

المراد بتلبية احتياجات سوق العمل عبر تنمية القدرات

صلاح الدين عبد الرحمن الدومة

جامعة أم درمان الإسلامية

Salaheldoma@hotmail.Com

مقدمة:

يعيش في عالم اليوم مناخ يتلاحق فيه النمو وتزداد فيه المتغيرات مما يستوجب على الجميع إدراك متطلبات التطور في الحاضر والمستقبل، أو على أقل تقدير مواكبة الحضارة. والحضارة المعاصرة لا تكمن في الاعتماد كليةً على ما يقدمه العالم المتطور من مكونات تلك الحضارة، بل في إطلاق الطاقات المخزونة لمواردنا البشرية للإسهام الفعلي في البناء.

إن عناصر التغيير متشابكة ومعقدة فينبغي أن ندرك أن التغيير لا يتم في أطر فردية أو جزئية، بل يجب أن ينطلق من إطار متكامل مرسوم بدقة وعناية، بعملية منهجية، فقد أثبتت تجارب الشعوب أن التطور والتقدم لا يأتي خيط عشواء، بل يتطلب نظرة فاحصة للتقاليد والأعراف والممارسات التي تحكم سلوك المجتمع بكل قطاعاته، وجرأته على تحدى تلك الأعراف والممارسات المألوفة التي لا تسهم في حركة التغيير بل تتشبث بالماضي الموروث، الذي يصيب الطاقات الكامنة بالشلل والركود.

الداعي لاختيار العنوان: المراد بتلبية احتياجات سوق العمل عبر تنمية القدرات، هو المؤتمر الذي أعلنته جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، بعنوان المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية وهو موضوع مهم كما وضح في الفقرتين السابقتين. والبحث يعالج المواكبة الضرورية بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وتقديم آلية عملية لتدريب وتطوير قدرات الخريجين، ثم عرض ملخص للدراسات والنتائج والتوصيات التي تكون قابلة للتطبيق.

الورقة تبدأ بتعريف التنمية ثم التنمية الإدارية وذكر أبرز اتجاهاتها، والتأكد من أهمية التدريب لتنمية الإنسان. والقضية (المشكلة) الأساسية للبحث وهي المواكبة بين سياسات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل (بعد استعانة بدراسة محلية في السودان)، والتي تساعد في كيفية معالجة سياسات القبول والاستيعاب بمؤسسات التعليم العالي، وكذلك المناهج الدراسية ومشكلات التدريب.

إدارة التنمية:

اختلف العلماء في تعريف التنمية وذهبوا مذاهب عدة اقتصادية وسياسية واجتماعية وعلى أسس حضارية وثقافية وأخلاقية وسيكولوجية.

فمن المنظور الإقتصادى تعرف التنمية بأنها: تنشيط الاقتصاد القومي ونقله من حالة الركود والثبات والجمود إلى حالة الحركة والديناميكية، عن طريق زيادة مقدرات الاقتصاد القومي لتحقيق زيادة سنوية في إجمالي الناتج القومي. بمعدلات متفاوتة، ويشمل ذلك زيادة الدخل القومي والمحلى ومعدل الادخار والاستثمار، وتحسين ميزان المدفوعات، مما يعنى تغيير البيئة

الاقتصادية. ويقول دودلى سيزر: (أن التنمية مصطلح معياري يهدف لتنمية قدرات الإنسان بتوفير الحاجات الأساسية، وذلك للقضاء على الفقر واللامساواة بغية رفاهية الإنسان وسعادته)(١).

ومن المنظور السياسي يعتبر بعض المفكرين أن التنمية السياسية توأمة لما يسمى بالتحديث السياسي، وهو التنمية على غرار الدول الصناعية، مما يعنى نقل العقائد السياسية في الدول الصناعية بمختلف توجهاتها إلى دول النامية، والنظر للدول الصناعية قدوةً ونموذجاً يحتذى ويقتدى بها في بناء المؤسسات السياسية أو تطويرها.

وتأسيساً على ذلك فتعتبر التنمية السياسية ضرورة للتنمية والنمو الإقتصادي، وعلى الدول النامية أن تتخلى من نظمها السياسية القبلية وتكويناتها الاجتماعية وتنشئ علاقات مؤسسية جديدة، تقوم على العقلانية واكتساب قيم حضارية جديدة مثل التحرر من القيود الاجتماعية وانتحال سمات الشخصية الغربية، والتحديث والتغريب ووجود مؤسسات تقوم على مشاركة وقناعة المواطنين وتأييدهم، وذلك بإشراكهم في جميع مؤسسات ومراحل وعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويعرف مايرون وينر: (التنمية السياسية بالتكامل أو الانصهار السياسي ويعنى تكامل العلاقات الإنسانية، وانصهار السلوك والولاء الثقافي والسياسي وتنمية القومية، وروح المواطنة وتوحيد الوحدات السياسية في بوتقة واتخاذ سياسة تحت حكومة واحدة، وانسجام الشعوب حكماً ومحكومين وتوجيههم في مسار سياسي موحد)(٢). وحدد وينر أربعة أنواع من التكامل والانصهار السياسي وهي: (الانصهار الجغرافي/ الإقليمي، وانصهار القيم، وصهر الشعوب اجتماعياً، والانصهار السلوكي مما يؤدي إلى الاستقرار السياسي).

