القانون رقم (29) لعام 1966 لتنظيم التعليم العالي ، وفى 1966/11/27 تم الافتتاح الرسمي لجامعة الكويت التي نصت المادة الأولى من قانون إنشاءها على بعض مهام الجامعة ومنها :

- تزويد البلاد بالمتخصصين والفنيين والخبراء في فروع العلوم المختلفة (رأسمال فكري
- العمل على رقى الآداب وتقدم العلوم والفنون (رأسمال فكري) .
- إجراء البحوث العلمية وتشجيعها لخدمة المجتمع (رأسمال فكري) .
- دراسة الحضارة العربية والإسلامية (رأسمال فكري) .
- توثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات ومعاهد التعليم العالي والهيئات العلمية العربية والأجنبية .

والمتتبع لمسيرة جامعة الكويت منذ إنشائها وعبر السنوات الأربعين الماضية يجد بوضوح تنفيذ الغالبية العظمى من البنود الخمس السابقة الذكر مما يعني أن جامعة الكويت كباقي جامعات العالم ، ساهمت إلى حد كبير في المسيرة التراكمية لرأس المال الفكري من خلال تحقيق هذه المهام .

ومن الواضح أن تلك الأعوام الماضية قد اشتملت على تحولات اجتماعية واقتصادية وموضوعية غير تلك التي ولدت في ظلها جامعة الكويت ولذلك كان لابد من إعادة دراسة هذه التحولات على ضوء المستجدات بحيث تبقى الجامعة تساير التطور والتقدم العالمي على جميع المستويات والأصعدة العلمية والعالمية المرافقة .

كما أن النهضة العلمية المبكرة التي ساهمت بها جامعة الكويت قد أدت ثمارها بتزويد المجتمع الكويتي بباكورة الخريجين كمحرجات لتزيد رأس المال الفكري في مستويات علمية متعددة رغم كل السلبيات التي قد مرت بها الجامعة عبر هذه السنين

وقد كان ولا يزال ينظر للتعليم العالي في دولة الكويت على أنه نوع من أنواع الاستثمار في تكوين رأس المال الفكري طويل الأجل بالنسبة للمجتمع الكويتي وعنـــصرا أساسيا من عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية . كما أن ديمقراطية التعليم عموما والتعليم العالي على وجه الخصوص دعت لإعطاء الفرصة للشباب الكويتي لتطوير استعداداتهم وقدراتهم الفعلية وفقا لحاجات المجتمع من بعض التخصصات بحيث لا يكون هناك بطالة مقنعة بين خريجي الجامعات ونقصا في بعض التخصصات الأخرى التي يحتاج إليها المجتمع ، ولو أن هناك بعض القصور الذي تجلى في ظاهرة الإقبال على التعليم الجامعي من أجل الحصول على الشهادة الجامعية التي ترتبط بدرجة مالية معينة ووظيفة مضمونة في الجهاز الحكومي . وهذه ظاهرة تستحق الدراسة حيث قد آن الأوان في جامعة الكويت لفك الارتباط العضوي الراسخ في الأذهان بين الدرجة الجامعية ودرجة التوظيف في الدولة . وان تكون سياسة التعليم العالي مرتبطة ارتباطا وثيقا بخطط القوى البشرية في مجالات التنمية المتعددة لدولة الكويت .

وفى مسيرة الجامعة فقد تتابع تأسيس الكليات وفق ما يلي :

- (1966 أكتوبر/ تشرين أول) كلية العلوم والآداب والتربية وكلية البنات الجامعية .
- (1968/1967 ابريل/ نيسان) كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية وكلية الحقوق والشريعة الإسلامية.
- (1967 أكتوبر/ تشرين أول): فصل كلية العلوم عن كلية الآداب والتربية .
- (1974 ديسمبر/كانون أول) إنشاء كلية الهندسة والبترول وبدء الدراسة فيها عام 76/75 .

