جودة توظيف خريجي الجامعات وانِعكاسها على عملية التنمية الاجتماعية "دراسة تحليلية من منظور التنمية الاجتماعية"

د.عائشة محمد التاورغي

استاذ مساعد - عضو هيئة التدريس /كلية التربية /قصر بن غشير - قسم الخدمة الاجتماعية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على جودة توظيف خريجي الجامعات وانِعكاسها على عملية التنمية الاجتماعية،

حيث تعمل الجامعة على تنمية المجتمع المحلي من خلال وظائفها الثلاث الرئيسة؛ فالوظيفة الأولي المتمثلة في التعليم والتدريس لمواجهة احتياجات المجتمع وتهدف إلي تنمية شخصية الطلاب من جميع الجوانب من خلال الحصول علي المعرفة وتكوين الاتجاهات الايجابية وصولاً بهم إلي مستوي متقدم، تم استخدام المنهج الوصفي باعتبار أن الدراسة وصفية، وأهم النتائج التي تم التوصل إليها الباحثة وهي كما يلي:

1. نلاحظ أن العمل علي تطبيق عملية التوظيف وربطها بعملية تدريب وتنمية مهارات الطلاب الخرجين الجدد من الجامعات حتي تكمن آليات الجودة وفق معاييرها ومواصفاتها المتعارف عليها وذلك من أجل تخفيف انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعات ومدي انعكاسها بعمليات التنمية الاجتماعية.

2. نجد أن تخطيط الموارد البشرية وتوظيف الموارد البشرية والتدريب والتأهيل وتقييم الأداء وربط مكتب الموارد البشرية مع وزارة العمل والجهات ذات الاختصاص لكي نتمكن من سد فجوة بطالة خريجي الجامعات وتهيئة المناخ المناسب لأداء الوظيفي للعمل المناسب وفقاً للمتطلبات ومخرجات سوق العمل والتخصصات المتاحة في كافة مجالات.

3. تبين أهمية تدريب كافة العناصر الخريجة حتى يتمكن من تحقيق مبدأ ملائمة بين متطلبات واحتياجات سوق العمل مع أهداف التنمية والتخطيط وتحقيق الأهداف المرجوة لهم والاهتمام بجودة التعليم العالي للمخرجات ولكافة المستويات وفق خطط التنموية والرؤى المستقبلية.

المقـــــدمة:

يمثل التعليم العالي في ليبيا أهمية كبيرة علي تقدم المجتمعات ونموها وثمة اتفاق عام وسائد في الأدبيات المرتبطة بالتعليم الجامعي محلياً وعالمياً علي أن الجامعات منوط بها ثلاث وظائف رئيسة هي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع؛ وعلي أن خدمة المجتمع تحتل مرتبة الثالثة في هذا التصنيف؛ إلا أن ثمة توجهاً عاماً يذهب إلي أنها يجب أن تغدو الوظيفة الأولي، بل القائدة للتعليم الجامعي.

و قال تعالى: {وَمَا يَعْلَمُ تَأْوِيلَهُ إِلَّا اللَّهُ وَ الرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ آمَنَّا بِهِ كُلٌّ مِنْ عِنْدِ رَبِّنَا}. سورة آل عمران رقم (7)، وحيث يري البعض أن للجامعات خمسة أدوار علي التوالي، تخرج أفراد ذوي تعليم عالي مستوي والمساهمة في تدعيم المواطنة والممارسة الديمقراطية للأفراد والتنسيق مع احتياجات التنمية وتحديات المجتمع والتعامل مع الحياة الفكرية والثقافية للمجتمع وإجراء البحوث والدراسات.

وتعمل الجامعة علي تنمية المجتمع المحلي من خلال وظائفها الثلاث الرئيسة ؛ فالوظيفة الأولي المتمثلة في التعليم والتدريس لمواجهة احتياجات المجتمع وتهدف إلي تنمية شخصية الطلاب من جميع الجوانب من خلال الحصول علي المعرفة وتكوين الاتجاهات الايجابية وصولاً بهم إلي مستوي متقدم ، بما يسهم في سد احتياجات المجتمع من الكفاءات المتميزة في كافة مجالات الحياة .

(القيزاني،2018: 10)

إن الجامعات في الوطن العربي تمثل مصنع قيادات الأمة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا,حيث تساهم في قيادة الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية بشكل سليم, إضافة إلى أنها تحافظ على هوية الأمة وثقافتها في ظل العولمة وكذلك تواكب مستجدات العصر الواقعية في النهوض والتقدم.

(الزبيدي،2004: 3)

وفي ظل العولمة ومجتمع المعرفة الحديثة والحاجات المتغيرة للسوق والأوضاع الاقتصادية التي نعيشها جميعاً، وتحقيقاً لرؤية عالمية تقوم على الإبداع في الوسائل والغايات لم يعد الهدف من التعليم في المرحلة الجامعية يقتصر على التدريس فقط، فالتغيير المتسارع على جميع الأصعدة والنوبات المتوالية من المبتكرات العلمية والتكنولوجية والأفكار الاجتماعية تتطلب نظم تعلم وأولويات مختلفة تركز على سياسات وأهداف التعليم المطلوب الآن بصورة متزايدة وبالذات مهارات التواصل (القراءة، الكتابة، التحدث، الإصغاء) والمهارات الاجتماعية التي تكسب المتعلم المسؤولية والمواقف الإيجابية، لذلك يوكل اليوم للجامعات والمعاهد مهمة إعداد الأجيال والنشء للتعامل مع التداخل القيمي والثقافي الذي يميز هذا العصر من خلال تنمية مهارات التفكير النقدي و الابتكاري والقدرة على اتخاذ القرار الصائب وحل المشكلات ومهارات البحث المعرفي أي كيفية الحصول على المعرفة وكيفية معالجتها إضافة للعمل الجماعي والتعامل مع المهام وإنجازها.

والتعليم الجامعي كغيره من المجالات الأخرى يتأثر بالتكنولوجيا الحديثة المتمثلة بشكل رئيسي في الحاسوب، وبالإمكان أن يوظف هذا التأثير توظيفاً إيجابياً، بل يمكن أن تكون التكنولوجيا بمختلف أشكالها أحد الحلول الفريدة لمعضلات التعليم في المرحلة الجامعية وذلك من خلال استخدام الحاسوب والتجهيزات الحديثة وتقنيات التعليم كأدوات تكنولوجية معرفية لا يقتصر دورها على عرض المعلومة بل يمتد إلى تنمية مهارات عقلية عليا لدى الطالب الجامعي كالتنبؤ والتفسير والتحليل وغيرها، حيث إن الاستخدام الحالي للتكنولوجيا في معظم حالاته هو مجرد انصياع للنداءات المتكررة لإدخال تكنولوجيا الحاسوب في العملية التعليمية دون التفكير في الكيفية التي توظف فيها توظيفاً سليماً .

إن إعداد جيل مثقف واع مؤمن بدوره وبقضايا أمته هو السبيل للنجاح والبقاء والقدرة على التنافس في هذا العالم المتغير، فالانفتاح على الحضارات الأخرى والتعامل معها أصبح أمراً لا مهرب منه، ولا جدوى من الانغلاق الفكري والثقافي، الشيء الذي يتطلب أن تشرع الجامعات ومعاهد التعليم العالي في تحديد آليات التعامل مع التحديات من خلال رؤية جديدة تنسجم والدور المرتجى منها .

(الرصاعي،2020 : 32)

ومن أهم التحديات التي تواجه التعليم الجامعي في الوطن العربي وتحدي العولمة والمنافسة العالمية حيث أدت العولمة إلى تغيير مسار حركة التعليم الجامعي نتيجة للشروط الجديدة التي فرضتها على كل الدول ومنها أهمية

إبراز منتج يستطيع المنافسة في السوق العالمي.تحدي النهوض بالتعليم لتحقيق حاجات ومتطلبات المجتمع تحدي الثورة المعلوماتية وبما قدمته من منجزات علمية وتكنولوجية كان لها أثر كبير في تزايد الفجوة بين دول الشمال والجنوب،سيطرة الثقافة الغربية، ويتطلب هذا التحدي ضرورة الحفاظ على الهوية الثقافية, وتطوير محتوى مقررات الثقافة الوطنية لمواجهة الغزو الثقافي والفكري.

(عبد المجيد،2006: 41)

ظهر مفهوم ضمان الجودة في التعليم الجامعي كنتيجة للانتقادات المتصاعدة لتدني نوعية التعليم العالي وارتفاع كلفته وانتشار التعليم العالي الخاص، والدفع بمؤسسات التعليم العالي نحو الاستقلال الذاتي ؛ فضلا عن المنافسة الحادة في سوق العمل والتنافس العالمي بين مؤسسات التعليم العالي كنتيجة للعولمة ، وانتشرت لذلك الهيئات العالمية لضمان الجودة في التعليم العالي والتي عملت علي تحديد السياسات والمعايير لضمان جودة البرامج في هذا التعليم؛وأصبح لزاماً علي مؤسساته الأخذ بها وتحقيقها في برامجها كمتطلب أساسي للاعتراف بها واعتمادها.

وتعاني مؤسسات التعليم العالي تحديات تتصل بتدني نوعية مخرجاتها وعدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في معظم البلدان العربية علي حد سواء وان كثير من تخصصات وبرامج هذه المؤسسات لم تعد تشكل أولوية لحاجة المجتمع وأصبح سوق العمل المحلي مشبعاً منها.

وتعاني مخرجاتها من البطالة السافرة لمثل هذه المخرجات إلا أن في بعض الأحوال يشترط لتوظيف هذه مخرجات توافر بعض المهارات الإضافية الاخري مثل اللغات الأجنبية والقدرة علي استخدام الحاسب إضافة إلي بعض المهارات والقدرات الشخصية الاخري.

ونتيجة لذلك فقد سعت الكثير من مؤسسات التعليم العالي في إصلاح مخرجاتها وفقا لجودة وضمانها المعياري وتجويد مخرجاتها وبرامجها التعليمية وموائمتها مع مخرجاتها ومتطلبات سوق العمل .

