

البرامج الجديدة المميزة بجامعة القاهرة "برنامج جورجيا نموذجاً"

الباحثة/ دعاء محمد سعد حسنين

باحثة في برنامج الدكتوراة بقسم اجتماع/ كلية الآداب/ جامعة القاهرة

المخلص:

هدفت الدراسة إلي رصد الأنماط المختلفة لبرامج التعليم الجديد داخل جامعة القاهرة، و رصد الفرص والتحديات التي تواجه الشباب في اختيار البرنامج، والتعرف علي الأطر المعرفية والقانونية للالتحاق ببرنامج جورجيا بجامعة القاهرة. وانطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي وهو ماهي برامج التعليم الجديدة المميزة بجامعة القاهرة؟، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتظهر النتائج أن هناك فرق بين الخريجين بجامعة القاهرة، وتؤكد النتائج ايضاً علي حصول الطلاب والخريجين من برنامج جورجيا علي خدمات تعليمية متميزة مقارنة بزملائهم في البرامج العادية، وظهرت النتائج ايضاً بعض التصعوبات التي واجهت الباحثين وكان أهمها صعوبات المصروفات. توصي الدراسة بضرورة الأهتمام بدراسة برامج التعليم الجديدة داخل الجامعات الحكومية كل برنامج علي حدي والرقابة المستمرة علي تلك البرامج.

New distinguished programs at Cairo University"

Georgia program As A model"

Doaa Mohamed Saad Hassanein

dr.duaaelsaady@gmail.com

Abstract:

The study aimed to identify the different types of new educational programs within Cairo University, the opportunities and challenges facing young people in choosing a program, and the cognitive and legal frameworks for enrolling in the Georgia Program at Cairo University. The study was based on a main question: What are the distinctive new educational programs at

Cairo University? The study relied on the descriptive approach, through which the phenomenon under study is described. The results show that there is a difference between graduates from Cairo University. The results also confirm that students and graduates of the Georgia Program receive distinguished educational services compared to their colleagues in regular programs. The results also revealed some difficulties faced by the respondents, the most important of which was difficulty with expenses. The study recommends the need to pay attention to studying new educational programs within public universities, each program separately, and to continuously monitor these programs.

١. المقدمة:

تم استحداث البرامج الجديدة (المميزة أو الساعات المعتمدة) بالجامعات المصرية الحكومية مع بداية العام الجامعي ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ بالموافقة علي بدأ الدراسة في ٣٣ برنامجاً جديداً في ١٣ جامعة مصرية، لتزداد إلي ٩٣ برنامجاً جديداً في العام الأكاديمي ٢٠١٢/٢٠١٣، في ١٧ جامعة وهم (جامعة القاهرة- جامعة الإسكندرية- جامعة عين شمس- جامعة أسيوط- جامعة المنصورة- جامعة طنطا- جامعة حلوان- جامعة الزقازيق- جامعة قناة السويس- جامعة بني سويف- جامعة المنيا- جامعة بنها- جامعة المنوفية- جامعة سوهاج- جامعة بورسعيد- جامعة السويس- جامعة الفيوم) وتأتي جامعة القاهرة في المرتبة الأولى، تليها جامعة الإسكندرية ثم عين شمس، حيث تحتل الثلاث جامعات ما يقارب من ٥٠% من جملة البرامج الجديدة (المميزة) المطروحة في الجامعات المصرية الحكومية^(١).

(١)- أيسم سعد محمدي محمود، التمايز التعليمي بين طلاب البرامج المميزة والعادية بالجامعات المصرية الحكومية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الطلاب: البرامج المميزة بجامعة القاهرة نموذجاً، مرجع سابق ذكره، ص ٢٧٧.

وتهدف البرامج الجديدة (المميزة) إلي إعداد خريج لديه قدرات ومهارات تؤهله للمنافسة في سوق العمل، كما تهدف هذه البرامج من خلال ما تدره من موارد مالية إلي المساهمة في تطوير البنية الأساسية، والمعامل التي تخدم كافة طلاب الكلية، مع رفع جودة العملية التعليمية بالجامعة، والمساهمة في تحسين الوضع المالي وزيادة الموارد المالية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والفنيين^(٢).

وكان لجامعه القاهرة نصيباً من تلك البرامج التعليميه الجديده فقد ظهر فيها "برنامج جورجيا" في عام ٢٠٠٨، وهو برنامج التسويق المشترك مع كلية روينسون للإدارة بجامعة ولاية جورجيا الأمريكية حيث يقوم بتقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة متوافقة مع معايير الجودة، من خلال التطوير المستمر للبرنامج، وتوفير بيئة أكاديمية محفزة للإبداع في ضوء المتغيرات العالمية والإقليمية والمحلية، مع التوظيف الأمثل لتقنيات المعرفة والتحول الرقمي ورأس المال البشري، وذلك سعياً نحو خدمة المجتمع وبيئة الأعمال، ويهدف إلى: تأهيل خريج قادر على المنافسة محلياً وإقليمياً وعالمياً، توفير بيئة تعليمية محفزة على الابتكار والإبداع، تطوير مهارات وقدرات الطلاب اللازمة لمتخصصي التسويق، تنمية الموارد المالية الذاتية للبرنامج، تنمية مستمرة لمهارات أعضاء هيئة التدريس، التعاون مع منظمات الأعمال لخدمة المجتمع وتبادل الخبرات، الحفاظ على الشراكات مع الجامعات العالمية في مجال التسويق^(٣).

٢. مشكلة الدراسة:

علي الرغم من العدد الكبير من الدراسات التي تناولت قضايا التعليم العالي في المجتمع المجتمع المصري، فقد أصبحت هناك ضرورة قصوي لدراسة برامج

(٢) - نفس المرجع السابق، ص ٢٧٧.

(٣) - <https://www.foc.cu.edu.eg>

التعليم الجامعي الحكومي باعتباره نمطاً جديداً للتعليم سوف يغير مجري العملية التعليمية السائد في مصر منذ سنوات ويوجه الأنظار إلي الاستثمار في التعليم. وكان لجامعة القاهرة نصيباً من تلك العلاقات التعليمية العالمية، حيث انفردت كلية التجارة جامعة القاهرة بوجود برامج تعليمية جديدة سواء بمرحلة البكالوريوس أو مرحلة الدراسات العليا، ويتأمل مرحلة البكالوريوس نجد برنامج جورجيا بالتعاون مع جامعة ولاية جورجيا، كلية روبنسون للإدارة ويوجد به ثلاث تخصصات هما "التمويل والاستثمار - التمويل - المحاسبة" ومقيد بهم أكثر من ٢٠٠٠ طالب لعام ٢٠٢١، وتخرج منها ٤ دفعات إلي الآن^(٤). ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة الراهنة في التساؤل الآتي: ماهي برامج التعليم الجديدة المميزة بجامعة القاهرة؟

٣. أهمية الدراسة:

- أ. لفت انتباه القائمين على السياسة التعليمية في المجتمع المصري نحو أهمية برامج التعليم الجامعي الحكومي الجديد.
- ب. كما تزداد أهمية دراسة "برامج التعليم الجديدة المميزة بجامعة القاهرة" باعتبارها أحد المتطلبات العالمية والمحلية التي تساهم في تحقيق التنمية البشرية والتنمية المستدامة، فقد ورد ذكره في الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠.
- ت. وتتمثل أيضاً أهمية الدراسة في عرض الشراكة الدولية في بعض برامج التعليم الجامعي وبرنامج جورجيا علي وجه التحديد.

٤. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلي تحقيق الأهداف التالية:

١. رصد الأنماط المختلفة لبرامج التعليم الجديد داخل جامعه القاهرة.
٢. رصد الفرص والتحديات التي تواجه الشباب في اختيار البرنامج.

^(٤) - متاح في: <https://cu.edu.eg/ar/Home>.

٣. ماهي الأطر المعرفية والقانونية للالتحاق ببرنامج جورجيا بجامعة القاهرة.

٥. منهجية الدراسة:

تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، اعتماداً علي جمع البيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخراج النتائج ذات الدلالة بموضوع البرامج الجديدة المميزة بجامعة القاهرة "برنامج جورجيا نموذجاً".

