

دور التعليم العالي في تنمية الموارد البشرية في الدول العربية

د. محمد أمين رماس
جامعة د. طاهر مولاي سعيدة
remmas.ma@yahoo.com

د. زقاي حميدي
جامعة د. طاهر مولاي سعيدة
zegai20@gail.com

الملخص:

يمثل التعليم بجميع مراحله بصفة عامة والتعليم الجامعي بصفة خاصة الركيزة الأساسية لتطوير أي بلد لما له من دور مهم في زيادة التنمية الشاملة من خلال استغلال الموارد المتاحة أفضل استغلال ومحاولة الاستفادة الكاملة منها في إشباع الحاجات الأساسية للمجتمع ، وكذلك الارتقاء بحركة التقدم والوصول إلى مطاف الدول المتقدمة ، فأغلب الحضارات الإنسانية العريقة أسست حضارتها على الأسس العلمية ووصلت إلينا شواهدنا حاليا .فهذه المجتمعات المتطورة تملك نظاما تعليمية متطورة قادرة على تنمية طاقتها البشرية باعتبارها ثروة الشعوب ، ومن ثم فنجاح النظم التعليمية يتوقف على مدى قدرتها على إعداد وتنمية مواردها البشرية للمساهمة في زيادة معدلات الإنتاج ، يكون التعليم العالي يهيئ ويعد أفراد أكفاء و مؤهلين ودوي المهارات اللازمة في سوق العمل تكون قادرة على التنمية المجتمعات، ومن هنا تبرز أهمية التعليم العالي في تحقيق التنمية الشاملة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي والذي لا يتحقق إلا بفضل تنمية العنصر البشري الذي هو أساس أي تنمية.

الكلمات المفتاحية: التعليم العالي، تنمية الموارد البشرية، الدول العربية.

Astract:

higher education represents the basic foundation for the development of all countries because of its important role in increasing overall development through good use and better exploitation of available resources in order to meet the needs of the community, as well as being on the same level as developed countries, the latter have extensive education systems, they are able to develop their human resources, therefore, the success of education systems depends on their capacities to prepare and develop their human resources to help increase production rates, since higher education prepares competent and qualified people on the labor market, hence the importance of higher education in achieving overall development both economic and social and which can only be achieved through the development ment of the human element.

key words: Higher education, human resources development, Arab countries.

1. المقدمة:

يمثل التعليم العالي في أي بلد قمة السلم التعليمي الأمر الذي أدى تحمل هذا النوع من التعليم مسؤوليات كبيرة ووظائف جمة جعلته يحتل مركز الريادة وموقع الصدارة بين الأجهزة الهامة التي تلعب دورا حيويا في تحقيق التقدم والرفي للمجتمعات البشرية. كذلك يعتبر التعليم العالي من ركائز النظام التربوي لأنه يمثل مرحلة نهائية في إعداد الأطر البشرية المؤهلة والمدرية بدرجة عالية معرفيا ومنهجيا لقيادة التنمية بمفهومها الشامل، كما يعمل على تزويد البلاد بكافة التخصصات التي تساهم في صنع حاضر الوطن ومستقبله، ويتطلب الربط بين التعليم العالي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية إيجاد صلات بين البرامج التعليمية من ناحية وبين الاقتصاد المحلي والاحتياجات الاجتماعية من ناحية أخرى.

كما أن التعليم العالي قادر على الإسهام بدور كبير ومتزايد في التنمية الموارد البشرية في ضوء ما تملكه الجامعات من قوى بشرية وإمكانات مادية، وفي ضوء الدور المحتمل أن تلعبه مخرجات هذه المرحلة في عملية التنمية الشاملة، كما يساهم هذا التعليم في إعداد القيادات العلمية والفكرية التي تتولى قيادة المجتمع، وأن هذه المهمة لا تكتمل مالم تساهم الجامعة برجالها وخبراتها الفكرية في استغلال الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية وزيادة في عملية التنمية.

وعلى الرغم من كل الجهود المبذولة في تطوير التعليم العالي وتقدمه في البلاد العربية، إلا أن الأمر لا يتعدى في المقام الأول تخرج موظفين للعمل في المؤسسات الحكومية، ولسد احتياجات المهن التي يكون المجتمع في حاجة إليها مثل مهن الطب والرعاية الصحية والمهن الفنية كالكهرباء والمهن الهندسية المختلفة والابتعاد بشكل كبير عن البحث العلمي الذي من شأنه حل العديد من المشكلات التي يواجهها المجتمع في البلدان النامية مثل الفقر والجوع والجريمة والأمية وتدنى الدخل القومي والبطالة وغير ذلك. ولأهمية هذا الموضوع جاءت فكرة هذه الورقة التي بين أيدينا بعنوان دور التعليم العالي في التنمية البشرية في الدول العربية متناولين فيها العناصر التالية:

1 - مفهوم التعليم العالي أهميته ووظائفه.

2 - مفهوم تنمية الموارد البشرية.

3 - التعليم العالي والتنمية الموارد البشرية.

4 - واقع التعليم العالي ومستقبل تنمية الموارد البشرية في الدول العربية.

5 - صيغ بعض التجارب والنظم العالمية في التعليم العالي.

6 - معوقات توظيف التعليم العالي في تنمية الموارد البشرية في الدول العربية.

7 - آلية الربط بين التعليم العالي وتنمية الموارد البشرية في الدول العربية.

أولاً: مفهوم التعليم العالي أهميته ووظائفه.

يقصد بالتعليم العالي كل الأشكال التعليم التي تمارسها المؤسسات التي قد تكون جامعات أو كليات أو معاهد أو مدارس عليا أو أكاديميات أو غير ذلك في مستويات تعليمية تعقب المدرسة الثانوية والحصول في أغلب الأحيان على شهادتها العامة. ويلاحظ أن التعليم العالي الذي ينتشر في البلاد العربية له ثلاثة أنماط أو مستويات أساسية وهي¹:

المستوى الأول:

ويشمل المعاهد التخصصية في كافة المجالات والتي تنتهي بحصول الطالب على شهادة تؤهله للعمل في المجتمع في التخصصات فنية من صناعية والتجارة وإدارية وصحية ومعلمين.