(العبيدي،2009: 2)

وبعبارة أخري أن مستقبل أي مجتمع مرهون بمدي نجاح جامعاته ومخرجاتها والبحوث العلمية الرامية إلي خدمة أفراده وتحقيق جهود وإدارة الجودة الشاملة التي أصبحت تمثل فلسفة متكاملة ومقاربة إدارية ترتكز علي عناصر النوعية في تنمية الثقافة الجماعية كإستراتيجية تهدف إلي إرضاء كل الخريجين الجامعات وتثمين جودة الأداء الوظيفي لدي خريجي وهذا يتضمن بان نجاح أي نظام للتعليم مربوط بمدي تقبله طرف المعلم والمتعلم ومدي انسحابه مع معطيات ومتطلبات المحيط الاقتصادي والاجتماعي ومن تم توفير كل الوسائل المادية والبشرية لانجاحه .

(الصديق، 2016: 12-16)

وفضلا علي ماسبق ذكره تشير الجودة الشاملة ي مجال التوظيف إلي مجموعة من المعايير والإجراءات التي تهدف إلي آليات ونظم معتمدة لضمان جودة خريجي الجامعات وانعكاساتها علي عمليات التنمية وتحسين المستمر في المنتج التعليمي فالاهتمام بإدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي لايعني التخطيط لجعل المؤسسات التعليمية وخصوصا الجامعات منشآت تجارية أو صناعية تسعي إلي مضاعفة إرباحها عن طريق تحسين منتجاتها ،ولكن تطوير أساليب الإدارة التعليمية تحقيقا لجودة المنتج وسعياً مضاعفة إفادة المستفيد الأول(المجتمع) بمؤسساته وأفراده من كافة الجهود التعليمية في كل مؤسسة في مجال التعليم فالجودة في المجال التربوي التعليمي تعني أداة

العمل بأسلوب صحيح متقن وفق مجموعة من المعايير التربوية الضرورية لرفع مستوي جودة المنتج التعليمي محققا الأهداف التربوية والتعليمية وأهداف المجتمع وسد حاجة سوق العمل من الكوادر علمياً.

(الفظيمي وآخرون، 2015: 100)

ومن ناحية أخري التعليم العالي عائدا مهم ورئيس في تحقيق عملية التنمية الاجتماعية والتي تمثل في زيادة المعرفة والمشاركة الرشيدة والهادفة لجميع أفراد المجتمع.

وهذا يعني أن استثمار التعليم العالي يدفع ويطور عملية التنمية الاجتماعية ولعلي هذا يرجع إلي سياسات واليات التي ترسمها العملية التعليمية في التعليم العالي والتي تتماشي مع عملية التنمية الاجتماعية وتخدم كافة خريجي الجامعات.

وتعد العلاقة بين التعليم العالي والتنمية علاقة تبادلية عضوية ، فالتنمية بمفهومها الشامل تركز علي التحول في البناء الاقتصادي والاجتماعي والمعرفي والثقافي وتؤدي إلي زيادة الإنتاج وإشباع حاجات الضرورية للفرد وزيادة دخله وتحقيق طموحه وزيادة الخيرات المتاحة له.

ويعد التعليم العالي(الجامعي) الركيزة الأساسية للتنمية الشاملة بصفة عامة والتنمية البشرية بصفة خاصة، لذلك تعمل مختلف الدول المتقدمة والساعية بجدية نحو التقدم المستمر على مراجعة نظمها التعليمية بصورة مستمرة وتعمل علي تحسينها وتطويرها، حتي وصلت إلي تبني مفاهيم الجودة وإدارة الجودة الشاملة نظرياً وتطبيقياً والمساهمة الفعالة في تقديم البلاد وتحقيق التنمية الاجتماعية وضمان استقرارها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والتعليمي.

(الشيتي،2020: 538)

إشكالية الدراسة:

يعد موضوع خريجي الجامعات وكيفية حصولهم على فرص للعمل حسب إمكانياتهم ومؤهلاتهم العلمية من ضمن المواضيع والقضايا التي شغلت بال الكثير من الكتاب والبُحاث والمهتمين والمتخصصين بمجال عملية التنمية الاجتماعية بشكل خاص والعلوم الاجتماعية بشكل عام؛ **وباعتبار** أن يترتب عليهما مجموعة من الأمور التي يمكننا درستها والتعمق والإبحار فيها ومن ضمن تلك الأمور والمعطيات دراسة لأهم الأسباب والدوافع المؤدية لقلة حصول على فرص لتوظيف خريجي الجامعات ومدي انعكاسها على مخرجات عملية التنمية الاجتماعية.

مما لاشك فيه أن التعليم العالي يعتبر من ضمن المواضيع والقضايا التي بال العديد من الكتاب والبُحاث والمهتمين في مختلف مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والمتنوعة ، حيث يمثل التعليم العالي عملية تنموية هادفة ورشيدة تسعي إلي ترجمة وتطبيق سياسات واستراتيجيات مستقبلية لدي خريجي الجامعات والعمل علي ملائمة بين تخصصاتهم المتاحة والمتوفرة مع متطلبات سوق العمل بحيث يتم تحقيق عملية التنمية الاجتماعية علي أكمل وجه ممكن والعمل علي دفع عجلتها إلي الأفضل وهذا لا يمكن أن يتأتي إلا من خلال تطبيق عملية الملائمة بين متطلبات سوق العمل مقابل تخصصات خريجي الجامعات .

فالعلاقة بين التعليم العالي وعملية التخطيط والتنمية الاجتماعية تسعي إلي تحقيق التقدم والتطور والذي يجعل معظم خريجي قادرين علي أداء أدوارهم وأهدافهم علي أكمل وجه ممكن ، فالشخص المتعلم يستطيع أن يكون أداة ايجابية في إحداث التغيير بطريقة حديثة والتعليم أيضا يعد من ضمن مجالات عملية التنمية الاجتماعية ، باعتبار أن التخطيط للتعليم العالي والتنمية ضرورة أساسية بالنسبة لكافة المجالات ، نظرا لحاجة التطوير والتغيير والتخطيط لتلك المجتمعات.

ومن ناحية أخري التعليم العالي عائداً مهمٌ ورئيسٌ في تحقيق عملية التنمية الاجتماعية والتي تمثل في زيادة المعرفة والمشاركة الرشيدة والهادفة لجميع أفراد المجتمع.

وهذا يعني أن استثمار التعليم العالي يدفع ويطور عملية التنمية الاجتماعية ولعلي هذا يرجع إلي سياسات وآليات التي ترسمها العملية التعليمية في التعليم العالي والتي تتماشي مع عملية التنمية الاجتماعية وتخدم كافة خريجي الجامعات.

وبعبارة أخري من خلال إطلاعي المتواضع وجدت بعض الدراسات السابقة والبحوث العلمية التي تناولت موضوع البحث **"جودة توظيف خريجي الجامعات وانِعكاسها علي عملية التنمية الاجتماعية"؛** والتي ترتبط بشكل غير مباشر وباعتبار أن مضمون مفهوم جودة توظيف خريجي الجامعات يقصد به توفير الفرص العمل وفقاً لطبيعة سوق العمل مع متطلبات التنمية المستدامة ومدي ملائمتها مع مخرجات التعليم العالي.

ولعلا من ضمن الدراسات التي توصلت إليها هي (دراسة طارق/2012) حيث تم توصل أن هناك مستوي توفر مؤشرات جودة الخريج متوسط في الأقسام الثلاثة : علوم التكنولوجيا بنسبة53.70% ، هندسة مدنية56.48% هندسة عمليات بنسبة51.85% ، وكذلك أن مستوي توفر مؤشرات جودة طلبة هندسة المدنية متوسط فيما يتعلق بالجوانب المعرفية بنسبة 59.37% والجوانب الشخصية والنفسية والاجتماعية بنسبة 79.48% والجوانب المهارية بنسبة 48.48%، أما فيما يتعلق بجوانب عملية التقويم فمستوي توفر المؤشرات قليل بنسبة41.66% ،وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهما أوضحت الدراسة انخفاض نسب الملتحقين بالتخصص العلمي 1.24%وكذلك المهني والتجاري 6.82% أوضحت الدراسة سبب عدم الرغبة بالالتحاق في التعليم المهني إلى لنظرة المجتمعية، ضعف فرص العمل وضعف التعليم المهني، محدودية المجالات في التعليم المهني، عدم وجود مدارس قريبة من منطقة السكن.

وقد ركزت (دراسة زعنون/2011) على مشكلة التزايد المستمر والمتنامي في أعداد الخريجين نتيجة لتزايد الطلب على الجامعات ومعدلات الالتحاق والتوسع الأفقي والعمر في الجامعات والتزايد المستمر في أعداد الجامعات، وفي المقابل ارتفاع معدلات البطالة في صفوف الخريجين الأسباب عدة.

كما أوصى الباحثان بعض المقترحات، كان أهمها تجميد بعض التخصصات التي ترتبط باحتياجات المجتمع، والتركيز على المهارات الأساسية التي يتطلبها سوق العمل مثل مهارة اللغة الإنجليزية ومهارات الحاسوب والاتصال وكتابة التقارير، وقد أوصى وذلك بدءا بالجامعات الباحثان بتضافر جهود الجميع لردم الفجوة بين مخرجات التعليم ومخرجات سوق العمل التي تقع عليها مسئولية تعديل المناهج والتخصصات لتكون أكثر موائمة مع سوق العمل، بوزارة التربية والتعليم العالي التي يقع على عاتقها تقديم الدعم المالي والفني للتخصصات المطلوبة وتشجيع ؛ومسئولية تقديم الدعم الطلبة على الالتحاق ببرامج التدريب، مسئولية القطاع الخاص الذي يقع عليه عامل

المالي والفني والاستشارات للجامعات، وزارة العمل التي يقع عليها مسئولية توفير قاعدة بيانات عن سوق العمل واحتياجاته وتقديمها لمؤسسات التعليم العالي.

كذلك أشارت (دراسة طارق/2012) أن مؤشرات أن مستوي توفر الجوانب الشخصية والنفسية والاجتماعية لدي طلبة ماجستير كبير حيث نجد أن 10.05.% من الأساتذة يرون ان مستوي توفر الجوانب الشخصية والنفسية والاجتماعية لدي طلبة ماجستر قليل.

وتوصلت (دراسة الغنبوصي/2013) بوجود تطابق كبير جداً بين بعض التخصصات الفنية والوظائف وتطابق بعض التخصصات الإدارية والمالية

وجاءت (دراسة فيضيل/2015) من ضمن النتائج التي تم الوصول إليها أن كفاءات الخريجين لاتتلاءم مع قي اغلب الأحيان مع متطلبات سوق العمل نتيجة أن السوق يطلب مؤهلات أعلي ، وجود انفصام واضح بين السياسات المتبعة والمناهج الدراسية في الجامعات العربية بحيث هناك يوجد إفراط من جهة من بعض التخصصات التي نتج عنها تضخم كبير لدي طالبي الوظائف ، ومن جهة أخري هناك عدم الاهتمام بتكوين عدد الكافي من الخرجين في تخصصات أخري.

