



وحدة النشر العلمي



كلية البنات للأدب والعلوم والتربية



مجلة البحث العلمي في التربية

مجلة محكمة شهرية

العدد 12 المجلد 23 2022

رئيس التحرير

أ.د/ أميرة أحمد يوسف سليمان
أستاذ النحو والصرف
قسم اللغة العربية
كلية البنات - جامعة عين شمس

نائب رئيس التحرير

أ.د/ حنان محمد الشاعر
أستاذ تكنولوجيا التعليم
قسم تكنولوجيا التعليم والمعلومات
كلية البنات - جامعة عين شمس

مدير التحرير

أ.م.د/ هالة أمين مغاوري
أستاذ الإدارة التعليمية المساعد
قسم أصول التربية
كلية البنات - جامعة عين شمس

المحرر الفني

منى فتحي إبراهيم
معيدة بقسم أصول التربية
كلية البنات - جامعة عين شمس

إسراء عاطف عبد الحميد
معيدة بقسم الاجتماع شعبة اعلام
كلية البنات - جامعة عين شمس

مجلة البحث العلمي في التربية (JSRE)

دورية علمية محكمة تصدر عن كلية البنات للآداب
والعلوم والتربية - جامعة عين شمس.

الإصدار: شهرية.

اللغة: تنشر المجلة الأبحاث التربوية في المجالات
المختلفة باللغة العربية والإنجليزية

مجالات النشر: أصول التربية - المناهج وطرق
التدريس - علم النفس وصحة نفسية - تكنولوجيا التعليم
- تربية الطفل.

الترقيم الدولي الموحد للطباعة ٢٣٥٦-٨٣٤٨
الترقيم الدولي الموحد الإلكتروني ٢٣٥٦-٨٣٥٦

التواصل عبر الإيميل

jsre.journal@gmail.com

استقبال الأبحاث عبر الموقع الإلكتروني للمجلة
<https://jsre.journals.ekb.eg>

فهرسة المجلة وتصنيفها

١- الكشاف العربي للاستشهادات المرجعية

The Arabic Citation Index -ARCI

٢- Publons

٣- Index Copernicus International

Indexed in the ICI Journals Master List

٤- دار المنظومة - شمعة

تقييم المجلس الأعلى للجامعات

حصلت المجلة على (٧ درجات) أعلى درجة في تقييم
المجلس الأعلى للجامعات قطاع الدراسات التربوية.

إمكانية التخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية باستخدام أسلوب البرمجة التوافقية

د/ أحمد عابد إبراهيم عبد المطلب *

مستخلص الدراسة

قامت العديد من الدول المتقدمة بتطوير وإصلاح الممارسات التعليمية بمؤسسات التعليم العالي والجامعي من خلال تبني وتطبيق صيغ وأنماط جديدة للتعليم الجامعي مثل الجامعات الأهلية، وفي العام الدراسي (٢٠٢٢|٢٠٢٣) أضيفت (١٢) جامعة أهلية تابعة للجامعات الحكومية المصرية إلى منظومة التعليم الجامعي المصري كقيمة ونمط جديد لدعم نظام التعليم، ولكن التساؤل هو: كيف يمكن تعظيم هذه القيمة المضافة من تلك الجامعات؟ وهنا يمكن استخدام نموذج البرمجة بالأهداف التوافقية والذي يعني بالتمثيل الرياضي لمشاكل عملية اتخاذ القرار، وإيجاد طرق حل لهذه النماذج الرياضية، بما يعني استخدام النماذج الرياضية كقالب تصاغ فيه المشكلة، إلا أن نجاح تكوين النموذج وتطبيقه يعتمد على نجاح عملية جمع البيانات للنموذج والتحقق من صحة تمثيله للواقع، ويمثل النموذج العلاقات المتداخلة في المشكلة، والقيود، والأهداف أفضل تمثيل، وبالتالي يهدف البحث الحالي إلى تجهيز البيانات والمعلومات الملائمة واللازمة لبناء هذا النموذج، وهي البيانات والمعلومات الخاصة بمشكلة عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث: العلاقات المتداخلة في المشكلة، والقيود، ودالة الهدف، بما يمهد الطريق لأبحاث تالية تتولى بناء المعادلات الإحصائية لهذا النموذج.

الكلمات المفتاحية: القيمة المضافة، تعظيم القيمة المضافة، الجامعات الأهلية، البرمجة التوافقية.

* أمدرس التخطيط التربوي - قسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة بنها - جمهورية مصر العربية.
* البريد الإلكتروني: ahmedabed28414@yahoo.com

The Possibility of Planning to maximize the Added Value of the National Universities affiliated with the Egyptian Public Universities using the method of Compromise Goal Programming

By

Dr. Ahmed Abed Ibrahim Abdul-Motaleb

Lecturer of Educational Planning, Foundations of Education Department, Faculty of Education, BENHA University, Egypt

Abstract

Many developed countries have developed and reformed educational practices in higher and university education institutions by adopting and applying new formulas and patterns for university education such as national universities, and in the academic year (2022/2023) there are (12) national universities affiliated with Egyptian public universities were added to the Egyptian university education system as a value And a new pattern to support the education system, but the question is how can this added value be maximized from those universities? Here, the Compromise Goal Programming model can be used with harmonious goals, which means mathematical representation of the problems of the decision-making process, and finding ways to solve these mathematical models, which means using mathematical models as a template in which the problem is formulated, but the success of forming and applying the model depends on the success of the data collection process for the model and verifying the validity of its representation for reality. The model represents the goal, constraints and interrelationships in the problem in the best representation, and therefore the research aims to prepare the appropriate data and information necessary to build this model, which is the data and information related to the problem of the process of maximizing the value added from the national universities affiliated to the Egyptian public universities in terms of: the interrelationships in the problem, the restrictions, and the goal, This paves the way for subsequent researches that build the statistical equations for this model.

Keywords: Added Value, Maximizing the Added Value, National Universities, the method of Compromise Goal Programming.

Received on: 15/04/2023

Accepted for publication on: 23/05/2023

إمكانية التخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية باستخدام أسلوب البرمجة التوافقية

مقدمة:

يعد التعليم قرارا استثماريا قائما على توقعات عقلانية وأرباح مستقبلية حول قيمته المضافة للفرد والمجتمع، وخاصة بالنسبة للاقتصادات الناشئة والأخذة في النمو، ومثل هذا الأمر أكثر خصوصية للاقتصاد المصري، والذي تعد الموارد البشرية هي المصدر الأساسي لبناء مقوماته التنافسية نظرا لقلّة الموارد الطبيعية الأخرى، ومن ثم يجب أن يحظى موضوع القيمة المضافة من تنمية الموارد البشرية وكيفية إدارتها وتعظيمها باهتمام كبير من أجل تخطيط قوى العمل في إطار تخطيط شامل لتمكين الاقتصاد من التنمية الشاملة والمستدامة، هذا في الوقت الذي يعاني فيه الاقتصاد المصري من خلل في هيكل الاستثمار وتراجع معدل النمو الحقيقي الذي ظل أقل من معدل النمو السكاني، خاصة مع تزايد الأزمات العالمية كجائحة كورونا والحرب الروسية الأوكرانية، تلك الحرب التي أظهرت حاجة الاقتصاد المصري إلى إعادة بناء وتحفيز من أجل امتلاك مقومات تنافسية تمكنه من الصمود أمام الركود والصدمات والتقلبات، والأزمات العالمية.

وهنا يثار تساؤل مهم وهو: ما العوامل الرئيسية التي تسمح لبعض الاقتصادات بالتكيف بشكل أكثر كفاءة مع الأزمات العالمية من غيرها؟ وما السياسات والاستراتيجيات الرائدة التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في المستقبل لمواجهة مواقف مفاجئة؟

إن من السياسات المهمة في هذا الصدد هو تعظيم القيمة المضافة من التعليم للفرد والمجتمع؛ وهنا تجيب دراسة مروة البلتاجي (٢٠٢١) بأنه لا بد من زيادة الأموال المخصصة للتنمية البشرية، ولا بد من دمج مفهوم التعليم المستدام لتحقيق التنمية المستدامة والحد من الفقر، مع التركيز على جودة التعليم والابتكار بالإضافة إلى التعلم مدى الحياة، وهنا يتمتع التعليم الجامعي بمكانة فريدة لدفع الانتقال إلى الاستدامة؛ حيث تمتلك الجامعات الوسائل المختلفة لتلبية متطلبات التنمية البشرية وتزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لتوجيه المجتمعات نحو ثقافة الاستدامة (ص ١٩-٢٠).

كما ترى دراسة عادل عبد العزيز (٢٠١٨) أنه يتعين على الحكومات والشركات والمجتمعات أن تنتبه بشكل خاص لخيارات التنمية المستدامة، وأن تحدد مسارها بسرعة، فالمخاطر عالية، ويجب التفكير في فتح مصادر جديدة للابتكار والنمو الاقتصادي (ص ٢٠).

ومن ثم أصبح التحدي الكبير أمام الدول والمجتمعات هو كيفية تلبية متطلبات الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠؛ وهو تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام للجميع، وتحقيق العمالة الكاملة المنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، وخاصة في الاقتصادات الناشئة والأخذة في النمو كالإقتصاد المصري، وكذلك في ظل تحدي النمو السكاني المتزايد، حيث يتوقع أن يصل عدد سكان مصر إلى ١٢٠ مليون نسمة في عام ٢٠٣٠ بما يصل بالقوى البشرية المطلوب لها وظيفة إلى ٣٠ مليون، فأحد أركان البناء الاقتصادي القوي هو سوق عمل كفاء، ولكن يلاحظ إن سوق العمل المصري يعاني من ضعف التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل مما يزيد من بطالة الشباب والمتعلمين والتي تصل إلى (٢٠٪) بين الجامعيين، بينما تصل نحو (٣٪) بين الأميين (سمير رضوان، ٢٠٢١، ص ٨، ص ١٢)، إن الاقتصاد المصري مطلوب منه خلق مليون فرصة عمل جديدة كل عام، لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

لقد شهد سوق العمل المصري انخفاضا في نسبة العمالة المتعلمة لحساب التوسع في نسبة العمالة غير المتعلمة (Fatma El-Hamidi, 2009, p.10)، وعليه يمكن القول إنه بدون تعظيم الاستثمار في رأس المال البشري ستكون هناك سوق عمل تقليدية تفتقر إلى الابتكارات والتقنيات الجديدة، وستكون هناك مستويات منخفضة من الدخل وسيسود الفقر، وبالتالي يجب ضمان جودة التعليم، والأخذ بسياسة التوافق بين التعليم وسوق العمل، فهي من السياسات المهمة لحصد عوائد التعليم وتعظيم قيمته المضافة في بناء قوى بشرية قادرة على تنمية اقتصاد قوي، وغياب هذه السياسة ينتج عنه اختلافات هيكلية بين أسواق العمل الوطنية وبين الأنظمة التعليمية، وبالتالي فإن دراسة سياسة التوافق بين التعليم وسوق العمل من القضايا ذات الاهتمام المحوري لدراسات اقتصاديات العمل واقتصاديات التعليم لتعظيم القيمة المضافة من التعليم.

هذا وهددت دراسة (Dieter Verhaest & Eddy Omeij, 2004) أنماط غياب سياسة التوافق بين التعليم وسوق العمل والتي تشكل الخلل، أو عدم التوافق، أو عدم التطابق، أو عدم الموازنة بين التعليم وأسواق العمل (Educational Mismatch)؛ فهناك الإفراط في التعليم (Overeducation)، وفي المقابل هناك التفريط في التعليم (Undereducation)؛ ومعنى الإفراط في التعليم أن يكون الفرد متعلما ولديه مهارات أكثر مما تحتاجها الوظيفة؛ وهنا يشعر العامل برضا وظيفي أقل، ومشاركة أقل في التدريب، ودخل أقل من العمال المتعلمين بشكل متطابق، ومعنى التفريط في التعليم أن يكون هناك قلة في التعليم، وهذا أيضا لا يحقق رضا وظيفي أو ترقيات سريعة (p.20).

ومن ثم ذهبت دراسة (Fatma El-Hamidi, 2009) إلى أن هناك مستوى تعليمي مخصص أو مطلوب لكل مهنة؛ ويمثل هذا المستوى التعليمي المناسب اللازم لأداء تلك المهنة، ويعد العاملون الذين تجاوزوا هذا المستوى متعلمين أكثر من اللازم في حين أن ذوي المستويات الأدنى يعدون متدنيين في المستوى التعليمي (p.2)، بما يعني أن الإفراط في التعليم أو التفريط في التعليم من مظاهر الهدر، وضعف القيمة المضافة من التعليم.

وقد أظهرت الحكومات والسياسة والمواطنين دعما للتعليم العالي لإنشاء مزيدا من الجامعات لإتاحة المزيد من الفرص لتلقي التعليم الجامعي، ولكن خلال الأعوام الأخيرة ارتفعت أعداد الخريجين من الجامعات في العديد من المجالات التعليمية ليتجاوز طاقة استيعاب سوق العمل، وارتفعت معدلات البطالة بين الطلاب الجامعيين، ومع الأسف فإن ارتفاع معدلات البطالة لم يؤد إلى ضبط سياسات التعليم الجامعي، وبدلا من ذلك سقطت بعض دول الشرق الأوسط في "فخ التعليم المفرط"، إذ إنه في نهاية المطاف يقبل خريجو الجامعات الذين لم يتمكنوا من العثور على العمل في مجالات دراستهم بوظائف منخفضة ومتوسطة المهارات التي لا تحتاج لدرجة جامعية، وهم بذلك يقللون من فرص التوظيف لخريجي المؤهلات المتوسطة، الذين كان من الممكن تقليديا أن يحصلوا على تلك الوظائف، وبالتالي يواجه كذلك خريجي المؤهلات المتوسطة معدلات بطالة مرتفعة بسبب ازدحام السوق بالخريجين الجامعيين وسيستنتج الكثيرون من هؤلاء أن الخيار الوحيد لتلافي البطالة هو الحصول على تعليم جامعي، ومن ثم تظهر أزمة سياسات التعليم العالي وأزمة الإفراط في التعليم في ظل غياب التوازن بين النوعية والكمية فيما يتعلق بالتعليم (نادر حبيب، ٢٠١٧)، فعندما يقوم نظام التعليم بتخريج عرض فائض من مستوى معين ونوع معين من التعليم مقارنة بالطلب هنا يقوم أصحاب العمل بتوظيف عمال متعلمين تعليما أعلى من المستوى التعليمي المطلوب لهذه الوظيفة.

كما إن سياسة العدالة في التعليم من السياسات المهمة لحصد عوائد التعليم في بناء قوى بشرية قادرة على تنمية اقتصاد قوي؛ مما يعني تحقيق العدل بين الطلاب في توزيع فرص التعليم بشكل متساو، وهذا هدف اجتماعي أساسي، ويرجع ذلك إلى إن التعليم ليس مجرد سلعة استهلاكية أو مشروع اقتصادي ربحي صرف، ولكنه عملية ذات أثر جوهري في حياة البشر، لأنها تحدد نوعية حياتهم وتمكنهم من إثرائها، فالمساواة تعني ضمان الحصول على خدمة تعليمية جيدة بصرف النظر عن الكلفة التي يتحملها المتعلم (نور الدين الدقي، ٢٠١٥، ص ص ٥٧-٥٨)، وهذا التساوي لا يعني أن يحصل الناس في المجتمع على قدر متساو من التعليم إذ تختلف احتياجات الناس وقدراتهم وكفاءاتهم.

وبالتالي فإن سياسة التعليم القائم على الكفاءة والجدارة والاستحقاق من السياسات المهمة أيضا لحصد عوائد التعليم وتعظيم قيمته المضافة في بناء قوى بشرية قادرة على تنمية اقتصاد قوي؛ حيث لم تعد قضية الإنتاج هي قضية أعداد وإنما قضية نوعية.

وأوضحت دراسة (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١) إن التعليم المؤدي إلى العمل في مصر مازال عبارة عن توسع في الكم وتدهور في الكيف (ص ٢٨٦)، ومن أسباب هذا الوضع إشكالية التمويل، والذي يعد من أعقد المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي وأكثرها إثارة للجدل، حيث أنه لا يمكن الجمع بين التوسع في الكم والمحافظة على مستوى عال للجودة دون تبعات مالية باهظة، ومن الحلول الممكنة لهذا الوضع هو إشراك المجتمع في تحمل تكاليف التعليم الجامعي عبر التوجه نحو التوسع في التعليم الخاص والأهلي لتلبية الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، والتقدم في اتجاه تحقيقا للأهداف الإنمائية للألفية الثالثة.

وقد بينت دراسة عبدالرحمن بن سليمان (٢٠٢٠) إن الدول تتجه ضمن اهتمامها بتوسيع قاعدة التعليم الجامعي من خلال مشاركة القطاع الخاص بافتتاح الجامعات والكليات الأهلية بحيث تمكن القطاع الأهلي من إقامة مؤسسات تعليمية على أسس إدارية، وعلمية، واقتصادية، ومالية سليمة للمساهمة في تلبية احتياجات التنمية مكتملة بذلك دور الجامعات الحكومية في تخصصات يحتاجها سوق العمل، ولكن قد تواجه هذه الجامعات الأهلية بعض التحديات مثل: الثقة المجتمعية فيها والتي تحتاج لكثير من التعزيز، وقد يكون هناك تسرع في التوسع في افتتاح بعض الجامعات الأهلية دون التأكد من توافر الشروط الضرورية لتقديم التعليم بمستوى أفضل، وارتفاع رسوم بعض الجامعات، وقد تتزايد بها تخصصات غير مطلوبة، وأنها تتنافس مع الجامعات الحكومية المجانية، وهناك مخاوف من عدم توافر المرونة الكافية وأنها لاتزال تدار في كثير من عملياتها بثقافة الجامعات الحكومية رغم اختلاف الغايات والأهداف، ومن ثم فإن بقاء الجامعات الأهلية في دائرة التنافسية مرهون باستدامة مزاياها التنافسية وابتكار مزايا جديدة وبصفة مستمرة، بما يعني امتلاك مهارات، أو تقنيات، أو موارد متميزة تتيح لها تقديم منافع تفوق التي يحققها المنافسون (ص ص ٤-٥).

هذا وقد أشارت دراسة جورجيت دميان (٢٠٠٣) إلى تتضارب الآراء حول العائد من إنشاء الجامعات الخاصة والأهلية في مصر؛ فهناك من يؤيد فكرة إنشاء جامعات خاصة وأهلية تستوعب أبناء القادرين الراغبين ليعتبروا أماكنهم لغيرهم في الجامعات الحكومية، وذلك لمعالجة مشكلة اضطرار بعض الطلاب القادرين ماليا للسفر إلى الخارج للالتحاق بالجامعات الأجنبية مما يكلفهم مبالغ طائلة وبالتالي تهدر الأموال المصرية على الجامعات الأجنبية، ومن ثم فإن إنشاء الجامعات الخاصة والأهلية يمكن هؤلاء الطلاب القادرين ماليا والذين تحول قواعد التنسيق دون قبولهم في الجامعات الحكومية بسبب

انخفاض درجاتهم من أن يجدوا أماكن لهم فيها، هذا من ناحية، أو أن يحققوا رغباتهم في اختيار الكليات التي يريدون الالتحاق بها من ناحية أخرى، وهناك من يعارض فكرة إنشاء الجامعات الخاصة والأهلية لأنها تتعارض مع مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، وأنها تعد وعاء لاستقطاب فئات اجتماعية متميزة لها القدرة على دفع النفقات المطلوبة لأبنائها، بالإضافة إلى حدوث بعض التجاوزات التي وقعت فيها بعض الجامعات الخاصة وعرضت الجامعات الخاصة لعاصفة من الانتقادات هددت مصداقية دور هذه الجامعات الخاصة والعائد منها، ومن ثم فإن إنشاء الجامعات الخاصة والأهلية في مصر من القضايا التربوية المهمة التي تحتاج إلى دراسات متعمقة ومتأنية لما لهذا الموضوع من جوانب سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية هامة (ص ص ٨١-٨٢)، فيجب دراسة كيفية تعظيم العائد من إنشاء الجامعات الأهلية في كنف الجامعات الحكومية كحل وسط لمواجهة بعض الانتقادات وسلبيات كلا من الجامعات الحكومية والخاصة.

مشكلة البحث:

يشهد واقع التعليم الجامعي المصري حالة من التوسع بإنشاء العديد من الجامعات الأهلية سواء الجامعات الأهلية الدولية كجامعة العلمين الجديدة، وجامعة الملك سلمان، وجامعة الجلالة، وجامعة المنصورة الجديدة، وكذلك توجه الدولة نحو إنشاء العديد من الجامعات الأهلية الحكومية وهي جامعات أهلية تابعة للجامعات الحكومية المصرية، ففي العام الجامعي (٢٠٢٢/٢٠٢٣) تم بدء الدراسة في (١٢) جامعة أهلية تابعة للجامعات الحكومية كجامعة بنها، وجامعة الزقازيق، وجامعة أسيوط، وغيرهم.

هذا، وكانت قد أكدت دراسة بسمه مجدي (٢٠١٩) على أهمية إنشاء الجامعات الأهلية والعمل على دعم سياساتها من أجل بناء قدرات تساعد على البقاء والمنافسة، فنموذج الجامعة الأهلية نمط مهم من أنماط التعليم الجامعي؛ حيث أخذت به دول عديدة فقطعت شوطا كبيرا في طريق التقدم (ص ص ١٨٤-١٨٥).

ولكن عند مناقشة تعديل قانون الجامعات الأهلية بمجلس النواب في نوفمبر ٢٠٢١ كان من الآراء التي عرضت؛ سؤال من إحدى العضويات تساءلت فيه: هل الجامعات الأهلية بديل للجامعات الخاصة؟ وهل هناك تخصصات نادرة لأن الموضوع لا يمكن أن يكون " كالعديد في الليمون "؟ وإذا كانت الحكومة تستهدف زيادة أعداد الجامعات الأهلية، فما الهدف من الزيادة: هل منافسة الجامعات الخاصة أم الزيادة بسبب الاختلاف في التوزيع الجغرافي؟ وهل هناك معايير جديدة لعمل الكليات والتخصصات، وهل يصاحب ذلك وجود اختلاف في سياسات القبول؟ فلا بد ألا يكون الهدف هو منافسة الجامعات الخاصة لأن الجامعات الخاصة تحملت الكثير وسدت مكان الجامعات الحكومية في كثير من الأحيان، ولا بد أن يكون التغيير باستحداث أقسام جديدة وكليات جديدة حتى يتحقق الهدف من القانون (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الأحد ٢٨ نوفمبر ٢٠٢١).

وتوضيحا لتعديل قانون الجامعات الأهلية بمجلس النواب في نوفمبر ٢٠٢١، يجدر الإشارة إلى نص قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٣٠٢ لسنة ٢٠١٠ باللائحة التنفيذية لقانون الجامعات الخاصة والأهلية الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩، المادة (١٨) والتي تنص على أن: يختص مجلس الجامعات الخاصة والأهلية برسم السياسة العامة للتعليم الجامعي والبحث العلمي بالجامعات الأهلية، والعمل على تنسيقها مع مؤسسات التعليم العالي الأخرى وذلك في إطار السياسة العامة للتعليم

العالي والبحث العلمي بما يتفق وحاجة البلاد، ويختص بالتنسيق بين نظم الدراسة، والامتحانات، والدرجات العلمية في الجامعات الأهلية في إطار السياسة العامة للتعليم العالي، وتنظم قبول الطلاب وتحديد أعدادهم وفقا لمعايير الجودة (ص ١٧)، وفي تعديل ٢٠٢١ تم تعديل مسمى مجلس الجامعات الخاصة والأهلية في المادة (١٨) ليصبح مجلس الجامعات الخاصة ومجلس الجامعات الأهلية، بما يعني إنشاء مجلسين أحدهما للجامعات الخاصة والآخر للجامعات الأهلية (الجريدة الرسمية، ١٨ ديسمبر سنة ٢٠٢١، ص ١٣)، وذلك لسهولة عرض الموضوعات ومناقشتها واتخاذ المناسب من القرارات في ضوء اختلاف طبيعة كل منهما (اليوم السابع البوابة الإلكترونية، ١ ديسمبر ٢٠٢١)، ولكن يرى البحث الحالي أن هذا الانفصال، بوجود مجلس منفرد للجامعات الأهلية وآخر منفرد للجامعات الخاصة، ما هو إلا بسبب تضارب المصالح نتيجة المنافسة بين هذين النوعين من التعليم الجامعي.

هذا، ولتستطيع الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية بناء قدراتها والبقاء والمنافسة عليها توجيه سياساتها نحو أهداف الجودة، والكفاءة، والفاعلية، والإنصاف، وتعظيم الجدوى بما يضمن استجابتها لحاجات الأفراد وإعدادهم للانخراط في المجتمع وسوق العمل، وهي أهداف متعددة يجب أن تمثل أولويات لدى هذه الجامعات.

وتشير الأدبيات إلى إنه في أغلب الحالات يكون للمؤسسات كبيرة الحجم مثل الجامعات عدة أهداف تسعى إلى تحقيقها معا، وقد تكون هذه الأهداف متعارضة وغير متناسقة في الوقت نفسه، ويأتي هذا التعارض من طبيعة الأهداف ذاتها، أو من القيود المفروضة على الأهداف الفرعية التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف الرئيسية، وفي مثل هذه الحالات لابد من وضع ترتيب وتنسيق لهذه الأهداف عن طريق إعطاء أوزان لكل هدف طبقا للأهمية النسبية بين الأهداف، وذلك من أجل حل مشكلة التعارض بين الأهداف المتعددة، ويمكن أن يتم ذلك وفق نماذج البرمجة بالأهداف المتعددة كنموذج البرمجة بالأهداف التوافقية (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ٩٥).

إن إنشاء الجامعات الحكومية المصرية لجامعات أهلية تابعة يجعل هذه الجامعات الأهلية في حالة من الجذب والدفع، والمد والجزر بين التعامل مع أربعة سياسات قد تكون متناحرة؛ هي: الإفراط في التعليم، والتفريط في التعليم، والتعليم القائم على الكفاءة، والتعليم القائم على الإنصاف، بما يعني إن أمام هذه الجامعات الأهلية رسالة أو مهمة متعددة الأهداف، ويكون من المهم إيجاد توافق أو جمع بين هذه الأهداف؛ حيث يمكن إدراج أهداف أو سياسات متعددة للجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية: كسياسة التغلب على الإفراط في التعليم، وسياسة التغلب على التفريط في التعليم، وسياسة تحسين الكفاءة في التعليم، وسياسة تحسين الإنصاف والعدالة في التعليم.

إذ إنه قد ينظر البعض لهذا التوسع في التعليم الجامعي المصري على أنه إعادة إنتاج لسياسة الإفراط في التعليم الجامعي حيث لا يوجد سوق عمل متقدم يستوعب هؤلاء الخريجين، وفي المقابل قد ينظر البعض الآخر إلى إن وجود جامعات أهلية تابعة لجامعات حكومية قد يكون صورة مكررة من التخصصات الموجودة بها، وهذا استمرار لسياسة التفريط في تخصصات متقدمة مطلوبة، ومن ثم فإن الجامعات الأهلية تقع بين مطرقة الإفراط وسندان التفريط.

ومن جانب آخر قد يرى البعض أن إنشاء جامعات أهلية تنتمي للجامعات الذكية هو رافد لتنمية الكفاءات والعناصر المتميزة وبناء كوادر بشرية عالية المهارة، في حين قد يرى البعض الآخر أن إنشاء

جامعات أهلية تابعة للجامعات الحكومية هو مسار مضاد لمبادئ العدالة والإنصاف؛ إذ لا بد أن توجه نفقات إنشاء هذه الجامعات لتطوير الجامعات الحكومية نفسها التي يقصدها معظم أبناء الشعب المصري لأنهم ينتمون للطبقات الاجتماعية الفقيرة والمتوسطة.

وفي خضم هذا الجدل الفكري تأتي الفرضية الرئيسية للبحث الحالي بأن التوسع التعليمي لا يترجم بالضرورة إلى حالات الإفراط في التعليم، وهذا ما ذهبت إليه دراسة (QueraltCapsada-Munsech, 2017) بأن التوسع التعليمي لا يترجم بالضرورة إلى حالات الإفراط في التعليم؛ حيث لا تختلف البلدان في المعروض من الأفراد المتعلمين فحسب، بل تختلف أيضا في الطلب على العمال المتعلمين تعليما عاليا، وأن توفير المهارات والتقدم التقني يساعد في الحفاظ على الطلب على المهارات العالية، لذلك لا تعتمد حالات الإفراط في التعليم فقط على عدد الخريجين الحاصلين على التعليم العالي ولكن أيضا على متطلبات سوق العمل (pp.4-6)، وهذا يعني أنه قد يصبح الإفراط في التعليم مشكلة في السنوات القادمة بسبب الزيادة الهائلة في المعروض من رأس المال البشري في سياق النمو الاقتصادي البطيء ومعدلات الابتكار المنخفضة، فمتغيرات جانب الطلب والاختلافات بين التكوين تتحدد حسب مجال الدراسة للطلب على التعليم وعرضه، ومن ثم يمكن التغلب على ذلك الاختلال بالعودة إلى التعليم المطلوب.

كما إن تابعة الجامعات الأهلية للجامعات الحكومية ليس بالضرورة مصدر للتفريط في تخصصات متقدمة مطلوبة، وأيضا فإن توجه الدولة نحو نوعية جديدة من الجامعات ليس ضامنا أساسيا لتحقيق الكفاءة، وإن إنشاء جامعات أهلية ليس بالضرورة توجه مضاد للعدالة في التعليم، ومن ثم يركز البحث الحالي على إمكانية التخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية بما يضمن لها سياسة تعليمية بعيدة عن: الإفراط والتفريط، ومحقة: الكفاءة والعدالة، وذلك بتوفير البيانات والمعلومات الملائمة للشروط الأساسية لنموذج البرمجة بالأهداف التوافقية، واللازمة لبناء هذا النموذج، ومن ثم يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس الآتي:

كيف يمكن التخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعة الحكومية المصرية باستخدام أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الأسئلة الآتية:

- ١- ما فلسفة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية؟
- ٢- ما مدى مناسبة طبيعة أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية للتخطيط لعملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية؟
- ٣- ما طبيعة عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث: المتغيرات والعلاقات المتداخلة، والقيود، والأهداف؟
- ٤- ما الإجراءات الممكنة للتخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية باستخدام أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية؟

أهداف البحث:

يمكن تحديد أهداف البحث الحالي في:

- 1- التعرف على فلسفة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث: مبررات نشأتها، وأهدافها، وأهميتها، وسياسة القبول بها، وذلك لاستنباط القيمة المضافة المتوقعة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية وفق فلسفتها، تلك القيمة المتوقعة التي تمثل متطلبات وأمنيات المجتمع من تلك الجامعة الأهلية الوليدة، وتحليل تحديات تعظيمها.
- 2- الاستدلال على مناسبة أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية للتخطيط لعملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية.
- 3- تحليل ماهية عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث: المتغيرات والعلاقات المتداخلة، والقيود، والأهداف.
- 4- التوصل إلى البيانات والمعلومات الملائمة للشروط الأساسية لنموذج البرمجة بالأهداف التوافقية، واللازمة لبناء نموذج متعدد الأهداف لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية.
- 5- اقتراح مجموعة من الإجراءات المُمكنة للتخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية باستخدام أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية.

أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من:

- 1- الناحية النظرية بوقوفه على فلسفة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية، والتعرف على أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية كأسلوب مناسب لتخطيط سياسة الجامعات كمؤسسات متعددة الأهداف، والتخطيط لعملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعة.
- 2- الناحية التطبيقية ببيان ما قد يشوب إنشاء جامعات أهلية تابعة للجامعات الحكومية المصرية من اختلافات فكرية؛ حيث تعد فكرة إنشاء جامعة أهلية حكومية من الأفكار التي أثارت جدلا واسعا، فكيف هي جامعات أهلية وحكومية في الوقت نفسه، بما قد يفرز اختلافات في التمويل، والتأسيس، والإدارة، والهدف، والقيمة المضافة المتوقعة منها، ومن ثم النتائج المرجوة؟ فيهتم البحث الحالي بمساعدة واضعي سياسات تلك الجامعات على رسم سياسات موجهة وواضحة لعمل تلك الجامعات في المستقبل لتعظيم القيمة المضافة منها.
- 3- وبناء تلك السياسات يتطلب أهمية إيجاد توافق بين الأهداف المختلفة لإنشاء الجامعات الحكومية المصرية لتلك الجامعات الأهلية، والتعبير عن مستويات الأهداف المرغوبة.
- 4- وأهمية توفير عدة سياسات تخطيطية تختلف في تكوينها من حيث أولويات هذه الأهداف ومستويات تحقيقها.
- 5- وأهمية تحليل الانحرافات المحتملة عن تحقيق الأهداف، ودراسة أسبابها وما يجب اتخاذه من قرارات لازمة لمعالجة هذه الانحرافات لحشد الموارد والإمكانات اللازمة لتحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه من الأهداف المرغوبة بما يعظم القيمة المضافة من تلك الجامعات الجديدة.

منهج البحث:

يعتمد البحث على:

١- المنهج الوصفي: والذي يهدف إلى التعرف على الظواهر، وتحليل أبعادها وأسبابها بما يساعد على تحليل واقعها وتفسيره، وإظهار حجم المشكلة والعلاقة بين متغيراتها، مما يفيد هنا في التعرف على فلسفة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية، ومن ثم استنباط القيمة المضافة المتوقعة منها، وتحليل تحديات تعظيمها، وأيضا الاستدلال على مناسبة أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية للتخطيط لتعظيم هذه القيمة المضافة المتوقعة، وتحليل عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث: المتغيرات والعلاقات المتداخلة، والقيود، والأهداف، وذلك للتوصل إلى البيانات والمعلومات الملائمة واللازمة لبناء نموذج متعدد الأهداف لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية.

٢- أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية (Compromise Goal Programming):

حيث ينتمي أسلوب البرمجة بالأهداف إلى أساليب البرمجة الخطية والتي تنتمي بدورها إلى بحوث العمليات، ويعالج بصفة أساسية الأهداف المتعددة سواء كانت متناسقة أو متعارضة، حيث يحاول التوصل إلى أفضل حل يوفق بينها وذلك طبقاً لأولوياتها المتعددة، وذلك عن طريق تقليل مجموع الانحرافات عن الأهداف المحددة سلفاً إلى أقصى قدر ممكن، وبالتالي فإن برمجة الأهداف لا تهتم بهدف وتهمل آخر، وإنما تحاول التوصل إلى أقرب نتيجة لقيم الأهداف المحددة سلفاً، وبصفة عامة فإن نموذج البرمجة بالأهداف يستخدم في المواقف والمشكلات التي تتميز بتعدد الأهداف، وكذلك في المواقف والمشكلات التي يهدف من ورائها إلى تحقيق مستوى مرض من النشاط، وكذلك يستخدم عندما تتوفر مجموعة من البدائل الاستثمارية ويوجد مشكلة في الاختيار والبحث عن البديل الذي يحقق أكثر ربحية من ضمن البدائل الأخرى، وبذلك يمكن القول إن البرمجة بالأهداف تستخدم في جميع المجالات المختلفة وذلك في إطار توافر المعلومات والبيانات الملائمة للشروط الأساسية لهذا النموذج (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ص ٧٠-٧٢).

وتعد البرمجة بالأهداف التوافقية من أنسب نماذج البرمجة الخطية بالأهداف والتي تمكن من تحقيق جملة من الأهداف المختلفة والمتعارضة فيما بينها حيث تسعى لإيجاد حلول وسطى أو توافقية (compromise) توفق بين الأهداف وتأخذ بعين الاعتبار تفضيلات متخذ القرار وأولوياته؛ مثل التوافق بين أهداف: زيادة الربح، مع خفض التكاليف، دون أن يخفض الجودة، ويتم ذلك من خلال البحث عن القيمة الدنيا أو العظمى لكل هدف على حدى مع مراعاة في كل خطوة الشروط الموضوعية (القيود)، وإيجاد حلول وسطى توفيقية فيما بينها تسمح بالاستغلال الأمثل للموارد المتاحة والمحدودة، وتحقيق الأهداف المبتغاة والتي قد تتعارض فيما بينها وذلك عبر تعظيم الهدف بعض الشيء وذلك تحت قيود معينة (خيرة مجدوب، مصطفى طويطي، ٢٠١٩، ص ص ٧-٩).

مصطلحات البحث:

تحدد مصطلحات البحث في:

القيمة المضافة Value-added:

نشأ مصطلح القيمة المضافة في مجالات الصناعة والاقتصاد عموماً، وبالتالي تعد القيمة المضافة مفهوماً اقتصادياً الأصل ابتدعه علماء الاقتصاد بحيث يشير إلى مساهمة المصانع من أيدي عاملة ومواد خام في زيادة قيمة المنتج بما يعني الفرق بين قيمة المنتج (Outcome) وقيمة المواد الخام (Materials)، فالقيمة المضافة في مجال الاقتصاد تعني الفرق بين قيمة المنتج بعد تصنيعه سواء سلعة أو خدمة وبين قيمة مستلزمات الإنتاج الداخلة في تكوين هذا المنتج، أما في مجال التعليم تعني مساهمة عديد من العوامل المختلفة في نمو الطلاب في التحصيل العلمي فهي تهتم بالفرق بين الإنجاز أو التحصيل الأكاديمي للطلاب في بداية العام الدراسي ونهايته بالمقارنة بالهدف السنوي للأداء (ريهام الشخبي، ٢٠١٧، ص ٣٣-٣٤).

وأصبح مصطلح القيمة المضافة للتعليم من المصطلحات بل من القضايا المهمة في الميدان التربوي، حيث إنها تستخدم كاستراتيجية في القياس، والتقييم، والتقويم لمدى تقدم المؤسسة التعليمية والتربوية نحو تحقيق أهدافها، كما تعكس ضمان جودة التعليم وفاعلية المؤسسات التعليمية تمهيداً للتحسين والتطوير والتعظيم، على أساس أن أكثر المؤسسات التعليمية فاعلية هي تلك التي تتجاوز نتائجها التوقعات، ومن ثم هي مؤشر على العائد والإنجاز والفاعلية التعليمية، وللقيمة المضافة عدة أبعاد وقياسات فهي تعني مدى الإنجاز الذي حققه الطلاب من معارف ومهارات وخبرات نتيجة تعلمهم في المؤسسة التعليمية، وتعني كذلك المقدار التراكمي الذي حققه الطلاب نتيجة الفترة الزمنية التي قضوها في التعليم، وتعني التحسن الذي يطرأ على الطلاب من حيث قدراتهم، أي ما تضيفه الدراسة للطلاب، وتعني الزيادة في معارف الطلاب ومهاراتهم خلال فترة وجودهم بالمدرسة أو الجامعة، وبالتالي تركز القيمة المضافة على الإسهامات والنتائج المحققة، أي تركز على التعلم وهو النتيجة المحققة من التعليم، وقياسات القيمة المضافة توفر مؤشرات قياس كمي تسهم في تقييم مؤشرات الأداء التعليمي بشكل عام وفق محكات متوقعة، وهو ما يمكن حسابه رياضياً مما يسمح بإجراء مقارنات من أجل تصنيف المؤسسات التعليمية على محك التنافسية التي أصبحت مطلباً مشروعاً لبلوغ التميز، ومن ثم تُسخر المؤسسة التعليمية كل طاقاتها لإحراز المراتب الأولى، ويمكن حساب القيمة المضافة للفرد من خلال ما أضاف لنفسه من خبرات لتطوير ذاته وتفاعلاته الاجتماعية الإيجابية خلال فترة دراسته، كما يمكن حساب القيمة المضافة للمجتمع من خلال ما أضافه الفرد للمجتمع من آثار وخبرات إيجابية، وهذا عبر تدبير آليات بالبيئة التعليمية تضمن القياس الدقيق (مهني غنايم، ٢٠١٣، ص ٢-٥).

تعظيم القيمة Value Maximization:

تعظيم مصدر عَظَّمَ، وتعظيم الرجل تفخيمه وتكبيره وتبجيله، فهو عظيم، وعَظَّمَ الشيء كَبَّرَ، وعلت مكانته، وعَظَّمَ الشيء أكثره (www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/) تعني كلمة تعظيم (Maximization) بلوغ الحد الأقصى مثل: تعظيم الربح، وتعظيم الدخل، وتعظيم المنفعة، وتعظيم القيمة، وتعظيم العائد المتوقع (www.almaany.com/ar/dict/ar-en/maximization/)

ويشير قاموس كامبردج لكلمة تعظيم بأنها: عملية صنع شيء ما بأكبر قدر ممكن من حيث الكمية أو الحجم أو الأهمية، والتعظيم قد يكون بشكل من أشكال التنمية أكثر توازنا وليس مجرد تعظيم مكاسب اقتصادية.

(www.dictionary.cambridge.org/dictionary/english/maximization)

ويعرف البحث الحالي إجرائيا المقصود بتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية بأنه تعظيم قيمة هذه الجامعات وما تضيفه إلى قطاع التعليم الجامعي المصري، وما تحدثه من فارق على مستوى الفرد والمجتمع من حيث: تلبية متطلبات سوق العمل؛ بما يعني مجموعة المعارف، والمفاهيم، والمهارات، والقيم، والاتجاهات، والسلوكيات اللازمة للخريج للانخراط في سوق العمل بكفاءة واقتدار، وبالتالي تحسين نوعية التعليم وفرص العمل ومن ثم نوعية الحياة، والإسهام في التنمية الشاملة والمستدامة للدولة وتعظيم مكانتها المحلية والإقليمية والدولية، بما يعني تعظيم الأهداف المتحققة من قطاع الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية، وتعظيم العائد والمنفعة منها على مستوى الفرد والمجتمع، وهذا عن طريق تبني سياسات مواجهة للإفراط والتفريط في التعليم، وتبني سياسات داعمة للكفاءة والعدالة في التعليم.

محاور البحث:

يسير البحث وفق المحاور الآتية:

المحور الأول: فلسفة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث: مبررات نشأتها، وأهدافها، وأهميتها، وسياسات القبول بها

المحور الثاني: البرمجة بالأهداف التوافقية كأسلوب مناسب للتخطيط لعملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية

المحور الثالث: عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث: المتغيرات والعلاقات المتداخلة، والقيود، ودالة الهدف

المحور الرابع: الإجراءات الممكنة للتخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية باستخدام أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية

وفيما يأتي تناول لهذه المحاور بتفصيل مناسب:

المحور الأول: فلسفة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث مبررات نشأتها، وأهدافها، وأهميتها، وسياسات القبول بها

من خلال تحليل مفهوم الجامعات الأهلية وأهدافها، ثم مبررات نشأة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية، ثم قرارات نشأتها، ثم فلسفتها وأهدافها وأهميتها وسياسة القبول بها يمكن بيان القيمة المضافة المتوقعة من نشأة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية، وبالتالي يتناول هذا المحور الأبعاد الآتية:

أولاً: مفهوم الجامعات الأهلية وأهدافها

بدأ التعليم على أنه وظيفة أسرية ومع تقدم الحياة وتطورها وتعدد المسيرة الثقافية والحضارية والإنسانية اتجه التعليم إلى أن يكون وظيفة للقبيلة والقرية والمجتمع والدولة؛ بمعنى أن التعليم الأهلي أسبق في الظهور من تعليم الدولة إلى أن أصبح التعليم في العصر الحديث من أهم وظائف الدولة ومع ذلك فقد ظل التعليم الأهلي له مكانته ودوره البالغ الأهمية في تحقيق التنمية البشرية وتحسين عمليات التطوير والتحديث لإعداد الكوادر البشرية المؤهلة للإسهام في التنمية المجتمعية الشاملة، ويعد التعليم الأهلي والخاص أحد الركائز الأساسية لتأهيل الموارد البشرية للقيام بدورها في التنمية، ومن ثم جاء الاهتمام المتزايد من الدول بتشجيع الاستثمار في التعليم الأهلي والخاص وتقديم الدعم الحكومي لهذا التعليم (سناء محمد عبدالقادر، ٢٠١٣، ص ١٤٦).

والجامعة الأهلية هي مؤسسة تعليمية غير هادفة للربح يتولى إنشاؤها وتمويلها والإشراف عليها مؤسسات وهيئات خاصة، وتخضع في سياستها للإشراف العام للدولة، ولكنها تتمتع بالاستقلال في تصريف شئونها الإدارية والمالية، وتقوم الجامعة بتعليم الطلاب الحاصلين على مؤهل معين تحدده وفق نظام قبول محدد نظير دفع مصروفات، وتمنح الجامعة طلابها درجات علمية معينة (بسمه مجدي، ص ١٨٣-١٨٤).

وتعد الجامعات الأهلية شكلاً من أشكال نظم التعليم العالي في العالم المعاصر الذي يقوم في أساسه على التمويل الأهلي غير الحكومي والإدارة الجامعية المستقلة بما يتيح لها حرية الفكر والحركة العلمية نحو تحقيق أهدافها، حيث تعتمد مصادر تمويل هذه الجامعات الخاصة والأهلية على الرسوم الذاتية التي يسدها الطلاب الملتحقون، والتبرعات والهبات التعليمية التي يقدمها الأفراد القادرون وكذا المؤسسات المجتمعية المساهمة في هذا الشأن، إضافة إلى قيام هذه الجامعات بتنمية مواردها وأموالها الذاتية عبر آليات استثمارية معينة للإفناق على أنشطتها التعليمية والبحثية والمجتمعية في الحاضر والمستقبل، كما أن الجامعات الخاصة والأهلية وإن كانت لا تعتمد في تمويلها على الميزانيات الحكومية إلا أن هذا الوضع التمويلي المستقل لها لا يمنع من إشراف الدول على الجامعات الخاصة والأهلية الموجودة بها على الأقل من الناحية التشريعية خاصة فيما يتعلق باعتماد الشهادات التي تمنحها هذه الجامعات على اعتبار أن هذه الجامعات الخاصة والأهلية رغم استقلالها المالي والإداري تمثل جزءاً لا يتجزأ من منظومة التعليم العالي في ثقافة المجتمع الذي توجد فيه، وتهدف إلى المساهمة في دفع مسيرة التنمية البشرية والمجتمعية في مختلف قطاعات الأعمال والإنتاج والخدمات في المجتمعات المعاصرة (جورجيت دميان، ٢٠٠٣، ص ٧٩).

ويميز المفهوم الجامعات الأهلية بأنها يجب أن تعمل على تشجيع البحث العلمي والابتكار والعلوم، وتسهم في توفير التخصصات العلمية الحديثة، ودعم التطبيقات العلمية للأبحاث وخدمة التعليم والبحث العلمي والإنتاج، بالإضافة إلى بناء قاعدة علمية وتكنولوجية متميزة في كافة المجالات العلمية المتقدمة والتخصصات البيئية بالتعاون مع أكبر الجامعات والمركز البحثية العالمية لإعداد خريج لديه مهارات عالية تتوافق مع متطلبات سوق العمل وتحقق الاحتياجات المستقبلية المحلية والإقليمية من الموارد البشرية، وكذلك تقديم تعليم عالي الجودة يعتمد على أحدث الأنماط العالمية للتعليم ويسهم في نشرها، وهكذا فإن هذه الجامعات الأهلية بوصفها جامعات غير هادفة للربح أنشئت لتخدم العملية التعليمية والبحث العلمي من أجل خدمة المجتمع وتقدمه ولذلك فهي تستخدم ما قد تحققه من صافي الفائض الناتج

عن نشاطها في تطوير ورفع كفاءتها التعليمية والبحثية، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ورعاية الطلاب وتمويل المنح الدراسية للمتفوقين منهم (بسمة مجدي، ٢٠١٩، ص ١٩٠).

مثلا، في المملكة العربية السعودية الجامعات الأهلية هي جامعات غير حكومية يضطلع بها القطاع الخاص من ناحية التأسيس والإدارة والتمويل مقابل رسوم دراسية تؤخذ من المستفيدين من هذا التعليم سواء كان الطالب أو الجهات المانحة، فهي جامعات تم إنشاؤها بتمويل كامل من قبل القطاع الخاص (الأهلي) ويديرها تحت إشراف وزارة التعليم، ويلتحق بها الطالب مقابل رسوم دراسية محددة (أحمد بن غرم الله، وراشد بن ظافر، ٢٠١٩، ص ص ٣٦٣-٣٦٤).

وتعتمد الجامعات الأهلية على الجهود الذاتية ومشاركة كافة أفراد المجتمع في عملية التنمية، بأن يكون لأفراد المجتمع ومؤسساته رأي ومساهمة في القرارات التي تؤثر عليهم وعلى مستقبل بلادهم، وتعتمد على تكامل الجهود الأهلية والتدعيم الحكومي للمشاركة في عمليات التغيير والبناء، ودراسة وحل المشكلات التي يعاني منها المجتمع، والاهتمام بالنظرة الشمولية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد في الحاضر والمستقبل، والعمل على اجتذاب الموهوبين والمتفوقين علميا بغض النظر عن مقدرتهم المالية، واعتبار الجامعة مركز إشعاع ثقافي تنموي للمجتمع محليا وعالميا، ومراعاة التطورات العلمية والتكنولوجية في إعداد الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل، وتختلف جامعات اليوم عن جامعات الأمس بفضل التطور والتقدم المعرفي والتكنولوجي ولذلك تطورت مؤسسات التعليم العالي والجامعي وتعددت مسؤولياتها وأهدافها.

وعليه، يمكن القول بأن أهداف الجامعات الأهلية، والتي تعني القيمة المضافة المتوقعة منها، كثيرة ومتشعبة ومنها: إعداد الكوادر المؤهلة في التخصصات المختلفة، وتحقيق متطلبات التنمية، والمساهمة في التقدم العلمي والتكنولوجي، وتوفير الكفاءات المدربة التي يحتاجها سوق العمل، وتدريب بعض التخصصات الحديثة، والارتقاء بجودة ونوعية التعليم العالي والجامعي، والمساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني، وإمداد المجتمع بالمؤهلين في المجالات التطبيقية التي تتطلبها قطاعات المجتمع المختلفة، والمساهمة في الحد من مشكلة البطالة، وترسيخ الأمن داخل المجتمع من خلال إعداد الخريجين في المجالات التي يتطلبها سوق العمل، والمساهمة في تخفيف الضغط والطلب الاجتماعي على مؤسسات التعليم العالي والجامعي بالدولة والمحافظة على نوعية التعليم بها، والمساهمة في نقل المعلومات وتوطين التكنولوجيا وتطويرها محليا، والتنسيق مع مؤسسات سوق العمل المختلفة ومؤسسات التعليم الأخرى لضمان استمرارية وجوده ونوعية البرامج، والاعتراف بها على المستوى العالمي (بسمة مجدي، ٢٠١٩، ص ص ١٩١-١٩٣).

ثانيا: الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية ... مبررات النشأة

ويتم تناول نشأة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من خلال الوقوف على:

- إرهاصات فكرية مهدت الطريق للجامعات الأهلية الحكومية في مصر

على الرغم من إن بداية عمل الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية في العام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢٣) إلا إنه وجدت إرهاصات فكرية مهدت الطريق ونادت بهذا التوجه منذ ما يقرب من عشرين عاما، فلقد أشارت دراسة جورجيت دميان (٢٠٠٣) أن من أهم مواطن الضعف في

منظومة التعليم العالي المصري محدودية مصادر التمويل الحكومي من ميزانية الدولة، وقلة فرص توفير موارد تمويلية إضافية، ومن القضايا المحوية لتطوير التعليم العالي استحداث وتنمية مصادر تمويل إضافية ومتجددة لمؤسسات التعليم العالي الحكومية؛ ويعد إنشاء الجامعات الخاصة في كنف الجامعات الحكومية من مصادر التمويل الإضافية والمتجددة لمؤسسات التعليم العالي الحكومي، ومما يؤيد ذلك أنه يوجد عند الآباء الذين ينادون بإنشاء المزيد من الجامعات الخاصة منطلقا وجيها لا يمكن غض النظر عنه؛ وهو إن أبناءهم لم يتمكنوا من الالتحاق بالجامعات الحكومية المصرية نظرا لضعف مجموعهم فإنهم يستطيعون ذلك بالخارج مما يتطلب إنفاق أموال باهظة يستفيد بها الأجانب، أليست مصر أجدر بالحصول على هذا الإنفاق عن طريق جامعة خاصة تابعة للجامعة الحكومية؟ فإذا كان أولياء الأمور يبدون استعدادا لإنفاق المال فلماذا لا يتوجهون بهذا إلى التعليم العالي الحكومي في صورته الخاصة؟ فهذا يسهم في تدعيم هذه الجامعات الحكومية القائمة، بحيث تستطيع أن تتوسع في قبول الطلاب وتستقطب مزيدا من الكفاءات المحلية والعالمية، وتتيح مزيدا من البحوث والدراسات، وبإنشاء التعليم الجامعي الخاص في كنف الجامعات الحكومية تحت إدارة وإشراف الجامعة الحكومية من ثم لا تتسرب إليه عوامل الفساد، والمساعدة على خفض حالة الثنائية في التعليم الجامعي، وبهذا يكون هذا النظام إسهام في إنشاء جامعة خاصة غير هادفة للربح بالمشاركة مع الدولة والمجتمع، والتعامل مع الطالب بفكر غير تجاري بحيث يكون هدفها الأول الإنسان المصري، كما يُمكن هذا النظام بعض الطلاب الذين لا تتحقق رغباتهم في اختيار الكليات التي يريدون الالتحاق بها في ظل قواعد التنسيق من أن يحققوا هذه الرغبات في الجامعة الخاصة بالمصروفات، ويعد هذا مطلباً للحد من سفر الطلاب المصريين إلى الخارج للدراسة، ومن ثم يوفر عملات أجنبية للدولة، كما يحد أيضا من سفر الطلاب من مختلف محافظات الجمهورية إلى مقر الجامعات الخاصة وغربتهم عن أسرهم وما يترتب على ذلك من مشكلات اجتماعية وأخلاقية، كما يتيح فرصة أوسع لقبول عددا من الطلاب الوافدين العرب وغير العرب (ص ص ١١٠-١١٤)، وبالتالي على الجامعات الأهلية الحكومية السعي لتحقيق هذه الرؤية من إنشاء الجامعات الخاصة في كنف الجامعات الحكومية وذلك لتعظيم القيمة المضافة منها.