المستوى الثاني:

هو التعليم في الجامعات والكليات، وتستمر الدراسة بها من أربعة إلى خمسة سنوات حسب طبيعة الدراسة ويحصل الطالب على شهادة البكالوريوس أو الليسانس في مختلف التخصصات المختلفة.

المستوى الثالث:

هو الحصول على شهادة عليا تعقب التعليم الجامعي ويحصل الطالب في الدراسة العليا على ثلاثة أنواع من الشهادات الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه.

أ- أهمية التعليم العالي:

يمكن إجمال أهمية التعليم من خلال العناصر الجامعية التالية²:

- إعداد كفاية بشرية عالية المستوى في مختلف المجالات، وبعد الهدف العام الأساسي للتعليم. إذ يسهم في إعداد أفراد ذوي كفاءات متخصصة يسهمون في قيادة التغيير في مختلف مجالات الحياة، وهذا يتطلب من مؤسسات التعليم العالي تبصر احتياجات المجتمع والحرص على الاهتمام بجودة التعليم فيها.
- تنمية شخصية الطالب بأبعادها المختلفة، وهذا يتطلب توقيع في النشاطات والفعاليات والمواقف التعليمية المختلفة لكي ينمو الطالب ويتطور في جميع أبعاد شخصية الروحية والقيمية والمعرفية واللغوية والجسمية والانفعالية.
- تطوير الالتزام بتحسين العقل والأخذ بالمنهج العلمي وتطوير مقدرة الطالب في استخدام المنهج العلمي في الحصول على المعرفة والاكتشاف الحقائق
- الاستمرارية في متابعة التعليم طوال الحياة، وذلك لتطوير المعارف والمفاهيم والعادات والقيم والاتجاهات ومواكبة التقدم العلمي الذي يسير بخطوات متسارعة آتيا بكل جديد.

ب- وظائف التعليم العالي:

- إن التعليم العالي عملية متعددة الجوانب، إن تمتد إلى عملية التعليم و التدريب إلى عملية البحث والتطوير وتكييف التقنية إلى خدمة المجتمع، وعليه يمكن إجمال وظائف التعليم من خلال وظائف الجامعة التالية³:
- القيام بعملية التعليم و التدريب التي تستطيع الجامعة تزويد طلابها على اختلاف تخصصاتهم بالمعارف و المهارات التي يحتاجون إليها يؤهلهم لمستقبل المهن و الوظائف التي تنتظرهم في مجتمعهم.
- خدمة المجتمع لكون الجامعة إحدى المؤسسات المجتمع التي تعبر عن آماله وتتفاعل مع ما يجري ويوجد فيه ، فتتأثر به وتؤثر فيه ،وتقود حركة تغييره ونموه وتقدمه وتساهم في حل مشكلاته وتزويده بما تحتاجه تنمية في مختلف المجالات.
- الإسهام مع بقية مؤسسات المجتمع في بناء مجتمع يقدر العلم ويطبقه في مختلف مجالاته الحياتية ويحكمه فيما يتخذه من قرارات تمس حاضره وتتصل بمستقبله.
- الإسهام في إثراء الثقافة المحلية وتنشيطها وتطويرها وتطعيمها بالثقافة المعاصرة والكشف عما يحويه التراث الاجتماعي من جوانبه المضيئة.
- المساهمة في تعديل نظام القيم و الاتجاهات بما يتناسب و الطموحات التنموية في المجتمع ، وزيادة قدرة التعليم على تغيير القيم والعادات غير المرغوب فيها لخدمة كافة قطاعات الإنتاج والخدمات الإدارية و القضاء على البطالة.
- كل هذه الوظائف تشترك مع بعضها البعض في نشر المعرفة التي تكتشف وتساهم بها الجامعة في تعديل وتصفية النشاط الحالي للمجتمع وتطوير نظريات المستقبل. والجامعات العربية قد تقوم ببعض هذه الوظائف أو جميعها ولكن ليس بالمستوى المطلوب

تحقيقه، حيث إن الكثير منها يعاني من قلة الإمكانيات المتوفرة سواء من الناحية المادية أو من ناحية توفر أعضاء هيئة التدريس من ذوي الكفاءة والخبرة في مجال التدريس والبحث العلمي⁴.

ثانياً: مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يعتبر العنصر البشري من أهم ركائز الإنتاج في أي مؤسسة، وفيه يكمن سر استمرارية المؤسسة وبقائها وتطورها، ومن هنا تمت الحاجة للعناية بالموارد البشرية وما يتعلق بها بالتخطيط ثم التكوين والتحضير. ويرجع السر في نجاح كبريات المؤسسة العالمية إلى الاهتمام بالأفراد وما يتعلق بهم باعتبار المؤسسة كيان اجتماعي واقتصادي وأن العنصر البشري هو الأساس في العملية الإدارية لتحقيق الأهداف المسطرة في الوقت المناسب بأقل التكاليف وبأعلى جودة⁵.

" لقد تعددت مسميات الموارد البشرية و تطورت مع الزمن حيث أطلق عليها اسم إدارة المستخدمين، وإدارة القوى العاملة، ثم إدارة الشؤون الإدارية، ثم الاسم على مصطلح إدارة شؤون الأفراد"⁶.

ومن هنا جاء مفهوم إدارة الموارد البشرية على أنها:

كما يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها: "مجموع الأنشطة و الجهود الإدارية التي تسعى لحصول على احتياجاتها من الموارد البشرية تطويرها و الحفاظ عليها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الكفاءة و الفعالية"⁷.

