

## مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل دراسة سوسيولوجية لواقع التعليم العالي في ليبيا

د.حسين أبوالقاسم محمد أبوخنجر  
قسم الاجتماع - كلية الآداب  
جامعة طرابلس - ليبيا

### المقدمة

يواجه التعليم العالي في مطلع الألفية الثالثة، تحديات تفرضها عليه مجموعة من التحولات والتغيرات العالمية، من ترسيخ لمفهوم العولمة والتجار الحرة والتكتلات الإقليمية وسرعة التواصل التقني والمعلوماتي، ولا يمكن فصل مثل هذه التحولات عن ما يواجه مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي من تحديات تتصل بالزيادات المخيفة في نسب بطالة الخريجين والتوجه نحو التخصص وانحسار دور القطاع الحكومي، وتدني مساهمة قطاع الانتاج في شؤون التعليم العالي<sup>(1)</sup>، وإذا نظرنا إلى التخصصات التي يلتحق بها طلبة التعليم العالي في البلدان العربية، كمؤشر على الصلة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، لوجدنا أن غالبية الطلبة تلتحق بالعلوم الإنسانية والاجتماعية، ومشكلة التعليم العالي الآن في البلدان العربية لا تكمن في توفر وجود مثل هذه المؤسسات، ولكن في نوعيتها كمؤسسات متدنية الكفاءة، قليلة الإنتاجية المعرفية، وضعيفة العائد الاجتماعي.

خلال العقود الماضية، تم التركيز على التعليم العالي والبحث العلمي إيماناً من الدولة الليبية بأهمية الأخذ بأسباب التطور التقني الحديث في البرامج التنموية. خلال تلك الفترة كان هناك إجماعاً عاماً بين عدد من المهتمين بأن قطاع التعليم العالي في ليبيا قد شهد تطوراً ملحوظاً سواء بالقيم المطلقة أو النسبية. هذه الطفرة لم تكن مفاجأة إذا ما أخذنا في الحسبان الأهمية والأولوية التي أعطيت لقطاع التعليم العالي كأداة فعالة تسهم في تحقيق العدالة والمساواة وفي الحفاظ على الهوية فضلاً عن دوره المتوقع والتمثل في تزويد المجتمع بالعناصر عالية الكفاءة والتأهيل التي تسهم في تنفيذ برامج التنمية الشاملة.

على الرغم من أن التعليم العالي في ليبيا نجح إلى حد كبير في إحداث قفزة نوعية تمثلت في نقل

شرائح عديدة في المجتمع من مرحلة التخلف والأمية إلى مراحل يمكن أن توصف بأنها جيدة، حيث مثل ذلك مسارا مهما للحراك الاجتماعي أفقيا ورأسيا، كما أنه زود القطاعات الاقتصادية الحديثة بالأيدي المنتجة، إلا أن العديد من المراقبين المهتمين بقضايا التعليم العالي في ليبيا أفادوا بأن مؤسسات التعليم العالي في حاجة ماسة إلى نظرة تقييمية جديدة وعملية إصلاح جذري تتسجم من متطلبات وشروط سوق العمل الحديثة المرتكزة على الكفاءة والجدارة والابتكار والابداع<sup>(2)</sup>.

إذ لاحظ المهتمين بقضايا التعليم العالي أن الاهتمام كان موجها في المقام الأول للجوانب المادية الذي جاء على حساب الجوانب البشرية. ويبدو ذلك واضحا في دراسة الفاندي وإبراهيم في معرض تحليلهما للزيادة الكبيرة في إعداد مؤسسات التعليم العالي على مختلف أنواعها ومستوياتها حيث .. "لوحظ أن متوسط عدد السكان الذين تخدمهم الجامعة الواحدة في ليبيا لا يزيد عن 0.3 مليون نسمة في حين أن العدد المتعارف عليه في بقية معظم الدول يصل إلى جامعة واحد لكل مليون نسمة .. كما لوحظ أيضا أن عدد الكليات الجامعية في ليبيا يصل إلى 78 كلية وأن بعض هذه الكليات لا جدوى الاقتصادية من وجودها لعدم توفر الحد الأدنى من التجهيزات العلمية والكوادر البشرية التي تستطيع تسييرها والإشراف عليها، حيث يصل عدد أعضاء التدريس المغتربين إلى أكثر من 90%<sup>(3)</sup>.

فضلا عن ما سبق فإن تغليب الجانب الكمي على الجانب النوعي انعكس سلبا على مخرجات مؤسسات التعليم وأدى بالتالي إلى عدم التناسب بين خريجي هذه المؤسسات والاحتياجات الفعلية للقطاعات الإنتاجية المختلفة. هذا الأمر أدى في السنوات الأخيرة إلى بروز ظاهرة الباحثين عن العمل بين حملة الشهادات العليا، كنتيجة منطقية لغياب آليات التخطيط في هذا المجال<sup>(4)</sup>.

إذ بدأت ليبيا تنتهج مرحلة انتقالية من التخطيط المركزي الموجه إلى التخطيط غير المركزي المبني على اقتصاديات السوق، هذا التغيير في سياسات التخطيط فتح الأبواب على مصراعها للقطاع الخاص للاستثمار في مجال التعليم العالي كما في غيره من المجالات لمواجهة الطلب المتزايد على خدماته ونتيجة لذلك ازدادت أعداد مؤسسات التعليم العالي زيادة كبيرة، غير أن هذه الزيادة العددية غير المسبوقة أتت في واقع الأمر على حساب الجوانب الكيفية كالجودة ومعاييرها لهذه الخدمة التعليمية المهمة<sup>(5)</sup>.

فعلى الرغم من أن خمسه عقود منذ إنشاء أول مؤسسة تعليم عال في ليبيا متمثلة في جامعة قاريونس بمدينة بنغازي، إلا أنه من الواضح أن الأهداف المرسومة للتعليم العالي لم تتحقق بالصورة المرجوة حيث توصلت العديد من الدراسات ذات العلاقة إلى أن التعليم العالي في ليبيا يعاني من مشكلات عديدة والتي ترجع في مجملها إلى غياب التخطيط السليم المبني على آليات وإجراءات البحث المنهجي عند اتخاذ القرارات المتعلقة بإنشاء وتنفيذ مؤسسات التعليم العالي كما نوهنا عن ذلك في الصفحات السابقة من هذا البحث<sup>(6)</sup>.

فغياب التخطيط المنهجي للسياسة التعليمية خاصة فيما يتعلق بقطاع التعليم العالي أدى إلى حدوث هذه الزيادة المفرطة في أعداد مؤسسات التعليم العالي دون الأخذ في الاعتبار المسائل المتعلقة بالجودة<sup>(7)</sup>.

الأمر الذي يترتب عليه العديد من الأضرار السلبية التي من أهمها تأهيل خريجين ذوي مستوى تعليمي ضعيف لا يؤهلهم لأي عمل ذي مردود إيجابي ومع ذلك فإنهم يكونون طلاب وظائف (في حالة حصولهم عليها) وسيتقاضون مرتبات نظير عملهم، وبذلك سيتحمل المجتمع خسارتين: الأولى الإنفاق على تعليم ضعيف هزيل، والثانية توظيف أعداد كبيرة من الخريجين لا تلبى بإنتاجها المتواضع طموحات المجتمع.