- (1973/ تموز/ يوليو) : إنشاء كلية الطب . وبداية الدراسة فيها في عام 77/76 .
- (1977) : إنشاء كلية الدراسات العليا .
- (1980 مايو/ أيار): فصل كلية التربية عن كلية الآداب وإنشاء كلية التربية وبدأت الدراسة فيها عام 82/81 .
- (1981 أكتوبر/ تشرين أول): فصل كلية الحقوق عن كلية الحقوق والشريعة الإسلامية والتي بدأت الدراسة فيها عام 83/82 .
- (1982 يناير/ كانون ثاني) : إنشاء مركز الهندسة المدنية .
- (1982 يونيو/ حزيران): إنشاء كلية العلوم الطبية المساعدة والتمريض .
- (1995) إنشاء كلية العلوم الإدارية لتحل محل كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية.
- (1996) إنشاء كلية الصيدلة .
- (1996) إنشاء كلية طب الأسنان .
- (1998) إنشاء كلية العلوم الاجتماعية .
- (2003) إنشاء كلية البنات الجامعية

واستنادا إلى ما سبق نجد أن جامعة الكويت قد توسعت عبر الزمن وارتفع عدد طلبتها من (431) طالبا وطالبه عام 1967/1966 مسجلين في كليتين فقط إلى (19711) طالبا وطالبه عام 2007/2006 مسجلين في إحدى عشر كلية. كما ارتفع عدد أعضاء هيئة التدريس من (31) عضوا في عام 1967/1966 إلى (1197)عضوا عام 2007/2006 وتتابعت أفواج الخريجين سنة بعد أخرى فبعد أن كان هناك (264) خريجا عام 70/69 وصلت أعداد الخريجين التراكمية عام 2007/2006 إلى (66907) خريجا .

تجب الإشارة أيضا إلى أن عدد الخريجين الإجمالي قد ازداد في الفترة من 2006/70 بمعدل ما يقارب 35% سنويا وهو معدل مرتفع جداً، إلا انه أيضا غير كافي لمعرفة ما إذا كانت مخرجات التعليم الجامعي (العرض) تلائم متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الطلب) إذ يجب أن يكون هناك دراسة خاصة بمخرجات كل كلية على حدة والأقسام المختلفة وحاجة سوق العمل لهذه المخرجات ، ولفترات زمنية ليست بهذا الطول لمعرفة اتجاه تطور رأس المال الفكري .

3/7 ـ مؤشرات التعليم العالي (الجامعي والتطبيقي)

بلغت نسبة الطلاب الملتحقين بالتعليم الجامعي للأعوام الخمسة الأخيرة إلى إجمالي الفئة العمرية المقابلة (18ـ23 سنة) ما يقارب 15% ـ 16% وهي تعد من النسب المتميزة بمعايير البلدان النامية . ويبلغ النسب للإناث في التعليم الجامعي 21.89% ، في الفئة العمرية المقابلة . وللذكور 9.17% . ويلاحظ على هذه النسب إقبال الإناث على التعليم الجامعي بما يزيد عن ضعف الذكور . كما يوضح التقسيم الداخلي لتسجيل الطلاب بالتعليم الجامعي اهتمام الجامعة بتطوير الدراسات العلمية والعملية ، من ناحية ، واهتمام الطلاب أنفسهم أيضاً من ناحية أخرى . لذا بلغت نسبة المقيدين في هذا النوع من الدراسات 35% من جملة الطلاب في العام الدراسي 2005/2004 . أما بالنسبة لمعدل « طالب لكل عضو هيئة تدريس « في جامعة الكويت فيبلغ 16 طالب وهو معدل جيد بالمعايير العالمية ، ويصل إلى مستويات غير مسبوقة في كلية الصيدلة (8) وفي كلية طب الأسنان (6) وفي كلية الطب (4) .