وفيما يتعلق بمصادر البيانات والمعلومات، فستعتمد الدراسة علي مجموعة متنوعة من المصادر الأولية والثانوية، حيث تشمل المصادر الأولية البيانات الميدانية والتي تم الحصول عليها من خلال الاعتماد علي أدوات جمع البيانات (دليل مقابلة خاص بأعضاء هيئة التدريس ببرنامج جورجيا- دليل مقابلة خاص بالإداريين من موظفين شئون الطلاب ببرنامج جورجيا- بالإضافة إلي المقابلات المتعمقة مع الطلاب والخريجين ببرنامج جورجيا جامعة القاهرة، أما المصادر الثانوية عبارة عن بيانات ذات طابع أكاديمي وثائقي مثل الكتب، المجالات العلمية، الدوريات، المقالات، التقارير والإحصاءات الرسمية، الرسائل العلمية المنشورة وغير المنشورة العربية منها والأجنبية في موضوع الدراسة الحالية.

٦. الدراسات السابقة:

١- ناجي عبد الوهاب هلال وآخرون (٢٠١٢) بعنوان: تدويل التعليم العالي المصري علي ضوء تحديات العولمة رؤية مستقبلية^(٥).

هدفت الدراسة إلي تحديد مفهوم تدويل التعليم العالي ومبادئه ومبرراته ومقوماته المختلفة، والوقوف علي طبيعته العلاقة بين العولمة وتدويل التعليم العالي، والتعرف علي بعض الخبرات المعاصرة في مجال تدويل التعليم خاصة

(٥)- ناجي عبد الوهاب هلال وآخرون، تدويل التعليم العالي المصري علي ضوء تحديات العولمة رؤية مستقبلية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج ١٩، ٧٧٤، ٢٠١٢.

خبرات اليابان وأستراليا، واستخلاص الدروس المستفادة منها، والكشف عن واقع تدويل التعليم العالي في مصر، وتحديد جوانب النقص والقصور في هذا الواقع، وتقديم رؤية مستقبلية لتفعيل تدويل التعايم العالي المصري، واستخدمت الدراسة منهجية مركبة تعتمد علي المنهج الوصفي، وأحد أساليب الدراسات المستقبلية، وهو أسلوب دلفي من خلال استبانة طبقت علي ثلاث جولات علي عينة من الخبراء من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وعلي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم رؤية مستقبلية لتدويل التعليم العالي المصري من خلال إعداد إستراتيجية لتدويل التعليم العالي قائمة علي تفعيل المحاور المختلفة للتدويل، والتي تشمل: سياسات التدويل، والتعاون الدولي، والجودة والقدرة التنافسية، والحراك لأعضاء هيئة التدريس، والطلاب، وتدويل البرامج الدراسية، كما اشتملت الإستراتيجية علي منطلقات وأسس ورؤية ورسالة وأهداف وقيم، بالإضافة إلي تحديد الجهات المنوط بها تنفيذ المحاور المختلفة للإستراتيجية علي منطلقات وأسس ورؤية ورسالة وأهداف وقيم، بالإضافة إلي تحديد الجهات المنوط بها تنفيذ المحاور المختلفة للإستراتيجية وفق الإطار الزمني المقترح.

٢-خوسية مانويل ريستريبو (٢٠١٥) بعنوان: الأسباب والنتائج الإدارية لإدخال أطر الائتمان: حالة الجامعات الكولومبية^(٦).

تعمل الاتجاهات العالمية على تغيير كل قطاع تقريبًا، ولا يعد قطاع التعليم العالي استثناءً. تقوم الجامعات بمزامنة مناهجها بحيث يمكن تحويل الاعتمادات وتراكمها عبر البلدان. تتحكم الحكومات بشكل متزايد في جودة التعليم من خلال لوائح جديدة. تتنافس الجامعات الآن على الصعيد العالمي ويتم إدخال الأساليب الإدارية المستمدة من الأعمال التجارية. في أمريكا الجنوبية، يطالب عدد متزايد

(6)- Jose Manuel Restrepo, **Managerial causes and consequences of the introduction of credit frameworks: the case of Colombian universities**, Thesis (D.B.A.), University of Bath, 2015.

من الطلاب بالوصول إلى الجامعات، بينما تواجه الجامعات في نفس الوقت انخفاضاً في التمويل والمزيد من المنافسة. يتحول ملف تعريف الطلاب ويتطلب مناهج أكثر مرونة جنباً إلى جنب مع برامج التعليم المستمر وشهادة مزدوجة. كل هذه الاتجاهات، إلى جانب اللوائح الحكومية التي صدرت في عام ١٩٩٢، تسببت في تحولات كبيرة في قطاع التعليم العالي الكولومبي. كانت الجامعات تجهد للبقاء قادرة على المنافسة في هذه البيئة الجديدة وحاول العديد منها تنفيذ أطر الائتمان كحل. ومع ذلك، فإن مثل هذه التحولات معقدة وتتطلب كفاءات إدارية غير شائعة. علاوة على ذلك، تم إجراء القليل جداً من الأبحاث لفهم التأثير الحقيقي لهذه التغييرات في الجامعات الكولومبية، ولم تقدم أي دراسات تم إجراؤها صورة كاملة لما كان يحدث بالفعل داخل إدارة الجامعات الكولومبية. هل فهمت الجامعات تماماً مفهوم وتعقيد تنفيذ أطر الائتمان؟ ما هي الدوافع الرئيسية التي أثرت على قطاع التعليم العالي في كولومبيا والتي حفزت تنفيذ أطر الائتمان؟ أخيراً، ما هو تأثير هذا التطبيق على إدارة الجامعة؟ حاولت هذه الدراسة البحثية الإجابة على هذه الأسئلة من خلال دراسة متعمقة لثلاث جامعات تمثيلية.

أظهرت النتائج اختلافات واضحة وكذلك تفاهات مشتركة بين الجامعات وكشفت عن رؤية أساسية في إدارة الجامعة. نأمل من هذه الدراسة البحثية أن تساعد الجامعات وصانعي السياسات في التحول المستمر لقطاع التعليم العالي الكولومبي.

٣- أيسم سعد محيي محمود (٢٠١٧) بعنوان: التمايز التعليمي بين طلاب البرامج المميزة والعادية بالجامعات الحكومية المصرية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الطلاب "البرامج المميزة بجامعة القاهرة نموذجاً"^(٧).

^(٧) - أيسم سعد محيي محمود، التمايز التعليمي بين طلاب البرامج المميزة والعادية بالجامعات الحكومية المصرية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الطلاب "البرامج التعليمية

هدفت الدراسة الحالية إلى تعريف مفهوم تكافؤ الفرص التعليمية وأركانه، وتعريف البرامج المميزة التي تقدمها الجامعات المصرية الحكومية وجامعه القاهرة علي وجه الخصوص، وتعريف واقع التمايز التعليمي بين طلاب البرامج المميزة والعادية بالجامعات المصرية الحكومية "جامعه القاهرة نموذجاً"، وأثر ذلك علي تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الطلاب، وأقتراح مجموعة من الاليات والتي يمكن أن يتحقق من خلالها مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بالجامعات المصرية الحكومية، وجامعه القاهرة علي وجه الخصوص في ظل التوسع في إنشاء البرامج المميزة، وقد انطلقت الدراسة من فرضية هامة وهي أن البرامج المميزة بالجامعات المصرية الحكومية ربما كان لها تأثيرات سلبية علي تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية في الجامعة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال إعداد استمارة استبيان موجه إلي لعينة من طلاب كليات جامعة القاهرة، وإعداد ثلاثة استمارات مقابلة موجهة لعينة من أعضاء هيئة التدريس، وعينة من طلاب البرامج المميزة (الساعات المعتمدة)، وعينة من مسؤولي البرامج المميزة بكليات جامعة القاهرة، وبلغ إجمالي حجم العينة (١٥٨) مفردة.

وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج كان أهمها: أن يتمتع طلاب البرامج المميزة بمناخ تعليمي أفضل من طلاب البرامج العادية من حيث كثافة الطلاب في القاعات الدراسية، حيث تحوي القاعات الدراسية علي لطلاب البرامج المميزة أعداداً أقل تصل في المتوسط إلي أربعين طالباً كما في برنامج جورجيا، يقوم بالتدريس في البرامج المميزة نخبة من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين علي الدكتوراة من دولة أجنبية أو ممن حصلوا علي دورات تدريبية من دولة أجنبية بما

بجامعه القاهرة نموذجاً"، جامعه كفر الشيخ كلية التربية، مجلة كلية التربية، مج ١٧، ٤٤،

٢٠١٧.