#### أهداف البحث :

تأسيساً علي ما سبق، تهدف الدراسة الراهنة إلى محاولة إلقاء الضوء على مشكلة عدم المواءمة أو التوافق بين مخرجات التعليم العالي بليبيا واحتياجات سوق العمل، كما تتناول أيضا أهمية ربط مخرجات التعليم الجامعي من حيث الكم واحتياجات سوق العمل منها. من خلال محاولة معرفة الأسباب الرئيسية لضعف مستو التعليم العالي، وتدنى جودة مخرجاته، وبالتالي يعد مقدرتها على تلبية احتياجات المجتمع.

#### أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من حقيقة أن البطالة هي اخطر ما يواجه الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي بالبلاد.

### تساؤلات الدراسة :

السؤال الضمني المحوري في هذا السياق هو عن جدوى الإنفاق على النظام التعليمي، إن لم يكن قادراً على تخريج المنتج التعليمي بالمواصفات التي تحتاجها القطاعات الإنتاجية المختلفة. لقد أصبحت قضية الموازنة والتوافق بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل من أبرز قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الإقليمي والدولي، لذلك فهي تكتسب أهمية خاصة في الوقت الحاضر وستكتسب أهمية حيوية كبرى في المستقبل إذ لم يتم معالجتها بشكل سليم وهذه الأهمية تتبع من عدة أسباب أبرزها:

- أن القطاع الخاص المحلي مازال يتردد في توظيف الكوادر الوطنية بحجة عدم موازنة تخصصات الطالب المتخرج مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، ولذلك فإن توفير الكوادر الوطنية المؤهلة يجب أن ينطلق تحديد احتياجات سوق العمل والتخصصات المطلوبة، وهذا ما يعطي لقضية الموازنة أهمية حيوية.
- أن القطاع الخاص ما زال يأمل في توظيف القوى العاملة المحلية بشرط أن تتوفر لديه بعض المهارات الإضافية مثل اللغات الأجنبية والقدرة على تشغيل الحاسب الآلي واستخداماته ولذلك فإن توفير خطة تعليمية تخدم هذه الاحتياجات وتعمل على توفير التخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل لا بد وأن يعطى لها الأولوية.
- وتبرز قضية عدم الموازنة أيضاً في توظيف الكوادر الوطنية في مؤسسات القطاع العام إذ تعجز هذه المؤسسات بحملة التخصصات النظرية بينما يشغل الوظائف التي تتطلب التخصصات العلمية الكوادر غير الليبية، وبالتالي فإن الموازنة بين احتياجات مؤسسات القطاع العام وبين مخرجات التعليم العالي يعتبر التحدي المائل امام مؤسسات التعليم العالي.
- لقد أكدت نتائج العديد من الدراسات التي سلطت الضوء على العلاقة بين التعليم وسوق العمل، على أن هناك علاقة استراتيجية وثيقة، تحكمها العلاقة بين العرض والطلب في سوق العمل، ومن هنا يمكننا القول بأن استراتيجيات وسياسات التعليم، إذا ما تم ربطها بشكل ممنهج مع اقتصاد الوطني وتوجهات سوق العمل، فإن ذلك الربط سوف يعمل دون شك على جسر الهوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وبالتالي الحد من البطالة. ومن هذا المنطلق

يمكننا القول بأن التعليم يلعب دوراً محورياً في أي سياسات أو خطط أو برامج تستهدف تحقيق الإصلاح الاقتصادي من أجل أهداف التنمية المستدامة<sup>(8)</sup>.

#### مفاهيم الدراسة:

- **التعليم العالي:** وفقاً لهدف الدراسة فإن التعليم العالي يعد مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه ومستوياته، رعاية لذوي الكفاية والنبوغ وتنمية لمواهبهم وسداً لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة وغاياتها النبيلة. وهو كل أنماط التعليم وأنواعه التي تلي المرحلة الثانوية، وتقدمه الجامعات والكليات الجامعية والكليات المتوسطة والمعاهد والأكاديميات للحصول على شهادات الدبلوم أو الشهادة الجامعية أو الدرجات الجامعية لما فوق الشهادة الجامعية.
- **سوق العمل:** الوظائف المتاحة في القطاع الحكومي والقطاع الأهلي، ويقصد به في هذه الدراسة تلبية احتياجات القطاع الأهلي، واحتياجات القطاع الخاص ومؤسساته الأهلية من الكوادر الليبية المؤهلة وتشغيلهم فيه بما يتوافق مع تخصصاتهم وبما يتلاءم مع الفرص الوظيفية المتاحة.
- **مواهمة التعليم العالي لسوق العمل:** انسجام التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل المتغير بشكل يعزز رسالة هذا التعليم ويعظم من قدرته على مواجهة التغيير الحاصل في هذا السوق والتنبؤ به قبل حدوثه، وتوفير تسهيلات التدريب الملائمة لمتطلباته، وتنمية الوعي لدى قطاع الأعمال ومؤسساته حول أهمية أن تكون سعادة الإنسان والمجتمع محوراً لنشاطه الاقتصادي وليس مجرد الكسب المادي<sup>(9)</sup>.

#### الإطار النظري للدراسة:

يقاس التطور الحقيقي لأي مجتمع بمدى تحقيقه للتنمية البشرية، إحدى مكونات التنمية المستدامة. وحيث أن المؤسسات التعليمية هي المحرك الأساسي لمثل هذه التنمية، مما يتطلب الاهتمام بتطوير هياكلها وتنمية مواردها لضمان جودة مخرجاتها<sup>(10)</sup>.

إن دور التعليم في تحقيق حاجات ومتطلبات التنمية يأتي في سلم الأولويات في أي خطة تنموية ذات نظرة شمولية عامة الأهداف طويلة المدى يجري تحقيقها على مراحل وذلك لكي نعمل على

تقلص الفجوة بين نوعية الخريجين وبين احتياجات التنمية فلا بد من الاهتمام بنوعية التعليم وبناء الشخصية المتكاملة التي لديها القابلية لمواجهة التغيرات والتكيف مع متطلبات المستقبل، والاهتمام ببرامج التدريب المصاحبة من قدرات ومهارات متطورة. وان تزايد إعداده الخريجين من التخصصات الأكاديمية مثل كلية الآداب دون الحاجة لهذا التخصصات في المجتمع لا يشكل فجوة سلبية بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية وذلك إذا ما نظرنا إلى أن إعداده المواطن فكريا وعقليا واجتماعياً قبل أعداده للاستفادة منه اقتصادياً هو أمر ضروري لتقدم المجتمعات ورفع مستواها الثقافي والفكري. حول المستجدات في التربية وتوفير المصادر وتبادل الخبرات بين العاملين في حقل التعليم على مستوى العالم والمزيد من التعاون من المنظمات المحلية والإقليمية والدولية العاملة في مجال التعليم والحرص على أن يبقى نظام التعليم نظاماً مفتوحاً على غيره الأنظمة الاجتماعية المحلية والعالمية أهداف ومرامي التنمية<sup>(11)</sup>.

إن بروز مفهوم تنمية الموارد البشرية، جاء كـمُحصلة لتطور الأفكار الاقتصادية، وليكشف أن البشر هم صانعو التنمية وغايتها الحقيقية، لقد زاد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية من خلال صدور التقارير السنوية للبرنامج أنمائي للأمم المتحدة عن التنمية البشرية في العالم، مع محاولة المستمرة في تطوير هذا المفهوم، ولمقارنته مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات خلال الفترة 1990م / 2011م، إلا أنه أصبح يركز على أهمية تكوين المعارف والمهارات المتنوعة للأفراد وتنمية قدراتهم<sup>(12)</sup>.