أ- أهمية إدارة الموارد البشرية:

ومن الأسباب التي تفسر الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية كوظيفة إدارية متخصصة، وكفرع من فروع علم الإدارة تذكر:⁸

- التوسع والتطور الصناعي الذي ظهر في العصر الحديث، ساعد على ظهور التنظيمات العمالية المنظمة، وبدأت تظهر المشاكل والصراعات بين الإدارة والأفراد وحاولت الإدارة استخدام بعض الأساليب لمواجهة هذه المشاكل، ولكن ذلك لم يقلل من الحاجة إلى وجود إدارة متخصصة ترعى الموارد البشرية كما تعمل على إيجاد حلول لمشاكلهم.

- التوسع الكبير في العلم وفرص الثقافة أمام الموارد البشرية، أدى إلى زيادة وعي القوى العاملة نتيجة ارتفاع مستواهم التعليمي والثقافي، وتطلب وجود متخصصين في إدارة الموارد البشرية وتوفير وسائل حديثة ومناسبة للتعامل مع هذه لنوعيات الحديثة من الموارد البشرية.

- زيادة التدخل الحكومي في علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال عن طريق إصدار القوانين والتشريعات العمالية إضافة إلى ظهور النقابات والمنظمات العمالية التي تدافع عن الموارد البشرية.

ب- الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية:

من الطبيعي أن ننظر إلى أهداف إدارة الموارد البشرية من خلال الوظائف التي تؤديها بما ينسجم مع التوقعات ومتطلبات المؤسسات ومحيطها. والغاية من نشاطات الموارد البشرية تكمن في خلق التناسب والانسجام بين الفرد وبين ما تقوم به من مهمات خلال تأديته لعمله. و تتمثل أهم الوظائف المنوطة بإدارة الموارد البشرية فيما يلي⁹:

ج- وظيفة تخطيط الموارد البشرية:

وعبرة ترجمة خطط وأهداف المؤسسة للقوى العاملة فيها وهي تقوم على تحديد الأعداد والأنواع المناسبة للعاملين ووضعهم في الأماكن المناسبة لهم، وتشمل تحديد أنواع الوظائف ونوعية الأفراد المطلوبين لشغلها، والتنبؤ بحجم الأماكن المتاحة في المؤسسة وفي سوق العمل، تحديد العجز والفائض وتحديد أساليب معالجة للعجز والفائض.

د- وظيفة اجتذاب الموارد البشرية:

هي تقدير وتدبير احتياجات المؤسسة من العمالة الملائمة، والتي تتم بتوفير شروط الاختيار والانتقاء والتوظيف الفعلي، وذلك من خلال وضع السياسات والبرامج والإجراءات والقواعد التي تساعد المؤسسة على توفير المؤسسة الاحتياجات من العمالة في الوقت المناسب وبالتكلفة المناسبة.

- وظيفة تحفيز أداء الموارد البشرية:

على الرغم من بساطة تعريف الأداء والذي باختصار هو إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة، إلا أن إمكانية تحقيقه ليس بالأمر السهل إذ نجد الشغل الشاغل لمختلف الإدارات يدور في مجمله حول إيجاد السبل الكفيلة بتسهيل عملية الحصول على الأداء المطلوب وتحسين مستواه بصورة مستمرة، في حين يعرف التحفيز بأنه مجموعة من المؤثرات الداخلية والخارجية التي تدفع بالأفراد لإشباع حاجاتهم المتعددة من خلال إقدامهم على تصرفات وسلوكيات معينة.

- وظيفة الحفاظ على الموارد البشرية:

لا يتوقف عمل إدارة الموارد البشرية على تخطيط و اجتذاب و تحفيز القوى العاملة بل يتناول أيضا البحث عن الوسائل و البرامج الناجحة في الحفاظ على هذه الموارد ومن بين الاهتمامات التي شغلت مؤخرا إدارة الموارد البشرية تلك المتعلقة بخلق وإيجاد مناخات العمل الصحية و السلمية ، ومن الأمور الهامة التي تساعد على الحفاظ على الموارد البشرية هي أيضا المتعلقة ببناء علاقات العمل ، و أخرى تتعلق بمسائل مغادرة الأفراد إما طوعا أو بالإكراه فالانعكاسات التي تنتج عن الترك الطوعي للأفراد ، أي المغادرة لاستلام وظائف في مؤسسات أخرى ، تترك أثارا بارزة على المؤسسات بما يتناول سمعتها وقبول أو عدم قبول الرأي العام بها بالإضافة إلى الفراغات التي يتركها الأفراد و ما يرافق ذلك من انعكاسات على المحيط الخارجي للمؤسسة .

- وظيفة إدارة الموارد البشرية متعددة الجنسيات:

إن انتشار المؤسسات وامتداد نشاطاتها لتشمل أنحاء متعددة من بلدان العالم بروز العولمة والمعلوماتية أدى إلى خلق وظيفة تواكب هذه التطورات، عرفت بوظيفة إدارة الموارد البشرية متعددة الجنسيات، الهدف منها مساعدة لمؤسسات على توضيح كيفية التعااطي مع الأفراد ذوي الجنسيات المختلفة، سواء عملوا في مراكز المؤسسات الرئيسية أو في فروع لها ذات الانتشار العالمي. يتوقف نجاح إدارة الموارد البشرية على كيفية استعمال المؤسسات للوظائف المذكورة سابقا ، فالخطيط السليم العاملة مثلا يؤمن للمؤسسات تحديد حجم الموارد البشرية اللازمة ووضع الاستراتيجيات الكفيلة بالاستفادة منها و العمل على تزويدها بكافة الموارد التي تمكنها من تحقيق أهدافها ، و الاجتذاب بدورها يكمل وظيفة التخطيط أما وظيفة التحفيز فتساعد بدورها على تشييد العلاقة بين المؤسسات و تعمل أكثر على إنجاز المسؤوليات الأعمال المنوطة بها ، سواء استخدام الإدارة لوظائف الموارد البشرية يعطل مسيرتها.¹⁰

ثالثا: التعليم العالي وتنمية الموارد البشرية:

يعد الإنسان الغاية والوسيلة في التنمية بمفهومها الشامل، وأن تنمية هذا الإنسان وإعداده يؤدي إلى المزيد من التنمية الشاملة وصولا إلى تضيق الفجوة في إنتاجية الفرد بين ما هو متحقق في الدول النامية وما هو في الدول المتقدمة، فالاستثمار الحقيقي للموارد البشرية لا يتحقق إلا بقدرتها على الاستخدام الأمثل لقدرات أفراد فيها، وبالتالي فإن لتنمية الاقتصادية في هذه الدول تمثل نتاجا لكل الجهود المبذولة في سبيل تنمية الأفراد.

