

دراسة تحليلية لواقع مواءمة مخرجات التعليم العالي الكويتي لمتطلبات سوق العمل وخطط التنمية

أ.د. محمد إبراهيم أبو خليل^١

د. نواف خالد محمد الزعبي^٢

تاريخ قبول المصنف للنشر: ٢٠٢٣/٧/١٠

تاريخ الإصدار: ٢٠٢٣/٦/٣

المستخلص

انطلقت الدراسة من حقيقة وجود بعض مظاهر عدم التوازن التي تشير بأصابع الاتهام إلى ضعف مواءمة مخرجات نظام التعليم الكويتي - سواء في التعليم العام أو في التعليم الجامعي والعالي - مع متطلبات كل من عملية التنمية ومتطلبات سوق العمل الكويتي مما يستلزم مساهمة الدراسات العلمية لتحليل طبيعة هذا الواقع لتشخيصه. ثم محاولة معالجته، وقامت الدراسة بتحليل واقع التعليم العالي ومواءمة مخرجاته مع متطلبات سوق العمل في الكويت، وتحليل بعض مظاهر التغيير في هيكل القوى العاملة في الكويت. وتم رصد وتحليل الملامح الرئيسية لخطط التنمية في الكويت، ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات لمواءمة مخرجات التعليم العالي الكويتي مع متطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: مخرجات التعليم العالي - متطلبات سوق العمل - خطط التنمية الكويتية

**An analytical study of the fact that the outputs of Kuwaiti higher education
are compatible with the requirements of the labor market and development plans**

Prof. Dr. Muhammad Ibrahim Abu Khalil Dr. Nawaf Khaled Mohammed Al-Zoubi

Abstract

The study started from the fact that there are some manifestations of imbalance that point fingers at the poor alignment of the outputs of the Kuwaiti education system - whether in general education or in university and higher education - with the requirements of both the development process and the requirements of the Kuwaiti labor market, which requires the contribution of scientific studies to analyze the nature of this reality. to diagnose it. Then an attempt to address it, and the study analyzed the reality of higher education and the alignment of its outputs with the requirements of the labor market in Kuwait, and analyzed some manifestations of change in the structure of the workforce in Kuwait. The main features of the development plans in Kuwait were monitored and analyzed, and then a set of recommendations and proposals were presented to harmonize the outputs of Kuwaiti higher education with the requirements of the labor market.

Keywords: Higher education outcomes - labor market requirements - Kuwaiti development plans.

^١ أستاذ متفرغ بقسم أصول التربية - بكلية التربية - جامعة دمنهور.

^٢ دكتوراه الإدارة التربوية وسياسات التعليم وزارة التربية - دولة الكويت.

مقدمة

لا شك أن التعليم يمثل دعامة مهمة من دعائم نهضة الأمم في عالمنا المعاصر خاصة بعد أن اتضحت العلاقة الوثيقة بين التعليم والتقدم الحضاري في عصرنا الحالي. فهو يعد أداة مهمة من أدوات التجديد، وعنصر مهم من عناصر الحضارة والتقدم. لذلك فإن تقويم العملية التعليمية يحتل جانبا كبيرا من اهتمامات الدول المختلفة؛ "حيث تتم مراجعة خطط التعليم ونظمه وبرامجه واستراتيجيات تنفيذه بصورة مستمرة، للوقوف على مستوى كفاءة مؤسساته، وقدرته على تحقيق أهدافه المتغيرة بتغير الحياة نفسها، لذلك فإن الدول النامية التي تأخذ بأسباب التطور مجازاة لظروف العصر، قد تكون أشد حاجة إلى إعادة النظر في عملية التعليم، ورصد واقعه، وتقويمه المستمر للتعرف على المشكلات التي يعاني منها من فترة إلى أخرى، بهدف رفع أداء المؤسسات التعليمية، وتحسين مخرجات التعليم بما تتواءم مع احتياجات سوق العمل" (عيسى، ٢٠٠٥، ٨٧).

وقد أصبح الاهتمام بالعنصر البشري وهم أحد مخرجات التعليم العالي الكويتي من أبرز اهتمامات الدولة، ولكي تضمن المؤسسة التعليمية الجودة في هذا العنصر يتوجب عليها تفعيل العلاقة مخرجات التعليم من العنصر البشري ومتطلبات سوق العمل، والتنسيق بين مؤسسات الدولة وأسواق العمل لتوفير فرص العمل لخريجها، والسعي الحثيث لتحسين مستوى الخريجين باعتبارهم إنتاجا نهائيا يمكن من خلاله الحكم على جودة العملية التعليمية برمتها (الحاج، عبد الله فيصل، ٢٠٠٨، ٦٦).

وبالنظر المتأنية إلى مؤسسات التعليم العالي في كثير من بلدان العالم النامي نجد أنها تعاني من تحديات تتصل بتدني نوعية مخرجاتها وضعف تلبيتها لمتطلبات سوق العمل حيث نجد كثيرا من تخصصات وبرامج هذه المؤسسات لم تعد تشكل أولوية لحاجات المجتمع، وأصبح سوق العمل مشبعا منها، وتعاني مخرجاتها من البطالة خاصة تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية، وكان لزاما على الهيئات العامة في المجتمع المحلي توظيف هذه التخصصات بهدف حل مشكلة البطالة مثل هذه المخرجات، خاصة وأن القطاع الخاص يشترط لتوظيف هذه التخصصات توافر المهارات الاضافية الاخرى مثل اللغات الاجنبية والقدرة على استخدام الحاسب الألي.

وقد أصبح التخطيط التربوي مطالبا اليوم أكثر من أي يوم مضى بمواجهة الكثير من التحديات والمشكلات خاصة وأن هناك أصابع اتهام بضعف ملاءمة الخريج لسوق العمل الكويتي استنادا إلى بعض التقارير التي تشير الى وجود بعض السلبيات في نظام التعليم العالي الكويتي مثل:

- ضعف مستوى التعاون المحلي والإقليمي والدولي بين الجامعات الكويتية ونظائرها في الدول المتقدمة لتزويد خريجها بالمعارف والمهارات المطلوبة للنجاح في البيئة العالمية، فالتحدي الذي يواجه الجامعات على صعيد التعاون ليس أهمية أو عدم أهمية التعاون إنما في تحويل التعاون من مجرد أفكار وتوجهات واتفاقات إلى تطبيقات شراكة محلية تفيد تطوير المعرفة وتناقلها للنهوض بمستوى الخريج ومهاراته (الفقهاء و نور، أداء مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي من منظور استراتيجي: التحديات والحلول الممكنة، ٢٠٢٢، ٤).
- عدم التنسيق في سياسة القبول بين التعليم العالي الجامعي والمتوسط الأمر الذي قد يؤدي إلى عدم التوازن في هيكل القوى العاملة بشكل أعمق (حسين م، ١٩٤).

- عدم وجود الرغبة الكافية لدى الطلاب في الالتحاق بالتعليم الفني والتقني المتوسط رغم الامتيازات التي تقدم للخريجين بسبب النظرة الاجتماعية الخاصة للعمل اليدوي والحرفي (حسين، ١٩٦).
 - تحدي العولمة والمنافسة العالمية، حيث أدت العولمة إلى تغيير مسار حركة التعليم العالي نتيجة للشروط الجديدة التي فرضتها على كل الدول، ومنها أهمية إبراز منتج يستطيع المنافسة في السوق العالمي. وأصبحت العولمة تشكل ضغطاً على قطاع التعليم العالي، وتجعل الإصلاح عملية ضرورية لا مجال للتباطؤ فيها لهذا القطاع في الوطن العربي لما يعانيه من تخلف وتذيل في ترقية الدول (العريني، ٢٠٠٧، ١١٦).
 - الافتقار للتفاعل مع المحيط السوسيواقتصادي بالشكل الذي يجعل العلاقة تكاملية فالواقع يبين أن العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي والمجتمع تبادلية (مدياني محمد، واقع قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الدول العربية، ٢٥٧)
 - هناك الكثير من المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي منها: عدم ملاءمة التخصص لمتطلبات الوظيفة، عدم الإلمام بالغة الإنجليزية، عدم التدريب الكافي قبل الالتحاق بالعمل، عدم وجود مهارات التطبيق العملي لدى الخريج، عدم القدرة على تحمل المسؤولية، تفضيل الخريج الوظائف الإدارية، وعدم الالتزام ببعض قوانين وسياسات المنشأة (تقييم ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، ٢٠٠٦)
 - التوسع غير المخطط في التعليم العالي وما نتج عنه من خلل مثل (النويصري ع، ٢٠٠٠):
 - أ. غياب قدر كبير من الموازنة بين نظم التعليم العالي وهياكله وبرامده من جهة وحاجات التنمية الوطنية من جهة أخرى
 - ب. عدم التوافق كماً ونوعاً بين مخرجات التعليم العالي وقدرة سوق العمل على الاستيعاب
 - ج. الاختلال في سوق العمل من جانبين: تصعيد المؤهلات المطلوبة واختلال هرم العمالة.
 - د. توضيح إحصاءات التعليم العالي تفوق التخصصات النظرية على العملية والتطبيقية حيث نسبة الطلاب المستجدين في الدراسة النظرية تتعدى ٥٥% في حين ان نسبة الطلاب في الشعب الهندسية والعلمية والتطبيقية لا تزال اقل من ٢٠%.
 - هـ. لا تزال مؤسسات التعليم العالي تعاني من غياب التنسيق الفعال بينها، أو مع الجهات المسؤولة عن التوظيف في القطاعين الحكومي والأهلي.
- ويمكن القول ان السلبيات السابقة تعكس في طياتها إتهام بقصور نظام التعليم العالي الكويتي بالوفاء بمتطلبات خطط التنمية وسوق العمل الكويتي باحتياجاته من القوى البشرية من الخريجين؛ ومن ثم فإن الأمر يحتم إسهام الدراسات العلمية في الكشف عن واقع مواءمة مخرجات التعليم العالي الكويتي لمثل هذه المتطلبات، للعمل على أن يكون هناك توافق بين تلك المخرجات ومتطلبات سوق العمل الكويتي ومن هنا؛ تبرز أهمية هذه الدراسة وجدواها.