فالتنمية البشرية، تتعلق بما هو أكثر بكثير من ارتفاع أو انخفاض الدخل القومي، فهي تتعلق بتوفير بيئة ملائمة يستطيع الأفراد أن يقوم وافيها بتنمية قدراتهم الكاملة، وأن يحيوا حياة منتجة ومبدعة، تتوافق مع حاجاتهم ومصالحهم<sup>(13)</sup>.

والمفهوم الجديد جاء ليعيد ربط العلاقة بين البشر والتنمية، وكرد فعل لتركيز المفاهيم السابقة على الجانب الاقتصادي دون الاجتماعي، وتجاهل وجود العنصر البشري والنظر إليه كوسيلة أو وسائل لزيادة الإنتاج، ليس فقط باعتبار البشر عنصراً من عناصر التنمية، بل أيضاً وقبل كل شيء باعتبارهم غاية التنمية، وغاية التنمية يجب أن تكون رفاهية البشر ليسوا كمنتفعين فقط بل كمشاركين أيضاً، فالغاية تجمع بين إنتاج السلع وتوزيعها من ناحية، وتوسيع القدرات البشرية

والانتفاع بها من ناحية أخرى، فالعملية التنموية عملية دينامية شاملة ومتكاملة لا تقتصر على جوانب معينة دون غيرها، بل هي متداخلة ومتشعبة مع كافة الظواهر الاجتماعية بما فيها جانب القيم والسلوكيات في المجتمع (14).

ولقد برزت العديد من المقاربات التي أولت الاهتمام بالتنمية البشرية اهتماماً خاصاً، وأدحضت كل الأفكار والمقولات التي تؤكد على أهمية التطور الاقتصادي وتقدم المجتمع، بدون الاهتمام بالعنصر البشري، وارتبطت نشأة نظرية الموارد البشرية وقيامها بآدم سميث A. Smith ، في القرن 18، والفريد مارشال F. Marchlle في القرن 19 (15).

فالعلاقة بين التعليم والتنمية أثارت الجدل في أوساط المحللين الاقتصاديين والاجتماعيين، فبالنسبة للدراسات والأبحاث الاقتصادية، نجدها تتناول موضوع التعليم والتنمية من خلال محاولات قياس العلاقات المحتملة بين متغير التعليم ومتغير النمو الاقتصادي، اعتماداً على الناتج القومي الخام الخاص بكل مجتمع، فنجد على سبيل المثال دراسة كل من بومن وأندرسون Anderson و Bowman، كما برزت على الساحة نظرية الرأسمال البشري النيو كلاسيكية التي ركزت على دراسة النمو الاقتصادي وعلاقته بالرأسمال البشري، مثل دراسة دينسون Denison ودراسة كلا من شولتز وبيكر Shultz و Beker حيث قام الأخير بتحليل العلاقات القائمة بين النمو الاقتصادي وتنمية التعليم، وانتهى إلى التأكيد على دور المؤسسة التعليمية بأنها لا تختلف عن المؤسسة الصناعية، إذ أن الأولى تختصب إنتاج والتدريب والثانية تختصب إنتاج السلع والخدمات، وهذه المقارنة أكدت على أهمية التعليم والتدريب، نظر كونهما يشكلان مجموع العمليات الهادفة إلى إكتساب الفرد لعدد من القدرات سواء كانت يدوية أو فكرية تمكنه من تطوير إمكانيته ومؤهلاته، وبالتالي يلعب دوراً في تنمية رأسمال البشري، بينما شولتز أكد أن التعليم هو الأساسي الذي تركز عليه التنمية البشرية، وهو عملية استثمار طويلة الأجل ومضمونة العائد، وعرف التعليم بأنه صناعة تهدف إلى إنتاج أعداد من القوي البشرية التي تعمل في قطاعات الحياة المختلفة، ومجالات الإنتاج المتعددة (16).

بينما اهتمت كتابات سوسيولوجية التربية بتحليل التفاعل الإيجابي المتبادل بين التعليم والتنمية، باعتبارهما متغيرين متلازمين ومتكاملين، إذا استطاعت الدولة السيطرة والتحكم فيهما بشكل يخدم

ويوجه الفعل المجتمعي التتموي، عبر مؤسسات رسمية وغير رسمية، تهدف إلى تحويل الأفراد والجماعات إلى طاقات منتجة، واكتسابهم خصائص تساعد على الاندماج في الحياة العامة باستمرار، والتكيف مع كافة المستجدات عوضت تهميشهم<sup>(17)</sup>.

وجاءت مقاربة " جون مشيل برتيلو " J.M. Berthelot لتؤكد على دور الفاعلين الاجتماعيين في تنمية الموارد البشرية، وأكد على أنه ليس مهما التأكيد على الدور التتموي للتعليم، إنما على الطريقة والشروط التي تتوافق بها مع الواقع، ولتحقيق التكافؤ ما بين متطلبات التنمية وسوق العمل وبين المخرجات التعليمية ويجب إبراز مدى تفاعل وشراكة مختلف القوى الاجتماعية في رسم استراتيجية التعليم الذي يحقق فعل التنمية<sup>(18)</sup>.

وعمدت المقاربة إلى تعريف النظام التعليمي كمجال موجود بين منطقتين، منطق دعم الموقع الاجتماعي والطبقي الذي يتحكم في الاختيارات الفردية، ومنطق دعم البنيات الذي يوجه السياسات التعليمية، ومزجت بين منظورين من أجل وجود علاقة مزدوجة، علاقة استاتيكية من جانب آخر، ولهذا فإنهم وقف متحرر من كل نزوع وظيفي، نشد الى موقف سوسيو - تربوي، يجمع بين مبدأين، الأول عدم الاكتفاء بالتركيز على الوظائف في تحليل الظواهر التعليمية، والثاني عدم عزل المؤسسة التعليمية عن اللعبة المعقدة للقوى الاجتماعية، وعملت المقاربة على التمييز بين المجهود الذي تقوم به الدولة في بناء النظام التعليمي من جهة، والسياسة المتبعة من قبل الفاعلين الاجتماعيين، الذين يندمجون ويؤثر ونفي النظام الاجتماعي من جهة أخرى، وتعتبر هذه المقاربة هي الاقرب إلى إشكالية هذه الدراسة.

#### منهجية الدراسة:

على الصعيد المنهجي، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للبيانات والمعلومات التي تم جمعها من كل من الدراسات المكتبية والدراسات الميدانية السابقة وأيضاً من الإحصاءات المنشورة التي تناولت اشكالية الدراسة، بما يتوافق والهدف منها. وذلك من خلال عينة عمدية مقصودة، تم الحصول عليها من خلال شبكة المعلومات الدولية " الانترنت " .

#### التعليم الجامعي في ليبيا:

تأسست أول جامعة في 1955م، وحملت اسم الجامعة الليبية وكان مقرها مدينة بنغازي،

وبدأت بكلية واحدة هي كلية الآداب والتربية، وعدد الطلبة بها (واحد وثلاثون طالباً) بدون طالبات. (وأضيفت لها في عامها التالي كليتان: الاقتصاد والتجارة في مدينة بنغازي وكلية العلوم في مدينة طرابلس، وقفز عدد الطلبة إلى (79) طالباً. وفي عام 1973م انقسمت الجامعة الليبية إلى جامعتين: (بنغازي) تم سميت قاريونس (طرابلس) التي سميت (جامعة الفاتح).

