

أثر الاستثمار البشري في المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل

الدكتور عشوي نصرالدين (*)

ملخص :

سنحاول من خلال هذه الورقة إبراز أهمية تعزيز دور مؤسسات التعليم في ترقية دور الموارد البشرية المؤهلة في ظل اقتصاد المعرفة ، وإبراز دور الدولة في سعيها لوضع إطار عمل تمكيني يشجع مؤسسات التعليم العالي ويعززها، لتكون أكثر ابتكارا واستجابة لحاجات اقتصاد المعرفة العالمي التنافسي ولمتطلبات سوق العمل المتغيرة حيال الرأسمال البشري المتقدم بما يضمن تحقيق شراكة حقيقية مع سوق العمل .

مقدمة :

تعاني الجزائر كباقي مجتمعات الدول النامية من وجود خلل في التوازن بين مخرجات التعليم وسوق العمل ، وهو ما يتطلب العمل على إحداث شراكة ومواءمة بين سياسات التعليم ومتطلبات سوق العمل للحد من تفاقم مشكلات البطالة وتدني مستويات النمو الاقتصادي .

وأمام تعاضم دور المعرفة بوصفها دافعا للنمو في سياق الاقتصاد العالمي وثورة المعلومات والاتصالات ، وبروز سوق العمل العالمية في ظل ما بات يعرف باقتصاد المعرفة ، فإن أي تقدم اجتماعي واقتصادي لا يتحقق إلا عبر تقدم المعرفة وتطبيقها .

فتحقيق الفعالية التعليمية شرط أساسي لنجاح السياسة التنموية، ومن ثم الانخراط في مجتمع العلم والمعرفة ، ومن هذا المنطلق فإن الاستثمار البشري في (*) أستاذ محاضر في كلية الحقوق و العلوم التجارية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - الجزائر.

مجال التعليم العالي يشكل منطلقاً أساسياً لتنمية وتطوير الموارد البشرية ، حيث يعمل على تحسين عناصر الإنتاج وأهمها العنصر البشري بما يكتسبه من مهارات وخبرات تسهم في رفع مستوى إنتاجية العمل ومعدلات النمو الاقتصادي .

فالجامعة تعتبر مشعل التنوير للمجتمع تتأثر به وتؤثر فيه، ولها دور في التصدي لمشكلات المجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية. وبقدر استجابة الجامعة لعمليات التأثير، وقدرتها على التأثير في محيطها بقدر ما تكون الجامعة قد حققت أهدافها.

وأمام تعاظم دور المعرفة بوصفها دافعا للنمو في سياق الاقتصاد العالمي وثورة المعلومات والاتصالات، وبروز سوق العمل العالمية في ظل ما بات يعرف باقتصاد المعرفة، فإن أي تقدم اجتماعي واقتصادي لا يتحقق إلا عبر تقدم المعرفة وتطبيقها .

فتحقيق الفعالية التعليمية شرط أساسي لنجاح السياسة التنموية، ومن ثم الانخراط في مجتمع العلم والمعرفة ، ومن هذا المنطلق فإن الاستثمار البشري في مجال التعليم العالي يشكل منطلقاً أساسياً لتنمية وتطوير الموارد البشرية، حيث يعمل على تحسين عناصر الإنتاج وأهمها العنصر البشري بما يكتسبه من مهارات وخبرات تسهم في رفع مستوى إنتاجية العمل ومعدلات النمو الاقتصادي.

فالجامعة تعتبر مشعل التنوير للمجتمع تتأثر به وتؤثر فيه، ولها دور في التصدي لمشكلات المجتمع وتحقيق التنمية الاقتصادية. وبقدر استجابة الجامعة لعمليات التأثير، وقدرتها على التأثير في محيطها بقدر ما تكون الجامعة قد حققت أهدافها.

أولاً : دور التعليم في ظل اقتصاد المعرفة

١- تعاظم دور اقتصاد المعرفة :

يشهد العالم ازدياداً مضطرباً لدور المعرفة والمعلومات في الاقتصاد: فالمعرفة أصبحت محرك الإنتاج والنمو الاقتصادي كما أصبح مبدأ التركيز على

المعلومات والتكنولوجيا كعامل من العوامل الأساسية في الاقتصاد من الأمور المسلم بها. وبدأنا نسمع بمصطلحات تعكس هذه التوجهات مثل «مجتمع المعلومات» و«ثورة المعلومات» و« اقتصاد المعرفة»^(١) و«اقتصاد التعليم» و« الموجة الثالثة» وغيرها.

ويعرف Dominique Foray اقتصاد المعرفة بأنه : « تخصص فرعي من الاقتصاد يهتم أساساً بالمعرفة من جهة ومن جهة أخرى يعتبر ظاهرة اقتصادية حديثة تتميز بتغيير سير الاقتصاديات من حيث النمو وتنظيم النشاطات الاقتصادية»^(٢).

كما يمكن تعريفه بأنه : « نظام اقتصادي يمثل فيه العلم الكيفي والنوعي عنصر الإنتاج الأساسي والقوة الدافعة الرئيسية لتكوين الثروة»^(٣).

يحاول الاقتصاديون الآن، مع ازدياد توليد ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات، إيجاد طرق لإدخال عامل المعرفة بشكل مباشر وواضح في نظرياتهم ونماذجهم الاقتصادية، ومنها مثلاً «نظرية النمو الجديدة» فالعلاقة بين التنمية وبين توليد المعلومات واستخدامها أصبحت واضحة، وتشتمل المعلومات على المعلومات العلمية و التكنولوجيا والثقافية وغيرها.

يقدر الاقتصاديون أن أكثر من ٥٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي GDP في دول OECD مبني على المعرفة. فقد ازدادت الصناعات المبنية على المعلومات في معظم الدول المتقدمة بالنسبة إلى مجمل الصناعة بشكل ملحوظ بين عام ١٩٧٠ وعام ١٩٩٤ ، ويتبين ذلك من زيادتها في صادرات هذه الدول حيث تراوحت هذه الزيادات لتصل إلى ٣٦٪ في حال اليابان و ٣٧٪ للولايات المتحدة و ٤٣٪ في أيرلندا و ٣٢٪ في المملكة المتحدة^(٤).

ويزداد استثمار الدول في المعرفة والمعلومات من خلال الصرف على التعليم والتدريب والتطوير في القطاعين العام والخاص. فالاستثمار في المعلومات أصبح أحد عوامل الإنتاج ، فهو يزيد في الإنتاجية كما يزيد في فرص العمل.

٢- التعليم كأحد عوامل الاندماج في اقتصاد المعرفة :

إن التحول إلى عصر المعرفة يخلق العديد من الفرص أمام المنظمات لتنمية مواردها البشرية ، كما يضع في نفس الوقت العديد من التحديات في وجه تلك المنظمات .

وحتى تؤدي عملية تنمية الموارد البشرية ثمارها ، فلا بد للمنظمات أن تراعي الملامح والمتطلبات الجديدة التي فرضها عصر المعرفة ، والتي من أهمها (٥):

- الاستثمار في التدريب بدلا من الدعم الحكومي .
 - تشجيع المنظمات على إحداث التعلم التنظيمي .
 - توسيع فرص التعليم والتدريب أمام العاملين .
- وينظر إلى التعليم على أنه (٦):

- يرفع الإنتاجية.
- يرفع الاستثمار والادخار.
- يساعد على التغيير التقني (التكنولوجي).
- يسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية.
- يسهم بالتأثير على الطموح الشخصي والتنافس والإبداع.
- تشجيع إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي (العمل بأجر).
- يساعد على تحسين وتوزيع الدخل وتكافؤ الفرص.

• يضمن التشغيل وفي القطاع العام ومناصبه على الخصوص وحسب اقتصاديات النمو الجديدة فإن قدرة بلد على الاستفادة من اقتصاد المعرفة* تعتمد على مدى السرعة في الوصول إلى اقتصاد تعليمي، والتعليم لا يعني فقط استخدام التكنولوجيا الحديثة للوصول للمعرفة الشاملة وإنما يعني أيضا استخدامها

للاتصال مع الآخرين من أجل الإبداع والابتكار، ففي الاقتصاد التعليمي يكون الأفراد والشركات والبلدان قادرين على إنتاج الثروة بحسب قدرتهم على التعليم والمشاركة والإبداع.