مشكلة الدراسة:

استقراء واقع التعليم الكويتي وطبيعة مخرجات هذا النظام سواء في التعليم العام أم في التعليم الجامعي والعالي يشير بإصابع الاتهام لمدى مواءمة خريجي التعليم العالي الكويتي لمتطلبات كل من عملية التنمية ومتطلبات سوق العمل، الأمر الذي يحتم إسهام الدراسات العلمية بالتحليل لطبيعة هذا الواقع لتشخيصه ومن ثم محاولة علاجه ، وفي ضوء ذلك، فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما واقع التعليم العالي ومواءمة مخرجاته لمتطلبات سوق العمل في الكويت؟
٢. ما مظاهر التغير في هيكل القوى العاملة بالكويت؟
٣. ما الملامح الرئيسية لخطط التنمية في الكويت؟
٤. ما أبرز التوصيات والمقترحات لمواءمة مخرجات التعليم العالي الكويتي لمتطلبات سوق العمل؟

أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية تحقيق الأهداف التالية

١. التحليل النظري لواقع التعليم العالي ومواءمة مخرجاته لمتطلبات سوق العمل في الكويت.
٢. تحليل ملامح خطط التنمية الشاملة في الكويت.
٣. الوقوف على أبرز ملامح التغير في هيكل القوى العاملة بالكويت.
٤. تقديم مجموعة من المقترحات والوسائل لبعض المهارات المطلوب مراعاتها في خريجي التعليم العالي الكويتي لمواكبة متطلبات سوق العمل.

الدراسات السابقة:

أجريت كثير من الدراسات للتعرف على مستوى مخرجات التعليم الجامعي في العديد من الدول العربية، ومن تلك الدراسات في المجتمع السعودي، حيث أوضحت نتائج دراسة يونس (٢٠٠٥) والتي استهدفت الوقوف على آراء عينة من مسئولى التوظيف في بعض شركات ومؤسسات القطاع الخاص، وعينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود فرع القصيم، وعينة من الطلاب، وأظهرت الدراسة ضعف ملاءمة الخريجين لمتطلبات القطاع الخاص السعودي وذلك لضعف الكثير من المهارات المطلوبة مثل الإلمام باللغة الإنجليزية، والحاسب الآلي، والإفتقار للمهارات الفنية، والرغبة في التطوير المهني. وعدم قدرة الخريجين على الإبداع.

في المجتمع الكويتي أشارت دراسة (الشهاب، ٢٠٠٧) التي استهدفت الدراسة الوقوف على الأولويات التعليمية وتحديد احتياجات سوق العمل من خلال استطلاع آراء عينة من الخبراء في الاقتصاد والاجتماع التربوي من أصحاب الأعمال ومجموعة من الأساتذة المتخصصين، وأظهرت الدراسة ضعف كفاءة مخرجات التعليم العالي وعدم مواءمتها مع متطلبات التنمية، كما أكدت الدراسة على أهمية تحقيق الارتباط بين الأولويات التعليمية ومتطلبات سوق العمل من خلال الاهتمام بالتعليم الفني، وتقويم المناهج الدراسية وربطها مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، كما أوصت الدراسة بالاهتمام بالتدريب التخصصي، وربط الأهداف التعليمية بأهداف سوق العمل، والتعاون بين المؤسسات الاقتصادية والتعليمية بما يساهم في تلبية متطلبات تحقيق خطط التنمية وأهدافها.

أما دراسة (الكندري، ٢٠١٤) عن واقع مستوى أداء مخرجات جامعة الكويت في سوق العمل الكويتي، فقد استهدفت التعرف على آراء رؤساء العمل بمستوى أداء مخرجات جامعة الكويت. وقد تم إجراء دراسة ميدانية لتحقيق هدف الدراسة من خلال إعداد استبانة، تكونت من (٥٢) بنداً، ووزعت الاستبانة على عينة تكونت من (٨٦٣) رئيس عمل في الوظائف الإشرافية في القطاع الحكومي والخاص. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن ارتفاع مستوى رضا رؤساء العمل عن مستوى أداء عمل الموظفين من مخرجات الجامعة، من حيث تمسكهم بالأخلاقيات والعلاقات الإنسانية، وحسن التفاعل والاتصال مع الآخرين، والمحافظة على أسرار العمل، والإخلاص في الأداء، والتميز في مجال العمل التخصصي، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء رؤساء العمل وفقاً لمتغير النوع؛ حيث أوضح رؤساء العمل أن المخرجات لديها جانب من الثقافة العامة، وهذا ما لم تتفق عليه رئيسات العمل، اللاتي يرون أيضاً أن تلك المخرجات أقل رغبة في الاستمرارية في الوظيفة. كما أن رؤساء العمل في القطاع الخاص أكثر رضا من ناحية تمييز المخرجات في الوظيفة من رؤساء العمل في القطاع الحكومي في بعض الجوانب.

كذلك كانت دراسة (السيسي، ٢٠٢٢) عن دور الجامعات وسوق العمل في تحقيق استراتيجيات للملاءمة لتعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل بالمجتمع السعودي وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد أبرز الاستراتيجيات المتبعة لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل، والتوصل إلى أبرز الاستراتيجيات التي تفعل دور الجامعات لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل، ودور سوق العمل لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل. وقد تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبانة المحكمة المطبقة على عينة قصدية ٣٢٣ من ممثلين لسوق العمل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وأعضاء هيئة التدريس من الجامعات في المملكة العربية السعودية. إضافة إلى مقابلة مع الأمين العام بالغرفة التجارية بالمدينة المنورة ومديرة مركز سيدات الأعمال ورئيسة القسم النسائي بفرع وزارة العمل بالمدينة المنورة. وكان من أبرز النتائج: أن هناك ضعفاً في دور الجامعة في تحقيق الاستراتيجيات للملاءمة لتعليم المرأة العالي للتوافق مع احتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي. وأن هناك ضعف في الدور الذي يقوم به سوق العمل السعودي في تحقيق استراتيجيات للملاءمة لتعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي، إضافة إلى وجود ضعف لدى الخريجات في عدد من المهارات التي يحتاجها سوق العمل، كمهارة تسويق الذات، ومهارة إدارة المشاريع الخاصة. وعليه، أوصت الدراسة بتفعيل دور الجامعات لتحقيق ملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل في المجتمع السعودي، من خلال زيادة مشاركة القيادات النسائية في التخطيط لرسم دور المرأة السعودية التنموي في المملكة وفقاً لرؤية ٢٠٣٠ م.

أما في المجتمع اليمني فكانت دراسة (المسهلي، ٢٠٢٢) التي استهدفت التعرف على درجة المواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، من وجهة نظر إداريي وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية لاقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي باليمن بما يوائم احتياجات سوق العمل. تكونت عينة الدراسة من (٤٢) فرداً من إداريي وأعضاء هيئة التدريس بجامعة حجة، وأظهرت نتائج البحث التقدير المنخفض من أفراد عينة البحث لدرجة مواءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل باليمن، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، من وجهة نظر أفراد العينة لكل محور وفق متغير (نوع المؤهل). وتوصل البحث إلى اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي في اليمن بما يتواءم باحتياجات سوق العمل.

وفي المجتمع السعودي أجريت دراسة (الخليوي، المواءمة بين مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في المملكة العربية السعودية) كلية المجتمع في حضر الباطن أنموذجاً، ٢٠١٨) والتي هدفت لتقديم تصور مقترح لتحقيق المواءمة بين مخرجات كليات المجتمع واحتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي، ولأغراض جمع البيانات أعدت استبانة وتقنيها وتطبيقها على (٣٢) عضو هيئة تدريس بكلية خدمة

المجتمع في حضر الباطن. ومن ابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك موافقة بدرجة مرتفعة على وجود توازن بين المقررات النظرية والتطبيقية، وأن البرامج في كلية المجتمع بحضر الباطن جاءت لتتلي احتياجات سوق العمل المتجددة، أما أبرز المعوقات التي تواجه برامجها في تحقيق المواهبة فتكمن في ارتفاع عدد الطلاب الملتحقين ببرامج الكلية، وقلة الاهتمام بتطوير المناهج بصورة سريعة. ومن ثم فقد تم وضع تصور مقترح من نتائج الدراسة يشمل على منطلقات، مبررات، آليات التنفيذ ومتطلباته).

أما في المجتمع المصري فقد كانت دراسة (البهنساوي، ٢٠١٨) بعنوان " رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل" والتي هدفت التعرف على رؤية أصحاب الأعمال لخريجي الجامعة، ومدى قدراتهم على التوافق مع سوق العمل وسبل إحداث هذا التوافق. ولتحقيق هذا الهدف، تم إجراء مجموعة من المقابلات المتعمقة مع سيدات ورجال أعمال بلغ عددهم (١٠١). والاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للواقع، وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات وعلى ضوءها تم وضع عدد من المقترحات لتأهيل الشباب للانخراط المباشر في ميادين العمل المختلفة، والمشاركة في عجلة التنمية الشاملة في المجتمع. ومعوقات التنفيذ).

أما في المملكة الأردنية فقد أجريت دراسة كل (داغر، الطراونة، والقضاة، ٢٠١٦)، والتي هدفت التعرف على درجة مواهبة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل من وجهة نظر إداريي مؤسسات المجتمع المحلي في الأردن؛ للمساهمة في اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي في الأردن، بما يتواءم وحاجة سوق العمل. وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٠) فردا من إداريي مؤسسات المجتمع المحلي (سوق العمل)، للعام (٢٠١٤-٢٠١٥). ولتحليل بيانات الدراسة، استخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي والمتعدد، واختبار (L.SD) للمقارنات البعدية. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة مواهبة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل كان متوسطا، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة احصائيا في درجة مواهبة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل من وجهة نظر إداريي مؤسسات المجتمع المحلي لكل محور وفق متغير (نوع الوظيفة). وتوصلت الدراسة إلى اقتراح حلول قد تفيد في الارتقاء بمخرجات التعليم العالي في الأردن، بما يتواءم وحاجة سوق العمل.

كما هدفت دراسة (أبو حمادة، ٢٠٠٦) تقييم ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها: عدم ملاءمة خريجي الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل، ووجود كثير من المعوقات التي تواجه خريجي مؤسسات التعليم العالي منها: عدم ملاءمة التخصص لمتطلبات الوظيفة، ضعف الإلمام باللغة الإنجليزية، ضعف التدريب الكافي قبل الالتحاق بالعمل، عدم وجود مهارات التطبيق العملي لدى الخريج، ضعف القدرة على تحمل المسؤولية، تفضيل الخريج الوظائف الإدارية، وعدم الالتزام ببعض قوانين وسياسات المنشأة، وقد حاولت الدراسة بيان تأثير متطلبات سوق العمل على مدى ملاءمة خريجي مؤسسات التعليم العالي وكان من بين النتائج ضرورة ملاءمة التخصص لمتطلبات الوظيفة، والإلمام باللغة الإنجليزية، وتنمية القدرة على تحمل المسؤولية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

على الرغم من تنوع مجالات وبيئات الدراسات السابقة إلا أنها تشترك في الكثير من النتائج التي تتعلق بأسباب ضعف مواهبة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، حيث التركيز على الدراسات النظرية وضعف الاتصال بين الجامعات والكليات من ناحية ومؤسسات العمل والإنتاج سواء التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص من ناحية أخرى، فضلا عن ضعف الإجابة باللغة الإنجليزية وغيرها من اللغات الأخرى، وضعف المهارات الأساسية في استخدام الحاسب الآلي.