كما تم تأسيس ثاني جامعة في ليبيا وأول جامعة إسلامية في ليبيا عام 1960م في مدينة البيضاء وهي كانت معروفة فيما مضى باسم جامعة محمد بن علي السنوسي الإسلامية بمدينة البيضاء بعدما كانت زاوية دينية لتحفيظ القرآن الكريم وبعدها معهد ديني متوسط وبعدها أصبحت جامعة وبعد قيام ثورة الفاتح أصبحت تعرف باسم عمر المختار، وفي عام 1980 أصبح عدد الجامعات ثلاث، ثم توالى بعد ذلك افتتاح الجامعات الجديدة، حيث كان عددها في 1985، 11 جامعة، وفي سنة 1990 ثلاث عشرة، وفي عام 1995 أربع عشرة جامعة، وكان عددها في عام 2001 اثنين وعشرين جامعة. وكانت الزيادة في عدد الطلاب كبيرة هي الخري، ففي عام 1960 كان عددهم 729 طالباً، وارتفع إلى (5198 عام 1970، تم إلى (19.453) طالباً عام 1980 وإلى (62.227) طالباً عام 1990). وزاد اقبال الاناث على التعليم، حيث ارتفعت نسبة الطالبات من (3.3%) عام 1960 إلى (43.2%) عام 1990 شهدت السبعينات من القرن الماضي سخاء في الصرف على التعليم، وتميزت بكثرة المنشآت وشيدت خلالها آلاف المباني التعليمية، وارتفع خلالها عدد الموفدين للدراسة بالخارج. وكانت بداية برنامج الإيفاد يتم إلى أمريكا وبريطانيا وفرنسا ومصر ( لكنه أخذ يتخبط بعد ذلك لأسباب فرضتها أولويات سياسية وعقوبات دولية، حتى أصبح الإيفاد يتم أينما كان، لأي دولة من دول العالم. حيث كان عدد الدول التي يوفد إليها الليبيون أكثر من (40) دولة، ضمت مالطا والدول العربية وأغلب المنظومة الاشتراكية السابقة وأقطار جنوب شرق آسيا.

#### النظام الجامعي ومكوناته:

يتكون النظام الجامعي من: البناء الهيكلي الحجري للجامعة وتجهيزاته، الطالب الجامعي، المقرر الدراسي، الأستاذ الجامعي أو الأكاديمي، والاداريين. ولكي نحقق التوائم بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل والقضاء على البطالة وتطوير مجتمعنا الليبي بشكل خاص

والعربي بشكل عام ومسايرة ركب الحضارة وريدم الفجوة الرقمية، فلا بد من التكامل في جميع مكونات النظام الجامعي كما يلي:

**1- البناء الهيكلي الحجري للجامعة وتجهيزاته:** إن البناء الهيكلي الجامعي يجب أن يكون بناءً صحياً وبعيداً عن الضوضاء والتلوث البيئي، ويجب أن يتوافق مع التخصصات، وأن يحتوي على جميع المرافق والمخابر والمكتبات والمطاعم والمسارح والقاعات الضخمة لاستيعاب الأعداد الكبيرة، وكلما يلزم العملية التدريسية وورش العمل بكافة تجهيزاتها المعملية والمخبرية والموارد البحثية والكتب والمراجع العلمية وكل وسائل التكنولوجيا الحديثة.

**2- لطالب الجامعي:** يجب أن نقوم بإعداد الطالب الجامعي إعداداً علمياً أخلاقياً وأكاديمياً، لتكون لديه القدرة على التأقلم مع الجو الجامعي الرائع، والإدراك والمعرفة الكافية لواجباته وحقوقه، وأن يكون مغتنم للزمن ومتفهم للواقع ومحب للعلم، وقادر على عمل الكثير الكثير لاكتساب العلم والمعرفة ليكون ناجحاً في الحياة العملية وسوق العمل وذلك من خلال التدريب والقراءة واستغلال موارد الجامعة في تطوير فكره، واكتسابه الخبرات من خلال الدورات التدريبية التأهيلية وورش العمل الجامعية والبرامج الأكاديمية والكتب والمراجع العلمية وإلى غير ذلك مما يصلق فكر الطالب ويجعله يرتقي بمستوى وطنه إلى مستوى الدول العظمى.

**3- المقرر الدراسي:** يجب أن يكون المقرر الدراسي متطوراً ومواكباً للتطور الحاصل وموازياً لمثيله في الجامعات العالمية المتطورة.

يجب ألا يتجاوز عدد الطلاب ثلاثين طالباً في الشعبة الواحدة وأن يعطي المقرر بشكل كامل أو على الأقل 90% في معظم الحالات، لا أن يعطى بعض الفصول وتحذف أخرى، وهذا للأسف ما يحصل في معظم الأحيان، وأيضاً حث الطالب على الاعتماد على الكتاب المقرر وليس على ما يدونه المدرس على السبورة.

يجب أن يطلع الطالب على مراجع أخرى ويكتب حلقات بحث في كل مقرر لتنمية فكرة البحث العلمي لديه، مع تقسيم الطلاب إلى مجموعات وتكليفهم بمشاريع بحثية من السنة الأولى وفي كل مقرر بعد إعطائهم نبذة تاريخية عن المقرر وأهميته وذلك لتنمية روح العمل الجماعي والتعاون لدى الطالب، العمل على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في تدريس العديد من

المقررات مع أتمته الاختبارات والأعمال الامتحانية.

التركيز على التدريبات العلمية لمعظم المقررات في منشآت القطاع العام والخاص وعقد ورش العمل والمناظرات العلمية والمحاضرات التثقيفية التي تعمل على تعريف الطالب بأهمية المقررات التي يدرسها في سوق العمل وإعداده لذلك.

عدم قبول طلب بعض الطلاب بحذف أو تحديد معين لفصول المناهج، وعدم قبول اعتذارات الغياب عن الاختبارات بحجج واهية وسخيفة مما ينعكس سلباً على العملية التعليمية وشعور الطالب بالتهاون والكسل على أمل التعويض في الفصول القادمة وهو لا يدرك مع الأسف أهمية تلك الفصول مستقبلاً وأهميته في سوق العمل بشكل عام، مع تقبل بعض الأساتذة لذلك.

**4- الأستاذ الجامعي:** أن الاساتذ الجامعي يعتبر أهم مكونات النظام الجامعي، لذلك يجب التركيز عليه وإعداده بشكل جيد واختياره الاختيار الأمثل، لذلك، فإنه يجب أن يتم اختيار الأساتذة الجامعيين بحذر وخاصة في حالة الأساتذة الاجانب والذي يجب أن يتم اختيارهم من قبل لجان مختصة وإجراء مقابلات شخصية وليس على أساس السيرة الذاتية التي في أغلب الأحيان لا تطابق مواصفات حاملها.

**5- الإداريون:** إن نجاح النظام الجامعي يتم من خلال إدارة واعية متخصصة ومتفاعلة، قادر على إدارة هذه المؤسسة التعليمية بذكاء مستخدمة مبدأ الحلال أمثل في معالجة جميع المسائل والقضايا. كما يجب أن تكون مرنة ومستقلة قادرة على دفع المؤسسة التعليمية نحو الأمام متجاوزة جميع العقبات والصعوبات، متطورة من تطور العصر، والتي تستطيع بالتعاون مع القيادات العليا للدولة ومؤسسات سوق العمل العام والخاص أن تحقق متطلبات سوق العمل من خلال مخرجاتها وتستطيع الموازنة ما بين التخصصات النظرية والعملية وحجم كل منها.