التنمية الإدارية:

تمثل إدارة التنمية ترجمةً وتجسيداَ لمحاولات الدول النامية في مواجهة التحديات والمشاكل التي واجهتها في أعقاب استقلالها السياسي، في ظل ظروف تتميز بشح الموارد المادية والكفاءة البشرية وضعف الإنتاجية واتساع الفجوة بين الطموحات، والقدرة على تلبية هذه الطموحات وعدم الثقة في النفس ومن ثم الالتفات للاستفادة من التقنية الغربية والنموذج الغربي عموماً.

وترتبط إدارة التنمية بالمعيار الأخلاقي فهو ليس فقط معدل نمو واستثمار ومتوسط دخل الفرد كما زعم فقهاء التنمية الاقتصادية، بل هو عدالة التوزيع والتوازن بين القطاعات والفئات الاجتماعية المختلفة، واستهداف تنمية قدرات الإنسان وتحريره من الفقر والبطالة واللامساواة.

وتحقيقاً لتلك الأهداف قامت الدول النامية في خطوات متسارعة لبناء أجهزة إدارة التنمية، للإشراف على كافة الأنشطة الإدارية في كافة المجالات، فأنشأت وزارات مركزية للتخطيط لبرامج التنمية، ومجالس متخصصة لأجهزة الدولة لتوفير كفاءات إدارية وباحثين واستشاريين لإنجاح العملية الإدارية. وكانت جهود تلك المؤسسات تنصب في إجراء التغيير اللازم للنقلة من مجتمع التخلف والفقر والجهل والفاقة، إلى مجتمع الرفاهية وارتبطت إدارة التنمية بإدارة التغيير، وهكذا تحولت إدارة التنمية من قضية فلسفية إلى قضية عملية، وبما أن القضية العملية تقوم على وضع البدائل واختيار النماذج والأدوات اللازمة لإجراء التغيير، ومن ثم فهي تعتبر وسيط وأداة لنقل القيم الإبداعية ولوضع الدول النامية في طريق التصنيع والتحديث، فهي تقوم بإنشاء مؤسسات ونظم إدارية لتخطيط النمو الإقتصادي وتوسيع الموارد الطبيعية لزيادة الدخل القومي، وزيادة التنمية الصناعية وتحقيق الأهداف العريضة للتنمية.

ونعنى بالتنمية الإدارية الجهود التي يجب بذلها باستمرار لتطوير الجهاز الإدارى في الدولة سعياً وراء رفع مستوى القدرة الإدارية، عن طريق وضع الهياكل التنظيمية الملائمة لحاجات التنمية، وتبسيط نظم العمل وإجراءاته، ومحاولة تنمية سلوك إيجابي لدى العاملين تجاه أجهزتهم والمتعاونين معهم، وتحسين بيئة العمل التي تؤثر في الجهاز الإدارى وتأثر به، وذلك لتحقيق أهداف خطط التنمية الاقتصادية بكفاءة عالية وتكاليف أقل، ومن هناك برزت ثلاثة اتجاهات للتنمية الإدارية(٣):

١/ **اتجاه هيكلية وظيفي:** اتجه بنائي في هذا الاتجاه تم ربط التنمية الإدارية بإصلاح البناء الهيكلي لاستيعاب الوظائف الإدارية، بدءاً بإصلاح الهيكل الهرمي شاملاً الخريطة التنظيمية وتقسيم العمل، وتحديد قنوات الاتصال وتدرج السلطة بشكل هرمي تنازلي وتحديد موقع المسئولية لكل فرد وعلاقته بمروسية ورؤسائه وخط الأمر، ووفقاً لهذا الاتجاه فإنه يعنى بناء مؤسسات قادرة على الابتكار والإبداع ذات كفاءة عالية في أداء الوظائف الجديدة، وفى نقل القيم الحضارية والوظيفية إلى الشرائح الاجتماعية المختلفة وذات مقدرة عالية لإحداث التغيير الإجتماعى المنشود.

٢/ **الاتجاه الإجرائي:** ويتضمن جهود مصممة خصيصاً لإدخال تغييرات جوهرية في نظم الإدارة العامة من خلال إصلاح شامل للنظام الإداري، ويتحول الاهتمام إلى العناية بالإجراءات الإدارية مثل التنظيم والأساليب والاقتصاد في النفقات، والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتقنية وابتكار أمثل الوسائل لإدارة العملية بدراسة الوقت والحركة.