ركزت بعض الدراسات على ضرورة تطوير التعليم العالي بما يعكس متطلبات التنمية المستدامة في ضوء التحديات والمتغيرات المعاصرة.

لم تركز الدراسات السابقة على تحليل خطط التنمية الكويتية وخاصة خطة التنمية رؤية الكويت ٢٠٣٥ " كويت جديدة" ، وتحليل أبرز متطلباتها من القوى العاملة في كافة مجالات وقطاعات العمل بالكويت.

لم ترصد هذه الدراسات أبرز التغيرات التي حدثت في هيكل القوى العاملة والعمالة في المجتمع الكويتي في ضوء الظروف الراهنة.

ركزت معظم الدراسات السابقة على استطلاع آراء بعض رجال الأعمال أو الموظفين أو أعضاء هيئة تدريس ، بينما حاولت الدراسة الحالية إجراء تحليل نظري لخطة التنمية الكويتية واستقراء أبرز مظاهر التغير في هيكل العمل والعمالة بالكويت، مع استشراف للمستقبل لتحديد أبرز المهارات والكفاءات والمعارف التي يجب العمل على التركيز عليها وتحقيقها في برامج الدراسة بالتعليم العالي الكويتي.

الإطار النظري:

أولاً: واقع التعليم العالي ومواءمة مخرجاته لمتطلبات سوق العمل في

الكويت:

تمثل مؤسسات التعليم العالي أحد أهم المقومات الاجتماعية في الكويت كونها مؤسسات لازمة للحفاظ على الهوية الوطنية، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة، فقد أصبح ينظر للتعليم كقطاع يحدد التنمية الاقتصادية والرفاه الاجتماعي في الدول (Cenaj, Çera, G & ,D,2017,53)

إضافة إلى دور تلك المؤسسات في الحفاظ على الإرث الحضاري للمجتمع، فإنها تمثل أيضاً إحدى محركات التنمية من خلال تزويد مؤسسات المجتمع كافة بالموارد البشرية القادرة على إدارتها لتحقيق الأهداف الخاصة والعامة؛ فمؤسسات التعليم العالي تسعى لتحقيق أهدافها المتمثلة في التميز المؤسسي، والإسهام في إحداث التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة بالكويت.

وتجدر الإشارة أن التعليم العالي الكويتي قد حقق قدراً كبيراً من المواءمة في المرحلة الأولى من تأسيسه وانتشار مؤسساته وذلك عندما كان محور اهتمامه الوفاء بالاحتياجات من الموظفين الذين يحتاجهم الجهاز الإداري للدولة، ولم تكن قضية مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل مطروحة، إلا أنه نتيجة للتوسع الكبير في التعليم العالي ونتيجة للتغيرات المجتمعية التي حدثت في الفترة الأخيرة في الكويت فقد أصبحت مناقشة مثل هذه القضية أمراً مهماً، حيث ترتب على التوسع في التعليم ونتيجة للتغيرات المختلفة بعض الإشكاليات منها ما يلي:

- ❖ عدم التوافق نوعاً وكماً بين مخرجات التعليم العالي وقدرة سوق العمل على الاستيعاب.
- ❖ الاختلال في سوق العمل من جانبين: تصعيد المؤهلات التعليمية المطلوبة واختلال هيكل هرم العمالة
- ❖ استمرار تفوق التخصصات النظرية على العملية والتطبيقية حيث زيادة نسبة الطلاب المسجلين في التخصصات (الدراسات الإسلامية، الفنون، العلوم الاجتماعية والسلوكية، والعلوم الإدارية ...
- ❖ غياب قدر كبير من المواءمة بين نظم التعليم العالي وهياكله وبرامجه من جهة وحاجات التنمية الوطنية من جهة أخرى.

- ❖ ضعف انتهاج التخطيط الاستراتيجي لتحقيق المواهبة حيث الكثير من المشاريع التي يقوم على تنفيذها القيادات الأكاديمية تدار بعشوائية دون وجود خطط استراتيجية محددة (زاهر، ١٩٩٥، ٣٦).
- ❖ الفجوة الكبيرة بين الكليات والجامعات من ناحية وقطاع الأعمال من ناحية أخرى حيث الانشغال في الجامعات بالبحوث التقليدية وعدم القدرة على القيام ببحوث تعاقبية ذات علاقة بالمشكلات المحلية (الخضير، ٢٠٠٨، ٧٦٨).
- ❖ ضعف استقطاب القطاع الخاص في دائرة صنع القرار للتخطيط للقوى العاملة وبالتالي ضعف توظيف الجزء الأكبر من الخريجين (الدوسري، ١٤٢٠ هـ، ٣).
- ❖ عدم وجود قواعد معلومات عن احتياجات سوق العمل من التخصصات والمهارات لتكون الموجه لسياسات القبول وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة.
- ❖ لا تزال مؤسسات التعليم العالي تعاني من غياب التنسيق الفعال فيما بينها، أو مع الجهات المسؤولة عن توظيف خريجها في القطاعين الحكومي والخاص.
- ❖ لا تزال مؤسسات التعليم العالي غير قادرة على ترشيد القبول وتقليص الالتحاق بالبرامج التي يعاني خريجوها من قلة الوظائف بسوق العمل، وكذلك غير قادرة على تحويل بعض تخصصات هذه البرامج إلى برامج يحتاجها سوق العمل.
- ❖ لا تزال مؤسسات التعليم العالي مقصرة في مجال الاهتمام بالتدريب العملي الميداني.
- ❖ لا تزال أساليب التدريس قائمة على المحاضرة والتلقين .
- ❖ لا تزال مناهج التعليم تعاني من ضعف درجة التماس بين محتوى المناهج والمتطلبات الإدارية لأداء الوظيفة (alyaum,2021)، فالمناهج في غالبيتها غير قادرة على تزويد طلابها بالمهارات والقدرة التي تساعدهم على العيش والتكيف مع الأوضاع المتغيرة والمتنوعة وتغيير المهنة عند اللزوم، فضلا عن الافتقار إلى تكوين الشخصية المتكاملة للمتعلم حيث المبالغة في مقررات التخصص على حساب المقررات الثقافية والأنشطة اللامنهجية.
- ❖ قصور التدريب على أخلاقيات ومهارات العمل، فما زال القصور في اللغة الإنجليزية وتعلمها ومهارات الحاسب الآلي وغيرها مما يتطلبه سوق العمل

أما بالنسبة للتغيرات المجتمعية التي حدثت في الفترة الأخيرة والتي ألقت بظلالها على سوق العمل فقد ترتب عليها ما يلي:

- ❖ أصبحنا بالفعل نرى اختفاء بعض المهن وحلت محلها وظائف أكثر ملاءمة لتغيرات المجتمع المعاصر، وبالتالي ظهرت الفجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات التي يمتلكها الخريجون، والمهارات اللازمة من أجل الاستمرار والنمو في سوق العمل في العصر الرقمي، كما تعد تلك من أبرز القضايا التي تشغل أذهان جميع العاملين في قطاع التعليم في العالم.
- ❖ تؤكد التغيرات أن المهارات المطلوبة من القوى البشرية للتوظيف ستصبح أكثر تعقيدا مما هي عليه في الوقت الحالي فالمهارات البسيطة التي يعتمد عليها في المهن والوظائف الحالية لن تكون كافية لإملاك وظيفة من وظائف المستقبل، وأضحى الجامعة ليست مكانا لتخريج موظفين وإعطاء شهادات وليست مؤسسة منعزلة عن قضايا المجتمع ومشكلاته .
- ❖ كما يشير واقع التعليم إلى أنه لا يلبي حاجات المجتمع الحقيقية، فهناك من يرى أن المخرجات البشرية للتعليم تعد أدنى بكثير من حجم المدخلات المادية فيه خاصة من

- حيث النوع وليس الكم، ولذلك تعجز هذه المخرجات عن الدخول في سوق العمل المحلي والعالمي، نتيجة لعجزها عن استيعاب المعارف والمهارات اللازمة لسوق العمل.
- ❖ وجود بعض الأعمال التي تتطلب إعداداً وتأهيلاً في بعض فروع المعرفة والتي لا تتوافق مع المؤهلات التي يحصل عليها خريجو الجامعات (معهد الإدارة العامة، ١٩٨٨، ١٦٩).
- ❖ ضعف التعليم المقدم للطلاب وبالتالي ضعف مخرجات التعليم الجامعي، والدليل على ذلك بطالة الخريجين وضعف مؤهلات عدد كبير منهم، بالإضافة إلى عدم امتلاكهم المهارات العصرية التي يتطلبها سوق العمل الحالي والمستقبلي، وقد أوضحت دراسة (الحمدادي، ٢٠١٨) أن من مظاهر حدوث هذا الخلل ما يلي:
- ❖ الخلل في توزيع الطلاب على التخصصات المهنية: حيث ان اختيار الطلاب لتخصصات غير مطلوبة لسوق العمل أدى إلى زيادة نسبة البطالة.
 - ❖ غياب التنسيق بين المؤسسات التعليمية من ناحية ووزارة القوى العاملة وجهات التوظيف من ناحية أخرى: مما أدى إلى غياب وجود تصور شامل ودقيق لدى المؤسسات التعليمية باحتياجات القطاعات الحكومية والخاصة من العمالة.
 - ❖ التغيرات السريعة في سوق العمل وعدم قدرة المناهج التعليمية على الاستجابة لها: فسوق العمل لم يعد محدود المهن، وهي تحتاج تطوير في المناهج لتلائم ذلك التغير.
 - ❖ ضعف وجود قاعدة بيانات للقوى العاملة: فعدم وجود معلومات وافية عن وظائف سوق العمل الحالي والمستقبلي جعل من الصعب تهيئة الخريجين لمتطلبات تلك الوظائف.
 - ❖ وجود تباين واضح بين مزايا وظائف القطاع الحكومي ووظائف القطاع الخاص: مما جعل القوى العاملة تتجه للوظائف الحكومية لما لها من مزايا، واعتبار وظائف القطاع الخاص مؤقتة لحين الحصول على وظيفة حكومية، وبالتالي حدوث خلل في سوق العمل.
 - ❖ انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم والتي من مؤشراتاتها تدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية (حمزة، ٢٠١٥، ٣٠٧).
 - ❖ انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية، ويتمثل ذلك في تخريج أعداد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى.