#### نتائج الدراسة:

انتهت الدراسة إلى عدد من النتائج، مفادها الآتي:

هناك العديد من التحديات التي تعوق التعليم العالي في ليبيا وتطويره وتحديث مؤسساته، والتي تعد من الأسباب الرئيسية لضعف مستوى التعليم العالي، وتدني جودة مخرجاته وبالتالي عدم قدرتها على تلبية احتياجات المجتمع، وتكمن أبرزها في التالي:

### أولاً: غياب الاستراتيجية المستقبلية المحددة للقطاع:

يجب إن يكون لقطاع التعليم العالي - كغيره من القطاعات - استراتيجية واضحة الأهداف والمعالم قابلة للتطبيق والقياس، يشارك في بنائها جميع الفئات ذات العلاقة، كل حسب تخصصه ودوره في المجتمع (تعليمي - اجتماعي - اقتصادي) بحيث تخدم هذه الاستراتيجية مسيرة المجتمع وتقدم لها لرؤية المستقبلية والحلول لمشكلات الواقع، وأفضل الطرق للوصول إلى بناء مجتمع المستقبل في ضوء الخصوصيات الوطنية والمقاييس الدولية.

### ثانياً: ضعف أداء مؤسسات التعليم العام:

يعتبر التعليم الأساسي والثانوي اللبنة الأولى التي تحدد شخصية الطالب الاجتماعية وتشكل رؤيته للعلم والتعلم والمعنية بإنتاج مدخلات التعليم الجامعي. عليه يجب إن تحظى هذه المرحلة من التعليم باهتمام خاص وذلك بتوفير كافة الاحتياجات اللازمة لتحقيق مستهدفاته. في هذه الصدد يجب التأكيد على نوعية المعلم، العنصر الأساسي في العملية التعليمية بحيث يقتصر الاستعانة بالصفوة من المعلمين ذوى الكفاءة العلمية والتربوية العالية للإشراف والمساهمة في تنفيذ البرامج التعليمية. كما يجب إعادة النظر في مفردات المناهج وطرق التدريس والتقييم بحيث يستهدف تطوير ملكات الطالب الذهنية وحثه على التفكير والاستنباط والنقاش والابتعاد عن مبدأ التلقين والاستظهار، مع تقديمه بشكل تصاعدي إلى التقنية المعلوماتية واللغات الأجنبية والدروس المعملية والخدمات المكتبية، وكذلك التركيز على بناء شخصية الطالب الاجتماعية وغرس روح المثابرة والالتزام واحترام الغير، وتنمية إحدى الهوايات لديه وتشجيعه في الانخراط بالأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية المتوفرة في محيطه.

### ثالثاً: التدفق الهائل من الطلاب على مؤسسات التعليم العالي وإهمال التعليم والتدريب التقني:

إن قضية الزيادة العددية في متلقي المعرفة الذي يمثل "الكم" يجب إن لا يكون على حساب نوعية وكفاءة الخريج، إن زيادة الكم على حساب "الكيف" في مؤسسات التعليم العالي قد يكون له العديد من الأضرار السلبية، والتي من أهمها وجود خريجين ذوى تعليم ضعيف لا يؤهلهم لأي عمل منتج أو خلاق. ومع ذلك فأنهم يكونون طلاب وظائف - وفي حالة حصولهم على هذه الوظائف المرغوبة سيكون مردودها عكسي على المجتمع - وسيتقاضون مرتبات نظير عملهم

وبالتالي سيخسر المجتمع مرتين.

□ الأولى في الانفاق على تعليم ضعيف وهزيل.

□ الثانية في توظيف عقيم لأعداد كبيرة لا تلبى بإنتاجها المتواضع طموحات المجتمع.

وفي المقابل إذ المتخلق فرص عمل للأعداد الكبيرة من الخريجين سنويا فهذا سيؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة بين أكبر شرائح المجتمع شبابا وحيوية. ومن ثم فنحن أمام وضع لا بد من الموازنة بين الواقع والطموح وبين المطلوب والمتاح من خلال إعادة النظر في شروط وأساليب قبول الطلاب بالجامعات بشكل يراعى فيه مهارات الذهنية والتقنية لكل تخصص، وكذلك القدرة الاستيعابية للكليات واحتياجات سوق العمل، مع وضع الحوافز لتشجيع الطلبة على الانخراط في برامج التعليم والتدريب التقني كبديل موازي للتعليم الجامعي.

رابعاً: **الخلل الهيكلي في مؤسسات التعليم العالي:** يشهد قطاع التعليم العالي انتشاراً أفقياً بصورة فجائية، غير مدرجة وغير مدروسة، إن هذا الخلل الهيكلي في مؤسسات التعليم العالي هو الذي أدى بصورة مباشرة إلى وجود الفجوة بين إعداد الخريجين وحاجة مرحلة العمل، ومن البديهي أنه أدى أيضاً إلى ضعف مستوى الخريجين الذي يظهر جلياً في خريجي الكلية الناشئة بسبب افتقارها شبه الكلي لمتطلبات التعليم العالي. أن معالجة مشكلتي الجودة وعدم التوافق بين المخرجات وحاجات مرحلة العمل يتطلب المعالجة الجوهرية الصارمة بإعادة هيكلة مؤسسات التعليم العالي.

خامساً: **ضعف البنية التحتية لمؤسسات التعليم العالي:** ما من شك إن البنية التحتية لمؤسسات التعليم العالي ضعيفة جداً لا تتناسب مع ضغوط التدفق المستمر للطلاب، ولا مع ضرورات التطور النوعي في التعليم، ومصدر الضعف هو الإنشاء الفجائي والعشوائي لمؤسسات التعليم العالي التي أقيمت في أماكن غير مهيأة لهذا النوع من التعليم.

سادساً: **الخلل التشريعي والإداري (فقدان استقلالية مؤسسات التعليم العالي):** يحكم التعليم العالي مجموعة من التشريعات والنظم التعليمية والإدارية والأعراف والتقاليد الجامعية المستقرة القابلة للقياس لتقييم جودة الداء. فإذا اختلفت هذه التشريعات والنظم والأعراف فمن الطبيعي توقع انحدار التعليم العالي.

سابعاً: ضعف أداء أعضاء هيئة التدريس: يوجه اللوم إلى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ويحملون مسؤولية تدنى مستوى الخريجين وينبعث هذا اللوم من المسائل التالية:

1- تهافت أعضاء هيئة التدريس على الكسب المادي عن طريق التعاون الواسع مع غير مؤسساتهم الأصلية.

2- عدم الجدية في الرفع من مستواهم العلمي عن طريق الاطلاع والبحث ومتابعة التطورات العلمية.

3- هبوط مستواهم المهني وانضباطهم.

ومن غير الممكن تبني نظره أحادية تجاه أعضاء هيئة التدريس، فهم كغيرهم من اية جماعة، تتنوع أوضاعهم العلمية والمهنية والأخلاقية، فبينما يرتفع الكثير منهم إلى مستوى العلماء الكبار، فمن الطبيعي إن يوجد بينهم من يدفعه التهافت إلى انحدار العلمي والمهني، ومع ذلك يجب الاعتراف بوجود مشكلة انبعثت للأسباب التالية:

1. الأوضاع المادية لأعضاء هيئة التدريس: فقد أدى النظر إليهم كموظفين خلال سنوات طويلة إلى تدنى أوضاعهم المادية والحياتية، مما دفع بالكثير منهم إلى البحث عن وسائل جديدة لرفع من مستواهم المادي، وذلك أمر انعكس على مجمل أوضاعهم العلمية والمهنية.