إن الجامعات الحكومية المصرية مهما شابها من سلبيات وواجهها من عثرات إلا أن بها من الكفاءات والخبرات والمقومات ما يمكن أن يجعلها طاقة تحريك فعالة نحو مزيد من التنمية العلمية والفكرية والاقتصادية، وما يعجزها عن تحقيق ذلك على الوجه المرغوب إلا نقص في التمويل، ومن ثم يعد إنشاء الجامعات الخاصة في كنف الجامعات الحكومية والتي تسمى بالجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية من مصادر التمويل الإضافية والمتجددة لمؤسسات التعليم العالي الحكومي، حيث يمكن أن تستخدم نسبة من المصروفات الفعلية المقررة من الطلاب كمصدر تمويل إضافي في تقديم الدعم المادي والمالي لعملية تطوير وتحسين وتدعيم التعليم الجامعي الحكومي وبصفة خاصة في استكمال المباني والمنشآت الجامعية، وإتمام نواحي القصور في الجامعات الحكومية من معامل، وأجهزة، ومعدات، ومكتبات وتوفير احتياجاتها ومستلزماتها لكي تنهض بمستوى التعليم الجامعي، وذلك لأن التعليم الجامعي يحتاج إلى تزايد الموارد المالية المخصصة، ومن ثم يجب استهداف القادرين ماليا لزيادة إسهاماتهم في تمويل التعليم خاصة العالي من خلال تحصيل رسوم تعليم مرتفعة من أبناء القادرين وليس مجرد إعفاء المتفوقين من غير القادرين، وتشجيع الأفراد الموسرين ومشروعات الأعمال على منح الهبات والوقف لمؤسسات التعليم.

- جامعات أهلية حكومية تستفيد من تجربة إنشاء الجامعات الأهلية في مصر

إن فكرة إنشاء الجامعات الخاصة والأهلية في مصر ليست فكرة جديدة فقد أنشئت الجامعة المصرية الأهلية عام ١٩٠٨، فقد كتب مصطفى كامل منذ عام ١٩٠٠ مناديا بأن الأمة في أشد الحاجة لإنشاء جامعة للأمة بأموال الأمة، وبالفعل وبفضل تبرعات المصريين خرجت الجامعة الأهلية للنور لتُعد المثقفين المصريين ليتولوا قيادة المجتمع المصري في شتى المجالات، ولم تمض على الجامعة أعوام ونتيجة لقلّة الأموال اضطرت إلى تخفيض نفقاتها ولم تثمر الثمر المنتظر، وانتهى الأمر بضم الجامعة الأهلية إلى الحكومة عام ١٩٢٥ وأصبحت مصر طيلة ٧٠ عاما خالية تقريبا من أية جامعة خاصة (إلا الجامعة الأمريكية التي تأسست عام ١٩١٩ بالقاهرة)، وكانت ثورة يوليو معروفة بسياساتها التي تقوم على هيمنة الدولة على النشاط العام فكان التعليم الجامعي شأنًا سياديا يمنع القطاع الخاص من الاقتراب منه تماما، ففي ظل قوانين يوليو الاشتراكية عام ١٩٦١ تم رفع مبادئ العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص التعليمية ومن ثم تم استبعاد إنشاء جامعات خاصة.

وفي فترة السبعينيات والثمانينيات من القرن العشرين ظهرت الدعوات لإنشاء جامعة أهلية تكون فكرة إنشائها موازية للإصلاح الجامعي وليس بديلا عنه، وأن تكون الجامعة الأهلية متحررة من القيود والروتين، وعلى أحدث الأسس العلمية ويكون غرضها الأساسي تزويد الوطن بالتخصصات التي قد لا تتمكن الجامعات الحكومية ذات الأعداد الكبيرة من الطلاب من توفيرها، ولكن دعوة إنشاء جامعة أهلية في هذه الفترة تختلف عن الدعوة التي تمت في بداية القرن العشرين لإنشاء الجامعة المصرية، ففي بداية القرن العشرين كانت الأهلية تطابق معنى الوطنية فكانت حركة أمة حرما الاحتلال من التعليم فاشتاقت للجامعة الأهلية كسلاح في معركة النضال ضد الاحتلال، أما حركة الدعوة في فترة الانفتاح الاقتصادي في السبعينيات والثمانينيات كانت حركة تعبر عن حركة أصحاب رؤوس الأموال ومحاولات الفئات الاجتماعية الصاعدة مع الانفتاح لكي تجعل التعليم لأبنائها بأكثر مما متاح لأبناء الآخرين، فأخذوا يلوحون بما يملكون من مال لاستكمال مظاهر الوجاهة الاجتماعية والسير بمنطق التملك، تملك معايير الجدارة العلمية والقدرة العقلية، كانت الجامعة المصرية الأهلية مشروعا شارك في تمويله المواطنين لا من باب الاستثمار ولكن تبرعا دون انتظار لعائد مادي، أما الجامعة الخاصة التي نادوا بها في فترة السبعينيات والثمانينيات من القرن العشرين هي مشروع اقتصادي تجاري استثماري يدخله المساهمين بهدف الكسب المادي بالدرجة الأولى، وفي بداية عقد التسعينيات من القرن العشرين أصبحت فكرة إنشاء الجامعات الخاصة حقيقة بصدور القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٢، والذي أقر إنشاء الجامعات الخاصة وتكون بأغلبية أموال مملوكة لمصريين ولا يكون غرضها الأساسي تحقيق الربح، وتهدف إلى المساهمة في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي وتوفير التخصصات العلمية الحديثة لإعداد المتخصصين والفنيين والخبراء في شتى المجالات، كما تحقق الربط بين أهداف الجامعة واحتياجات المجتمع المتطورة، وتدير أموالها بنفسها، ولها أن تقبل التبرعات، والوصايا، والهبات، والمنح التي تحقق أغراضها، وتعفى التبرعات والهبات من ضرائب الدخل في الحدود المقررة، وفي عام ١٩٩٦ أنشأت أربع جامعات هي: جامعة ٦ أكتوبر، وجامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب، وجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، وجامعة مصر الدولية، وأصبحت الجامعات الخاصة واقعا وأخذت في التزايد، وفي عام ٢٠٠٢ أنشأت الجامعة الفرنسية والجامعة الألمانية، وفي عام ٢٠٠٣ تم إنشاء مكتب تنسيق للجامعات الخاصة (جورجيت دميان، ٢٠٠٣، ص ٨٩-٩٩)، ثم تحولت العديد من الجامعات الخاصة إلى جامعات أهلية، ومن ثم

وجدت بمصر خمس جامعات أهلية هي: الجامعة الفرنسية الأهلية في مصر، وجامعة النيل الأهلية، والجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني الأهلية، وجامعة مصر المعلوماتية، ومدينة زويل.

فتأتي الجامعة الفرنسية كقيمة مضافة للتعليم الجامعي المصري حيث تستخدم الجامعة اللغة الفرنسية كلغة أساسية في التعليم كما يوجد مواد باللغة العربية والإنجليزية، وقد أنشأت الجامعة في مصر عام ٢٠٠٢ كجامعة خاصة لا تهدف إلى الربح، وتحولت عام ٢٠١٥ إلى جامعة أهلية ومقرها مدينة الشروق، ويوجد بالجامعة ثلاث كليات للمرحلة الجامعية والدراسات العليا؛ وهي كلية اللغات التطبيقية، وكلية تكنولوجيا الإدارة ونظم المعلومات، وكلية الهندسة، وتمنح الجامعة الشهادة بالتعاون مع كبرى الجامعات الفرنسية (قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٢، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩ لسنة ٢٠١٥).

وتأتي جامعة النيل كقيمة مضافة للتعليم الجامعي المصري حيث تهدف إلى إنشاء قاعدة علمية وتكنولوجية متميزة تعني أساسا بالبحث العلمي التطبيقي في كافة المجالات العلمية المتقدمة والتخصصات البيئية من خلال الشراكة مع مؤسسات الصناعة والأعمال وبالتعاون مع أكبر الجامعات والمراكز البحثية العالمية، وقد تم تأسيسها عام ٢٠٠٦ على يد المؤسسة المصرية لتطوير التعليم التكنولوجي بدعم من وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات كجامعة خاصة لا تهدف للربح طبقا لأحكام القانون ١٠١ لسنة ١٩٩٢ بشأن إنشاء الجامعات الخاصة، ثم تحولت إلى جامعة أهلية عام ٢٠١٤ طبقا لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩ بشأن إنشاء الجامعات الخاصة والأهلية، ومقرها محافظة الجيزة، ويوجد بالجامعة العديد من البرامج المتخصصة للدراسة الجامعية والدراسات العليا في تخصصات جديدة بعضها ليس لها نظير في الجامعات المصرية الأخرى بالإضافة إلى وجود العديد من المراكز البحثية، وتضم الجامعة أربع كليات: كلية الهندسة والعلوم التطبيقية، وكلية هندسة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وكلية إدارة الأعمال، وكلية التكنولوجيا الحيوية التي تم إضافتها عام ٢٠١٩ (قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٥٥ لسنة ٢٠٠٦، وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٣ لسنة ٢٠١٤، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥٤ لسنة ٢٠١٩).

وتأتي الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني كقيمة مضافة للتعليم الجامعي المصري كأول جامعة مصرية تبنى مبدأ التعلم الإلكتروني في تقديم خدمات تعليمية، ومن أهم أهدافها نشر التعلم الإلكتروني وتقديم فرص للدراسة عن بعد، وذلك بهدف تقديم خدمات تعليمية لجميع المحافظات المصرية بأعلى مستويات الجودة، وبتكلفة مناسبة اجتماعيا، كما تهدف الجامعة إلى إمداد سوق العمل بعناصر ذات مهارات عالية وقدرة على التعامل مع التكنولوجيا، وعلى دراية بأحدث ما وصل إليه العلم في مجالاتها التخصصية، وأن تحرر منتسبيها من الطلاب من عامل المكان والزمان، مع الاحتفاظ بالتواصل والتفاعل بين الأساتذة والطلاب، وذلك من خلال توفير الجامعة لقنوات تعليمية مرنة معتمدة على أدوات التعلم الإلكتروني والتعلم الذاتي، وبمناهج تتسم بالمعاصرة والارتباط بسوق العمل، وقد تم إنشاء الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني كجامعة خاصة لا تهدف إلى الربح بالقرار الجمهوري رقم ٢٣٣ لسنة ٢٠٠٨، وفي عام ٢٠١٨ صدر القرار الجمهوري رقم ٧١ بتحويل الجامعة من جامعة خاصة إلى جامعة أهلية، وأنشئت بدعم من صندوق تطوير التعليم برئاسة مجلس الوزراء، ومقرها القاهرة الكبرى، وتتكون من ثلاث كليات: كلية الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، وكلية الدراسات التجارية وإدارة الأعمال، وكلية الدراسات التربوية، بالإضافة إلى مراكز للدراسة في محافظات الجمهورية (الموقع الإلكتروني الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني الأهلية www.eelu.edu.eg)

وتأتي جامعة مصر للمعلوماتية كقيمة مضافة للتعليم الجامعي المصري بوصفها جامعة أهلية متخصصة في مجالات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، قامت بتأسيسها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في مدينة المعرفة بالعاصمة الإدارية الجديدة، وتضم كليات: كلية الحاسبات والمعلومات، وكلية الهندسة، وكلية معلوماتية الأعمال، وكلية الفنون والتصميم الرقمي (وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، جامعة مصر للمعلوماتية).

وتأتي مدينة زويل للعلوم والتكنولوجيا والتي أنشأت عام ٢٠١٢ كقيمة مضافة للتعليم الجامعي المصري بوصفها مؤسسة علمية بحثية اعتبارية عامة مستقلة غير هادفة للربح، وتسمى مشروع مصر القومي للنهضة العلمية مقرها مدينة الشيخ زايد بالسادس من أكتوبر بمحافظة الجيزة، وتتكون المدينة من: جامعة العلوم والتكنولوجيا، والمعاهد البحثية المتخصصة في مجالات: الطاقة، والعلوم الطبية، وعلوم المواد والبيئة، والفضاء، والاقتصاد، والشئون الدولية، والنانو تكنولوجي، والتصوير الميكروسكوبي، وأنظمة المعلومات والاتصالات، ومركز النقل، وتطبيق نتائج الأبحاث في الواقع العلمي وهذا هو هرم التكنولوجيا (بسمه مجدي، ٢٠١٩، ص ص ١٨٩-١٩٠)، وبالتالي على الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية الاستفادة من تجربة تلك الجامعات الأهلية في مصر حتى تعظم من قيمتها المضافة، وتجد لها مكانة ومزايا تنافسية بين تلك الجامعات.

وفي عام ٢٠٢٠ توجهت الدولة المصرية نحو إنشاء أربع جامعات أهلية جديدة على نمط جامعات الجيل الرابع أو ما يسمى بالجامعات الذكية، وهي: جامعة الملك سلمان الدولية، وجامعة العلمين الدولية، وجامعة الجلالة، وجامعة المنصورة الجديدة.

- ظهور مصطلح الجامعات الذكية كنموذج للجامعة الحديثة

لما كان العالم يتحول نحو العصر الرقمي الذي تؤدي فيه أجهزة الحاسب وشبكات المتطورة دورا مهما لما تحدثه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من تغييرات جذرية في نظم الحياة بشكل عام، ومن ثم فقد اختفت مهن وصناعات بكاملها وحلت بدلا عنها مهن وصناعات جديدة، تأثر قطاع التعليم بتلك التغييرات، وبدأ التحول تدريجيا من التعليم التقليدي إلى التعليم الرقمي لإعداد الطلبة بما يتناسب مع سمات العصر الذكي سريع التغير، وبذلك فرض التحول الرقمي عددا من التحديات على المؤسسات التعليمية وبخاصة مؤسسات التعليم الجامعي، ومن أهمها: وجوب التحول نحو العصر الرقمي بالتوظيف المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتحول من استهلاك المعرفة إلى إنتاجها، فالتعليم عليه دورا مهما تجاه تحقيق التنمية البشرية وتعزيزها من خلال توسيع الخيارات المتاحة لأفراد المجتمع في اكتساب المعارف والمهارات والانتفاع بها، وتحقيق الكفاءة العالية في الأداء ومواكبة التغييرات والتطورات المتسارعة في المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، وهذا التحول الرقمي يتطلب آليات وطرق للتعليم حديثة تتلاءم مع متغيرات العصر، وإقامة علاقات شراكة على المستوى المحلي والعالمي، والاعتماد على التعلم النشط والتعلم التعاوني والعمل بروح الفريق حتى يتسنى للجامعات الجديدة القيام بدورها تجاه المجتمع وتحقيق غايات التعليم العالي وأهداف البحث العلمي.

وتوفر الجامعات الذكية بيئة تعليمية ذكية، حيث تستخدم الجامعة التقنية في البنية التحتية لأنظمتها بهدف جعل العملية التعليمية أكثر حيوية وفعالية وتفاعلية باستمرار، تلك البيئة التي تعمل على تمكين قدرات الأفراد وتشجيعهم على التعاون والمساهمة في تعزيز أهداف التعلم في القرن الحادي والعشرين،

حيث تتضمن بيئة الجامعة الذكية: نظام تعلم ذكي وهو تعلم مفتوح المصدر يستخدم في العملية التعليمية ويدعم لغات متعددة، ويقدم هذا النظام مقررات إلكترونية عبر الأجهزة والحواسب اللوحية، ونظم امتحانات إلكترونية، والاجتماعات الذكية للتداول ونقل المعلومات والتدريب والنقاش وتلقي التكاليف والتغذية الراجعة، وتوفير المكتبات الرقمية (محمد إبراهيم عبدالعزيز، ٢٠٢١، ص ٢٣٢).

وعليه فإن التحول المستهدف نحو الجامعة الذكية بإنشاء الجيل الجديد من الجامعات الذكية في مصر له قيمته المضافة؛ حيث يتوافق مع جهود، وتوجهات، وتوصيات الدولة المصرية وقياداتها السياسية والتربوية بضرورة التحول الرقمي للجامعات نحو نموذج الجامعة الذكية (محمد شبل عبد الرحمن وآخرون، ٢٠٢١، ص ٥١٦).

وفي مستهل اجتماع مجلس الجامعات الخاصة والأهلية بتاريخ الإثنين ١٧ أغسطس ٢٠٢٠ استعرض المجلس قرار رئيس الجمهورية بالموافقة على إنشاء ٤ جامعات أهلية وهي: جامعة الملك سلمان الدولية بمقراتها الثلاثة بمدن الطور، وشرم الشيخ، ورأس سدر بمحافظة جنوب سيناء، وكذلك جامعة العلمين الدولية بمدينة العلمين الجديدة بمحافظة مطروح، وجامعة الجلالة بهضبة الجلالة بمحافظة السويس، وجامعة المنصورة الجديدة بمدينة المنصورة الجديدة بمحافظة الدقهلية، وذلك للتوسع في إنشاء مؤسسات تعليمية بمختلف ربوع البلاد لاستيعاب الزيادة المطردة في أعداد السكان، ومن ثم في أعداد الطلاب المتقدمين من أجل توفير مقاعد لكل الطلاب المصريين الراغبين في الدراسة من مختلف الشرائح الاجتماعية، وضمان تنوع مستويات تقديم الخدمة بما يناسب كافة أفراد المجتمع إلى جانب تحقيق تنمية في المناطق العمرانية الجديدة التي يتم التوسع في إنشاء جامعات جديدة بها، والاستثمار في مجال التعليم، واستعدادا لبدء الدراسة بالجامعات الأهلية الدولية الجديدة في العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١ أقر المجلس الحد الأدنى للقبول ليكون أقل بنسبة ٥٪ عن الحد الأدنى المعمول به للقبول بالكليات المناظرة في الجامعات الخاصة والأهلية وذلك نظرا لأن هذه الجامعات غير هادفة للربح وأنشئت في مناطق عمرانية جديدة، علما بأن القبول في هذه الكليات يشترط اجتياز إجراءات القبول وفقا للضوابط التي تضعها كل جامعة في ضوء وجود العديد من الشراكات مع الجامعات الأجنبية المرموقة (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الإثنين ١٧ أغسطس ٢٠٢٠).

وتظهر هذه القيمة المضافة من إنشاء الجامعات المصرية الأهلية الدولية كجيل جديد من الجامعات الذكية في فلسفة هذه الجامعات الأهلية وأهدافها، والتي تهدف إلى المنافسة العالمية في مجال العلوم والتكنولوجيا، وتنمية الثقافة والحفاظ على الهوية المصرية، وتعزيز الروابط مع الدول العربية والإفريقية من خلال تقديم تعليم عالي يدعم الابتكار ويشكل جيلا جديدا قادرا على الريادة إقليميا وعالميا، كما تقدم الجامعات المصرية الأهلية الدولية مبادرة منح لدراسة برامج حديثة للمصريين خريجي الجامعات المصرية والأجنبية لم يحصلوها في جامعاتهم الأصلية، كما يستهدف إنشاء تلك الجامعات الأهلية الدولية إتاحة العديد من البرامج التي تؤهل لسوق العمل الحالية والمستقبلية التي تحتاجها الدولة في تنفيذ خططها للتنمية، وأن تلك البرامج تلبي الطلب المحلي والإقليمي والعالمي، ولكن على أرض الواقع يلاحظ أن المجتمع المصري قد اعتاد على اختيار البرامج التعليمية التقليدية، فلا يوجد إقبال حاليا على هذه البرامج الجديدة المستهدفة لعدم الدراية بأهميتها، ومن ثم تم الإعلان عن توفير عدد من المنح للمصريين خريجي البرامج التقليدية بالجامعات المصرية والأجنبية للحصول على درجة البكالوريوس في تخصصات حديثة تتوافق مع متطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي، فيما يعرف بعملية تحويل مسار الخريج لمجال فرص العمل به أكثر، وهذه المنحة هي دراسة لمدة عامين لخريجي السنوات الثلاث

الأخيرة، أو يتقدم كما يشاء دون التقيد بشروط المنحة أو الدراسة المكثفة على أن يدرس جميع متطلبات التخرج ويسدد المصروفات الدراسية المقررة، وعامة للطلاب خريج الثانوية العامة يوجد اختبار قبول بالجامعات المصرية الأهلية ومقسمة لخمس قطاعات، هي: قطاع العلوم الهندسية والتكنولوجية، وقطاع العلوم الأساسية، وقطاع العلوم الطبية والصحية، وقطاع الدراسات الإنسانية، وقطاع الفنون وهذا القطاع يحتاج بالإضافة لاختبارات القبول اختبارات قدرات، ويتم في اختبارات القبول عقد اختبارين الأول في المعلومات العامة التحصيلية الخاصة بالقطاع، والثاني في التفكير النقدي، ويتم عقد اختبارات القبول في مراكز اختبارات إلكترونية بالجامعات المصرية يتم تحديدها بأقرب مركز للمحافظة التي ينتمي لها الطالب، ويتم حساب مجموع اعتباري للطلاب يمثل ٧٠٪ منه مجموع الثانوية العامة، و ٢٥٪ اختبارات المعلومات العامة التحصيلية القطاعية، و ٥٪ على اختبار التفكير النقدي ويرشح الطالب حسب مجموعه الاعتباري ووفق رغباته؛ ليرشح على الرغبة المناسبة لمجموعه الاعتباري(المنصة الإلكترونية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي) (admission.egypt-hub.edu.eg)

وهنا سؤال يفرض نفسه: طالما الأمر هكذا لماذا لا تغلق وزارة التعليم العالي التخصصات التقليدية بالجامعات الحكومية التي لا تواكب سوق العمل حتى يتوجه الطالب للتخصصات المطلوبة مباشرة ترشيدا للوقت والجهد والتكلفة، حتى لا يضيع أربع سنوات فيها ثم يتوجه لدراسة التخصصات الحديثة التي تقدمها الجامعات المصرية الأهلية الدولية أربع سنوات أخرى؟!!

واسترشادا بفلسفة الجامعات الذكية يمكن القول بأهمية توجه الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية إلى هذا الجيل الرابع من الجامعات والتي تسمى بالجامعات الذكية، بما يعني استخدام التكنولوجيا بشكل مكثف في جميع عمليات الجامعة وأنظمتها لبناء إنسان قادر على العيش في مجتمع المعرفة، ومواجهة التحديات المتسارعة والمتنوعة؛ وهذا يعني إحلال التكنولوجيا في جميع المستويات التنظيمية في الجامعة وفي كافة أنشطتها وخدماتها المتنوعة، وإحلال معظم وظائف الخدمات والتكنولوجيا المتقدمة محل الخدمات التقليدية الروتينية والوظائف ذات المهارات التقليدية في الجامعة، والاستفادة من هذه التكنولوجيا لتوفير بيئة تعليمية ذكية لتكون الجامعات أكثر مرونة وفاعلية ومواكبة للتطورات العالمية، حيث تركز الجامعات الذكية على البنية التحتية التقنية لأنظمة التعليم الإلكتروني في جميع قطاعات الجامعة، والتكامل بين الأنظمة التعليمية والإدارية ذات الصلة بالعملية التعليمية بشكل مباشر بحيث تزود القاعات الدراسية بالتقنيات اللازمة، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على هذه التقنيات بالإضافة إلى بناء بوابة للتعليم الإلكتروني لمواكبة التغيرات المتسارعة المعرفية والتقنية وتطوير أنظمتها والارتقاء بها، وتفعيل تكنولوجيا المعلومات في كل عملياتها ورفع مستوى الابتكار والإبداع ونشر المعرفة والتوجه نحو تعليم أسهل وأذكى.

وتعد الجامعات الذكية تطورا طبيعيا ومنطقيا للتعليم الإلكتروني وما رافقه من انطلاقة واسعة في مجال المنصات التعليمية والحوسبة مفتوحة المصدر، وتحول الطالب من مستهلك للمعرفة إلى منتج لها من خلال عملية تعليمية أكثر حيوية، وتحول المجتمع بأكمله إلى مجتمع معرفي؛ فالجامعات الذكية تختلف عن الجامعات التقليدية في أنها تكيفية، ومرنة، وتنبئية، ومتفاعلة وحيوية لتلبي احتياجات الأفراد ويمكن الوصول لها في أي وقت وبأي مكان، ويتطلب التحول من الجامعات التقليدية إلى الجامعات الذكية توافر رأس المال البشري المتميز، والمباني الذكية، والإدارة الذكية، والبنية التعليمية الذكية، وشبكة المعلومات والمعارف (علي فيصل، ٢٠٢١، ص ص ٢-٥).

ومما سبق تتضح الحاجة الماسة لضرورة تغيير النموذج الحالي للجامعات إلى جامعات حديثة ذكية تواكب تطورات العصر وتغيراته لتستطيع الدولة أن تنهض وتتقدم في ظل التغيرات والتحديات التي تواجه القرن الحادي والعشرين، وبالتالي يمكن المطالبة بأن تكون الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية محاولة لتغيير نموذج الجامعة الحالي نحو جامعة حديثة ذكية.

وهنا يمكن الوقوف على بعض التحديات التي تواجه تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية الحكومية من خلال التعرف على الدروس المستفادة من تجربة الجامعات الأهلية الدولية في مصر: فهناك العديد من التحديات والسلبيات تواجه الجامعات الأهلية الدولية في مصر مما يعني أهمية انتباه الجامعات الأهلية الحكومية لها عند رسم سياساتها، فعند مناقشة تعديل قانون الجامعات الأهلية بمجلس النواب في نوفمبر ٢٠٢١ كان من المداخلات:

وفي رأي أحد الأعضاء: إن فلسفة الجامعات الأهلية في مصر تستند على أنها تقوم بدور مهم في سد العجز في منظومة التعليم الجامعي حيث تقوم الجامعات الأهلية بتوفير أماكن لمن لم يتمكن من الالتحاق بالجامعات الحكومية وفي الوقت نفسه لا يقدر على مصروفات الجامعات الخاصة، وأن تعديل القانون يستهدف منح مجلس الأمناء أحقية الموافقة على اللائحة وذلك حتى لا تحيد الجامعة عن أهدافها التي أنشئت من أجلها، كما يجب أن يشجع المساهمين في إنشاء الجامعات الأهلية وزيادة أعدادها (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الأحد ٢٨ نوفمبر ٢٠٢١).

وتم تقديم طلب إحاطة لمجلس النواب، طالب فيه أحد الأعضاء وزير التعليم العالي بالرد على فشل الجامعات الأهلية الدولية الجديدة في تحقيق هدفها، حيث يستهدف إنشاء الجامعات الأهلية من قبل الدولة إيجاد روافد تعليمية متميزة تجذب المصريين الذين يبحثون عن فرص تعليمية في الخارج، كذلك جذب الطلاب الوافدين العرب والأجانب للدراسة في مصر وهو ما يعظم عوائد السياحة التعليمية، ولكن بعد عامين من التجربة يفرض الواقع العديد من الأسئلة التي تكشف أن الجامعات الأهلية الوليدة تعاني من معوقات عديدة أفقدتها بوصلتها والعنصر المشترك الذي قاد للوصول إلى هذه النتيجة، وهو ضعف الإدارة، فهل نجحت هذه النوعية من الجامعات في جذب الطالب المصري الراغب في الدراسة بالخارج على الالتحاق بها؟ وهل نجحت في جذب المستهدف من الطلاب الوافدين؟ هذا في حين وجود نحو ٢٠ ألف طالب مصري ذهبوا للدراسة بالخارج في جامعات أوكرانيا وروسيا وغيرهما، وذلك نتيجة التخطيط في سياسات القبول بالجامعات الأهلية وصعوبة الإجراءات، بما يعني ضعف قدرة الجامعات على تحقيق أهدافها المنشودة بما يعني إهدار المال، كما لم تنفذ هذه الجامعات اتفاقيات توأمة لمعظم برامجها، إذ أنه كيف يمكنها إقناع كبريات الجامعات الأجنبية على عقد اتفاقيات توأمة في ظل غياب الرؤية والقواعد الواضحة؟! كما إن هذه الجامعات اعتمدت على التخصصات التقليدية: طب، وأسنان، وعلاج طبيعي، وصيدلة، مما جعلها تلقب بجامعات حكومية تقليدية بمصروفات وابتعدت كل البعد عما تطمح إليه الدولة، فلم يكن هناك تجهيز لأعضاء هيئة التدريس، والإداريين، والمناهج، وطرق القبول وغيرها من النظم الأكاديمية والإدارية والمالية واعتمدت على أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية مما يندر بخطر تفريغ الجامعات الحكومية من كوادرها لسد العجز، فالهيكل التعليمي لتلك الجامعات الأهلية الجديدة قائم بالفعل على أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الإثنين ١٥ نوفمبر ٢٠٢١)، ومن ثم تعاني مبادرة إنشاء جامعات أهلية من قبل الدولة تخبط في أهدافها.

وفي رأي من إحدى العضويات قالت: تأتي قوانين تعديلات قانون الجامعات الأهلية من منطلق التزام الدولة بتطبيق نص المادة (٢١) من الدستور بتشجيع الجامعات الأهلية التي لا تستهدف الربح، وتحقيقا لذلك تدخل المشرع للسماح للأشخاص الاعتبارية بإنشاء الجامعات الأهلية أو المساهمة في إنشائها بموجب القانون رقم ١٤٣ لسنة ٢٠١٩، وهذا بهدف تحسين مخرجات العملية التعليمية، فضلا عن بناء جيل جديد من المتعلمين قادر على مواكبة متطلبات سوق العمل وقيادة عمليات التنمية بالبلاد، وتخفيف الضغط على موارد الدولة، فضلا عن توفير أنظمة متنوعة بالتعليم الجامعي يمكنها تحمل تكاليفها المادية بعيدا عن الدولة، وتوفير الفرصة للمواطنين لمراقبة أدائها، والمساهمة في إعطاء الفرصة لأبناء المجتمع للمشاركة في عمليات التخطيط والتنمية مما يدعم الثقة بين المجتمع ومؤسساته ليؤكد على التواصل والترابط بين خريجي هذه الجامعات بما يسهم في رفع كفاءتها وتقديم مخرجات عالية الجودة، وهذا التعديل في ٢٠٢١ غاية في الأهمية لاسيما في ظل وجود سبع جامعات أهلية قائمة حاليا مع إقبال من الوزارات والأشخاص الاعتبارية العامة على إنشاء هذا النوع من الجامعات مما ترتب عليه زيادة مطردة في أعدادها وتخصيص مجلس خاص للجامعات الخاصة، ومجلس للجامعات الأهلية (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، ٢٩ نوفمبر ٢٠٢١).

وفي رأي آخر لأحد الأعضاء قال: تأتي الجامعات الأهلية في منطقة وسط بين الجامعات الحكومية المجانية والجامعات الخاصة الهادفة للربح، ولكن واقع إنشاء الجامعات الأهلية يشير إلى أنها تريد منافسة الجامعات الخاصة وهذا لا يعد الدور المطلوب منها، وهذا يتطلب تصويب اتجاهات الحكومة في فكرة الجامعات الأهلية (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الأحد ٢٨ نوفمبر ٢٠٢١).

ومن حيث شروط القبول بهذه الجامعات: أقيمت دعوى قضائية ضد وزارة التعليم العالي بوقف تنفيذ قرار استبعاد بعض الطلاب المرشحين للقبول بكليات الطب والطب البيطري والأسنان والصيدلة بجامعة الملك سلمان رغم حصولهم على الحد الأدنى للقبول بهذه الكليات بسبب عدم اجتيازهم اختبار القدرات وعدم حصولهم على المجموع الاعتباري لاختبار القدرات المؤهل للقبول، معللة الدعوة بأن هذا الاستبعاد مخالف للقانون وإهدار مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الطلاب ويجب أن يكون ترتيب درجات النجاح الحاصل عليها الطالب في امتحان الثانوية العامة هي الأساس الوحيد للقبول بالجامعات ولا يحق للمجلس الأعلى للجامعات الأهلية وضع قاعدة جديدة للقبول بالجامعات والتي تتمثل في معيار اختبار القدرات كشرط للقبول بها (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الأحد ٣١ أكتوبر ٢٠٢١).

في العام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢ بدأ تطبيق نظام القبول الإلكتروني بالجامعات الخاصة والأهلية، وفي نظام التنسيق الإلكتروني الموحد للقبول في الجامعات الخاصة يتم قبول الطلاب بكليات الجامعات الخاصة اعتمادا على مجموع درجاتهم وترتيب رغباتهم كمعيار وحيد لتنسيق الطلاب (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الأحد ١٢ سبتمبر ٢٠٢١)، ويوجد موقع مستقل لتقديم الطلاب للجامعات الأهلية الدولية (الملك سلمان الدولية، الجلالة، العلمين الدولية، المنصورة الجديدة) وتنسيقها يعتمد على المجموع الاعتباري للطالب والذي يحسب على أساس مجموع الطالب في الشهادة الثانوية مضافا إليه مجموع الطالب في الاختبار الإلكتروني للقبول بهذه الجامعات (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الثلاثاء ٣١ أغسطس ٢٠٢١).

وخلال الفصل الدراسي الأول ٢٠٢١/٢٠٢٢ زادت أعداد المقبولين بالجامعات الخاصة والأهلية حيث وصل العدد الإجمالي للمقبولين ٤٧٥٣٠ طالبا منهم ٤٢٥٣٠ طالبا بالجامعات الخاصة و٥٠٠٠

طالباً بالجامعات الأهلية، والعدد المقبول هذا العام يفوق ما تم قبوله العام الماضي بـ ٤٢٣٨ طالباً (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الأحد ٢١ نوفمبر ٢٠٢١)، ومن الملاحظ من تنسيق القبول لعام ٢٠٢١/٢٠٢٢ أن الحد الأدنى للقبول بالجامعات الأهلية أقل من الجامعات الخاصة؛ فمثلاً الحد الأدنى للقبول بالطب البشري بالجامعات الخاصة ٨٥٪ في مقابل ٨٢٪ بالجامعات الأهلية (الجلالة والعلمين والمنصورة الجديدة وسيناء) وكذلك ٨٠٪ بجامعة الملك سلمان، والهندسة ٧٠٪ بالجامعات الخاصة، ٦٥٪ بالجامعات الأهلية، ٦٣٪ بجامعة الملك سلمان (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الثلاثاء ٧ سبتمبر ٢٠٢١)، وهذا قد يجعل الجامعات الأهلية في منافسة أقوى مع الجامعات الخاصة، ومن ثم هل تتجه الدولة إلى مساندة فكرة الجامعات الأهلية لتكون مستقبلاً بديلاً عن الجامعات الخاصة؟ أم يمكن تحقيق الأهداف الرئيسية للجامعات الأهلية سواء الدولية أو الحكومية وتعظيم قيمتها المضافة دون التأثير السلبي على وجود الجامعات الخاصة؟

- سوق عمل واقتصاد مصري متأزم

يعاني سوق العمل المصري من أزمة تتضح مظاهرها في:

لكون مصر دولة نامية تسعى إلى تطوير سوق عمل يعمل بشكل جيد من أجل تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي في عالم اليوم المعولم حيث تتغير مهارات سوق العمل المطلوبة باستمرار، فإن أحد التحديات الرئيسية التي تواجه سوق العمل المصري هو الحاجة إلى إيجاد وظائف جديدة، لقد كان الأداء الاقتصادي للبلاد غير مستقر في العقد الماضي، ومع ذلك حتى في فترات معدلات النمو المرضية لم تكن وتيرة توليد فرص العمل كافية لتلبية الزيادة في عدد الوافدين الجدد لسوق العمل بسبب مشكلتين أساسيتين؛ الأولى يرتبط بالتضخم الديموغرافي للشباب الذي يشكل تحديات كبيرة لسوق العمل في مصر لأنه غير قادر على توفير طلب كاف على العمالة في القطاعين العام والخاص، والثانية تتعلق بعدم تطابق المهارة بين العرض والطلب في سوق العمل، ومن ثم هناك حاجة ماسة لإصلاح التعليم والتدريب لتزويد الباحثين عن عمل بالمهارات والمعرفة اللازمة للنجاح في الحصول على وظيفة مناسبة في سوق العمل، لا بد من تطوير النظم التعليمية والتدريبية لتلبية الاحتياجات الجديدة لسوق العمل، لقد تراكمت هذه المشكلة الهيكلية التي تواجه سوق العمل المصري بمرور الوقت بسبب بعض السياسات المعمول بها بالإضافة إلى العديد من العوامل الكلية.

في عام ١٩٦١ قامت الحكومة باستثمارات عامة كبيرة كجزء من عملية التأميم ونفذت سياسة توظيف مضمونة تعد بتوظيف الخريجين الجدد في القطاع العام، ومن نتائج هذه السياسة توسع القطاع العام، كما أدت هذه السياسة إلى انخفاض معدل البطالة إلى مستويات منخفضة للغاية تصل إلى حوالي ٢٪ حيث استوعبت عدداً كبيراً من الخريجين الجدد، ومع ذلك ثبت أن هذه السياسة غير مستدامة لأنها ارتبطت بارتفاع التكاليف وعدم الكفاءة، وابتداءً من عام ١٩٧٤ وبسبب تطبيق سياسة الباب المفتوح وارتفاع أسعار النفط شهد الاقتصاد المصري مستويات عالية من النمو وصلت إلى ١٠.١٪ بعد منتصف السبعينيات من القرن العشرين، ومع ذلك كانت البطالة في ارتفاع خلال هذه الفترة، وفي عام ١٩٨٠ وصلت البطالة إلى حوالي ٥.٢٪ وكذلك حتى أوائل التسعينيات من القرن العشرين، حيث تباطأ نمو الناتج المحلي الإجمالي بسبب عدة عوامل تشمل الصدمات الخارجية وتراجع الاستثمارات وارتفاع الدين الخارجي، ومن ثم تراوحت البطالة خلال التسعينيات بين ٨-١٠٪ وحتى عندما بدأ معدل النمو في الانتعاش مرة أخرى في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٧، استمرت البطالة في الارتفاع ولم يكن الاقتصاد قادراً

على إيجاد فرص عمل كافية لتلبية الطلبات المتزايدة للخريجين الجدد، فكان معدل البطالة المتزايد وقلة فرص العمل المناسبة أو اللائقة أحد الدوافع الرئيسة لثورة ٢٠١١، فتلثي المصريين تقل أعمارهم عن ٣٠ عاماً، وبعد ثورة ٢٠١١ واجه الاقتصاد المصري ركوداً اقتصادياً مع تزايد العجز العام وضعف النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة، وقد أسهم هذا أيضاً في مزيد من التباطؤ في إيجاد فرص العمل (Nada Bedir, 2014, pp.11-12) ومن المؤشرات الدولية التي تشير إلى ضعف تنافسية سوق العمل والاقتصاد المصري، ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول (١)

ترتيب مصر على بعض المؤشرات العالمية

المؤشر	ترتيب مصر من بين ١٣٨ دولة عام ٢٠١٧
الابتكار	١٢٢
تطوير الأعمال	٨٥
الاستعداد التكنولوجي	٩٩
كفاءة سوق العمل	١٣٥
كفاءة التعليم العالي	١١٢
عوامل الابتكار والتطوير	١١١
التنمية البشرية	١١٦ من ١٨٩ دولة عام ٢٠١٩
التنافسية العالمي	٩٣ من ١٤١ دولة عام ٢٠١٩

المصدر: من إعداد الباحث بالرجوع إلى: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
(<https://www.capmas.gov.eg/Pages/InternationalIndicators.aspx>)

والجدول السابق يظهر ضعف القدرة التنافسية للاقتصاد المصري، لقد بلغ معدل البطالة في مصر عام ٢٠٢١ (٧,٤%) ويقدر عدد المشتغلون بحوالي ٢٧ مليون والمتعطلون حوالي ٢ مليون، ويوزع المشتغلون على الأنشطة الاقتصادية حسب الجدول الآتي:

جدول (٢)

توزيع المشتغلين على الأنشطة الاقتصادية المختلفة

النسبة المئوية	النشاط الاقتصادي
١٩,٢%	أعمال الزراعة والغابات وصيد الأسماك
١٥%	تجارة الجملة والتجزئة
١٣,٨%	الإنشاءات والبناء
١٢,٦%	الصناعات التحويلية
٨,٩%	النقل والتخزين
٧,٨%	التعليم
٥,٤%	الإدارة العامة والضمان الاجتماعي
٣,٧%	الصحة
٣%	الغذاء والإقامة
٢%	الأنشطة العلمية والتقنية المتخصصة
٠,٩%	الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم
٠,٨%	المعلومات والاتصالات

المصدر: من إعداد الباحث بالرجوع إلى: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: مصر في أرقام ٢٠٢٢، ص ٤٦.

ويشير إلى ضعف نسبة المشتغلين في الأنشطة العلمية والتقنية والتكنولوجية تلك الأنشطة والصناعات التكنولوجية التي يمكن أن تحدث فارقاً في تقدم الدول والمجتمعات في العصر الراهن كما فعلت دولة مثل الهند.

وتثبت الإحصاءات أن الشباب اليوم هم أكثر تعليماً من آبائهم، وأن الوصول إلى التعليم، وبالأخص المراحل التعليمية العليا أصبح أمراً أيسر من ذي قبل، وذلك كما يتضح من إجمالي عدد الخريجين من الجامعات الحكومية والخاصة في مصر في الجدول الآتي:

جدول (٣)

تطور إجمالي عدد الخريجين من الجامعات الحكومية والخاصة في مصر

السنة	عدد الخريجين من الجامعات الحكومية	عدد الخريجين من الجامعات الخاصة
٢٠١٥	٢٥٢٦٨٧	٩١١٦
٢٠١٦	٣٢٤٤٥٢	١٦٧٢٩
٢٠١٧	٣٦٧٥٤٩	٢٢٣١٠
٢٠١٨	٤٠٦٣٦٩	٢٣٧٧٠
٢٠١٩	٤٢٨٥٦١	٢٨٠٠٠
٢٠٢٠	٤٥٠٥٢٢	٣٠٤٨٥

المصدر: من إعداد الباحث بالرجوع إلى: الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

(www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6142&ind_id=1082)

ورغم هذه تالزيادة المستمرة، ولكن يبقى السؤال الأساسي وهو: أين سوق العمل والاقتصاد النشط والفاعل الذي يستوعب ويوظف ويستفيد بهذه الأعداد من خريجي الجامعات؟

ورغم زيادة إجمالي عدد الشركات التي تعمل في الإنتاج الصناعي للقطاع الخاص من ٧٥٩٠ منشأة في عام ٢٠١٦ إلى ٤٤٣٢٧ منشأة في عام ٢٠١٧ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء)

(www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6129&ind_id=1197)

إلا أنه بالنظر إلى نسب المتعطلين وفق الحالة التعليمية، يلاحظ أن المستوى الجامعي وما فوق جامعي حاز على نسبة ٤٣٪ من إجمالي المتعطلين (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: مصر في أرقام ٢٠٢٢، ص ٥٤)، وإن قرابة سدس الشباب (١٥-٢٩ عاماً) عاطلون عن العمل (١٥,٧٪)، وهذا المعدل أعلى من المتوسط العالمي، والذي يبلغ وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية نحو (١٢,٤٪) للشباب في الفئة العمرية (٢٥-٢٩ عاماً) في عام ٢٠١٢، وإن كان أقل من نظيره على مستوى منطقة الشرق الأوسط والذي بلغ نحو (٢٨,٣٪) لذات الفئة العمرية والعام، وتوضح النتائج أن نحو (٤٤,٥٪) من الشباب العاطل عن العمل في مصر قد أكملوا التعليم العالي؛ أي الجامعي وما يعادله (محمد رمضان، من التعليم إلى سوق العمل ملامح من حياة الشباب المصري، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٥، ص ١).

ومن مظاهر حالة الضعف العام في الاقتصاد المصري الارتفاع المستمر لمعدل التضخم؛ حيث ارتفع معدل التضخم من ٧,١٪ في عام ٢٠١٢، إلى ٩,٥٪ في ٢٠١٣، ١٠,١٪ في ٢٠١٤، ١٠,٤٪ في ٢٠١٥ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء)

(www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6124&ind_id=1202)

حتى وصل معدل التضخم في أبريل ٢٠٢٢ إلى ١٤,٩٪ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6130&ind_id=2542)

ومن ثم يلاحظ على سوق العمل المصري ضعف مرونته؛ وتتضافرت عدة عوامل تحد من هذه المرونة؛ حيث يعاني سوق العمل المصري من تجزئته إلى أسواق رئيسية وأخرى فرعية، والجمود، وظهور البطالة الصريحة ونقص التشغيل، وطول فترة انتظار الأفراد للانضمام لقوة العمل، وقصور برامج التدريب وإعادة التدريب للعاملين القدامى والداخلين الجدد لسوق العمل وهو ما يخفض مهارات العمالة وإنتاجيتها مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على العمالة، كما يؤثر في تحديد الطلب على العمالة تذبذب الطلب على الصادرات المصرية في الأسواق الدولية، والأزمات المالية والاقتصادية المعاصرة، والصدمات الخارجية التي قد يتعرض لها الاقتصاد المصري، كما يؤثر ضعف القدرات التنافسية للصادرات المصرية في الأسواق الدولية على مرونة الطلب على العمالة المصرية (دينا علي، أمل حسن، ٢٠١٨، ص ١٠٦).

وعلى الرغم من حقيقة أن مصر لديها فائض في القوى العاملة فإن عدم التوافق بين النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل يمثل مشكلة كبيرة، وينعكس هذا في معدلات البطالة المرتفعة بين خريجي التعليم العالي (مروة بلتاجي، ٢٠٢١، ص ١٤)، إن طبيعة أسواق العمل أنها تنافسية ويتم دفع أجور الموظفين وفقا لإنتاجيتهم، وإن وجود حالات عدم التطابق هذه هو علامة على وجود أوجه للقصور والعيوب والتقسيمات في سوق العمل المصري.

إن مصر تتمتع بمجموعة كبيرة من العمالة مقارنة بنظرائها الإقليميين بسبب عدد سكانها الكبير ومن ثم العدد الهائل من الذين يكملون مستويات مختلفة من التعليم، ومع ذلك تتلاقى العديد من العوامل التي تحول دون الوصول إلى التعليم الجيد، وعلى الرغم من وجود عدد كبير من العمالة غير الماهرة إلا أن العديد من الطلاب غير مستعدين للحصول على تعليم إضافي لمواكبة متطلبات سوق العمل، حيث تواجه الشركات نقصا في العمالة الماهرة مما قد يستلزم تدريباً مكثفاً واستيراد عمال أجانب بتكاليف عالية، فإن زيادة فرص العمل شرطاً ضرورياً ولكنه غير كافٍ لحل مشكلة بطالة الشباب في مصر؛ حيث أفاد العديد من أرباب العمل أنهم يواجهون صعوبة في ملء الوظائف الشاغرة الحالية بسبب نقص المهارات وعدم احتمالية استعداد أرباب العمل في القطاع الخاص بمصر لتوظيف عمال ذوي مهارات غير متوافقة مع الوظائف الشاغرة، علماً بأن هذا القطاع يوظف أكثر من نصف العاملين في مصر، ومن المتوقع أن تؤثر التقنيات الجديدة بشكل كبير على الوظائف كما ونوعاً حيث تتغير طبيعة العمل وظروفه بسبب إدخال أنواع جديدة من الوظائف بسبب التغيرات في المهارات المطلوبة وأنماط العمل التقليدية (إيمان حمدي، ياسر ميمون، ٢٠٢١، ص ص ٥٧٨-٥٧٩).

ومن التحديات التي تواجه أي نظام تعليمي التغيير المستمر في الخصائص المطلوب توفيرها في الخريجين وذلك بسبب تعدد متطلبات سوق العمل، وزيادة حدة المنافسة بين المؤسسات التعليمية، والتقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات وزيادة قدراتها، والزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم، فمع بداية الثورة الصناعية الرابعة والتي تربط العالم المادي بالعالم الافتراضي حيث التطورات في علم الوراثة، والذكاء الاصطناعي، والروبوتات، وتكنولوجيا النانو، والطباعة ثلاثية الأبعاد، والتكنولوجيا الحيوية، والتي أدت إلى تغيرات في طبيعة الحياة نفسها وفي طبيعة عمل المؤسسات ومن بينها المؤسسات التعليمية، والثورة التكنولوجية ليست سابقاً بين الإنسان والآلة بل هي فرصة للعمل تتطلب فهم

التغيرات الجارية، وتشير الإحصاءات العالمية في سوق العمل إلى أن السنوات القادمة ستطلب مستويات تعليمية عليا حيث إن أكثر من (٧٠٪) من الوظائف الجديدة سوف تتطلب كحد أدنى تعليماً أعلى من الثانوي، ومن ثم تظهر أهمية التعليم الجامعي في تزويد المجتمع وسوق العمل بالمرجات التعليمية التي تلبى احتياجاته ومتطلباته (سماح فؤاد عبدالغفار وآخرون، ٢٠٢٢، ص ٤٠٦).

وتوصلت دراسة (إيمان حمدي، وياسر ميمون، ٢٠٢١) إلى أن هرم البطالة في مصر مقلوب؛ حيث إن واقع البطالة في مصر يشير أنها في جوهرها هي بطالة المتعلمين؛ فمعدل البطالة يرتفع مع ارتفاع المستوى التعليمي، وينخفض بانخفاض المستوى التعليمي، فغالبية العاطلين هم من الشباب في الفئة العمرية ١٥ إلى ٢٩ عاماً وتتركز هذه النسبة بشكل رئيس بين خريجي المدارس الثانوية الفنية وخريجي الجامعات، ويعود ذلك إلى عدة أسباب منها:

١- ضعف اتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل كما وكيفا، فمن المنظور الكمي تكبل طبيعة النظام التعليمي المدفوعة بتلبية الطلب الاجتماعي سوق العمل بقوى عاملة ضخمة سنويا بما يفوق قدرته على توليد فرص عمل جديدة لامتناسها، كما إن غالبية المتعلمين هم من المتعلمين الجدد أي الذين لم يسبق لهم العمل من قبل، ومن المنظور الكيفي تعبر معدلات البطالة المتزايدة بين المتعلمين وارتفاعها بارتفاع المستوى التعليمي عن عدم تلبية منظومة التعليم لاحتياجات سوق العمل من المؤهلات والمهارات المطلوبة بشكل واضح، خاصة في القطاع الخاص.

٢- انخفاض جودة التعليم، والمؤدية لعدم الترابط بين مخرجاته وفرص العمل، والتي تنسب في أغلبها إلى التعليم الحكومي وبالأخص ضعف أداء منظومة التعليم المهني والتقني والفني، وهو ما أسهم بشكل كبير في تضخم القطاع غير الرسمي الذي يعد مصدرا رئيسا لإيجاد فرص العمل، ومع ذلك فإن الوظائف المتاحة به والتي تمثل (١,٥١٪) من إجمالي العمالة ليست لائقة بما يكفي من حيث الأجور، والاستدامة، وظروف العمل، كما تفتقر الكثير منها إلى الاستقرار، بسبب عدم وجود ضمان اجتماعي، ورفض أصحاب العمل إبرام عقود عمل ملزمة، فمن الظاهرة الواضحة في سوق العمل المصري أن يؤهل فقط خريجي التعليم قبل الجامعي عالي الجودة إلى الحصول على تعليم جامعي بالمستوى نفسه، ومنه إلى وظائف لائقة ومستدامة بسوق العمل فور التخرج.

٣- تطور التركيبة الديموغرافية للسكان حيث تزايدت نسبة السكان في سن العمل، مما يمثل ضغطا إضافيا على فرص العمل المتاحة (ص ص ٦٠٥ - ٦٠٦).

وتحليل المشكلة لا يقتصر فقط على إن خريجي التعليم غير متوافقين من حيث المؤهلات أو المهارات مع احتياجات سوق العمل، ولكن أيضا إن أسواق العمل في مصر لا تستخدم المواهب والموارد البشرية المتوفرة بصورة جيدة؛ فأسواق العمل لم تتمكن من استيعاب مخزون القدرات المعرفية المتطورة، بسبب عدم الموازنة بين مهارات هذا المخزون مع احتياجات تلك الأسواق من ناحية ولعدم قدرتها على توليد العدد الكافي من الوظائف من ناحية أخرى.

وإلى جانب نقص نمو الوظائف وتدني جودتها وتحيز سوق العمل المصري ضد المتعلمين والشباب والإناث يتسم هذا السوق أيضا بالتمييز على أساس الخلفية الاجتماعية؛ فيتخيز ضد الفقراء وخريجي التعليم الحكومي، فالتعليم الخاص والأجنبي يعطيان ميزة للمقتردين إذ يجهان طلابهما على نحو أفضل لتلبية متطلبات سوق العمل، ويقدمان مستوى أعلى في تعليم اللغة الإنجليزية وتقنية المعلومات

ما يؤدي لزيادة التفاوت الاجتماعي القائم، كما إن الشركات الكبرى وذات الارتباطات الدولية تفضل خريجي المدارس الأجنبية والجامعات الخاصة والأجنبية على خريجي التعليم العام الحكومي، وتتخذ إجادة اللغة الإنجليزية والتعليم الأجنبي والخاص مؤشرا على الخلفية الاجتماعية ودليلا على رقي المرشح للوظيفة وتحدره من النخبة الاجتماعية، ومن ثم تكون الوظائف في القطاع الخاص عادة خارج قدرات الأغلبية من الخريجين الفقراء ممن يفتقرون إلى القدرة على الالتحاق بالتعليم الخاص مرتفع التكلفة (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ٣٠٤).

