

أولاً: منهجية الدراسة

1- مقدمة:

يعد التعليم أحد أهم الأركان الأساسية للتنافسية للاقتصاد على المستوى العالمي، ولذلك تحرص الدول المتقدمة على أن تكون نظمها التعليمية تتمتع بأعلى قدر من التطور. دعك من انه يعتبر أحد أهم مصادر الدخل والعمل المناسب، وعليه فان الأسر في كافة الدول بشكل عام تحرص على أن تضمن لأبنائها أفضل مستويات التعليم. ومع تزايد معدلات السكان وانتشار التعليم ارتفعت مستويات التنافسية داخل أسواق العمل وأصبح الحصول على وظيفة، بصفة خاصة في القطاع الخاص، يتطلب استعداداً وتأهيلاً متميزاً للعامل.

كما إن الأمم لا تزدهر بدون نظام تعليمي قوي ، والي جانب دوره القيادي في النظام التعليمي ككل ، يلعب التعليم العالي دوراً مهماً في توفير الخريجين المهرة لكل من القطاع العام وقطاع الأعمال التجارية ، وفي ابتداع المعرفة والفهم ، وفي تطبيق المعرفة الجديدة والمفيدة للمجتمع ، ويمكن أن نؤكد إن الحالة المثيرة للأسى في مدارسنا، وفي مستشفياتنا ، وفي الخدمات العامة الاخرى تقف دليلاً علي نظام التعليم عندنا.¹

والارتباط بين التعليم والعمل أحياناً يكون عكسياً بمعنى أن معدلات البطالة تزداد ارتفاعاً مع الصعود إلي أعلى درجات السلم التعليمي، وهذا الوضع أصبح سائداً في غالبية الدول العربية رغم التحيز لتوظيف حملة الشهادات الجامعية، فالخريجون أصبحوا يشكلون نصف العاطلين عن العمل ومعدلات البطالة بينهم أصبح في ازدياد.²

والحقيقة التي لا تخفي علي أحد والتي تعتبر من أكبر تحديات الإستراتيجية التعليمية اليوم هو إن سوق العمل يتصف بتغير مستمر وكبير وسريع، فالوسائل المستخدمة في مجال الإنتاج تتميز بالتعقيد والتطور المتسرع ، مما يتطلب بالإضافة إلي جودة النظام التعليمي المتطور تبرز أهمية التدريب المستمر في فترات متقاربة.

ويجدر الذكر أن السودان كغيره من الدول يعاني من تزايد أعداد خريجي مؤسسات التعليم المختلفة الذين لا يجدون فرص للعمل. وتمثل شريحة خريجي مؤسسات التعليم أهم فئة من فئات العاطلين عن العمل بسبب أنهم

¹ - محمد الامين احمد التوم (2002م) ، التعليم العالي في السودان نحو رؤي جديدة لمرحلة جديدة، مركز السودان للبحوث التربوية، السودان 2009م ص 1 . محمد العوض جلال الدين ، الارتباط بين التعليم العالي وعالم العمل والإنتاج ، شركة دار الحكمة للطباعة والنشر المحدودة ، الخرطوم بحري ، السودان . ص 9²

يبحثون عن أنواع معينة من الوظائف التي تتفق مع رغباتهم وتلاءم قدراتهم العقلية والجسمانية مما يجعلهم لا يقبلون بأي وظيفة لا توفر الحد الأدنى من طموحاتهم ومركزهم الاجتماعي. وكما إن هذه الشريحة تعد من أهم الفئات العمرية خاصة خريجي الجامعات والذين تتراوح أعمارهم بين العشرين والثلاثين عاماً والتي يتم تصنيفها كأكثر الفئات العمرية نشاطاً وقدرة علي العمل. ويتصف سوق العمل المحلي الخاص بالخريجين بتزامن ظاهري الفائض والعجز، فرغم ارتفاع نسب البطالة في معظم المهن والمجالات يوجد طلب أكثر من العرض في بعضها ، وهذا إن دل إنما يدل علي انعدام التخطيط والتوجيه السليم للأيدي العاملة في الاتجاه المرغوب فيه، وفي هذا الجانب فقد اتخذت بعض الدول عدة سياسات أهمها تجميد بعض البرامج مؤقتاً والتركيز علي البرامج والتخصصات المرغوب فيها في سوق العمل.

وعليه فان هذه الدراسة تبحث عن الاتجاه العام لإستراتيجية التعليم العالي في السودان وهل هي تتواءم مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي في السودان، والبحث في ما إذا كانت إستراتيجية السودان التعليمية تتبني علي الحاجة الحقيقية لسوق العمل ومدى الأخذ في الاعتبار نوعية وكمية المخرجات التعليمية التي تستطيع تلبية حاجة السوق كماً ونوعاً في ظل المنافسة الحادة التي يجدها الكادر في السوق المحلي والخارجي. وكذلك ما هو المردود الحقيقي للتعليم الجامعي والعالي في وقت يزداد فيه حجم البطالة؟ وهل حجم الإيراد النقدي للخريج هو المقياس الحقيقي لمساهمة التعليم في التنمية الشاملة؟³

وعليه فان هذه الدراسة تعتبر محاولة جادة لمعرفة حجم الفجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي في السودان وطلب سوق العمل علي هذه المخرجات وكذلك تقييم الإستراتيجية التعليمية للسودان بما في ذلك خطط مؤسسات التعليم العالي وما مدي موائمتها مع متطلبات سوق العمل الداخلي والخارجي ، وكذلك تقييم مدي نجاح أو فشل البرامج والمشروعات التي نفذت لمعالجة مشكلة بطالة الخريجين خلال فترة الدراسة، والتعرف أيضاً علي الدور الذي يلعبه تخطيط التعليم علي امتصاص أعداد العاطلين عن العمل في السودان وتقديم حلول تخفف من المشكلة.

³ - محمد عمر بشير (2005م) , قضايا التعليم الجامعي والعالي الأزمة – التحديات- الانهيار. درا عزة للنشر والتوزيع , الخرطوم- السودان, ص16

2- مشكلة الدراسة:

ازداد عدد مؤسسات التعليم العالي في السودان بصورة كبيرة خاصة بعد ثورة التعليم العالي 1990م حيث ارتفع عدد مؤسسات التعليم العالي الحكومية والاهلية بصورة كبيرة تماشياً مع وهدف سياسة الدولة الرامية الي مضاعفة القبول للجامعات. وقد صاحبت هذه الزيادة في عدد الجامعات توسع كبير في قبول الطلاب في الجامعات والمعاهد العليا, وقد تبع هذا التوسع في القبول زيادة عدد الخريجين من التعليم العالي بصورة كبيرة دونما زيادة تذكر في عدد الوظائف المخصصة لهذه الفئة، في ظل تراجع معدل نمو الاقتصاد.

وعليه فإن وجود هذه الأعداد الكبيرة والمتراكمة من خريجي المؤسسات التعليمية في السودان دونما وجود خطة مسبقة توفق بين ما هو مطلوب من هذه المؤسسات كماً وكيفاً وما تنتجه هذه المؤسسات من مؤهلات علمية تخلق مشكلة صعوبة الحصول علي العمل. مما ينذر بوجود خلل في منظومة إعداد وتأهيل الخريج. وبناءً علي هذه المشكلة فان هذه الدراسة تبحث في الإجابة على الأسئلة الرئيسة التالية :

- 1- وهل ستؤثر تخطيط التعليم العالي إيجاباً في تقليل عدد العاطلين عن العمل؟
- 2- هل سياسة القبول للجامعات السودانية ترتبط بالحاجة الفعلية للاقتصاد السوداني وسوق العمل؟
- 3- هل يوجد ارتباط بين مخرجات التعليم العالي في السودان واحتياجات سوق العمل كماً وكيفاً.
- 4- وهل هذه المخرجات بدرجة الكفاءة والمؤهلات التي تلبي احتياجات السوق الفعلية وخاصة الاستخدام

الذاتي للخريجين؟

3- فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

- 1- عدم وجود علاقة بين سياسة القبول في السودان والاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.
- 2- عدم توافق مخرجات مؤسسات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل في السودان.
- 3- مؤهلات خريج التعليم العالي في السودان لا تتوافق مع ثقافة الاستخدام الذاتي.

4- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في التالي:

الأهمية العلمية:

تعتبر الدراسة إضافة حقيقية للمكتبة العلمية حول علاقة التعليم بالعمل والتي لم يركز عليها اغلب الباحثين، فقد ركزت الدراسات السابقة علي عملية الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل أي بكيفية ربط مخرجات التعليم العالي بمتطلبات سوق العمل من حيث الإعداد والتأهيل ولكنها تجاهلت التخطيط الشامل لهذه العملية وأسقطت سياسة القبول عن الدراسة رغم أنها جوهر الخطة، كما إن الدراسات السابقة تناولت الربط بين مخرجات التعليم وسوق العمل من الناحية النوعية وتجاهلت الناحية الكمية وهذه الدراسة قدمت رؤية شاملة للتخطيط بدءا بالقبول كمدخلات للتعليم العالي وانتهاءا بربط المخرجات باحتياجات سوق العمل .

الأهمية العملية:

تتبع أهمية الدراسة في عدة نواحي أهمها:

- 1- التوسع الكبير في التعليم العالي في السودان رغم محاسنه, ولد مشكلة بطالة حقيقية يجب تضافر الجهود لحلها وهذه الدراسة تعتبر مساهمة فعالة في الدفع بجهود حل هذه المشكلة ويمكن أن تفيد إدارة القبول بالتعليم العالي والجامعات في إعادة النظر في سياسة التعليم العالي المتبعة.
- 2- إن تقييم الخطة التعليمية ومخرجات الجامعات السودانية لتتمكن من المنافسة علي المستويين المحلي الذي يعاني من تراجع في النمو والعالمي الذي يتميز بالمنافسة أمرا تحتمه هذه المرحلة، وعليه فان هذه الدراسة توافق الفترة الحرجة للحصول علي الوظيفة لخريجي الجامعات السودانية ويمكن ان تفيد الخريجين وطلاب الجامعات.
- 3- الدراسة تقدم نتيج ورؤى علمية مفيدة لمتخذي القرار لحل هذه المشكلة، ومن أهم هذه الجهات وزارة العمل والموارد البشرية ، الصندوق القومي لتشغيل الخريجين، ومفوضية الاختيار للخدمة العامة.

5- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلي تحقيق الأتي:

- 1- معرفة سياسة القبول للتعليم العالي المتبعة وما مدي اتساقها مع حاجة الاقتصاد القومي وسوق العمل .

2- تقييم مخرجات التعليم العالي في السودان علي ضوء احتياجات سوق العمل للتعرف علي نقاط قوة وضعف هذه المخرجات.

3- تهدف الدراسة أيضا إلي معرفة مدي نجاح او فشل برامج تشغيل الخريجين لحل مشكلة بطالة الخريجين في السودان.

4- التعرف علي مدي اتساق مخرجات التعليم العالي مع ثقافة الاستخدام الذاتي للخريج.

5- نوع ومصادر جمع البيانات:

استخدمت الدراسة البيانات الثانوية حول الخطط التعليمية وأعداد الخريجين وخصائصهم من المصادر الثانوية شملت مفوضية الاختيار للخدمة العامة والصندوق القومي لتشغيل الخريجين ووزارة التعليم العالي ووزارة العمل والموارد البشرية. وكذلك استخدمت بيانات اولية والتي تم جمعها عبر استبانتيين وزعت علي عينتين من مجموعتين مختلفتين حيث تمثل المجموعة الأولى عينة من الذين تخرجوا من مؤسسات التعليم في السودان خلال فترة الدراسة. والمجموعة الثانية تشمل جهات استخدام الخريجين.

6- منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي والتحليلي، لوصف وتحليل البيانات الثانوية والاولية.

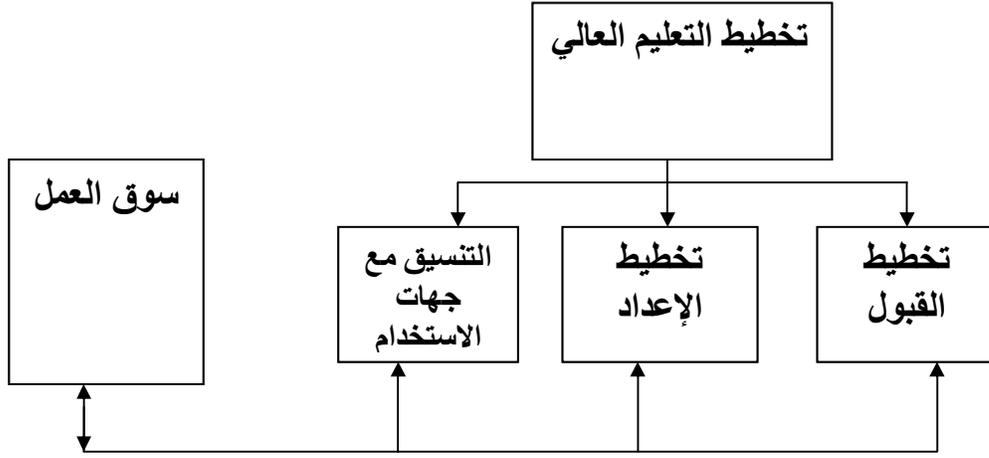
7- الحدود المكانية والزمانية للدراسة:

ترتكز الدراسة علي بحث الظاهرة في السودان منذ بداية ثورة التعليم العالي 1990 وحتى 2012م باعتبارها فترة متجانسة في ظل إدارة سياسية واحدة، وتعرف السياسة التعليمية في هذه الفترة بأنها إستراتيجية ذات أهداف محددة يمكن قياسها والحكم علي مدي نجاحها او فشلها بناءً علي الأهداف التي رسمتها او المعايير التربوية للسياسات التعليمية التي وضعتها. كما أن اختيار هذه الفترة أيضا نسبة لإتباع الدولة لسياسة التوسع الأفقي في التعليم العالي بصورة كبيرة مما أوجدت مشكلة كبيرة لتشغيل الخريجين في السودان، وهي كافية لدراسة الظاهرة.

8- نموذج تخطيطي للتعليم العالي :

تستخدم الدراسة نموذج التخطيط للتعليم العالي والذي يبدأ من تخطيط القبول للتعليم العالي مروراً بالإعداد الجيد للمدخلات أو ما يسمى بالمعالجة Process في داخل مؤسسات التعليم العالي بما يتوافق ذلك مع احتياجات سوق العمل والتنسيق مع جهات الاستخدام للمساعدة في إعداد هذه المخرجات للمواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل ومن ثم متابعة الخريجين في سوق العمل للاستفادة من التقارير كتغذية مرتدة تدعم سياسة القبول من الناحية الكمية والإعداد من الناحية النوعية ويمكن تصوير النموذج كآتي:

شكل رقم (1) نموذج تخطيط التعليم العالي



9- مصطلحات الدراسة:

العاطل : فرد يرغب في العمل وقادر عليه ويبحث عنه في فترة معينة ولا يجده سواء عمل سابقاً أو لم يعمل.

التخطيط: عبارة عن تحديد لمجموعة من الأهداف المتناسقة التي يراد تحقيقها وفقاً لأولويات معينة، وخلال فترة

زمنية محددة، مع اختيار لمجموعة الوسائل والإجراءات اللازمة لتحويل هذه الأهداف إلى واقع⁴.

⁴ - مجيد مسعود (1978) ، التخطيط للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، سلسلة عالم المعرفة، الإصدار رقم 73، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ص7.

تخطيط_التعليم: يعرفه اليونسكو بأنه (العملية المتصلة المنتظمة التي تتضمن أساليب البحث الاجتماعي ومبادئ وطرق التربية وعلوم الإدارة والاقتصاد والمالية وغايتها أن يحصل التلاميذ علي تعليم كاف ذي أهداف واضحة وعلي مراحل محددة تحديداً تاماً, وان يمكن كل فرد من الحصول علي فرصة ينمي بها قدراته وان يسهم إسهاماً فعالاً بكل ما يستطيع في تقدم البلاد في النواحي الاجتماعية والثقافية والاقتصادية)⁵.

المؤسسات التعليمية: هي تلك المؤسسات التي تقوم بإعداد الأفراد وتزويدهم بالمعارف التي تعينهم في حل المشكلات وتعرفهم بالمعلومات الأساسية من قراءة وكتابة والعمليات الحاسوبية وتمدهم بأصول المواطنة والانتماء.

التعليم العالي: ويقصد به التعليم في المستوى الثالث حسب تعريف اليونسكو, والذي لا يسمح للطالب بالالتحاق به إلا بعد حصوله علي مؤهل يبين نجاحه في إكمال جميع مراحل التعليم العام.

التعليم العالي أو التعليم الجامعي هو مرحلة عليا من التعليم تدرس في الجامعات، أو في الجامعات الحرفية (كليات أهلية، كليات الفنون العقلية، وكليات تقنية... الخ) أو في أي مؤسسة جامعية أخرى تمنح شهادة جامعية. يختلف التعليم العالي عن التعليم المدرسي؛ حيث يدرس الطالب في التعليم العالي مجالاً متخصصاً يؤهله للعمل في أحد ميادين العمل بعد أن ينال إحدى الشهادات في تخصص معين أثناء دراسته الجامعية.⁶

سوق العمل: هو جملة الوظائف وفرص العمل التي تتوفر في قطاعات العمل المختلفة والتي يحظى بها أفراد بمواصفات وتخصصات معينة وفق أجور أو مرتبات محددة.

الخريج: هو أي شخص حصل على بكالوريوس أو ليسانس جامعي أو دبلوم من جامعة أو معهد تخصصي عالي بعد إكماله لبرنامج الدراسة واجتيازه الامتحان النهائي المعد للحصول على تلك الشهادات.

الاستخدام الذاتي: يعني العمل الذاتي هو إنشاء شخص لمشروع صغير خاص به يديره بنفسه ويحقق منه مكاسب شخصية وهو المسئول الأول والأخير عن هذا المشروع مسئولية قانونية واقتصادية.

⁵ - حميد هاشمي , عندما يكون التعليم سبباً للبطالة, <http://www.hrdiscussion.com/hr56284.html>, 2012/8/12
⁶ <http://ar.wikipedia.org/wiki-6> 2012/9/5م

ثانياً: الدراسات السابقة

هناك عدة دراسات قدمها عدد من الباحثين في مجال الدراسة يمكن تلخيصها علي النحو التالي:

أولاً: الدراسات السودانية:

دراسة قدمتها سامية علي احمد النيل⁷ (2004م) حول سياسات التعليم العالي وبطالة الخريجين. حيث تناول البحث إشكالية العلاقة بين سياسات التعليم العالي وبطالة الخريجين في السودان في الفترة من 1990 حتى 2003م، وقد سلطت الدراسة الضوء علي الانعكاسات السالبة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من بطالة الخريجين.

وقد اعتمدت الدراسة علي البيانات الأولية والثانوية واتبعت المنهج الوصفي التحليلي (الاستقرائي) في عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها. وقد قامت الدراسة علي عدد من الافتراضات أهمها: إن سياسة الدولة غير المتناغمة أدت إلي زيادة معدلات البطالة وسط الخريجين. وأن البطالة وسط الخريجين تؤدي إلي انخفاض معدل النمو الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في البلاد، وكذلك خلق آثار نفسية واجتماعية واقتصادية سالبة وسط هذه الشريحة وانعكاسها علي المجتمع بأسره.

وقد توصلت الدراسة إلي أن عدم التناغم بين السياسات التعليمية وسياسات الاستخدام وعدم مواكبة المناهج التعليمية للتطورات التكنولوجية، وغياب التخطيط للقطاع التعليمي، وصعوبة التنبؤ باحتياجات سوق العمل والإنتاج وضعف مساهمة القطاع الخاص في استيعاب الخريجين.

ووصت الدراسة بالمراجعة الشاملة للسياسات التعليمية وسياسات الاستخدام، وتحليل المعلومات وسياسات سوق العمل والإنتاج وتشجيع الهجرة إلي الخارج لاكتساب الخبرة والمهارة والقدرة الإبداعية في العمل.

الفرق بين الدراستين هو أن دراسة سامية تناولت الانعكاسات السالبة لبطالة الخريجين في السودان بينما تناولت هذا الدراسة تخطيط التعليم العالي في السودان من القبول حتى المتابعة والتقييم.

⁷ - سامية علي احمد النيل (2004م)، سياسة التعليم العالي وبطالة الخريجين، دراسة مقمنة لنيل درجة الدكتوراه ، جامعة الخرطوم.

دراسة المعتز⁸ الفكي جلال الدين سنة (2004م) بعنوان التوسع في التعليم الجامعي في السودان وأثره علي البطالة خلال الفترة 1990-2000م . هدفت الدراسة إلي حض المؤسسات التعليمية في الأخذ بالتخطيط لتجويد الأداء وكذلك زيادة الوعي التخطيطي وكيفية استخدام علم التخطيط عند وضع وتنفيذ السياسات التعليمية, وقد استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي في جمع وتحليل بيانات الدراسة. وقد قامت الدراسة علي عدة فرضيات أهمها:

-المؤسسات التعليمية السودانية لا تطبق خطط وبرامج إستراتيجية جيدة عند تقديمها للخدمات
-إتباع إستراتيجية التوسع في تقديم خدمة التعليم الجامعي لم تؤدي فقط إلي تدني مستوي التحصيل الأكاديمي بل فأقمت مشكلة البطالة أيضا.

وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: فشل آلية الدولة في التنسيق المطلوب بين سياسات الدولة المختلفة حتى تضمن قدر معقول من التوازن بين نتائج تلك السياسات وكذلك الركون إلي آلية السوق في تحقيق التوازن الاقتصادي والعمالة الكاملة , كما ان التوسع في التعليم العالي أفرزت ايجابيات كثيرة ولكنها لم تراعي الظروف والمتغيرات المحيطة بهذا التوسع مما افرز أعداد كبيرة من العاطلين.

وقد وصت الدراسة بإعادة تخطيط او تعديل سياسات التعليم العالي فيما يخص القبول حسب احتياجات سوق العمل , وذلك بالتنسيق بين وزارة التعليم العالي ووزارة المالية والاقتصاد الوطني ووزارة العمل والإصلاح الإداري وأي أجهزة أخرى ذات صلة. كما يجب تحفيز ودعم إنشاء مشاريع استثمارية كبيرة تستوعب الخريجين حسب التخصصات مع التركيز علي نوعية العائد الاقتصادي. كما يجب فتح فرص التوظيف أمام جموع الخريجين للمشاركة في العملية الإنتاجية وذلك بإنشاء مشروعات عامة, خاصة في القطاعات التي يتمتع فيها السودان بميزة نسبية كبيرة مثل المشروعات الزراعية والإنتاج الحيواني والتعدين والصناعات التحويلية المرتبطة بهذه القطاعات. وأوصت الدراسة أيضا بالتوسع في التعليم التقني وتقليص التعليم النظري والدراسات الأدبية وكذلك

⁸-المعتز الفكي جلال الدين (2004م)، التوسع في التعليم الجامعي في السودان وأثره علي البطالة خلال الفترة، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الاقتصاد، جامعة الخرطوم.

الاهتمام بمعاهد التعليم المهني والحرفي والتدريب لضمان التوازن في هيكل العمالة وضرورة تغيير المفاهيم السلبية السائدة عن التعليم المهني والحرفي والتي ينظر لها نظرة طبقية فوقية لا مبرر لها.

وهي الدراسة الأقرب لهذه الدراسة إلا أن دراسة المعترز ركزت علي كمية المخرجات والوظائف المقابلة لها ولم يتناول الجانب النوعي المتمثل في أداء الخريج في سوق العمل وكذلك لم يركز علي كيفية التخطيط للتعليم العالي.

دراسة سمية عثمان محمد⁹(2004م) بعنوان مدخل تسويقي لخدمات التعليم العالي دراسة حالة خريجي كلية التجارة بجامعة النيلين , وقد هدفت الدراسة إلي تقييم مستوي خريجي كلية التجارة بجامعة النيلين وأسباب ارتفاع أو انخفاض هذا المستوي من خلال المدخل التسويقي , وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل البيانات المرتبطة بالظاهرة من المصادر الثانوية والأولية , وتوصلت الدراسة إلي ان متطلبات كفاءة الخريج هي زيادة كم وكيف المعينات التربوية , وان فرص العمل تتسع امام الخريجين بزيادة كفاءتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم.

ووصت الدراسة أهمها أن يتم اختيار الأساتذة من بين المتفوقين النابغين الذين يتصفون بالنضج الفكري , الأخذ بنظام الفصول الدراسية , وتطوير المقررات وتحديثها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل, استخدام أساليب متطورة في التدريس , تعديل نظم تقييم الطلاب , توفير نظم الإرشاد الأكاديمي , ربط الصلة بين كلية التجارة والوحدات الاقتصادية والهيئات الحكومية , تخطيط سياسات القبول وتوزيع الخريجين , الربط بين احتياجات سوق العمل بالسودان لخريج كلية التجارة وبين التخصصات والمواد الدراسية وان يتم تتبع الخريجين في أماكن عملهم للوقوف أداءهم وطبيعة عملهم واستخدام نتائج تقارير التتبع في تخطيط وتطوير الكلية.

ويكمن الفرق بين الدراستين في ان دراسة سمية ركزت علي مدي تنافسية مخرجات كلية التجارة جامعة النيلين بالمقارنة مع بقية المخرجات في سوق العمل من المنظور التسويقي لكنه لم يتناول تخطيط التعليم او بطلالة الخريجين.

⁹سمية عثمان محمد عبد القادر (2004م), مدخل تسويقي لخدمات التعليم العالي دراسة حالة خريجي كلية التجارة بجامعة النيلين، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة النيلين.

دراسة عصام الدين برير ادم¹⁰ (2003م) عن التخطيط للتعليم العالي بالسودان وعلاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية. هدفت الدراسة إلى التعرف علي تخطيط التعليم العالي بالسودان ومدى علاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية خلال الفترة بين 1992-2002م وكذلك للوقوف علي أهداف إستراتيجية التعليم العالي , والتعرف علي وسائل وأدوات تخطيط التعليم العالي في تلك الفترة بجانب محاولة اقتراح عدد من الحلول اللازمة لتحقيق الربط بين التعليم العالي في توسعه وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة واستخدمت الاستبانة والتي قسمت إلي اثنين احدهما لأعضاء المجلس القومي للتعليم العالي والبحث العلمي وأخري لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم, وكذلك استخدمت الدراسة المقابلة كوسيلة لجمع البيانات من المسؤولين والخبراء والمخططين في مجال التعليم العالي.

كما إن الدراسة استخدمت عدة طرق للوصول إلي نتائج الدراسة أهمها: معادلة التجزئة النصفية لبيرسون لإيجاد معامل الارتباط ومعادلة التباين لسيبرمان وبراون لإيجاد ثبات الاستبانة والوسط الحسابي والنسب المئوية ومربع (كاي).

وقد قامت الدراسة علي عدة فروض أهمها: أن تخطيط التعليم العالي لا يقوم علي أسس علمية سليمة , كما الخطة العشرية للتعليم العالي لم تراعي حاجة الدولة من الأطر المؤهلة , وان الخطة العشرية للتعليم العالي لم تراعي إمكانات الدولة المادية, ولم تقم الدولة بتوفير الدعم اللازم والأجهزة والمعدات التخطيطية لتنفيذ الخطة, وان تخطيط التعليم العالي خلال العشرة سنوات الأخيرة لم يراعي أولويات الدولة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية, كما إن أهم أهداف التعليم العالي في الخطة العشرية لم تتحقق مثل تحديث المناهج وتطوير التعليم التقني. وكما إن نظرة المجتمع السالبة نحو التعليم التقني أثرت علي تحقيقه وتنفيذه في الخطة. وهناك نقص كبير في الأطر المؤهلة في مجال التعليم العالي , وان الخطة العشرية لم تضع في الاعتبار التحسينات المستقبلية, كما أن هناك معوقات ومشاكل وقفت في طريق الخطة العشرية عند التنفيذ بالصورة المطلوبة.

¹⁰ - عصام الدين برير ادم عوض (2003م)، التخطيط للتعليم العالي بالسودان وعلاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، في الاقتصاد.

وتوصلت الدراسة إلي أن الخطة العشرية للتعليم العالي لم تراعي إمكانيات الدولة المادية والبشرية , وان التنمية الاقتصادية والاجتماعية لم تتحقق من خلال الخطة العشرية السابقة, وكذلك وجد أن تخطيط التعليم العالي في العشرة سنوات الأخيرة لم يحقق أهم أهدافه , كتطوير التعليم التقني وتطوير المناهج وترتيب الأولويات , وان الخطة العشرية لم تراعي ترتيب الأولويات التي وردت في الإستراتيجية كما لم يتحقق الربط المطلوب بين الإستراتيجية العشرية السابقة وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد وصت الدراسة بضرورة قيام جهاز مركزي لتخطيط التعليم العالي علي درجة عالية من الكفاءة ويعمل بأطر بشرية متفرغة. وكذلك ربط التعليم العالي بالأهداف العامة للتنمية بصورة واقعية وكذلك الاهتمام بالبنيات الأساسية للتعليم العالي من أجهزة ومعدات ومعامل ومكتبات.

وهذه الدراسة ركزت علي كيفية الربط بين التعليم العالي واحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولم تتعرض للبطالة.

دراسة الهام عبد الرحمن عثمان¹¹ (2001م) بعنوان التعليم العالي والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في السودان دراسة ميدانية علي بعض مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم.

تمثلت مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس هو ما هو اثر التعليم العالي علي التنمية الاقتصادية والاجتماعية , وقد هدفت الدراسة لمعرفة دور التعليم العالي وأثره في التنمية الاجتماعية والاقتصادية , وكذلك التعرف علي مدي تلبية التعليم العالي لاحتياجات المجتمع سواء إن كانت اجتماعية أو اقتصادية بالإضافة إلي معرفة مدي التوافق بين التعليم العالي وسوق العمل والاستخدام السليم لمخرجات التعليم العالي.

استخدمت الدراسة المنهجين التاريخي والمسح الاجتماعي بالعينة عن طريق المعاينة العنقودية والمقابلات الشخصية.

وقد قامت الدراسة علي عدة فرضيات أهمها:

- للوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة تأثير علي الطالب في اختيار تخصصه

¹¹. الهام عبد الرحمن عثمان (2001م) ، التعليم العالي والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الاقتصاد.

- المكانة الاجتماعية المرموقة التي يحظى بها الخريجون تجعل الطلب يزداد علي التعليم العالي.
- إن تحديث المناهج وربطها بسوق العمل يساعد علي التقليل من بطالة الخريجين , وكما ان تحفيز القطاع الخاص من شأنه إن يساهم في إيجاد فرص أكثر لتوظيف مخرجات التعليم العالي.
- إن توفير تسهيلات لتمليك خريجي الجامعات مشاريع إنتاجية صغيرة أفضل وسيلة لتحقيق الاستخدام الأمثل لمخرجات التعليم العالي.

توصلت الدراسة إلي إن مشكلة بطالة الخريجين ترجع إلي عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي في السودان واحتياجات سوق العمل, كما اغلب الخريجون يفضلون العمل في المدن دون الريف رغم حاجة الريف إلي خدماتهم.

وقد وصت الدراسة بضرورة دعم التعليم العالي أو التريث في إنشاء مؤسسات جديدة إلا بعد التأكد من توفير المباني المناسبة والاحتياجات الضرورية لها. وكذلك إعطاء الأولوية للتعليم التقني وربطه بحاجة البلاد التنموية مع إنشاء جهاز يوفر للخريجين المعلومات الضرورية عن فرص العمل المناسبة لهم وذلك بالتنسيق مع جهات الاستخدام. كما إن القطاع العام لا يستطيع استيعاب كافة الخريجين وعليه فمن الضروري إيجاد مؤسسات تساعد علي التوظيف الذاتي واعطائه أولوية وأهمية وتبسيط إجراءاته خاصة فيما يتصل بجانب التمويل. ولضمان نوعية الخريجين هناك حاجة للعناية بالتعليم الاهلي للمحافظة علي مستواه وكذلك ضرورة تدريب هيئة التدريس وحل مشاكلهم المادية وتوفير العيش المناسب لهم , كذلك علي مؤسسات التعليم العالي مواعاة احتياجات سوق العمل وتطوير برامجها الدراسية وتوسيع المعاهد التقنية.

وهذه الدراسة ركزت علي المردود الاقتصادي للتعليم العالي دون التطرق لبطالة الخريجين من هذه المؤسسات. دراسة قدمها عماد الدين محمد الحسن¹² (1999م) عن تقييم السياسات التوسعية للتعليم العالي في السودان خلال الفترة 1989م حتى 1997م , حيث ركزت الدراسة علي المشكلات التي تواجه التعليم العالي خاصة

¹².عماد الدين محمد الحسن احمد (1999م)، تقييم السياسات التوسعية للتعليم العالي في السودان، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد.

التمويل والنقص في المقومات الأساسية. وقد هدفت الدراسة إلى البحث عن مدي قدرة الجامعات السودانية علي القيام بوظائفها الرئيسية، وكذلك مقارنة مخرجات السياسات التوسعية للتعليم العالي مع حاجة السوق الداخلي والخارجي. وقامت الدراسة علي افتراض إن تبني الدولة لسياسات توسعية في التعليم العالي الحكومي والخاص وما نتج عن تطور كمي في إعداد الطلاب والجامعات , لم يواكبه توفير التمويل الحكومي لدعم البنيات التحتية لهذه المؤسسات وتهيئة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لكي تؤدي هذه المؤسسات ووظائفها. كما افترضت الدراسة أن مخرجات التعليم العالي كانت ولا زالت غير متنسقة مع حركة النمو والتنمية في السودان والعالم ولم تراعي حاجة سوق العمل الداخلي والخارجي.

وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الاستقرائي) في عرض وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر الثانوية.وتوصلت الدراسة إلي إن ثورة التعليم العالي نتجت عنها زيادة كبيرة في أعداد الجامعات والطلاب ورغم ذلك لم تستطع الدولة من توفير المال الكافي لها ,مما ترتب عليه بعض الآثار السالبة في مسيرة هذه المؤسسات . كما إن البيئة الجامعية في ظل ثورة التعليم العالي تعرضت لتدهور ونقص حاد في البنيات الأساسية سواء في الجامعات القديمة أو الجديدة, وذلك نتيجة للدعم المتناقص للفصل الثالث في ميزانية الدولة وعدم وجود مصادر أخرى للدعم المالي للجامعات. كما توصلت الدراسة إلي إن هناك أزمة حقيقية للخريجين منذ الثمانينات , ولكن مع ظهور مخرجات ثورة التعليم العالي أخذت الأزمة في ازدياد عام بعد عام نسبة لعدم وجود تنسيق بين سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي ,ورغم ازدياد أعداد الطلاب في ظل ثورة التعليم العالي إلا أن أعداد أعضاء هيئة التدريس قد تناقص , وذلك بسبب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي دفعتهم للهجرة , وكما إن تأهيلهم لم يتناسب مع المرحلة. وكذلك نجد إن الجامعات الولائية رغم مضي تسع سنوات علي تأسيسها لكن حتى الآن لم تقم بدورها في الخدمة العامة للمجتمع الولائي بالصورة المرضية وذلك لنقص الكادر البشري وقلة الدعم الولائي. وقد وصت الدراسة بزيادة الدعم الحكومي للجامعات , وبناء علاقة متينة بين الجامعات والولايات القائمة فيها, كذلك ضرورة زيادة الرسوم الدراسية حتى تتمكن الجامعات من مقابلة مصروفاتها, وضرورة مساهمة القطاع الخاص في تكلفة التعليم عبر ضريبة تفرض علي القطاع الخاص لأنه

يستفيد مثله مثل القطاع الحكومي من خريجي هذه المؤسسات, كما وصت بضرورة إجراء إصلاحات جوهرية في أجور ومرتبات الأساتذة لتكون اعلي مستوى أجور في الدولة وخلق نظام متحرك للتحفيز المادي ودعم الأوراق البحثية وذلك لمحاربة هجرة الأساتذة , ضرورة وجود إستراتيجية تربط بين التعليم العالي وسوق العمل والمجتمعات المحلية مع وضع إحصائيات ذات دلالة مزدوجة في هذا الإطار.

والفرق بين الدراستين هو أن دراسة عماد الدين تناولت البيئة الجامعية والظروف المحيطة بها وهي لم تتناولها هذه الدراسة.

ثانيا :الدراسات العربية:

دراسة قدمها فيصل الزعنون وعماد اشتيه¹³ (2011م) تحت عنوان البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية , تري الدراسة أن المشكلة تكمن في الإقبال الكبير علي التعليم الناتج عن الزيادة السكانية واتجاه السلطة الفلسطينية للتوسع في الجامعات في الوقت الذي يعاني الاقتصاد الفلسطيني من الضعف وعدم القدرة علي استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين. وهدفت الدراسة إلي معرفة العوامل المؤثرة علي الطلب علي الخريجين وكذلك القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني والإسرائيلي علي استيعاب الخريجين ,وقد اعتمدت الدراسة علي المنهج الكمي في تحليل البيانات المتعلقة بسوق العمل الفلسطيني والإسرائيلي بالإضافة إلي التقارير السنوية لمجلس التعليم العالي الفلسطيني.

وتوصلت الدراسة إلي صغر ومحدودية سوق العمل الفلسطيني في ظل تزايد سكاني كبير , وكذلك عدم توفر المعلومات والبيانات عن سوق العمل لتكون موجهة للطلاب لاختيار تخصصاتهم بما يتناسب مع حاجة سوق العمل, كما توصلت إلي انه لا توجد رؤية تنموية واضحة وشاملة في عمل السلطة وعدم التنسيق والربط بين عناصر العملية التنموية بالعملية التعليمية , والاقتصاد الفلسطيني عاجز عن توفير فرص عمل جديدة, كذلك ضعف كفاءة الخريجين ومحدودية مهاراتهم بسبب نقص التدريب والتطبيق بالإضافة إلي ضعف الإمكانيات مثل المختبرات والوسائل وأساليب التدريس الحديثة المحفزة علي عمليات الإبداع والبحث وتحديث الخطط والتنسيق

¹³. فيصل الزعنون وعماد اشتيه (2012م)، البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية، دراسة غير منشورة ،فلسطين.

مع القطاع الخاص. وتوصلت أيضا إلي أن ضعف الموارد المالية للجامعات أثرت علي نوعية التعليم ومستوي الخريجين بشكل عام في ظل تزايد كبير لأعداد الخريجين الناتج عن التوسع في القبول.

ووصت الدراسة بضرورة زيادة كفاءة وقدرة الجامعات وتجميد بعض التخصصات التي لا تتفق مع احتياجات التخصصات أو تخفيض عدد الملتحقين بها بالإضافة إلي إعادة هيكلة البرامج والخطط التدريسية بتخفيض الكم والتركيز علي النوع وتركيز الجامعات علي المهارات الرئيسة التي تطلبها سوق العمل مثل اللغة الانجليزية والحاسوب والاتصال وكتابة التقارير. كما أن عملية اعتماد برامج جديدة علي مستوي البكالوريوس أو الدراسات العليا يجب أن تنب من احتياجات المجتمع ووجود فرص عمل حقيقية مقابلة لها.

وركزت الدراسة علي معرفة العوامل المؤثرة علي الطلب علي الخريجين الفلسطينيين وكذلك القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني والإسرائيلي علي استيعاب الخريجين. دون التعرض علي تخطيط هذه المخرجات وسياسة القبول المتبعة في هذا النظام التعليمي.

دراسة مجدي محمد يونس¹⁴ (2008م) عن مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي وقد تمثلت مشكلة الدراسة في البحث عن إجابة للسؤال التالي: ما مدى ملائمة خريجي التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف ببعض قطاعات العمل المختلفة؟ ما أهم العوامل التي تسهم في عدم ملائمة خريجي التعليم الجامعي السعودي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ما أهم العوامل التي تسهم في عدم ملائمة خريجي التعليم الجامعي السعودي لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر الطلاب؟ وما مدى توفر متطلبات القطاع الخاص في خريجي الجامعات السعودية من وجهة نظر مسؤولي التوظيف بالقطاع الخاص؟ وما المقترحات التي يمكن أن تسهم في وضع إستراتيجية تعليمية للجامعات تفي باحتياجات سوق العمل في التخصصات المختلفة وفقا لأراء أعضاء هيئة التدريس ومسؤولي التوظيف؟

¹⁴ مجدي محمد يونس (2008م)، مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي، المملكة العربية السعودية، الرياض.

وقد هدفت الدراسة التعرف على مدى قدرة الجامعات السعودية على الوفاء باحتياجات سوق العمل وكذلك التعرف على أهم العوامل التي تحول دون تحقيق التوافق بين خريجي الجامعات السعودية وسوق العمل و الكشف عن الأسباب التي تجعل مسؤولي التوظيف بقطاعات العمل المختلفة ينصرفون عن تعيين خريجي الجامعات السعودية في هذه القطاعات و الوقوف على أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في الخريجين الجامعيين حتى يسهل لهم الحصول على مكان في سوق العمل بالإضافة إلي تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في التغلب على أسباب عدم ملائمة خريجي الجامعات لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته. وقد اعتمد الباحث طريقة المسح الاجتماعي للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة من عينة البحث.

وقد توصلت الدراسة إلي: أن أهم لأسباب التي تسهم في عدم ملائمة خريجي الجامعة مع احتياجات سوق العمل يكمن في عدم توزيع الطلاب بين التخصصات الجامعية حسب احتياجات سوق العمل وقد أدى ذلك إلى وجود نقص في مخرجات التعليم الجامعي من التخصصات العملية والتطبيقية إلى جانب عدم مناسبة المناهج الجامعية لاحتياجات سوق العمل وعدم مشاركة مسؤولي قطاعات العمل في رسم سياسة القبول في الجامعات وعدم التنسيق بين الجامعة وأجهزة التخطيط للقوى العاملة. كما أن أهم أسباب عدم توفر متطلبات القطاع الخاص في خريجي الجامعة والتي تؤدي إلى عدم إقبال مسؤولي التوظيف على تعيين هؤلاء الخريجين يتمثل في عدم إلمام الخريجين باللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وعدم توفر المعلومات والمعارف المتعلقة بالتأهيل التخصصي إلى جانب عدم توفر المهارات المهنية اللازمة (التأهيل المهني). وهذه النتائج تشير في مجملها إلى ما يتلقاه الطلاب في الجامعة من مناهج دراسية إنما هو بعيد كل البعد عن احتياجات سوق العمل الأمر الذي يترتب عليه عدم قدرة هؤلاء الطلاب بعد تخرجهم من الوفاء بمتطلبات واحتياجات سوق العمل . وقد أوصت الدراسة بإعادة النظر في سياسة القبول بالجامعة حتى يتم التركيز على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وفي نفس الوقت يتم الحد من مشكلة البطالة الناجمة عن التركيز على تخصصات نظرية لا يحتاج إليها سوق العمل. كما يجب الأخذ في الاعتبار عند التخطيط للتعليم الجامعي ضرورة العمل على تقدير الاحتياجات من القوى العاملة على المدى القصير والبعيد حتى يستطيع التعليم الجامعي تقدير حجم العملة المطلوبة والتخصصات التي

يجب توفيرها بالقدر الذي يحتاجه سوق العمل. ضرورة العمل على تطوير المناهج الجامعية وفقا لمستجدات العصر وحاجة سوق العمل في المرحلة الحالية والمستقبلية وبما يتمشى مع التحديات والمتغيرات التي يفرضها الواقع المعاصر مع الحرص على ضرورة الالتزام بالمعايير الأكاديمية العالية وطبيعة التخصص. إعادة النظر في الطرق التعليمية والتدريسية المتبعة في الجامعات والتي تعتمد على الحفظ والتلقين ليحل بدلا منها الطرق التي تعين الطلاب على التفكير المنطقي السليم وتحقيق القدرة على التحليل والاستنتاج والتدريب على كيفية حل المشكلات. التنسيق والتعاون بين التعليم العالي وبين مؤسسات القطاع الخاص والحكومي مع الأخذ في الاعتبار ضرورة التنسيق بين الجامعة وأجهزة التخطيط للقوى العاملة . الاهتمام بالعلوم التقنية والتطبيقية وخصوصا علوم الحاسب الآلى وتطبيقاته والعناية باللغة الإنجليزية وزيادة مقرراتها لتكون وسيلة الخريجين فى الاطلاع على التغيرات السريعة والمتلاحقة في مجالات العلوم والتكنولوجيا.

وتختلف دراسة مجدي عن هذه الدراسة في أنها ركزت علي الملائمة النوعية للمخرجات دون التعرض علي الجانب الكمي كما أنها لم تتناول التخطيط لهذه المخرجات وهو ما تناولته هذه الدراسة.

دراسة قدمتها ليلي عبد الفتاح ابو الجود¹⁵ (2005م) عن أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناثا , وقد قامت الدراسة علي افتراض انه توجد علاقة عكسية بين أعداد الخريجين وبين فرص العمل المتاحة في السوق , كما افترضت وجود علاقة طردية بين تخطيط التعليم وبين فرص التوظيف في الوقت الذي توجد علاقة عكسية بين تكلفة العمالة المدفوعة من قبل القطاع الخاص على السعوديين وبين فرص العمل , وكذلك توجد علاقة طردية بين غياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص وبين تزايد معدلات البطالة.

وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي في تحليل بيانات البحث التي تم جمعها عن طريق توزيع استبانة لعينة مكونة من 50 خريج بالإضافة إلي البيانات من المصادر الثانوية .

وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة بين تخطيط التعليم والبطالة وكذلك غياب الأمن الوظيفي في القطاع الخاص السعودي ساهم في زيادة عدد العاطلين, كما انه توجد علاقة عكسية بين تكلفة

¹⁵. ليلي عبد الفتاح أبو الجود (2005م)، أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناثا ، المملكة العربية السعودية، الرياض، جامعة الملك سعود.

العمالة المدفوعة من قبل القطاع الخاص للسعوديين وبين فرص العمل، وتوصلت الدراسة أيضا إلي وجود علاقة عكسية بين العادات الاجتماعية والأعراف المسيطرة على الذكور والإناث وبين فرص التوظيف وخصوصاً للإناث.

وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها: انه يجب على وزارة العمل و وزارة التربية والتعليم، إقامة قناة اتصال مستمرة فيما بينهما، وذلك لمعرفة متطلبات السوق وبالتالي إتاحة التخصصات المناسبة لتغطية احتياجات السوق و إيجاد نظام تعليمي متميز، بحيث يكون للطالب بعد تخرجه من المرحلة الثانوية خيارين، إما إكمال الدراسة الجامعية أو الدخول مباشرة إلى سوق العمل كما في ألمانيا. وكذلك أوصت بضرورة وضع حد أدنى للأجور بالنسبة للعمالة الوافدة يلتزم بها صاحب العمل . وعلى وزارة العمل أن تشدد الرقابة على القطاع الخاص فيما يتعلق بمدى تقيدهم باللوائح والأنظمة التي نصت عليها الوزارة لحماية حقوق العامل الوظيفية. وكذلك على المجتمع تفهم الوضع الحالي الجديد والتحرر من بعض العادات والأعراف وليس كلها، فقط العادات والأعراف التي ليس من صالح المجتمع وجودها والتمسك بها، لما لها من آثار سلبية، ومنها عدم تفضيل خوض الإناث مجال الطب والصحة و مجال التجارة والأعمال خوفاً عليها من الاختلاط بالذكور، كذلك عدم تقبل بعض الحرف للذكور مثل أن يكون حداد أو نجار أو ميكانيكي وغيره لأنها لا تليق بمستواه الاجتماعي.

وهذه الدراسة ركزت على تأثير عامل الجنس علي العمل بين خريجي الجامعات السعودية ولم تتناول التخطيط .
دراسة عبد الواحد يحي الزهراني¹⁶ (2004م) تناولت الدراسة المشاكل التي تواجه الخريجين المقبلين للتوظيف في قطاع الفنادق والسياحة بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة 1990م-2000م ،وتكمن مشكلة الدراسة في ان الخريجين يواجهون عدة مشاكل للتوظيف في قطاع السياحة والفندقة بالمملكة،وقامت الدراسة علي عدة فرضيات هي:

-هناك علاقة عكسية بين نظرة المجتمع السعودي للعمل الفندقي وبين إقبال الشباب السعودي علي العمل بالفنادق.

¹⁶ عبد الواحد يحي الزهراني (2004م)، معوقات توظيف الخريجين في قطاع السياحة والفنادق بالمملكة العربية السعودية، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- هناك علاقة بين عدم ملائمة الرواتب والأجور بالفنادق وبين إقبال الشباب السعودي للعمل بالفنادق.

- هناك علاقة بين عدم إيجاد الشباب السعودي للغات الأجنبية وبين إقبال الشباب السعودي للعمل بالفنادق.

- هناك علاقة بين عدم إيجاد الشباب السعودي استخدام الحاسب الآلي وبين إقبال الشباب السعودي للعمل بالفنادق.

- هناك علاقة بين عدم وجود كليات او معاهد متخصصة في مجال الفندقية والسياحة وبين التأخر في سعودة الوظائف بالقطاع الفندقية.

- هناك علاقة بين قلة البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية، وبين توفير القوي العاملة الوطنية اللازمة لاحتياجات قطاع الفنادق والسياحة وبالتالي التأخر في سعودة الوظائف بالقطاع الفندقية.

- هناك علاقة بين قلة الكفاءات الوطنية المتخصصة في مجال الفندقية والسياحة وبين التأخر في سعودة الوظائف بالقطاع الفندقية.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات المأخوذة من المصادر الثانوية والمصادر الأولية التي جمعت عن طريق استبانته تم توزيعها لعينة من الفنادق بالمملكة.

ومن أهم نتائج الدراسة الآتي:

- نظرة المجتمع السعودي للعمل الفندقية ، عدم ملائمة الأجور والرواتب بالفنادق ،عدم توفر الخبرة الكافية لدي الشباب السعودي ،عدم إجادة اللغة الأجنبية لدي الشباب السعودي ،كلها عوامل تؤثر علي إقبال الشباب السعودي علي العمل بالفنادق.

- عدم وجود كليات او معاهد متخصصة في مجال الفندقية والسياحة قلة البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدمها المؤسسات التعليمية ،قلة الكفاءات الوطنية المتخصصة في هذا المجال ، كلها أسباب تؤدي إلي التأخر في سعودة الوظائف بالقطاع الفندقية.

ومن أهم التوصيات:

- العمل علي إنشاء كليات ومعاهد متخصصة في مجال الفندقية والسياحة.

- تحديث وتطوير البرامج المتخصصة التي تقدمها المؤسسات التعليمية العاملة في مجال الفنادق والسياحة، بما يساعد علي تخريج الشباب المؤهل للعمل في مجال الفنادق والسياحة.

- تطوير وتحديث البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات المختصة بالتدريب في مجال الفنادق والسياحة ، بما يتلاءم مع الاتجاهات الحديثة في هذا المجال .

وهذه الدراسة ركزت علي نقاط الضعف التأهيلي لطلاب قسم الفنادق والسياحة في السعودية وكذلك التحديات التي تواجه طلاب خريجي الجامعات السعودية للعمل بهذا القطاع دون التعرض علي كيفية التخطيط لهذه المخرجات .

دراسة سالم بن سعيد¹⁷ (2004م) حول توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية علي جامعة الملك سعود).

هدفت الدراسة إلي التأكد من مدي توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة بجامعة الملك سعود مع متطلبات سوق العمل والفرص المتاحة لهم في سوق العمل ، ومستوي ونوعية المهارات التي يمتلكونها ومدي توافقتها مع حاجة سوق العمل.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي حيث تم استخدام الأسلوب الوثائقي في تحليل البيانات والمعلومات الثانوية المتوفرة حول الموضوع ، وكذلك الأسلوب الميداني في جمع البيانات الأولية عن طريق توزيع استبيانات لمديري شئون الموظفين بالأجهزة الحكومية وأعضاء هيئة التدريس بالقسم المعني ومديري القطاع العام والخريجين الذين يعملون والطلاب .

وقامت الدراسة علي افتراض أساسي هو أن خريجي قسم الإدارة العامة بجامعة الملك سعود لا تتوافق مؤهلاتهم مع احتياجات سوق العمل. وقد توصلت الدراسة إلي :عدم وجود إستراتيجية ورسالة للقسم تتفق مع متطلبات العصر وعدم مواكبة منهج القسم مع متطلبات سوق العمل. وأوصت بضرورة تبني المقترحات التي تحقق

¹⁷سالم بن سعيد القحطاني ومعدني بن محمد آل مذهب (2004م)، توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية علي جامعة الملك سعود)، المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك سعود.

موامة اكبر بين خريجي القسم ومتطلبات سوق العمل ومن أهمها: إتباع التعليم التعاوني بدلاً من النظري ومراعاة احتياجات سوق العمل عند صياغة منهج القسم وذلك بتكثيف دراسة اللغة الانجليزية والحاسب الآلي، وكذلك ضرورة التنسيق مع الجهات التي تقوم بتوظيف خريجو القسم وذلك لمعرفة المتطلبات التي يرغبها سوق العمل وكذلك تحديد فرص العمل المتاحة لهم مستقبلاً .

وركزت هذه الدراسة علي الناحية النوعية لمخرجات جامعة محددة دون التخطيط الشامل للمخرجات في الدولة كما ونوعا وهو ما تناولته هذه الدراسة.

دراسة سامية خضر صالح¹⁸ (2003م) عن البطالة بين الشباب حديثي التخرج (العوامل ' الآثار والعلاج) بمصر العربية وعلاقتها بالزيادة السكانية , وقد تناولت الدراسة ظاهرة البطالة وعلاقتها بمشكلة الزيادة السكانية والآثار التي تخلفها علي المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا. وقد هدفت الدراسة إلي التعرف علي تصور المتخرج حديثا لفرص العمل المتاحة وكيفية الوصول لها ودرجة إيمانه بالتصدي لهذه المشكلة من الجهات المعنية وكذلك التعرف علي مدي اتجاه حديثي التخرج نحو برامج التعلم ومدي مسابقتها لسوق العمل من وجهة نظرهم.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في وصف تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق توزيع استبانة لعينة من الشباب حديثي التخرج.

وقد توصلت الدراسة إلي: انه توجد علاقة كبيرة بين الزيادة السكانية وسياسة التعليم من جانب وبطالة الشباب حديثي التخرج من جانب آخر, وكما توصلت إلي أن البطالة تقود الشباب إلي ممارسة التطرف , وكما أن الغالبية العظمي من هؤلاء يرغبون في الهجرة إلي الخارج.

¹⁸سامية خضر صالح (2003م) ، البطالة بين الشباب حديثي التخرج (العوامل ' الآثار والعلاج) وعلاقتها بالزيادة السكانية، جمهورية مصر العربية، جامعة عين شمس ، كلية التربية ، قسم علم الاجتماع.

وقدمت الدراسة عدة توصيات أهمها: ضرورة التصدي إلي الزيادة السكانية بمصر لتقليل عدد العاطلين وذلك عبر الأجهزة الإعلامية ورجال الدين , كما إن سياسات التعليم لابد وان ترتبط باحتياجات سوق العمل مع رفع قيمة الحرفة والصنعة حتى لا تصبح الشهادة الجامعية هي المسيطر الوحيد علي فكر الشباب .

والاختلاف بين الدراساتين هو ان الدراسة ربطت مشكلة بطالة الخريجين بالزيادة السكانية وكذلك آثار البطالة ، دون تناول كيفية تخطيط هذه المخرجات أو مدي ملائمتها لحاجة سوق العمل.

دراسة قدمها زكريا احمد ومحمود حسين¹⁹ (2002م) حول تقييم المصارف لمدي كفاءة خريجي الجامعات الخاصة العاملين بها دراسة حالة لتخصص العلوم المالية والمصرفية (الأردن).

هدفت الدراسة إلي التعرف في مدي كفاءة خريجي تخصص العلوم المالية والمصرفية بجامعة الزرقاء الأهلية مع احتياجات سوق العمل المصرفي الأردني والتعرف علي توافق مهاراتهم وقدراتهم مع حاجة سوق العمل المصرفي الأردني والفرص المتاحة لهم في السوق المصرفي.

وقد تم إتباع المنهج الوصفي المسحي لإجراء الدراسة وتم استخدام الأسلوب الوثائقي في مراجعة وتوثيق أدبيات الموضوع وكذلك الأسلوب الميداني في جمع البيانات الأولية عن طريق توزيع استبانة لعينة مكونة من 104 فرد من مديري التوظيف والإداريين في المصارف الأردنية التي يعمل بها خريجو العلوم المالية والمصرفية من جامعة الزرقاء الأهلية.

وقد قامت الدراسة علي عدة افتراضات أهمها: تنقص خريجو العلوم المالية والمصرفية الكفاءة المناسبة في الصناعة المصرفية. لا تعتبر المواد التي يتم تدريسها لطلبة قسم العلوم المالية والمصرفية بالأردن منطلق قوي لخريجها لاستيعابهم في الأعمال المصرفية بسرعة , كما لا تعتبر المهارات الأساسية الإضافية التي يتم التركيز عليها في الجامعات الأردنية مثل الحاسوب واللغات الأجنبية عاملاً مهماً في زيادة كفاءة أداء خريجي العلوم

¹⁹ زكريا احمد عزام ومحمود حسين الوادي(2002م) ، تقييم المصارف لمدي كفاءة خريجي الجامعات الخاصة العاملين بها دراسة حالة لتخصص العلوم المالية والمصرفية ،الأردن، عمان.

المالية والمصرفية كما لا يعتبر تدريب الطلبة في المصارف قبل التخرج عاملاً مساعداً في استيعاب الطلبة للعمليات المصرفية.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ينقص خريج العلوم المالية والمصرفية بجامعة الزرقاء المهارات والقدرات التي تمكنه من العمل في الصناعة المصرفية، وكذلك وجدت الدراسة أن الفجوة بين الجامعات الخاصة والمصارف الأردنية سبب رئيسي في عدم تناسب كفاءة خريج العلوم المالية والمصرفية مع متطلبات سوق الصناعة المصرفية الأردنية، كما لا تعتبر المواد التي تدرسها الجامعات الخاصة لطلبة العلوم المالية والمصرفية في الأردن منطلقاً قوياً لاستيعاب خريجها في المصارف الأردنية، وتوصلت الدراسة أيضاً علي أن تدريب الطلبة في المصارف قبل التخرج يعد عاملاً مساعداً في توظيفهم بعد التخرج.

أوصت الدراسة: بضرورة تركيز الجامعة علي مهارات اللغة الانجليزية واستخدام الحاسوب ومهارات الاتصال وكذلك نظم المعلومات المالية، كما أوصت الدراسة بضرورة التنسيق بين المصارف الأردنية والجامعات لتحديد احتياجات سوق العمل المصرفي من حيث قدرات ومهارات وكفاءات الخريج. وأوصت الدراسة أيضاً بضرورة تفعيل التعاون بين الجامعات والمصارف لتدريب الطلبة حتى يتمكنوا من ربط الجانب النظري بالعمل، وكذلك ضرورة تطوير آلية التدريب لأهميته للخريج وكذلك تحفيز الطلبة للتدريب.

