



جامعة المنصورة
كلية التربية



**تصور مقترح لتفعيل دور التخطيط التعليمي
في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات
سوق العمل الكويتي**

إعداد

د/ نواف خالد محمد الزعبي
دكتوراه الإدارة التربوية وسياسات التعليم
وزارة التربية - دولة الكويت

أ.د/ محمد إبراهيم أبو خليل
أستاذ بقسم أصول التربية
بكلية التربية جامعة دمنهور

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد ١٢٣ - يوليو ٢٠٢٣

تصور مقترح لتفعيل دور التخطيط التعليمي في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الكويتي

أ.د / محمد إبراهيم أبو خليل

أستاذ بقسم أصول التربية

بكلية التربية جامعة دمنهور

د / نواف خالد محمد الزعبي

دكتوراه الإدارة التربوية وسياسات التعليم وزارة التربية

دولة الكويت

المستخلص

استهدفت الدراسة وضع تصور مقترح لتفعيل دور تخطيط التعليم في النهوض بمخرجات نظام التعليم العالي الكويتي لمواكبة سوق العمل حيث يشير الواقع - وبناء على دراسة سابقة للباحث - إلى وجود كثير من الخلل المرتبط بكفاءة ومهارات الخريجين للإنخراط في سوق العمل الكويتي، وقد يرجع هذا إلى كثير من العوامل إلا أن الدراسة الحالية ترجع ذلك لخلل في عملية التخطيط التعليمي استناداً إلى النمو المتسارع في الاقتصاد وآليات العمل والإنتاج مقابل الجمود في أنظمة التعليم والتدريب، وضعف أو غياب ثقافة العمل والإنتاج بين أوساط المواطنين، وجمود التشريعات وعدم مواكبتها للنمو الانفتاح الاقتصادي الذي يفرض نفسه على الأسواق العربية تحديداً. بناءً على بعض المظاهر؛ وقد حاولت الدراسة تحليل الأسس النظرية التي يستند إليها التخطيط التعليمي لمواكبة الخريج لسوق العمل، ومعرفة التحديات التي تواجه التخطيط التعليمي في الكويت، فضلاً عن تحليل خبرات بعض الدول المقدمة في مجال ربط التعليم باحتياجات سوق العمل مثل إنجلترا وكوريا الجنوبية في ضوء ذلك تم وضع تصور مقترح وعرضه على مجموعة من الخبراء والأكاديميين في دولة الكويت وذلك للنهوض بمواكبة الخريجين من التعليم العالي الكويتي لسوق العمل.

الكلمات المفتاحية: التخطيط التعليمي - مخرجات التعليم العالي - متطلبات سوق العمل الكويتي.

Abstract

Suggestion for activation the role of educational planning in reducing the gap between the outputs of higher education and the requirements of the Kuwaiti labor market

The study aimed to develop a proposed vision to activate the role of education planning in advancing the outputs of the Kuwaiti higher education system to keep pace with the labor market.

The defect may be due to many factors. But The current study attributes this to a defect in the educational planning process itself based on some aspects; The study attempted to analyze the theoretical foundations on

which educational planning is based to keep the graduates in line with the labor market, and to identify the challenges facing educational planning in Kuwait, as well as analyzing the experiences of some countries in the field of linking education to the needs of the labor market such as England and South Korea.

In light of this, A proposal has been submitted and presented to a group of experts and academics in the State of Kuwait, in order to promote the support of graduates from Kuwaiti higher education to the labor market.

key words : Educational planning - Higher education outcomes - Kuwaiti labor market requirements.

المقدمة:

توصف بعض الشعوب بأنها كالساعة. والمقصود بذلك أنها شعوب منضبطة تؤدي كل مهمة من مهام حياتها في الوقت المناسب دون تأخير. ولكن ما الذي يجعل بعض البشر -كذلك- دون الآخرين؟ لا شك أنها الخطة التي تسيطر على حياة الفرد وتحكمه، فالشخص الذي لديه هدف مخطط له ويؤدي مهام خطته تأدية صحيحة، يوصف -ببساطة- بأنه إنسان منضبط. الأمر ذاته يمكن أن نواجهه في مدارسنا؛ فبعض المعلمين منضبطين بخطتهم، في حين أن بعضهم الآخر لا يملك خطة مما ينعكس بالسلب أو الإيجاب على المتعلمين.