وينصب الاهتمام على الجانب الإجرائي التطبيقي في المستويات القاعدية في المنظمة، بتطوير الإجراءات الإدارية حتى يسهل انسياب العمل في القنوات الإدارية المختلفة وتدفق القرارات، وإنجاز أقصى ما يمكن في أقصر وقت وبأقل تكلفة. يسقط هذا الاتجاه عنصراً مهماً ألا وهو الإنسان، وعدم تحديد مهاراته وسلوكياته التي تحتاج إليها لإنجاز أقصى ما يكمن في أقصر وقت وبأقل تكلفة، وعدم توضيح إمكانية ترقية وترشيد الإنتاج بدون هذه المهارات.

٣/ **الاتجاه السلوكي في التطوير التنظيمي:** نبع التطوير التنظيمي من المدرسة السلوكية وعنى بترقية المهارات الإنسانية تركيزاً على الجانب السلوكي، وعرف التطوير التنظيمي بتنمية مقدرة المؤسسات ومهارات العاملين فيها على حل وعلاج المشاكل ومباشرة عملية التحديث باستخدام نظرية وأساليب العلوم السلوكية التطبيقية، كما عرف أيضاً باتباعه: الوسيلة بإيجاد ثقافة تساعد على تأسيس التكنولوجيا الاجتماعية بتحليل وتغيير سلوك الفرد والمجموعة، فيما يتعلق بالاتصال والتخطيط واتخاذ القرارات. ويتناول هذا الاتجاه الإنسان والمنظمة وحدة دراسية وذلك بغرض تنمية قدرات الإنسان عن طريق تطوير مهاراته، والتي تقود إلى تنمية المنظمة بتحقيق أكبر قدر من الإنتاج بأقل تكلفة وأقصر وقت. ويتضح أن تنمية المنظمة يركز على الجانب السلوكي أي تكييف السلوك وتطويره وتغييره، وأن هنالك إستراتيجيات مختلفة للتغيير والذي يبدأ بالإنسان وتنمية قدراته، وذلك عن طريق التدريب والذي يشتمل على مجموعة من الأساليب السلوكية(٤).

مفهوم التدريب:

إن التطور في المجتمعات البشرية أوجبهما بأن تكون دائمة التغيير في مختلف المناحي، والذي يتطلب التكييف المستمر مع معطيات العصر التقنية، وتحديد احتياجاتها ومواءمتها لطبيعة متطلباتها دون المساس بالتركيبة الأساسية لتلك المجتمعات. لذا لا بد من العمل على رفع كفاءة الأفراد وتأهيلهم لاستخدام هذه التقنيات ومواجهة ماسيستجد من معطيات تقنية في عصرنا الحاضر، ولعل في برامج التدريب والتعليم ما يشبع تلك الرغبات ويعد أفراداً قادرين على النهوض بالأجهزة والمؤسسات الاجتماعية إلى مستوى الذي يواكب عصر التطور التقني.

إن مفهوم التدريب ينطوي تحت مفهوم التعليم حيث يتم إكساب الفرد قدرات عقلية وعضلية، تتمثل في المعرفة والمهارات مع تنمية السلوك والاتجاهات نحو حب العمل والإخلاص فيه.

ومن أهداف التعليم الفني والمهني إعداد الفرد تربوياً وسلوكياً وإكسابه مهارات عملية ومعارف تمكنه من القيام بمسؤولياته، المتمثلة في التشغيل والإنتاج والصيانة وتقديم الخدمات وهو بذلك يكتسب مهارات يدوية ومقدرة مهنية بحيث يصبح مساهماً فاعلاً في التنمية الاجتماعية والإنتاج.

سياسة التعليم العالي وتلبية احتياجات سوق العمل:

سياسات التعليم العالي تجاه سوق العمل تتأسس على معرفة مفاهيم وتحديات سوق العمل بما في ذلك جوانبه الفنية والإدارية والتنظيمية لتحديد متطلبات عملية التنمية الحالية والمستقبلية للكفاءات المؤهلة من خريجي مؤسسات التعليم العالي، وكذلك تحليل كافة المؤثرات ذات العلاقة في عملية التأهيل لمعرفة متطلبات تلك العملية لتلبية حاجات سوق العمل، وإعداد الخريجين بدرجة عالية من الكفاءة والمواهمة المستمرة لتمكينهم من أداء المهام التي توكل إليهم، ويجدر بالقائمين على نظام التعليم العالي عند صياغة السياسات المتعلقة بمحور المواهمة مع سوق العمل القيام بتقويم أوضاع وخصائص سوق العمل المحلية والدولية، وإدراك ديناميكيته واتجاهاته وتأثيره في مخرجات التعليم العالي ومدى توافقها وتلبيتها لمتطلبات سوق العمل، ولا بد من استحداث آليات تمكن من التوفيق بين حاجات سوق العمل ومخرجات التعليم العالي، على المدى القريب والمتوسط. ويتوجب إذاً معرفة خصائص ومتطلبات سوق العمل وأوضاعه الحالية وتحركه وتغيره النوعي وتنوعه ومطلوبات والمهارات للمواهمة والمواكبة.