تختلف دراسة زكريا ومحمود ان هذه الدراسة في انها درست الكفاءة النوعية لمخرجات جامعة بعينها ومدي توافقها مع سوق العمل دون التطرق علي البطالة والتخطيط الكلي لهذه المخرجات.

دراسة سالم بن سعيد²⁰ (1998م) حول مدي ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل : دراسة

استطلاعية علي جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بمدينة الرياض.

²⁰- سالم بن سعيد القحطاني(1998م)، مدي ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل "دراسة استطلاعية علي جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بالرياض" مجلة الإدارة العامة ، العدد الثالث ، المملكة العربية السعودية، الرياض.

هدفت الدراسة إلي معرفة المشكلات التي تواجه التوفيق بين مخرجات التعليم العالي وحاجة سوق العمل في المملكة العربية السعودية وكيفية علاج هذه المشكلات، وقد طرحت الدراسة تساؤل والذي يمثل مشكلة الدراسة وهو ما مدي ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية؟.

وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعرفة مدي موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل السعودي وذلك عن طريق جمع البيانات من مؤسسات وشركات القطاع الخاص والحكومي كسوق العمل ومؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية كميدان لإعداد الخريج.

وقامت الدراسة علي افتراض أساسي وهو عدم توافق مخرجات التعليم العالي السعودي مع متطلبات سوق العمل السعودي.

وقد توصلت الدراسة إلي عدة نتائج أهمها: أن خريجو الكليات النظرية في المملكة اقل توافقاً مع احتياجات سوق العمل ولذلك هم أكثر حاجة للتدريب عند بداية توظيفهم كما يراه مسئولو التوظيف بالقطاع الخاص. وتوصلت الدراسة أيضا إلي أن من أهم عوامل عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل هو عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات سوق العمل وكذلك عدم إشراك قطاع الأعمال في تحديد سياسة القبول وعدم تطوير المناهج بحسب حاجة السوق , وارتفاع نسبة المتسربين , وعدم جدوى الإرشاد الطلابي , والاعتماد علي أسلوب التلقين مع ضعف الاعتماد علي التعليم التطبيقي والتعليم التعاوني وعدم تنمية القدرات التطبيقية. وتوصلت الدراسة أيضا إلي ضعف الخريجين في اللغة الانجليزية والحاسب الآلي, وعدم توفر الخبرات لديهم وضعف التأهيل التخصصي والقدرة التحليلية وهذه المكونات تعتبر ذات أهمية كبيرة في سوق العمل. وكذلك ضعف درجة استعانة مسئولو الجامعة بوزارة التخطيط ووزارة العمل والشئون الاجتماعية ومجلس القوى العاملة والغرف التجارية والديوان العام للخدمة المدنية وشركات ومؤسسات القطاع الخاص. كما أن الإرشاد الطلابي لا تتم إلا بشكل محدود لعدد محدود من الطلاب. وقد توصلت الدراسة أيضا إلي أن مؤسسات التعليم العالي لا تهتم بتنمية مهارات التحليل والابتكار والإبداع وذلك بسبب الاعتماد علي التلقين وقلة الحوافز المالية لأعضاء هيئة التدريس وعدم استخدام الأساليب الحديثة في التدريس. وأخيرا توصلت الدراسة علي أن أهم

التخصصات المطلوبة بشكل اكبر في سوق العمل للسنوات الخمس القادمة كما يشير مسئولو التوظيف بالقطاع الخاص هي علوم الاقتصاد ' إدارة الأعمال ' علوم الحاسوب ' والعلوم التقنية.

وقد وصت الدراسة بـ : ضرورة زيادة التنسيق والتعاون بين قطاعات التعليم والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل وخاصة عند وضع استراتيجيات التعليم العالي , وعليه من الضرورة إنشاء وتكوين لجان مشتركة دائمة تجمع بين الجهات ذات العلاقة بسوق العمل ومؤسسات التعليم العالي للتنسيق والاستشارة في كل ما يخص بخريجي الجامعات وسوق العمل والاشتراك في إقامة احتفالات المهنة. ووصت الدراسة أيضا بزيادة توجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية المطلوبة بشكل اكبر في سوق العمل وذلك عن طريق تخفيض المكافآت لطلاب التخصصات غير المطلوبة في سوق العمل وزيادة إمكانيات كليات التخصصات المطلوبة. وكذلك ضرورة توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات سوق العمل وتوخي متطلبات سوق العمل خاصة في التخصصات النظرية وتطوير المناهج بحسب احتياجات سوق العمل وإعادة النظر في أساليب التدريس المتبعة. كما أوصت الدراسة بضرورة تزويد الطلاب بالخبرة اللازمة وذلك عن طريق تبني أسلوب التعليم التطبيقي والتعليم التعاوني بشكل أوسع.

وهذه الدراسة تحدثت عن إشكالية المواءمة من الناحية النوعية وهو جزء واحد من عملية تخطيط التعليم الذي تناولتها هذه الدراسة.

خلاصة يمكن تلخيص الدراسات السابقة إلى عدة مجموعات حسب النقاط التي ركزت عليها علي النحو التالي:

- دراسات ركزت علي الآثار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الناتجة عن بطالة الخريجين ولكنها لم تتحدث عن أسباب هذه البطالة أو كيفية حل هذه المشكلة.

- دراسات تناولت سياسات الدولة التعليمية وعلاقتها ببطالة الخريجين وهي الأقرب للبحث موضوع الدراسة لكنها لم تقدم حلاً للبطالة القائمة ولم توضح الرؤى الإستراتيجية للسياسات الواجب إتباعها في المستقبل.

- دراسات تناولت مدي ملائمة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل وهذا النوع يركز علي النواحي

النوعية للتعليم أو التخطيط علي مستوي الجامعة والقسم.

والفرق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة هو أن هذه الدراسة تناولت تخطيط التعليم علي المستوي الكلي كما

وكيفا ابتداء من القبول إلي الجامعات وانتهاءً بمتابعة المخرجات وتقييمها، واثر هذا التخطيط علي معدل بطالة

الخريجين.

الفصل الأول

المبحث الأول: مفهوم التخطيط

1.1: مفهوم وتعريف التخطيط:

1.1.1: مفهوم التخطيط

التخطيط في معناه اللغوي يدل علي "إثبات لفكرة ما بالرسم أو الكتابة وجعلها تدل دلالة تامة علي ما يقصد في الصورة أو الرسم" , أما في معناه الاصطلاحي فقد اختلف العلماء حول تعريفه فقد تعددت تعريفاته وتنوعت فمنها ما يتضمن معاني بديلة لمفهوم واحد, ومنها ما تتنافر فيما بينها ويدل كل منها علي قصد ومعني يختلف عن الآخر, ومنها ما حصر عملياته بحدود زمن بعكس الآخر, والبعض حدد التخطيط وفقاً لنوع التخصص ومجال العمل.²¹

1.1.2: تعريف التخطيط:

التخطيط عبارة عن تحديد لمجموعة من الأهداف المتناسقة التي يراد تحقيقها وفق أولويات معينة, وخلال فترة زمنية محددة , مع اختيار لمجموعة من الوسائل والإجراءات لتحويل هذه الأهداف إلي واقع.²²

التخطيط هو كل عمل فكري مدروس , يوضع في إطار عقلي محدد بغرض تحقيق أهداف وغايات مرغوبة قد فرغ من تحديدها سلفاً.²³ والغرض من وضع خطة عمل في هذا الإطار هو أن تقود إلي تحقيق تلك الأهداف بأيسر السبل واقرب المسالك وفي الزمن المحدد لها مع الاقتصاد اللازم في الجهد والتكاليف.

كما يعرف التخطيط بأنه (عمل كلي متكامل يجمع أبعاداً إدارية ومادية ومالية وقانونية وإنسانية وفنية تتفاعل مع بعضها بطريقة نظامية لتحقيق الأهداف المعينة بدقة في حدود الموارد والطاقت المتاحة بأقل تكلفة واقصر وقت وبالتالي تحقيق أهداف الخطة الإنمائية الشاملة للدولة).²⁴

²¹ عصام الدين بربر ادم , مرجع سابق , ص10
²² .مجيد مسعود, التخطيط للتقدم الاقتصادي والاجتماعي, سلسلة عالم المعرفة, العدد 73, ص7
²³ .زكريا بشير إمام(2010), التخطيط الاستراتيجي والتعليم العالي في الوطن العربي إشارة خاصة إلي السودان,, شركة مطابع السودان للعملة, الخرطوم , الطبعة الثانية ص43.
²⁴ .عبد المجيد عبد الرحيم الحاج (2012م), التعليم الالكتروني والافتتاح والتقاني اساس التنمية المستقبلية الشاملة في السودان, مطبعة جامعة افريقيا العالمية, السودان, ص66

ويعرف التخطيط أيضا بأنه (عملية منهجية تستخدم أسلوب منظم لاستثمار الموارد والإمكانات البشرية والمادية والطاقات المتوفرة من أجل تحقيق أهداف المنظمة وتطويرها نحو الأفضل ضمن خطة مرسومة مع الأخذ بعين الاعتبار التوقعات المستقبلية وظروف المجتمع البيئية)²⁵.

أما اليونسكو فتعرفه بأنه (العملية المتصلة المنتظمة التي تضمن أساليب البحث الاجتماعي ومبادئ وطرق الإدارة والتربية والعلوم الإدارية والمالية وغايتها أن يحصل التلاميذ علي تعليم كاف ذي أهداف واضحة , وعلي مرهل محددة تحديداً تاما وان يمكن كل فرد علي فرصة ينمي بها قدراته وان يسهم إسهاما فعالاً بكل ما يستطيع في تقدم البلاد في النواحي الاجتماعية والثقافية والاجتماعية)²⁶

والملاحظ من تعريف اليونسكو أنه ينظر لعملية تخطيط التعليم منظور شامل راعي فيه كافة الأبعاد الاجتماعية والثقافية والاقتصادية, وعليه وفقاً لهذا المنظور فإن خريجي المؤسسة التعليمية إن لم يتمكنوا من إحداث تقدم في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع, فيمكننا أن نحكم علي هذه الخطة والمنظومة التعليمية بالفشل , إذن فالحكم علي نجاح أو فشل الخطة التعليمية وفقاً لليونسكو بمدى قدرة مخرجاتها علي المساهمة في تطور البلد.

1.2- مفهوم وتعريف تخطيط التعليم:

اختلفت مسمي التخطيط في مجال التعليم عند الباحثين فهناك من يطلق عليه التخطيط التربوي وهناك آخرون يعرفونه بتخطيط التعليم , وكما أن تعريفات المختصين قد تباينت حول تعريف تخطيط التعليم أو التخطيط التربوي , ولكن من أهم هذه التعريفات الآتي:

يعرفه عصام الدين بربر بأنه (التبوؤ بسير المستقبل في التربية والسيطرة عليه من أجل الوصول إلي تنمية تربوية متوازنة وأيضاً تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة والي الربط بين التنمية التربوية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة)²⁷.

²⁵ المرجع السابق, ص 66

²⁶ عصام الدين بربر ادم عوض, مصدر سابق , ص 8

²⁷ .عصام الدين بربر ادم عوض , التخطيط للتعليم العالي بالسودان وعلاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية , بحث دكتوراه , جامعة الخرطوم, 2003 م, ص 8

ويعرفه فيليب بأنه (العملية التي تقوم علي قدر كاف من الحقائق وتسنده الإحصاءات والتي تسعى إلي تحقيق الأهداف)²⁸.

ويعرفه اليونسكو بأنه (معالجة عقلية وعلمية للمشكلات التربوية تقوم علي المطابقة بين الأهداف والموارد المتاحة وتجري ضمن مضامين الفعاليات البديلة والاختيار الواعي بينها ثم تحديد الأهداف النوعية التي يجب الوصول إليها في فترات محددة وتطوير أفضل الوسائل لتحقيق الأهداف المختارة تحقيقاً نموذجياً)²⁹.

ومما سبق يلاحظ أن التخطيط في مجال التعليم يختلف عن التخطيط في الشركات وإدارة الأعمال. حيث أن التخطيط في مجال الشركات والأعمال يعمل في مجال تنافسي مع شركات أخرى ويسعى لإحراز قصب السبق في حلبة التنافس , سواء أكان ذلك التنافس يتمركز حول كسب الأسواق , أو ترويج السلع، أو تحقيق اكبر قدر من الأرباح، ولذلك تسعى تلك الشركات لاستشراف المستقبل ، بكل ما ينطوي عليه لتحقيق ميزة تنافسية فوق الأقران او النظائر من الشركات العاملة في نفس المجال التجاري او الصناعي. أما في مجال التعليم العالي فان المجال يختلف بالطبع , ولكن يمكن استخدام نفس المفاهيم والوسائل والأدوات المستخدمة في مجال الإدارة الإستراتيجية في مجال الشركات والأعمال ومجال مؤسسات التعليم العالي مع توخي الحذر حتي لا ننسي أن التشابه بين المجالين يستمر إلي حد معين.³⁰

1.2.1 أهداف التخطيط التعليمي:

يمكن تصنيف أهداف تخطيط التعليم إلي أربعة مجموعات وهي:

أولا الأهداف الاجتماعية :

- منح جميع أفراد الشعب فرصا متكافئة للتعليم
- إعطاء كل فرد نوع التعليم الذي يتناسب مع ميوله وقدراته
- توفير احتياجات المجتمع من القوى العاملة اللازمة للتطور الاقتصادي

²⁸. المصدر السابق . ص8

²⁹. عبد المجيد عبد الرحيم الحاج. مرجع سابق ,ص 67²⁹

³⁰. زكريا بشير إمام, مرجع سابق ,ص 45

- المساهمة فى تطوير المجتمع وتحويله إلى مجتمع حديث يتميز بالمرونة
- الحفاظ على الجيد من تقاليد المجتمع وتراثه

ثانيا الأهداف السياسية :

- المحافظة على كيان الدولة السياسي والاجتماعي
- تنمية الروح الوطنية والقومية بين أفراد المجتمع
- تطوير المجتمع لتحقيق المزيد من الانسجام
- تربية المواطن الصالح واعطاؤه الفرص التعليمية للاستفادة من مواهبه
- زيادة التفاهم والتعاون بين جميع الأفراد

ثالثا الأهداف الثقافية :

- المحافظة على الثقافة الإنسانية ونشرها
- تنمية وتطوير الثقافة عن طريق البحث العلمي
- نشر التعليم وإزالة الأمية من المجتمع
- رفع مستوى الثقافة بين أبناء الشعب عن طريق رفع مستوى التعليم
- حل مشكلات الثقافة الإنسانية وإزالة التعارض بين الأهداف المختلفة للسياسة التعليمية

رابعا الأهداف الاقتصادية :

- مقابلة احتياجات البلاد من القوى العاملة ذات المستويات الوظيفية المختلفة
- زيادة الكفاية الإنتاجية للفرد عن طريق إكسابه المهارة والخبرة
- زيادة قدرة الفرد على التحرك الوظيفي بتغيير وظيفته
- مواجهة مشكلات البطالة بين المتعلمين وغير المتعلمين
- المساهمة فى الإسراع فى عملية التطوير الاقتصادي والصناعي وتنشيط البحث العلمي والتكنولوجي.

- تنسيق سياسة الصرف والإنفاق على التعليم.
- رسم السياسات الخاصة باستغلال مخصصات التعليم أقصى ممكن.
- إتباع الطرق العلمية لتقليل تكاليف التعليم مع زيادة الكفاءة.

1.2.2: أسباب ودوافع تخطيط التعليم:

1 - الزيادة في السكان :

أدت الزيادة السريعة في معدلات المواليد مع الانخفاض السريع في معدلات الوفيات إلى تغيير واضح في التركيبة العمرية للسكان الأمر الذي أدى إلى ضغط شديد لطلب التعليم بسبب ارتفاع نسبة السكان في سن التعليم. ووفقاً لنظرية مالتس للسكان فإن سكان الدول النامية يتزايد بمتوالية هندسية ويتضاعفون كل 25 عاماً في الوقت الذي تنمو فيه الموارد والاقتصاد بمتوالية عددية , وعليه فإن هذه الدول أمام تحدي لتوفير التعليم لهذه الأعداد المتضاعفة وكذلك إيجاد فرص عمل مناسبة لهم.

ففي الوطن العربي نجد ان نسبة الشباب من السكان تبلغ 60% علي عكس أوروبا تماما والذي يزيد فيها نسبة الشيوخ عن 60%، ولذلك نجد ان نسبة الذين يستطيعون تأمين مقعد في الجامعات والمعاهد العليا العربية من الشريحة العمرية 11-21 سنة تتراوح بين 20% الي 30% او أقل، ففي مصر وهي من البلدان العربية ذات النسب العالية فإن حوالي 18% من الشريحة العمرية 15-23 سنة تؤمن مقعداً في الجامعات والمعاهد العليا، اما في السودان وبعد ثورة التعليم العالي فإن نسبة الذين يؤمنون مقاعد في الجامعات والمعاهد العليا من الشريحة 15-23 سنة 6-7%، أما في إسرائيل فإن نسبة الذين يلتحقون بالجامعات والمعاهد العليا في الفئة العمرية 15-23 سنة حوالي 35% وفي بريطانيا سنة 2000م كانوا حوالي 40% أما في الولايات المتحدة فهي 60%.³¹

2- التغير في التركيب الاقتصادي :

³¹. المرجع السابق, ص 52

التطورات التي حدثت في قطاع الإنتاج وخاصة في مجال الصناعة وذلك بإدخال أساليب إنتاج وأدوات تتسم بالتعقيد، حيث يتطلب مستويات تعليمية عالية وتخصصات على درجة كبيرة من المهارة والتدريب أدى بالضرورة إلى الاستعانة بأساليب التخطيط التعليمي لتوفير الكوادر بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

وعلى الرغم من ان سوق العمل كله اليوم يتطلب درجة عالية من التأهيل والإلمام باستخدام أحدث ما توصلت اليه الابتكارات من الوسائل التكنولوجية المعقدة , الا انها تتجه ايضا نحو النقل من عدد كبير من العمال بسبب إحلال الآلة والأجهزة مكان العامل والكساد الذي ضرب معظم الشركات.

وحسب التقارير العالمية فان نسبة 20% فقط من عدد العاملين الحالي سيكفي في القرن الحادي والعشرين لتسيير نشاط الاقتصاد العالمي وحتى قطاع الحاسوب الذي يتدافع الطلاب لدراسته الآن يري الخبراء ان العمل البشري في هذا القطاع ظاهرة مؤقتة لأن التوسع في إنتاج البرامج الجاهزة والتقدم في إنتاج لغات جديدة سيخفض الحاجة للعمل البشري ومشغل واحد سيتمكن في المستقبل القريب من تأدية ما ينجزه اليوم مائة من زملائه³².

3- التغيير في التركيب الوظيفي :

الصناعة الحديثة تحتاج إلى قوى عاملة على درجة عالية من المهارة والتعليم في مختلف التخصصات والمهارات أدى إلى زيادة الطلب على التعليم خصوصا في مراحله الثانوية أدى ذلك إلى ضرورة تعدد أنواعه وقد حتم هذا إحداث تخطيط.

هنالك تحدي رفع المستويات العلمية حتي تكون ذات مستويات عالمية حتي يمكن مقارنتها من حيث الجودة والتحديث والمعاصرة مع كبريات الجامعات في العالم المتقدم . وان التحديث لا يكون فقط بجلب المعدات والتجهيزات العلمية ولا بطلب أحدث أجهزة الحاسوب والمختبرات - هذه بلا شك ضرورية ولكنها ليست كافية وليس هناك من بديل لبناء الذهنية النقدية التحليلية الجادة النافذة لدي جماهير الطلاب في جامعات العالم العربي، فإن الحاسوب لا يعمل بصورة اتوماتيكية بل لا بد أن يجلس إليه شخص ذو كفاءة عالية في البرمجة

³².وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية (2004م)، تقرير لجنة السياسات الكلية لمحاربة البطالة وسط الخريجين.

وتخطيط الشبكات وتصميم المواقع والتعامل مع الانترنت واستخدام كل برامج الحاسوب في البحث العلمي وفي خدمة المجتمع³³.

4- ارتفاع مستوى المعيشة :

هناك علاقة قوية بين ارتفاع مستوى المعيشة والطلب على التعليم فكلما زاد دخل الفرد كلما ازدادت رغبته في التعليم وأدى ذلك إلى زيادة الأعباء على الأجهزة التعليمية الأمر الذي أدى إلى وضع تخطيط معين لنمو التعليم.

5- التقدم العلمي والتكنولوجي :

نظرا لتقدم العلوم والتكنولوجيا أدى إلى ضرورة النظر إلى تخطيط التعليم كأداة لازمة لتعبئة الجماهير نحو العلم.

6 - الأخذ بمبدأ ديمقراطية التعليم :

إن تكافؤ الفرص في التعليم هو أوضح مجال لتطبيق مبادئ العدالة فإن التخطيط هو الطريق لتحقيق فكرة المساواة.

7- التطور النفسي والاجتماعي :

أدى نمو الاتجاهات الاجتماعية والنفسية إلى خلق جو مناسب للإيمان بالتخطيط كرسم إطارات العمل في المستقبل وإذا كانت التربية والتعليم هي أداة تربية وتكوين للسلوك الإنساني فإن التخطيط هو السبيل لتحقيق أهداف الفرد والجماعة.

8- النمو التعليمي :

ظهور مشكلات انخفاض مستويات التعليم وعدم ملائمة التعليم لاحتياجات المجتمع وابتعاده عن متطلبات التنمية ومشكلات المنهج المدرسي وأساليب التعليم جعلت من التخطيط أمرا لازما لمواجهة مشكلات التعليم.

1.2.3- مراحل التخطيط التعليمي:

أولا مرحلة إعداد خطة التعليم :

³³ زكريا بشير إمام , مرجع سابق , ص 54

1- تحديد الأهداف العامة لخطة التعليم :

يجب أن يتم على النطاق القومي ووفقا للمبادئ والتقاليد والمثل التي تسود المجتمع

2- دراسة الموقف التعليمي القائم :

إبراز أوجه القوة والضعف في النظام القائم من حيث أهدافه واتجاهاته

3- تحديد الأهداف التفصيلية لخطة التعليم :

تقدير أعداد الطلاب - أجهزة التعليم والتدريب - النمو في أعداد السكان

4- تحديد التغيرات الهيكلية والمنهجية في نظام التعليم :

ليس من الناحية الكمية (حساب أعداد الفصول الجامعات والأساتذة) بل دراسة التغيرات في النظام من حيث تركيبه.

5-تقدير تكلفة الخطة التعليمية :

تحدد في ضوء معدلات خاصة لتكلفة الوحدة (الطالب - الفصل - الجامعة) - دراسة مقدار هذه المخصصات في ضوء الإمكانيات المادية.

6-تحديد وسائل الخطة :

تحديد الوسائل المستخدمة لوضع الخطة موضع التنفيذ مثل إنشاء الإدارات - الأجهزة

ثانيا: مرحلة مراقبة تنفيذ الخطة ومتابعتها :

التعرف على مدى الالتزام بالبرنامج المحدد لخطوات التنفيذ وفقا للأهداف والأسس، ولا بد من وجود اتصال وثيق بين القائمين بالتنفيذ والقائمين بالمتابعة.

فوظيفة المتابعة تحليل مراحل تنفيذ الخطة في ضوء أهدافها واكتشاف مواطن القصور والنقص وطرق علاجها.

ثالثاً: مرحلة التقويم والإعداد للخطة الجديدة :

إعطاء كشف الحساب الختامي على مدى نجاح الخطة أو فشلها في ضوء أهدافها , والتخطيط يجب أن يكون عملية متصلة ومستمرة ولا بد من خطة تعليمية تحل جميع المشكلات المتصلة بها وأن تكون قابلة للتعديل وأكثر واقعية وقابلية للتنفيذ وأكثر قدرة على تحقيق الاحتياجات الحقيقية للتعليم.

1.2.4: معوقات ومشكلات التخطيط التعليمي³⁴:

- 1- نقص البيانات والإحصائيات الأساسية للتخطيط التعليمي
- 2- قلة الخبراء والأفراد والمدربين على التخطيط التعليمي
- 3- عدم وجود وعى تخطيطي مناسب
- 4- عدم كفاءة التنظيمات والأجهزة المسئولة عن التخطيط التعليمي
- 5- تغيير الظروف والأحوال قبل الانتهاء من إعداد الخطة أو أثناء تنفيذها
- 6- قلة المخصصات المالية لتنفيذ الخطة التعليمية
- 7- عدم توافر القوى البشرية لتنفيذ الخطة التعليمية

المبحث الثاني

مفهوم البطالة

البطالة من اكبر المشكلات الاقتصادية خاصة في عصرنا الحاضر بعد تطوير علوم التكنولوجيا، فاحتلت الآلة مكان الانسان. وبعد ادخال نظام الحاسب صارت تلك الظاهرة اكثر تعقيداً او سلع كثيفة راس المال. لهذه الاسباب واسباب ارخي فقد الكثير وظائفهم ودخلهم، وبالتالي تكون البطالة خطر علي الفرد وعلي المجتمع بأسره. وتكمن خطوته علي الفرد اقتصاديا حيث يفقد دخله. وكذلك علي اقتصاد المجتمع لما ورائها من تعطيل طاقات قادرة علي الانتاج ، ومن ثم كره الاسلام البطالة وحث على العمل والسعي في مناكب الارض. واعتبره عبادة وجهاداً في سبيل الله اذا صحت فيه النية وروعيت الامانة والاتقان.

2.1 مفهوم وتعريف البطالة:

اختلف العلماء حول تعريف البطالة وذلك نسبة لتباين المدارس الفكرية التي ينتمي إليها كل عالم، وبالرغم من ذلك إلا أن هناك قاسم مشترك تجمع هذه التعريفات وهو إن البطالة تعني عدم الاستخدام لأفراد قادرين علي العمل ولا يجدون الفرصة , ومن أهم هذه التعريفات ما يلي:

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل بأنه: " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجور السائد، ولكن دون جدوى"³⁵.

ومن هذا التعريف نجد أنه يركز على ثلاثة جوانب هامة وهي:

1- أن يتوفر لدى طالب العمل التعليم والتدريب والمهارات المناسبة للعمل.

2- أن يكون في حالة بحث مستمرة عن العمل ولا يجده.

3- ثبات مستويات الأجور ومناسبتها لطالب العمل في حالات الرخاء والانكماش..

وعرف المتعطل (بطالة سافرة) علي انه شخص ينتمي إلي القوة البشرية وراغب في العمل ومستعد له لكنه لم

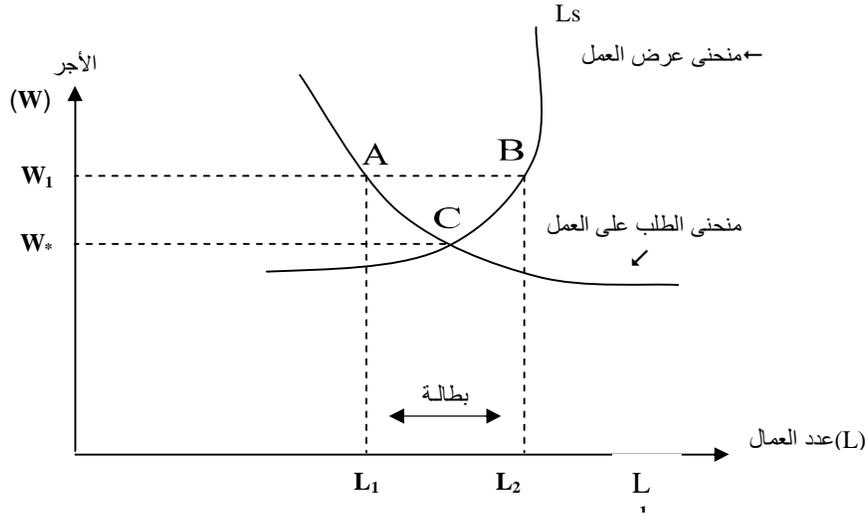
يمارس نشاطاً اقتصادياً خلال الأسبوع المرجعي³⁶.

³⁵ ليلي عبد الفتاح أبو الجود (2005م), البطالة بين خريجي الجامعات ذكور وإناثا, جامعة الملك سعود , السعودية , ص17

وتعرف كذلك بأنها " ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل أي مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض عند مستويات الأجور السائدة وحجم العمل المستخدم عند تلك المستويات، وذلك خلال فترة زمنية محددة، ومن ثم فإن حجم البطالة يعكس حجم الفجوة بين العرض و الطلب في سوق العمل"³⁷

ويمكن الاستعانة بالشكل رقم (1-1) لتوضيح هذا المفهوم.

شكل رقم (1-1): مفهوم للبطالة



المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 3

من هذا الشكل يتضح أن منحنى عرض العمل يكون أكثر مرونة^(*) عند المستويات المنخفضة من الأجور، وتقل هذه المرونة تدريجياً إلى أن يصير عديم المرونة عند مستوى التوظيف الكامل^(**). أما منحنى الطلب على العمل، فيكون سالب الميل.

³⁶ سامية خضر صالح (2009م)، البطالة بين الشباب حديثي التخرج العوامل والاثار والعلاج وعلاقتها بالزيادة السكانية، جامعة عين شمس، مصر ص15

³⁷ مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار (2004)، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، ص 327.

^(*) المرونة (Elasticity) : هي مقياس درجة استجابة متغير معين للتغيرات التي تطرأ على متغير آخر.

^(**) يعرف التوظيف الكامل (Full employment) بأنه ذلك الوضع الذي يتحقق في طلب الاستخدام الكامل لقوة العمل المتاحة في المجتمع مع توافر معدل أدنى من البطالة، ويختلف هذا المعدل من دولة إلى أخرى ومن فترة إلى أخرى، وعادة يتراوح بين (3%-5%) من قوة العمل.

وعند مستوى الأجر السائد في سوق العمل و ليكن (W_1) يكون مستوى التوظيف الفعلي والمحدد بالطلب على العمل هو (L_1) بينما مستوى التوظيف الكامل فيتمثل بالمستوى (L_2) وبالتالي تتمثل البطالة في الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي ومستوى التوظيف الكامل، و تقاس بالمسافة (L_1L_2) و من ثم فإن البطالة يمكن تعريفها بأنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عن تلك الكمية المطلوبة منه عند مستوى أجر معين. و بالتأكيد فإن تضيق الفجوة بين (L_2 ، L_1) يؤدي إلى: زيادة مستوى الإنتاج، و رفع معدل النمو الاقتصادي، و من ثم الارتفاع بمستوى المعيشة في المجتمع.³⁸

1.2.1 أنواع البطالة:

تتعدد أنواع البطالة وأشكالها ، وقد يوجد أكثر من نوع واحد في اقتصاد واحد ، ومن أهم هذه الأنواع التالي:

1- بطالة مقنعة؛ وهي الأكثر شيوعاً في الدول النامية والعربية، وهي تعبر عن وضع يتكدس فيه عدد كبير من العمالة يفوق الحاجة الفعلية للعمل، وهذا يعني وجود عمالة زائدة سحبها من مواقع العمل لا يؤثر في حجم الإنتاج³⁹، ويحدث هذا النوع عندما يكون عدد الأيدي العاملة في نمو مستمر.

كما تحدث البطالة المقنعة في حالة وجود عمالة ظاهرة بينما إنتاجهم الحقيقي يساوي الصفر وهي في العادة تظهر مؤشراتنا عندما يكون الاقتصاد القومي في حالة اختلال. والبطالة المقنعة تعد شكل من أشكال تطبيق قانون تناقص الغلة ، بحيث يترتب علي الزيادة المستمرة في القوي العاملة بعد حد معين انخفاض نصيب الفرد من الإنتاج بمعنى أن قانون تناقص الغلة يبدأ في العمل مؤدياً لانخفاض في الناتج الحدي للعامل حتى يصل إلي الصفر .

كما يمكن تعريفها بأنها: هي حالة العمالة الناقصة كما ونوعا، فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعيا عدد من الساعات أقل من عدد الساعات الاعتيادي، كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يوميا، والعمالة الناقصة نوعا هي حالة

³⁸.علي عبد الوهاب نجا (2005)، مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 4.

³⁹.أحمد حويطي وآخرون(1419هـ)، علاقة البطالة بالجريمة في الوطن العربي(الرياض، مركز الدراسات والبحوث؛ أكاديمية نايف العربية

اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته وخبراته كما هو الحال عند خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبياً مثل، العمل على سيارات الأجرة و نحوه وانتظار عمل أفضل.⁴⁰

وتنشأ هذه البطالة نتيجة اكتظاظ مجالات معينة من الإنتاج بأعداد كبيرة من العمال الذي يجعل الإنتاجية لبعضهم صفراً أو قريبة من الصفر، أو سالبة أحياناً.⁴¹

وتزداد البطالة المقنعة ظهوراً وانتشاراً في البلاد النامية، حيث تتميز بوجه عام بوفرة نسبية في عنصر العمل، بينما تكون فرصة العمل فيها محدودة بسبب ضيق مجالات الإنتاج عموماً، مما يجعل الأفراد يشتغلون في أية أعمال حتى ولو كانت متدنية أو عديمة الإنتاجية.⁴²

2-بطالة ظاهرة أو السافرة⁴³ يقصد بالبطالة السافرة، حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه و الباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد، دون جدوى ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل، أي وقت العمل بالنسبة لهم صفراً، و إنتاجيتهم صفراً.⁴⁴ وهذا النوع يمكن تقسيمه إلى:

1/2 - بطالة دورية: أي مرتبطة بالدورة الاقتصادية توسعاً وانكماشاً حيث تتخفف معدلات البطالة في مرحلة التوسع وترتفع في مرحلة الكساد.

وتحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الاقتصاد بين فترة و أخرى، ذلك أن الاقتصاد في كل دول العالم تقريباً يتعاقب عليه فترات من الازدهار والكساد تعاقباً دورياً، ففي فترة الازدهار يكون معدل البطالة منخفضاً، وفي فترة الكساد يكون المعدل مرتفعاً.⁴⁵

⁴⁰ . أحمد الأشقر، مرجع سابق، ص 302.

⁴¹ طاهر حيدر حردان (1997م) ، مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل للنشر و التوزيع، عمان، ط1، ص 192.

⁴² . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 31.

⁴³ - عاصم عرب (1415هـ)، اقتصاديات العمل: نظرية عامة(الرياض، جامعة الملك سعود؛ عمادة شؤون المكتبات، ص 88.

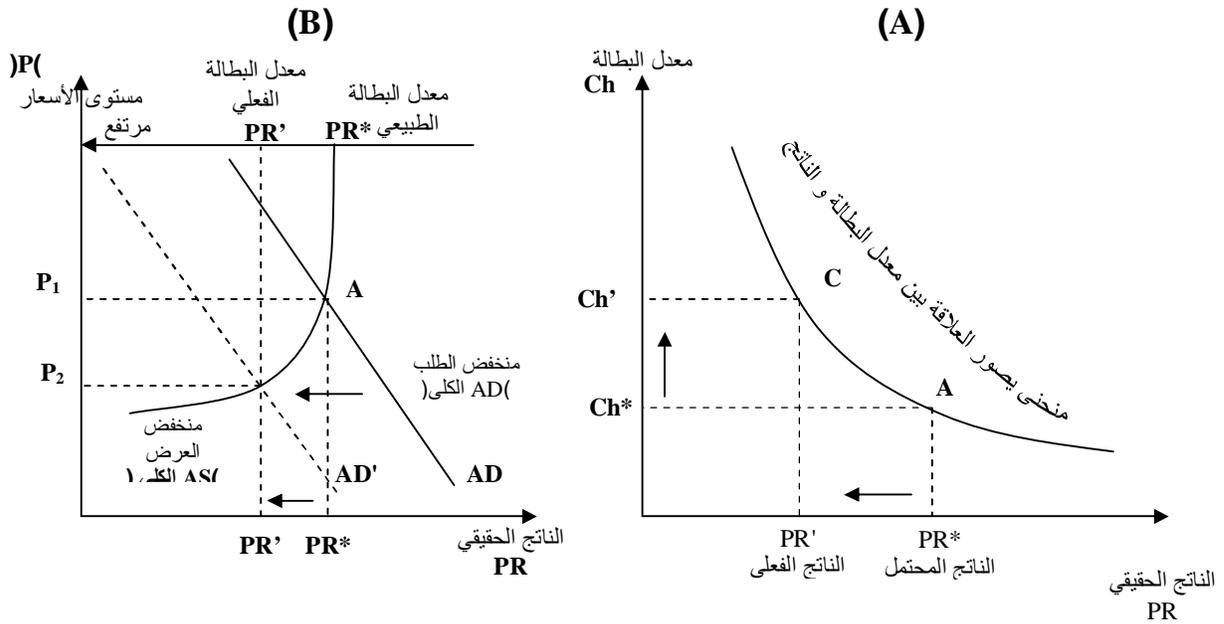
⁴⁴ . رمزي زكي، مرجع سابق، ص 29.

⁴⁵ . أحمد الأشقر، مرجع سابق، ص 301.

وتتميز البطالة الدورية عن أنواع البطالة الأخرى بأنها شاملة لكافة القطاعات و المهن، وحيث أن الأفراد الباطلين دوريا يرغبون في العمل عند معدل الأجر السوقي السائد ولكنهم لا يجدون العمل فإنهم يعتبرون عاطلين إجباريا.⁴⁶

ويهتم الاقتصاديون بهذا النوع من البطالة لخطورته محاولين المحافظة على عدم تدني مستويات الإنتاج مع تحقيق مستويات ملائمة للنشاط الاقتصادي، مما يؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة أو التقليل من حدته.⁴⁷ والشكل التالي يوضح كيفية حدوث البطالة الدورية.

الشكل رقم (1-2): البطالة الدورية



وفقا لمعطيات المصدر: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 26.، حيث يسود معدل

البطالة (Ch^*) (ليكن مثلا 5%) و الناتج المحتمل (PR^*)، و إذا نقص الطلب الكلي لينتقل المنحنى الممثل له من (AD) إلى (AD')، و من ثم يتقاطع منحنى الطلب الكلي الجديد مع منحنى العرض الكلي (AS) عند النقطة ©، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الناتج ليصير (PR') و يرتفع معدل البطالة و يصير (ch') و ليكن 10% (مثلا). و من ثم تتمثل البطالة الدورية في الفرق بين المعدل الفعلي و المعدل الطبيعي للبطالة أي ($ch' - ch^*$) و بذلك تكون العلاقة بين معدل البطالة و مستوى الناتج علاقة عكسية، كما يوضحها المنحنى سالب

⁴⁶ طالب محمد عوض، مرجع سابق، ص 158.

⁴⁷ علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 27.

الميل و الممثل بيانيا في الشكل (B-1-2)، حيث أن انخفاض مستوى الناتج من (PR*) إلى (PR') يصاحبه ارتفاع معدل البطالة من ch* إلى ch'.⁴⁸

2/2- **بطالة احتكاكية:** وتنشأ عندما يترك بعض العمالة وظائفهم بحثاً عن وظائف أخرى، والسبب الرئيسي للبطالة الاحتكاكية هو نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل.

وتعرف بأنها: تتمثل في الأفراد الذين يكونون بين الوظائف أو الذين يدخلون لأول مرة سوق العمل أو سبق لهم أن عملوا⁴⁹، حيث في بعض الأوقات تكون هناك وظائف تناسب خبراتهم و أعمارهم و مهاراتهم، و لكن لم يلتحقوا بها لعدم معرفتهم بهذه الوظائف الشاغرة أو بأماكن وجودها، أي أن البطالة الاحتكاكية تشير إلى فترات الانتظار بدون عمل، بحثاً عن وظيفة شاغرة هي موجودة أصلاً و لكن لم يتم التعرف عليها بعد.⁵⁰

وتتميز بأنها مؤقتة و تستمر لفترات قصيرة نسبياً ويتوقف طول فترتها على عدة عوامل منها: معدل الأجر المقبول و الذي يتوقع الأفراد الحصول عليه، و منها درجة الاستقرار الاقتصادي للدولة، و مدى تقلب الاقتصاد القومي بين فترات الرواج و الكساد، و أيضاً هناك المزايا المادية التي يحصل عليها الفرد المتعطل مثل إعانات البطالة و التأمينات الصحية و الاجتماعية.⁵¹

وتعتبر بطالة اختيارية لأنها تتم بناء على رغبة بعض الأفراد بهدف التفرغ من أجل البحث عن المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل في السوق.⁵²

3/2- **بطالة هيكلية:** وهي التي تصيب جزءاً من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني فتنتج حالة من عدم التوافق بين العمل وخبرات الباحثين عن العمل.

⁴⁸ علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 27.
⁴⁹ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة من خلال عقد التسعينات، مجلس اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة الأولى (2004)، العدد 1، السداسي الثاني، ص 149.

⁵⁰ عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 305.

⁵¹ محمدي فوزي أبو السعود (2004)، مقدمة الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 221.

⁵² المرجع، ص 221.

يقصد بالبطالة الهيكلية أيضا "ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانب من قوة العمل، و هي ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية و تظهر كنتيجة لبعض التغيرات التي تحدث في الاقتصاد، و تؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة و مؤهلات و مهارات و خبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل و الباحثين عنه"⁵³.

وكثيرا ما تظهر حالات عدم التوازن (التوافق) الهيكلي لبعض الوظائف أو الأعمال أو المناطق كنتيجة للتوسع في بعض القطاعات الاقتصادية والتراجع في قطاعات أخرى فمثلا الإقبال المتزايد على مهنة أو تخصص معين كتخصص المحاسبة، سيؤدي إلى فائض عرض في سوق العمل لهذا التخصص (ما لم يتزايد الطلب بشكل مناسب) و يخلق بطالة هيكلية في هذه المهنة في الأجل القصير، و يستمر ذلك حتى تتكيف أجور المحاسبين (بالانخفاض) بشكل كاف لحذف فائض العرض⁵⁴.

وان فترة التعطل هنا ليست مؤقتة ولا قصيرة الأجل كما في البطالة الاحتكاكية، و إنما لآجال طويلة، وعلى المتعطل لأسباب هيكلية أن ينتظر فترات طويلة من التعطل أو أن يعمل على تغير الظروف والأسباب التي أدت إلى تعطله إن استطاع ذلك.⁵⁵

ويختلف الاقتصاديون حول تصنيف البطالة الهيكلية إلى بطالة اختيارية أو إجبارية، فحدوث بطالة هيكلية في قطاع العمال المهرة كالمهندسين مثلا وامتاعهم عن العمل في وظائف أخرى متاحة و تتطلب مهارة أقل كالزراعة تعتبر بطالة اختيارية.

أما حدوث بطالة هيكلية في قطاع مهنة عمال غير مهرة كعمال جمع النفايات فيعتبر بطالة إجبارية، لأن ليس لديهم المهارات اللازمة للعمل في وظائف مفتوحة، ولأنها تتطلب مهارات أعلى (كالعمل في حقل الطب مثلا أو الكمبيوتر).⁵⁶

3- البطالة الموسمية:

⁵³ . رمزي زكي(1997)، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت ، ص 27.

⁵⁴ . طالب محمد عوض، مرجع سابق، ص 157.

⁵⁵ . صالح خصاونة، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للبيع السريع، الجامعة الأردنية، الأردن، ص 105.

⁵⁶ . محمد عوض طالب، مرجع سابق، ص 157

هي البطالة المرتبطة بالظروف الاجتماعية و المناخية⁵⁷ وتحدث بين عمال المهن التي يتصف فيها العمل بالموسمية، كمهنة الزراعة حيث يزداد الطلب على العمال في مواسم معينة، في فصل الصيف مثلا، ويضعف في مواسم أخرى مثل فصل الشتاء، وكذلك العاملون في بعض مرافق خدمات السياحة كالفنادق، وفترات تخرج الطلبة من الجامعات وغيرها من مراكز التعليم و التدريب⁵⁸.

وهناك تشابه بين البطالة الدورية و البطالة الموسمية حيث يرجع السبب في حدوثهما إلى تدهور النشاط الاقتصادي، غير أنهما يختلفان من حيث الانتظام وقدرة المشروعات على التنبؤ بحدوثها.⁵⁹ يعتبر البعض البطالة الموسمية نوعا من البطالة الاختيارية رغم عدم وجود وظائف باعتبار أن العامل يعلم مسبقا بهذا الوضع قبل قبوله الوظيفة، و أنه عادة ما يحصل على أجر أعلى يعوضه عن شهور انقطاع الدخل خلال فترة البطالة الموسمية.⁶⁰

4- البطالة الفنية:

ويشير هذا النوع من البطالة إلى تلك العمالة التي يتم الاستغناء عنها وقد تظهر عند استبدال فن إنتاجي بفن إنتاجي آخر، وهذا يؤدي توفير عنصر العمل، وهذا النوع معروف في العالم، ويزداد في المجتمعات المتخلفة لوجود شقة واسعة بين فنون الإنتاج في العالم المتقدم والعالم المتخلف⁶¹. ويطلق عليها البعض البطالة التكنولوجية نتيجة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة الأمر الذي أدى إلى تزايد حجم البطالة الزراعية⁶².

وقد اعتاد بعض الاقتصاديين علي تصنيف أنواع البطالة سابقة الذكر إلي صنفين أساسيين هما بطالة إجبارية وبطالة اختيارية كالتالي:

1-البطالة الإجبارية:Involuntary Unemployment .

⁵⁷ . طارح الحاج (1998)، علم الاقتصاد و نظرياته، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان ، ص 152.

⁵⁸ . أحمد الأشقر، مرجع سابق، ص 301.

⁵⁹ . حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 32.

⁶⁰ . المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

⁶¹ . جمال حسن أحمد عيسى السراحنة (2000)، البطالة وعلاجها، اليمامة للطباعة و النشر، دمشق، بيروت، ط1، ص 105.

⁶² . محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 5.

إن البطالة الإجبارية تتمثل بوجود عدد من الأشخاص القادرين على العمل و الراغبين فيه عند مستويات الأجور السائدة و الباحثين عنه و لا يجدونه، و لا دور للعامل فيها لأنها مفروضة عليه.

وتشمل أنواع البطالة الثلاث التالية: البطالة الاحتكاكية، البطالة الهيكلية والدورية.⁶³ ومثال على هذه البطالة عندما يسعى خريج الطب او الهندسة او التجارة للبحث عن عمل و لكنه لا يجد حتى وظيفة عامل في محل.

2- البطالة الاختيارية: Voluntary Unemployment .

هي البطالة التي يرححها الفرد العاطل عن العمل⁶⁴، أي يتعطل بمحض اختياره وراادته برغم أنه قادر على العمل، وذلك أملا في الحصول على وظيفة أفضل أي دخل أكبر أو وظيفة تتناسب مع مستوى تعليمه وتدريبه ومهاراته.⁶⁵

فعلى سبيل المثال قد يرفض أحد خريجي كلية التجارة وظيفة بائع في محل عرضت عليه على أمل أن يحصل على وظيفة محاسب في شركة في وقت لاحق، وكذلك الأغنياء وبعض الفقراء المتسولين، والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون على أجور عالية فيها ولا يرغبون في الالتحاق بوظائف مماثلة بأجور أقل.

2.2.1 أسباب البطالة وآثارها وكيفية علاجها:

بعد أن تعرفنا على مفهوم البطالة وأنواعها، بقي علينا أن نعرف أسبابها والآثار المترتبة عنها وكيفية علاجها.

أسباب البطالة:

إن مشكلة البطالة تعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك المجتمع، ولكن نجد أسباب البطالة تختلف من مجتمع إلى آخر، حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى، وكذلك تختلف مسببات البطالة حسب نوع البطالة، فمسببات البطالة الدورية تختلف عن مسببات البطالة الموسمية وهذه تختلف عن مسببات البطالة الهيكلية.

وعليه سنتطرق إلى الأسباب الاقتصادية والاجتماعية وأسباب كل نوع من أنواع البطالة:

⁶³ . سامر مظهر قنطججي (2005)، مشكلة البطالة، وعلاجها في الإسلام مؤسسة الرسالة، ناشرون، ط1، ص 19.

⁶⁴ . البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 164.

⁶⁵ . عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 301، حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 80.

أولاً: الأسباب الاقتصادية

ترجع البطالة بشكل عام إلى سبب رئيس وهو قصور جانب الطلب عن استيعاب المعروض من القوى العاملة، وهناك أسباب أخرى تؤدي إلى تفاقمها وهي:

1- تعارض العديد من السياسات مع سياسة التوظيف، فمثلاً يترتب على السياسة النقدية التوسعية زيادة معدلات التضخم، مما يؤثر سلباً على الاستثمار، ومن ثم يؤثر بدوره في الإنتاج والعمالة، ويترتب على اتباع سياسة مالية انكماشية لمعالجة التضخم نقص في مستوى الطلب الكلي، وتكون لها آثار انكماشية في كل من مستوى الدخل والتوظيف.

والسياسة الضريبية المغالى فيها، تؤدي إلى إعاقة الادخار والاستثمار، حتى في حالة توجيهها للاستثمارات إلى مجالات دون الأخرى، فإنها تؤثر سلباً في فرص العمل والتوظيف.⁶⁶

2- الاندماج بين الشركات ففي الوقت الحاضر تقوم أعداد كبيرة من الشركات العالمية في الولايات المتحدة الأمريكية و اليابان وغيرها من الدول المتقدمة بالاندماج واستخدام عالي للتكنولوجيا المتطورة، وهذا يؤدي إلى التخلي عن عدد كبير من العاملين بها بهدف تخفيض التكاليف وزيادة الأرباح مما يساعد على زيادة معدل البطالة في هذه الدول.⁶⁷

فقد بدأ الاقتصاد العالمي يتجه نحو الجدارة العالية والتكنولوجيا المتقدمة ، ويتطلب ذلك إعادة الهيكلة والتخلص من التعقيد والروتين وتقليل تكاليف الإنتاج لإتاحة القدرة علي المنافسة . فلا مجال للمنافسة دون التجويد وهذا يفسر سعي المؤسسات لنيل شهادة الجودة العالمية . أدت هذه التحولات عالمياً إلى خفض فرص العمل وتسريح للأيدي العاملة . وبالتالي تفاقمت العطالة عالمياً.⁶⁸

3- توجيه جزء كبير من مدخرات العاملين بالخارج إلى قنوات الادخار غير المأمونة التي لم تستثمرها في المشروعات المنتجة لفرص العمل فضلا عن مواعيد سداد أقساط القروض و المترتب عليها من فوائد.

⁶⁶ . علي عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 163.

⁶⁷ . عبد القادر محمد علاء الدين، مرجع سابق، ص 13.

⁶⁸ . وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية السودانية (2004م) ، تقرير لجنة السياسات الكلية لمحاربة البطالة وسط الخريجين ، البرنامح قصير المدى(2005م-2008م)، ص 5

a. توجيه جزء كبير من الاستثمارات إلى مشروعات قليلة الاستخدام للعمالة، مما يقلل من توليد فرص عمل جديدة، والخلل في توزيع الاستثمارات.⁶⁹

b. زيادة ساعات العمل الإضافية والتي تعتبر من أسباب تفاقم مشكلة البطالة في الدول المتقدمة حيث بلغت في الولايات المتحدة الأمريكية في القطاع الإنتاجي 73 ساعة للعامل الواحد في شهر أبريل 1991، وفي مايو عام 1991 كان هناك 5,27 مليون عامل لديه ساعات إضافية في جميع القطاعات، وكان متوسط عدد ساعات العمل لكل فرد في حدود 9 ساعات إضافية في الأسبوع، وفي دراسات وأبحاث في هذا الخصوص وجد أن تحويل 2% من ساعات العمل الإضافية إلى وظائف مجدية اقتصاديا وسياسيا واداريا سوف يحل من مشكلة البطالة ويبتح فرص عمل جديدة لعدد أكبر من الناس دون الإخلال بتوازن الاقتصاد و سوق العمل.⁷⁰

c. تفاقم آثار الثورة العلمية و التكنولوجيا على العمالة، حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي، ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.⁷¹ ويعتبر البعض أن البطالة هي نتاج للنظام الاقتصادي الرأسمالي والسبب الأساسي يعود إلى ارتفاع التركيب العضوي لرأس المال، وهذا يفسر عزوف الرأسماليين عن الاستثمار لأنهم يفضلون عدم الإنتاج على الإنتاج دون ربح كافي.⁷²

d. انتقال عدد من الصناعات الموجودة بالبلاد الرأسماليين المتقدمة إلى الدول النامية من خلال الشركات الدولية النشاط للاستفادة من العمالة الرخيصة في البلاد مما أثر على أوضاع العمالة المحلية في هذه الصناعات في البلاد الرأسمالية المتقدمة.⁷³

⁶⁹ . عبد القادر محمد، مرجع سابق، ص 82.
⁷⁰ . إبراهيم القصاب، المنبر الديمقراطي التقدمي، البحرين، 2007/03/05. www.almenber.com/articles.asp
⁷¹ . عبد القادر محمد علاء الدين، مرجع سابق، ص 20.
⁷² . البطالة من المعنى (2006)، جريدة المناضلة، عدد 13، أكتوبر .
⁷³ محمد سليمان الضبعان البطالة نقلا عن: www.ol.meuna.dhil-a.info/journal.ph p3 ?iol.nat=164 15/12/2011

e. عجز الحكومات في الدول النامية في تطبيق سياسات حازمة لمواجهة ارتفاع أسعار الواردات وانخفاض أو تقلب موازين المدفوعات، فضلا عن ضعف قدرتها الذاتية على الاستيراد و تعطل البرامج التنموية وعمليات الإنتاج نتيجة عجز الاستثمار مما يؤدي إلى خفض معدلات النمو والتوظيف وارتفاع معدلات البطالة.⁷⁴

f. تؤدي عمليات غسل الأموال(*) إلى زيادة معدلات البطالة سواء في الدول المتقدمة أو الدول النامية، فهذه العمليات تؤدي إلى هرب رؤوس الأموال إلى الخارج من خلال البنوك والقنوات المصرفية مما يؤدي إلى نقل جزء من الدخل القومي إلى دول خارجية، ومن ثم تعجز الدول التي هرب منها رأس المال عن الإنفاق على الاستثمارات اللازمة لتوفير فرص العمل للمواطنين، مما يؤدي إلى انتشار البطالة خاصة في ظل زيادة السكان وتنامي أعداد الخريجين من المعاهد والجامعات والراغبين في العمل مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة⁷⁵.

ثانياً: الأسباب الاجتماعية و السياسية

1- إن ارتفاع معدلات النمو السكاني يفسر الزيادة في القوة العاملة بالمجتمع، وهذا يؤدي إلى خلل في التوازن بين قوى العرض والطلب في سوق العمل،⁷⁶ فلنمو السكاني دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة.⁷⁷

2- قصور تخطيط القوى العاملة، بحيث يترتب على عدم الاستغلال الأمثل والتوزيع المناسب للطاقات البشرية (حيث لا يوضع الإنسان المناسب في المكان المناسب) وجود أعداد كبيرة في بعض التخصصات التي تعاني من البطالة، هذا في الوقت الذي يعاني المجتمع نقصاً شديداً في تخصصات أخرى يضاف إلى ذلك أنه في ظل غياب إستراتيجية واضحة للتعيين، وفي ظل عدم وجود التنسيق

⁷⁴ . المرجع السابق.

(*) عمليات غسل الأموال تعني إعادة ضخ وتدوير أموال غير مشروعة في الاقتصاد وفي المشروعات المالية والقانونية.

⁷⁵ صفوت عبد السلام عوض الله (2003)، الآثار الاقتصادية لعمليات غسل الأموال ودور البنوك في مكافحة هذه العمليات، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 85.

⁷⁶ .. عبد القادر محمد علاء الدين، مرجع سابق، ص 18.

⁷⁷ . محمد سليمان الضبعان، مرجع سابق.

الكافي بين سياستي التعليم والتوظيف تترك قضية التشغيل والتوزيع لعشوائية الأحوال والظروف مما يساهم في زيادة حجم البطالة ومعدلاتها.⁷⁸

3- الهجرة: حيث تعتبر الهجرة إحدى الأسباب المهمة في تكوين مشكلة البطالة سواء كانت خارجية أو داخلية⁷⁹، وتتمثل الهجرة الداخلية في هجرة الأفراد من الريف إلى المدن ومن المدن المهملة إلى المدن الأكثر جذباً لكن هذه الآمال زائفة لتوفر فرص العمل.⁸⁰

4- الفقر: حيث انه يعتبر من أكبر المشاكل التي من خلالها تتولد البطالة، و قلة فرص العمل.⁸¹

5- الصراع الدولي والاستعمار: لكي يسهل على الدولة المستعمرة السيطرة على أبناء الدولة المستعمرة، تقوم بوضع الحواجز والعراقيل وقوانين السفر والإقامة عليهم، من أجل أن يبقوا فقراء وجاهلين فليس من مصالحهم فتح مشاريع عمل، أو مصانع أو مزارع، و هذا بالطبع يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة.⁸²

6- ظهور ممارسات التسلط الطبقي والبقاء للأقوى: فرب العمل إذا أراد تخفيض تكاليف الإنتاج ورفع الأرباح فإنه يقوم إما بتخفيض أجور العمال ومن ثم نقص القوة الشرائية لدى المجتمع وبالتالي تخفيض الاستهلاك فتصبح المنتجات دون تصريف فتتسأ الأزمات الاقتصادية. أو يقوم بتسريح العمال والاستغناء عنهم وهذا يؤدي إلى البطالة.⁸³

7- المحسوبة و بروز المنتفعين في بعض المراكز الإدارية الذين يساهمون في تهميش جزء كبير من الكفاءات وبالتالي تضييع الطاقات والكوادر وتحولها إلى بطالة.⁸⁴

8- ثقافة العمل السائدة التي مفادها أن العاملين يرغبون في العمل في القطاع العام و بروز ظاهرة العمل في القطاع الخاص غير منظم.

⁷⁸ . المرجع السابق، ص 162.

⁷⁹ . جمال حسن أحمد عيسى السراحنة، مرجع سابق، ص 88.

⁸⁰ . عبد الرحمان تشوري، مكافحة البطالة في إطار الخطة التنموية العاشرة السورية، يوم التحميل: 2011/11/05.

<http://www.rezgar.com>.

⁸¹ . جمال حسن احمد عيسى السراحنة، مرجع سابق، ص 88.

⁸² . المرجع السابق، ص 76.

⁸³ . المرجع السابق ، ص 80.

⁸⁴ . عبد الرحمان تشوري، مرجع سابق، ص.