وكذلك (دراسة داغر/2016) حيث أشار في دراسته وبنتائجها أن عدم وجود فروق دالة احصائياً في درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لين بحاجة سوق العمل،ومن وجهة نظر كل من إداري مؤسسات المجتمع المحلي لكل محور وفق متغير(نوع الوظيفة) وتوصلت الدراسة إلي اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي في الأردن بما يواءم حاجة سوق العمل.

وكذلك (دراسة الدلو/2016) توصلت الدراسة أن خريجي كلية الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول مع تدني ملحوظ في مستوي اكتسابهم لمجموعة من المهارات الحياتية والذهنية التي احتلت المرتبة الأخيرة بين مجالات المهارية بنسبة 62% وصعوبة حصول الخريج علي التدريب الجيد واللازم بعد التخرج، ووجود فجوة كبيرة بين التعليم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل،وأوصت الدراسة بضرورة التركيز علي المهارات الذهنية والمهنية لرفع كفاءة الخريجين لتوائم مع سوق العمل ووضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي بمشاركة القطاع الخاص لتعزيز المؤاءمة بين مخرجات التعليمية وحاجة العمل.

وتوصلت (دراسة ابوعواد/2016) أن نسبة البطالة كلية التجارة حسب عينة الدراسة قاربت62% ضعف اهتمام السلطة بتوفير فرص عمل وتقدير حجم ونوعية الاحتياجات المستقبلية من العمالة، أوصت الدراسة بضرورة التعاون بين القطاع العام والقطاع الخاص والجامعات الفلسطينية لمساعدة الخرجين علي إيجاد فرص عمل.

بينما جاءت (دراسة الشيتي/2020) حيث أوصت دراسة بضرورة التأكيد على مواءمة جودة خرجي الجامعة مع احتياجات ومتطلبات ومؤسسات سوق العمل لسد هذه الاحتياجات من ناحية، وضمان حصول الخريجين علي فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم، ضرورة اهتمام الجامعة بالتحسين المستمر في مجالات جودة التعليم والسعي لمعالجة نقاط الضعف التي يتم اكتشافها وتنمية نقاط القوة بما يحقق التقدم العلمي المستمر.

أظهرت إحصائية (سنة 2020) صادرة عن وزارة العمل والتأهيل بحكومة الوفاق أن خريجي الجامعات هم الأعلى بين باقي المؤهلات المسجلين لدى الوزارة بحثا عن عمل، إذ يصل عددهم إلى 50 ألفا و643 خريجا جامعيا، بل ويصل عدد الإناث طالبات العمل إلى ضعف عدد الذكور بين هؤلاء.

إذ وصل عددهن إلى 33 ألفا و623 من الإناث، بما يتجاوز ضعف عدد الذكور الذي سجل 17 ألفا وعشرين خريجا جامعيا، ووفق رسوم بيانية نشرتها الوزارة على صفحتها بموقع التواصل الاجتماعي، فإن أعداد الباحثين عن عمل المسجلين لديها من خريجي الديبلومات المتوسطة.

بلغت 28 ألفا و645 طالب عمل، ولوحظ فيه تساوي عدد الذكور مع الإناث تقريبا بين طالبي العمل في تلك الشهادة ،وبالنسبة للحاصلين على ثانوية فما دون، فقد كان عدد الباحثين عن العمل نحو 38 ألفا و805 أشخاص، تفوق فيه عدد الذكور على الإناث، إذ وصل عددهم إلى عشرين ألفا وخريجين اثنين، فيما بلغ عدد الإناث 18 ألفا و803 خريجات.وكان أدنى عدد من الباحثين عن عمل من بين المسجلين هم خريجي الدراسات العليا، وفيه كان عدد الذكور أعلى، إذ بلغ 167 حاصلا على دراسات عليا، فيما لم يزد عدد الإناث على 63 خريجا، أما أولئك الباحثون عن عمل بدون مؤهل، فقد كان عدد الإناث هو الأعلى حين وصل عددهن إلى 5838 باحثة عن عمل، والذكور إلى 4518 شخصا.

الشكل رقم (1)

يوضح عدد الباحثين عن عمل المسجلين لدى وزارة العمل حتى يونيو 2020 (وزارة العمل والتأهيل)

الشكل رقم (2)

يوضح ترتيب الجامعات الليبية في تصنيف(ويبمتريكس) يناير 2020

ر.م	الجامعة	التصنيف المحلي		التصنيف الدولي	
		التصنيف المحلي 2020-1	بالقارنة بتصنيف 2019-6	التصنيف الدولي 2020-1	بالقارنة بتصنيف 2019-6
1	جامعة بنغازي	1	0	3900	140
2	جامعة طرابلس	2	0	4177	226
3	جامعة مصراته	3	0	4684	1
4	جامعة سبها	4	1	5195	139
5	الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية	5	-1	5441	-293
6	جامعة عمر المختار	6	0	6674	269
7	جامعة سرت	7	0	10361	538
8	جامعة الزاوية	8	0	11076	124
9	جامعة المرقب	9	0	12971	-903
10	الجامعة الاسمرية	10	0	13734	130
11	الأكاديمية الليبية للدرسات العليا	11	0	20037	-665
12	جامعة غريان	12	0	20458	-568
13	معهد النفط للتدريب والتأهيل	13	0	20980	-748
14	كلية تقنية الحاسوب الزاوية	14	1	24506	-1152
15	جامعة طرابلس الاهلية	15	2	24626	-131

ومن هذا المنطلق يمكننا طرح التساؤل الرئيس إلا وهو: ماهي أهم آليات جودة توظيف خريجي الجامعات وانِعكاسها علي عملية التنمية الاجتماعية؟

أهمية الدراسة :

تتجلي أهمية الدراسة فيما يلي:

- معرفة إسهامات التعليم العالي في تحقيق عملية التنمية الاجتماعية .
- والتأكيد علي دور التعليم العالي في تحقيق متطلبات واحتياجات خريجي الجامعات وفقا لعملية التنمية الاجتماعية.
- الوصول إلي مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تفيد موضوع التعليم العالي وعملية التنمية الاجتماعية.

وكما جاءت أهداف الدراسة:

- التعرف علي أهم جودة السياسات والآليات والاستراتيجيات التي تسهم في توظيف مخرجات سوق العمل وانعكاسها علي عملية التنمية الاجتماعية.
- الوقوف علي أهم متطلبات واحتياجات خريجي الجامعات وفقاً التنمية الاجتماعية .
- الكشف عن أهم الصعوبات التي تواجه خريجي الجامعات.

أما عن تساؤلات الدراسة :

- ما هي أهم جودة السياسات والآليات والاستراتيجيات التي تسهم في توظيف مخرجات سوق العمل وانعكاسها علي عملية التنمية الاجتماعية؟
- وما أهم متطلبات واحتياجات خريجي الجامعات وفقاً للتخطيط والتنمية ؟
- وما هي أهم الصعوبات التي تواجه خريجي الجامعات.

منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي باعتبار أن الدراسة وصفية.

حدود البحث:

حدود زمانية: دراسة تحليلية من 2021/7/1 إلى 2021/7/30.

حدود موضوعية: تحليل موضوع البحث (جودة توظيف خريجي الجامعات وانِعكاسها علي عملية التنمية الاجتماعية).

المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في موضوع الدراسة:

تعريف الجودة:

تعرف الجودة في النطاق التربوي النوعية الجيدة من التعليم الذي يهيئ خريجين قادرين علي التكيف والتعامل بفاعلية مع مستجدات العصر وإفرازاته المختلفة بشكل جيد وأداء أفضل مع الوفاء بالمتطلبات التي تتوقعها جميع الأطراف داخل الجامعة وخارجها.

(يونس،2016: 23)

تعريف التوظيف:

هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الراغبة و المتاحة للعمل و البحث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها و إعداد مؤهلات و المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة في تحقيق أهداف المؤسسة و حثهم ، و ترغيبهم في العمل و الاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة.

(منصور،1975: 95)

تعريف خريجي التعليم العالي:

المخرجات التعليمية هي نتاج التعليم والتدريب المهني حيث يتم فيه كسب خرجين التعليم العالي جملة من المهارات والمعارف وفهمها فهماً أكثر مما كانوا يملكون في السابق وبذلك مخرجات التعليم والتدريب المهني القيمة المضافة لعملية التعليم والتدريب.

(الشيتي ،2020 : 540)

تعريف التعليم العالي

هو ذلك النمط من التعليم الذي يعقب ويكمل التعليم الابتدائي والثانوي ويحتل موقفاً بارزاً في قمة نظام التعليم بصورة عامة، ويعرف أيضا انه الدراسة في الجامعات في نظر الكثيرين، دراسة متخصصة ينبغي أن تقتصر علي مادة التخصص وما يرتبط بها من مواد أخري ارتباطاً شديداً علي عكس الدراسة في التعليم العام الذي يسبق التعليم الجامعي، أي يدرس الطلاب مبادئ وأساسيات المعرفة في كل الحقول تقريباً.

(اسباع ،2014: 11)

تعريف التنمية الاجتماعية:

هي العملية التي يتم من خلالها الانتقال من حالة التخلف إلي حالة التقدم وذلك يقتضي إحداث تغير في الهياكل الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي هي تنصرف إلي إحداث التغير المقصود والقضاء علي كل أشكال التخلف والأمراض الاجتماعية وإحداث النقلة النوعية علي الصعيد الفردي والجماعي والمجتمعي.

(وليد،2015: 11)

المحور الأول /أهم جودة السياسات والآليات والاستراتيجيات التي تسهم في توظيف مخرجات سوق العمل وانعكاسها على عملية التنمية الاجتماعية:

تهتم إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مسارهم المهني و ذلك من خلال ما يسمى **"بعملية تكوين الموارد البشرية "**، التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة و متكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفء يخدم أهداف المنظمة و تتمثل هذه الوظائف في تصميم و تحليل العمل ، تخطيط الموارد البشرية ، توظيف الموارد البشرية ، التدريب و التأهيل ، تقييم الأداء و التي تلعب عملية التوظيف فيها دورا أساسيا من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة و الوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى ، و هذا ما يتم توضيحه فيما يلي:

1. تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم و تحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين.
2. ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي و عددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر و المستقبل .
3. يرتبط التوظيف بعملية تدريب و تنمية مهارات الموظف الجديد ، حيث كلما كانت عملية اختيار و تعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم و تدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحا من المطلوب.
4. ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف و ذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد.