بخصوص التعليم التطبيقي ، فتبلغ نسبة الطلبة الملتحقين بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي 13.51% من السكان في الفئة العمرية المقابلة (18ـ23 سنة) . تبلغ النسب لدى الإناث 17.43% من الفئة العمرية المقابلة ، وللذكور 9.61% . ويبلغ معدل " طالب لكل عضو هيئة تدريس " 14.42 طالباً في عام 2005/2004 ، وهي من النسب المناسبة في مجال التعليم التطبيقي وتعني توفير فرص جيدة للتدريب . أما عدد الطلاب الملتحقين بالنشاط التدريبي في معاهد الهيئة فتبلغ 15.58% من الفئة العمرية المقابلة ، كما تبلغ النسبة بين الإناث 11.98% ، وبين الذكور إلى 19.17% . ومن الجدير بالذكر على ضوء مؤشرات الالتحاق المختلفة ، أن هناك 44.62% من الشباب الكويتي في الفئة العمرية (18ـ23 سنة) ملتحقاً بإحدى مؤسسات التعليم أو التدريب وهذه تعد من النسب الجيدة على المستوى العالمي .

4/7 ـ نشأة وتطور كلية العلوم الإدارية (التجارة سابقا)

لقد كانت كلية العلوم الإدارية من الكليات الأولى التي تكونت منها جامعة الكويت حيث تم إحداثها فئ نيسان/ابريل 1967 ، وبدأت الدراسة فيها مع بداية العام الجامعي 1968/1967 وكان عدد طلبتها آنذاك لم يتجاوز /150/ طالبا وطالبه موزعين على قسمين فقط هما قسم إدارة الأعمال وقسم الاقتصاد . وبقيت الكلية مقتصرة عليهما إلى أن أضيفت أقسام المحاسبة والعلوم السياسية والتأمين والإحصاء ، ابتداء من العام الجامعي 1974/1973 ومنذ ذلك الحين وأعداد الطلبة المسجلين وأعضاء هيئة التدريس وأعداد الخريجين بازدياد مضطرد كما بينه الجدول التالي للأعوام 1981/1980 ـ 2006/2005 :

السنة الدراسية / القسم العلمي		إدارة أعمال			محاسبة ومراجعة			اقتصاد			علوم سياسية			تامين وإحصاء		
		طلبة		عضو هيئة تدريس	طلبة		عضو هيئة تدريس	طلبة		عضو هيئة تدريس	طلبة		عضو هيئة تدريس	طلبة		عضو هيئة تدريس
		مسجل	خريج		مسجل	خريج		مسجل	خريج		مسجل	خريج		مسجل	خريج	
81 – 80		672	231	23	478	135	19	411	85	19	216	30	16	112	20	20
86 – 85		616	125	28	590	122	20	366	88	19	272	59	16	129	25	19
92 – 91		976	94		804	124		372	41		206	52		197	35	

القسم الدراسي / السنة الدراسية	إدارة وتسويق		محاسبة		اقتصاد		تمويل		علوم سياسية		إدارة عامة		طرق كمية	
	طلبة		طلبة		طلبة		طلبة		طلبة		طلبة		طلبة	
	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل
	ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت			
97 - 96	133	756	168	1093	66	497	68	460	85	1132	-	1163	136	3236
	17		21		20		10		16		9		17	

انتقل قسم العلوم السياسية إلى كلية العلوم الإجتماعية اعتبارًا من عام 1998

القسم العلمي / السنة الدراسية	علوم إدارية		تسويق		محاسبة		اقتصاد		تمويل		تحليل كمي		نظم معلومات		إدارة وتنظيم		غ.م.	
	طلبة		طلبة		طلبة		طلبة		طلبة		طلبة		طلبة		طلبة			
	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل	خريج	مسجل		
	ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت		ع.هـ.ت			
2000 - 2001	8	1187	-	79	84	158	9	13	-	127	-	27	-	114	202	52	202	15
2005- 2006	16	129	15	21	16	24	11	22	206	504	39	58	9	24	343	639	406	347
	غ.م.	4070															غ.م.	210
																	21	32
																	11	350
																	غ.م.	-
																	-	27
																	-	15
																	-	127
																	206	504
																	11	22
																	9	13
																	39	58
																	16	24
																	84	158
																	343	639
																	15	21
																	-	79
																	406	347
																	16	129
																	8	1187
																	غ.م.	4070