ثانياً: ملامح التغير في هيكل القوى العاملة بالكويت.

ملامح التغير في الخصائص الديموجرافية لهيكل القوى العاملة بدولة

الكويت:

تعتبر الأبحاث المتعلقة بتوزيع القوى العاملة ونموها وتركيبها بالكويت على جانب كبير من الأهمية؛ لتحديد السياسات والخطط المستقبلية التي تهدف إلى استغلال الموارد البشرية للدولة أفضل استغلال. وتعتبر التعدادات والإحصاءات السكانية مصدراً مهماً لإنجاز

تلك الأبحاث والدراسات الديموجرافية، بالإضافة إلى مصادر أخرى تكمل موضوع الدراسة وتثريه.

وتعد الدراسات الخاصة بالقوى العاملة والإحصاءات السكانية من أفضل المصادر التي تعطي الباحث بيانات عن ذوي النشاط الاقتصادي حتى يمكن معرفة حجم قوة العمل وعلاقتها بالعوامل الديموجرافية والاقتصادية (محمد، التغير في هيكل العمالة، ٢٠٠٠، ١٢-١٣).

وفي هذا الصدد بينت دراسة مها سعد فرج وحمد مصطفي بدوي: أن هناك تغيراً كبيراً - سواء بالزيادة أو بالنقصان - في كثير من مكونات القوى العاملة، وبخاصة في القوى العاملة الوافدة؛ نتيجة لتدفق تيارات الهجرة العاملة الوافدة التي معظمها في سن العمل (١٥-٥٩)، كما أوضحت الدراسة الزيادة الكبيرة في أفراد القوى العاملة وبخاصة الإناث، في مختلف الأنشطة الاقتصادية، ولم تستطع معدلات التنمية الاقتصادية البطيئة استيعاب هذه الزيادة، الأمر الذي ترتب عليه زيادة كبيرة في معدلات البطالة، ومن ملامح هذا التغير مايلي (فرج و بدوي، ملامح التغير في الخصائص الديموجرافية لهيكل القوى العاملة بدولة الكويت بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٣، ٢٠١٦):

- بلغ جملة الأفراد في سن العمل بالكويت حوالي ١.٥ مليون نسمة في عام ٢٠٠٠ ثم زاد هذا العدد ليصل إلى ٢.٩ مليون نسمة في العام ٢٠١٣، ثم ارتفع هذا العدد إلى حوالي ٣.٥ مليون نسمة في العام ٢٠٢٢. بنسبة تقرب من ٧٦٪ من جملة السكان
- بلغت نسبة التغير الكلي بين العاملين ٨٧.٨٪ أي بنسبة مئوية بلغت ٦.٨٪
- الزيادة الكبيرة في أعداد قوة العمل الكويتية والوافدة؛ وبلغت نسب التغير السنوية لجملة أعداد الإناث نحو ١٠.٥٪ حيث ارتفعت أعدادهن من ٢٨٥ الف إلى أكثر من ٧٠٠ الف في العام ٢٠٢٠.
- انخفاض نسب إسهام الذكور الكويتيين في قوة العمل من سنة إلى أخرى بنسبة تغير سلبية -٥٦٪ بين العاملين، وهذا مؤشر على عزوف الشباب الكويتي بالانخراط في سوق العمل وإتاحة فرص العمل للعمال الوافدة (https://population.un.org/wpp/, 2021).
- تزداد نسب الإناث الكويتيات في الأسهم في سوق العمل بنسبة تصل إلى ١.٣٪ سنويًا نتيجة لزيادة مخرجات التعليم العالي من الإناث خلال الفترة الزمنية الماضية (الهيئة العامة للمعلومات الوطنية، ٢٠١٣).
- انخفاض نسب الإعالة بشكل بطئ - وتعرف نسبة الإعالة بأنها عدد الأفراد خارج قوة العمل لكل ١٠٠ عامل في قوة العمل - مما يشكل عبئاً على أفراد قوة العمل الكويتية، ويرجع ذلك إلى دخول أعداد كبيرة من الأيدي العاملة الوافدة سوق العمل مع زيادة تيارات الهجرة من الوافدين على الكويت.
- بالنسبة لأعداد القوى العاملة ونسبة تغيرها بحسب النوع والجنسية والحالة التعليمية، تشير الإحصاءات الرسمية إلى تناقص فئة العاملين الأميين بنسبة كبيرة تصل إلى ٧٪
- كما يلاحظ أن هناك زيادة مستمرة في أعداد العاملين بجميع المستويات التعليمية بزيادة سنوية تصل إلى ٨٪.

● هناك خلل هيكلي للقوى العاملة لحساب العمالة الوافدة على العمالة الكويتية الوطنية بسبب انخفاض الأجر الخاص بالعمالة الوافدة وانخفاض تكلفتها إستخدامها وعزوف العمالة الوطنية عن العمل الفني وتفضيل العمل في أنشطة الإدارة والأعمال المكتبية وعدم التنسيق بين القطاعين العام والخاص، وعدم مراعاة نظم التعليم ومخرجاته احتياجات سوق العمل من المهن والوظائف المختلفة (فرج و بدوي، ملامح التغير في الخصائص الديموجرافية لهيكل القوى العاملة بدولة الكويت بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٣، ٢٠١٦، ٥١).

● من خلال الدراسة يمكن تصنيف أعداد العمالة بحسب النوع والتركيب الاقتصادي والمهني إلى أربع مجموعات على أساس المهن والوظائف التي تمثل الفرص الحقيقية المتاحة للعمالة الكويتية والتي تتطلب الاعتماد على التخطيط التعليمي لضمان مواكبة الخريج الكويتي لمتطلبات سوق العمل، وهذه القطاعات هي (فرج و بدوي، ملامح التغير في الخصائص الديموجرافية لهيكل القوى العاملة بدولة الكويت بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٣، ٢٠١٦، ٥٤-٥٣).

١. المجموعة الأولى: وهي مهن ووظائف ذات مستوى تعليمي عال، وتشمل علوم الطبيعة والرياضيات والهندسة وعلوم الحياة والصحة والطب، والمدرسين والاختصاصيين في نظم التعليم ورجال القانون والقضاء وكبار التشريع، والمستشارين وكبار مديري المؤسسات والبنوك، ويمكن إحلال العمالة الوطنية في هذه المهن عن طريق تصحيح مخرجات التعليم لسد احتياجات سوق العمل من هذه التخصصات.

٢. المجموعة الثانية: وتضم الفنيين ومساعدى الاختصاصيين في علوم الطبيعة والهندسة وعلوم الحياة والصحة؛ وتتطلب هذه العمالة قدرا مناسباً من التدريب المهني والفني، يقوم به كل من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وجهاز إعادة هيكلة القوى العاملة الوطنية.

٣. مهن لا تتطلب سوى تعليم ثانوي أو متوسط، وتشمل الأعمال المكتبية بجميع أنواعها ومشرى الإنتاج ورؤساء وملاحظى العمال والمبيعات والسائقين وضباط الأمن والسلامة والمحصلين وهذه العمالة لا تحتاج إلا لتدريب بسيط لمباشرة العمل مع ضرورة نشر التوعية الثقافية بأهمية هذه الحرف للدولة بالإضافة إلى زيادة الحوافز والترقيات للعاملين بهذه المهن.

٤. المجموعة الرابعة: وهي المهن الهامشية أو الخدمية، التي يرفض الكويتيون العمل فيها في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والوفرة المالية التي يتمتعون بها حالياً. وتضم هذه المهن خدم المنازل وعمال الزراعة والصيد، وعمال الصناعة والبناء والتشييد، وعمال البيع والمطاعم، وعمال الخدمات العامة كالنجارين والسباكين والكهربائيين وغيرها....

ثالثاً: الملامح الرئيسية لخطة التنمية الكويتية:

تتطلع دولة الكويت إلى تحقيق التنمية الشاملة من خلال تحقيق "رؤية الكويت الاستراتيجية ٢٠٣٥" وقد وضعت دولة الكويت هذه الرؤية الإستراتيجية الطموحة لمواجهة التحديات المقبلة التي تواجهها، وأهمها القدرة على تنويع مصادر الدخل القومي وتقليل الاعتماد على الإيرادات النفطية في ظل تقلب أسعار النفط العالمية واحتمالية تناقص اعتماد الدول الصناعية على النفط المستورد، مع زيادة الانتاج النفطي لهذه الدول وتطوير بدائل أخرى للطاقة. وتدرك دولة الكويت كدولة صغيرة في المنطقة وتعتمد في دخلها القومي على الإيرادات النفطية مدى خطورة المرحلة المقبلة، وبالتالي فقد جاءت هذه

الرؤية الاستراتيجية تحت عنوان «كويت جديدة» في محاولة لاستغلال الموقع الاستراتيجي لدولة الكويت لتكون مركزاً مالياً وتجارياً عالمياً تستطيع من خلاله دولة الكويت ربط أمنها القومي بالأمن العالمي. لذلك

من ثم فإن رؤية الكويت ٢٠٣٥ هي استراتيجية للأمن القومي الكويتي في كافة ابعاده والذي لن يتحقق إلا بالاعتماد على العنصر البشري والنهوض به.

ومن ركائز خطة التنمية الشاملة للكويت ما يلي (مركز دراسات الخليج والجزيرة، ٢٠٢١):

- الركيزة الأولى: مكانة دولية متميزة عبر تحسين التواجد الإقليمي للدولة في المجالات الدبلوماسية والتجارية والثقافية والأعمال الخيرية.

- الركيزة الثانية: بنية تحتية متطورة تهدف إلى تحسين جودة الحياة لجميع المواطنين.

- الركيزة الثالثة: رأس مال بشري إبداعي عبر إصلاح نظام التعليم لإعداد الشباب بصورة أفضل؛ ليصبحوا أعضاء يتمتعون بقدرات تنافسية وإنتاجية لقوة العمل الوطنية.

- الركيزة الرابعة: إدارة حكومية فاعلة عبر إصلاح الممارسات الإدارية والبيروقراطية لتعزيز معايير الشفافية والمساءلة الرقابية وفاعلية الجهاز الحكومي.

- الركيزة الخامسة: رعاية صحية عالية الجودة عبر تحسين جودة الخدمات وتطوير الكوادر الوطنية في نظام الرعاية الصحية وتكلفتها منخفضة.

- الركيزة السادسة: اقتصاد متنوع مستدام عبر تطوير الاقتصاد؛ ليصبح مزدهراً ومتنوعاً ويحد من اعتماد الدولة الرئيس على العائدات من النفط.