يؤهلهم للتدريس لطلاب البرامج المميزة، كما يتم عمل مقابلة مع عضو هيئة التدريس للتأكيد من صلاحيته وتمكنه من التدريس في شعبة اللغة الإنجليزية وبرامج جورجيا والبرنامج الاكثوري، تقوم سياسة القبول في الكلية بالبرامج المميزة علي أساس القدرة المالية بالإضافة إلي وجود تنسيق داخلي يتطلب حصول الطالب المتقدم للبرامج الخاصة المميزة أو الدولية علي مجموع مرتفع يتناسب مع متطلبات الكلية بالإضافة إلي مجموع مرتفع في اللغة الإنجليزية، بالإضافة إلي عمل مقابلة شخصية في برنامج مثل برنامج جورجيا.

وتوصلت أيضاً الدراسة إلي مجموعه من الاليات المقترحة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بالجامعات المصرية الحكومية، وجامعة القاهرة علي وجه الخصوص وكان أهمها: زيادة ميزانية الدولة للإنفاق علي التعليم بما يكفل جودة العملية التعليمية وتكافؤ الفرص التعليمية، تقديم منح ومساعدات وقروض طلابية للطلاب الذين يريدون الالتحاق بالبرامج المميزة، ويتم سداد هذه القروض بعد حصول الطالب علي وظيفة أمنة من خلال دفع نسبة من دخله تعادل ٥% من إجمالي مرتبه، مشاركة الشركات المحلية ورجال الأعمال في دفع الأقساط للطلاب الملحقين بالبرامج المميزة، في مقابل الإعفاءات الضريبية للمتبرعين أو علي أن يعمل هؤلاء الطلاب بعد تخرجهم في هذه الشركات، عدم التميز في المعاملة والخدمات في الكلية الواحدة بين طلاب البرامج العادية والمميزة وإتاحة الخدمات التعليمية للطلاب جميعاً بصورة متساوية، إشراك الطلاب من ذوي البرامج العادية مع أقرانهم من ذوي الساعات المعتمدة والبرامج التخصصية بالكلية للمشاركة سوياً في المجالس الرسمية في الكلية وإعطائهم الفرصة للتعبير عن متطلباتهم بحرية وشفافية خاصة فيما يتعلق بالقرارات التعليمية الخاصة بهم، وتوفير العمل الميداني في مكان العمل خلال سنوات الدراسة بصورة عادلة بين طلاب البرامج العادية وطلاب الساعات المعتمدة، وإتاحة فرص التبادل الثقافي الطلابي مع

الجامعات الأخرى، وترشيح أفضل الطلاب من طلاب البرامج العادية والمميزة وإرسالهم في مهام علمية لمدة شهر أو أكثر لتبادل الخبرات مع زملائهم في الخارج.

٤- عماد نجم عبد الحكيم مصطفى (٢٠١٨) بعنوان: بعض برامج درجات التعليم العالي التعاونية الدولية المشتركة وإمكانية الإفادة منها في جمهورية مصر العربية "دراسة مقارنة"^(٨).

هدفت هذه الدراسة إلي محاولة التوصل لبعض المقترحات لتطوير واقع الدرجات التعاونية الدولية المشتركة بجمهورية مصر العربية، واعتمد البحث علي المنهج المقارن، وتوصل البحث إلي مجموعه من النتائج كان أهمها: عدم اقتصار التعاون علي الجامعات الأكثر تميزاً فالتعاون بين الجامعات الأقل تميزاً له فوائده بشرط أن يكون لديها ماتقدمه، ويفضل دعمها من المؤسسات الإقليمية لدعم المسيرة السياسية والاقتصادية لإقليمها ومن المؤسسات المجتمعية ذات الاهتمام لما لذلك من فوائد للطرفين، وأن الالتحاق بتلك البرامج الدولية يتم علي أساس تنافسي من خلال منح دراسية أو بمصروفات نظراً لتمييز المستقبل التوظيفي لخريجها، وأن جودتها مهمة لنجاحها واستمرارها، وذلك من خلال بناء اليات مؤسسية أو وطنية أو دولية، وأن أسلوب حوكمتها تعتمد علي مدي اتساع عضويتها وتعقيد برامجها بحيث تتراوح بين مجالس متباينة المهام إلي عدد محدود من المسؤولين عنها، وأن وجود الحراك الأكاديمي بين المؤسسات يسهم بشكل كبير في جودة البرامج ونجاحها في تحقيق أهدافها.

^(٨) - عماد نجم عبد الحكيم، بعض برامج درجات التعليم العالي التعاونية الدولية المشتركة وإمكانية الإفادة منها في جمهورية مصر العربية "دراسة مقارنة"، جامعه المنوفية، كلية التربية، مجلة كلية التربية، مج ٣٣، ع ٢٤، ٢٠١٨.

كما توصلت الدراسة ايضاً لمجموعة من المقترحات لتطوير واقع تلك البرامج في جمهورية مصر العربية وهي: أن تصبح برامج الدرجات التعاونية الدولية- وخاصة منها المشتركة- توجهاً أساسياً في استراتيجيات الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مصر، بالاعتماد علي الحراك الحقيقي أو الافتراضي، وفقاً لظروف المؤسسات في البرامج، وضرورة التعاون الوثيق بين المؤسسات الشريكة في بناء مختلف جوانب الدرجات العاونية الدولية المشتركة، والحراك الفعلي الطويل (فصل دراسي واحد علي الأقل) بالانتقال عبر حدود الدول لمؤسسات التعليم العالي الشريكة في برنامج الدرجات التعاونية الدولية المشتركة أكثر فائدة من الحراك الفعلي قصير المدة ومن الحراك الافتراضي، و ضرورة سعي الكليات المختلفة بمصر للانضمام إلي البرامج بال تخصصات والموضوعات ذات الاهتمام من بين برامج إراسموس ماندوس المشتركة علي مستوى الماجستير والدكتوراة، وفي هذا الإطار يقترح علي سبيل المثال سعي كلية الدراسات العليا التربوية بجامعة القاهرة للانضمام إلي برنامج الماجستير في البحث والإبداع في التعليم العالي، كإحدى الجامعات العربية والأفريقية أسوة بما فعلت الهند والمجر، وإنشاء برامج درجات تعاونية دولية في التخصصات المختلفة مع مؤسسات التعليم العالي، في الدائرتين الإقليمية والدولية التي يتمتع أعضاء هيئة التدريس فيها بعلاقات ودية وتعاونية معها، وايضاً يقترح إنشاء برنامج الماجستير المشترك في إدارة التعليم العام كأحد نماذج برامج درجات التعليم العالي المصري المشتركة.

٥- ليلي كامل عبدالله البهنساوي (٢٠١٨) بعنوان: المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل^(٩).

^(٩) - ليلي كامل عبدالله البهنساوي، المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل "دراسة ميدانية علي عينه من الخريجين بالحضر"، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، مجلد ٧٨، العدد ١، يناير ٢٠١٨.

هدفت الدراسة إلي وصف وتحليل وتشخيص مشكلة عدم الموائمة أو التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، وإلي التعرف علي واقع العملية التعليمية وتقييم مخرجاتها، والتعرف علي واقع الخريجين في سوق العمل والتعرف علي التحديات التي تواجه الخريجين مع سوق العمل، وتحديد المعلومات والمهارات اللازمة للخريجين، والتي تساهم في تلبيه احتياجات سوق العمل، والتعرف علي آليات تكيف الخريج مع مشكلات سوق العمل، وتحديد اليات التمكين اللازمة للشباب قبل وبعد التخرج.

وقد اعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي التحليلي ومنهجية البحث الكمي والكيفي، وتم التطبيق عل عينه قوامها (٥٠٦) خريج وخريجة، وتوصلت الدراسة إلي مجموعه من النتائج كان أهمها: شعور الخريجين بأهمية التعليم بالجامعات الحكومية، في حين أصبح ينظر إلية علي أنه لا يقدم خريجاً جيداً لسوق العمل، ذلك بالرغم من الشريحة الكبيرة من المصريين الملحقه بالتعليم الحكومي، وأوضحت الدراسة ان الاتجاه نحو التأهيل لسوق العمل قبل التخرج أقوى من الاتجاه إلية بعد التخرج، وأن العامل الحاسم في اختيار الوظيفة هو المرتب المجزي.