5/7 ـ توجهات مستقبلية لإصلاح وتطوير نُظم التعليم والتدريب بدولة الكويت ضمن إطار

تكوين رأس المال الفكري :

لقد شارك في إعداد هذه التوجهات المستقبلية لسياسات التعليم والتدريب كل من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي ، وجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ووزارة التخطيط ، وفيما يلي أهم التوجهات :

العمل على تحقيق التكامل بين السياسات التعليمية من حيث الأهداف والبرامج التنفيذية والإطار الزمني بين كل من وزارة التربية وجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتعليم الخاص .

تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في مشروعات التعليم والتدريب مع وضع الضوابط التي تكفل الحفاظ على المستوى العلمي ، والتعبير عن توجهات المجتمع القيمية والتنموية .

تصحيح النظرة السلبية للأدوار الاجتماعية للمرأة في المناهج والكتب الدراسية والتأكيد على دورها كشريك في التنمية ، ومبدأ التعاون الأسري .

توجيه أقصى درجات الاهتمام بمستوى تعليم العلوم الأساسية ، والرياضيات واللغات في المناهج التعليمية ، وإدخال موضوعات جديدة هامة مثل الصحة والسلامة ونُظم الحماية البيئية والإبداع والتميّز .

إدخال التعليم الإلكتروني على نطاق واسع في مراحل التعليم ما قبل الجامعي ، مع الاهتمام بتعزيز الجوانب المعلوماتية في كافة التخصصات الجامعية ، وتخصصات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

تطوير النظام التعليمي بما يساير الاتجاهات التربوية الحديثة ويلبي احتياجات سوق العمل .

تطوير الأنشطة اللاصفية لتشجيع الإبداع والابتكار ، وتوسيع دائرة الاهتمام بالعلوم والمهارات اليدوية والحياتية لطلاب مراحل التعليم ما قبل الجامعي .

توجيه عناية خاصة نحو الطلاب المتميزين والموهوبين علمياً وتخصيص برامج تعليمية خاصة لهم .

تطوير برامج لاكتشاف ورعاية المواهب القيادية لتنمية قادة المستقبل داخل المنظومة التعليمية .

تنمية البيئة التكنولوجية للعملية التعليمية في كافة مراحل المنظومة التعليمية .

رفع قدرات الطلاب العلمية والبحثية وتدريبهم على الحوار العلمي من خلال تطوير المؤتمرات العلمية لطلاب التعليم الجامعي والتطبيقي .

الاهتمام بالجوانب العلمية والتطبيقية في الدراسة الجامعية والتطبيقية وتطوير نُظم تحفيز الطلاب على الالتحاق بالدراسة العلمية والتكنولوجية .

دعم عمليات الإبتعاث للخارج لدراسات التعليم العالي والتشجيع على الالتحاق بالتخصصات النادرة والتخصصات البينية الحديثة .

تفعيل الدور المجتمعي للجامعة ، لتنمية المعرفة العلمية لدى الراغبين في ذلك ، وتوفير الدعم الاستشاري الفني للأجهزة الحكومية والقطاع الخاص .

بناء منظومة متكاملة للتعليم المستمر لتطوير الخبرات العلمية ومهارات الخريجين ، في إطار التطوير المستمر للقوى العاملة المتخصصة لإكسابها المقدرة على التعامل المرن مع التطور التكنولوجي والمعرفي .

التنفيذ المتوازن والمتكامل لسياسات التعليم والتدريب على كافة المستويات لتنمية رأس المال البشري بما يتناسب مع الاحتياجات التنموية ، ويعزز القدرات التنافسية لدولة الكويت .