٣- أهمية مواجعة التعليم الجامعي مع عصر إدارة واقتصاد المعرفة:

إن إعداد الإنسان الذي يمثل القوة الرئيسية في التنمية الاقتصادية، من خلال البرامج التعليمية، يعد مطلباً للمراحل الثلاث التي مر بها الاقتصاد وهي مرحلة اقتصاد الآلة، و مرحلة اقتصاد المعلومة، وأخيرا مرحلة اقتصاد المعرفة الذي يختلف عن اقتصاد الآلة والمعلومة من حيث الأهمية التي يعطيها للإنسان، فالإنسان الذي كان ينظر إليه في ظل اقتصاد الآلة والمعلومة على أنه عنصر ثانوي في الإنتاج صار ينظر إليه في ظل اقتصاد المعرفة على أنه عنصر أساس في زيادة العوائد الاقتصادية. وتُعد الحاجة إلى خيال الإنسان وابتكاره وخبرته السبب الرئيس لزيادة أهمية قيمة الإنسان في ظل اقتصاد المعرفة.

إن التحول من اقتصاد المعلومة إلى اقتصاد المعرفة، لم يقتصر تأثيره على زيادة قيمة الإنسان وأهميته، وإنما أثر أيضاً على قيمة المعارف والعلوم ، والمطلوب من مؤسسات التعليم العالي، للتجاوب مع عصر اقتصاد المعرفة، أن تضمن برامج علوم الحاسب الآلي وعلوم المكتبات مبادئ وأسس إدارة المعرفة التي تشكل حجر الزاوية لاقتصاد المعرفة، لأن اقتصاد المعرفة يرتكز على علوم الحاسب وتكنولوجيا المعلومات، وإدارة المعلومات والمكتبات.

ومع ظهور التجارة الإلكترونية وظهور وسائل النشر والتسويق المعرفي الإلكتروني، وظهور التعليم الإلكتروني، أصبحت علوم الحاسب والمعلومات والمكتبات تشكل عناصر مهمة في اقتصاد المعرفة، والذي يتطلب إماماً بإدارة المعرفة غير أن إدارة المعرفة لم تأخذ وضع تخصص مستقل بعد، وما زالت في طور النشوء والتطور، غير أن هذه البنية الممثلة في تخصصات علوم الحاسب ونظم

المعلومات وإدارة المكتبات وعلوم الإدارة قد تحتاج إلى شيء من إعادة التصميم لتواكب التحول من إدارة المعلومات إلى إدارة المعرفة. فمرحلة التمرکز حول إدارة المعلومات كانت تضع جل اهتمامها على الجوانب التقنية للتعامل مع المعلومات أما مرحلة إدارة المعرفة فتحتاج إلى درجة كبيرة من الموازنة والمواءمة بين العنصر البشري والعنصر التقني للتعامل مع المعلومات وتحتاج إدارة المعرفة للتعامل مع نوعين من المعرفة هما المعرفة الظاهرة والمعرفة التكتيكية، لهذا فالطالب في عصر إدارة المعرفة في حاجة إلى إلمام بعلوم الحاسب ونظم المعلومات إلى جانب المعرفة بعلم النفس وعلم الاجتماع وإدارة الأعمال والاقتصاد وهذا لاشك، يحتاج إلى إعادة تصميم البرامج التعليمية لتصبح أكثر مواءمة لعصر اقتصاد المعرفة وإدارة المعرفة والأعمال الإلكترونية.

لذلك ينبغي على الجامعات الاهتمام بمجالات إدارة المعرفة ودعائم اقتصاد المعرفة، خاصة وان الجامعات هي أضخم حقل يمكن استثماره في عصر اقتصاد المعرفة، بما تمتلكه من برامج لتعليم العنصر البشري وتزويده بالمهارات اللازمة للعمل في ظل اقتصاد المعرفة.

ثانياً : المواءمة بين التعليم وسوق العمل

١- مفهوم سوق العمل وتوازنه :

١-١- مفهوم سوق العمل :

يمثل سوق العمل المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل). وإذا كانت سوق العمل ، مثل أي سوق ، تتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار..، فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها^(٧):

• خدمات العمل توجر ولا تباع

• خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل

• ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

• الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها.

• كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات.

ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. وإن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط (العامل ورب العمل) بل ومجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.

ويتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب حسب المهارات والتعليم وفي إطار البنى والأقسام والتشريعات) العناصر التالية :

- التشغيل - البطالة - الأجر

ونظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين (الرواتب، مزايا العمل، المهارات...).

١-٢- التوازن في سوق العمل :

عند تلاقي عرض العمل و الطلب عليه في السوق تتم التسويات. وتتحرك أسواق العمل التنافسية نحو التوازن عبر عملية إعادة النظر التي يجريها العمال وأرباب العمل على الأجر الذي يسعون إليه أو يعرضونه . وأن الأثر طويل الأمد على الأجر مرتبط عكساً مع مرونة العرض والطلب في سوق عمل معينة.

٣- الضغوط على منظومة التعليم والتدريب في عالم متغير

٤- أثر التغذية الراجعة المتكررة قبل وأثناء الخطة

٥- موضوع عمل المرأة وتحولاته (دخول وانسحاب من سوق العمل، المهنة المعنية،...)

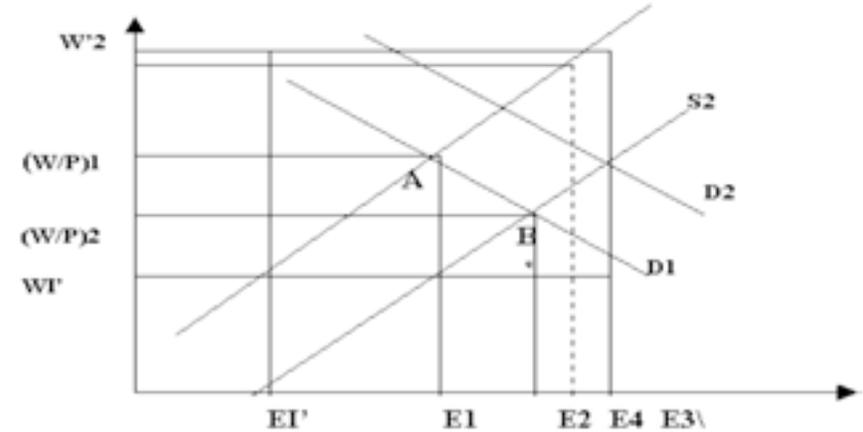
وثمة حلول تطرح بهذا الصدد منها:

- اعتماد التوجهات وليس الأعداد.
- إمكانات التسوية الذاتية وليس التنبؤات الجامدة.
- فرص التعليم المستمر، التدريب، إعادة التأهيل.
- الصلة المستمرة بين المدرسة والعمل والبحث.
- تطوير تعليم المرأة وتحسين ظروف إسهامها في النشاط الاقتصادي والاعتراف بأهمية عملها المنزلي (المواقف والقيم والإحصاء) وثمة مشكلات عديدة على المستويات الاجتماعية والسياسية لتزايد البطالة. ومن هذه المشكلات زيادة مستويات العنف والإرهاب والإدمان وتخلخل العلاقات الاجتماعية وتدهور الاستقرار السياسي.

وفي مواجهة نمو الاقتصاد الذي لا يولد فرص عمل كافية، درج في العالم المتقدم شعار مؤخراً يقول « اعمل أقل والكل يعمل، ويعني تقاسم العمل وتقليص ساعات العمل الأسبوعية للعامل الواحد. وأخذت بعض الشركات العالمية (مرسيدس، هيولت باكارد) بفكرة أسبوع العمل لأربعة أيام (٣٦ ساعة) مع تخصيص طفيف في الأجر.