2. طرق إعداد أعضاء هيئة التدريس: دأبت الجامعات ومؤسسات التعليم العالي على إعداد أعضاء هيئة التدريس بطرق علمية، تبدأ منذ اختيارهم على اساس الكفاءة والتفوق الذهني، وفق قواعد معروفة للمنافسة بين الخريجين، ثم الحرص على تأهيلهم في اعرق الجامعات العالمية وأكثرها تطوراً، وأخيراً تعيينهم وفق أساليب علمية، ووضع نظام صارم لترقيتهم العلمية.

إن هذه التقاليد قد فقدت خلال أعوام طويلة، وفتحت الأبواب أمام أعداد كبيرة للنفاد إلى هذه المهنة المرموقة ممن يفتقدون لشروط شغلها، وقد ساهم في ذلك الانتشار الكثيف لمؤسسات التعليم العالي، فتكاثر الطلب على تعيين أعضاء هيئة التدريس بصرف النظر عن مستوى تأهيلهم أو التزامهم.

ثامناً: ضعف مستوى المناهج التعليمية وطرق التدريس: يعاب على المناهج الجامعية ضعفها وعدم تطورها، فهي في اغلبها مناهج قديمة لم تجاري التطورات العصرية من حيث مضمونها وطرق تدريسها، كما تعاني من الازدواجية والتكرار ولا تركز تداخل وتكامل العلوم والتخصصات في برنامج واحد.

تاسعاً: ضعف التمويل والموارد: أن إحدى المشكلات الرئيسية التي تعانيها الجامعات هي مشكلة التمويل من حيث مصادره، وحجمه، وطرق تخصيصه.

فمن حيث المصدر فإن تمويل الجامعات يعتمد على الدعم المقدم من المجتمع، مما يوجب التفكير في تنويع مصادره بطرق واقعية تأخذ في الاعتبار ظروف المجتمع الليبي وتوجهات الاقتصاد الوطني.

كما إن حجم هذا التمويل لم يعد كافياً، فحجم التدفقات الطلابية الهائلة لا يتناسب مع حجم التمويل، أما من حيث طرق التخصيص والصرف فإنها ليست مناسبة ما لم تتمتع الجامعات بقدر كبير من الاستقلالية والمرونة الإدارية.

عاشراً: ضعف برامج الدراسات العليا والبحوث بالجامعات وغياب دور التعليم في التنمية واستثمار الموارد:

تعتبر الدراسات العليا والبحوث من أهم وظائف التعليم العالي في الدول المتقدمة، وهي تتمثل في إعداد كوادر العلماء والباحثين وتنمية المعرفة العلمية المتخصصة والإسهام في حل المشكلات العلمية والفنية للمؤسسات الإنتاجية والخدمية والانفتاح على العالم الخارجي. إن الدراسات العليا تعد أرقى أنواع الاستثمارات طويلة الأمد إذ أنها تؤدي إلى تكوين الرأسمال البشري القادر على استغلال الإمكانيات الاقتصادية استغلالاً أمثل مما يساهم في دفع عجلة التنمية.

إن هذه الأسباب تستدعي التدقيق والتحليل الموضوعي في ضوء ظروف المجتمع الليبي، ووفقاً لمعايير العالمية لإظهار مواطن الخلل، من ثم التعرف على كيفية المعالجة لتحقيق الأهداف المرجوة من التعليم العالي.

في ذات السياق، كشفت الدراسة الراهنة عن ما يلي:

- إن تدني عدد ونوعية الخريجين من التعليم العالي أو حتى المتوسط المهني والتخصصي العلمي في بيئة الأعمال الليبية يعود إلى أسباب عديدة يمكن حصرها في الجوانب الآتية:
- التمييز بين التعليم المهني (الصناعي) والتعليم العام على مستوى المراكز التدريبية والجامعات، والذي نتجت عنه نظرة تعتبر التعليم المهني أقل مكانة من التعليم العام، وعليه هذا الأساس فإن الطلبة الذين يختارون التخصصات الفنية يصنفون ضمن الحاصلين على تعليم ضعيف.

- تفضيل الطلبة التخصصات الأدبية الأسهل والأكثر متعة وإقبالهم عليها مقارنة بالمناهج العلمية التي تبدو معقدة بالنسبة لهم.
- عدم وجود حوافز تشجع الطلبة على الالتحاق بالتعليم الفني والتخصصي العلمي سواء كان ذلك على مستوى التعليم الثانوي أو التعليم الجامعي.
- لا توفر السياسات والممارسات المتبعة في مجال التوظيف حوافز وظيفية مشجعة لخريجي التخصصات العلمية.
- النظرة الدونية الراسخة لدى المجتمع تجاه التعليم الفني والمهني والذي ينظر إليه باعتباره موصلا بصفة رئيسية إلى العمل اليدوي.
- عدم كفاية التخصصات المهنية المتوفرة في مستوى التعليم العالي، مما أدى إلى تثبيط الطلبة عن الالتحاق بهذه التخصصات.
- كشفت الدراسة أيضاً، أن الإخفاق في تحديد الأولويات بالشكل الصحيح وإعطاء الأولوية لبرامج التنمية أو ما في حكمها على حساب برامج التنمية الإدارية الحقيقية كالتدريب مثلا هو أحد الأخطاء التي وقعت فيه الإدارة الليبية خلال العقود الثلاثة الماضية، بحيث أدت رغبة الدولة في إعطاء الأولوية لبرامج التنمية الاقتصادية على حساب أولويات التنمية التعليمية إلى إيجاد كوادر وأطر إدارية عاجزة عن القيام بمهامها بالشكل الصحيح.
- إضافة إلى غياب التدريب الفعال الذي من المفترض يلعب دور العامل المحفز في تنفيذ برامج التنمية الإدارية سواء أكان ذلك من حيث الكم أو الكيف، وذلك لعدة أسباب نذكر منها الآتي:
- السبب الأول:** وقوع العبء الأكبر لبرامج التدريب الإداري على عاتق الدولة في السابق، حيث أن مساهمات القطاع الخاص في هذا الشأن لا تزال محدودة بشكل كبير وتواجه مراكز التدريب الخاص عموماً إشكالية الاعتراف بمصداقية جودة العلمية التدريبية بها من قبل مركز ضمان جودة التعليم الذي استحدث أخيراً من قبل أمانة اللجنة الشعبية العامة (رئاسة الوزراء).
- السبب الثاني:** عدم التخصص في عدد من المجالات الوظيفية المهمة أو مستويات المهارات المطلوبة.
- السبب الثالث:** استناد التدريب في معظم هذه المراكز إلى التوجه نحو تقويم النجاح علي أساس

حضور الطالب أو المتدرب خلال الفترة المحدودة للدورة، وليس على مستوى الأداء أو التحصيل، كما انتقد هذا النوع من التدريب التركيز على تلبية حاجات مواقع العمل المعاصرة. وبناء عليه يكون خريجو تلك الدورات "مؤهلين" ولكن ليس بضرورة "أكفاء".

**السبب الرابع:** تعاني مراكز التدريب الخاصة في ليبيا من محدودية التحول السلس من مستوى تأهيل معين إلي بقية المستويات، فالدين حصلوا على شهادات مهنية اكتشفوا أنها ذات قيمة محدودة غالباً عند انتقالهم إلي مستويات تعليمية أخرى.