وأقرحت الدراسة بعض التوصيات التي جاءت علي النحو التالي: يتعين علي الحكومات إنشاء "مرصد" لمراقبة توجهات عالم العمل علي المدى القصير والبعيد والتنسيق الضروري بين هذه التوجهات وسياسات التعليم العالي وبرامجه، وتطبيق نظام مسح خريجي التعليم العالي بصورة دورية علي كافة مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة، علي أن يرافقه مسح لأرباب العمل، وإنشاء مركز أو وحدة بالجامعات تتولي إجراء المسوحات للخريجين وأرباب الأعمال بشكل مستمر للاستفادة من جميع البيانات مع ملتقي التوظيف بالجامعات، وتشجيع وتطوير المناهج الثنائية وتقدين نوعية متميزة من البرامج التعليمية القائمة علي التكامل بين

الكلديات والاقسام بحيث تخدم البرامج سوق العمل مثل: الهندسة الطبية، الهندسة والإدارة وهكذا، وبناء روابط مع أرباب الأعمال بأنواعها المختلفة، التنسيق بين مشاريع التخرج وسوق العمل علي مستوي كل تخصص أكاديمي، وتطوير الآلية التي تنفذ بها مشاريع التخرج لتصبح أكثر فاعلية، وتشجيع الطلبة المتفوقين والتميزين عن طريق إعداد برامج تهدف لصقل مهاراتهم ومتابعة ذلك بصفة دورية، وأيضاً تنظيم دورات للخريجين عن طريق وحدة الخريجين بالجامعات توفر دورات حسب التخصصات العلمية والأدبية والاستفادة منها في الفترات الصيفية بالجامعات، مثل: دورات مهارات القدرة علي التكيف مع الأزمات والضغوط.

٦- نيتيش سناني (٢٠١٩) بعنوان نموذج التعليم العالي العابر للحدود في دبي "الدوافع والتحديات والفوائد" (١٠).

كان هناك توسع سريع في التعليم العالي عبر الوطني نتيجة للتدويل في التعليم العالي. تتمتع دبي، في دولة الإمارات العربية المتحدة، بتركيبة سكانية فريدة حيث يمثل المغتربون ٩٠٪ من السكان. أدى توجه دبي نحو التنوع الاقتصادي وحاجتها إلى تطوير قوة عاملة موهوبة وخدمة سكانها الوافدين إلى إنشاء أحد أبرز أنظمة التعليم العالي عبر الوطنية في العالم. تستضيف دبي حالياً أكبر عدد من الفروع الدولية وقد طورت نموذجاً فريداً للتعليم العالي عبر الوطني. كانت دبي أول من طور وأنشأ مناطق اقتصادية للتجارة الحرة مخصصة لغرض التعليم العالي. هذا المفهوم الجديد، جنباً إلى جنب مع تطوير الأنظمة التنظيمية المناسبة، واستخدام الاستثمار الخاص، وإنشاء أنظمة ضمان جودة مناسبة للغرض ومجموعة متنوعة من مزودي التعليم العالي الدوليين، يجعل من نموذج دبي للتعليم العالي دراسة حالة مثيرة للاهتمام للتعليم عبر الوطني. على الرغم من

(10)-Nitesh Sughnani, **The transnational higher education model in Dubai: motivations, challenges and benefits**, Thesis (D.B.A.), University of Bath, 2019.

وجود أدبيات ناشئة حول التعليم عبر الوطني والفروع الدولية ونموذج التعليم العالي في دبي، تقدم هذه الأطروحة نظرة متعمقة لنموذج دبي الوطني للتكنولوجيا، وهو ما لم يتم إجراؤه من قبل. باستخدام نهج نوعي، تستعرض هذه الدراسة العوامل التمكينية والدوافع والتحديات والفوائد الرئيسية للنموذج العابر للحدود للتعليم العالي في دبي من منظور مجموعتين رئيسيتين من أصحاب المصلحة، وهما المخططون الحكوميون ومقدمو التعليم العالي الدولي الذين أنشأوا حرمًا جامعيًا في دبي. يوفر هذا فهماً أفضل لسبب اعتماد هذا النهج بالذات في دبي، وكيف تم تطوير النموذج وتنفيذه وما هي التحديات والفوائد الرئيسية للمخططين الحكوميين ومقدمي الخدمات على مدار العقد الماضي. تعرض النتائج الاختلافات في الدوافع والتحديات والفوائد بين مجموعتي أصحاب المصلحة وتناقش أيضًا أوجه التشابه والاختلاف مع الأدبيات الموجودة. يرجع العديد من هذه الاختلافات المقدمة إلى نضج الفروع الجامعية وهذا النموذج بشكل عام، مما أدى إلى مجموعة جديدة من التحديات مقارنة بتلك التي واجهتها في السنوات الأولى من التطوير. وتشمل هذه الحاجة إلى الانتقال من نموذج تعليمي إلى نموذج يشجع أيضًا البحث، والحاجة إلى إنشاء تجربة أفضل للطلاب وزيادة التعاون بين الجامعات والصناعة. تحدد النتائج أيضًا التحديات الرئيسية لنموذج دبي للمضي قدمًا، وتقدم توصيات لتطويره المستقبلي وتقتراح مجالات لمزيد من البحث. تساهم هذه الدراسة في الأدبيات المتعلقة بالتعليم عبر الوطني، وبشكل أكثر تحديدًا تجاه دوافع وتحديات ومزايا الفروع الجامعية الدولية، وفي نموذج التعليم العالي عبر الوطني في دبي.

تعقيب علي الدراسات السابقة:

- تبين من خلال رصد الدراسات السابقة التي تناولت قضايا التعليم العالي بالبحث والدراسة، قلة الدراسات المصرية التي تستهدف برنامج تعليمي محدد،

فالدراسات المتوفرة في مصر - تهتم بدراسة التعليم العالي وبرامجه التعليمية المختلفة بصورة عامة، دون التطرق لدسة برنامج بعينه، واتضح ذلك من خلال التراث البحثي.

- يمكن تحديد موضوع الدراسة الراهنة بين الدراسات السابقة من خلال التعرف علي نوعية القضايا التي طرحت من قبل وكيفية المعالجة من خلال استخدام مناهج وأدوات البحث المختلفة، وكذلك النتائج التي توصلت اليها الدراسات السابقة إليها.

٧. الإطار النظري للدراسة:

تتعدد الاتجاهات النظرية في دراسة التعليم وقضاياها بما في ذلك برامج التعليم المختلفة، فقد كان لزاماً التعرض لبعض الأطر النظرية، التي تمكن من فهم وتحليل وتفسير موضوع الدراسة، مع الأخذ في الاعتبار المقولات والنظريات التي تناقش قضايا التعليم من وجهات النظر المختلفة، حيث تم اختيار نموذج نظرية رأس المال البشري.

حيث تعتبر هذه النظرية امتداداً حديثاً لتفسير آدم سميث للفروق في الأجور بما أسماه مزايا (أو عيوب) صور التشغيل المختلفة، فتكاليف تعلم العمل تعد عنصراً مهماً في الميزة الكلية (الصافية) ولقد أدت بالاقتصاديين من أمثال جاري بيكر وجيكوب منسر إلي الادعاء بأن الدخول الشخصية تختلف طبقاً لحجم الاستثمار في رأس المال البشري، هذا إذا ثبتت كافة العوامل الأخرى، ويقصد بذلك الاستثمار في التعليم والتدريب الذي يحصل المشتغلون أفراداً أو جماعات، ومن التوقعات الأخرى لهذه الحالة أن الاستثمار الكبير في رأس المال البشري من شأنه أن يخلق في قوة العمل القاعدة المهارية اللازمة للنمو الاقتصادي^(١١).

(١١) - جوردون مارشال وجون سكوت، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول: القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠١١، ص ٣٤٥.

ويقال إن الحفاظ علي رصيد رأس المال البشري هو الذي يفسر إعادة الإعمار السريع الذي حققته الدول المهزومة في الحرب العالمية الثانية، وينشأ رأس المال البشري من أي نشاط يؤدي إلي زيادة إنتاجية العامل الفرد، والواقع ان التفرغ للتعليم يؤخذ كمثال رئيسي سهل لقياس ذلك، وبالنسبة للعمال فإن الاستثمار في رأس المال البشري يتضمن كلا من التكاليف المباشرة، والتكاليف التي أنفقت علي صور الكسب الماضية.ويقوم العمال باتخاذ قرارات الاستثمار بمقارنة مغريات الدخل البديل المتوقع (الذي يمكن أن يتحقق مع الاستثمار) وتدفقات الاستهلاك، وبعض هذه القرارات يمكن أن يحقق زيادة في الدخل مستقبلاً، في مقابل تكاليف التدريب الحالية وتأجيل بعض بنود الاستهلاك. ويمكن في الواقع حساب العائد من الاستثمار المجتمعي في رأس المال البشري بطريقة مشابهة^(١٢). وقد أشار "كولمان" وهو من أبرز من تناول هذا المفهوم بشكل واضح- إلي أن رأس المال البشري يتمثل في معارف الفرد ومهاراته وخبراته التي يتم إكتسابها من خلال تنمية مهارات وقدرات الأفراد بما يسهم في تطوير مستوى الأداء لديهم، فمن خلال رأس المال البشري يستطيع الأفراد تطوير قدراتهم بهدف تحقيق أكبر رصيد من المنافع لهم وللآخرين، وذلك من خلال عدة وسائل وأدوات مثل التعليم والتدريب^(١٣).