ويفترض أن يستفيد العامل من الوقت المتاح في شئونه الخاصة وفي التكوين المستمر وإعادة التأهيل. لملاحقة تغيرات سوق العمل. كما نذكر من التغيرات في سوق العمل تزايد انتقال العمل إلى الناس وليس العكس فعلت الحاجة إلى هجرة

$$100 \times \frac{\text{النسبة المئوية لتغير العرض}}{\text{النسبة المئوية لتغير الأجر}} = \text{وتعني مرونة العرض إلى السعر}$$



الشكل رقم ١٠١ المستوى التوازني للعمالة

المصدر : المستوى التوازني للعمالة ، التوازن الكلاسيكي ، برامج تدريبية عبر شبكة الانترنت المعهد العربي للتخطيط - الكويت - ٢٠٠٠ ، الموقع الالكتروني :

http://www.arab-api.org/course3/c3_2_1_3.htm

وثمة عناصر عديدة تعيق في الواقع التطبيقي تحقيق هذا التوازن أو تعيق سرعة تحقيقه.. ومن هذه العناصر سياسات الحد الأدنى للأجور وتدخلات الحكومة واتحادات العمال وأقسام السوق وعدم مرونة الطلب والعرض (عرض المتعلمين مثلاً) إلى ما هنالك من عقبات تعيق «كمال» السوق وعملها.

٣-١- صعوبات التوازن في سوق العمل :

هناك عدة صعوبات تواجه التوازن بين العرض والطلب من رأس المال

البشري ، ومنها^(٨) :

١- إمكان التوازن الإجمالي ولكن خلل في المهنة والتعليم (هدر رأس المال البشري)

٢- إمكان التسويات بالاستعانة بالعمالة الخارجية (بالاتجاهين) ولكن التكلفة الاجتماعية

البشر الفيزيائية مقابل العمل في أماكن إقامتهم ذاتها لصالح شركات متعددة الحدود. كما ازدادت فرص العمل في المنزل مما غير في عرض العمل (وخصوصاً للسيدات) ووفر مرونة أكبر في سوق العمل لا بد لمخطط القوى العاملة بالمفهوم الجديدان بأخذها في الحسبان

٢- تحقيق المواءمة بين التعليم وسوق العمل :

يتم تحقيق المواءمة بين التعليم وسوق العمل عبر التوجه نحو تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية، وحصر الاحتياج من التخصصات التي يتطلبها سوق العمل ، مع سد النقص الحاصل في المختصين والمؤهلين، وبخاصة في المجالات العلمية والتقنية والهندسية.

ومن أبرز القضايا المرتبطة بتوجه تحقيق المواءمة^(٩):

- الفجوة بين كفايات مخرجات التعليم ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل.
- عدم التوازن بين التخصصات النظرية والتخصصات العلمية والتطبيقية في مؤسسات التعليم.
- ضعف مساهمة القطاع الخاص، بشكل فعال، للتوسع في إنشاء المؤسسات التعليمية التي تقدم البرامج وتخصصات، ذات الطابع التقني والعلمي، وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
- قصور الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات المجتمع لا سيما مؤسسات الأعمال والإنتاج.

١-٢- أسباب عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل :

إن متطلبات واحتياجات التنمية في الدول النامية تتسارع وتتغير في أنماطها وأحجامها بشكل سريع ولا بد لمؤسسات التعليم العالي التنبؤ بذلك ومواكبته بالقدر المطلوب حتى تضمن مواءمة خريجها لاحتياجات التنمية ، ولا بد أن تكون واعية

بأهمية موضوع المواءمة ، ويمكن عرض أسباب عدم المواءمة في :

- عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل .
- معالجة مشكلة الزيادة الكبيرة لخريجي الثانوية بقبولهم في تخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل .
- نسبة الزيادة السنوية في ميزانية التعليم العالي غير متكافئة مع الزيادة في أعداد الطلاب (تمويل).
- سرعة تغير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغير .
- عدم إقبال الطلاب على بعض التخصصات (لغة عربية ، فيزياء ، رياضيات)
- أعداد كبيرة من الخريجين في العديد من التخصصات تفوق حاجة المجتمع (النمو السنوي للخريجين أكثر من نمو الوظائف الجديدة).
- ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوى العاملة.
- حاجة خريجي الجامعة لتنمية مهارات أخرى غير تخصصية ملائمة لاحتياجات سوق العمل .
- لذا يجب على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بشكل كبير بموضوع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ومحاولتها تحقيق المواءمة على أن لا يتعارض ذلك مع رسالتها الأساسية.

٢-٢- وسائل تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل :

من أهم الوسائل التي تساهم في تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل التدريب والتأهيل ، وتطوير التعليم بكافة أشكاله خصوصاً ما يتعلق بالتعليم الجامعي .

التدريب والتأهيل يمثل إحدى الدعائم التي تساعد في الموائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل ، فالتدريب والتأهيل أسلوب فعال في تطوير وتنمية قدرات الأفراد في شتى الميادين، والحاجة للتدريب والتأهيل تنمو باستمرار وخاصة في عصر تنوعت فيه مجالات الأعمال الإنتاجية وتطورت آلياته، وطرأت حقول جديدة تعتمد كثيراً على التقنية.

فالجامعات تدرك بأن خريج المستقبل يجب أن يكتسب بعض الخبرات من خلال الدراسة الجامعية، كما تدرك الجامعات رغبة قطاع الأعمال في خريجين ذو قاعدة واسعة من التدريب الفني مع معرفة تخصصية في موضوع محدد.

وكثير من مؤسسات قطاع الأعمال تريد من الخريجين الذين يلتحقوا بها أن يكونوا جاهزين وقادرين على العمل فوراً دون تكلفة إضافية لإعادة تأهيلهم.

وبالتالي السؤال الذي يطرح نفسه، هل تدريب الخريجين وتأهيلهم مسؤولية قطاع الأعمال أم مؤسسات التعليم العالي، أم الاثنين معاً، أم جهات أخرى متعددة؟ للإجابة على هذا السؤال لا بد من توضيح التالي:

- رسالة الجامعة هي توفير المهارات الأساسية والمعرفة لخريجها. لذلك لا بد من التمييز بين رسالة الجامعة ورسالة بعض الكليات والمعاهد المتخصصة والتي تُبنى برامجها على متطلبات الصناعة (Industry Driven) وسوق العمل الآنية.

- الجامعات تقع عليها مسؤولية إكساب خريجها المعرفة في تخصصاتهم بالإضافة إلى المهارات الأساسية التي يحتاج إليها سوق العمل مثل مهارات الاتصال، العمل كفريق، إجادة الكلام والمخاطبة باللغة الإنجليزية، التفكير الإبداعي، وغيرها مما يسمى بالمهارات اللينة (SOFT SKILLS).

- يجب على قطاع الأعمال توفير التدريب على رأس العمل وهذا يتطلب أن يقدم قطاع الأعمال خبرات متعددة وتدريب في مجالات متخصصة لتطوير الخريجين الجدد كمهنيين وقادة للمستقبل.

- تدل تجارب بعض الدول العربية أن هنالك جهات عدة فيها تقوم بتدريب وتأهيل الكوادر الوطنية مثل صناديق التدريب والتأهيل، المعاهد والمراكز التدريبية الخاصة وغيرها إلى جانب قطاع الأعمال.

- من أبرز المشكلات التي تواجه التدريب والتأهيل هو التنسيق والتعاون بين المؤسسات التعليمية وقطاع الأعمال وجهات التدريب المختلفة في كيفية تفعيل إسهامات هذه الجهات.

وهناك دراسات قدمت تقترح إعادة هيكلة التدريب وجعله من اختصاصات القطاعات الاقتصادية والتنسيق بين الجهات المختلفة لرفع كفاءة التدريب والتأهيل وربطه بمتطلبات سوق العمل.

٢-٢-٢- إصلاح أنظمة التعليم لتحقيق المواءمة مع سوق العمل :

إن محاولة ربط التعليم بعجلة التنمية يقوم فيها التعليم بإعداد القوى البشرية اللازمة للتنمية بالكم والكيف على أن يحسن المجتمع استخدام القوى البشرية من مخرجات التعليم .

فأية محاولة لإصلاح أسواق العمل في أي بلد بغض النظر عن مستوى تطوره أو تأخره، لا يمكن أن تؤتي نتائج حقيقية وإيجابية ما لم تقدم على أساس إصلاح أنظمة التعليم والتدريب وربط هذه الأنظمة بسوق العمل ربطاً فعالاً.