**السبب الخامس:** مؤسسات التدريب الخاص محكومة بتحقيق هامش الربح وتقليل التكلفة وليس الالتزام بالجودة النوعية أو مدي ملاءمة التدريب، وبناء عليه قد لا تعمل بتناغم مع الأهداف والأغراض التي أنشئت من أجلها.

**السبب السادس:** غياب الدور الفعال لمؤسسة التدريب الرئيسية في ليبيا أ ل وهو المعهد الوطني للإدارة، الذي يعتبر - من حيث إنشائه - من أوائل المؤسسات الرائدة في الوطن العربي بل وفي العالم الثالث، حيث تم إنشاؤه بمعونة من الأمم المتحدة منذ الخمسينيات من القرن الماضي، ولكنه رضي لنفسه خلال كل هذه السنوات بدور متواضع جداً يمارس من خلاله برامج جامدة تتميز بالرتابة والتكرار وعدم الفعالية. إن أمثال هذا المعهد في بعض الدول كفرنسا مثلاً (المدرسة الوطنية للإدارة ENAP) يأتي في أعلى مراتب الدولة، لدرجة أن رؤساء فرنسا يملكون من خلال دراستهم بتلك المدرسة، ناهيك عن الوزراء وغيرهم من كبار المسؤولين في الدولة. فالتدريب يعتبر أحد الأركان الأساسية لأية تنمية إدارية كالاتشارات والبحوث الإدارية.

مما سبق يتضح أن معظم برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة والمعنية بالتعليم عموماً والتدريب بصفة خاصة صيغت وفق معطيات نظرية وليست معطيات واقعية علمية، بمعنى آخر أنه اغلب عليها التخطيط التقليدي المبني على أسس نظرية لتحقيق أهداف مستقبلية لا على أسس التخطيط العلمي المبني على الدراسة المنهجية للمشكلات ومن تم استنباط حلول لها. حيث أنه من الواضح أن غياب التخطيط المنهجي تسبب في إحداث نتائج سلبية أثرت سلباً على الكفاءة الإجمالية لمؤسسات التعليم والتدريب المتوسط والعالي ومخرجاتها.

إضافة إلى ذلك، أن الزيادة المفرطة في أعداد مؤسسات التعليم والتدريب المتوسط والعالي على

حساب الكيف حديث دون أدنى شك كنتيجة مباشرة لعدم توفر المقاييس والمعايير العلمية التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند التفكير في إنشاء مثل هذه المؤسسات.

#### التوصيات:

انطلاقاً من نتائج الدراسة ومعطيات الواقع الفعلي لموضوع الدراسة، يمكننا صياغة بعض التوصيات التي يمكن ان تسهم بدرجة أو بأخر إذا ما ترجمت إل خطط وبرامج عملية، وتتمثل هذه التوصيات فيما يل:

ضرورة إنشاء معاهد مهنية وفنية متطورة مع توفير جميع تجهيزاتها المادية والإنسانية لتخريج من يستطيع تشغيل سوق العمل من المدربين والمؤهلين في جميع المجالات: حياكة، حدادة، نجارة، كهرباء، تمرير، وغيرها ...

وتوظيفهم لتشغيل الأجهزة المتطورة المتقدمة في الجامعات والمستشفيات والمخابر والصيانة لجميع أنواع المعدات والتي معظمها يتم اكتسابها بالتدريب والتمرير والخبرات والمواهب، والتي يحتاج السوق إليها في القطاعين العام والخاص والتي لا يزال يشغلها الوافدين المقيمون، مع تنمية الوعي الاجتماعي باحترام مثل هذه المهن لأهميتها في تحقيق التكامل في سوق العمل. وهنا أحب أقول بأن "حذاء ماهر خير من طبيب فاشل"، لذلك يجب توعية مجتمعنا بأهمية هذه المهن واحترامها.

• يجب تثقيف الطالب وإعداده تربوياً وعلمياً وأكاديمياً بشكل جيد، والعمل على توعية الطالب وإعداده في مجال تخصصه بشكل جيد، مع تعريفه لمد أهمية التخصص الذي يدرسه ومجال عمله، وأخلاق المهنة التي سيتقنها في المستقبل وفائدة هذا التخصص للجميع وسوق العمل بشكل عام.

• الاهتمام بمقرري اللغة الانجليزية والحاسب الآلي وتطوير المناهج بما يتفق مع المستجدات لأن اللغة الانجليزية والحاسب الآلي هما لغة العصر ولغة التفاهم بين جميع الدول، واللغة الانجليزية والحاسب الآلي مفتاح العالم والتواصل بين الحضارات المتطورة، ومع ذلك يجب أن لا ننسى دور اللغة العربية وأهميتها في العلوم الإنسانية والاجتماعية والمحافظة على الهوية الإسلامية والعربية.

• زيادة الإنفاق على مؤسسات التعليم الجامعي بما يضمن مواكبتها لروح العصر وتأمين جميع

المستلزمات للتدريب والتأهيل لإصلاح الخلل في مخرجات النظام التعليمي وسد حاجة سوق العمل.

- يجب على المدرس اعتماد أساليب التعليم الحديثة وتطوير الطرق التقليدية والانتقال إلى طريقة التفاعل والمناقشة مع الطلاب، لا الطريقة التقليدية التلقيني. مع الاعتماد على وسائل التكنولوجيا والتقنيات الحديثة وتأهيله لاستخدامها بشكل أمثل.
- إخضاع عضو هيئة التدريس للتقييم المستمر.
- على الإدارة أن تدرس الوضع القائم في مؤسساتها العلمية وتضع الخطط الاستراتيجية لتطويره التحديث بعد مسح سوق العمل ومتطلباته، ووضع الخطط المستقبلية لسد حاجاته.
- يجب أن تعمل الإدارة على ضبط الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي ومراجعة البرامج الدراسية وتطويرها، وهيكله التخصصات المتوفرة في الجامعات بصورة دورية، بما يتفق مع حاجة السوق العمل، والعمل على التوسع في التخصصات الطبية والهندسية والحاسب الآلي واللغة الانجليزية.
- العمل على تفعيل دور التقنيات الحديثة في تطوير ونشر التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد وإيجاد قناة خاصة بين مؤسسات التعليم الخاصة والعامة.
- يجب أن تعمل الإدارة على تحديد التخصصات للمعيدين بناءً على حاجة سوق العمل وابتعائهم لنيل شهادات الدكتوراه، وعدم تركهم يختارون تخصصهم بشكل عشوائي، للحفاظ على توازن التخصصات في المؤسسات العلمية وسوق العمل.
- الموازنة بين التخصصات النظرية والتطبيقية العلمية بما يخدم سوق العمل من خلال تقليص بعض التخصصات الاجتماعية والأدبية والتي يعاني خريجوها من عدم وجود فرص عمل في القطاعين العام والخاص، مع التركيز على زيادة التخصصات العلمية كالفيزياء والرياضيات والمعلوماتية والعلوم الطبية والهندسية بجميع فروعها.

#### خاتمة:

مما تقدم يمكن القول أن مشكلة عدم الموازنة بين سياسات والتعليم والتدريب وسوق العمل وسد الفجوة بينهما فهي تكاد تكون مشكلة علمية تعاني منها العديد من الدول. إذ لا يوجد مجتمع

حسب في اعتقادنا يخلو من البطالة الجزئية أو المقنعة بين المتعلمين والمتدربين، من المشكلات الأخرى التي تواجه وضع سياسة واستراتيجية واضحة المعالم للتعليم والتدريب وربطهما بسوق العمل في ليبيا تكمن في الانتشار الديمغرافي غير المتكافئ للسكان بين العديد من المدن والقرى في رقعة البلاد الشاسعة وعدم التوزيع المناسب بالرغم من أن أغلب السكان يتمركزون في المدن الكبيرة مثل طرابلس وبنغازي والباقي منتشرين على بقية المدن والقرى الأخرى، مما أثر على التوزيع الجغرافي للمتدربين والتعليم وبرامج التدريب بوجه عام ومخرجاته وكذلك توزيع القوى البشرية المؤهلة على مختلف المدن الجماهيرية.