وقد استحوذت العملية التعليمية على اهتمام المخططين في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتربوية وذلك لارتباط هذه العملية بعملية التنمية الشاملة في المجتمع، فلا تنمية بدون تربية وتعليم، ولا تعليم بدون تخطيط، ومن ثم فقد اهتمت جميع الدول - متقدمها وناميها - بعملية تخطيط التعليم باعتباره السبيل إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية، والرخاء الاقتصادي، فضلاً عن تنمية قدرات الأفراد واستعداداتهم وميولهم واتجاهاتهم لتمكينهم من ممارسة حياتهم والقيام بأدوارهم بكفاءة واقتدار داخل مجتمعاتهم.

من ثم؛ كان التخطيط التربوي عنصراً رئيساً من عناصر الإدارة التربوية القائمة على الاستثمار في رأس المال البشري في الكويت وهو الأعلى بين رؤوس الأموال، فضلاً عن دوره في تطوير المهارات والكفايات التربوية والمهن التي تتولى عملية تنفيذ المشروعات التي تضعها وتنفذها السلطات العليا في الكويت.

وقد أصبح التخطيط التربوي مطالباً اليوم أكثر من أي يوم مضى بمواجهة الكثير من التحديات منها ضعف ملائمة الخريج لسوق العمل الكويتي وفي هذا الصدد تشير الدراسات

والتقارير أن من بين مظاهر الخلل بين مخرجات وسوق العمل ما يلي (العلووي م.، ٢٠٠٦، صفحة ٤٤٣):

١. النمو المتسارع في الاقتصاد وآليات العمل والإنتاج مقابل الجمود في أنظمة التعليم والتدريب.
 ٢. ضعف أو غياب ثقافة العمل والإنتاج بين أوساط المواطنين.
 ٣. جمود التشريعات وعدم مواكبتها للنمو الانفتاح الاقتصادي الذي فرض ويفرض نفسه على الأسواق العربية تحديداً.
 ٤. تركيز شريحة من المستثمرين وأصحاب الأعمال على زيادة هامش الربح الفردي على حساب المساهمة الحقيقية والفعلية في الاقتصاد الوطني.
 ٥. عدم وجود جهة مركزية للتخطيط للتعليم والتدريب في ضوء احتياجات سوق العمل على مستوى الدولة.
 ٦. عدم وجود جهة مركزية لمتابعة أداء وانجازات التعليم والتدريب في ضوء الخطط العامة للدولة لاسيما خطط التنمية الاقتصادية والبشرية واحتياجات سوق العمل.
 ٧. عدم وجود إطار وطني للمؤهلات المهنية يجمع بين التعليم والتدريب، ما ينعكس سلباً على التوجه نحو المسارات المهنية نظراً لغموض المستقبل المهني بالنسبة للأفراد.
 ٨. القصور في التخطيط العام لأنظمة التعليم والتدريب
 ٩. عدم وجود سياسات تعليمية واضحة المعالم وقابلة للتنفيذ
- أما عن أسباب تدني مستوى مخرجات التعليم العالي فقد كان ما يلي (أدم، ٢٠٠٧، صفحة ٤٢٠) (العلوي م.، ٢٠١٩، صفحة ١٢٤) (الكندري، ٢٠١٤، الصفحات ١٢٧-١٨١):

- ❖ ضعف مدخلات التعليم العالي.
- ❖ غياب روح المبادرة والتجديد.
- ❖ غياب روح الإبداع.
- ❖ غياب الأساليب والطرائق الحديثة.
- ❖ الضعف الإداري في كثير من مؤسسات التعليم العالي.
- ❖ ضعف المنافسة المحلية بين مؤسسات التعليم العالي.
- ❖ ضعف الربط بين النظرية والتطبيق.
- ❖ ضعف التعليم الأساسي

❖ ضعف الإعداد بالجامعات.

❖ الافتقار إلى الجانب العملي أثناء فترة الدراسة

❖ ضعف التعلم الذاتي.

❖ التوسع الكمي في قبول الطلاب.

ويمكن القول ان السلبيات السابقة تعكس في طياتها ازمة تخطيط تعليمي وتربوي تحتم الكشف عن طبيعة الدور الذي يمكن أن يلعبه التخطيط التربوي في تحسين وتفعيل مخرجات نظام التعليم من الخريجين بحيث يكون هناك توافقاً بين تلك المخرجات ومتطلبات سوق العمل الكويتي مع وضع تصور مقترح لهذا الدور، ومن ثم؛ تبرز أهمية هذه الدراسة وجدواها.