ومن الصفات التي تجعل الأنظمة فعالة اقتصادياً:

- ١- أن تقوم على أساس الشراكة الحقيقية بين المزود والمتلقي.
- ٢- أن تكون مرنة وديناميكية قابلة للتشكل وإعادة التكيف بناء على احتياجات سوق العمل والخطط الاقتصادية الآنية والمستقبلية.

٣- أن تكون قادرة على وضع أطر واضحة تربط المؤهلات الأكاديمية والمهنة في مسارات تطور وترق واضحة بحيث تغذي سوق العمل بما يحتاجه من كفاءات وطاقات بشرية لازمة لعملية الإنتاج والتشغيل.

٤- أن تبنى على أسس علمية.

٥- أن تكون آلية عملها قائمة على أساس المركزية في التخطيط والتنظيم ورقابة الجودة مقابل اللامركزية في التشغيل.

فأي نظام تعليمي أو تربوي لا يقوم على أساس التنسيق مع الخطط الاقتصادية والاجتماعية لن يكون إلا عبئاً على الدول في أحسن أحواله، وفي الوطن العربي نجد بأن أحد الأسباب الأساسية لضعف الأنظمة التربوية والاقتصادية هو غياب شبه كامل للمعايير والمواصفات ونظم اعتماد. ومن دون هذه المعايير والمواصفات لا مجال للقياس ومن دون قياس لا يمكن تقييم مردود وجودة أي من النشاطات التربوية والاقتصادية والثقافية والسياسية. لذا ينبغي إعادة صياغة السياسة التعليمية للدول في علاقتها بخطط التنمية على أسس وأهداف وتوجهات في مقدمتها:

١- بلورة سياسة تعليمية قوامها تأسى نظرنا إلى الذات والواقع والأخر والمستقبل بمفاهيم وتصورات مغايرة وبالتالي تعرية ذاتنا التربوية أمام عيوبها ومظاهر قبحها.

٢- اعتماد سياسة تعليمية هادفة وتؤطرها رؤية إستراتيجية دقيقة للمنطلقات والغايات.

٣- العمل بالسياسة التعليمية القائمة على التخطيط التنموي والإستراتيجي المشبع بروح العصر والتفكير العلمي المنتج.

فالنجاح في السياسة التعليمية شرط أساسي لنجاح المنظومة التعليمية والفعالية التعليمية شرط أساسي لنجاح السياسة التنموية كما أن النجاح في السياسة التعليمية

وفي التخطيط التنموي شرط أساسي للانخراط في مجتمع العلم والمعرفة. فإذا كانت أنظمة التعليم القائمة لا تستطيع أن تنتج حاجيات السوق من لخريجين وبالتالي تساهم في البطالة.. فمن باب أولى أنها لا تقوى على مجابهة التغيير في الواقع شاءت أم أبت.

٣- دور التعليم في النمو ودعم سوق العمل:

إذا كان الاقتصاديون في بحثهم عن أسباب مصادر النمو الاقتصادي يعيدونه إلى عدد من العوامل منها التزايد في مدخلات العمل وتحسين في نوعية هذا المدخل والزيادة في رأس المال المادي واقتصاد الحجم فإنهم يعيرون أهمية خاصة إلى دور التحسن في التعليم والتكنولوجيا ، إذ إن المعارف الجديدة ليست قادرة على تقليص كمية المدخلات اللازمة للإنتاج فقط ، بل تمكن من تقديم منتجات جديدة أيضاً ، وتستعمل مواد لم تكن ذات قيمة اقتصادية أو لم تكن تستعمل الاستعمال الاقتصادي.

إن معظم أدبيات اقتصاديات التعليم والتدريب تشير إلى دورهما كمحدد أساسي للإنتاجية، وإلى أهميتهما في رفع القدرة التنافسية. وتشير الأدبيات وتجارب التنمية إلى أن رفع معدلات النمو يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمارات في الأصول الملموسة وغير الملموسة (مثل الابتكار والتعليم والتدريب) ، وهو ما يشكل مركزاً لتحقيق أهداف رفع الإنتاجية ومستويات التشغيل على أماد طويلة.

لقد وجد Barro Barro & Lee 2000 , 1994 بدراسته لمحددات النمو الاقتصادي في عدد كبير من دول العالم للفترة بين ١٩٦٠ و ١٩٩٥ ، أن من محددات النمو المهمة مخزون رأس المال البشري الأولي في البلدان وخصائص سكانها. فقد بين أن النمو مرتبط إيجابياً بالمستوى الأولي لمتوسط سنوات التحصيل المدرسي من المستويين الثانوي والعالي للذكور البالغين. وفسر ذلك بأن العمال ذوي التعليم الأعلى مكملون للتقانات الجديدة، ويؤدون دوراً مهماً في نشر التقانات، الأمر الذي يشكل عنصراً رئيساً في عملية التنمية. ولا يلعب التعليم الابتدائي دوراً معنوياً

في النمو إلا أنه مطلب لا بد منه للعبور على السلم التعليمي إلى المراحل الأعلى ذات المردود التنموي. لكن اللافت للنظر أن نتائجها قد بينت ارتباطاً غير ذي معنوية بين سنوات التعليم المحصلة من المستويين الثانوي والعالي لدى الإناث وبين النمو. وهو أمر يصعب قبوله من جانب المدافعين عن تعليم المرأة وتمكينها في التنمية والمجتمع وقد انتقد Lorgelly & Owen 1999 نتائج بارو وفسر بعضاً من معضلاتها. فقد أعاد هذه النتيجة إلى بعض التفسيرات منها أن تشغيل المرأة المتعلمة لم يصل بعد في معظم الدول إلى الدرجة التي يظهر أثر تعليمها على التنمية. ولعل مثل هذا الاستنتاج ينطبق على تعليم المرأة في الوطن العربي أخذاً بالاعتبار معدلات الإسهام المتواضعة للمرأة بالنشاط الاقتصادي على الأقل كما تقيسه الإحصاءات والمحاسبة القومية إلى الآن .

وأشارت الدراسة Barro & Lee 2000 إلى أن تعليم المرأة في المستوى الابتدائي يحفز النمو الاقتصادي بشكل غير مباشر من خلال تأثيرها في تخفيض معدلات الخصوبة لدى السكان ، وهو أمر يعتبره العديد من الاقتصاديين والديموغرافيين عنصراً مهماً في النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية على السواء.

ثالثاً : الاستثمار البشري في مجال التعليم العالي

من المعروف أن الصلة بين التعليم والاقتصاد وثيقة وبالأتجاهين. فالتعليم يسهم في التنمية مباشرة من خلال ما يُقدمه لها من قوى بشرية متعلمة ومن معارف علمية هي ثمرة البحث العلمي الذي يرتبط بالتعليم وما يغرسه من مواقف تجاه العمل والتنظيم والمجتمع تحابي جميعها التنمية بشكل أو آخر. ومن جانب آخر فالإقتصاد يوفر للتعليم موارده المختلفة.

ويتم النظر إلى التعليم، على المستويين الفردي والعمومي، باعتباره مزيجاً من الاستهلاك والادخار، فالأسرة (أو المجتمع) تنفق على التعليم كنوع من الاستمتاع بالتعليم بحد ذاته من جانب، وعلى أمل الحصول منه على عوائد مستقبلية متمثلة، بين

أمر أخرى، بفوارق الأجر الناجمة، مبدئياً، عن التعليم. إن «جرعة» الاستثمار تتزايد أهميتها كلما ارتفعنا على السلم التعليمي من جانب، وكلما توجهنا إلى الفروع التطبيقية من التعليم من جانب آخر.

١- أهمية الاستثمار في الموارد البشرية :

يقصد بلفظ « الموارد البشرية » كل العمالة الدائمة والمؤقتة التي تعمل بالمنظمة ، وقد عرفها البنك الدولي بأنها: « مجموعة السكان في سن العمل (١٥-٦٤) سواء كانوا يعملون أو يبحثون عن عمل ، ويستبعد من هؤلاء الذين لا يبحثون عن عمل حتى لو كانوا في سن العمل مثل طلبة الجامعات.