يشير تقرير مسموحات سوق العمل ١٩٩٦م الذي أجرته وزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية بالسودان إلى مؤشرات عامة حول أنماط وتقسيمات العمالة الماهرة والفنية، ويشير المسح إلى أن نسبة القوى العاملة إلى السكان تعادل ٣٣٪ والمشاركة الاقتصادية ٤٠-٥٢٪ وهي نسبة منخفضة، وأن ٤٤٪ من السكان دون سن الـ١٥ عاماً ويعنى ذلك أن نصف السكان في سن التأهيل وأن معدل البطالة يصل إلى ١٨٪ ويرتفع إلى ٢٧٪ في قطاع الشباب ويشير التقرير كذلك إلى أن معدل ٥٤٪ من القوى العاملة في الزراعة و ٢٠٪ في قطاع الخدمات و ١٠٪ في التجارة و ٦٪ في الصناعي و ٣٪ في التشييد. إن سوق العمل الداخلي والخارجي يتغير بسرعة وتتقدم المهن كذلك بسرعة وتنشأ مهن جديدة وتظهر مصطلحات وتغيرات جديدة في أدب سوق العمل مثل النقص التشغيلي والعمل في غير مجال التخصص والبطالة المتنعة، وأصبحت المواهمة المستمرة مع حاجات سوق العمل صعبة، ويلاحظ أن نوعية النمو السوداني حالياً تقع في قطاع النفط وهو قطاع يسع فئة قليلة نسبياً وتزايد العمالة في مجالات تقانة المعلومات والاتصالات. إن توصيف حاجات سوق العمل وتنظيمها وإدارتها تقع أساساً على عاتق إدارات العمل، وعلى مؤسسات التعليم العالي ووضع وإنفاذ السياسات التي تكفل التعليم والتدريب والسعي المستمر لتحديث المناهج والارتقاء بتقانات التعليم وقدرات أعضاء هيئة التدريس(٥).

والسياسات هي عبارة عن الأدوات والاتجاهات المتفق عليها من قبل الدولة المستوحاة من رؤى ورسالة وأهداف الإستراتيجية القومية، والتي تستخدم لتمكين التعليم العالي من أداء وظائفه المنوط به وبلوغ مقاصده وأهدافه. وتتمركز سياسات التعليم العالي تجاه المواهمة مع سوق العمل في عدة محاور يشملها نظام التعليم العالي أهمها:

١ . سياسات القبول والاستيعاب:

قضيي قبول الطلاب في مؤسسات التعليم العالي والطاقت الاستيعابية لهذه المؤسسات تمثلان أهم القضايا الخاصة بالتعليم العالي، حيث تتسبب في العديد من المشاكل التي تعترض الارتقاء بالأداء وبالجودة وبالمواءمة مع حاجات سوق العمل، كان لسياسات القبول التي سادت مؤخراً (في السودان) آثارها الإيجابية ذات الصلة بسوق العمل التي انعكست في تصاعد أعداد الدارسين للدرجة الجامعية والدبلوم، وفي الانتشار الجغرافي للجامعات في ولايات السودان وفي استحداث تخصصات وبرامج جديدة وأنماط جديدة من الجامعات، وتزايد مؤسسات التعليم الأهلي والدراسيين بها للدرجة الجامعية والدبلوم. وكذلك توسعت برامج التعليم العالي والتخصصات فشملت الحاسوب وتقانة المعلومات والاتصالات وهندسة وتكنولوجيا النفط وهندسة وعلوم الطيران، وإعداد معلمي مرحلة الأساس للدرجة الجامعية وتأهيل وتدريب الأطر الصحية، إضافة إلى التوسع في التعليم التقني النوعي بقيام الكليات التقنية في مجالاتها العديدة.

غير أنه كانت هنالك انعكاسات وآثار سلبية لهذه السياسات، حيث أفضت تلك السياسات والتي شملت التوجه المستمر في تصاعد أعداد المقبولين للدرجة الجامعية، دون مراعاة للطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي والقبول الخاص، وتصاعد نسب القبول الولائي حتى بلغت ٥٠٪ والأنماط الأخرى من القبول الذي أستجبه طبيعة المرحلة التي يمر بها السودان، هذه السياسات قادت إلى تراكم أعداد كبيرة من الطلاب المقيدون للدرجة الجامعية ممن هم أقل بكثير من مستوى الإدارة المطلوبة للتعليم الجامعي، وانخفضت نسبة الدرجات المطلوبة للقبول في العديد من الكليات إلى ٥٠٪ في كليات تتطلب مستويات جدارة مرتفعة وهذا بدوره يعكس سلباً على كفاءة وجودة الخريج، وكذلك أفضت هذه السياسات إلى خلل في التوازن المطلوب بين الأعداد المطلوبة من الدرجة العلمية الجامعية وحملة الدبلوم، حيث النسبة الآن ٢:١ من حملة الدبلوم. وتصاعدت أعداد الخريجين من التخصصات الإنسانية الاجتماعية دون مراعاة لسوق العمل، وانشغلت العديد من الجامعات بالدبلوم (٦).