(سلوي،2009: 13)

- **المرحلة الأولى :**

مراجعة طلبات التوظف و تقييمها يصطلح على طلب التوظف ب Blanck Application و يعبر عن رغبة الموارد البشرية المستقطبة في التقدم و طلب العمل في المنظمة بشكل رسمي و هو نموذج ورقي مكون من ورقة مكتوبة أو أكثر تشمل على معلومات و استفسارات من قبل إدارة الموارد البشرية عن المستقطبين الراغبين في التوظف و تتكون هذه المعلومات من:معلومات شخصية : الاسم ، العنوان ، مكان و تاريخ الميلاد ، الجنس ، الجنسية ، الحالة الاجتماعية عدد الأولاد - معلومات عن التحصيل العلمي : المؤهل العلمي ، التخصص العام و الدقيق ، الجامعات و المعاهد و المدارس التي درس فيها ، سنوات الحصول على الشهادات العلمية - معلومات عن الحالة الصحية :(الوضع الصحي العام ، الطول ، الوزن ، الأمراض السابقة - . معلومات عن الرغبات و الميول و الهوايات - معلومات عن الوضع الثقافي - معلومات عن الخبرات السابقة ، المنظمات التي عمل فيها طالب التوظيف - إسم الوظيفة المتقدم إليها صاحب العمل -توقيع صاحب الطلب و تاريخ تقديمه له).

- **المرحلة الثانية :**

المقابلة الأولية و يصطلح عليها ب interview preliminary و هي لقاء يجري مع المتقدمين الذي نجحوا في تقييم طلبات توظفهم في المرحلة السابقة و الغاية منه التأكد من توفر بعض المواصفات العامة المطلوبة للتعيين

التي لا غنى عنها و الظاهرة للعين المجردة في المتقدمين فإذا كان الاختيار من أجل التعيين في وظيفة تدريبية على سبيل المثال سيستعد أي متقدم يعاني من مشكلة ما في نطقه للكلمات و في هذه المقابلة يسأل المتقدمين عادة عن سبب تفضيلهم للعمل في المنظمة ، و الدافع الذي حفزهم للعمل بشكل ، و الوظيفة و المتقدمين لها بشكل خاص ، كما يسألون عن رغباتهم و ميولهم العامة ، فمن خلال تقييم المعلومات المجموعة ، يكون بالإمكان فرملة المتقدمين .

واستبعاد بعضهم و قبول الباقي ليستمروا في عملية الغربلة و الدخول في مراحل عملية الاختيار اللاحقة أخطاء المقابلات:

1. تأثير وسيطرة صفة معينة من الصفات التي يتصف بها الشخص المتقدم للوظيفة سواء كانت هذه الصفة مرغوبا فيها أو غير مرغوب فيها على التقييم القائم بالمقابلة للشخص الذي يقابله ككل.
2. فشل المقابلة في الاستماع الفعال لما يقوله الشخص المتقدم للوظيفة حتى و إن بدا منصتا.
3. التحفيز و التعصب و التقدير العاطفي أو غير الموضوعي الأمور التي تساعد على زيادة فعالية أسلوب المقابلات الشخصية .
4. تثبت أن مستوى الثبات الذي تتمتع به المقابلات الشخصية يكون أعلى في حالة المقابلات المنظمة المهيكلة.
5. نظرا لأن توافر شروط الثبات لا يعني بالتبعية توافر شرط الصحة أو الصدق فإنه من الممكن زيادة مستوى الصدق عن طريق استخدام أكثر من مقابلة لإجراء المقابلة.
6. عادة ما يتخذ المقابلون قرارات الاختيار و التعيين أو عدم التعيين مبكرا أو بعد وقت قصير من بداية المقابلة في حالة المقابلات الغير المهيكلة ، حيث يتم الاعتماد على مثل هذه الأحوال في كل من بيانات الشخص الموجود في طلب التوظيف أمام المقابلين ، و الانطباع الأول عن الشخص في بداية المقابلة و الذي غالبا ما يتأثر بالمظهر الشخصي.
7. عادة ما يتأثر المقابلون في تقييمهم للأشخاص بالصفات غير المرغوب فيها أكثر من تأثيرها بالصفات المرغوب فيها ، الأمر الذي يجعل من المقابلة الشخصية في مثل هذه الحالات وسيلة للبحث عن السلبيات

زيادة فعالية المقابلات:

1. التنظيم المسبق للمقابلة : حيث من الضرورة تصميم المقابلة بشكل ثابت و وفقا لمتطلبات العمل و التأكد من ضرورتها لطبيعة الوظيفة المعلن عنها ، كما يجب أن تحدد الأسئلة الواجب عرضها لكل متقدم للعمل.
2. توفير المعلومات الوافية عن العمل و ذلك لإتاحة الفرصة للمترشحين لمعرفة العوامل المرتبطة بالعمل و من المفضل تزويد المرشحين بنسخة من تحليل العمل.
3. تدريب الإداريين القائمين بالمقابلة : ضرورة إخفاء بعض المعلومات المتعلقة بالمرشحين عن القائمين بالمقابلة ، فالمعلومات المتعلقة بخلفية و خبرة و اهتمامات المتقدمين للعمل ربما تسهم في اتخاذ قرار .غير موضوعي من قبل ممثلي الإدارة.

(عقيلي،2005: 323)

الأساليب المتبعة في تحقيق جودة التعليم العالي:

هناك العديد من الأساليب المستخدمة لتحقيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي، ونذكر منها:

أولا- عملية التقويم الذاتي: تقوم المنظمة التعليمية بعملية التقويم الذاتي لبرنامج معين، ويشارك في هذا التقويم كل من الإدارة والهيئة التدريسية والطلبة، ويهدف التقويم بشكل أساسي إلى جمع وتحليل البيانات من أجل تحديد نقاط القوة والضعف[i]. ومن أنواع التقييم الذاتي يوجد التقييم الفردي الذي يقوم به أحد منتسبي مؤسسة التعليم العالي، والتقييم الجماعي تقوم به مجموعة من منتسبي منظمة التعليم العالي من ذوي اختصاصات مختلفة.

(الشريف،2010: 16)

كما تعتبر عملية التقويم الذاتي أداة من الأدوات الفعالة لإرشاد القيادة الإدارية في الجامعة أو الكلية إلى كيفية استثمار مواردها بكفاءة لتحسين أدائها النوعي بالمقارنة مع معيار دولي من خلال تقييم تنفيذ خطتها السنوية مع سنة سابقة وهذا الأسلوب يساعد على التوصل إلى حكم يتسم بالدقة المطلوبة حول كفاءة وفعالية الجامعة في استثمار مواردها البشرية والمادية، ويساعد أيضا على قياس مدى تقدم المؤسسة التعليمية لأهدافها.

إن كفاءة إجراء التقييم الذاتي وفعاليته ونتائجه تعتمد أولا وبشكل أساسي على سعة أفق القائمين به ومهاراتهم، وثانيا على حرص المنفذين ومدى اندفاعهم وحماسهم لتحقيق تميز مؤسسة التعليم العالي من خلال تحسين نوعية مخرجاتها. وتعتبر وثيقة التقييم الذاتي بندا رئيسيا لضمان الجودة داخل مؤسسة التعليم العالي، إذا أنها تدل على أن المؤسسة قد قومت مدى:[ii]

(الترتوري،2006: 95)

- ملائمة مخرجات التعلم المستهدفة ومجموعة المستويات.
- فعالية الخطة الدراسية مقارنة بمخرجات التعلم المستهدفة.
- فعالية التقويم في بيان وقياس تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة.
- ما يحققه الطالب من مخرجات التعلم المستهدفة/المعايير.
- جودة الفرص التعليمية.

وتعتبر وثيقة التقييم الذاتي بداية لعملية المراجعة والتدقيق، فبينما تقدم وثيقة مواصفات البرنامج معلومات ذات طابع حقائقي، فإن وثيقة التقييم الذاتي هي تحصيل ذهني لنشاط القسم أو الكلية، وتحاول فيه الهيئة التدريسية أن تجيب على الأسئلة الموالية:

- ما هو العمل الذي تقوم به؟
- ولماذا نقوم بهذا العمل؟
- لماذا نقوم بهذا العمل بالصورة الحالية؟
- هل يمكننا أن نقوم بهذا العمل بكفاءة أكثر؟

وبذلك فإن هذه الوثيقة هي تقييم بناء لما يقدم بصورة ناقدة للذات، إذ أنها تناقش نقاط القوة مع تقديم البراهين والأمثلة، ونقاط الضعف في البرنامج مع تقديم مقترحات للمعالجة.

ثانيا- التقويم الخارجي: تستند هذه العملية على تقرير التقويم الذاتي، ويهدف هذا التقويم إلى التحقق من النقاط الواردة في التقويم الذاتي، والكشف عن أي نقاط قوة وضعف إضافية، وتشمل هذه العملية دراسة وافية للتقويم

الذاتي وكذلك إجراء مقابلات مع مختلف الفئات الإدارية والأكاديمية والطلابية وزيارات ميدانية لمرافق البرنامج والمؤسسة التعليمية من قاعات ومختبرات ومكتبات.

ولكل مؤسسة معايير خاصة لتحقيق الجودة، فمن الممكن أن تحاول المنظمة تحقيق كل هذه المعايير ولكن ضمن بعض الظروف ومحدودية المصادر الاقتصادية والسياسية قد لا تتمكن من تحقيق كل هذه المعايير، لذلك تقوم كل مؤسسة بالتركيز على النقاط التي ترى أنها مهمة في الوقت الحاضر[iii].