الخـلاصـــــة

نخلص مما سبق للتأكيد على ما قاله المفكر المعروف إدوارد سعيد « بأن الزمن الراهن هو ساحة المعركة والمعرفة هي سلاحنا «

فرأس المال الفكري لا يتكون من فراغ ، بل يحتاج لمجتمع متطور له سياق ثقافي وتاريخي خاص يتميز بخاصية التنمية المتراكمة في هذه الأبعاد . إلا أن المشكلة تكمن في كيفية قياس أو إيجاد معايير لقياس رأس المال الفكري وتراكمه . فالأمر ليس من السهولة بمكان ، سواء بالمفهوم أو بالمنهج أو بالطرق العلمية . فرأس المال الفكري عبارة عن تراكمات مجردة أو رمزية في أدمغة وعقول البشر قد يستحيل وضع قياسات ومعايير كمية محددة لها وذلك لاتصاف رأس المال الفكري بصفات تحد من طبيعتها القياسية بالمقاييس الاقتصادية الكمية المعروفة . فرأس المال الفكري غير قابل للاهتلاك والاندثار بالمفهوم الاقتصادي ، وما أن يتحدد ويتراكم فلا يمكن إتلافه بل على العكس ينتقل من جيل لآخر حيث يقوم على مبدأ التعلم وتوليد المعرفة .

وقد تبين بوضوح أن تخطيط التعليم عموماً والتخطيط العالي على وجه الخصوص يشكل تبادل عضوي متين مع تكوين رأس المال الفكري ، إلا أنه قد يكون هناك توافق بين مخرجات التعليم العالي من الناحية الكمية . لكن ما هو مستوى التوافق من الناحية النوعية المطلوبة لتنمية المجتمعات في بعدها الاجتماعي والاقتصادي . كما أن رفع مستويات التعليم العالي العام والتعليم الإداري والتجاري من الناحية الكمية والنوعية بات يتطلب بالضرورة تنمية وتطوير سياسات وأهداف تستند على معرفة دقيقة لمكونات المجتمع وتوجهاته الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، أي معرفة رصيد رأس المال الفكري فيه ، ومعرفة توجهات التنمية لهذا المجتمع ، ومعرفة التراكم المطلوب في رأس المال الفكري في المستقبل ، تحقيقاً للتنمية المستدامة ليس فقط في الموارد الاقتصادية المادية النادرة بل وأيضاً في رأس المال الفكري الخاضع للنضوب أيضاً إذا لم يتم تجديده بالمعرفة بصورة مستمرة خاصة في ضوء التحديات العالمية المعاصرة .

فتخطيط التعليم والاستثمار فيه يمثل أحد أهم مظاهر تكوين وتراكم رأس المال الفكري الذي يعتبر ركيزة أساسية من ركائز الاستدامة في التنمية البشرية التي تتكون في جزء منها بتأمين التعليم والتربية التقنية والتربية الإبداعية ... الخ .

كما يتضح على الجانب التطبيقي أن دولة الكويت قطعت شوطاً لا بأس به في مجال تكوين رأس المال الفكري من جهة وتراكمه عبر الزمن من جهة أخرى وذلك بمحاولات التخطيط التعليمي بشكل عام والجامعي والتطبيقي على وجه الخصوص .