ويشكل العنصر البشري البنية الأساسية لأي منظمة، وعلى مر العصور كان الاهتمام الرئيسي للباحثين والممارسين في مجال الإدارة هو البحث عن كيفية تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية في تحقيق رفاهية الإنسان الذي هو نقطة البداية والنهاية . فهو المكون الأساسي للمنظمة وغايتها في النهاية ، ومن هنا اعتبر العنصر البشري أحد المحاور الأساسية لتميز الأداء التنظيمي .

وترجع أهمية العنصر البشري إلى عدة أسباب منها أن الإنسان هو متخذ القرار وهو المسئول عن التجديد والابتكار . ونحن نعيش بداية القرن الحادي والعشرين تتوالى الأحداث والتغيرات العالمية ، والتي من أهمها التحول من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة في ظل مرحلة إنسانية جديدة تتسم بسيادة المعرفة التي أصبحت تحتل موقع الصدارة مقارنة بالموارد الاقتصادية الأخرى .

وقد كان للثورة المعرفية آثار على فلسفة إدارة المنظمات وهيكلها وعدد العاملين فيها ، فالاتجاه العام بين منظمات الأعمال هو الاتجاه إلى « التقلص » والاحتفاظ بعمالة المعرفة فقط ، ومثال ذلك ما حدث في شركة IBM التي كانت توظف ٤٠٦ ألف موظف في عام ١٩٨٥ ولكنها أصبحت توظف ٢٧٠ ألف موظف في عام ١٩٩٣ ، والمعنى الواضح من هذا الاتجاه هو التحول نحو الاستثمار

في مصادر المعرفة (الأصول البشرية) أكثر من الاستثمار في نواتج المعرفة (الأصول المادية)^(١٠).

ويعتبر الاستثمار البشري العامل الرئيسي لتكوين المهارات و المعارف الضرورية ومن تم تأمل الفرد كأهم الموارد المطلوبة لإحداث التنمية , وحسب «ألفريد مارشال» فان القدرات البشرية باعتبارها عنصر من عناصر الإنتاج تلعب دور لا يقل أهمية عن أشكال رأس المال الأخرى, وتزايد مع أهمية التأهل لما ينجم عنه من قدرة في تعظيم حجم الموارد^(١١).

الهدف من الاستثمار البشري اقتصادي واجتماعي في وقت واحد فالهدف الاقتصادي يحقق بالمساهمة في تحسين نوعية مداخلات العملية الإنتاجية لعوامل الإنتاج كون أن العمل البشري عنصر من عناصر الإنتاج والتطوير هنا يقصد به رفع قدرات العامل ومهاراته بغية الإسراع في معدلات النمو الاقتصادي.

٢ - مكانة التعليم في التنمية البشرية:

منذ عام ١٩٩٠ أولت الأمم المتحدة اهتماما خاصا لمفهوم التنمية البشرية، وطبقا لما ورد عن تقارير البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة فإن التنمية البشرية تعرف بأنها « عملية توسيع اختيارات الناس^(١٢)، والتي يمكن أن تكون مطلقة أو نسبية تتغير بمرور الوقت . وأهم هذه الخيارات^(١٣):

١- التمتع بحياة مديدة وصحية .

٢- اكتساب المعرفة .

٣- الحصول على الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق.

ومدخل التنمية البشرية ينظر للإنسان ليس فقط كوسيلة وإنما أيضا كهدف، فهو يحكم على جدوى برامج الاستثمار في رأس المال البشري أي فاعلية الإنفاق، من خلال تأثيرها على مقدرة الناس على القراءة والتعلم، وعلى مستوى التغذية

لديهم، وعلى مستواهم الصحي. وتعتبر مجدية إذا ساعدت على تحسين القدرات البشرية ولو كان العائد النقدي منها صغيرا .

ووسائل تنمية الموارد البشرية عديدة ومتنوعة أهمها :

١- التعليم : مما جاء في وثيقة إعلان المبادئ في القمة العالمية لمجتمع المعلومات المنعقدة بجنيف من ١٠ إلى ١٢ ديسمبر ٢٠٠٣ : «... إن التعليم والمعرفة والمعلومات والاتصالات هي بؤرة تقدم البشرية ورفاهيتها...» ، والتعليم من مراحله المبكرة وحتى ما بعد الجامعي ، ويعد بنده والإنفاق عليه من أكبر بنود الميزانية العامة للدولة ، ويتطلب وضع سياسات تعليم جيدة وبما توفره من تخصصات ومهارات قادرة على إشباع حاجات سوق العمل.

واهتمام الدولة بالتعليم ينعكس في مقدرتها على استيعاب المجموعات العمرية في مختلف المراحل التعليمية ، وفي نوعية التعليم الذي تقدمه الهيئة التعليمية للدارسين.

أما مسألة التسرب المدرسي خاصة في المرحلة الأساسية فهي من مسؤولية الدولة والمجتمع باعتباره الرافد الأساسي لتغذية الأمية. ولمواجهتها يجب أن تكون نسبة استيعاب المجموعة العمرية بالابتدائي ١٠٠٪ كما في الدول المتقدمة . أما التعليم الثانوي بأنواعه المختلفة فالتسرب فيه يعني تغذية سوق العمل بعمالة غير مؤهلة أو غير مدربة لممارسة الحرف ، بينما في الدول المتقدمة لا تتم ممارسة الحرف إلا بعد الحصول على تأهيل علمي من مراكز التكوين أو المعاهد ، بينما في الوم.أ نسبة التعليم في الثانوي ٩٦ ٪ وفي بريطانيا ٩٢ ٪.

٢- الصحة : أي توفر الرعاية الصحية ، مما يساهم في زيادة معدلات العمر وتخفيض نسبة الوفيات ، وبالتالي التأثير على العملية الإنتاجية.

٣- الغذاء : تحقيق الأمن الغذائي ، أو توفير الغذاء الصحي المناسب للفرد شرط أساسي ليمكنه من العمل بنشاط وحيوية ، فسوء التغذية يؤثر على البنى الصحية وعلى المردودية.

٤- التدريب : وهو عملية التعلم للعاملين ، ويتضمن اكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد أو اتجاهات لزيادة وتحسين أداء الفرد ، ويرتبط بأهداف المؤسسة لا الفرد.

٥- الإعلام : بما يلعبه من زيادة الوعي لدى المواطنين والمسؤولين بقضايا ووسائل تتعلق بتنمية الموارد البشرية (ببيت برامج تخص هذا الجانب).

٦- المؤسسات الثقافية والفكرية : رسمية وغير رسمية والتي هدفها زيادة الوعي الثقافي وتنمية مدارك ومعارف الإنسان في مجالات متنوعة.

رابعاً : تطوير التعليم العالي لتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل:

١ - انعكاسات العولمة على التعليم العالي :

١-١- تعريف الجامعة ومهامها:

عرف Likins Peter الجامعة بأنها : نظام له عدة أغراض لإمداد الأفراد بالفوائد المتعلقة بالتعليم على وجه التحديد ، وهذه الفوائد مشتقة من الأنشطة التي توصف بالتدريس والحث والخدمة العامة .

يبرز دور الجامعة من خلال المهام المناطة بها أو التي تقوم بها فعل ، وتتحدد السياسات الساندة والمهام الأساسية للجامعات بثلاثة مهام تتمحور حول العلم و هي:

- إعداد الكوادر من خلال التدريس (نشر العلم)

- البحث العلمي (إنماء العلم و تطويره)

- خدمة المجتمع (توظيف العلم) .

وبالإضافة إلى تلك المهام أو من خلالها تواصل الجامعات وإن بدرجة أقل، المهمة التربوية للمؤسسات التعليمية من خلال ما تقوم به من نقل القيم والسلوكيات التي تتبناها.

والمهام المذكورة وإن كانت لا تنفرد بها الجامعات بل تشاركها في كل منها مؤسسة أو مؤسسات أخرى تعكس أهمية دور الجامعات في المجتمعات على المستويين

الفردية والجماعية ، وهو دور مركب فهو – من حيث مجالاته- دور علمي واقتصادي بقدر ما هو دور اجتماعي وسياسي وثقافي و- من حيث وظيفته أو هدفه- يفترض فيه أنه أساساً دور تغييرية تطويرية مشفوع بدور ثانوي محافظ يكرس الاستمرارية وإن كان كثيراً ما يصبح هذا الدور الثانوي هو الدور الرئيسي واقعياً.