- الركيزة السابعة: بيئة معيشية مستدامة تضمن توفير السكن عن طريق موارد وخطط سليمة بيئياً وتوظيف الطاقة المتجددة.

رابعاً: متطلبات التنمية الكويتية من العنصر البشري؛

ركزت خطة الدولة في تقريرها على العنصر البشري، وأكدت إن البشر هم رؤوس أموال الدول وهم عمادها، وإن تحقيق الاستدامة يتمحور في القدرة على تطوير الإنسان واستثمار قدراته بالشكل المناسب وتمكينه من تحقيق الإنتاجية العالية وأن يكون قيمة مضافة في بلده يعطي مثلما يأخذ وقادراً على تحمل المسؤوليات في كافة الظروف وله القدرة على التكيف مع كافة التطورات والمتغيرات العالمية، ومن هنا جاء اهتمام الخطة التنموية للكويت بالإنسان الكويتي الذي تعول عليه الدولة في بناء المستقبل، ولتحقيق ذلك لابد من الاهتمام ببناء المعرفة وتطوير التعليم وهو ما جاء بتفاصيل الركيزة الثالثة لرؤية الكويت الجديدة، ٢٠٣٥ والتي تهدف إلى إصلاح نظام التعليم لإعداد الشباب بشكل أفضل، وكل ذلك لن يتحقق من دون وجود إستراتيجية وطنية لتطوير التعليم قابلة للتطبيق والتنفيذ من دون إهدار الوقت في صياغة الأهداف والخطط المتعلقة به (رؤية الكويت ٢٠٣٥ " كويت جديدة، ٢٠٢١، ٢١).

وقد تجلّى اهتمام الدولة بالتعليم والنهوض بالتعليم والعنصر البشري من خلال المبادرات التالية:

➤ أنشأت الدولة في عام ٢٠٠٦م جهازاً مستقلاً يعنى بتطوير التعليم وجاء الجهاز تحت مسمى "المركز الوطني لتطوير التعليم" من خلال مرسوم أميري.

- إنشاء المجلس الأعلى للتعليم في عام ٢٠١٧م؛ ليقوم بمهمة وضع السياسات التعليمية والقيام بمشاريع تطوير التعليم الوطنية والتي جاء البعض منها في رؤية الكويت ٢٠٣٥، كما يهدف إلى الاستفادة من تجارب الدول الأكثر تقدماً لتحقيق أفضل النتائج وبناء آليات وأدوات لقياس وتقويم مخرجات التعليم والقيام بدراسات تشخيصية للوقوف على صعوبات التعليم والمساهمة في فعاليات تطوير التعليم في الوطن العربي.
- تم تكليف المركز للقيام ببعض المشاريع التنموية لتحقيق التميز في التعليم وتحسين مركز الكويت في اختبارات القياس العالمية وهو مشروع المعايير الوطنية للتعليم ومشروع الدراسات المحلية والدولية لقياس وتقويم نظام التعليم في الكويت ومشروع الاختبارات الوطنية للقبول الجامعي ومشروع رخصة المعلم ومشروع التميز المدرسي لتطبيق معايير الجودة الشاملة في المدرسة.
- وقد جاء اطلاق رؤية الكويت ٢٠٣٥، بهدف تبوأ دولة الكويت مكانة دولية مرموقة في المجال التنموي، بإدارة حكومية فاعلة، واقتصاد متنوع، وبنية معيشية مستدامة، وتحقيق رعاية صحية عالية الجودة، وتأسيس بنية تحتية متطورة، وتعزيز رأس المال البشري الإبداعي. ومن أهداف هذه الرؤية خفض الاعتماد على النفط كمورد شبه وحيد للإيرادات العامة، وتقليص الإنفاق الحكومي، وإعطاء دور أكبر للقطاع الخاص وتمكين الكويتيين، كما تهدف الرؤية إلى تحويل دولة الكويت إلى مركز جاذب للاستثمار، يقوم فيه القطاع الخاص بقيادة النشاط الاقتصادي، وتشجيع روح المنافسة، ورفع كفاءة الإنتاج في ضوء جهاز مؤسسي داعم، وتحقيق التنمية البشرية المتوازنة، وتوفير بيئة أساسية متطورة، وبيئة أعمال مشجعة" (باطويح و المناور، ٢٠٢٠، ١٤٣)
- وفي ظل خطة التنمية التي وضعتها دولة الكويت فإن سوق العمل يختص بحاجة خطط التنمية لمزيد من الكوادر عالية التأهيل لتناسب مع احتياجات الدولة، إلا أن سوق العمل الكويتي يواجه بعض الصعوبات منها:
- تضخم حجم العمالة حيث تخرج أعداد كبيرة دون تأهيل مناسب للتوافق مع احتياجات كل من القطاع الخاص والقطاع الحكومي.
- جمود المناهج التعليمية وضعف مسيرتها للتطورات والتغيرا تفي سوق العمل.
- حاجة أرباب العمل لمزيد من المهارات والإنتاجية للمواطن الكويتي.
- توفر التخصصات النظرية التي لا يحتاجها سوق العمل.
- تشبع القطاع الحكومي من الخريجين مع ضعف ثقة القطاع الخاص في مناسبة وكفاءة الخريجين للعمل.
- التوسع في التعليم الجامعي والعالي لم يقابله تلبية ما تحتاجه خطط التنمية من الكوادر المؤهلة علميا وفتيا. مما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة خاصة في التخصصات النظرية (خليفة)، فرص التعليم العالي للفتاة السعودية - الواقع والطموح، دراسة حالة، ١٤٣١ هـ).
- ضعف استعانة الجامعات بأراء أصحاب الأعمال في تحديد مواصفات وكفاءات الخريج التي يجب التركيز عليها في واقع عملية الإعداد.
- غياب الدراسات التحليلية لمتطلبات سوق العمل المتجددة يوماً بعد يوم.

خامساً: الملامح الرئيسية لمهارات الخريج اللازمة لمواكبة خطط التنمية وسوق العمل بالكويت:

هناك علاقة وثيقة بين التعليم وعمليات تنمية رأس المال البشري كأساس للتنمية فالإنسان الذي يعد رأس المال البشري هو المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، وأسمى درجات الاستثمار تكون في الارتقاء بتعليمه وتدريبه وتعميق خبراته، لذا وجب وضع نظام تعليمي لتحضير العنصر البشري لدخول سوق العمل والمساهمة في خلق وصنع ثروة للبلد، وسوق العمل الكويتي يحتاج إلى مخرجات تعليم مؤهلة ومتخصصة في العلوم والتقنية ليكون لها دور في التنمية الاقتصادية أو ما يعرف بالاقتصاد المعرفي.

وعند مناقشة ملامح خطة التنمية ومتطلباتها فإنه يجب مناقشة ما يلي:

مهارات الخريج اللازمة لمواكبة خطط التنمية وسوق العمل بالكويت:

في ضوء التحديات التي يشهدها العالم الآن والتي تلقي بظلالها على كل من عملية التخطيط التعليمي والعمليات التعليمية برمتها في الجامعات فإن عمالة الخريجين وتوظيفهم تمثل التحدي الأكبر الذي تواجهه الجامعات الحديثة، فالعمل بعد التخرج يمثل القضية الحيوية لكل الخريجين لأن العمل يمثل شريان الحياة والوجود بالنسبة لكل كائن يعيش في هذا العصر، ولذا فإن الجامعات ستواجه أسئلة حيوية حول مصير الطلاب ومكانهم في عالم الحياة بعد التخرج.

ويشير الواقع أن سوق العمل يتطلب اليوم مهارات مختلفة عن هذه التي عرفتها الإنسانية في الماضي وتشير الدراسات اليوم إلى أن المهارات الجديدة المطلوبة تتمحور حول مهارات التفكير النقدي، وإدارة الأفراد، والذكاء العاطفي، والقدرة على إصدار الأحكام، والقدرة على التفاوض، والمرونة المعرفية، وكذلك المعرفة الإبداعية.

ومع سرعة التغيير في كافة تتطلب تطوير مهارات جديدة وتمكين الطلاب من تطوير ما اكتسبوه من مهارات وتكييفها بصورة مستمرة مع المستجدات الحادثة بعد مرحلة التخرج من الجامعة. وستكون هناك حاجة ملحة إلى تعليم الطلاب ومن ثم إعادة تأهيلهم بصورة دائمة للمساعدة في تطوير واستخدام التقنيات الأكثر سرعة في الوقت الحالي. ويتوقع هنا أن تكون هناك دورات تأهيلية تمكن الخريجين من الالتحاق مجدداً بمعاهدهم ومؤسساتهم التعليمية من أجل تجديد معارفهم وخبراتهم ومستويات تأهيلهم. وقد يكون هذا الإجراء ضرورياً وحتمياً من أجل تجديد وتطوير المهارات والخبرات الفنية والعلمية للشباب في ضوء التغيرات المتسارعة (وظيفة وآخرون، ٢٠٢٢، ٣٥).

ومما لا شك فيه أن النمو المتسارع والتغيير المستمر الذي يحدث الآن يفرض على المناهج العلمية والتربوية أن تعمل على تحديث ذاتها ومضامينها بشكل متسارع أيضاً وبصورة لم يسبق لها مثيل، وذلك لتواكب الإيقاعات المتسارعة للتقدم العلمي والتكنولوجي المتضاعفة عبر الزمن. ومثل هذه المناهج الدراسية المتطورة تركز كثيراً على تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس وتطوير قدرات الطلاب وموابعهم التي تؤهلهم في نهاية المطاف للعمل على إعداد أنفسهم للتكيف والتفاعل مع العالم المتغير الذي ينتظرهم.

ومن أجل تمكين أعضاء هيئة التدريس من الحفاظ على خبراتهم وتجديدها المستمر على إيقاعات أحدث الاكتشافات والتقنيات والمخترعات الجديدة ستكون هناك حاجة أيضاً إلى المزيد من النماذج الإبداعية والمبتكرة لتطوير خبراتهم ومهاراتهم في العالم الجديد.