ويشير **بيربورديو** لأول مرة إلى الرموز والأفكار والأذواق والتفضيلات التي يمكن استعمالها على نحو استراتيجي كموارد (رأس المال) في العمل الاجتماعي، ونظر إلى رأس المال الثقافي هذا بوصفة طابعاً اجتماعياً، أي بوصفه ميلاً أو نزوعاً مجسداً للعمل، والتفكير، والشعور بطريقة معينة وفقاً للتنشئة الاجتماعية في

(١٢)- نفس المرجع السابق، ص ٣٤٦.

(١٣)- خالد كاظم أبو دوح، رأس المال الاجتماعي، أفاق جديدة في النظرية الاجتماعية، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٢٩.

المجتمع، وبالتناظر مع رأس المال الاقتصادي، فإن أمثال تلك الموارد بالإمكان استثمارها وتراكمها، كما أن بالإمكان تحويلها إلى أشكال أخرى، ومن ثم يكون الآباء المنتمون للطبقة الوسطى قادرين على أن يمنحوا أبناءهم القدرات اللغوية والثقافية التي يمكن أن تعظم من فرص نجاحهم في المدرسة وفي الجامعة، أما عن أبناء الطبقة العاملة والذين لا سبيل لهم للحصول على مثل تلك الموارد الثقافية، فتقل فرص نجاحهم في تحقيق النجاح في النظام التعليمي، وبهذا الشكل يقوم التعليم بإعادة إنتاج أشكال التفاوت الطبقي. ويرى بورديو أن توزيع رأس المال الاقتصادي ورأس المال الثقافي يتم على نحو من شأنه أن يؤدي إلى أن يعزز كل منهما الآخر. فالنجاح في التعليم والذي يعكس الرأسمال الثقافي الأساسي- هو الوسيلة التي بها يمكن الحصول على الوظائف الراقية والمرتفعة الأجور. كما أن الدخل المكتسب من هذه الوظائف من شأنه أن يسمح لأولئك الناجحين بشراء نوع من التعليم الخاص لأبنائهم، وبهذا الشكل يرفعون مستوى نجاحهم في التعليم، ويعد هذا التحويل من أحد أشكال رأس المال إلى شكل آخر أمراً محورياً لإعادة إنتاج الفروق الطبقيّة داخل الجيل الواحد وفيما بين الأجيال^(١٤)، وفي هذا السياق يأتي دور وأهمية المؤسسة التعليمية- لا سيما الجامعات الحكومية محل الدراسة- في تكوين وتطوير رأس المال البشري للأفراد والتنمية المستدامة، هي علاقة ارتباطية وتبادلية، فكلما ازدادت المعرفة، كلما أصبح الأفراد أكثر قدرة علي الاختيار، وإدارة شئون حياتهم علي نحو مستقل، وهذه القدرة بدورها تمكنهم من إنتاج مزيد من المعرفة، والتي تعد أحد مرتكزات التنمية المستدامة^(١٥).

(١٤)- نفس المرجع السابق، ص ١٧٢.

(١٥)- أحمد زايد، الاستثمار الاجتماعي: مقارنة سوسيولوجية للمفهوم في الاستثمار الاجتماعي ومستقبل مصر، المؤتمر السنوي الثالث عشر، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ٢٠١١، ص ٧.

وعرفه آخرون بأنه مجموعه القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى ادائها العاملة في المنظمة حاليا او التي ستهيئ للعمل مستقبلا او المعطلة منها بسبب حوادث واصابات العمل والاجازات او الغيابات اللاإرادي، والتي ينطبق عليها الحد الأدنى من وصف ومواصفات الوظيفة علي اقل تقدير وتقع عليها مسؤولية تنفيذ الاهداف العامة للمنظمة^(١٦).

ودخل مفهوم رأس المال البشري كتحقيق أكاديمي سائد في أوائل الستينات خلال عمل ثيودور شولتر (Theodore Schulz) وغاري بيكر (Gray Beeker)^(١٧).

أ- دراسات شولتر Schulz 1961:

يعرف رأس المال البشري علي أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية، وحاول تقديم تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل، من خلال محاولته تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال الي الاهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي اصطلح عليها "الرأس المالي البشري"، وقد اعتبر ان عملية التعليم هي افضل وسيلة في الاستثمار في رأس المال البشري مدعماً بقوله بأبحاث قام بها علي العمال الزراعيين في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث لاحظ ان زيادة الانتاجية نتجت عن الاستثمار في الافراد من خلال تعليم المزارعيين وتزويدهم بمنح

^(١٦)-عادل حرحوش المبرجي وأحمد علي صالح، رأس المال الفكري وطرق قياسه وأساليبه المحافظة عليه، بدون طبعة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٣، ص ٩.

^(١٧)-Theodore W. Schultz, The Economic Value of Education (New York: Columbia University Press, 1963, p 54, and Gray S BECKER, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 3rd ed, Chicago: University of Chicago press, 1993, p 32.

دراسية...الخ^(١٨). ومن هنا حدد Schulz نوعين من الموارد التي يجب اخذها بعين الاعتبار اثناء العملية التعليمية وهي:

- الإيرادات التي كان يمكن للفرد الحصول عليها لو انه لم يلتحق بالتعليم، فهو فوت علي فرص الحصول علي اجر اي هناك تكلفة الفرصة البديلة.
- تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي يدفع للمؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية جانب المصاريف الجارية للمرتبات والاجور ومختلف المعدات المستخدمة في عملية التعليم.

• **فرضيات نظرية Schulz وهي^(١٩):**

- ١- ان النمو الاقتصادي الذي لا يمكنه تفسيره بالزيادة في المدخلات يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، والذي انطلقا من معاينة لحالة الدول الغربية عموما والولايات المتحدة الأمريكية خصوصا.
 - ٢- ان الاختلافات في إيرادات ومداخل الأفراد يمكن تفسيرها باختلافات مقدار استثمارهم في رأسمالهم البشري.
 - ٣- يمكن تحقيق العدالة في توزيع الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري الي رأس المال المادي.
- كما صنف أشكال الاستثمار في الرأس المال البشري الي خمسة مجموعات كبرى:**

١ - الصحة

٢ - التدريب والتكوين اثناء العمل.

(١٨) - راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٦٦.

(١٩) - محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعه قسنطينة، ٢٠١٠، ص ٢٧-٣١.

٣- التعليم الرسمي

٤- تعليم الكبار

٥- الهجرة والتنقل من اجل الاستفادة من فرص عمل افضل.

ب- اسهامات Beeker^(٢٠):

يُدرج ضمن الاستثمار في رأس المال البشري كل النشاطات التي يمكن ان تنمي الموارد البشرية سواء كانت علي شكل مداخيل نقدية او اشباع لرغبات سيكولوجية ومن بين هذه الاستثمارات:

✓ التعليم

✓ التدريب في مكان العمل

✓ الهجرة

✓ البحث عن المعلومات حول الاسعار والمداخيل

✓ الصحة.

تحاول نظرية رأس المال البشري تقديم التفسير العلمي النظري والتحقيق التجريبي للفرضيات والملاحظات التالية^(٢١):

- الاجر المثالي للعامل يتناسب طرديا مع مستوي كفاءة العامل ويزداد بمعدل متناقض مع العمر.
- معدلات البطالة تتناسب عكسيا مع مستوي كفاء العامل.
- المؤسسات في الدول المتخلفة تتساهل اكثر مع عمالها من مؤسسات الدول المتقدمة.
- الشباب يغيرون الوظائف اكثر من الكهول، وبالتالي فهم يتلقون نصيبا اكبر من التعليم والتدريب في مكان العمل من الكهول.

^(٢٠) Beeker- صاحب جائزة نوبل للاقتصاد عام ١٩٩٢.

^(٢١) - محمد دهان، مرجع سبق ذكره.