(مجيد ،2009 :259)

ثالثا- المقارنة المرجعية: تعتبر المقارنة المرجعية، من أهم الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسة في تحسين وتطوير جودتها. وفيما يلي تقديم لبعض التعاريف حول هذا الأسلوب:[iv]

عرفت المقارنة المرجعية على أنها " العملية المستمرة لقياس المنتجات والخدمات والانشطة مقابل المستويات الافضل للأداء التي غالبا ما توجد في المؤسسات المنافسة أو مؤسسات أخرى لديها عمليات مشابهة، كما عرفت على أنها " عملية مقارنة الانشطة او العمليات بالتطبيقات الأفضل وفق تصنيف العالمي إذ أن المدراء يقارنون الانشطة بأخرى مشابهة لها في مؤسسات أخرى او أقسام مختلفة في وحداتها والهدف هو لتشخيص نقاط القوة والضعف في أداء الانشطة او العمليات للمؤسسة الاقتصادية ومعرفة الفجوة بينها وبين منافسيها من المؤسسات الأخرى، وعرفت أيضا على أنها "أحد ادوات تقويم وتطوير وتحسين الأداء من خلال تحديد الفجوة في الأداء عن الوحدات أو الأقسام الأخرى والعمل على تعزيز النواحي الإيجابية التي تتميز بها المؤسسة الاقتصادية وتحديد النواحي السلبية والعمل على تجنبها و ذلك لبلوغ أفضل التطبيقات في الأداء، تعد المؤسسات الرائدة والتي تبغي الثبات والاستمرار في عملها من جانب، ومن جانب آخر تحقيق التميز والإبداع والذي يعد سر نجاحها عليها أن تعمل دائما على تحسين أدائها قياسا بأداء المنافسين وباستمرار حتى وإن كانت هي الأحسن في القطاع. ولكون المقارنة المرجعية تعد الأسلوب الأوحد الذي يساعد المؤسسة على معرفة مستوى أداءها قياسا بأداء المنافسين ولكونها أسلوب للتحسين المستمر والتي تعد من مقومات البقاء والتنافس وأن أهميتها تبرز من خلال ما تحققه من منافع والتي تجمل بالآتي:

- تساعد المؤسسة في التحديد الدقيق للفجوة بين أدائها وأداء المؤسسات الرائدة.
- تساعد على توفير المناخ الملائم وتعزيز الرغبة لدى قيادة المؤسسة والعاملين فيها على تبني سياسة التغيير نحو كل ما هو أفضل وجديد.
- تساعد على تحديد العمليات الحرجة وإعطائها الاهتمام اللازم والأولوية في التنفيذ.
- تسهم بشكل فاعل في تطوير الإبداع الفردي والجماعي.
- تزود المؤسسة بالوسائل التي تمكنها من أن تبني في ذات الوقت الذي تعالج فيه نقاط الخلل.
- تسهم بشكل فاعل في زيادة احتمالات تحقيق منافع إضافية للمؤسسة.
- التركيز الخارجي لأسلوب المقارنة المرجعية يؤدي بالضرورة الى زيادة كفاية وفاعلية مقاييس جودة الأداء الداخلية.

رابعا- هيئات الاعتماد الأكاديمي: الاعتماد هو مكانة أكاديمية أو وضع أكاديمي علمي يمنح للمؤسسة التعليمية أو البرنامج الأكاديمي مقابل استيفاء المؤسسة لمعايير جودة التعليم المقدم وفق ما يتفق عليه مع مؤسسات التقييم

التربوية. والاعتماد هو عبارة عن نشاط مؤسسي علمي موجه نحو النهوض والارتقاء بمستوى مؤسسات التعليم العالي والبرامج التعليمية، وهو أداة فعالة لضمان جودة العملية التعليمية ومخرجاتها واستمرارية تطورها، ولقد أشار ديفيد وهارولد وديفيذ ورينجستد إلى الاعتماد في التعليم بأنه:[v]

- هو الاعتراف بأن برنامج تعليمي معين أو مؤسسة تعليمية يصل إلى مستوى معياري محدد.
- هو حافز على الارتقاء بالعملية التعليمية ككل ومبعث على اطمئنان المجتمع لخريجي هذه المؤسسة.

(الخطيب،2010: 39)

- الاعتماد لا يهدف إلى تصنيف أو ترتيب المؤسسات التعليمية.
- الاعتماد هو تأكيد وتشجيع المؤسسة التعليمية على اكتساب شخصية وهوية مميزة بناءا على منظومة معايير أساسية تضمن قدرا متفقا عليه من الجودة، وليس طمسا للهوية الخاصة بها.
- الاعتماد لا يهتم فقط بالمنتج النهائي للعملية التعليمية ولكن يهتم بنفس القدر بكل جوانب ومقومات المؤسسة التعليمية.

إن تطبيق معايير الاعتماد على المؤسسات التربوية والجامعات يمكن أن يحقق الفوائد الآتية:[vi]

1. بالنسبة للمواطنين:

- ضمان وجود تقويم خارجي للمؤسسات التعليمية أو البرنامج التعليمي، والتحقق من أنها تتماشى مع الاتجاهات والسياسات العامة في مجال التعليم العالي أو المجال المهني.
- تحسين الخدمات المهنية المتاحة للجمهور طالما أن البرامج المعتمدة تعدل متطلباتها وفقا للمتغيرات التي تطرأ في مجال المعرفة الفنية والممارسات التطبيقية والمقبولة بصفة عامة في مجال المهنة.
- التعرف على المؤسسات والبرامج التعليمية التي قامت بمحض إرادتها بتوجيه نشاط محدد لتحسين نشاطها التعليمي، والنهوض ببرامجها المهنية والتحقق من أنها تقوم بهذه الأعمال بنجاح.

2. بالنسبة للطلبة: المساعدة على نقل وحدات البرامج الدراسية فيما بين المؤسسات التعليمية، أو في قبول الطلبة في برامج الدراسات العليا عن طريق القبول العام للساعات المقررة والوحدات الدراسية بين المؤسسات المعتمدة عندما يكون أداء الطالب مرضيا، ووحدات البرنامج الدراسي المطلوب تحويلها موائمة للمؤسسة التعليمية التي يرغب الطالب في الالتحاق بها.

3. بالنسبة لمنظمات التعليم العالي:

- يعتبر الاعتماد حافزا للتقويم الذاتي وتحسين نظام المؤسسة وبرامجها.
- تطبيق معايير هيئات الاعتماد المقبولة من مؤسسات التعليم العالي بصفة عامة مما يساعد على منع التجاوزات الخارجية التي تضر بمستوى المؤسسة أو جودة برامجها.
- تعزيز سمعة المؤسسة أو البرنامج المعتمد استجابة لاهتمام عامة المواطنين وتقديرهم لمثل هذا الاعتماد.

4. بالنسبة للمهن:

- إتاحة الفرصة للممارسين للمهنية المشاركة في وضع المتطلبات وشروط الاعتماد لدخول المهنة.

– الإسهام في وحدة المهنة من خلال الجمع بين الممارسين والمدرسين والطلبة في نشاط واحد موجه لتحسن الإعداد المهني والممارسة المهنية.

(مجيد،2009: 326-327)

المحور الثاني /متطلبات واحتياجات خريجي الجامعات وفقاً للتخطيط والتنمية :

التعليمٌ العاليٌ واجه ويواجه مشكلات وتحديات فيستوجب مراجعة فلسفته وعلاقته بالمجتمع ومعالجة مشكلاته حتي يتماشي مع المتغيرات الحاصلة علي المستوي البني الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتحديات الجديدة في ضوء الظروف المحلية والخصوصيات الثقافية لكل مجتمع، وهو ما عرفته كثير من جامعات دول العالم.

(حُسين، 2018: 352)

وعلي هذا الأساس يمكننا عرض بعض التجارب والنماذج تلبية التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل وفقاً للتخطيط والتنمية متطلبات واحتياجات خريجي الجامعات وهي كما يلي:

النماذج العالمية المعاصرة في تلبية التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل:

العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل علاقة مستمرة وتلقى اهتماماً كبيراً في خطط التنمية القومية في كثير من الدول الأجنبية، حيث يرونها فرصة تقديم تعليم يعتمد على التدريب وتوظيف الموارد البشرية في خدمة المجتمع، لذلك تسارع الدول في تفعيل دور التعليم الجامعي لتلبية احتياجات سوق العمل، وإحكام الربط والمواءمة بينهما، ويتناول البحث الحالي في هذا الفصل عددا من النماذج العالمية في تفعيل دور التعليم الجامعي لتلبية احتياجات سوق العمل، حتى تستطيع الجامعات المصرية الاستفادة من خبرات هذه الدول في هذا المجال، وقد اختار البحث الحالي هذه الدول نظراً لاهتمامها بتفعيل العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل، وكان لهذا التفعيل عائداً كبيراً على النمو الاقتصادي وتشغيل الشباب.

أ) النموذج الألماني في مجال تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل:

تعد ألمانيا من الدول المتقدمة التي تهتم بالتعليم وتربط بينه وبين سوق العمل في مجال الصناعة، ولم تحتل ألمانيا هذه المكانة من فراغ بل لأنها ربطت بين التعليم وسوق العمل، وكان للتعليم العالي دورا فعالا في تلبية احتياجات سوق العمل، فهي تستخدم الأساليب الإدارية الحديثة في إدارتها مثل أسلوب الإدارة بالأهداف، وكل جامعة لها الحرية في تحديد البرامج الدراسية ومعايير الأداء ومصادر التمويل، وقد نشرت مفهوم المشاركة في التمويل للتعليم الجامعي بين الهيئات الخاصة وكان لذلك الأثر الإيجابي من تحول الجامعات الألمانية من الأشكال التقليدية إلى الأشكال الحديثة التي تلبي احتياجات سوق العمل.

1- نشأة وتطور التعليم الجامعي في ألمانيا:

إن دراسة نشأة وتاريخ نظام التعليم في أي دولة لا يكون من باب الحشو في البحث العلمي، بل هو من منطلق بناء خلفية علمية عن هذا النظام التعليمي، وبالنسبة للتعليم العالي في ألمانيا فهو ليس بحديث فترجع نشأته إلى القرن الرابع عشر، فقد تأسست أول الجامعات الألمانية في أواخر القرن الرابع عشر وبداية القران الخامس عشر، أقدمها جامعة (Heidelberg)، وتوالت في إنشاء الجامعات والتوسع حتى أُنشئت جامعة (Berlin 1810م وكان لكل جامعة استقلالية في تنظيم شئونها الداخلية وكذلك النواحي الأكاديمية[vii]، وهذا يعكس نظام إدارتها لا مركزيًا.