ومن اتجاهات تفسير أزمة سوق العمل المصري:

إن عقودا من تحميل المؤسسة التعليمية ومن خلالها الخريجين أنفسهم المسؤولية عن بطالة المتعلمين وعن تدهور أداء المتعلمين في سوق العمل، وعقودا من اقتراح حلول لا تتجاوز التعليم والتدريب لم تثمر شيئا على أرض الواقع، إذ ما تزال بطالة الخريجين في ازدياد ومخرجاتهم في سوق العمل في تدهور، والأهم من ذلك أن جودة التعليم من منظور علاقته بسوق العمل تتراجع هي الأخرى، حيث يوجد تحيز من سوق العمل المصري ضد المتعلمين والشباب والإناث لصالح الأميين وأشبه المتعلمين والكبار، وهذا يرجع إلى تدني جودة المعروض من الوظائف إلى الحد الذي يجعلها والبطالة سواء، ويجعل المتعلمين يتعفون عنها ليس لأن الخريجين غير مؤهلين لها بل على العكس لأن تعليمهم أعلى منها إذ تنتمي غالبية الوظائف الجديدة إلى الاقتصاد غير الرسمي بجودته المتدنية من حيث الأجور وشروط العمل، وهذا يرجع إلى السياسة الاقتصادية المنحازة التي تكبل المنافسة في القطاع الخاص، وتكبل بالتالي إيجاد وظائف جديدة جيدة، مما اضطر الجميع متعلمين وغير متعلمين إلى قبول العمل في الوظائف متدنية الجودة التي تنشأ في القطاع الخاص غير الرسمي الذي تضخم في العقود الأخيرة لسد الفجوة الناشئة عن انسحاب الدولة من التوظيف وعجز القطاع الخاص الرسمي عن الحلول محلها، وتربويا فإن سوق العمل المتدهور ومخرجات المتعلمين المتدهورة فيه قد أضر بجودة المخرجات التعليمية متمثلة في الخريجين والعمليات التعليمية المؤدية إلى هذه المخرجات، بمعنى أن تدهور سوق العمل من حيث عدد الوظائف وانخفاض جودتها كثيرا عن مؤهلات الخريجين جعل الطلاب ومن ورائهم الأسر والمؤسسة التعليمية يتساهلون في جودة التعليم لضعف ارتباطه بالحراك الاجتماعي وتحسين مستوى المعيشة من خلال فرص عمل لائقة (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ٢٧١)، ومن ثم لا بد من اقتراح توصيات تطال النظام الاقتصادي والتعليمي على حد سواء لحل أزمة سوق العمل المصري.

مصر لديها فائض في القوى العاملة ولكن عدم التوافق بين النظام ومتطلبات سوق العمل يمثل مشكلة كبيرة، حيث يواجه المجتمع المصري الكثير من التحديات في هذا الصدد إذ تعاني منظومة التعليم من الكثير من نقاط الضعف التي يأتي في مقدمتها ضعف ارتباط التعليم بسوق العمل، ومن ناحية أخرى يزيد النمو السكاني من عرض قوة العمل، لكن هذا العرض الإضافي لا يسهم في زيادة الإنتاج إذ لم يتناسب مع الموارد المتاحة، وإنما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة، ويخفض مستوى الأجور، وبالتالي يتدنى المستوى التأهيلي لقوة العمل المستقبلية بسبب تأثير انخفاض الأجور على التركيب التعليمي للسكان (إيمان حمدي، ياسر ميمون، ٢٠٢١، ص ٦٠٧).

ومن ثم ضرورة تمكين الجامعات الأهلية الحكومية من تعزيز الارتباط بين التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، حيث أصبحت مصر تواجه مشكلة فائض الخريجين وزيادتهم عن سوق العمل

سواء في التخصصات النظرية أو العملية خاصة مع تزايد الجامعات العامة والخاصة والأجنبية والمعاهد العليا والمتوسطة وفوق المتوسطة والمدارس الفنية، وأدت السياسة التعليمية في وجود بطالة المتعلمين من حملة الشهادات الجامعية والمتوسطة بسبب افتقار الخريجين للمهارات التي يتطلبها سوق العمل بالإضافة إلى افتقارهم للقدرة على التكيف مع المتغيرات في سوق العمل، فالعلاقة بين التعليم وسوق العمل هي علاقة معقدة ومتعددة الاتجاهات، فالتعليم وسوق العمل لا يمكن الفصل بينهما لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة، والمعيار الأساسي في نوع التعليم الذي تحتاجه وتتوسع فيه الدولة هو التعليم الذي يحتاج إليه سوق العمل المستفيد المباشر من مخرجات هذا التعليم، لذا فلا بد أن تتوافق وتتكافأ مخرجات هذا التعليم مع مواصفات جهات العمل واحتياجاتها والجدارات المطلوبة للموظف.

ومن أسباب الأزمة كثرة التحديات التي تحول دون قدرة التعليم الجامعي المصري على الوفاء بمتطلبات سوق العمل المستقبلية، ومن أبرزها: سياسة القبول في الجامعات التي تعتمد على معيار واحد هو نسب النجاح في الثانوية العامة، وأزمة التمويل، وبعض القصور في قانون تنظيم الجامعات، وعدم ربط المناهج الدراسية بمتطلبات سوق العمل، الأمر الذي يجعل خريجي الجامعات عبء على الدولة ومعوقا للتنمية، ووجود زيادات كبيرة في أعداد خريجي النظام التعليمي في مصر في التخصصات النظرية مع عدم تناسب تلك الأعداد مع متطلبات سوق العمل، وكذلك مهارات العديد من خريجي الجامعات غير ملائمة مع متطلبات سوق العمل ولا تؤهلهم للعمل، وتدهور أداء مؤسسات التدريب التي ظلت تقدم مجموعة من برامج التدريب الروتينية وغير الفاعلة مقارنة بالتغيرات المستمرة في شروط ومتطلبات سوق العمل، ومما سبق يتضح أن التعليم الجامعي المصري يعاني من العديد من المشكلات التي تحول دون تحقيقه لمتطلبات سوق العمل المستقبلية (سماح فؤاد عبدالغفار وآخرون، ٢٠٢٢، ص ٤١٥)، مما يتطلب من الجامعات الأهلية الحكومية ضرورة تبني سياسات وبرامج وأهداف وفلسفة تستهدف تجويد التعليم الجامعي فيما يتعلق بالطالب، وتعديل محتوى المناهج التعليمية وفقا لمتطلبات سوق العمل المستقبلية بحيث تدعم الدارسين بالمهارات الأساسية اللازمة لممارسة المهن المختلفة، ووضع نظام معلومات فعال يساعد على اتخاذ قرارات رشيدة تجاه سوق العمل، وربط مناهج التعليم الجامعي وبرامج التدريب بقطاعات العمل المختلفة.

وعلى الجامعات الأهلية الحكومية الانتباه للتحدي المستقبلي وهو أنه سوف يكون هناك انخفاض مذهل في الوظائف التي تتطلب مهارات متوسطة وتحقق دخلا متوسطا حيث سوف يقلص التغيير التكنولوجي الوظائف المكتبية المتكررة ويعمل على استبدالها بأنواع جديدة من العمالة، فأكثر من ٤٥ % من النشاطات المرتبطة بفرص العمل المتاحة حاليا قابلة للأتمتة الكاملة مما يؤدي إلى اختفاء وظائف كثيرة وستنشأ وظائف وخدمات ومنظومات أعمال جديدة، والوظائف الجديدة هي وظائف تنصف بشكل كبير بالتطور الرقمي والثورة الصناعية الرابعة (سماح فؤاد عبد الغفار وآخرون، ٢٠٢٢، ص ٤١٦).

إن أحد التحديات الرئيسية التي تواجه صانعي السياسات هو إيجاد طريقة لمواجهة عدم التوافق المتزايد بين المطلوب والمعروض من المهارات بما يحسن ظروف العمل وظروف معيشة الناس بشكل عام، والذي في المقابل يمكن أن يؤدي في حالة عدم المعالجة إلى إعاقة النمو الاقتصادي وتهديد الاستقرار الاجتماعي.

ومعنى ما تقدم: أن عدم التوافق أو عدم المواءمة لا يأتي دائما من جانب التعليم بل يأتي كثيرا من جانب سوق العمل، والحالة السائدة في مصر هي التعليم الزائد أي المفرط، وليس ذلك بسبب ارتفاع جودة

المخرجات التعليمية بل بسبب ضعف جودة المعروض من الوظائف؛ ففي الاقتصادات النامية مثل الاقتصاد المصري يتجلى عدم توافق المؤهلات في التعليم الزائد؛ حيث يؤدي النمو الاقتصادي المنقزم إلى ندرة الوظائف التي تستوعب الشباب الأعلى مهارة الذين يضطرون لذلك إلى العمل بوظائف هم أعلى منها تأهيلا (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ٢٨٥).

ويعني وجود خلل بنيوي في سوق العمل المصري يظهر في ارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين الشباب، وهذا يرجع بالإضافة إلى عدم اتساق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، إلى ضعف جودة وقلة عدد الوظائف التي ينتجها سوق العمل المصري وانحيازاتها، وإلى الاقتصاد الكلي العاجز والسياسات الاقتصادية وانحيازاتها المكبلة لتوليد الوظائف لاسيما الجيدة منها، فلا بد أولا من تقييم نوعية الوظائف التي يوجد هذا الاقتصاد رسمية وغير رسمية، تلك التي تولد ٤٩٪ من المتعلمين هم من حملة المؤهل الجامعي وأعلى، ومن خلال ذلك تقييم ما يدره التعليم على حامله من مكاسب في شكل أجور وضمائم اجتماعية، إن هذا الواقع يعطي انطبعا لذي الأسر عند اتخاذ قرارها بشأن إلحاق أبنائهم بالتعليم بأن التعليم غير مجدي في التشغيل والحراك الاجتماعي، وضعف جودة الوظائف المعروضة في سوق العمل المصري.

إن الاقتصاد المصري لا يولد وظائف جديدة بالكمية والنوعية الكافية لاستيعاب عرض العمل المتزايد لاسيما من المتعلمين ويعد توليد وظائف جديدة لاسيما وظائف جيدة من أصعب التحديات التي تواجه مصر، الاقتصاد عاجز عن توليد وظائف كافية لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنويا والمتعلمين من السنوات السابقة، بغض النظر عن تعليمهم، بل إن هذا الاقتصاد يشهد تراجعا في حجم الوظائف المتاحة ما أخرج نسبة كبيرة من قوة العمل فأغلب الوظائف الجديدة منخفضة الجودة وفي القطاع غير الرسمي، فبعد أن قلصت الحكومة دورها كمقدم وظائف عجز القطاع الخاص عن سد الفراغ، أو التحول إلى مولد للوظائف، ما أدى إلى ندرة التوظيف الرسمي الدائم، وتوسع التوظيف في القطاع الخاص غير الرسمي، وإذا كانت ريادة الأعمال تمثل طريقا ممكنا للشباب الساعي إلى دخول سوق العمل وتلعب دورا مهما في تشكيل المشروعات الصغيرة التي تمثل طريقة للحياة وتوفر التوظيف في قاعدة الهرم وتسهم في الحد من الفقر فمن الواضح أن هذا الطريق مغلق أمام المتعلمين، فإن ١٪ فقط من الشباب يعملون لحساب أنفسهم ولديهم موظفين، وذلك يرجع لعقبات جمة منها الحصول على التمويل، والعقبات البيروقراطية، مثل الحصول على التراخيص والإجراءات الضريبية والمتطلبات القانونية، وشح المعلومات حول احتياجات السوق والمجالات التي من الممكن استغلالها بإقامة مشاريع حرة جديدة، وفي مثل هذا الاقتصاد الذي توقف فيه التعيين في الحكومة، وتواضع نصيب القطاع الخاص الرسمي في توليد الوظائف، واتساع القطاع الخاص غير الرسمي بوظائف متدنية الجودة من حيث الأجر وساعات العمل وشروطه، تراجعت نسب المشاركة في العمل (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ص ٢٩٩-٣٠٢).

هذا، وتتفاوت حدة مشكلة ضعف الموازنة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل بحسب التفاوت في قوة أو ضعف الاقتصاد وفي طبيعة السياسات الاقتصادية المستخدمة ومستويات التعليم السائدة ونتائج النمو الاقتصادي المتحققة والشروط الذي قطعته عملية التنمية في مراحلها المختلفة، وتعزى تلك المشكلة إلى عدد من العوامل أبرزها: البعد الموضوعي المتمثل بطبيعة سوق العمل التي تتطور بسرعة أكبر من تطور نظم التعليم والتدريب، أداء السياسات الاقتصادية الكلية الذي ينعكس على أداء قطاع التعليم وبخاصة في ظروف الركود وما يرافقها من عجز في الموازنة العامة وضغط للإنفاق

العام وبخاصة الإنفاق المخصص لقطاع التعليم، كما يرافق تلك الظروف عجزا في الميزان التجاري يؤدي إلى تخفيض قدرة سوق العمل على استيعاب المشتغلين وبالتالي زيادة معدلات البطالة، هناك علاقة تبادلية بين النمو الاقتصادي ومستويات الإنفاق على التعليم فزيادة الإنفاق على التعليم كمتغير استثماري تسهم على المدى الطويل في رفع معدلات النمو الاقتصادي ومن ثم تزيد من معدلات استيعاب القوى العاملة مخرجات النظام التعليمي وتخفيض البطالة، والسبب في خلل بين العرض والطلب في سوق العمل في تخصصات معينة مثل زيادة العمالة في التخصصات النظرية التي يقل الطلب عليها ونقص التخصصات العملية وقد يرجع ذلك إلى نظم التعليم التي تجعل الكليات النظرية في متناول الجميع أكثر من التخصصات الأخرى، فيجب التركيز على التعليم التطبيقي، كما إن تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي أدى إلى تقليص الإنفاق العام وتخفيض فرص التوظيف في الأجهزة الحكومية، إن ظروف الحروب وعدم الاستقرار السياسي في الدول النامية أدى إلى استنزاف قواها العاملة وتخفيض معدلات الادخار وهروب الاستثمارات الأجنبية والتأثير السلبي على قدرتها على تحقيق التنمية الاقتصادية مما أثر بالتالي على قدرة تلك الدول على مواجهة متطلبات الإنفاق على التعليم والتدريب المهني (فاطمة عبدالله، ٢٠١٥، ص ص ٥٤-٥٥).

إن وجود سياسات صناعية معيبة أحبطت الاستثمار في النشاطات المولدة للوظائف، مثل قيود دخول الشركات إلى السوق وخروجها منه، وغياب المنافسة العادلة في السوق، فهي أسباب لتدهور سوق العمل المصري ومخرجات المتعلمين، فالقطاع الخاص الرسمي الذي يفترض أن يحل محل الحكومة في توفير الوظائف يعاني من قيود عدة من أهمها الوصول إلى التمويل والأرض، وساحة المنافسة النزيهة، مما يعرقل تحول القطاع الخاص الرسمي إلى قطاع دينامي، فتسود سياسات تحابي قلة من الشركات الفاعلة والمهيمنة في السوق وتحميها من المنافسة فلا تدخل شركات جديدة مما يضعف فرص توليد وظائف جديدة، وهي شركات ذات ارتباطات سياسية أي متمتع بنفوذ سياسي، حيث ينخفض معدل النمو الكلي للوظائف عندما تدخل شركات متمتع بنفوذ سياسي قطاعات جديدة، كما يقل دخول الشركات الجديدة في القطاعات ذات الارتباطات السياسية عنه في القطاعات التي ليس لها ارتباطات سياسية، معنى ذلك أن مصر لكي تعزز نمو القطاع الخاص وتوجد من خلاله المزيد من فرص العمل والوظائف عليها أن تختار بين تعزيز المنافسة وتحقيق تكافؤ الفرص أمام جميع رواد الأعمال وبالتالي تفكيك نظام الامتيازات الحالي الذي يحابي الشركات ذات الارتباطات السياسية، وبين استمرار المستوى المتدني الحالي لتوليد الوظائف وتدهور جودتها.

وعليه، يمكن استخلاص إن سوق العمل المصري بانسحاب الدولة منه كمصدر للتشغيل وعجز القطاع الخاص الرسمي عن سد الفراغ الناتج بسبب ضعف الاقتصاد الكلي، وتشوه السياسات الاقتصادية التي تعطي امتيازات لشركات أصحاب النفوذ وتحابي النشاطات كثيفة رأس المال على النشاطات كثيفة التشغيل، وبالتالي تخنق المنافسة وتكافؤ الفرص وحرية دخول السوق والخروج منه والنجاح فيه، وما أدى إليه ذلك من استئثار القطاع الخاص غير الرسمي بوظائفه متدنية الجودة في الأجور وظروف العمل والضمانات كبديل للبقاء على قيد الحياة لأغلبية المشتغلين، جعل هذا السوق متحيزا ضد خريجي الجامعات والتعليم عموما لأن الوظائف المتاحة فيه لا تعري المتعلمين ليس لارتفاع مستوى طموحهم ومتطلباتهم بل لتدني جودتها إلى الحد الذي يجعلها والبطالة سواء وما يجعلها بالتالي أكثر جاذبية لغير المتعلمين وغير ذوي المؤهلات والقدرات (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ص ٣٠٩-٣١٠)،

ومن ثم على الجامعات الأهلية الحكومية رسم سياساتها بما يتفاعل مع هذه التحديات القائمة وأن تستهدف المساهمة في تحسين حال سوق العمل والإقتصاد المصري وذلك حتى تعظم من قيمتها المضافة.

- تداعيات سياسة مجانية التعليم

أرجعت دراسة (فاطمة عبدالله، ٢٠١٥) أحد العوامل المسببة لمشكلة صعوبة تحقيق التوافق أو المواءمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل سياسة مجانية التعليم، والتي أدت إلى ضعف نوعية التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات سوق العمل، فرغم أن تبني تلك السياسات جاء لمعالجة مستويات الحرمان من التعليم والتدريب إلا أنها أدت إلى إهمال الجانب النوعي للتعليم والتركيز على النواحي الكمية، فتزايد عدد الخريجين غير المؤهلين لتلبية شروط سوق العمل الأمر الذي أدى إلى شيوع البطالة بأشكالها المختلفة سواء البطالة السافرة أو المقنعة، كما أسهمت العادات والتقاليد والمظاهر الأخرى للسلوك الاجتماعي إلى دفع صانعي السياسات التعليمية إلى الاستجابة للشروط الاجتماعية وإن كانت مخالفة لشروط سوق العمل، ولهذا لم تعد مؤسسات التعليم قادرة على الاضطلاع بمسؤولياتها وأدوارها الجديدة التي أفرزتها التغيرات الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والعلمية، والتكنولوجية، وبالتالي عدم قدرتها على مواكبة التغيرات، وعدم قدرتها على تلبية الاحتياجات الاجتماعية والفردية والاستجابة لمتطلبات خطط التنمية الوطنية؛ ومن ثم وجب القيام بعملية مراجعة جذرية وشاملة للأنظمة التربوية والتوجه نحو التغيير الشامل بما يتلائم مع روح العصر والتفوق العلمي والتكنولوجي المستهدف (ص ص ٥٦-٥٧).

وبالتالي تؤكد الدراسات على أهمية التعليم العالي الخاص في المجتمع نظرا للطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم العالي مع عجز الدولة عن التوسع فيه لمواجهة هذا الطلب، ويرجع انتشار التعليم العالي الخاص في مصر إلى الطلب المتزايد على الالتحاق بالتعليم العالي مع عدم قدرة الدولة على استيعاب كل الراغبين في التعليم العالي بالإضافة إلى أن الدولة لم تعد قادرة حاليا على إقامة تعليم عالي على درجة عالية من الجودة، ومن ثم يعد التعليم العالي الخاص استراتيجيا للتنمية التربوية الهدف الأساسي منها مواجهة قلة الميزانيات العامة المخصصة للتعليم، وكذلك مقابلة الطلب الاجتماعي المتزايد على التعليم العالي، ويتزايد عدد مؤسسات التعليم العالي الخاص بسبب اتجاه الدولة نحو سياسة الخصخصة، وتقلص دورها عن مسؤولياتها والتزاماتها التعليمية، وفتح المجال للقطاع الخاص والمبادرات الأهلية والفردية مع تنامي الطلب الاجتماعي على التعليم خاصة مع الزيادة العالية في السكان.

ومن ثم أكدت دراسة (محمد السيد وحامد أحمد، ٢٠١٨) على أن التعليم العالي هو أحد دعائم المجتمع الأساسية لتحقيق أهدافه في التقدم الحضاري، ومن ثم للتغلب على التحديات التي تواجه التعليم العالي في مصر، وكذلك لتلبية الطلب المتزايد عليه، كان لزاما استحداث صيغ جامعية جديدة، وإذا كان للجامعات الحكومية التقليدية مشكلاتها مع المجتمع فيما يتصل بقوة وفرص العمل المتاحة، فيجب أن تأتي صيغ الجامعات الجديدة من خلال تخطيطها وإدارتها وتكوينها بحلول إبداعية لهذه المشكلات بحيث تظهر قدرة هذه المؤسسات التعليمية على إنتاج قوة العمل الفاعلة والتي لديها من القدرات ما يدفعها إلى المنافسة العالمية بما يضمن إيجاد الحلول السريعة والمنطقية لمواجهتها (محمد السيد، حامد أحمد، ٢٠١٨، ص ص ١٢٤-١٢٥، ص ١٤٤)، وبالتالي على الجامعات الأهلية الحكومية كصيغة جامعية جديدة من خلال

تخطيطها وإدارتها وتكوينها التغلب على مشكلات الجامعات الحكومية التقليدية ليشعر المجتمع بالقيمة المضافة لتلك الجامعات الجديدة.

- جامعات أهلية حكومية في ظل واقع من الانتقادات للجامعات الحكومية والجامعات الخاصة

يواجه التعليم الجامعي المصري مجموعة من التحديات مثل: ارتفاع معدل بطالة خريجه، وعدم ملائمة مخرجات النظام التعليمي، وسياسات الإصلاح الاقتصادي غير الجيدة التي أدت لسياسة خفض الإنفاق العام، وانخفاض الطلب الخارجي على العمالة المصرية، وزيادة معدل النمو السكاني وزيادة المعروض من الأيدي العاملة، وكل هذا يعني انخفاض معدلات العائد من التعليم مقارنة بباقي الدول سواء المتقدمة أو النامية (دينا على، أمل حسن، ٢٠١٨، ص ص ٩٣-٩٤).

ولكن، يمكن القول بأن خصخصة مؤسسات الإنتاج سوف تؤدي إلى تحسين في الإنتاجية وزيادة في الإنتاج، في حين إن خصخصة التعليم الجامعي ليس بالضرورة أن تؤدي إلى تحسين مستوى المعرفة وإمكانيات توظيفها الاجتماعي، وتعد الدولة المسؤول الأول والأساسي عن بناء رأس المال الإنساني بكافة أشكاله، ويزداد حرج مسؤولية الدولة في حالة التعليم العالي نظرا لضخامة مؤسساته، وعظم احتياجاته، ويتكامل مع ذلك المطلب استبعاد حافز الربح من ميدان التعليم العالي وتشجيع قيام مؤسسات التعليم العالي الأهلية غير الهادفة للربح، ومن ثم هناك العديد من الانتقادات وجهت لمسار عمل الجامعات الخاصة في مصر؛ ومنها:

- ١- ضعف استجابة الجامعات الخاصة لحاجات البلاد وللأهداف الرئيسة الواردة في قرار إنشائها، واتهامها بعدم توفير تخصصات حديثة مطلوبة للمجتمع، وعدم قيامها برفع مستوى التعليم والبحث العلمي أو تقديم الخدمات البحثية للغير
- ٢- الاتهام بضعف مستوى وكفاءة الأداء العام للجامعات الخاصة
- ٣- تريح هذه الجامعات على حساب مستوى كفاءة الخدمة التعليمية
- ٤- مخالفة بعض الجامعات للإجراءات الإدارية فيما يتعلق بالطاقة الاستيعابية لعدد من الكليات ونسبة الحضور المقررة للطلاب ونزاهة الامتحانات وطرق تقييمها
- ٥- الاتهام بإصابة المجتمع بكم من صور الخلل والاضطرابات والمشكلات الاجتماعية
- ٦- خريجي هذه الجامعات وبحكم انتمائاتهم لعائلات الصفوة وموقعها الاجتماعي والسياسي يتاح لهم الفرص بحيث يتسيد هؤلاء مواقع في قيادات العمل الاقتصادي في مصر ولهم رأس مال اجتماعي وثقافي من قيم وعادات ومعايير وسياسات ومصالح تصبح هي صاحبة السطوة والحكم وتوجيه العمل لغير صالح الجماهير الكبرى من الناس
- ٧- تعد الجامعات الخاصة اختراقا لتكافؤ الفرص في التعليم لأن خصخصة التعليم وتحول المشاركة الأهلية والشعبية فيه إلى استثمار وربحية فقط يدفع إلى حالة من عدم تكافؤ الفرص التعليمية التي تنتج بالضرورة إلى صالح الأغنياء، كما أنها تهدد مبدأ مجانية التعليم
- ٨- تمثل هذه الجامعات حلا لأبناء جماعة الأثرياء الذين يريدون أن يضمّنوا لأبنائهم تعليما جامعيًا يفتح لهم فرص المكانة والقيادة إلى جانب الثروة، وهذا يكرس واقع أن كل مجموعة، أو جماعة، أو فئة، أو شريحة اجتماعية في المجتمع المصري تبحث وتتحايل عن حلول فردية أو فئوية لمشكلات مجتمعية دون اهتمام بالحلول الجذرية العامة

٩- تعتمد الجامعات الخاصة على الجامعات الحكومية في تكوين هيئات التدريس بها بالندب مما يؤثر على طاقاتهم ومستوى أدائهم في جامعاتهم الأصلية

١٠- يوجد تشابه ونمطية في النظم والبرامج والمناهج الدراسية بين الكليات المناظرة وغياب التنوع في هيكل التخصصات بين الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية

١١- لا بد ألا تكون الجامعة الخاصة مجرد أبنية تضم الطلاب، والأساتذة، بل لابد من وجود شروط ومواصفات أكاديمية أساسية تتمثل في: الحرية الأكاديمية، والإنتاج العلمي والبحث العلمي وإنتاج المعرفة المتقدمة، وأن تمثل الجامعة سلطة معنوية في المجتمع ومركزا لربط الصلة بين المجتمع المحلي والمعرفة المتقدمة، هذا هو الذي يعطي الجامعة مكانتها وهويتها

١٢- للجامعات الخاصة أثارا سلبية على الاستقرار الاجتماعي والأمن القومي باعتبار التعليم قضية أمن قومي حيث تصل مصروفاتها لعشرات الألوف في مجتمع يعيش نسب كبيرة منه تحت خط الفقر، فغرض هذه الجامعات هو الربح ولو على حساب الكفاءة الداخلية

١٣- رفع الرسوم الدراسية باستمرار بحجة ارتفاع تكلفة متطلبات التعليم وتوفير الأجهزة

١٤- ضعف دور الجامعات الخاصة في مصر تجاه عملية التنمية المجتمعية الشاملة، فالجامعات الخاصة في دولة مثل الولايات المتحدة لا تقتصر على الطلاب من الأسر الغنية القادرة على تحمل مصروفاتها، وإنما تستقبل طلابا من المتفوقين الذين تقدم لهم منحا دراسية تغطي نفقات تعلمهم، وبذلك تفسح مجالا لتعليم نسبة ملحوظة من أبناء الأسر المحدودة الدخل وهي في جميع الحالات ليست مؤسسات تسعى للربح وتستكمل نفقاتها من الهبات ومما تتقاضاه من الشركات والهيئات نظير ما تكلفها إياه من أبحاث.

١٥- لا تسمى الجامعة بجامعة إلا إذا ضمت العديد من الكليات أو مراكز علمية رئيسية متنوعة، وأن تقوم بثلاث وظائف رئيسية هي: التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ولكن الجامعات الخاصة في مصر نادرا ما تهتم بالبحوث أو خدمة المجتمع في حين أن الجامعات الخاصة في الدول المتقدمة تهتم بهذه الوظائف من حيث مجال خدمة المجتمع وتطوير الدراسة بها بحيث تتلائم مع احتياجات البيئة والمجتمع الموجودة به ولذا توفر بعض الشركات والمؤسسات الفرصة لموظفيها والعاملين فيها للدراسة بها

١٦- ومن المشكلات التي تواجه الجامعات الخاصة تداخل بين رأس المال والإدارة مما يحد من حرية قيادات الجامعة الأكاديميين والإداريين في اتخاذ القرار؛ حيث تتحكم الملكية في كل ما يتم داخل الجامعة إداريا وفنيا، ويتم الرجوع إلى المالك قبل اتخاذ أي قرار، ولا تتوفر منح أو أوقاف لهذه الجامعات تدر عليها عائدا مستمرا كغيرها من الجامعات العالمية المماثلة، حيث هنا تعد مصاريف الطلاب المورد الرئيس الذي يمول الإدارة اليومية للجامعة، هذا في حين تمثل مصاريف الطلاب في أغلب جامعات العالم حوالي (٣٠ %) فقط من إيراداتها، فهناك تمويل من الأفراد والشركات والمنح واستثمار أموال المساهمين، وتقديم منح للمتفوقين ومعونات مادية (جورجيت دميان، ٢٠٠٣، ص ص ٩٧-٩٩، ص ص ١٠٦-١٠٩) بتصرف).

ولم تقم تلك الجامعات الخاصة بإدخال تخصصات نادرة غير متاحة لدى الجامعات الحكومية ولكن هذه الجامعات في الغالب نقلت التخصصات الموجودة في الجامعات الحكومية، مما أدى إلى تزايد

أعداد خريجي التعليم العالي بما أدى إلى وجود فائض من الأيدي العاملة في بعض التخصصات التي لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل ، بما يعني ضعف نوعية مخرجاتها وعدم مواءمتها لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية، بالإضافة إلى أن كثيرا من تخصصات وبرامج الجامعات سواء الحكومية أو الخاصة لم تعد تشكل أولوية لحاجة المجتمع وأصبح سوق العمل المحلي مشبعا منها وتعاني مخرجاتها من البطالة خاصة تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية التي تستوعب حوالي (٦٥٪) من إجمالي عدد الطلاب مقابل حوالي (٢٠٪) لتخصصات الطب والصيدلة والهندسة والعلوم، وحوالي (١٥٪) للعلوم التطبيقية، وكل هذا إهدار للموارد وضياع للنفقات، ومن المظاهر السلبية تأثير هذه الجامعات الخاصة على مبدأ تكافؤ الفرص الذي يحققه التعليم الجامعي العام، وذلك بقبول التعليم الخاص الطلاب القادرين على دفع الرسوم الدراسية بمجموع درجات أقل من زملائهم في التعليم الجامعي الحكومي، وبالتالي لا تسهم هذه الجامعات الخاصة في حل مشكلات سوق العمل ولا الوفاء بمتطلبات الخريجين أنفسهم(دينا على، أمل حسن، ٢٠١٨، ص ص ١١٧-١١٨).

هذا، وتتواءم الجامعات الحكومية المصرية من مشكلات متعددة؛ حيث ينقصها التجهيزات التي تحقق لها كفاءة الأداء في العمليات التعليمية وفي البحوث، ورغم ذلك كله تظل معقد الأمل وموطن الرجاء في إعداد القيادات العلمية والمهنية وفي هيكل القوى البشرية في المجتمع وقد نجحت بدرجات متفاوتة حسب ما يتاح لها من إمكانيات في مختلف فترات التاريخ الحديث في صيانة وتحديث الثقافة الوطنية، والإفادة من رصيد الحضارات الإنسانية الأخرى، وهي في حاجة إلى تطوير شامل وعميق لكي تقوم بمهامها إسهاما في النهضة المنشودة وفي توفير القيادات الوطنية لمسيرة التنمية الشاملة، وتعد الجامعات الحكومية مركز الثقل في التعليم الجامعي وذلك بسبب التكلفة المالية التي يتطلبها إنشاء الجامعات وإدارتها، وهي جامعات يجب ألا يقل مستواها عن الجامعات الخاصة بل تتفوق عليها (جورجيت دميان، ٢٠٠٣، ص ص ١١٥-١١٦).

وتتحمل الجامعات في مصر سواء الحكومية أو الخاصة جزءا كبيرا من أسباب الفجوة بين إعداد وتأهيل الطاقات البشرية واحتياجات سوق العمل؛ وذلك بسبب المشكلات المرتبطة بمنظومة التعليم، ومنها: التركيز على الكم دون الكيف في العملية التعليمية، ودور الجامعة الضعيف في دعم القابلية للتوظيف (employability)، وضعف فاعلية مخرجات المنظومة التعليمية، وضعف قدرتها على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، والاهتمام بدراسة العلوم النظرية وإهمال العلوم التطبيقية والعملية، وسوء توزيع الشباب في الجامعات على التخصصات العملية والتطبيقية التي يحتاجها سوق العمل، ومن ثم وجود فائض من الخريجين في كليات وأقسام نظرية مختلفة ليس أمامهم آفاق حقيقية للعمل، بينما تفتقر أسواق العمل الداخلية إلى خريجين في اختصاصات عدة يعزف الشباب عن الالتحاق بدراساتها ومتابعتها، ويترتب على ذلك ظهور خلل في العلاقة بين الخريجين وسوق العمل أدى إلى تفاقم بطالة الخريجين، وانتشار ثقافة العمل الحكومي، وأن الوظيفة الحكومية هي أكثر احتراما واستقرارا من الوظائف في القطاع الخاص مع أنها تقدم أجورا أقل وترتكز على البيروقراطية والمعايير غير المرنة لا على معايير العرض والطلب (عادل عبدالعزيز، ٢٠١٨، ص ص ٦-٨).

يشير الواقع إلى وجود اختلالين متلازمين ومتناقضين هما استمرار تدفق خريجي الجامعات والتعليم العالي على الرغم من زيادة المعروض منهم وانخفاض نوعيتهم وكفائتهم، وفي المقابل نقص في المعروض من أصحاب المهارات والتخصصات التعليمية التي يحتاج إليها سوق العمل، والمطلوب إذا هو كفاءة توزيع الطلاب على التخصصات حيث هناك تزايد كبير في بعض التخصصات غير المطلوبة

وجود انخفاض ملحوظ في بعض التخصصات التي تحتاجها مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، المطلوب هو سياسة تنسيقية بين منظومة التعليم ومتطلبات سوق العمل، ومن ثم لا بد من تفعيل بنك للمعلومات عن مختلف جوانب القوى العاملة يمكن واضعي الخطط التعليمية مع رجال الأعمال وممثلي القطاعات الصناعية المختلفة وممثلي النقابات المهنية من إتمام عملية تخطيط القوى العاملة وتعليمهم وتدريبهم وإعدادهم لضمان عملية تخطيط سليمة.

ومن جوانب القصور في عمل الجامعات اعتماد قبول الطلاب في التعليم الجامعي في مصر على نتائج امتحان وطني محكي المرجع، أي مقارنة أداء الطالب بأداء الآخرين، لا جماعي المرجع، أي مقارنة مستوى الطالب بمستويات الكفاءة المطلوبة، ويتأثر الاستعداد له كثيرا بقدرة أولياء الأمور على الدفع في الدروس الخصوصية لا على قدرة الطالب على النجاح (دينا علي، أمل حسن، ٢٠١٨، ص ١١٧).

إن تحسين سوق العمل يتحقق من خلال تحسين العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل وهذه العلاقة تعد من القضايا المهمة ومن المشكلات الكبرى التي تترك القيادات التعليمية والسياسية نتيجة ازدياد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات، وفي مصر هناك ضعف في قدرة الجامعات على تلبية زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي بصورة جيدة مما أحدث تكديسا طلابيا في ظل غياب الارتباط باحتياجات سوق العمل مما أحدث نوعا من الارتباك فأدى إلى زيادة توزيع الطلاب وتوجيههم نحو الدراسات النظرية على حساب الدراسات العملية وبما لا يخدم عملية التنمية في مصر، ومن ثم نتج ضعف العلاقة بين مؤسسات التعليم الجامعي وعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي انتشار البطالة بين خريجه (سهام أحمد، ٢٠١٦، ص ٢١٩).

ومن ثم ذهبت دراسة (أحمد متولي سعد وأخرون، ٢٠٢١) إلى أن الجامعات المصرية اليوم تواجه العديد من التحديات والمشكلات التي تجعلها عاجزة عن القيام بالأدوار المنوطة بها كما ينبغي؛ حيث تعاني من نقص في التمويل، وضعف مستوى الخريجين، ونقص القدرة على مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي، وضعف مواكبتها لاحتياجات سوق العمل كما وكيفا، كما أن سوق العمل يعاني من قلة كفاءة العاملين به ونقص البرامج التي تؤهلهم للعمل به، فسوق العمل يريد من الجامعة قوة عاملة قادرة على التعامل مع متطلباته واحتياجاته ومتغيرات العصر، وحل مشكلاته وتطوير أدواته، وتقديم خدمات بحثية وفنية واستشارية، مما يلزم بالبحث عن آليات لتفعيل التعاون بين الجامعة وسوق العمل، وذلك لإحداث تكامل بينهما مما يسهم في تلبية احتياجات ومتطلبات كل طرف، ويمكن أن يأتي ذلك من خلال نمط جديد من الجامعات يقدم تخصصات تخدم سوق العمل وتلبي احتياجاته بما يحقق التنمية المجتمعية الشاملة، ويساعد في الحد من مشكلة البطالة، ومساعدة قطاعات الأعمال في تحقيق استراتيجياتها بنجاح والريادة في مجال عملها، وحل بعض جوانب القصور في التعليم الجامعي التقليدي الحكومي والخاص (أحمد متولي سعد وأخرون، ٢٠٢١، ص ٧٥٧).

وهذا النمط المبتغى عليه توفير التمويل الذي يسمح للجامعة بالاعتماد على نفسها وتقليل الدعم من الدولة وذلك باستخدام استراتيجية (تحصيل مصاريف مقابل الخدمة)، ففي البداية تتحمل الدولة ممثلة في الجامعة الحكومية التابع لها الجامعة الأهلية، تتحمل تمويل إقامة الجامعة وتأسيسها وتوفير الإمكانات المادية والبشرية لتيسير شئون الجامعة وبعد ذلك تقوم الجامعة بتوفير بعض الموارد الذاتية كتسجيل

حقوق الملكية للبرامج التدريسية لتسويقها لعملاء خارجيين وممولين، ومن ثم تتعلق الآمال بأن يكون إنشاء جامعات أهلية أحد المسارات في حل أزمة التمويل التي تعاني منها الجامعات الحكومية التقليدية.

ومن هنا يتضح أن التوجه الصحيح لهذه الجامعات يتطلب إخضاع الجامعة وبرامجها الدراسية لمتطلبات سوق العمل وذلك بالتحكم في نوعية الاختصاصات والمناهج وعدد الطلبة في كل اختصاص، والتنظيم والإدارة الجامعية في ضوء هذا المبدأ بما يجعل الجامعة مؤسسة توفر كوادرات تلائم عصر اقتصاد المعرفة المدعوم بتكنولوجيا المعلومات، وتمتلك مهارات وظيفية وفنية وإنتاجية وإشرافية واحترافية، بما يعني اعتماد الجامعات على برامج عصرية متقدمة تعمل على تلبية حاجات المجتمع من القوى العاملة القادرة على المشاركة في سوق العمل والمساهمة في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كما يصبح من الأهمية بمكان العمل على تغيير وتحويل البرامج الموجودة في الجامعات الحالية واستحداث برامج طبقاً للمتغيرات والمعطيات الجديدة عالمياً ومحلياً، وربط التعليم بالعمل، ليكون تعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد من خلال بناء منظومة تعليمية مرتبطة باحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، والتطورات الجديدة في مجال التخصص، واحتياجات التنمية المجتمعية، ومواكبة الخطط الدراسية للجامعات العالمية (محمد عطا حمدي، ٢٠٢١، ص ص ١٧١-١٧٢).

كما إن معظم المهن التي يحتاجها سوق العمل هي من مخرجات التعليم العالي الفني الذي يقوم على مجموعة من البرامج المهنية والفنية والتطبيقية المتنوعة، وهذا لا يتفق مع واقع مؤسسات التعليم العالي المصري التي تهيمن عليها التخصصات الجامعية الإدارية والإنسانية وبالتالي هناك نقص يواجه المجتمع من القوى العاملة الفنية، ورغم ذلك ما زال المجتمع يتجه بشكل كبير إلى التخصصات التي لا يحتاجها السوق، وبالتالي يلزم الأمر سياسة قبول تتبنى آليات تمكن من توجيه المقبولين حسب التخصصات المطلوبة في سوق العمل، وتوجيه المخرجات لخدمة السوق، فالمطلوب هو الاهتمام بالتعليم العالي التقني لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلباته من التخصصات والتأهيل، وخاصة القطاعات ذات الأولوية التنموية العالية، والاهتمام بالتوسع في الكليات العلمية والتقنية والفنية وتحويل الجامعات إلى مؤسسات إنتاجية تستقطب ما أمكن من خريجائها الذين لا يجدون مجالاً للعمل في المؤسسات الأخرى من خلال مؤسسات إنتاجية ضخمة تتبع الجامعات (يسري يوسف، بشار عبدالله، ٢٠٠٩، ص ص ٢٠٤-٢٠٧)، فمثلاً إذا كان هناك توجهات لإنشاء جامعات الشركات وهي جامعات تتبع الشركات والمؤسسات الإنتاجية، في المقابل لماذا لا يكون هناك توجهات بإنشاء شركات الجامعات وهي شركات ومصانع ومؤسسات إنتاجية تتبع الجامعة، توظف فيها بعض خريجائها ومن ثم تصبح الجامعة جامعة منتجة بشكل أكثر فعالية؟

ومما سبق، يتضح وجود العديد من السلبيات بالجامعات الحكومية المصرية والجامعات الخاصة وهذا أدى بإيجاد رافد جديد من الجامعات يتغلب على هذه السلبيات وفي الوقت ذاته لا يعني تخلي الدولة عن دورها في التعليم، ومن ثم جاءت الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية لتحاول تفتادي سلبيات الجامعات الحكومية التقليدية والجامعات الخاصة؛ فالجامعات الحكومية تتطلب مجاميع عالية، والجامعات الخاصة تتطلب مصروفات عالية، فجاءت الجامعات الأهلية لتحقيق المعادلة مجاميع أقل من الحكومي ومصروفات أقل من الخاص، ولكن يجب تفتادي وجود تكرار في هيكل التخصصات مع الجامعات الحكومية، أو الاعتماد على أعضاء هيئة تدريس منتدبين منها، ويجب تطوير التعليم فيها في اتجاهات التخصصات الدقيقة التي من خلالها يمكن إنتاج خريج ذي جودة عالية بقدراته الحقيقية، وتوفير هيئة تدريس متفرغة وليس الانتقال بينها وبين الجامعات الحكومية، وألا تتبنى في أقسامها أو مناهجها

وتخصصاتها وطرائقها الأنماط التعليمية المألوفة بحيث لا تعدو أن تكون تكرارا للجامعات الحكومية القائمة في معظم الأحوال، في حين أن أهم مبررات نشأتها أن تلبى في هياكلها ومضمونها حاجات التطور العلمي المتجدد ومتطلبات سوق العمل المتغيرة بإنشاء تخصصات حديثة تخدم خطط التنمية، فالخوف هو أنه على الرغم من قرارات التوسع الكبير في إنشاء هذه الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية في الفترة الأخيرة أن هذا التوسع لا يواكبه تحسن في نوعية التعليم وجودته وتظل البرامج المقدمة للطلاب بعيدة عن حاجات المجتمع وغير قادرة على سد حاجات التنمية.

ثالثا: قرارات نشأة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية

كانت المادة (١٨٩) من قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ تنص على أن: تتصرف الجامعة الحكومية في أموالها وتديرها بنفسها (ص٣٤)، ليعدل بموجب قانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٩ في مادته رقم (٤) إلى: تتصرف الجامعة في أموالها وتديرها بنفسها بما في ذلك المساهمة في إنشاء ودعم الجامعات الأهلية، أو القيام بالمشروعات ذات الطبيعة التعليمية أو البحثية أو الابتكارية وغيرها من المشروعات الخدمية من أجل توفير موارد ذاتية للجامعة لنهوض بأغراضها في التعليم والبحث العلمي والتنمية وخدمة المجتمع (الجريدة الرسمية، ص١٥). ومن ثم فُتِح المجال للجامعات الحكومية بإنشاء جامعات أهلية، وبعد أكثر من عشر أعوام بدأت الجامعات الحكومية بإنشاء جامعات أهلية تابعة لها.

وأشار وزير التعليم العالي أن هدف التعديلات على قانون تنظيم الجامعات كان من أجل إيجاد بيئة تشريعية مواتية للتطوير المنشود في قطاعي التعليم العالي والبحث العلمي، وتحسين بيئة التعليم العالي في مصر ومنح الجامعات الحكومية المقدرة على المساهمة وإنشاء جامعات أهلية تقوم على التخصصات الجديدة التي تحتاجها مصر (الوفد البوابة الالكترونية، الاثنين ١٥ أبريل ٢٠١٩).

وبينا لطبيعة الجامعات الأهلية نص قانون الجامعات الخاصة والأهلية الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩: مادة (١١) على إن الجامعات الأهلية لا تهدف إلى الربح ويجوز إنشاؤها بناء على طلب شخص طبيعي أو شخص اعتباري أو منهما معا، أو مؤسسة ذات نفع عام طبقا لقانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية (الجريدة الرسمية، ص١٥). وفي التعديل الصادر بقانون رقم ١٤٣ لسنة ٢٠١٩ تم إضافة فقرة: كما يجوز للشخصيات الاعتبارية العامة إنشاء أو المساهمة في إنشاء الجامعات الأهلية (الجريدة الرسمية، ص ٦)، وجاء توضيح بأن مصطلح الشخصيات الاعتبارية المقصود بها الجامعات الحكومية، ويسمح لهذه الجامعات الحكومية بأن تنشئ جامعات أهلية، وأن هذا التعديل يعطي صيغة قانونية للمشاريع التي تتم من قبل وزارة التعليم العالي بمساهمات مثل: جامعة الجلالة، وجامعة الملك سلمان، وجامعة العلمين، وجامعة المنصورة لعدم حدوث تعارض بعد ذلك، وهذا التعديل يعطي الشخصيات الاعتبارية وهي الجامعات الحكومية الفرصة لتسهم في إنشاء بعض الجامعات الأهلية مثل الجامعات الجديدة وغيرها، فالجامعة الأهلية عبارة عن مجموعة من المتبرعين الذين اتفقوا على إنشاء جامعة دون انتظار عائد مادي منها وليس لهم صلة بها بعد ذلك ولا يحصلون على أرباح، وأن الجامعة الأهلية تنشأ بمصروفات تغطي مصاريفها وما يزيد على الجامعة يعاد ضخه فيها مرة أخرى بعكس مفهوم الجامعات الخاصة (الوفد البوابة الالكترونية، الاثنين ١٥ أبريل ٢٠١٩).

ويمكن التعرف على أهداف نشأة الجامعات الأهلية في مصر من نص قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٣٠٢ لسنة ٢٠١٠ باللائحة التنفيذية لقانون الجامعات الخاصة والأهلية الصادر

بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩ مادة ٧: يتولى مجلس الجامعات الخاصة والأهلية فحص طلب إنشاء الجامعة الأهلية بمراعاة مدى قدرة الجامعة على الإسهام في رفع مستوى التعليم والبحث العلمي، ورفع الطاقة الاستيعابية لمنظومة التعليم العالي، وتوفير التخصصات العلمية الحديثة والنادرة لإعداد المتخصصين والفنيين والخبراء في شتى المجالات بما يحقق الربط بين أهداف الجامعة واحتياجات المجتمع المتطورة، وتقديم الخدمات البحثية وخدمة المجتمع وتنمية البيئة (الجريدة الرسمية، ٢٦ أكتوبر سنة ٢٠١٠، ص ٨) ومادة ٢٩: يكون للجامعة الأهلية موازنة سنوية تحدد إيراداتها ونفقاتها، على أن يستخدم ما قد تحققه من صافي الفائض الناتج عن نشاطها في تطويرها، ورفع كفاءتها التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ورعاية الطلاب، وتمويل المنح والبعثات للمتفوقين منهم (الجريدة الرسمية، ٢٦ أكتوبر سنة ٢٠١٠، ص ١٤).

وتوضيحا لمصادر تمويل الجامعات الأهلية نصت المادة (١٣) من اللائحة التنفيذية ذاتها على أن: تتكون موارد الجامعة الأهلية مما يؤول إليها ممن طلب إنشاءها، ومن الإسهامات والأصول العينية التي يقدمها لها المواطنون، والأشخاص الاعتبارية العامة والخاصة، والجمعيات الأهلية، والمؤسسات ذات النفع العام، وهيئات المجتمع المدني، وأية منح أخرى يقبلها مجلس أمناء الجامعة، وذلك بالإضافة إلى المصروفات الدراسية ومقابل الخدمات والموارد البحثية، وتعد أموال الجامعة الأهلية أموالا عامة في تطبيق أحكام قانون العقوبات (الجريدة الرسمية، ٢٦ أكتوبر سنة ٢٠١٠، ص ١٥).

كما نصت المادة (١٤) من اللائحة التنفيذية نفسها على أن: يجوز للدولة أن تقدم العون للجامعات الأهلية لتمكينها من أداء رسالتها سواء بتخصيص عقارات لها بمقابل يصدر بتحديدته وبأحكام الوفاء به قرار من مجلس الوزراء، أو بتقديم مساعدات مالية أو عينية وفقا للقواعد التي يقرها مجلس الوزراء وذلك بناء على ما يعرضه الوزير المختص بالتعليم العالي (الجريدة الرسمية، ٢٦ أكتوبر سنة ٢٠١٠، ص ١٦).

ونصت المادة (١٥) من اللائحة التنفيذية على أن: يستخدم ما قد تحققه الجامعة الأهلية من صافي الفائض الناتج عن نشاطها في تطويرها ورفع كفاءتها التعليمية، والبحثية، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، ورعاية الطلاب وتمويل المنح الدراسية للمتفوقين منهم (ص ١٦). وفي تعديل ٢٠٢١ مادة (١٥/فقرة ثانية) تم إضافة فقرة تشجع وتعطي الأولوية للجامعات الأهلية في تقديم خدماتها للمؤسسات التي ساعدت في إنشائها، حيث نصت: على أن يخصص ما تقدمه الجامعة الأهلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة في دعم العملية التعليمية أو البحثية للأشخاص الاعتبارية العامة، وعلى الأخص التي أسهمت في إنشاء الجامعة، وذلك بهدف تشجيع الأشخاص الاعتبارية العامة على إنشاء وتأسيس الجامعات الأهلية (الجريدة الرسمية، ١٨ ديسمبر سنة ٢٠٢١، ص ١٤).

ومن حيث إدارة الجامعات الأهلية نصت المادة (١٦) على: أن يكون لكل جامعة أهلية مجلس أمناء لا يقل عدد أعضائه عن أحد عشر عضوا ولا يزيد عن واحد وعشرين عضوا يختارون من كبار العلماء والأساتذة المتخصصين والخبراء والشخصيات العامة، يختارهم من قاموا بإنشاء الجامعة يضاف إليهم ممثل عن الحكومة يختاره الوزير المختص بالتعليم العالي، ويكون رئيس الجامعة عضوا في هذا المجلس (الجريدة الرسمية، ٢٦ أكتوبر سنة ٢٠١٠، ص ١٦).

كما نصت المادة (٢٠) على: أن ينشأ بوزارة التعليم العالي صندوق للتعليم الأهلي ينفق منه على تطوير وتحديث هذا التعليم وكذا البحوث والمشاريع البحثية وعلى كل ما يلزم، وتتكون موارد الصندوق من: المبالغ التي قد يتم إدراجها لهذا الغرض في موازنة وزارة التعليم العالي، ما تسهم به الجامعات الأهلية مقابل ما يقدم لها من خدمات طبق لما يقره مجلس الجامعات الخاصة والأهلية، والإعانات والهبات والتبرعات التي يقبلها الصندوق، وحصيلة استثمار أموال الصندوق (الجريدة الرسمية، ٢٦ أكتوبر سنة ٢٠١٠، ص ١٨).

- رابعا: فلسفة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية

إن اعتماد الجامعات بشكل أساسي وكلي على التمويل أو الدعم الحكومي يجعل هذه الجامعات عرضة لتذبذب الإنفاق الحكومي على الجامعات نتيجة ما تتبعه الحكومات من سياسات تقشفية لمواجهة الأزمات الاقتصادية التي قد تتعرض لها، بالإضافة إلى ما يرتبط بالتمويل الحكومي من بيروقراطية وروتين يعيقان الجامعة على القيام بوظائفها وأدوارها وأنشطتها في التوقيتات المناسبة، ويحد من طموحاتها في مجال البحث العلمي المتطور والشامل، وقد تواجه الجامعات تحديات مرتبطة بالتمويل مثل: الضعف العام لمشاركة القطاع الخاص في التمويل والاستثمار في التعليم الجامعي، ومن ناحية أخرى ضعف قدرة الجامعة على تسويق إنتاجها البحثي بما يحد من قدرتها على تنويع مصادر تمويلها، وكذلك ضعف الوعي المجتمعي بضرورة المشاركة في تقديم الدعم المالي، كالأوقاف والهبات والتبرعات للتعليم الجامعي لدوره التنموي في خدمة المجتمع، وكل هذا فرض البحث عن روافد جديدة ومتكاملة لبناء سياسة تمويلية عامة يمكن من خلالها تعظيم المصادر المتاحة لتمويل الجامعات لضمان جودة أدائها (أحمد بن غرم الله و راشد بن ظافر، ٢٠١٩، ص ص ٣٦٠-٣٦١).