أسباب البطالة الاحتكاكية:

- تحدث نتيجة تزايد أعداد الخريجين من المدارس الفنية والمعاهد العليا والجامعات في كل عام (الحد السكاني والتعليم الرخيص).⁸⁶

- نقص معلومات^(*) أصحاب الأعمال عن العمال المتاحين والكفاءات اللازمة لأعمالهم، فأصحاب الأعمال الذين يبحثون عن عامل جديد تاجرا ما يوظفون أول عامل يتوجه إلى مكتب العمل التابع لهم فهم يريدون الحصول على أفضل عامل متاح لهم لتحقيق أهدافهم.⁸⁷

- نقص المعلومات أو انعدامها عن فرص التوظيف المتاحة من قبل أصحاب الأعمال.⁸⁸

- حركية أسواق العمل، أي تدفقات الأفراد المستمرة من وإلى الخارج، وداخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط والمتغيرات الاقتصادية.⁸⁹

- عدم قبول العمال للتحرك الجغرافي بسهولة فقد توجد مناطق بها بطالة بينما مناطق أخرى توجد بها مناصب عمل خالية.⁹⁰

- الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في تغيير وظائفهم الحالية لعدم رضاهم عن هذه الوظائف في حد ذاتها أو شروط العمل فيها، (كالأجر أو معاملة الرؤساء) وكذلك رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل في البحث عن الوظيفة المناسبة.⁹¹

⁸⁵ . المرجع السابق، ص

⁸⁶ . عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 303.

^(*) . نقص المعلومات يعني عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، أي افتقاد الصلة أو حلقة الوصل بين طالبي الوظائف و من يعرضون هذه الوظائف.

⁸⁷ . محفوظ بن عصمان، مدخل في الاقتصاد الحديث، دار العلوم للنشر و التوزيع، جامعة عنابة الجزائر، ص 63.

⁸⁸ . د. عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 304.

⁸⁹ . البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 149.

⁹⁰ . نعمة الله نجيب إبراهيم (2001)، نظرية اقتصاد العمل، الناشر مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، ص 203.

⁹¹ . عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 282.

أسباب البطالة الهيكلية:

- يرجع ارتفاع معدلات البطالة الهيكلية إلى عدم وجود برامج كافية للتدريب وإعادة التدريب والتأهيل تتناسب مع متطلبات المشاريع الحديثة التي تتطلب خبرات ومؤهلات خاصة.⁹²
- حدوث تغيير في هيكل الطلب على المنتجات⁹³، بحيث يترتب على تحقيق النمو الاقتصادي و زيادة الدخل الحقيقية للأفراد زيادة الطلب على كثير من السلع، وهذه الزيادات تكون بنسب مختلفة بالنسبة للسلع، و ذلك أنها تكون أقل من الزيادة في الدخل الحقيقي بالنسبة للسلع الضرورية، وبنسب أكبر من الزيادة في الدخل الحقيقي فيما يتعلق بالسلع الكمالية، وكذلك قد يحدث نقص في الطلب على السلع الضرورية و التقليدية، ويؤدي هذا التغيير في هيكل الطلب إلى ظهور البطالة الهيكلية في هذه المجالات، التي لا يمكنها إنتاج السلع و المنتجات الحديثة و الكمالية.⁹⁴
- التطورات التكنولوجية المستمرة التي تحدث في العالم بسرعة رهيبه⁹⁵ والتي تأتي مع الاستثمارات الجديدة و تتطلب معرفة فنية متطورة⁹⁶ حيث يترتب على ذلك الاستغناء عن عدد من العمال في مجال الفنون الإنتاجية و السلع القديمة.⁹⁷
- تدخل الدولة بغرض أحداث زيادة في الأجور أعلى من الأجور السائدة في السوق الحرة وهذا يقلل من رغبة رجال الأعمال في تدريب بعض العمال المتاحين بدون وظائف لتتلاءم مؤهلاتهم مع الوظائف الشاغرة.⁹⁸
- زيادة نسبة الإناث من القوى العاملة فعندما تتاح الفرصة مثلاً للزوجة بأن تعمل مثل الرجل فإن هذا يعطي الفرصة لأحدهما بأن يطيل في فترة بطالته وذلك بالبحث عن وظيفة أفضل وكذلك خروج المرأة للعمل يقلل من فرص العمل المتاحة أمام الرجل.⁹⁹

⁹² . المرجع السابق، ص 304.

⁹³ . رمزي زكي، مرجع سابق، ص 27.

⁹⁴ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 22.

⁹⁵ . محمد الليثي وآخرون (1997)، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر ، ص 259.

⁹⁶ . عبد الرحمان بنوي، مرجع سابق، ص 304.

⁹⁷ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 23.

⁹⁸ . عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 306.

⁹⁹ . نفس المرجع، ص 307.

أسباب البطالة الدورية:

تحدث هذه البطالة بسبب قصور الطلب على الإنتاج، وما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الأسعار والأجور السائدة،¹⁰⁰ مما يجبر المشاريع الصناعية على تسريح عدد من العمال أو قد تتوقف بعضها عن العمل مما يجعل العمال يبحثون عن عمل جديد، والا لكي يحصلوا على عمل يتطلب ذلك مدة يكونون فيها عاطلين عن العمل.¹⁰¹

أسباب البطالة الموسمية:

- تنشأ هذه البطالة نتيجة لتذبذب أو تغيير الطلب على قوة العمل والناشئ عن تذبذب مواسم العمل والإنتاج.¹⁰²
- الظروف الطبيعية والمناخية مثل العمال الذين يتعطلون عن العمل كالفلاحين وعمال البناء في فصل الشتاء.¹⁰³

أسباب البطالة السافرة:

تنتج هذه البطالة عن قصور الطلب على الأيدي العاملة غير الفنية¹⁰⁴ والتي لا يمكن استخدامها في قطاعي الزراعة والصناعة، بسبب أن القطاعين بحاجة إلى كفاءات تتلاءم مع طرق الإنتاج الحديثة.¹⁰⁵

أسباب البطالة الفنية:

- تحدث نتيجة للتقدم التكنولوجي في وسائل الإنتاج و نظم المعلومات، ووسائل الاتصال، والتي تتطلب تأهيل علمي ومهارات فنية علمية¹⁰⁶، وينتج عن استخدام التكنولوجيا استخدام حجم أقل من اليد العاملة نتيجة إحلال الآلة محل العامل.¹⁰⁷

¹⁰⁰ . إسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات، مرجع سابق، ص 331.

¹⁰¹ . طارق الحاج، مرجع سابق، ص 152.

¹⁰² . أحمد ماهر (2000)، تقليل العمالة، الدار الجامعية "طبع، نشر، توزيع" الإسكندرية، مصر، ص 354.

¹⁰³ طارق الحاج، مرجع سابق، ص 152.

¹⁰⁴ . محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 4.

¹⁰⁵ . د.حربي عريقا، د. إسماعيل عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 153.

¹⁰⁶ . أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 355.

¹⁰⁷ محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 5.

- انتقال العمال من عمل لآخر أو منطقة أخرى أو صناعة أخرى، وخلال فترة الانتقال من أجل البحث عن فرصة أفضل وبأجر أعلى يكون الفرد عاطلا عن العمل.¹⁰⁸

أسباب البطالة المقنعة:

- الانفجار السكاني الذي يعني ارتفاع معدلات النمو السكاني من سنة إلى أخرى، مما يؤدي إلى الزيادة المستمرة في القوة العاملة.¹⁰⁹

- انخفاض مستوى التراكم الرأسمالي، أي عدم وجود الموارد الكافية من أجل التوسع في القطاع الصناعي¹¹⁰ لاستيعاب فائض القوى العاملة التي يضغط على الأراضي الزراعية المتاحة.¹¹¹

- سياسة التوظيف الرسمية التي اتبعتها بعض الحكومات، حيث تلتزم بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد، دون الحاجة الحقيقية إليهم.¹¹²

- وهناك عوامل أخرى مسؤولة عن ظهور فائض القوى العاملة أو البطالة المقنعة و التي تنقسم إلى مجموعتين رئيسيتين: عوامل مادية وعوامل اجتماعية وهي:¹¹³

أ. العوامل المادية:

- 1- انخفاض عرض عناصر الإنتاج الأخرى المتعاونة مع عنصر العمل في الزراعة.
- 2- انعدام فرص العمل البديلة خارج الزراعة نتيجة لبطئ نمو القطاع الصناعي.
- 3- اختلال الهيكل الزراعي متمثلا في انتشار المزارع العائلية الصغيرة، حيث تكون العائلة هي وحدة الإنتاج ويتم فيها الاعتماد أساسا على العمل العائلي دون الاستعانة بالعمل بأجرة خارج المزرعة.
- 4- استقلالية الوحدات الإنتاجية المزرعية من بعضها البعض.
- 5- طبيعة العمل المزرعي حيث يتضمن ذلك وجود فجوة زمنية بين العمليات المزرعية المختلفة.

¹⁰⁸ أحمد الأشقر، مرجع سابق، ص 301، د. طارق الحاد، مرجع سابق، ص 152.

¹⁰⁹ عمرو محي الدين، التنمية و التخطيط الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص 88.

¹¹⁰ المرجع السابق، الصفحة نفسها.

¹¹¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 29.

¹¹² عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 304.

¹¹³ عمر محي الدين، مرجع سابق، ص 97.

ب.العوامل الاجتماعية:

1- انتشار العائلة في المجتمعات الريفية في الدول المتخلفة كوحدة للإنتاج والاستهلاك فأفراد العائلة جميعا

يشاركون في الإنتاج، والاستهلاك سويا.

2- التقييم غير المنتج للعمل والذي تحكمه العادات والتقاليد والقيم و ليست الظروف الفنية أو الاقتصادية

للإنتاج.

أسباب البطالة الإجبارية:

تحدث عن طريق تسريح العمال أي الطرد بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه، وقابل لمستوى الأجر السائد.

- تحدث عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للعمل، رغم بحثهم الجدي عنه.¹¹⁴

- نقص الأجور وقصورها عن تلبية الحاجات، أو سوء تنظيم الأسواق، أو أمور ذاتية كالمرض المانع من

الكسب مثلا.¹¹⁵

- وقد تحدث بسبب الوضع الصحي للإنسان، و ذلك لتعرضه إلى نقص أعضاءه، سواء كان خلقيا أو لكبر

السن أو عجز عقلي.¹¹⁶

أسباب البطالة الاختيارية:

- تحدث هذه البطالة بسبب ظروف الانتعاش الاقتصادي الذي يعيشه الناس في الدول الغنية والمتطورة تقنيا،

حيث برغم فرص العمل للأفراد القادرين عليه باختصاصاتهم نفسها إلا أنهم يفضلون البطالة عليها بغية زيادة

دخولهم.¹¹⁷

- الارتفاع النسبي في تعويضات البطالة، أو الحصول على دخول أخرى غير العمل (الدخل من الملكية

بأنواعها أو من الإعانات والهيئات المختلفة كالدخل من الإيجار، الفائدة من الادخار أو السندات، الريح من

¹¹⁴ . زكي رمزي، مرجع سابق، ص 30.

¹¹⁵ . سامر مظهر قنطججي، مرجع سابق، ص 19.

¹¹⁶ . جمال أحمد حسن عيسى السراحنة، مرجع سابق، ص 112.

¹¹⁷ . المرجع نفسه، ص 26.

الأسهم ... الخ)، فإذا كان تعويض البطالة قريباً من الأجر الحقيقي فإن هذا يؤدي بالعمال إلى اختيار البطالة.¹¹⁸

3/2 آثار البطالة

من المعروف أن لكل ظاهرة من الظواهر الاقتصادية، أو الاجتماعية أو السياسية وغيرها آثار تنعكس من خلالها على أرض الواقع، وتعتبر البطالة من بين هذه الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع، فتعرض الاقتصاد إلى معدلات عالية من البطالة لفترة طويلة يؤدي إلى آثار بالغة ويحمل المجتمع الكثير من النفقات. ويمكن تقسيم آثار البطالة إلى ثلاث مجموعات وهي آثار اقتصادية، و آثار اجتماعية و آثار سياسية.

أ. الآثار الاقتصادية:

و تبرز الآثار السلبية و الخسائر الاقتصادية التي تنجم عن البطالة من خلال:

1- انخفاض دخل المتعطلين من العمل أو انعدامه، فيلجئون إلى إنفاق مدخراتهم التي كانوا يعملون خلالها، وانخفاض الدخل وانعدامه بدوره يترتب عليه انخفاض مستوى الإنفاق ومن ثم يؤثر كذلك على صحة الأفراد مما يترتب عليه انخفاض إنتاجيتهم.¹¹⁹

2- في حالة وجود ركود اقتصادي والذي يعني وجود بطالة وركود حركة الإنتاج والبيع والشراء، فهذا يؤدي إلى انخفاض معدل الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي، ومنه انخفاض معدل الناتج المحلي الإجمالي والتنمية الاقتصادية.¹²⁰

3- تعتبر البطالة هدر للموارد البشرية وعدم استغلالها على الوجه الأمثل والأكمل، وبالتالي ضياع الإنتاج والدخل الذي كان يمكن أن ينتج لو تم تشغيل هذه الموارد المعطلة¹²¹ ولتحديد هذا الضياع أو الخسارة يقدر الاقتصاديون الناتج القومي الإجمالي المحتمل أو الممكن وهو ذلك الناتج الذي يمكن تحقيقه عند مستوى التشغيل الكامل للقوة العاملة.

¹¹⁸ . البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 164.

¹¹⁹ . مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار، مرجع سابق، ص 332

¹²⁰ . المرجع نفسه، ص 333.

¹²¹ . صالح خصاونة، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للبيوع السريع، الجامعة الأردنية، الأردن، ص 106.

والفرق بين هذا الناتج والناتج القومي الفعلي خسارة المجتمع نتيجة العمل بأقل من مستوى العمالة الكاملة، ويتضمن الفرق كلا من الخسارة في الفئات المتعطلة وكذلك الخسارة التي تصيب إيرادات الحكومة نتيجة انخفاض إيرادات الضرائب المباشرة على الدخل، والضرائب غير المباشرة مثل: ضرائب المبيعات، وضرائب الواردات والصادرات أقساط التأمين...¹²²

5- تشكل مشكلة البطالة عبئا ثقيلا على ميزانيات الدولة¹²³، لأنه يتوجب على الدولة تقديم جزء من مواردها في شكل إعانات من أجل تغطية الحاجيات الأساسية للمتطلين¹²⁴ طول فترة بطالتهم، ومن ثم تكون البطالة مصدرا للدخل بدون عمل للبعض¹²⁵، حيث كان من الممكن أن توجه هذه الإعانات لبناء المدارس والمستشفيات وإقامة المشاريع... الخ.

6- هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم¹²⁶، وهذه الخسارة تتمثل في التراجع والتآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلا قيما، وذات قيمة إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان قسرا و توفقه عن العمل و لفترات طويلة، لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات و تراكمها فحسب، بل فقدانها و حتى لو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح بعدها أقل إنتاجية وعطاء.¹²⁷

7- التأثير غير مباشر على الاستهلاك والتأثير على الصادرات و الواردات.¹²⁸

8- ضعف القوة الشرائية تدريجيا بالسوق الداخلية، مما يؤدي إلى تأثر عملية

أ. الآثار الاجتماعية و النفسية:

إن للبطالة آثار اجتماعية و نفسية لا تقل سوءا أو خطورة عن الآثار الاقتصادية بل و أن هذه الآثار

الاجتماعية تنعكس بعد ذلك في شكل آثار اقتصادية خطيرة. وتتمثل هذه في:

122. د. أحمد حمدي العناني، مرجع سابق، ص 305.

123. جمال أحمد حسين عيسى السراحنة، مرجع سابق، ص 181.

124. عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 306.

125. عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 317.

126. عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 306.

127. صالح خصاونة، مرجع سابق، ص 181.

128. محمد سليمان ضيعان، مرجع سابق.

- إن العاطلين عن العمل يعيشون حالة على المجتمع و على إنتاج غيرهم و أن استمرار تعطلهم عن العمل ولفترات طويلة يمثل في حد ذاته عبئاً ثقيلاً على الأفراد وأسرههم و على المجتمع بشكل عام.¹²⁹

- إن الأشخاص الذين كانوا يشغلون وظائف ثم فقدوها وأصبحوا متعطلين عن العمل يتعرضون مع عائلاتهم لتدهور أحوالهم المعيشية ثم تدهور أوضاعهم الاجتماعية وظروفهم النفسية حينما يضطرون إلى طلب المعونة من أقاربهم وأصدقائهم و جيرانهم وقد يقع هؤلاء في مشاكل معقدة نتيجة الاستدانة والرغبة في إخفاء حقيقة أوضاعهم البائسة.¹³⁰

- لا تؤثر البطالة على جميع الأفراد بالتساوي، وإنما عادة ما تتأثر الطبقات الفقيرة في العمال بدرجة أكبر، وهذا يعني أن البطالة تعيد توزيع الدخل في غير صالح الطبقات الفقيرة.¹³¹

- تمثل البطالة السبب الرئيسي للتفكك الأسري، بسبب عدم القدرة على الإنفاق لانعدام الدخل.¹³²

- يرتفع معدل الجريمة والانحراف في أوقات ارتفاع معدلات البطالة، مما يهدد الاستقرار الاجتماعي للمجتمع¹³³، فالبطالة في تعطيلها للقوى الإنتاجية تؤثر على انخفاض مستوى المعيشة،¹³⁴ فبالنتالي يلجأ الفرد إلى الانحراف أو السرقة أو النصب والاحتيال لكي يستطيع أن يحقق ما يريده سواء المال أو غيره.¹³⁵

- لجوء الأفراد إلى تعاطي المخدرات لأنها تبعدهم عن التفكير في مشكلة عدم وجود العمل و بالنتالي توصل الفرد إلى الجريمة والانحراف.

- الهجرة إلى بلدان أخرى للحصول على عمل، لأنهم يعتبرون أن العمل في بلد آخر هو الحل الأمثل.¹³⁶

بالإضافة الي ذلك فإن البطالة تصيب شريحة من افراد المجتمع وتعذرهم عن القيام بدورهم في تنمية المجتمع وترقيته وتثير في نفوسهم الواناً من الحسد والحقد والكراهية للعاملين او الاغنياء من اعضاء مجتمعمهم، وقد يثير

129. د. محمد أحمد العناني، مرجع سابق، ص 90.

130. عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 307.

131. عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 118.

132. محمد سليمان الضيعان، مرجع سابق.

133. عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 318.

134. جمال احمد السراحنة، مرجع سابق، ص 182.

135. محمد سليمان الضيعان، مرجع سابق.

136. المرجع السابق.

بينهم النعمة علي المجتمع كله. لاعتقاد العاطل ان المجتمع هو السبب في تعطله، كما تؤدي البطالة الي التمرد علي قيم المجتمع والي الانحراف بجميع صوره ، كما تؤدي الي الشك في عدالة التوزيع الالهي للرزق مما يهدد عقيدة العاطل. والي التفكك والتفرق والضعف والعزلة والدناءة والانكسار النفسي والي عدم الاستقرار والامن عن طريق ما يفعله العاطلون من شخب وفوضى وتخريب. كما تؤثر البطالة علي الفكر الانساني لانشغال العاطل بمتطلبات الحياة فتجده محبوس الفكر ولا ينطلق مخترعاً او مكتشفاً، وعلى عادات المجتمع من خلال دغع البطالة للعامل الي الهجرة ، كما تؤثر علي اخلاقياته فيقدم الرشوة لكي يعمل وعلي صحته لانخفاض دخله مما يضطره الي سكن غير صحي فينعكس اثر ذلك علي علاقته بالمجتمع.¹³⁷

ب. الآثار السياسية:

- تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية حيث يبدأ ظهور التيارات المختلفة حسب الظروف السياسية والاجتماعية التي تحيط بالمجتمع ككل مما يهدد الأمن السياسي للدولة و هذا يؤدي إلى عرقلة التنمية الاقتصادية للبلاد.

حيث يشتغل زعماء تلك التيارات وجود ظاهرة أو مشكلة البطالة بالمجتمع وتفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل فيقومون بتشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي للوطن.¹³⁸

- انخفاض الرضا لدى المواطن عن أداء المؤسسات التشريعية والتنفيذية في مواجهة ظاهرة البطالة، وضعف الولاء والانتماء لدى العاطل عن العمل وخروجه عن النظام العام.

- إن البطالة كانت من أقوى الأسباب التي أدت إلى ظهور نقابات العمال التي من أسسها الدفاع عن حقوقهم، وحفظ تأميناتهم الاجتماعية و الصحية و التعليمية، مما جعل لهذه النقابات بعدا سياسيا، حتى أصبحت هي التي تسير شؤون الدولة في بعض البلدان، ويعتمد المرشحون عليها لنيل أعلى الأصوات والإسماك بزمam الأمور. ومن هنا نلاحظ للنقابات العمالية والاتحادات العمالية لها تأثير كبير في رسم سياسات الدولة، وإسقاط

¹³⁷ - احمد عبد الله ابراهيم احمد (2012م) ، المالية العامة ا: التشريع والتطبيق في السودان ، الطبعة الثانية، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم.

¹³⁸ . محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 87.

الحكومة، أو إبقاؤها، فالبطالة لها تأثير واضح خلق هزات سياسية واقتصادية لأي دولة كانت متقدمة صناعيا أو دولة نامية.¹³⁹

وفيما يلي تفسير أثر كل نوع من أنواع البطالة علي الاقتصاد والمجتمع:

آثار البطالة الاحتكاكية:

إن البطالة الاحتكاكية لها تكلفتها بالنسبة للعامل بطبيعة الحال، وهذه التكلفة تتمثل في¹⁴⁰:

- أ- تكلفة البحث عن العمل الأفضل في صورة انتقالات وتكلفة الاستعلام عن الوظائف المختلفة.
- ب- الأجر الضائع بسبب ترك العامل لوظيفته، ومن ثم استمرار البطالة الاحتكاكية لفترة أطول يؤدي إلى تزايد تكلفتها ويشدد عبؤها على العامل، ويجعله أكثر استعدادا لقبول أعمال أقل من العمل الأفضل الذي كان يبحث عنه في البداية.

آثار البطالة الهيكلية:

تؤدي التغيرات الهيكلية في الاقتصاد إلى تخفيض الطلب الكلي، مما يتسبب في خلق بطالة جديدة نتيجة نقص الطلب، إذ ستضطر المشروعات لتخفيض إنتاجها و بالتالي تقليل حجم الموظف بها، فإذا كان التغير الهيكلي يصحبه إحلال لرأس المال محل العمل، فهذا معناه إعادة توزيع الدخل القومي لصالح الأرباح على حساب الأجور، ومن المعروف أن الميل الحدي للاستهلاك يكون منخفضا عند الدخول المرتفعة بينما يرتفع هذا عند مستويات الدخل المنخفضة.¹⁴¹

لذلك فإن إعادة توزيع الدخل بهذا الشكل سيقترن به انخفاض في مستوى الاستهلاك وبالتالي مستوى الطلب، بسبب تحمل القوة الشرائية من فئة ذات دخل مرتفع للاستهلاك وهم الفئة من العمال التي ينخفض لديها هذا الميل وهم أصحاب المشروعات.¹⁴²

¹³⁹ . جمال حسن أحمد عيسى السراحنة، مرجع سابق، ص 184.

¹⁴⁰ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 20.

¹⁴¹ . منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 83.

¹⁴² . المرجع نفسه.

آثار البطالة المقنعة:

إن البطالة المقنعة تمثل تبديدا لجزء مهم من القوة العاملة، حيث تستنزف هذه الطاقات في أعمال لا تفيد الاقتصاد، ولا يترتب عليها إضافات مهمة إلى الناتج القومي، ومن ثم تمثل البطالة المقنعة أخطر أنواع البطالة لأنه من الصعب حصرها، إذ أنه في ظلها يكون الأفراد ظاهريا يعملون، وإن كانوا لا يضيفون كثيرا إلى الإنتاج حيث أن الإنتاجية الحدية تكاد تكون صفرا.¹⁴³

آثار البطالة الاختيارية:

هناك بعض الأفراد يقضون بطالتهم الاختيارية للترفيه عن النفس ولجلب المزيد من المتعة في أوقات الفراغ، خاصة إذا كان لديهم مدخرات سابقة يمكنهم من ذلك لبعض الوقت. يستفيد بعض الأفراد من أوقات البطالة الاختيارية في البحث عن وظيفة أفضل تحقق لهم مركز اجتماعي أعلى أو دخل مرتفع عن ذي قبل.¹⁴⁴

آثار البطالة الإجبارية:

إذا كانت البطالة إجبارية فإنها تؤدي لفقدان بعض الأفراد لدخولهم رغم احتياجهم إليها، و هذا يؤدي لزيادة حرمانهم وانخفاض مستويات معيشة ذويهم.¹⁴⁵

4/2 الحلول المطروحة لعلاج مشكلة البطالة

ليست هناك وصفة طبية واضحة لمعالجة مشكلة البطالة، والا لما كانت المشكلة قائمة حتى الآن، وعلى ما يبدو أن مشكلة البطالة ليست مشكلة الدول النامية فحسب بل مشكلة الاقتصاديات المتقدمة أيضا. وهناك جملة من الآراء المطروحة في سبيل الحد من مشكلة البطالة، و سوف نتطرق لها في هذا المطلب.

2-الحلول المقترحة من المدرسة الكلاسيكية:

¹⁴³ . منى الطحاوي، مرجع سابق، ص 85.

¹⁴⁴ عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 317.

¹⁴⁵ . المرجع نفسه.

إذا بقيت الأجور النقدية مرتفعة وغير مرنة للغير بالانخفاض استمرت البطالة في الاقتصاد، ولا يمكن معالجتها إلا عن طريق قبول العمال بتخفيض الأجور النقدية¹⁴⁶ بغرض تشجيع المشروعات الخاصة على استخدام مزيد من الأيدي العاملة الرخيصة¹⁴⁷ فيزداد الإنتاج وتخفض الأسعار ويعود الاقتصاد مرة أخرى إلى المستوى التوظيف الكامل.

وان وجود البطالة يؤدي إلى التنافس بين العمال على تخفيض أجورهم، مما يؤدي إلى زيادة الكمية المطلوبة من العمل و نقص الكمية المعروضة منه إلى أن يتحقق التوازن مرة أخرى و في هذه الحالة تختفي البطالة الإجبارية تماما، ويحدث العكس عند أي مستوى للأجر أقل من أجر التوازن.¹⁴⁸

و بالتالي فإن مرونة الأجور والأسعار تكملان القضاء على ظاهرة البطالة الإجبارية في سوق العمل. ويرجع الكلاسيك السبب الأساسي لاستمرار البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور يفوق أجر التوازن، مما يؤدي إلى جمود الأجور، وعليه فالتوظيف الكامل لدى الكلاسيك يتفق مع وجود بطالة اختيارية ويسمح بحجم معين من البطالة الاحتكاكية نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى غير أنه لا يتفق مع وجود بطالة إجبارية.

و يمكن توضيح ذلك من خلال المعادلات التالية:

$$L_d = E + V \quad \text{دالة الطلب على العمل:}$$

$$L_s = E + U \quad \text{دالة عرض العمل}$$

حيث أن: (E): تشير إلى العمالة الفعلية

(V): تشير إلى الوظائف الشاغرة

(U): تشير إلى البطالة الاحتكاكية

وعند التوازن في سوق العمل فإن شرط توازن سوق العمل هو: $L_d = L_s$

¹⁴⁶ د. أسامة بن محمد باخشيل، مقدمة في الاقتصاد الكلي، النشر العلمي و الطابع، الرياض، السعودية، ص 69.

¹⁴⁷ عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 320.

¹⁴⁸ علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 36.

$U=V$: أي أن الوظائف الشاغرة = البطالة الاحتكاكية.

ولذا فإن تواجد البطالة الاحتكاكية هو تواجد مؤقت، إذ أنه يزول مع توافق المتعطلين مع الوظائف الشاغرة. ومن هنا النتيجة المهمة التي توصل إليها الكلاسيك في هذا الخصوص هي ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار وضرورة تجنبها لوضع تشريعات من شأنها تحديد مستويات الأجور، كما استخلص الكلاسيك أيضا أن نقابات العمال يجب ألا تقف ضد تيار انخفاض الأجور حينما تحدث بطالة والا فإن الأجور سوف تضطرب ويصعب علاج البطالة.¹⁴⁹

2-الحلول المقترحة من المدرسة الكينزية:

للقضاء على البطالة ينصح كينز بالتنازل نهائيا عن سياسة الحرية الاقتصادية حيث يجب على الدولة أن تتدخل بشكل غير مباشر لتحقيق هذا الغرض ولما كانت البطالة ناشئة عن عدم كفاية الطلب الكلي الفعال على السلع، لذلك تنحصر هذه السياسة التدخلية التي ينصح بها كينز في العمل على مستوى هذا الطلب حتى يزيد الإنتاج ويقضي على البطالة ويتحقق التشغيل الكامل.¹⁵⁰

وفقا لكينز توجد بعض العوامل التي تعقد حل مشكلة البطالة الإجبارية منها: زيادة تفضيل السيولة، والتقدم الفني وزيادة رصيد رأس المال في المجتمع، لأن هذا من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الإنتاج عند نفس مستوى التوظيف أو تقليل الطلب على العمالة عند مستوى الناتج نفسه.

كما يرى كينز أن وجود البطالة ذاتها يعد سببا من أسباب قصر الطلب الكلي، حيث يترتب عليه انخفاض الدخل لدى الأفراد، ومن ثم انخفاض قصور الطلب الكلي، وبالتالي انخفاض الطلب الكلي، وبالتالي فإن سياسة تخفيض الأجور (بوصفها علاجا لمشكلة البطالة) يمكن أن يزيد من حدتها.¹⁵¹

و لذا فإن علاج البطالة عند كينز يتمثل في طريقتين هما: السياسة النقدية والسياسة المالية.

1-السياسة النقدية:

¹⁴⁹ . زكي رمزي، مرجع سابق، ص 168.

¹⁵⁰ . عثمان بن طارق القصيبي.

¹⁵¹ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 44.

أي الإجراءات التي تتخذها السلطات النقدية بغرض تغيير عرض النقد، و في حالة الركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة تلجأ السلطات النقدية إلى زيادة عرض النقود، حيث أن زيادة عرض النقود يترتب عليه خفض سعر الفائدة، حيث أن سعر الفائدة جزءا كبيرا من تكاليف الاستثمار، فإن خفض سعر الفائدة تعني خفض تكاليف الاستثمار ومن ثم فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الاستثمار الذي يعني زيادة الإنتاج ومن ثم زيادة معدل التشغيل و انخفاض معدل البطالة.¹⁵²

2- السياسة المالية:

إن حالة الركود الاقتصادي ويصحبها ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض حركة البيع والشراء والاستثمار والإنتاج، ولذا فإن السياسة العمالية التي تنتهجها الدولة في هذه الحالة تعتمد على زيادة الإنفاق الحكومي سواء الاستهلاكي منها أو الاستثماري وزيادة الإنفاق الحكومي تعني مزيدا من الطلب الكلي ويترتب على هذا مزيد من الإنتاج الذي يتطلب زيادة التوظيف و من ثم ينخفض معدل البطالة.¹⁵³ ولزيادة الطلب لاستهلاك ينصح كينز ومدرسته بما يلي:¹⁵⁴

- أن تقوم الحكومة بتخفيض التفاوت في توزيع الثروة والدخل الذي يميز البلاد الرأسمالية الحديثة، ويرجع ذلك إلى أن أصحاب الدخل الكبيرة يدخرون جزء من دخولهم، في حين لو وزع هذا الجزء أو بعضه على أصحاب الدخل الضئيلة لأنفقوه على الاستهلاك، ولزاد الطلب الكلي وزاد الإنتاج و قلت البطالة، و يتم ذلك بفرض الضرائب التصاعديّة وإعادة صرف هذه الضرائب على الفقراء على شكل إعانات أو خدمات مجانية أو مخفضة.

- أن تقدم الدولة خدمات الحياة الضرورية مثل الأكل و العناية الصحية مجانا أو بأثمان اسمية و تتحمل التكاليف

و لزيادة الطلب على الاستثمار ينصح الكينزيون بما يلي:¹⁵⁵

¹⁵² مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار، مرجع سابق، ص 335.

¹⁵³ . المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

¹⁵⁴ . عثمان بن طارق القصيبي، الاشتراكية و سعودة الأدب السياسي، <http://www.alarabiya.net/default.htm.05/11/2012>

¹⁵⁵ . المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

أ. أن تقوم الدولة نفسها عند حدوث بطالة بعمل مشروعات استثمارية توظف فيها جزءا من العمال المعطلين.
ب. القضاء على الاحتكارات بصفة عامة حتى لا تستمر أسعار المنتجات عند مستوى مرتفع و يكون الطلب على السلع الاستهلاكية ضئيلا مما يقلل من إقامة الاستثمارات، فعند القضاء على الاحتكارات تنخفض أسعار السلع الاستهلاكية فيزيد ذلك من الطلب عليها مما يدفع المنتجين لزيادة إنتاجها ومن ثم إلى زيادة طلبهم على الآلات والاستثمارات اللازمة لهذا الإنتاج.

حلول أخرى:

كل مجتمع يتبع سياسة خاصة في الحد من البطالة من أجل الوصول إلى التوظيف الكامل ومعروف أن سوق العمل مرتبط كلياً بمتطلبات الاقتصاد الوطني ومستوى تطوره وتركيبه وشكل إدارته وإن إجراءات التصدي لأزمة البطالة تنقسم إلى مجموعتين، تتعلق أحدهما بالأجل القصير وتختص الثانية بالأجل الطويل.

أولاً: إجراءات الأجل القصير

والقصد من هذه الإجراءات هو التحكم في أزمة البطالة، أو الحد منها، والتخفيف من آثارها السلبية¹⁵⁶، و توفير البيئة الملائمة لزيادة فرص العمل والارتفاع بمستوى التوظيف.¹⁵⁷
ومن أهم هذه الإجراءات هي:

1- إعادة النظر في عمليات نزع ملكية الدولة لمشروعات القطاع العام، وتحويلها إلى القطاع الخاص المحلي والأجنبي، نظراً لما يأتي من جرائها من تسريح جزء كبير من اليد العاملة الموظفة في هذه المشروعات، والمحافظة على طابع الملكية العامة لتلك المشروعات، وخاصة إذا كانت ناجحة، وتمد الموازنة العامة للدولة بموارد مستمرة وتقوم بتشغيل أعداد كبيرة من العمالة الوطنية.¹⁵⁸

2- توفير برامج التأمين ضد البطالة بكافة أنواعها تساهم في التخفيض من المعاناة التي يتعرض لها الباطلين، وتمكنهم من اجتياز فترات التكيف و البحث عن أعمال جديدة، و لكن يجب استخدام هذه البرامج بحذر لأنها قد

¹⁵⁶ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 489.

¹⁵⁷ علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 455.

¹⁵⁸ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 489.

تساهم في إيجاد البطالة وخاصة لدى أصحاب المهارات المتدنية الذين قد يجدون أن من الأفضل لهم الحصول على تعويضات البطالة بدلا من العمل مقابل أجور متدنية.¹⁵⁹

كما أن حصول العاطل على إعانات تمكنه من الاستهلاك كغيره من العاملين، وثم يزيد الطلب على المنتجات الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الاستثمارات بدورها يعمل على استيعاب البطالة والوصول إلى مسألة التوظيف الكامل، و يتم ذلك عن طريق مكاتب العمل.¹⁶⁰

3- الحد من عملية العمالة الوافدة، بمراقبة الحدود وسن قوانين تحد منها وتمنع من تشغيلها، و التفتيش المستمر في المنشآت الخاصة.¹⁶¹

4- سن التشريعات وإصدار القوانين و اللوائح التي تساعد الشركات على العمالة بها، و الحد من البطالة في نفس الوقت.¹⁶²

6- إنشاء مكاتب للعمل وتوظيف العمال العاطلين عن العمل.¹⁶³

ثانيا: إجراءات الأجل الطويل

و المقصود بالأجل الطويل ذلك المدد الزمني الذي يسمح بحدوث تغيرات أساسية أو هيكلية في الظاهرة محل البحث، وعلى نحو لا يسمح به الأجل القصير.¹⁶⁴

و أهم هذه الإجراءات ما يلي:

1- وضع سياسات تحفيزية لإقامة المشروعات الإنتاجية سواء من قبل القطاع الخاص الوطني أو القطاع

الأجنبي، وذلك حتى تستوعب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة الناجمة من الزيادة السريعة في

¹⁵⁹ عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 309، رمزي زكي، مرجع سابق، ص 489.

¹⁶⁰ . مجيد علي حسين و عفاف عبد الجبار، مرجع سابق، ص 336.

¹⁶¹ . إسماعيل عبد الرحمان، و حربي عريقات، مرجع سابق، ص 155.

¹⁶² . أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 356.

¹⁶³ . إسماعيل عبد الرحمان، و حربي عريقات، مرجع سابق، ص 155.

¹⁶⁴ . رمزي زكي، مرجع سابق، ص 491.

السكان و ارتفاع معدل مشاركة المرأة في العمل¹⁶⁵، ومع تقديم بعض الامتيازات والإعفاءات الضريبية الجمركية لمثل هذه الاستثمارات.¹⁶⁶

2- استحداث مناطق صناعية أو مجتمعات صناعية في المدن أو المحافظات التي تتميز بوفرة العمالة وانخفاض تكلفتها، ومثال على ذلك ما تفعله بعض الشركات اليابانية والأمريكية من إقامة مصانع لها في الدول شرق آسيا والتي تتميز بانخفاض تكلفة العمالة بها مثل: سنغافورة وماليزيا و تايلاند ...¹⁶⁷

3- رغم أهمية الاستفادة من الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وخاصة حينما تؤدي إلى توفير موارد إضافية للتمويل، وتمتد البلد بالتكنولوجيا الحديثة والوصول إلى الأسواق الخارجية، فإن هناك مبالغة تكاد تصل إلى حد الوهم حول الدور الذي تلعبه هذه الاستثمارات، في تحقيق النمو ومعالجة أزمة البطالة في البلاد النامية.¹⁶⁸

4- ترشيد استخدام العمالة وذلك من خلال استخدام تكنولوجي كثيف العمالة لتحقيق مزايا نسبية، وعدم اللجوء إلى استخدام صناعات كثيفة رأس المال.¹⁶⁹

5- إلزامية تفوق الزيادة في معدل النمو الاقتصادي للقطاعات أو الأنشطة الاقتصادية الزيادة في عدد السكان.¹⁷⁰

6- العمل على الحد من الزيادة السكانية السريعة من خلال سن تشريعات تحد من هذه الزيادة وتحديد عدد أفراد الأسر الجديدة إذ من الصعب الحد من الزيادة السكانية ضمن واقع اجتماعي متخلف بطرق الإرشاد و التوجيه بالوسائل التقليدية.¹⁷¹

165 . عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق ص 320.

166 . أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 357.

167 . المرجع نفسه، ص 356.

168 . رمزي زكي، مرجع سابق، ص 491.

169 . . أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 356.

170 . . إسماعيل عبد الرحمان، و حربي عريقات، مرجع سابق، ص 155.

171 . حسان أيوب، مركز أبحاث و دراسات الحركة العمالية و النقابية في العالم العربي و البطالة في وسط الشباب.

7- ضرورة إعادة هيكلة الإنفاق العام من أجل خلق فرص عمل حقيقية ومستثمرة في مشروعات إنتاجية دون الخضوع لأي ابتزاز إيديولوجي حول ضرورة انسحاب الدولة من النشاط الاقتصادي المباشر، ويمكن للدولة أن تقوم بدور الدولة المقاول التي تقوم بتحمل المخاطرة وتنشئ المشروعات الصناعية الضرورية لتلبية الاحتياجات الاجتماعية ثم تقوم ببيعها بعد ذلك للقطاع الخاص بربح معتدل، على أن تتم عملية البيع بشكل شفاف وتحت رقابة شعبية مانعة للفساد.¹⁷²

8- وضع سياسات فعالة لرفع كفاءة القوة العاملة وذلك من خلال:

1- النهوض الحقيقي في مستوى التعليم الابتدائي بشكل خاص لأنه الأساس ولأنه هو من يحدد من هم الأميون، فالأرقام تشير إلى تناقص الأمية إلا أن الواقع يشير إلى العكس، وخريجو المدارس الابتدائية هم أميون و أشباه أميين.¹⁷³

2- التنسيق الجيد والكامل بين سياسات التعليم والتدريب وسياسات التشغيل، مما يضمن الربط بين مخرجات النظام التعليمي والتدريبى ومتطلبات سوق العمل في الداخل و الخارج.

3- التكامل في الأداء بين مؤسسات البحث العلمي وإدارات الإنتاج في المؤسسات العامة و الخاصة.

4- بث روح الاعتماد على النفس والعمل الحر لدى أفراد القوة العاملة خاصة الخريجين منهم وتشجيعهم على العمل في ميادين جديدة، وكذا العمل في المناطق العمرانية الجديدة والنائية.¹⁷⁴

9- العمل على تنمية الريف للحد من الهجرة إلى المدينة.¹⁷⁵

10- لعمل على تقليل التثوهات في سوق العمل، وذلك بتوفير المعلومات الدقيقة عن سوق العمل الخاصة باستخدام أدوات النشر الحديثة، وتحديثها بصورة مستمرة، فضلا عن إزالة أو تقليل كافة أنواع الغموض في قوانين العمل لخلق علاقات عمل جيدة بين العاملين وجهات العمل مع ضرورة أن تتسم

¹⁷² . مركز الدراسات السياسية الإستراتيجية، 08/ 11/2011http://www.ahram.org.eg/acpss.

¹⁷³ . حسان أبو، مرجع سابق

¹⁷⁴ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 457.

¹⁷⁵ . حسان أبو، مرجع سابق.

هذه القوانين بالاستقرار، مما يدعم العمليات الإنتاجية، ويسهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما يرجى أن يتحقق من خلال العمل الجديد.¹⁷⁶

حلول مشكلة البطالة الهيكلية:

علاج البطالة الهيكلية ليس بالأمر الهين لأنه يتطلب فترة طويلة نسبيا خلالها يلزم تزويد العمال الذين في بطالة بالخبرات والمهارات الواجب توافرها لكي يعملوا في المجالات الجديدة التي استحدثتها التغيرات الهيكلية¹⁷⁷، و يتم ذلك بتطوير برامج التعليم وتحديثها بما يلاءم احتياجات النشاط الاقتصادي.¹⁷⁸

وكذلك يتم علاجها عن طريق تسهيل وتشجيع انتقال العمال وتعريفهم بفرص العمل المتاحة، و ذلك عن طريق مكاتب الاستخدام أو وسائل الإعلام المختلفة.¹⁷⁹

ومن الدول المتقدمة يمكن القضاء على مثل هذا النوع من البطالة بسهولة نتيجة لتوفر الإمكانيات المادية فتوجد صعوبة كبيرة في معالجة هذا النوع من البطالة لانخفاض الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها ظاهرة دائمة يعاني منها الاقتصاد القومي.¹⁸⁰

حلول مشكلة البطالة الدورية:

تم الحد منها من خلال التخلص من حالة الركود و ذلك بزيادة الاستثمارات¹⁸¹، وذلك بإتباع سياسات اقتصادية توسعية تهدف إلى زيادة مستوى الطلب الكلي من خلال تشجيع زيادة كل من الاستثمار والصادرات والإنفاق الحكومي وتخفيض كل من الواردات والضرائب.

حلول مشكلة البطالة الموسمية:

تنشأ هذه البطالة في بعض المواسم المعينة خصوصا في الزراعات المعتمدة على الأمطار وبعض أنواع الصناعات والحرف التي تلاءم مواسم أخرى.

¹⁷⁶ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 456.

¹⁷⁷ . منى الطحاوين مرجع سابق، ص 192.

¹⁷⁸ . عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 308.

¹⁷⁹ طاهر حيدر حردان مرجع سابق، ص 192.

¹⁸⁰ . محمد علي الليثي، مرجع سابق، ص 259.

¹⁸¹ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 28.

- وفي هذه الأحوال يمكن الحد منها عن طريق تحسين طرق الإنتاج الزراعي ونشر الزراعات المكثفة، الزراعات المحلية وهكذا يتم استخدام العمل الزراعي في أكثر من موسم واحد و ربما على مدار السنة.¹⁸²

- عن طريق إيجاد أعمال معينة يمكن للأفراد ممارستها، مثل اشتغال المزارعين بالأعمال العامة المتعلقة بالبنية الأساسية (مثل شق الطرق، تطهير المصارف وتعبيد الطرق) في فترات نقص الطلب على العمل في النشاط الزراعي.¹⁸³

- تطوير طرق الإنتاج والتخزين وكذلك تدريب أعداد من أصحاب الحرف على مهن حرفية أخرى تلائم المواسم التي يكونون بها متعطلون عن العمل.¹⁸⁴

حلول مشكلة البطالة الاحتكاكية:

يتم علاج البطالة الاحتكاكية من خلال:

- تسهيل عملية انتقال العمال بين الوظائف والأماكن المختلفة، وذلك من خلال تحسين شبكة المعلومات الخاصة بسوق العمل والمتاحة لكل من العمال ورجال الأعمال¹⁸⁵ حيث تقوم بجمع البيانات عن الوظائف الشاغرة في بعض المناطق التي توجد فيها، على أن تجعل هذه المعلومات متاحة أمام الباحثين عن عمل ورجال الأعمال أصحاب الوظائف الشاغرة، بالإضافة إلى ذلك يحاول المركز الرئيسي أن يعمل تنسيق بين الوظائف الشاغرة في بعض الأقاليم والباحثين عن عمل في أقاليم أخرى.¹⁸⁶

¹⁸² . طاهر حيدر حردان، مرجع سابق، ص 192.

¹⁸³ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 30.

¹⁸⁴ . طاهر حيدر حردان، نفس الصفحة.

¹⁸⁵ . علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 28.

¹⁸⁶ . عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 320.

حلول مشكلة البطالة السافرة:

تصحيح آلية الأجور في سوق العمل يمكن أن يلعب دورا هاما في تقليل معدلات البطالة ذلك لأنه كلما شاعت المنافسة في سوق العمل، كلما أصبحت معدلات الأجور تعبر عن حالة عرض العمل والطلب عليه، و بالتالي يصبح ممكنا ان تقوم التغيرات في الأجور بدورها في تصحيح الوضع كلما اختل بسبب البطالة.

وبالطبع فإنه ليس من المنتظر واقعا أن يتم التخلص في سوق العمل من كافة العوامل التي تحد من درجة المنافسة فيه، ولكن أي خطوات تتخذ لتقليل حجم التدخل الحكومي أو النقابي في سوق العمل والحد من سيطرة الشركات الضخمة على بعض أسواق العمل كلما أمكن الاستفادة من آلية الأجور في خفض معدلات البطالة السافرة.¹⁸⁷

حلول مشكلة البطالة المقنعة:

- تعتبر البطالة المقنعة من أصعب أنواع البطالة من حيث العلاج فلا سبيل إلى تقليلها إلا بخلق مجالات جديدة و كثيرة للإنتاج يصحبها فرص إضافية واسعة للعمالة حتى يمكن استيعاب فائض العمل المتراكم في الأعمال غير المنتجة.¹⁸⁸
- وكذلك يتم الحد منها بتوفير خطة سليمة لتوزيع العمال بصورة جيدة على مستوى القطاعات الإنتاجية والمناطق وسحب فائض العمالة من القطاعات والمناطق التي تعاني من البطالة المقنعة واستخدامهم في القطاعات التي تعاني من نقص في العمالة.¹⁸⁹
- تشجيع الحكومة للصناعة المحلية وتوفير المناخ الملائم للإنتاج والاستثمار، وبذلك تتوسع الصناعة في الاستخدام وتستقطب العمالة الفائضة.¹⁹⁰
- ضرورة التخلص من البيروقراطية التي تمثل وجها للبطالة المقنعة.

¹⁸⁷ . عبد الرحمان يسري، مرجع سابق، ص 309-310.

¹⁸⁸ . منى طحاوي، مرجع سابق، ص 85.

¹⁸⁹ . مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار، مرجع سابق، ص 334.

¹⁹⁰ . طاهر حيدر حردان، مرجع سابق، ص 192.

حلول مشكلة البطالة الإلجبارية:

يمكن الحد من البطالة الإلجبارية من خلال السياسات الاقتصادية النقدية و المالية التوسعية التي تعتمدھا الحكومات للتخلص من الركود الاقتصادي.

وفي البلدان النامية يلزم بالإضافة إلى ذلك بذل جهود إنمائية مكثفة حتى يمكن رفع معدلات الاستثمار وتنمية النشاط الإنتاجي في الأجل الطويل لخلق فرص عمل، وينبغي تفادي الاعتماد على التقنيات الحديثة التي ترفع درجة تكثيف رأس المال في العمليات الإنتاجية حيث هذا يقلل من الطلب على العمل.¹⁹¹

حلول مشكلة البطالة الاختيارية:

يتم التخلص من البطالة الاختيارية عن طريق نظام المعلوماتية الذي يعطي معلومات عن أماكن العمل التي تناسب المهارات و المؤهلات العلمية للعامل.¹⁹²

اللجوء على سياسات مختلفة كليا مثل تقليل الاستفادة من إعانات البطالة.¹⁹³

بطالة الخريجين:

تعد بطالة الخريجين أحد أنواع البطالة المذكورة آنفاً ، ونسبة لانتشار ظاهرة بطالة الخريجين في مختلف الدول بل وأصبحت تؤرق كافة الدول ولأنها تنتشر بين الفئة العمرية الأكثر نشاطاً والأكبر طموحاً فإن هذه الظاهرة أصبحت أكثر أشكال البطالة اهتماماً من قبل الحكومات والمجتمعات خاصة في دول العالم الثالث، ويظهر هذا الاهتمام من خلال الأبحاث الكثيرة التي تناولت الإشكالية والبرامج المتعددة، والتي خصصت لها الحكومات محافظ وميزات كبيرة لمعالجتها. ونعني ببطالة الخريجين هي عدم مقدرة حاملي الشهادات الجامعية علي الحصول علي عمل مستدام في مجال دراستهم التي تلقوها في الجامعات والمعاهد العليا، وعليه تصبح بطالة الخريجين بطالة فئوية تقتصر علي الطبقة المتعلمة والمتخصصة دون سواها والتي تبحث عن عمل أو وظيفة تدر دخلاً مجزياً وتناسب نوعية التأهيل الذي تلقوه.

¹⁹¹ . عبد الرحمان يسري أحمد، مرجع سابق، ص 308.

¹⁹² . أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 356.

¹⁹³ . ضياء مجيد، مرجع سابق، ص 345.

ورغم تعدد أسباب بطالة الخريجين إلا أن الكثير من المهتمين بهذه الظاهرة يعتبرونها نتاج خلل في المنظومة التعليمية الناتجة عن سوء التخطيط ، وعليه فان المنظومة التعليمية التي تفتقد إلي التخطيط السليم لا يستطيع خريجوها الاندماج في الحياة المهنية مما ينتج عنها فجوة وهوة بين هذه المنظومة التعليمية ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، وانفصالها عن حاجيات هذا المحيط، والنتيجة الحتمية هي تكدس أعداد كبيرة من الخريجين دون عمل. وفيما يلي توضيح أسباب بطالة الخريجين والحلول المقترحة لها.

أولاً: أسباب بطالة الخريجين:

نجد أن الدول العربية - وبنسب متفاوتة - بذلت جهوداً مكثفة واهتماماً ملحوظاً بتطوير نظم التعليم العام من حيث زيادة الطاقة الاستيعابية لهذه الأنظمة لزيادة أعداد من يعرفون القراءة والكتابة ووقف تنامي ظاهرة محو الأمية ، واهتمت هذه الدول - وبنسب متفاوتة أيضاً - بتحسين نوعية التعليم . وأدى التركيز على التعليم العام إلى زيادة مخرجات التعليم الثانوي العام ، وبالتالي زيادة الضغط على مؤسسات التعليم العالي ، مما أدى إلى التوسع الكمي في نشر التعليم العالي، وإنشاء الجامعات في القطاعين الرسمي والخاص ، ونجم عن ذلك كله زيادة متنامية في مخرجات التعليم العالي وزيادة الضغط على التوظيف وبخاصة في القطاع الرسمي، وبدأت ظاهرة البطالة بين خريجي مؤسسات التعليم العالي في الظهور والتنامي ، وبرزت بشكل واضح ظاهرة البطالة الهيكلية.¹⁹⁴ ووفقاً للدراسات العديدة التي تمت في هذا المجال فإن أغلب الباحثين وجدوا ان مشكلة بطالة الخريجين ترجع للأسباب التالية:

1- عدم التناغم بين السياسات التعليمية وسياسات الاستخدام وعدم مواكبة المناهج التعليمية للتطورات

المحيطة بسوق العمل، والناجم عن غياب التخطيط للقطاع التعليمي.

2- صعوبة التنبؤ باحتياجات سوق العمل والإنتاج بسبب عدم وجود بنك معلومات عن الخريجين وسوق

العمل في أغلب الدول، وكذلك عدم وجود تنسيق بين جهات الاستخدام (القطاعات الممثلة لسوق

العمل) وجهات الإعداد والتأهيل (المؤسسات التعليمية)، فالطلاب القادمون إلي الجامعات لا يعرفون

أي معلومة عن التخصصات التي تقدموا لها سواء أن كانت حجم البطالة في مجال تخصصاتهم أو مدي حاجة الاقتصاد لها , وكذلك الجامعات ليست لديها تغذية مرتدة عن خريجها ولم تقم بدراسات دورية او جمع بيانات عن خريجها للتعرف مدي توفر متطلبات سوق العمل فيهم او اذا تمكنوا من الحصول علي عمل ام لا؟ لأنها وببساطة تعتبر هذه المشكلة ليست من اختصاصاتها بل تقع ضمن شئون الخريج نفسه الذي يحتاج إلي العمل والدولة المعنية بتشغيله , مما نتجت عن ذلك وجود حلقة مفرغة بين رغبات الطلاب في التخصص وفقاً لإمكانياتهم المادية والذهنية ورغبة سوق العمل ومواصفاته في الخريج والمؤسسة التعليمية التي تؤهله والدولة التي تبحث عن توظيفه بما يحقق أهداف الاقتصاد الكلي .

3- الزيادة الكبيرة في حجم السكان بالإضافة إلي زيادة رغبة الأسر والطلاب في الحصول علي الشهادات الجامعية نسبة للمكانة الاجتماعية المرموقة التي يحظي بها الخريجون تجعل الطلب يزداد علي التعليم العالي, مما أدت إلي تخريج أعداد كبيرة جدا من الخريجين ,وهذه الزيادة لم تقابلها نمو متساوي في اقتصاديات الدول مما شكل ضغطاً كبيراً علي الدول في خلق فرص عمل في ظل نمو اقتصادي تتصف بالجمود .

4- حل مشكلة بطالة الخريجين أصبح ضمن مهام القطاع العام مع ضعف واضح في مساهمة القطاع الخاص في استيعاب الخريجين

ثالثاً:الحلول المقترحة لحل بطالة الخريجين:

هناك عدة مقترحات وحلول تقدم بها خبراء مختصون وباحثون مهتمون بهذه الظاهرة لتخفيف حدة بطالة الخريجين تم تصنيفها كما يلي:

أ محاور السياسات الكلية والقطاعية:

1- توسيع النموذج الاقتصادي الكلي ليتضمن مؤشرات البطالة كهدف ضمن السياسات الكلية بما

يفضى إلى ترجمة النمو والى توفير مزيد من فرص العمل.

2- أهمية تناغم السياسات الكلية والقطاعية مع سياسات الاستخدام و التشغيل بما يرتد إيجاباً على

مشكلة البطالة.

3- تبنى أساليب التقانة الحديثة بما يزيد من كفاءة الاقتصاد ويستوعب الكفاءات العلمية والمهنية

المتوفرة والمطلوبة ويزيد فرص التوظيف للخريجين.

4- إعادة تأهيل البنيات التحتية واستكمالها بما يوسع القاعدة الإنتاجية و فرص العمل للقطاعات كافة.

5- إعادة تأهيل الطاقات المتعطلة في القطاعات الإنتاجية المختلفة كالزراعة والصناعة.

6- التناغم بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية و سوق العمل من خلال تبادل إشارات سوق العمل.

7- تطوير نظام معلومات يمكن من رصد ومتابعة الخريجين في سوق العمل لتزويد مخططي التعليم العالي

والجامعات بهذه المعلومات التي تساعدهم في مراجعة سياساتهم حتي تتسق مع حاجة الاقتصاد والمجتمع.

ب. محور سياسات الاستثمار:

1- ضرورة تبنى سياسات استثمارية محفزة لتوسيع القاعدة الاقتصادية لفتح فرص عمل جديدة لامتناس القوي

العاطلة.

2- أن يرتبط تمتع المشروع الاستثماري بالميزات والتسهيلات الممنوحة بموجب قانون الاستثمار بتمسكه

واستمراريته في تحقيق أهدافه التي من بينها خلق فرص العمل ,مع إعطاء ميزات إضافية للمشروعات ذات

العمالة الكثيفة.

3- إعداد دراسات لمعرفة مدى الاستفادة من امتيازات قانون الاستثمار في مجال توفير فرص العمل.

ج محور سياسات التعليم:

1- التركيز علي جودة التعليم ومطابقته لمواصفات سوق العمل مع مراعاة مرونة البرامج التعليمية لمتطلبات

السوق وحركة الاقتصاد.

2- التوسع في التعليم الفني والتقني لبلوغ النسب القياسية العالمية (٦ تقنى : ١ مهني) وتقليص التعليم النظري .

وذلك عبر تجميد بعض التخصصات التي لا ترتبط باحتياجات المجتمع، أو تخفيض عدد الطلاب الملتحقين بها

بالإضافة إلى إعادة هيكلة البرامج والخطط التدريسية، وتحديث المساقات وهذا يتطلب رفق الجامعات بالخبرات الحديثة وتأهيل الخبرات القديمة وهذا يرتبط بحل العجز المالي الذي تعاني منه الجامعات وتوفير الدعم اللازم لها وكذلك تخفيض الكم والتركيز على النوعية من خلال تحديث معايير القبول في الجامعات والتخصصات والتركيز على البرامج العملية والمهارات التطبيقية وزيادة عدد الساعات المعتمدة لتحسين نوعية مخرجات التعليم.¹⁹⁵

3- إتباع سياسات محفزة في مجال التعليم التقني والفني كالدراسة المجانية والرعاية أثناء الدراسة وتوفير فرص قبول أكبر للتقنيين.

4- غرس روح الاعتماد على الذات والإبداع وسط المتعلمين و ذلك من خلال برامج تعليمية ونظم تدريب تعد الخريج و تكسبه قدرات تنظيم المشاريع الخاصة وإدارتها ، وتعلو من قيمة العمل الحر.

د محور سياسات الاستخدام:

1- لا بد من وجود خطة إستراتيجية للعمالة والتخديم بما يتوافق والتوجهات الاقتصادية الكلية

ويستوعب المتغيرات الإقليمية والدولية.