- منحني توزيع الاجر يلتوي اكثر بالاتجاه الموجب مع العمال المحترفين والمؤهلين.
 - الافراد الموهوبون يتعلمون ويكتسبون انواع التدريب المختلفة اكثر من غيرهم.
 - تقسيم العمل يرتبط ارتباطا وثيقا بحجم وسعة سوق العمل في حد ذاته.
 - الاستثمار الامثل في الرأسمال البشري اكثر تشويقا واكثر استغراقا للوقت من الاستثمار الامثل في الرأسمال المادي.
- ركز Beeker تحليله النظري علي انعكاسات الاستثمارات في الرأسمال البشري عن طريق التدريب في مكان العمل علي المداخل بالاعتماد علي نظرية سلوك المؤسسة، وميز بين نوعين من التدريب:
- أ- **التدريب العام:** هو كل تدريب يزيد من الانتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها، وكذلك في اي مؤسسة اخري قد يعمل فيها، مثل ذلك الطبيب المتدرب في مستشفى ما فانه يزيد الانتاجية الحدية للمستشفى الذي تدرب فيه، ويمكنه استخدام مهاراته المكتسبة من هذا التدريب في مستشفى اخر.
- ب- **التدريب الخاص:** هو كل تدريب الانتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها بدرجة اكبر من انتاجية الحدية اذا ما عمل باي مؤسسة اخري مثل تدريب الفرد علي نوع متخصص من التكنولوجيا المستخدمة في هذه المؤسسة.
- ومنذ تلك العقود، أثير نقاش كبير ودائم بين الباحثين، وفي صميم العديد هذه النقاشات، وضحت الفرضيات في نتائج بيكر لدراسات رأس المال البشري، حيث شكل نظرية تقدم تعليماً كإحدى بدائل الاستثمار العديدة التي قد يختارها الأفراد للحصول علي المنافع المستقبلية، وتعد الفرضية الواحدة ضمن نظرية رأس المال البشري، أن مدخلات سوق العمالة تزيد تعليم الأفراد كثيراً لأن الكليات تزيد من

المهارات المنتجة للطلاب، وهذه الفرضية هي جزر النقاش الواسع حول دور التعليم في المجتمع^(٢٢).

لقد تطورت نظرية رأس المال البشري، التي تقوم علي أن الأفراد في الشركة هم الذين يقومون بتعظيم الثروة لتوجيه الأنظار بشكل غير مسبوق إلي الأفراد عالي الخبرة والمهارة، الذين يمثلون رأس مال بشري لا يقل أهمية ودوراً في تحقيق النتائج النهائية للشركة عن رأس المال المادي، وأن الانفاق عليهم سواء في مجال التعليم أو التدريب أو التعليم (بما فيها التجارب التي يقومون بها) إنما هو استثمار، وليس نفقة وتكلفة غاطسة صعبة التحميل، ولا بد من التأكيد علي أن الشركات في سعيها إلي تحديد وقياس رأسمالها البشري كانت تعتمد علي مؤشرات عامة كما هو الحال في عدد العاملين في الشركة، متوسط سنوات الخدمة العامة، عدد المديرين، عدد الفنيين، نفقات التدريب، عدد الدورات التدريبية.... الخ^(٢٣).

ومع هذه الأهمية الكبيرة التي أصبحت تعطي للأفراد بوصفهم رأس المال البشري، إلا أن هذا يطلب مراعاة الجوانب التالية:

- إن الأهمية الحقيقية لرأس المال البشري لا تكمن في المدخلات منه وإنما فيما يتحقق من مخرجات ونتائج، فمثلاً إن التعليم العالي الذي اعتبرته منظمة الاوسيد أحد المؤشرات الثلاثة للأقتصاد القائم علي المعرفة في كل بلد، يجعل الأفراد لديهم تحصيل جامعي متاحين لكل الشركات، ولا ميزة تنافسية في استخدام عدد منهم، لأن الشركات الأخرى ومن ضمنها الشركات المنافسة

(٢٢)- فاطمة الزهراء عيدودي، واقع رأس المال البشري في الجزائر من خلال التعليم العالي، مجله الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، مج ٩، ع ١٧، ٢٠١٤، ص ١٤٧.

(٢٣)- هاشم فوزي، التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات: التشخيص ام التصميم؟، بحوث اقتصادية عربية، العدد ٤٣-٤٤، ٢٠٠٨، ص ٣٩.

تستخدم عدد منهم ايضاً، ولكن العبرة ماذا يمكن أن تحقق الشركة بهم من مزايا علي صعيد النتائج، تتفوق بها علي الشركات المنافسة، هذه هي القيمة الحقيقية لرأس المال البشري في الشركة.

- إن البعد الكمي في عدد العاملين وسنوات الخدمة وغيرها لا تكون أبعاداً حاسمة في تمييز عمل الشركة وتفوقها علي غيرها في المنافسة، وإنما لابد من النظر والبحث عن الأفراد الموهبين، ولعل هذا يفسر الجهود المضنية والإجراءات المطولة التي تتبعها الشركات في عملية اختيار من يتقدم للعمل لديها، كما إن هذا يفسر أيضاً حقيقة تنافس الشركات في عملية اختيار من يتقدم للعمل لديها، كما إن هذا لا يفسر أيضاً حقيقة تنافس الشركات علي اجتذاب المواهب فيما يشبه الحرب من أجل المواهب، التي تحدثت عنها شركة ماكينزي، وذلك بالتأكيد علي أن النتائج المدوية التي تحققت منذ السبعينات تعود إلي نسبة ١٠ بالمئة الأعلى في المجتمع من ذوي الإنجاز العالي (ذوي الموهبة في كل مجتمع) التي علي شركة تعقبهم والحصول عليهم. وتدعي نظرية رأس المال البشري أن تعليم الكلية "يزيد كثيراً من دخل الشخص، حتي بعد تشكيل التكاليف المباشرة وغير المباشرة للتدريس، وبعد تحليل خلفيات العائلية الأفضل والقدرات الواسعة لمعظم الأفراد المتعلمين"^(٢٤)، ويقترح مثل هذا الادعاء، مع فرضية كون الكلية تغير الطلاب، بأن المنزلة المستقلة الاجتماعية والاقتصادية، والديناميكا العائلية، أو المعرفة والمهارات التي يطورها الطلاب قبل مرحلة التدريس، وهو بشكل كبير ما يحدث داخل قاعة الدروس التي تقابل المدخلات المتزايدة حالما يدخل الطلاب مجال سوق العمالة.

(24)-Becker, Ibid, p 45.

وتمت معارضة الادعاء الذي يقول بأن الكليات تغير الطلاب فقط، بل تدخل في خدمة وظيفة اجتماعية أخرى^(٢٥). وتمت أيضاً معارضة هذا الادعاء (تلعب الكليات دوراً في تغير الطلاب من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات المنتجة اقتصادياً)^(٢٦)، وادعي بعض الطلاب النظريين الناقدين، وعلماء الاجتماع والاقتصاديون أن الكليات تغير الطلاب بمعاشرتهم للملاءمة والقبول في عمليات تنسيبهم القانونية علي السلم الاجتماعي^(٢٧).

وعلي الرغم من هذه الادعاءات والأسباب المهمة الأخرى لنظرية رأس المال البشري، تجسد حقيقة التعليم فرضية رأس المال البشري بأن الكلية تغير الطلاب في الطرق المنتجة اقتصادياً.

وفي الحقيقة لا يوجد شيء غير معقول إذا قلنا بأن فكرة "التقدم خلال التعليم" (علي الأقل منذ نهاية القرن) رسخت في الثقافات السائدة في معظم الدول العالمية، مثلاً في الولايات المتحدة الأمريكية^(٢٨). وربما يستفسر الباحثون

(25)-Randall Collins, The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification, New York: Academic Press, 1979, p 56, and Ivar Berg and sherry Gorelik, Education and Jobs, The Great Training Robbery, New York: Praeger Publishers, 1970, p 46.

(26)-R. Rubinson and I. Browne, Education and the economy, in: the Handbook of Economic Sociology, edited by Neil J. Smelser and Richard Swedberg, Princeton, NJ: Princeton University press, 1994, p 65.

(27)- pierre Bourdieu and Jean-Claude passeron, Reproduction in Education, society and culture translated from the French by Richard Nice, foreword by tom Bottomore, Samuel Bowles, and Herbert Gintis, Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the contradictions of Economic life, New York: Basic Books, 1976, and Joel, Spring, the sorting Machine: national educational policy, planning and theory, New York: McKay,1976.

(28)-David F Labaree, How to succeed in school without Really Learning: the credentials race in America Education, new haven, CT, Yale University press, 1997, p 35.

التربويون وعلماء النظريات لماذا يتقدم الأفراد حقاً من خلال التعليم، وتم قبول بضعة مبادئ بثبات في الثقافات السائدة في معظم الدول في الاتصال بين التعليم (عن طريق التدريس) والثراء الاقتصادي (عن طريق رأس المال البشري).