وإذا كان التعليم الإداري بشكل أكثر تحديداً هو الذي يواجه متطلبات منظمات الأعمال فإن استعراضنا للتطورات الحاصلة في كلية العلوم الإدارية وأقسامها عبر الزمن يبين بوضوح محاولات الإدارة الجامعية إتباع أساليب مرنة في تغيير هيكلة كلية العلوم الإدارية لتتناسب مع متطلبات منظمات الأعمال . إلا أنه ومن ناحية أخرى فإن هذا التغيير السريع يعني أيضاً عدم ثبات واستقرار الخطط والمناهج الدراسية بما يضعف الثقة إلى حد ما بمخرجات أقسام الكلية ، وقد تكون الدورات التدريبية العملية والتطبيقية التي تقيمها الكلية تشكل إحدى الأدوات الإيجابية لمد الجسور بين مخرجات الكلية وحاجة سوق العمل . وباعتقادنا أن التعليم الإداري في عصر التغيير السريع لمنظمات الأعمال سيبقى ولأمد ليس بالقصير يحتاج إلى مرونة عالية للتكيف المعاصر مع احتياجات سوق العمل ، ولابد والأمر كذلك من التركيز وبالتعاون بين كليات إدارة الأعمال من جهة ومنظمات الأعمال وغرفة التجارة والصناعة على وضع برامج تدريبية مستمرة سواء للخريجين الجدد ، أو حتى الخريجين القدامى وهم على رأس عملهم، لإخضاعهم لدورات تدريبية عملية بشكل مستمر لمواكبة التطورات السريعة الحاصلة في عالم أعمال اليوم ، حيث أصبح من بديهيات القول أن الأمي في عصرنا الراهن ليس من يجهل القراءة والكتابة والحساب ، لكن الأمي هو الذي لا يعرف أن يتعلم ، ولا يعرف نسيان ما تعلم ، ولا يعرف أيضاً أن يتعلم من جديد وباستمرار وهذا هو جوهر آلية تكوين رأس المال الفكري على مر الزمن .

المراجـــع

1 ـ المراجع العربية :

1. أساسيات مجتمع المعرفة (2003) المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي
2. إحصاءات جامعة الكويت لسنوات متعددة
3. المجموعة الإحصائية لسنوات متعددة ، وزارة التخطيط ، دولة الكويت
4. المليص سعيد محمد (2001) « التعليم العالي في دول الخليج : واقعه ومشكلاته» رسالة الخليج العربي ، العدد (81) السنة 22
5. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP (2002) « تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 » المكتب الإقليمي ، عمان ، الأردن
6. تقارير التنمية البشرية 2002 ـ 2005
7. تقارير التنمية الإنسانية العربية للأعوام 2002 ـ 2003
8. حلمي شكري عباس « اقتصاديات التعليم الجامعي» دار النهضة العربية ، القاهرة
9. جيرزي فياتر (1997) « التعليم في القرن 21 « مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية ، سلسلة رقم (13)
10. ديل روزيرو (2000) « العولمة وتأثيرها على التعليم » جامعة كولومبيا ، نيويورك ، ترجمة فضل جبران
11. سامي نصار (2005) « قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة « الدار المصرية اللبنانية
12. فريديرك هارسون (1991) « التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادي » مكتبة النهضة ، القاهرة
13. عبد المجيد محمد سعيد (2006) « قانون تنظيم الجامعات وجودة التعليم » جامعة المنيا ، مصر
14. مدني غازي بن عبيد (2002) « تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية » ورقة عمل ، وزارة التخطيط ، الرياض
15. مرسي محمد منير (1987) « تخطيط التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي » دار النهضة ، القاهرة
16. نادر الفرجاني (1998) « مساهمة التعليم العالي في التنمية في البلدان العربية » مركز المشكاة للبحث العلمي ، القاهرة (بحث غير منشور)
17. نجار . أحمد منير (1980) « تخطيط التعليم العالي لعام 2000 » وزارة التعليم العالي ، دمشق

18. نجار . أحمد منير (1995) « الجدوى الاقتصادية والاجتماعية للإنفاق التعليمي » مجلة آفاق اقتصادية ، العدد (63)

19. يوسف علوان (2000) «الاستثمار في رأس المال البشري ركيزة مجتمع المعرفة» ورقة مقدمة لمؤتمر العولمة والتعليم العالي ، تونس، نوفمبر

2 ـ المراجع الإنجليزية:

1. Ceredian (2007) “ Measuring and Reporting Human Capital “ 2nd Annual Human Capital, CBA Conference Center, London

2. Gillian. K. Hadfield (2006) “ Human Capital “ bepress

3. Issan, Sallah (2006) “ Education In GCC “ Qaboos University. Scientific Publication Board

4. Jerom Vandenbussche and Philppe Ajhion (2006) “ Human Capital “ Econpapers

5. M. J. BOWMAN (1971) “ The Human Investment Revolution “ Choucer Press, England