ومن ثم تقوم فلسفة التعليم الجامعي الأهلي على أنه رافد حيوي مساند للتعليم الحكومي كونه يسهم اسهاما فعالا في دعم البنى الاقتصادية والعلمية وتخفيف الإنفاق الحكومي على التعليم، وتقوم فلسفة التعليم الجامعي الأهلي وفق مبدأ إشراك المواطنين في تحمل مسؤولية نشر العلم وتطويره بما يعدهم شريكا للدولة في بناء الفرد والمجتمع، والعمل على تقليل دور الدول واجتذاب الاستثمار الخاص على أن يبقى تحت إشراف الدولة لأهميته ودوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (أركان سعيد خطاب، ٢٠١٧، ص ١٩٧).

ويتم إشراك القطاع الخاص في تمويل التعليم الجامعي لعدة أسباب منها: تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، والسعي إلى تقديم مخرجات تعليم جامعي تلبي احتياجات سوق العمل، حيث يتم خصخصة الخدمات التعليمية وفق ضوابط تضمن الكفاءة والجودة والسعر المناسب، ونظم دعم الطلاب من خلال تقديم القروض الميسرة، والمنح للمؤسسات التعليمية الخاصة التي تحقق شروط الجودة، إن التوجه إلى مشاركة القطاع الخاص في التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي هو توجه قديم ولعل من أوضح علاماته ظهور التعليم الجامعي الخاص والأهلي بكافة أشكاله وأنماطه وذلك لتخفيف العبء عن كاهل الأنظمة الحكومية التي باتت غير قادرة على توفير فرص تعليم جامعي لكافة خريجي التعليم الثانوي، ومن خلال التعليم الجامعي الخاص والأهلي يمكن فرض الرسوم الذي قد يساعد على تقليل نسبة الرسوب والتسرب واستخدام المستلزمات التعليمية، وتحقيق الاستقلال المالي للجامعات كشرط ضروري للاستقلال الأكاديمي، وتقديم تعليم جامعي جيد يعتمد على التكنولوجيا الحديثة ويمكنه تلبية حاجة المجتمع

من التخصصات العلمية الحديثة غير المتوفرة في الجامعات الحكومية (أحمد بن غرم الله و راشد بن ظافر، ٢٠١٩، ص ٣٧١).

وتتجه الدول نحو تفعيل دور القطاع الخاص في تمويل إنشاء المؤسسات التعليمية عن طريق الهبات والتبرعات والاستثمار في التعليم الأهلي والخاص، وهذا مع تطبيق معايير الجودة التي تؤكد أن التعليم نشاط راقى ويجب ألا يتحول إلى سلعة مبنذلة، فالأى يكون الدافع الرئيس في استثمارات القطاع الخاص هو الربح والنظر للمؤسسة التعليمية على أنها مشروع اقتصادى مضمون الربح، ويجب ألا تتحول المؤسسة التعليمية لشركة تجارية يطغى فيها جانب الربح المالى التجارى على الجانب التربوى والاجتماعى وتصبح العملية التعليمية سلعة تباع وتشتري، وبالتالي يجب وضع معايير لتقديم الدعم الحكومى للمؤسسات التعليمية الأهلية والخاصة وهى أن تحقق هذه المؤسسات معايير الجودة الشاملة (سنا محمد عبدالقادر، ٢٠١٣، ص ١٤٨).

وتعد خصخصة التعليم العالى استراتيجىة للتنمية التربوىة ترمى أساسا إلى التعويض عن ركود الميزانيات العامة للتعليم وانخفاضها فى بعض البلدان من جهة وإلى مقابلة الطلب الاجتماعى من جهة ثانية، ويمكن تقسيم مختلف أنماط خصخصة التعليم العالى إلى أربع فئات:

- النمط الأول: مؤسسات ذات طابع خاص مطلق؛ وهى صيغة تفترض الخصخصة الشاملة للتعليم العالى بحيث يتولى القطاع الخاص تمويل المعاهد والجامعات وإدارتها دون أى تدخل من الدولة، هذا النمط من المؤسسات الخاصة كليا وغير المعانة يسهم فى الواقع من تخفيف العبء المالى الذى تتحمله الدولة حيال التعليم العالى، ولكن كلفته الاقتصادية وغير الاقتصادية على المجتمع باهظة على المدى البعيد

- النمط الثانى: استرداد كامل للنفقات؛ وهى خصخصة تفترض استرداد كامل لتكلفة التعليم العالى من المنتفعين به سواء كانوا طلابا أو أرباب عمل وقد يكون هذا النمط غير قابل للتطبيق

- النمط الثالث: استرداد جزء من النفقات؛ وهو نمط معتدل من الخصخصة تتولى الدولة بموجبه مسؤولىة التعليم العالى وتلجأ فى الوقت نفسه ضمن حدود معقولة إلى مصادر التمويل الخاصة، وبما أن التعليم العالى هو خدمة شبه رسمية قد يبدو من غير المبرر اقتصاديا أن تتحمل الدولة وحدها كامل تمويله، وبما أن المستفيدين منه كذلك هم من الأفراد فمن الطبيعى أن يتحملوا قسطا من نفقاته، وهكذا تتوزع نفقات هذا التعليم بين الدولة والطلاب والأسر وسائر المجتمع

- النمط الرابع: قطاع خاص معان من الدولة؛ وهو نمط يتسم بالخصخصة وهو ليس كذلك فى الواقع فالمؤسسات التى تنتمى إلى هذه الفئة تخضع للقطاع الخاص ولكنها تحظى بمساعدة الدولة، فرغم كونها تأسست على يد هيئات أهلية إلا أن السلطات العامة هى التى تؤمن تمويلها بشكل شبه كامل تقريبا، والقطاع الخاص هو الذى يتولى إدارتها فى الوقت الذى تستمد تمويلها من القطاع العام، ويدخل فى هذه الفئة عدد من المؤسسات الأهلية للتعليم العالى التى تحظى بمساعدات رسمىة تغطي كامل نفقاتها العادية على وجه التقريب، وهنا لا تؤدى هذه المؤسسات الخاصة على الصعيد المالى سوى دورا محدودا جدا (جورجيت دميان، ٢٠٠٣، ص ٨٠).

هذا ويعد النمط الثالث أكثر فعالية حيث يسمح بتوفير موارد خاصة إضافية للتعليم العالى بحيث تأخذ الدولة على عاتقها التعليم العالى محملة المنتفعين به قسطا معقولا من نفقاته، وهذا يعنى تقديم تعليم

عالي مقابل مساهمة الأفراد ويكون دون سعر التكلفة، وبذلك يكون أكثر عدالة لأنه لا ينشئ تعليماً عالياً ذا ازدواجية؛ تعليماً محفوظاً للصفوة وأخر معداً للطبقات الشعبية، وهذا النمط يجمع في الوقت نفسه مختلف الإيجابيات التي يمكن أن تقدمها التخصصية، أما النمط الثاني من التخصصية ليس مرجحاً وقد لا يكون قابلاً للتحقيق في الممارسة العملية فإن استرداد كامل لنفقات هذا التعليم قد لا يكون أمراً مطلوباً لأنه في الوقت نفسه التعليم العالي يشكل خدمة شبه عامة، وبما أن التعليم العالي يفيد منه أفراد فمن الطبيعي أن يطلب منهم تحمل قسطاً من نفقات دروسهم وهذا ما يفرضه أيضاً تقلص القدرات الاقتصادية للدولة (جورجيت دميان، ٢٠٠٣، ص ٨١).

وأوضح الأمين العام للمجلس الأعلى للجامعات الخاصة والأهلية: أن الجامعات الخاصة لها تكلفة استثمارية تدار من إيراداتها لتغطي مصروفاتها، أما الجامعات الأهلية خاضعة للدولة ولكن بتكاليف أقل بكثير، والهدف هو أن يتاح للطالب الالتحاق بالكليات التي لم يستطع دخول التخصصات التي يريدتها في الجامعات الحكومية، وكل هذه الأنواع هي أذرع للعملية التعليمية في مصر، كان في الماضي الجامعات الحكومية ثم الخاصة منذ ١٩٩٦، والجامعات الخاصة مشروع استثماري والإيرادات كافية لتغطي المصروفات والتي يتحملها الطالب بالكامل، أما الأهلية تنشئها الدولة وليس لها تكلفة استثمارية يتحملها الطالب، فالطالب يتحمل فقط تكاليف الإدارة والتشغيل وليس عوائد وأرباح مستهدفة، ومن ثم تنخفض المصروفات عن الجامعات الخاصة، ووصل عدد الجامعات الخاصة إلى ٢٦ جامعة، ويوجد ٤ جامعات أهلية دولية، و ١٠ جامعات أهلية تنشئهم الجامعات الحكومية، وسمح للجامعات الحكومية بإنشاء جامعات أهلية تخرج من رحم الجامعات الحكومية مثل عين شمس، وحلوان، وطنطا، والمنوفية، والقاهرة، تغطي جميع المحافظات، ويكون التقديم فيها إلكترونياً مثل الجامعات الحكومية يسجل من خلاله الطالب الرغبات (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الخميس ٢ سبتمبر ٢٠٢١).

وهناك عشرة جامعات أهلية تابعة للجامعات الحكومية تمت الإنشاء، فمثلاً هناك جامعة بنها الأهلية حيث كان قد أعلن رئيس جامعة بنها موافقة مجلس الجامعات الخاصة والأهلية خلال اجتماعه في اليوم ٣٠ نوفمبر ٢٠٢٠ على إنشاء جامعة بنها الأهلية ومقرها مدينة العبور، حيث تم تخصيص حوالي ٤٠ فدانا من أرض الجامعة بالعبور لإنشاء الجامعة الأهلية عليها، وأن جامعة بنها من أوائل الجامعات التي استجابت لمبادرة رئيس الجمهورية بإنشاء الجامعات الأهلية على الأرض المخصصة للجامعات الحكومية في المدن الجديدة، وأن جامعة بنها انتهت من كافة الاستعدادات الخاصة بالجامعة الأهلية من حيث الكوادر البشرية والفنية والإدارية التي تتولى تشغيلها وإدارتها، وأن الجامعة الأهلية تضم كليات وبرامج حديثة وغير نمطية ومرتبطة بسوق العمل ولا تهدف إلى تحقيق الربح، حيث إنها مملوكة لجامعة بنها الحكومية وتهدف إلى إعداد خريج متميز بتكلفة مناسبة وقادر على المنافسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً، مؤكداً أنه فور تشغيل الجامعة الأهلية سوف تستفيد من الإمكانيات البشرية والمراكز المعملية والبحثية بجامعة بنها الحكومية لتحقيق التكامل بينهما (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الإثنين ٣٠ نوفمبر ٢٠٢٠).

وأشار رئيس صندوق تطوير التعليم العالي التابع لمجلس الوزراء إن مصروفات الجامعات الأهلية أقل من المصروفات في الجامعات الخاصة، وذلك مع خطة الدولة لإنشاء جامعات أهلية خلال الفترة القادمة، وأن الهدف من إنشاء الجامعات الأهلية أن تمثل قيمة مضافة للتعليم العالي لتطوير المهارات وتوفير فرص عمل، وأن نسبة القبول والتنسيق في الجامعات الأهلية أقل في درجاتها بنسبة

٥٪ من الكليات المناظرة في الجامعات الخاصة (أخبار اليوم البوابة الإلكترونية، الثلاثاء ١٨ أغسطس ٢٠٢٠).

وتتضح أهمية الجامعات الأهلية في أنه كلما تطور المجتمع وتعددت ظروفه الاجتماعية وساءت ظروفه الاقتصادية فتصبح الجامعات الأهلية قوة اقتصادية واجتماعية تتأكد الحاجة إليها على الصعيد المحلي والقومي والعالمي، ويتأكد دورها في عمليات التنمية داخل المجتمع، وتتأكد تلك الأهمية في: تخفيف الضغط على موارد الدولة، وتوفير أنظمة متنوعة للتعليم الجامعي يمكنها تحمل تكاليفها المالية بعيدا عن الدولة، وإعطاء الفرصة لأبناء المجتمع للمشاركة في عمليات التخطيط والتنمية مما يدعم الثقة بين المجتمع ومؤسساته، وبين الجمهور وصناع القرار، وتسهم الجامعات الأهلية في حل مشكلات المجتمع، وتعمل على نشر ثقافة دعم التعليم العالي والنهوض به، وإيجاد نوع من التشابك الاجتماعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته، وتعمل على زيادة الوعي العام بقضايا الدولة وسياسة المؤسسات وتعزيز صنع القرار الديمقراطي، وتدعيم اللامركزية في اتخاذ القرارات وتبادل المعلومات، وتدعيم ثقة أفراد المجتمع بمؤسسات التعليم العالي في الدولة، وتوفير الفرصة للمواطنين لمراقبة أداؤها كما تشعرهم بنوع من المسؤولية تجاه ما تقوم به، وتحسين مخرجات العملية التعليمية وبناء جيل جديد من المتعلمين قادر على مواكبة متطلبات سوق العمل وقيادة عمليات التنمية بالبلاد، وبذلك تستهدف الجامعات الأهلية دعم التفكير والإبداع، وتزيد من تحفيز الأفراد على إيجاد حلول لمشكلاتهم مما يجعلهم قاعدة استشارية حول مستقبل الجامعة، وتقديم الدعم المالي اللازم لتلك الجامعات يسهم في ضمان الاستمرارية في تقديم الخدمات واستكمال المشروعات التنموية من خلال المبادرات والجهود الفردية والتطوعية؛ حيث إن توفير الدعم المادي لهذه الجامعات واستمراره من قبل أفراد المجتمع ومؤسساته يدل على رضا أفراد المجتمع عن أداؤها، وهو مؤشر يدل على درجة وعي أفراد المجتمع بأهداف هذه الجامعات ورسالتها وقيمتها المضافة، ومن ثم تقديم الدعم المادي والمعنوي، كما يمكن أن تسهم الجامعات الأهلية في تحديد مشكلات المجتمع التي تواجهه، وتعمل على تقوية وتدعيم وعي الأفراد بتلك المشكلات والإمكانات المتوفرة لحلها مما يسهم في تنمية المجتمع وتعزيز مفهوم الديمقراطية، وتقليل الفوارق بين طبقات ومستويات المجتمع، وضمان التأييد الشعبي لخطط التطوير والإصلاح (بسمة مجدي، ٢٠١٩، ص ص ١٩٣-١٩٤).

المحور الثاني: البرمجة بالأهداف التوافقية كأسلوب مناسب للتخطيط لعملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية

إن من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات مشكلة كيفية اتخاذ القرار السليم، ويعتمد اتخاذ هذا القرار على استخدام المنهج العلمي، وتأتي بحوث العمليات ضمن الطرق العلمية والرياضية والإحصائية لإمداد الإدارة بأساس كمي للقرارات، ومن نماذج بحوث العمليات البرمجة الخطية والتي تشمل على البرمجة الخطية لهدف واحد، والبرمجة بالأهداف المتعددة، وتتعامل البرمجة بالأهداف المتعددة مع تحقيق هذه الأهداف إما بأسلوب الترجيح والتفضيل بين هذه الأهداف، وإما بأسلوب التوافق، وذلك باستخدام الطرق العلمية والأساليب الرياضية والأدوات الإحصائية لتقديم الحلول المثلى للمشاكل.

هذا وتعتمد بحوث العمليات على المنهج العلمي وذلك عبر بناء النموذج وحله واختباره وتطبيقه وذلك وفق المراحل التالية: تحديد المشكلة وتحليلها إلى عناصرها الأولية، ثم بناء النموذج الرياضي المناسب والذي يتماشى مع طبيعة المشكلة، ثم اختبار مدى صحة النموذج، ثم إيجاد حل للنموذج بعد

معرفة الطريقة التي تخضع لها المشكلة، ثم اختبار مدى مناسبة الحل، وتنفيذ خطة الحل المتوصل إليها (أحمد حاتم عبد الله، ٢٠١٨، ص ٣-٥).

وسميت بحوث العمليات بهذا الاسم لأن بداية استخدامها كان في العمليات العسكرية أثناء الحرب العالمية الثانية، حيث لجأ الأمريكيون والإنجليز إلى الأساليب الكمية في حل المشاكل التي واجهتهم حينئذ، حيث قام فريق من العلماء المتخصصين في الرياضيات والهندسة والسلوكيات وغيرها بدراسة المشكلات واقترح الحلول المناسبة مستخدمين الأسلوب العلمي في ذلك، ومن ضمن القرارات التي نوقشت واتخذت بهذه الطريقة تحديد الأهداف العسكرية، وبالتالي فإن بحوث العمليات هو مصطلح يطلق على عملية صنع القرار المبني على المنهج العلمي من خلال الاعتماد بصفة رئيسة على أساليب التحليل الكمي في حل المشكلة بهدف الوصول إلى البديل الأمثل (Optimum) في حدود الإمكانيات المتاحة، وذلك بناء على بيانات تفصيلية ودراسة دقيقة للمخرجات وتقدير التحديات لكل البدائل المتاحة، ومن ثم فبحوث العمليات هي علم التمثيل الرياضي لمشاكل عملية اتخاذ القرار، وإيجاد طرق حل لهذه النماذج الرياضية، بما يعني استخدام النماذج الرياضية كقالب تصاغ فيه المشكلة، إلا أن نجاح تكوين النموذج وتطبيقه يعتمد على نجاح عملية جمع البيانات للنموذج والتحقق من صحة تمثيله للواقع، والجدير بالذكر أن نوع المنظمة ليس له أية علاقة بمجال التطبيق حيث إن أساليب بحوث العمليات تطبق في مختلف المجالات بهدف إيجاد الحل الأمثل للمشكلة، ويجب أن يمثل النموذج الهدف والقيود والعلاقات المتداخلة في المشكلة أفضل تمثيل (هاني عرب، ١٤٢٩ هـ، ص ٥-٧).

هذا، وتعد البرمجة الخطية من أهم الأركان الرئيسية لبحوث العمليات ومن أهم أدواتها في حل المشاكل المتعلقة باتخاذ القرار، وهي من الحالات الخاصة للنموذج الرياضي، والذي يهدف إلى إيجاد الحلول الممكنة للمشكلة، وذلك في ظل قيود معينة، كما تعد البرمجة الخطية من أبسط وأسهل الأساليب الرياضية التي يمكن الاستعانة بها لمعالجة المشاكل التي قد تواجه المؤسسات، وتهدف عموماً إلى حل المسائل أو المشاكل بتعيين التوليفة المثلى للنتائج، وذلك لتحقيق هدف محدد مثل تعظيم الأرباح أو خفض التكاليف، والبرمجة الخطية هي أسلوب رياضي يهتم بتخصيص الموارد المتاحة بشكل أمثل على الاستخدامات المختلفة وفقاً لمعيار أفضلية معين بهدف تعظيم الأرباح أو تخفيض التكاليف، وهي أسلوب أو تقنية رياضية تبحث عن حل أو حلول لمشكلة واختيار أفضل الحلول التي تمثل الحل الأفضل أو الحل الأمثل (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ٤٦).

ويمكن تحديد أهمية وفوائد البرمجة الخطية في حل مشاكل المؤسسات كالتالي:

- تساعد البرمجة الخطية على تحليل المشاكل الإدارية تحليلًا رياضيًا وخاصة تلك المشكلات التي تخرج عن نطاق قدرة الأساليب التقليدية النوعية والتي تعتمد على البديهية والحكم الشخصي لمتخذ القرار.
- أسلوب البرمجة الخطية يمكن المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية من تحقيق التوافق بين أهدافها المتمثلة في تحقيق أفضل استغلال للطاقة المتاحة، وإنتاج حجم معين من بعض المنتجات أو الخدمات للوفاء باحتياجات معينة.
- تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاجية أو تخفيض أكبر قدر ممكن من التكاليف
- وهو وسيلة مساعدة في اتخاذ القرارات الكمية باستخدام الطرق العلمية الحديثة
- وهو وسيلة علمية مساعدة في اتخاذ القرارات بأسلوب أكثر دقة وبعيد عن العشوائية الناتجة عن التجربة دون علم والخطأ.

- يعد أسلوب البرمجة الخطية فن وعلم في آن واحد؛ فهي تتعلق بالتخصيص الكفاء للموارد.
- تساعد على تركيز الاهتمام على الخصائص الهامة للمشكلة دون الخوض في تفاصيل الخصائص التي لا تؤثر على اتخاذ القرار، بما يساعد في تحديد العناصر الملائمة واستخدامها للوصول إلى الأفضل (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ٤٧).

ومن المتطلبات اللازمة لتطبيق البرمجة الخطية:

- وجود هدف تسعى المؤسسة لتحقيقه، يمكن التعبير عنه في شكل دالة لتحقيق أقصى قيمة ممكنة، أو تخفيض التكاليف، أو تعظيم الأرباح.
- وجود بدائل مختلفة لاستخدام الموارد المتاحة قيد البرمجة، بحيث يكون بمقدور متخذ القرار الاختيار الأفضل بين هذه البدائل، بما يعني وجود عدد من متغيرات القرار والتي يؤدي اختيار القيمة المثلى لكل منها إلى تحقيق الهدف المراد.
- وجود قيود تحد من القدرة على تحقيق الهدف المرغوب، وهذه القيود تعبر عن محدودية الموارد المتاحة، إذ ليس هناك حاجة لبرمجة خطية لاستخدام الموارد التي لا تتصف بالمحدودية حتى وإن كانت تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق الهدف، وهذه الندرة في الموارد تمثل أهم العقبات التي تخضع لها الإدارة في سعيها لتحقيق الهدف وهي تشكل قيود تربط المتغيرات الداخلة في دالة الهدف ببعضها البعض، وتكون على شكل معادلات ومتباينات وتسمى بالقيود الهيكلية، كما قد تكون قيوداً تتعلق بطبيعة النشاط والبيئة المحيطة به.
- يجب أن تكون العلاقة بين الموارد المحدودة ومتغيرات الهدف المراد تحقيقه علاقة خطية متجانسة من الدرجة الأولى وقابلة للصياغة في صور معادلات ومتباينات رياضية
- ضرورة توافر البيانات اللازمة لإعداد النموذج، مع إمكانية التعبير عن كافة بيانات المشكلة وهدف الدراسة والمتغيرات في صورة كمية أو عددية
- إمكانية صياغة المسألة في شكل نموذج رياضي (إسماعيل إبراهيم جمعة وآخرون، ٢٠٠٠، ص ٤١٩).

فرضيات البرمجة الخطية لكي يكون مناسباً ومقبولاً من الناحية العلمية والعملية:

- الخطية: تعبر هذه الفرضية على أن العلاقة بين المتغيرات الداخلة في المشكلة خطية؛ أي يتم التعبير عنها في صورة معادلات لخطوط مستقيمة عند تمثيلها بيانياً، وهذه الفرضية تفرض على دالة الهدف والقيود معاً أن تكون معادلات ومتراجحات من الدرجة الأولى، ويجري التعبير عن العلاقة الخطية وفق الصيغة التالية $A_1X_1 + A_2X_2 + A_3X_3 + \dots$ حيث إن A_1, A_2, A_3 هي ثوابت، X_1, X_2, X_3 هي قيم المتغيرات، وتحقق الفرضية الخطية إذا توفر شرطان هما شرط التناسب وشرط القابلية للإضافة
- التناسبية: ويقصد بها أن مساهمة كل متغير في دالة الهدف أو استخدامه من الموارد المتاحة تتناسب تناسباً مع قيمة المتغير، بعبارة أخرى أن كل نشاط قد يعتبر مستقلاً عن الآخر، ذلك أما معيار الإنجاز هو حاصل جمع مساهمات العوامل المختلفة، كذلك فإن الكميات التي يتم استخدامها من الموارد المختلفة تتناسب مع احتياجات العوامل المختلفة من كل هذه المواد؛ فعلى سبيل المثال: إذا كان أربع وحدات من المواد الأولية تنتج وحدة تامة من منتج معين، فإننا نحتاج إلى أربعين وحدة من المواد الأولية لإنتاج عشر وحدات من هذا المنتج

- الإضافية وتعني هذه الفرضية أنه لا يوجد تداخل بين الفعاليات أو الأنشطة المختلفة الواجب القيام بها لإنتاج السلعة أو الخدمة، وبناء على ذلك فإن هذه الفرضية تتضمن ما معناه أنه لو أخذنا مستويات أو جوانب النشاط X_1, X_2, X_3 فإن إجمالي الكمية المستخدمة من كل مورد والقيمة الناتجة للهدف يكون مساويا لمجموع الكميات التي تتحدد بأداء كل نشاط بصفة مستقلة

- المحدودية بمعنى يوجد عدد محدد من الأنشطة البديلة والموارد المتاحة وليس عدد لا نهائي

- التأكد التام من كل الأرقام الموجودة في دالة الهدف والقيود وأنها معروفة وثابتة وليس قائمة على التنبؤ أو التخمين

- عدم السلبية أي أنها قيم موجبة (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ص ٤٨-٤٩).

وتهتم البرمجة الخطية بالعمل على تحقيق هدف واحد، ولكن عملية مثل تعظيم القيمة المضافة من إنشاء الجامعات الحكومية المصرية لجامعات أهلية هي رسالة أو مهمة متعددة الأهداف، وبالتالي يحتاج رسم سياساتها إلى أسلوب البرمجة بالأهداف المتعددة، والذي يعد امتدادا لأسلوب البرمجة الخطية. ويكون من الصعب إيجاد توافق أو جمع بين هذه الأهداف.

هذا وتوجد فروق جوهرية بين البرمجة بالأهداف والبرمجة الخطية؛ حيث:

- تسعى البرمجة الخطية إلى تحقيق هدف واحد يكون خاضعا لعدد من القيود كأن يتم تعظيم الأرباح أو تخفيض التكاليف في ظل قيود الطاقة الإنتاجية المتاحة، بينما تسعى البرمجة بالأهداف إلى تحقيق أهداف متعددة قد تكون متناسقة أو متعارضة

- تعبر البرمجة بالأهداف عن أهداف المشكلة موضع الدراسة في صورة إعطاء أوزان نسبية أو أولويات للأهداف المختلفة بينما لا يمكن للبرمجة الخطية تحقيق ذلك (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ٧٠).

واستخدام أسلوب البرمجة لتحسين أهداف متعددة ليس أمرا سهلا أو بسيطا مثل مشكلة برمجة تحسين هدف واحد، وهناك طريقتان رئيستان لحل مشكلة برمجة الأهداف المتعددة وهي: طريقة التفضيل، وطريقة عدم التفضيل، فيمكن العثور على الحل الأكثر فائدة باستخدام فلسفات مختلفة تعتمد على التفضيلات الذاتية لصانعي القرار في عملية صنع القرار، فيمكن لصناع القرار أن يهتموا بكل معيار وفقا لتفضيلاتهم الشخصية، ولكن من الصعب الحصول على الأوزان المطلوبة لبيان أفضلية هدف عن آخر ومن ثم يكون في المقابل أسلوب البرمجة التوافقية الذي لا يتطلب تفضيلات محددة مسبقا لصانع القرار (Son Tung Ngo et al., 2021, p.5).

والنموذج هو عبارة عن شكل مصور أو مجسم أو مجموعة رموز أو صيغة رياضية تمثل مكونات المشكلة المراد حلها والعلاقة بين أجزائها والعوامل المؤثرة عليها أفضل تمثيل بحيث تعطي صورة واضحة ومبسطة للمشكلة، والمشكلة متعددة الأهداف تتطلب المقايضة بين هدفين متعارضين أو أكثر وصولا إلى الحل المثالي، وباستخدام نهج البرمجة التوافقية للمشكلة متعددة الأهداف لحل هذه المشكلة، في العديد من المجالات لا بد من تخصيص الموارد للمهام بحيث يتم تنفيذ جميع المهام مع تلبية قيود العمل لتقليل التكلفة، وتعمل البرمجة التوافقية في ظل عدم الاتفاق على أي تفضيل بما يعني التعامل مع الأهداف على قدم المساواة. (أنا)

خطوات بناء النموذج الرياضي للبرمجة الخطية:

إن بناء النموذج الرياضي لأي مشكلة لابد أن يمر بخطوات تتمثل فيما يلي:

- أولاً: صياغة دالة الهدف: يسعى متخذ القرار إلى تحقيق هدف معين كتعظيم الأرباح مثلاً وتكون دالة الهدف قد اتخذت الشكل العام $Max(z)=C1X1+C2X2+C3X3$ حيث X ترمز إلى عدد الوحدات المنتجة من المنتجات وما يجب أن تقتنيه المؤسسة من آلات أو وسائل نقل أو غير ذلك من متغيرات المشكلة، Z تشير إلى الربح الكلي C هي الربح المحقق بالوحدة الواحدة من المنتجات

- ثانياً: وضع القيود : حيث إن القيود هي محددات المشكلة التي لا يمكن تجاوزها والتي تؤدي إلى تحقيق الهدف، فقد تكون القيود ممثلة بالمواد الأولية أو العدد المطلوب من القوى العاملة أو ساعات العمل أو غيرها، كما تفرض هذه القيود قيوداً على ما يمكن تخصيصه من الموارد المتاحة لتحقيق هدف معين مثل: تأخذ شكل القيود $A => a1x1+a2x2+a3x3$ حيث a هي الكمية التي تحتاجها المؤسسة من المادة الخام مثلاً لإنتاج وحدة واحدة من المنتجات، وتمثل A الكمية المتوفرة من المادة الخام لدى المؤسسة فهي تبين الحد الأعلى الذي يمكن استخدامه من المادة الخام لإنجاز أعمال تلك المؤسسة (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ٤٩-٥٠).

طرق حل نماذج البرمجة الخطية:

بعد بناء النموذج فإن الخطوة التالية هي حله، ولكي يتم ذلك هناك عدة طرق للوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة محل الدراسة:

الأولى: الطريقة البيانية

تستخدم الطريقة البيانية عندما يكون عدد المتغيرات (القيود) للمشكلة اثنين فقط، حيث يتم رسم القيود على أنها معادلات والحصول على الحلول الممكنة من معرفة تقاطع القيود، ويمكن وجود حل وحيد، أو عدة حلول بديلة، أو إنها غير ممكنة الحل بما يعني أن منطقة الحلول الممكنة لا تتضمن أية حلول تحقق التغلب على جميع القيود، وهذا ناتج بالطبع عن حالة القيود التي ربما حلها يكون متعارض، أو إنها غير محددة الحل.

الثانية طريقة خوارزمية السمبلكس simplex

وهي من أهم نماذج البرمجة الخطية والأكثر استعمالاً وتعتبر هذه الطريقة خطوة متقدمة في حل المشاكل التي تتناولها البرمجة الخطية، فالطريقة البيانية مناسبة عندما يكون عدد المتغيرات لا يتعدى الاثنين، ولكن في حالة زيادة عدد المتغيرات وكذلك القيود وهي الصفة الغالبة في الحياة العملية، تظهر الحاجة إلى طريقة أكثر فاعلية ويسر خاصة بعد أن استخدمت الحاسبات الإلكترونية فظهرت طريقة السمبلكس والتي تتكون من حلول متكررة آخرها هو الأفضل والأمثل وكل حل يبين قيمة دالة الهدف المترتبة عن ذلك الحل (إسماعيل إبراهيم جمعة وآخرون، ٢٠٠٠، ص ٤٣٨-٤٤٠، ص ٤٥٨-٤٥٩).

إن البرمجة الخطية ذات الهدف الواحد من نماذج بحوث العمليات وكانت تستهدف هدفاً واحداً إما تعظيم الأرباح، أو تقليل التكاليف وذلك على حساب أهداف أخرى، ولكنها بذلك لا تعكس الواقع الذي

تعيشه المؤسسة، مما استلزم تطويرها بشكل يتماشى مع متطلبات البيئة التي تنشط بها المؤسسة حالياً والمتصفة بالديناميكية والمنافسة الشديدة، إضافة إلى التطوير التكنولوجي المتسارع وتعدد الأهداف والقيود المفروضة على نشاط المؤسسة في ظل محدودية الموارد، هذا ما أدى إلى ظهور مفهوم البرمجة متعددة الأهداف والتي تعرف على أنها أسلوب رياضي للبرمجة الخطية يسمح لصانع القرار بوضع وتحديد أولويات دوال هدف متعددة، حيث تساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات مثلى مراعية عدة أهداف، والبرمجة بالأهداف المتعددة تحاول تحقيق واستيفاء كل هدف، إلا أنه في حالة عدم إمكانية استيفاء كل الأهداف لوجود تعارض أو تناقض فيما بينها فإنها تعمل على تخفيض الانحرافات غير المرغوبة مبتدئة بالهدف الذي يمثل الأولوية الأعلى ثم تبدأ بالاتجاه إلى الأهداف ذات الأولوية الأقل وبالترتيب، وتنتهي الخطوات عندما تصل إلى النقطة التي لا يمكن معها إجراء أي تحسين في بعض أهداف المستويات الدنيا إلا على حساب زيادة الانحرافات غير المرغوبة لبعض أهداف الأولويات الأعلى وهنا يكون تم الوصول إلى الحل الأمثل، ومن ثم فهي من أنسب أساليب بحوث العمليات المساعدة في اتخاذ القرار والوصول إلى الحل الأمثل لعدة متغيرات (خيرة مجدوب، مصطفى طويطي، ٢٠١٩، ص ٢).

إن البرمجة بالأهداف تعالج بصفة أساسية الأهداف المتعددة سواء كانت متناسقة أو متعارضة، حيث تحاول التوصل إلى أفضل حل يوفق بينها وذلك طبقاً لأولوياتها المتعددة، وذلك عن طريق تقليل مجموع الانحرافات سواء كانت موجبة أو سالبة عن الأهداف المحددة سلفاً إلى أقصى قدر ممكن، وبالتالي فإن برمجة الأهداف لا تعمل على تعظيم أو تدنية هدف معين بذاته، وإنما تحاول التوصل إلى أقرب نتيجة لقيم الأهداف المحددة سلفاً من خلال تقليل مجموع انحرافات النتائج عن الأهداف المحددة سلفاً إلى أقل قدر ممكن، وبصفة عامة يمكن القول أن نموذج البرمجة بالأهداف يتسم بالعديد من الخصائص والسمات:

- تسعى البرمجة بالأهداف إلى تحقيق أهداف متعددة سواء كانت تلك الأهداف متناسقة أو متعارضة، وتكون أهداف واضحة ومحددة وليست مبهمة أو مشوشة
- يتم التعبير عن الأهداف في صورة رتب أولويات
- تسعى البرمجة بالأهداف إلى تخفيض الانحرافات بين الأهداف المحققة والأخرى المستهدفة إلى أدنى حد ممكن قد يصل إلى الصفر
- يفضل استخدام أسلوب البرمجة بالأهداف في المواقف والمشكلات التي تتميز بتعدد الأهداف وكذلك في المواقف والمشكلات التي يهدف من ورائها إلى تحقيق مستوى مرض من النشاط وليس الوصول إلى المستوى الأمثل له
- إن هذا الأسلوب الذي يعد امتداداً للبرمجة الخطية يمكنه التعامل مع الأهداف باعتبارها واجبة التحقق إلى درجة مطابقة، ما أمكن في حدود القيود العملية للمشكلة، فبدلاً من أن يكون كل هدف جزء من معادلة الهدف يتم التعبير عنه على أنه قيد، يتضمن تلك المعادلة المتغيرات المعروفة بمتغيرات الانحراف التي تقيس مقدار انحراف الأهداف عن القيم الحقيقية المستهدفة وبهذا تبرز أهمية البرمجة بالأهداف في تقليل هذه الانحرافات إلى أقصى ما يمكن.
- عندما تتوفر أعداد من البدائل الاستثمارية تبرز المشكلة في الاختيار والبحث عن البديل الذي يحقق أكثر ربحية من ضمن البدائل الأخرى، ومن ثم تستخدم البرمجة بالأهداف في تخطيط الاستثمار.
- وبذلك يمكن القول إن البرمجة بالأهداف تستخدم في جميع المجالات المختلفة وذلك في إطار توافر المعلومات والبيانات الملائمة للشروط الأساسية لهذا النموذج (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ص ٧٠-٧٢).

إن أسلوب البرمجة الخطية في شكله المعتاد يتعامل مع دالة هدف واحدة، أو يتعامل مع هدف واحد وليس مجموعة من الأهداف، ولذلك إذا كانت المشكلة التي تواجه متخذ القرار تلمي عليه ضرورة التعامل مع مجموعة من الأهداف - مثل: الأهداف الواجب تحقيقها لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية - فهنا تبرز أهمية استخدام برمجة الأهداف للتعامل مع هذه المشكلات، حيث أثبتت التجربة للمؤسسات في السنوات الأخيرة أنها لا تسعى لتحقيق هدف وإنما مجبرة على تحقيق عدة أهداف، فمتطلبات الحياة العملية والظروف والضغوط التي تفرضها وكذلك واقع المؤسسة وظروفها الداخلية كل ذلك جعل المؤسسة تسعى لتحقيق أهداف متعددة اقتصادية وغير اقتصادية، ونتيجة للاهتمام المتزايد بدراسة مشاكل تعدد الأهداف وما قد ينتج عنه من تعارض وتناقض بين تلك الأهداف ونتيجة لقصور النماذج التقليدية للبرمجة التقليدية للبرمجة الخطية في معالجة هذا النوع من المشاكل تتأكد أهمية أسلوب البرمجة بالأهداف (قصي حميد السلامي، ٢٠١٧، ص ص ٢-٤).

قد يتعارض هدفين فلا يمكن تحقيق الهدفين معا بالكامل في الوقت نفسه وتعكس هذه المشكلة طبيعة المشاكل التي تواجه الإدارة حيث تتعدد الأهداف المطلوب تحقيقها وقد تكون متعارضة في الوقت نفسه، ويساعد نموذج البرمجة بالأهداف المتعددة في تحقيق مجموعة الأهداف التي تتضمنها المشكلة الواحدة على قدر الإمكان وفي ظل مجموعة القيود المحددة للمشكلة ودرجات الأهمية الموزعة على الأهداف والتي تحدد أولويات تحقيق كل هدف على حدى، وبذلك يتضح تفوق نموذج البرمجة بالأهداف على نموذج البرمجة الخطية في الظروف التي تواجه الإدارة فيها أهداف متعددة مطلوب تحقيقها، وفي الوقت نفسه تكون متعارضة، وبذلك يكون أكثر ملائمة لتناول مشاكل اتخاذ القرار الإنتاجي (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ٩٨).

أدى كبر حجم المنشآت مثل الجامعات إلى تضارب في بعض الأهداف مما دعا إلى الاهتمام بتطوير النظريات وطرائق الحساب والتطبيقات العلمية الخاصة بصنع القرار عند وجود معايير متعددة ومتضاربة، وتمثل البرمجة بالأهداف إحدى هذه التقنيات الخاصة بتحليل القرار المتعلق بالأهداف المتعددة والمتناقضة، وتطور أسلوب البرمجة بالأهداف لحل المشاكل متعددة الأهداف سواء كانت هذه المشاكل خطية أو لا خطية، سواء استخدمت الأولويات المفضلة أو الأوزان الترجيحية لتحديد أهمية كل هدف، أو سواء استخدمت في ظل التأكد أو في ظل عدم التأكد والمخاطرة، ويرجع الفضل لظهور البرمجة الخطية إلى الأمريكيين Ferguson & Charnes Cooper، وكذلك يرجع لهما الفضل في ظهور فكرة برمجة الأهداف عام، وذلك حينما عهدت إليهم شركة جينرال إليكترونيك عام ١٩٥٢ بإعداد جدول لأجور العاملين بأحد الأقسام الإنتاجية بالشركة، على أن يراعى في هذه الأجور تحقيق عدد من الأهداف منها: أن تتناسب مع مستوى المسؤولية الملقاة على شاغل الوظيفة، وقيمة الخدمة المتوقعة، ومستوى المعيشة، والتحفيز، ونمو المؤسسة، وازدياد الخبرة وغيرها من الأهداف، ولهذا فقد استطاعا أن يتوصلا إلى نموذج رياضي يعمل على تخفيض الانحرافات عن مجموعة الأهداف المحددة إلى أدنى حد ممكن، وبعد ذلك شهدت نماذج البرمجة بالأهداف العديد من التعديلات والتطورات المختلفة على يد عدة باحثين، وفي عام ١٩٥٦ أضاف يوجي إيجيري (Yuji Ijiri) دراسة في مفهوم برمجة الأهداف وتبيان أهميتها وفعاليتها، وفي عام ١٩٦٨ دخل مفهوم برمجة الأهداف حيز التطبيق العملي عندما استخدمه تشارنر وآخرون في تخطيط الحملات الإعلانية من خلال وسائل الإعلان، حيث يعود أول الاستخدامات والتطبيقات الواسعة والفعالية لنموذج البرمجة بالأهداف في الميدان العملي لسنوات السبعينيات من القرن العشرين، وبالخصوص في الميدان الصناعي، في سنة ١٩٧٢ قام (Lee) بتأليف أول كتاب لبرمجة

الأهداف بعنوان (Goal Programming for decision analysis) ، وفي عام ١٩٧٦ قام (Zimmerman) بإدخال مفهوم نظرية المجموعات المبهمة لأول مرة في نموذج البرمجة بالأهداف الخطي، وفي عام ١٩٨٩ استخدم كل من Galbraith & Miller باستخدام برمجة الأهداف في تخطيط الإنتاج ومقارنتها بنموذج آخر باستخدام المحاكاة، وفي عام ١٩٩٠ أعاد كل من Martel & Aouni صياغة لنموذج برمجة الأهداف باستخدام دالة الكفاءة للتعبير عن الأفضليات الممكنة لكل هدف، وفي عام ٢٠١١ أعطى (Chang) مفهوم جديد لنموذج البرمجة بالأهداف في حالة تعدد القيم المستهدفة نظرا لصعوبة تعيين قيمة مستهدفة وحيدة يتم إعطاء الهدف الواحد عدة مستويات، وفي عام ٢٠١٣ اقترح (Mouslim) نموذج لبرمجة الأهداف بمستويات أهداف متعددة، وتوال استخدام برمجة الأهداف في العديد من الميادين ثم توسعت بعد ذلك لتشمل العديد من المجالات والتخصصات المختلفة والمتنوعة كإدارة الإنتاج والعمليات كتخطيط الإنتاج، وجدولة الإنتاج، وإدارة المخزونات ومراقبة الجودة، وفي ميدان النقل، واختيار محطات المترو، والميدان الزراعي، وتخطيط القوى العاملة، وتقييم العقارات، وإدارة حافظة الأوراق المالية، وإدارة المخزونات، والمشاكل المتعلقة بالتمويل والتوزيع، وإدارة الموارد المالية، وتخطيط الاستثمار، إلى غير ذلك، ومنذ ذلك الحين وأسلوب البرمجة بالأهداف المتعددة يطرق كل يوم أبوابا عديدة في مجالات التطبيق العملي، ومما يساعد على ازدياد هذه المجالات واحتمالات توسعها مستقبلا تطوير برامج خاصة للحاسبات الإلكترونية لحل مشاكل برمجة الأهداف بطريقة أكثر فعالية من وجهة النظر الحسابية (لعرج مجاهد، أقاسم عمر، ٢٠١٧، ص ص ٨-١٠).

هذا وينظر إلى عملية اتخاذ القرارات- مثل: عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية- على أنها وظيفة أو أسلوب يقوم على الاختيار بين البدائل المتاحة وتقييمها وفقا للمعلومات والبيانات في بيئة العمل، والمتعلقة بالمشكلة بحثا عن البديل المناسب الذي يحقق الهدف المرغوب وذلك باستعمال الأساليب العلمية والتي تعد البرمجة بالأهداف أحد أهمها بما يسمح ببلوغ الحد الأقصى من مجموعة الأهداف المتوفرة في حال وجود اختلاف وتباين فيما بينها (خيرة مجدوب، مصطفى طويطي، ٢٠١٩، ص ١).

ويعد أسلوب برمجة الأهداف امتدادا لأسلوب البرمجة الخطية، ويتم صياغة برمجة الأهداف بتحديد الأهداف المراد تحقيقها والقيم المقابلة لكل هدف والتي تعرف بالقيم المستهدفة ثم يعبر عن كل هدف بقيد يعرف بقيد الهدف في صورة معادلة تحتوي على متغيرين يمثل أحدهما الكمية الزائدة عن القيمة المستهدفة ويمثل الآخر الكمية الناقصة ويعرف هذين المتغيرين بالمتغيرين الانحرافيين ويتم صياغة الدالة الاقتصادية للأهداف في تصغير أو تقليص مجموع متغيرات الانحرافات، وتعرف البرمجة بالأهداف على أنها طريقة رياضية تميل إلى المرونة والواقعية في حل المسائل القرارية المعقدة والتي تأخذ بعين الاعتبار عدة أهداف والعديد من المتغيرات والقيود، وأن نموذج البرمجة بالأهداف هو ذلك النموذج الذي يأخذ بعين الاعتبار عدة أهداف دفعة واحدة ويكون ذلك تحت إطار اختيار الحل الأمثل من بين الحلول الممكنة، ونموذج البرمجة بالأهداف يعد إحدى طرق الإدارة العلمية الموجهة لحل مسائل القرارات ذات الطابع متعدد الأهداف، ومن ثم فإن نموذج البرمجة بالأهداف تسمح بالأخذ بعين الاعتبار دفعة واحدة في نفس الوقت لعدة أهداف وهذا تحت إشكالية اختيار أحسن حل من بين مجموعة من الحلول الممكنة، وهو يقوم بالبحث عن الحل الذي يحقق مجموعة من الأهداف في آن واحد عن طريق تخفيض بقدر الإمكان مجموع الانحرافات بين القيم الحقيقية والقيم المستهدفة (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ٦٩).

وتتم صياغة المشاكل وفقا لنموذج البرمجة بالأهداف كالتالي: توضع المشكلة في شكل نموذج يحدد فيه معالم المشكلة وأهدافها وأولوياتها؛ وذلك بتعيين الأهداف بوضوح وتحدد القيمة المستهدفة لها، ويعبر عن الأهداف في معادلة قيد تتضمن انحراف المتغيرات عن القيم المستهدفة والتي تمثل مقدار الزيادة والنقصان عن الهدف المطلوب، ويتم تقليل متغيرات الانحراف في دالة الهدف، ويتم صياغة قيود المشكلة العملية كقيود الموارد والوقت وكذلك القيود على الهدف، وعند تحديد الأهداف الأصلية يؤخذ بنظر الاعتبار الحكم والتقدير الشخصي للأهمية النسبية للأهداف التي تم تحديدها مسبقا في صياغة النموذج بحيث توضع أوزان معينة للأهداف حسب أهميتها، وتكون هذه الأوزان كمعاملات لمتغيرات الانحراف في دالة الهدف، ومن ثم يتم صياغة نموذج البرمجة بالأهداف المتعددة كما يلي:

- تحديد متغيرات المشكلة
- صياغة دوال الأهداف والقيود: أهداف مثل خفض التكاليف وتعظيم الأرباح وتقليل المخاطر، وقيود مثل الموازنة وساعات العمل والمواد الخام
- تحديد أولويات الأهداف بحيث يمكن استبعاد بعض الأهداف التي يتبين عدم الحاجة إليها ووجود أهداف أخرى للمشكلة تتضمنها أو تستوعبها
- صياغة دوال تحقيق النموذج بحيث تتضمن القيمة المستهدفة أو المستوى المحدد مقدما في جهة اليمين وعلى الطرف الأيسر أن يحققه بالضبط أو يتجاوزه أو يقل عنه وذلك حسب مجموعات رغبات متخذ القرار (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ص ٧٣-٧٦).

وتعد دالة الهدف في البرمجة الخطية أحد أهم المتغيرات المكونة للنموذج وأهم المقاييس التي يعتمد عليها متخذ القرار، إلا أنه في الحقيقة للمؤسسة أهدافا عديدة أحيانا ما تجعل من عملية اتخاذ القرار مشكلة في حد ذاتها لذا فإن تعدد الأهداف أثناء حل نموذج البرمجة الخطية يتطلب استخدام طرقا ونماذج تختلف باختلاف طبيعة المسألة والأهمية النسبية لكل هدف، ومن أشهر النماذج المستخدمة لحل المسائل متعددة الأهداف هي النماذج غير القابلة والقابلة للإحلال:

- النماذج غير القابلة للإحلال وهي مختلف النماذج والطرق التي يلجأ إليها متخذ القرار في الحالات التي لا يمكنه الترتيب المسبق لهذه الأهداف ولا يستطيع إحلال هدف محل هدف آخر ولحل مثل هذه المسائل يستخدم العديد من النماذج أشهرها نموذج إجراء التوجه التدريجي ويتمثل هذا النموذج في صياغة نموذج البرمجة الخطية والهدف المراد تحقيقه وفي كل مرة يختلف الهدف دون الاهتمام بالأهداف الأخرى، ويتم الحل عندئذ باستعمال إحدى طرق البرمجة الخطية المعروفة والوصول في الأخير لصياغة جدول تلخص فيه كافة النتائج، ويتخذ القرار النهائي بناء على الأوزان النسبية المختلفة للأهداف

- النماذج القابلة للإحلال: تستخدم هذه النماذج في الحالات التي يمكن إحلال هدف محل هدف آخر وقد يلجأ متخذ القرار في المؤسسة لمثل هذه النماذج عندما يستطيع ترتيب أهداف المسألة حسب أهميتها مما يستدعي تعويض أحدهما بالآخر، وتأخذ النماذج القابلة للإحلال شكلين أساسيين وهما الشكل الترتيبي والشكل الرقمي:

والشكل الترتيبي: يتم ترتيب الأهداف أو الأولويات حسب أهميتها ويتم استخدام أوزان ترتيب للأهداف حسب أولوياتها وفي ظل هذا الشكل يقوم متخذ القرار بترتيب الأهداف حسب أهميتها وتحديد قيم فرضية لهذه الأهداف وبعد ذلك يتم إيجاد حل أو حلول للنموذج يتحقق عندها أدنى انحراف ممكن للهدف الذي

يحتل الأولوية الأولى في الترتيب وهكذا حتى يصل إلى الحل الذي يقترب قدر الإمكان من القيم المحددة سلفاً للأهداف حسب أولوياتها، وإذا كان النموذج وفقاً لهذه الصورة يتطلب من متخذ القرار أن يحدد مسبقاً ترتيب الأهداف كما لا يسمح بأي مبادلات تعويضية فإنه لا يتوفر في هذا النموذج المرونة الكافية لكل المشاكل متعددة الأهداف، ولا بد معرفة منطق تشكيل دالة الهدف للبرمجة بالأهداف المتعددة، وهذا المنطق هو تخفيض الانحرافات غير المرغوب فيها، ومن ثم تتضمن مكونات دالة هدف نموذج برمجة الأهداف على كافة متغيرات الانحرافات غير المرغوب فيها وفقاً للعمل على تخفيض تلك الانحرافات، ومن المنطق أيضاً أنه لا يت تخفيض الانحرافات غير المرغوب فيها لهدف أدنى على حساب هدف ذات أولوية أعلى، ومن ثم فإن المنطق الحاكم هو تخفيض الانحرافات غير المرغوب فيها ولكن في إطار مراعاة أولويات الأهداف المحددة بالمشكلة، ويتم تحديد المتغيرات وتأثيرها أي عواملها لكل هدف، ويتم حساب صافي التغيير الحادث لكل هدف وإذا كان هناك تغيير سلبي يكون الحل ليس هو الأمثل والبحث عن حلول أخرى، بما يعني يتم الوصول إلى حل أمثل عندما تكون كل قيم صافي التغيير للهدف الأول موجبة وكذلك الأهداف الأخرى شرط أن لا يؤثر على الهدف ذو الأولوية الأولى، أي لا ينبغي أن يتم تحسين هدف أولوية دنيا على حساب هدف أولوية أعلى.