(السيد،2018: 223)

والمتتبع لنظام التعليم الجامعي في ألمانيا يلاحظ أنه قد مر خلال تطوره بثلاث مراحل رئيسة حتى وصل إلى الصورة التي هو عليها الآن، وذلك تبعا للظروف والأحداث التي مرت بها ألمانيا خلال فتراتها التاريخية المختلفة، تلك الظروف التاريخية التي تعد بمثابة خلفية محفزة أو مثبطة لتطور النظم التعليمية المختلفة، وفي ضوء الخلفية التاريخية للمجتمع الألماني يمكن تحديد المراحل التي مر بها نظام التعليم العالي في ألمانيا ثلاث مراجل الأولى كان فيها التعليم العالي موحدا، المرحلة الثانية انقسم فيها التعليم العالي إلى شطرين شرقي وغربي لكل منهما نظام مختلف، المرحلة الثالثة العودة إلى نظام التعليم العالي الموحد.

2-تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل بألمانيا :

يتمتع التعليم العالي في ألمانيا بارتفاع قيمة الحرية الأكاديمية والحق في متابعة المعرفة لذاتها، إلا أن تشريعات التعليم العالي في ألمانيا وقانون التعليم العالي الذي سن في عام 1976 وقوانين التعليم العالي الخاصة بكل ولاية كلها تبرز مسئولية التعليم العالي المهنية بقوة في ألمانيا أكثر من دول أخرى كثيرة، وبذلك تظهر المسئولية الاجتماعية لمؤسسات التعليم العالي الألمانية بوضوح.

وهناك بعض المبادرات التي يشهدها التعليم العالي والتي اتخذت من أجل تسهيل انتقال الطلاب من التعليم العالي إلى الحياة المهنية العملية، ويمكن عرض ملامح هذه المبادرة من حيث تخطيط التعليم الجامعي في ضوء احتياجات التنمية وسوق العمل من أجل مواجهة احتياجات سوق العمل واحتياجات التنمية الإقليمية، فقد تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات من أجل تفعيل دور التعليم الجامعي لمواجهة مطالب سوق العمل يمكن عرضها كما يلي تطبيق مسوح الخريجين أو الدراسات التتبعية بالجامعات إن زيادة فرص الخريجين في التوظيف تعتبر من أهم أهداف عملية بولونيا (وهي اتفاقية جامعية حديثة بين الدول الأوروبية تهدف إلى توحيد النظم ومسميات الدرجات الجامعية في جميع الجامعات الأوروبية لتسهيل الانتقال والعمل للطلبة والخريجين في دول الاتحاد الأوروبي، فهي تستهدف تشكيل فضاء أوروبي موحد للتعليم العالي.

ب) النموذج الياباني في مجال تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل :

تتناول هذه الخبرة تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل باليابان وفقاً لعدة محاور تتمثل في نشأة وتطور التعليم الجامعي في اليابان، ومبررات الأخذ بدور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل باليابان، وتفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل باليابان، وكذلك القوى والعوامل المؤثرة على تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل في اليابان والذي لها أثر على منظومة التعليم الجامعي أو تلبيتها لاحتياجات سوق العمل الياباني.

1-نشأة وتطور التعليم الجامعي في اليابان :

يعتبر اليابانيون من الشعوب القديمة ذات الثقافة المميزة، وقد عاشوا طيلة ألفي عام منعزلين في جزرهم، وفي القرن السادس الميلادي بدأ اتصالهم بالحضارة الصينية فأعجبوا بها وبدأوا يستعيرون كثيرا من عناصرها، ومن ذلك نظام الصين في الكتابة وقد اقتبسوا كثيرا من أنظمة الصينيين السياسة الاقتصادية وما أن جاء القرن السابع الميلادي حتى أصبحت اليابان جزءا من حضارة الصين، واستمر نقلهم عن الصين وتقليدها حتى بدأت تظهر لهم ثقافة تميزهم وبهذا انتقلوا من مرحلة النقل إلى مرحلة الابتكار والتجديد.

وبعد إن وصل اليابانيون إلى مرحلة الابتكار والتجديد أدرك قادة اليابان منذ وقت مبكر أن وحدة الأمة اليابانية وقوتها وتقدمها في عالم سريع التقدم والتغير، لا يمكن أن يأتي دون نظام تعليمي متماسك ومرن، وإليه يعود الفضل الأول، رغم مشكلاته ومركزيته، في إعداد القادة والخبراء في كافة مجالات العلم والمعرفة والتكنولوجيا، إكساب اليابان سمعة امتلاكها لأقوى نظام تربوي في العالم.

وفي الألفية الثالثة يوجد لدى اليابان جامعة كبيرة للتربية تضم عددا من الكليات في عدة مدن يابانية وتركز الدراسة بها على الجانب الأكاديمي والتطبيقات العملية دونما اهتمام كبير بالدراسات النظرية في مجال التربية ويعتمدون على تدريب الطلاب المعلمين في المدارس لاكتساب مهارات التدريس وفنون التربية من المدرسين القائمين بالعمل وينعكس هذا على جودة خريج التعليم الجامعي الذي هو حجر الزاوية في سوق العمل المصري.

ويتميز التعليم العالي في اليابان بالتنوع والتعدد في أشكاله وتنظيماته ومحتوياته حيث يوجد بها أكثر 552 جامعة يلتحق بها أكثر من 43.3% من الشريحة العمرية من 18 - 22 من السكان هذا التنوع والتعدد يلبي احتياجات سوق العمل.

إن الإحصاءات قد أشارت إلى أن اليابان قد أسرفت في استثماراتها في التعليم بالنسبة لنصيب الفرد من الدخل القومي فإن سرعة التنمية الاقتصادية ووصول اليابان إلى مستوى اقتصادي وتكنولوجي كبير يوحي بوجود رابطة قوية بين القوى العاملة المتعلمة والنمو الاقتصادي هو ما بدأته اليابان حينما وضعت استثماراتها الضخمة في تنمية نظامها التعليمي فكانت نتيجة ذلك ما حققته من تقدم اقتصادي كبير، وكان من أهم أسباب التنمية الاقتصادية والتكنولوجية نظامها المتميز في التعليم الجامعي.

2-تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل باليابان :

يشهد سوق العمل في اليابان تحديات كبرى داخلية وخارجية وهذه التحديات نتيجة طبيعية للتطورات والتغيرات في كافة المجالات ومنها سوق العمل الذي يزداد الطلب عليه نتيجة للزيادة السكانية والحاجة إلى الحصول على مصدر دخل للأفراد، وذلك يفرض على التعليم الجامعي أن يُحسن ويطور من نفسه ليجد الخريج فرصة في سوق العمل، لذلك سعى التعليم الجامعي في اليابان إلى تطوير نفسه وتفعيل دوره في تلبية احتياجات سوق العمل وكان ذلك من خلال الآتي:

- تقدير التعليم الجامعي الياباني بشكل ملحوظ من اليابانيين، كما تم احترام الحرية الأكاديمية والتي يقرها الدستور الياباني مؤكداً على حق كل من مواطن في الحصول على فرص متكافئة في التعليم، وقد نجحت اليابان في تطوير نظام التعليم العالي من خلال الاستفادة من النماذج الغربية وخاصة النموذج الألماني الذي كان له أكبر الأثر على الجامعات اليابانية [viii]، وهذا التقدير والاهتمام بالتعليم الجامعي يدعم دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل.
- دعم الطلاب من كافة النواحي، ففي جامعة طوكيو يتم دعم الطلاب مهنياً، وذلك من خلال مراكز مهنة الطالب، والذي يركز على: مقابلة الطلاب مع الخريجين للمساهمة في دعم قرار الطالب لخدمة المجتمع سواء بالعمل في شركة أو استكمال الدراسات العليا، و ممارسة الأنشطة المرتبطة بالوظيفة، مثل البحث الخاص بالصناعات والشركات، والاستعداد للعمل، كما ستتابع فرصة الممارسة العملية التي تفيد الطالب في البحث عن وظيفة.

- الارتباط الوثيق بين الجامعات ومراكز البحث والصناعة وإدارة الدولة ذات العلاقة، فبينما تكتفي معظم دول العالم الثالث بإرسال بعثاتها إلى الغرب للحصول على الدكتوراه، ومعتبرة ذلك نهاية المطاف، فإن البعثات اليابانية ممثلة في العلماء والباحثين والمهندسين لها زيارة كل عام إلى المصانع ومراكز البحث للتعرف على التطورات في الأفكار والوسائل العلمية والتكنولوجية ومعاينة النماذج الصناعية الجديدة، ودراسة كل ما ينشر من براءات الاختراع.
- إيجاد آلية للربط بين التعليم الجامعي وسوق العمل في اليابان، فهناك ورش تدريبية مهمة في العملية التعليمية للكليات التكنولوجية، وتسير المعجزة في أماكن الورش التدريبية بالجامعات يتم استئجار المؤسسات الصناعية والمراكز التدريبية، لأجزاء التدريبات الصناعية المطورة، بهدف ربط الدراسة النظرية بتكنولوجيا الصناعة المطورة.

ج) النموذج السنغافوري في مجال تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل:

إن المتتبع لتاريخ سنغافورة يدرك أن سنغافورة كانت تحت الاحتلال حتى عام 1965 وأن شعبها من عدة أصول (هندية - صينية - ملاوي)، وبعد الاستقلال حققت سنغافورة انجازات هائلة وانتقلت من كونها دولة من دول العالم الثالث إلى دولة من الدول المتقدمة خلال فترة قصيرة خمسون عاما، بذلك تكون سنغافورة ضربت مثلا رائعا في الإصرار وقوة الإرادة في تحقيق أهدافها.

ويعد المجتمع السنغافوري مجتمعًا متماسكًا ومتناسقًا وشامخًا في علاقاته وقيمه حيث الدقة المتناهية والاحترام والانضباط، حيث يعتبر الفرد ترسًا في المجتمع يتكامل مع بقية المنظومة، فكلها مسئولية مشتركة تقع على جميع أفراد المجتمع، فالبيئة النظيفة تدل على مدى الرقي الحضاري، والخضرة تكسو كل شهر من الأرض دلالة على التفاؤل والأمل والتطلع بشغفٍ إلى المستقبل[ix]، وهذا التماسك والترابط كان سببا رئيسا في هذا التقدم الغير عادي.

لذلك تعد سنغافورة تجربة فريدة نموذجية لدولة صغيرة نامية استطاعت أن تنتقل إلى مصاف الدول المتقدمة التي حققت خلال خمسة وثلاثين عاماً إنجازات غير عادية وذلك بإتباع منهجية اقتصادية محددة من خلال تصميم رجالها على الوصول إلى الأهداف المنشودة باقر الطرق الممكنة[x].