2- العمل على المعالجة الهيكلية وما يتعلق بالمساواة في سوق العمل بما يكفل عدالة توزيع

الفرص ، الاستقرار والرضي الوظيفي.

3- أن تستوعب سياسات الاستخدام مشاكل النمو والتنمية في القطاعات المختلفة وإفرازاتها على

سوق العمالة بالتركيز على دعم قدرات القطاع الخاص لاستيعاب الشق الأكبر من العمالة.

4- تطوير مفاهيم العمل لإطلاق الجهود الفردية والجماعية من خلال إنكاء روح التنافس المشروع بتشجيع

المبادرات الذاتية والإبداع.

5- تطوير مناهج وأساليب التدريب أثناء الخدمة لاكتساب المهارات الحديثة و المتجددة.

6- زيادة كفاءة سوق العمل في سياق تدعيم تنافسية الأسواق وضبط نشاطها في إطار من سيادة القانون.

¹⁹⁵. فيصل الزعنون ، وعماد أشتيه ، مرجع سابق ص16

5: محور التعاون الدولي والثنائي:

1- عمل الشراكة بين المنظمات العالمية واتحاد أصحاب الصناعات الصغيرة للمساعدة في الدراسات الفنية وبناء قدرات مؤسسات الصناعات الصغيرة على مستوى وزارة الصناعة والولايات.

2- استقطاب العون الاجنبي من خلال برامج مدروسة لدعم المراكز التدريبية الموجودة وإنشاء مراكز ومؤسسات تدريبية جديدة تهتم بالتدريب وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة ورفع قدرات ومهارات الخريجين التنافسية لتلبية طلب العمالة في السوق المحلي والخارجي.

تشجيع إقامة مشروعات استثمارية أجنبية كثيفة العمالة لخلق فرص استخدام للخريجين وكذلك وتشجيع الهجرة إلي الخارج لاكتساب الخبرة والمهارة والقدرة الإبداعية في العمل.

المبحث الأول

النماذج العالمية في تخطيط القبول للجامعات والمعاهد العليا

تمهيد:

"إذا أراد بلد أن ينمو اقتصاديا وان يتطور حضاريا , وان يشارك في الحياة الدولية المتشابكة وان يحظى باحترام المجتمع الدولي , فعليه أن يعلم شعبه" .ف.كوميز¹⁹⁶

وعليه فإن أول ما تسعى إليه الدول الناهضة الحديثة هو توجيه كامل عنايتها لتربية أفرادها ومواطنيها , ونشر الوعي والتعليم بين صفوفهم , وتحقيق تكافؤ الفرص التعليمية بينهم . وهي إذ تهتم هذا الاهتمام بنشر التربية والتعليم وبتحسينها المستمر , وتبذل في سبيل ذلك الأموال الكبيرة والجهود المضنية -فإنها تدرك ما للتعليم المنظم والتربية المقصودة من قيمة كبرى وأهمية بالغة بالنسبة لنمو الفرد والمجتمع علي السواء , وتعتبر ما تتفقه علي التربية والتعليم نوعا من الاستثمار الاقتصادي الذي لا تقل فائدته وقيمته عن الاستثمارات الاقتصادية الاخرى في جوانب الحياة الاخرى.¹⁹⁷

ولكي تحقق الدول ما تصبو إليها من نتائج تنموية في الحقل الاقتصادي لابد أن تسبق تلك الخطط استراتيجيات تعليمية وتربوية تتسق مع تلك الأهداف الاقتصادية , وذلك لان التنمية تحتاج إلي منشآت إنتاجية ضخمة مزودة بكوادر مؤهلة علميا ومدربة عمليا علي تسيير هذه المنشآت, وهنا يمكن التعرف علي مدي قدرة النظام التعليمي في تحقيق الكفاية والكفاءة لمخرجاته لكي يتمكن من تزويد هذه المنشآت بالكوادر .

ولذلك يجب علي الدول أن تهتم بتوثيق الربط بين سياساتها التعليمية فيما يتعلق بسياسات القبول والالتحاق وتوزيع التخصصات وحجم المخرجات التعليمية من ناحية , واحتياجات سوق العمل والتنمية الشاملة في المجتمع من ناحية أخرى, بحيث تصبح للدولة رؤية تنموية شاملة تربط ما بين التعليم والتنمية , بحيث لا

¹⁹⁶ .سعيد محمد غانم (2001م), إشكالية التعليم في العالم الإسلامي, مركز البحوث والدراسات, وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية, قطر

يصبح التوسع في التعليم وتعميمه - في أي مستوى من المستويات - مجرد استجابة فورية غير مدروسة لمطالب الجماهير بقصد تسكين الرأي العام.¹⁹⁸

ولعل هذا واحدا من الدروس المستفادة من تجربة شرق آسيا، فالبلدان التي حققت مستويات عالية مستدامة من النمو الاقتصادي هي البلدان التي شهدت زيادات سريعة في أرصدة رؤوس الأموال المادية والبشرية. فبين عامي 1990م و1995م زادت الاقتصاديات النامية ذات الأداء الجيد في شرق آسيا من نسب استثماراتها إلي الناتج المحلي الإجمالي فيها زيادات كبيرة من متوسط 22% في عام 1965م إلي 25% في العام 1990م، كما زاد رأس المال البشري زيادة كبيرة، حيث زاد الالتحاق بالمدارس الابتدائية من 92% إلي 102% وتحرك المعدل الإجمالي للالتحاق بالمدارس الثانوية من 27% إلي 37%، بيد انه ينبغي أن نلاحظ أن الصلة بين الاستثمار ونمو الإنتاجية ابعد ما تكون عن التلقائية.¹⁹⁹

وبناء علي ذلك فعلي الدولة رسم خطة تربية واضحة المعالم تراعي فيها إمكانياتها والأهداف المرجوة منها ، وذلك لان النظام التعليمي ليس عملية من قبيل المصادفة والعفوية ، وأي نظام تعليمي لا يقوم علي إستراتيجية محكمة بعيدة المدى، يصعب في ظله تحقيق تنمية وتغيير هيكلي في بنية الدولة الاقتصادية كانت أم الاجتماعية. ومن هنا يمكننا القول أن العملية التعليمية يجب أن تتسم بالتخطيط الجيد يراعي فيها الإمكانيات والأهداف المرجوة منها. وقد عرف العالم تجارب مختلفة لتخطيط التعليم والتي يمكن أن تكون بمثابة نماذج تستفيد منها الدول المقبلة للتخطيط ، وفيما يلي توضيح لذلك:

1.1.2 مداخل تخطيط القبول بالتعليم العالي:

هنالك ثلاثة مداخل رئيسة في تخطيط القبول بالتعليم العالي هي: مدخل القوي العاملة ، مدخل التكلفة والعائد ومدخل الطلب الاجتماعي. ويرى العلماء أن مدخلي الطلب الاجتماعي والتكلفة والعائد تناسب الدول المتقدمة ،

¹⁹⁸.المرجع سابق ص 241

¹⁹⁹.إبراهيم النور(1998م)، التعليم العالي من الصفوة إلي الأعداد الكبيرة ، ورقة مقدمة لمؤتمر واقع ومستقبل التعليم العالي في السودان،

إما مدخل القوي العاملة فهي تتناسب الدول النامية , وبما أن السودان يعتبر من الدول النامية فإن البحث سيركز علي نموذج القوي العاملة في تخطيط التعليم العالي في السودان . وفيما يلي توضيح للمداخل الثلاثة:

أولاً: مدخل الطلب الاجتماعي: Social Demand Approach

ويعني هذا المدخل بتحقيق " أقصى حد من التعليم لأكبر عدد من الأفراد "ويسعى إلى مراعاة الاحتياجات الصريحة / الضمنية لتنمية الأفراد والجماعات والطبقات الاجتماعية في المناطق الريفية . وتطلق عليه اليونسكو المدخل (الاجتماعي - الثقافي). ويهدف هذا المدخل في الأساس إلي توفير التعليم لكافة الجمهور مع ضمان تحقيق المساواة في الفرص التعليمية بين كافة المناطق والمجتمعات في التعليم.

وما يعيب هذا المدخل هو حاجته إلي موارد مالية وإمكانيات بشرية ضخمة وذلك للحفاظ علي جودة التعليم وتوسيع قاعدته، وكذلك صعوبة تحقيق هذا الطلب المتزايد للتعليم خاصة في التعليم العالي مع نقص مصادر التمويل وعدم كفايتها مما يقلل من كفاية هذا التعليم، كما إن هذا المدخل لا يهتم بربط التعليم بحاجة السوق من حيث الكم والنوع بل يهدف فقط لتوفير أكبر عدد من فرص التعليم للمجتمع بغض النظر عن وجود حاجة لهم أم لا.

والملاحظ أن سياسة القبول في السودان قامت علي هذا المدخل الشيء الذي قاد إلي الانخفاض الملحوظ في نوعية المخرجات كنتيجة لضعف الإمكانيات ،وهذا المدخل في الأساس يناسب الدول ذات الموارد والإمكانيات البشرية والمادية الضخمة فالإمكانيات المادية والبشرية هي شرط إتباع هذا المدخل وذلك للحفاظ علي نوعية التعليم.

ثانياً: مدخل التكلفة والعائد Cost-Benefit Approach

هذا المدخل ينظر للتعليم بأنه استثمار بشري له تكلفة وعائد مادي يمكن حسابه، لذا يجب أن تحقق العملية التعليمية عائد أكبر من الأموال التي أنفقت عليها. ويعاب عليه صعوبة حساب تكلفة تعليم الفرد وكذلك معرفة تكلفة الفرصة البديلة للمتعلمين.

ثالثاً: مدخل القوى العاملة: labor force approach

يهتم هذا المدخل بتوفير القوى البشرية اللازمة لمواجهة احتياجات سوق العمل وقطاعات الإنتاج (أي انه يربط بين التعليم وسوق العمل) ويؤسس هذا المدخل على أساس مقابلة حجم الإنتاج في قطاع ما بعدد من القوى العاملة المؤهلة . ومن ثم يجب - عند تخطيط التعليم - الوضع في الاعتبار حاجات القطاعات المختلفة من القوى العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط والبعيد .

وتقدر الاحتياجات التعليمية للتنمية الاقتصادية (سوق العمل) وفقاً لهذا المدخل في ضوء المراحل الآتية :

- حصر الأوضاع السائدة في سنة الأساس (سنة بداية الخطة)

- التنبؤ بالاحتياجات من العمالة خلال سنوات الخطة

- تقويم العمالة بحسب المهمة والوظائف

- ترجمة الاحتياجات إلى أهداف تعليمية

ما يعيب هذا المدخل هو نظرتة للتعليم من منظور اقتصادي فقط , والحقيقة أن للتعليم أهداف أخرى اجتماعية وثقافية لا يأخذها هذا المدخل بعين الاعتبار.

لكن الخبراء يرون أن هذا المدخل يناسب تماماً اقتصاديات الدول النامية التي هي في مرحلة النماء وتفنقر إلي الكوادر المدربة والمؤهلة، وعليه يمكن القول أن السودان إذا أراد أن يستفيد من هذه القوى البشرية لتنمية اقتصاده عليه إتباع سياسة القبول التي تقوم علي مدخل القوى العاملة.

ويمكن إن نخلص إلي إن أي دولة يجب أن تحدد لها مدخلا يناسب إمكانياتها وأهدافها ، ويبدأ الإعداد للمدخل من القبول بالجامعات ويمر بالإعداد الداخلي للجامعات من توزيع الطلاب للتخصصات والجرعات المعرفية التي يتلقونها ومدى مواءمتها لحاجة سوق العمل، ومقدار التدريب المعلمي والميداني الذي يحصلون عليه ، وانتهاء بمنحهم شهادات وإجازات علمية تؤهلهم للدخول إلي سوق العمل. وفيما يلي تعريف بالتجارب الدولية في مجال قبول وتأهيل الطلاب بالتعليم العالي:

2.1.2 نماذج تخطيط القبول بالجامعات:

تختلف فلسفة قبول الطلاب بالجامعات من دولة إلى أخرى , كما تختلف المعايير التي تستند عليها الدول ممثلة في وزارات تعليمها حسب النموذج الذي تتبعه الدولة , وقد عرف العالم خمسة نماذج رئيسة في قبول الطلاب بالجامعات والمعاهد العليا هي²⁰⁰:

1-النموذج التقليدي:

ويمثل هذا النموذج كل من فرنسا وانجلترا , حيث يعتمد هذا النوع من القبول بشكل أساسي علي الحصول علي شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة , ففي الدول التي تتبع هذا النموذج يستطيع حامل الشهادة الثانوية الحصول علي فرصة إكمال دراسته الجامعية مع اختلاف كل دولة في تفاصيل تطبيق النموذج, وفيما يلي عرض تطبيقي لهذا النموذج:

أ - فرنسا:

يخضع نظام التعليم في فرنسا علي إشراف وسيطرة الدولة الكاملة ممثلة في وزارة التعليم القومي التي تمسك بزمام الأمور في كل ناحية من نواحي التعليم, ورغم ذلك هناك العديد من الجهات ذات الصلة لها الحق في النقد وتقديم النصح والتوجيه والرقابة للنظام التعليمي , مثل المجلس التشريعي وذلك بغرض التأكد من الحفاظ علي الثقافة الفرنسية²⁰¹.

وقد كان نظام القبول بالتعليم الجامعي والعالي الفرنسي قبل قانون 1968م يقضي " باختيار الطلاب في نهاية الدراسة الجامعية وليس قبلها" بمعنى أن القبول كان مفتوحاً للجميع دونما أية شروط تذكر , مما يؤدي بالكثير من الطلاب إلي ترك الدراسة بعد قضاء سنوات في الجامعة دون الحصول علي الدرجات التي كانوا يدرسون للحصول عليها , وكان يترتب علي ذلك بالطبع دخول العديد من الطلاب غير الجادين للجامعات مما كان يشكل عبئاً أدى إلي ضياع الكثير من المال والوقت والجهد نتيجة لافتقار النظام إلي توجيه وإرشاد الطلاب منذ

²⁰⁰ .الهلال الشربيني الهلالي (2007م) , التعليم العالي في العالم العربي في القرن الحادي والعشرين, دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية,مصر

البداية، أما نظام القبول الفرنسي الحالي يقوم علي أساس من الأنظمة الدراسية المختلفة تؤدي إلي درجات مختلفة من التقدير ، ويتكون النظام في مجمله من نظامين يسيران في خطين متوازيين في آن واحد ويشكلان في النهاية النظام العالي والجامعي ككل.²⁰²

النظام الأول: يطلق عليه المعاهد الكبرى grand Ecoles ، وهي مجموعة قليلة من المعاهد تدرس فيها صفوة من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين تأهيلاً عالياً جداً في مختلف التخصصات تقريباً ، ولكي يقبل الطالب بهذه المعاهد عليه أن يجتاز (اختبار قبول)، وهذا الاختبار عبارة عن منافسة مفتوحة وعلي درجة عالية جداً من الانتقائية ، وعليه يتجه معظم الطلاب إلي الفصول التحضيرية التي تعد للدراسة بهذه المعاهد .

وفي هذه الحالة يكون علي الطالب أن يجتاز حاجزين :الأول هو القبول بالفصول التحضيرية التي تسبق الدراسة بهذه المعاهد والتي تمتد من سنة إلي ثلاثة سنوات ويعتمد القبول بها بشكل أساسي علي نتيجة امتحان الثانوية العامة، والآخر هو القبول بالمعاهد الكبرى نفسها بعد حضور تلك الفصول التحضيرية. وهناك أيضا نوع آخر من المعاهد الجامعية التقنية institutes university technology ولكن بها فقط يعتمد علي درجات امتحان الشهادة الثانوية العامة إلي جانب المقابلات الشخصية ، ولهذه المعايير الدقيقة والكفوءة نجد أن المعاهد الكبرى في فرنسا قليلة العدد وتناسب عدد قليل من الصفوة التعليمية²⁰³.

أما النظام الثاني وهو الأوسع نطاقاً ويتمثل في التعليم الجامعي والذي ينقسم إلي قسمين مرحلة جامعية أولى ومدتها سنتين أو ثلاث سنوات وعند اجتياز الطالب لها ينتقل إلي المرحلة الجامعية الثانية والذي ينتقل لها عدد لا يزيد عن 25% من المقبولين في المرحلة الأولى . وهو علي عكس النظام الأول ، حيث انه مفتوح لجميع الطلاب شريطة اجتياز امتحان الثانوية العامة (البكالوريا) باستثناء كليات الطب والصيدلة التي تخضع لتطبيق النظام الحصصي Numerous clauses الذي يحدد أعداد الطلاب طبقاً لقواعد وأسس محددة وواضحة²⁰⁴.

²⁰².المرجع السابق، ص96

²⁰³.المرجع السابق، ص98

²⁰⁴ - Ch. Oehler, aspects of higher education planning of market economy system , in planning higher education ,CEPES ,Bucharest Unesco,1986, P84

ومن هنا يتضح انه رغم وجود منهجين في القبول بالجامعات والمعاهد الفرنسية الأول يعتمد علي الاختبار التمهيدي والثاني لا يطبق فيها أي معايير انتقائية سوي الحصول علي شهادة الثانوية العامة (البكالوريا), نجد أن الحصول علي شهادة الثانوية العامة شرط أساسي في كلا المنهجين , وذلك باستثناء كليات الحقوق التي تقبل من يحصل علي برامج التأهيل دون النظر إلي الثانوية العامة²⁰⁵.

ورغم هذه الانتقائية selectivity في التعليم العالي الفرنسي فإن المناهج والمعاهد المختلفة غير منفصلة عن بعضها البعض فبإمكان الطالب الانتقال من مجال بعد سنوات من الدراسة إلي مجال آخر لإكمال دراسته فيه. وانقسام نظام التعليم في فرنسا إلي منهجين متوازيين جاء كضرورة لضمان حصول كل فرد علي التعليم المجاني كما اقتضه "تشريعات الثورة الفرنسية", وكذلك إتاحة فرصة التعليم الجيد للصفوة الاقتصادية والثقافية والسياسية "كميراث للميرتوقراطية الملكية أو الامبريالية أو الجمهورية".²⁰⁶

ب - نظام القبول في المملكة المتحدة:

يختلف النظام التعليمي في إنجلترا من حيث تدخل الدولة عن النظام الفرنسي فالدولة لا تسيطر علي شئون التعليم , لكنها تشترك فقط في وضع السياسة العامة التي تهدي بها السلطات التعليمية المحلية ' فسلطة الدولة تقتصر في التأكد من حصول كل مواطن علي الحد الأدنى من التعليم ' أما كيفية تدبير ذلك فهي ليست من واجبات الدولة بل السلطات التعليمية.

وتقوم فلسفة التعليم العالي في إنجلترا بضرورة توفير التعليم العالي لكل من يرغب فيه من الطلاب المؤهلين (بالاستعداد والتحصيل) وذلك من منطلق أن المجتمع السليم هو ذلك المجتمع الذي يهدف إلي توفير الفرص المتكافئة لإفراده ليصبحوا مواطنين صالحين , ولا ينظر إليهم علي أنهم منتجون اقتصاديون فقط. وهذا يعني ليس بالضرورة أن يتعلم الإنسان لكي يعمل أو ينتج بل لكي يصبح صالحاً بمعرفته, فالمعيار الاقتصادي لا يأخذ به في هذا النظام.

²⁰⁵ -Ingo Richter (1988), selection and reform in higher education in western Europe, comparative education, VOL (24) NO (1), P58

²⁰⁶ . Ch Oehler , P84

وفيما يخص المعايير التي يستند عليها لمعرفة كفاءة وقدرات الطالب لمواصلة تعليمه الجامعي يمكن القول أن الالتحاق بالتعليم وفقاً لهذا النظام تعتبر عملية تنافسية تتطلب الحد الأدنى من التحصيل الأكاديمي يقاس بالنجاح في الامتحانات العامة فيما عدا حالات الطلاب كبار السن²⁰⁷؛ فمنذ عام 1951م هناك امتحان عام يتقدم إليه طلاب المدرسة الثانوية الأكاديمية Grammar School لاجتياز المستوى العادي Ordinary Level في بعض المواد في إتمام الشهادة الثانوية ومن ثم يتقدم بعد ذلك لاجتياز المستوى المتقدم Advanced Level.

ويختلف عدد المواد اللازمة للالتحاق بالجامعات من كلية إلى أخرى؛ وإن كانت معظم معاهد التعليم العالي في إنجلترا تشترط النجاح في المواد التالية: اللغة الإنجليزية+الرياضيات أو احدي المواد العلمية+لغة أجنبية، وبصفة عامة يمكن القول أن الحد الأدنى للقبول بالجامعات البريطانية هو ضرورة النجاح في خمس مواد اثنتان منها علي الأقل من المستوى المتقدم أو أربع مواد ثلاثة منها من المستوى المتقدم، وعلي ذلك فالطالب الذي يريد الالتحاق بالجامعة عادة ما يحاول في ثلاثة مواد وأحياناً أربع من المستوى المتقدم في الوقت الذي يكون قد نجح في عشر مواد أو أكثر من المستوى العادي.²⁰⁸

وقد واجهت هذه السياسة الانتقائية التي تركز بدرجة عالية علي التحصيل الأكاديمي نقداً شديداً وذلك علي اعتبار أن النجاح في الاختبارات المدرسية لا يعتبر مؤشراً كافياً للنجاح في الاختبارات الجامعية حتى يبرر الاعتماد عليه؛ فالارتباط بين أداء الطالب في اختبارات المدارس الثانوية المتقدمة وبين أداءه في الاختبارات الجامعية ارتباط محدود لان الطالب الذي يحصل علي تقدير C في المستوى المدرسي المتقدم قد يحصل علي تقدير A أو B في الاختبارات الجامعية وإن كان من الصعب الادعاء بأن الطالب الذي يفتقد الخبرة بالاختبارات المدرسية المتقدمة أو النجاح فيها يكون علي نفس الدرجة مع طالب آخر علي العكس منه ، وعلي ذلك أخذت

²⁰⁷ . international association of university Bulletin, 1979 VOL (27) No (1), p9

²⁰⁸ . Unesco, world guide to higher education ,Paris, 1982 ,Unesco, P302

سائر الجامعات البريطانية تركز في عملية القبول علي إتباع ثلاثة معايير هي: نتائج امتحان المستوى المتقدم والتقارير السرية التي يكتبها مديرو المدارس عن الطلاب ثم المقابلات الشخصية.²⁰⁹

وفي عام 1960م اتفقت الجامعات البريطانية علي إنشاء مجلس مركزي للقبول بالجامعات وكليات التكنولوجيا المتقدمة ولم تختلف عن ذلك إلا جامعتي كمبردج وأكسفورد اللتين انضمتا إليه في عام 1966م. ومنذ ذلك الوقت أصبح علي الطالب الذي يريد الالتحاق أن يتقدم إلي اللجنة المركزية للقبول محددًا فيه مجال الدراسة وأسماء ست جامعات يود الالتحاق بها حسب أفضلياتها بالنسبة له ,حيث يقوم قسم التسجيل بعد ذلك بتحويل هذه الرغبات إلي القسم المختص الذي يقوم بدوره بتطبيق المعايير الثلاثة التي سبق الإشارة إليها²¹⁰.

وقد تبدو إجراءات القبول في كل من اللجنة المركزية للقبول في الجامعة معقدة إلي حد ما, ولكن الشئ غالبا ما يعود إلي الحرية التي يتمتع بها المتقدم في اختيار الجامعة التي يود الانتساب إليها, كما يعود ذلك لحرية الجامعات في اختيار طلابها من بين المتقدمين للدخول إليها²¹¹.

وعلي الرغم من أن مؤسسات التعليم الجامعي في بريطانيا تتمتع بالاستقلالية التامة في انتقاء طلابها وعلي الرغم أيضا من احتياجات الدولة من القوي العاملة ليست هي الأساس في تقدير الأعداد المستقبلية , إلا أن هذه المؤسسات تتبع تعليمات الحكومة من حيث القدرات الاستيعابية لتلك المؤسسات ,حيث يقوم مجلس الجامعة بتحديد الأماكن المتاحة في كل كلية في بداية العام الدراسي وذلك بناء علي السياسة التي ترسمها اللجنة المركزية للقبول²¹².

2- النموذج البيروقراطي: Bureaucratic Model

يعتمد هذا النموذج على قواعد متعددة في القبول تحاول التغلب على نقص الأماكن وهي قواعد قانونية ومحددة وتطبق على كل متقدم وتمتد إلي بداية المرحلة الثانوية وتشمل كل وسائل الاختيار من اختبارات ومقابلات

²⁰⁹ احمد حسن عبيد (1979م) ، فلسفة النظام التعليمي وبنية السياسة التربوية، ط2 ، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية،ص217

²¹⁰ الهلالي الشربيني الهلالي،مرجع سابق ، ص 101

²¹¹ المرجع السابق ،ص 102

²¹² عبد الله بوظانة وهدي معوض (1984م)،الاتجاهات السائدة في العالم حول سياسة الالتحاق بالتعليم العالي،المجلة العربية للتربية ،المجلد

وفترات انتظار وقرعة وسجل دراسي وحصص للحالات الصعبة (طلبة أجانب، معاقين....الخ) وكلها ذات صلة ببعضها ويتم تطبيقها من قبل جهة مركزية تتمتع بدرجة عالية من الرسمية سواء علي مستوى الدولة أو الجامعة . ويطبق هذا النموذج في ألمانيا الغربية سابقا ومعظم الدول الناطقة بالألمانية والولايات المتحدة الأمريكية وخاصة في الجامعات التي يعتمد القبول فيها على التنافس الشديد بين الطلاب.²¹³ ويمكن عرض تطبيق هذا النموذج على النحو التالي:

أ-ألمانيا:

في ألمانيا يحق لكل مواطن يحمل شهادة الثانوية العالية Arbitur كما يعرف في ألمانيا الالتحاق بمؤسسات التعليم الجامعي والعالي واختيار التخصص الذي يرغبه وذلك بناء علي حكم المحكمة الدستورية بشأن القبول المقيد في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي، أكدت فيه على أن الالتحاق بالتعليم العالي حق لكل مواطن مؤهل تأهيلا كافيا. وبناء على الاستنتاج الذي توصلت إليه المحكمة أيضا من المادة (12) من الدستور من أن جميع الألمان لهم الحق في الاختيار الحر للمهنة التي يريدون ممارستها ،كما أن لهم الحق أيضا في اختيار مكان التدريب²¹⁴.

وعلى ذلك فالتعليم الجامعي والعالي في ألمانيا مفتوح للجميع وذلك من خلال سبل عدة، فالجامعات وكليات الفنون والموسيقى تشترط الحصول علي شهادة إتمام الدراسة الثانوية من النوع العام أو الخاص التي يتم الحصول عليها بعد دراسة مدتها (13) عاما، وتؤهل الشهادة من النوع العام صاحبها لدراسة تخصص يختاره ، أما الشهادة من النوع الخاص فيحصل عليها الطالب بعد أداء الامتحان يركز علي موضوعات معينة يريد الطالب أن يواصل دراسته الجامعية فيها(كالكنولوجيا، الزراعة...الخ) وتتحول الشهادة من النوع الخاص إلي العام إذا أدي حاملها امتحانا في لغة أجنبية ثانية.²¹⁵

²¹³. الهلالي الشربيني الهلالي ،مرجع سابق ،ص 102

²¹⁴. هانيز وراهيم (1974م)، الجامعة الشاملة: نموذج للتحركية، ترجمة عبد العظيم درويش، مجلة مستقبل التربية ، العدد(8) ،ص629

²¹⁵.الهلالي الشربيني الهلالي ، مرجع سابق،ص 103

وتشترط كليات الفنون والموسيقي اجتياز الطالب لاختبار قدرات بعد الثانوية العامة لراغبي الدراسة بها من الحاصلين علي الثانوية العامة كما يصرح لغير الحاصلين علي الثانوية العامة بالامتحان ببعض التخصصات بها إذا ما كشف اختبار القبول عن موهبة فنية خاصة في احد هذه التخصصات.²¹⁶

وعندما يستوفي الطالب شروط الالتحاق ليس عليه إلا أن يتقدم إلي مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي يقيد نفسه في مجال الدراسة التي يختارها وذلك من منطلق أن القبول مفتوح لجميع الحاصلين علي الثانوية العامة.²¹⁷

إلا انه في بعض مجالات الدراسة يكون من الضروري وجود توزيع جغرافي ، كما انه نظرا لزيادة عدد المتقدمين للدراسة في تخصصات معينة مثل الزراعة والهندسة المعمارية وعلم الأحياء والصيدلة وعلم النفس فقد تم وضع برنامج عام علي مستوي الدولة للقبول بهذه التخصصات يعتمد علي معدل الدرجات في الشهادة الثانوية وطول فترة الانتظار دون التقيد بأي إجراء آخر، ويعطي هذا النظام 60% للشهادة و40% لفترة الانتظار ، كما يخصص نسبة من الأماكن تصل إلي 25% لمجموعات خاصة من المتقدمين (طلبة أجنبي، حالات معاناة....الخ).²¹⁸

ومنذ عام 986م يطبق برنامج خاص في القبول بالنسبة للطب البشري وجراحة الأسنان والطب البيطري ويعمل هذا البرنامج علي النحو التالي:²¹⁹

- 1- يتولي المكتب المركزي التابع لاتحاد الولايات مسئولية تحديد ما إذا كان من الضروري وضع برنامج للقبول في تخصصات معينة وكذلك تحديد عدد الأماكن المتاحة بهذه التخصصات.
- 2- يحدد القانون الفدرالي بالاتفاق مع الولاية الحصص علي النحو التالي:
- (10%) من الأماكن للحالات الخاصة (طلاب أجنبي، حالات صعبة...الخ)

²¹⁶.المرجع السابق ،ص103

²¹⁷.مؤسسة انترناسيوس(1987م) ، التعليم العالي في جمهورية ألمانيا الاتحادية،ترجمة مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض،ص 39

²¹⁸.المرجع السابق، ص 40

²¹⁹. Ingo Richter ,op.cit., p56

- (55%) من الأماكن علي أساس القدرات

- (35%) من الأماكن حسب القياس الحر وهذا النظام جديد تم تطبيقه لأول مرة عام 1984م ،

ومعناه أن يخصص 15% من الأماكن حسب المقابلات الشخصية التي تجربها مؤسسات التعليم

العالي لذاتها ، ثم 20% من الأماكن لأسباب خاصة مثل طول فترة الانتظار ، والخبرة في مجال

العمل والخدمة العسكرية ، وبالنسبة للمقابلات الشخصية فتتم في كل جامعة بواسطة اثنين من

أعضاء هيئة التدريس وإذا عدد المتقدمين للمقابلة أكثر من عدد الأماكن المتاحة بالجامعة يتم

اختيار من ستجري لهم المقابلة من خلال القرعة.

3- يقصد بالقدرات توزيع 55% من الشواغر منها 45% علي أساس مجموع تقدير شهادة الثانوية وتقدير

الاختبار الذي أداء المتقدم بينما تخصص الـ 10% الباقين للحاصلين علي تقديرات مرتفعة في الاختبار

وحده.

وهكذا يتضح أن برنامج القبول الخاص في ألمانيا برنامج مشدد ومعقد بدرجة تجعل من الصعب فهمه حتى

علي المتخصصين، فهذا البرنامج يشمل تقريبا كل وسائل الاختيار المتعارف عليها من اختبارات ومقابلات

وفترات انتظار وخبرة عملية وقرعة وحصص محلية وحصص للطلاب الأجانب والحالات الصعبة وكل هذه

العناصر ذات صلة ببعضها بطريقة معقدة جدا²²⁰.

وغالبا ما تلعب القرارات البرلمانية دورا مهما في التعليم العالي (كما في غيره) في ألمانيا ، ويرجع ذلك إلي

الوضع القانوني للدولة الذي يشبه في كثير من جوانبه النظام الأمريكي ، وعلي اية حال يمكن أن نحدد القواعد

المهمة في نموذج القبول بمؤسسات التعليم الجامعي والعالي في ألمانيا في النقاط التالية:

- لكل مرشح مؤهل الحق في الالتحاق بالتعليم الجامعي والعالي.

- متوسط تقديرات شهادة الدراسة الثانوية العالية لا يعد معيارا ملائما للقبول بمؤسسات التعليم

الجامعي والعالي علي الرغم من إشراف وزارات التعليم في الولايات علي الامتحانات النهائية

لشهادة الثانوية العالية، حيث ثبت أن هناك تفاوتاً في مستوى الأداء الأكاديمي للطلاب في مختلف الولايات وبالتالي كان التفكير في معايير إضافية علي سبيل المثال اختبارات القبول.

- نظراً لوجود اختلافات ملحوظة بين أعداد طلاب المرحلة الثانوية العالية من ولاية إلي أخرى وكذلك معدل النجاح في الاختبار النهائي، بدأ العمل بمشروع يعطي فرصاً متساوية وهو ما يعرف بمشروع حصص الولايات الصادر في عام 1976م.

- وعلي اعتبار أن الدولة هي المهيمن الوحيد علي مؤسسات التعليم الجامعي والعالي، فمن حق كل طالب مؤهل أن يحصل علي فرصة الالتحاق به علي الأقل مرة واحدة في حياته ، ومن هنا كان الأخذ بنظام فترات الانتظار ووضع الحالات الصعبة في الاعتبار.

ب - الولايات المتحدة الأمريكية:²²¹

لكل جامعة في الولايات المتحدة الحق في وضع الشروط والضوابط والمتطلبات الخاصة بالقبول بها ، إلا أن "الشرط الرئيس في كافة الجامعات هو اجتياز الامتحان النهائي للدراسة الثانوية" وهو ليس امتحاناً عاماً كما نعرفه في بلادنا العربية ، ويؤخذ في الاعتبار سجل الطالب الدراسي في المدرسة الثانوية والتقارير الشخصية التي تكتبها عنه المدرسة التي درس بها. كما يجب علي الطالب أن يجتاز اختبارات التحصيل والاستعدادات وعلي أساسها تتم المفاضلة بين الطلاب²²².

وتبدأ عملية التصفية بالنسبة للالتحاق بالجامعة في واقع الأمر منذ السنة الثالثة بالمدرسة الثانوية نظام الأربعة سنوات, حيث يبدأ مرشد المدرسة في تشجيع الطلاب على تقييم اهتماماتهم وقدراتهم . ثم يعقد بعد ذلك اختبار التحصيل المدرسي الأول في شهر أكتوبر علماً بان الدراسة تبدأ في شهر سبتمبر من كل عام ويتقدم إلي هذا الاختبار الطلبة الذين يرغبون في الحصول على منحة من الهيئة القومية لمنح الجدارة Merit Scholarship Corporation ، كما يسجل الطلبة الذين يرغبون في الدراسة بالجامعة أسمائهم لأداء اختبار التحصيل

²²¹ .Ibid ,P106

²²² محمد منير مرسي (1977م)، المرجع في التربية المقارنة، القاهرة، عالم الكتب، ص394

المدرسي SAT أو اختبار الكليات الأمريكية ACT (American College Testing) أو اختبار الانجاز ACH وذلك في نهاية العام الدراسي الثالث.²²³

وأحيانا ما يحدد ممثلو الجامعات المختلفة يوماً يقومون فيه مجتمعين بزيارة مدرسة ثانوية معينة وينظمون ما يطلق عليه معرض الكلية College Fair وتتضمن خطة كل جامعة أو كلية في هذا المعرض تعريف الطلاب ببرامجها ومدى ملائمتها مع حاجات المجتمع الذي تخدمه. وقد بدأ هذا الاتجاه يأخذ شكلاً جدياً في السنوات الأخيرة وذلك من منطلق أن الجامعة لم تعد قادرة علي تقديم كل شئ لكل الناس وبالتالي من خلال عملية "التسويق" هذه يمكن الاستجابة لحاجات ورغبات المواطنين.²²⁴

وفي ضوء المعلومات التي يحصل عليها الطلاب من مرشد المدرسة ومعرض الكلية وكذلك المطبوعات المرسلة بالإضافة إلي السجل الأكاديمي الخاص بكل منهم ونتائج اختبارات التحصيل المدرسي واختبار الكليات الأمريكية يحدد الطلبة بعد ذلك الجامعة التي يرغبون الالتحاق بها.²²⁵

وبالنسبة للاختبارات فبعض الجامعات تعقدّها بنفسها ، ولكن الشائع هو أن تعقد هذه الاختبارات بواسطة هيئتين قوميتين هما مجلس امتحان القبول بالكليات (CEEB) College Entrance Examination Board ، وبرنامج الاختبارات للكليات الأمريكية (ACT) American College Testing program وهذه الاختبارات موضوعية ومقننة وتقيس الجوانب اللفظية والعديدية والكتابية ونكتفي بعض الجامعات باختبار الاستعدادات دون اختبار التحصيل ولكن الغالبية العظمي تستخدم كلا النوعين من الاختبارات.²²⁶

والواقع ان سياسات القبول الأساسية والقواعد المتبعة في تصفية الطلبة الجدد المتقدمين للالتحاق بالكليات تتحدد من خلال سلطات مختلفة ومستويات متعددة من أهمها:²²⁷

- مجلس الجامعة

- لجنة القبول

²²³ الهلالي الشريبي الهلالي، مرجع سابق، ص 107

²²⁴ المرجع السابق، ص 107

²²⁵ المرجع السابق، ص 108

²²⁶ المرجع السابق، ص 108

²²⁷ المرجع السابق، ص 108

- عميد مكتب القبول

- موظفو القبول

- حكومة الولاية

وتتجمع السلطة الرئيسية في الجامعات الحكومية في يد مجلس الجامعة وعميد مكتب القبول وذلك علي ضوء المعايير الأساسية للقبول التي تحددها حكومات الولايات في حين تتركز السلطة في يد لجنة القبول التي تضم أعضاء من هيئة التدريس بمجلس الكلية في الجامعات الخاصة وان كان في بعض الأحيان تتركز السلطة في يد عميد مكتب القبول وموظفيه²²⁸.

وحيث أن نظام التعليم الجامعي والعالي في أمريكا يتميز بدرجة عالية من التنوع في المؤسسات التعليمية ، حيث تتواجد النماذج الكلاسيكية من الجامعات جنباً إلي جنب مع النماذج التجديدية مثل كليات المجتمع والكليات المتوسطة والجامعات المفتوحة، كما تتواجد المؤسسات الحكومية التي تحدد حكومة الولاية المعايير الأساسية للقبول بها لتحقيق العدالة الاجتماعية إلي جانب المؤسسات الخاصة التي ترتبط فيها سياسات القبول بفلسفتها التعليمية ، يكون من الممكن تقسيم نموذج القبول بالجامعات الأمريكية إلي عدة نماذج نوعية تشترك جميعها في العموميات السابق ذكرها، ثم تختص كل منها بخصائص منفردة ،فهنالك²²⁹:

3- النموذج الانتقائي والنموذج التنافسي والنموذج المفتوح:

أما بالنسبة للنموذج الانتقائي فيهدف إلي تجنب قبول طلاب لا يحتمل أن يكون لديهم القدرة علي الأداء بصورة مرضية في معهد أو برنامج معين وعلي ذلك فهو يتصل بشكل واضح ومحدد بأهداف المعهد ، كما أن الهدف منه قد يكون التأكيد علي وجود مجتمع طلابي متجانس كما هو الحال في المعاهد ذات الصلة بالكنيسة وغالباً ما يطبق هذا النموذج في الكليات الصغيرة المتخصصة التي تقدم تدريباً متقدماً في مهارات معينة.

²²⁸ مجموعة الدراسات اليابانية (1988م)، الإصلاح التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية، ترجمة مكتب التربية العربي لدول

الخليج، الرياض، ص53

²²⁹ الهلالي الشربيني الهلالي، مرجع سابق، 109

وبالنسبة للنموذج التنافسي فإنه لا يركز علي ضرورة توافر خصائص خلفيات معينة للنجاح في التعليم العالي ، ولكنه بدلاً من ذلك يركز علي قبول الطلاب المؤهلين تأهيلاً عالياً من بين المرشحين المؤهلين ، ويفترض هذا النموذج ضمناً أن المعهد الذي يطبق هذا النموذج معهد يتمتع بمكانة عالية وسمعة طيبة ويرغب الكثير من الطلاب في الالتحاق به . وغالباً ما يستخدم هذا النموذج في المعاهد الخاصة ذات السمعة الجيدة وكذلك كليات الفنون العقلية ذات المكانة المرموقة، أما بالنسبة للمعاهد الحكومية الممتازة فقد اضطرت إلي الحد من استخدام هذا النموذج بسبب الإقبال الشديد عليها .

وبالنسبة لنموذج الباب المفتوح فيعتبر احدث النماذج وأكثرها إثارة للجدل ، وقد بدأ استخدامه بعد الحرب العالمية الثانية في ظل المناداة بان التعليم العالي بالضرورة أن يكون حقاً لكل من تتوافر لديه القدرة علي الاستفادة منه . وغالباً ما اعتمد تطبيق هذا النموذج علي أساس توافر متطلبات دنيا للقبول مثل دبلوم مدرسة عليا أو ما يعادله ، ولكن مع تطور حركة كليات المجتمع في العقدين الماضيين تم التنازل حتى عن هذا المطلب في بعض الأحيان، وأصبح القبول غير مقيد بأي شروط في بعض المعاهد.²³⁰

وعلي الرغم من شيوع استخدام هذا النموذج ، فقد اقتصر استخدامه علي كليات المجتمع والكليات المتوسطة وبعض الجامعات الحكومية التي تطبقه في إطار توافر الشهادة الثانوية كمطلب أساسي²³¹ .

وهنا تجدر الإشارة إلي تقسيم مجلس (كارنجي) لدراسات سياسة التعليم الجامعي والعالي حيث يقسم نماذج القبول بالتعليم الجامعي والعالي في أمريكا إلي ثلاثة نماذج مختلفة هي:²³²

1- نموذج القبول غير الانتقائي وتتبناه معظم كليات المجتمع وعدد من كليات الفنون بالجامعات والكليات الشاملة ويمثل (40%) من إجمالي القبول .

2- نموذج القبول الانتقائي ويتراوح ما بين الانتقاء المشدد والانتقاء الأقل تشدد وتتبناه كل مستويات التعليم العالي ويمثل (50%) من إجمالي القبول .

²³⁰-Donald S. Doucette(, 1982), higher education in the united states, CEPES, Bucharest ,Unesco, P31

²³¹عبد الله بوبطانة وهدى معوض، مرجع سابق ، ص135

²³².James Q, Etal(1980) , admission academic records and registrar services , San Francisco, Jossey –Bass publishers , P31

3- القبول الانتقائي في المعاهد والكليات المهنية التي تتحكم في الدخول إلي المهنة ويمثل (10%) من

إجمالي القبول.

بالإضافة إلي هذه النماذج من القبول التي تطبق في الغالب علي الطلاب الحاصلين علي شهادة إتمام الدراسة الثانوية ، هناك أنماط أخرى من القبول تسمح بتطبيقها بعض المؤسسات الجامعية لقبول فئات معينة من الطلاب لم يحصلوا بعد علي شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة ، فهناك القبول المبكر الذي يسمح لعدد من الطلبة المنتقلين بالتسجيل المبكر وهم لا يزالون في عمر المرحلة الثانوية دون اشتراط الحصول علي شهادة إتمام هذه المرحلة، كما إن هناك أيضا القبول المتزامن الذي يسمح لبعض طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين بدراسة مقررات جامعية - تحتسب لهم فيما بعض ضمن مقرراتهم الجامعية - وهم لا يزالون يدرسون بالمرحلة الثانوية، ويتم تحديد الفئات الطلابية التي يكون لها حق الالتحاق عن طريق أي من النظامين السابقين من خلال تطبيق اختبارات الالتحاق المسبق التي يشرف عليها مجلس امتحان الالتحاق بالكليات.²³³

وهناك أيضا نمط ثالث من هذا النوع من القبول غير التقليدي وهو قبول الطلاب الموهوبين الذين ربما لم يبلغوا عمر المرحلة الثانوية بعد، ويتم تحديد مثل هؤلاء الطلاب من خلال تطبيق اختبار القدرات المدرسي.²³⁴

4-النموذج الميرتوقراطي الاشتراكي:

يقوم هذا النموذج علي أساس أن مصلحة الفرد والمجتمع تقتضي انتقاءً يراعي فيه نوعية من يتم قبولهم بالجامعات بغية تخريج فئة من المؤهلين تأهيلاً رفيعاً، وبالتالي فهذا الأسلوب يؤكد علي المبادئ الأساسية التالية:²³⁵

1- إن الإنصاف في الالتحاق بالتعليم العالي إنما يتحقق حينما تراعي السمات الفردية لكل متقدم من حيث مواهبه وقدراته باعتبار أنها معايير للقبول.

²³³ مجموعة الدراسات اليابانية، مرجع سابق، ص 28

²³⁴ . Wood Michael(1987), early and concurrent college admission practices in the state of Michigan Ph.D dissertation , university of Microfilms international , Michigan and Arbor, P16

²³⁵ . جيورجي ادم , تحقيق ديمقراطية التعليم العالي عن طريق سياسات القبول، ترجمة محمد محمود رمضان، مجلة مستقبل التربية، العدد (1) ، ص 49

2- إن الأسلوب المستخدم لقياس المعارف والمواهب لا بد وان يحمل في ثناياه شيئاً من التمييز بالنسبة لأولئك الذين يتمتعون بخلفية اجتماعية معينة.

3- أن يكون هناك تعادل بين عدد المقبولين وأعداد القوي البشرية المدربة التي يحتاج إليها المجتمع أي بين المقبولين والخريجين، وفي ضوء هذه المبادئ يتم تطبيق هذا النموذج في قبول الطلاب طبقاً للأسس التالية:

أ. مستوى الأداء في المدرسة الثانوية.

ب. نتيجة اختبار القبول.

ت. احتياجات خطة التنمية من القوي البشرية المدربة في مختلف التخصصات.

وكان هذا النموذج يطبق في الاتحاد السوفيتي السابق وفي معظم الدول الاشتراكية وبعض الدول النامية، وقد بدأ الأخذ به في الاتحاد السوفيتي في أعقاب الحرب العالمية الأولى والحرب الأهلية (1918-1921م) وازدياد حاجة البلاد إلي المتخصصين في مجالات الصناعة والنقل والاتصالات والزراعة وغيرها وذلك مع بدء تنفيذ الخطة الخمسية الأولى²³⁶.

فالتنمية القائمة علي التخطيط تعتبر قاعدة أساسية من القواعد التي تنظم الاقتصاد القومي في الدول الاشتراكية، وينطبق ذلك علي عملية القبول بمؤسسات التعليم الجامعي والعالي ، حيث تقوم الدولة بوضع خطط طويلة المدى (10-20 سنة) وأخري قصيرة المدى (سنة واحدة) يكون علي جميع مؤسسات التعليم العالي الالتزام بها، ويتم وضع هذه الخطط في ضوء متطلبات التنمية من المتخصصين في الأفرع المختلفة للاقتصاد والثقافة وغيرها.²³⁷

ويعتمد القبول علي مبادئ ديمقراطية تعطي الحق لكل طالب اختيار مهنته طبقاً لرغبته وقدراته وتعليمه وحاجاته الاجتماعية ، ويحق لجميع المواطنين التقدم للالتحاق بالتعليم الجامعي والعالي بصرف النظر عن الخلفية العرقية أو الجنس أو القومية أو الدين أو الأصل الاجتماعي أو المركز المالي، ومع ذلك كانت عملية القبول

²³⁶. الهلالي الشربيني الهلالي ، مرجع سابق ،ص 113

²³⁷. Unesco ,Access to higher education ,the international study of university system,VOL (11),Unesco the I.A.U, Paris,P413

تتم من خلال معايير صارمة إلى جانب ضرورة توافق أعداد المقبولين مع حاجات خطة التنمية وكذلك مع عدد الأماكن المتاحة.²³⁸

ويعتبر الانتهاء من مرحلة التعليم الثانوي وقضاء سنتين علي الأقل في مجال العمل وعدم تجاوز سن (35) سنة من المتطلبات المهمة للالتحاق بالنسبة للطلاب المتفرغين للدراسة ، بالإضافة إلي ذلك فالشرط الأساسي لكي يلتحق الطالب بالتعليم الجامعي والعالي هو اجتياز اختبارات القبول التنافسية حيث تكون الأفضلية لمن يحصل علي معدل اعلي من الدرجات، وهذه الاختبارات ذات علاقة بمناهج المدرسة الثانوية العامة، ولا تتعدي خمسة اختبارات تتحدد طبيعة كل منها طبقاً للتخصص الذي يريد المتقدم الالتحاق به ، هذا إلي جانب مواد أخرى ينبغي علي كل طالب أيا كان التخصص الذي يريده، عليه أن يجتاز امتحان اللغة الروسية وآدابها ولغة أجنبية أخرى ثم اللغة المحلية في الأقاليم غير الروسية وتجري كل كلية أو جامعة امتحان القبول علي مسئوليتها ومن ثم فقد يحدث تفاوت في درجة صعوبة الاختبار من كلية إلي أخرى.²³⁹

ويراعي هذا النظام أيضا توجه الطالب نحو الدراسة علي مدار فترة طويلة قبل أدائه في اختبار القبول ، فالطلاب الذين حصلوا علي جوائز لتفوقهم في المرحلة الثانوية وكذلك الذين تخرجوا من المدارس الثانوية المتخصصة والمهنية وحصلوا علي الدبلوم بتفوق ،يؤدون اختباراً واحداً فقط فإذا اجتازوه بتقدير (ممتاز) يعفون من باقي الاختبارات ويقبلون مباشرة، أما إذا كانت تقديراتهم (جيد) أو (مرض) فعليهم اداء باقي الاختبارات مثل باقي المتقدمين.²⁴⁰

ويقوم أعضاء هيئة التدريس بكل كلية كل عام بعمل تحليل لنتائج الاختبارات التنافسية السنوية وينشرون النتائج التي يتوصلون إليها في صحيفة معلمي المرحلة الثانوية مما يساعد علي توضيح نقاط الضعف في نظام التدريس بالمدارس الثانوية العامة ويساعد علي التطوير في المستقبل. كما تجري جامعات ومعاهد معينة تحليل

²³⁸. الهلالي الشريبي الهلالي، مرجع سابق، ص 113

²³⁹. المرجع السابق، ص 114

²⁴⁰ . W. Vollman edition , higher education in the Ukrainian SSR ,CEPES Bucharest , Unesco, P27

ومقارنة لنتائج اختبارات القبول لمجموعة من المدارس في مناطق ومدن معينة لتوضح أيها أفضل وأيها اضعف وتساعدهم علي تبادل الخبرة في مجال التدريس.

وتجدر الإشارة هنا إلي أن حوالي (20%) فقط من المقبولين الجدد يأتون مباشرة من التعليم الثانوي وهم عادة الأفضل بين أقرانهم أما باقي المقبولين منهم من امضي في مجال العمل "سنتين علي الأقل" فالروس يؤمنون بان التلميذ الذي ينتهي من المدرسة الثانوية لم يصل بعد إلي درجة النضج التي تهيئه لان يكون دقيقا في اختيار المهنة التي تناسبه , وان التلميذ الذي يذهب للعمل سنتين تتعمق نظرتة إلي الحياة ويكتسب من الخبرة ما يساعده علي تحديد مستقبله بشكل أدق.²⁴¹

وإذا كان لكل مواطن في روسيا الحق في دخول امتحانات القبول التنافسية طبقاً لمجال التخصص الذي يرغبه، فالواقع أن النجاح في هذه الاختبارات لا يعد المعيار النهائي الذي يضمن للمتقدم الالتحاق، فالقرار الأخير يتوقف علي قرار لجنة التوجيه وعلي رأسها رئيس الجامعة التي تحدد الأعداد المطلوبة بناءً علي احتياجات الخطة ويكون قرار رئيس الجامعة هو العامل الحاسم في هذه المسألة علي اعتبار أنه ادري الناس بإمكانيات جامعتة من حيث التجهيزات والأماكن وأعضاء هيئة التدريس. كما أن الأعداد الموجهة للمؤسسات والتخصصات المختلفة تخضع لعمليات تغيير حتى أثناء تنفيذ الخطة الطويلة أو المتوسطة الأجل وذلك بناءً علي دراسات يتم إجراؤها علي القدرة الاستيعابية للتوظيف وتوافر فرص العمل²⁴².

5- نموذج التكافؤ الاجتماعي:

يعتبر القبول في ظل هذا النموذج جزءاً من النظام التعليمي لا يهتم بالزمان أو المكان بمعني أن التأهيل المطلوب للقبول بالجامعات يكتسب ليس فقط في المدارس الثانوية ولكن أيضا في أماكن أخرى كمجال العمل أي انه نموذج يعتمد علي الخبرة الوظيفية في سبيل تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية ، أما المعايير التي يعمل من خلالها فهي متنوعة ويمكن إجمالها علي النحو التالي:²⁴³

²⁴¹.احمد حسن عبيد, مرجع سابق,ص119

²⁴². عبد الله بوبطانة وهدى معوض، مرجع سابق،ص137

²⁴³. الهلالي الشريبي الهلالي، مرجع سابق،ص115

أ. ليس من الضروري أن تتزامن أشكال تعليمية معينة مع أعمار معينة، ولكن من الممكن أن تقود أنواع معينة من الوظائف أو الأعمال إلي مجالات تعليمية معينة.

ب. تصنيف أنماط التعليم طبقاً لنوع المعاهد يستبدل بمجالات دراسية تشمل مقررات دراسية منها ما هو مهني .

وقد كانت السويد أولي الدول التي بدأت تطبيق هذا النموذج وخاصة بعد الإصلاح التعليمي الذي بدأ العمل به في العام 1977م ، حيث مر التعليم الجامعي والعالي في السويد بثلاثة إصلاحات رئيسية منذ الحرب العالمية الثانية، كان أولها في الفترة من (1947م-1950م) والثاني من(1958-1964م) أما الإصلاح الثالث فقد صدق عليه البرلمان في العام 1975م وبدأ العمل به عام 1977م. وقد كان السبب وراء هذا الإصلاح الأخير هو الشعور القوي في المجتمع السويدي بأن تعليم الجماهير لن يحقق تكافؤ الفرص التعليمية وبالتالي فقد ركز هذا المشروع الإصلاحي علي إيجاد نوع من التوازن المخطط بين قضيتي الكم والكيف في كل أنماط التعليم الجامعي والعالي. كما ركز أيضا علي ربط هذا التعليم بالحياة العملية من خلال ما يعرف بالتعليم الدوري كإستراتيجية مخططة تعمل علي نشر هذا التعليم بين مستويات عمرية متعددة وتضع في الاعتبار نظام الإعانات الدراسية وظروف الحياة العملية.²⁴⁴

وقد ترتب علي هذا المشروع إلغاء سياسات القبول التي كانت تعند علي وجود نموذجين للقبول أحدهما انتقائي والآخر مفتوح ، وتم اعتماد نظام الحصص في كل مجالات الدراسة . ويمكن تلخيص الحقائق الأساسية المتعلقة بهذا المشروع الإصلاحي - وخاصة فيما يتعلق بنظام القبول في النقاط التالية:²⁴⁵

- هناك نظاما حصصيا عاما في السويد ، كما إن هناك حد أقصى للقدرة الاستيعابية للنظام ككل وكذلك للبرامج الدراسية المختلفة وذلك طبقا لحاجات سوق العمل.
- القبول بالتعليم الجامعي والعالي مفتوح ليس فقط للحاصلين علي شهادة المدرسة الثانوية العالية ، ولكن أيضا للحاصلين علي شهادة تعليم الكبار وحتى لمن لا يحملون شهادات إذا كان عمر المتقدم

²⁴⁴.James Q. Etal , opcit , P159

²⁴⁵.Ingo Richter ,opcit , P55

لا يقل عن (25) سنة ولديه من الخبرة العملية أربعة سنوات علي الأقل وهو ما يعرف بمشروع
4/25.

- بالنسبة للمتقدمين غير الحاصلين علي تعليم رسمي في مستوي الثانوية العليا ، عليهم أن يؤدوا
اختبار في اللغة السويدية والانجليزية ، وبالنسبة للحاصلين علي مستوي من التعليم يعادل الثانوية
العالية فيمكنهم الالتحاق، وإذا كان معدل الدرجات الحاصلين عليها منخفضاً فيمكنهم أيضاً
الالتحاق علي أن تكون لديهم خبرة في مجال العمل لا تقل عن (15) شهراً .

- بالنسبة لغير الحاصلين علي شهادة المدارس الثانوية العالية ، أيضاً تتم معادلة خلفيتهم المعرفية
بمستوي المدرسة الثانوية العالية في الموضوعات التي لها صلة وثيقة بالمقرر المطلوب دراسته ،
فعلي سبيل المثال ، لو أراد طالب أن يلتحق بمقرر دراسي يتيح له الحصول علي درجة في
الهندسة المدنية، يجب أن تتوفر لديه خلفية معرفية في الرياضيات والفيزياء والكيمياء وفي مستوي
خريج المدرسة الثانوية العالية في مواد مثل التكنولوجيا والرياضيات والعلوم الطبيعية.

- تم التخلي عن البنية التعليمية للدرجة الجامعية الأولى القائمة علي المواد الدراسية وتم استبدالها
بمجموعة من المساقات الدراسية التي تقابل القطاعات المختلفة في سوق العمل ، وقد ضمت هذه
القطاعات : القطاع التقني - قطاع الإدارة والاقتصاد والخدمات الاجتماعية- قطاع الطب والخدمات
الصحية- قطاع التدريس- قطاع الثقافة والإعلام ، ويتحدد عدد المرشحين في كل مجموعة من
هذه المجموعات في ضوء عدد المتقدمين لكل منها.

- يخصص بصفة عامة ثلث مجموع الأماكن المتاحة للمرشحين القادمين من المدارس الثانوية العالية
نظام الثلاث إلي الأربعة سنوات، كما تخصص نسبة (10%) من الأماكن للحالات الخاصة مثل
الطلاب الأجانب، ولا تمثل الخبرة العملية أكثر من ربع النقاط الضرورية للقبول ، ويقصد بالخبرة
العملية أي نوع من العمل بما في ذلك رعاية الطفل والخدمة العسكرية.

وبعد أن مر هذا المشروع الإصلاحي ما يقرب من 25 عاماً أجريت عدة دراسات لتحديد مدى نجاحه وما إذا كان قد حقق أهدافه أم لا بعد هذه الفترة. فالإحصائيات تشير إلي انه قد تم قبول خمس (5/1) المتقدمين في العام 1984م ، كما أن النظام الحصصي قد أدى إلي استبعاد أكثر من نصف عدد المتقدمين ، هذا بالإضافة إلي أن عدد المتقدمين من غير الحاصلين علي شهادة المدارس الثانوية العالية لم يتعدى 7% ، كما ثبت مشروع 4/25 أن له آثار جانبية ، فقد أشارت احدي الدراسات التي تمت علي هذه السياسة أن هناك ارتباطاً قوياً بين متوسط الدرجات التي حصل عليها الطالب في تعليمه المدرسي وبين النجاح في الدراسة الجامعية ، وان هناك ارتباطاً سلبياً ضعيفاً بين مدة الخبرة العملية وبين النجاح في الدراسة الجامعية. والنتيجة الأولى بالطبع ليست مدهشة ، إلا أن الثانية في حاجة إلي تفسير، فلو أن المتوقع من الخبرة العملية هو أن تساعد علي النجاح في التعليم الجامعي والعالي فالتجربة في هذه الحالة تكون قد فشلت، أما إذا كان المقصود منها هو توسيع فرص القبول أمام فئات جديدة فهذا شئ آخر²⁴⁶.