تعتبر هذه النظرية امتداداً حديثاً لتفسير آدم سميث للفروق في الأجور بما أسماه مزايا (أو عيوب) صور التشغيل المختلفة. فتكاليف تعلم العمل تعد عنصراً مهماً في الميزة الكلية (الصافية)، ولقد أدت بالاقتصاديين من أمثال "جاري بيكر" و"جيكوب منسر" إلى الادعاء بأن الدخل الشخصية تختلف طبقاً لحجم الاستثمار في رأس المال البشري، هذا إذا ثبتنا كل العوامل الأخرى، ويقصد بذلك الاستثمار في التعليم والتدريب الذي يحصل عليه المشتغلون أفراداً أو جماعات، ومن التوقعات الأخرى لهذه الحالة أن الاستثمار الكبير في رأس المال البشري من شأنه أن يخلق في قوة العمل القاعدة المهارية اللازمة للنمو الاقتصادي^(٢٩).

وتنطوي نظرية رأس المال البشري على مجموعة من الفرضيات الرئيسية،

يمكن إجمالها على النحو التالي:

- إن الاستثمار في الموارد البشرية يشبه إلى حد بعيد الاستثمار في الموارد المادية، وعليه فإن الأموال التي تنفق على التربية والتعليم والتأهيل والتدريب تعد استثماراً لا استهلاكاً.
- إن كلفة التعليم التي يدفعها الطالب أو ولي أمره، لا تشمل الرسوم الدراسية فقط، ومصروفات الكتب والملابس وأجور السكن والتنقل وغيرها فحسب، بل تشمل أيضاً المكاسب المالية الضائعة، وهي مجموع الأموال التي يمكن للتلميذ أن يحصل عليها لو أنه قضى سنواته الدراسية في عمل مأجور.
- وهكذا فإن للتربية والتعليم كلفة مباشرة أو غير مباشرة، يدفعها الفرد والمجتمع.

(٢٩) - جوردون مارشال وجون سكوت، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول: القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠١١، ص ٣٤٥.

- إن أجور المستخدمين أو الموظفين تتحدد في أغلب الأحيان على ضوء الحد الأدنى المتوقع لإنتاجيتهم في العمل، وتبدو نظرية رأس المال البشري منسجمة مع النظرية الاقتصادية التقليدية، والتي تعرف بنظرية الإنتاجية الحدية، حيث ترى أن أجر العامل أو المستخدم يتحدد اعتمادًا على الحد الأدنى لمساهمة هذا العامل في الدخل الإجمالي للمؤسسة التي يعمل فيها، وهكذا فإن نظرية رأس المال البشري ترى أن التعليم وسيلة رئيسية لاكتساب الأفراد مهارات جديدة أو إضافية، علاوة على تحسين وتطوير المهارات التي يتقنوها من قبل، أما الأفراد الذين يتقنون مهارات أكثر فغالبًا تتوفر لديهم فرص أكبر للحصول على عمل^(٣٠).

ولكن هناك العديد من المشكلات التي تواجه قطاع التعليم وتعوق تحقيق أهداف التنمية البشرية.

من أهم هذه المشكلات:

- نقص كفاية التعليم.
- الإهدار التربوي الناتج عن الرسوب والتسرب.
- الاستيعاب ومعدلات احتفاظ التعليم بالطلاب.
- الكم والكيف والمشكلات المرتبطة بهما.
- تمويل التعليم والإنفاق عليه.
- نقص كفاءة الإدارة والتخطيط.
- الاتصالات الإدارية والروتين في عمليات الإدارة.
- قصور عمليات التدريب والتأهيل ورفع مستوى الأداء.

(٣٠) - نفس المرجع السابق، ص ص ٦١٠ : ٦١٧.

- الخلل في ميزان العرض والطلب على القوة البشرية العاملة في التعليم. التعليم والإنتاج والاستهلاك^(٣١).

وتعد هذه المشكلات معوقاً أمام تحقيق جودة التعليم. وخاصة ونحن لسنا فقط في عصر المعلومات. وإنما أيضاً في عصر الكفاءة والفاعلية. حيث إن نمو الدول وتطورها خلال القرن الحادي والعشرين سيعتمد بشكل كبير على القدرة التي تكتسبها الدول في مجال استخدام المعرفة ورفع مستوى الكفاءة. وذلك لجعل اقتصادها أكثر إنتاجاً قدرة على التنافس.

ومن الجدير بالذكر أن ذلك يتحقق من خلال الاهتمام بتأهيل الأفراد وتدريبهم. حيث إن التأهيل والتدريب يعدان من الوسائل الرئيسية التي تستطيع بها الدول النامية ومنها الدول العربية أن تعزز بهما الكفاءة والفاعلية بهدف تخريج الكوادر المؤهلة والمدرّبة تدريباً عالياً لتحقيق النمو والتطور المستديمين. وكما يقول ماك راي Mc Rae في كتابه الشهير "العالم في عام ٢٠٢٠" إن محركات النمو القديم. الأرض ورأس المال والموارد الطبيعية لم تعد ذات أهمية. فالإمكانات الكمية التي درجت تقليدياً على تحقيق الثراء. يجري استبدالها بسلسلة من الخصائص النوعية التي تعزز الجودة النوعية والتنظيم والدافع والانضباط الذاتي لدى الناس. ويتأكد هذا الجانب بالنظر إلى الأسلوب الذي جعل مستوى المهارات البشرية يصبح أكثر أهمية في قطاع التصنيع في مجال الخدمات الناتجة عن الخصخصة وفي القطاع العام^(٣٢).

(٣١) - سحر حساني، الشباب ونوعية الحياة، منشور في: سهير عبد الجيد وسحر حساني وآخرون، نحو صياغة خطة شاملة لتنمية الشباب: فاز هذا الكتاب في "المسابقة العالمية لتأليف كتاب في مجال تنمية الشباب" والتي تنظمها مؤسسة الأمير محمد بن فهد للتنمية الإنسانية، وكرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لتنمية الشباب، بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية (جامعة الدول العربية)، ٢٠١٧، ص ٦٣.

(٣٢) - H. Mc Rae, the world in 2020, Boston,; Harvard Business School Press 1994, PP 12- 13 .

بل نجد أن الدراسة التي أعدها المنتدى العربي للتنمية والتشغيل التابع لمكتب العمل الدولي والذي تم إعداده في الدوحة- نوفمبر ٢٠٠٨ أشارت إلى أن هناك مشكلات أساسية في المنطقة ترتبط بجودة المهارات الموجودة بين الباحثين عن العمل ربما في ذلك مهارات المبادرة الفردية.. ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى عدم المطابقة أو المواءمة بين حاجات السوق والنظام التعليمي والأداء الهش لأنظمة التدريب المهني والتقني. وبالتالي أضحى معيار تقدم الأمم غير مستند بشكل كبير على ما تملكه من موارد مادية. بل على ما تملكه من موارد بشرية قادرة على تحويل هذه الموارد إلى سلع وخدمات. فمن المعروف أن أحد أهم الطرائق لتحسين إنتاجية المجتمع هو تحسين مهارات القوة العاملة. ورفع مستوى التحصيل التعليمي لمواطنيه^(٣٣).

ففي الماضي كانت الدول تركز غالباً على سنوات التعليم باعتبارها حصيلة تقريبية للمستوى المتوقع من إنتاجية الفرد. وكان ثيودور شولتز Theodore Schultz وآخرون يعتقدون وجود علاقة بين عدد سنوات الدراسة والدخل الإضافي الذي يمكن أن يحققه الفرد من ناحية وبين عدد سنوات الدراسة والعائد الاقتصادي الذي يمكن أن يحققه المجتمع برمته من ناحية أخرى. ويعني هذا أن النجاح في سوق العمل يرتبط مباشرة بمستوى رأس المال البشري الذي يملكه كل فرد^(٣٤).

(٣٣)- مرعي عبد الله المغربي، أبو بكر حمدان الودان: معوقات المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات وشروط سوق العمل، دراسة حاله التجربة الليبية، بحث مقدم للندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل من ٨- ١١- ٢٠٠٩، القاهرة، ص ٤.

(٣٤)-T. W Schultz, American Economic Review Investment in Human Capital, no 1, vol. 5, 1960, P17.