وفي إطار التناقض بين بين مواصفات الخريج من ناحية ومتطلبات سوق العمل من ناحية أخرى يمكن التأكيد أن المهارات والكفاءات التي يتطلبها سوق العمل في حالة تغير مستمر،

وتبين إحدى الدراسات في دول مجلس التعاون الخليجي ٢٠٢٢ منسوب التغيير في الطلب على المهارات العشر الأولى في سوق العمل ما بين ٢٠١٥، و ٢٠٢٠ م

جدول (١) مقارنة بين أولوية عشر مهارات معرفية بين عامي ٢٠١٥ م و ٢٠٢٠ م

أهم عشر مهارات في عام ٢٠١٥		أهم عشر مهارات في عام ٢٠٢٠
حل المسائل المركبة (complex problem solving)	١	حل المسائل المركبة (complex problem solving)
التفكير النقدي critical thinking	٢	التعاون مع الآخرين Collaboration with others
الإبداع Creativity	٣	إدارة الأفراد People Management
إدارة الأفراد People Management	٤	التفكير النقدي critical thinking
التعاون مع الآخرين Collaboration with others	٥	التفاوض Negotiation
الذكاء العاطفي Emotional Intelligence	٦	مراقبة الجودة Quality Control
الحكم واتخاذ القرار judgment and Decision Making	٧	التوجه نحو الخدمة Service orientation
التوجه نحو الخدمة Service orientation	٨	الحكم واتخاذ القرار judgment and Decision Making
التفاوض Negotiation	٩	الاستماع النشط Active listening
المرونة معرفية Cognitive Flexibility	١٠	الإبداع Creativity

وباستقراء بيانات الجدول السابق يتضح زيادة الطلب على المهارات التي تتطلب التفكير النقدي الابداع وحل المشكلات المعقدة. حيث التحولات الكبيرة في الطلب على المهارات بين عامي ٢٠١٥ وحتى الآن، ففي الوقت الذي حافظت فيها مهارة حل المشكلات المعقدة على المرتبة الأولى لعامي ٢٠١٥ و ٢٠٢٠ م، وانتقلت مهارة الإبداع من المرتبة العاشرة في عام ٢٠١٥ إلى المرتبة الثالثة في عام ٢٠٢٠ م. وظهرت مهارة جديدة في عام ٢٠٢٠ لم تكن موجودة في ٢٠١٥ وهي مهارة الذكاء العاطفي التي احتلت المرتبة السادسة. وكذلك ظهرت مهارة المرونة المعرفية في ٢٠٢٠ م وكلتا المهارتين (الذكاء العاطفي والمرونة المعرفية) جاءتا لتحلا محل مهارتي الاستماع النشط ومراقبة الجودة في تصنيف ٢٠١٥ م ويدل الجدول على أن المهارات العقلية العليا والنقدية والإبداعية ومهارة الذكاء العاطفي هي الأكثر أهمية وحضور في الوقت الحالي وقد تظهر هناك تصنيفات جديدة مختلفة في المستقبل القريب. ولكن ما يستنتج من هذه المقارنة أن المهارات الذكية والإبداعية هي المهارات المطلوبة في عصر الذكاء الاصطناعي (وطفة وآخرون، ٢٠٢٢، ٣٩).

التخطيط للتعليم في الكويت لربط مخرجات التعليم العالي بسوق العمل في

ضوء التحديات الراهنة:

استقراء نتائج الدراسات العلمية المرتبطة بالتخطيط التعليمي فضلاً عن قراءة مؤشرات الواقع تؤكد أن التكنولوجيا الجديدة ستتفوق على البشر في معظم الفعاليات والأنشطة وأن الذكاء الاصطناعي سيتفوق على البشر في معظم المهام، ومن المحتمل أن يتفوق الإبداع الألي على الإبداع البيولوجي. (تقرير وظائف المستقبل ٢٠٤٠، ٢٠٢٢)

أما عن الوظائف الأكثر شيوعاً وانتشاراً الآن في الكويت فيوضحه الجدول التالي:
 جدول (٢) يبين الوظائف الأكثر انتشاراً في الكويت الآن

م	الوظيفة	م	الوظيفة	م	الوظيفة	م	الوظيفة
١.	موظفو مبيعات التجزئة.	١٤	مدرس ابتدائي.	٢٧	موظفو استقبال واستعلامات.	٤٠	وكيل سفر.
٢.	أمناء صندوق (كاشير).	١٥	سائقو مركبات ثقيلة.	٢٨	باحث قانوني.	٤١	مراسل رياضي.
٣.	مهندس.	١٦	مدير مبيعات.	٢٩	قاضي.	٤٢	مدرس إعدادي.
٤.	طبيب.	١٧	فني تكييف.	٣٠	وكيل نيابة.	٤٣	مدخل بيانات.
٥.	ممرض.	١٨	مدير تسويق.	٣١	طباخ في مطعم.	٤٤	نجار.
٦.	نادل.	١٩	مصمم جرافيكس.	٣٢	محلل مالي.	٤٥	أخصائي تغذية.
٧.	ممثلو خدمة العملاء.	٢٠	مترجم.	٣٣	عامل تنسيق حدائق وزراعة.	٤٦	ميكانيكي
٨.	عامل نظافة.	٢١	عامل صيانة وتصليح.	٣٤	عامل تحضير الطعام.	٤٧	فني كمبيوتر.
٩.	مبرمج.	٢٢	مصمم مواقع.	٣٥	سائق شاحنة خفيفة.	٤٨	محام
١٠.	إحصائي.	٢٣	سكرتير تنفيذي.	٣٦	عامل إنشاءات.	٤٩	صراف
١١.	مربية أطفال.	٢٤	محاسبون ومدققو حسابات.	٣٧	خدم في المنازل.	٥٠	صيدلي.
١٢.	مسعف.	٢٥	مدرس ثانوي.	٣٨	ممرضون عمليون ممرضون وممرضون مهنيون ممرضون.		
١٣.	مصنف شعر (كوافير).	٢٦	حارس أمن.	٣٩	موظفو شحن واستلام ومواصلات.		

وكل هذه المعطيات تقتضي إعادة النظر كلياً في النماذج التربوية المعتمدة في المدارس والمؤسسات التعليمية بصورة شاملة، ووفقاً لما ورد في تقرير مستقبل الوظائف الصادر عن منتدى الاقتصاد العالمي فإن من أهم المهارات التي يمكن للجامعات التركيز عليها وأخذها في الاعتبار عند القيام بعملية التخطيط التعليمي ما يلي
 (The Future of Jobs Report 2020 | World Economic Forum,2020).

١. تنمية الإبداع: لا بدّ للعاملين في المستقبل أن يكونوا مبدعين، وذلك حتى يتمكنوا من فهم واستيعاب ميزات كل الأشياء المستقبلية من منتجات، وأساليب تفكير وتكنولوجيا، حيث لا يمكن للروبوتات أن تنافس الإنسان في الإبداع.

٢. الذكاء العاطفي: وهو يعبر عن قدرة الشخص على إدراك عواطفه والتحكم فيها والتعبير عنها، بالإضافة إلى فهمه لعواطف الآخرين ومشاعرهم. والتأقلم جيداً مع الزملاء في العمل. حيث لم تتمكن ولن تتمكن الآلة برغم كل التطور من أن تحل محل قدرة الإنسان على التواصل مع أخيه الإنسان، وبالتالي سيكون الطلب على مهارات الذكاء العاطفي عالياً مستقبلاً.

٣. التفكير التحليلي والنقدي بوسع الأشخاص الذين يمتلكون مهارات التفكير التحليلي والنقدي، أن يستنبطوا حلولاً وأفكاراً ابتكارية، وأن يحلوا المسائل المعقدة التي تواجههم مستخدمين المنطق، وتقييم الحجج. حيث تكمن الخطوة الأولى في هذا النوع من التفكير في تحليل تدفق المعلومات من مختلف المصادر بالاعتماد على المنطق بدلاً من العاطفة. ومن ثم تحديد سلبيات وإيجابيات الموقف للوصول إلى أفضل حل ممكن. سيزداد بلا شك الطلب على هذه المهارات، وستكون الحاجة كبيرة للأشخاص ذوي التفكير التحليلي القوي للتعامل مع كل من الآلة والإنسان في بيئة العمل.

٤. مهارات التعلم النشط وعقلية النمو يحتاج كل شخص في بيئة العمل المستقبلية لأن يتعلم وينمو. حيث يدرك أصحاب عقلية النمو، أن قدراتهم وذكائهم قابل للتطوير والتحسين على الدوام. ويعون تماماً أن جهودهم في اكتساب مهارات جديدة ستعود عليهم بإنجازات أكبر وأعظم. لذا ستجدهم مقبلين على خوض التحديات، والتعلم من أخطائهم، والبحث الدائم عن معرفة جديدة.

٥. مهارات اتخاذ القرارات في عالم الوظائف المستقبلية، ستصبح عملية اتخاذ القرارات البشرية أكثر تعقيداً. في الوقت الذي تستطيع فيه الروبوتات وعلم البيانات الضخمة معالجة كم هائل من المعلومات وتقديم نتائج وإحصاءات يستحيل على البشر الوصول إليها، يبقى على عاتق الإنسان اتخاذ القرار أخذاً بعين الاعتبار ما ينطوي عليه ذلك من نتائج وأثار قد تمس جوانب أخرى من العمل أو قد تؤثر على باقي الأفراد في المكان. في النهاية ستستحوذ التكنولوجيا على جانب كبير من الأعمال، تاركة للإنسان ميزة اتخاذ القرارات العظمى.

٦. مهارات التواصل مع الآخرين مما لا شك فيه أن القدرة على تبادل المعلومات بين البشر، مهارة أساسية وحيوية في الوقت الراهن والمستقبلي. ويعني ذلك قدرة الأفراد على التواصل الفعال فيما بينهم.

٧. المهارات القيادية تتمثل أهم الصفات المرتبطة بالقيادة في قدرة الشخص على أن يكون ملهماً لغيره، ومساعدتهم ليقدموا أفضل ما لديهم. وتعد هذه المهارات من ضروريات القوى العاملة المستقبلية. على الرغم من أن نظام الشركات المثالي قد لا يكون شائعاً في وقتنا الحاضر، إلا أن المستقبل يحمل في طياته تغييراً جذرياً. سيحصل أفراد أكثر على أدوار قيادية، وسيعملون مع فرق مشاريع ضخمة لحل المشكلات وتطوير الحلول المبتكرة لها.

٨. التعددية والذكاء الثقلي مع الانفتاح الذي يشهده العالم وبيئة العمل في الحاضر، وما سيشهده مستقبلاً أيضاً، لا بد من امتلاك المهارات اللازمة لتفهم واحترام الآخرين والعمل معهم بغض النظر عن جميع الاختلافات. حيث تعتبر القدرة على التأقلم مع من يملكون نظرة مختلفة للعالم عنا، عاملاً أساسياً، ليس فقط لتحسين تواصل البشر مع بعضهم البعض، بل ولجعل منتجات الشركة وخدماتها أكثر شمولاً ونجاحاً.