٢ . المناهج الدراسية والعملية والتعليمية:

المناهج الدراسية تمثل جوهر العملية التعليمية وهي تمثل مجموعة الخبرات التي ينبغي أن تعكس وظيفة الجامعة في المجتمع، والتي تشمل نشر المعرفة من خلال التدريس وتنمية المعرفة عبر البحث العلمي وتسويق المعرفة والتقانات، والمساهمة في تطبيقاتها، وأهم مايميز المنهج الجامعي خضوعه للتحديث والتطوير واستدامة الموازنة والأخذ بالتوجهات التربوية والعلمية والتقانات في عملية التدريس والتقييم المستمر.

ويقصد بالعملية التعليمية النظام الدراسي الذي يشمل نظاماً كثيرة منها التقليدي، والتعليم عن بعد والتعليم الموازي والجامعة الافتراضية المفتوحة، وكذلك تشمل الخطط الدراسية البرامج الأكاديمية - بكالوريوس ودبلوم ومكوناتها النظرية العملية والمهارات المهنية المطلوبة لإعداد الخريج، إضافة إلى البيئة التعليمية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس، وعليه يلزم أن تتجه سياسات التعليم العالي إلى التعرف على مواقع ضعفها وقوتها لاستفادة المثلى من الإمكانيات المتوفرة والتقنيات الحديثة وتطوير القدرات والمهارات للدارسين ولأعضاء هيئة التدريس، والركائز الأساسية المؤثرة في العملية التعليمية.

ولا بد من أن تهدف السياسات إلى تقييم المناهج والتأكد من مدى استجابتها لمتطلبات التنمية والتغيرات والمستجدات الحديثة للارتقاء بالمناهج والعملية التعليمية. وأن تهدف كذلك إلى تحول إلى المقررات البيئية والمعارف التكاملية وتكثيف المقررات ذات المضامين المتعددة التخصصات، وجعل العملية التعليمية واسطة لتنمية المهارات الأساسية وكذلك انتهاز أسلوب الاعتماد والتقييم الأكاديمي والمهني للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين ذوى العلاقة بالعملية التعليمية، وتطوير أساليب

والمناهج والبرامج والخطط الدراسية وتحديد معايير قياسية لتقويم جودة وكفاءة العملية التدريسية حتى تتسق مع متطلبات سوق العمل المتجددة (٧).

وفي مجال الدراسات العليا لابد أن تهدف السياسات إلى معالجة المسائل المتعلقة بهذه الدراسات باعتبارها أحد أهم عناصر أنشطة التعليم العالي، وتسهم في تأهيل الخريج بما يساعد على رفع درجة الكفاءة الداخلية والخارجية ولعلاقة الدراسات العليا بالبحث العلمي، ولابد من أن تهدف السياسات إلى توجيه الدراسات العليا إلى ربط البحوث بالتنمية وتوفير الإمكانيات لها والتقنيات الحديثة لممارستها والاهتمام بجوانبها التعليمية والإدارية.

وتتضمن السياسات تجاه محور البحث العلمي معالجة قضاياها بشقيه الأساسي والتطبيقي، باعتبارها ركناً رئيسياً في نظام التعليم العالي يسهم في تطوير المناهج والعملية التدريسية وبناء ونشر المعرفة والإسهام في معالجة قضايا المجتمع والقطاع الخاص. وفي محور خدمة المجتمع يلزم أن تتجه السياسات إلى تشجيع الجامعات للمساهمة الفاعلة في البحوث والاستشارات والندوات وفعاليات ودورات التأهيل، وفرص التعليم المستمر والشراكة الفاعلة مع المؤسسات الإنتاجية، ولابد من الاهتمام بمراجعة هذه الخدمات ومدى كفاءتها ودورها في الاستجابة لاحتياجات التنمية، وفي محور الطلبة الذين هم أساس العملية التدريسية يتوجب الاهتمام بهم حتى يتم تخريجهم ليكونوا مواطنين صالحين علمياً وذهنياً ونفسياً. وذلك لأن سوق العمل يحتاج إلى كوادر مؤهلة علمياً وبكدرات ومهارات خاصة في مجال التعليم المستمر والتعليم الإيجابي والإبداعي وتتحكم بمحور أعضاء هيئة التدريس. وهم القوى البشرية التي تضلع بتقديم المادة العلمية للدارسين والقيام بالبحث العلمي، ولابد من إتاحة الفرصة لهم للتدريب على الأساليب القويمة للتعليم، وإكسابهم المهارة الفنية في التدريس لأعضاء هيئة التدريس الأثري الأوقى في نظام التعليم العالي والتطور الحديث والرؤى المتجددة في التعليم العالي، وتتطلب تطور إمكانيات ومهارات عضو هيئة التدريس في تطوير البرامج والمناهج وتوفير البيئة الجامعية التي تمكنهم من أداء مهامهم وتكفل لهم الاستقرار والعيش الكريم (٨).