أن التطورات والتغيرات التي حدثت سريعاً في وقتنا الحاضر تحتم على مؤسسات التعليم والتدريب في ليبيا بضرورة الانفتاح أكثر على مجتمع سوق العمل من خلال تحقيق هذه المؤسسات لأهدافها والتي من بينها خدمة المجتمع ككل، وهذا يتطلب من هذه المؤسسات إلا تكون مجرد مكان لمنح المؤهلات العلمية، أو الالتقاء بأعضائها في السلم الاجتماعي أو الحصول على العمل لتلبية الحاجات الأساسية للحياة. أن هذه المؤسسات التي هي نبع المعرفة ومستقرها، ومن ثم يؤمل من طلابها وأعضاء هيئة التدريس فيها وقيادات هذه المؤسسات أن تتفاعل مع المجتمع وتتحمس مشكلاته وهمومه وتتعرف على مصادر التخلف فيه عن طريق تدريبهم وربط أبحاثهم ودراساتهم بمشكلات المجتمع.

#### الهوامش والمراجع

##### أولاً: الهوامش -

1. منير بن مطني العتيبي: تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي.
2. [www.higheducation.idsc.gov.eg/.../Saudi%20\(in%20Arabic\).doc](http://www.higheducation.idsc.gov.eg/.../Saudi%20(in%20Arabic).doc)
3. مرعي عبدالله المغربي و أبويكر محمد الودان: معوقات الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات وشروط سوق العمل، دراسة حالة: التجربة الليبية، بحث مقدم للندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل 2009 - برعاية منظمة العمل العربية - القاهرة.
4. [www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/.../Cairo.../libya.doc](http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/.../Cairo.../libya.doc)
5. سعد الزليطني : التخطيط للتعليم العالي بالجماهيرية : دراسة حالة المعاهد العليا، المؤتمر الوطني الأول

- للسياسات العامة في ليبيا - جامعة قاريونس - بنغازي، يونيو 2007.
6. <http://www.ac.ly/yb/showthread.php?t=3496>
7. مجموعة خبراء: مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2011.
8. <http://www.arado.org.eg/homepage/PublicationDetail.aspx?bID=631>
9. منير بن مطني العتيبي: تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي
10. [www.higheducation.idsc.gov.eg/.../Saudi%20\(in%20Arabic\).doc](http://www.higheducation.idsc.gov.eg/.../Saudi%20(in%20Arabic).doc)
11. أريج حمزة السيسي: مواومة التعليم العالي للقناة السعودية لمتطلبات التنمية والتعليم، أكتوبر 2011.
12. <http://zorona.3arabiyate.net/t2722-topictaibahuevents.com/studies/arej.doc>
13. جهينة سلطان العيسي، زكرياء خضور، كلثوم علي الغانم: علم اجتماع التنمية، مطبعة الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1999، ص 37.
14. انتصار محسن محمد الصلوي: آليات تنمية الموارد البشرية في اليمن دراسة سوسيولوجية لواقع مؤسسات التعليم التقني والمهني - تعز نموذجاً، 2006، موقع المركز الوطني للمعلومات، اليمن.
15. <http://www.yemen-nic.info/contents/studies/detpil.php?ID=16697>
16. تصنيف التعليم في ليبيا: الموسوعة الحرة ويكيبيديا [ar.wikipedia.org/wiki](http://ar.wikipedia.org/wiki)
- ثانياً: المراجع:
1. أبو سنينة، محمد عبدالجليل ( 1996 ) : بدائل الاستثمار ومستقبل التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا، مجلة البحوث الاقتصادية، مجلد 7، العددان 1 و 2 الصفحات 1-13.
  2. الإدارة العام للمعاهد العليا (2000): تقرير عن المعاهد المهنية العليا، بيانات غير منشورة.
  3. الأعرور، محمد علي(2006): ندوة التعليم العالي والتنمية في الجماهيرية، الجزئين الأول والثاني، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر.
  4. البدري، عبدالرحيم محمد(2006): مشكلات التعليم العالي في الجماهيرية العظمى. الأعرور، محمد علي، ندوة التعليم العالي والتنمية في الجماهيرية، الجزء الأول، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر.
  5. التير، مصطفى عمر(2006): التعليم العالي والتنمية في ليبيا: نموذج الخط متعدد الالتواءات. في الأعرور، محمد علي، ندوة التعليم العالي والتنمية في الجماهيرية، الجزء الأول، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر.
  6. الحوات، علي(1996): التعليم العالي في ليبيا: واقع وآفاق، منشورات مكتبة طرابلس العلمية العالمية، طرابلس.

7. الشريف، علي مصطفى(2000): التوسع في التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد 11، العدد 1 و 2، الصفحات 104 – 75.
8. الشيخ، رأفت غنيمي(1972): تطور التعليم في ليبيا في العصور الحديثة، طرابلس، دار التنمية للنشر والتوزيع.
9. الضعيف، رمضان مفتاح، ومراد، عمران الهادي، وسعود، العابد الهماي(2001): المعاهد الهندسية العليا بين الواقع والمستهدف، ورقة قدمت في ندوة التعليم الهندسي والتقني مع بداية القرن الحادي والعشرين، هون، 03/31 التمر 2001، عدد الصفحات 20.
10. العزابي، أبو القاسم محمد (2006): التعليم العالي ومتطلبات التنمية. في الأور، محمد علي، ندوة التعليم العالي والتنمية في الجماهيرية، الجزء الأول، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر.
11. الفاندي، محجوب عطية وإبراهيم علي محمد (1998): التعليم الجامعي والعالي وتحديات المستقبل: نظرة تحليلية ونقدية، مجلة قاريونس العلمية، المجلد 10، العدد 2، الصفحات 202 – 187.
12. القماطي، أحمد محمد(1978): تطور الإدارة التعليمية في الجماهيرية في الفترة من 1951 – 1975، الدار العربية للكتاب.
13. قنوص، صبحي محمد و الجروشي، سليمان محمد (2004): تقرير حول وضع الجامعات والمعاهد العليا الأهلية بالمنطقة الشرقية، شؤون الخدمات باللجنة الشعبية العامة، تقرير غير منشور، عدد الصفحات 45.
14. كعبية، محمد سالم (1998): التعليم العالي وسوق العمل في ليبيا، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 9، العددان 1 و 2، الصفحات 202 – 179.
15. Clarke, J. (1963): Oil in Libya Some implication, Economic Geography, Vol. 39, No. 1, pp.40-59.
16. Cortese. A. D. (2003): The critical role of higher education in creating a sustainable future, planning for Higher Education, March- May, pp. 15-22.
17. Porter, M. E and Yergin, D. (2006): National economic strategy: An assessment of competitiveness on Libyan Arab Jamahiriya, Monitor Group, Cambridge Energy Research Associates (CERA).
18. Al-Nouri, Q. (1995): University modernizing effects on Libyan family and culture, Journal of Comparative family Studies, Vol. 26, No. 3, pp. 326-347