ويبقى الهدف النهائي من مؤسسات المجتمع، بما فيها الجامعات، هو خدمة الإنسان والمجتمع من خلال تطوير وضعه وإمكاناته وفرصه.

١-٢- انعكاسات العولمة على الأداء التعليمي :

أدت المتغيرات العالمية إلى إحداث انعكاسات كبرى على الأداء التعليمي ، وهي^(١٤):

- الاتجاه نحو تطبيق المعايير الاقتصادية على الأنظمة التعليمية (المنافسة ، كفاءة الأداء ، تأكيد الربحية) ، مما جعل التعليم كسلعة توظف لانتاج سلعة أخرى « تسليع التعليم » وهو ما أدى لخفض الإنفاق على التعليم والخدمات الاجتماعية.

- الاتجاه نحو خصوصية التعليم كاستجابة لعدم وفاء الحكومات بمتطلبات توفير نوعية جيدة من التعليم

- تحويل التعليم الحكومي العام الذي لا يبادر إلى تطوير هيكله ومضامينه إلى أداة لتعميق الفجوة بين عالم الشمال المتقدم المصدر للعولمة ، والجنوب المتخلف المتحمل لضغوطها.

- الاتجاه نحو الشراكة مع الدول والمنظمات الأخرى ، وما لذلك من أثر على صنع وصياغة السياسة التنموية في مجال التعليم أو التنمية الاجتماعية.

- تغير المناخ الثقافي للسياسات التعليمية ودور الظروف التكنولوجية الجديدة في ذلك.

- اضطراب العلاقة بين عالمي العمل والتعليم من حيث المهارة.

١-٣- الاستثمار في التعليم العالي كمدخل لاقتصاد المعرفة :

يتطلب اقتصاد المعرفة جهوداً أكبر في مجالات التعليم والتدريب كما يتطلب نوعاً جديداً منهما ، فعدد العاملين في مجال المعلومات يزداد باضطراد وهذا يتطلب تكوين العلميين والعاملين في هذا المجال وفي مجالات تكنولوجيا المعلومات أدنى مما يجب وأقل من الحاجة ، فالأمية المعلوماتية أصبحت من الظواهر المعيقة للتقدم . من جهة أخرى فإن تطور المعرفة السريع يتطلب التدريب مدى الحياة ، كما يتطلب مستوى علمي وتكنولوجي للعمالة أعلى من السابق والحاجة لاكتساب ملكة التعليم أصبحت حاجة ماسة للعاملين . وستتجه الأجور الأعلى نحو العاملين القادرين على التعامل مع المعلومات المرزمة والمعرفة التكنولوجية أكثر من اتجاهها نحو العمل اليدوي أو الجهد الجسدي من جهة أخرى فإن الحصول على المعرفة أصبح أسهل وأقل تكلفة من السابق بوجود شبكات المعرفة ولكن هذا يتطلب معرفة اللغات الأجنبية وخاصة الإنكليزية كما يتطلب جهوداً في التعريب . تدل الدراسات في عدد من الدول على ارتفاع الطلب على اليد العاملة المختصة في التعامل مع المعلومات وتكنولوجيا المعلومات ومع المعرفة بشكل عام ، وانخفاض الطلب على العمالة غير المتعلمة وغير عالية الخبرة ، وهذا سيؤثر في هيكلية سوق العمل عامة وفي توزيع الأجور .

إن هذه الظواهر تستدعي من الحكومات إعادة النظر في سياسة الأجور وسياسة العمالة وسياسة التعليم .

فبمقارنة بسيطة نجد بأن البلدان العربية أنفقت على قطاع عن التعليم سنة ١٩٩٢ ما مجموعه ٣٩٦ مليار دولار كان نصيب الجامعات منها ٣,٧١ بليون دولار، أي ما يعادل ٩٤٪، مقابل ٦ ٪ بالمعاهد الفنية والكلية المتوسطة ويعادل ذلك حوالي ٠,٨ ٪ من الدخل الإجمالي العربي الذي بلغ ٤٨٩ بليون دولار لنفس العام .

وهنا تبرز أهمية الالتزام الواضح من قبل الحكومات والسياسيين بالأداء التعليمي وضرورة الاستثمار الواسع في بناء القدرات وتقوية البنية التحتية العلمية وتطوير الموارد البشرية.

٢- تطوير التعليم لتحقيق المواطنة :

إن التغييرات العميقة التي لحقت بالنظام الدولي والإقليمي في المجالات المختلفة وضرورة ربط التعليم الجامعي بالاهتمامات والحاجات اليومية للمواطنين يتطلب إعادة النظر في وظائف الجامعات ، وكيفية توفير مخرجات ملائمة لسوق العمل ، والتأكيد على تطوير الأداء الجامعي ووضع مؤشرات للأداء ، ونظماً للاعتماد الجامعي بغية ضمان الجودة والتطوير المستمر للنظم الجامعية .

فتطوير التعليم أصبح مسألة تحظى باهتمام بالغ من جميع دول العالم ، حيث كان إصلاح التعليم وتطويره الشغل الشاغل للولايات المتحدة الأمريكية منذ صدور التقرير المشهور (أمة في خطر) ، كما شكل تطوير التعليم شعار الأحزاب في بريطانيا أثناء الانتخابات، وكذلك الحال في ألمانيا وفي اليابان ...

٢-١- التخطيط لتطوير التعليم العالي :

٢-١-١- مبررات التخطيط لتطوير التعليم العالي : من أهم هذه المبررات نجد(١٥):

- انفصال ناتج التعليم الرسمي عن مطلب سوق العمل ، وغياب التنسيق بين التخطيط للتعليم وللقوى العاملة ، وبين ما تتطلبه مشاريع التنمية وأهدافها.
- عدم التوازن بين التخصصات النظرية والعملية.
- لا ديمقراطية التعليم رغم شيوع مجانيته (دروس خصوصية، تفاوت في الخدمة التعليمية..).
- ازدواجية التعليم ، ثنائية بين التعليم الديني والتعليم المدني ، التعليم بلغات أجنبية والتعليم باللغة العربية تعليم للنخبة وتعليم للعامة .

- اعتماد أساليب التعليم على التلقين مما يرسخ لدى الأبناء صورة التفكير ذي الاتجاه الواحد

- فقدان البحث العلمي لفاعليته نظراً لانفصال كثير من موضوعاته عن المشكلات العملية لقطاعات الإنتاج والخدمات (هدفه غالباً الترقية) .

- الخلل في سياسة التكوين : إن منظومة التعليم والتكوين الوطنية هي المنتجة للكفاءات والوعاء للتكوين المستمر ، وهنا يبرز دور السياسة الوطنية خاصة في ظل :

- التوجه العام لطلبة ما بعد الثانوي نحو العلوم الاجتماعية والإنسانية ، وهو ما يجعل الصناعة في مأزق بسبب العجز في مخرجات الفروع العلمية والتكنولوجية كما ونوعاً.

- نقص الموارد والتجهيزات اللازمة لطلبة العلوم والتكنولوجيا في دراستهم وتجاربهم ، وهجرة الباحثين يعود لنقص الإمكانيات.

٢-١-٢-٢- مداخل التخطيط في التعليم العالي :

يرتبط تخطيط التعليم من حيث فلسفته وأهدافه بفلسفة التربية في المجتمع والتي تشتق من فلسفة المجتمع الذي يعتبر التعليم أحد نظم الفرعية المتشابكة والمتفاعلة.

توجيه التعليم يتم عن طريق السياسات التعليمية التي توجه النشاط التعليمي لتحقيق الأغراض والتوقعات أو التطلعات التي ينشدها المجتمع في مراحل التطور.

ويمكن حصر مداخل تطبيق التخطيط في التعليم العالي وفق المرتكزات التالية:

- تخطيط التعليم وفق الحاجة للقوى العاملة .

- تخطيط التعليم وفق الطلب الاجتماعي .

- تخطيط التعليم وفقاً لمعدل العائد منه .