٩. تقبل التغيير يحتاج الأفراد مستقبلاً لأن يكونوا أكثر رشاقة، ولا نعني هنا رشاقة الجسد، وإنما الفكر. حيث أن التغيير السريع في بيئة العمل المستقبلية، يتطلب امتلاك عقلية مرنة، وقدرة عالية على التكيف مع المتغيرات. من أهم مهارات الثورة الصناعية الرابعة، القدرة على رؤية التغيير كفرصة للنمو والابتكار بدلاً من كونه عبئاً ثقيلاً وكابوساً مخيفاً.

١٠. المهارات التكنولوجية: لا أحد ينكر أن الثورة التي نشهدها في الحاضر ومستقبلاً، تقودها الاختراعات التكنولوجية كالذكاء الاصطناعي، علم البيانات الضخمة، الواقع الافتراضي وال Blockchain وغيرها، مما يعني أن البشر مستقبلاً لا بد أن يتمتعوا بمستوى من التقبل والتأقلم مع التكنولوجيا. حيث سيكون الموظفون في كل مكان مطالبين بالوصول إلى البيانات وتقرير طريقة التعامل معها، الأمر الذي يتطلب امتلاك بعض المهارات التقنية، والأهم من ذلك، استيعاب أثر التكنولوجيات الجديدة المحتمل على أعمالهم ووظائفهم وحياتهم بشكل عام. مما سبق، نجد أن الوقت قد حان لنبدأ جميعاً بتعلم واكتساب مهارات جديدة تجعل منا أشخاصاً ذوي قيمة أعلى في عالم الأعمال المستقبلية، لا سيما بعد أن أصبح العالم اليوم بحاجة لمهارات جديدة كل ٦ سنوات، في حين كان يتطلب فيما مضى مهارات جديدة كل ٣٠ سنة.

كذلك يجب الأخذ في الاعتبار عند التخطيط للتعليم أن تتوفر في مخرجات التعليم الكويتي عدة مؤهلات تخولها للمنافسة في مجتمع المعرفة، يمكن توضيحها كما بالشكل التالي (اسماعيل وآخرون، ٢٠٠٩، ١٠):



شكل رقم (١) يبين الكفايات المطلوب توافرها في الخريج والكفايات في الشكل السابق هي:

- كفايات شخصية: التعاون والعمل بشكل فعال ضمن فريق عمل، والقدرة على إبداع أفكار مبتكرة ومعالجة المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب علمي.
- الكفايات الأكاديمية: المعرفة الواسعة في مجال التخصص.
- الكفايات المهنية: أي التناسب بين الوظيفة والاختصاص والانتفاضة من الإعداد الأكاديمي الجامعي في ممارسة المهنة.
- الكفايات الثقافية: الاطلاع على مشكلات البيئة والمشاركة في الندوات الثقافية والاهتمام بالأحداث المحلية والعالمية.
- كفايات الإتصال والتواصل: القدرة على التواصل مع الآخرين إلكترونياً والتأكيد على مهارات النقاش والحوار.

سادساً؛ مقترحات لبعض آليات تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم

الجامعي ومطلبات سوق العمل الكويتي؛

في ضوء الدراسة التحليلية لواقع التعليم العالي الكويتي، وخطط التنمية المستقبلية لتحقيق رؤية الكويت ٢٠٣٥، وفي ضوء التغير في هيكل القوى العاملة بالكويت؛ تقدم الدراسة مجموعة من المقترحات والسبل والإجراءات للنهوض بمخرجات التعليم العالي من العنصر البشري لتحقيق متطلبات التنمية وتلبية احتياجات سوق العمل ومنها ما يلي:

- (١) ضرورة قيام الجامعات بالدراصة المستمرة لاحتياجات السوق الحالية والمستقبلية باستخدام أسلوب تحليل الفجوات، للتعرف على احتياجات سوق العمل وتقديم برامج دراسية متطورة لسد العجز المتوقع في بعض المجالات.
- (٢) ضرورة توسيع قاعدة التعليم بما يتماشى ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- (٣) يجب ربط القبول بمؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل بقدر الإمكان، عن طريق التخطيط الوظيفي الجيد الذي يقدم مؤشرات عن الوضع الاقتصادي بشكل عام ووضع سوق العمل بشكل خاص، بما يسهل ربط المناهج الجامعية بمتطلبات سوق العمل.
- (٤) تحقيق ما أكدت عليه خطط التنمية في الدولة من ضرورة تسخير البرامج الدراسية في الجامعات لإعداد الكفاءات الوطنية للعمل في القطاعات التي تحتاجها الدولة.
- (٥) أن ينصب الإصلاح على الطالب كمخرج للتعليم بتحسين مهاراته وفقاً لمتطلبات سوق العمل الجديدة، وتقديم برامج للنهوض بمستوى التفكير لدى الطلاب، والاهتمام بالمتفوقين والمبدعين، وإكسابهم مهارات مهنية وتقنية للانخراط بسهولة في سوق العمل، ومتابعة الطلاب بعد تخرجهم في أماكن عملهم وتقييمهم من أجل تطوير برامج التعليم الجامعي.
- (٦) تساعد الطبيعة المتغيرة للعمل على زيادة جاذبية التعليم الجامعي وذلك من خلال: توظيف التكنولوجيا التي تعمل على زيادة المهارات المعرفية العامة مثل حل المشكلات والتفكير النقدي ومهارات التواصل المتقدمة والتي يمكن نقلها عبر الوظائف ولا يمكن اكتسابها من خلال التعليم المدرسي وحده، وقد أدى الطلب على هذه المهارات إلى زيادة أجور خريجي الجامعات، وخفض الطلب على العمال الأقل تعليماً، وتحفيز التعلم مدى الحياة.
- (٧) كي يتمكن التعليم الجامعي الكويتي من التنبؤ بمستقبل سوق العمل وما ينعكس عليه من تطورات ديناميكية سريعة التغير والتحول، يجب على المسؤولين عن منظومة التعليم الجامعي دائماً استشراف المستقبل ووضع الخطط والاستراتيجيات والبدائل اللازمة لتطوير تلك المنظومة وتجديد وظائفها وأدوارها وأهدافها لمواكبة مستحداث العصر.
- (٨) كما أن التفكير في مستقبل الجامعات العربية يفرض التعامل مع ثلاثة متغيرات وهي جودة التعليم والتقدم العلمي والتكنولوجي والزمن، عن طريق التطور والتحديث المستمر، فلا تستطيع هذه الجامعات البقاء منفصلة عن التغيرات العالمية، لذا يجب تطوير مؤسسات العالي بما يتوافق مع متطلبات العصر، وتحقيق جودة العملية التعليمية.
- (٩) لا بد من تعديل وظائف التعليم الجامعي لتضم وظيفة جديدة وهي التربية التكنولوجية للأجيال القادمة، من أجل النهوض بالمجتمع والوصول إلى مستقبل أفضل للجميع.
- (١٠) ضرورة توافر قيادة واعية فاعلة للتعليم الجامعي. فالقيادة الفاعلة تعنى القدرة على ابتكار الرؤى البعيدة للمستقبل وصياغة الأهداف ووضع الاستراتيجيات وتحقيق التعاون وتحفيز الطاقات من أجل العمل، مع مراعاة المصالح المشروعة للأطراف المعنية جميعه.
- (١١) إعادة النظر في الأهداف العامة للتربية والمواد الدراسية بما يتوافق مع الألفية الثالثة وتحديد أولوياتها التطبيقية في البيئة والواقع المستدام لدولة الكويت.

- (١٢) الاعتماد في تطوير العملية التربوية على نتائج الدراسات والبحوث التربوية والتقارير العالمية عن التعليم الكويت وعلى ما توصل إليه العلم من نظريات واتجاهات تربوية وأساليب وطرق حديثة...
- (١٣) تمكين مخرجات العملية التعليمية من المهارات وامتلاك المعرفة الوظيفية والاتجاهات الإيجابية للتمكن من الوظائف والمهن التي يتطلبها القرن الحادي والعشرون في ظل الثورة الصناعية الرابعة.
- (١٤) ضرورة اهتمام الحكومة بتفعيل التعليم الصناعي والابتكاري، ودعم المدارس الحكومية والخاصة التي تتبنى ذلك الاتجاه في المستقبل، وتشجيع المصانع ومؤسسات الدولة الصناعية على الدعم المادي والمهني لهذا النوع من التعليم، ومشاركتها في تدريب الطلبة، ودعم توظيفهم بعد التخرج.
- (١٥) السعي إلى تطوير النظام التربوي للمساهمة في مسيرة التعمير والبناء الاقتصادي والاجتماعي وتأكيد دوره الإنمائي في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية؛ بما يجعل السياسات التربوية تستوعب مواكبة مختلف التغيرات والتحول العالمية في مجال الاقتصاد والتكنولوجيا وثورة المعلومات، وأن يعكس النظام التعليمي ما تتطلبه احتياجات المجتمع وما يجب مراعاته من مستجدات في سوق العمل
- (١٦) تحديد العمالة والتوظيف في المجتمع الكويتي؛ وذلك في كل القطاعات المختلفة سواء الإنتاجية أم الخدمية أم ذات الطبيعة الخاصة إستنادا إلى الإحصاءات الرسمية ومؤشرات العمالة والبطالة.
- (١٧) توزيع القوى العاملة المطلوبة حسب فئات السن والجنس والمنطقة مع التحديد الدقيق للمهارات المطلوب توافرها ومراعاتها في الخريج في كل قطاع وكل وظيفة.
- (١٨) تحديد خصائص مخرجات التعليم التعليم التي يحتويها سوق العمل في كل قطاع من قطاعات الدولة بالكويت وفي كل محافظة وكل دائرة. بحيث يكون عدد الخريجين من حيث الكم والكيف او الجودة ملبيا لاحتياجات سوق العمل. وفي هذا الصدد يجب الاستناد إلى الإحصاءات الرسمية الدقيقة.
- (١٩) الأخذ في الاعتبار كم ونوع العمالة الوافدة إلى المجتمع الكويتي، سواء كانت عمالة عادية أم عمالة نوعية ذات تخصصات نوعية، مع ضرورة التوسع في البرامج التعليمية التي تغطي العجز في بعض الوظائف والتخصصات والمهن النوعية.
- (٢٠) القاء الضوء على استراتيجيات التشغيل والتدفق الهائل لخريجي الجامعات وخاصة ذوي التخصصات النظرية؛ حيث تشير الإحصاءات إلى تزايد معدلات البطالة بين خريجي التعليم النظري وهو ما يؤكد عدم وجود موازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. وبالتأكيد فإن الحكومة الكويتية لم تتوانى في البحث عن آليات لحل هذه المشكلة من خلال التأكيد على خطط التنمية المختلفة.