- الشكل الرقمي: حيث يتم استخدام نموذج البرمجة بالأهداف الرقمي بأن يتم تحديد قيم مستهدفة أو مرغوبة للأهداف كما يقوم متخذ القرار بتحديد مجموعة من الأوزان الرقمية تتمثل كجزءات للانحرافات عن الأهداف، ويتم اختيار الحل في ضوء أقل قيمة للانحرافات، فإن نموذج الأهداف وفقاً لهذا الشكل يسهل عملية المبادلة التعويضية بين الأهداف، ويمكن لدالة الهدف في نموذج البرمجة الخطية أن تتضمن عدة أهداف بشرط أن تكون لهذه الأهداف علاقة نسبية متبادلة مع بعضها البعض وليس لأي من هذه الأهداف أفضلية مطلقة، ولكن يمكن لدالة الهدف في نموذج البرمجة بالأهداف أن تتضمن عدة أهداف يكون لكل منها درجة أفضلية وأهمية مطلقة عن الأهداف الأخرى، ويتنازل عن شكل نموذج برمجة الأهداف في حالة وجود أهداف متعددة ومتعارضة في الوقت نفسه أو على الأقل تختلف من حيث درجة أهميتها، وتتطلب هذه الحالة وضع ترتيب لأهدافها بإعطاء وزن لكل هدف تمثل درجة أهمية النسبية بالنسبة للأهداف الأخرى، بحيث يضمن الحل المرضي تحقيق الأهداف ذات الترتيب الأدنى بعد الأهداف ذات الترتيب الأعلى حتى يصل الحل إلى حيث لا يمكن إجراء أي تحسين للقيود المفروضة على تحقيق هذه الأهداف ويتم تحقيق ذلك عن طريق طرق تحليل واختيار كل هدف على حدى لتحديد مدى إمكانية تحقيقه بالضبط أو الوصول إلى أبعد منه أو دونه والسعي نحو تحقيق الهدف أو تحقيق أقرب نقطة إليه (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ص ٧٧-٩٦)

ونموذج البرمجة بالأهداف عبارة عن منهجية رياضية مرنة وواقعية موجهة بالأساس لمعالجة تلك المسائل القرارية المعقدة والتي تتضمن الأخذ بعين الاعتبار لعدة أهداف إضافة للكثير من المتغيرات والقيود، ويرتكز على: أخذ بعين الاعتبار جميع الأهداف المختلفة التي يتم من خلالها اختيار الحل المناسب، وتحديد القيم المستهدفة أو مستويات الطموح المراد تحقيقها بالنسبة لكل هدف على حدى، وإعطاء الأولوية لهذه الأهداف حسب أهميتها، وتحديد الانحرافات الموجبة أو السالبة بالنسبة لهذه القيم المستهدفة، وتصغير المجموع المرجح لهذه الانحرافات، وهدف البرمجة هو تدنية مجموع القيم المطلقة لانحرافات النتائج عن الأهداف وتكون المعادلة في شكلها المعياري $SGP: \min(z) = \sum_{i=1}^p \delta_i^- + \delta_i^+$ وهي الانحرافات عن مستوى الطموح للهدف المحدد (i)، ومن نماذج البرمجة الخطية بالأهداف: البرمجة الخطية بالأهداف المرجحة، والتي تعطي الانحرافات نسبة مئوية تعبر عن الأولوية لبعض

الأهداف لتصبح $WGP : \min(z) = \sum_{i=1}^p w_i^- \delta_i^- + w_i^+ \delta_i^+$ حيث w هي معاملات الأهمية المعطاة للانحرافات السالبة والموجبة تعبر عن النسبة المئوية المعبرة عن أولويات الأهداف، وعندما توجد الحلول للهدف ذو الأولوية الأهم تكون بمثابة قيود جديدة تضاف للقيود السابقة للهدف التالي (خيرة مجدوب، مصطفى طويطي، ٢٠١٩، ص ص ٥-٧)، في نموذج البرمجة يتم التعرف على الحلول الممكنة والقيود ومدى أنها حلول عملية ممكنة، وبالتالي إعادة صياغة البرنامج الخطي من جديد بعد إزالة التناقضات.

وهناك نموذج برمجة الأهداف المرجحة حسب الأولويات، بحيث إنه إذا استطاع متخذ القرار وضع أولويات فإنه بالإمكان الوصول إلى نتائج أما إذا تساوت الأهداف فإنه من الصعب الوصول إلى حل، وتسمى برمجة الأهداف لتحقيق واستيفاء كل هدف إلا أنه في حالة عدم إمكانية استيفاء كل الأهداف لوجود تعارض وتناقض فيما بينها فإنها تعمل على تخفيض الانحرافات غير المرغوبة مبتدئة بالهدف الذي يمثل الأولوية الأعلى ثم الاتجاه إلى الأهداف ذات الأولوية الأقل وبالترتيب، وتنتهي الخطوات عندما تصل إلى النقطة التي لا يمكن معها إجراء أي تحسين في بعض أهداف المستويات إلى الحل الأمثل، وبالتالي يهمل أسلوب برمجة الأهداف الأهداف الدنيا حتى يتم تحقيق هدف الأولوية الأعلى حتى تتحقق أهداف الأولويات تسلسلا (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ص ١٠١-١٠٢).

والبرمجة بالأهداف المرجحة تستخدم عندما يكون متخذ القرار قادر على تخصيص الأوزان التي تعكس الأهمية النسبية لكل هدف ويكون مهتم بالحل الذي يعطي أدنى مجموع لانحرافات الأهداف عن مستوى تطلعها، أما برمجة الأهداف التوافقية تستخدم عندما يكون متخذ القرار في حاجة إلى حلول متوازنة بين مجموعة الأهداف المتعارضة مثل الكفاءة والفعالية والعدالة في توزيع الموارد متضمنة وجهات النظر المختلفة في عملية التخطيط (لعرج مجاهد، أقاسم عمر، ٢٠١٧، ص ٢٥).

ويعتمد الحل الأمثل الذي تحصل عليه للمشكلة التي يتم صياغتها في شكل نموذج البرمجة بالأهداف المتعددة اعتمادا كلياً على مدخلات النموذج والتي تتمثل في: مستويات الأهداف المطلوب تحقيقها وأولويات الترتيب لهذه الأهداف والأوزان النسبية لها، والقيود المفروضة على الموارد المتاحة، ويبقى الحل أمثلياً إذا كانت ظروف التنفيذ الفعلي مازالت تتفق مع الظروف التي تم في ظلها تخطيط متغيرات النموذج (الأهداف والقيود)، ولكن مع تغير المدخلات أو الظروف المحيطة يؤثر ذلك على برمجة الأهداف والحل الأمثل، فيجب التساؤل دائماً: ماذا يحدث لو حدث تغير في كل أو بعض قيم معاملات المتغيرات الداخلة في تركيب النموذج؟ وهل مازال الحل هو المثالي بعد حدوث التغيرات المختلفة؟ وهل مازال يواجه كل القيود الموضوعية؟ وهل سوف يظل هو الحل الأمثل لفترة طويلة؟ (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ١٠٤).

ومن أنواع أسلوب البرمجة بالأهداف: البرمجة بالأهداف التوافقية (Compromise Goal Programming) والتي لا تستهدف تعظيم هدف وتدنية آخر بل التوصل لحل توافقي توفيقى وسط بين $g_i = \max f_i(x)$, $x \in F$, $g_i = \min f_i(x)$ وذلك تحت قيود $c_i(x) \leq 0$ ، (خيرة مجدوب، مصطفى طويطي، ٢٠١٩، ص ص ٧-٩).

ونموذج برمجة الأهداف هو نموذج يهتم بالبحث عن الحل الذي يصغر بقدر الإمكان المجموع المطلق للانحرافات بالنسبة للقيم المستهدفة، حيث لا يلجأ إلى إيجاد حلول مثلى لهذه الأهداف وإنما يكون

القصد إيجاد حلول وسطى (Compromise) توفيقية فيما بينها مستعينة بنتائج البرمجة الخطية العادية، وتأخذ بعين الاعتبار عدة أهداف إضافة للكثير من المتغيرات والقيود، بحيث تسمح بالأخذ بعين الاعتبار دفعة واحدة في نفس الوقت لعدة أهداف باختيار أفضل حل من بين مجموعة من الحلول الممكنة، وهي بذلك جزء من تحليل القرار متعدد المعايير عن طريق التقليل من الانحرافات عن كل هدف من الأهداف عن الهدف المرغوب، ومن ثم فإن أسلوب برمجة الأهداف هو امتداد للبرمجة الخطية وهو أحد أساليب التحليل المتعدد المعايير لاتخاذ القرار يسعى لمعالجة المواقف ذات الأهداف المتعددة والمتعارضة، ففي البرمجة الخطية العادية غالباً يوجد هدف واحد والهدف هو الحصول على الحل الأمثل للمشكلة، ولكن في برمجة الأهداف قد تكون التعبير عن علاقة المتغيرات خطية وغير خطية ووجود أهداف متعددة والحصول على الحل المرضي للمشكلة، فليس الهدف الحصول على أفضل ما يمكن تحقيقه بل تسعى إلى تحقيق مستوى مرضي من النشاط وليس الأمثل، ففي البرمجة الخطية القصد هو تحقيق هدف واحد واعتبار البقي بمثابة قيود للمشكلة، ومن ثم تعد برمجة الأهداف أكثر مرونة من البرمجة الخطية، ودالة الهدف في برمجة الأهداف تشمل على مجموع انحرافات الأهداف التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها، فالانحراف غير المرغوب فيه هو الذي يظهر في دالة الهدف (لعرج مجاهد، أقاسم عمر، ٢٠١٧، ص ١٠-١٣).

ويعد تحديد الأهداف جزءاً أساسياً من عملية التخطيط، وهو مفيد للبحث على البدائل الإبداعية واشتقاق السمات أو المعايير التي سيتم تقييم البدائل بناء عليها، فعملياً يسعى صانع القرار إلى حل وسط متسق بين عدة أهداف قد يتعارض العديد منها مع بعضها البعض، ويأتي تلبية أحد هذه الأهداف على حساب الآخر، وتحسين عدة أهداف أقرب إلى الواقع من تحسين هدف واحد، ومن ثم تهدف البرمجة التوافقية إلى إيجاد حلول وسط بين الأهداف المتضاربة المختلفة في نظام إنشاء الجامعات الأهلية مثلاً، أي قرار متعدد المعايير؛ عندما تكون هناك بعض المعايير المتناقضة أي عدة معايير مهمة ولكن لا يمكن تحسينها في الوقت نفسه، وهنا تعالج تقنيات البرمجة متعددة الأهداف التحسين المتزامن لبعض الأهداف التي تخضع لمجموعة من القيود الخطية الشائعة، ونظراً لأنه لا يمكن تحديد حل التحسين لبعض الأهداف يتم استخدام برمجة الأهداف المتعددة لاكتساب حلول مجتمعية محتملة هي حلول فعالة بدلاً من إيجاد حل واحد مثالي، وعناصر هذه المجموعة الفعالة هي الحلول الممكنة لذلك لا توجد حلول أخرى يمكن أن تحقق الأداء نفسه أو أفضل لجميع الأهداف، أو تحقيق أفضل طريقة لهدف واحد على الأقل، والبحث عن حلول فعالة من حيث التقليل والتعظيم، ويتم التوصل إلى مصفوفة مربعة ينعكس فيها مستوى الصراع بين الأهداف بدلاً من إيجاد واحد، والبحث عن المواقع المثالية، وفي الواقع لا يمكن الوصول إلى الموقع المثالي أو القيمة المثالية لكل الأهداف، ولكن من المفيد تحديد الحل الأنسب من أجل تجانس وحدات صنع القرار، ويجب اختيار الحل الأنسب من مجموعة الحلول الفعالة، بحيث يتم تحسين الهدف بما في ذلك القيود الأخرى المحددة كحاجز حدودي، فيتم تحديد القيم المثالية والمضادة للمثالية للهدف الأول وهكذا وصولاً إلى جميع الحلول الفعالة للمشكلة من أجل إيجاد النقطة المثالية أو الحل المناسب، فمن مجموعة الحلول من الممكن اختيار الحل الأمثل عن طريقة البرمجة التوافقية، ويكون الحل المفضل هو الأقرب إلى النقطة المثالية، وتبدأ البرمجة بتحديد النقطة المثالية والتي تعطي إحداثياتها من خلال القيم المثلى للأهداف المختلفة، ولكن التوصل للنقطة المثالية غير كاف، ولكن يتم توفير الحلول الوسط من خلال حل فعال أقرب إلى النقطة المثالية، ويتم تحديد درجة القرب مثل الانحراف النسبي بين الهدف وقيمه المثالية (Fisnik Osmani, 2021, Pp.150-153).

المحور الثالث: عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية من حيث: المتغيرات والعلاقات المتداخلة، والقيود، ودالة الهدف

لما كان أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية يخطط للعمليات من خلال:

- تحديد متغيرات المشكلة

- صياغة دوال الأهداف والقيود: أهداف مثل خفض التكاليف وتعظيم الأرباح وتقليل المخاطر، وقيود مثل الموازنة وساعات العمل والمواد الخام

- تحديد أولويات الأهداف بحيث يمكن استبعاد بعض الأهداف التي يتبين عدم الحاجة إليها ووجود أهداف أخرى للمشكلة تتضمنها أو تستوعبها

- صياغة دوال تحقيق النموذج بحيث تتضمن القيمة المستهدفة أو المستوى المحدد مقدما في جهة اليمين وعلى الطرف الأيسر أن يحققه بالضبط أو يتجاوزه أو يقل عنه وذلك حسب مجموعات رغبات متخذ القرار (بوشارب خالد، ٢٠١٤، ص ص ٧٣-٧٦).

ولما كانت عملية تعظيم القيمة المضافة المتوقعة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية تعني تبني سياسات متعددة الأهداف، ويكون من المهم إيجاد توافق أو جمع بين هذه الأهداف؛ حيث يمكن إدراج أهداف أو سياسات متعددة للجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية: كسياسة التغلب على الإفراط في التعليم، وسياسة التغلب على التفريط في التعليم، وسياسة تحسين الكفاءة في التعليم، وسياسة تحسين الإنصاف والعدالة في التعليم، ومن ثم عند تحليل عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية يجب فهم:

أولا: متغيرات مشكلة عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية، والعلاقات المتداخلة

إن التباين بين الدول في مدى التوافق أو الاختلاف الهيكلي بين التعليم وسوق العمل يرجع إلى الاختلافات في النظم التعليمية وفي قدرات أسواق العمل على استيعاب شباب خريجي التعليم الجامعي، وكذلك بعض المواقف القائمة على الثقافة والتقاليد وكذلك الخلفية الأبوية والقدرة الأكاديمية للطلاب قبل الالتحاق بالتعليم الجامعي (Christina Boll et.al, 2018, p.24).

ومن ثم إذا، فمن المتغيرات والعلاقات المتداخلة التي يجب فهمها في عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية والتي لها علاقة باتخاذ القرار: متغير الإفراط في التعليم وما ينطوي عليه من علاقات مع المداخل المعتمد عليها لتخطيط للتعليم كمدخل الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي ومدخل القوى العاملة، ومتغير سوق العمل وقدرته على استيعاب المتخرجين، ومتغير التطور التكنولوجي، ومتغير خصصة التعليم، ومتغير دور التعليم كألية حراك اجتماعي، ومتغير الإفراط في التعليم باعتباره شكلا جديدا من أشكال التقسيم الطبقي لسوق العمل، كما يأتي:

١ - فهم متغير الإفراط في التعليم وعلاقاته بمدخل التخطيط للتعليم

من إحدى العلاقات المتداخلة مع قضية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية وتعد أحد المتغيرات في اتخاذ القرار هو متغير الإفراط في التعليم، وهو عبارة عن حالة تتشكل عندما يتجاوز التعليم الرسمي للفرد ما هو مطلوب للقيام بعمله، ظاهرة أخرى ترتبط بالإفراط في التعليم هي عدم التوافق بين المهنة والتعليم الذي اكتسبه العامل، ولكلتا الظاهرتين تأثيرات سلبية على العامل، وعلى الاقتصاد العام، فكان من المفترض أن الازدياد المتسارع للكليات التعليمية منذ سنوات أن تساعد المتخرجين في تمكينهم ونموهم كأفراد.

ومن ثم قبل التمكن من معالجة المشكلة بنجاح من الضروري فهم القوى الدافعة للإفراط في التعليم على المستوى الفردي، وتحديد المحددات المحتملة للإفراط في التعليم للشباب المتعلمين تعليماً عالياً، وهناك عامل تأثير مهم نسبياً حتى الآن وهو اختيار مجال الدراسة، وبالتالي الوقوف على محددات التعليم المفرط وتفسيرها، ومن ثم تصميم سياسات حسب الطلب، فمن منظور الاقتصاد الكلي تعكس حالة التعليم الزائد للعمال المؤهلين إهدار لرأس المال البشري النادر، ومن منظور الاقتصاد الجزئي يمكن أن يؤثر ذلك على الرضا الوظيفي للعامل، وبدوره يمكن أن يؤدي عدم تطابق المهارات إلى تقليل الدافع العام للعمل والتعبير عن نفسه في حالات التغيب المتكررة وزيادة معدل دوران القوة العاملة، علاوة على ذلك يرتبط الإفراط في التعليم بخسائر الأرباح (Christina Boll et.al, 2018, p.5).

وفهم حالة الجدل في الاختيار بين مدخل القوى العاملة أم مدخل الطلب الاجتماعي على التعليم؛ ففي كثير من الأحيان يختار المسؤولون التخطيط وفق مدخل الطلب الاجتماعي لإرضاء الناس من أجل مكاسب سياسية، ومن ثم دائماً يعلن المسؤول أن كل طالب متخرج من الثانوية العامة سوف يجد له مكان في الجامعة.

وفهم أن هناك تبريران مبدئيان لقيام الحكومة بتوسيع نطاق الفرص التعليمية في مراحل التعليم العالي : تبرير اقتصادي وهو الطلب في أسواق العمل على خريجي الجامعات، والطلب الاجتماعي، وينبع تبرير سوق العمل من اعتبارات تخطيط العمالة، فعلى أساس التكنهات البعيدة المدى للنمو الاقتصادي والتنمية الصناعية تقدر الحكومة حجم العمالة الماهرة اللازمة في كل من المجالات المحددة، من ناحية أخرى فإن الطلب الاجتماعي على التعليم العالي يقوم على رغبة الطلاب وأسرهم لتحصيل تعليم أعلى، وعادة ما يكون الطلب الاجتماعي أعلى من طلب أسواق العمل لأن المواطنين يلحظون أن خريجي الجامعة يحصلون على دخل أعلى، ويعيشون في مستوى اجتماعي أفضل وبينما هناك العديد من المزايا الاجتماعية والثقافية لوجود شعب أكثر تعليماً، فإنه ينبغي النظر إلى ظروف أسواق العمل والتشغيل لخريجي الجامعات.

إن من الأمور التي تثير الدهشة وجود نسب بطالة عالية في بعض التخصصات مثل الهندسة وعلوم الكمبيوتر والقانون، وكان حل هذه المشكلة أن تلقى صانعو السياسات توصيات بالتعامل مع هذه القضية بالتخطيط لحجم العمالة المتوقعة فعلى سبيل المثال تقدير احتياجات سوق العمل للبرامج الجامعية وقبول الطلاب تبعاً لحاجات محددة، ولكن في كل الحالات المقترحة قوبلت الحلول بالرفض من قبل متخذي القرارات السياسية لأن الطلب الاجتماعي على التعليم العالي كان أقوى لدرجة أنهم لم يتمكنوا من

رفض طلبات الأسر التي تريد إرسال أبنائها إلى الجامعة وبدلاً من التركيز على الطلب في أسواق العمل ركز الساسة على إرضاء المطالب الاجتماعية سعياً وراء الحصول على تعليم عالي، وهو ما نتج عنه حالة البطالة والقبول بوظائف دنيا، فدولة مثل ألمانيا في سعيها لإحتواء مشكلة التعليم المفرط استخدمت برامج للتعليم والتدريب المهني في المدارس الثانوية تتمتع بالفعالية وذات شعبية ولذلك فقد اختار الكثيرون من الطلاب التعليم المهني لوظائف في مجالات الإنتاج الصناعي لأنهم يعثرون على وظائف يحصلون منها على راتب جيد بعد التخرج هذا النظام أثبت فعالية بسبب وجود تعاون بين مؤسسات القطاع الخاص ومدارس التدريب والتأهيل المهني، كما نجحت سناغفورة في التعامل مع المطالب الشعبية ووضع حدود صارمة على الالتحاق بالجامعة وذلك من خلال تقليص دور وزارة التعليم العالي في تحديد حصص الطلاب الملتحقين بالجامعة وقد منح هذا وزارة القوى العاملة الصلاحية لممارسة دور أكبر في التخطيط للتعليم العالي، وكنتيجة أصبحت الحدود القصوى لأعداد الطلاب الملتحقين بالجامعة مرتبطة بشكل وثيق بتوقعات الطلب في أسواق العمل لكل تخصص جامعي، وأزمة التعليم المفرط تذكر بقضية التضخم وكيف تمكنت الدول من التغلب عليها، فطالما كان البرلمان مسؤولاً عن السياسات النقدية فسيكون من الصعب محاربة التضخم لأن أعضاء البرلمان سيؤدون استرضاء ناخبهم من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وسيرغمون الحكومة على تمويل العجز في الموازنة من خلال طباعة أوراق نقدية، فنادراً ما يكون البنك المركزي في بلد ما مستقلاً لا يستطيع الساسة إرغامه على طباعة النقد وإحداث التضخم (نادر حبيب، ٢٠١٧).

ومن ثم يفهم من ذلك أن: هناك بعض الخطوات التي يمكن اتخاذها لمنع التعليم المفرط، ولكنها ستحتاج إلى إرادة سياسية، والحاجة للتخطيط الاقتصادي، وإلى مفهوم وضع حد أقصى والقبول بالبدائل؛ حيث يتم وضع حد أقصى على أعداد المقبولين في كل تخصص وبعد ذلك تتنافس الجامعات فيما بينها للحصول على تصاريح بالتسجيل والالتحاق للطلاب، ولذلك فتحويل قرارات الالتحاق بالجامعة والتعليم العالي إلى جهاز مستقل بعيداً عن الضغوط السياسية والاجتماعية يمكن أن يكون له تأثير مماثل لمنع التعليم المفرط.

وهناك رأي كدراسة (دينا على وأمل حسن، ٢٠١٨) يرى أنه قد أدت شدة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي والاستجابة السياسية له إلى ضعف تأثير الضوابط الأكاديمية التقليدية فأتاحت الفرصة لمن يستحق ومن لا يستحق مما أدى إلى ضعف المستوى وتحويل التعليم العالي إلى مؤسسات تمنح الشهادات للقادرين وغيرهم إذا توافرت أدنى الشروط الشكلية لذلك، وزاد من حدة الأزمة استمرار دعم الدولة لمنظومة التعليم الجامعي مما أفضى لجعل التعليم الجامعي براقاً وجذاباً لطالبيه حتى مع توافر فرص العمل المتاحة لحملة المؤهلات العليا بدافع تحقيق مستويات أفضل اجتماعياً واقتصادياً، فواقع التعليم مازال ينمي المعارف والمهارات الإنتاجية بمتواليه حسابية أي بخطوات محدودة بينما ينمي التطلعات والتوجهات الاستهلاكية للسلع والخدمات بمتواليه هندسية أي بخطوات متسارعة (ص ص ١١٥-١١٦)، لذلك لابد من تغيير مفاهيم الأفراد من أجل ربط التعليم بالعمل المنتج ودعم ثقافة العمل الحر.

٢- من منظور اقتصادي فهم متغير سوق العمل وعلاقاته وقدرته على استيعاب المتخرجين

إن فهم العلاقة بين التعليم وأسواق العمل مهم ليس فقط للطلاب ولكن أيضاً لأولياء الأمور والمعلمين والاقتصاديين وصانعي السياسات، وليس هناك شك في أن جودة التعليم وعدد سنوات الدراسة

لها تأثير كبير على المستقبل الوظيفي للشخص، إن خطر التعرض للبطالة أو حتى العمل في وظيفة لا تتناسب مع التعليم خاصة بعد سنوات طويلة من الدراسة له عواقب اقتصادية واجتماعية سلبية على الخريجين ومجتمعاتهم، وتعد الموازنة بين وظيفة الشخص وتعليمه ومهاراته مهمة لتحقيق مخزون رأس المال البشري للقوى العاملة بالطريقة الأكثر كفاءة، وإن وجود عدم التوافق بين التعليم والمهنة له آثار سلبية على الاقتصاد، على المستوى الكلي من المحتمل أن تتخفف الرفاهية الوطنية حيث لا يتم استخدام مهارات العامل بشكل كامل، والإيرادات الضريبية المخصصة للتعليم تهدر أيضا في تزويد الأفراد بالتعليم غير المنتج، وعلى مستوى الشركة وجد أن التعليم الزائد للعمال له آثار سلبية على إنتاجية العمل والإنتاج، وعلى المستوى الفردي لا يتم الاستثمار الكامل لرأس المال البشري، وتشير مفاهيم التعليم الزائد أو الناقص إلى ما إذا كان الفرد يمتلك مستوى تعليميا أعلى أو أقل من المستوى التعليمي المطلوب لأداء وظيفة معينة، وتظهر ظاهرة الإفراط في التعليم تراجع عوائد التعليم بين الوافدين الجدد إلى سوق العمل ويرجع إلى أن المعروض من خريجي الجامعات أعلى من الطلب عليهم في سوق العمل، وانتشرت العديد من الدراسات عن التعليم الجائر والفاصل (Nada Bedir, 2014, p.5).

وأكدت دراسة (Fatma El-Hamidi, 2009) أنه: قد تكون المؤسسات الإنتاجية غير قادرة أو غير راغبة في الاستفادة من التعليم الزائد عن المطلوب عند عمالها بما يعني أن الشركات لا تتفاعل على الفور مع التغييرات من جانب العرض حيث لا تغير الشركة تقنياتها الإنتاجية للتكيف والاستفادة من العرض الزائد لمهارات العمال، ومن ثم قد تنشأ العديد من الآثار السلبية من عدم التوافق بين التعليم والوظيفة مثل تدهور الإنتاجية، وانخفاض الأرباح، وتراجع أخلاقيات العمال (p.11).

هذا ويجب فهم أن مصطلح التعليم الزائد أو المفرط قد يكون مضللا؛ حيث يمكن للمرء أن يتساءل بالفعل عما إذا كان يمكن للفرد الحصول على الكثير من التعليم في حياته، فمن منظور اقتصادي ينظر إلى الارتقاء بالمعرفة والمهارات الناتج عن التوسع التعليمي على أنه أمرا جيدا في جوهره ويعزز مجتمع المعرفة والآثار الإيجابية على مجالات الحياة الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والصحية، ولكن فإن العائد دون الأمل لاستثمار رأس المال البشري يمثل مشكلة على المستوى الفردي والاجتماعي من منظور علم الاجتماع؛ فقد يُحرم التعليم من قيمته كآلية للحراك الاجتماعي مع التركيز الصارم على عائدات التعليم في سوق العمل، إن فوائد التوسع التعليمي تصل إلى سقفا إلى أن يفوق هذا التوسع التعليمي الوظائف المتاحة التي تتطلب مهارات عالية، ولذلك يعد تعليم الفرد مفرطا فيما يتعلق بالوظيفة التي يؤديها، ويعد العامل متعلما أكثر من اللازم عندما يتجاوز التعليم الذي يعده لسوق العمل ذلك المطلوب لمهنته أو وظيفته، وبالتالي فإن الإفراط في التعليم هو في الأساس عدم تطابق بين تعليم الفرد والمتطلبات التعليمية لأداء الوظيفة، ويفهم الإفراط في التعليم على أنه انخفاض العائدات الاقتصادية للتعليم، ويفهم أيضا على أنه تضخم أوراق الاعتماد مما يعني أن المتطلبات التعليمية للحصول على وظيفة ليست متجذرة في الاحتياجات الفنية المتزايدة، والإفراط في التأهيل والمهارات هي مفاهيم مرتبطة ارتباطا وثيقا بالتعليم الزائد وغالبا ما يتم استخدامها بالتبادل كمصطلحات مترادفة لأنها تعني الحالة التي يعمل فيها الفرد في منصب يكون لديه تعليم أكبر مما هو مطلوب، وينظر للإفراط في التعليم على أنه فائض من المهارات التعليمية المكتسبة في التعليم الرسمي، وهو الموقف الذي يمتلك فيه العمال مهارات أكثر من المهارات المطلوبة لأداء مهام الوظيفة، وقد يوجد فردين لهما نفس مستوى التعليم ولكن يختلفان في مستوى المهارات، بمعنى أن المهارات ذات الصلة بسوق العمل يمكن اكتسابها أيضا في مجالات الحياة بخلاف التعليم مثل الأسرة أو الخبرة العملية، كما إن عدم التوافق المهني والإفراط في التدريب

والعمالة الناقصة تركز على سمات الطلب في سوق العمل والمهنة والتدريب والتوظيف، وبالتالي يمكن القول أن هذه المصطلحات تميل إلى جعل الطلب (أرباب العمل والشركات) مسؤولاً عن عدم التوافق هذا، بدلاً من جانب العرض (العمال والمؤسسات التعليمية)، وأخذ مصطلح التعليم المفرط للتدقيق لأنه يلقي اللوم على الأفراد بشكل غير مباشر لاستثمارهم الكبير في التعليم، في حين أن أدبيات العمالة الناقصة تلقي اللوم على الشركات بسبب قلة استغلال مهارات العمال وتوظيف العمال في منصب يعرفون أنهم متعلمون فيه أكثر من اللازم، بدلاً من رفع مستوى الوظيفة والمهام للاستفادة الكاملة منهم (QueraltCapsada-Munsech, 2017, pp.2-4).

ويجب فهم أن حدوث الإفراط في التعليم : يعني أن وتيرة الارتقاء التعليمي للأفراد فاقت وتيرة المهن المتاحة، وهذا جذب انتباه واهتمامات الاقتصاديين وصانعي السياسات والسياسيين والفئات الأصغر سناً الذين كان عليهم موازنة استثماراتهم التعليمية، وأثار الوضع الجديد تساؤلات حول التأثير الإيجابي للتعليم على الدخل، مشيراً إلى أن التحصيل العملي له سقف من حيث الإنتاجية وعوائد الأجور، وعلى الرغم من هذه المخاوف لا يزال التوسع التعليمي وخاصة على مستوى التعليم العالي يحدث في معظم الاقتصادات المتقدمة؛ حيث شهدت البلدان الأوروبية زيادة كبيرة في النسبة المئوية للعمال الشباب الحاصلين على درجات جامعية، واستعادت المخاوف بشأن اختلال التوازن المحتمل بين جانبي العرض والطلب، ومع ذلك فإن التوسع التعليمي لا يترجم بالضرورة إلى حالات الإفراط في التعليم، ولا تختلف البلدان في المعروض من الأفراد المتعلمين فحسب بل تختلف أيضاً في الطلب على العمال المتعلمين تعليماً عالياً (QueraltCapsada-Munsech, 2017pp.4-6) وبالتالي يجب فهم أن توفير المهارات والتقدم التقني يساعد في الحفاظ على الطلب على المهارات العالية، لذلك لا تعتمد حالات الإفراط في التعليم فقط على عدد الخريجين الحاصلين على التعليم العالي ولكن أيضاً على متطلبات سوق العمل.

٣- فهم متغير التقدم التكنولوجي وعلاقته

يجب فهم العلاقة الطردية بين التقدم التكنولوجي وزيادة الطلب على العمالة ذات المهارات العالية والمتعلمة تعليماً عالياً، حيث إذا استمر هذا الطلب فإن التغييرات في التكنولوجيا تحول الطلب لصالح العمال ذوي التعليم العالي، فإذا كانت هناك مرونة منخفضة في الاستبدال بين العمال من مستويات تعليمية مختلفة فستزداد أجور العمال ذوي التعليم العالي مقارنة بأولئك الأقل تعليماً، ولكن التعليم الذي يتجاوز ذلك المطلوب للوظيفة لا يكافئ دائماً والوظائف تقيد قدرة العمال على الاستفادة الكاملة من المهارات والقدرات التي اكتسبوها من مؤسسات التعليم، ولكن في سياق آخر وحسب فرضية الفرز (screening hypothesis) التعليم هو وسيلة أرباب العمل لفحص أو فرز العمال، فيكون هناك حافز قوي بين العمال المحتملين للاستثمار في التعليم طالما العائد من التعليم على المستوى الأعلى لا ينخفض، ومع مرور الوقت ومع زيادة العرض من العمالة الماهرة يرفع أرباب العمل الحد الأدنى من المتطلبات التعليمية لهذه الوظائف، ومن ثم ترى هذه الفرضية أن المتعلمين أكثر قادرين على الحصول على عمل بسهولة أكبر من غيرهم، فإن العوائد المتوقعة من التعليم لا تسقط، وفي نهاية المطاف يدفع العمال المتعلمون الأشخاص الأقل تعليماً للخروج من هذه الوظائف (Fatma El-Hamidi, 2009, pp.3-4) ومن ثم يذهب منظرو الفرز أن أي زيادة في رأس المال البشري يتم امتصاصها دائماً من خلال الطلب، فممكن أن يوجد التعليم المفرط في سوق العمل ولكنه حالة مؤقتة ووجود غير مكتمل حيث في النهاية يتنافس العمال على الوظائف، وأصحاب التعليم الأكثر هم أصحاب الفرص الأكبر في الحصول على الوظائف.

ويجب فهم تأثيرات العولمة والتقدم التكنولوجي وعلاقتها في إحداث تغييرات جذرية في أسواق العمل حيث: اختفاء بعض الوظائف وظهور أخرى مع إحلال الروبوتات محل الإنسان في ملايين الوظائف حول العالم خلال العشرة سنوات القادمة مع إدخال الذكاء الاصطناعي في جميع مناحي الحياة والاعتماد على المنصات الإلكترونية، وهذا يترتب عليه رابحون وخاسرون ويتوقف ذلك على إمكانية استجابة قوة العمل للتغيرات التكنولوجية؛ حيث يتزايد الطلب على العمالة ذات المهارات الإدراكية والخلاقة ويتراجع الطلب بشكل كبير على العمالة في المهن الروتينية والأعمال التكرارية، وبروز علاقات عمل غير رسمية لأداء أعمال محددة مقابل أجر معين دون التقيد بعقود العمل التقليدية أو الوجود في ساعات محددة في مقر العمل، وكذلك تزايد تركيز الثروة والهوة واللامساواة بين الدول وكذلك داخل الدولة الواحدة (سمير رضوان، ٢٠٢١، ص ٩-١٠).

٤- فهم متغير خصخصة التعليم وتداعياته

ارتفعت أعداد الطلاب الملتحقين بمؤسسات تعليمية عليا في معظم دول الشرق الأوسط خلال السنوات الماضية، وقد أظهرت الحكومات والسياسة والمواطنين دعما للتعليم العالي لإنشاء مزيد من الجامعات لإتاحة المزيد من الفرص لتلقي التعليم جامعي، ولكن خلال الأعوام الأخيرة ارتفعت أعداد الخريجين من الجامعات في العديد من المجالات التعليمية ليتجاوز طاقة استيعاب سوق العمل وارتفعت معدلات البطالة بين الطلاب الجامعيين، ومع ارتفاع معدلات البطالة لم يؤد ذلك إلى انخفاض أعداد الملتحقين بالتعليم الجامعي، وبدلا من ذلك سقطت بعض دول الشرق الأوسط في "فخ التعليم المفرط"، ويتضمن فخ التعليم المفرط أنه في نهاية المطاف سيقبل خريجو الجامعات، الذين لم يتمكنوا من العثور على العمل في مجالات دراستهم، بوظائف منخفضة ومتوسطة المهارات كتلك التي لا تحتاج لدرجة جامعية، وهم بذلك يقللون من فرص التوظيف لخريجي المؤهلات المتوسطة، الذين كان من الممكن تقليديا أن يحصلوا على تلك الوظائف، وبالتالي يواجه كذلك خريجي المؤهلات المتوسطة معدلات بطالة مرتفعة بسبب ازدحام السوق بالخريجين الجامعيين وسيستنتج الكثيرون منهم أن الخيار الوحيد لتلافي البطالة هو الحصول على تعليم جامعي، ومن ثم تظهر سياسات التعليم العالي وأزمة الإفراط في التعليم في الشرق الأوسط، ومن ثم يجب العمل بضرورة وجود توازن بين النوعية والكمية فيما يتعلق بالتعليم .

فالفكرة، أنه إذا كنت خريجا جامعيًا وتعمل في مجال لا يتطلب مهارات التعليم الجامعي فينبغي عليك التفكير في الموارد التي أهدرتها أنت والحكومة لتحصل على هذه الدرجة الجامعية، فعند البحث عن دخول خريجي الجامعات، وفحص دوافع اختيار الأفراد للحصول على درجات، ودراسة أهداف صانعي السياسات، ودراسة أنماط التخطيط للتعليم العالي، يلاحظ أن هناك طلب ثقافي مرتفع للحصول على درجات عليا في كل مكان ولكن معدلات البطالة بين خريجي الجامعات اليوم تزيد عن مثيلاتها لخريجي المدارس الثانوية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فعلى مدار العقدين الماضيين وبسبب القبول السياسي للخصخصة في قطاع التعليم العالي فقد تمكن صناع السياسة من توسيع دائرة التعليم العالي بدون زيادة الإنفاق الحكومي للنسبة نفسها، ولذلك فقد تم تخفيض العبء المالي من خلال الخصخصة في تلك البلاد، وارتفعت معدلات الالتحاق بالجامعة ولكن عبء التعليم الملق على كاهل الحكومة لم يرتفع، والسياسة لم يتكهنوا بأن ارتفاع معدلات الالتحاق بالجامعة ستجني عبئا ضخما، فتكلفة التعليم تعد إلى حد كبير عبئا على المجتمع بأكمله، لذلك ينبغي تبرير العودة إلى التعليم ليس فقط للأفراد ولكن أيضا للمجتمع برمته، من خلال الأخذ في الاعتبار الاستثمارات الحكومية الضخمة للتعليم فوق الثانوي، فمن الخصائص الشائعة في دول الشرق الأوسط كمصر وإيران وتركيا هو أن الحكومات تقوم بدور شديد الفعالية في

التخطيط التعليمي وهذا ليس الحال نفسه في أوروبا أو الولايات المتحدة، حيث عدد كبير من الجامعات هي جامعات خاصة، والحكومات ليس لديها الكثير من السيطرة على أمور الالتحاق والقبول (نادر حبيب، ٢٠١٧).

٥- متغير التوسع في الكم مع ضعف الكيف ومشكلاته

يجب فهم أن من بين الوظائف الأساسية للتعليم أنه تصنيف للأفراد وانتقاؤهم وفقا لقدراتهم وإمكاناتهم بما يساعد في تسكين الفرد المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته وإمكاناته، وإعداد القوة العاملة الماهرة القادرة على مجابهة متطلبات التطور التقني وتحسين الأداء والإنتاج بما يسهم في التنمية الاقتصادية، وتنمية المهارات الأكاديمية الأساسية اللازمة للمشاركة في المجتمع الحديث كالقراءة والكتابة والعمليات الحسابية الأساسية والإعداد للعمل من خلال التدريب المتخصص والتزويد بالمهارات اللازمة لأداء المهن المختلفة في الاقتصادات الحديثة المعقدة، ولكن يشير الواقع إلى إن التعليم المؤدي إلى العمل في مصر هو: توسع في الكم وتدهور في الكيف (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ٢٨٦).

فإذا كان حال الكيف التعليمي ضعيف، فإن التوسع التعليمي قد يزيد من حدة حالة عدم المساواة، فذهبت دراسة (Fatma El-Hamidi, 2009) إلى أن دليل عدم تطابق التعليم يعكس حالة من عدم التوافق الهيكلي بين سوق العمل المصري والمؤسسات التعليمية، وهنا ترى الدراسة أنه يجب على صانعي السياسات النظر في مصدر الإفراط في التعليم في النظام التعليمي وليس سوق العمل حيث يُجبر ذوو المؤهلات الهامشية طواعية على البقاء في نظام التعليم لفترة أطول مما يحتاجون إليه للحصول على فرص عمل محدودة، وحيث يكون التعليم الفاضل أمرا طواعيا، ويكون في كثير من الأحيان نتيجة تفضيل المجتمع للتعليم وليس نتيجة قرار استثماري قائم على توقعات عقلانية وأرباح مستقبلية محتملة، وعلى الجانب الآخر بالنسبة لواضعي السياسة الاقتصادية فمن الأساسي تعزيز آلية فحص التعليم التي تحل محل النظام الحالي للاتصالات الشخصية أو الاتصالات في توظيف العمال، وذلك لتعزيز التخصصات المناسبة لسوق العمل لتعزيز نظام معلومات سوق العمل الشفاف والفعال وتنسيق الارتفاع في التحصيل العلمي مع المستويات المهنية الأعلى من أجل تعظيم كفاءة استخدام الموارد الاقتصادية، قد يحد صانعو السياسات من المعروض من الخريجين المتعلمين عن طريق زيادة التكلفة الخاصة لنوع معين من التعليم أو التأثير على الطلب على نوع معين من العمال من خلال تقديم ائتمانات لتوظيف أنواع معينة من المهارات، فالعمال غير المتطابقين يكسبون عائدات من تعليمهم أقل من أقرانهم الذين حصلوا على وظيفة مطابقة لتعليمهم (Fatma El-Hamidi, 2009, pp.11-12).

إن التوسع في الكم التعليمي هو الخطيئة الأصلية: بما يعني أن الفجوة بين المهارات واحتياجات سوق العمل يرجع إلى الزيادة السكانية التي أدت لزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم دون توفير القدرة على استيعاب ومواكبة الأعداد المتزايدة من الطلاب، فيما يتفق مع أيديولوجية النظام الذي تشكل بعد يوليو ١٩٥٢ متمثلة في مبادئ الاشتراكية والتصنيع وتبني الطبقات المحرومة ودعمًا للطبقة الوسطى المتنامية التي كانت إحدى القواعد الأساسية والداعمة للنظام وبدافع حاجة النظام إلى الفنيين والمهنيين المهرة استكمل النظام الجديد مسيرة مجانية التعليم بإلغاء الرسوم المدرسية وخفض رسوم التعليم الجامعي وبناء جامعات جديدة وتوسيع الكليات في الجامعات القائمة وتطويرها، ما رفع عدد الطلاب الجامعيين إلى أضعاف وأضعاف، ولكن أدى ذلك التوسع الهائل في أعداد الطلاب إلى نتيجتين رئيسيتين هما انخفاض جودة التعليم المقدم وبطالة خريجي التعليم الجامعي، إن في مصر ٢٨ جامعة حكومية، ٢٥ جامعة

خاصة، ٤ جامعات أهلية دولية، ٦, ٧٧٪ من إجمال طلاب الجامعات الحكومية والأزهرية مقيدين في ٢٧٨ كلية نظرية، ٤, ٢٢٪ من إجمالي الطلاب المقيدين بالتعليم الجامعي الحكومي والأزهرى في ٢٣٥ كلية عملية، وهذه الزيادات في أعداد الطلاب المقيدين في التعليم المؤدى إلى العمل بشقيه الجامعي وقبل الجامعي تمثل الخطيئة الأصلية لكل سوءات نظام التعليم المصري، إذ تسببت في تدهور جودة التعليم الذي لم تتوسع بنيته التحتية بما يكفي لاستيعاب هذه الزيادات وتسببت في زيادة مفرطة ومزمنة في عدد خريجي الجامعات، واعتبرت المسؤولة عن انتشار البطالة بين الخريجين، والازدحام وكثافة الفصول، وسوء المرافق ما أوجد بيئة غير مواتية للتعليم، وأنتجت هذه الخطيئة الأصلية كمية خطايا كبرى نوعية (التجليات) في أداء الجامعة وعلاقتها باحتياجات سوق العمل والمجتمع كشفت في عمليات النظام التعليمي الداخلية ومخرجاته إلى المجتمع والاقتصاد، أو ما يسمى بانخفاض الكفاءة الداخلية النوعية وتجليها في تدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية لدى الخريجين، والقصور في تنمية القيم والاتجاهات الإنتاجية، وكذلك انخفاض الفاعلية الخارجية الكمية والنوعية وتجليها في تخريج أعداد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى.

ومن مظاهر تدهور جودة التعليم (التجليات): البطالة، والتي تعد التجلي الأوضح والأشد إيلا ما لتدهور جودة التعليم بسبب الانتقال إلى التوازن والمواءمة في إمداد سوق العمل بالخريجين وهو ما يقع في بؤرة التحديات التي تواجهها مصر سواء فيما يتعلق بالتعليم العالي أو التعليم الثانوي، ويتجلى الخلل على البعدين الأفقي والرأسي أي: النمط المختل لقيد الطلاب وفقا لمجال الدراسة، والتقدير الزائد للتعليم الجامعي في مقابل أنماط التعليم العالي الأخرى، وما ينتج عن ذلك من تكاليف اقتصادية وشخصية، ويتجلى تدهور جودة التعليم إذا في عدم كفاية القوة العاملة المتعلمة التي تعد ثالث أخطر مشكلة تواجه مباشرة الأعمال التجارية في مصر بعد مشكلتي الوصول إلى التمويل وتحجر البيروقراطية، حيث يوجد: ثمة زيادة مفرطة ومزمنة في عدد خريجي الجامعات وبخاصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، وثمة نقص في العمالة الماهرة المؤهلة على مستوى التعليم قبل الجامعي، ويعجز خريجو الجامعات عن الحصول على عمل في مجال دراستهم، يدعي أصحاب الأعمال أنهم يحتاجون خريجين لديهم ما هو أكثر من مجرد المعرفة الفنية، ويتمتعون أيضا بالمهارات الأولية في الاتصال والعمل بروح الفريق وحل المشكلات والقدرة على التكيف والموثوقية ولا يجدونهم، وطلاب الجامعة غير راضيين عن تنمية المهارات العملية لديهم، يلتمس العديد من الخريجين العمل خارج البلاد كوسيلة لاكتساب الخبرة العملية والدخل، وتنعكس أزمة التوافق والمواءمة بالضرورة على أصحاب الأعمال الذين يجد كثيرون منهم صعوبة في العثور على موظفين لديهم التدريب الكافي سواء في المهارات الخاصة بالقطاع أو المهارات الناعمة التي تتطلبها الأعمال مثل مهارات حل المشكلات وإدارة الوقت، والذين يؤكدون عادة أن الجامعات وبرامجها الأكاديمية ومخرجاتها غير قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل بالكوادر المؤهلة لتحمل مسؤولية الوظيفة والثبات في ميدان العمل، وأن الخريجين يفتقرون عادة إلى الكثير من المهارات العملية الأساسية التي تتطلبها بيئة العمل، وعدم كفاية النظام التعليمي لدخول سوق العمل (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ص ٢٨٨-٢٨٩).

٦- ومن منظور اجتماعي فهم علاقات الإفراط في التعليم بالعدالة الاجتماعية

أثار التوسع التعليمي الذي شهدته معظم الاقتصادات المتقدمة في العقود القليلة الماضية نقاشا مزدهرا حول الإفراط في التعليم وجرت العادة على معالجة البحث حول الإفراط في التعليم من منظور

اقتصادي مع التركيز بشكل أساسي على عوائد الأجر لسنوات التعليم الإضافية في الأونة الأخيرة، وأسهمت الأدبيات الاجتماعية في البحث عن التعليم المفرط من خلال تحديد الخصائص الفردية التي تساعد على التمييز بين العمال المتعلمين أكثر من غيرهم، علاوة على ذلك فقد استكشف المنظور الاجتماعي بعمق أكبر دور المؤسسات التعليمية ومؤسسات سوق العمل في تقييم حدوث ومدة التعليم المفرط عبر البلدان، وقد مهدت هذه الاسهامات الطريق لتأطير الإفراط في التعليم كشكل من أشكال التقسيم الطبقي الاجتماعي وليس كاستثمار تعليمي غير فعال من الناحية الاقتصادية فحسب، ومن ثم يتم هنا دراسة الأدبيات الاقتصادية حول الإفراط في التعليم بما تتضمن المنظور الاجتماعي، وفهم الإفراط في التعليم باعتباره شكلا غير ملائم من التوظيف (QueraltCapsada-Munsech, 2017, p.1).

وفي تفسير نظرية رأس المال البشري لتفاوت رأس المال البشري بين الدول النامية والمتقدمة ترجع جذوره إلى جودة التعليم وكمه، حيث تنسم الدول الأقل تقدما بانخفاض مستوى التحصيل التعليمي وانخفاض جودة التعليم ومحدودية تراكم المهارات، لكن التعليم لا يؤدي هذه الوظيفة على النحو الأكمل في أي وقت ولا في أي مكان، وذلك إما لأسباب ترجع إلى التعليم نفسه نوعه وكمه وجودته أو ترجع إلى النظم الاجتماعية الأخرى التي تتقاطع مع التعليم في أداء هذه الوظيفة أو تلك، وهي هنا النظام الاقتصادي بأدائه ونموه وانحيازاته السياسية والاجتماعية ومصالح المسيطرين عليه، أو ترجع غالبا وهو الأرجح والأغلب إلى مزيج من الإثنين (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ص ٢٨٦-٢٨٧).

ويطرح مصطلح الإفراط في التعليم النقاش حول العوائد الاقتصادية لسنوات التعليم الإضافية العديد من الأسئلة حول التوسع في التعليم العالي وقدرة سوق العمل على توفير وظائف تتطلب مهارات عالية للاستفادة الكاملة من الاستثمار التعليمي للأفراد والمجتمعات وبالتالي ركزت الأبحاث الاقتصادية حول الإفراط في التعليم بشكل أساسي على ربحية سنة إضافية من التعليم وعواقبها من حيث الإنتاجية والرضا الوظيفي، ومع ذلك من وجهة نظر اجتماعية يمكن فهم الإفراط في التعليم على أنه ظاهرة اجتماعية تؤثر على وضع الطبقة الاجتماعية للأفراد وتتحدى دور التعليم كآلية حراك اجتماعي، ومن ثم يمكن فهم الإفراط في التعليم باعتباره شكلا جديدا من أشكال التقسيم الطبقي لسوق العمل والذي يضع العمال المتعلمين في وضع غير موات بالنسبة للأفراد الذين يتمتعون بالمستوى التعليمي نفسه ولكنهم يعملون في وظيفة مناسبة بشكل مناسب، وأنه في مجتمع الجدارة يبحث الأفراد النشطون اقتصاديا عن وظيفة تتناسب مع تعليمهم، وبافتراض أن الخلفية الاجتماعية والخصائص الفردية الأخرى لا تؤثر على نتائج سوق العمل يجب أن يحصل فردان بنفس المستوى التعليمي على مكانة مرموقة مماثلة في سوق العمل، ولكن يشير الوجود غير المتوازن للإفراط في التعليم من خلال خصائص الخلفية الاجتماعية إلى أن هذا ليس صحيحا حيث لا يمكن الافتراض أن الخلفية الاجتماعية ليس لها تأثير في أسواق العمل (QueraltCapsada-Munsech, 2017, pp. 1-2) وبالتالي عند التخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية يجب تقديم لمحة عامة عن أحدث ما توصل إليه العلم بشأن الإفراط في التعليم مع دمج نهج التقسيم الطبقي الاجتماعي في أبعاد وتداعيات التعليم الزائد وأشكاله المختلفة من حدوث الإفراط في التعليم،- والأساليب النظرية للإفراط في التعليم، والأدلة التجريبية على الإفراط في التعليم.

٧- فهم العلاقات المتداخلة في خطاب الموازنة بين التعليم والمهنة

يصف الإفراط في التعليم الحالة التي يتم فيها توظيف الأفراد في وظائف يكون فيها مستوى التعليم المطلوب للحصول على الوظيفة المعينة أو القيام بها أقل من مستوى التعليم الذي يشغله العامل، وارتبط التعليم الزائد بانخفاض الدخل والرضا الوظيفي مقارنة بالعاملين المتطابقين ذوي التعليم المعادل (Seamus McGuinness et al., 2017, p.4).

يجب فهم أن هناك حالة من الجدل بين ما إذا كان التعليم الزاد في بداية العمل الوظيفي للخريج بمثابة فخ لاستمرار الإفراط في التعليم في وقت لاحق، أو نقطة انطلاق إلى وظيفة تتوافق مع مؤهلات المرشح، وتأثير الإفراط في التعليم على نتائج العمل المستقبلية، وكانت النتيجة أن الإفراط في التعليم في بداية مهنة ما يؤدي إلى احتمالية أكبر للتعليم المفرط في وقت لاحق، فالإفراط في التعليم يعني الحصول على مستوى تعليمي أعلى من المستوى المطلوب لأداء وظيفة معينة بشكل مناسب وهو مرتبط بانخفاض أجر العامل عما يستحقه، وكذلك انخفاض الإنتاجية وانخفاض الرضا الوظيفي وزيادة الضغط النفسي، وعلى الرغم من هذه النتائج السلبية المحتملة لا يزال الخريجون الشباب يقبلون الوظائف التي هم متعلمون فيها أكثر من اللازم وذلك أفضل من قبول الوظائف المناسبة فقط أو البقاء لفترة أطول في البطالة، ولا يعني التعليم فقط التحصيل التعليمي الرسمي لأنه تركيز ضيق من خلال النظر إلى جميع الأفراد الذين لديهم المؤهل نفسه كمكافئ وبالتالي متعلم بالفرد نفسه، بل يمتلك الأفراد الذين لديهم أي مستوى تعليمي نطاقات مختلفة من المهارات والقدرات بالإضافة إلى مجموعة متنوعة من التدريب الإضافي وخبرة العمل والمدة التي تجعلهم قوة عاملة غير متجانسة، فكان التحصيل العلمي (الشهادة العلمية) يستخدم عادة كمتغير لوصف كفاءة الفرد وتحديد التعليم الزائد، ولكن لا يوجد تطابق فردي بين التحصيل العلمي للفرد ومهاراته وكفاءته، فهناك تداخل بين الإفراط في التعليم والمهارات الزائدة أي بين الإفراط في التعليم والإفراط في المهارات، الإفراط الظاهري والفعلي، الظاهري من الشهادة أنه زائد، أما الفعلي عنده مهارات فعلا زيادة أم لا- (Elena Claudia & Esperanza Vera, 2017, pp.120-121)

وتشير مشكلة المهارات إلى مفارقة التعايش بين نقص المهارات ووفرته، وتنتج عن تراجع بعض الوظائف أو المهن في سوق العمل لذلك يجد الأفراد أن مهاراتهم أعلى مما تتطلبه وظائفهم من ناحية، أو أنهم في حاجة إلى مهارات أعلى للقيام بوظائفهم من ناحية أخرى، وما يؤدي إلى ثلاثة تأثيرات محتملة: أولاً قد تستحث البطالة استثماراً زائداً في التعليم ما يؤدي بدوره إلى البطالة والتشغيل الناقص للقوة العاملة أو المتعلمة، ثانياً قد تؤدي الاختلافات بين الطلب على التعليم من جانب الأسر والشركات إلى ما يسمى التعليم الناقص وهو نقص العمل الماهر الناتج عن عدم كفاية التعليم، وثالثاً يتلزم عدم توافق المهارات دائماً مع الهجرة إذ يهجر العمال المتعلمون أوطانهم إلى بلاد يجدون فيها فرص عمل أفضل، كذلك يحدث عدم توافق المؤهلات عندما يؤدي انخفاض مستويات التحصيل التعليمي إلى التعليم الناقص لدى العمال وهي حالة غالباً ما تتعايش جنباً إلى جنب مع التعليم الزائد، حيث يحدث التعليم الناقص عندما تكون مهارات العمال وتعليمهم أدنى مما تحتاجه الوظائف وهو ما يحدث في سياق الدول النامية الدينامية التي تنتقل من الاعتماد النسبي على الإنتاج الزراعي إلى التوظيف في قطاعي التصنيع والخدمات، حيث يحتاج العمال إلى تعلم مهارات فنية وريادية واجتماعية جديدة يؤدي غيابها إلى إبطاء انتقال عوامل الإنتاج من نشاطات منخفضة القيمة المضافة إلى أخرى مرتفعة القيمة المضافة، ويحدث التعليم الزائد أكثر ما يكون في سياق الاقتصادات النامية إذا لم يستطع الاقتصاد الرسمي مجازاة التوسع

في نظام التعليم في المستويات العليا، فمثلا أحدث التوسع في مستويات التعليم العالي في نابوان وهونج كونج في أواخر العقد قبل الأخير من القرن الماضي إلى زيادة أعداد العمالة زائدة التعليم (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ص ٢٨٤-٢٨٥).