إن التنمية الموارد البشرية أصبحت عملية مهمة لإعادة تشكيل الإنسان على نطاق واسع ، وعلى نحو أكثر إيجابية للتمييز بين مفاهيم مقاربة من الدلالة و التي تكون قاعدة لتنمية الموارد البشرية وتشمل التدريب و تنمية القدرات، فالعلاقة بين التعليم والتدريب وثيقة ، فالتدريب دائما يبدأ من حيث ينتهي التعليم ، و الاثنان يسعيان إلي تنمية رأس المال الاجتماعي و الذي يهدف لنشر مفاهيم الثقة و التعاون في مجتمع ما.بالإضافة إلى انتشار المزايا أو الفضائل الاجتماعية مثل الولاء والصدق و الشرف و الاعتماد

والمسؤولية ، للتعليم والتدريب منافع كثيرة ومتعددة لأنها تزيد من الإنتاج و الإنتاجية والاستخدام والكسب ، وبالتالي تحسين المركز التنافسي للمؤسسة أو المجتمع في ظل مناخ الأعمال غير المستقر .

وإذا كانت الموارد البشرية يمكن تنمي بطرق عديدة، فإن التعليم العالي يمكن أن يسهم بدور كبير ومتزايد في هذه الموارد، وذلك في ضوء ما تملكه الجامعات ومؤسسات التعليم العالي من قوى بشرية وإمكانات مادية كبيرة وفي ضوء الدور المحتمل الذي يمكن أن تلعبه مخرجات هذه المرحلة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما يلعب التعليم العالي بصفة عامة أدوارا مهمة في حياة الشعوب والأمم، فهو المسؤول عن الحفاظ عن تراثه الثقافي وتطويره بالإضافة إليه.

وقد أكد الفريد مارشال على أن فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة وذلك لأن الإنسان المسلح بالعلم والمعرفة والطموح والقدرة على العمل والإنتاج والقدرة على الخلق والإبداع يستطيع أن يسخر كل قوى الطبيعة ومصادرها وما في باطن الأرض وما فوقها لصالحه والارتفاع بمستوى معيشته وتوفير حياة أفضل. وهذا يؤكد على أهمية التعليم في التنمية البشرية من ضرورة إعداد أفراد قادرين على الاستمرار في التعامل مع التغيرات العالمية والمحلية، ومتابعة البحث و التطوير، وأيضاً إعداد أفراد قادرين على التكيف و التلائم مع المتغيرات الحضرية الحادثة. لذا فوجود علاقة ارتباط بين التخطيط التعليم العالي وخطة التنمية يؤدي إلى إعداد الموارد البشرية دون نقص في المهارات و الاختصاصات المطلوبة لتنفيذ خطة التنمية، وعلى القضاء على البطالة بين الخريجين وخاصة أنهم يملكون مؤهلات تحتاجها المشاريع التنموية وسوق العمل في حاجة إلى تخصصاتهم.

إضافة على ما سبق يمكن القول إن التعليم العالي يلعب دورا مهما في إزالة الفقر وزيادة فرص العمل للمواطنين، بالإضافة إلى تحسين توزيع دخلهم، وله قيمة فردية في زيادة إنتاج المواطن، وقيمة اجتماعية من تحسين إنتاجية بقية المواطنين، كما أن انتشاره يساعد على القضاء على الكثير من العادات والتقاليد التي تعيق عملية التنمية. وفي ضوء ذلك يمكن إجمال و تحديد الدور الذي يقوم به التعليم العالي في تحقيق التنمية البشرية من خلال المحورين التاليين:¹¹

- إعداد القوى البشرية اللازمة والمدرّبة للنهوض بالمشروعات الاقتصادية والاجتماعية وتزويدها بالمعارف والمهارات والقيم التي يتطلبها خصائص العصر الحديث.

- تعديل أنماط السلوك ونظام القيم والاتجاهات بما يناسب الطموحات التنموية في المجتمع.

واستنادا لما سبق فإن الدول العربية مطالبة بتطوير تعليمها العالي ، وربط هذا التعليم بخطة التنمية ، ومعالجة الخلل في النظام التعليمي العربي الذي أشارت إليه تقارير منظمات الأمم المتحدة والجامعة العربية والتي تؤكد على أنه يعد لم بوضعه الحالي أن يفى بالحاجات التي يعول وبفي تحقيق التنمية الاقتصادية سواء من الناحية النوعية التي يمكن الاستدلال عليها من مستوى الخريجين أو من الناحية الاقتصادية ذات العلاقة بتكلفة التعليم وبعدها الخريجين القادرين على المساهمة في العمل والإنتاج، إذ أنه لا يتعدى عن كونه أداة لنشر المعلومات الأكاديمية والنظرية ومنح الشهادات الدراسية العليا. وبالتالي يتطلب من مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية إعادة النظر في الشكل ومضمون التعليم العالي من أجل تحقيق الأهداف المرسومة بما يتناسب و الطموحات التنموية، على أن يسبق ذلك دراسات مسحية تحليلية تقييمية لنظام التعليم في الدول العربية من خلال النظم التعليمية في العالم المتقدم انطلاقا من أهمية التداخل و التفاعل بين البيئات المحلية والإقليمية والعلمية.