1- نشأة وتطور التعليم الجامعي في سنغافورة :

سنغافورة من الدول الحديثة على الساحة الدولية، واهتمامها بالتعليم العالي مرتبط بكيانها كدولة مستقلة، فبعد أن استقلت سنغافورة في عام 1965 ومنذ السبعينات أي بعد استقلال سنغافورة بفترة قصيرة وهي سعى جاهدة إلى تخطيط التعليم العالي في إطار سياسة وطنية تشمل النظام التعليمي ككل ويظهر التعليم العالي في هذه السياسة كعنصر أساسي في عملية البناء القومي يُنتظر منه الإسهام في تنمية البلاد اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا[xi].

ورغم حداثة نظام التعليم في سنغافورة إلا أنه يعتبر النظام التعليمي في سنغافورة أحد أهم ملامح التقدم الاجتماعي، ويقف وراء ذلك وزارة التربية التي يناط بها إدارة كل مؤسسات التعلم، ويبدأ النظام التعليمي في سنغافورة كالآتي[xii]:

- **المرحلة الأولى:** مرحلة ما قبل المدرسة وتعني رياض الأطفال ودور الحضانة، وهي أولى درجات السلم التعليمي.
- **المرحلة الثانية:** المرحلة الابتدائية وهي تمثل نواة التعليم النظامي وتمتد من 6 – 11 سنة.

- **المرحلة الثالثة:** مرحلة التعليم الثانوي وهي التي تلي المرحلة الابتدائية وتتفاوت مدة الدراسة بها 4 – 5 سنوات.
- **المرحلة الرابعة:** المرحلة الجامعية، وتلي المرحلة الثانوية، وتعتبر جامعة سنغافورة الوطنية من أكثر الجامعات، وتضم 8 كليات بالإضافة إلى خمسين دائرة علمية تمنح درجة البكالوريوس وفي العادة تستغرق الدراسة للمرحلة الجامعية 4 سنوات باستثناء كلية الهندسة والطب تستغرق 5-6 سنوات.

لقد شهد التعليم العالي توسعا كبيرا وصاحب هذا التوسع زيادة الاستثمار والإنفاق على التعليم العالي، فقد وصل الإنفاق على التعليم العالي 25% من ميزانية سنغافورة[xiii]

2-تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل في سنغافورة:

إن التعليم الجامعي في أي دولة هو أرقى أنواع التعليم وأقربها إلى سوق العمل لأنه يعتبر هو المرحلة الأخيرة التي ينتقل بعدها الخريج إلى سوق العمل، لذلك اتبعت الحكومة السنغافورية العديد من السياسات بشأن تفعيل دور التعليم الجامعي لتلبية احتياجات سوق العمل وتتمثل فيما يلي:

- يتم التخطيط في النظام السنغافوري على المستوى الرسمي (الحكومي) من خلال عدد من الأجهزة المتخصصة التي تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية والتعليمية والبرامج الملائمة لإشباع تلك الاحتياجات من وجهة نظر سوق العمل، كما تقوم هذه الأجهزة بصياغة أهداف محددة (Targets) في ما يتعلق بأعداد ومستويات الباحثين عن عمل والعاملين المراد تطويرهم.

وللتصدي لهذه المشكلات بدأت سنغافورة بتجربة تطبيق المدارس الإلكترونية حيث هدفت هذه المدارس إلى دمج تكنولوجيا المعلومات في التعليم والاستخدام الأمثل للتكنولوجيا في العملية التعليمية، وذلك لتصبح سنغافورة مدينة عالمية بواسطة تكنولوجيا المعلومات والتي سيصل تصورها إلى الجامعات باعتبارها الأساسي في إخراج الكوادر البشرية القادرة على إحداث التنمية.

ومن بين عناصر الإستراتيجية الجديدة في سنغافورة إدخال بعض المقررات حول الاستثمار والمشروعات في مناهج التعليم الجامعي حيث يتسلح خريجو جامعة سنغافورة الوطنية بالمعرفة التكنولوجية ومهارات التفكير العلمي المطلوبة لإدارة الاقتصاد المبني على المعرفة، وكذلك أخذ المركز في بناء شبكة من المستثمرين والرأسماليين أصحاب المشروعات وذلك لتنفيذ المشروعات والابتكارات المنبثقة عن الجامعة والحصول على الدعم اللازم لتلك المشروعات، وخاصة من خارج الجامعة.

(السيد،2018: 223-227)

<u>المحور الثاني / الصعوبات التي تواجه خريجي الجامعات:</u>

التحديات الجديدة في انتقال الشباب إلى العمل اللائق:

1. إن الصعوبات التي يواجهها الشباب في الانتقال من المدرسة إلى العمل غالباً ما تحددها المؤشرات التالية: التغيرات في معدل بطالة الشباب مع مرور الوقت؛ معدل بطالة الشباب مقارنة بمعدل بطالة البالغين؛ انتشار البطالة طويلة الأجل في صفوف الشباب؛ نسبة الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو بالعمالة أو بالتدريب؛ الوقت

المستغرق في الحصول على أول وظيفة؛ مدة الانتقال إلى وظيفة "عادية" بعد مغادرة المدرسة أو بعد تجربة عمل أولى.

2. ويبدو أن الدراسات الاستقصائية الأخيرة للانتقال من المدرسة إلى العمل تشير إلى زيادة الصعوبات وتدهور موازٍ في جميع المؤشرات آنفة الذكر أو في جلها.
3. ومن المعروف تماماً أن الانتقال من المدرسة إلى العمل يشمل فترة بطالة عارضة تتزامن مع بدء الشباب في البحث عن عمل ولا تكون الطموحات وحوافز العمل واضحة بعد في هذه المرحلة من الحياة. ومن العادي الخضوع لفترة تجريبية في وظائف وأسواق عمل مختلفة. ويمكن للشباب القيام بذلك لأن التزاماتهم المالية قليلة ويمكنهم التعويل على دعم الآباء، آما يمكنهم، رهناً بما قد يملكونه من دخل احتياطي، قبول بعض الوظائف المعروضة على أمل إيجاد وظيفة "أفضل" في المستقبل القريب.
4. وتوجد عوامل أخرى تزيد من الصعوبات التي تواجه الشباب في إيجاد عمل فهم أقل نجاعة من البالغين المجربين في البحث عن عمل ا ما أن الشركات قد تتوانى عن توظيف شاب لافتقاره إلى تجربة العمل. وهكذا،
5. وتمثل بطالة الشباب المتعلم، وبخاصة بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي، اتجاهاً آخر ذا تحديات قيد النشأة في بلدان وأقاليم مختلفة وهو يثير القلق لأنه نتيجة سلبية، فهي تتناقض مع الافتراض والأدلة بأن التعليم العالي والتدريب يزيدان من إنتاجية الشباب وقابليتهم للاستخدام. وهي نتيجة مسرفة وقد تشكل من الناحية الاجتماعية والسياسية مصدراً للاضطرابات.
6. فهي مسرفة نظراً لأرتفاع تكلفة الاستثمار في (التعليم العالي الأموال المنفقة على نحو مباشر أو غير مباشر) وغياب العائدات الاجتماعية من الخريجين العاطلين عن العمل وقد تشكل مصدراً للاضطرابات أيضاً لأنه من المنظور الشخصي للخريجين العاطلين عن العمل ثمة شعور جامح ومفهوم بالإحباط والضغينة نتيجة عدم الحصول على المكافآت الموعود بها لقاء جهودهم وتضحياتهم وتختلف الأسباب المقدمة بشأن بطالة المتعلمين بين ما يلي:

فهل هي بسبب تدهور نوعية التعليم العالمي وتراجع قيمة الشهادات المحصل عليها؟ أم بسبب "عدم توافق المهارات والطلب" وعدم قابلية المهارات المكتسبة للتسويق؟ أم هي، آما تعتقد الأغلبية، بسبب أنماط النمو التي لا تولد أشكال الوظائف الجيدة التي تتوافق مع المهارات العالية المكتسبة أو تستجيب لطموحات الشباب. ومهما أن السبب، فإن الإحباطات السياسية والضغينة هائلة، آما تبرز ذلك ثورات "الربيع العربي". وفي العديد من البلدان، أن هذه الإحباطات وراء هجرة الشباب ذوي المهارات العالية، وما أعقبها من "هجرة الأدمغة" في اقتصاديات المنشأ النامية والناشئة.

7. زيادة الاستقطاب واتساع أوجه الحرمان لدى الشباب تعزز أوجه الحرمان النسبية للشباب مقارنة بالبالغين فيما يتعلق بالعمالة بسبب الطابع غير المتجانس لفئة الشباب فهي تتشكل على غرار باقي الفئات العمرية، من أفراد لهم سمات واحتياجات ومواطن ضعف خاصة بهم؛ ولهذا السبب ينبغي ألا ينظر إلى الشباب على أنهم فئة متجانسة من منطلق السن فقط. ويوجد من بينهم فئات خاصة أآثر تأثراً بالبطالة وسوء العمالة والسمة غير المنظمة والإحباط ومشاكل اجتماعية أخرى.
8. التعلم والتعليم والمهارات - على العموم، تتفشى البطالة والبطالة الجزئية والسمة غير المنظمة في صفوف الشباب الأقل تعليماً الأثر منه في صفوف نظرائهم الأثر تعليماً وهذا يؤدي التأثير الإيجابي للتعليم على نتائج العمالة في جميع الأقاليم وتعد منطقتا الشرق الأوسط وشمال أفريقيا استثناء، إذ أن معدلات البطالة أعلى في صفوف المتعلمين منها في صفوف غير المتعلمين. والبطالة منخفضة في صفوف الشباب الأقل تعليماً، الذين قد يقبلون وظائف متدنية النوعية مقارنة بخريجي الثانويات والجامعات الذين قد لا تستجيب مهاراتهم إلى طلب

سوق العمل أو تكون لديهم تحفظات على الأجور والوظيفة، ومن الواضح أن ظاهرة بطالة المتعلمين تعتبر إحدى الخاصيات الجديدة لأزمة عمالة الشباب الحالية. مشارب اجتماعية واقتصادية - بسبب انتقال الفقر داخل دورة الحياة وفيما بين الأجيال، ينزع الشباب المنتمون إلى أسر فقيرة إلى أن يصبحوا فقراء عاملين شباب. ويعد الفقر الأسري محدداً رئيسياً لحرمان الأطفال، الذي يمكن أن يؤثر بدوره في رفاه الشباب ورفاه أطفالهم. ويمكن أن يتسبب الفقر في عدم الالتحاق بالمدرسة وعمل الأطفال ونتائج ضعيفة لسوق العمل خلال الحياة العملية للشباب والبالغين.