٣. مشكلات التدريب:

برغم الجهود المتعاظمة التي تبذلها الدولة في سعيها للاهتمام بتنمية الموارد البشرية وبأمر التدريب بشكل خاص، إلا أن ثمة قضايا ومشكلات اكتنفت مسار تنفيذ الخطط والبرامج الموضوعية، وأقعدت مؤسسات الدولة عن تحقيق تطلعاتها في توفير كوادر مدربة وقادرة على زيادة معدلات الإنتاج والارتقاء بكفاءته، وهو ما يمكن أن نورد هنا في إيجاز مشفوعاً بجملة من الملاحظات والرؤى والأفكار.

إن نظام التعليم العالي يواجه خاص لم يعد يواكب احتياجات البلاد من القوى البشرية والكوادر المطلوبة لمؤسسات الدولة ومشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فبينما هنالك عجز في فئات المهنيين والعمال المهرة تستمر الجامعات والمعاهد العليا في تخريج أعداد هائلة في العلوم الإنسانية والآداب وغيرها ولذا فإن الحاجة تظل قائمة لإصلاحات جديدة في النظام التعليمي للوفاء بالمتطلبات الحقيقية للبلاد.

الظروف الاقتصادية التي عايشتها البلاد في السنوات الأخيرة تركت آثاراً سلبية على مجمل نشاطات التدريب القومي، تجسد في ضهور معدلات تنفيذ الخطط والبرامج لكافة مؤسسات الدولة وفي قصور الإمكانيات المادية والبشرية في مؤسسات التدريب القائمة على محدوديتها.

هنالك حاجة ماسة إلى تعزيز الوعي لدى القيادات العليا في وحدات الدولة ومؤسساتها بأهمية التدريب وضرورة وضعه في صدارة الأولويات، وتوفير المقومات لتنفيذ برامج التدريب اللازمة لترقية وتطوير الأداء في هذه المؤسسات مع آلاء

عناية خاصة بالتدريب أثناء الخدمة **In Service and on Job Training**

يضاف إلى هذا ضرورة الاهتمام بالبحوث في مجال التدريب وقضايا القوى العاملة والمتابعة المستمرة لقياس مردود التدريب، وانعكاساته على تطوير أداء الأفراد والمؤسسات، مع ضرورة إجراء الدراسات الخاصة بالتحقق من الجدوى الفنية الاقتصادية للإنفاق على التدريب **cost benefit analysis** فهذه جميعاً عوامل مهمة في ضبط وإصحاح مسار هذا النشاط التنموي وتوجيهه لتحقيق الغايات(٩).

الحاجة تظل ماسة أيضاً لإنتاج وسائل علمية وموضوعية في تخطيط القوى العاملة وفى التحديد القاطع للاحتياجات التدريبية الفعلية، بحيث تستجيب لمتطلبات تطوير قدرات الأفراد وتحسين أدائهم الوظيفي، ذلك لأن عدم التحديد الواضح للاحتياج التدريبي لكل وظيفة من شأنه أن يؤدي إلى إهدار الوقت والجهد والمال ويجول دون جني ثمار التدريب.

يشار هنا إلى أن التطورات الاقتصادية الدولية و تيار العولمة المتصاعد وثورة الاتصالات وغيرها من المتغيرات، تفرض مزيداً من الاهتمام بالتدريب في المجال العلمي وفى التقنيات الحديثة والاهتمام بمعايير الجودة الشامل وذلك لتعزيز القدرات التنافسية للمنتجات الوطنية من السلع والخدمات وما يتطلبه ذلك من رعاية وعناية خاصة بالموارد البشرية في القطاعات الإنتاجية كالزراعة والثروة الحيوانية والصناعية في مراكز التدريب المتخصصة.

خاتمة:

إن سياسات التعليم تجاه الاستجابة لاحتياجات سوق العمل لا بد وأن تشمل جميع محاور نظام التعليم العالي وتكاملها واتساقها مع السياسات الكلية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ففي سياسات القبول والاستيعاب لا بد من مراعاة العدل والجدارة والكفاءات الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي، مما يتطلب مراجعة سياسات وأساليب القبول وتحديد القضايا والاتجاهات المؤثرة فيها، ليس فقط النظر في سياسات ولكن كذلك الإجراءات والأنظمة والتعليمات ذات الصلة بالطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي واقتراح أضل السبل لتطوير الطاقة الاستيعابية.