مشكلة الدراسة:

استقراء واقع التعليم الكويتي وطبيعة مخرجات هذا النظام سواء في التعليم العام أم في التعليم الجامعي والعالي يؤكد وجود كثير من الخلل المرتبط بكفاءة ومهارات الخريجين للإنخراط في وسوق العمل الكويتي، وقد يرجع هذا إلى كثير من العوامل إلا أن الدراسة الحالية ترجع ذلك لخلل في عملية التخطيط التعليمي ؛ ومن ثم فإن الأمر يحتم إسهام الدراسات العلمية بالتحليل لطبيعة الدور الذي يمكن أن يلعبه التخطيط التعليمي للنهوض بمخرجات التعليم العالي والجامعي لمواكبة سوق العمل الكويتي، في ضوء ذلك، فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما الأسس النظرية التي يستند إليها التخطيط التعليمي لمواكبة الخريج لسوق العمل؟

٢. ما التحديات التي تواجه التخطيط التعليمي في الكويت في مجال سوق العمل؟

٣. ما خيارات بعض الدول المتقدمة في مجال ربط التعليم باحتياجات سوق العمل؟

٤. ما السبل والإجراءات المقترحة للاستفادة من دور التخطيط التعليمي في النهوض

بمخرجات التعليم لمواكبة خطط التنمية وسوق العمل الكويتي؟

أهداف الدراسة:

تمثل هدف البحث في وضع تصور مقترح لتفعيل دور تخطيط التعليم في النهوض بمخرجات نظام التعليم العالي الكويتي لمواكبة سوق العمل استناداً إلى:

١. الأسس النظرية التي يستند إليها التخطيط التعليمي لمواكبة الخريج لسوق العمل

٢. تحليل التحديات التي تواجه التخطيط التعليمي في الكويت في مجال سوق العمل من خلال تحليل خطط التنمية الكويتية وواقع العمل والأداء التخطيطي كما تناولته التقارير الرسمية للدولة وكما تناولته بعض الأدبيات المرتبطة بالتخطيط التعليمي في الكويت
٣. تحليل خبرات بعض الدول المتقدمة مثل إنجلترا وكوريا الجنوبية في مجال ربط التعليم باحتياجات سوق العمل.

أهمية الدراسة:

- على المستوى النظري قد تفتح الدراسة آفاقاً لدراسات أخرى في تحليل هيكل خطط التعليم في كل نوعية وكل مرحلة من مراحل التعليم للوصول إلى أفضل مخرج بأفضل مواصفات تتواءم وسوق العمل في الكويت.
- على المستوى التطبيقي قد يستفيد من هذه الدراسة صانعي القرار التربوي وقيادات الإدارة والسياسة العامة في الكويت لمحاولة التغلب على بعض مظاهر الخلل في مخرجات التعليم العالي ومواصفات الخريج لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة وفق رؤية الكويت ٢٠٣٠.
- على مستوى الواقع تعد عملية وضع رؤية إستراتيجية للارتقاء بكفاءة ومخرجات التعليم العالي الكويتي عملية حيوية خاصة في ضوء التداخيات المباشرة والغير مباشرة للأزمة المالية العالمية على الاقتصاد الكويتي.
- تحليل مظاهر الخلل في مخرجات التعليم العالي الكويتي بالشكل الذي استهدفته دراسة سابقة للباحثين ومحاولة وضع تصور في الدراسة الحالية لربط التعليم بسوق العمل من خلال النهوض بعمليات التخطيط التعليمي من شأنه أن ينهض بالتعليم ككل بتحقيق أهداف عملية التنمية في الكويتي لتحقيق رؤية كويت جديدة.

منهج الدراسة وأدواتها:

تم الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، مع التحليل النظري والفلسفي للمفاهيم لإدراك العلاقات المرتبطة بمستوى الخريج ومتطلبات سوق العمل الكويتي كما تم الاستعانة بالإحصاءات والإسقاطات المستقبلية المرتبطة بسوق العمل الكويتي، كما تم تحليل خبرات بعض الدول المتقدمة في مجال ربط التعليم باحتياجات سوق العمل مثل إنجلترا وكوريا الجنوبية وذلك للاستفادة منها في وضع التصور المقترح.

مصطلحات الدراسة:

سوق العمل: Labor Market

تعرف الدراسة الحالية سوق العمل بأنه المعروض من الموارد البشرية من مخرجات التعليم الجامعي التي يتم إعدادها وتأهيلها من قبل الجامعات، على ضوء طلب أرباب العمل من مؤسسات المجتمع لهذه المخرجات نتيجة لما تمتلكه من مهارات، نظير مقابل مادي يسمى أجور، بما يسهم في تحقيق التنمية الشاملة للفرد والمجتمع.