وعلي ذلك فقد طالب المجلس الوطني للكليات والجامعات بإلغاء مشروع 4/25 ، وبدأت الجامعات بوضع معايير جديدة للقبول يتم التركيز فيها علي درجات الطالب ، إلا أن وزير التربية قرر أن الخبرة العملية ستظل كوسيلة إضافية في عملية الانتقاء، كما أوصت اللجنة الحكومية المختصة بالقبول في التعليم العالي بالإبقاء علي مشروع 4/25 كبديل للقبول التقليدي بالجامعات واقترحت ترك 15% من الأماكن تخضع للقياس الحر أياً كان نوعه ، وعلي ذلك فنتائج التجربة السويدية لا تزال غير واضحة تماماً وان كانت هناك بعض النتائج التي تتسم بالوضوح الكاف مثل النظام الحصصي والتوجه بالحصص تجاه سوق العمل، وعدم تحقيق نموذج القبول عن طريق التعليم المدرسي وغير المدرسي لتكافؤ الفرص التعليمية.²⁴⁷

6- نموذج القبول غير التقليدي (المفتوح):

قد أدت التغيرات الاجتماعية والثقافية التي تعتبر من أهم سمات هذا العصر والتي نشأت بدورها نتيجة للتطورات التكنولوجية والتطبيقات العملية أو كانت سبباً لها إلي زيادة الطلب الاجتماعي علي التعليم عامة والعالي

²⁴⁶. المرجع السابق 56

²⁴⁷. المرجع السابق، ص 56

والجامعي بصفة خاصة ، وقد ترتب علي ذلك ظهور تحولات تربوية سريعة خلال العقود الثلاثة الماضية سواء في الدول النامية أو المتقدمة ، حيث أعطت الحكومات المزيد من العناية والاهتمام للاستثمار في مجال التعليم العالي والجامعي وإتاحة فرص الالتحاق به علي نحو أوسع من ذي قبل ولاسيما للبالغين، ولكن هذا الاتجاه نحو التطور والإصلاح اقترن في حالات كثيرة بعجز في الإمكانيات وخلاف حول الأساليب وخاصة في ظل الوضع الاقتصادي المتدهور التي ظهرت بواده في منتصف السبعينات من القرن العشرين، وعلي ذلك فقد اتجهت العديد من الدول إلي تطوير أنماط جديدة من مؤسسات التعليم الجامعي تختلف في خصائصها وهياكلها التنظيمية وبرامجها عن المؤسسات التقليدية القديمة وكان من بين هذه المؤسسات الجامعات المفتوحة والجامعات بدون جدران وجامعات الهواء والفصول المسائية وغيرها من المؤسسات المشابهة ، وقد اقترن تطبيق نموذج القبول المفتوح بصفة عامة بظهور هذه المؤسسات ثم اخذ في الانتشار حتى أصبح معترفاً به من قبل العديد من الأنظمة التعليمية علي مستوي العالم.²⁴⁸

ويطبق هذا النموذج في بعض الدول في إطار ما يعرف ببرنامج التعليم العالي التعاوني وهي برامج تعتمد علي ربط التعليم بمواقع العمل فتقسم فترة التأهيل إلي فترات للعمل وفترات لدراسة مقررات قصيرة لها علاقة بطبيعة المهنة، كما يستخدم أيضا في برامج التعليم المستمر والدراسات الإضافية وكذلك برامج التعليم من بعد وبرامج التعليم المسائي وغيرها.²⁴⁹

وقد أخذت بعض مؤسسات التعليم العالي والجامعي الأمريكية بتطبيق هذا النموذج ولكن أساليب تطبيقه كانت دائما ترتبط بظروف كل ولاية وذلك من منطلق أن مؤسسات العالي والجامعي في أمريكا تتمتع بالاستقلالية ولا تتبع مبدأ المركزية ، وتعتبر جامعة كاليفورنيا أولي الجامعات الأمريكية التي أخذت بتطبيق هذا النموذج ثم تبعتها بعد ذلك الكليات المتوسطة الحكومية وكليات المجتمع.²⁵⁰

²⁴⁸. الهلالي الشربيني الهلالي مرجع سابق،ص 120

²⁴⁹. المرجع السابق،ص 120

²⁵⁰. المرجع السابق،ص 120

كما يطبق هذا النموذج أيضا في غالبية الدول التي أخذت بنظم الجامعات المفتوحة سواء المتقدم منها أو النامي مثل إنجلترا واسبانيا وتايلاند وألمانيا وباكستان وإيران وكندا واليابان والهند واندونيسيا والصين وفنزويلا وغيرها، بل ويمكن القول أن هذا النموذج قد عم أنحاء العالم في وقت قياسي نظرا لسهولة تطبيقه وقلة تكلفته.

ويعتبر السودان أحدي الدول التي أخذت بهذا النموذج من التعليم ، وقد أنشأت عدد كبير من الجامعات السودانية وحدات خاصة بالتعليم عن بعد ، علاوة علي ذلك فقد تم إنشاء جامعة تعني بالتعليم المفتوح وهي جامعة السودان المفتوحة ، وأصبحت هذه الجامعة في وقت قياسي تقدم خدمة التعليم المفتوح لعشرات الآلاف من الملتحقين عبر مراكزها ووحداتها المنتشرة في العاصمة والولايات.

وعلي الرغم من أن المجتمعات التي أخذت بتطبيق هذا النموذج في مؤسساتها الجامعية التقليدية أو غير التقليدية(من بينها السودان) قد اختلفت فيما بينها في أساليب تطبيقه تبعاً لطبيعتها وظروف أفرادها، فإنه يمكن القول بصفة عامة بأن هذا النموذج عادة ما يشتمل علي آليات مرنة في قبول الطلاب وذلك حتى في المجتمعات التي يكون فيها النظام انتقائياً ، علي أن ذلك لا يمنع من توجيه وارشاد الطالب الذي يتقدم للتسجيل من حيث الأوضاع الإدارية والتربوية المتعلقة بهذا التخصص أو ذاك، ويمكن أن نجمل الخطوط العامة المميزة لنظام القبول المفتوح علي النحو التالي:²⁵¹

أ. عدم وضع أي شروط للقبول بالنسبة للسن أو المؤهل مع إجراء مقابلات شخصية للتأكد من قدرات واستعدادات المتقدمين .

ب. إجراء اختبار موحد خاص بالمتقدمين الكبار كبديل لاختبار إتمام الدراسة الثانوية العامة، وقد يكون هذا الاختبار في مادة أو بعض المواد التي لها صلة بالبرامج التي يريد الطالب التسجيل فيها .

²⁵¹ . سعيد احمد سليمان(1983م)، الجامعة المفتوحة كصيغة مقترحة لتعليم الكبار في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة

ت. اتخاذ الخبرة العملية كبديل لشروط القبول الرسمي مع إجراء بعض الاختبارات الشخصية والتحريرية القصيرة للمتقدمين والتي تهدف إلى قياس قدرات المتقدمين علي الاستمرار في الدراسة الجامعية في البرامج التي يقع عليها اختيارهم.

وحيث أن الجامعة البريطانية المفتوحة وجامعة تاييلاند المفتوحة تعتبران من النماذج التجديدية الرائدة التي حققت شهرة واسعة في مجال تطبيق القبول المفتوح.

وهكذا يتضح من العرض السابق لنماذج القبول المختلفة في دول العالم أن كل دولة قد حاولت إيجاد نظام في القبول يتناسب مع فلسفة وقيم مجتمع كل منها، كما يتضح أيضا أن هناك عناصر مشتركة بين هذه الدول يمكن إجمالها علي النحو التالي:

- يتم القبول في غالبية الجامعات بناءً علي الانتهاء من إتمام شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، وقد تكون هناك شروط إضافية مثل المقابلات الشخصية أو الامتحانات.

- تمنح شهادة المرحلة الثانوية في بعض الدول علي مستويين ففي فرنسا توجد البكالوريا وشهادة (البريقية كما يعرف في فرنسا) وفي انجلترا توجد شهادة الثانوية العامة من المستوي الرفيع والمستوي العادي. ويتم الحصول علي شهادة البكالوريا الفرنسية أو الثانوية الانجليزية بعد دراسة مدتها من (12-13) سنة ، ويؤدي النوع الأول إلي التعليم الجامعي بينما يؤدي النوع الثاني إلي التعليم التقني. كما توجد دول عديدة أخرى تمنح شهادة الثانوية في مستوي واحد يؤدي إلي القبول بالتعليم الجامعي أو التقني في ظل شروط مختلفة وتعد السودان احدي هذه الدول.

- بعد الحرب العالمية الثانية بذلت جهود عديدة لإيجاد بدائل للثانوية العامة واعطاء مزيد من الفرص للالتحاق بالتعليم الجامعي والعالي وأصبحت بعض الجامعات تسمح بقبول بعض الحاصلين علي شهادة ثانوية معادلة وأحيانا بعض من لم يحصلوا علي الثانوية العامة.

فعلي سبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية يجوز قبول الطلاب الذين تجاوزوا سن الثامنة عشرة الذين لم يحصلوا علي الثانوية العامة وذلك بعد اجتياز امتحان خاص بالولاية معادل للثانوية العامة وتجري امتحانات

مماثلة في ألمانيا للطلاب الذين لديهم خبرة عملية ولم يحصلوا علي شهادة إتمام الدراسة الثانوية. كما يعقد في فرنسا امتحان سنوي لمثل هذه النوعية من الطلاب ، كما يتبع نظام مماثل في الجامعات النرويجية والسويدية وغيرهما من الدول الاسكندنافية بالنسبة للمتقدمين في سن اكبر من (25،24) سنة بشرط قضاء مدة لا تقل عن أربعة سنوات في مجال العمل²⁵².

- رأى العديد من الدول انه في ظل التطورات السريعة في مجال العلم والتكنولوجيا وانتشار مفهوم ديمقراطية التعليم ومع ترتب علي ذلك من زيادة في الطلب علي التعليم الجامعي مقابل محدودية الإمكانيات المادية والبشرية، وكذلك فرص العمل التي تتوافر بفعل النمو الاقتصادي رأى انه لا بد من البحث عن صيغ جديدة من التعليم الجامعي تتناسب وظروف العصر بما يسمح لها من تطبيق النماذج الانتقائية لاختيار أفضل العناصر للدراسة في تخصصات معينة يحتاج إليها المجتمع وذلك طالما أن هناك قنوات أخرى للتعليم الجامعي تتيح الفرصة لمن لم يتمكنوا من الالتحاق من خلال النظام الانتقائي ، وعلي ذلك ظهرت الجامعات المفتوحة وجامعات الهواء وجامعات بدون جدران وغيرها جنباً إلي جنب مع الجامعات التقليدية.

- وعليه يمكن القول إن أفضل نظم القبول هو ذلك النموذج الذي يقدم اعلي درجة من التوفيق بين ثلاثة عناصر رئيسة وهي:

أ. رغبات الطلاب وميولهم واستعدادهم وقدراتهم

ب. احتياجات سوق العمل من القوي العاملة المدربة

ت. الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة لمؤسسات التعليم الجامعي.

بقراءة لواقع الجامعات العربية ومن بينها الجامعات السودانية نجد أن سياسات القبول بمعظم مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي تواجه العديد من المشكلات من بينها التزايد المستمر والكبير في الإقبال علي الالتحاق بالتعليم الجامعي ومحدودية الأماكن والإمكانيات المادية والبشرية، هذا بالإضافة إلي ضعف استيعاب سوق

العمل لجميع الخريجين في التخصصات المختلفة وذلك نتيجة لمحدودية فرص العمل الجديدة التي يتم خلقها عن طريق التنمية الاقتصادية.

وعلى ذلك تتباين الآراء التي تحاول إيجاد حل لهذه المشكلات لعل أبرزها تأييد البعض لفكرة إعادة النظر في مجانية التعليم بصفة عامة والجامعي بصفة خاصة، وهناك من يري ضرورة الربط بين التعليم الجامعي وحاجات سوق العمل حتى يتم تقليل الأعداد التي تلتحق بالتعليم الجامعي، والرأي الأخير هذا يمثل ركيزة هذه الدراسة.

وكذلك هناك آخرون ينادون بضرورة تحقيق مبدأ تكافؤ فرص التعليم من خلال توفير فرص التعليم الجامعي لكل مواطن تتوفر لديه القدرات والاستعدادات ولا يعني بالضرورة توافر هذه الفرص من خلال الجامعات التقليدية القائمة ولكن من الممكن أن يكون من خلال مؤسسات جامعية غير تقليدية كمؤسسات التعليم الجامعي المفتوح أو من بعد، وهذا الاتجاه قد تبنته اغلب حكومات الدول العربية ، وقد اتبع السودان هذا المنهج منذ باكورة ثورة التعليم العالي 1992م ، منذ ذلك الحين والتعليم العالي يعمل علي توفير الطلب الاجتماعي من التعليم الجامعي بصرف النظر علي توفر فرص العمل أم لا. كما أن هناك من يري ضرورة إصلاح نظم الدراسة والقبول بالتعليم الثانوي وكذلك إصلاح بنية التعليم الجامعي²⁵³.

وفي ظل اختلافات وجهات حول مكن المشكلة في التعليم العالي في العالم العربي ، إلا إن أي إصلاح يجب أن يراعي إصلاح نقاط أساسية يستوجب التوقف عندها وهي²⁵⁴:

أ. إصلاح نظام الدراسة والقبول بالتعليم الثانوي وهذه النقطة خارج نطاق هذه الدراسة.

ب. إصلاح أسس ومعايير القبول.

ت. إصلاح بنية التعليم الجامعي.

²⁵³ . المرجع السابق، ص 129

²⁵⁴ . المرجع السابق، ص 130

المبحث الثاني

تخطيط القبول للجامعات والمعاهد العليا في السودان

1.2.2: قبول الطلاب بالجامعات والمعاهد العليا في السودان:

نظام القبول للجامعات في السودان لا يختلف عن الكثير من النظم في الدول الاخرى في كونه يركز علي فلسفة "ضمان حصول كل مواطن راغب في التعليم العالي لإيجاد مقعد له في احدي المؤسسات الجامعية والعليا" ذلك لان الدولة تنظر للتعليم العالي باعتباره طلبا اجتماعيا Social Demand.

ونظام القبول في السودان يتميز بالسهولة والبساطة ، وذلك لأنه يعتمد بصورة أساسية علي النسبة التي حصل عليها الطالب في شهادة إتمام المرحلة الثانوية دون غيرها من المعايير الاخرى المطبقة في بعض دول العالم ، حيث نجد كما سبق توضيحه أن بعض الدول مثل فرنسا والولايات المتحدة واليابان تستخدم ما يسمى باختبارات القبول كمعيار إضافي، وهناك دول أخرى مثل ألمانيا تعتمد علي التقارير الخاصة عن الطالب في المرحلة الثانوية والتي تعكس ميوله واهتماماته وقدراته كمعيار تستخدمه أيضا للقبول.

ونظام القبول في السودان نظام مركزي مسئول عنه إدارة خاصة تسمى بإدارة القبول وتوثيق الشهادات وهي تابعة لوزارة التعليم العالي، وهي معنية بوضع سياسات وشروط القبول، بينما نجد في بعض الدول توكل عملية وضع المعايير الخاصة بالقبول للجامعة المعنية، حيث تقوم الجامعة بتحديد معاييرها الخاصة التي يتم بمقتضاها قبول الطالب في الجامعة أو رفضه، كما أن نظام القبول في السودان يتم بصورة مركزية دونما تدخل مباشر من الإدارة السياسية إلا في نطاق تحديد الأعداد المطلوبة والتي تتم بالتشاور مع الإدارة السياسية حتى يتسق تحديد أعداد الطلاب مع السياسة العامة للدولة وتراعي فيها الإمكانيات المتاحة، علي عكس ما هو موجود في الولايات المتحدة حيث نجد أن الولايات تضع أحيانا معايير خاصة بها في قبول الطلاب في الجامعات الموجودة بها.

فالطالب الذي يحصل علي النسبة المطلوبة للكلية الذي يرغب الدراسة فيها في السودان ، سيحصل علي مقعده فيها مع مراعاة بعض مواد المفاضلة في حالة وجود تنافس كبير علي المقاعد بالكلية المعنية، حيث يقبل

الطالب مباشرة أي في نفس سنة إتمام المرحلة الثانوية دون تعطيله لأي سبب ، وعلي العكس من ذلك فإن النظام الروسي لا يسمح لأغلب الطلاب من الدخول للجامعة إلا بعد قضاء عامين في العمل. فالروس يؤمنون بان التلميذ الذي ينتهي من المدرسة الثانوية لم يصل بعد إلي درجة النضج التي تهيئه لان يكون دقيقا في اختيار المهنة التي تناسبه , وان التلميذ الذي يذهب للعمل سنتين تتعمق نظرتة إلي الحياة ويكتسب من الخبرة ما يساعده علي تحديد مستقبله بشكل أدق.

وهناك دول أخرى عالجت مشكلة عدم نضج طالب المرحلة الثانوية وعدم قدرته علي تحديد مستقبله واختيار عمله المستقبلي بصورة أخرى تختلف عن الأسلوب الروسي، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تقوم الجامعات بتوعية طلاب المرحلة الثانوية وتعريفهم بالجامعة وبرامجها التعليمية وأهدافها ، بحيث يكون الطالب ملما ومدركاً بالجامعة قبل الدخول إليها، وبذلك يكون الطالب قد تمكن من اختيار مجاله وتحديد مستقبله عن وعي مسبق، حيث يقوم أحيانا ممثلو الجامعات المختلفة بتحديد يوم يقومون فيه مجتمعين بزيارة مدرسة ثانوية معينة وينظمون ما يطلق عليه معرض الكلية College Fair وتتضمن خطة كل جامعة أو كلية في هذا المعرض تعريف الطلاب ببرامجها ومدى ملائمتها مع حاجات المجتمع الذي تخدمه. وقد بدأ هذا الاتجاه يأخذ شكلا جدياً في السنوات الأخيرة وذلك من منطلق أن الجامعة لم تعد قادرة علي تقديم كل شئ لكل الناس وبالتالي من خلال عملية "التسويق" هذه يمكن الاستجابة لحاجات ورغبات المواطنين.

وعليه يمكن أن نجمل أن في السودان أي طالب يحصل علي شهادة إتمام المرحلة الثانوية بقسميها الأكاديمي والفني بنجاح وذلك بالنجاح في السبع مواد التي تحسب منها النسبة المئوية للكلية المعنية يجوز له الترشح للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي في السودان في المساق الأكاديمي في درجة البكالوريوس في نفس العام ، أما الطلاب الراغبين في الالتحاق ببرامج الدبلوم الوسيط في نفس العام تنطبق عليهم شرط النجاح في الشهادة الثانوية السودانية أو ما يعادلها في خمس مواد تحددتها الكلية المعنية وتجزئها لجنة القبول وتكون الشهادة لنفس عام التقديم.

أما الطلاب الذي لديهم شهادات إتمام المرحلة الثانوية بنجاح ولم يتمكنوا من الالتحاق بالتعليم العالي من قبل تتاح لهم برامج قبول أخرى من أهمها: برنامج قبول الناضجين وهم طلاب كبار السن الذين سبق لهم الجلوس لامتحان إتمام المرحلة الثانوية ولم يتمكنوا من مواصلة تعليمهم، فالطالب الناضج هو الشخص الذي لم تمكنه ظروفه الخاصة من الحصول علي المؤهلات العلمية لدخول الجامعة غير انه اثبت استعداداً أكاديمياً عالياً ومقدرة علي الاستفادة من الدراسة الجامعية ويشترط فيه الآتي:-

1- ألا يقل عمره عن 30 سنة عند التقديم للجامعة

2- أن يكون قد أمضي عشر سنوات خدمة أو خبرة كحد أدني في مجال عمله.

3- أن يزكي بواسطة شخصين مرموقين في المجال المعني.

4- يخضع المتقدم من الناضجين لاختبار قدرات.

بالإضافة إلي برامج التعليم المفتوح وبرامج القبول الخاصة بأبناء العاملين وأبناء الشهداء والولايات الأقل نمواً وقبول أبناء دار فور..... الخ والتي تطبق فيها شروط خاصة بكل واحد منها.

وقد اتبعت وزارة التعليم العالي هذه السياسة متعددة الأنماط والبرامج بعد ثورة التعليم العالي 1992م والتي عملت الوزارة من خلالها علي توسيع فرص الالتحاق بالتعليم العالي بعد أن كان القبول صفوي محدود يتنافس فيه الآلاف من الطلاب.

وبالنظر إلي هذا النظام يصعب فهمه بدون النظر في أنماط تطوره والتباين في معدلات النمو بين أقسامه المختلفة، لقد احتاج السودان إلي ما يقرب من عقدين بعد الاستقلال ليرتفع بمعدلات الاستيعاب بمرحلة الأساس من 25% إلي 50% وطوال عقدين لاحقين كان معدل زيادة القبول مساويا بالكاد لمعدل النمو السكاني مخلفا نصف أطفال السودان دون تعليم.²⁵⁵ والجدولين التاليين يوضحان نسب القبول بالمراحل التعليمية المختلفة، وكذلك نسبة القبول من الفئة العمرية المقابلة لكل مرحلة في الفترة من 1970 الي 1995م:

جدول رقم(1-2) يوضح متوسط معدل النمو في القبول بمراحل التعليم (%)

المرحلة/السنوات	1980-70م	1985-81	1990-86م	1995-91م
الأساس	5,9	3,5	3,3	2,4
الثانوي	11,2	7,7	5,6	9,1
العالى	7,2	5,4	15	22,9

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي، 1998م

الجدول السابق يوضح بجلاء نوع الضغوط المتولدة علي أنماط التوسع في المراحل المختلفة ومصادر الطلب الاجتماعي المتزايد علي التعليم العالى، فكل توسع غير متوازن في المراحل التعليمية الدنيا تخلفا طلبا متزايدا علي التعليم العالى، وهي ما تؤدي إلي ما يسمى بلغة الاقتصاد التوسع المدفوع بالعرض وليس الطلب (supply driven) وإذا نظرنا إلي دورات التوسع في التعليم الثانوي (السبعينات والثمانينات) حيث بلغت معدلات نمو الاستيعاب تقريبا ضعف مثلتها في مرحلة الأساس ، نجد إن ضغوطا كبيرة قد نشأت بسبب هذا التنامي السريع في خريجي المدارس الثانوية مما أدى إلي نمو مماثل في الاستيعاب في التعليم فوق الثانوي ولكن علي وتيرة اقل.²⁵⁶

جدول رقم (2-2) يوضح النسبة المئوية للاستيعاب كنسبة من الفئة العمرية

المرحلة/السنوات	1970م	1980م	1985م	1990م	1995م
الأساس	38	50	50	50	53,1
الثانوي	7,4	16	19,9	22,2	27,9
العالى	1,1	1,7	1,9	3,4	7,7

المصدر: محمد الأمين احمد التوم، مداوات مؤتمر واقع ومستقبل التعليم العالى في السودان، ص304

واستمر الحال في القبول أصفوي حتى تطبيق ثورة التعليم العالى في السودان 1990م ، هذه الثورة بمثابة تحول جذري في كل مناحي التعليم العالى ، وقد تميزت بالانفتاح الكبير والتوسع الضخم في التعليم العالى بصورة متسارعة ، وذلك استنادا علي بيان رئيس مجلس الوزراء في ديسمبر عام 1989م الذي أوضح فيه بعض الحقائق

المتصلة بمشاكل التعليم العالي التي ورثتها الحكومة عن العهود السابقة حسبما جاء بالبيان تمثلت في الآتي:-

257

1- مؤسسات تعليمية لا تستوعب أكثر من 6% من الممتحنين كل عام، مما يعني الصفوية الضيقة وقفل الباب أمام طموحات الشباب وآماله.

2- تكديس المؤسسات التعليمية العليا في العاصمة (الخرطوم) مما حرم الأقاليم من إشعاعاتها الاجتماعية والثقافية والتنمية.....الخ.

3- زيادة أعداد الطلاب الدارسين في الخارج مما أضاف أعباء مالية علي البلاد.

4- ضعف موارد التعليم العالي وتزايد أعباءه علي الخزانة العامة مما أقعده عن الاهتمام ببنياته وهياكله الاستيعابية.

5- ضعف الرابط بين التعليم العالي وقيم المجتمع مادة ولغة.

وهذه هي المبررات التي ساقتها الدولة في دعوتها لثورة التعليم العالي ، وفي ظل هذا الإرث السالب الذي أوردته الدولة في بيانها يتم النظر في حصيلة السنوات التي قطعتها ثورة التعليم العالي من عمرها ومدى نجاحها في معالجة كل أو بعض تلك المشاكل.

وبناء علي ذلك في مارس عام 1990م وبعد الاطلاع علي توصيات مؤتمر التعليم العالي - الذي عقد في وقت سابق- اصدر مجلس الوزراء قراراً حدد بموجبه الجهات الجديدة للتعليم العالي تلخصت في الآتي:-

258

1- صياغة أهداف جديدة تهتم بتأصيل التعليم ليعبر عن خصائص المجتمع النابعة من معتقداته وموروثاته الإسلامية العربية الإفريقية.

2- اعتماد اللغة العربية لغة تدريس بمؤسسات التعليم العالي.

3- الاهتمام بالتعليم الفني والتقني والأخذ بفكرة كليات المجتمع في كل الأقاليم.

أما في مجال سياسات القبول تقرر:

تعديل سياسات وأسس القبول ثم مضاعفته بنسبة 100% بكل مؤسسات التعليم العالي، خاصة الكليات التطبيقية والمهنية اعتباراً من 1991/90م.

وفي جانب السياسات الاقتصادية المتصلة بالتعليم العالي تقرر:

ترشيد نظام السكن والإعاشة للطلاب مع طرح بعض الخيارات في مجاله، والدعوة لإنشاء صندوق لدعم الطلاب يعمل علي إعانة الطلاب الفقراء وفرض رسوم دراسية كاملة علي الطلاب المقتردين.

أما في مجال السياسات المؤسسية للتعليم العالي تقرر:

1- تشجيع قيام الجامعات القومية في الأقاليم مع اختيار النمط التخصصي الملائم لها لتحقيق سياسة التوجه القومي والارتباط بالبيئة المحلية ومعالجة مشاكل المجتمع لتحقيق سياسة التكامل في التخصصات بين كل الجامعات وتقادي الازدواجية المخلة.

2- التأكيد علي الريادة العلمية في إدارة الأقسام والكليات وكافة الوحدات العلمية والإدارية.

3- يجب مراعاة الأهلية فيما يختص بالتعيين والترقي في الجامعات المختلفة.

هذه القرارات والسياسات لا شك أنها شخصت العلة والرؤى لحل المشكلة رغم الخلل الذي صاحبها في التنفيذ ، وذلك لأنه بالنظر الشاملة الفاحصة إلي التعليم العالي في السودان، نجد أن مؤسسات التعليم العالي في السودان تعاني مجموعة من المشكلات مثل: عدم القدرة علي استيعاب الأعداد المتزايدة من خريجي المدارس الثانوية ، سوء الأوضاع المالية والوظيفية ، هبوط المستويات الأكاديمية للدارسين والمدرسين ، الحد من استقلالية الجامعات ، قصر فرص التعليم العالي علي فئات معينة من فئات المجتمع . بدأت هذه المشكلات في الظهور منذ حوالي عقدين إلا أنها تفاقمت في التسعينيات من هذا القرن ، وقد لخصت الإدارة الحالية للتعليم العالي في السودان (في بداية التسعينيات) هذه المشكلات التي واجهت مؤسسات التعليم العالي في أربعة مشكلات أساسية

لابد من معالجتها وهي:²⁵⁹

- 1- محدودية فرص التعليم العالي وقصرها علي فئة قليلة من الطلاب.
- 2- ازدياد عدد الطلاب السودانيين الدارسين في الخارج مما يكلف الدولة سنويا بين 25 و 45 مليون دولار.
- 3- استخدام التعليم العالي للغة المستعمر وليس للغة العربية في مجال التحصيل.
- 4- عدم اهتمام التعليم العالي بالبيئة والريف.

وعليه فقد اقتضي علاج هذه التشوهات أو المشكلات إحداث ثورة في التعليم العالي تقوم بتغيير واقعه لتواكب التوجه الحضاري الذي تنادي به الدولة. وقد تمثلت هذه الثورة في زيادة عدد الجامعات الحكومية إلي ست وعشرين جامعة بعد أن كانت أربعة فقط. وارتفاع أعداد الطلاب الجامعيين من 40,000 إلي 165,000 طالبا، وقفزت إعداد الطلاب المقبولين سنويا بمؤسسات التعليم العالي من 5,000 إلي 30,000 بنسبة زيادة بلغت 600% وانتشرت الجامعات والكليات في 33 مدينة وقرية سودانية. وصاحب هذه الثورة التعليمية تضخم في مواد التخصص ، فمثلا أصبحت مجموعة العلوم الطبية تدرس في 15 جامعة أو كلية حيث تقوم 35 وحدة تدريسية بتدريس 15 تخصصا طبيا ، والعلوم الهندسية تدرس في 16 جامعة حيث تقوم 44 وحدة تدريسية بتدريس 16 تخصصا هندسيا ، أما علوم التربية فتدرس في 18 جامعة أو كلية حيث تقوم 48 وحدة تدريسية بتدريس 12 تخصصا تربويا. كانت هذه هي مشكلات التعليم العالي كما أوردتها الإدارية الحالية والعلاج المقترح كما تبلور أخيرا.²⁶⁰

ويمكن أن نخلص مما سبق أن سياسة التعليم العالي ما قبل ثورة التعليم العالي تقوم علي صفوية التعليم حيث يقتصر القبول في الجامعات علي الانتقائية ، وتسخر إمكانيات وموارد كبيرة لتدريب هذه الصفوة المعرفية ، مما انعكس ذلك علي أداءهم الجيد ومساهماتهم الفعالة رغم قلة عددهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن الرغبة المتزايدة من المجتمع في الطلب علي التعليم ومع تزايد عدد السكان وارتفاع الوعي بأهمية التعليم ، هذه العوامل وغيرها شكلت ضغط كبير للدولة للتفكير بصورة أكثر فعالية لتوسيع فرص التعليم وتحقيق ديمقراطية

التعليم، وتم التوصل علي حقيقة أن أنظمة القبول التي تتبعها الجامعات تقف عائقا أمام الكثير من الدارسين للالتحاق بهذه الجامعات.

وعليه فان الواقع ابرز ضرورة إنشاء نظام تعليمي أكثر مرونة تتصف بالتنوع والديمقراطية وعدالة توزيع فرص التعليم بين أفراد المجتمع مع ضمان قدرة الغالبية علي الحصول علي فرص التعلم بغض النظر عن أعمارهم أو مستوياتهم المادية توفيراً للأيدي العاملة ودعمًا للتنمية.

ولابد أن نؤكد هنا أن التعليم العالي لا ينحصر فقط في الجامعات بل هناك مؤسسات أخرى كالمعاهد فوق الجامعية والكليات المتوسطة وكليات المجتمع التي لكل واحد منها دور خاص بها. ولكننا نلاحظ أن الاتجاه في السودان وفي كثير من الدول النامية هو التركيز علي فتح الجامعات الجديدة رغم أن الجامعات تقوم بإعداد شريحة معينة من المجتمع وتهمل بقية قطاعات المجتمع التي لا تجد مكانا فيها. الأفضل هنا أن يكون التركيز علي المؤسسات ذات الهدف المزدوج حيث تسعى لتهيئة الدارس للدخول إلي سوق العمل بقدر من المعارف والمهارات الفنية تؤهله للعمل المنتج في مختلف الأنشطة الإنتاجية والخدمية التي تناسب تأهيله وقدراته والخبرة التي اكتسبها أثناء الدراسة، كما أنها تعمل علي تهيئة الدارس لمواصلة دراسته الجامعية بخطي أكثر وثوقا علي تحقيق النجاح والتفوق للحصول علي المؤهل الجامعي. يتمثل هذا النظام التعليمي غير التقليدي في كليات المجتمع.²⁶¹

ويعني بكلية المجتمع هي احدي المؤسسات التربوية الحديثة نسبيا والمميزة بطبيعة واتساع الفرص التعليمية والتدريبية التي تقدمها وبنوعية البرامج التي توفرها وبأساليب التدريس التي تستخدمها وأنظمة القبول التي تتبعها والشريحة العمرية التي تخدمها. وهي تلي المرحلة الثانوية ومن شأنها تأهيل الطالب للالتحاق بالجامعة أو سوق العمل، وتستمد فلسفتها من طبيعة احتياجات المجتمع ، وقد يفضل الكثير من الطلاب قضاء السنتين الأولين من دراستهم فوق الثانوي في كليات المجتمع لوحد أو أكثر من الأسباب التالية:²⁶²

²⁶¹المرجع السابق، ص 271
Elberier .O. Mohammed(1991) "A report on the proposed community colge at Insbruck , Austria, Alhassa, Saudi Arabia, P11"²⁶²

- 1- غير متأكدين من نوعية الدراسة التي يرغبون فيها بعد المرحلة الثانوية
 - 2- غير متأكدين من إمكانية الالتحاق بالجامعات ذات السمعة الجيدة في مجال التخصص المرغوب.
 - 3- لا يستطيعون دفع تكاليف الدراسة في الجامعة.
 - 4- غير متأكدين من الحصول علي الاهتمام والرعاية الفردية التي يحتاجون إليها في السنتين الأوليتين من الدراسة في الجامعة.
 - 5- قد ينسحبون في بعض الحالات من الدراسة نتيجة شعورهم بالضياع في مؤسسة كبيرة مثل الجامعة.
 - 6- إحساسهم أحيانا بالمصاعب التي قد تواجههم إذا ما دخلوا في منافسات مع الطلاب الممتازين الذين تجذبهم الجامعات.
 - 7- مواجهتهم لصعوبات هامة في التأقلم مع بيئة جديدة ورفقاء جدد والعيش بعيدا عن البيت والأهل.
- هذه بعض الأسباب التي تجعل الكثيرين من الطلاب يفضلون أن يبدعون تعليمهم العالي في كلية المجتمع وبعد السنتين الأوليتين بها ينتقلون إلي الجامعات.
- وفي واقع الأمر فان المؤسسات الحكومية للتعليم الجامعي في السودان حافظت علي سياسة صارمة في الحفاظ علي الطابع الانتقائي للقبول. غير أن هناك عاملين لعبا دورا هاما في تنامي معدلات الالتحاق بالتعليم فوق الثانوي هما²⁶³:

- 1- عامل داخلي : حيث لعب التعليم العالي المصري (جامعة القاهرة فرع الخرطوم) دورا كبيرا في رفع معدلات الالتحاق بالتعليم فوق الثانوي ففي 1970/69م مثل طلاب الفرع 44,7% من مجموع طلاب الجامعات البالغ عددهم 11,437 وفي عام 1982م وصل هذا العدد إلي 55,7% من مجموع طلاب الجامعات بما في ذلك جامعتي الجزيرة وجوبا اللتين أنشئتا في عام 1978م , وحتى نهاية الثمانينات كان معدل القبول بالجامعات بمصر يفوق الألفين طالب سنويا ، غير إن أهمية جامعة القاهرة فرع الخرطوم تتمثل أيضا في أنها مثلت نمطا

مغايرا تماما لنظام التعليم العالي في السودان وهو نمط الأعداد الكبيرة والتكلفة المنخفضة وهو ما يبدو انه النمط الذي بدأ يتجه إليه التعليم العالي في السودان منذ 1990م.

2- عامل خارجي لعب أيضا دورا فعالا في امتصاص ضغوط الطلب الاجتماعي علي التعليم العالي ،وهو المنح والبعثات المقدمة من الدول الاشتراكية السابقة وبلدان عربية علي مستوى التعليم الجامعي ومن الدول الغربية والمنظمات الغربية علي مستوى التعليم فوق الجامعي. وحتى بعد أن تراجعت أعداد هذه المنح في نهاية السبعينات فان زخم التعليم العالي في خارج السودان قد تمت المحافظة عليه.

أما بعد ثورة التعليم العالي تضاعفت معدلات القبول بالجامعات الحكومية خمسة أضعاف إذا أخذنا في الاعتبار تحول طلاب جامعة القاهرة فرع الخرطوم إلي طلاب جامعة حكومية ، وارتفع طلاب التعليم الأهلي من 993 طالبا في عام 1990/89م إلي 7340 طالبا في عام 1996/95م (أي أن نصيبه النسبي ارتفع من حوالي 16% من الاستيعاب السنوي إلي 22%) وفي بحر أربعة سنوات فقط (1990م-1994م)أنشئت 18 جامعة حكومية جديدة وفي الفترة نفسها أنشأت 12 مؤسسة تعليم عالي بمبادرة من القطاع الخاص. كما أن أعداد الطلاب تضخمت بشكل ملحوظ حتى ارتفعت من 60 ألف في العام 1989م إلي 130 ألف في العام 1995م وهذه الزيادة التي حدثت في السودان قد استغرقت 45 عاما في بلد مثل بريطانيا، فقد ارتفع عدد الطلاب المقبولين في بريطانيا من 46 ألف طالبا عام 1921م إلي 139 ألفا في العام 1956م.

ويمكننا أن نخلص علي أن نظام التعليم في السودان بما في ذلك التعليم العالي مر بعدة منعطفات وأدخلت عليه عدة تعديلات غيرت من وجهه وذلك منذ 1965م وحتى الآن، ويمكن توضيح أهم التعديلات الجوهرية التي أدخلت علي نظام التعليم في النقاط التالية²⁶⁴:

1- قرار تعريب المناهج: صدر هذا القرار في عام 1965م من جانب وزير التربية والتعليم ، وقضي هذا القرار بأن يصبح تدريس جميع المواد الدراسية بالمرحلة الثانوية باللغة العربية. اتخذ ذلك القرار بمعزل عن التعليم الجامعي التي كانت وظلت لغة التدريس به هي اللغة الانجليزية حتى عام 1990م.

2- قرار الثورة التعليمية: صدر هذا القرار في عام 1970م وقضي بتعديل السلم التعليمي لتصبح سنواته 3+3+6 بدلا من 4+4+4 بجانب إنشاء وزارة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي إضافة إلى قيام المجلس القومي للتعليم العالي.

3- قانون تنظيم التعليم العالي عام 1975م والذي تم في إطاره إنشاء جامعات جديدة بالأقاليم لأول مرة بجانب ترفيع مؤسسات تعليمية أخرى.

4- قرارات ثورة التعليم العالي 1990م والتي تم بموجبها مضاعفة الاستيعاب وزيادة أعداد الجامعات وغيرها من القرارات المتصلة بالتعليم العالي.

5- قرارات تعديل السلم التعليمي عام 1993م ليصبح 8 سنوات مرحلة الأساس + 3 أعوام تعليم ثانوي بدلاً عن 6 سنوات 3+3.

ولكن تظل قرارات ثورة التعليم العالي هي الأكثر أثراً على التعليم العالي لما أحدثته من تغيير جذري في بنية التعليم العالي وتغيير كامل لوجهة التعليم العالي في السودان ، وبحساب الربح والخسارة على ثورة التعليم العالي، يمكننا تحديد بعض الايجابيات والسلبيات كما يلي:

أ- الايجابيات:²⁶⁵

1- حسمت ثورة التعليم العالي قضية التعريب بمؤسسات التعليم العالي والتي ظلت مطلباً ممتداً لحقب طويلة رغم الاعتراضات المشروعة والمبررة لبعض الكليات التي ترتبط علومها بلغات أخرى.

2- إن أي زيادة في عمر تعليم الفرد هي إضافة لمستوي فهمه وإدراكه مهما كان مقدارها مما يجعل من ازدياد أعداد الدارسين بمؤسسات التعليم العالي بمثابة زيادة في وعي المجتمع.

3- إن توفر فرص لتعليم أكبر عدد من الطلاب الدارسين بالخارج بمؤسسات التعليم العالي السودانية يحقق لهم ولأسرهم قدراً كبيراً من الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والنفسي.

4- إن ازدياد عدد مؤسسات التعليم العالي ورغم ما يحيط بها من مشاكل يظل نواة قابلة للتعديل والتبديل والتطوير مستقبلاً .

ب- السلبيات: 266

1- إن ازدياد أعداد مؤسسات التعليم العالي في غياب مطلوباتها الأساسية وعلي رأسها أعضاء هيئة التدريس ، يقلل من قيمة ومستوي مخرجاتها (هذا ما حدث فعلاً).

2- إن الزيادة في مخرجات التعليم العالي في ظل غياب المشروعات التنموية أو مجالات العمل التي تستوعبهم تجعل من مشكلة البطالة الناتجة عن زيادة فرص الاستيعاب بديلاً عن مشكلة ضعف فرص الاستيعاب (وهذا التكدس الكبير في إعداد العاطلين من حملة الشهادات الجامعية والعليا ما هو إلا نتاج هذا التوسع التعليمي في ظل نمو اقتصادي ضعيف).

3- إن الضعف في مستوي الخريجين خاصة من كليات الطب والتربية يعكس أثره بصورة كبيرة وسالبة علي المجتمع من حيث ضعف العناية الصحية والتنمية العقلية.

4- إن الزيادة في فرص التعليم مع زيادة نفقاته التي فرضت علي الطلاب جعلت من الحصول عليه أمراً مستحيلاً لقطاعات عديدة من الطلاب الأمر الذي يضعف من (شعار) إيجاد مقعد لكل ناجح بالشهادة الثانوية بمعهد أو جامعة.

5- إن إلغاء نظام السكن والإعاشة للطلاب قبل إعداد البديل المناسب تسبب في حرمانهم من الاستقرار النفسي والاجتماعي والأكاديمي، كما حرّمهم الوقت الذي يحتاجونه لنشاطاتهم الثقافية والسياسية المكملة لنشاطهم الأكاديمي.

وبناء علي هذه الانعكاسات السلبية لهذه الثورة تقدم الباحثين المهتمين بالشأن عدد من المقترحات لتفادي هذه السلبيات من أهمها:-

هنالك ضرورة قصوى لتجميع أطراف الجامعات المنتشرة بمدن السودان المختلفة حتى تكتمل صورتها كمؤسسات تعليمية متكاملة.

إعادة النظر في نظام السكن والإعاشة للطلاب بما يحقق لهم استقرارهم المطلوب ودون أن يرهق ذلك كاهل المؤسسة التعليمية ماديا.

لابد من الاهتمام بالأطر الوسيطة والعمل علي ضبط ميزان الأطر الفنية والمهنية وحتى تقترب من الوضع الطبيعي والمتعارف عليه عالميا.

1- لابد من أن تعود جامعة الخرطوم لمكانتها ووضعها القديم كجامعة رائدة وقائدة في العالمين العربي والإفريقي.

2- لابد من عقلنة القرار السياسي وكبح جماحه بألا ينطلق إلا من قاعدة علمية تقوم علي دراسة جدواه ووسائل تحقيقها.

المبحث الأول

التجارب الدولية في الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل

تمهيد:

يمثل التدريب والتعليم رافدا أساسيا في جهود الدول لزيادة معدلات التنمية وتخفيض مستوى البطالة وتوفير الحياة الكريمة لشعبها، فهناك علاقة تبادلية مباشرة بين معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة وارتفاع المستوى التعليمي، كما أن هناك علاقة مباشرة بين ما يخصص من الناتج المحلي الإجمالي علي التعليم ومعدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي ، وذلك نتيجة لتأثيره المضاعف علي زيادة الدخل واستيعاب القوي العاملة وانخفاض معدلات البطالة. ولزيادة فعالية التعليم والتدريب في تحقيق أهدافه التنموية تسعى الحكومات لربط برامج إعداد الموارد البشرية الوطنية بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل ومن ثم العمل علي زيادة المعروض من العمالة الوطنية عالية المهارة بما يؤدي إلي توظيفها في الوظائف ذات القيمة المضافة العالية.²⁶⁷

وإن تحقيق هذا التوافق بين احتياجات سوق العمل وتسهيل مهمة حصول الخريجين الجامعيين علي فرص العمل أمرا يتطلب ضرورة التنسيق الدائم بين خطط التعليم وخطط التنمية أو بمعنى آخر بين مؤسسات التعليم الجامعي وسوق العمل ، وهذا ما دفع بعض الدراسات التي أجريت في هذا المجال إلي المطالبة بضرورة مراجعة مناهج التعليم الجامعي وتطويرها واستحداث التخصصات الجامعية المطلوبة في سوق العمل ، وأن تعيد النظر في العديد من التخصصات التقليدية وأن تفكر جديا بمصير خريجها وإمكانيات استيعابهم في سوق العمل بعد التخرج ، مع ضرورة إنشاء لجان استشارية يشارك فيها ممثلون عن سوق العمل عند التخطيط لتحديث هذه التخصصات.²⁶⁸

كما أن تأهيل العامل الجيد لا يقتصر دوره فقط علي تحسين إنتاجية العمل ، بل انه يسهم في النمو الاقتصادي عن طريق تأثير الخريجين في نشر المعرفة المتقدمة والمهارات اللازمة من منطلق أن مؤسسات التعليم الجامعي

²⁶⁷ صالح عبد الرحمن العمرو(2010م)، الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، ورقة مقدمة في المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض، يناير، ص2

²⁶⁸ مجدي محمد بونس، مدي ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي، المملكة العربية السعودية، جامعة القصيم،

معنية بتزويد المجتمع بما يحتاج اليه من قوى بشرية وما يحتاج اليه من خبرات ومهارات للتغلب على مشكلاته الاقتصادية.

من خلال ما تقدم يمكن القول بأن الحاجة أصبحت ماسة إلى التأكيد على ضرورة ملائمة خريجي التعليم الجامعي لاحتياجات سوق العمل وذلك لضمان حصول خريجي الجامعات على الفرص الوظيفية المناسبة من ناحية ، ومن ناحية أخرى مساهمة التعليم الجامعي في تحقيق التنمية الشاملة في البلاد.

1.1.3:التجارب الدولية في الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل

على الرغم من صعوبة نقل أو تقليد أي تجربة ناجحة بحذافيرها من دولة إلى أخرى، إلا أن استعراض أهم الاستنتاجات التي أسفرت عنها بعض التجارب الدولية المتوفرة، مفيد لاستخلاص التوجهات الكفيلة بزيادة فاعلية سياسات و برامج التشغيل في الدول التي تعاني من مشكلة البطالة. و يمكن تصنيف التجارب الدولية بين سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل، و سياسات التشغيل النشطة²⁶⁹ ، وفيما يلي توضيح لذلك:

1- برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل:

نظرا إلى أن الانتقال من المدرسة إلى العمل ليس أمرا تلقائيا، بل عملية تعيقها في أغلب الأحيان الكثير من العوامل و يتخللها فترات طويلة من البطالة ويحتاج إلى جهود كبيرة للربط بين نتائج المدرسة وحاجة العمل، وعليه وضعت الكثير من الدول برامج من شأنها أن تحقق الربط بين الدراسة والعمل وتسهل اندماج الخريجين في سوق العمل. و أفرزت التجارب الدولية استنتاجات متباينة حول نوع التعليم الملائم الذي يرفع من قدرة الخريج على الحصول على وظيفة، و يساهم في زيادة دخله المتوقع. وفي هذا الإطار فإن تحديد أي نظام تعليمي أفضل يتوقف على المفاضلة بين عنصرين رئيسيين: الأول، يدور حول ما إذا كان التعليم المهني أفضل من التعليم العام، و العنصر الثاني، حول ما إذا كان التمهين خارج أوقات الدراسة أفضل من التمهين داخل المدرسة بدوام كامل.

إلهام نايت سعدي (2011م)، آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، ص13-14²⁶⁹.

بالنسبة للعنصر الأول، و في إطار المفاضلة بين التعليم المهني و التعليم العام، تشير التجارب المتاحة في دول مثل ألمانيا و النمسا و الدنمارك، إلى أن التعليم المهني يميل لرفع مستوى آفاق التشغيل و رواتب الخريجين مقارنة مع ما تقدمه مدارس التعليم العام. لذا فإن هناك حاليا توجهها متزايدا نحو المزج ما بين التعليم العام و التعليم المهني، في سبيل تزويد الطلاب بالمبادئ النظرية و بالمهارات العملية التي تزيد من احتمالات توظيفهم. غير أن المزج بين النوعين من التعليم قوبل بالكثير من التردد، نظرا إلى أن التعليم المهني يعتبر في الغالب مكفأ، و ينظر إليه كالتدريب المسدود الذي سيعول إليه أصحاب المهارات المتدنية و الفاشلين في التعليم العام.²⁷⁰

أما العنصر الثاني، والمتعلق بتنظيم التعليم المهني ضمن إطار المدرسة (فرنسا و إيطاليا) أو خارجها (المملكة المتحدة و الولايات المتحدة)، يتباين نمط تنظيم التعليم المهني بين دولة و أخرى. فنمط التعليم المهني بدوام جزئي في بلد مثل ألمانيا يتعارض كليا مع الممارسات المتبعة في اليابان و العديد من دول أوروبا. و قد أثبتت بعض الدراسات أن امتهان بعض الحرف أو التمهين خارج أوقات المدرسة، يمنح فرص عمل أفضل من التعليم المهني بدوام كامل داخل المدارس، خاصة و أنه يربط الطلاب بصاحب عمل معين أو بمجال معين دون سواه. لكن فيما يتعلق بتوقعات الأجور و الترقيّة الوظيفية، يبدو أن التمهين خارج أوقات المدرسة لا يقدم الكثير، مقارنة بما يحصل عليه من يلتحق بالتعليم المهني بدوام كامل.

و بصفة عامة، تعتبر تجربتي ألمانيا و اليابان من أكثر التجارب الناجحة في تعزيز الترابط بين التعليم و التشغيل. ففي كلتا الحالتين، تحاول المدارس أن توجه الطلاب بعد أن تصنفهم وفقا لإنجازاتهم المدرسية، إلى التمهين (ألمانيا) أو إلى فرص عمل (اليابان). ففي ألمانيا، يختار الطلاب في أولى مراحل دراستهم الثانوية المهنة التي يريدونها ليتم تحويلهم على هذا الأساس إلى صاحب العمل المحتمل و المعن من قبل مكتب التشغيل الفيدرالي، حتى يتلقوا ساعات من التدريب خارج الدوام المدرسي. و في معظم الحالات، يؤول مصير هؤلاء إلى العمل مع صاحب العمل الذي أمن لهم التدريب. أما بالنسبة إلى اليابان، فتقع مسؤولية البحث عن فرص عمل للطلاب على المدارس. و على عكس برنامج التمهين الألماني، فإن الطلاب في اليابان لا يملكون خبرة عملية كافية، لذلك،

غلاب فاتح وميمون الطاهر (2011م)، سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة، ورقة بحثية مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، الجزائر، بجامعة المسيلة المبرمج أيام 15 و 16، ص4²⁷⁰

تسعى المدارس إلى توفير خدمات توظيف لطلابها بفضل علاقاتها القوية بمجتمع الأعمال. و يتمثل العامل المشترك بين التجريبتين في قدرة النظامين على زيادة قابلية تشغيل الطلاب و تقليص الوقت الذي يحتاجونه للبحث عن عمل، لكنهما في المقابل، يقيدان طالبي العمل بوظائف محددة، و ذلك منذ بداية مسيرتهم المهنية، الأمر الذي يحدد حركيتهم الوظيفية وآفاقهم المهنية في المستقبل²⁷¹.

و رغم تحسن الأجور و الآفاق الوظيفية بالنسبة لخريجي التعليم المهني، انخفضت معدلات الالتحاق بهذا النوع من التعليم في العديد من دول العالم، و ارتفعت أعداد الطلاب الذين يتحولون إلى التعليم العام في المرحلة ما بعد الثانوية. و تعزى هذه النتائج العكسية إلى أن التعليم المهني لا يقدم مسارا ملائما للارتقاء الوظيفي، و لا يسمح بالحصول على مؤهلات عالية، مما يدفع الطلاب في التعليم المهني إلى الخروج المبكر، و إلى زيادة نسب الملتحقين بالتعليم العام.²⁷²

و تجدر الإشارة إلى أن نجاح نظام التمهين و التدريب المهني يتطلب خطة تمويل مستدامة و مرونة ثقافية لا ترى في هذا النظام نظاما دونيا من الناحية الاجتماعية. ففي ألمانيا مثلا، يعتمد تمويل التكوين المهني بشكل أساسي على منظمات أصحاب العمل، التي تتمتع بنفوذ كبير و تعمل بشكل غير مركزي يخول لها اختيار العمال الأفضل والأكثر مهارة، الأمر الذي يفسر استمرار أصحاب العمل في دعم التمهين. و في دول أخرى مثل فرنسا، يتم تمويل التدريب أو التمهين من خلال دعم يمنح إلى أصحاب العمل.

2- برامج سياسات سوق العمل النشطة:

تشير البيانات الإحصائية لتوزيع الإنفاق على مختلف مكونات سياسات سوق العمل النشطة في بعض دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية و غيرها من الدول الأوروبية للعام 2003، إلى غياب ترتيب منسق عليه للأولويات بالنسبة إلى هذه المكونات، و يبدو أن كل دولة تحبذ الأداة التي تراها مناسبة من أجل تحقيق أهداف سياسات سوق العمل النشطة.

²⁷¹ المرجع السابق، ص5

²⁷² المرجع السابق، ص6

و يتبين أن النسب الأعلى للنفقات التي تخصص لخدمات التشغيل و التدريب (الذي يمثل جانب العرض من سوق العمل) أن نحو ثمانية من أصل اثنين و عشرين دولة مدرجة، يأخذ تدريب المسرحيين و العاطلين عن العمل من الشباب الحصة الأكبر من النفقات المخصصة لسياسات سوق العمل النشطة. و في سبعة دول أخرى، تعود الحصة الأكبر منها لخدمات التشغيل، في حين أن دولتين و هما جمهورية التشيك و نيوزيلندا، تشجعان اتخاذ إجراءات تهدف بشكل مباشر إلى توفير فرص عمل جديدة، و تبقى أيرلندا الدولة الوحيدة التي تخصص أكبر نسبة من نفقاتها لحوافز التشغيل، أما باقي الدول فتخصص الحصة الأكبر من النفقات لدعم البرامج التي تهتم بالمجموعات ذات الحاجات الخاصة. و بشكل عام، يبدو أن خدمات التشغيل و التدريب هي في المتوسط أكثر الإجراءات رواجاً في معظم الدول المشمولة، و ذلك لآثارها الإيجابية على التشغيل مقابل تكلفتها الأقل نسبياً²⁷³.

و يتبين من خلال نتائج تقييم إستراتيجية التشغيل التي بدأت دول منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية في تنفيذها منذ 1994، أنه يمكن تمييز أربع مجموعات من الدول من حيث النتائج التي حققتها من خلال تنفيذ هذه

الإستراتيجية، والتي تضمنت التوصيات العشرة التالية:

- تنفيذ سياسات الاقتصاد الكلي المحفزة للنمو؛
- تعزيز نشر المعرفة التكنولوجية؛
- زيادة مرونة توقيت العمل؛
- تحسين بيئة الأعمال و مناخ المشاريع الخاصة؛
- زيادة مرونة الرواتب لدى العمال الشباب؛
- إصلاح شروط الأمن الوظيفي، خاصة في القطاع الخاص؛
- تعزيز التركيز على سياسات سوق العمل النشطة ؛
- تحسين مهارات القوى العاملة بخاصة من خلال التعليم و التدريب؛
- إصلاح أنظمة المنح و الحوافز ذات الصلة بالبطالة؛

- تحفيز الاقتصاد من خلال تعزيز التنافسية في أسواق السلع و الخدمات .

تضم المجموعة الأولى دولاً مثل اليابان وكوريا الجنوبية، و سويسرا. و تتسم هذه المجموعة بتقديم حماية محدودة للعاملين، و منح بطالة غير سخية، و معدلات ضرائب على الشركات و الدخل منخفضة نسبياً. أما المجموعة الثانية فتضم دولاً من شمال أوروبا، و تتسم بارتفاع الضرائب، و بتقديم منح سخية للبطالة، و حماية أكبر للعاملين، بالإضافة إلى تقديم خدمات متطورة و تنفيذ برامج جيدة للبحث عن عمل. و تضم المجموعة الثالثة دول جنوب أوروبا بالإضافة إلى فرنسا و ألمانيا، و تتسم بتقديم منح و مزايا سخية للعاطلين، و حماية جيدة للعاملين، لكن في المقابل، يلاحظ أن أسواق السلع و الخدمات فيها ليست تنافسية بالكامل. و تضم المجموعة الرابعة دول شرق أوروبا، و تتميز بحماية أكبر للعاملين، و منح بطالة متدنية، و خدمات توظيف أقل تطوراً، و أسواق سلع وخدمات محمية نسبياً .

و تتميز المجموعة الثانية عن غيرها من المجموعات بتحقيقها نتائج أفضل من حيث معدلات التوظيف و تدني معدلات البطالة رغم تقديمها منح بطالة سخية، و حماية أفضل للعاملين، و فرضها معدلات ضرائب مرتفعة. وتعزى هذه النتائج الجيدة على مستوى التوظيف إلى ربط دول هذه المجموعة الحوافز المقدمة للعاطلين بجديتهم في البحث عن عمل من خلال المشاركة الإلزامية في برامج التشغيل، ولى كفاءة هذه البرامج، بالإضافة إلى تنافسية أسواق السلع و الخدمات لديها.

وفيما يلي نتناول بعض أبرز التجارب الدولية في تأهيل وتشغيل الخريجين بالتفصيل:

أولاً: التجربة الهندية: 274

توضح هذه التجربة ملائمة مناهج التعليم العالي لاحتياجات المجتمعات الهندية سواء إن كانت في الريف أو الحضر وذلك للربط بين التعليم والعمل المنتج وغرس روح العمل اليدوي واحترامه وخدمة المجتمع وزيادة الإنتاج وتطوير قيم العمل الجماعي والاعتماد على الذات والكرامة والتعاون ومساعدة الآخرين إلى غير ذلك.