المراجع

١. العربي، سارة إبراهيم. (٢٠٠٧). أثر العولمة على التعليم الجامعي في الوطن العربي. المؤتمر الدولي السابع لتكنولوجيا المعلومات- المعلومات والتنمية.. الوعود والتحديات الفترة من ١٢-١٥/١١/٢٠٠٧. المنصورة: جامعة المنصورة.
٢. ابو حمادة، عبد الموجود عبد الله. (٢٠٠٦). تقييم ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم، آفاق جديدة للدراسات التجارية، مج ١٨، ع ١، ع ٢، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ١٣٦-١٧١.
٣. إسماعيل، علي وآخرون، (٢٠٠٩). تطوير وتحديث خطط وبرامج التعليم العالي لمواكبة حاجات المجتمع، ورقة عم المؤتمر الثاني عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي حول الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وحاجات المجتمع في الوطن العربي، بيروت، ١٠-٦ ديسمبر ٢٠١٠. (p. 10)، بيروت.
٤. البهنساوي، ليلى كامل. (٢٠١٨). رؤية أرياب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة المجلد (٧٨) العدد (٣) إبريل.
٥. الحاج، عبد الله فيصل: (٢٠٠٨). دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد. عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
٦. الحمداوي، ياسر خضير. (٢٠١٨). تطوير منهج أنظمة التشغيل لطلاب الكليات التقنية بجمهورية العراق لتنمية مهارات استخدام الحاسب الآلي في ضوء متطلبات سوق العمل، رسالت دكتوراة، القاهرة: ٢٠١٨. كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
٧. الخضير، سعود الخضير (٢٠٠٨). الانضمام لمنظمة التجارة العالمية والتحديات للجامعات المحلية للدول العربية. مؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية نحو مجتمع معرفي "الظهران: ٢٤-٢٧ فبراير ٢٠٠٨، (p. 768). الظهران: جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.
٨. الخليوي، لينا سليمان. (٢٠١٨). الموازنة بين مخرجات كليات المجتمع وسوق العمل في المملكة العربية السعودية (كلية المجتمع في حضر الباطن أنموذجاً). مجلة البلقاء، المجلد (٢٣)، العدد (١).
٩. الدوسري، عادل شاهين. (١٤٢٠ هـ) التعليم العالي وسوق العمل، السوق لا تحمي التخصصات النظرية. ع ٣.٠٩ p.
١٠. الزين، منصور. (٢٠١٢). منصورى الزين : الرهانات الأساسية لتفعيل الاصلاح الجامعى الجزائرى فى تجسير الفجوة بين التعليم وسوق العمل. استراتيجيات التعليم العالى وتخطيط الموارد البشرية، ابريل ٢٠١٢ (p. 290). عمان: الجامعة الهاشمية، المملكة الأردنية الهاشمية.
١١. السيسى، أ. ح. (٢٠٢٢). أريج حمزة السيسى عن دور الجامعات وسوق العمل في تحقيق استراتيجيات لملاءمة تعليم المرأة العالي لاحتياجات سوق العمل بالمجتمع السعودي وفقا لرؤية المملكة ٢٠٣٠، المجلة التربوية، جامعة الكويت، مج ٣٦، ع ١٤٢، ١٢٧-١٦٨.
١٢. الشهاب، علي جاسم (٢٠٠٧). الأولويات التعليمية واحتياجات سوق العمل في الكويت: آراء عينية من الخبراء التربويين. المجلة التربوية، ١٣٠-٤٦.

١٣. العريني، سارة إبراهيم. (٢٠٠٧) أثر العولمة على التعليم الجامعي في الوطن العربي، ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي السابع لتكنولوجيا المعلومات-المعلوماتية والتنمية... الوعود والتحديات ١٢-١٥/١١/٢٠٠٧، (p. 137). المنصورة، جمهورية مصر العربية: جامعة المنصورة.
١٤. القبس، جريدة. <https://www.alqabas.com/article/362639> (2020).
١٥. الكندري، نبيلة يوسف. (٢٠١٤). واقع مستوى أداء مخرجات جامعة الكويت في سوق العمل الكويتي الحكومي والخاص من وجهة نظر رؤساء العمل. مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع ٨٤، يوليو ١٢٧-١٨١.
١٦. المسهلي، أمّة الله دحان (٢٠٢٢). درجة مواهبة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل بالجمهورية اليمنية "جامعة حجة نموذجاً". المجلة العلمية، جامعة أسبوط، مج ٣٨، ع ١، ج ١، يناير ٢٤٩-٢٨٧.
١٧. النويصر، خالد رشيد محمد (٢٠٠٠). بطلانة خريجي التعليم العالي السعودي: واقعها، أسبابها، حلولها، دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، مكة المكرمة، جامعة أم القرى: قسم الإدارة التربوية والتخطيط.
١٨. الهيئة العامة للمعلومات الوطنية (٢٠١٣). دليل المعلومات المدنية. السكان والقوى العاملة، ع ٤٥، الكويت، ٢٣.
١٩. باطويح، محمد عمر و المناور، فيصل حمد (٢٠٢٠). التخطيط التنموي في دولة الكويت: التحديات وسبل مواجهتها. الكويت. متاح على <https://esalexu.journals.ekb.eg>
٢٠. تقرير وظائف المستقبل ٢٠٤٠، أبو ظبي: مؤسسة استشراف المستقبل مؤسسة استشراف المستقبل، أبو ظبي، روزنامه ٢٠٢٢.
٢١. أبو حمادة. عبد الموجود عبد الله. (٢٠٠٦) تقييم ملائمة خريجي مؤسسات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الشركات السعودية بمنطقة القصيم. آفاق جديدة للدراسات التجارية مج ١٨ ع ١، ٢ ع ١٣٩-١٧١.
٢٢. جون ماييتي، ت (٢٠١٥). جوي ماييتي: مستقبل التعليم الجامعي " قاتم أم مشرق "، ترجمة د. إبراهيم الشاعر. المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، مج ٥، ع ٩، كانون ثاني..p. 130.
٢٣. حسن عيسى. (٢٠٠٥). "التعليم العام كمدخل للتعليم العالي: تقويم شامل لجودة التعليم في عينه ممثلة من مدارس مصر، التعليم العالي في مصر، خريطة الواقع واستشراف المستقبل. أعمال المؤتمر السنوي الثامن للبحوث السياسية، مركز البحوث والدراسات السياسية ١٤-١٧- فبراير القاهرة: مركز البحوث والدراسات السياسية. (٨٧) ٢
٢٤. حسن، باسم محمد (٢٠٢٠). واقع التعليم العالي المتوسط (الفني والمهني) بالدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج. شؤون اجتماعية، مج ٦، ع ٢٣، ١٩٤.
٢٥. حمزة، أحمد محمد عبد الكريم . (٢٠١٥). المواهبة بين مخرجات الجامعات واحتياجات سوق العمل: رؤية مستقبلية بالجامعات السعودية. مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٣٠٧.
٢٦. خليفه، فاطمة (١٤٣١هـ). فرص التعليم العالي للفتاة السعودية الواقع والطموح، دراسة حالة، الرياض: جامعة الملك سعود، ص ٩.

٢٧. داغر، ازهار خضر، الطراونة، خليف يوسف والقضاة، حامد. (٢٠١٦). درجة موازنة مخرجات التعليم العالي الاردني لحاجة سوق العمل. مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد (٤٣).
٢٨. رؤية الكويت ٢٠٣٥ " كويت جديدة. الكويت: " التقرير الاستراتيجي، العدد (٥).
٢٩. زاهر، ضياء الدين عبد الشكور. (١٩٩٥). الدراسات العليا العربية: الواقع وسيناريوهات المستقبل، مجلة مستقبل التربية العربية، مج ١، ع ١، يناير، ٣٦.
٣٠. الفقهاء، سالم و نور. عبد الناصر (٢٠٢٢). أداء مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي من منظور استراتيجي: التحديات والحلول الممكنة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، مج ٢ يونيو- ع ٤٢، ٤.
٣١. فرج، مها سعد، و بدوي، حمدي مصطفى. (٢٠١٦). ملامح التغير في الخصائص الديموجرافية لهيكل القوى العاملة بدولة الكويت بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١٣. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، مج ٤٤، ع ٣، ص ص ١١-٥٦، ص ١٢-١١-٥٦. pp. 11-56.
٣٢. محمد باسم حسين. (بلا تاريخ). دراسة واقع التعليم العالي المتوسط (الضني والمهني) بالدول الاعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج. شؤون اجتماعية، مج ٦، ع ٢٣، ١٩٤.
٣٣. محمد، ح. س. (٢٠٠٠). التغير في هيكل العمالة المصرية. مجلة السكان، بحوث ودراسات مركز الأبحاث والدراسات السكانية، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ١٢-١٣.
٣٤. مدياني محمد و طلحاوي. فاطمة الزهراء. (٢٠١٨) واقع قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الدول العربية. الجزائر: جامعة ادرا، الجزائر.
٣٥. معهد الإدارة العامة. (١٩٨٨). برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة، ص ٣٠. الرياض: معهد الإدارة العامة.
٣٦. مركز دراسات الخليج والجزيرة. (٢٠٢١). رؤية الكويت ٢٠٣٥ - كويت جديدة، ص ص ٣٢-٣٣. الكويت: مركز دراسات الخليج والجزيرة.
٣٧. وطفة، علي أسعد وآخرون. (٢٠٢٢). مناهج التدريس في الجامعات إبان الثورة الصناعية الرابعة، ندوة بعنوان موازنة مناهج التعليم العالي مع مجالات الثورة الصناعية الرابعة ومتطلبات سوق العمل، مكتب البك الخليجية لضمان جودة التعليم العالي بدول مجلس التعاون.
38. (n.d.). Retrieved from <https://www.alqabas.com/article/362639>. □
39. (n.d.). Retrieved from <https://population.un.org/wpp/> □
40. (2020). Retrieved from <https://population.un.org/wpp/>.
41. (2021). Retrieved from <https://population.un.org/wpp/>.
42. alyaum. (2021). Retrieved from <https://www.alyaum.com/articles/286998>.: <https://www.alyaum.com/articles/286998>.
43. Cenaj, D., & Çera, G. . (2017). The Performance Determinants of the Higher Education Institutions in Albania. *Albanian Journal of Agricultural Sciences*, 16(1), 1, 1.
44. <https://population.un.org/wpp/>. (n.d.). Retrieved from UN.
45. *The Future of Jobs Report 2020 | World Economic Forum*. (2020). Retrieved from <https://www.alanzizone.net>.: <https://www.alanzizone.net>.