ويجب قراءة نماذج خطاب تفسير عدم الموازنة بين التعليم وسوق العمل، فهناك خطاب من وجهة نظر اقتصادية يتعامل مع الإفراط في التعليم كمتغير مستقل له تأثيراته على الإنتاجية والربحية، فوجدت نظريات مفسرة للإفراط في التعليم، تتراوح النظريات التي تفسر الإفراط في التعليم بين بنيتين نظريتين متعارضتين: نظرية رأس المال البشري، ونموذج المنافسة على الوظيفة، ونظرية رأس المال البشري (تلقي مسؤولية عدم التطابق على الأفراد أي على العرض) ترى اعتبار الإفراط في التعليم استثناء لأنه يرتبط بعدم التطابق وبالتالي عدم توازن السوق، وفقا لذلك تكون الظاهرة قصيرة المدى مع وجود انخفاض في الطلب على المهارات التي يولدها النظام التعليمي، بما يعني عدم التوافق التعليمي والمهاري للهيكل الصناعي والتنظيم، فعندما يكون الهيكل الاقتصادي قائما على أنشطة التصنيع التقليدية ونادرا ما تكون مبتكرة يظهر عدم التوافق بين الكفاءات المكتسبة والمهام المنتشرة في النظام الاقتصادي، ولكن عندما تعود دورة الأعمال إلى النمو فإن العرض المتزايد من المهارات يعاد امتصاصه، ومن ثم قد يكون الإفراط في التعليم ظاهرة قصيرة الأمد حتى يتكيف الطلب على العمالة مع العرض المتزايد من المهارات، ومن وجهة نظر رأس المال البشري يعد التعليم المفرط هو استثمار غير فعال في التعليم من قبل الفرد، ومع درجة كافية من المرونة في الأجور يتم التغلب على اختلال التوازن بين العرض والطلب في سوق عمل الخريجين، وكذلك من أسباب التعليم المفرط نقص المهارات المكتسبة من خبرة العمل فرأس المال البشري عبارة عن مهارات من التعليم ومن خبرة العمل (Fiore Ernesto & Francesco Pastore, 2015, pp. 6-8)

وعلى الجانب الآخر فنموذج المنافسة الوظيفية (يرى أنه تقع مسؤولية عدم التطابق على الشركات أي على الطلب) يرى أن سوق العمل عبارة عن وظائف شاغرة وعمال، ويتم تصنيف هذه الوظائف بشكل هرمي نظرا للمستوى التعليمي المطلوب وخصائص الوظيفة ويعتمد موقع العمال في قائمة الانتظار على مستوى تعليمهم بالنسبة لبقية العمال وبالتالي لدى الأفراد دائما المزيد من الحوافز للاستثمار في التعليم لأنهم في منافسة دائمة على الوظائف، فيحصل الأفراد ذوي التعليم العالي على أفضل الوظائف، ولكن يصبح التعليم المفرط حالة دائمة إذا لم يتم عرض وظائف جديدة تتطلب مهارات عالية، فالعامل يتعرض للإفراط في التعليم إذا لم يكن هناك وظائف في قائمة الانتظار تتناسب مع مستوى تعليمهم، ويرى أن التعليم المفرط نتيجة التنافس على الوظائف في ظل جمود الطلب على العمالة المتعلمة تعليما عاليا مما يقود الخريجين إلى تراكم التعليم والذي يكون في بعض الحالات أكثر من المطلوب للحصول على وظيفة، وفي نظرية التخصيص يتم التوفيق بين النظريتين السابقتين فمن أجل الوصول إلى أفضل موقع في قائمة الانتظار للوظيفة يفترض النموذج مثل نموذج المنافسة على الوظائف أن الوظائف المتاحة في الاقتصاد محدودة مما يعني أن الأجر خاص بالوظيفة ومستقل عن رأس المال البشري للفرد، كما أنها مثل نظرية رأس المال البشري تقتض أنه من خلال استثمارهم في رأس المال البشري يكون الأفراد قادرين على التنافس على أفضل وظيفة وأن الأجور لا بد أن تتأثر بمستوى رأس المال البشري للأفراد، وينشأ الإفراط في التعليم لأن الأجور لن تكون مرتبطة تماما بالتعليم المكتسب والسمات الفردية الأخرى كما هو الحال في نظرية رأس المال البشري ولا بطبيعة الوظيفة كما هو الحال في التنافس على الوظائف، ونموذج التعيين الوظيفي يفترض أن البطالة هي خيار طوعي إلى حد كبير ويقبل الناس

عرض العمل عندما يجلب معه أجرا أعلى من أجورهم، ويفضل الخريجون الأكثر مهارة الانتظار في مجموعة غير التوظيف حتى يحصلوا على أفضل عرض عمل ممكن وينتظرون وقتا أطول من الخريجين الأقل مهارة الذين يميلون إلى اختيار عرض العمل الأول الذي يحصلون عليه، حتى لو كان يتضمن تعليما زائدا، ينشأ الإفراط في التعليم لأن الأفراد الأقل مهارة يحصلون على أول عرض عمل ممكن لأن أجر الحجز لديهم منخفض، وقد ينتج الإفراط في التعليم عن نظريات التنقل الوظيفي حيث تميل الأجور إلى النمو بمرور الوقت جنبا إلى جنب مع خبرة العمل المتراكمة لدى الأفراد لذلك يحدث مقارنة بين العاملين في الوظائف مع أرباح منخفضة على المدى القصير وآفاق وظيفية جيدة على المدى الطويل، وتذهب إلى أن العمال أصبحوا متعلمين أكثر من اللازم لأنهم غير قادرين على التعبير بوضوح عن معارفهم ومهاراتهم أو أنهم يفتقروا إلى خبرة العمل أو المهارات الخاصة بالعمل، وقد يستمر الوضع أطول أو أقصر على حسب قدرتهم على إرسال مهاراتهم بوضوح إلى أصحاب العمل أو الحصول على مهنتهم ومهاراتهم المحددة، وهذا يجعل الأفراد مسؤولون عن عدم التطابق، متجاهلا دور الخصائص الوظيفية في ظاهرة الإفراط في التعليم، كما أنه يتجاهل المنافسة بين العمال، ومن وجهة نظر اجتماعية يتم النظر للإفراط في التعليم كمتغير تابع حيث يجب الأخذ في الاعتبار الخلفية الاجتماعية والتي تؤثر على عملية البحث عن وظيفة وعملية التوظيف (QueraltCapsada-Munsech, 2017, pp.6-8)

نتيجة زيادة عدد الخريجين وبطء وتيرة سوق العمل لخلق وظائف جديدة، يعد خريجي الجامعات من أعلى حالات تتعرض للإفراط في التعليم لسببين: يبحث معظمهم عن وظيفة لأول مرة في حياتهم ولديهم أعلى مستوى تعليمي فمتوسط معدل الإفراط في التعليم أكبر بالنسبة للخريجين الحاصلين على تعليم عال مقارنة بمجموع السكان العاملين، ومن المرجح أن تكون المهارات الزائدة حالة قصيرة الأجل للأفراد الحاصلين على تعليم وتدريب مهنيين، ولكنها حالة طويلة الأجل للأفراد الحاصلين على تعليم عال وكذلك أولئك الذين تخرجوا من البرامج العامة هم أكثر عرضة للوقوع في التعليم الزائد بالمقارنة مع أولئك الذين في مجالات مهنية معينة (QueraltCapsada-Munsech, 2017, pp. 10-11, p.13)

يجب فهم تأثير أزمة التوافق والمواءمة وما تجره من بطالة على قرارات وخيارات الأسر التي تزود النظام التعليمي بالطلاب وتتخذ قرارات القيد والالتحاق والمواصلة وتحديد أنواع التعليم، فهذه الأزمة قد تدفع الأسر والطلاب إلى بذل كل ما بوسعها من مال ووقت ومجهود للتخرج من التخصصات والجامعات التي تضمن فرص عمل جيدة بعد التخرج وهو ما تجلّى في مصر خلال العقدين الأخيرين في رواج الجامعات الخاصة لاسيما منها التخصصات الطبية والصحية عموما وفي المقابل وهو التجلي الأشد خطرا لتلك الأزمة فإن الغالبية غير الميسورة قد تفقد الإيمان بجدوى التعليم ودوره في الحراك الاجتماعي وفي تحسين حظوظ الفرد في الحياة، وهو ما سيترجم إلى تخلي الأسر عن التعليم ككل، أو على الأقل الأخذ منه بما يلائم المعروض المتدني من فرص العمل على نحو ما تنتبأ به نظرية رأس المال البشري والتي تذهب إلى أن الفرد يختار المستوى الأمثل من التعليم حتى يساوي بين العوائد الحدية والتكاليف الحدية، وبالتالي تنكشف النتيجة الخطرة من انخفاض معدلات القيد المدرسي مقارنة بالدول المتقدمة والذي يرجع إلى انخفاض مستوى دخول أصحاب الكفاءات العلمية مقارنة بدخول بعض الفئات كالتجار وأصحاب المهن الحرة الذين يحصلون على دخول أكبر على الرغم من انخفاض مستواهم التعليمي أو الثقافي، فإذا كان التعليم لا يحسن فرص الحياة لماذا إذا ننفق عليه ونجبر الأبناء عليه ونعطلهم عن أشكال الكسب الفورية المتاحة؟ هكذا تتساءل الأسر غير الميسورة عن جدوى التعليم وهي تتخذ قراراتها بشأنه،

وأدت هذه القطيعة بين التعليم والتشغيل إلى إهدار قيمة التعليم في نظر الجميع؛ دولة وأفراد، وإدارة ومعلمين وطلاب، وأسر، كما يتكشف في صورة الهدر الكبير الذي يلاحظ على هذا التعليم في الرسوب والتسرب وعدم جديده الطلاب في دراستهم (مصطفى محمد عبد الله قاسم، ٢٠٢١، ص ٢٩٠).

ويمثل عدم التوافق بين المستوى التعليمي للعمال والمستوى المطلوب للوظائف المتاحة في سوق العمل أحد الأبعاد الأكثر إثارة للجدل لعدم التطابق التعليمي والمهاري، فهناك عدم التطابق الأفقي بمعنى أن مستوى التعليم مناسب ولكن نوع التعليم غير مناسب، وهذا ينتج عن التعقيد المتزايد للهيكلة الصناعي الذي يتسبب بالفعل في عدم التوافق بين تكوين العرض والطلب على العمالة حسب الأنواع والمهارات التعليمية، وكذلك ينتج عن التنسيق غير الكاف للمؤسسات التعليمية مع تطورات سوق العمل، وهناك التعليم المفرط الرأسي بمعنى أن سنوات الدراسة المطلوبة للوظيفة أقل من سنوات الدراسة المكتملة، والإفراط في المهارات وهو ما يحدث عندما تكون المهارات المطلوبة للقيام بالمهمة أقل من المهارات التي يمتلكها الفرد، ويتسبب التعليم المفرط في هدر المكاسب وفرص العمل، وإهدار الموارد للمجتمع ككل من حيث استثمار الدولة في التعليم الذي لا يحصد عوائده (Fioro Ernesto & Francesco Pastore, 2015, p.4).

لقد أثار التوسع الأخير في التعليم العالي بين دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية نقاشاً مزدهراً حول المصادقية والتعليم المفرط، ويعد العامل متعلماً أكثر من اللازم عندما يتجاوز مستواه التعليمي المستوى المحدد لأداء وظيفة، ويمكن قياس ذلك عبر التقييم الذاتي للعمال، من خلال استطلاع رأي العامل حول ما إذا كانت متطلبات الوظيفة تتوافق مع مستواه التعليمي ومهاراته وما إذا كانوا يعتقدون أنهم متعلمون أكثر مما هو لازم لأداء الوظيفة، وسؤالهم عن التعليم المطلوب لأداء الوظيفة بالفعل أو للحصول على الوظيفة ومقارنته بالمستوى التعليمي للعمال، هذا ويبلغ معدل حدوث الإفراط في التعليم المرتبط بتوسيع التعليم العالي بين الخريجين حوالي ٢٦٪ في الولايات المتحدة، ٢٢٪ في الدول الأوروبية على مدى العقود القليلة الماضية (QueraltCapsada-Munsech, 2019, p.279, p.283).

ويعرف الفرد بأنه متعلم أكثر من اللازم (Overeducated) بما يعني الحصول على تعليم أكاديمي أكثر من اللازم أي متعلم أكثر مما هو عملي ومفيد في الحياة الوظيفية (www.merriam-webster.com/dictionary/overeducated)

وعلى مدى السنوات الماضية ظهر عدد متزايد من الأدبيات حول اقتصاديات فرط التعليم وقلة التعليم (أي عدم التوافق التعليمي) وتتناول تأثير عدم التوافق على الأجور والأرباح، ويمكن قياس عدم التوافق من خلال الطريقة الذاتية: وذلك من خلال سؤال المستجيبين عما إذا كانوا متعلمين أكثر من اللازم أو ناقصاً أو تعليماً مناسباً لوظائفهم، والسؤال عن مدى الاستفادة من المهارات في الوظيفة، وهناك طريقة التقييم الذاتي غير المباشر بحيث يطلب من المستجيبين المستوى التعليمي المناسب لعلمهم ثم يتم قياس زيادة ونقص التعليم من خلال مقارنة هذا المستوى مع المستوى التعليمي الفعلي، وهناك طريقة تحليل الوظيفة وهي تؤسس المستوى التعليمي المطلوب على التصنيف المهني لمحللي الوظائف (Dieter Verhaest & Eddy Omeij, 2004, p.3).

هذا، ويفوت أصحاب خطاب المهارات وأرباب العمل الذين يؤكدون على أنواع بعينها من المهارات أن جزءا كبيرا من التوافق والمواءمة يحدث في أثناء العمل من خلال التعلم في أثناء العمل بعد التخرج وأن التعليم يقدم مهارات الدخول الأساسية، وأن العامل يواصل التعلم في أثناء العمل، فيجب فهم أن الواقع يلقي في فرص الحصول على الوظائف بالمسؤولية على الفرد في اكتساب المهارات والحصول على وظيفة، ومن ثم يتضح تهافت حلول خطاب المواءمة: فإذا كان الحل الأساسي لبطالة الخريجين كما توصي كل الدراسات يكمن في تحقيق المواءمة كما وكيفا بين الخريجين والوظائف المتاحة، فإن ذلك لا يعني في سياق سوق العمل المصري إلا إغلاق أغلب البرامج التعليمية الجامعية وما قبل الجامعية لأن سوق العمل بوضعه الحالي لا يدخر عددا كافيا من الوظائف، ويعني على المستوى النوعي إهدار المؤسسات التعليمية والخريجين للمهارات والكفايات، لأن الوظائف المتدنية الجودة في سوق العمل لا تتطلب شيئا من هذه المهارات ولأن سوق العمل بتدهوره منحاز ضد المتعلمين، وعليه فإن مطلب المواءمة مع متطلبات سوق العمل قد يكون دعوة للتخلي عن تعليم غالبية طلاب التعليم الجامعي وما قبله، ببساطة لعدم وجود سوق عمل للمهن التي يعدون لها، فهل تغلق البرامج التعليمية التي لا يحتاجها سوق العمل وهي غالبية البرامج؟ وكأن الطالب عندما يلتحق بتخصص جاهل بأن سوق العمل في هذه المجالات مكتظ بالخريجين المتعطلين ولا يحتاج إلى المزيد، وكأن الكليات التي قبلت هؤلاء الطلاب غير واعية بواقع سوق العمل في هذه المهن والتخصصات، فتظهر الدعوات إلى الاهتمام بتحسين التواصل وتبادل المعلومات بين المؤسسة التعليمية وطلابها من ناحية وسوق العمل واحتياجاته من ناحية، ومن ضمن ذلك التوجيه المهني والإرشاد الأكاديمي قبل الاختيار الجامعي، وتوفير الوساطة الكافية في سوق العمل كأحد مقترحات تحقيق المواءمة، إن الطلاب وأسرهم يعرفون مقدما بالطبع أن هذه المهن لا تحتاج إلى المزيد من العاطلين، وتعرف الكليات والجامعات ذلك لكن ما يدفعهم إلى ذلك هو أن سوق العمل لا يقدم فرصا وفيرة العدد وسخية العائد في مهن أخرى، فكل التخصصات والمهن تعاني من بطالة باستثناء بعض المهن الصحية والهندسية التي يتنافس الطلاب على الالتحاق بالكليات العملية والتطبيقية المؤدية إلى هذه الوظائف (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ص ٣١٥-٣١٦).

ثانيا: قيود عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية

وهي مجموعة من التحديات والمشكلات التي تعيق عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية، والواجب التغلب عليها حتى يمكن تحقيق هذا الهدف الرئيس، وتشمل هذه القيود:

١- أسباب الفجوة بين مؤهلات الخريجين ومتطلبات سوق العمل، ومنها: هيمنة الطابع النظري على الدراسة الجامعية في مصر عموما، وإن إعداد الطلاب يتم بمنأى عن بيئة العمل الواقعية ومؤسسات التوظيف، ويركز على تزويدهم بالمعارف النظرية والاستراتيجيات الافتراضية غير الواقعية وغير المرتبطة ببيئة العمل، فنظام التعليم يركز على تكرار التعريفات، ومعرفة الحقائق والمفاهيم على نحو يفوق تركيزه على تنمية التفكير الناقد ومهارات حل المشكلات، وهو ما أضر بنوعية التعليم وجعله لا يسهم في النمو الاقتصادي، ومن الأسباب أيضا تكس الطلاب في التخصصات النظرية دون التخصصات العملية والتقنية والتطبيقية؛ حيث إن ٢٢٪ فقط من طلاب الجامعات الحكومية المصرية هم في الكليات العملية، في حين أن ٧٤٪ من إجمالي طلاب الجامعات الخاصة في الكليات العملية، كأن الأسر تصلح أخطاء النظام التعليمي بأموالها، لذلك جاء غياب التوجيه المهني للطلاب قبل الاختيار الجامعي كأحد الأسباب الممكنة للفجوة حيث لا يعرف الطلاب الكثير حول التخصص الجامعي قبل دخوله

ثم يفاجئون بمواده الدراسية ثم بأفائه العملية بعد التخرج، لأن عملية اختيار التخصص لازالت لا تتم على أساس معايير تربوية ومهنية سليمة، بل لعدم قبول الطالب في تخصصات أخرى وفقا لمجموع درجاته في امتحان شهادة الثانوية العامة (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ٢٩١)، فلتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية الحكومية عليها تبني سياسات تهدف إلى هيمنة الطابع العملي التطبيقي على الدراسة بها، وإن إعداد الطلاب يتم بترابط مع بيئة العمل الواقعية ومؤسسات التوظيف.

٢- ومن القيود التي تعيق الشباب عن دخول سوق العمل أو الحصول على عمل لائق: ضعف كفاءة التعليم في اكساب الطلاب المهارات الفنية وعدم كفاية المهارات الناعمة أو الحياتية، ونقص رأس المال المادي، ومشكلات توافق الوظائف، ونقص المعلومات حول سوق العمل ونقص فرص العمل المعروضة، والتمييز وسياسة القبول غير الملائمة، وقلة المجالات المتاحة وفرص الوصول إليها، وأيضا التخصصات الموجودة لا تلبي احتياجات المجتمع التنموية، وجود فجوة بين المخرجات التعليمية ومتطلبات سوق العمل أو تدني مخرجات المتعلمين في سوق العمل، ويرجع ذلك إلى التوسع الكمي الكبير في إتاحة التعليم الذي لم يواكبه استثمار في التعليم لاستيعاب هذه الزيادات المتوالية، ولكنها أسباب بسيطة وليست أولية، ما كانت لتفعل فعلها في التعليم لولا تدهور سوق العمل والذي يظهر في ضعف الاستثمار الأجنبي المباشر وضعف التطور التقني، وتدهور مخرجات المتعلمين فيه، ومن ثم علاجها غير ممكن من خلال الحلول الجزئية (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ٢٩٢)، وبالتالي يقيد عمل الجامعات الأهلية الحكومية تدهور سوق العمل، ومن ثم لتعظيم قيمتها المضافة يجب تنمية سوق عمل جاذب وفاعل ونشط وقوي.

٣- إن تحيز سوق العمل ضد المتعلمين والشباب والإناث يدفع الأسر في قراراتها المتعلقة بالاستثمار في التعليم في أحد اتجاهين متعارضين: إما أن تتخلى عن حلم تعليم الأبناء تماما، أو تهمل تعليمهم إن ألحقهم بالمدارس فيتسربون سريعا أو يحصلون على تعليم منخفض الجودة كما يحدث مع الأسر الفقيرة، أو أن تبذل قصارى طاقتها ومواردها لتعليم أبنائها في التخصصات القليلة التي يدخر لها سوق العمل وظائف جيدة كما تفعل أسر الطبقة المتوسطة والموسرة من خلال الدروس الخصوصية والجامعات الخاصة والأهلية، كما إن هذا التحيز ضد تخصصات لا يدخر سوق العمل لها مستقبلا واعداء وهم الأغلبية من طلاب الجامعة فيجعلهم يهملون التعليم ويفرطون في تجويده، بمعنى كما تذهب نظرية رأس المال البشري أن الفرد يختار المستوى الأمثل من التعليم حتى يساوي بين العوائد الحدية والتكاليف الحدية، بمعنى أن الفرد يحدد كم التعليم تأسيسا على الفرص المتاحة في سوق العمل وما يمكن أن تدره من عائد، وهي فكرة تنطبق بالقدر نفسه على النوع أيضا أي على اكتساب المهارات والجدية في الدراسة، وبالتالي فإن تدهور سوق العمل هو السبب الأساسي وراء تدهور المخرجات التعليمية، فالإشارات السلبية القادمة من سوق العمل المتدهور جعلت الجميع في المؤسسات التعليمية طلابا ومعلمين يتراخون ويشعرون بانعدام جدوى التعليم برمته، ولا تمنح الوظائف على أساس الجدارة إلا في نطاق ضيق، من ثم لا تركز نظم التعليم والتدريب على اكتساب المهارات كسبيل للحصول على عمل، بل على العكس من ذلك، لذلك تشوه حوافز صقل المهارات ذات الصلة في الاقتصادات التي يتمتع فيها القطاع الخاص بددينامية محدودة، إن تحميل المؤسسات التعليمية والخريجين المسؤولية عن عدم الحصول على وظائف ملائمة جزء من خطاب نخبوي تضليلي يلقي التبعية عن سوءات النظام على أضعف حلقاته، وجزء من عملية التزييف للوعي تضع اللائمة عن البطالة والفقر على كاهل المتعلمين والفقراء بديلا عن الدولة ونخبها الحاكمة، فهو خطاب استغلالي تضليلي يحمل الضحية المسؤولية عن أوضاع حياتية ومعيشية أبعد ما تكون عن

سيطرتها، بل تقع بالكامل تقريباً تحت سيطرة النخبة الحاكمة والمتحكمة في المجتمع (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ص ٣١٤-٣١٥)، وبالتالي يقيد عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية الحكومية التحيز ضد تخصصات لا يدخر سوق العمل لها مستقبلاً واعداء وهم الأغلبية من طلاب الجامعة فيجعلهم يهملون التعليم ويفرطون في تجويده.

وذهبت دراسة (أحمد متولي سعد وآخرون ٢٠٢١) أن معظم احتياجات سوق العمل المصري يجب أن تعتمد على الجانب الفني والعملي وتدعم ظهور المجالات التكنولوجية الجديدة الحاكمة للتقدم والحاكمة لاحتياجات سوق العمل في المستقبل، والتي تتمثل في المجالات الإلكترونية الدقيقة، والتكنولوجيا الحيوية، وصناعة الفضاء، والطيران والروبوت، وصناعة الاتصالات فهي حاكمة لمعايير التقدم وتحقق أكبر قيمة مضافة إلى الإنتاج والتي تؤثر بدورها على إنتاجية الفرد والمجتمع ككل وهم خريجي الكليات والأقسام العملية التطبيقية، وهذا ما يفقده معظم خريجي التعليم الجامعي بمصر حيث يلاحظ على التعليم الجامعي المصري ضعف نسب الطلاب المقيدون بالكليات والأقسام العملية وهذا يدل على ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل بمصر (ص ٧٧٣).

قدرت نسبة الإفراط في التعليم في القطاع الخاص بحوالي ١٢,١٪ بينما قدرت نسبة نقص التعليم بحوالي ٢٩,٧٪ في ٢٠٠٨، وهذا يعني أن حوال ٤٢٪ من العمال يؤدون وظائف لا تتماشى مع سنوات التعليم التي تلقوها (Nada Bedir, 2014, p.6)، ومن ثم للتغلب على هذا القيد من أجل تعظيم القيمة المضافة من الجامعات يجب دراسة كيفية مطابقة نظام التعليم المصري مع الطلب على العمال في سوق العمل المصري من أجل صياغة سياسات تناسب احتياجات البلاد، ومن المناسب البدء في النظر في آثار زيادة أو نقص التعليم في مصر لمواجهة آثار عدم التوافق هذا على أجور العامل في سوق العمل، ومن المهم إعادة تقييم سوق العمل والظروف التعليمية في سوق العمل المصري من أجل صياغة سياسات مناسبة من شأنها تحسين النتائج التعليمية وخلق فرص عمل لائقة، إن تأثير التعليم على الأرباح له آثار حيوية على السياسات التعليمية وقرارات الاستثمار الفردية خاصة مع انحسار دور الدولة في تمويل الخدمات التعليمية الجامعية واتساع الفجوة بين الأغنياء والفقراء في المجتمع الواحد.

٤- تعد البطالة بصورها المختلفة أحد أبرز مظاهر اختلال سوق العمل الذي يعكس حالة من عدم التوازن في الاقتصاد القومي، والخلل في سوق العمل يحدث إما لعجز الاقتصاد القومي عن توفير الاستثمارات المولدة لفرص العمل اللازمة أو عدم ملائمة مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريب لاحتياجات سوق العمل، أو لعدم قدرة أجهزة التشغيل والاستخدام على القيام بمسؤولياتها تجاه سد الثغرة بين العرض والطلب وذلك لزيادة المعروض من القوى العاملة نتيجة الزيادة السكانية السريعة ونقص الطلب لعدم قدرة السوق على خلق وظائف أو فرص عمل لكل القادرين والراغبين في العمل، كما يرجع ارتفاع معدلات البطالة إلى عدة عوامل منها تدني الخصائص المهنية للداخلين إلى سوق العمل نتيجة عدم كفاءة نظامي التعليم والتدريب وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي والاستثمار، وكذلك اتساع الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل بالإضافة إلى الموروثات الثقافية والاجتماعية تجاه أنماط معينة من الحرف والمهن والأعمال (دينا علي، أمل حسن، ٢٠١٨، ص ص ١٢٣-١٢٤).

لقد أدى الانفصال شبه الكامل بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل في كثير من الدول النامية إلى تراكم أعداد هائلة من الخريجين الذين لا يجدون فرص عمل في السوق إما لانخفاض نوعياتهم وعدم ملائمة قدراتهم وكفاءتهم لمتطلبات سوق العمل أو لعدم حاجة السوق إلى تخصصاتهم أصلاً، وبالتالي

يتحمل التعليم مسؤولية الفائض والنقص في المعروض من قوة العمل المتعلمة، هذا بالإضافة إلى بعد السياسة الاستثمارية عن استيعاب مخرجات التعليم، بما يعني أن تعزيز مردود الإنفاق على التعليم لا يقوم على حسن بناء النظم التعليمية فحسب بل يقتضي تعاون من النظام الاقتصادي، ويمكن تحقيق الربط عبر اتجاهات رئيسية مثل: اتجاه الشراكة بين الجامعة وقطاع الأعمال الخاص، اتجاه الاستثمار والمتمثل في صيغة الجامعة المنتجة والجامعة التجارية والجامعة الربحية وجامعة قيادة الأعمال، واتجاه الجودة، واتجاه التكنولوجيا والتقنيات الحديثة مثل التعليم الافتراضي والنقل والالكتروني.

ومن ثم يجب: إعداد مخرجات التعليم الجامعي بطريقة ملائمة لتلبية الاحتياجات المستقبلية لسوق العمل وتحسين الروابط بينهما، بحيث يكون لديهم المهارات والكفاءات التي ستكون بحاجة إليها الاقتصادات الحديثة والمجتمع الحديث وبذلك تتوافر فرص عمل لهم في هذه الأسواق، وتجديد سياسات القبول والقيود بالجامعات المصرية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، ومراجعة سياسات وأساليب القبول والإجراءات والأنظمة ذات الصلة بالطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي، وتنويع برامج التعليم في الجامعات لربط تخصصاتها باحتياجات سوق العمل، وإنشاء أقسام وتخصصات جديدة تقوم بتوفير كوادر جديدة تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، والتوجيه المهني الأكاديمي للطلاب لاختيار التخصص المناسب في ضوء الإمكانيات العلمية وفرص العمل المتاحة، ونشر ثقافة العمل الحر والمنتج وتشجيع المشروعات الصغيرة باعتبارها من أنسب البدائل لامتصاص قدر كبير من المتعطلين عن العمل وتتميز بانخفاض تكلفة خلق فرص العمل (دينا علي، أمل حسن، ٢٠١٨، ص ص ١٣٢-١٣٥).

٥- توصف المشكلة بأنها: وجود عوائق داخل المنظومة والمؤسسات التعليمية تحول دون إنتاج المهارات والمعارف اللازمة للتنمية والمساهمة في رفع الإنتاجية والنمو، هذا بالإضافة إلى عجز الاقتصاد عن توفير العدد الكافي من الوظائف لمقابلة الطلب المتزايد على التوظيف في سوق العمل وهو ما أدى إلى ارتفاع البطالة، بما يعني رفع كفاءة التعليم في بناء القدرات البشرية، وتوفير اقتصاد حقيقي منتج يستوعب العمالة المؤهلة، وهذا يتوافق مع أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ التي حددتها الأمم المتحدة في: (الهدف ٤) ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع، و(الهدف ٨) تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، و(الهدف ٩) لإقامة بنى تحتية قادرة على الصمود وتحفيز التصنيع المستدام الشامل للجميع وتشجيع الابتكار وهذه البنى لا تقتصر فقط على البنية التحتية من: مباني، وطرق، وشبكات كهرباء، ومياه، واتصالات ولكن تمتد إلى إعادة بناء المؤسسات الاقتصادية والصحية والتعليمية وإصلاح الهياكل التنظيمية والمؤسسية والقانونية اللازمة لتحقيق الإصلاح والتطوير الإداري (عادل عبدالعزيز، ٢٠١٨، ص ص ٢١-٢٢)، وبالتالي فإن تعزيز القيمة المضافة من الجامعات الأهلية الحكومية المصرية يتطلب إعادة بناء مؤسسي شامل لتحقيق الإصلاح والتطوير، وهذا يتطلب تكاتف مؤسسات الدولة والمجتمع ككل.

٦- يمثل جذب الاستثمار محددًا أساسيًا لتوفير فرص العمل التي تستوعب قوة العمل المتاحة والداخلين الجدد إلى سوق العمل، لكن العلاقة ليست في اتجاه واحد فمن الجانب الآخر للعلاقة تمثل العمالة وأوضاع سوق العمل محددًا أساسيًا مهما لحفز أو إعاقة الاستثمار سواء المحلي أو الأجنبي؛ فمن ناحية فإن توفير العمالة أمر مهم لعمل وتوسع المشروعات، ولا يقصد بتوفير العمالة فقط الوفرة العددية وإنما الأهم توفر المهارات المطلوبة لعمل المشروع ومن ناحية أخرى فإن أوضاع سوق العمل ومدى المرونة تمثل محددًا آخر لحفز أو طرد الاستثمار، وتحتاج مصر إلى حفز الاستثمار سواء المحلي أو الأجنبي لحفز النمو

واستيعاب فائض العمالة الذي يعد سمة أساسية لسوق العمل المصرية منذ عقود ويمثل أحد أهم مشكلات الاقتصاد المصري، لذا فإن تحسين مناخ الاستثمار في مصر يمثل تحدياً أساسياً لحفز مزيد من الاستثمار لدفع النمو واستيعاب رصيد البطالة والداخلين الجدد إلى سوق العمل لمنع رصيد البطالة من التزايد، وهو ما يستلزم تقليص عوائق الاستثمار وأحدها هو ما يتعلق بخصائص العمالة وسوق العمل (سمية أحمد، ٢٠٢١، ص ص ٣١-٣٢).

إن توافر العمالة المهارات المطلوبة يخفض نفقات الإنتاج ويزيد العائد على الاستثمار؛ فالمهارات محفز أساسي للاستثمار، وقد برزت أهمية خصائص رأس المال البشري المتاح كأحد أهم محددات بيئة الاستثمار التي يأخذها المستثمرون في اعتبارهم، والتي تتحدد بالاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب، فالعمالة الماهرة هي محدد رئيس لجذب الاستثمار فقد جذبت استثمارات صناعة السيارات للمجر والتشيك لوفر العمالة المتمتعة بالمهارات المطلوبة لهذه الصناعة في الدولتين، فقصور المهارات أهم عوائق تؤثر سلباً على مناخ الاستثمار في مصر، وصعوبة الحصول على المهارات المطلوبة جعلت المشروعات تعد النسبة التي يسمح بها القانون من العمالة الأجنبية نسبة منخفضة (سمية أحمد، ٢٠٢١، ص ص ٣٢-٣٣).

وبعد الوقوف على أهم المتغيرات والعلاقات المتداخلة الواجب فهمها وتحليلها لإمكانية التخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية، والوقوف على أهم المشكلات التي تعد بمثابة قيود يجب التغلب عليها ومعالجتها من أجل تحقيق هدف تعظيم القيمة المضافة منها، ومن ثم فيما يأتي يمكن تحديد مجموعة الأهداف الواجب تبنيها من أجل تحقيق الهدف الرئيس وهو تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية:

ثالثاً: دالة هدف تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية

انطلاقاً من وجوب النظر إلى النظام الجامعي على أنه جزء من نظام مجتمعي ثقافي متكامل، وأن عملية تعزيز القيمة المضافة من الجامعات الأهلية في تحسين الفعالية التعليمية بمؤسسات التعليم الجامعي، وتعزيز عمليتي التعليم والتعلم من أجل تنمية أفضل للأجيال الحالية والقادمة، يتطلب فهم أن التخطيط لعملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية هو تخطيط لعملية متعددة الأهداف يجب أن يتشارك في تحقيقها العديد من الجهات والمؤسسات لتكون تلك الجامعات قيمة مضافة حقيقية لمنظومة التعليم الجامعي المصري، بما يعني أهداف وسياسات يجب أن تتبناها الجامعات الأهلية من أجل التغلب على سياسات: الإفراط في التعليم، والتفريط في التعليم، وتحقيق سياسات الكفاءة في التعليم، والعدالة في التعليم، وكذلك أهداف وسياسات تخص القطاع التعليمي ككل وقطاع التعليم الجامعي، وأهداف وسياسات تخص القطاع الاقتصادي ومؤسسات العمل والإنتاج، وأهداف وسياسات تخص نظم التشريع والقوانين، وأهداف وسياسات اجتماعية وسياسية وثقافية، ومسارات تحقيق هذه الأهداف، وذلك باتباع نظام عمل شمولي تكاملي من أجل تعظيم ما تضيفه هذه النوعية من الجامعات إلى منظومة التعليم الجامعي المصري، كما يأتي:

١- تعظيم القيمة المضافة دالة في مجال الدراسة ونوعية الجامعة؛ حيث يوجد اختلافات في حدوث الإفراط في التعليم بين خريجي التعليم العالي بناء على مجالات الدراسة المختلفة ومؤسسة التخرج، فتعد مجالات الدراسة مؤشر على تنبؤات منسقة بشأن الإفراط في التعليم، حيث تشهد المجالات العلمية والتقنية

أرقاماً أقل في التعليم الزائد، بينما تشهد مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية المجالات الأكبر، والتفسير الرئيس لهذا الاحتمال المتباين في التعليم المفرط هو أنه حين تميل المجالات العلمية والتقنية إلى توفير المزيد من المعرفة والمهارات الموجهة نحو سوق العمل تميل العلوم الإنسانية والاجتماعية إلى تزويد الأفراد بمهارات عامة لا يمكن نقلها مباشرة إلى سوق العمل، وبالمثل فإن الأفراد الذين لديهم خبرة في التعليم والتدريب المهني ليس لديهم إفراط في تعليمهم مثل خريجي التعليم العالي، وبالنسبة لنوعية المؤسسة فإن الأفراد الذين تخرجوا من مؤسسات عالية الجودة هم أقل عرضة للإفراط في التعليم، وهذا يتماشى مع نظرية عدم المساواة، فالتفسيرات الرئيسية هي إن أصحاب العمل يأخذون جودة المؤسسات ومكانتها كبديل كدليل لإنتاجية خريجي التعليم العالي بناء على المهارات والمعرفة المكتسبة من خلال التعليم وفقاً لهذا المنطق من المفترض أن يكون الخريجون من المؤسسات المرموقة هم الأكثر إنتاجية ومن المرجح أن يقوم أصحاب العمل بتوظيفهم في مناصب مهارات عالية مقارنة بالعاملين الحاصلين على درجة مماثلة من مؤسسة أقل شهرة، وربما يكونون من أصل اجتماعي أكثر حرماناً، وهنا تتم الإشارة أيضاً إلى الخلفية الاجتماعية كعامل يتنبأ باحتمالات التعليم الزائد بين الخريجين، هذا لأن رأس المال الثقافي والشبكات الاجتماعية والمعلومات المرتبطة بها مثل الملابس والقواعد السلوكية في المقابلات ومكان البحث عن وظيفة والمعرفة بالقطاع التي تسهل مطابقة الوظائف التعليمية ومن ثم يختلف تأثير الخلفية الاجتماعية عبر مجالات الدراسة (Queralto-Capsada-Munsech, 2017, pp. 11-12)، على الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية استهداف بناء سمعة تنافسية وميزة فيما يخص مجالات الدراسة بها ونوعية الجامعة.

إن من العوامل التي تحدد الخيار الرئيسي للتخصص أو مجال الدراسة تقديرات عائدت التعليم، وتعني شرح الفروق في الأرباح عبر التخصصات، أي بناء على العوائد الاقتصادية المتوقعة، المكتسبات أو الأرباح المستقبلية المتوقعة لكل تخصص، حيث وجد أنه عامل مهم في قرارات الطلاب؛ حيث يختاروا تلك التخصصات التي تقدم تدفقات أفضل للأرباح في المستقبل، وكذلك من المحددات التقييمات الذاتية لقدراتهم في التخصصات المختارة والواقعية هي محددات مهمة لاختيار الطالب للتخصص، بما يعني أن اختيار التخصصات الجامعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأجور التي تمت ملاحظتها قبل ثلاث سنوات من دخول الطالب الجامعة، ومن ثم هناك استجابة وإقبال على التخصصات التي تكون فيها المعلومات أكثر بروزاً وقابلية للتطبيق، ومن المحددات أيضاً الخلفية الاقتصادية وتكلفة التعليم، ولكن أدى تعمق العولمة إلى العديد من التغييرات عبر نظام التعليم العالي في البلدان مثل تقلص حجم الحكومة والأنظمة التي تمولها الحكومة بما في ذلك التعليم وبالتحديد التعليم العالي يوازيه جذب الأفراد المهرة مما أدى إلى زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم العالي المهني في البلدان المختلفة (Geetha Rani Prakasam et al., 2019, pp.267-268)

ومن ثم من المسارات التي على الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية الاهتمام بها هو التوجه نحو التخصصات المهنية والتطبيقية التي تبني مهارات عملية عالية لدى المتخرجين.

٢- **تعظيم القيمة المضافة دالة في جودة البرامج المقدمة في الجامعة؛** حيث تعد جودة البرنامج الجامعي وتوجهه أيضاً من العوامل ذات الصلة بالتنبؤ بالاختلافات في احتمالية الإفراط في تعليم الخريجين، فالخريجين من البرامج عالية الجودة والأكثر توجهاً نحو المهن في سوق العمل هم أقل عرضة للإفراط في التعليم، وكذلك هناك تباين عبر البلاد على أساس التوجيه المهني للنظام التعليمي، فالبلدان التي لديها درجة أعلى من التوجيه المهني أي نسبة أكبر من طلاب الثانوية العليا المسجلين في التعليم والتدريب

المهني تقدم أرقاما أقل من التعليم الزائد، حيث توفر أنظمة التعليم هذه مهارات محددة توجه نحو المهنة، وبالتالي تقلل من انتشار التعليم المفرط، ومع ذلك يكون هذا عادة على حساب عدم المساواة الاجتماعية حيث أنه في أنظمة التعليم هذه من المرجح أن يلتحق الأطفال من أصل اجتماعي أكثر حرمانا في المسارات المهنية أكثر من الأطفال الذين ينتمون إلى أسر أكثر فائدة اجتماعيا، وترتبط خصائص سوق العمل بالتعليم الزائد فيظهر العرض الزائد للخريجين نتيجة دخول سوق العمل أثناء فترة الركود مما يعني تقليل احتمالات الخريجين في العثور على تطابق جيد، وبالتالي الوقوع في الإفراط في التعليم، من المرجح أن تقلل احتمالات الإفراط في التعليم للخريجين في المجالات الموجهة للعمل أكثر من الخريجين من المجالات العامة، وهذا يتطلب التنظيم الصارم للمهن (QueraltCapsada-Munsech, 2017,p.12)

فيجب أن يكون من المسارات التي يجب على الجامعات الأهلية الحكومية الاهتمام بها: أن تتابع كليات الجامعات الأهلية مستجدات سوق العمل الحالية والمتوقعة وتصميم مناهجها ومفرداتها الدراسية في ضوء متطلبات تلك المستجدات بما في ذلك استحداث أقسام نوعية أكثر جذبا للطلبة، وأن لا يكون التعليم الأهلي نسخة مكررة من التعليم العالي الرسمي فالكليات الأهلية عليها التميز في المناهج والاختصاصات ونظام الدراسة، وعلى الدولة دعم الكليات الأهلية معنويا من خلال تقديم القروض والمنح التي تسدها الكليات الأهلية على أقساط وشمول المؤسسات التعليمية بمبدأ الإعفاء الضريبي وما شاب، وعمل تصنيف وترتيب سنوي للجامعات الأهلية يعطي تصورا واضحا للطلاب الجدد عند اختيارهم للكليات التي يرغبون بالدراسة فيها بما يوجد حالة من التنافس بينها من أجل تحسين الأداء، (أركان سعيد خطاب، ٢٠١٧، ص ٢٠٥-٢٠٦)، وهذا يعني ألا يكون التعليم الأهلي صورة طبق الأصل من التعليم الرسمي الحكومي بل يجب إعطائه الفرصة للتجديد والتنوع، والمرونة، والثقة، والاستقلالية في حرية اختيار المفردات والمناهج الدراسية بما يتناسب وخصوصية هذه الكليات والتطور العلمي والنوعي فيها وعدم تقيدها في السياقات المعمول بها بالكليات الرسمية المناظرة، وبهذا يمكن مقارنة مخرجات هذه الجامعات والحكم على نتائجها والمتغيرات والإضافات التي أسهمت فيها الجامعات الأهلية.

وأن يكون من مسارات تحقيق أهداف الجامعة فيما يخص البرامج والمقررات الدراسية: أن يتم اعتماد برامج ومقررات ذات مستوى أكاديمي مرتفع، وتوفير التخصصات العلمية الحديثة مما يساعد في استقطاب الطلبة والباحثين من جميع أنحاء العالم، وأن تستعين الجامعات الأهلية في ذلك ببعض الجامعات ذات الخبرة الواسعة في مجال التعليم الأهلي، بما يساعدها في عملها، وأن تختار البرامج والمقررات التي تلبي حاجات سوق العمل محليا وإقليميا وعالميا (بسمة مجدي، ٢٠١٩، ص ٢٠٣-٢٠٥).

ولتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية يجب استهداف آليات الربط بين الجامعة وسوق العمل؛ بما يشمل مسارات: الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي للجامعة في ضوء متطلبات سوق العمل، وإنشاء الجامعة مراصد لاحتياجات سوق العمل، والتوصيف الدقيق للمهن الحالية والمستقبلية بما يساعد الجامعة في تحديد المعرف والمهارات والصفات التي يجب إكسابها للخريج خلال سنوات الدراسة، واستهداف إنشاء الحاضنات التكنولوجية بين الجامعة ومؤسسات الإنتاج، وإنشاء برامج التدريب التحويلي بالجامعة، والتوجه نحو التعلم القائم على العمل، وتطوير نظم الإرشاد المهني للطلاب، وتبني الجامعة مفهوم التعليم المستمر، والاتجاه نحو التعليم والتدريب بالمشاركة مع المؤسسات الإنتاجية (محمد السيد، حامد أحمد، ٢٠١٨، ص ١٤٥-١٤٨).

ويجب إدراك أن الحد من البطالة لخريجي التعليم لا يتوقف على زيادة العدد من سنوات التمدرس بقدر ما يتوقف على نوعية البرنامج الذي تخرج فيه الخريج وجودة تحصيله للمعرف والمهارات والقدرة على التطوير بما يلائم متطلبات عصر المعلومات، والوعي بالتوجهات القوية نحو إقليمية سوق العمل وعالمية وإمكانية كل دولة لاقتناص هذه الفرص لمقابلة احتياجات سوق العمل العربية والدولية كما هو الحال لبعض الدول ومن أبرزها الهند التي ركزت على إعداد مواطنيها في مجالات التقنية الحديثة والاتصالات والمعلوماتية وبذلك وفرت فرص عمل عالمية لخريجها (فاطمة عبدالله، ٢٠١٥، ص ٥٨).

٣- تعظيم القيمة المضافة دالة في تعظيم القابلية للتوظيف employability

على الجامعات الأهلية استهداف البحث عن حلول ومعالجات سريعة وفعالة من أجل تفعيل دور الجامعة في تحسين آفاق التشغيل، وعليها تنويع مصادر التمويل لأنه هدف للوصول إلى مشاركة عادلة ودائمة في تكاليف برامج التعليم والتدريب ذات الصلة بما يحقق سياسات العدالة في التعليم، والمشاركة الفاعلة في دعم إيجاد مناخ موات للعمل الحر وزيادة الأعمال ولاسيما في القطاعات الناشئة بما يعني تطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتصبح إحدى أهم آليات دعم عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية ومحاربة البطالة، وهذا يتطلب من الدولة توسيع المجال أمام القطاع الخاص كداعما رئيسا للتنمية الاقتصادية فهو الممول الأكبر لمشروعات التنمية، ومن ثم يجب توفير المظلة السياسية الضرورية لتعزيز دور القطاع الخاص في مشروعات التنمية باعتباره المصدر الحقيقي لتعزيز القدرة على النمو الفعلي والشامل والمستدام والقادر على إيجاد فرص العمل الجديدة بالإضافة إلى دوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال المسؤولية الاجتماعية الملقاه على عاتقه وهو الممول الأكبر لموازنات الدول من خلال الضرائب والجمارك والرسوم على ما يقوم به من أعمال ويحققه من أرباح.

ولكن نظرا لعدم تنوع الاقتصاد المصري بحكم نموذج التنمية الذي كان سائدا وبحكم التشوهات الأخرى السائدة على مستوى سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، لم يستطع إيجاد فرص عمل كافية لقوة العمل التي تتزايد بمعدلات قياسية، ولم تعرف أسواق العمل أين يلتقي العرض والطلب لتعمل بكفاءة في ظل غياب المعلومات ونقص آليات الاتصال بين الباحثين عن عمل وأرباب الأعمال وغياب سلم مؤهلات ومعايير مهنية واضحة تبين العلاقة بين أنواع الوظائف المتوفرة والمهارات المطلوبة، فضلا عن غياب الشفافية في التعيينات وانتشار الوساطة والتوظيف من خلال العلاقات الشخصية.

وهنا يجب الاهتمام بمسار تطوير العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات أسواق العمل وذلك من خلال: تطوير دور المنظومة التعليمية في تحسين آفاق التشغيل للخريجين عبر تحسين نوعية التعليم والنهوض بالمناهج وإعادة النظر في سياسات وآليات تمويل التعليم العالي، وتفعيل دور الجامعة في تحسين آفاق تشغيل خريجها والتحول من منطلق إنتاج الشهادات إلى منطلق إنتاج المهارات، ومن منطلق الانتقائية والاختبارات إلى منطلق تكوين رأس المال البشري واكتساب المعرفة وتشجيع القطاع الخاص والمنظمات الأهلية والأطراف المعنية في رسم السياسات التعليمية لزيادة التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات أسواق العمل، وهذا يتطلب تفعيل السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية وذلك في ضوء الحاجة إلى مراجعة سياسات التنمية والعقد الاجتماعي الذي كان مرتبطا بها، خاصة من خلال إرساء ثقافة الجدارة، والكفاءة، والشفافية في التعيين في الوظائف والتركيز على سياسات دفع النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية، وتكريس ثقافة العمل الحر وتحسين بيئة الاستثمار والأعمال وتشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وهذا يتطلب أيضا تهيئة المناخ المناسب لإعادة الإعمار وذلك من خلال البحث عن

حلول ومعالجات سريعة وفعالة للأوضاع السياسية والأمنية الشائكة التي تمر بها الدول التي تضررت بشدة نتيجة الإرهاب والصراعات الداخلية، وذلك من خلال تحقيق المصالحة الوطنية لتوفير بيئة آمنة على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي في تلك الدول تكفل نجاح جهود إعادة الإعمار للبنية الأساسية لتلك الدول فضلا عن تسهيل تنفيذ برامج إعادة التأهيل النفسي والبدني لمواطنيها ليتسنى تأهيلهم مهاريا وفنيا، وإدماجهم في المجتمع وذلك على النحو الذي يعظم الاستفادة من الأتمتة كمحرك للإنتاجية والنمو الاقتصادي والوظائف المستقبلية (عادل عبدالعزيز، ٢٠١٨، ص ص ٣٨-٤٠).

٤- **تعظيم القيمة المضافة دالة في معالجة بطالة المتخرجين؛** فزيادة أعداد بطالة الخريجين تشير إلى أن خطط التعليم العالي أحادية الجانب بمعنى أنها تنحو نحو التوسع في الجامعات والكليات والمعاهد بينما يفترض أن تستشرف السوق الملائم لمخرجاتها، بما يعني أن تقوم خطط التعليم العالي على أسس تسويقية تستشرف فرص تشغيل مخرجاتها بما يعني أن تخطط التعليم وتسويق مخرجاته وجهان لعملة واحدة، وألا يوجد زيادة كبيرة في عرض مخرجات التعليم العالي قياسا إلى محدودية الطلب عليها خاصة في ظل واقع ملتبس لسوق العمل، ومن ثم يجب تهيئتهم بميزة تنافسية في سوق العمل للحصول على فرص أفضل في التشغيل (أركان سعيد خطاب، ٢٠١٧، ص ص ٢٠٢-٢٠٣).