رابعا: واقع التعليم العالي ومستقبل تنمية الموارد البشرية في الدول العربية.

حقق التعليم العالي في العالم العربي إنجازات كثيرة في السنوات الماضية كإنشاء كثير من الجامعات و المعاهد العليا ، زيادة أعداد الطلاب و أعضاء هيئة التدريس و الخريجين، زيادة الإنفاق، التوسع في الدراسات العليا ...إلخ غير ذلك، ولكنه مع ذلك يعاني كثير من المشكلات التي تؤثر في كفاءته الداخلية و الخارجية إن النمو الكمي الكبير الذي تحقق لم يواكبه تطوير كيفي ، كما أن

محاولات الإصلاح الكثيرة قد غلب عليها التفكير التقليدي الاستمراري وطغى عليها طابع النقل و الاستعارة ولم تتسم بطابع الإبداع و الابتكار و الملائمة للبيئة العربية.

و قبل أن نحاول استشراف مستقبل التنمية البشرية علينا أن نقيم الوضع الراهن ولعل أهمه:¹²

- على الرغم من التوسع الكمي الكبير فإن نسبة الطلاب إلى عدد السكان أو إلى الشريحة العمرية لا تزال قليلة.
- زيادة نسبة الطلاب والخريجين في التخصصات النظرية والإنسانية عن نسبهم في الدراسات العلمية والتطبيقية.
- التركيز في التوسع على الجامعات، وإهمال أنواع التعليم العالي الأخرى التي تساهم في تخريج كفاءات يحتاجها العالم العربي.
- التركيز على التدريس وتخرج الأخصائيين، وإهمال البحث العلمي وخدمة المجتمع والتعليم المستمر.
- غلبة الطابع التقليدي على هياكل مؤسسات التعليم العالي وأسلوب عملها.
- ندرة التخصصات المتكاملة التي تجمع علوما متعددة تعالج موضوعا معينا، مثل علوم البيئة والصحاري وغيرها.
- سيادة الطابع العلمي والتكنولوجي العالمي العام، وضعف الطابع المحلي والتطبيقي والبيئي.
- ولا تزال قضية التعريب مشكلة أساسية، وخاصة في التخصصات العلمية والتطبيقية.
- تركيز التعليم العالي في العواصم والمدن الكبيرة، مما يضعف من مساهمته في تنمية الريف والزراعة ويساعد على الهجرة من الريف، ويقلل من تكافؤ الفرص في التعليم.
- ضعف العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل.
- سوء سياسات القبول، وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة.
- قلة نصيب مشاركة المرأة من التعليم العالي.

وفي أخيرا يمكن القول التعليم العالي إن التعليم العالي في وضعه الراهن في الدول العربية ،و في ظل التطورات السكانية والاقتصادية والاجتماعية المتوقعة، سيستمر في التوسع الكمي ، بل إن بعض الدول ذات الإمكانيات القليلة ستواجه التراجع وعدم التمكن من المحافظة على المستويات الكمية المتخصصة حالا في مجال التعليم، فديمقراطية التعليم تصبح عملية صعبة وتكاد في بعض دول العربية أن تكون مستحيلة في ظل الأعداد المتزايدة من الأميين المتسربين وتخلف مؤشرات تعليم الإناث بالمقارنة مع الذكور ، وانخفاض إنتاجية العمل علاوة على مجموعة من المشكلات التي تواجهها أنظمة التعليم الجامعي في الدول العربية. كما يلاحظ أن هناك مؤشرات كثيرة تشير إلى تدني مستوى التحصيل المعرفي وضعف القدرات التحليلية والابتكارية ، مما يهدد بالقضاء على جودة التعليم العالي في الجامعات والمعاهد العليا في الدول العربية.

وإذا كانت مشكلة التعليم العالي في هذه الدول في الماضي تتلخص في محدودية قدرتها الاستيعابية ومقابلة الطلب عليها، فإن المشكلة الآن تتمثل في وجود أعداد ضخمة من حيث الحجم، يقابل ذلك تدني الكفاءة وقلة الفاعلية الإنتاجية العلمية وما صاحب ذلك من ضعف العائد الاجتماعي، وخاصة عدم استجابة السوق للتخصصات المتوفرة مما أدى إلى انتشار البطالة حتى بين أوساط الأطباء والمهندسين وتدهورت القيمة الاجتماعية للتعليم. فكل الإحصاءات تشير إلى وجود خلل وفجوة كبيرة بين سوق العمل من جهة واحتياجات المجتمع من جهة أخرى.

إن مسألة تحديث التعليم العربي وتطويره ليوكب ركب الدول المتطورة يتطلب التأكد على استمرارية دعم التعليم العالي وتمويله، وتحسين برامجه وتحسين ظروف الأساتذة اقتصاديا اجتماعيا وتعميق الروابط بين مؤسسات التعليم العالي والمجتمع، والتحول من الجمود إلى المرونة، ومن الثقافة الحد الأدنى إلى ثقافة الإتقان والجودة، ومن ثقافة اجترار المعلومات إلى الإبداع والابتكار، ومن التعليم المحدود الأمد إلى التعليم مدى الحياة.

وفي ظل هذه الظروف المذكورة آنفاً، وإلى جانب عوامل البيئة الجديدة سريعة التغير في البناء الاقتصادي والاجتماعي وفي تقلبات الإنتاج وفي المطالب العمالة وفي هيكل القطاعات الاقتصادية، وفي عالم يتميز بسرعة بثورة الاتصالات والمعلومات، كل هذا يستلزم إعداد ملائماً للثروة البشرية لا يلبي حاجة العمالة فحسب بل يتجاوز ذلك إلى تقدم علمي وتكنولوجي من. فلتحقيق التنمية البشرية المنشودة والمستهدفة لابدأ من توفير من التعليم نافع و مفيد الذي يعمل على بناء الإنسان بناء متكاملًا عقلا وجسدا وروحا وضميرا وسلوكا، ويكسبه مهارات عمل الإنتاج، وينمي قدراته ويصقل مواهبه، ويؤهل الإبداع والابتكار. فالجامعة مطالبة الآن أكثر من وقت مضى استشراف آفاق المستقبل وطرح قضايا وتحديات المستقبل، وتقديم الحلول والبدائل.