ووفقاً لهذه النظرية يتضح: فوائد الاستثمار في البشر عن طريق التعليم والتدريب مما يساعد في زيادة الإنتاجية في العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٨. نتائج الدراسة:

- بناء علي ماسبق تتضح مجموعة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة:
- (١) كشفت الدراسة عن وجهات نظر المبحوثين في أن تلك البرامج الجديدة تجعل هناك فرق بين الخريجين بجامعة القاهرة، حيث أكد علي ذلك جميع حالات المقابلة المتعمقة نظراً لما يقدمه برنامج جورجيا من خدمات تعليمية متميزة تتميز بجودة عالية مقارنة بالبرامج العادية، و مناخ تعليمي ممتاز علي حسب قول حالات المقابلة المتعمقة، وفرص تدريب في كبري الشركات متعددة الجنسيات والبنوك، بالإضافة إلي التخصصات المتميزة التي يتمتع بها طلاب برنامج جورجيا مما يؤدي في النهاية إلي إعداد خريجين متميزين ومطلوبين أكثر من غيرهم لسوق العمل قادرين علي المنافسة محلياً وعالمياً.
 - (٢) كشفت الدراسة عن الفرص التي يمكن أن يحصل عليها الطلاب و الخريجين ببرنامج جورجيا بجامعة القاهرة حيث أكدت معظم حالات المقابلات المتعمقة علي أن بالفعل طلاب البرنامج يحصلون علي خدمات تعليمية أفضل من قسم لغة عربية والبرامج الأخرى سواء بالنسبة للمقررات الدراسية عالية الجودة، أو أعضاء هيئة التدريس المتميزين، أو المناخ التعليمي الجيد، والتجربة المختلفة التي يحظى بها طلاب برنامج جورجيا حيث يدرس لهم بعض المواد مع أجانب من جامعة ولاية جورجيا بأمريكا، أما بالنسبة للخريجين فقد أكد معظم حالات المقابلات المتعمقة من أعضاء هيئة التدريس أنه يتم تنظيم مؤتمرات لطلاب برنامج جورجيا لعرض مشروع التخرج بحضور رجال الأعمال وأصحاب الشركات الكبرى، ويتم اختيار ٥٠ طالب لتدريبهم في شركاتهم وتوظيفهم بعد فترة التدريب.

٣) كشفت الدراسة ايضاً عن بعض التحديات التي واجهت المبحوثين أثناء دراستهم ببرنامج جورجيا بجامعة القاهرة حيث جاءت في المرتبة الأولى صعوبات المصروفات، تليها صعوبات اللغة الأجنبية، تليها صعوبات مع الموظفين، تليها صعوبات مقررات دراسية، تليها صعوبات في التنسيق الداخلي، تليها صعوبات في تنسيق الأقسام، تليها صعوبات مع أعضاء هيئة التدريس، تليها سوء الإدارة.

٤) أوضحت الدراسة الأطر المعرفية والقانونية للالتحاق ببرنامج جورجيا جامعة القاهرة من خلال المقابلات المتعمقة مع موظفين شئون الطلاب ببرنامج جورجيا جامعة القاهرة حيث أكدت جميع حالات المقابلات المتعمقة علي أنه يجب علي الطالب تقديم صورة من بطاقة الترشيح وشهادة الثانوية العامة المختومة من شئون الطلاب، بالإضافة إلي سحب ملف الالتحاق من المكتب الإداري لبرنامج جورجيا مقابل ٢٥٠ جنيه مصرية (غير مستردة في حالة عدم القبول)

٩. توصيات الدراسة:

بالنظر إلي النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

١) الاهتمام بدراسة برامج التعليم الجديدة في الجامعات الحكومية داخل مصر، كل برنامج علي حدي و بصورة أكثر شمولية.

٢) النظر في شكاوي ومقترحات الطلاب بالبرامج الجديدة داخل جامعة القاهرة بصورة أكثر واقعية.

٣) الرقابة المستمرة علي تلك البرامج الجديدة داخل جامعة القاهرة للتأكد من تحقيقها لأهدافها.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أحمد زايد، الاستثمار الاجتماعي: مقارنة سوسيولوجية للمفهوم في الاستثمار الاجتماعي ومستقبل مصر، المؤتمر السنوي الثالث عشر، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ٢٠١١.
٢. عادل حرحوش المبرجي وأحمد علي صالح، رأس المال الفكري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، بدون طبعة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٣.
٣. أيسم سعد محيي محمود، التمايز التعليمي بين طلاب البرامج المميزة والعادية بالجامعات الحكومية المصرية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بين الطلاب "البرامج التعليمية بجامعة القاهرة نموذجاً"، جامعه كفر الشيخ كلية التربية، مجلة كلية التربية، مج ١٧، ع ٤، ٢٠١٧.
٤. ليلي كامل عبدالله البهنساوي، المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل "دراسة ميدانية علي عينه من الخريجين بالحضر"، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، مجلد ٧٨، العدد ١، يناير ٢٠١٨.
٥. جوردون مارشال وجون سكوت، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، موسوعة علم الاجتماع، المجلد الأول: القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ٢٠١١.
٦. خالد كاظم أبو دوح، رأس المال الاجتماعي، أفاق جديدة في النظرية الاجتماعية، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٢٩.
- راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٢.
٧. سحر حساني، الشباب ونوعية الحياة، منشور في: سهير عبد الجيد وسحر حساني وآخرون، نحو صياغة خطة شاملة لتنمية الشباب: فاز هذا الكتاب في

- "المسابقة العالمية لتأليف كتاب في مجال تنمية الشباب" والتي تنظمها مؤسسة الأمير محمد بن فهد للتنمية الإنسانية، وكرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لتنمية الشباب، بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية (جامعة الدول العربية)، ٢٠١٧.
٨. عماد نجم عبد الحكيم، بعض برامج درجات التعليم العالي التعاونية الدولية المشتركة وإمكانية الاستفادة منها في جمهورية مصر العربية "دراسة مقارنة"، جامعه المنوفية، كلية التربية، مجلة كلية التربية، مج ٣٣، ع ٢، ٢٠١٨.
٩. فاطمة الزهراء عيدودي، واقع رأس المال البشري في الجزائر من خلال التعليم العالي، مجله الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، مج ٩، ع ١٧، ٢٠١٤.
١٠. مرعي عبد الله المغربي، أبو بكر حمدان الودان: معوقات المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات وشروط سوق العمل، دراسة حاله التجربة الليبية، بحث مقدم للندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل من ٨- ١١- ٢٠٠٩، القاهرة.
١١. محمد دهان، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعه قسنطينة، ٢٠١٠، ص ٢٧-٣١.
١٢. ناجي عبد الوهاب هلال وآخرون، تدويل التعليم العالي المصري علي ضوء تحديات العولمة رؤية مستقبلية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج ١٩، ع ٧٧، ٢٠١٢.
١٣. هاشم فوزي، التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات: التشخيص ام التصميم؟، بحوث اقتصادية عربي، العدد ٤٣-٤٤، ٢٠٠٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Jose Manuel Restrepo, **Managerial causes and consequences of the introduction of credit frameworks: the case of Colombian universities**, Thesis (D.B.A.), University of Bath, 2015.
2. Nitesh Sughnani, **The transnational higher education model in Dubai: motivations, challenges and benefits**, Thesis (D.B.A.), University of Bath, 2019.
3. Theodore W. Schultz, **The Economic Value of Education** (New York: Columbia University Press, 1963, p 54, and Gray S BECKER, **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**, 3rd ed, Chicago: University of Chicago press, 1993.
4. T. W Schultz, **American Economic Review Investment in Human Capital**, no 1, vol. 5, 1960.
5. H. Mc Rae, **the world in 2020**, Boston,: Harvard Business School Press 1994 .
6. Randall Collins, **The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification**, New York: Academic Press, 1979, p 56, and Ivar Berg and sherry Gorelik, **Education and Jobs, The Great Training Robbery**, New York: Praeger Publishers, 1970.
7. R. Robinson and I. Browne, **Education and the economy**, in: **the Handbook of Economic Sociology**, edited by Neil J. Smelser and Richard Swedberg, Princeton, NJ: Princeton University press, 1994.
8. pierre Bourdieu and Jean-Claude passeron, **Reproduction in Education, society and culture** translated from the French

by Richard Nice, foreword by tom Bottomore, Samuel Bowles, and Herbert Gintis, Schooling in Capitalist

9. America: Educational Reform and the contradictions of Economic life, New York: Basic Books, 1976, and Joel, Spring, the sorting Machine: national educational policy, planning and theory, New York: McKay, 1976.
10. David F Labaree, How to succeed in school without Really Learning: the credentials race in America Education, new haven, CT, Yale University press, 1997.