وفى مجال المناهج: جعل المناهج أكثر استجابة لمتطلبات التنمية والتغيرات والمستجدات الحديثة وإجراء تقويم شامل وموضوعي لكافة عناصر العملية التعليمية والسياسات التي تحكمها، وجعل العملية التعليمية واسطة لتنمية المهارات العامة وتعزيز المقررات ذات المضامين متعددة التخصصات، التي تكون أساساً للعديد من التخصصات الحديثة وتعزيز مهارات بناء المعرفة، والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرار واستشراف واستنتاج المعلومات وإدخال برامج إدارة وسلوكيات الإنتاج والخدمات في كل التخصصات، وتدريب الطلاب على الحصول على المعلومات، وتطوير المناهج الدراسية بحيث تصبح بناء المناهج متوافقاً مع مضامين الرؤى والرسالة العامة للبرامج الدراسية وتلبى تطلبا لإكساب الدارسين المهارات الأساسية التي يحتاجون لها في ممارسة المهنة، ولتحقيق تطلعات العملية التعليمية يلزم تقويم الإمكانات الذاتية والموارد المتاحة وأسلوب واستخدام الموارد والتجهيزات والمرافق مثل المكتبات، وخدمتها للعملية التعليمية وتطويرها وتحديثها المستمر، ولا بد كذلك من تقويم المرجعيات والأسس التي تقوم عليها الخطط والبرامج الأكاديمية والتعرف على مدى تناغم التخصصات والمناهج مع المهارات والقدرات المتوفرة لدى الطلاب، إكسابهم المهارات المطلوبة والموافقة لاحتياجات سوق العمل والتوجهات التنموية ومتطلبات العولمة، ومن متطلبات هذا المحور أساليب التقويم والاعتماد الأكاديمي ومعايير قياسية لتقويم جودة وكفاءة العملية التعليمية والمناهج.

وإضافة إلى محور القبول والاستيعاب والمتاح والعملية التعليمية لابد وأن تنجح سياسات التعليم العالي للمواكبة المستدامة مع حاجات سوق العمل، إلى دعم وتطوير وتحديث كل المحاور الأخرى التي أشرنا إليها سابقاً، حتى يتاح للتعليم العالي وضع السياسات السليمة وإنفاذها تجاه تلبيتها لسوق العمل (١٠).

في عالم سريع التغيير تحولت سمات المنظمة المعاصرة الفاعلة من منظمة تقليدية إلى منظمة تعمل بروح الفريق، حيث تتشابه وتتكامل جهود فرق العمل في تخصصاتها المختلفة. ومن منظمة تعمل بالتجربة والخطأ إلى منظمة تعمل بالتعلم من تجاربها ومن تجارب المنظمات الرائدة، منظمة تقوم على عاملين ومديرين لديهم دوافع ذاتية للتعلم ولاكتساب المعرفة والبناء عليها، ومن منظمة تعتمد مركزية القرار إلى منظمة تعمل باللامركزية، ومن الإدارة يوماً بيوم إلى الإدارة الإستراتيجية ومن الإدارة بالتخمينات إلى الإدارة بالمعلومات.

ولا شك أن هذه التحولات في طبيعة وتوجهات المنظمات، تقوم على توعية وخصائص مواردها البشرية، إذ أن موارد بشرية متواضعة التعليم محدودة التدريب وفقيرة في إدارتها لا يمكن أن تساعد على تهيئة منظمة فاعلة قادرة على الاستمرار في بيئة متزايدة التنافس.

إن الموارد البشرية الفاعلة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل حاد وملتزم، وحيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم.

ومهما اهتمت الإدارة بتحديث التجهيزات وتعزيز القدرة التمويلية وحددت أهدافاً طموحة للتميز، فإن هذا لن يتسنى تحقيقه دون بشر قادرين محفزين يعملون بروح الفريق، فيمرور الوقت تتناقص قيمة الموارد المادية بالاستهلاك والتقدم، بينما تزداد قيمة الموارد البشرية وإنتاجيتها بالخبرة المتراكمة. وإذا كانت تبلى الآلات بالوقت فالعقول تتوهج ذاته وبالتالي فالموارد البشرية تمثل أصلاً تزداد قيمته وأهميته حسب الإفادة منه، فالموارد البشرية هي رأس المال الفكري الذي يمثل المعرفة المتراكمة والخبرات المكتسبة لدى العاملين وقدراتهم الذهنية التي يمكن استغلالها في بلوغ أهداف المنظمة، من خلال التفكير الإبداعي فضلاً عن بلوغ الأهداف الشخصية. ورأس المال لفكري يعتبر أثمن أصول المنظمة ورفع قيمته يسهم في كفاءة عمليات المنظمة وفعاليتها واستمرارها. إن تنمية وتطوير المقدرات والمهارات الفكرية والإبداعية لدى العاملين تأتي أولاً وأخيراً عن طريق التدريب الذي يمثل محور التنمية الإدارية ومركزها الأساسي، وترجع أهمية التدريب إلى المزايا العديدة التي يتيحها في تنمية خدمات العاملين وهي على سبيل المثال (١١):

١. إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات.
٢. التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.
٣. إمكانية اكتشاف خبرات وطاقت العاملين.
٤. رفع مستوى كفاءة وخبرات وطاقات القوة العاملة.
٥. توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.
٦. رفع مستوى الكفاية الإنتاجية.
٧. العمل على تعديل سلوك الأفراد والجماعات والاتجاهات.

هذا وقد حققت كثير من الدول العربية والأفريقية ومن بينها السودان تقدماً ملحوظاً في تعزيز فرص التعليم العام والعالي، ولكن آن الأوان لأن يتحول التركيز من الكم إلى الكيف ويظل التحدي الأكبر في توفير جودة التعليم ومواءمته لسوق العمل ومنها التوظيف.

غير أن ارتفاع معدلات البطالة مع ارتفاع نسبة النمو السكاني في السودان يعتبر مؤشراً خطيراً يهدد خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، علاوة على أن الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل أسفرت عن فرص عمل غير مشغلة ومهدورة مما يزيد من معدلات البطالة (١٢).

عليه فإن الأمر يتطلب ربط السياسات التعليمية بإستراتيجيات وخطط التنمية البشرية، لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم وبرامج وخطط مؤسسات التدريب مع متطلبات سوق العمل مع الاهتمام بالتدريب في مواقع العمل.

هوامش الدراسة

١. تاج السر عبادي، سياسات التدريب وتنمية القدرات ودورها في استخدام فرص العمل في السودان، ورقة علمية قدمت في: ورشة تطوير الموارد البشرية: (سياسات التعليم والتدريب في الاستخدام)، وزارة الرعاية الاجتماعية وشؤون المرأة والطفل، ٢٠-٢١ يونيو ٢٠٠٧م.
٢. نفس المصدر
٣. نفس المصدر
٤. د. تاج السر محبوب، تنمية القدرات التنظيمية والبشرية وربطها باحتياجات سوق العمل من خلال التدريب، ورقة بحثية قدمت في ورشة تطوير الموارد البشرية: (سياسات التعليم والتدريب في الاستخدام، وزارة الرعاية الاجتماعية وشؤون المرأة والطفل، ٢٠-٢١ يونيو ٢٠٠٧م.
٥. عبد الله احمد عبد الله، سياسات التعليم العالي ودورها في الاستخدام، ورقة علمية قدمت في: ورشة تطوير الموارد البشرية: (سياسات التعليم والتدريب في الاستخدام)، وزارة الرعاية الاجتماعية وشؤون المرأة والطفل، ٢٠-٢١ يونيو ٢٠٠٧م.
٦. نفس المصدر
٧. نفس المصدر
٨. محاسن عبد الله عبد الكريم، نحو إستراتيجية شاملة لتطوير المنشآت الصغيرة، بحث قدم في ورشة عمل المشروعات الصغيرة وفرص التشغيل والاستخدام المنتج، وزارة الرعاية الاجتماعية، ٣٠ مايو ٢٠٠٧م
٩. Professor Abdullah Malik, Higher Education Policy (the methodology of Monitoring labour Market, Khartoum conference 22 June 2007.
١٠. د. صالح جبريل حامد، سياسات التمويل والخدمات وإسنادها لفرص نجاح المشروعات الصغيرة، ورقة قدمت في ورشة عمل: المشروعات الصغيرة وفرص تشغيل الاستخدام المنتج، وزارة الرعاية الاجتماعية قاعة الصداقة، الخرطوم، ٣٠ مايو ٢٠٠٧م.
١١. د. جعفر محمد فرح، المشروعات الصغيرة أداة اقتصادية فاعلة لتوليد فرص العمل وزيادة الدخل، ورقة قدمت لورشة عمل المشروعات الصغيرة وفرص التشغيل والاستخدام المنتج، وزارة الرعاية الاجتماعية، قاعة الصداقة، الخرطوم، ٣٠ مايو ٢٠٠٧م.
١٢. صلاح الدين عبد الرحمن الدومة، دور العوامل السياسية الدولية في زيادة البطالة العربية، ورقة قدمت لندوة: البطالة العربية أسبابها ومعالجتها، كلية الاقتصاد وعلوم التنسيير، جامعة البليدة، الجزائر، ٢٥-٢٧ مايو ٢٠٠٦م.