9. وتؤدي الأحداث التي تقع في هذه الفترة (مثل مغادرة المدرسة وبدء العمل والزواج وإنجاب الأطفال دوراً كبيراً في دورة حياة الفرد وفي مستويات فقر الأجيال الحالية والقادمة. وعلى غرار ذلك، ترتبط بطالة الشباب في بلدان عديدة أكثر فأكثر بالانتماء إلى أسر جميع أفرادها عاطلون عن العمل الأصل الوطني والاثني غالباً ما يكون سبباً في نتائج سوق العمل الضعيفة وأوجه العجز في العمل اللائق.

(التقرير،2012: 22)

نتائج الدراسة:

أهم النتائج التي تم التوصل إليها الباحثة وهي كما يلي:

1. نلاحظ أن العمل علي تطبيق عملية التوظيف وربطها بعملية تدريب وتنمية مهارات الطلاب الخرجين الجدد من الجامعات حتي تكمن آليات الجودة وفق معاييرها ومواصفاتها المتعارف عليها وذلك من أجل تخفيف انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعات ومدي انعكاسها بعمليات التنمية الاجتماعية.
2. نجد أن تخطيط الموارد البشرية و توظيف الموارد البشرية و التدريب و التأهيل و تقييم الأداء وربط مكتب الموارد البشرية مع وزارة العمل والجهات ذات الاختصاص لكي نتمكن من سد فجوة بطالة خريجي الجامعات وتهيئة المناخ المناسب لأداء الوظيفي للعمل المناسب وفقاً للمتطلبات ومخرجات سوق العمل والتخصصات المتاحة في كافة مجالات.
3. تبين أهمية تدريب كافة العناصر الخريجة حتي يتمكن من تحقيق مبدأ ملائمة بين متطلبات واحتياجات سوق العمل مع أهداف التنمية والتخطيط وتحقيق الأهداف المرجوة لهم والاهتمام بجودة التعليم العالي للمخرجات ولكافة المستويات وفق خطط التنموية والرؤي المستقبلية.
4. اتضح من خلال البحث وأدبيات الإطار النظري أن التعليمٌ العاليٌ أذا واجه كافة مشكلات وتحديات فعملية الموائمة بين احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية والتخطيط سوف تتوافق وتتحقق كافة وواجبات وحماية الحقوق التعليمية للجميع.
5. حيث اتضح أن رسم السياسات والآليات يساعد في توظيف تحقيق المتطلبات خريجي وما لها تأثير علي عملية التنمية الاجتماعية داخل المجتمع وهذا الأمر هو الذي أدي إلي ضرورة تفعيل مجالات التعليم العالي وفق المعطيات المتاحة والمتوفرة بمختلف التخصصات.
6. أهم السياسات والآليات والاستراتيجيات التي تسهم في توظيف مخرجات سوق العمل وانعكاسها علي عملية التنمية الاجتماعية التقويم الذاتي والتقويم الخارجي والمراجعة الداخلية الاهتمام الأكاديمي وتطبيق الجودة

.

7. تبين من ضمن الصعوبات والتحديات التي تواجه خريجي الجامعات عدم تدريب بعض الخريجين وقلة حصولهم علي بعض المهارات التي تسهم في تسهيل حصول علي وظيفة تليق مخرجاتهم وسوق العمل.
8. قلة التحاق بعض الخريجين للمكاتب التدريب القوى العاملة الأمر الذي ساهم في مواجهة صعاب وتحديات تبعدهم من حصول علي وظيفة مناسبة لهم.
9. كثرة خرجين وقلة وجود مجال يتماشى مع طبيعة التخصص والاستعانة بالكوادر الأجنبية كسوق عمل الأمر الذي دفع العديد من الانسحاب بمزاولة العمل والعزوف في الأنشطة الوظيفية كلا حسب تخصصه ووظيفته.

التوصيات والمقترحات:

1. ضرورة إنشاء قاعدة بيانات تضم كافة الخريجين الجامعات والعمل علي متابعتهم وربط مع الجهات ذات الاختصاص ووزارات ومؤسسات الدولة لتنسيق معهم في عملية التوظيف والتعيين وحصول علي وظيفة تليق بهم وفق معايير الجودة حتي نتمكن من سد فجوة البطالة الخريجين التعليم العالي.
2. العمل علي وضع إلية مناسبة تستهدف توجيه التخصصات الدراسية لتلاءم مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية الاجتماعية .
3. ضرورة إنشاء نوادي ومنتديات الكترونية تضم كافة الخريجين علي مستوي الجامعات الليبية.
4. ضرورة إعداد ملتقي سنوي يضم كل الخريجين ووضع برنامج عام ومقترحات تفيد المواضيع الخريجين ومتطلبات سوق العمل.
5. استثمار مادة التدريب الميداني والتربية العملي في تدريب الخرجين وفق برامج متنوعة داخل الوزارات ومؤسسات الدولة والجهات المختصة وربط ذلك بعقود بين وحدة الخريجين ومؤسسات الدولة لغرض حصول علي وظيفة لكافة الخريجين.
6. الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات الدولة لكي يتم حصول علي فرص عمل لكافة الخريجين التعليم العالي.
7. تكاثف كافة الجهود لزيادة الاهتمام بقضية خريجي الجامعات و جودة التعليم العالي واستحداث المكاتب في كافة الجامعات وقاعات التعليم العالي مهتمة بعملية التنمية وانعكاساتها وهدفها تحقيق سياسات التعليم العالي وإقامة البرامج التنموية الهادفة لخدمة البحث العلمي وبيئة خدمة المجتمع والتعليم العالي.

من خلال التوصيات سوف نصل إلي وضع مقترح كمايلي:

تقترح الباحثة بوضع تصور مقترح وهو كالاتي:

(مركز خريجين التعليم العالي)

مدير مركز

الشؤون الإدارية

وحدة الخريجين

البحوث والدراسات العلمية

الشؤون القانونية

المراجعة الداخلية

الهدف من المركز: العمل علي حصول علي فرص عمل وفق متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل.

المصادر:

- **القران الكريم.**

المراجع:

أولاً/ الكتب:

1. أحمد الخطيب، رداح الخطيب، الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية أنموذج مقترح، عالم الكتاب الحديث، عمان، الأردن، 2010.
2. أحمد الخطيب، رداح الخطيب، الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية أنموذج مقترح، عالم الكتاب الحديث، عمان، الأردن، 2010.
3. إيثار عبد الهادي آل فيجان، المقارنة المرجعية الاستراتيجية في صناعة الإلكترونيات، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد الرابع والخمسون، الجامعة المستنصرية، 2005.
4. سوسن شاكر مجيد، محمد عواد الزيادات، إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم، دار صفاء، عمان، الأردن، 2007.
5. عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية ، بعد إستراتيجي ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2005 .
6. محمد عوض الترتوري، اغادير عرفات جويحات، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2006.
7. منصور أحمد منصور ، المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975.
8. محمد الرصاعي, التعليم الجامعي التحديات والاستراتيجيات ,من الرابط:- http://www.jafwinfo.org/look/article.tpl?IdLanguage/17&IdPublication/2&NrArticle/448&NrIssue/1&NrSection/3

ثانيا/ الرسائل العلمية:

1. اسعد حمدي الدلو، استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، سنة 2016.
2. رايس فضيل، دور جودة التعليم في الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل ، المؤتمر الدولي العربي الخامس لضمان الجودة، جامعة الشارقة، الامارات المتحدة العربية،2015.
3. سالم بن سليم العنبوصي، مدي التطابق بين وظائف خريجي جامعة سلطان قابوس في سوق العمل العماني وتخصصاتهم الاكاديمية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية: عمان الاردن،2014.

4. سعودي طارق، مدي جودة خريجي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر من وجهه نظر الأساتذة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، سنة 2012.
5. محمود منصور ابو عودة، مدي ملائمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل الفلسطيني، حالة دراسية ، كليات التجارة قطاع عزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة القدس.

ثالثاً/ البحوث والدوريات:

1. ايناس محمد الشيتي، دور الجامعات السعودية في موائمة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية2023 في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية لآراء القيادية الادارية في جامعة القصيم، بحث منشور ضمن مجموعة بحوث بمجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، سنة 2020.
2. الأيوبي منصور دراسة ، ملائمة خريجي التعليم العالي الفلسطيني لمتطلبات سوق العمل في ظل المتغيرات العالمية 2010.
3. بخوش الصديق، جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي (تجربة الجزائر للتعليم العالي وفق تطبيق نظام " ل.م.د"، جامعة تبسة الجزائر، المؤتمر الدولي التاسع الاعتماد الأكاديمي ومعايير إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي (25-26 نوفمبر 2016 اسطنبول) اتحاد الجامعات الدولي –تركيا.
4. بقة الشريف، صحراوي إيمان، الأساليب المستخدمة في تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الجامعة، ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي حول إدارة الجودة الشاملة في قطاع الخدمات، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، يومي 14 و15 ديسمبر 2010.
5. التقرير الخامس أزمة عمالة الشباب :حان وقت العمل البند الخامس من جدول الأعمال مؤتمر العمل الدولي، الدورة (101) سنة 2012.
6. سيلان جبران العبيدي، ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع، مؤتمر الثاني عشر للوزراء المسئولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي(المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي)بيروت6- 10ديسمير 2009.
7. صباح حسن عبد الزبيدي، البحث العلمي أحد مهمات الأستاذ الجامعي العربي، بحث مقدم إلى مؤتمر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، السابع، الأفاق المستقبلية للتعليم العالي في العراق2004.
8. تفعيل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين، بحث منشور ضمن مجموعة بحوث، مجلة كلية الاقتصاد، جامعة الزيتونة 2018.
9. محمد سعيد عبد المجيد، قانون تنظيم الجامعات وجودة التعليم، دراسة ميدانية مقدمة للمؤتمر الدولي الثاني لقسم علم النفس سلوك الإنسان وتحديات العصر,18-2006/4/20م ,جمهورية مصر العربية, جامعة المنيا, كلية الآداب.
10. محمد مفتاح الفطيمي واخرون، قياس مؤشرات الجودة في الجامعات الليبية دراسة حالة كلية الاقتصاد بجامعة الاقتصاد جامعة مصراته، بحث منشور من ضمن مجموعة بحوث بمجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، العدد الأول يوليو، سنة 2015.