٢-٢-٢- تطوير الأداء الجامعي من خلال مدخل إدارة الجودة الشاملة TQM :

تعتبر الجودة الشاملة إطاراً مناسباً لتنسيق وتوحيد كل الجهود التطويرية، فهي تقدم المزايا التالية:

١- تشمل جميع جوانب العمل الإداري والأكاديمي على مستوى الجامعة ككل وبالتالي تساعد على إحداث تغيير متكامل يسهل رفع الكفاءة بشكل عام حيث أن تطوير جزء أو خدمة معينة وبقاء الأجزاء والخدمات الأخرى كما هي عليه يعيق أو قد يمنع تطبيق أي تغيير كلي أو جزئي .

٢- أساسيات أسلوب إدارة الجودة الشاملة وهو ضروري لإحداث أي تغيير حقيقي في الجامعة .

٣- عمل هيكل لجميع النشاطات التطويرية بدءاً بوضع رسالة ورؤية الجامعة ، وبذلك توفر هيكل متكامل متناسقاً يوحد جميع هذه الجهود نحو هدف واحد ، وبدون هذا الهيكل قد تتضارب هذه الجهود

٤- تدعو إدارة الجودة الشاملة للتطوير والتحسين المستمر كهدف أساسي لعمليات التطوير التي تجري

٥- تركز إدارة الجودة الشاملة على قياس وتقييم الأداء وهو أحد أهداف إجراءات التطوير الحالية .

وهناك جانب هو أكثر أهمية وأكبر خطورة لا بد من الإشارة إليه ولفت النظر إلى مغزاه العظيم وهو أن تطبيق إدارة الجودة الشاملة يركز بالدرجة الأولى على قيم رئيسية هامة وهم متفردة عالية يجب أن تتوفر فيمن أراد أن ينجح هذا النهج ويسلك هذا المسلك .

٢-٢-١- مبادئ الجودة الشاملة في التعليم العالي :

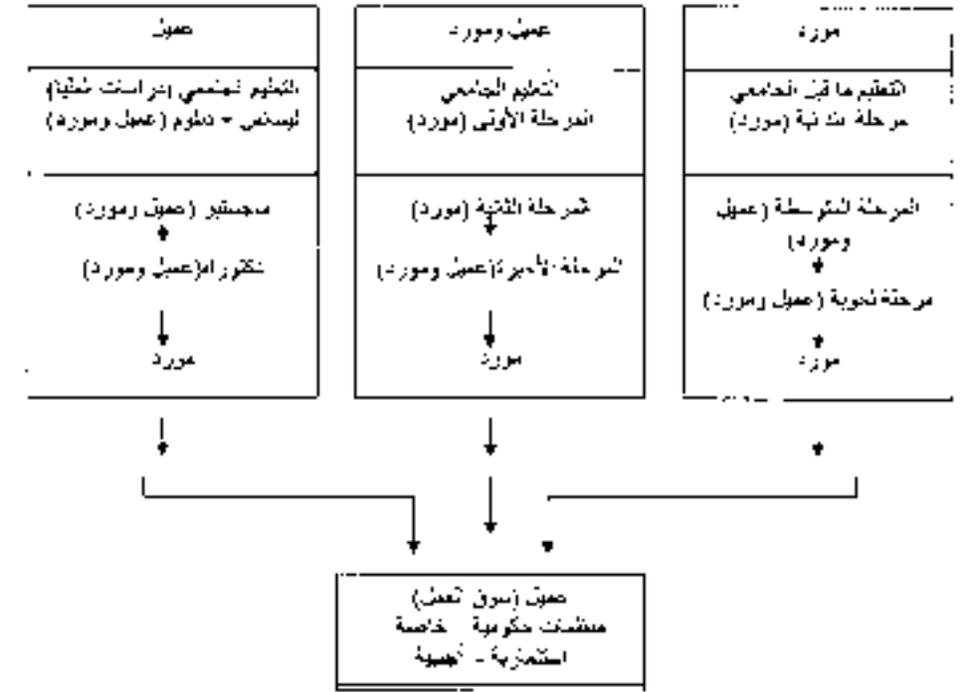
إن مبادئ الجودة الشاملة في التعليم العالي أساسها التزام الإدارة أو القيادة

بتحقيق ٤ مبادئ وهي: التركيز على العميل ، والتركيز على الحقائق والتحسين المستمر والمشاركة الكاملة.

١- المقصود بالتزام الإدارة بالتحسين المستمر تتبع الإدارة ما يسمى بدورة شيوات Shewat أو دائرة ديمينج Deming Wheel أو PDCA :

Plan ← Do ← Check ← Act

٢- التركيز على العميل : قد يكون خارجي (سوق العمل ، المجتمع ، الطالب) أو داخلي (الطلبة والموظفون) والطلبة يمكن أن يكونوا ممولين وبالتالي يمكنهم المشاركة الإيجابية في العملية التعليمية والشكل يوضح علاقة العميل المورد بالتعليم الجامعي :



الشكل رقم ٢ علاقة العميل - المورد بالتعليم العالي

من الشكل يمكن اعتبار المرحلة الثانوية موردا لمرحلة الليسانس بالجامعات وهذه الأخيرة موردا لمرحلة الدراسات العليا .

داخليا كل مرحلة أو مجموعة هي عميل ومورد في نفس الوقت.

٣- التركيز على الحقائق : لا بد من وجود معايير داخلية وخارجية لقياس برامج جودة التعليم ، كما أن هناك أهمية قصوى لإدارة عملية التكوين والتدريب.

٤- التحسين المستمر : من خلال تطوير المعرفة لأبعاد العملية الإدارية واتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك التطوير داخليا أو خارجيا، ويعد التحسين المستمر عنصرا مهما لتخفيض الانحرافات في العملية الإنتاجية بأنواعها الخاصة والعامية مما يساعد في الحفاظ على جودة الأداء وزيادة الإنتاجية.

٥- المشاركة الكاملة : وتهدف مشاركة جميع أفراد المنظمة التعليمية في صياغة القرارات إلى مجموعة من الغايات أهمها :

- الاستفادة من المواهب الفردية المتاحة وتوظيف أكبر قدر ممكن من الطاقات العقلية ودمجها في دائرة العمل الجماعي .
- السماح لمشاركة العاملين في تقييم عمليات ونظم العمل يمكن الإدارة من تركيز اهتمامها على التعامل مع المحيط العام للمنظمة ورسالتها العامة بدل التركيز على الأمور الجزئية.

٢-٢-٢- خطوات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي :

إن عرض هذه الخطوات يتطلب تشكيل فريق إدارة الجودة ومجالسها وتوضيح المسؤوليات التي ينبغي القيام بها ، وذلك وفق الآليات التالية^(١٦) :

أ- مجلس الجودة : يمثل المستوى القيادي لاتخاذ القرارات وإعطاء السلطة اللازمة لتوجيه ودعم عملية TQM ، وينبثق من مجلس الجامعة أو الكلية ويرأسه رئيس الجامعة أو عميد الكلية ، ليتولى مسؤوليات :

- وضع خطط لازمة لتنمية ثقافة الجودة ، - قيادة عملية تخطيط شاملة ، - متابعة أعمال دوائر الجودة.

- إنشاء وتوجيه أنشطة الفرق القيادية الأخرى للجودة مثل لجنة تصميم وتنمية الجودة ولجنة توجيه الجودة، ولجنة قياس الجودة.

- توفير الموارد المالية والبشرية لتنفيذ إدارة الجودة الشاملة ، - وضع الأهداف السنوية ،

ب- فريق تصميم الجودة وتنميتها : يعمل هذا الفريق تحت قيادة مجلس الجودة ، ومهمته الأساسية وضع استراتيجية تطوير نظام الجودة ، وتمثل مسؤولياته في :

- دراسة مفاهيم TQM وتطبيقاته .

- تصميم البرامج التدريبية لقيادات الجودة وفرق العمل ، تحديد متطلبات العملاء داخل الجامعة أو الكلية وخارجها .

- اقتراح خطة مبدئية للعمل بالجامعة ، وتحديد خطواتها الأساسية وما يتطلبه ذلك من تجهيزات وأماكن عمل وغيرها ، تحسين الجودة داخل الجامعة .