٥- **تعظيم القيمة المضافة دالة في توجه سوق العمل نحو المهارات المهنية والتطبيقية؛** حيث تقل حدة التعليم المفرط مع توجه سوق العمل نحو المهارات المهنية والتصنيع، كما أن طبيعة توفير التعليم مهمة، فينخفض التعليم المفرط كلما تزايد توافر خيارات التعليم المهني للشباب الباحثين عن التعليم بعد الثانوي والتدريب، فاكتمال المهارات المهنية والمتعلقة بالعمل هو عامل حاسم مهم لتجنب عدم التوافق بين خريجي الجامعات وسوق العمل (Seamus McGuinness et al., 2017, pp.13-15)

ومن ثم يجب استهداف توفير عدد من أدوات السياسة التعليمية للتعامل مع مشكلات التعليم الزائد من خلال التوازن بين المسارات المهنية والأكاديمية؛ فالعمال ذوي المهارات والكفاءات التي يمكن تحديدها بشكل مباشر على أنها مرتبطة بالوظيفة سيكونون أقل عرضة للإفراط في التعليم، لذلك من المرجح أن يؤدي اتباع نهج مشترك لتحسين توافر البرامج المهنية لخريجي المدارس وزيادة الجوانب العملية لمزيد من الدورات الأكاديمية بعد الثانوية إلى نتائج إيجابية، كما أن التوسع في السياسات التي تسمح للإناث بالبقاء ناشطات في سوق العمل دون الاضطرار إلى تخفيض التصنيف المهني يفيد في خفض معدل الإفراط في التعليم، كما يعد تعزيز مرونة سوق العمل وقدرة سوق العمل على الاستجابة للصدمات خيارا سياسيا آخر، ومن المتغيرات التي تحدد مرونة سوق العمل: حصة العمال المؤقتين وعاملين بدوام جزئي، فالبلدان التي لديها حصص توظيف أعلى من حيث العمال المؤقتين والعاملين بدوام جزئي ينظر إليها عموما على أنها تمثل زيادة القدرة على الاستجابة لاختلالات سوق العمل مما يخفف آثار التعليم الزائد، إن التعليم المفرط مكلف للعمال وله أيضا آثار سلبية على الشركات والاقتصاد الكلي الأوسع، وكذلك وجود تناسق معلومات بين الباحثين عن عمل وأرباب العمل، ودراسة طرق تعزيز المرونة من الشركات لاستيعاب التحولات في التكوين التعليمي لتوريد العمالة بشكل أكثر فعالية (Seamus McGuinness et al., 2017, p.15)

لما كان ما توصلت إليه دراسة (Seamus McGuinness et al., 2017) يشير إلى أن معدل التعليم المفرط أعلى في البلدان التي بها تركيزا أكبر على الالتحاق الأكاديمي بدلا من التعليم المهني، مما يشير إلى أهمية الطبيعة المهنية المحددة للمؤهلات المهنية وأسواق العمل تخفض من عدم التطابق فيما يتعلق

بالمؤهلات الأكاديمية والمهن العامة، فكلما زادت نسبة العمالة الصناعية انخفضت نسبة حدوث الإفراط في التعليم داخل البلدان، وكلما تم توسيع الالتحاق الأكاديمي زادت نسبة حدوث الإفراط في التعليم، والتغيير التكنولوجي تسبب في زيادة حصة الوظائف التي تتطلب مهارات عالية في الاقتصاد، تغيير تكنولوجي منحا للمهارات، ومن ثم يجب التوجه نحو دراسة مواضيع العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، فالتغيير التكنولوجي المنحا للمهارات (SBTC) يفضل خريجي (STEM) (p.13).

فمع تزايد المنافسة في شتى مجالات العمل واتساع نطاقها نرى سعي الأشخاص والمؤسسات لمضاعفة نقاط قوتها ومميزاتها، وتضمن ذلك التطوير المستمر على جميع الأصعدة ومختلف المهارات الشخصية، والعملية، والعلمية. ومن أبرز سبل هذا التطوير متابعة الدراسة، لكن يوجد غموض لدى العديد من الأشخاص عند الاختيار بين الدراسة الأكاديمية والمهنية (الوظيفية/ العملية)، لذا يجب الوقوف على الفرق بينهما:

الدراسة الأكاديمية: تركز على البحث والدراسة العلمية في تخصص محدد، وتستغرق فترة زمنية أطول، حيث تمتد مرحلة الدراسة الأساسية بها إلى أربع سنوات في المتوسط، في حين تتراوح فترة مرحلتي الماجستير والدكتوراه من عامين إلى ثلاثة أعوام لكل منهما، وتتضمن دراسة الماجستير والدكتوراه إعداد أطروحة بحث مطولة أو النجاح في بعض المقررات الدراسية أو مزيج بينهما، ويتطلب إجراء البحث اختيار موضوع بحثي ينتمي لاهتمامات أحد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

أما الدراسة المهنية: تعتمد على الجانب العملي مع قدر مناسب من المعرفة النظرية، ويستغرق الحصول على الشهادة المهنية وقت أقل نسبيًا؛ إذ قد تستغرق الدراسة بضعة أيام، وتتبع بفترة تدريب عملي قبل الحصول على الإثبات الرسمي، كما تتطلب بعض الجهات المانحة لها اجتياز اختبار عملي كل بضعة سنوات للتأكد من مهارات الدارس، وتجديد اعتماد الشهادة، ويمكن اجتياز مرحلة الماجستير أو الدكتوراه في فترة تتراوح من بضعة أشهر إلى عامين وفق اختلاف نوع البرنامج والجهة المانحة له، وتتضمن متطلبات النجاح إعداد مشروع تخرج.

كيفية اختيار الطريقة الملائمة للدراسة: الدراسة هي وسيلة لتحقيق الأهداف، لذا يركز اختيار نوعها على الهدف منها والرغبة الشخصية والوقت المتاح، وبالطبع يُفضل التوازن بين الجزئين المعرفي والتطبيقي في التطوير العملي فكل منهما مُكمل للآخر وداعمًا له، كما يجب الإشارة إلى عدم اقتصار طرق اكتساب المعرفة العملية والنظرية على نوعي الدراسة السابق ذكرهما، فيمكن تعزيز الخبرة بعدة طرق كاللتطوع المباشر أو أون لاين، والالتحاق بالبرامج التدريبية المتخصصة الهادفة لتنمية مهارات محددة، وتوفر أيضًا فرص لتنمية المعرفة النظرية بالدراسة عن بعد بمقابل مادي أو مجانيًا من خلال الكثير من المنصات التعليمية المتاحة على الإنترنت التابعة للمراكز التعليمية المرموقة (متاح على: <https://mwthoq.com/>).

٦- تعظيم القيمة المضافة دالة في تحقيق الإنصاف والعدالة، ومن متطلبات تحقيق هذه العدالة دراسة العوامل المختلفة التي تؤثر على اختيار التخصص في التعليم العالي، حيث ترتبط العوامل المختلفة بالقدرة والنوع وتكلفة التعليم العالي والتخصيص الاجتماعي والاقتصادي والجغرافي ومستويات المعيشة التي يتم التعبير عنها من خلال نفقات الاستهلاك في الدورات المهنية وغير المهنية، فيجب تحديد العوامل

التي تحكم قرار الفرد باختيار مجال معين، وتكوين القوى العاملة في المستقبل، وتحديد المجالات الموجهة نحو السوق أو التقنية والمهارات مثل الطب والهندسة والدورات المهنية في المحاسبة والتدريب الصناعي والتدريب المهني، وتلعب الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للطلاب دورا مهما في اختيار مجال الدراسة، إن اختيار المجال المناسب لخصائص الطالب يزيد من مدى استمتاع الطلاب بالدراسة ومقدار الوقت والجهد الذي يستثمرونه في الحصول على درجتهم العلمية.

ويعد اختيار أفضل مجال دراسي ممكن بالنظر إلى القدرات الفردية قرارا رئيسا وصعبا في حياة الشباب، يتداخل فيه مجموعة من العوامل منها: معلومات ومعتقدات الطلاب حول احتمالية النجاح، ومدى التوافق أو عدم التوافق بين القدرة والجهد، والاستمتاع بالدراسة، ومتطلبات المعرفة للوظائف، وضغوط الأقران والأسرة، والأرباح المتوقعة، ومعدلات التوظيف، فاختيار التخصص هو قرار حاسم يحدد العديد من النتائج المستقبلية، ويتضمن فهم هذه العوامل سلسلة من العمليات التي تمس العوائد الخاصة والاجتماعية لاستثمار رأس المال البشري، كما إن دراسة الاختيار الرئيسي ونتائج سوق العمل مهمة بالقدر نفسه من منظور مجتمعي، ويعد اختيار التخصص أو المقرر الدراسي أحد المحددات المهمة لنتائج سوق العمل للطلاب، كما إن العكس صحيح أيضا بمعنى أن سوق العمل يحدد اختيار الطلاب، كما إن هذا الاختيار يلعب دورا حاسما في تحديد الأرباح المستقبلية، فقد يتخذ الطلاب قرارات الاختيار الرئيسية الخاصة بهم جزئيا بسبب الأرباح المتوقعة مدى الحياة، ومعدلات التوظيف واحتمال النجاح مع التخصصات المختلفة سواء كان ارتباطا ثابتا أو متصورا، وكذلك أذواق الطلاب وتفضيلاتهم ومناهج المدرسة الثانوية والاستعداد والفوائد المتوقعة من التخصصات البديلة، وعرض مجالات الدراسة المختلفة والمحتوى المعرفي المطلوب في سوق العمل، إلى جانب خصائص الخلفية الشخصية والعائلية، والتوقعات والمواقف والمصالح الاجتماعية والأبوية، كما يجب استكشاف المحددات المتعلقة باحتمالية التحاق الطلاب بتخصصات التعليم العالي، يعد اختيار التخصص مدخلا مهما في تكوين المهارات الفنية للقوى العاملة المستقبلية مثل الطب والهندسة، والعلوم مثل الزراعة، والتخصصات المهنية التي تقدم دورات تقنية مكثفة مثل المحاسبة القانونية، ومن المحددات: الدخل المتوقع من خلال معدل أجور الأفراد، والقدرة، وتكلفة التعليم، والعوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية، والموقع الجغرافي (Geetha Rani Prakasam et al., 2019, pp.266-270).

إن اختيار التخصص في التعليم العالي يتأثر بمعرفة لغة أخرى غير لغة التحدث الأصلية، والتدريب الخاص، وتكلفة التعليم العالي، ونوع المؤسسة، والنوع، والوضع الاقتصادي الأفضل، والمواقع الحضرية والمناطق، والأرباح والمكاسب، واختيار التخصص يحدد النفقات وكل هذا من شأنه أن يوسع التفاوتات الحالية من خلال إضافة بعد آخر من اللامساواة، فالأسر التي تقع في مستويات الإنفاق الفقيرة والمتوسطة تحرم من فرص اختيار عادلة ووجود تحيز ضدها للتخصصات ذات العائد المرتفع مثل الطب والهندسة والعلوم والتخصصات المهنية الأخرى، إن اختيار موضوع العلوم ربما يعني أن الطلاب بحاجة إلى إنفاق المزيد على التعليم الخاص مقارنة بالعلوم الإنسانية (Geetha Rani Prakasam et al., 2019, pp.280-282).

ومن ثم على الجامعات الأهلية الحكومية الاهتمام بمسار مراعاة البعد الاجتماعي تحقيقا للعدالة والإنصاف في إتاحة مجالات دراسة العلوم العملية والتطبيقية للطبقات محدودة الدخل، فعلى هذه النوعية من الجامعات تحديد موقفها: هل يمكن أن تكون هذه الجامعات الأهلية الحكومية مسارا للمحافظة على الوضع الراهن، أم مسار تغيير يسهل في إعادة التوزيع والحركة الاجتماعية بين الطلاب؟

٧- وتحقيق العدالة دالة في الصرامة الأكاديمية، إن من الاختلالات أمام الجامعات الأهلية المستوى العلمي للطلبة المقبولين؛ فمن المعلوم أن المعدلات الدراسية للملتحقين في الجامعات الأهلية هي عامة أقل من معدلات نظرائهم طلبة الجامعات الحكومية، وهو ما يمثل إشكالا معقدا تواجهه الجامعات الأهلية، وهو المحافظة على الصرامة العلمية؛ حيث قد يساور بعض الطلبة الشعور إن لهم فضل على الجامعة بتمويل أنشطتها بما يدفعونه من مصروفات دراسية، وفي مقابل ذلك ينتظرون أن لا تشدد الجامعة عليهم في المتطلبات العلمية، وأن تكون سخية في الدرجات الامتحانية، فهي معادلة صعبة تطرح أمام مشروع يعتمد في تمويله على ما يسدده الطلبة، بينما تتوخى المؤسسة العلمية الحفاظ على رصانتها العلمية (أركان سعيد خطاب، ٢٠١٧، ص ص ٢٠٢-٢٠٣)، فعلى الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية السير نحو الحفاظ على الصرامة الأكاديمية وعدم التسامح مع المساس أو الاخلال بها.

٨- تعظيم القيمة المضافة دالة في كفاءة الانتقال من الجامعة إلى العمل، فعدم كفاية الطلب على المهارات خاصة بعد التوسع في عرض المهارات هو عامل واضح في الإفراط في التعليم، ومع ذلك كما تنتبأ نظرية التغيير التقني الداخلي فإن التوسع في المعارف من المهارات يمكن أن يتبعه عملية ابتكار تكنولوجي يمكن أن يطور بدوره الطلب على المهارة، وبعبارة أخرى سيكون عدم التوافق التعليمي والمهاري ظاهرة مؤقتة سيتم استيعابها عندما يعود الاقتصاد إلى النمو بعد ذلك، ومن المحتمل أن يفسر الفقر التكنولوجي في العديد من الدول معظم عدم التوافق التعليمي والإفراط في المهارات، حيث يتجه نظام الإنتاج نحو قطاعات التصنيع التقليدية، وبالتالي من المتوقع أن يظل الطلب على رأس المال البشري منخفضا، كما يرتبط الإفراط في التعليم أيضا بنظام الانتقال من المدرسة إلى العمل غير الفعال والذي لا يسمح للشباب بتطوير مهاراتهم المتعلقة بالعمل، ومن ثم يجب تطوير نظام الانتقال من المدرسة إلى العمل وخاصة روابط أنظمة التعليم والتدريب بسوق العمل، وينبغي تقديم المزيد من فرص العمل وعقود الالتحاق للخريجين الجدد وذلك لتطوير مهاراتهم المتعلقة بالعمل في أقرب وقت (Fioro Ernesto & Francesco Pastore, 2015, pp. 15-16)

لذلك لزم على الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية أن تسعى نحو مسار ربط حقيقي وفعال لأنظمة التعليم والتدريب بها مع سوق العمل بما يضمن الانتقال السليم والمرن والسلس للخريج إلى سوق العمل، وعلى الجانب الآخر فيما يخص قطاع الأعمال والنشاط الاقتصادي يجب دعم التطوير التكنولوجي بما يدعم بيئة عمل متطورة يتزايد فيها الطلب على رأس المال البشري المعد جيدا.

٩- تعظيم القيمة المضافة دالة في التعامل مع التحدي التكنولوجي، وذلك لأن من أحد أسباب حدوث ظاهرة الإفراط في التعليم التقدم التكنولوجي الذي أدى إلى إحلال الآلة محل الإنسان؛ حيث تشهد أسواق العمل الحالية تغيرات سريعة ومتلاحقة نتيجة للتحديات الكثيرة والمتنوعة التي فرضتها الثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات والمعلومات وما لحق بها من تطورات في مجال المنافسة الإقليمية والعالمية والاحتكارات الدولية وزيادة حدة المنافسة بين مؤسسات الأعمال والشركات المتماثلة على تميز الخدمات والمنتجات في النوعية والأسعار وخدمة العملاء، كل ذلك أدى إلى رصد سمات جديدة لمتطلبات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة والمدربة على القيام بالأدوار والمهام التي تتلاءم مع هذه التغيرات والتطورات، فالمطلوب إذا من الجامعات الأهلية الحكومية تبني مسار تحسين فاعليتها والقيمة المضافة منها من خلال تخريج قوى عاملة تكون عامل جذب للاستثمارات الأجنبية بسبب كفاءتها وتميزها، وتضاهي المستويات العالمية بما يمكنها من الحصول على فرص عمل والمنافسة في أسواق العمل

الخارجية، وتحسين نظام الجامعة ومخرجاتها بما يحقق تفعيل العلاقة الديناميكية بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

لم يعد التعليم الجامعي التقليدي شكلا داعما للالتحاق بسوق العمل المستقبلي؛ فالتقدم في الابتكارات التكنولوجية والذكاء الاصطناعي أدى إلى ثورة في طبيعة العمل ومستويات المهارة المطلوبة له، مما فرض الاهتمام بالتخطيط الكيفي للتعليم ليتلائم مع مواصفات المهن والوظائف، مما وضع الجامعات أمام تحد ملزم في الاستجابة لهذا المطلب والبدء في تشكيل رؤية شاملة وفلسفة جديدة للجامعة تعكس استجابتها للتغير الذي يحيط ويؤثر في رسالتها وأهدافها، بحيث تتضمن أهدافها: تنمية الإبداع، والابتكار، واكتساب الطلاب مهارات المستقبل، ومواكبة احتياجات المجتمع المستقبلية، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي، وكذلك تعديل لوائحها وقوانينها مما يساهم في التطور التكنولوجي، وألا تعتمد على معايير وقياسات يكون فيها عدد الساعات محورا للعملية التعليمية والتدريس، وأن تعمل الجامعات على إعادة النظر في التخصصات المطروحة حاليا خاصة التي لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية، وإحداث تكافؤ بين التخصصات الجامعية ووظائف المستقبل أو استحداث تخصصات جديدة تلبي احتياجات سوق العمل المستقبلي، ومراجعة مناهجها بما يتماشى مع المهارات والكفاءات الأساسية التي تتطلبها الثورة الصناعية الرابعة مما يعزز من قابلية توظيف الخريجين وأنشطة ريادة الأعمال في عصر الثورة الصناعية الرابعة، والبرمجة متطلب أساسي لجميع الطلاب بغض النظر عن تخصصاتهم، إضافة للبحث عن صيغ ملائمة تحقق الربط الفعلي بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل ومتطلباته، وعمل منصات للربط بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل المختلفة، والتعاون في وضع السياسات والاستراتيجيات والإجراءات العملية التي تحقق الأهداف المشتركة، واستشراف المهارات اللازمة للنجاح في المستقبل (سماح فؤاد عبدالغفار، وآخرون، ٢٠٢٢، ص ص ٤٢٠-٤٢٢).

١٠ - تعظيم القيمة المضافة دالة في دمج ثقافة ريادة الأعمال بالبرامج التعليمية

تواجه الحكومة المصرية ضغطا متزايدا لتقليص معدلات البطالة وذلك حيث تعاني من قدرات مالية محدودة تصعب عليها إيجاد فرص عمل واستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل سنويا مما تطلب تزايد الاتجاه نحو ريادة الأعمال كأداة أو أسلوب لإيجاد فرص العمل، واستيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل سنويا، ومن ثم ظهر اتجاه يدعو إلى دمج ريادة الأعمال في برامج التعليم الجامعي مما يؤدي إلى إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة، وبذلك يتحول دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل، فالتعليم التقليدي يسعى إلى البحث عن توافق مخرجاته مع متطلبات سوق العمل بينما نجد التعليم الريادي الناتج عن دمج الريادة في برامج التعليم يؤدي إلى خريجين قادرين على توفير فرص العمل (آمال علي، رانيا محمد، ٢٠٢٠، ص ٣٠٥، ص ٣٠٨).

وهذا يتطلب تطوير أدوات تمويلية حديثة توفر التمويل اللازم للمشروعات الريادية، ووجود مبادرات مراكز الإبداع وريادة الأعمال على المستوى الجامعي لنشر ثقافة ريادة الأعمال لتحويل الفكرة الجديدة إلى ابتكار ناجح وتقديم منتجات جديدة أو أساليب إنتاج حديثة، ومن ثم إحداث نقلة نوعية في الاقتصاد ككل وذلك من خلال إدارة أقل الموارد لتأسيس شركات أعمال جديدة، وذلك عبر عملية من التوجيه العقلي وتوجيه تصرفات الأفراد نحو ريادة الأعمال كمهنة بديلة عن الطريق إلى العمل باجر وتزويدهم بالمهارات اللازمة لبدء إدارة أعمالهم الخاصة بنجاح، ويقوم المركز بتدريب الطلاب والخريجين لكي

يصبحوا رواد للأعمال واكسابهم المهارات اللازمة للعمل الريادي، مع ضرورة التوعية بالاتجاهات الجديدة في سوق العمل داخل العمل الأكاديمي بالجامعات .

ويشير واقع التعليم الجامعي المصري إلى ضعف إدخال ثقافة العمل الريادي حيث لا تزال طرق التدريس لا تشجع السلوكيات المرتبطة برجال الأعمال مثل الإبداع، أو الاستقلالية، أو المبادرات الشخصية، ولا يوفر المحتوى التعليمي فهما عن عمل اقتصاد السوق أو عملية خلق الأعمال (آمال على، رانيا محمد، ٢٠٢٠، ص ٣٢٣).

إن تفاقم مشكلة البطالة يرجع إلى جملة من الأسباب منها ما يخص جانب العرض من القوى العاملة وهو ضعف التعليم الجامعي وضعف مواءمته مع احتياجات الواقع، وفي جانب الطلب يلاحظ أن معدلات النمو غير كافية والتي سجلتها الاقتصادات العربية والتي لم تتمكن من خلق فرص العمل بما يلائم جانب العرض، وعدم إحراز تقدم ملموس على صعيد تنويع القاعدة الإنتاجية وذلك بالإضافة إلى السياسات الاستثمارية في بعض الدول العربية التي ركزت على الاستثمارات كثيفة رأس المال التي لا تحتاج لعمالة كبيرة (منى محمد عبدالوارث، ٢٠١٤، ص ص ٨٨-٨٩).

١١ - تعظيم القيمة المضافة دالة في التخلص من نمطية التخصصات، لما كانت سياسة التفريط مرتبطة بتنميط التخصصات بين الجامعات؛ حيث تعتمد وزارات التعليم العالي غالباً على اعتماد أسلوب الهيئات القطاعية في تصميم المناهج والمفردات الدراسية للأقسام العلمية المتناظرة في الكليات الحكومية؛ كافة الأمر الذي قاد إلى تنميط مخرجات التعليم العالي وأصبح المجتمع أمام نسخة نمطية من الخريجين، وقد حال هذا التنميط دون إبداع الكليات في تصميم مناهجها ومفرداتها، ولم يساعد ذلك على بلورة الشخصية العلمية المستقلة للأقسام العلمية في الكليات المختلفة، بما يضر بمبدأ التنوع والتعدد، ومن ثم يحتاج الأمر إلى وقفة متأنية (أركان سعيد خطاب، ٢٠١٧، ص ص ٢٠٢-٢٠٣).

ومن ثم يجب أن يكون من مسارات تحقيق أهداف الجامعات الأهلية الحكومية أن يعاد النظر بالمناهج الدراسية لكيلا تكرر تصميم مناهجها كمنهج الجامعات التقليدية، وأن تهتم بربط النظرية بالتطبيق بما يضيف على المعلومة النظرية الكثير من الحيوية والتفاعل معها.

وعلى الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية الأخذ بمسار: التميز على الجامعات المنافسة في مجالات حيوية مثل البرامج الدراسية، وخصائص أعضاء هيئة التدريس، وتقنية وأوعية المعلومات، والتجهيزات المادية والبحثية، ونظم الجودة، وابتكار نظم وبرامج تأهيل وتدريب جديدة تتواءم مع المستجدات بما يجعلها تجذب وتستقطب الطلاب والدعم والتمويل من السوق المحلي والخارجي، فالتنافس هو نظام الأعمال الجديد والتحدي الرئيس الذي يواجه الجامعات المعاصرة، فعلى الجامعات الأهلية تحقيق مزايا تنافسية يصعب الوصول إليها من جانب المنافسين ويصعب تقليدها، فاعتماد الميزة على العديد من الموارد والقدرات يصعب تقليدها، فوجود الجامعة في موقع جغرافي مميز لا يصعب على الآخرين الحصول على مقر في هذا الموقع، وتقديم الخدمة بسرعة، ذلك الأمر الذي يحتاج إلى إدارات ونظم إدارية وإجرائية من الصعب تقليدها، وهناك تنافسية التكلفة أو السعر، وتنافسية نوعية بتقديم عناصر ابتكارية؛ فالخدمات المبتكرة ذات النوعية والأكثر ملائمة يمكن تسويقها بسهولة حتى ولو كانت أعلى سعراً، وتوافر أعضاء هيئة تدريس متميزين، وأنشطة جاذبة مجانية أو بأسعار مخفضة، وتقديم مقررات فعالة بتقنيات عالية الجودة، والبنية التحتية التكنولوجية، وتكامل كافة المرافق

والخدمات الميسرة لكافة الطلاب، والشراكة المجتمعية، والريادة العالمية، وحجم الاستثمار، والشراكات الاستثمارية، وريادة الأعمال، وحجم الإنفاق، وفاعلية الخريجين ورضا أصحاب الأعمال عن مستواهم، وميزة البحث العملي من حيث حجم الإنفاق، والنشر العلمي بمجلات علمية متميزة، وجودة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والخريجين والتقنيات المستخدمة ومصادر المعلومات، وميزة السمعة الأكاديمية والشهادات الأكاديمية الحاصلة عليها الجامعة، وقدرة الجامعة على امتلاك موارد وبناء قدرات لا تكون متوافرة لدى المنافسين مثل: تخصصات نادرة، أو كوادر بشرية مميزة، أو خدمات وتسهيلات غير منافسة، والابتكار والإبداع؛ ليصبح الإبداع في أسلوب العمل والتكنولوجيا المستخدمة وتكوين فائدة جديدة للمستفيد.

١٢ - **تعظيم القيمة المضافة دالة في الاستجابة السريعة؛** ومن ثم على الجامعات الأهلية سرعة رد الفعل نظرا لتغير احتياجات المستفيدين والتغير التكنولوجي والاقتصادي من خلال تطوير البنية التحتية، وإيجاد تخصصات مطلوبة بإلحاح أسرع من غيرها متناغمة مع التغيرات والاحتياجات الجديدة وسرعة الاستجابة للمتغيرات، وهذا يعتمد على مرونة الجامعة وقدرتها على متابعة المتغيرات عن طريق تحليل المعلومات وتوقع المتغيرات، فعلى الجامعات الأهلية أن تسعى دوما لتقديم خدمات بمزايا تنافسية عالية لاعتبارات كثيرة منها: احتدام المنافسة، والتغير المستمر في الاحتياجات والمتطلبات الملحة لدى المستفيدين، وتغير متطلبات سوق العمل ووقوعها في دائرة المنافسة، فعليها: توفير الموارد المادية، وبنية تحتية جيدة، وبنية تقنية مرتفعة ومناسبة، ونظام مرن يسمح بعقد كثير من الشراكات، واعتماد وحدات للتخطيط الاستراتيجي والجودة بها، واعتماد هياكل تنظيمية وأدلة إجرائية، واعتماد تخصصات جديدة وإمكانية زيادتها، ودعم الميزانيات، والشراكة مع قطاعات الإنتاج المختلفة، وتحسين الكفاءة الداخلية والفاعلية الخارجية بملائمة المخرجات لمتطلبات سوق العمل، وتحسين مستوى النشر العلمي في المجالات المحلية والعالمية، والربط بين البحث العلمي ومتطلبات المجتمع والتنمية، وزيادة عدد الابتكارات وبراءات الاختراع للحصول على جوائز عالمية، والتوسع في التعليم التطبيقي، ومناسبة أسعارها لمستويات دخل الأسر (عبدالرحمن بن سليمان، ٢٠٢٠، ص ١١-١٤).

وعلى الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية السير في تحقيق متطلبات خاصة بالهيكل الإداري؛ بأن يجب عليها أن تستخدم تنظيمات إدارية تناسبها والتي تعتمد بقدر كبير على اللامركزية، وتجهيز المعامل الخاصة بإجراء الأبحاث العلمية بأحدث الأجهزة والأدوات، وتقليل الإجراءات الروتينية التي تعوق الحصول عليها واستخدامها مع مراعاة مناسبتها مع أعداد الطلاب والباحثين، وتوفير الدعم المادي المجتمعي من خلال نشر الوعي الثقافي بأهمية الجامعات الأهلية.

١٣ - **تعظيم القيمة المضافة دالة في تطوير التدريس والبحث العلمي:** يحتاج التعليم الجامعي الأهلي توفير الكوادر العلمية اللازمة أصحاب الكفاءات، وذلك من خلال جذب أعضاء هيئة التدريس المحليين والأجانب من المتميزين للتدريس بالجامعات الأهلية، ويجب أن يتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع عدد الطلاب بالجامعات وأن تتماشى مع النسبة العالمية في ذلك، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس بها على النشر الدولي للأبحاث العلمية في مجلات دولية محكمة، وتقديم كافة التسهيلات لتحقيق ذلك، وإيجاد منظومة إلكترونية متكاملة لإدارة المعلومات البحثية داخل الجامعة وخارجها، وتزايد الإنفاق على البحث العلمي كما تفعل الجامعات الأهلية العالمية في هذا المجال، والعمل على جذب الطلاب والباحثين النابغين للجامعة، وتهيئة البيئة المناسبة لهم للإبداع والابتكار، وربط الجامعة بالتوجه العالمي من خلال إنتاج

علمي يشجع الابتكار والاختراع في الصناعة، والاعتماد على أحدث استراتيجيات التدريس ووسائل الاتصال والتقنيات الحديثة، والوسائل التعليمية والوسائط المتعددة، مثل وسائط التعلم الإلكترونية.

وفي مسار الإشراف الأكاديمي: يجب أن تعمل الجامعة الأهلية على استقطاب الكفاءات المتميزة للعمل في ميدان الإشراف الأكاديمي بالجامعة، وتأهيل المشرف الأكاديمي لمساعدة الطلاب في دراستهم وحياتهم الجامعية (بسمة مجدي، ٢٠١٩، ص ص ٢٠٣-٢٠٥).

١٤ - تعظيم القيمة المضافة دالة في الوضوح الفكري لمسارات قطاع الجامعات الأهلية في المجتمعات، وهذا يعني تحديد أهداف كمية ونوعية للتعليم الجامعي الأهلي عند إعداد خطة القبول السنوية، والمحافظة على نسب قبول لا تتدنى؛ لأن انخفاض نسب القبول بالجامعات الأهلية يؤثر سلباً على مؤشرات ميزانيتها المالية ومن ثم يحول دون تحقيق أهدافها، وبالتالي فإن هذا الفاقد البشري المتحقق نتيجة انخفاض نسب القبول يؤدي إلى ضعف استغلال الطاقات المتاحة في الجامعات الأهلية بشكل اقتصادي وكذلك عدم استغلال المصادر التعليمية المتوفرة في البيئة المحلية أو باستخدام وسائل وأدوات تعليمية باهظة الثمن نسبة للوسائل المتاحة مما يفضي بالتالي إلى ارتفاع كلفة التعليم الجامعي الأهلي، وبالتالي قد يعاني التعليم الجامعي الأهلي من اختلالات هيكلية في العلاقات الموجودة بين العناصر الأساسية للعملية التعليمية ومستلزماتها المادية والبشرية وهذا الاختلال هو نتيجة عدم الوضوح الفكري والفلسفي لتحديد مسارات هذا القطاع في المجتمع، ذلك أدى إلى غياب استراتيجية لهذا القطاع في عملية التنمية (أركان سعيد خطاب، ٢٠١٧، ص ص ٢٠٣-٢٠٤).

١٥ - تعظيم القيمة المضافة دالة في تنمية موارد الجامعة الأهلية: والتي من مسارها اختيار أفضل القيادات الجامعية القادرة على إدارة الموارد المالية الجامعية، والعمل على تطويرها وتنويع مصادرها، بالإضافة إلى تبني مفهوم الجامعة المنتجة من خلال التوسع في الخدمات التعليمية والاستشارية والشراكة المجتمعية مع مؤسسات المجتمع المحلي، وتفعيل الشراكة المجتمعية مع القطاع الخاص بما يسهم في تحسين مخرجات الجامعة، إلى جانب دعم مراكز الأبحاث الجامعية مادياً ومعنوياً وتبني مشروعات حاضنة الأعمال وتقديم القروض الميسرة للطلاب من الدولة، فيمكن تقديم قروض للطلاب وقروض للجامعات، والنظر للجامعة كوحدة إنتاجية، وتسويق الأنشطة والبرامج الجامعية إعلامياً ورعايتها، وترسيخ مبادئ الرقابة والمحاسبة وثقافتها مع حسن إدارة موارد الجامعة بشكل مناسب، والعمل على تطويرها الدائم، والمشاركة مع القطاع الخاص لإنجاز أبحاث تطبيقية يستفيد منها المجتمع وتدر عائداً مالية عليها، واستقطاب حاضنة الأعمال للجامعة لتبني الخريجين منها في مختلف التخصصات العلمية، ويمكن الاستفادة من مرافق الجامعة من قاعات وأندية لعقد ندوات ودورات تدريبية وورش عمل بمقابل مالي يزيد من موارد الجامعة المالية، واستمرار عمل معارض بشكل دوري لمنتجات الطلاب، وإقامة المزيد من المراكز البحثية المتطورة والمتخصصة والاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس في هذه المراكز (أحمد بن غرم الله و راشد بن ظافر، ٢٠١٩، ص ص ٣٧٤-٣٧٥).

١٦ - تعظيم القيمة المضافة دالة في إنشاء بيئة تعلم قائمة على الطلب لتحسين قابلية التوظيف

توفر المعرفة الأكثر تفصيلاً حول عدم التطابق بين الخريجين والوظائف رؤى مهمة ليس فقط لوضعي السياسات المتعلقة بالتوظيف، ولكن أيضاً لأولئك الذين يحددون السياسات التعليمية مع التركيز بشكل خاص على دور النظم التعليمية، ومن ثم هناك ضرورة لوضع علاجي متعدد.

ويعد مجال الدراسة بعدا مهما يمكن أن يؤثر على استمرار الإفراط في التعليم؛ إن التشبع في سوق العمل لميدان أو مهنة معينة قد يزيد من حدوث عدم التطابق، وتتأثر فرص دخول سوق العمل للخريجين الشباب بالظروف والتغيرات العامة لسوق العمل، ويتوقع أن تكون الظروف مختلفة في بلدان مختلفة، ومن ثم اختلاف تأثير التعليم المفرط وفقا لبلد العمل، فهناك اختلاف في هيكل خصائص سوق العمل، ومن ثم تقود هذه النتائج إلى تقديم عدد من اقتراحات السياسة: أولا تعد جودة أنظمة التعليم أمرا بالغ الأهمية لضمان مطابقة العمال للوظائف بشكل جيد؛ من المهم ضمان نتائج جيدة ومتجانسة الجودة على جميع مستويات نظام التعليم، مع زيادة دعمه بتوجيه مهني جيد، ربما عن طريق وكالات التوظيف الوطنية، وذلك لتجنب التناقضات بين العرض والطلب، ثانيا يمكن أن يساعد تطوير مهارات الشباب ودعم التدريب أثناء العمل بشكل أكبر في حل عدم تطابق المهارات، كما إن السياسات الفعالة التي تهدف إلى إبقاء هؤلاء الشباب العاطلين عن العمل على اتصال بسوق العمل مفيدة مثل التدريب على البحث عن العمل، وهذه الجهود تؤثر على الفرد والمجتمع ككل، فعلى صانعي السياسات أن يكونوا على دراية بهذه الظاهرة المستمرة (Elena Claudia & Esperanza Vera, 2017, p.132).

عدم تطابق المهارات يعني عدم التطابق بين مهارات الخريجين الجامعيين التي يوفرها مجال الدراسة في الكلية والمهارات المطلوبة من قبل سوق العمل، ويزداد الأمر في فترات الركود الاقتصادي، حيث في فترات الركود الاقتصادي تزداد حدة عدم التطابق التعليمي، فهؤلاء غير المتطابقين عليهم تغيير مهنتهم أسرع عن أوقات الازدهار، أي إحداث تنقل وظيفي، التنقل الوظيفي للعمال غير المتطابقين الذين يتخرجون في فترات الركود، ومن ثم فإن التعافي الداخلي هو آلية أكثر أهمية بالنسبة للخريجين غير المتطابقين في فترات الركود، والتنقل في الوظائف وبين المناطق، كما إن معدل البطالة المرتفع يزيد أيضا من احتمال عدم تطابق المهارة مع الوظيفة الأولى (Kai Liu et al., 2012, p19, p.22).

في معظم الدول العربية ترتفع نسبة البطالة طرديا مع ارتفاع نسبة التعليم مما يخيب آمال واضعي الخطط لقطاع التعليم والطلبة على حد سواء، فهذا يعني أن العملية برمتها منفصلة عن الواقع بشكل أكبر وخصوصا حين يقرر واضعو الخطط أين يستثمرون من أجل الإصلاح، وما هي المجالات التي يتعين على الطلبة متابعة تعليمهم فيها من أجل فرص أفضل في مسيرتهم المهنية، في بعض الدول العربية يشير تحليل التحصيل العلمي للعاطلين عن العمل إلى أن واحدا من أصل أربعة حاصل على تعليم جامعي، وكذلك ضعف قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني، ومن ثم هناك حاجة ماسة لتغيير العقلية التي تعتقد أن التدريب والتعليم المهني والتقني هما أداة هامشية يدخل لها المتسربين من المدارس وذوي الأداء الضعيف حتى تنظر إلى هذا الفرع كأداة لجعل جانب العرض في العمل متناسبا مع طلبات القطاع من العمال المهرة المطلوبين لتيسير التنمية الاقتصادية المستدامة.

إن سوء أداء قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني بشكل عام والفجوات بين المهارات من جهة والمطلوب في سوق العمل من جهة أخرى ما هم إلا نتائج ممارسات متجذرة في النظام أو نتجت عن غياب بعض جوانب الممارسات الحسنة التي أثبتت نجاحها في بعض الدول في مسار إنشاء بيئة تعلم قائمة على الطلب، وتفنقر معظم أنظمة التدريب والتعليم المهني والتقني إلى النوعية المطلوبة والارتباط المطلوب بسوق العمل، وتفشل في تكوين قوى عاملة تنافسية، وهذا التنافر بين المهارات ومتطلبات سوق العمل لا يقتصر فقط على نقصها، وإنما يشير أيضا إلى حالة يكون فيها الخريجون يتمتعون بمؤهلات ومعرفة تفوق متطلبات الوظيفة في بعض الأحيان، فقد تعاني بعض القطاعات من النقص بينما تواجه أخرى فائضا في التعليم الذي يفوق الحاجة، كلما استغرقت هذه الفجوة وقتا لسدها فإنها تفرض مزيدا من

التكاليف على الأفراد والمؤسسات والمجتمعات، ومن أهم الأسباب التي تؤدي إلى هذا التنافر بين العرض والطلب من المهارات: -الانخراط الضعيف من جانب أرباب العمل: بما يعني أهمية تقوية العلاقة بين التعليم والمؤسسات التدريبية وواضعي الخطط التعليمية الذين يمثلون جانب العرض للقوى البشرية من جهة وشركائهم من جانب الطلب الممثلين بالشركاء الاجتماعيين وخصوصا أرباب العمل من القطاعين العام والخاص، فالرابط بين هذين الجانبين ضعيف، وفي أحسن الأحوال وعلى أفضل تقدير فهو عشوائي ولا يعد عملية مؤسسية واضحة، حيث تبادر بعض مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بالتعاون مع بعض أرباب العمل لإنشاء لجان مشتركة أو عقد اجتماعات لمناقشة حاجات أصحاب العمل، كما قد يتعزز هذا الرابط عندما تنفذ مراكز التدريب المهني برامج مبنية على حاجات العمل أو استقبال المتدربين في منشآت أصحاب العمل، ولكن البرامج قد صممت وطورت بمعزل عن أرباب العمل، ومن ثم هناك أزمة ثقة بين الجهتين حيث تكاد تكون مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني وخصوصا الموظفين المسؤولين عن تطوير المناهج أكاديمية إلى حد كبير، ويشعرون بأنهم ليسوا بحاجة للخروج من عزلتهم في منشآت مؤسساتهم أو الوزارة للحصول على معرفة مغايرة، وفي المقابل فقد العديد من أرباب العمل ثقفتهم بجودة مخرجات مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني حتى أصبحوا غير مهتمين بها ولا يرغبون بهدر الوقت في الانخراط بتعاون مثمر معهم، ومن أجل معالجة هذا التنافر بين المهارات وسوق العمل وكسر هذه الحلقة المفرغة من الترابط الضعيف بينهما والجودة المتدنية والانخراط المتدني فقد تبنت بعض الدول خيارات مختلفة مثل توسيع التعلم المبني على حاجات العمل بواسطة الانخراط الواسع لأرباب العمل في كل المراحل ابتداء من التخطيط إلى تدريب معلمي المدارس وليس الطلبة وحسب على اتجاهات القطاعات، وأسست دول أخرى مراكز تعلم مهارات محددة في قطاعات معينة، وتلعب دور الرابط المؤسسي بين مراكز التدريب والتعليم المهني والتقني وأرباب العمل، وتحدد المعايير وتطور المؤهلات وتقوم بإجراء البحث في القطاعات وتقييم الحاجات، ويذكر أن النماذج الناجحة هي التي أعطت دفعة القيادة لأرباب العمل في الاتجاه والحوكمة، ولدى مصر نموذج ناشئ غير مكتمل التطور في الشراكة بين الشركات ومراكز التدريب والتعليم المهني والتقني.

- غياب النظم الوطنية الشاملة والناجحة للمعايير الوظيفية: قد يوجد في بعض الدول العربية جوانب محدودة لضمان الجودة من خلال عمل مؤسسات متخصصة ولكن لا يوجد نظاما وطنيا شاملا للمعايير الوظيفية الذي يمكن لمراكز التدريب والتعليم المهني والتقني أن تستخدمه عند تطوير برامجها أو يمكن لأرباب العمل الرجوع إليه في تقييم حاجاتهم واتخاذ قرارات التوظيف، بما يعني أهمية وضع إطار عمل مهني وطني، ووضع مستويات ومعايير وظيفية تستخدم جميعا عند تطوير المناهج، بما يساعد مراكز التدريب وأرباب العمل على التحدث باللغة ذاتها عند محاولة سد الفجوة بين جانبي العرض والطلب من ناحية المهارات، بسبب عدم وجود معايير مشتركة، وقلما يدعى أرباب العمل للمشاركة في وضع البرامج القائمة والمؤهلات بحسب طلباتهم، في أقاليم أخرى في العالم فقد بدأت العديد من الدول التي قامت بوضع أطر عمل وطنية للمؤهلات أو طورت أوصاف وظيفية هذه العملية بالتركيز على قطاعات رئيسة منحتها الأولوية، وبوجود تعاون وثيق ومشاركة واسعة من أرباب العمل من خلال جهات أو اتحادات ناجزة لأرباب العمل، واتحادات القطاعات وروابط أصحاب العمل، البحث في أولوية القطاعات التي ينبغي التركيز عليها في التنمية الاقتصادية المستقبلية وخلق الوظائف، مع الإقرار والتأكيد على أنها ليست مهمة سهلة، وإلى جانب العمل على إنشاء نظام شامل لضمان الجودة والمعايير الوظيفية فسوف تحتاج المنطقة إلى النظر في عملية تطوير المناهج وتدريب المعلمين والتفاعل مع أصحاب العمل لإيجاد التوازن ومزيج صحي من المهارات العملية والنظرية وبين التخصص المحدد والمهارات العامة المتعلقة بقبالية التوظيف

لدى الطلبة حتى يكون لديهم خيارات أوسع عند التخرج، فيجب تطوير مهاراتهم العملية ومهاراتهم الفنية المكتسبة خصوصا من ناحية مواكبة التطور التكنولوجي.

- معلومات غير موثوقة وغير مستغلة بالشكل الكافي حول سوق العمل: حيث يتم إجراء مسح دورية حول القوى العاملة إلا إنه من غير الواضح إلى أي درجة يستفيد قطاع التعليم والتدريب من نتائج وتحليل هذه المسوح التي تنشر في تخطيطه لمحتوى برامجها الهادفة إلى تلبية حاجات السوق، علاوة على ذلك من دون وجود وحدة أو هيئة مختصة بمعلومات سوق العمل يصبح من الصعب جدا محاولة التنبؤ بالاتجاهات المتعلقة بالمهارات التي سيزداد عليها الطلب في المستقبل، فما بالنا بالدول التي لا يزال القطاع الخاص فيها ناشئا ويحتاج إلى فهم أهمية التعاون ومشاركة المعلومات مع الحكومة من أجل التقليل من التنافر بين المهارات الموجودة وحاجات سوق العمل، ويوجد أنواع مختلفة من حالات التنافر بين المهارات المتوفرة وسوق العمل، والتي نجمت عن غياب المعلومات الموثوقة والمتخصصة حول سوق العمل التي يفترض أن يتم تحليلها واستخدامها بطريقة سليمة، وهما نوعين من التنافر، وهما نوعين مترابطين ومتناقضين في آن من التنافر، فالنوع الأول هو ذلك المتعلق بالنقص الواضح في العمالة المهرة وشبه المهرة، حيث يأتي بسبب تقديم برامج متقدمة لم يعد يطلبها أرباب العمل وتهمل الوظائف المطلوبة من قبل القطاعات الناشئة، أما النوع الثاني فهو عدد الخريجين المتعلمين بشكل يفوق الحاجة (ليس بالضرورة مهري بشكل يفوق الحاجة) من فرع التعليم العالي الأكاديمي الذين درسوا برامج لا يوجد عليها طلب في سوق العمل وذلك بسبب غياب الوعي بحاجات السوق، ومن ثم دخلوا في عداد العاطلين عن العمل أو حصلوا على وظائف لا تلي طموحاتهم، وفي حال تم تطوير نظام معلومات سوق العمل الذي يعمل بشكل جيد أو مرصد للتعليم والتوظيف، فلن يكون في متناول واضعي خطط التعليم تحليل سليم وحسب وإنما سيوفر لقطاع التعليم الدعم اللازم لتطوير برامجهم لدعم أرباب العمل في معالجة قضية التنافر على المدى القصير وتلبية حاجة ماسة لديهم، كما إن معلومات سوق العمل مهمة أيضا لمعالجة التوزيع الجغرافي لمؤسسات التعليم والتدريب والتي من الأفضل أن تتوزع حسب مواقع أصحاب العمل والكثافة السكانية.

- خدمات إرشاد مهني مدى الحياة غير مكتملة أو مفصلة: إن أي دولة تفتقر إلى نظام إرشاد مهني جيد يسهم بالمحصلة في تعميق التنافر بين المهارات وسوق العمل ولكن بطريقة مكلفة جدا ومتعمدة، سوف يهدر المتعلمون من كل الأعمار وقتهم ويستخدمون المال العام المنفق على برامج قد لا تناسبهم أو تدعمهم في الحصول على وظيفة فهي ببساطة تخص وظائف لم تعد مطلوبة في سوق العمل، ومن المخرجات المتوقعة لهذه الحالة وجود أفراد عاطلين عن العمل لا يتمتعون بأي حافز، ومؤسسات غير تنافسية تواجه صعوبات جمة في إيجاد المهارات المناسبة بالكميات أو بالكفاية المطلوبة، وحكومات تتحمل أعباء مادية كبيرة وكان بوسعها أن تستغل مواردها النادرة بطريقة أفضل، فيوجد بلدان لديها موارد مالية محدودة وكانت تستطيع أن تدير خدماتها التعليمية بطريقة أكثر فعالية من خلال استخدام أدوات مثل الإرشاد المهني المستمر مدى الحياة، في الوقت الحالي تنتج الكثير من الفجوات بين المهارات وسوق العمل عن غياب الوعي من جانب المتعلمين بالبرامج الدراسية المتاحة أو فرص التوظيف المتوفرة بعد التخرج، فيجب تقديم النصح للشباب حول فرص العمل المتوفرة في بعض القطاعات مثل الزراعة التي تعد أولوية اقتصادية وقطاعا كبيرا للتوظيف فيوجد قلة في الإقبال على المدارس الزراعية التقنية، ونصحهم بالفرص المتوفرة لإعادة بناء المهارات والتدريب التحويلي فهذا من أهم مهمات التدريب الوطني ووكالات التوظيف، بما يشمل تطوير قدرة الناس على إدارة مسيرتهم المهنية طيلة

حياتهم من خلال مساعدتهم في التخطيط للعمل واكتساب مهارات تزيد من قابلية التوظيف، وإذا أحسن الإرشاد المهني مدى الحياة يؤدي إلى استثمار كفو في التعليم والتدريب حيث يتحقق اتساق أفضل بين اهتمامات الأفراد وقدراتهم والفرص التعليمية مما يقلل من التكاليف والآثار السلبية، وتحسين كفاءة سوق العمل حيث يتحقق اتساق أفضل بين اهتمامات الأفراد وقدراتهم وفرص العمل المتوفرة، ورفع الوعي باتجاهات التوظيف الحالية والمستقبلية والتوظيف الذاتي والريادة، والتعلم مدى الحياة، والاندماج التعليمي والاجتماعي والاقتصادي لكسر دورات الفقر، وتحسن المساواة الاجتماعية حيث يلعب الإرشاد حول التعليم والعمل دورا مهما في مساعدة الناس على فهم الفرص وكيفية الوصول إليها والحقوق التي تتوفر لهم، وتحقيق متطلبات التنمية الاقتصادية.

- عدم إجراء دراسات تتبعية تقيم عملية الانتقال من التعليم إلى العمل بصورة دورية (أحمد العشموي، ٢٠١٥، متاح على www.britishcouncil.org.eg)

ومما تقدم يمكن القول بأن عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية تستوجب المسارات الآتية:

- تقوية الروابط مع أصحاب العمل في كل جوانب عمل الجامعة الأهلية ابتداء من التخطيط وتقييم حاجات السوق إلى تطوير المعايير الوظيفية والمنهاج وتنفيذ البرامج ودعم الطلبة في إيجاد وظائف مناسبة، كما يجب تقييم هذه الجامعات الأهلية على درجة انخراط أصحاب العمل فيها وهو ما يمكن تحقيقه من خلال شمول أصحاب العمل في الهيئات التنفيذية ومجالس إدارة الجامعات الأهلية، ومن خلال شبكة مع أرباب العمل ومن خلال إدارة أفضل لعلاقات الجامعة مع القطاعات في التدريب الموجه بناء على حاجات العمل والتمارين المباشر في منشآت الجهات الموظفة يمكن دعم الطلبة في إيجاد وظائف وهم على مقاعد الدراسة.
- تحسين جودة الأداء في كل الجوانب بما ينتج مخرجات أفضل، أي طلبة وأرباب عمل راضيين بدرجة أكبر، وفجوة أصغر بين العرض والطلب على المهارات، كما يستوجب الأمر تقديم خدمات الإرشاد المهني والتقني مدى الحياة كجزء من خدمات الجامعة الأهلية للطلبة حتى قبل دخول الجامعة ويستمر في كل الأعمار وهو ما يتطلب التنسيق مع الوزارات المختلفة والسلطات طيلة الحياة، وعلى أرباب العمل التعاون مع الحكومة والتربويين لحل مشاكل نقص المهارات ومعالجة التنافر بين المهارات وسوق العمل.
- إلزام كل جامعة أهلية جديدة بقياس معدل توظيف خريجها في كل تخصص، ونشر ذلك على موقعها الإلكتروني.
- أن تدعم الحكومات مؤسسة إشراك أرباب العمل في إصلاح منظومة التعليم ويمكن تحقيق ذلك من خلال الحوافز ودعم تشكيل مجالس المهارات لمعالجة قضية الفجوة، وأن تكون بقيادة أرباب العمل وليس الحكومات، في هذا المجال تكون الحكومة هي الميسرة والمسهلة وليست الجهة المنفذة، ويجب أن يبادر أرباب العمل للعب دورهم في تحديد المعايير الوظيفية وتطوير المناهج وتوفير روابط حقيقية مع القطاعات للطلبة وإبلاغ المعلمين والمدربين بأحدث الوسائل التكنولوجية في القطاعات، ويجب أن تضع الحكومة مسودة التشريعات ذات العلاقة لإيجاد حوافز مالية وغير مالية لأصحاب العمل في القطاع الرسمي وغير الرسمي

ليصبحوا أكثر نشاطا في عملية تدريب الطلبة بشكل مباشر في منشآتهم وتدريب المعلمين والمدرسين على آخر تطورات القطاع والتكنولوجيا فيه.

١٧ - تعزيز القيمة المضافة دالة في ضمان متطلبات الجامعة الذكية

أن تتبنى الجامعات الأهلية رؤية استراتيجية عبارة عن خطوط عريضة تمثل إطارا ومسارا شاملا من الأفكار والمبادئ والغايات والأهداف الاستراتيجية تحقق صيغ وبنية الجامعات الذكية؛ فيجب بناء صيغ، وفلسفات، وسياسات جديدة لهذه الجامعات الوليدة تكون واضحة ومحددة للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في ظل الانبهار بمخرجات تطبيقات وبرامج الذكاء الاصطناعي في التعليم، بحيث توفر مقومات وأبعاد الجامعة الذكية من بنية تقنية متقدمة، ومبان ذكية، وكوادر بشرية وقيادية ذكية، وذلك بأن تلبي الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية متطلبات نموذج الجامعة الذكية؛ وهو أنها تعمل من خلال حرم جامعي ذكي قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حيث القيادة الإدارية، والموارد البشرية، وتقديم برامج تعليمية وبحثية ذات جودة عالية في بيئة تعلم وتعليم ذكية قائمة على التقنيات الرقمية الفائقة ومنصات التعلم التفاعلية، وتزويد الدارسين بخبرات فريدة وتنمية المعرفة ونشرها من خلال التميز في التعليم والبحث الذكي.

وأن تكون الجامعة الأهلية التابعة للجامعة الحكومية جامعة ذكية يعني أن تكون مؤسسة تعليمية جامعية ذات كفاءة وفعالية عالية في استخدام التقنيات الذكية بالبنية التحتية لأنظمتها لجعل العملية التعليمية أكثر حيوية وفعالية؛ بحيث توفر بيئات تعليمية غنية تفاعلية تجمع بين الذكاء البشري والذكاء الاصطناعي في أداء وظائفها الإدارية والتعليمية والبحثية والخدمية، ومتطورة باستمرار وتشجع التفاعل والتعاون وزيادة المشاركة والتواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عبر شبكة معلومات واتصالات واسعة النطاق في ظل استراتيجية رقمية متكاملة (محمد فتحي عبدالرحمن، ٢٠٢٠، ص ص ٤٢١-٤٢٢).

وعلى العاملين بالجامعات الأهلية إجادة المعرفة المتخصصة بالتكنولوجيا والتعامل مع تقنيات المعلومات في الجامعة الرقمية الذكية لتحقيق التميز.