وفي جامعة مدراس في الهند أجريت تجديبات في المناهج وأخذت بها بقية الجامعات الهندية لتطوير التعليم العالي وهذه التجديبات أدت إلي ما يعرف بالتعليم من أجل العمل.ومن أهم هذه التجديبات أن المناهج تضمن ما بين ساعتين إلي أربع ساعات في الأسبوع تخصص للتدريب العملي في البيئة المحلية سواء أن كانت في الريف أو الحضر ومن أهم هذه التدريبات إصلاح الآلات والطمبات وصيانة توليد الطاقة الشمسية والنسيج يقوم بها طلبة الفيزياء , وتربية الدواجن وصيد الأسماك يقوم بها طلبة الأحياء , أما مسك دفاتر الحسابات للجمعيات التعاونية الريفية وموازنتها يقوم بها طلبة التجارة والاقتصاد والاجتماع وكذلك يقومون بإجراء المسوح الاقتصادية والاجتماعية واعداد الموازنات السنوية لمجلس القرية . أما طالب التكنولوجيا فيقوم باستخراج الزيت من الحبوب, وهكذا كل طالب في مجاله مما يتيح ربط التعليم الجامعي بالعمل المنتج , وهذا الأمر يتطلب إعادة النظر في المناهج وتعديلها بصورة دورية حسب التغيرات التي تحدث, وابتاع المناهج التعليم من أجل العمل يمكن خفض معدل البطالة بين الخريجين بصورة كبيرة وذلك عن طريق الآتي:

1- هذه المناهج تضعف العلاقة بين إكمال التعليم العالي والدخول في الخدمة في القطاع المنظم , فالخريج يصبح واعياً بعدم توفر فرص العمل الكافية في هذا القطاع وبالتالي فإنه بما اكتسبه من معرفة عملية وتدريب أثناء الدراسة في الجامعة سيسلك سبل أخري للبحث عن أعمال حرة في المزارع ومناطق الإنتاج الحيواني للعمل كفني أو العمل كأصحاب صناعات صغيرة أو مديرين في مجالات صيانة الماكينات أو صناعة الأغذية وما شابه ذلك.

2- إن مشكلة البطالة ليست كمية بل إنها نوعية أيضا فهدف التعليم ليس تخريج اكبر قدر من الطلاب كما هو في السودان في الوقت الذي مخرجاته لا تتفق مع المهارات المطلوبة واحتياجات سوق العمل خاصة في التصنيع الزراعي والقطاع التقليدي ، أيضا فالحاجة ماسة لأخصائي الإرشاد الزراعي الذي يقوم بنقل البحث العلمي إلي الحقل والي التقنيين لصيانة الآلات الزراعية والإداريين في المشروعات الصغيرة والي العاملين في مصائد الأسماك ومزارع الإنتاج الحيوانيالخ

وعليه يمكن القول أن التجربة الهندية تفيد في مجال تجديد المناهج والتدريب العملي للطلاب في الحقول والورش والمصانع حتى تتمكن مؤسسات التعليم العالي من تخريج فنيين ومهنيين معدين للاستخدام الذاتي طارقين مجالات العمل في القرى والأرياف والأماكن النائية دون الانتظار حتى توفر الوظيفة في المؤسسات العامة أو الخاصة.

أخذت الولايات الهندية تتنافس فيما بينها لتسابق الزمن في إعادة تأهيل أبنائها وفق متطلبات سوق المعلومات، ولم يمض وقت طويل حتى انتشرت حمى التعليم التكنولوجي بين أفراد الطبقة الفقيرة، وساعد على ذلك الدعم الحكومي الكبير، فانتشرت المؤسسات التعليمية في أنحاء البلاد انتشاراً سريعاً. وفي منتصف الثمانينات تحولت الهند نحو صناعة البرمجيات، وكان لديها في عام 1985 (6800) مختص بالبرمجيات، وخلال 12 سنة استطاعت الهند أن تحقق قفزة في عدد المبرمجين ليصل عام 1997 إلى 160.000 مبرمج وفي عام 2000 إلى 340.000 مبرمج، حيث تنتشر اليوم الكليات والمعاهد التقنية في أرجاء الهند وتعمل على تخريج 290 ألف مهندس سنويا في مجال تكنولوجيا المعلومات وأصبحت الهند اليوم الممول الأكبر للعالم في مجال خبراء تكنولوجيا المعلومات، ففي العام 2007-2008م قدمت الهند نحو 303 آلاف خبير في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتشير الدراسات إلى أن الهند تصدر سنويا حوالي 200 ألف خبير في هذا المجال، بنت الهند نموذجها الاقتصادي الخاص، راهنت على نجاحه بتركيزها على الثروة البشرية التي سعت إلى تدريبها وتأهيلها باعتبار أن هذه هي الثروة الحقيقية المتجددة والتي لا تنضب بالاستهلاك، كما ركزت الهند على جانب البرمجيات أو الشق البرمجي من تكنولوجيا المعلومات باعتباره الشق الذي لا يحتاج لرأس مال كبير، وإنما بحاجة لكادر بشري مؤهل. 275

التجربة الكورية²⁷⁶

²⁷⁵ حميد صغير سعد الرومي، تأهيل الكادر البشري لتلبية متطلبات التنمية، 2012/9/5
<http://www.26sep.net/newsweekarticle.php?lng=arabic&sid=50376>

²⁷⁶ .غلاب فاتح وميمون طاهر، مرجع سابق، ص 6

لقد تم اختيار التجربة الكورية باعتبارها قد مرت بنفس الظروف التي مرت و تمر بها معظم الدول النامية من لجوئها إلى صندوق النقد الدولي، و تطبيق شروطه المتمثلة في الأساس في برنامج الإصلاح الاقتصادي و التكيف الهيكلي، و قد نجحت في ذلك و كانت من الدول الرائدة.

حيث دفعت الأزمة التي واجهها الاقتصاد الكوري عام 1997م إلى طلب مساعدة صندوق النقد الدولي وذلك لتوفير التمويل الطارئ. و في مقابل ذلك اشترط الصندوق مجموعة من الإصلاحات أو التعديلات الهيكلية و التي تتضمن إعادة هيكلة المؤسسات المالية، بالإضافة إلى تعديلات و إصلاحات في سوق العمل لزيادة مرونته و حماية العاطلين. و لقد أدت تلك الأزمة المصحوبة بمجموعة من الإصلاحات الهيكلية و برامج الاستقرار أو التثبيت على المستوى الكلي للاقتصاد إلى تقييد الأنشطة الاقتصادية بصورة كبيرة، و لقد وصل معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى (-5.8%)، و التضخم إلى (7.5%) و في نفس الوقت عجلت الأزمة بعملية إعادة هيكلة سوق العمل التي تحتم ضرورة توافر المرونة في سوق العمل. فمنذ سبتمبر 1997م حتى سبتمبر 1998م ، انخفض عدد العمال الدائمين بحوالي 100 ألف عامل، و انخفضت الأجور، و ارتفع معدل البطالة ليصل إلى (8.4%) أي ما يقدر بـ 1.7مليون عامل، كما تشير الإحصاءات إلى أن 9 من كل 10 عاطلين هم عمال تم تسريحهم، مما يدل على مدى صعوبة التعديلات الهيكلية التي اتبعت. و بالنسبة للفترة من مارس 1998م حتى ديسمبر 1998م ، فإن المتوسط الشهري للعمال الذين تم توظيفهم كان 840 ألف، أما المتوسط الشهري للذين فقدوا وظائفهم كان 766 ألف، و بالرغم من ذلك فلقد ارتفع معدل البطالة بصورة أساسية، و ذلك بسبب الأعداد المتزايدة للوافدين الجدد على سوق العمل، كما استمرت نسب العمال الدائمين في الانخفاض، بينما ارتفعت تلك الخاصة بالعمالة المؤقتة و اليومية، و كذلك انخفضت الأجور الحقيقية، مما يدل على ارتفاع المرونة في سوق العمل الكوري.

و كنتيجة للجهود المؤلمة في مجال الإصلاح الاقتصادي لمدة عام كامل و نصف العام، فلقد أخذ الاقتصاد الكوري في الخروج سريعا من حالة الكساد العميق، و لقد ارتفع متوسط الناتج الإجمالي و انخفض معدل التضخم و مع

ذلك فقد استمرت معدلات البطالة في الارتفاع (8.4%) في الربع الأول من عام 1999م ، ثم بدأت بعد ذلك في الانخفاض في أبريل، حتى وصلت إلى (5.7%) في ديسمبر 1999م.

بعد هذه الأزمة التي ضربت الاقتصاد الكوري عام 1998، لجأت الحكومة الكورية لوضع إطار جديد من الإجراءات لمعالجة مشكلة البطالة و الحد من معدلها المتنامي و ذلك في مارس 1998م ، و لقد صنف الإطار الجديد تلك الإجراءات إلى ما يلي:

1- إجراءات للحفاظ على الوظيفة: فهي محاولة لتخفيض معدلات البطالة عن طريق حماية الشركات الهادفة للربح من الانهيار، و دعم الشركات التي تحاول جاهدة الإبقاء على العمالة التي لديها، و يتم ذلك عن طريق تقديم الدعم أو التمويل المادي أو عن طريق نظام تأمين العمالة؛

2- إجراءات لخلق فرص العمل: يهدف إلى خلق فرص عمل جديدة بعيدا عن مشروعات الاستثمارات العامة و مشروعات الأعمال العامة، و مساعدة قيام شركات جديدة. ولكن تبقى سياسة خلق الوظائف الأولوية الأهم بين كل السياسات .

3- إجراءات خاصة ببرامج التدريب المهني: يهدف إلى تنمية المهارات لدى العاطلين، و توسيع شبكات توفيق الوظائف لإعادة التوظيف.

4- إجراءات خاصة ببرامج الحماية الاجتماعية: يهدف إلى تقديم الدعم المالي و الحماية الاجتماعية للعاطلين الذين تدوم فترة بطالتهم طويلا، و ذلك بتأمين تكاليف الحياة الأساسية و العناية الصحية و التعليم.

وهكذا تحول اهتمام الحكومة من محاولة مساعدة العاطلين و دعمهم إلى محاولة خلق فرص عمل جديدة. و يتم تحفيز عملية خلق فرص العمل عن طريق دعم الشركات ذات الحجم الصغير و المتوسط و الشركات الجديدة. كما تم الاهتمام ببرامج التدريب، و لكي تنفذ الحكومة تلك البرامج و السياسات، رصدت الحكومة مبالغ طائلة لهذا الشأن. فأنفقت الدولة 10 ترليون ون منها 7.7 ترليون ون في إجراءات خاصة بسياسة البطالة في عام 1999م وميزانية إضافية لإنفاق 6.4 ترليون ون لخلق الوظائف، و 1,3 بليون ون لمشروعات عامة، و 16 ترليون ون أي 4% من الناتج الوطني الإجمالي و ذلك بصفة عامة لتمويل سياسات مكافحة البطالة في عام 1999م.

5- نظام تأمين العاملين: لقد تم استحداث ذلك النظام لهدفين أساسيين:

- مساعدة العاطلين عن طريق تقديم إعانات البطالة؛

- تحقيق الاستقرار في العمل وتحسين كفاءة العمال.

و تم وضع هيكل نظام تأمين العاملين، حيث يتضمن ثلاث مكونات أساسية هي:

أ- استقرار العمل: حيث يهدف استقرار العمل إلى الحول دون وقوع البطالة الناتجة عن فصل أو طرد العمال

بأعداد كبيرة، و محاولة تشجيع إعادة التوظيف عند حدوث تغيرات مفاجئة في هيكل الصناعة أو

التكنولوجيا. و هو يتكون من جزأين أساسيين:

- مساعدة من أجل تنظيم و ضبط العمل؛

- مساعدة كمكافأة مقابل توظيف العمالة.

ب- برنامج تنمية مهارات العمالة: بينما تهدف برامج تنمية مهارات العمال إلى تنمية و زيادة تلك المهارات؛ فهذا

البرنامج يحاول تشجيع و تحفيز العمال، و كذلك أصحاب العمل على المشاركة في برامج التدريبات المهنية و

التعليم، من خلال دعم مالي لتلك البرامج التدريبية و التعليمية. هذا بالإضافة إلى أنه يوفر الفرصة لتلقي التعليم و

التدريب إلى الداخلين الجدد لسوق العمل و للعاطلين، و ذلك لتحسين مهارات قوة العمل. و ينقسم البرنامج إل

ثلاث برامج فرعية أخرى هي:

- مساعدة أصحاب العمل: و ذلك لتشجيعهم لتدريب العمال لديهم، من خلال تقديم الدعم اللازم لتكاليف

التدريب.

- مساعدة العمالة أنفسهم: و هو دعم مباشر للعمال المشاركين في برامج التدريب؛

- مساعدة لتدريب العاطلين: توفر فرص تدريب مجانية و إعانات للتدريب.

ومن الملاحظ أن المشاركة في ذلك البرنامج ازدادت مع الوقت، ففي عام 1997م وصل عدد العمال المشاركين

200 ألف ثم تضاعف ذلك الرقم في عام 1998م ليصل إلى 413 ألف عامل.

ج- إعانات البطالة: في حين تهدف إعانات البطالة إلى تحقيق المزيد من الاستقرار في ظروف المعيشة وتشجيع إعادة التوظيف بمنح العلاوات و الحوافز، فإن إعانات البطالة تتكون من المخصصات التي تمنح للبحث عن العمل أو التي تمنح للتوظيف، إلا أنه بالنسبة للأفراد العاطلين الذين لا يعملون اختياريًا أي بدون سبب وجيه، فإن هؤلاء لا يتم إمدادهم بتلك الإعانات، و على الراغب في الحصول على تلك الإعانات أن يكون مسجلا كباحث عن العمل في مكاتب العمل المحلية، و أن يكون على استعداد للعمل و قادرا عليه، و يبحث عنه بصورة جديّة، و مع حدوث الأزمة في نهاية 1997م ، فإن المدفوعات الموجهة لتلك الإعانات قد تزايدت بصورة واضحة، و لكنها بدأت في الانخفاض و لكن ببطء. و في أكتوبر 1999م ، وصلت نسبة الحاصلين على تلك الإعانات من إجمالي عدد العاطلين إلى (12.6%)، و هي نسبة ما تزال منخفضة إذا ما قورنت بتلك المحققة في الدول المتقدمة، و قد كانت الحكومة تسعى إلى أن تصل إلي نسبة (20%) بحلول عام 2002م بزيادة الإنفاق على إعانات البطالة.

التجربة المصرية:

تعين مصر خريجيهها الجامعيين في قطاعات الدولة المختلفة عن طريق وزارة القوي العاملة وعندما قلت فرص التعليم في مؤسسات الدولة وأصبح الخريجين ينتظرون طويلا للاستيعاب أدي ذلك لإعادة النظر في سياسة الدولة التعليمية وسياسات الاستخدام لإيجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلة.

وقد تقدمت مصر بورقة عمل لاجتماع خبراء اليونسكو وذلك لمناقشة ربط التعليم بالعمل المنتج وقد خرجت بضرورة: تجديد الكليات التطبيقية مع التركيز علي الكليات المستحدثة غير التقليدية وترشيد سياسة القبول بالجامعات وربطها باحتياجات التنمية وسوق العمل بالإضافة إلي قبول الطالب في الكلية التي تتاسب قدراته وميوله , وحصص التخصصات النادرة التي تحتاجها خطة التنمية وقصر البعثات الخارجية علي هذه التخصصات التي لا تتوفر إمكانيات دراستها داخل مصر, ثم إتاحة فرص التعليم العالي والتكنولوجي لخريجي التعليم الفني المتوسط وتوسيع فرص الالتحاق من خلال المعاهد العليا فنية وتطبيقية يمكن لها اتخاذ المؤسسات والمصانع مقرات لها, وبث روح احترام العمل اليدوي بين التلاميذ بالمدارس بإدخال الجوانب التقنية والمهنية في المراحل الأولى من التعليم لتغيير المفهوم والنظرة الاجتماعية والذي تعتبر أن الثانوي العام أرقى وهو الذي يؤهل

للجامعة وكذلك الوظائف العليا, بجانب مشاركة وسائل الإعلام لتوعية الجماهير بأهمية التعليم الفني والتدريب العملي.

وقد قدمت مصر لمشكلة بطالة الخريجين بعدد من الحلول والتي بدأت الحكومة في تنفيذ بعضها وهي: استصلاح 150 ألف فدان سنويا وهذا يتيح فرص عمل كبيرة سواء في الاستصلاح الزراعي أو الاستزراع , ولتسيير ذلك توفر الحكومة القروض لشركات القطاع العام والخاص والأفراد للقيام بذلك وقد وضعت الدولة خطة لتوزيع الأراضي المستصلحة علي الخريجين . ومن المخطط أن تبلغ المساحة الموزعة في السنة الرابعة 59,5 ألف فدان وفي السنة الخامسة 68 ألف فدان وتجهيز مناطق صناعية بالمدن الجديدة وامتدادها بالمرافق وبيعها بأسعار تقل عن تكلفة المرافق تشجيعاً للمستثمرين بهدف إقامة صناعات مختلفة مما يؤدي إلي إتاحة فرص عمل أمام الشباب , وإقامة جمعيات للصناعات الصغيرة والمكاملة والمغذية للمصانع القائمة مما يتيح فرص اكبر للعمل.

وتدعيماً للصناعات الصغيرة وتشجيعاً لها تتضمن الموازنة العامة للدولة قدراً من التمويل بشروط ميسرة لإقراض قطاعات التعاون الإنتاجي والحرفي.

ومن ناحية أخرى تم الاتفاق بين وزارة البحث العلمي ووزارة التعمير علي تخصيص قطع أراضي مناسبة في مدينتي 6 أكتوبر والعاشر من رمضان سيتولى صندوق الاستشارات والبحوث الفنية والتكنولوجية التابع لوزارة البحث العلمي إقامة عدد من المشروعات الإنتاجية الصغيرة عليها لتكون نموذجاً حياً لهذه المشروعات يمكن للخريجين معينتها وتكون دافعاً لهم لإقامة نماذج مماثلة لها.

كما تضمنت الخطة الخمسية الثانية 1988م/1992م مشروعات كثيفة العمالة مع مشروعات كثيفة رأس المال حتى يمكن امتصاص البطالة تدريجياً وقدرت فرص العمالة في خطة 1990م بنحو 498 ألف فرصة, وتم توفير المناخ الملائم للقطاع الخاص حتى تزيد مساهمته في عملية التنمية وإيجاد فرص عمل جديدة , وكل ذلك علي ضوء المزايا التي منحها قانون الاستثمار الجديد , وفتح أسواق جديدة للعمالة ورعايتها وتأمين حقوقهم , وتحقيقاً

لذلك قامت الحكومة المصرية بإبرام اتفاقيات ثنائية مع الإمارات العربية والعراق واليمن , وقد توجت هذه الجهود بتوقيع زعماء قمة مجلس التعاون العربي علي اتفاقية حرية انتقال العمالة بكل من دول المجلس.

ونخلص من هذه التجارب الدولية التي تنحصر بين سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل، و سياسات التشغيل النشطة أو تمزج بينهما ، إلي أن النمط الأول هو الأفضل رغم أنها تحتاج إلي تسخير إمكانيات كبيرة لمؤسسات التعليم العالي، لتوفير المعامل والحقول والزيارات الميدانية لتطبيق الطلاب دراستهم عمليا قبل التخرج ، إلا أن هذا النوع من التأهيل في الوقت ذاته يخفف عناء الدولة في توفير الوظيفة للخريج، فالخريج الذي لم يتمكن من الحصول علي الوظيفة في هذه الحالة، بإمكانه اللجوء إلي خيارات عمل أخرى من بينها إنشاء مشروع خاص به ، أو حتى امتهان مهنة بالمخزون العلمي والعملي الذي يمتلكه دون ادني معاناة في ذلك، أما النمط الآخر للسياسة التعليمية والذي يركز علي توفير دعم أو إيجاد فرصة عمل للخريج دون إعطاء اهتمام لربطه بسوق العمل أثناء فترة الدراسة الجامعية كما هو معمول به في السودان ومصر وبعض الدول النامية ، هذا النمط يحتاج إلي اقتصاد قوي ونامي له القدرة علي النمو الذاتي وامتصاص مخرجات التعليم بغض النظر عن أعدادهم وإعدادهم ، وهذا النمط يناسب الدول المتقدمة أكثر من الدول النامية والتي هي في أمس الحاجة إلي مخرجات تعليمها في رقد منشاتها الناشئة.

المبحث الثاني

التجارب السودانية في الموائمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل

تمهيد:

كما أسلفنا القول فإن السودان لم يسبق له أن عمل علي الربط بين التعليم العالي وسوق العمل، أي لم يتبع "سياسات الانتقال من المدرسة إلى العمل" بالرغم من الإشارة إليها في بعض القرارات الرسمية المتعلقة بالتعليم العالي وتوصيات بعض الباحثين المهتمين بأمر التعليم بهذا الموضوع. وفيما يلي توضيح لبعض إشكالية الموائمة بين التعليم العالي واحتياجات الدولة من الكوادر البشرية:

1.2.3 الموائمة بين التعليم العالي وسوق العمل في السودان:

الملاحظ تركيز التعليم العالي في السودان علي الدراسات النظرية , وذلك لان الغالبية من طلاب الجامعات يدرسون برامج تعليمية ذات طابع نظري , وقد تراوحت نسبة القبول في المساق النظري بين 63-70% خلال الـ 20 سنة الماضية.

فخريجو الدراسات الاجتماعية والتجارية والقانونية يمثلون الغالبية العظمي بين خريجي الجامعات السودانية, وقد بلغ عدد الخريجين من هذه المجالات الثلاثة 10371 بنسبة قدرها 48% في العام 1995م في مقابل 18,2% في الدراسات الإنسانية والفنون و 12,7% في الدراسات التربوية, و 7,6% في الهندسة والصناعات و 3,9% فقط في العلوم. إلا إن نسبة الخريجين في العلوم الاجتماعية والإنسانية بدأت في تراجع كبير لصالح الدراسات التربوية، حيث ارتفعت نسبة خريجو الدراسات التربوية الي 16,6% وانخفضت الدراسات الاجتماعية إلي 16,7% أيضا في العام 2004م، وقد نما عدد الخريجين من برامج التربية خلال الفترة من 1995م الي 2004م حوالي 20,6% وهو الاعلي بين التخصصات المختلفة.²⁷⁷

²⁷⁷-وزارة الرعاية الاجتماعية(2005م)، التقرير السنوي للعام.

وكما يلاحظ تزايد الأعداد الكلية للخريجين بصورة مضطربة حيث كان العدد الكلي للخريجين عام 95/94 (21578) خريج ، وقد بلغ عددهم (43476) خريج في العام 2004م بزيادة قدرها 21899 خريج أى بمعدل نمو 49.6%.

ونلاحظ انه بالرغم من الزيادة الكبيرة التي حدثت فى القبول للكليات التطبيقية والتي بلغت نسبتها 300% في المتوسط خلال الفترة إلا أن عدد خريجي تلك الكليات مازال ضعيفاً بالمقارنة مع العدد الكلي للخريجين حيث بلغت النسبة 26% من العدد الكلي للخريجين عام 95/94 و 40% من العدد الكلي من الخريجين عام 2004/2003م .

كما نجد أن بعض الكليات تعاني من عدم استكمال الفرص المتاحة للقبول آنذاك مثل كليات التربية وبرامج الدبلوم التقني لعزوف الطلاب عن التقديم لكليات التربية وبرامج الدبلوم التقني.

ومن البيانات الواردة في التقرير يتضح جليا أن اغلب الطلاب في السودان يدرسون في المجالات النظرية. وإذا قارنا السودان بالأردن نجد إن الأردن عملت علي إحلال التعليم النظري بالدراسات التطبيقية , وذلك عن طريق التخفيض السنوي في قبول الطلاب في الدراسات النظرية لصالح الدراسات التطبيقية , فقد كانت نسبة قبول الطلاب في الدراسات النظرية 61.2% 2000م ثم انخفضت إلي 54.3% في عام 2010م وهي في طريق تحقيق التساوي بين المساقين التطبيقي والنظري.

وتشير البيانات أن اغلب طلاب التعليم العالي في السودان يدرسون العلوم الاجتماعية والإنسانية والدراسات التربوية خلال الفترة المذكورة, وكما أن هؤلاء الخريجون من هذه الدراسات يشكلون الأكثرية بين الخريجين, حيث نجد أن نسبة الخريجين من كليات الدراسات الاجتماعية من إجمالي الخريجين شكلوا 22.9% في العام 2008/2007م وارتفعت نسبة هذه الدراسات إلي 25.6% في العام 2011/2010م . بينما بلغت نسبة الخريجين من الدراسات التربوية حوالي 32.1% من إجمالي الخريجين في العام 2008/2007م , وقد تراجعت هذه النسبة إلي 22.3% في العام 2011/2010م .وعلي الرغم من أن خريجو الدراسات التربوية يشكلون الغالبية من الخريجين إلا أن السودان لا زال في موقع متأخر من حيث نسبة الطلاب إلي الأساتذة في المراحل

التعليمية المختلفة ، حيث تبلغ نسبة التلاميذ إلي المعلمين في المرحلة الأساسية 1:37 و1:38 للعامين 2009/2008م وهذه النسبة تعتبر مرتفعة نسبيا إذا ما قارناها ببعض الدول مثل مصر 1:27 و1:26 للعامين 2010/2009م في الوقت الذي يخرج التعليم العالي في مصر ما لا يزيد عن 12% من مجموع الخريجين في الدراسات التربوية²⁷⁸.

وقد بلغت نسبة الأساتذة إلي التلاميذ في الأساس في أحسن الأحوال 30:1 في العام 2005م ، علي الرغم من أن نسبة التلاميذ الذين يلتحقون بالدراسة في عمر المدرسة 48.3% فقط²⁷⁹.

والنسب أعلاه توضح أنه لا توجد موائمة بين توظيف خريجي الدراسات التربوية ومعدل نمو القبول بالمدارس مما انعكس سلبيًا في النسبة بين الأساتذة والتلاميذ. والحقيقة التي يجب أخذها في الاعتبار في المجال التربوي هو أن سكان السودان اقل من 15 سنة يشكلون 42.61% من إجمالي السكان حسب إحصائية 2008م و48,3% فقط من هؤلاء يلتحقون بالمدارس، أما نسبة الذين يقرأون ويكتبون في العمر 15 سنة فأكثر حوالي 49.9% فقط. وعليه فإن السودان إذا عملت علي تحقيق أهداف الألفية الخاص بتوفير التعليم الأساسي المجاني والإلزامي لكافة السكان في السن 6-15 سنة فإنه يجب عليه توفير فرص توظيف كثيرة للغاية في المجال التربوي. ويتضح من البيانات والمؤشرات أعلاه أن البطالة في الدراسات التربوية لا تعني عدم حاجة الاقتصاد السوداني لهذه الأعداد الكبيرة من خريجي الدراسات التربوية لكن المشكلة تكمن في عدم القدرة علي استيعابهم لضعف الاقتصاد السوداني. الجدول رقم (5) التالي يوضح نسبة الطلاب الي الأساتذة في المرحلة الأساسية والتي تعد مرتفعة نسبيا أيضا.

أما اقل النسب التي تخرجها مؤسسات التعليم العالي في السودان هي تخصصات الخدمات والعلوم الزراعية، فقد بلغت نسبة الطلاب المتخرجين في الدراسات الزراعية 4.6% فقط من مجموع الخريجين في العام 2008/2007م وتراجعت هذه النسبة إلي حوالي 3.8% فقط في العام 2011/2010م . كما إن نسبة الذين تم قبولهم في الدراسات الزراعية في العام 2011م بلغوا 5% فقط من إجمالي المقبولين للتعليم العالي في نفس

²⁷⁸ -وزارة التعليم العالي. قاعدة بيانات الوزارة علي الانترنت، 2013/11/24م.
²⁷⁹ -تقرير وزارة التربية والتعليم -إدارة التخطيط التربوي للعام 2006م

العام , وهذا ما لا يتسق مع اتجاه اقتصاد الدولة وإمكانياتها ,حيث يصنف السودان ضمن الدول الزراعية التي تزخر بإمكانيات زراعية كبيرة ويسيطر القطاع الزراعي علي غالبية العمالة ويشكل نسبة معتبرة في الناتج القومي ،حيث بلغ متوسط مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي حوالي 36% خلال العشرة أعوام الأخيرة مقابل 32% للقطاع الخدمي و32% للقطاع الصناعي. وكما أن السودان يمتلك 200 مليون فدان صالحة للزراعة وأكثر من 40 مليون فدان قابلة للاستصلاح الزراعي ، والمستغل منها حالياً 15% فقط ,وكذلك نجد أن الغابات في السودان تساوي ما نسبته 11.6% من مساحته، أي أن الغابات والمراعي الطبيعية تساوي 585 ألف كيلو متر مربع.كما إن الثروة الحيوانية تساوي حوالي 121 مليون رأس من الضان والإبل والماشية. وكان من الأولي أن يشكل الخريجون في مجال الزراعة نسبة تتناسب مع هذه الميزة النسبية للدولة في مجال الزراعة.وان دل هذا إنما يدل علي عدم الموائمة بين إستراتيجية التعليم العالي وإمكانيات الدولة الاقتصادية, وكما أن السودان بهذه السياسة التعليمية لن يستطيع في السنوات القليلة القادمة من تبني إستراتيجية تنموية تقوم علي الزراعة رغم الإمكانيات الطبيعية الكبيرة نظرا لقلّة المؤهلات التعليمية في مجال الزراعة وعزوف الطلاب عن الولوج في حقل الزراعة التي تمتلك الدولة فيها الميزة النسبية²⁸⁰.

ورغم أن خريجي الكليات الصحية يأتون في المرتبة الرابعة بنسبة قدرها 9.1% إلا أن السودان لا زال متأخرا في الحقل الصحي فهناك (621307) , (711462) و (1620840) أصيبوا بالمalaria في الأعوام 2008م, 2009م و2010م علي التوالي , وكذلك حوالي 1388 و1396 في عامي 2008م و2009م علي التوالي ماتوا بسبب الملاريا (قاعدة بيانات الصحة العالمية). كما تشير البيانات أن عدد الأطباء العاملين في السودان بلغوا 11129 في العام 2009م ,منهم 468 طبيب أسنان . وهذا يعني أن الطبيب الواحد بالمتوسط يخدم أكثر من 3500 مواطن, كما أن عدد المستشفيات في نفس العام بلغ 407 مستشفى أي انه بالمتوسط يخدم المستشفى الواحد أكثر من 97000 مواطن آنذاك , والمراكز الصحية 1479 فقط29103من الأسرة. والجدولين (3-6) و(3-7) يوضحان الموقف الصحي للسودان.

وبتطبيق المعايير الصحية في السودان فان الموقف الصحي في السودان حرج وتعاني الدولة من نقص حاد في المؤسسات الصحية والكوادر الصحية التي تخدم الدولة في مجال الصحة، ورغم ذلك يشكو عدد كبير من خريجي الطب من البطالة وهذا مالا يعقل ، وكما أن الأطباء يأتون في المرتبة الأولى بين المهاجرين نحو الخارج، واغلب المناطق النائية في السودان لا تتوفر لديها حتى طبيب عمومي. وكما أن السودان لم تتمكن من توفير أكثر من مستشفى واحد لكل 100 ألف نسمة من السكان خلال الفترة من 2001 إلى 2009م، بل لم تستطع توفير أكثر من 73 سرير لكل 100 ألف من السكان، وهناك 4 أخصائيين فقط يخدمون 100 ألف من السكان²⁸¹.

اذن يتضح مما سبق ان الموائمة بين مخرجات التعليم والحاجة الفعلية للاقتصاد ضعيفة من الناحية الكمية ، وكذلك من الناحية النوعية كما سيتضح في الفصل الأخير من هذه الدراسة.

ويرجع السبب في ذلك إلي انه قبل ثورة التعليم العالي في السودان 1990م لم تكن هناك مشكلة حقيقية في توظيف الخريجين وذلك لان مخرجات التعليم العالي بالكاد تكفي احتياجات الدولة من الكوادر، وبعد ثورة التعليم العالي والتوسع الذي شهده السودان في قبول الطلاب أصبحت هناك مشكلة حقيقية في استيعاب وتشغيل الخريجين، وأصبح شعار توفير مقعد لكل ناجح في الشهادة الثانوية له نتائجه وانعكاساته علي بطالة هؤلاء الخريجين ، مما ولد ضغطا كبيرا علي الحكومة في إيجاد طرق لاستيعاب هذه الأعداد الكبيرة ، فأصبحت الدولة منذ منتصف التسعينات تتبع (سياسات التشغيل النشطة) وهي احد أنماط معالجة مشكلة البطالة التي عرفها العالم وتم تطبيقها في بعض الدول وأثبتت نجاحها في دول مثل كوريا وتعثرت في دول أخرى.

فالسودان اختار طريق دعم وتشغيل الخريجين من أجل حل مشكلة البطالة دونما اهتمام يذكر لمسألة موائمة مخرجات تعاليمه العالي مع سوق العمل، وتطبيقا لهذا الطريق ، عرف السودان عدة برامج تتراوح بين الاستيعاب المباشر في الوظائف العامة وبين تدريب ودعم الخريجين علي إنشاء مشروعات خاصة بهم، وفيما يلي توضيح لذلك:

2.2.3 برامج تشغيل الخريجين في السودان:

قامت حكومة السودان بتكوين لجنة قومية لدراسة أفضل الوسائل لاستيعاب الخريجين بقرار جمهوري سنة 1989م بعد إضراب الخريجين ورفضهم أسلوب الامتحان كأساس للاختيار للخدمة العامة , ونص القرار علي اختصار اللجنة بدراسة أفضل الوسائل لاستيعاب الخريجين ووضع مقترحات محددة وعملية فيما يختص بالامتحان أو عدمه مع تحديد البدائل وقامت اللجنة بمهامها وقد قدمت عدد من الطول والتوصيات بخصوص المشكلة وهي:²⁸²

1- إيجاد فرص عمل بالخارج :

وذلك من خلال النظر إلي العمل من الخارج من منظور تنموي أي النظر إلي الهجرة نظرة ايجابية ومفيدة في حركة البناء والتقدم ولها فوائد اقتصادية واجتماعية وذلك من خلال الاستفادة من المدخرات الضخمة للسودانيين العاملين بالخارج والتي قدرت آنذاك باثنين مليار دولار , بالإضافة إلي الضريبة التي يقومون بدفعها. وهذه الأموال الكبيرة قد ساهمت من قبل في دفع عجلة النمو في السودان نسبة لرغبة السودانيين في الخارج في الاستثمار بالداخل وهذا ما أكدته معظم الدراسات التي تمت في اقتصاديات الهجرة, وكذلك هناك بعد ايجابي آخر وهو التغير الاجتماعي الذي حدث للمهاجرين من حيث نظرتهم للعمل المنتج وتقائهم فيه وكذلك التفاعل مع التقنيات الحديثة واكتساب الخبرات الخارجية , أما بالنسبة للخريجين فهم يمثلون قطاعا واعيا لا خوف عليهم من الهجرة لأمريكا والدول الأوربية الاخرى حيث في استطاعتهم رعاية مصالحهم بأنفسهم والبحث عن فرص عمل مناسبة لهم وكانت هناك بعض الخطوات التي يجب القيام بها في هذا الشأن حسب توصيات اللجنة وهي:

- دراسة سوق العمل بالخارج دراسة مستفيضة وإشراك العاملين أنفسهم كذلك في سفاراتنا خاصة في

دول الخليج وأمريكا.

- الإسراع في إقامة ملحقيات عمالية بالخارج وخاصة في دول الخليج وذلك لتنشيط اتفاقيات تبادل

الأيدي العاملة وبرام اتفاقيات جديدة كما أن هناك اتفاقيات تحتاج للمتابعة , وكذلك إيجاد فرص

للعمل بالاتصال بدول المهجر والاتصال أيضا بالمخدومين مباشرة لمعرفة التخصصات المطلوبة بأسواق العمل الخارجية ولجراء دراسات متخصصة في هذا الصدد, ومتابعة مشاكل العمالة بالخارج وحلها وحفظ حقوقهم , كذلك الاستفادة من العلاقات التي نشأت بين جهاز شئون السودانيين العاملين بالخارج وهيئات المغتربين بدول المهجر , ثم الاستفادة من العلاقات الوظيفية الشخصية لدي المسؤولين بالدولة في إطار العلاقات الخارجية وتقويته لإجراء الاتصالات برصفائهم في الدول المستقبلية للعمالة الخارجية لتوفير فرص العمل وكذلك إيجاد نظام لإعارة العمال إلي الخارج مما يمكن معه إخلاء بعض الوظائف لشغلها بالخريجين, ثم عقد دورات تدريبية للخريجين لإكسابهم خبرات مناسبة لهم و ويمكن أن تكون البداية بحقل التعليم نسبة لوجود كليات التربية في جامعة الخرطوم والجزيرة (في وقت كتابة التقرير) وذلك لوجود فرص العمل بالدول العربية في مجال التعليم لا تستطيع وزارة التربية والتعليم الإيفاء بها مما يؤدي لضياع هذه الفرص ونفس الشيء بالنسبة للمهن الطبية المساعدة. وكذلك التنسيق مع وزارة الخارجية للاتصال بسفارتنا بالخارج لضمان وصول الإعلانات الخاصة بالوظائف الشاغرة في المنظمات الدولية والإقليمية في الوقت المناسب بحيث تتاح الفرصة الكافية للتقديم والمنافسة لتفادي الأضرار الناجمة بسبب تأخير وصولها والتأكد من استفاد الفرص المقررة للسودان , وكذلك تعديل قوانين فوائدها ما بعد الخدمة والمعاشات بحيث أنها لا تشمل القطاع العام والخاص أيضا وذلك بتوسيع مظلة التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي لتغطي كل القطاعات , وعلي الدولة أن تعمل علي تبسيط إجراءات الهجرة للخريجين من جانبها والاتصال بجهات الاختصاص في الدول المستقبلية للعمالة الخارجية لتسهيل أمر انتقالهم إليها.

2-الفرص المتاحة من استثمارات السودانيين العاملين بالخارج:

وفي إطار استخدام الخريجين من خلال سياسة الدولة في مجال استثمارات السودانيين العاملين بالخارج لابد من معرفة حجم وفرص الاستخدام وهذه تعتمد علي عدد المشروعات الاستثمارية وأنواعها وأحجامها إلي جانب

اعتمادها علي مدي جدية الدولة في تحديد مجالات الاستثمار وتسمية المشروعات ومواقعها وتقديم دراسة الجدوى الأولية عنها كإضافة ايجابية لتحسين المناخ الاستثماري للعاملين بالخارج بجانب تعديل القوانين واللوائح المنظمة للاستثمار , لذا فالأمر تصعب رؤيته علي الأقل في هذه المرحلة علي الرغم من أن استثمارات العاملين بالخارج مجالاً ثراً لاستخدام الخريجين خاصة في المدي المتوسط والطويل , ولإيفاء بذلك لابد للحكومة الاتحادية والحكومات الولائية تحديد مجالات الاستثمار طبقاً لدائرة سلطاتها وتسمية المشروعات وتقديمها لأغراض برنامج استثمارات العاملين بالخارج لدي جهاز العاملين بالخارج ويقوم الجهاز بإعداد دراسة الجدوى الأولية لكافة مشروعات البرنامج وطبعها في كتيبات بالإعداد والتصنيف المناسب.

كما يجب علي الجهاز بالتعاون مع الجهات المختصة القيام بعمل ترويج لمشروعات البرنامج في أوساط العاملين بالخارج بمختلف الوسائل ومتابعة كل ما يتعلق بها من تصديقات حتى بداية تنفيذ المشروع. وان تعمل الدولة علي تعديل القوانين واللوائح المنظمة للاستثمار وتحسين المناخ الخاص لتخصيص الأراضي الاستثمارية ومنح الامتيازات وتوفير الضمانات وإزالة معوقات استجلاب معدات ومدخلات الإنتاج من رخص الاستيراد وإيجاد التمويل الخارجي لها. كذلك تشمل مشروعات برنامج استثمارات العاملين بالخارج قوائم بحجم القوي العمالية المراد استخدامها من الخريجين في مختلف التخصصات وربط التصديق ومنح الامتيازات بتوقيع العقود, ودعوة كل المؤسسات والبنوك لمساندة البرنامج وذلك بالتمويل مما يجعل هذه المشروعات جاذبة.

مما سبق يمكن القول انه من الضروري تسهيل وضع خطط تربوية وتحسين قدرات مؤسسات التعليم العالي حتى تتلاءم سياساتها مع الأولويات الوطنية للدولة , وعلي الدولة وضع آليات واضحة للتعرف علي احتياجات سوق العمل وذلك بمشاركة وثيقة ومستمرة مع مؤسسات التعليم العالي وقطاعي الإنتاج والخدمات , وفي هذا الصدد يمكن إنشاء مرصد لمراقبة سوق العمل علي المدى القصير والطويل لربطها مع سياسات التعليم العالي وبرامجه.

كما ينبغي علي مؤسسات التعليم العالي المساهمة في إعادة النظر في سوق العمل عبر استشعار احتياجات القطاعين الاقتصادي والاجتماعي لمهنيين واقتصاديين جدد, وينبغي أيضا إدخال مواد تعليمية وتخصصات

جديدة علي مناهج مؤسسات التعليم العالي مع العمل علي توفير فرص العمل لخريجي هذه التخصصات الجديدة عبر بذل جهد مشترك من قبل الحكومة والمؤسسات والعاملين في التعليم العالي, كما ينبغي أيضا أن توفر مؤسسات التعليم العالي للذين يتوقفون عن الدراسة أو العاملين في الميدان فرصا لتطوير كفاءتهم ومستويات معرفتهم والإفادة من إعادة التأهيل وتغيير المهنة.

كما ينبغي إعطاء أهمية خاصة لتطوير البرامج الدراسية في قطاع التعليم العالي علي المستوي المهني وذلك بتوسيع المعاهد العليا التكنولوجية علي مستوي الدراسات العليا ووضع مواد تعليمية تتلاءم واحتياجات المجتمع ويتم تدريسها بوضع تقنيات حديثة,

كذلك وضع مناهج تهدف إلي تحفيز روح المبادرة لدي الطلاب لتغيير الاتجاه العام لدي معظم الخريجين من الانتكال علي الوظيفة كما يتوجب دعم المشاريع التي تساعد الخريجين علي إنشاء مؤسسات جديدة وذلك بدعم الحكومات وقطاعي الإنتاج والخدمات والمجتمعات المحلية , بالإضافة إلي قيام المزيد من المشاريع الصناعية ووضع نماذج شراكة بين الجامعات والقطاعات الإنتاجية , وكذلك يمكن طلب المساعدة من المنظمات والمؤسسات المختلفة المحلية والدولية كبرامج الأمم المتحدة ومنظمة اليونسكو واليونيدو وصناديق التنمية الاخري.

وقد قامت الحكومة بتطبيق بعض توصيات هذا التقرير ، وبحثت عن أساليب أخرى لحل المشكلة وذلك بالرجوع إلي التجارب الدولية المعمول بها في حل هذه المشكلة ، وفيما يلي نتعرض الي الأساليب الثلاثة المتبعة في السودان لتشغيل الخريجين:

أولاً: التوظيف المباشر في القطاع العام:

هذا الأسلوب عادة تتبعها كل الدول في استيعاب الكوادر التي تحتاجها في تسيير دولاب العمل في القطاع العام ، ولكن في بعض الأحيان تلجأ الدول إلي فتح فرص الاستيعاب تفوق حاجتها الحقيقية من العمالة فيما يشبه البطالة المقنعة ، وذلك لامتناس العاطلين رغم محدودية الطاقة الاستيعابية لهذه المؤسسات، وقد لجأت حكومة السودان في تطبيق حزم استيعابية بأعداد كبيرة بعد حصر احتياجات المؤسسات في العاصمة والولايات

ورفدها بالآلاف من الخريجين. وتسهيلا لذلك تم تكوين لجنة خاصة لهذا الغرض تم ترقيتها إلي مفوضية الاختيار للخدمة العامة مؤخرا ، وظيفتها البحث عن سبل توظيف الخريجين والثانويين وحملة الشهادات العليا بالقطاع العام ، وقد بذلت اللجنة في هذا المنحي جهدا مقدرا لتوظيف اكبر عدد من طالبي العمل من حملة الشهادات الجامعية، إلا أن الوظائف التي وفرتها مقارنة بمخرجات التعليم العالي ضعيفة للغاية ، والجدول التالي يوضح عدد المسجلين والمستوعبين عن طريق اللجنة خلال الفترة 1995م حتى العام 2011م:

جدول رقم (3-3) عدد المسجلون والمستوعبون بلجنة الاختيار خلال الفترة 1995م-2011م

% الاستيعاب	المستوعبون				المسجلون				السنة
	مجموع	المعاهد العليا	النظرية	التطبيقية	المجموع	المعاهد العليا	النظرية	التطبيقية	
18.3%	1075	54	345	676	5880	343	4560	977	1990م
32.6%	1318	76	455	787	4035	465	2340	1230	1991م
20%	1089	56	344	689	5423	343	5760	1320	1992م
43.1%	1280	45	245	990	2968	345	1523	1100	1993م
10.5%	777	87	567	123	7336	456	5670	1210	1994م
23.6%	2454	65	1167	1222	10385	754	7690	1941	1995م
30.2%	1527	53	526	948	5054	671	3022	1415	1996م
52.8%	1245	144	227	874	2357	237	1071	1049	1997م
53.4%	1663	34	259	1370	3116	453	897	1766	1998م
17.7%	949	44	228	677	5365	205	4313	1747	1999م
34.9%	1714	26	147	1541	4912	225	2136	2551	2000م
58.6%	2887	12	598	2277	4914	139	1776	2999	2001م
20.9%	1339	8	137	1194	6404	484	2387	3533	2002م
11.1%	611	11	331	2269	5491	769	2320	2402	2003م
41.6%	2975	11	376	2588	7160	892	2408	3860	2004م
28.6%	4048	0	273	3775	14155	2020	3161	8974	2005م
48.2%	3634	91	571	2972	7545	763	3172	3610	2006م
32.2%	5102	0	326	4776	15854	2620	1920	11314	2007م
22%	2678	0	293	2385	12193	991	1829	9373	2008م
30%	5442	9	510	4923	18143	179	10125	7839	2009م
48.9%	4943	4	193	4746	10115	1067	3819	5229	2010م
27.6%	2668	0	157	2511	9680	187	5397	4096	2011م
41.9%	6077	22	1017	5038	14498	1622	7317	5559	2012م
31.4%	57495	852	9292	49351	182983	16230	84613	85094	المجموع

المصدر : لجنة الاختيار للخدمة العامة-إدارة الإحصاء والبحوث والمعلومات

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الاستيعاب في الخدمة العامة للراغبين في العمل فيها ضعيفة علي الرغم من أن القطاع العام في السودان يعتبر المستوعب الرئيسي للخريجين ويفضله اغلب الخريجين كما سنري في الفصل الأخير، ورغم ذلك فان المستوعبين من المسجلين لشغل الوظائف في الخدمة العامة في أحسن ظروفها بلغت 58.6% في العام 2001م ويرجع السبب في ذلك لضعف الإقبال علي التسجيل وزيادة عدد فرص التوظيف نسبيا مقارنة بالسنوات التي قبلها. وتليها بعد ذلك السنوات 1998م ، 1997م، 2010م و2006م علي التوالي. وهذه النسب تعتبر ضعيفة ولا تلبي طموحات الخريجين. أما إذا قارنا بين المستوعبين في الخدمة العامة بالخريجين فإن الأمر محبط للغاية، كما يتضح من الجدول التالي]:

جدول رقم (9-3) المسجلون والمستوعبون بلجنة الاختيار الاتحادية من عدد الخريجين خلال الفترة 1995-2011م

السنة	الخريجون	المسجلون	% المسجلون من الخريجين	المستوعبون	% المستوعبون من الخريجين
1990م	7804	5880	75.3%	1075	13.7%
1991م	7804	4035	71.7%	1318	16.8%
1992م	7332	5423	73.9%	1089	14.8%
1993م	13543	2968	21.9%	1280	9.4%
1994م	15450	7336	27.4%	777	5%
1995م	21862	10385	47.5%	2454	11.2%
1996م	12466	5054	40.5%	1527	12.2%
1997م	26385	2357	8.9%	1684	6.3%
1998م	26241	3116	11.8%	1844	7%
1999م	30606	5365	17.5%	1141	3.7%
2000م	34292	4912	14.4%	1904	5.5%
2001م	21862	4912	22.4%	3044	13.9%
2002م	42459	6404	15%	1546	3.6%
2003م	42731	5491	12.8%	3102	7.2%
2004م	43476	7160	16.4%	3314	7.6%
2005م	68912	14155	20.5%	4280	6.2%
2006م	63426	7545	11.8%	3882	6.1%
2007م	68998	15854	22.9%	5309	7.6%
2008م	44215	12193	27.5%	2959	6.6%
2009م	53251	18143	34%	5563	10.4%
2010م	75649	10115	13.3%	5006	6.6%
2011م	85487	21209	24.8%	6139	7.1%
2012م	85487	14498	16.9%	6077	7.1%
المجموع	899738	194510	21.6%	66314	7.3%

المصدر: معالجة الباحث من بيانات لجنة الاختيار ووزارة التعليم العالي

وتبدو الأزمة أكثر وضوحاً إذا عرفنا أن مفوضية الاختيار للخدمة العامة لم تتمكن في أحسن حالاتها من توظيف أكثر من 13,9% من الخريجين خلال الأعوام الـ17 سنة السابقة وذلك في العام 2001م. ومجمل نسبة الاستيعاب خلال الـ17 سنة بلغت 7.1% فقط من عدد الخريجين خلال الفترة. كما يتضح العزوف الواضح للخريجين من التسجيل في المفوضية للبحث عن الوظيفة العامة كنتيجة لفقدان الأمل في الحصول علي الوظيفة العامة أو لانخفاض أجور وظائف القطاع العام والذي لا يشجع علي العمل. وكما موضح في الجدول السابق فقد سجل في أحسن الأوقات حوالي 47.5% من عدد الخريجين وذلك في العام 1995م لدي المفوضية بحثاً عن وظيفة عامة. ومنذ ذلك الحين أصبح العدد المسجل في تقلب يتسم بالتراجع في اغلب السنوات. وعلي الرغم من أن السودان قد شهد معدلات نمو مناسبة في الناتج المحلي بعد تصدير البترول 1999م وصل أقصاه 11% عام 2006م , إلا أن هذه الزيادة في معدل النمو لم ينعكس إيجاباً في استيعاب الخريجين فقد بلغت نسبة الاستيعاب في الخدمة العامة من العدد الكلي للخريجين في نفس العام 6,1% ، ومن خلال الجدول التالي يتضح عدم وجود ارتباط بين معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي ونسبة استيعاب الخريجين من العدد الكلي للخريجين.

جدول رقم (11-3) نسبة الاستيعاب ومعدل نمو الناتج المحلي وعدد السكان

السنة	نسبة استيعاب الخريجين من العدد الكلي	معدل نمو الناتج	السكان (مليون)
2003	0.64%	7%	29.4
2004	7.6%	5%	30.1
2005	6.2%	6%	30.7
2006	6.1%	11%	31.4
2007	7.6%	10%	31.9
2008	6.6%	7%	32.4
2009	10.4%	6%	32.9
2010	42%	5%	33.6
2011م	7.1%	5%	34.3

المصدر: معدل النمو والسكان البنك الدولي ونسبة استيعاب الخريجين تم حسابه من بيانات وزارة التعليم العالي ومفوضية الاختيار

ورغم أن بطالة الخريجين في السودان يمثل نصف البطالة 49% ، إلا أن البطالة الكلية في السودان أيضا تعد مرتفعة ،خاصة إذا قارناها ببعض دول الإقليم العربي والإفريقي، فنسبة البطالة في السودان لم تقل عن 15% منذ عام 2000م، وقد بلغت اعلي نسبة عام 2008م حيث كانت 20.6% وتساوت في ذلك مع أثيوبيا التي يبلغ عدد سكانها ضعف سكان السودان آنذاك، في الوقت الذي بلغت فيه نسبة البطالة في ماليزيا ومصر والاردن 3,7% و9.4% و12.9% علي التوالي.

وقامت الدولة أيضا بالإضافة إلي الاستيعاب عبر مفوضية الاختيار بتبني المشروع القومي لاستيعاب الخريجين في الولايات الشمالية في الأعوام (2005م و2006م و2007م) وذلك بعد أن تم إجراء دراسة ميدانية لحاجة الولايات الشمالية من وظائف المداخل في عام 2005م، وقد اتضح أن الحاجة الفعلية كانت حوالي (52000) وظيفة تم التخطيط للإيفاء بها علي ثلاثة مراحل بتمويل من وزارة المالية الاتحادية لمدة عامين يتحول بعدها لميزانية الولايات وذلك علي النحو التالي:²⁸³

1- بدأ المشروع القومي في العام 2005م وكانت الوظائف المصدقة من الدولة عدد 13 ألف وظيفة لكل الولايات الشمالية ماعدا ولاية الخرطوم وبلغ عدد المسجلين لملء هذه الوظائف بمكاتب لجان الاختيار بالولايات (31957) خريجاً وبلغ عدد المستوعبين منهم (10090) خريجاً ، وبذلك يكون عدد الذين لم يتم استيعابهم (21867) خريج.

2- في العام 2006م كان المشروع القومي لاستيعاب الخريجين في عامه الثاني وقد تم توفير عدد 20 ألف وظيفة تم توزيعها كآتي :-

أ. التصديق بعدد 17 ألف وظيفة للولايات الشمالية ما عدا ولاية الخرطوم والبحر الأحمر.

ب. التصديق بعدد 3 ألف وظيفة للوزارات والهيئات الاتحادية التي لها فروع بالولايات.

وبلغ عدد المسجلين لملء مجمل هذه الوظائف (38389) خريجا، وبلغ عدد المستوعبين منهم (15216) خريجا ، وبلغ عدد الذين لم يستوعبوا (23173) خريجا، بنسبة استيعاب قدرها 39.6% من المسجلين لشغل الوظائف المطروحة.

3- في العام 2007م وهو آخر محطات المشروع القومي لاستيعاب الخريجين تم التصديق بعدد 17 ألف وظيفة للولايات الشمالية ما عدا ولاية الخرطوم والبحر الأحمر ، وبلغ عدد المسجلين لهذه الوظائف (41230) خريجا، وبلغ عدد المستوعبين منهم (16048) خريجا، أما الذين لم يتم استيعابهم من المتقدمين بلغوا (25182) خريجا، وبذلك تكون نسبة الاستيعاب هي 38.9%.

4- وعليه نخلص علي أن الذين تم استيعابهم في المشروع القومي لاستيعاب الخريجين للأعوام الثلاثة في الولايات الشمالية بلغوا (41354) خريجا ، والذين لم يستوعبوا من المتقدمين بلغ عددهم (70222) بنسبة استيعاب قدرها 37% فقط.

5- وإذا قارنا عدد المستوعبين في هذا المشروع بعدد الخريجين في نفس هذه الأعوام الثلاثة نجد أن التعليم العالي خرج حوالي (153761) خريجا، وهذا يعني أن المشروع استوعب حوالي 26,8% فقط من مجموع خريجي الفترة المعنية.

6- وقد تركز الوظائف التي لم يتم الاستيعاب عليها في المشروع القومي في المهن الصحية (طب- أسنان-صيدلة) والتخصصات الصحية المساعدة مثل التمريض العالي- مختبرات طبية -أشعة وغيرها بالإضافة إلي التعليم في مرحلتي الأساس والثانوي في تخصصات الرياضيات والفيزياء واللغة الانجليزية.

7- تركز عدد الخريجين غير المستوعبين في التخصصات النظرية والعلوم الإنسانية في الآداب والقانون والاقتصاد وبعض التخصصات التطبيقية في العلوم والزراعة وذلك لقلة او عدم الطلب عليها في سوق العمل.

ثانيا: مشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين:

مع استكمال البطالة بنهاية التسعينات بعد تطبيق ثورة التعليم العالي وتنفيذاً لسياسات تشغيل الخريجين والتي أقرها مجلس الوزراء بموجب قرار ه رقم (٧٢٥) للعام ١٩٩٨م تم تشكيل لجنة قومية عليا لتسيير مشروعات الاستخدام الذاتي للخريجين من (ممثلين لوزارة المالية- العمل والرعاية والتنمية الاجتماعية -مصرف الادخار - مؤسسة التنمية الاجتماعية ومشروع الترقية الحضرية) و تم تنفيذ المشروع برأسمال قدر ه ١٢٠ مليون دينار (مائة وعشرون مليون دينار) وقد تنوعت المشاريع المنفذة ما بين زراعية وصناعية وخدمية بعدد (٢٧٣) مشروع بولاية الخرطوم و(٥٢) بولاية الجزيرة تم فيها استيعاب (عدد ٥٤٦ خريج)²⁸⁴

و بعد دراسة هذه التجربة وتقييمها صدر عدد من القرارات من مجلس الوزراء بتكوين مجلس قومي إشرافي برئاسة وزير مجلس الوزراء ثم صدر القرار رقم (٣٧٧) لسنة ٢٠٠١م القاضي بتكوين لجنة عليا لتنفيذ المشروع برئاسة وزير الرعاية والتنمية الاجتماعية و أن تشكل الوزارة أمانة عامة لهذه اللجنة وأخيراً صدر القرار (٤٢) لسنة ٢٠٠٢ م و الذي أجاز قرار اللجنة العليا لتنفيذ المشروع بما فيه التوصيات والسياسات و الضوابط الجديدة لتحسين أداء المشروع و الاستفادة من تجارب الدول وتعميمها بالمؤسسات التعليمية.

وبدء العمل من خلال آليات المشروع الثلاث الرئيسية (المشروعات الصغيرة – مشروعات الاستيعاب – و التدريب التحويلي) و نتيجة لهذه الرؤية تطور الهيكل الادارى للمشروع في بداية العام ٢٠٠٣ م و شهدت الفترة العديد من التطورات أبرزها تدشين محطة التنمية الاجتماعية لصالح مشروعات الخريجين وقيام صندوق ضمان مخاطر السداد بالتعاون مع بنك السودان ووزارة المالية ومصرف الادخار والتنمية الاجتماعية.

وبناء علي توجيه من مجلس الوزراء عام 2003م قامت وزارة الشؤون الاجتماعية بتكليف عدد من الخبراء والمختصين لتحقيق الآتي:²⁸⁵

²⁸⁴وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية(2009)، تقرير لجنة السياسات الكلية لمحاربة البطالة وسط الخريجين، البرنامج قصير المدى2005-2008م، ص2
²⁸⁵ - المرجع السابق، ص3

1- بلورة رؤية فنية للسياسات الكلية والقطاعية المتبعة والواجب إتباعها والتنسيق بينها لتحقيق معدلات النمو المطلوبة فى الاقتصاد القومي وحدث التحولات المنشودة في المفاهيم والمناهج الخاصة وقيم العمل والتوظيف عموماً وفيما يستهدف خريجي مؤسسات التعليم العالي على وجه الخصوص.

2-توسيع وتطوير قاعدة المعلومات عن الخريجين من كافة المصادر بما يمكن من إبراز حجم المشكلة الحقيقي وتشخيص العلل والأسباب المؤدية للظاهرة ومن ثم تقديم مقترحات حلول وتوصيات فى مجال السياسات واقتراح تدخلات من الدولة فى المحاور المختلفة.