ج- لجنة توجيه الجودة : وتعتبر مركز عملية إدارة الجودة، وتمثل أهم مسؤولياتها في :

- توثيق الصلة بين الجامعة والمؤسسات الأخرى ، - وضع الخطط اللازمة لتطوير برنامج دوائر الجودة - إزالة الخوف ونشر الخبرات الفائقة والدروس المتعلمة داخل الجامعة أو الكلية .

د- لجنة قياس الجودة وتقييمها: وأهم مسؤولياتها هي تقويم برنامج الجودة الشاملة في الجامعة والتأكد من مدى توافق أهداف الجامعة مع احتياجات العملاء ، والتأكد من استخدام الطرق العلمية في التنفيذ.

وبخصوص خطوات إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي فإنها ٣ مراحل :

١- التمهيد : وهي المرحلة التي يتم تهيئة العاملين بالكلية أو الجامعة لتقبل مفهوم TQ .

٢- التنفيذ : لهذا المفهوم من خلال توزيع المهام والمسؤوليات وتحديد السلطة المناسبة للأفراد والمستويات التنظيمية ،

٣- التقويم : بتطبيق منهج المراقبة المستمرة للأداء من مرحلة التمهيد حتى نهاية مرحلة التطبيق.

٢-٢-٣- مميزات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي :

- زيادة رضا العملاء الخارجيين سواء من ناحية رضا الطلاب عن مستوى جودة الخدمة المقدمة لهم أو من ناحية رضا سوق العمل عن كفاءة مخرجات التعليم العالي.

- زيادة الرضا الوظيفي للعاملين الداخليين(أعضاء هيئة التدريس ، العاملين) وتحسين كفاءة أداءهم.

- إيجاد ميزة تنافسية للجامعات الحكومية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.

- تحسين جودة خريجي الجامعات الحكومية لزيادة الطلب عليهم.

- بناء ثقافة وفلسفة جديدة محتواها التحسين المستمر في كل النواحي والأنشطة وفي كل الوحدات.

- زيادة النصيب السوقي للجامعة الحكومية في سوق العمل الداخلي والخارجي .

- خفض معدلات البطالة في كثير من التخصصات وذلك لتضييق الفجوة بين كفاءة الخريجين واحتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة.

الخلاصة :

لقد بات تطوير التعليم العالي والبحث العلمي الآن مقيدا في قائمة كبريات الأولويات الوطنية، ويقتضي تعبئة جميع القدرات اللازمة في إطار منسق، وتوظيفها بشكل منسجم خدمة لتحقيق الأهداف المرسومة لهذا القطاع . وليس ثمة شك في أن التوسع الملموس للشبكة الجامعية، وكذا تنوع ولا مركزية الاختصاصات، عوامل ستسمح تدريجيا بضمان توازن أمثل بين الطلب الاجتماعي المعبر عنه من خلال حرية اختيار الاختصاصات من قبل الطلبة ومقتضيات سوق العمل.

لذا يجب على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بشكل كبير بموضوع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ومحاولتها تحقيق المواءمة على أن لا يتعارض ذلك مع رسالتها الأساسية

وعليه فإنه يمكن وضع إطار عام لتطوير التعليم العالي كأحد ركائز التنمية البشرية ، من خلال الاستثمار فيه بما يمكن من تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل وتتلخص محاوره في:

١ - تعاون ومشاركة الأطراف ذات العلاقة في عملية تخطيط وتطوير التعليم العالي (وزارة التعليم العالي ، وزارة التخطيط ، وزارة التربية ، رجال الأعمال ، الغرف التجارية والصناعية) ، ومن ثم الوصول إلى القرارات التخطيطية للتطوير والآليات المناسبة لتنفيذها .

٢ - الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة مؤسسات التعليم العالي ومن ثم تحقيق رفع كفاءة الأداء بهذه المؤسسات والقيام بوظائفها (إعداد القوى البشرية ، البحث العلمي...) بصورة مرضية .

٣ - تحديث عمليات الاتصال والإدارة في المؤسسات التعليمية من خلال الأخذ بمنهج المؤسسة الإلكترونية ، ومن توفير المناخ الملائم لانضباط العملية التعليمية وانطلاقها لتواكب العصر .

٤ - الاهتمام والعناية ببرنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم

باعتبارهم الأداة الحقيقية لتفعيل كافة أشكال ومداخل التطوير ، وتحقيق التأهيل المرغوب للطلاب وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة التنمية .

٥ - الاستفادة من تقنيات التعليم عن بُعد وتبني الجامعات المفتوحة ، مما يعطي فرصة أكبر للراغبين في التعلم ، علاوة على تحسين مستويات التدريس والتعليم .

٦ - التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما ، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها ، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسية لمؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم التربية المستمرة .

Résumé :

A partir de cet article nous essayerons de démontrer l'importance de renforcer le rôle des établissements éducatifs dans le développement du rôle des ressources humaines qualifiées dans le cadre de l'économie du savoir , puis faire apparaître le rôle de l'état dans sa tentation d'établir un plan de travail qui encouragerait les établissements éducatifs à plus de créativité et répondre à la demande des besoins de l'économie du savoir mondial et concurrent ainsi qu'aux besoins du marché du travail qui changerait selon le capital humain développé avec la réalisation d'une coparticipation réelle avec le marché du travail

الهوامش

١. كمال منصور وعيسى خليفي ، البنية التحتية لاقتصاد المعارف في الوطن العربي الواقع والآفاق ، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة ، الجزء ٢ ، بسكرة ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٨٠ .
٢. علي جمعة ، جامعة الأزهر ، مقال منشور على شبكة الانترنت بالموقع :
<http://www.islamonline.net/iol-arabic/dowalia/mafaheem-3a.asp>
٣. محمد مرياتي ، اقتصاد المعرفة تكنولوجيا المعلومات والتعريب ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ، الأسكوا – بيروت ، الموقع الالكتروني:
<http://www.arabcin.net/arabiaall/studies/ektesad.htm>
٤. عادل زايد، الأداء التنظيمي المتميز، الطريق إلى منظمة المستقبل، بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٣، ص ٤٠، نقلا عن: (Atkinson 2001).
٥. عرض العمل، الاستثمار البشري، مزايا التعليم، برامج تدريبية عبر شبكة الانترنت - التدريب عن بعد عبر شبكة الانترنت - المعهد العربي للتخطيط - الكويت - ٢٠٠٠، الموقع الالكتروني:
http://www.arab-api.org/course3/c3_4_5_2.htm
٦. سوق العمل ، برامج تدريبية عبر شبكة الانترنت - التدريب عن بعد عبر شبكة الانترنت - المعهد العربي للتخطيط - الكويت - ٢٠٠٠ ، الموقع الالكتروني :
http://www.arab-api.org/course3/c3_2_1_3.htm
٧. المستوى التوازني للعمالة ، صعوبات، برامج تدريبية عبر شبكة الانترنت المعهد العربي للتخطيط - الكويت - ٢٠٠٠، الموقع الالكتروني :
http://www.arab-api.org/course3/c3_2_1_3.htm
٨. هشام بن عبد الله العباس ، مواءمة التعليم الجامعي مع عصر إدارة واقتصاد المعرفة ، جامعة الملك عبد العزيز بجدة - السعودية ، الموقع الالكتروني :
<http://www.cybrarians.info/journal/no11/open.htm>
٩. عادل زايد ، الأداء التنظيمي المتميز ، الطريق إلى منظمة المستقبل ، بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٥ .
١٠. راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية - الإسكندرية ، الدار الجامعية ، ١٩٩٩ ، ص ٢٤٤ .
١١. عدلي علي أبو طاحون، إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ١٥٩ .
12. 5 éme Rapport national sur le développement humain, CNES, Année 2003, p7.
١٣. لمياء أحمد السيد ، العولمة ورسالة الجامعة - رؤية مستقبلية ، الدار المصرية اللبنانية ، ٢٠٠٢ ، ص ٩٠ .
١٤. سعيد اسماعيل علي ، التعليم والإعلام ، مجلة عالم الفكر ، المجلد ٢٤ ، العددان ١ و ٢ ، يوليو/ اكتوبر ١٩٩٥ ، ص ١٢١ .
١٥. فتحي درويش عشبية ، الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التعليم الجامعي المصري ، مجلة الإدارة العامة ، السعودية ، ص ٥٤٣ .