إن الأنظمة الذكية smart systems سمة هذا العصر الرقمي وأعظم إنتاجاته التي تتكيف مع احتياجات المستخدمين من طلاب، وأصحاب مصلحة، ومستفيدين وغيرهم، ومن ثم على الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية أن تستجيب لاحتياجات الثورة الصناعية الرابعة من خلال استثمار التقنيات الرقمية التي تسعى نحو الابتكار الذكي العلمي، والتكنولوجي والأكاديمي لتوليد مجتمعات ذكية في بيئات تعليمية بحثية مفتوحة وديناميكية تشاركية مع تقديم التعلم مدى الحياة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وهي تستخدم البنية التقنية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي مثل إنترنت الأشياء، والحوسبة السحابية، والبيانات الضخمة لجعل البيئة الجامعية بيئة مفتوحة في مجالات التعليم والتعلم والإدارة والبحث العلمي وتقديم الخدمات إلكترونيا في معظم المجالات والأنشطة والوظائف الجامعية من أجل زيادة مستوى الذكاء للحرم الجامعي، ويتم دمج التكنولوجيا بالجامعة الذكية ومجالات عملها من خلال الاهتمام بتقنيات مبتكرة وذكية وتطويعها للاستخدام والوصول غير المحدود للإنترنت داخل الحرم الجامعي الذكي، مع أجهزة عرض ذكية، واللوحات الذكية، والقاعات الدراسية الذكية، والمختبرات الحديثة المجهزة، فهي جامعة متكاملة تحوي البنى التحتية التقنية وتستثمر التطور العلمي والتقني والمعلوماتي في تطوير العملية التعليمية والبحثية لجعل العملية التعليمية والبحثية أكثر حيوية

وفعالية، وتحسين أداء الجامعة لوظائفها بشل إلكتروني اعتمادا على المباني والبنية التقنية والموارد البشرية الذكية في ظل إدارة وقيادة ذكية في بيئات ذكية تفاعلية تشمل كافة مجالات العمل الجامعي، والتوجه الاجتماعي لدمج الجامعة بالمجتمع المحيط (محمد فتحي عبدالرحمن، ٢٠٢٠، ص ص ٤٨٠-٤٨٢).

وفي الجامعة الأهلية يجب التكامل بين الذكاءات المتعددة: الذكاء البشري، والتنظيمي، والاستراتيجي، والذكاء الاصطناعي ذكاء الآلة والمعدات والتقنيات الفائقة، فتعمل الجامعة من خلال هذا الخليط من الذكاءات المتعددة بما يوجد أداء الوظائف الجامعية من تدريس وبحث علمي وإدارة وخدمة المجتمع بشكل إلكتروني أكثر كفاءة وفعالية، وأن تهدف هذه الجامعة الأهلية الذكية العمل على بناء إنسان جديد وخريج مختلف وغير تقليدي في أسلوب تعلمه وتعامله متصف بالمرونة الفكرية والسلوكية، ويتقن مهارات متنوعة ومتعددة، وقادر على التعلم الذاتي يحب التجديد والبحث عن المعلومة بنفسه ومنتج للمعرفة، ولديه روح المبادرة والابتكار والإبداع، وذلك يتم من خلال إثراء عملية التعليم والبيئة البحثية وحل مشكلات وعقبات نظم التعلم التقليدية عبر التمكن التقني، وتوظيف المستحدثات التكنولوجية، الذكية في بيئة الجامعة ووظائفها وعملياتها الإدارية والتعليمية والبحثية عبر تحقيق الاستخدام الأمثل والأفضل للتقنيات التعليمية الرقمية والذكاء في مجالات الإدارة الجامعية وعمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي، وتطوير القدرات والمهارات والكفاءات المرتبطة بامتلاك الجامعة للبنية والتقنيات الرقمية والذكاء لتوظيفها في نقل المعلومات والمعرفة، وتحسين القدرة على الابتكار والإبداع في التعليم والبحث العلمي وتفعيل التواصل والتعاون والمشاركة في إنتاج المعرفة وتبادلها وتقاسمها، وتوفير فرص شراكة حقيقية ذكية بين الجامعة والمؤسسات والشركات والجامعات عالميا ومحليا.

ومما تقدم ولتصميم الجامعة الأهلية وفق صيغة الجامعة الذكية، يجب أن تستهدف الجامعة الأهلية التابعة للجامعة الحكومية المصرية المسارات الآتية: تدريب الطلاب على مهارات التكنولوجيا الجديدة مهارات القرن الحادي والعشرين، وتغيير نمط تعليمهم، وإعادة تدريب أعضاء هيئة التدريس والباحثين وجميع العاملين بالجامعة للتعايش مع العصر الرقمي وتقنياته، وتطبيقاتها الذكية، واستخدامها في إنتاج المعرفة في عصر مجتمع المعرفة واقتصادها، وتطوير وتحسين البنية التحتية للجامعات بما يفي بمتطلبات العصر الرقمي والتكنولوجيا الذكية، وإعادة النظر والمراجعة الشاملة لجميع أساليب التعليم والتعلم والتدريب في ضوء صيغة الجامعة الذكية والعصر الرقمي وتغيير نمط ونماذج التعليم وطرق التدريس وبيئات التعلم لتستفيد من تطبيقات التكنولوجيا والعصر الرقمي وتوفير نظم تعلم مفتوحة للانتقال من التعليم إلى التعلم مدى الحياة الذي توفره الجامعة الذكية وتعليمها الإلكتروني، والبحث عن آليات واضحة لإقامة شراكات وتحالفات بين الجامعة الأهلية التابعة للجامعة الحكومية المصرية والجامعات والمؤسسات الإنتاجية والصناعية، وترسيخ مفهوم التعليم مدى الحياة، وتحقيق تكافؤ الفرص التعليمية والتعليم للجميع بمرونة، وتزايد فرص إتاحة تفاعل وتواصل الطلاب ذوي الخلفيات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المختلفة معاً، وصولاً للتماسك والترابط والمساواة الاجتماعية بما يحقق سياسة الإنصاف والعدالة في التعليم، واستثمار الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته بمختلف القطاعات الحيوية ومنها التعليم، ومن ثم على الجامعة تغيير ملامح البرامج الموجودة في الجامعات الحكومية، ووضع برامج جادة لإدخال الذكاء الاصطناعي في تخصصات علمية كثيرة وإلغاء تخصصات أخرى لا داعي لها، وإدخال تخصصات جديدة تواكب متطلبات سوق العمل، وبناء بنية تقنية ورأس مال بشري مؤهل تكنولوجيا، حيث ينتظر من الجامعات الأهلية المصرية قيادة الابتكار والإبداع في التعليم الذكي من أجل إعادة هندسة مستقبل التعليم

المصري، وتوفير فرص متفردة للتعلم الذكي مدى الحياة، وخبرات تعليمية فريدة من خلال التحفيز الفكري وزيادة التغيير، وتوفير خدمات التعليم عالي الجودة وبتكاليف تنافسية لكافة فئات المجتمع، وتلبية الحاجة الملحة إلى بناء جيل من الكوادر المتخصصة بما يتواءم ومتطلبات القرن الحادي والعشرين ووظائف المستقبل والاعتماد على تقنيات الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية، والاهتمام بالدراسات والبحوث المبتكرة .

١٨ - تعظيم القيمة المضافة دالة في حال الاقتصاد

تسعى الدول والمجتمعات إلى رفع المستوى المعيشي لمواطنيها، وانتشار الشرائح الفقيرة والمهمشة والضعيفة فيها من حالة الفقر، بل إن إحدى الوظائف الأساسية للدولة الحديثة إلى جانب توفير الأمن من العدوان الخارجي وتحقيق السلم الاجتماعي الداخلي تتمثل في توفير البيئة التي تمكن الأفراد من تحصيل أرزاقهم ورفع مستوى معيشتهم، وتعظيم رفاه المادي والمعنوي، وإعانة الشرائح الفقيرة والضعيفة والأخذ بيدها إلى مدارج النمو الاقتصادي والرفي الاجتماعي، فتتنافس الدول على مؤشرات اقتصادية من بينها مستويات النمو الاقتصادي، وإجمالي الدخل القومي، ومتوسط دخل الفرد ومتوسط مستوى المعيشة، ويعد التوظيف وفرص العمل الوسيلة الأولى التي تحقق من خلالها الدول هذه الأهداف فمن خلال ما تدره الوظيفة أو العمل من دخل يجد المواطن فرصة للعيش وتحسين مستوى معيشته، والترقي الاجتماعي ورفع مستوى أسرته معيشة وتعلما ورفاهًا، ومن جانبهم يتوسل الأفراد إلى التشغيل والحصول على فرص العمل بالتعليم، فإلى جانب الفوائد الاجتماعية العديدة للتعليم يعد الحصول على مصدر رزق الغاية الأساسية للتعليم لاسيما من منظور الأفراد (مصطفى محمد عبدالله قاسم، ٢٠٢١، ص ص ٢٧٢-٢٧٣).

إن حال الاقتصاد أيا كان خصائصه ومواصفاته وفي أي دولة كانت يأتي بين العوامل الأساسية التي تقرر شكل المخرجات التعليمية متمثلة في الخريجين أنفسهم وكذلك العمليات التعليمية المؤدية إلى هذه المخرجات داخل المؤسسة التعليمية أي تقرر مدى جودة العملية التعليمية ومخرجاتها، فالتعليم ضحية ويأتي الخطاب الاستغلالي التضليلي الذي يرى أن سوق العمل أكثر تقدما وتعقيدا من المخرجات التعليمية وذلك لإبراء النخبة الحاكمة ومؤسساتها وسياساتها من المسؤولية عن البطالة وتدهور مخرجات المتعلمين في سوق العمل، يحمل الضحية المسؤولية عن أوضاع حياتية ومعيشية أبعد ما تكون عن سيطرتها، ولكن يجب تحديد المؤسسات والسياسات المسؤولة حقا عن هذه البطالة، وتلك المخرجات وعن تراجع جودة الخريجين والعمليات التعليمية المؤدية إليها، ومن خلال ذلك تحديد المؤسسات التي يجب التدخل فيها أولا للتغلب على البطالة ومخرجات المتعلمين المتدهورة في سوق العمل، وتحديد نوعية السياسات والتدخلات الكفيلة بالوصول إلى تلك الغاية، وهي إثبات مسؤولية السياسات الاقتصادية المكبلة لتوليد الوظائف والاقتصاد الكلي عاجز من ورائها عن تدهور سوق العمل الذي أدى بدوره إلى بطالة الخريجين وتدهور مخرجاتهم في سوق العمل ومن ثم إمكانية استهداف تلك السياسات بالإصلاح والتصويب لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات، فلا مناص من مسار أن تراعي السياسات التعليمية كلا من عرض التعليم (الجودة والكفاية) والطلب على التعليم (سياسات سوق العمل وغيرها من السياسات التي تؤثر على سوق العمل مثل الاستثمار الأجنبي المباشر والتطور التقني).

ولا مناص من مسار أن تراعي السياسة الاقتصادية تحقيق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه كما ونوعا لتحسين مخرجات المتعلمين في سوق العمل، فعندما يسوء عرض المهارات أي المخرجات التعليمية أو يكون الطلب على العمل محدودا كميًا، أي نقص في الوظائف، وسيئا نوعيًا، غالبية الوظائف

الجديدة من النوع السيئ مثلا في القطاع غير الرسمي من الاقتصاد، بذلك تسوء مخرجات سوق العمل لخريجي التعليم والعمال وطلاب العمل عموما، وإذا أريد للتعليم أن يسهم حقا في نمو الاقتصاد الوطني فلا بد من التعامل مع السياسة التعليمية في سياق الاقتصاد الكلي الأوسع؛ ببساطة لأن السياسات التي تستهدف تحسين مهارات القوة العاملة لن تؤثر على دخل من يكتسبونها أو على أداء الاقتصاد الوطني ما لم تنفذ سياسات عمل وسياسات اقتصادية ترفع الطلب على هذه المهارات، سياسات تقود إلى خلق قطاعات متنوعة ودينامية ذات قدرة تنافسية وقابلية لامتناسص قوة العمل الأكثر تعلما بغية تحويل رأس المال البشري إلى نمو اقتصادي أعلى، فمساهمة التعليم وخريجيه في تنمية الاقتصاد مرهون بوجود اقتصاد يستفيد من هؤلاء المتعلمين في الإنتاج وبالتالي رفع الدخل المحلي الإجمالي، ومن مسارات تحسين حال الاقتصاد المصري خلق قطاع خاص رسمي نشط ودينامي لخلق وظائف جيدة والحد من البطالة، وهو ما لن يتحقق إلا من خلال:

- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر والمناخ الاستثماري الجاذب

- تشجيع المنافسة وتكافؤ الفرص وفتح الأسواق أمام جميع رواد الأعمال من خلال إزالة الامتيازات التي تحابي شركات بعينها، وتقيد حرية دخول السوق المحلي وتستبعد شركات بعينها من البرامج الحكومية، وتزيد الأعباء التنظيمية وحالة عدم اليقين على كاهل الشركات التي لا تتمتع بارتباطات سياسية وتعزل شركات وقطاعات بعينها عن المنافسة سواء المحلية أو العالمية

- خروج الدولة من النشاط الاقتصادي إلا كمنظم محايد وداعم للجميع، سواء بوجودها الصريح، والأهم بوجودها المتخفي تحت واجهات القطاع الخاص وقطاع الأعمال، فتوجد شركات تحظى بامتيازات لوجود شخصيات ذات نفوذ سياسي بين ملاكها أو في مجالس إدارتها فتلك هي الخطيئة التأسيسية التي تكبل الاقتصاد المصري وتجعل الدولة دائما فاعلا منحازا يكبل الاقتصاد برمته لصالح فئة قليلة من الشركات ذات الامتيازات.

- لا حرية اقتصادية بدون حرية سياسية

- لا بد من حوار مجتمعي عام للوصول إلى ابتكار أنسب الحلول كسياسات تحقق مصالح الجمهور وليس مصالح جهات أخرى تنتشر خلف المشهد هنا وهناك، وهنا أيضا يتضح أن الحرية السياسية شرط لصواب الإصلاح التعليمي ورشادة القرار التعليمي عموما (مصطفى محمد عبد الله قاسم، ٢٠٢١، ص ٢٨٤، ص ٣١٠-٣١١، ص ٣١٦-٣١٨).

١٩ - تعظيم القيمة المضافة دالة في حال سياسة التعليم العالي

وهنا ترى دراسة مروة البلتاجي (٢٠٢١) أن من السياسات المهمة في هذا الصدد إعادة النظر في سياسة قبول الطلاب في الجامعات لتوجيه الطلاب نحو التخصصات العلمية المطلوبة بشكل أكبر في سوق العمل، فمن أهم أسباب عدم المواءمة ما بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل تخريج أعداد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز في تخصصات أخرى (ص ١٩-٢٠).

كما ترى دراسة (محمد السيد، حامد أحمد، ٢٠١٨) إن العملية التعليمية مكلفة وتحتاج إلى استثمارات كبيرة، وتشير الدلائل إلى فشل السياسة التعليمية في مصر وعجزها عن مواكبة متطلبات سوق العمل، فعند مقارنة تخصصات الخريجين مع الحاجات الفعلية للنسيج الاقتصادي يلاحظ خلافاً في أنماط التكوين واتجاهاته، فرغم التوسع المهم الذي تحقق في معدلات الالتحاق بالتعليم العالي الحكومي والخاص يوجد خلل كبير في توزيع الطلاب على المجالات الدراسية حيث يوجد عجز في بعض التخصصات التطبيقية الحديثة ووفرة في تخصصات أخرى تقليدية، ويرجع ذلك لعدة أسباب منها: الانفصال بين سياسة التعليم العالي وخطط التنمية؛ حيث لا يوجد سياسة تعليمية واضحة المعالم تكفل الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل، وضعف التأهيل العلمي والمهارات والقدرات والكفاءات لمعظم خريجي التعليم العالي، وضعف قدراتهم على التكيف مع المهن الجديدة في سوق العمل، فمن مسارات السياسة الخاطئة الالتحاق بالتعليم العالي وفقاً للعرض والطلب أي التوازن بين أعداد الراغبين في الالتحاق بالتعليم العالي وبين الأماكن الشاغرة في الجامعات والمعاهد العليا وليس وفقاً لمتطلبات سوق العمل، وبطء معدلات النمو الاقتصادي مما أثر بقوة على سوق العمل وهو ما بدأ يظهر في الانخفاض الكلي للطلب على الإنتاج والعمالة ومن ثم ضعف القدرة على مواجهة التدفق المستمر للخريجين في سوق العمل (محمد السيد، حامد أحمد، ٢٠١٨، ص ١٤٣-١٤٤).

المحور الرابع: الإجراءات الممكنة للتخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية باستخدام أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية

في هذا المحور يتم اقتراح مجموعة من الإجراءات والآليات الممكنة للتخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية باستخدام أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية، وهي:

- تحديد الجهات والمؤسسات أصحاب المصلحة بحيث يتم التخطيط لعملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية بمشاركة كافة الجهات والمؤسسات ذات الصلة والمنفعة من أن تصبح تلك الجامعات قيمة مضافة حقيقية لمنظومة التعليم الجامعي المصري.
- وضع أهداف وسياسات يجب أن تتبناها الجامعات الأهلية من أجل التغلب على سياسات: الإفراط في التعليم، والتفريط في التعليم، وتحقيق سياسات الكفاءة في التعليم، والعدالة في التعليم، وبناء سمعة تنافسية وميزة فيما يخص مجالات الدراسة بها ونوعية الجامعة، بأن تركز مجالات الدراسة على التخصصات المهنية والتطبيقية التي تبني مهارات عملية عالية لدى المتخرجين، فاكتساب المهارات المهنية والمتعلقة بالعمل هو عامل حاسم مهم لتجنب عدم التوافق بين خريجي الجامعات وسوق العمل.
- البدء في تشكيل رؤية شاملة وفلسفة جديدة للجامعة تعكس استجابتها للتغير الذي يحيط ويؤثر في رسالتها وأهدافها، بحيث تتضمن أهدافها: تنمية الإبداع، والابتكار، واكتساب الطلاب مهارات المستقبل، ومواكبة احتياجات المجتمع المستقبلية، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي، وكذلك وضع لوائحها وقوانينها بما يساير التطور التكنولوجي، وإحداث تكافؤ بين التخصصات الجامعية ووظائف المستقبل أو استحداث تخصصات جديدة تلبي احتياجات سوق العمل المستقبلي، وبناء مناهجها بما يتماشى مع المهارات والكفاءات الأساسية التي تتطلبها الثورة الصناعية الرابعة مما يعزز من قابلية توظيف الخريجين وأنشطة ريادة الأعمال في عصر الثورة الصناعية الرابعة، والبرمجة متطلب أساسي لجميع الطلاب بغض النظر عن تخصصاتهم، إضافة للبحث عن صيغ

ملائمة تحقق الربط الفعلي بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل ومتطلباته، وعمل منصات للربط بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل المختلفة، والتعاون في وضع السياسات والاستراتيجيات والإجراءات العملية التي تحقق الأهداف المشتركة، واستشراف المهارات اللازمة للنجاح في المستقبل.

- تحديد أهداف وسياسات مساندة لعمل الجامعات الأهلية الحكومية تخص القطاع التعليمي ككل وقطاع التعليم الجامعي، وأهداف وسياسات تخص القطاع الاقتصادي ومؤسسات العمل والإنتاج، وأهداف وسياسات تخص نظم التشريع والقوانين، وأهداف وسياسات اجتماعية وسياسية وثقافية، ومسارات تحقيق هذه الأهداف، بما يتطلبه تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية الحكومية إلى منظومة التعليم الجامعي المصري، والمجتمع المصري ككل، ورفع هذه المتطلبات إلى الجهات المعنية، والتي يجب أن تشمل إيجاد مناخ موات للعمل الحر وريادة الأعمال لتصبح إحدى أهم آليات دعم عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية ومحاربة البطالة، وهذا يتطلب من الدولة توسيع المجال أمام القطاع الخاص كداعما رئيسا للتنمية الاقتصادية وإيجاد فرص العمل الجديدة، وهذا يتطلب تفعيل السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية وذلك في ضوء الحاجة إلى مراجعة سياسات التنمية خاصة من خلال إرساء ثقافة الجدارة، والكفاءة، والشفافية في التعيين في الوظائف والتركيز على سياسات دفع النمو الاقتصادي وزيادة الإنتاجية، وتكريس ثقافة العمل الحر وتحسين بيئة الاستثمار والأعمال، كما يعد تعزيز مرونة سوق العمل وقدرة سوق العمل على الاستجابة للخدمات خيارا سياسيا آخر، ومن المتغيرات التي تحدد مرونة سوق العمل.

- وضع تصور ودراسة جدوى عن البرامج الدراسية عالية الجودة والأكثر توجها نحو المهن في سوق العمل بما يدعم التوجيه المهني للنظام التعليمي، وأن يكون من مسارات تحقيق أهداف الجامعة فيما يخص البرامج والمقررات الدراسية أن يتم اعتماد برامج ومقررات ذات مستوى أكاديمي مرتفع، وتوفير التخصصات العلمية الحديثة مما يساعد في استقطاب الطلبة والباحثين من جميع أنحاء العالم.

- بحث سبل التوصل لاتفاقيات شراكة مع بعض الجامعات ذات الخبرة الواسعة في مجال التعليم الأهلي، بما يساعد الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية في عملها، وأن تعتمد البرامج والمقررات التي تلبي حاجات سوق العمل محليا وإقليميا وعالميا.

- تحديد أدوات متابعة كليات الجامعات الأهلية الحكومية لمستجدات سوق العمل الحالية والمتوقعة وتصميم مناهجها ومفرداتها الدراسية في ضوء متطلبات تلك المستجدات بما في ذلك استحداث أقسام نوعية أكثر جذبا للطلبة.

- وضع تصور عن الضمانات اللازمة حتى لا يكون التعليم الأهلي نسخة مكررة من التعليم العالي الرسمي فالكليات الأهلية الحكومية عليها التميز في المناهج والاختصاصات ونظام الدراسة، وبحث مسارات وبدائل إعطاءه الفرصة للتجديد والتنوع، والمرونة، والثقة، والاستقلالية في حرية اختيار المفردات والمناهج الدراسية بما يتناسب وخصوصية هذه الكليات والتطور العلمي والنوعي فيها وعدم تقليدها في السياقات المعمول بها بالكليات الرسمية المناظرة، وبهذا يمكن مقارنة مخرجات هذه الجامعات والحكم على نتائجها والمتغيرات والإضافات التي أسهمت فيها الجامعات الأهلية.

- بحث سبل دعم الجامعات الأهلية الحكومية لتنوع مصادر التمويل من خلال التفاوض مع الجهات المانحة محليا وإقليميا وعالميا لتقديم القروض والمنح التي يمكن أن تسددها الكليات الأهلية على أقساط

- الإعداد لإصدار تصنيف وترتيب سنوي للجامعات الأهلية يعطي تصورا واضحا للطلاب الجدد عند اختيارهم للكلية التي يرغبون بالدراسة فيها بما يوجد حالة من التنافس بينها من أجل تحسين الأداء
- العمل على تجهيز متطلبات إنشاء مركز للتخطيط الاستراتيجي للجامعة يركز على التخطيط للجامعة في ضوء متطلبات سوق العمل.
- مناقشة إجراءات إنشاء الجامعة مرصد لاحتياجات سوق العمل، والتوصيف الدقيق للمهن الحالية والمستقبلية بما يساعد الجامعة في تحديد المعارف والمهارات والصفات التي يجب إكسابها للخريج خلال سنوات الدراسة.
- دراسة مسارات دعم توفير حاضنات تكنولوجية بين الجامعة ومؤسسات الإنتاج.
- بحث إجراءات افتتاح برامج التدريب التحويلي بالجامعة، ودعم التوجه نحو التعلم القائم على العمل، والاتجاه نحو التعليم والتدريب بالمشاركة مع المؤسسات الإنتاجية.
- لوقوف على إجراءات تطوير نظم الإرشاد المهني للطلاب.
- التأكيد على مفهوم التعليم المستمر خاصة في مجالات التقنية الحديثة والاتصالات والمعلوماتية.
- بحث سبل تفعيل دور الجامعة في تحسين آفاق تشغيل خريجها والتحول من منطلق إنتاج الشهادات إلى منطلق إنتاج المهارات، ومن منطلق الانتقائية والاختبارات إلى منطلق تكوين رأس المال البشري واكتساب المعرفة، وتشجيع القطاع الخاص والمنظمات الأهلية والأطراف المعنية على المشاركة في رسم السياسات التعليمية لزيادة التوافق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات أسواق العمل.
- إجراء دراسات استشرافية للسوق الملائم للمخرجات التعليمية، بما يعني أن تقوم خطط الجامعات على أسس تسويقية تستشرف فرص تشغيل مخرجاتها بما يحقق أن تخطيط التعليم، وتسويق مخرجاته، وجهان لعملة واحدة.
- تنظيم حلقات نقاشية حول كيفية مراعاة البعد الاجتماعي تحقيقا للعدالة والإنصاف في إتاحة مجالات دراسة العلوم العملية والتطبيقية للطبقات محدودة الدخل، فعلى هذه النوعية من الجامعات تحديد موقفها: هل يمكن أن تكون هذه الجامعات الأهلية الحكومية مسارا للمحافظة على الوضع الراهن، أم مسار تغيير يسهل في إعادة التوزيع والحركة الاجتماعية بين الطلاب
- الاتفاق حول إجراءات السير نحو الحفاظ على الصرامة الأكاديمية وعدم التسامح مع المساس أو الاخلال بها.
- بحث آليات الانتقال السليم والمرن والسلس للخريج إلى سوق العمل، وعلى الجانب الآخر التواصل مع قطاع الأعمال والنشاط الاقتصادي لضمان دعم التطوير التكنولوجي بما يدعم بيئة عمل متطورة يتزايد فيها الطلب على رأس المال البشري المعد جيدا.
- بحث سبل دمج ريادة الأعمال في البرامج التعليمية مما يؤدي إلى إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة، وبذلك يتحول دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل، فالتعليم التقليدي يسعى إلى البحث عن توافق مخرجاته مع متطلبات سوق العمل بينما التعليم الريادي الناتج عن دمج الريادة في برامج التعليم يستهدف خريجين قادرين على توفير فرص العمل.

- مناقشة كيفية تضمين المقررات لثقافة العمل الحر لدى طلاب الجامعات الأهلية التابعة للجامعة الحكومية المصرية لتعزيز القيمة المضافة منها، وذلك بدراسة إجراءات إنشاء مركز لريادة الأعمال في هذه الجامعات

- عقد حلقات عصف ذهني حول المسارات الممكنة لتحقيق التميز على الجامعات المنافسة في مجالات حيوية مثل البرامج الدراسية، وخصائص أعضاء هيئة التدريس، وتقنية وأوعية المعلومات، والتجهيزات المادية والبحثية، ونظم الجودة، وابتكار نظم وبرامج تأهيل وتدريب جديدة تتواءم مع المستجدات بما يجعلها تجذب وتستقطب الطلاب، والدعم والتمويل من السوق المحلي والخارجي.

- رصد متطلبات جودة الهيكل الإداري.

- رصد عناصر جذب أعضاء هيئة التدريس المتميزين، وتهيئة البيئة المناسبة لهم للإبداع والابتكار، وربط الجامعة بالتوجه العالمي من خلال إنتاج علمي يشجع الابتكار والاختراع في الصناعة، والاعتماد على أحدث استراتيجيات التدريس ووسائل الاتصال والتقنيات الحديثة، والوسائل التعليمية والوسائط المتعددة، مثل وسائط التعلم الإلكترونية.

- التفكير في مسارات المحافظة على نسب قبول لا تتدنى؛ لأن انخفاض نسب القبول بالجامعات الأهلية يؤثر سلباً على مؤشرات ميزانيتها المالية ومن ثم يحول دون تحقيق أهدافها.

- تحليل شروط اختيار أفضل القيادات الجامعية القادرة على إدارة الموارد المالية الجامعية.

- مناقشة مسارات إنشاء بيئة تعلم قائمة على الطلب.

- تحليل الإجراءات اللازمة لمأسسة إعطاء دفعة القيادة لأرباب العمل في الاتجاه والحوكمة داخل الجامعات.

- دراسة إمكانية التواصل مع الجهات المعنية لنشر الوعي بأهمية وضع إطار عمل مهني وطني، ووضع مستويات ومعايير وظيفية تستخدم جميعاً عند تطوير المناهج، مع التركيز على قطاعات رئيسة منحها الأولوية، والمشاركة في تطوير نظام معلومات سوق العمل الذي يعمل بشكل جيد أو مرصد للتعليم والتوظيف، ليكون في متناول واضعي خطط التعليم تحليل سليم يوفر لقطاع التعليم الدعم اللازم لتطوير برامج لدعم أرباب العمل.

- تجهيز دراسة جدوى عن خدمات إرشاد مهني مدى الحياة للطلاب والمتخرجين.

- إجراء دراسات تتبعية تقيم عملية الانتقال من التعليم إلى العمل بصورة دورية، وإلزام كل جامعة أهلية جديدة بقياس معدل توظيف خريجها في كل تخصص، ونشر ذلك على موقعها الإلكتروني بما يسهم في تطوير الخطط والبرامج بشكل مستمر.

- دراسة البدائل المتاحة لتحقيق التوازن بين سياسة الجامعة الأهلية ومرونتها وحريتها في تقديم البرامج لتكون أكثر استقلالية، ولكن أيضاً في ضوء الخطط الاستراتيجية الوطنية وأهدافها مثل رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، وذلك لوضع سياسات توظيف سليمة.

- إتمام دراسات حول فرص وتحديات توفير مقومات وأبعاد نموذج الجامعة الذكية من بنية تقنية متقدمة، ومبان ذكية، وكوادر بشرية وقيادية ذكية، وحرم جامعي ذكي قائم على تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات من حيث القيادة الإدارية، والموارد البشرية، وتقديم برامج تعليمية وبحثية ذات جودة عالية في بيئة تعلم وتعليم ذكية قائمة على التقنيات الرقمية الفائقة ومنصات التعلم التفاعلية، وتزويد الدارسين بخبرات فريدة وتنمية المعرفة ونشرها من خلال التميز في التعليم والبحث الذكي.

- وبعد، المطلوب يجب تطوير بحث استكمالي يتناول بناء معادلات أسلوب البرمجة التوافقية حسب البيانات والمعلومات التي تم توفيرها لتحقيق التوافق بين تلك الأهداف المتعددة، وهذه الإجراءات المتنوعة.

وختاماً:

وبعد الوقوف على فلسفة الجامعات الأهلية وأهدافها وأهميتها، ومبررات نشأة الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية وفلسفتها، والتعرف على أسلوب البرمجة بالأهداف التوافقية كأسلوب ممكن للتخطيط لتعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية الحكومية المصرية، وتوفير البيانات والمعلومات التي تمثل اشتراطات لبناء نموذج تعظيم تلك القيمة وهي المتغيرات والعلاقات المتداخلة في عملية تعظيم القيمة المضافة من الجامعات الأهلية التابعة للجامعات الحكومية المصرية، والقيود التي تكبل عملية التعظيم، وصولاً إلى دالة الهدف، والتي تعبر عن الأهداف الواجب تحقيقها لتعظيم القيمة المضافة من تلك الجامعات ومسارات تحقيق هذه الأهداف، وظهر من خلال دالة الهدف ضرورة رفع جودة العملية التعليمية داخل تلك الجامعات وتحسين مخرجاتها بما يدفع التعليم إلى الأمام بالتوازي مع تحسين حال سوق العمل، والاستثمار في البنية التقنية المتطورة لتحسين جودة التعليم، فلا مناص من تخصيص الإنفاق الكافي للتعليم لرفع جودته وإصلاحه لتعزيز النمو الاقتصادي ورفع مستوى المواطنين، بما يعني أن تكون الجامعة الأهلية ريادية وتأخذ بيد سوق العمل للأمام من خلال تبني أحدث البرامج التعليمية في تخصصاتها العملية والتطبيقية والمهنية لتستوعب هذه الأعداد المحتملة زيادتها، والتوجه نحو إعداد الطلاب بالمهارات والكفايات التي تؤهلهم لسوق عمل تنافسي في القطاع الخاص، فعلى الرغم من توقف التعيين في الحكومة ما يزال التعليم يعمل بعقلية منح الشهادات التي كانت ملائمة للتعيين في الحكومة ولم يحسم أمره بعد بالتحول إلى توجه إعداد الطلاب للعمل الخاص المأجور والمستقل، تماماً كما تفعل نظم التعليم في الدول المتقدمة كافة، وبالتوازي مع إصلاح السياسات الاقتصادية يمكن أن يسهم التعليم في تعزيز ريادة الأعمال من خلال تعليم ريادة الأعمال وإنشاء حاضنات أعمال جامعية تقدم للطلاب الخدمات اللازمة لإطلاق مشروعاتهم بداية من الفكرة مروراً بدراسة الجدوى وتيسير الانتماء وصولاً إلى إدارة المشروع وتوسيعه، مع نظام اقتصادي مصري قوي قائم على أسس المنافسة الحرة والكفاءة والشفافية، وضرورة وجود إصلاحات اقتصادية حقيقية وخطة تنموية شاملة والعمل على دعم الشركات المصرية ذات الصناعات الواعدة بكافة الوسائل لنقوم بمسؤولياتنا تجاه المجتمع وبدورها في خدمة الاقتصاد المصري ودفعه نحو الإقليمية ثم العالمية، وفي نهاية البحث المطلوب هو بحث استكمالي يتناول بناء معادلات أسلوب البرمجة التوافقية حسب البيانات والمعلومات التي تم توفيرها لتحقيق التوافق بين تلك الأهداف المتعددة والإجراءات المتنوعة.

المراجع

- ١- إسماعيل إبراهيم جمعة وآخرون: المحاسبة الإدارية ونماذج بحوث العمليات في اتخاذ القرارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- ٢- إيمان حمدي محمد عمار، ياسر ميمون عباس: رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني لتحقيق متطلبات سوق العمل على ضوء الاستراتيجية القومية لمصر ٢٠٣٠، مجلة كلية التربية ببنها، العدد (١٢٨)، أكتوبر الجزء (٣)، ٢٠٢١، ص ص ٥٧٥-٦٦٨.
- ٣- أحمد العشماوي: التنافر بين المهارات وسوق العمل في العالم العربي، ندوة القاهرة ٢٠١٥، المجلس الثقافي البريطاني في مصر، متاح على: www.britishcouncil.org.eg
- ٤- أحمد بن غرم الله الركبان، وراشد بن ظافر الدوسري: بناء سياسة تمويلية للجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية في ضوء الخبرات العالمية، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، المجلد (٣٨)، العدد (١٨٣)، الجزء (٢)، يوليو ٢٠١٩، ص ص ٣٥٧-٤١٥.
- ٥- أحمد حاتم عبد الله، بحوث العمليات، الجامعة الافتراضية السورية، ٢٠١٨.
- ٦- أحمد متولي سعد عيسى وآخرون: متطلبات إنشاء جامعة شركات مصرية في ضوء احتياجات سوق العمل، مجلة التربية، كلية التربية جامعة الأزهر، العدد (١٩٢)، الجزء (٤)، أكتوبر ٢٠٢١، ص ص ٧٥٤-٧٨٩.
- ٧- أخبار اليوم البوابة الإلكترونية: دعوى لإلغاء اختبار القدرات كشرط للقبول في الجامعات الأهلية، الأحد ٣١ أكتوبر ٢٠٢١.
- ٨- _____: ننشر لينك نتيجة تنسيق الجامعات الخاصة والأهلية، الأحد ١٢ سبتمبر ٢٠٢١.
- ٩- _____: ننشر الحد الأدنى لتنسيق القبول بالجامعات الخاصة، الثلاثاء ٧ سبتمبر ٢٠٢١.
- ١٠- _____: المصروفات أقل من الخاصة تعرف على مميزات الجامعات الأهلية فيديو، الخميس ٢ سبتمبر ٢٠٢١.
- ١١- _____: في طلب إحاطة للنواب برلماني يطالب وزير التعليم العالي بالرد على فشل الهدف من الجامعات الأهلية، الإثنين ١٥ نوفمبر ٢٠٢١.
- ١٢- _____: برلمانية... تعديل قانون الجامعات الخاصة والأهلية يواكب سوق العمل، الإثنين ٢٩ نوفمبر ٢٠٢١.
- ١٣- _____: برلماني يكشف أسباب اعتراضه على تعديلات قانون الجامعات الأهلية، الأحد ٢٨ نوفمبر ٢٠٢١.
- ١٤- _____: عبد الغفار...زيادة في أعداد المقبولين بالجامعات الخاصة والأهلية، الأحد ٢١ نوفمبر ٢٠٢١.
- ١٥- _____: لطلاب الثانوية العامة خطوات التقديم بالجامعات الخاصة والأهلية، الثلاثاء ٣١ أغسطس ٢٠٢١.
- ١٦- _____: الموافقة على إنشاء جامعة بنها الأهلية، الإثنين ٣٠ نوفمبر ٢٠٢٠.
- ١٧- أخبار اليوم البوابة الإلكترونية: صندوق تطوير التعليم العالي بالوزراء... مصروفات الجامعات الأهلية أقل من الجامعات الخاصة، الثلاثاء ١٨ أغسطس ٢٠٢٠.

- ١٨- _____: **ننشر تفاصيل اجتماع مجلس الجامعات الخاصة والأهلية برئاسة وزير التعليم العالي، الإثنين ١٧ أغسطس ٢٠٢٠.**
- ١٩- **أركان سعيد خطاب: التعليم الجامعي الأهلي واقعه ودوره وسبل النهوض به، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مركز البحوث التربوية والنفسية جامعة بغداد، ٢٠١٧، العدد (٥٥)، ص ص ١٩٣-٢٠٨.**
- ٢٠- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
<https://www.capmas.gov.eg/Pages/InternationalIndicators.aspx>
- ٢١- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
<https://www.capmas.gov.eg/Pages/InternationalIndicators.aspx>
- ٢٢- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء: مصر في أرقام ٢٠٢٢، ص ٤٦**
https://www.capmas.gov.eg/Pages/StaticPages.aspx?page_id=5035
- ٢٣- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6142&ind_id=1082
- ٢٤- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6124&ind_id=1202
- ٢٥- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6130&ind_id=2542
- ٢٦- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6156&ind_id=4575
- ٢٧- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6129&ind_id=1197
- ٢٨- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
https://www.capmas.gov.eg/Pages/IndicatorsPage.aspx?page_id=6154&ind_id=1124
- ٢٩- **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٥**
https://www.capmas.gov.eg/Pages/Disscution.aspx?page_id=5046&di ss_id=73
- ٣٠- **المنصة الإلكترونية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي**
<http://admission.egypt-hub.edu.eg>
- ٣١- **الموقع الإلكتروني الجامعة المصرية للتعلم الإلكتروني الأهلية www.eelu.edu.eg**
- ٣٢- **الوفد البوابة الإلكترونية: تعديل قانون الجامعات الخاصة لمنح الشخصيات العامة إنشاء الجامعات الأهلية، الإثنين ١٥ أبريل ٢٠١٩.**

- ٣٣- اليوم السابع البوابة الإلكترونية: **نشر نص تعديل قانون الجامعات الخاصة والأهلية بعد موافقة النواب نهائيا عليه**، الأربعاء ١ ديسمبر ٢٠٢١.
- ٣٤- **آمال علي إبراهيم، رانيا محمد عبد الحميد: التعليم الريادي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة ومعالجة تشوهات سوق العمل في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة جامعة قناة السويس، المجلد (١١)، العدد (١)، الجزء الثاني، مارس ٢٠٢٠، ص ٣٠٥-٣٤١.**
- ٣٥- **بسمة مجدي محمود السيد: متطلبات تطوير الجامعات الأهلية بمصر في ضوء معايير التصنيفات العالمية للجامعات، مجلة كلية التربية بالمنصورة، المجلد (١٠٧)، العدد (٤)، صيف ٢٠١٩، ص ١٨٣-٢١١.**
- ٣٦- **بوشارب خالد: دور نموذج البرمجة الخطية متعددة الأهداف في اتخاذ القرار الإنتاجي دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية EATIT بالمسيلة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، ٢٠١٤.**
- ٣٧- **جورجيت دميان جورج: تصور مقترح لإنشاء الجامعات الخاصة في كنف الجامعات الحكومية، مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، العدد (٥٢)، الجزء (١)، مايو ٢٠٠٣، ص ٧٨-١٢٢.**
- ٣٨- **خيرة مجدوب، مصطفى طويطي: ترشيد قرارات التوزيع باستخدام البرمجة بالأهداف التوافقية دراسة حالة بمصنع النسيج للمواد الثقيلة MANTAL SPA بتلمسان، مجلة الباحث الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ٢٠ أغسطس ١٩٥٥- الجزائر، المجلد (٦)، العدد (١)، ٢٠١٩، ص ١-١٧.**
- ٣٩- **دينا علي حامد أحمد، أمل حسن حرات: تحليل ظاهرة بطالة خريجي التعليم الجامعي المصري في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة المرتبطة بالتحول في سوق العمل، مجلة تطوير الأداء الجامعي، مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، المجلد (٧)، العدد (٢)، ديسمبر ٢٠١٨، ص ٩٣-١٤٥.**
- ٤٠- **ريهام علي السيد الشخبي: القيمة المضافة مدخل لتقويم أداء المؤسسات التعليمية في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية جامعة عين شمس، العدد (١٨)، الجزء (٤)، ٢٠١٧، ص ٢٨-٤٦.**
- ٤١- **سماح فؤاد عبد الغفار وآخرون: رؤية مقترحة لتحسين التعليم بجامعة المنوفية لمواكبة متطلبات سوق العمل المستقبلية، مجلة كلية التربية جامعة المنوفية، العدد (١)، الجزء (٢)، مارس ٢٠٢٢، ص ٤٠١-٤٥٤.**
- ٤٢- **سمير رضوان: أسواق العمل في مصر نظرة مستقبلية، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء المصري، العدد (٥)، أبريل ٢٠٢١، ص ٥-١٢.**
- ٤٣- **سمية أحمد علي عبدالمولى: العمالة ومناخ الاستثمار في مصر، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء المصري، العدد (٥)، أبريل ٢٠٢١، ص ٣١-٤٠.**

- ٤٤- سناء محمد عبد القادر فقيه: معايير مقترحة للتمويل الحكومي لمؤسسات التعليم الأهلي في ضوء تحقيق الجودة التعليمية، مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية بالمنصورة، العدد (٣٢)، أكتوبر ٢٠١٣، ص ص ١٤٤-١٨٦.
- ٤٥- سهام أحمد محمد علوان: جامعات الشركات وتلبية متطلبات سوق العمل في كل من الهند وروسيا والولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة التربية المقارنة والدولية، العدد (٥)، يونيو ٢٠١٦، ص ص ٢١٣-٣٤٧.
- ٤٦- عادل عبد العزيز السن: التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل لتعزيز قدرات الطاقات البشرية في عصر الأتمتة، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة مدينة السادات، المجلد (٤)، العدد (١)، يونيو ٢٠١٨، ص ص ١-٤٢.
- ٤٧- عبد الرحمن بن سليمان الشلاش: واقع المزايا التنافسية للجامعات والكليات الأهلية بالمملكة العربية السعودية دراسة تحليلية باستخدام التحليل الرباعي سوات وسبل تحسينها في ضوء مدخلي الجودة الشاملة والتخطيط الاستراتيجي، المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسبوط، المجلد (٣٦) العدد (١١) نوفمبر ٢٠٢٠، ص ص ١-٣٠.
- ٤٨- علي فيصل أحمد يحيى أبو أصبع: استراتيجية مقترحة لتحول الجامعات الأهلية اليمينية نحو الجامعة الذكية، رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة إب باليمن، ٢٠٢١.
- ٤٩- فاطمة عبد الله محمد عطية: تطوير التعليم الإلكتروني لتعزيز تنافسية الموارد البشرية لمواجهة خلل سوق العمل في عصر العولمة، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة جامعة طنطا، العدد (١)، ٢٠١٥، ص ص ٤٢-٨٨.
- ٥٠- قرار رئيس جمهورية مصر العربية بقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩ بإصدار قانون الجامعات الخاصة والأهلية وبتعديل نص المادة (١٨٩) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، الجريدة الرسمية، العدد (٩) مكرر (أ)، ٣ مارس سنة ٢٠٠٩، ص ص ١٤-١٨.
- ٥١- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٣٠٢ لسنة ٢٠١٠ باللائحة التنفيذية لقانون الجامعات الخاصة والأهلية الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩، الجريدة الرسمية، العدد (٤٢) مكرر (أ)، ٢٦ أكتوبر سنة ٢٠١٠، ص ص ٣-١٧.
- ٥٢- قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات، قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات، الطبعة (٢٤) المعدلة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٥٣- قرار رئيس جمهورية مصر العربية بقانون رقم ١٤٣ لسنة ٢٠١٩ بشأن تعديل بعض أحكام قانون الجامعات الخاصة والأهلية الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩، الجريدة الرسمية العدد ٣١ مكرر (ب) في ٥ أغسطس سنة ٢٠١٩.
- ٥٤- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٥٥ لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء جامعة خاصة باسم جامعة النيل، الجريدة الرسمية العدد (٢٨) مكرر (ب)، ١٥ يوليو ٢٠٠٦.
- ٥٥- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٢٣ لسنة ٢٠١٤ بتحويل جامعة النيل الخاصة إلى جامعة النيل الأهلية، الجريدة الرسمية، العدد (١٥) مكرر (ب)، ١٤ أبريل ٢٠١٤.

- ٥٦- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٤٥٤ لسنة ٢٠١٩، الجريدة الرسمية، العدد (٣٦) مكرر، ٩ سبتمبر ٢٠١٩.
- ٥٧- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٢ بشأن إنشاء جامعة خاصة باسم الجامعة الفرنسية في مصر، الجريدة الرسمية ٢٠٠٢/٢/١١.
- ٥٨- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢١٩ لسنة ٢٠١٥ بشأن تحويل الجامعة الفرنسية في مصر من جامعة خاصة إلى جامعة أهلية، الجريدة الرسمية ٢٠١٥/٥/٢٠.
- ٥٩- قرار رئيس جمهورية مصر العربية بإصدار قانون رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٢١ بتعديل بعض أحكام قانون الجامعات الخاصة والأهلية الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩، الجريدة الرسمية، العدد (٥٠) مكرر (أ)، ١٨ ديسمبر سنة ٢٠٢١، ص ص ١٣-١٦.
- ٦٠- قصي حميد السلامي: استخدام برمجة الأهداف للمساعدة في اتخاذ القرار الاستثماري في السوق المالي دراسة تطبيقية، مجلة جامعة جيهان أربيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (١)، العدد (١)، ٢٠١٧، ص ص ١-٩.
- ٦١- لعرج مجاهد نسيم، أقاسم عمر: البرمجة بالأهداف كتقنية لاتخاذ القرار متعدد المعايير، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، مخبر الاقتصاد الكلي والمالية الدولية لجامعة المدية، المجلد (٢)، العدد (٧)، أبريل ٢٠١٧، ص ص ٧-٣١.
- ٦٢- محمد إبراهيم عبد العزيز خاطر: آليات مقترحة لبناء ذاكرة تنظيمية بجامعة قناة السويس للتحويل نحو نموذج الجامعة الذكية، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، العدد (٥٠)، مايو ٢٠٢١، ص ص ٢١٢-٢٧٢.
- ٦٣- محمد السيد الإخناوي، حامد أحمد شحاتة: تطوير المعاهد العليا الخاصة للهندسة والتكنولوجيا في مصر في ضوء متطلبات سوق العمل، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد (٦)، العدد (١)، يناير ٢٠١٨، ص ص ١٠٧-١٧٣.
- ٦٤- محمد رمضان، من التعليم إلى سوق العمل ملامح من حياة الشباب المصري، الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، ٢٠١٥،
[https://www.capmas.gov.eg/Pages/Disscution.aspx?page_id=5046&di\(ss_id=73](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Disscution.aspx?page_id=5046&di(ss_id=73)
- ٦٥- محمد شبل عبد الرحمن القط وآخرون: متطلبات تحول جامعة الأزهر نحو الجامعة الذكية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس رؤية مستقبلية، مجلة التربية، كلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر، العدد (١٩٢)، الجزء (٥)، أكتوبر ٢٠٢١، ص ص ٥١٤-٥٤٧.
- ٦٦- محمد عطا حمدي زيهان: متطلبات تخطيط التحويل البرامجي للجامعات المصرية من الكم إلى الكيف لمواكبة سوق العمل، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، العدد (١٣)، المجلد (١)، مارس ٢٠٢١، ص ص ١٦٩-١٨٢.
- ٦٧- محمد فتحي عبد الرحمن أحمد: استراتيجية مقترحة لتحويل جامعة المنيا إلى جامعة ذكية في ضوء توجهات التحول الرقمي والنموذج الإماراتي لجامعة حمدان بن محمد الذكية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٤)، الإصدار السادس، سبتمبر ٢٠٢٠، ص ص ٤٠٣-٦٢٨.

٦٨- مروة بلتاجي: سوق العمل في مصر الفرص والتحديات بعد أزمة فيروس كورونا المستجد، آفاق اقتصادية معاصرة، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التابع لمجلس الوزراء المصري، العدد (٥)، أبريل ٢٠٢١، ص ص ١٣-٢٠.

٦٩- مصطفى محمد عبد الله قاسم: سوق العمل أهدر جودة التعليم دراسة نقدية لخطاب عدم موازنة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل في مصر، مجلة كلية التربية جامعة الإسكندرية، المجلد (٣١)، العدد (٤)، الجزء (٢)، ٢٠٢١، ص ص ٢٧١-٣٢٧.

٧٠- مهني محمد إبراهيم غنايم: القيمة المضافة للتعليم... مفهومها وأهميتها وأساليب قياسها، ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر التميز في الأداء الجامعي فلسفته آلياته معايير، (١٠-١١) فبراير ٢٠١٣، جامعة بورسعيد، ص ص ١-٩.

٧١- نادر حبيب: سياسات التعليم العالي وأزمة الإفراط في التعليم في الشرق الأوسط، مركز الدراسات الدولية والإقليمية جامعة جورجتاون كلية الشؤون الدولية في قطر، ١٩ فبراير ٢٠١٧، متاح على: <http://cirs.qatar.georgetown.edu/ar>

٧٢- هاني عرب: محاضرات في بحوث العمليات، ملتقى البحث العلمي، ٥١٤٢٩.

٧٣- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات: جامعة مصر للمعلوماتية متاح على: www.mcit.gov.eg

٧٤- يسري يوسف العلي، بشار عبد الله السليم: واقع التعليم العالي في الأردن ومدى اتساقه مع متطلبات التنمية وحاجات سوق العمل، مجلة بحوث التربية النوعية جامعة المنصورة، العدد (١٣)، يناير ٢٠٠٩، ص ص ١٨٤-٢٠٩.

75- Christina Boll et.al, Patterns of Overeducation in Europe the Role of Field of Study, **IAB-Discussion Paper** 20/ 2018, The Research Institute of the Federal Employment Agency, 2018.

76- Dieter Verhaest& Eddy Omeij, The Impact of Overeducation and its Measurement, **Working Paper**, Universiteit Gent, Faculteit Economie en Bedrijfskunde, 2004.

77- Elena Claudia Meroni& Esperanza Vera-Toscano, The Persistence of Overeducation among Recent Graduates, **Labour Economics**, No. (48), 2017, pp. (120-143).

78- Fatma El-Hamidi, Education-Occupation Mismatch and the Effect on Wages of Egyptian Workers, Working Paper No. (474), **Working Paper Series**, Economic Research Forum ,March 2009,

79- Fisnik Osmani et al., Application of Compromise Programming in the Energy Generation Planning, **Technical Journal**, Vol. (15), No. (1), 2021, pp. 150-155.

80- - Fiore Ernesto Caroleo & Francesco Pastore, Overeducation: A Disease of the School-to-Work Transition System, The Institute for the study of Labor (IZA), **Discussion Papers**, No. (9049), Bonn Germany, May 2015.

81- Geetha Rani Prakasam et al., Enrolment by Academic Discipline in Higher Education Differential and Determinants, **Journal of Asian Business and Economics Studies**, Vol. (26), No. (2), 2019, pp.265-285.

82- Kai Liu et al., Good Skills in Bad Times Cyclical Skill Mismatch and the Long-Term Effects of Graduating in a Recession, **Discussion Paper**, No. (6820), Institute for the Study of labor (IZA), Bonn, August 2012.

83- Nada Bedir, The Impact of Over-education and Under-education on Earning Egypt in Post-Revolutionary Era, **Master thesis**, School of Economics and Management, Lund University, 2014.

84- - Seamus McGuinness et al., Overeducation in Europe Trends Convergence and Drivers, IZA Institute of Labor Economics, **Discussion Paper Series**, March 2017.

85- Son Tung Ngo, A Compromise Programming for Multi-Objective Task Assignment Problem, **Computers**, MDPI, 2021, Vol. (10), NO. (15), pp. 1-16.

86- Queralt Capsada-Munsech, Overeducation: Concept, theories and empirical evidence, **Sociology Compass**, Vol. (11), No. (10), September 2017, pp. 1-17.

87- Queralt Capsada-Munsech, Measuring Overeducation: Incidence, Correlation and Overlaps Across Indicators and Countries, **Social Indicators Research**, No. (145), 2019, pp. 279-301.

88- www.merriam-webster.com/dictionary/overeducated

89- www.almaany.com/ar/dict/ar-en/maximization/

90 www.dictionary.cambridge.org/dictionary/english/maximization