3-عكفت اللجنة على وضع منهج وأسلوب عملها الذي ارتكز على مراجعة المهام واستكمال عضويتها لانجاز المطلوب ومن ثم تكليف لجان فرعية منبثقة عنها لمعالجة جزئيات المشكلة وفق موجّهات عامة اتفق عليها بما يشمل السياسات الكلية ممثلة فى : السياسات التمويلية والسياسات المصرفية والاستثمارية والسياسات القطاعية ، وسياسات التعليم والتدريب والتأهيل ،سياسات الاستخدام إضافة إلى اللجنة الخاصة بدور المنظمات والهيئات المختلفة.

وقد تبلورت عن هذه الجهود إنشاء صندوق قومي للاستخدام الذاتي وتشغيل الخريجين عام 1999م. ويتمثل الهدف الإستراتيجي للمشروع فى المساهمة فى تخفيف نسبة بطالة الخريجين عن طريق تأهيل وتدريب الخريجين وتوفير فرص العمل الحر لهم ويعتمد الصندوق فى خدمة هذا الهدف الإستراتيجي على مجموعة سياسات عامة تقوم على نشر ثقافة العمل الحر وبناء قواعد البيانات وتدريب الخريجين فى مجالات التدريب التأهيلي والتحويلي لتأهيل ورفع قدرات الخريجين وتطوير المشروعات والدخول فى الشراكات الإستراتيجية. 286 ويشترط فى الخريج لكي يستفيد من خدمات الصندوق القومي لتشغيل الخريجين يشترط فيه: الحصول على درجة البكالوريوس أو الدبلوم الجامعي من جامعة أو معهد معترف به بالإضافة إلى عدم شغله أي وظيفة دائمة فى أى من القطاعين العام أو الخاص عند طلب التمويل.

وقد قام الصندوق خلال عام 2005م - 2012م بتمويل عدد من المشروعات استفاد منها عدد مقدر من الخريجين بالإضافة إلي المشروعات القومية التي تم تشغيلها خلال الفترة والجدول التالي يوضح ما حققه الصندوق:

جدول رقم (6-3) مشروعات صندوق تشغيل الخريجين خلال 2005-2012

المشروعات القومية	المشروعات المنفذة								التدريب	الفترة الزمنية
	الجملة		الإسترداد		الشراكات		المحفظة			
	خريجين	مشروعات	خريجين	مشروعات	خريجين	مشروعات	خريجين	مشروعات		
5724	8645	1844	509	263	2945	-	5191	1581	3366	2009-2005
										2010
	4617	781			4617	781	-	-	15336	2011
	2499	2450			29	27	2,470	2,423	10723	2012
5724	15761	5075	509	263	7591	808	7661	4004	29425	الجملة

المصدر: الصندوق القومي لتشغيل الخريجين - علماً أن الصندوق باشر عمله في العام 2005م.

ويتضح من الجدول أعلاه أن الصندوق استطاع تدريب 29425 خريجا خلال الفترة، وقام بتمويل 4004 مشروع خاص بالخريجين استفاد منها 7661 خريجا، وكذلك استفاد 5724 خريجا من المشروعات القومية. وفي عام 2012م وحده تم تمويل 1084 مشروع لعدد 1157 خريج بحجم تمويل **18,132,992.75** جنيه عبر محافظة الخريجين . وكذلك تم إعداد 215 دراسة جدوى لمشروعات صغيرة (خدمي إنتاجي زراعي - حيواني تجارى صناعي).

أما جملة ما حققه المشروع من انجاز حتي العام 2013م يمكن توضيحه في الجدول التالي:

جدول رقم (14-3) يوضح إجمالي انجازات المشروع القومي لتشغيل الخريجين خلال الفترة 2005-2013م

التدريب	عدد المشروعات منفذة	عدد الخريجين المستوعبين	عدد الخريجين بالمشروعات القومية	جملة الخريجين
29425	4901	15761	5724	50910

المصدر: الصندوق القومي لتشغيل الخريجين

ويتضح من الجدول أعلاه أن عدد المشروعات التي تم تمويلها عن طريق الصندوق منذ 2005م حتي سبتمبر 2013م، بلغ 4901 مشروع استفاد منها 15761 خريجا ، بالإضافة الي 5724 خريجا بالمشروعات القومية ،

وتم تدريب 29425 خريجاً، وهذا يعني ان عدد الخريجين المستفيدين من خدمات المشروع في مجملها بلغ

50910 خريجاً خلال الفترة.

المبحث الأول

اثر تخطيط التعليم العالي علي بطالة الخريجين

منهج الدراسة:

من اجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها فقد استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي الوصفي والتحليلي في جمع البيانات من المصادر الثانوية والمصادر الأولية وتحليلها للتمكن من اختبار الفرضيات، وقد تم تصميم وتوزيع نوعين من الاستبانات في جمع البيانات من مصادرها الأولية, ومن ثم تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لإيجاد النتائج عبر الأساليب الإحصائية التالية:

- استخدام تحليل الارتباط Correlation لتحليل البيانات الثانوية وذلك لمعرفة ماذا إذا كان هناك ارتباط بين متغيرات الدراسة أم لا؟.

- جداول تكرارية بسيطة مصحوبة بنسب مئوية ورسومات بيانية لوصف العينة وتوضيح خصائصها.

- استخدام متوسط الفروق لعينتين مستقلتين Independent sample T-test لمعرفة ما إذا كانت هنالك فروق أم لا بين إجابات الخريجين وجهات الاستخدام في الأسئلة المشتركة.

وذلك باختبار فرضين أيهما اصح وهما:

فرض العدم H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات العينتين

الفرض البديل H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينتين.

وذلك باستخدام مستوي ثقة 95% فإذا كانت قيمة الاحتمال اقل من أو تساوي (0,05) نرفض فرض العدم ونقبل

الفرض البديل أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات العينتين. وفي هذه الحالة يتم إجراء

اختبار اقل فرق ممكن (L.S.D) لمعرفة مصدر الاختلاف أو الفرق.

والعكس إذا كان قيمة الاحتمال اكبر من (0,05) نقبل فرض العدم H_0 ونرفض الفرض البديل H_1 مما يدل

علي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العينتين.

- استخدام الجداول التقاطعية Crosstabulation.

وحدات الدراسة:

تتكون وحدات الدراسة من وحدتين رئيسيتين الوحدة الأولى تمثل خريجو الجامعات السودانية وهم صنفين الصنف الأول الخريجون العاطلون عن العمل والصنف الثاني لخريجون العاملون والعاملون مؤقتاً، أما الوحدة الثانية فتتمثل مستخدمو مخرجات التعليم العالي في القطاعين العام والخاص، وقد تم توزيع الاستبانة لفتنتين في الوحدة الثانية هما المدرء الإداريون بالمؤسسات والشركات ومدرء التدريب وفي غيابهم مدرء الموارد البشرية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الخريجين الذين درسوا بمؤسسات التعليم العالي في السودان خلال الفترة 1990م حتى عام 2012م والبالغ عددهم (813587) سواء كانوا عاملين أو عاطلين عن العمل.

عينة الدراسة

بما أن مجتمع الدراسة يشمل الخريجون الذين درسوا بمؤسسات التعليم العالي في السودان خلال الفترة 1990م حتى عام 2012م والبالغ عددهم (813587) سواء كانوا عاملين أو عاطلين عن العمل.

ونسبة لكبر حجم المجتمع مما يصعب الوصول إلي كل أفرادهم لدراستهم، عليه قام الباحث باختيار عينة ممثلة لمجتمع الدراسة بنسبة (0.001%) من المجتمع، وبذلك تكون العينة هي (813) فرد تم اختيارهم بشكل عشوائي مع مراعاة التوزيع الطبيعي للعوامل التالية (الجامعة التي تخرج منها الخريج، العمر، سنة التخرج، المنطقة الجغرافية، النوع،.....)، وقد تم توزيع 813 استبانة للخريجين وتم استرداد 736 استبانة بنسبة استرداد بلغت 90.5% لاستبانات الخريجين، وشملت الاستبانة 56 سؤالاً تضمنت كافة البيانات التي تمكن الباحث من تحليل الفرضيات.

وكذلك تم توزيع عدد 100 استبانته بشكل عشوائي لمستخدمي مخرجات التعليم العالي في القطاعين العام والخاص ، وكان العدد المسترد 94 بنسبة استرداد بلغت 94% . وفيما يلي توضيح تفصيلي لخصائص عينة الخريجين .

خصائص عينة الخريجين:

النوع:

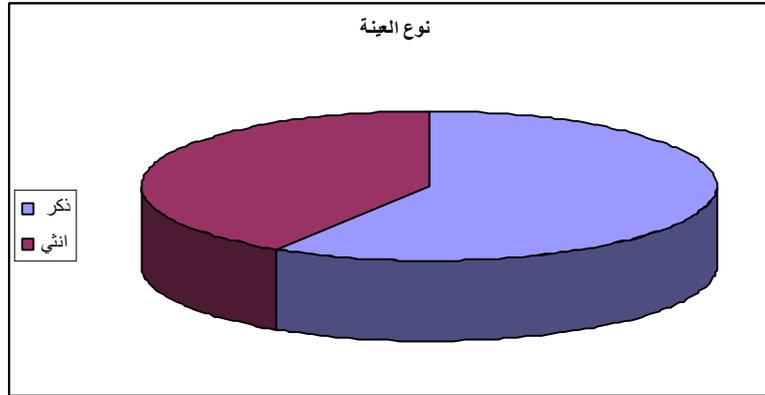
بلغ عدد الذكور الذين شملهم الإستبانته 434 فرداً بنسبة 59% في مقابل 302 من الإناث بنسبة قدرها 41% ، والجدول والشكل التاليين يوضحان نوع العينة:

الجدول رقم (1-4) يوضح نوع العينة

النوع	العدد	النسبة
ذكر	434	59%
انثي	302	41%
المجموع	736	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (1-4) يوضح نوع افراد العينة



العمر:

اغلب أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة من شريحة الشباب اقل من 30 عاماً، حيث بلغ عدد المستجيبين الذين تقل أعمارهم عن 30 عاماً 436 فرداً بنسبة قدرها 59.2% ،تليها الفئة العمرية (31-45 عاماً) فقد بلغ عددهم

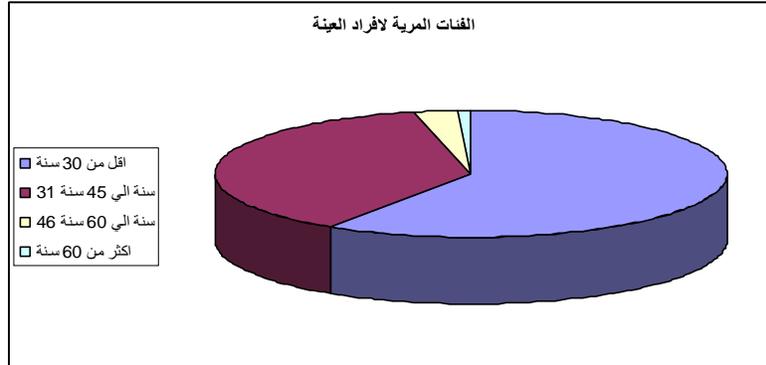
273 فردا بنسبة قدرها 37.1% ، ثم الفئة (46-60 عاما) فقد بلغ عددهم 21 فردا بنسبة قدرها 2.9% ، وأخيرا الفئة العمرية الذين تبلغ أعمارهم أكثر من 60 عاما فقد بلغ عددهم 6 فقط بنسبة قدرها 0.8%. الجدول والشكل التاليين يوضحان الفئات العمرية للعينة:

جدول رقم (2-4) يوضح الفئات العمرية لأفراد العينة

الفئة العمرية	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	436	59.2%
31 سنة الي 45 سنة	273	37.1%
46 سنة الي 60 سنة	21	2.9%
أكثر من 60 سنة	6	0.8%
المجموع	736	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل (2-4) يوضح الفئة العمرية لأفراد العينة



الحالة الاجتماعية:

بلغ عدد غير المتزوجين من أفراد العينة 507 فردا بنسبة بلغت 68.9%، وبلغ عدد المتزوجين 210 فرداً بنسبة قدرها 28.6% ، بينما بلغ عدد المطلقين 8 أفراد بنسبة قدرها 1.1% ، وكذلك الأرملة 8 بنسبة 1.1% أيضاً،

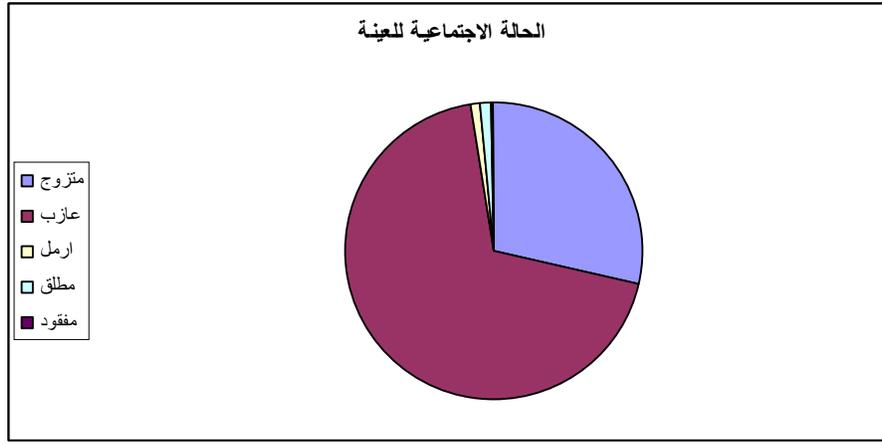
الجدول (3-4) والشكل (3-4) التاليين يوضحان الحالة الاجتماعية لأفراد العينة:

جدول رقم (3-4) الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة	النسبة الصحيحة
متزوج	210	%28.5	%28.6
عازب	507	%68.9	%68.9
ارمل	8	%1.1	%1.1
مطلق	8	%1.1	%1.1
مفقود	3	%0.4	
المجموع	736	%100	%100

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل (3-4) يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة



الولاية:

شملت عينة الدراسة الخريجين من كل ولايات السودان الثمانية عشرة ، وقد جاءت ولاية الخرطوم في المرتبة الأولى بعدد قدره 305 فردا بنسبة قدرها %41.4 ، تليها ولاية جنوب دار فور بعدد 124 فردا ونسبة %16.8 ، وتأتي ولاية الجزيرة ثالثة بعدد 75 فردا ونسبة قدرها %10.2 ، ومن ثم ولاية شمال دار فور رابعا بعدد 70 فردا ونسبة قدرها %9.5 وهكذا. الجدول (4-4) والشكل (4-4) التاليين يوضحان عدد أفراد العينة من كل ولاية:

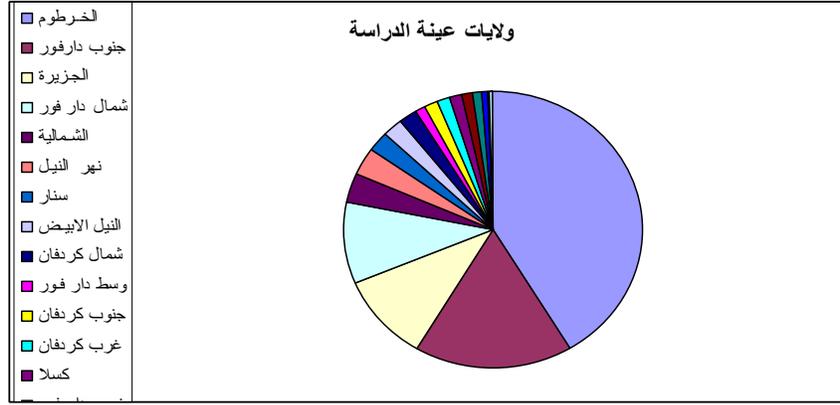
جدول رقم (4-4) يوضح ولايات عينة الدراسة

الولاية	العدد	النسبة
الخرطوم	305	41.4%
جنوب دارفور	124	16.8%
الجزيرة	75	10.2%
شمال دار فور	70	9.5%
الشمالية	28	3.8%
نهر النيل	22	3%

سنار	18	2.4%
النيل الأبيض	16	2.2%
شمال كردفان	14	1.9%
وسط دار فور	8	1.1%
جنوب كردفان	11	1.5%
غرب كردفان	11	1.5%
كسلا	10	1.4%
غرب دار فور	8	1.1%
القضارف	7	1%
شرق دار فور	4	0.5%
النيل الازوق	3	0.4%
البحر الاحمر	2	0.3%
المجموع	736	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (4-4) يوضح ولايات أفراد العينة



سنة التخرج:

شملت العينة الخريجين من مؤسسات التعليم العالي السودانية خلال الفترة من 1990م إلى 2012م ما عدا الأعوام 1993م و1995م. ومثل الخريجون حديثو التخرج العدد الأكبر من أفراد العينة، ومثل خريجو عام 2012م العدد الأكبر بين أفراد العينة حيث بلغ عددهم 182 فردا بنسبة قدرها 24.7% ، يليه خريجو العام 2011م والذين بلغ عددهم 92 فردا بنسبة قدرها 12.5%، ويأتي في المرتبة الثالثة خريجو العام 2010م والذين بلغ عددهم 90 بنسبة قدرها 12.2% وهكذا ، أما اقل أفراد العينة هم خريجي الأعوام 1997م و1992م وقد بلغ عددهم 3 في كل عام بنسبة قدرها 0.4%. والجدول (4-5) التالي يوضح سنوات التخرج لأفراد العينة:

الجدول رقم (4-5) يوضح سنوات التخرج لأفراد العينة

سنة التخرج	العدد	النسبة
1990	8	%1.1
1991	5	%0.7
1992	3	%0.4
1994	7	%1
1996	5	%0.7
1997	3	%0.4
1998	9	%1.2
1999	18	%2.4
2000	21	%2.9
2001	13	%1.8
2002	16	%2.2
2003م	18	%2.4
2004	30	%4.1
2005	35	%4.8
2006	41	%5.6
2007	38	%5.2
2008	49	%6.7
2009	53	%7.2
2010	90	%12.2
2011	92	%12.5
2012	182	%24.7
المجموع	736	%100

المصدر: الدراسة الميدانية

الجامعة التي تخرج منها أفراد العينة:

شملت الدراسة عينة من خريجي مؤسسات التعليم العالي في السودان تخرجوا في 41 جامعة وكلية سودانية، ويمثل خريجو جامعة النيلين العدد الأكبر من أفراد العينة ، حيث بلغ عددهم 237 فردا بنسبة قدرها 32.2% ، ويأتي خريجو جامعة أم درمان الإسلامية في المرتبة الثانية بعدد قدره 81 فردا ونسبة 11% ، يليهم خريجو جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في المرتبة الثالثة بعدد 71 فردا ونسبة قدرها 9.6% ، ومن ثم جامعتي الخرطوم ونبالا في المرتبة الخامسة بعدد 51 فردا ونسبة 6.9% لكل واحدة، ثم جامعة القران الكريم والعلوم الإسلامية بعدد 37 (5%)، جامعة الفاشر 36 (4.9%)، الجزيرة 27 (3.7%)، الزعيم الأزهرى 25 (3.4%) ، ثم جوبا بعدد 14 فردا ونسبة 1.9% ، بعدها شندي ونبالا التقنية بعدد 9 (1.2%) لكل واحدة ، وجامعتي وادي النيل وأعلى النيل بعدد 7 (1%) لكل واحدة، ثم سنار وكسلا والرباط الوطني بعدد 6 فردا ونسبة 0.8% لكل واحدة، ثم كردفان وكلية الإمام الهادي بعدد 5 أفراد ونسبة 0.7% لكل واحدة ، وتأتي بعدها زالنجي وأفريقيا العالمية وجامعة السودان المفتوحة والإمام الهادي بعدد 4 أفراد ونسبة 0.5% لكل ، ثم الدنج وبخت الرضا وكلية شرق النيل بعدد 3 أفراد ونسبة 0.4%، ثم كلية نصر التقنية والأحفاد والقضارف ودنقلا وامدرمان الأهلية وجامعة بحري بعدد 2 فرد ونسبة قدرها 0.3%، وأخيرا تأتي كل من البحر الأحمر وأكاديمية السودان للعلوم المصرفية والمالية وكلية الخرطوم التقنية وجامعة السلام وجامعة العلوم والتقانة وعطبرة وكلية علوم الطيران وود مدني الأهلية والنيل الأزرق بعدد فرد واحد ونسبة قدرها 0.1%.

مجال الدراسة:

غطت العينة مجالات الدراسات المختلفة، ومثلت الدراسات الإنسانية العدد الأكبر حيث بلغ عددهم 381 فردا بنسبة قدرها 51.8% ، وتأتي الدراسات الاجتماعية في المرتبة الثانية بعدد 188 فردا ونسبة 25.5% ، ومن ثم خريجو العلوم الزراعية بعدد 76 فردا ونسبة قدرها 10.3%، يليه خريجو العلوم الهندسية بعدد 37 فردا ونسبة 5%، ثم العلوم الطبية بعدد 23 فردا ونسبة 3.1% ، وبعدها علوم الحاسوب بعدد 20 فردا ونسبة 2.7% وأخيرا

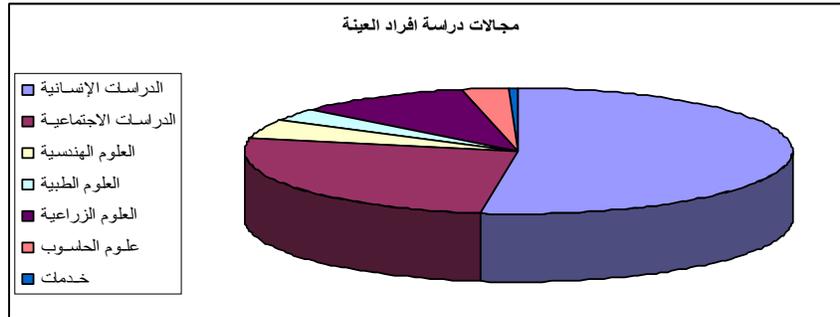
مجال الخدمات بعدد 4 أفراد ونسبة 0.5%. الجدول (4-6) والشكل (4-6) التاليين يوضحان مجالات دراسة العينة:

جدول رقم (4-6) يوضح مجالات دراسة أفراد العينة

النسبة	العدد	مجال الدراسة
51.8%	381	الدراسات الإنسانية
25.5%	188	الدراسات الاجتماعية
5%	37	العلوم الهندسية
3.1%	23	العلوم الطبية
10.3%	76	العلوم الزراعية
2.7%	20	علوم الحاسوب
0.5%	4	خدمات
100%	736	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل (4-6) يوضح مجالات دراسة أفراد العينة



التقدير:

أما فيما يتعلق بالتقدير الذي تخرج به أفراد العينة فهناك 41 فردا تخرجوا بتقدير ممتاز بنسبة قدرها 5.6% ، بينما تخرج 302 فردا بتقدير جيد جدا بنسبة قدرها 41.1%، أما الذين تخرجوا بتقدير جيد من أفراد العينة فقد بلغ عدده 310 فردا بنسبة قدرها 42.2% ، بينما بلغ الذين تخرجوا بتقدير مقبول 81 فردا بنسبة قدرها 11%،

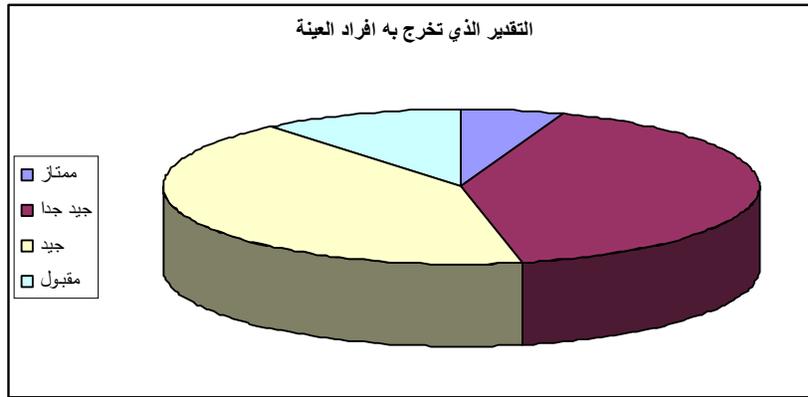
الجدول (4-7) والشكل (4-7) التاليين يوضحان التقدير الذي تخرج به أفراد العينة:

جدول رقم (4-7) يوضح التقدير الذي تخرج به أفراد العينة

التقدير	العدد	النسبة	صافي النسبة
ممتاز	41	%5.6	%5.6
جيد جدا	302	%41	%41.1
جيد	310	%42.1	%42.2
مقبول	81	%11	%11
مفقود	2	%0.3	-
المجموع	736	%100	%100

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (4-7) يوضح التقدير الذي تخرج به أفراد العينة



نوع التأهيل (المساق):

أغلب أفراد العينة تخرجوا في المساق الأكاديمي ، حيث بلغ الذين تخرجوا من المساق الأكاديمي 694 فردا

بنسبة قدرها 94.3% ، في مقابل 24 فقط في المساق الفني والتقني بنسبة قدرها 5.7%. والجدول (4-8)

والشكل (4-8) التاليين يوضح ذلك:

جدول رقم (4-8) يوضح نوع تأهيل أفراد العينة

نوع التأهيل	العدد	النسبة
فني/تقني	24	%5.7
أكاديمي	694	%94.3
المجموع	736	%100

المصدر: الدراسة الميدانية

الشكل رقم (4-8) يوضح نوع تأهيل افراد العينة



آخر مؤهل علمي حصل عليه الخريج:

أما آخر مؤهل علمي حصل عليه أفراد العينة ، فان 11 فردا حصلوا علي درجة الدكتوراه بنسبة قدرها %1.5 ، أما حملة الماجستير فبلغ عددهم 130 فردا بنسبة قدرها %17.7، والدبلوم العالي 68 فردا بنسبة %9.3، أما اغلب الخريجين الذين شملتهم الدراسة فهم من حملة البكالوريوس فقد بلغ عددهم 459 فردا بنسبة قدرها %62.4 ، والدبلوم الوسيط 39 بنسبة %5.3 وأخيرا الدبلوم التقني بلغ عددهم 29 بنسبة قدرها %3.8. الجدول (4-9)

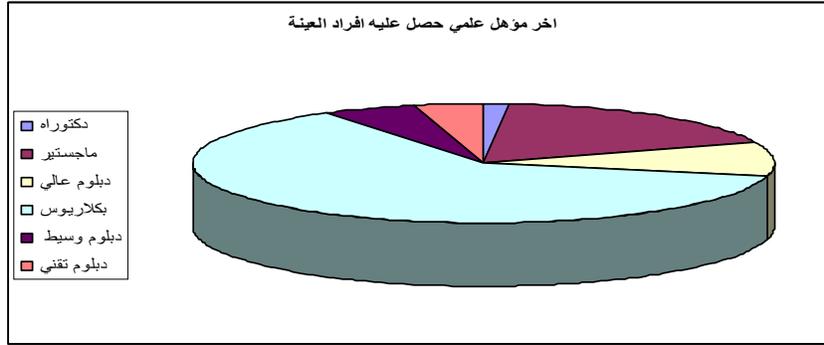
والشكل (4-9) التاليين يوضحان ذلك:

جدول رقم (9-4) يوضح آخر مؤهل علمي حصل عليه أفراد العينة

المؤهل	العدد	النسبة
دكتوراه	11	1.5%
ماجستير	130	17.7%
دبلوم عالي	68	9.3%
بكالوريوس	459	62.4%
دبلوم وسيط	39	5.3%
دبلوم تقني	29	3.8%
المجموع	736	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

شكل رقم (9-4) يوضح آخر مؤهل علمي حصل عليه أفراد العينة



الهدف من التعليم الجامعي للخريج:

أما من حيث الهدف من التعليم فان اغلب أفراد العينة يهدفون من تعليمهم المعرفة والعمل معا ، حيث بلغ عدد أفراد العينة الذين كان هدفهم من التعليم المعرفة والعمل معاً 499 فردا بنسبة قدرها 67.8% ، وهناك 166 فردا كان هدفهم من التعليم العمل فقط بنسبة بلغت 22.6%، في مقابل 71 فردا فقط بنسبة 9.6% كان هدفهم من التعليم المعرفة فقط. وهذا إن دل إنما يدل علي أن الأغلبية العظمي من أفراد العينة 90.4% يهدفون من تعليمهم الحصول علي العمل أو الترقية في العمل أو الانتقال إلي عمل آخر أفضل، الجدول (10-4) والشكل

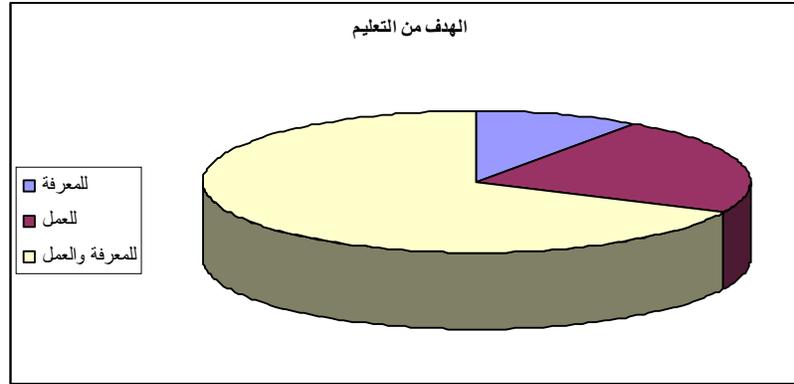
(10-4) التاليين يوضحان الهدف من التعليم:

جدول رقم (10-4) يوضح الهدف من التعليم لأفراد العينة

الهدف	العدد	النسبة
للمعرفة	71	%9.6
للعمل	166	%22.6
للمعرفة والعمل	499	%67.8
المجموع	736	%100

المصدر: الدراسة الميدانية

شكل رقم (10-4) يوضح الهدف من التعليم لأفراد العينة



الحالة العملية:

شملت الدراسة الخريجين العاملين والذين يعملون بشكل مؤقت والعاطلين عن العمل، وقد بلغ العاملين بصورة مستقرة 344 فردا بنسبة قدرها %46.7، بينما بلغ عدد الذين يعملون بشكل مؤقت 167 فردا بنسبة قدرها %22.7، أما العاطلون عن العمل بلغ عددهم 225 فردا بنسبة قدرها %30.6. الجدول (11-4) والشكل (11-4)

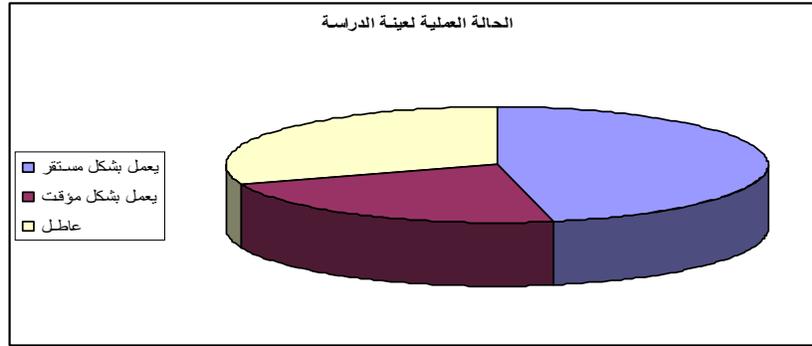
(4) التاليين يوضحان الحالة العملية لأفراد العينة:

جدول رقم (11-4) يوضح الحالة العملية لعينة الدراسة

الحالة	العدد	النسبة
يعمل بشكل مستقر	344	46.7%
يعمل بشكل مؤقت	167	22.7%
عاطل	225	30.6%
المجموع	736	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

شكل رقم (11-4) يوضح الحالة العملية لعينة الدراسة



العمل والتخصص:

بلغ عدد الخريجون العاملون الذين يعملون في مجال تخصصاتهم العلمية التي درسوها بالجامعة 262 بنسبة 51.2% ، بينما هناك 250 فردا بنسبة 48.8% لا يعملون في مجال دراستهم. الجدول (12-4) والشكل (12-4)

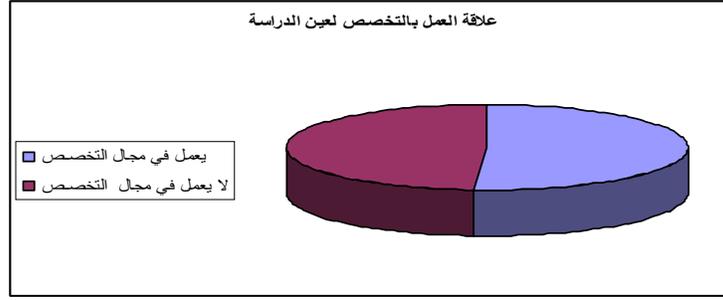
(4) التاليين يوضحان ذلك:

جدول رقم (12-4) يوضح علاقة العمل بالتخصص لعينة الدراسة

العلاقة	العدد	النسبة
يعمل في مجال التخصص	262	51.2%
لا يعمل في مجال التخصص	250	48.8%
المجموع	511	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

شكل رقم (12-4) يوضح علاقة العمل بالتخصص لعينة الدراسة



فترة عمل الخريجون العاملون:

تختلف فترة الخريجون العاملون ، فهناك 309 فردا أي 60.3% من العاملين فترة عملهم تقل عن الخمسة أعوام ، وهناك 131 فردا أي 25.8% من أفراد العينة تتراوح فترة عملهم بين 5 سنوات واطل من 1 سنة، بينما هناك 71 فردا أي 14% كانت فترة عملهم 10 فأكثر. الجدول (13-4) والشكل (13-4) التاليين يوضحان ذلك:

جدول رقم (13-4) يوضح فترة عمل الخريجين العاملين

فترة	العدد	النسبة
اطل من 5 سنة	309	60.3%
5 واطل من 10 سنوات	131	25.8%
10 فأكثر	71	14%
المجموع	511	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

شكل رقم (13-4) يوضح فترة عمل عينة الدراسة



القطاعات التي يعمل بها الخريجون العاملون:

أما فيما يتعلق بالقطاعات التي يعمل بها أفراد العينة فإن اغلب أفراد العينة يعملون في القطاع العام (الحكومي)، حيث بلغ عددهم 220 فردا بنسبة قدرها 43.1%، أما القطاع الخاص فيعمل به 147 فردا بنسبة قدرها 28.8%، وهناك 144 فردا أي 22.2% يعملون في القطاع الحر ، أما القطاع الطوعي والإنساني فيعمل به 24 فردا أي حوالي 4.7%، كما إن هناك 6 فردا أي 1.2% من أفراد العينة العاملين يعملون في أكثر من قطاع. الجدول (4-14) والشكل (4-14) التاليين يوضحان ذلك:

جدول رقم (4-14) يوضح القطاعات التي يعمل بها افراد العينة

القطاع	العدد	النسبة
العام	220	43.1%
الخاص	147	28.8%
الحر	144	22.2%
تطوعي	24	4.7%
أكثر من قطاع	6	1.2%
المجموع	511	100

المصدر: الدراسة الميدانية

شكل رقم (4-14) يوضح القطاعات التي يعمل بها أفراد العينة العاملين



مناقشة الفرضيات

الفرضية الأولى: عدم وجود علاقة بين سياسة القبول في السودان والاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.:

الطلاب المتقدمين للجامعات في السودان ليس لديهم معلومات عن البرامج الدراسية المقبلين لها والتخصصات التي يرغبون في دراستها وذلك كنتيجة لانعدام التوجيه والإرشاد من جهة متخصصة في هذا المجال ، فهناك 647 فردا أي حوالي 88.3% من الخريجين قالوا إنهم لم يجدوا أي توجيه أو إرشاد من جهة لها معرفة بسياسة القبول عند تقديمهم للجامعة، في مقابل 86 فردا أي 11.7% فقط هم من تلقوا إرشادا متخصصا عن كيفية التقديم للجامعة.

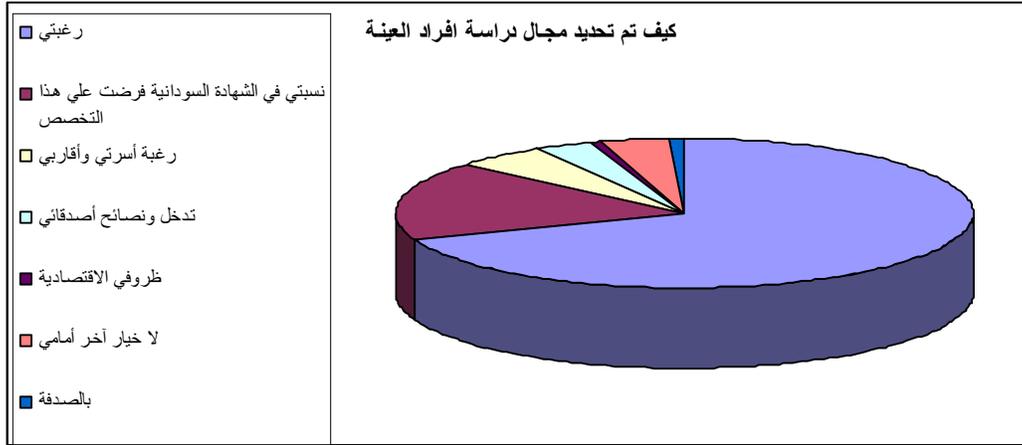
وعن كيفية تحديد مجال الدراسة فان اغلب أفراد العينة هم الذين حددوا مجال دراستهم دون تدخل من أحد. فقد وجدت الدراسة أن 508 فردا بنسبة قدرها 69.1% من أفراد العينة كان رغبتهم الذاتية هي التي دفعتهم لاختيار مجال دراستهم، وهناك 127 من أفراد العينة يمثلون 17.3% قالوا أن النسبة التي حصلوا عليها في الشهادة السودانية فرضت عليهم هذا المجال، وهناك 36 من أفراد العينة أي 4.9% أسرهم وأقاربهم هي التي حددت لهم مجال الدراسة التي درسوا بها، بينما 24 فردا بنسبة قدرها 3.3% من أفراد العينة عملوا بنصائح أصدقائهم في التقديم لمجال الدراسة، وهناك 4 أفراد أي 0.5% ظروفهم الاقتصادية وضعت أمامهم هذا المجال، وهناك 28 فردا يمثلون 3.8% قالوا أنهم ليس لديهم خيارات أخرى أفضل من المجال الذي اختاروه ، بينما هناك 7 أي 0.3% قالوا أنهم اختاروا مجالاتهم بالصدفة. الجدول (4-15) والشكل (4-15) التاليين يوضحان كيف تم تحديد مجال الدراسة لأفراد العينة:

جدول رقم (15-4) يوضح كيف تم تحديد مجال الدراسة لأفراد العينة

النسبة	العدد	كيف تم تحديد مجال الدراسة
69.1%	508	رغبتي
17.3%	127	نسبتي في الشهادة السودانية فرضت علي هذا التخصص
4.9%	36	رغبة أسرتي وأقاربي
3.3%	24	تدخل ونصائح أصدقائي
0.5%	4	ظروفي الاقتصادية
3.8%	28	لا خيار آخر أمامي
0.3%	7	بالصدفة
100%	736	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

شكل رقم (15-4) يوضح كيف تم تحديد مجال الدراسة لأفراد العينة



أما فيما يتعلق بمبرر الذين التحقوا بالمجالات الدراسية بناء علي رغباتهم، فإن اغلب أفراد العينة كان دفعهم لاختيار هذه المجالات إنها تلائم قدراتهم ويحبونها دون مراعاة ما إذا كان هذه المجالات تتوفر بها فرص عمل أم لا، حيث وجدت الدراسة أن 390 فردا أي 76.8% من الذين تقدموا بناء علي رغباتهم كان دفعهم لاختيار هذه المجالات الدراسية هو أنها تلائم قدراتهم ويحبونها دون اعتبار لتوفر فرص العمل في المجال أم لا. بينما 31 فردا بنسبة قدرها 6.1% كان دفعهم هو أن الدخل في المجالات التي اختاروها عالي إذا وجدت فرصة عمل. وهناك فقط 78 من أفراد العينة يمثلون 17.1% كان دافع اختيارهم المجال الدراسي هو بسبب توفر فرص

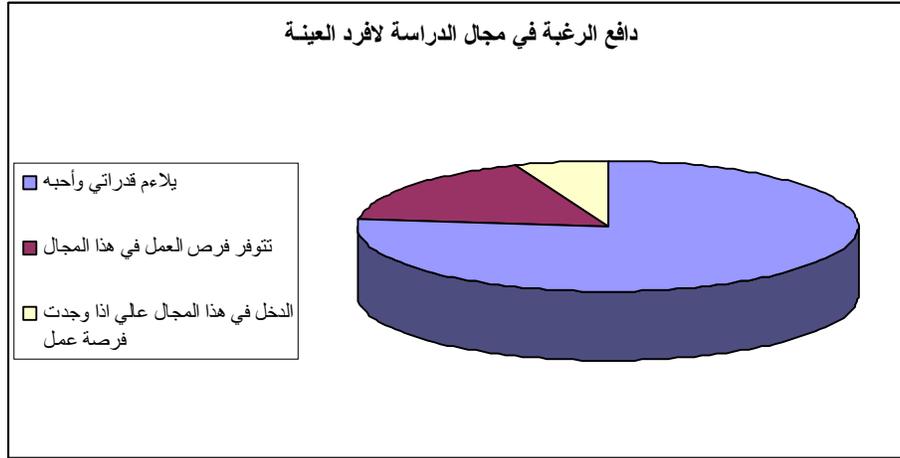
العمل بالتخصص وهي نسبة ضئيلة للغاية. والجدول (4-16) والشكل (4-16) التاليين يوضح دافع الرغبة في مجال الدراسة لأفراد العينة.

جدول رقم (4-16) يوضح دافع الرغبة في مجال الدراسة لأفراد العينة

النسبة	التكرار	الدافع الرغبة في مجال الدراسة
76.8%	390	يلاءم قدراتي وأحبه
17.1%	87	تتوفر فرص العمل في هذا المجال
6.1%	31	الدخل في هذا المجال عالي اذا وجدت فرصة عمل
100%	508	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

شكل رقم (4-16) يوضح دافع الرغبة في مجال الدراسة لأفراد العينة



وهناك علاقة قوية بين رضا الخريج عن تخصصه بعد التخرج والكيفية التي اختار به تخصصه، فكلما كان الخريج اختار تخصصه برغبته كلما كان رضاه اكبر، فقد وجدت الدراسة ان 71.2% من أفراد العينة الذين اختاروا تخصصاتهم برغباتهم هم راضين تماما عن تخصصاتهم وغير راغبين في تغييرها، وتتنخفض هذه النسبة عند الذين دخلوا بغير رغباتهم، حيث بلغت نسبة الراضون عن تخصصاتهم والذين اختاروا تخصصاتهم تنفيذاً لرغبات أسرهم 58.3% ، ووصلت نسبة الرضا 37.5% عند الذين اختاروا مجال دراستهم بالصدفة وهكذا، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (17-4) يوضح علاقة الرضا عن التخصص بعد التخرج والكيفية التي اختار بها الخريج مجال دراسته

المجموع	هل أنت راضي عن تخصصك			كيف اخترت تخصصك الجامعي
	غير راضي	راضي لحد ما	راضي	
508	35 (7%)	111 (21.8%)	362 (71.2%)	رغبتي
127	15 (11.9%)	43 (33.8%)	69 (54.3%)	النسبة التي تحصلت عليها فرضت علي ذلك
36	4 (11.1%)	11 (30.5%)	21 (58.3%)	رغبة أسرتي وأقاربي
24	1 (4.1%)	7 (29.2%)	16 (66.7%)	تدخل ونصائح أصدقائي
28	5 (17.8%)	11 (39.3%)	12 (42.9%)	لا خيار آخر أمامي
4	1 (25%)	1 (25%)	2 (50%)	ظروفي الاقتصادية
8	1 (12.5%)	4 (50%)	3 (37.5%)	بالصدفة
735	62 (8.4%)	188 (25.6%)	485 (66%)	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

وجدت الدراسة أن هناك 222 من أفراد العينة أي 30.2% لهم الرغبة في دراسة مجالات أخرى غير المجالات الدراسية التي تخرجوا فيها وذلك نتيجة لعدم إتمام هذه المجالات عند التقديم للجامعة ، ومن حيث الرغبة في تغيير التخصص ما بعد التخرج وعلاقة ذلك بكيفية اختيار مجال الدراسة فإن الخريجين الذين درسوا مجالات دراسية برغبتهم أو رغبات أسرهم هم أقل رغبة في تغيير مجالاتهم بعد أن تخرجوا فيها، فهناك 22% فقط من أفراد العينة الذين درسوا المجالات التي حدودها برغباتهم هم راغبون في تغيير مجال الدراسة التي درسوه، أما الذين تقدموا نتيجة لظروفهم الاقتصادية او بالصدفة هم أكثر رغبة في تغيير مجال دراستهم إلي مجال آخر ، فقد وجدت الدراسة أن 57% و 62.5% من الذين حكمتهم ظروفهم الاقتصادية لاختيار مجالات الدراسة او تقدموا بالصدفة علي التوالي راغبون في دراسة مجالات أخرى جديدة.

كما أن الدراسة وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين أسلوب اختيار التخصص والرغبة في تغيير التخصص ، فقد بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (0.13) وهي أكبر من مستوي المعنوية (0.05) ، وهذا يعني أن الرغبة في تغيير مجال الدراسة ما بعد التخرج تختلف بحسب أسلوب اختيار التخصص. والجدول رقم (18-4) يوضح

ذلك:

جدول رقم (18-4) يوضح علاقة أسلوب اختيار التخصص بالرغبة في تغيير مجال الدراسة بعد التخرج

المجموع	هل إذا منحت فرصة لتغيير تخصصك هل ستفعل		كيف اخترت تخصصك الجامعي
	لا	نعم	
508	396 (78%)	112 (22%)	رغبتي
127	61 (48%)	66 (52%)	النسبة التي تحصلت عليها فرضت علي ذلك
36	22 (61.2%)	14 (38.8%)	رغبة أسرتي وأقاربي
24	17 (59.9%)	7 (41.1%)	تدخل ونصائح أصدقائي
28	13 (46.4%)	15 (53.6%)	لا خيار آخر أمامي
4	1 (25%)	3 (75%)	ظروفي الاقتصادية
8	3 (37.5%)	5 (62.5%)	بالصدفة
735	513 (69.8%)	222 (30.2%)	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

كما وجدت الدراسة أيضا أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساليب اختيار التخصص ومدى تناسب التخصص مع قدرات عينة الدراسة ، فقد بلغ مستوى دلالة الاختبار (0.13) وهو اكبر من مستوي المعنوي (0.05) ، مما يعني أن هناك اختلاف بين مدى تناسب مجال الدراسة مع قدرات الخريج وذلك حسب أسلوب اختيار التخصص ، فكلما كان الخريج اختار التخصص برغبته كان ذلك أكثر تناسبا مع قدراته.

كما وجدت الدراسة أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين دوافع التقديم والبطالة ، فقدت بلغت قيمة الدلالة الاحصائية (0.51) وهي اكبر من مستوي المعنوية (0.05) ، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين دوافع اختيار التخصص وفرصة العمل. فالذين اختاروا مجالات دراستهم لاعتقادهم أنها تتوفر بها فرص عمل أكثر قدرة علي الحصول علي العمل من زملائهم الذين اختاروا تخصصاتهم بسبب أنها تلاؤم قدراتهم ويحبونها، أو بسبب أن الدخل في المجال اعلي إذا وجدت فرصة عمل.

ويتضح من الجدول التالي أن الذين كان دافعهم لاختيار التخصص أن التخصص يتوفر به فرص عمل ينخفض عندهم نسبة العاطلون حيث بلغت نسبة العاطلين عندهم 16% مقابل 34.4% عند الذين كان دافعه لاختيار التخصص هو انه يلاءم قدراتهم ويحبونه ، وبلغت النسبة 22.6% عند الذين كان دافعهم أن الدخل في

التخصص الذي اختاروه ذو دخل عالي إذا وجدت به فرصة. ويمكن أن نستنتج أن الإمام بوجود فرص العمل في مجال الدراسة قبل التقديم له يساعد كثيرا في إيجاد فرص عمل.

جدول رقم (19-4) يوضح علاقة دوافع الرغبة في التخصص بالعمل لأفراد العينة

المجموع	هل تعمل			إذا كان التخصص يمثل رغبتك ما دافعك لاختيار التخصص
	اعمل بشكل مؤقت	لا اعلم	نعم اعلم	
390 (%76.8)	87 (%22.3)	134 (%34.4)	169 (%43.3)	يلاءم قدراتي وأحبه
87 (%71.1)	22 (%25.3)	14 (%16)	51 (%58.7)	تتوفر فرص العمل في هذا المجال
31 (%6.1)	9 (%29)	7 (%22.6)	15 (%48.4)	الدخل في هذا المجال عالي اذا وجدت فرصة عمل
508	118	155	235	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

يمكن أن نخلص ونستنتج مما سبق أن غالبية أفراد العينة ليس لديهم معرفة مسبقة عن المجالات التي درسوها كما إنهم لم يتلقوا أرشادا أو توجيه من أي جهة لها معرفة بالبرامج الدراسية التي تقدموا لها بل قادتهم رغباتهم وميولهم إلى هذه المجالات، وقد كان دافع غالبيتهم هو أن هذه التخصصات تلائم رغباتهم ويحبونها دون وضع اعتبار ما إذا كان هذا المجال يتوفر به فرصة عمل أم لا، علي الرغم من انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافع اختيار الرغبة والبطالة.

وهذا يعني ان الفرضية القائلة بأن: بأن عدم وجود علاقة بين سياسة القبول في السودان والاحتياجات الحقيقية لسوق العمل صحيحة.

الفرضية الثانية: عدم توافق مخرجات مؤسسات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل في السودان كما ونوعاً:

أولاً: المواعمة من الناحية الكمية:

نلاحظ من الجدول (20-4) التالي أن اغلب الخريجين في السودان درسوا تخصصات الدراسات الاجتماعية والإنسانية خلال فترة العشرة سنوات من 2001م إلي 2010م، حيث بلغ عدد المتخرجين في مجال الدراسات الاجتماعية 27.49% من مجموع الخريجين خلال الفترة وتليها الدراسات التربوية في المرتبة الثانية بنسبة تقدر بـ 19.56%، ثم الدراسات الإنسانية بنسبة قدرها 10.49% ، وتأتي العلوم الزراعية في المرتبة الأخيرة بنسبة مقدارها 5.56% .

وإذا فصلنا الدراسات النظرية من العلوم التطبيقية فان حوالي 66% من الخريجين خلال الفترة درسوا في مجال الدراسات النظرية وهناك فقط 34% درسوا في تخصصات تطبيقية، وهذا يبين مدى ارتباط الطلاب بتخصصات ومجالات ذات صلة بالدراسات النظرية، وهذه النسبة كبيرة مقارنة مع العديد من الدول التي تميل إلي التساوي بين الدراسات النظرية والعلوم التطبيقية. ومن هنا يتضح الخلل والفجوة الكبيرة بين التعليم العالي واقتصاد الدولة. جدول رقم (20-4) يوضح الخريجون من الجامعات السودانية حسب التخصص خلال الفترة 2001م-2011م

السنة/التخصص	اجتماعية	إنسانية	تربوية	زراعية	طبية	علوم أساسية	هندسية	اخرى	المجموع
2001/2000	12229	5170	5875	3582	2744	3306	3824	140	36870
2002/2001	7406	5716	12988	4012	4124	4097	3939	177	42459
2003/2002	15331	7049	7429	2682	4336	4366	3491	558	42731
2004/2003	15933	4290	6331	2290	3721	5127	4101	1790	43583
2005/2004	17739	5199	7293	2171	4395	3060	3380	2600	45837
2006/2005	14389	4502	8596	3344	4470	4020	3818	7711	50850
2007/2006	15246	5720	12096	3089	6081	4858	4497	5487	57074
2008/2007	15247	5720	12096	3089	6081	4497	3968	5487	56185
2009/2008									53251
2010/2009	19314	6491	18351	3796	7273	4578	4578	10077	75649
2011/2010	21933	9203	19105	3271	7833	6781	6781	10480	85487
المجموع	154767	59060	110160	31326	51058	44690	42377	44507	562976
النسبة	27.49%	10.49%	19.56%	5.56%	9.06%	7.93%	7.52%	7.90%	100%

المصدر: بيانات وزارة التعليم العالي - السودان * مع العلم انه بدأ تصنيف الخريجين حسب المجالات منذ 2000م فقط

ثانيا: الارتباط والمواءمة النوعية:

أ- من حيث وجهة نظر جهات الاستخدام:

وجدت الدراسة أن هناك عدم رضا من غالبية جهات العمل عن أداء الخريج الجديد في العمل كنتيجة لضعف التأهيل، ويعاني الخريج الجديد من مؤسسات التعليم العالي في السودان نقصا كبيرا في القدرات والمهارات اللازمة للولوج في العمل مباشرة، فهناك 72.3% من جهات الاستخدام غير راضية عن أداء الخريج الجديد في العمل في مقابل 17.7% فقط هم راضون عن أداء الخريجين. ويتضح من ذلك الأداء الضعيف للخريج الجديد في العمل. والجدول (4-21) التالي يوضح مدي رضا جهات العمل عن أداء الخريج الجديد في العمل:

جدول رقم (4-21) يوضح مدي رضا جهات الاستخدام عن الأداء العام للخريج في العمل

درجة الرضا عن الأداء العام للخريج في العمل	العدد	النسبة
راضي تماما	16	17%
راض لحد ما	10	10.6%
غير راض	68	72.3%
المجموع	736	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن أهم نقاط الضعف التي يعاني منها الخريج الجديد من وجهة نظر جهات الاستخدام فإن 44,7% من جهات الاستخدام تري أن المشكلة الرئيسية تكمن في ضعف قدرة الخريج في مهارة اللغات الأجنبية وتأتي في مقدمتها الانجليزية ، وهناك 27.7% أيضا يرون أن الضعف يكمن في عدم قدرة الخريج للعمل في ظروف ضاغطة، في مقابل 25.5% من جهات الاستخدام تري أن الضعف في مجال التخصص نفسه، كما أن هناك 23.4% من جهات الاستخدام أشارت علي أن الضعف يتضح في استخدام الحاسب الآلي ومهارات الاتصال والتفاوض، وهناك 6.4% من جهات الاستخدام تري أن الضعف في الأداء العام للخريج أي يعاني من الضعف في كافة القدرات والمهارات. والجدول (4-22) التالي يوضح نقاط ضعف الخريج في العمل:

جدول رقم (22-4) يوضح نقاط ضعف الخريج في العمل

النسبة	العدد	أين يمكن ضعف الخريج
44.7%	42	اللغات
27.7%	26	العمل في ظروف ضاغطة
25.5%	24	مكونات المنهج الأكاديمي في المواد التخصصية
23.4%	22	استخدام الحاسب الآلي
23.4%	22	مهارات الاتصال والتفاوض
6.4%	6	ضعف في المستوي العام للخريج
6.4%	6	العمل في جماعة
6.4%	6	عدم القدرة علي الصبر في العمل
4.3%	4	عدم القدرة علي ربط النظرية بالتطبيق

المصدر: الدراسة الميدانية

وبناء علي ما سبق من عدم رضا جهات الاستخدام عن أداء الخريج الجديد في العمل نسبة للضعف الكبير في مؤهلات الخريج لمقابلة متطلبات سوق فان جهات العمل تعمل علي ردم هذه الهوة بالتدريب قبل إدماج الخريج في العمل. وقد وجدت الدراسة إن 72.3% من جهات العمل كالعادة تقوم بتدريب الخريج قبل إدماجه في العمل في مقابل 4.3% فقط هم من لا يستخدمون التدريب القبلي ، وهناك 23.4% تقوم بتدريب الخريج أحيانا قبل إدماجه في العمل ، ويمكن القول أن هذا الاهتمام الكبير بالتدريب القبلي تأكد أيضا مدي الهوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل. والجدول (23-4) التالي يوضح مدي الاهتمام بالتدريب من جهات العمل:

جدول رقم (23-4) وضح نسبة جهات العمل التي تقوم بتدريب الخريج قبل إدماجه في العمل

النسبة	العدد	هل تقومون بتدريب الخريج قبل إدماجه في العمل
72.3%	68	نعم
23.4%	22	أحيانا
4.3%	4	لا
100%	94	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن نوعية التدريب الذي يحتاجه الخريج قبل إدماجه في العمل فإن 61.7 % من جهات الاستخدام يقومون بتدريب الخريج في مجال التخصص نفسه، وهناك 46.8% يقومون بتدريب الخريج في المهارات الإدارية وبنفس القدر في اللغات الأجنبية والحاسب الآلي وكذلك مهارات الاتصال والتفاوض كما يتضح من الجدول (4-24) التالي:

جدول رقم (4-24) يوضح نوع التدريب الذي يحتاجه الخريج قبل الولوج في العمل

النسبة	العدد	نوع التدريب الذي يحتاجه الخريج العامل
61.7%	58	في مجال التخصص نفسه
46.8%	44	المهارات الإدارية
44.7%	42	اللغات
44.7%	42	استخدام الحاسب الآلي
44.7%	42	مهارات الاتصال والتفاوض

المصدر: الدراسة الميدانية

ب- من حيث وجهة نظر الخريج:

لا يختلف الخريجين كثيرا عن جهات الاستخدام حول الفروق بين مؤهلات الخريج والاحتياجات الفعلية لسوق العمل، فقد وجدت الدراسة 34.5% من أفراد العينة يرون أن التعليم الذي تلقوه لا يتناسب كليا مع احتياجات سوق العمل، وهناك 26.3% يرون انه يتناسب لحد ما ، في مقابل 39.2% فقط يرون أن تعليمهم يتناسب كليا مع احتياجات سوق العمل.