وحتى يتحقق مستقبل التنمية البشرية للتعليم العالي في الدول العربية ينبغي إتباع الآتي:¹³

وضع إستراتيجية عربية لتطوير التعليم العالي في ضوء متغيرات المستقبل.

آلية الربط بين التعليم العالي وتنمية الموارد البشرية في الدول العربية.

الاستعانة ببعض الصيغ بعض التجارب والنظم العالمية في التعليم العالي.

خامسا: صيغ بعض التجارب والنظم العالمية في التعليم العالي

بتزايد الاهتمام بأنماط التعليم غير التقليدية بغية تحسين نوعية المخرج التعليمي الذي يستطيع التكيف مع متطلبات سوق العمل ومتغيراته، تم استحداث نماذج جديدة لتطوير التعليم العالي مثل:¹⁴

- **الجامعة الشاملة:** وقد بدأت في إنجلترا وألمانيا، وتقوم على أساس تجميع معاهد أكاديمية وتقنية داخل مؤسسة واحدة، وتقديم برامج قصيرة وطويلة في المؤسسة ذاتها وتهدف إلى تطوير الإعداد المهني وزيادة فاعليته عن طريق ربطه بالبحث العلمي، وربطه باحتياجات المجتمع وعمليات الإنتاج.

- **الجامعة المفتوحة:** Open university وهي نظام يهدف إلى أبواب التعليم العالي للطلاب دون التقيد بشروط السن أو المؤهل أو مواصلة الدراسة بانتظام داخل المؤسسة، وهي تستخدم أساليب التعلم عن بعد وتعطي درجات جامعية ومن نماذجها الجامعة المفتوحة في بريطانيا.

- **جامعة الهواء:** Univesity Air وهي نمط يعتمد على وسائل الإعلام والاتصال في توصيل خدمات التعليم العالي إلى الطلاب في إقامتهم.

- **الجامعة بدون جدران:** University With Watts وهي مؤسسة مستقلة لها كيانها المستقل تقوم بتنظيم دراسات الجامعة تلقى عبر الأثير في شكل برامج إذاعية مسموعة ومرئية دون أن يكون لهذه المؤسسة مبان أو منشآت تمارس فيها العملية التعليمية، ثم يتم توصيل المعرفة إلى الطلاب في أماكن حيث التخصيص قاعات ومراكز إقليمية تتوفر فيها أجهزة الإذاعة المسموعة والمرئية والأشرطة المسجلة وغيرها من الوسائل التعليمية ومن نماذجها جامعة الولايات المتحدة.

- **مؤسسات التعليم العالي قصيرة الدورة:** Short Cyrcl Higher Education وهي مؤسسات تستمر مدة الدراسة فيها أقل من أربع سنوات (ما بعد مرحلة الثانوية) وتوجد هذه المؤسسات تحت مسميات عديدة منها كليات المجتمع، الكليات الصغيرة، المعاهد الفنية، المعاهد المتوسطة وغيرها من المسميات، وتختلف هذه المؤسسات باختلاف البرامج التي تقدمها، فبعضها متخصصة مثل كليات إعداد المعلمين وبعضها متعدد التخصصات. وقد ازداد الطلب على هذا النوع من البرامج في السنوات الأخيرة، وانتشرت في كثير من بلدان العالم.

- **مؤسسات التعليم التعاوني:** Cooperative Hight Education وهذه المؤسسات تسهم في زيادة مساهمات المؤسسات الإنتاجية في تحقيق أهداف النظام التعليمي، والمساهمة في كلفته المالية، بالإضافة إلى زيادة الربط بين التعليم والعمل المنتج والقضاء على

الطابع النظري المجرد للدراسة العليا، وتوسيع فرص التعليم العالي أمام فئات جديدة من المجتمع. ويلقى هذا الاتجاه رواجاً في كثير من البلدان ومنها الاتحاد السوفياتي.

سادساً: معوقات توظيف التعليم العالي في تنمية الموارد البشرية في الدول العربية.

بالرغم من أن التعليم العالي في الدول العربية حقق الكثير من الإنجازات، ولكنه مع ذلك لا زال يواجه كثير من مشكلات و المعوقات والتي يمكن تلخيصها في ما يلي:¹⁵

- التعليم البنكي الذي يعتمد على إيداع المعلومات في ذاكرة الطلاب ليستردها كما هي في الامتحانات، دون التركيز على التنمية أنماط مختلفة من التفكير تساعد تفتح المواهب والقدرات الخاصة وتحقيق الذات، ولا شك أن تعجير الطاقات الذهنية تعتبر من ضرورات التنمية البشرية.

- إشكالية التوظيف الاجتماعي لإسهامات التعليم والثقافة وعلاقتها بالتجديد في مسيرة تنمية البشرية. والمشكلة تتراوح بين استخدام السلطة السياسية للإسهامات التربوية كقنوات للمحافظة أو عوامل التجديد.

- إغراق التعليم باللفظية بعيد عن تطبيقاته في الحياة الخاصة للمتعلمين، وبهذا يصبح التعليم بلا معنى، ويزول مع امتداد الفترة الزمنية أو حتى بعد استظهار الامتحانات.

- ضعف المستوى التعليمي في ظل انعدام الطموح العلمي لدى الطلاب وسعيهم وراء الشهادات بأي وسيلة.

- التنافس بين الهدف الاقتصادي والاجتماعي للتعليم ولمن تكون له الأولوية وأين تقع مراكز الثقل في العمليات التعليمية والتعلم.

- تعدد مؤسسات التعليم والثقافة، الرسمية والخاصة، والقلق حول دور التعليم والثقافة في توثيق أواصر التماسك الاجتماعي.