جدول رقم (4-25) يوضح مدى تناسب التعليم مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر الخريج

صافي النسبة	النسبة	العدد	تناسب التعليم وسوق العمل
39.2%	38.3%	282	يتناسب تماما مع احتياجات سوق العمل
26.3%	25.7%	189	يتناسب لحد ما
34.5%	33.8%	249	لا يتناسب كليا
-	2.2%	16	مفقود
100%	100%	736	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن نقاط الضعف التي يعانون منها في سوق العمل فإن 45.7% من أفراد عينة الخريجين قالوا أن الضعف يكمن في اللغات الأجنبية ، وهناك 28% منهم يرون أن الضعف يكمن في اللغات والحاسوب والتخصص مجتمعة، كما هناك 19.7% من أفراد العينة قالوا أن الضعف يكمن في التخصص نفسه، بينما 6.7% منهم قالوا ان الخلل يكمن في مهارة الحاسب الآلي.والجدول (26-4) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (26-4) يوضح نقاط ضعف الخريج من وجهة نظر الخريجين

نقاط الخلل	العدد	النسبة
اللغات	137	45.7%
اللغات+ الحاسوب+ التخصص	84	28%
التخصص الذي درسته لا يتناسب مع العمل	59	19.7%
الحاسوب	20	6.7%
المجموع	300	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

أما فيما يتعلق بالصعوبات الحقيقية التي واجهت الخريجين العاملين في سوق العمل، فإن 61.7% من افراد العينة العاملين واجهوا صعوبات حقيقية في بادئ عملهم ،في مقابل 38.3% لم يواجههم صعوبات في بادئ عملهم. والجدول (27-4) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (27-4) يوضح أفراد العينة العاملين الذين واجهوا صعوبات معرفية في بادئ عملهم

هل واجهتك صعوبة معرفية في بادئ عملك	العدد	النسبة
نعم	318	61.7%
لا	197	38.3%
المجموع	515	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن نوعية هذه الصعوبات التي واجهوها في العمل فإن 40% من أفراد العينة العاملين واجهوا صعوبات حقيقية صعوبات في اللغات الأجنبية ، وهناك 23% واجهوا صعوبات في التخصص نفسه، كما إن هنالك 15.5% من

أفراد العينة العاملين واجهتهم صعوبات في مهارات الإدارة والاتصال وهناك 8.2% منهم واجهتهم صعوبات في مهارة الحاسب الآلي، وكما إن هناك 15.5% منهم واجهوا صعوبات في جميع القدرات المذكورة أنفاً. والجدول (4-28) التالي يوضح:

جدول رقم (4-28) يوضح الصعوبات المعرفية التي واجهت أفراد العينة العاملين في العمل

النسبة	التكرار	مكمن الصعوبة
40%	121	اللغات
23%	73	المنهج الذي درسته لا يناسب طبيعة العمل
15.5%	49	مهارات الاتصال والإدارة
8.2%	26	الحاسوب
15.5%	49	كل ما سبق
100%	318	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن مدى الفرق بين طبيعة العمل والمؤهل فإن 49.7% من أفراد العينة يرون أن هناك فروق كبيرة بين النظرية والتطبيق وهناك 21.6% منهم يرون أن الفرق متوسط بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي، بينما 22.7% قالوا أن الفرق بسيط، في مقابل 6% فقط يرون أنه لا توجد فروق بين النظرية والتطبيق ويتضح من هذه الإحصائية إن الفوارق واضحة بين ما تدرسه هذه الجامعات وبين الواقع العملي. والجدول (4-29) التالي يوضح حجم الفروق بين النظرية والتطبيق:

جدول رقم (4-29) يوضح الفروق بين النظرية والتطبيق وفقاً لأفراد العينة

النسبة	العدد	مدى الفرق بين النظرية والتطبيق
49.7%	256	كبير
21.6%	111	متوسط
22.7%	117	بسيط
6%	31	لا توجد فروق
100%	515	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن أسباب الفرق بين النظرية والتطبيق فإن 43.3% من أفراد العينة أرجعوا السبب في هذا الفرق إلى نقص التدريب العملي أثناء الدراسة، وهناك 16% منهم يرجعون هذا الفرق إلى ضعف المشاركة بين الجامعة التي درسوا بها والمجتمع ، وهناك 11% يقولون أن السبب هو إتباع المؤسسة التي يعملون بها لأساليب عشوائية وغير علمية، بينما 27.6% من الخريجون يرجعون السبب إلى أنهم لا يعملون في مجال تخصصهم.....الخ. والجدول (30-4) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (30-4) يوضح أسباب الفروق بين النظرية والتطبيق حسب عينة الخريجين

النسبة	العدد	أسباب الفروق بين النظرية والتطبيق
43.3%	201	نقص التدريب العملي أثناء الدراسة
16.2%	75	ضعف المشاركة بين الجامعة والمجتمع
11%	51	إتباع المؤسسة التي اعلم فيها لأساليب عشوائية وغير علمية
0.6%	3	كل ما سبق
0.2%	1	ضعف الاتصال بين الطلاب والأساتذة
27.6%	128	لا اعلم في مجال تخصصي
1.1%	5	ضعف المنهج الذي درسته
100%	464	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

أما فيما يتعلق بأكثر الأنشطة التي استفاد أفراد العينة منها في مجال العمل فإن 20.7% استفادوا من التدريب العملي أثناء الدراسة ، و15.6% من أفراد العينة العاملين استفادوا من الورش والسمنارات، و10.3% استفادوا من المطالعة والأبحاث الميدانية، وهناك 11.5% استفادوا من المناقشة أثناء الدراسة، في مقابل 12.4% استفادوا من تقوية اللغات والحاسوب أثناء الدراسة. وهناك 5.8% قالوا أنهم لم يستفيدوا من أي نشاط. والجدول (31-4) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (4-31) يوضح الأنشطة التي استفاد منها أفراد العينة العاملين في العمل

النسبة	العدد	أكثر الأنشطة التي استفدت منها في العمل
20.7%	152	التدريب العملي أثناء الدراسة
15.6%	115	الورش والسمنارات
10.3%	76	المطالعة والأبحاث الميدانية
11.5%	85	المناقشة أثناء الدراسة
12.4%	91	تقوية اللغات والحاسوب أثناء الدراسة
5.8%	43	لم استفد من أي نشاط

المصدر: الدراسة الميدانية

هناك عدد كبير من الخريجين لم يتلقوا أي تدريب علي الإطلاق قبل أو بعض التخرج، فقد وجدت الدراسة ان 30.4% من أفراد العينة لم يسبق لهم أن تدربوا أي تدريب عملي.

جدول رقم (4-32) يوضح نسبة الخريجين الذين تلقوا تدريب عملي

النسبة	العدد	هل تلقيت أي تدريب عملي
69.6%	512	نعم
30.4%	224	لا
100%	736	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

والحقيقة التي توصلت إليها الدراسة والتي يؤول ان تكون سبب هذه الفروق هي ضعف التدريب العملي أثناء الدراسة حيث وجدت الدراسة أن 44.1% من أفراد العينة الذين تلقوا التدريب تدربوا بعد التخرج فقط، بينما 28.8% من أفراد العينة تلقوا تدريب عملي مزدوج قبل وبعد التخرج معا، أما الذين تلقوا تدريباً عملياً أثناء الدراسة فقط هم 27.1%. والجدول (4-33) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (33-4) يوضح زمن التدريب الذي تلقاه الخريج

متي كان التدريب الذي تلقته	العدد	النسبة
قبل التخرج	140	27.1%
قبل وبعد التخرج	149	28.8%
بعد التخرج	228	44.1%
المجموع	517	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن عدد الدورات التدريبية التي تلقوها ، فان 39% من افراد العينة تلقوا دورة تدريبية واحدة فقط ، بينما 23.8% تلقوا دورتين وهناك 37.2% تلقوا ثلاثة دورات تدريبية فأكثر . والجدول (34-4) التالي يوضح عدد الدورات التدريبية لأفراد العينة:

جدول رقم (34-4) يوضح عدد الدورات التدريبية لأفراد العينة

عدد الدورات التدريبية	العدد	النسبة
واحدة	201	39%
اثنتين	123	23.8%
ثلاثة فأكثر	193	37.2%
المجموع	517	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

ج- الفروق بين إجابات جهات الاستخدام والخريجين حول المواعمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل: ولمعرفة ما اذا كانت هنالك فروق ذات دلالة احصائية ام لا بين اجابات عينة الخريجين وعينة جهات الاستخدام حول وجود صعوبات تواجه الخريجين الجدد في العمل، وكذلك عن أهم نقاط ضعف الخريج ، تم ايجاد متوسط الفروق بين العينتين عن طريق متوسطات الفروق بين عينتين مستقلتين independent sample T-Test كما يتضح من الجدول (35-4) التالي:

جدول رقم (35-4) يوضح الفروق بين إجابات العينتين حول نقاط ضعف الخريج

الفروق	% الخريجين	% جهات الاستخدام	العدد	أين يمكن ضعف الخريج
0.11	%40	%44.7	42	اللغات
0.21	%23	%25.5	24	مكونات المنهج الأكاديمي في المواد التخصصية
0.43	%8.2	%23.4	22	استخدام الحاسب الآلي
0.31	%15.5	%23.4	22	مهارات الاتصال والتفاوض
0.04	%15.5	%6.4	6	ضعف في المستوي العام للخريج

المصدر: الدراسة الميدانية

وبما أن قيمة الدلالة الإحصائية (SIG) تساوي 0.11 في اللغات عند مستوي معنوية (5%) فإن هذه القيمة اكبر من 0.05 وهذا يعني لا توجد فروق بين إجابات جهات الاستخدام والخريجين حول صعوبة اللغات ، أي أن الخريجين يواجهون صعوبات حقيقية في اللغات الأجنبية.

كما أن قيمة الدلالة للفروق الخاصة بالتخصص تساوي (0.21) وهي اكبر من (0.05) وهذا أيضا تعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينتين حول وجود صعوبات تواجه الخريج الجديد في مجال التخصص نفسه.

وقد بلغت قيمة الدلالة الإحصائية للفروق بين العينتين حول استخدام الحاسب الآلي ومهارات الاتصال والتفاوض والإدارة (0.43) و (0.31) علي التوالي وهذا تعني أيضا انه لا توجد الفروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينتين فيما يتعلق بالحاسب الآلي ومهارات الاتصال والتفاوض.

وهناك فروق دلالة إحصائية في إجابات العينتين فقط فيما يتعلق بالضعف في المستوي العام للخريج فقط وذلك لان قيمة التحقق هي (0.04) وهي اقل من مستوي المعنوية (0.05) مما تعني عدم الاتفاق حول ضعف المستوي العام للخريج بين الخريجين وجهات الاستخدام.

ويمكن أن نخلص مما سبق حول المواعمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل علي انه لا توجد مواعمة بين مخرجات التعليم العالي في السودان واحتياجات سوق العمل كما ونوعا، فمن حيث الكم فان التعليم العالي في السودان يركز تأهيله علي المجالات النظرية في الوقت الذي يضعف فيه نسبة المخرجات في

المجالات التطبيقية وبصورة اخص الزراعة والتي تمثل الميزة النسبية للاقتصاد السوداني. أما من الناحية النوعية فان الخريجون وجهات الاستخدام يتفوقون علي أن هناك خلل حقيقي في مخرجات التعليم العالي وتكمن نقاط الضعف الرئيسة في اللغات والحاسب الآلي والتخصص وضعف مهارات الاتصال والتفاوض.

وهذا يعني ان الفرضية القائلة بعدم توافق مخرجات مؤسسات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل في السودان قد قبلت.

الفرضية الثالثة: مؤهلات خريج التعليم العالي في السودان لا تتوافق مع ثقافة الاستخدام الذاتي:

السبب الرئيس في بطالة الخريجين في السودان هو أن الخريجين من مؤسسات التعليم العالي في السودان يميلون إلي العمل في وظيفة تتميز بالاستقرار ولا يميلون إلي الأعمال الحرة رغم عدم قدرة القطاعين العام والخاص علي استيعاب هذا العدد الكبير من الخريجين، علي الرغم من عدم وجود ارتباط بين عدد الخريجين والتوظيف في القطاع العام ، فقد وجدت الدراسة ان الارتباط بين عدد الخريجين والوظائف الحكومية سلبى حيث بلغ معامل الارتباط بينها -35% خلال الفترة من 1995 - 2011م، وهذا يعني ان القطاع العام لا يمكن ان يمثل حلا استراتيجيا لمشكلة بطالة الخريجين.

جدول رقم (36-4) يوضح الارتباط بين عدد الخريجين ووظائف القطاع العام

الارتباط			
		عدد الخريجين	الوظائف الحكومية
عدد الخريجين	Pearson Correlation	1	-.357-
	Sig. (2-tailed)		.160
	N	17	17
الوظائف الحكومية	Pearson Correlation	-.357-	1
	Sig. (2-tailed)	.160	
	N	17	17

المصدر: الدراسة الميدانية

وبما أن العمل الحر يشكل نافذة رئيسية في توظيف الخريجين في الكثير من بلدان العالم كان من الأولي أن يشكل جزءا مهما من نوافذ العمل للخريجين في السودان ، ولكن الدراسة توصلت إلي أن العمل الحر لم يعد

نافذة مهمة في حالة السودان وذلك نتيجة لعزوف الخريجين عن الاتجاه لهذا النوع من العمل بالإضافة لما تعانيها هذه النافذة من مشاكل عدة.

فقد وجدت الدراسة أن اغلب أفراد العينة يفضلون العمل في وظيفة ولا يميلون إلي العمل الحر رغم ضعف مرتبات الوظيفة العامة، حيث وجدت الدراسة أن 38.5% من أفراد العينة يفضلون الوظيفة العامة علي بقية القطاعات، بينما 35.5% منهم يفضلون العمل في القطاع الخاص، وهذا يعني أن 74% من أفراد العينة يفضلون العمل كموظفين في القطاعين العام والخاص في مقابل 26% فقط هم من يفضلون العمل الحر سواء أن كان بتمويل شخصي أو تمويل اصغر، وهذا يوضح درجة اعتمادية الخريج علي الوظيفة. والجدول (4-37) التالي يوضح القطاع المفضل لأفراد العينة:

جدول رقم (4-37) يوضح القطاع المفضل لأفراد العينة في العمل

النسبة	العدد	ما القطاع المفضل لديك للعمل
38.5%	283	وظيفة عامة
35.5%	261	وظيفة في قطاع خاص
21.2%	157	عمل حر بتمويل شخصي
4.8%	35	مشروع بتمويل اصغر
100%	736	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

وقد وجدت الدراسة أيضا أن 622 من أفراد العينة أي 84.5% من أفراد العينة لم يسبق لهم أن انشئوا مشروعات حرة خاصة بهم، وهناك 114 من أفراد العينة أي 15.5% فقط هم من سبق لهم أن دخلوا في تجربة الاستثمار الحر أو الذاتي.

جدول رقم (38-4) يوضح عدد الذين خاضوا تجربة العمل الحر من افراد العينة

هل سبق أن أنشأت مشروع خاص بك	العدد	النسبة
نعم	144	15.5%
لا	622	84.5%
المجموع	736	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن أنواع هذه المشروعات فإن 32 فردا من العينة أي 28% انشأوا مشروعات عن طريق التمويل الأصغر، و12 فردا أي 10.5% عن طريق تشغيل الخريجين، و31 فردا أي 27.2% تمويل من الأسرة، 10 أفراد أي 8% عن طريق المعارف والأصدقاء وهناك 29 فردا أي 26.3% انشأوا مشروعات بتمويل ذاتي، ويتضح مما سبق أيضا مدي ضعف الإقبال لخوض العمل الحر، والجدول (39-4) التالي يوضح نوع التمويل لمشروعات افراد العينة:

جدول رقم (39-4) يوضح نوع تمويل مشروعات أفراد العينة

نوع التمويل	العدد	النسبة
اصغر	32	28%
تشغيل خريجين	12	10.5%
من الأسرة	31	27.2%
من المعارف والأصدقاء	10	8%
تمويل ذاتي	29	26.3%
المجموع	114	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

وقد نتجت عن هذه التجارب نجاح 44 مشروعا فقط بنسبة نجاح قدرها 38.6% بينما فشلت 70 من بين 114 مشروعا أي فشل 61.4%. فالتخوف من الفشل في ظل الوضع الاقتصادي الراهن وضعف مؤهلات الخريج في العمل الحر يدفع الخريجين نحو الوظيفة وعدم الرغبة في خوض تجربة العمل الحر كوسيلة لإيجاد العمل. والجدول (40-4) التالي يوضح نسبة نجاح وفشل مشروعات العمل الحر.

جدول رقم (4-40) يوضح نجاح أو فشل المشروع الحر لأفراد العينة

هل نجح المشروع	العدد	النسبة
نعم	44	38.6%
لا	70	61.4%
المجموع	114	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن أسباب عدم نجاح المشروعات الفاشلة فإن 41.6% فشلت بسبب ضعف رأس المال، و41% ضعف خبرة الخريج بالمشروع، بينما 17.2% منها كان السبب ضعف الطلب علي منتجات المشروع، وهناك 0.2% فشلت بسبب الضرائب الباهظة. وعليه يمكن القول أن ضعف رأس المال وضعف قدرات الخريج ومؤهلاته في إدارة المشروعات الحرة تمثل أهم عوائق نجاح المشروعات الحرة، والجدول (4-41) التالي يوضح أسباب فشل هذه المشروعات:

جدول رقم (4-41) يوضح أسباب فشل مشروعات أفراد العينة

أسباب فشل المشروعات	العدد	النسبة
ضعف رأس المال	29	41.6%
ضعف خبرتي بالمشروع	28	41%
ضعف الطلب علي منتجات المشروع	12	17.2%
الضرائب الباهظة	1	0.2%
المجموع	114	100%

المصدر: الدراسة الميدانية

وعلي الرغم من أن الدولة طرحت عدة برامج لحل مشكلة بطالة الخريجين في السودان تشمل التمويل والتدريب وحاضنات الأعمال، إلا أن اغلب أفراد العينة أي 54.3% من أفراد العينة ابدوا عدم رضاهم عن هذه البرامج المطروحة. في مقابل 21.3% فقط راضون عن هذه البرامج و24.2% راضون لحد ما. وهذا يعني أن هذه

البرامج لم ترتقي بعد لمستوي طموح الخريجين ويجانبها نقص وخلل من وجهة نظر أفراد العينة. والجدول (42)-

(4) التالي يوضح مدي رضا أفراد العينة عن برامج تشغيل الخريجين:

جدول رقم (4-42) يوضح درجة رضا أفراد العينة عن البرامج التي طرحت لحل مشكلة بطالة الخريجين في السودان

هل أنت راض عن البرامج التي طرحت لحل مشكلة بطالة الخريجين	العدد	النسبة الكلية	النسبة الصحيحة
نعم	156	%21.2	%21.3
لحد ما	177	%24	%24.2
لا ادري	1	%0.1	%0.1
لا	397	%53.9	%54.3
مفقود	5	%0.7	-
المجموع	736	%100	%100

المصدر: الدراسة الميدانية

وقد وجدت الدراسة أن 95.9% من أفراد العينة الذين شملتهم الدراسة لم يسبق لهم أن استفادوا من أي من برامج تشغيل الخريجين (التمويل الأصغر، الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين وحاضنات الأعمال)، وهناك 4.1% فقط هم من سبق لهم أن استفادوا من احد هذه البرامج أو أكثر. والجدول (4-43) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (4-43) يوضح عدد المستفيدين من برامج تشغيل الخريجين

هل استفدت من احد برامج تشغيل الخريجين الآتية:	نعم		لا	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
التمويل الأصغر	30	%4.1	706	%95.9
الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين	10	%1.4	726	%98.6
حاضنات الأعمال	1	%0.1	735	%99.9

المصدر: الدراسة الميدانية

فالذين لم يسبق لهم أن استفادوا من أي من برامج تشغيل الخريجين السابقة الذكر، فقد وجدت الدراسة أن 1.6% منهم فقط هم من تقدموا للحصول علي التمويل ولم يحصلوا عليه، وهناك 333 من أفراد العينة أي 45.2%

عللوا سبب عدم استفادتهم من هذه البرامج علي أنهم لم يتقدموا مطلقا إلي الجهات المعنية للاستفادة للحصول علي التمويل، وهناك 17% ارجعوا السبب إلي أنهم لا يعلمون عن هذه البرامج إطلاقا، وهناك 8.8% من أفراد العينة يرجعون السبب إلي أن هذه البرامج لا تتناسبهم ، وهناك 12.4% منهم يائسون من الحصول علي تمويل لذا لم يتقدموا له السبب، فيما ارجع 20.5% من أفراد العينة السبب إلي أن هذه البرامج غير مجدية ولا تحل مشكلة البطالة. والجدول التالي يوضح سبب عدم استفادة اغلب أفراد العينة من برامج تشغيل الخريجين، والجدول (4-44) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (4-44) يوضح أسباب عدم استفادة أفراد العينة من برامج تشغيل الخريجين

النسبة	العدد	لماذا لم تستفد من هذه البرامج
1.6%	100	تقدمت ولم احصل علي تمويل
45.2%	333	لم أتقدم للحصول علي التمويل
17%	125	لا اعلم عن هذه البرامج
8.8%	65	هذه البرامج لا تتناسبني
12.4%	91	يائس من الحصول علي التمويل لذا لم اقدم له
20.5%	151	البرامج غير مجدية ولا تحل مشكلة البطالة
1.1%	8	البرامج تمنح بمحسوبية
0.7%	5	البرامج ذات إجراءات معقدة لا تناسب الخريج

المصدر: الدراسة الميدانية

فالخريجون العاطلون والعاملون مؤقتا عن العمل عند سؤالهم عن اتجاههم لإيجاد فرصة العمل فان أكثرهم أي 43.9% يبحثون عن فرص عمل خارج السودان ، وهناك 30.3% منهم قالوا أنهم ينتظرون إلي حين يجدون فرصة العمل، وهناك 16.9% فقط هم من يرغبون في فتح مشروعات خاصة بهم ، بينما 7.5% منهم يرغبون في تعلم حرفة لحل مشكلة بطالتهم، وهناك 1.4% يسعي لمواصلة تعليمه حتى يتمكن من الحصول علي العمل. ويتضح جليا مدي ميول الخريج العاطل إلي العمل الوظيفي داخل أو خارج السودان وعزوفه عن العمل الحر. الجدول (5-45) التالي يوضح اتجاه الخريج العاطل لإيجاد فرصة العمل:

جدول رقم (45-5) يوضح اتجاه الخريج العاطل في إيجاد فرصة العمل

النسبة	العدد	ما هو اتجاهك لإيجاد فرصة العمل
30.3%	129	انتظر حتى أجد فرصة العمل
43.9%	178	ابحث عن فرصة عمل خارج السودان
16.9%	72	افتح مشروع خاص بي
7.5%	32	اتجه إلي تعليم حرفة
1.4%	6	أواصل التعليم لأحسن مؤهلاتي
100%	417	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

أما أفراد العينة العاملون فان غالبيتهم يعملون كموظفين أي 71.9% في القطاعين العام والخاص. فالذين يعملون في القطاع الخاص أو العمل الحر وهم 262 فردا يعلنون اختيارهم لهذا القطاع بسبب 33.6% أن هذا القطاع دخله اعلي ويحقق مكاسب اكبر، وهناك 60.7% يرجعون السبب إلي عدم توفر الوظائف الحكومية ، وهذا يعني أن أفراد العينة العاملين في هذين القطاعين عملوا في هذين القطاعين بشكل اضطراري ، وربما اذا توفرت لهم وظائف حكومية يتخلون عن العمل في هذين القطاعين. بينما 17.6% يرجعون السبب إلي أن دخل العمل الحكومي ضعيف. والجدول (46-4) التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (46-4) يوضح اختيار افراد العينة العمل بالقطاعين الخاص والحر

النسبة	العدد	لماذا اخترت القطاع الخاص او الحر
33.6%	88	دخله اعلي ويحقق مكاسب اكبر
60.7%	159	لا توجد وظائف حكومية
17.6%	46	دخل العمل الحكومي ضعيف

المصدر: الدراسة الميدانية

أما الذين يعملون في القطاع الحكومي وهم 221 فان 52.4% منهم سبب اختيارهم لهذا القطاع هو انه مضمون ويحقق الاستقرار، وهنا يجب أن يأخذ في الاعتبار مدي اهتمام الخريجين بالعمل المستقر، وأي عمل عرضة للمخاطرة أو الاضطراب لا يجذب الخريجين. وهناك 10.8% يعلنون اختيارهم للوظيفة العامة بأنها تضمن

فرص الترقى ، و 3% قالوا ان العمل الحر يحتاج إلي رأس مال كبير ، و 9.9% منهم قالوا انهم ليس لديهم الخبرة للعمل في القطاعات الاخرى ، بينما 29.4% يقولون أن القطاع الحكومي هو الخيار المتوفر أمامهم. والجدول (4-47) التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (4-47) يوضح أسباب اختيار أفراد العينة للعمل بالقطاع الحكومي

النسبة	العدد	لماذا اخترت القطاع الحكومي
52.4%	116	مضمون ويحقق الاستقرار
10.8%	24	يضمن فرص الترقى
3%	7	ليست لدي خبرة للعمل في القطاعات الاخرى
9.9%	22	العمل الحر يحتاج إلي رأس مال كبير
29.4%	65	ليس أمامي خيار آخر

المصدر: الدراسة الميدانية

يمكن أن نخلص أن هناك درجة عالية من الاعتمادية علي القطاعين العام والخاص في توظيف الخريجين وان الخريج من مؤسسات التعليم العالي السودانية لا يميل للعمل في القطاع الحر بل يبحث عن الوظيفة التي توفر له الأمان والاستقرار الوظيفي ، وكما أن أفراد العينة الذين خاضوا تجربة العمل الحر فان اغلب مشروعاتهم فشلت بسبب قلة معرفتهم بطبيعة المشروعات أو لضعف رأس المال، وكما البرامج التي طرحت لحل مشكلة بطالة الخريجين لتقليل الضغط علي القطاع العام قد فشلت وهناك أكثر من 95.9% من أفراد العينة لم يستفيدوا من هذا البرامج ومن اقوي مبرراتهم أنهم لم يتقدموا للحصول علي التمويل.

ويمكن نستنتج مما سبق ميول الخريج إلي العمل الوظيفي وغير راغب في العمل الحر، وهذا يعني أن الفرضية القائلة بأن مؤهلات خريج التعليم العالي في السودان لا تتوافق مع ثقافة العمل الحر مما يجعل الخريجون يميلون للعمل الوظيفي قد قبلت .

وعن الاسباب الحقيقية لبطالة الخريجين فإن السبب الرئيس لبطالة الخريجين في السودان هو عدم توفر فرص العمل في المجالات التي يعدها التعليم العالي في السودان، فقد ارجع 68.3% من أفراد العينة العاطلين عن

العمل والعاملين مؤقتا والبالغ عددهم 392 فردا سبب بطالتهم إلي انه لا توجد فرص عمل تتناسب التخصصات التي درسوها ، في مقابل 15.5% لم يبحثوا عن العمل مطلقا، وهناك 11.6% لا يرغبون في العمل حاليا ، و5.3% منهم قالوا أن مؤهلاتهم اقل من متطلبات سوق العمل، كما أن 1.2% يرون أن السبب هو ليس لديهم واسطة تمكنهم من الحصول علي العمل، وهناك 0.8% هم لم يبحثوا عن العمل لأنهم لم يؤدوا الخدمة الوطنية بعد.والجدول رقم (4-48) التالي يوضح

أسباب بطالة العاطلين عن العمل من عينة الخريجين:

جدول رقم (4-48) يوضح أسباب بطالة العاطلين من أفراد العينة

النسبة	العدد	سبب عدم الحصول علي العمل
15.5%	61	لم ابحث عنه
11.6%	34	لا ارغب في العمل الآن
68.3%	268	لا توجد فرص عمل تتاسبهم
5.3%	21	مؤهلي اقل من متطلبات سوق العمل
1.2%	5	ليس لدي واسطة
0.8%	3	لو أؤدي الخدمة الوطنية

المصدر: الدراسة الميدانية

ولم تكن المشكلة منحصرة فقط في عدم توفر فرص العمل بل تكمن في أن فرص العمل المتاحة علي قلتها لا تحفز الخريجين للعمل بها، وذلك لان اغلب أفراد العينة من الخريجين يشترطون بعض الشروط في العمل كما يتضح من الجدول (4-49) التالي:

جدول رقم (4-49) يوضح مدي رغبة أفراد العينة للعمل في مناطق السودان المختلفة

النسبة	العدد	إذا وجدت فرصة العمل في مجال تخصصك هل تعمل
35.4%	139	نعم
58%	227	اعمل بشرط
6.6%	26	لا
100%	392	المجموع

المصدر: الدراسة الميدانية

وأما عن ما هي الشروط التي يشترطونها للعمل بالنسبة للذين "يعملون بشرط" كانت إجاباتهم ، 40% يشترطون توفر الخدمات الأساسية من مياه وكهرباء وامن.... الخ في المناطق التي يرغبون في العمل بها، وهنا يجب أن نتنبه بأن تدهور الأحوال الأمنية وعدم توفر الخدمات الأساسية في بعض مناطق السودان خاصة المناطق النائية تشكل حاجزا أمام الخريجين للعمل بها فالكثير منهم يفضل البطالة علي العمل في مناطق لا تتوفر بها الخدمات الأساسية، بينما 19.3% يشترطون أن تكون فرصة العمل في المدن فقط وهذا يعني أنهم غير مستعدين للعمل في الريف والقرى، أما الغالبية 51.1% يشترطون أن تكون فرصة العمل ذات دخل جيد، في مقابل 1.7% يشترطون العمل في العاصمة و 0.8% فقط يشترطون موافقة أسرهم علي فرصة العمل. والجدول التالي يوضح شروط أفراد العينة لقبول فرصة العمل إذا توفرت، والجدول (4-50) التالي يوضح شروط العمل:

جدول رقم (4-50) يوضح شروط قبول العمل في مناطق السودان المختلفة بالنسبة لأفراد العينة

النسبة	العدد	شروط قبول العمل
40%	91	توفر الخدمات الأساسية
19.3%	44	اعمل فقط في المدن
51.1%	116	أن يكون الدخل جيد
1.7%	4	اعمل فقط في العاصمة
0.8%	2	موافقة أسرتي

المصدر: الدراسة الميدانية

وفي سؤال تم توجيهه إلي أفراد العينتين من الخريجين وجهات الاستخدام عن ما هو سبب بطالة الخريجين فان 27.4% من الخريجين يرون أن السبب يرجع إلي مؤهلات الخريج لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل في مقابل 27.7% من جهات العمل، وهناك 26.8% من عينة الخريجون يرون أن السبب هو أن المجالات والتخصصات التي يعدها التعليم العالي غير مرغوب فيها في سوق العمل في مقابل 27.7% من جهات العمل ، ، كما إن 75.4% من عينة الخريجون يرون أن السبب يرجع إلي أن الاقتصاد السوداني ضعيف ولا يستطيع

استيعاب هذه الأعداد من الخريجين في مقابل 89.4% من جهات الاستخدام ، وكذلك يري 51.4% مقابل 40.4% من جهات الاستخدام يرون أن السبب هو مستوي الأجور المقدمة لا يحفز للعمل.

وإيجاد قيمة (ت) أو SIG للتأكد ما إذا كانت هناك فروق بين إجابات العينتين حول أسباب البطالة فان قيمة الدلالة الاحصائية بلغت (0.10) في السبب الأول عند مستوي معنوية (0.05) وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينتين في أن مؤهلات الخريج لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل هو أحد أسباب بطالة الخريجين ، أما بالنسبة للسبب الثاني فان قيمة الدلالة الاحصائية (ت) بلغت (0.11) أي انه لا توجد فروق بين إجابات العينتين ، وعليه فان المجالات والتخصصات التي يعدها التعليم العالي غير مرغوب فيها في سوق العمل وأيضاً يعد أحد أسباب البطالة. أما السبب الثالث وهو أن الاقتصاد السوداني ضعيف ولا يستطيع استيعاب أعداد الخريجين وجدت الدراسة ان متوسط الفروق بين الفئتين تساوي (0.2) عند مستوي ثقة (0.05) وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينتين ، ويبقى السبب الثالث هو السبب القوي في بطالة الخريجين، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينتين في أن مستوي الأجور المقدمة لا يحفز للعمل، فقد بلغ متوسط الفروق بين العينتين (0.3) عند مستوي ثقة (0.05) مما يعني انعدام الفروق بين إجابات العينتين وان مستوي الأجور المتدنية يعد أحد أسباب بطالة الخريجين. والجدول التالي يوضح أسباب بطالة الخريجين متوسط الفروق بين إجابات العينتين:

جدول رقم (4-51) يوضح أسباب بطالة الخريجين والفروق بين إجابات العينتين

جهات الاستخدام		الخريجون		أسباب بطالة الخريجين
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
27.7%	26	27.4%	202	مؤهلات الخريج لا تتناسب احتياجات العمل
27.7%	26	26.8%	197	المجالات والتخصصات التي يعدها التعليم العالي غير مرغوب فيها في السوق
89.4%	84	75.4%	555	الاقتصاد السوداني ضعيف لا يستطيع استيعاب أعداد الخريجين
40.4%	38	51.4%	378	مستوي الأجور المقدمة لا يحفز للعمل
2.1%	2	5.8%	43	المحوسبية والواسطات
0	0	0.4%	3	انتظار الخريج للوظائف الحكومية فقط دون غيرها
0	0	0.1%	1	الازدواجية الوظيفية

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن الحلول المقترحة لمشكلة بطالة الخريجين فان 60.5% من عينة الخريجين يرون أن الحل يكمن في إقامة مشاريع جديدة ومزيد من الاستثمارات لخلق فرص عمل جديدة في مقابل 80.9% من جهات العمل، وقد بلغ متوسط الفروق بين إجابات العينتين في هذه الحل (0.4) وهو اكبر من مستوي الثقة (0.05) مما يعني عدم وجود فروق بين إجابات العينتين، ويبقى إقامة مشاريع جديدة احد أهم حلول المشكلة.

وتأتي بعد ذلك إعادة تخطيط التعليم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل ، فقد رأي 46.1% من أفراد عينة الخريجين أن الحل هو إعادة تخطيط التعليم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في مقابل 57.4% من أفراد عينة جهات الاستخدام ، وقد بلغ متوسط الفروق بين إجابات العينتين (0.1) وهو اكبر من قيمة ت (0.05) وهذا يعني أن إعادة تخطيط التعليم العالي تعد واحدة من حلول المشكلة.

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينتين حول ضرورة فتح الدولة فرص العمالة للخريجين ، حيث بلغ متوسط الفروق (0.10)، وهذا يعني ان فتح فرص العمالة من قبل الدولة يعد أحد حلول المشكلة، وكذلك بالنسبة لتسهيل هجرة الخريجين إلي الخارج فقد بلغ متوسط الفروق (0.2) بين إجابات العينتين ، وكذا

بالنسبة لضرورة أن يتسم الخريجين بالمرونة للعمل في أي مجال ذو صلة بتخصصاتهم فقد بلغ متوسط الفروق (0.11) وهذا يعني انعدام الفروق بين إجابات العينتين.

ولكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينتين حول مساهمة القطاع الخاص في إيجاد فرص عمل للخريجين فقد بلغ متوسط الفروق بين إجابات العينتين (0.03) وهو أقل من مستوى الثقة (0.05).

وكذلك هناك فروق في إجابات العينين حول تقديم دعم وتدريب للخريجين لإقامة مشروعات خاصة بهم، حيث بلغ متوسط الفروق (0.02) وهو أقل من مستوى الثقة (0.05) وهذا يعني انه ليس هناك اتفاق في يمثل الحلين الآخرين معالجات للمشكلة.

جدول رقم (52-4) يوضح حلول مشكلة بطالة الخريجين والفروق بين إجابات العينتين

الحلول		الخريجون		جهات الاستخدام	
العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
445	60.5%	76	80.9%		
339	46.1%	54	57.4%		
261	35.5%	52	55.3%		
351	47.7%	40	42.6%		
163	22.1%	26	27.7%		
238	32.3%	54	57.5%		
244	33.2%	22	23.4%		
22	3%	8	8.5%		
3	0.4%	0	0%		
4	0.5%	0	0%		

المصدر: الدراسة الميدانية

اما متطلبات سوق العمل وفقاً لجهات الاستخدام هي:

يري 76.6% من جهات الاستخدام أن التأهيل في مجال التخصص مهما جدا في مقابل 2.1% لا يرون أهمية التخصص في العمل.

وتأتي بعد ذلك أهمية الأخلاق العامة فقد رأَت 66% من جهات العمل ضرورة أن يتحلي المخرج بالصدق والأمانة والضمير، رغم صعوبة قياس هذا المتطلب.

ثم تأتي مهارة حسن إدارة الوقت واحترام المواعيد ضمن أهم المتطلبات التي يرغبها جهات الاستخدام، فهناك 59.5% من عينة جهات الاستخدام ترى الأهمية القصوى في توفر مهارة حسن إدارة الوقت واحترام المواعيد في الخريج.

كما إن تزويد المخرج بمهارات الحاسب الآلي تشكل أهمية في سوق العمل حيث 48.9% من عينة جهات الاستخدام ان مهارة الحاسوب مهم جدا في المخرج وهناك 14.9% يرونه انه مهما، في الوقت الذي يري 27.6% من جهات العمل عدم أهمية مهارة الحاسوب كمتطلب في المخرج.

وهناك 44.7% يرون ضرورة اتسام الخريج بالقدرة علي العمل ضمن فريق وكذلك المظهر العام الجيد في العمل. وهناك 38.3% من العينة ترى أهمية ان يتصف الخريج باللباقة في الحديث.

وهناك 36.2% يرون أن إجادة اللغات الأجنبية مهمة جدا و 17% يرونه مهما و 2.1% يرونها مهم لحد ما، بينما 44.7% يرون تلك غير مهمة. والجدول (53-4) التالي يوضح اهم متطلبات توظيف الخريج في سوق العمل:

جدول رقم (4-53) يوضح أهم متطلبات توظيف الخريج في سوق العمل

اهم المتطلبات لتوظيف الخريج في سوق العمل	مهم جدا	مهم	مهم لحد ما	غير مهم
التخصص	67(76.6%)	12(12.8%)	8(8.5%)	2(2.1%)
التقدير العام/ المعدل التراكمي	10(10.6%)	28(29.8%)	12(12.8%)	44(46.8%)
مهارات الحاسوب	46(48.9%)	14(14.9%)	8(8.5%)	26(27.6%)
التدريب العملي الذي توفره الكلية للطالب	28(29.8%)	10(10.6%)	14(14.9%)	42(44.7%)
إجادة اللغات الأجنبية	34(36.2%)	16(17%)	2(2.1%)	42(44.7%)
خبرة عملية سابقة	16(17%)	10(10.6%)	24(25.5%)	44(46.8%)
مهارات الاتصال	24(25.5%)	22(23.4%)	0	48(51.1%)
القدرة علي العمل ضمن فريق (الجماعي)	42(44.7%)	16(17%)	6(6.4%)	30(31.9%)
المظهر العام	42(44.7%)	14(14.9%)	4(4.3%)	34(36.2%)
اللباقة في الحديث	36(38.3%)	10(10.6%)	4(4.3%)	44(46.8%)
الأخلاق العامة، الصدق، الأمانة والضمير	62(66%)	4(4.3%)	0	28(29.8%)
حسن ادارة الوقت واحترام المواعيد	56(59.5%)	4(4.3%)	0	34(36.2%)
النوع	12(12.8%)	14(14.9%)	16(17%)	56(59.6%)
الرغبة والدافعية في العمل	2(2.1%)	0	0	92(97.9%)

المصدر: الدراسة الميدانية

والملاحظ انه رغم كثرة أعداد الخريجين وارتفاع معدل بطالتهم إلا أن اغلب جهات العمل لا تجد المتطلبات المرغوبة في الخريج بسهولة ، فقد وجدت الدراسة أن 19.1% فقد هم من جهات العمل يجدون المتطلبات المرغوبة في الخريج بسهولة ، وهناك 34% لا يجدونها مطلقاً ، بينما هناك 46.8% قالوا أنهم يجدونها أحيانا .

جدول رقم (4-54) يوضح مدى سهولة الحصول علي المتطلبات المرغوبة في الخريجين

هل تجدون المتطلبات بسهولة	العدد	النسبة
نعم	18	19.1%
لا	32	34%
أحيانا	44	46.8%
المجموع		100%

المصدر: الدراسة الميدانية

أما عن أي المتطلبات التي يصعب الحصول عليها فإن غالبية جهات العمل أشارت إلى صعوبة الحصول علي الخريج الذي يجيد مهارة اللغات الأجنبية ، حيث وجدت الدراسة ان 55.3% من جهات الاستخدام لا تجد بسهولة الخريجين القادرين علي تحدث اللغات الأجنبية ، ويأتي بعد ذلك صعوبة الحصول علي الخريج الذي نال التدريب العملي أثناء الدراسة ، حيث أجاب 44.7% من جهات الاستخدام صعوبة الحصول علي هذا المطلب في الخريج،بينما أشارت 38.3% علي صعوبة الحصول علي الخريج القادر حسن إدارة الوقت واحترام المواعيد ، ومن ثم تأتي بالترتيب صعوبة توفر خبرة عملية سابقة 31.9% ، ومهارات الاتصال والتفاوض 29.8% الخ، والجدول التالي يوضح أهم المتطلبات التي يصعب الحصول عليها في الخريج :

جدول رقم (4-55) يوضح المتطلبات التي يصعب الحصول عليها في الخريجين

النسبة	العدد	أي المتطلبات تصعب الحصول عليها
17%	16	التخصص
8.5%	8	التقدير العام/التقدير التراكمي
4.3%	4	مهارات الحاسوب
44.7%	42	التدريب العملي الذي توفره الكلية للطالب
31.9%	30	خبرة عملية سابقة
55.3%	52	إجادة اللغات الأجنبية
6.4%	6	المظهر العام
29.8%	28	مهارات الاتصال والتفاوض
12.8%	12	القدرة العمل ضمن فريق
38.3%	36	حسن ادارة الوقت واحترام المواعيد
8.5%	8	اللباقة في الحديث
23.4%	22	الاخلاق العامة
4.3%	4	النوع
2.1%	2	العمر

المصدر: الدراسة الميدانية

وعن ما هي المهارات المطلوبة للعمل في مؤسسات العينة المختارة، فإن القدرة علي العمل تحت ضغط تعتبر أهم القدرات المطلوبة ،حيث أجابت 68.1% من أفراد العينة أن القدرة علي العمل تحت ضغط تشكل أولوية للقدرة علي العمل بمؤسساتهم، ومن ثم تأتي مهارة استخدام الحاسوب في المرتبة الثانية، فقد أجابت 55.3% من جهات الاستخدام أن مؤسساتهم تطلب معرفة العامل بمهارات استخدام الحاسوب ، وهناك 40.4% قالوا انه من المهم توفر مهارة الاتصال والتفاوض ونفس النسبة للمهارات الإدارية، بينما تأتي مهارة تحدث اللغات الأجنبية في المرتبة الأخيرة بنسبة قدرها 36.2% . والجدول التالي وضح المهارات المطلوبة في العمل في مؤسسات العينة:

جدول رقم (4-56) يوضح المهارات الضرورية للعمل بسوق العمل لعينة الدراسة

النسبة	التكرار	ما هي المهارات الضرورية للعمل بمؤسستكم
55.3%	52	اجادة مهارات الحاسوب
36.2%	34	اجادة اللغات
40.4%	38	مهارات الاتصال والتفاوض
40.4%	38	مهارات ادارية
68.1%	64	القدرة علي العمل تحت ضغط

المصدر: الدراسة الميدانية

المبحث الثاني

النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة

بناء على التحليل الذي سبق فقد توصلت الدراسة إلى الآتي:

1-توصلت الدراسة إلى عدم وجود ارتباط بين سياسة القبول وسوق العمل رغم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اساليب القبول وبطالة الخريجين وذلك لاختلاف متوسط الفروق بين أساليب التقديم للجامعة ونتاج ذلك علي البطالة.

2- الدراسة توصلت إلى أن هناك عدم مواءمة وفجوة كبيرة بين مخرجات التعليم العالي في السودان واحتياجات سوق العمل ، وذلك لان الخريج يعاني نقصا كبيرا في القدرات والمهارات اللازمة للعمل ، وتمثل أهم نقاط ضعف الخريج في مهارة اللغات الأجنبية ، وعدم القدرة علي العمل في ظروف ضاغطة وضعف في مجال التخصص وكذلك نقص قدراته في استخدام الحاسب الآلي . كما أن غالبية الخريجين أشاروا إلى أنهم واجهوا صعوبات حقيقية في بادئ عملهم، وتمثلت تلك الصعوبات في اللغات الأجنبية والتخصص نفسه والمهارات الإدارية وكذلك الحاسب الآلي، وقد وجدت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة الخريجين وعينة جهات الاستخدام في نوعية نقاط ضعف الخريج.

3- الدراسة وجدت أيضا أن غالبية أفراد عينة الخريجين يفضلون الوظيفة علي العمل الحر وذلك لما تحققه الوظيفة من ضمان واستقرار وظيفي، وكذلك وجدت أن غالبية مشروعات التشغيل الذاتي التي نفذها الخريجين فشلت وذلك نتيجة لضعف رأس المال وقلة خبرتهم بإدارة المشروعات.

4- وجدت الدراسة أن تخطيط التعليم العالي بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل يقلل من بطالة الخريجين. وذلك لان تزويد الخريج بالتخصص الجيد والأخلاق العامة وحسن إدارة الوقت وإجادة استخدام الحاسوب من أهم المتطلبات المرغوبة في سوق العمل.

ثانيا : التوصيات:

من خلال ما توصلت عليها الدراسة من نتائج فان الدراسة توصي بالاتي:

- 1- ضرورة اعتماد وزارة التعليم العالي نظام إرشاد وتوجيه قائم علي معلومات كافية عن سوق يمكن المتقدمين للجامعات من التقديم للمجالات الدراسية المرغوبة في سوق العمل.
- 2- ضرورة اعتماد الجامعات نظام متابعة وتقييم مخرجاتها في سوق العمل واستخدام نتائج المتابعة والتقييم كتغذية مرتدة لتحديث نظمها وبرامجها التعليمية وفقا لحاجة سوق العمل كما وكيفا . ووفقا لهذه الدراسة يجب علي الجامعات تحسين أداء الخريج في مهارات اللغات الأجنبية ، الحاسوب، إدارة الوقت واحترام المواعيد، الاتصال والتفاوض، ومراجعة مكونات المواد التخصصية أيضا .
- 3- ضرورة تزويد مخرجات التعليم العالي بجرعات كافية في إدارة المشروعات الصغيرة وثقافة العمل الحر حتى يتمكن الخريج من إنشاء مشروع خاص به دون الاعتماد علي الوظيفية .
- 4- ضرورة التنسيق التام مع جهات الاستخدام لإعادة هيكلة التعليم العالي لامتناس بطلالة الخريجين .

مقترحات دراسات مستقبلية:

من أهم نقاط الضعف التي تخللت هذه الدراسة هي:

- 1- أن عينة الدراسة شملت كافة المجالات الدراسية وقد تختلف النتائج بدرجة ما اذا طبق علي كل مجال دراسي علي حدي فلذلك يوصي الباحث بتطبيق الدراسة علي كل تخصص او مجال دراسي لوحده او تطبيقها الدراسات النظرية بصورة منفصلة عن العلوم التطبيقية.
- 2- وجدت الدراسة ان حوالي 47% من عينة الخريجين العاطلين الذين شملهم هذه الدراسة يسعون للحصول علي العمل خارج السودان كحل لبطلتهم وبما ان الدراسة لم تغطي سوق العمل الخارجي ، فانه من الضرورة دراسة مدي موافقة مخرجات التعليم العالي السوداني لاحتياجات سوق العمل الخارجي باعتباره منفذا للعمل.

الخلاصة

تناولت الدراسة أثر تخطيط التعليم العالي علي بطالة الخريجين - السودان دراسة حالة في الفترة 1990-2012م، واستعرضت الدراسة المفاهيم الأساسية لمصطلحات ومتغيرات الدراسة ومن أهمها تخطيط التعليم العالي والبطالة ، وتناولت الدراسة أيضا عدد من نماذج تخطيط القبول المتبعة في العالم مع توضيح مداخل تخطيط القبول للجامعات ، وكذلك نماذج الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل بما فيها نموذج السودان ومن ثم ناقشت الدراسة حالة السودان في ضوء تلك النماذج.

وخلصت الدراسة الي انه رغم الانجاز الكبير الذي حققته ثورة التعليم العالي في السودان من توسيع فرص التعليم العالي لكل شرائح المجتمع السوداني، إلا أن هناك خلا كبير في تخطيط التعليم العالي في السودان ابتداء من القبول للجامعات وانتهاء بإعداد هذه المخرجات، فقد توصلت الدراسة الي انه لا يوجد ارتباط بين سياسة التعليم العالي واحتياجات سوق العمل ، مما أنتج هذا الفارق الكبير بين الإعداد والمتطلبات الحقيقية في سوق العمل ، هذا علي المستوي النوعي ، أما علي المستوي الكمي فان التعليم العالي في السودان انتهج سياسة التعليم من أجل الطلب الاجتماعي وهذا ما لا يتناسب وطبيعة الاقتصاد السوداني الذي يفتقد للإمكانات اللازمة في تأهيل هذه الأعداد الكبيرة بمستوي يتوافق مع احتياجات السوق.

وعليه فان تقييم تجربة ثورة التعليم العالي في السودان ومراجعة السياسات المتبعة والمتعلقة بالكيف هي أولي الخطوات في تصحيح مسار التعليم العالي في السودان.

المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً : المراجع العربية

- احمد حسن عبيد (1979م) ، فلسفة النظام التعليمي وبنية السياسة التربوية ،القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ط2.

- أحمد ماهر (2000م) ، تقليل العمالة، الدار الجامعية "طبع، نشر، توزيع" الإسكندرية، مصر .

- احمد عبد الله ابراهيم احمد (2012م) ، المالية العامة ا: التشريع والتطبيق في السودان ، الطبعة الثانية، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم.

- أسامة بن محمد باخشل (2003م) ، مقدمة في الاقتصاد الكلي، النشر العلمي و الطابع، الرياض، السعودية.

- البشير عبد الكريم (2004م) ، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة من خلال عقد التسعينات، مجلس اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة الأولى، العدد 1، السداسي الثاني.

- جمال حسن أحمد عيسى السراحنة (2000م) ، البطالة وعلاجها، اليمامة للطباعة و النشر، دمشق، بيروت، ط1.

- جيورجي ادم (بدون تاريخ) ، تحقيق ديمقراطية التعليم العالي عن طريق سياسات القبول،ترجمة محمد محمود رمضان،مجلة مستقبل التربية، العدد (1).

- حويتي وآخرون (1419هـ)، علاقة البطالة بالجريمة في الوطن العربي (الرياض، مركز الدراسات والبحوث؛ أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية).

- رمزي زكي (1997م)، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت.

- زكريا بشير إمام (2010م) ،التخطيط الاستراتيجي والتعليم العالي في الوطن العربي إشارة خاصة إلى السودان،، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم ، الطبعة الثانية.

- سامر مظهر قنطججي(2005م)، مشكلة البطالة، وعلاجها في الإسلام مؤسسة الرسالة، ناشرون، ط1.
- سعيد محمد غانم (2001م)، إشكالية التعليم في العالم الإسلامي، مركز البحوث والدراسات، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، قطر.
- صالح خصاونة (2005م)، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للبيع السريع، الجامعة الأردنية، الأردن.
- صفوت عبد السلام عوض الله (2003م)، الآثار الاقتصادية لعمليات غسل الاموال ودور البنوك في مكافحة هذه العمليات ،دار النهضة العربية ،القاهرة.
- طارح الحاج (1998م)، علم الاقتصاد و نظرياته، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان.
- طاهر حيدر حردان (1997م)، مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل للنشر و التوزيع، عمان، ط1.
- عبد المجيد عبد الرحيم الحاج (2012م)، التعليم الالكتروني المفتوح والتقاني اساس التنمية المستقبلية الشاملة في السودان، مطبعة جامعة افريقيا العالمية، السودان.
- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005م.
- عمرو محي الدين، التنمية و التخطيط الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 2000م.
- مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار (2004م)، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر، عمان، ط1.
- محفوظ بن عصمان (2002م)، مدخل في الاقتصاد الحديث، دار العلوم للنشر و التوزيع، جامعة عنابة الجزائر.
- محمد الامين احمد التوم(2009م) ، التعليم العالي في السودان نحو رؤي جديدة لمرحلة جديدة ،مركز السودان للبحوث التربوية، السودان.
- محمد العوض جلال الدين (2002م) ، الارتباط بين التعليم العالي وعالم العمل والانتاج،شركة دار الحكمة للطباعة والنشر المحدودة ، الخرطوم بحري ، السودان .
- محمد الليثي وآخرون (1997م)، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.

- محمد عمر بشير (2005م) ، قضايا التعليم الجامعي والعالى الأزيمة - التحديات - الانهيار، درا عزة للنشر والتوزيع ، الخرطوم- السودان.

- محمد منير مرسى (1977م)، المرجع فى التربية المقارنة، القاهرة ،عالم الكتب.

- محمدي فوزى أبو السعود(2004م)، مقدمة الاقتصاد الكلى، الدار الجامعية، الإسكندرية.

- نعمة الله نجيب إبراهيم (2001م)، نظرية اقتصاد العمل، الناشر مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر.

- الهلال الشربىنى الهلالى(2007م) ، التعليم العالى فى العالم العربى فى القرن الحادى والعشرين،دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية،مصر .

- منظمة العمل العربية (2010م) ،مكتب العمل العربى،المشروع رقم(4) المواعمة بين التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل .

- عرب (1415هـ)، اقتصاديات العمل: نظرية عامة (الرياض، جامعة الملك سعود؛ عمادة شؤون المكتبات.

- وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية السودانية (2009م)، تقرير لجنة السياسات الكلية لمحاربة البطالة وسط الخريجين ،البرنامج قصير المدى(2005م-2008م).

ثالثا :الأبحاث والرسائل الجامعية

- إبراهيم النور(1998م)، التعليم العالى من الصفوة إلى الأعداد الكبيرة ، ورقة مقدمة لمؤتمر واقع ومستقبل التعليم العالى فى السودان، القاهرة 1-5 أغسطس.

- المعتز الفكى جلال الدين(2004م)، التوسع فى التعليم الجامعى فى السودان وأثره على البطالة خلال الفترة، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه فى الاقتصاد، جامعة الخرطوم.

- زكريا احمد عزام ومحمود حسين الوادى(2002م) ، تقييم المصارف لمدي كفاءة خريجي الجامعات الخاصة العاملين بها دراسة حالة لتخصص العلوم المالية والمصرفية ،الأردن،عمان.

- سالم بن سعيد القحطاني ومعدي بن محمد آل مذهب (2004م)، توافق مخرجات بكالوريوس الإدارة العامة مع احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية علي جامعة الملك سعود)، المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك سعود.
- سامية خضر صالح (2009م) ، البطالة بين الشباب حديثي التخرج العوامل والاثار والعلاج وعلاقتها بالزيادة السكانية ، جامعة عين شمس ، مصر .
- سامية علي احمد النيل، سياسة التعليم العالي وبطالة الخريجين، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ، جامعة الخرطوم، 2004م
- سعيد احمد سليمان (1983م)، الجامعة المفتوحة كصيغة مقترحة لتعليم الكبار في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية جامعة الإسكندرية.
- سمية عثمان محمد عبد القادر (2004م)، مدخل تسويقي لخدمات التعليم العالي دراسة حالة خريجي كلية التجارة بجامعة النيلين، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة النيلين.
- عبد الواحد يحي الزهراني (2004م)، معوقات توظيف الخريجين في قطاع السياحة والفنادق بالمملكة العربية السعودية، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في ادارة الاعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عصام الدين بريادم عوض (2003م) ،التخطيط للتعليم العالي بالسودان وعلاقته بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بحث دكتوراة ، جامعة الخرطوم.
- عماد الدين محمد الحسن احمد (1999م)، تقييم السياسات التوسعية للتعليم العالي في السودان، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير .
- ليلي عبد الفتاح ابو الجود (2005م) ،أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا واناثا ، المملكة العربية السعودية، الرياض، جامعة الملك سعود.
- مجدي محمد يونس (2008م)، مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي، المملكة العربية السعودية ، الرياض.

- مجموعة الدراسات اليابانية (1988م)، الإصلاح التربوي في الولايات المتحدة الأمريكية، ترجمة مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

رابعاً: المجالات والدوريات العلمية المنشورة

- سالم بن سعيد القحطاني (1998م)، مدي ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل "دراسة استطلاعية علي جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بالرياض" مجلة الإدارة العامة ، العدد الثالث ، المملكة العربية السعودية الرياض ، أكتوبر .

- عبد الله بوبطانة وهدى معوض (1984م)، الاتجاهات السائدة في العالم حول سياسة الالتحاق بالتعليم العالي، المجلة العربية للتربية، المجلد (4)، العدد (1).

- فيصل الزعنون ، ود. عماد أشته (2011م) ، البطالة بين صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية ، مجلة مركز تطوير الاداء ، جامعة المنصورة، العدد الاول.

- مؤسسة انترناسيوس (1987م) ، التعليم العالي في جمهورية ألمانيا الاتحادية، ترجمة مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض.

- مجيد مسعود (1978م) ، التخطيط للتقدم الاقتصادي والاجتماعي، سلسلة عالم المعرفة، الإصدار رقم 73، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.

- هانيز وراهيم (1974م) ، الجامعة الشاملة: نموذج للتحركية، ترجمة عبد العظيم درويش، مجلة مستقبل التربية ، العدد (8).

خامساً: التقارير

-وزارة الرعاية الاجتماعية ، التقرير السنوي للعام 2006م

- وزارة الصحة ، التقرير الاحصائي السنوي للعام 2006م

- وزارة الصحة، التقرير الاحصائي السنوي للعام 2010م.

سادساً: المراجع الأجنبية

- Ch. Oehler(1986), aspects of higher education planning of market economy system , in planning higher education ,CEPES ,Bucharest Unesco.
- 2- Donald S. Doucette(1982), higher education in the united states, CEPES, Bucharest ,Unesco.
- 3- Ingo Richter(1988) ,selection and reform in higher education in western Europe, comparative education, VOL (24) NO (1).
- 4- international association of university Bulletin, 1979 VOL (27) No (1).
- 5- James Q, Etal (1980) , admission academic records and registrar services , San Francisco, Jossey –Bass publishers.
- 6- Unesco ,Access to higher education ,the international study of university system ,VOL (11),Unesco the I.A.U, Paris.
- 7- Unesco (1982), world guide to higher education ,Paris,Unesco.
- 8- Wood Michael (1987), early and concurrent college admission practices in the state of Mitchigan Ph.D dissertation , university of Microfilms international , Michigan and Arbor.
- 9- W. Vollman edition , higher education in the Ukrainian SSR ,CEPES Bucharest , Unesco

سادسا:المراجع الالكترونية

- 1- [http\ \ www.regar.com/debat/show.art.asq](http://www.regar.com/debat/show.art.asq) 23/8/2012
- 2- [http\ \www.alarabiya.net/default.htm](http://www.alarabiya.net/default.htm). 15/7/2012
- 3- [http//www.ahram.org.eg/acpss](http://www.ahram.org.eg/acpss) 13/5/2013
- 4- [.www.almenber.com/articles.asp](http://www.almenber.com/articles.asp) 14/6/2013
- 5- [http.www.rezgar.com](http://www.rezgar.com).18/7/2012
- 6-, <http://www.hrdiscussion.com/hr56284.html> 12/8/2012
- 7- <http://ar.wikipedia.org/wiki> 5/9/2012
- 8- <http://www.sudarecboard.gov.sd/2011-07-17-06-50-02/2011-07-17-06-57-20.htm> l 12/8/2011