- الاضطراب بين القيم الفردية والقومية من ناحية والقيم المجتمعية العامة من ناحية أخرى، فلقد غدا جمع الثروة بأي أسلوب وبأقصر الطرق دافعا ملحا للأمن والأمان وأبرز صورها الدروس الخصوصية.

- عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين والذي يعد من أكبر إشكاليات التنمية البشرية وبرز لثقافة الذكورية واعتبارها ظاهرة مقنعة في كثير من السياسات والممارسات والرؤى الفكرية وفرص الحياة العملية.

- ضعف الإنفاق على البحث العلمي مقارنة بالدول المتقدمة.

- نقص شديداً في أعضاء هيئة التدريس في معظم لجامعات الدول العربية.

- اقتصار وظيفة الأستاذ الجامعي بصفة عامة على التدريس بدلا من البحث العلمي لزيادة عدد الساعات التي يقوم بها في التدريس.

- تعاني معظم مكاتب والكلية الجامعية نقصا حادا في المراجع والكتب والدوريات العلمية. وفي الأخير نود أن نشير إلى أن العوائق أمام التنمية البشرية في الدول العربية أكثر من أن تحصى حين نذكر أن مؤشرات قياس التنمية يعتمد على التعلم ويتمحور حول محور الأمية ومساائل الصحة والغذاء لكن هذه المؤشرات لا تكفي لوحدها لأن مؤشر التنمية البشرية يجب أن يعطي ثقلا مهما للحرية التي يجب أن تتضمن إليها الشعوب باعتماد الديمقراطية سبيلا لتحقيق العدالة.

سابعاً: آلية الربط بين التعليم العالي وتنمية الموارد البشرية في الدول العربية.

لكي تتحقق آلية لربط بين التعليم العالي وتنمية الموارد البشرية في الدول العربية، ويكون للتعليم العالي دور فعال و مؤثر في تحقيق تنمية الموارد البشرية يجب ما يلي:¹⁶

- أن تؤدي الجامعة رسالتها التي أنشئت من أجلها بحيث تجمع من الناحية الوظيفية بين التعليم العالي والبحث العلمي وتنمية المجتمع، وإشاعة الاستنارة لدى المواطنين، وتجمع فيها معطيات الحاضر ولید الماضي وحاضر المستقبل.

- الاهتمام والعناية ببرنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم باعتبارهم الأداة الحقيقية لتفعيل كافة أشكال ومداخل التطوير، وتحقيق التأهيل المرغوب للطلاب وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة التنمية.

- أن تهتم الجامعة بالربط تخصصها وسوق العمل حتى تعمل على تخريج إطارات فعليه يجدون فرص عمل في المؤسسات المختلفة في المجتمعات العربية.
- التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسية لمؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم التربية المستمرة.
- الأخذ بمنهج إدارة الجودة الشاملة في إدارة مؤسسات التعليم العالي ومن ثم تحقيق رفع كفاءة الأداء بهذه المؤسسات والقيام بوظائفها (إعداد القوى البشرية، البحث العلمي، التنشيط الثقافي والفكري العام) بصورة مرضية.
- إعادة النظر في نظام القبول في الجامعات والمعاهد العليا، أن يوضع في الاعتبار القدرات الخاصة.
- إعادة النظر في المناهج الدراسية الحالية بمؤسسات التعليم العالي، والعمل على تغييرها أو تعديلها لتواكب التنمية، وأيضاً التركيز على استخدام الوسائط المتعددة في عمليات التدريس الجامعي (لماذا ندرس؟، ماذا ندرس؟، وكيف ندرس؟) فضلاً عن أهمية إدخال البعد الدولي في المناهج وتوفير بيئة تعليمية يتوافر فيها سمات ومعطيات العولمة من خلال إجراء المقارنات الثنائية BENCHMARKING مع جامعات الدول المتقدمة، ومن ثم تحقيق عالمية مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية.
- تحديث عمليات الاتصال والإدارة في المؤسسات التعليمية من خلال الأخذ بمنهج المؤسسة الإلكترونية، ومن توفير المناخ الملائم لانضباط العملية التعليمية وانطلاقها لتواكب العصر.
- تطوير الإدارة الجامعية وتفعيل دورها داخل المؤسسات التعليمية العالي.
- تقسيم الجامعة ذات الأعداد الكبيرة إلى جامعات صغيرة ومتوسطة العدد على غرار جامعة سريون في فرنسا.
- يمكن إدخال تغيرات في نظم الدراسة بحيث لا تقتصر على طالب النظامي، وأن تعطى الفرصة للدراسات المسائية والدراسة من الخارج على غرار ما هو متبع في لندن وبعض جامعات كندا.
- الاستفادة من تقنيات التعليم عن بُعد وتبني الجامعات المفتوحة، مما يعطي فرصة أكبر للراغبين في التعلم، علاوة على تحسين مستويات التدريس والتعليم.
- التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسية لمؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم التربية المستمرة.
- تعاون ومشاركة الأطراف ذات العلاقة في عملية تخطيط وتطوير التعليم العالي (وزارة التعليم العالي، وزارة التخطيط، وزارة المعارف، وزارة الخدمة المدنية، رجال الأعمال، الغرف التجارية والصناعية)، ومن ثم الوصول إلى القرارات التخطيطية للتطوير والآليات المناسبة لتنفيذها
- العمل على استشراف الملامح المستقبلية للتعليم العالي وإبراز دوره في التنمية في إطار المتطلبات المحلية والمتغيرات الدولية.
- التوسع في إقامة علاقات إقليمية ودولية لغرض تطوير البحث العلمي داخل المجتمع.
- ربط مؤسسات التعليم العالي بالمحيط الاجتماعي واعتبارها هيئات استشارية له وتكليف كل جامعة أو معهد عال بحل مشاكل موقع معين من مواقع الإنتاج.
- يمكن التوسع في إيفاد أعضاء التدريس - الذين حصلوا على الدكتوراه من الداخل - للخارج للتعرف على مجالات التقدم العلمي والتكنولوجي والتدريب على منجزاتها والاستفادة منها.
- العمل على تحضير وتشجيع أعضاء التدريس وطلبة الدراسات العليا بالجامعات العربية على القيام بالبحوث والدراسات ذات العلاقة بعملية التنمية البشرية.
- يمكن العمل على تنشيط حركة الترجمة العلمية وتشجيعها حتى يمكن الاستفادة منها.

- رسم سياسات مستقبلية واضحة الأبعاد لقطاعي التعليم العالي والبحث العلمي التي من شأنها رفع القيمة الاقتصادية وتحسين مخرجات العليم العالي التي تحتاجها التنمية.
- يجب على القطاع الخاص أن يساهم في تمويل بعض أقساط التعليم العالي لأنه هو المستفيد منه.
- دعوة الشركات العامة والقطاع الخاص إلى تنبّي البحوث العلمية والإنفاق عليها للمساهمة في التنمية.
- يمكن أن تساعد الجامعات العربية رجال الأعمال في معالجة التكنولوجيا الجديدة وتقديم المساعدات الاستشارية والتطبيقية وإدارة المؤسسات أو حساب التكاليف.

الخاتمة

لقد تغيرت النظرة الآن إلى إدارة الموارد البشرية في المؤسسات تلك الإدارة التي أصبحت واحدة من أهم الوظائف الإدارية التي يعتمد عليها في المؤسسات الحديثة، وذلك لأهمية في اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي للكفاءة الإنتاجية، وهذا معناه أن الإنسان بما يملكه من مهارات وقدرات هو العنصر الرئيسي في تحقيق هذه التنمية.

إن الكفاءة في مؤسسات التعليم العالي أصبحت ملحة في هذا العصر لتطوير أي بلد لما له دور مهم في زيادة التنمية الشاملة من خلال استغلال الموارد المتاحة أفضل استغلال و محاولة الاستفادة الكاملة منها في إشباع الحاجات الأساسية للمجتمع، فنجح النظم التعليمية يتوقف على مدى قدرتها على إعداد وتنمية مواردها البشرية للمساهمة في زيادة معدلات الإنتاج، يكون التعليم العالي يهيئ ويعد أفراد كفوئين ومؤهلين ودوي المهارات اللازمة في سوق العمل تكون قادرة على التنمية المجتمعات، ومن هنا تبرز أهميته في تحقيق التنمية الشاملة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي والذي لا يتحقق إلا بفضل تنمية الموارد البشرية واعتبارها مركزاً منتجاً وليس مجرد مركز خدمات.

وبناء على ما تقدم فإنه يمكن وضع إطار عام لتطوير التعليم العالي وجعله من أهم العوامل في التنمية الموارد البشرية في الدول العربية وذلك من خلال ما يلي:

- التعامل مع الموارد البشرية على أنها أساس لنجاح المؤسسة الجامعية.
- العمل على تدريب وتأهيل القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعة لكي تساهم هي بدورها في صنع رواد المستقبل.
- الاهتمام والعناية ببرنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم باعتبارهم الأداة الحقيقية لتفعيل كافة أشكال ومداخل التطوير، وتحقيق التأهيل المرغوب للطلاب وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة التنمية.
- العمل على تخصيص موازنة للتدريب تتناسب مع الأهداف الخاصة بتنمية الموارد البشرية وتشجيع الاستثمار في الموارد البشرية.
- العمل على تحضير وتشجيع أعضاء التدريس وطلبة الدراسات العليا بالجامعات العربية على القيام بالبحوث والدراسات ذات العلاقة بعملية التنمية البشرية.
- رسم سياسات مستقبلية واضحة الأبعاد لقطاعي التعليم العالي والبحث العلمي التي من شأنها رفع القيمة الاقتصادية وتحسين مخرجات العليم العالي التي تحتاجها التنمية.
- التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل في عملية مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسية لمؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم التربية المستمرة.
- أن تهتم الجامعة بالربط تخصصها وسوق العمل حتى تعمل على تخريج إطارات فعالية يجدون فرص عمل في المؤسسات المختلفة في المجتمعات العربية.

المراجع:

1. إسماعيل محمد دياب - العائد الاقتصادي المتوقع من التعليم الجامعي - كلية التربية، جامعة المنصورة، القاهرة، مصر 1990.
2. إبراهيم حسن بلوط - إدارة الموارد البشرية منظور استراتيجي - دار النهضة العربية، القاهرة مصر 2004.
3. رمزي أحمد عبد الحي - التعليم العالي والتنمية - وجهة نظر نقدية مع الدراسات مقارنة، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر 2002.
4. سامح عبد المطلب عامر - استراتيجيات إدارة الموارد البشرية - دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، 2010.
5. صلاح الدين عبد الباقي - إدارة الموارد البشرية - دار الجامعة "الإسكندرية" مصر 1999.
6. غازي مدني- تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية - ورقة علمية مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 1440 هـ 2020م. على الموقع www.uqu.sa.pdf
7. مارتن الكلوفلن، أشرف محمود - التخطيط الاستراتيجي للجامعات والتعليم العالي - دار زهران، عمان، الأردن، 2010.
8. محمد إسماعيل بلال - إدارة الموارد البشرية - دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر 2003.
9. محمد فالح صالح - إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل - دار الحامد، عمان، الأردن، 2004.
10. ناصر ميلاد محمد حسين - سياسات الملائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الدول العربية - ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات-السياسات-الآليات)، المنامة المملكة البحرين، أكتوبر 2010.
11. هاشم فوزي دباس العبادي، يوسف حليم الطائي، أفنان عبد العلي الأسدي - إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر - مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
12. هشام يعقوب مرزوق، فاطمة حسب القضية - قضايا معاصرة في التعليم العالي - دار للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2008.