التصور المقترح: Suggested Proposal

تعرف الدراسة الحالية التصور المقترح بأنه: مجموعة من الإجراءات والأنشطة والمهام المقترحة والمحكمة من قبل عدد من الخبراء في المجال؛ والمقسمة إلى عدد من الأبعاد بهدف تفعيل دور الجامعات الكويتية في تلبية احتياجات سوق العمل، ويقوم هذا التصور على مجموعة من المنطلقات، ويستند إلى مجموعة من الأسس، ويسعى إلى تحقيق عدد من الأهداف من خلال القيام بإجراءات معينة تسمى إجراءات أو آليات التصور، بالإضافة إلى أنه قد يواجه عدد من المعوقات التي يمكن التغلب عليها من خلال تحقيق مجموعة من المتطلبات.

الدراسات السابقة:

١. دراسة (شحاتة، ٢٠١٤) استهدفت الدراسة صياغة إستراتيجية مقترحة لتحقيق التخطيط والتنظيم والتنسيق والتكامل بين نظام المدارس الثانوية الصناعية وبين نظام قطاع الصناعة في مصر، بحيث تكون مخرجات النظام التعليمي الصناعي البشرية (طلاب، فنيين، مهندسين....)، والمادية (مستلزمات سلعية) مدخلات لقطاع الصناعة، وما يستتبع ذلك من مزايا اجتماعية/اقتصادية/تربوية. تضمنت الدراسة سبعة فصول، عرض الفصل الأول الإطار العام للبحث ومبررات اختيار المشكلة والأهداف والمنهجية وحدود البحث وأهميته، أما الفصل الثاني فعرض المفاهيم (التنظيم، والتخطيط والتنسيق والتكامل) ولتحقيق ذلك عرض البحث ثلاثة محاور؛ الأول: الإطار المفاهيمي، والثاني: تجربة ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية، أما المحور الثالث فعرض التجارب المصرية التي هدفت إلى تحقيق بعض من تلك المفاهيم بين نظام المدارس الثانوية الصناعية وقطاع الصناعة، وتناول الفصل الثالث تحليل وتقويم العوامل العالمية والإقليمية والمجتمعية الحاكمة لنظامي الصناعة، وعرض الفصل أربعة محاور تناول الأول منهم تحليل وتقويم العوامل العالمية، والثاني تحليل وتقويم العوامل الإقليمية، أما الثالث تحليل وتقويم العوامل المجتمعية وكيف

أثرت تلك العوامل، القائمة في البيانات السابقة على نظام الصناعة، ونظام المدارس الثانوية الصناعية في مصر، وشمل المحور الرابع نتائج تحليل وتقييم تلك العوامل، وما شكلت من مخاطر، وما وفرت من فرص يمكن الاستفادة منها في الاستراتيجية المقترحة لتحقيق دمج نظام المدارس الثانوية الصناعية في نظام الصناعة في مصر، وهدف الفصل الرابع إلى تحليل وتقييم واقع الإدارة في نظامي قطاع الصناعة والتعليم الثانوي الصناعي في مصر، ولتحقيق ذلك عرض الفصل ثلاثة محاور؛ تناول المحور الأول تقييم وتحليل واقع التنظيم والتخطيط في النظامين، بينما يعرض المحور الثاني تقييم وتحليل واقع التنسيق والتكامل في النظامين، وعرض المحور الثالث نتائج بحث تحليل وتقييم واقع الوظائف الإدارية السابقة في النظامين. وقد عرض الفصل الخامس الدراسة الميدانية التي شملت استجابات ممثلي نظام التعليم الثانوي الصناعي في مصر حول رؤيتهم في التخطيط التشاركي، والتنظيم المشترك بين قطاع الصناعة، ونظام المدارس الثانوية الصناعية. أما الفصل السادس والأخير فقد عرض استراتيجية مقترحة لتحقيق التنظيم والتخطيط والتنسيق والتكامل بين نظام الصناعة والمدارس الثانوية الصناعية، وشملت أربعة محاور تناول الأول منها تطوير نظام المدارس الثانوية الصناعية وهيئة إلى مستوى الشراكة الفاعلة مع نظام الصناعة، وتناول المحور الثاني تحقيق التنظيم والتخطيط المشترك بين النظامين، والثالث هدف إلى تحقيق التنسيق والتكامل بين النظامين، وعرض المحور الرابع نتائج البحث وتوصياته.

٢. دراسة (عنانى، أحمد كامل؛) استهدف البحث التوصل إلي وضع تصور مقترح لربط منظومة التعليم العالي الهندسي والتكنولوجي باحتياجات سوق العمل، وبما يتفق مع صورة الجامعات وخططها المستقبلية، وتشخيص واقع التعليم الجامعي الهندسي للتعرف علي جوانب القصور فيه وكيفية التغلب عليها والتعرف علي مدي ارتباط التعليم الجامعي الهندسي باحتياجات سوق العمل . وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وتوصل البحث إلى النتائج التالية: ÷ تدني مستوي الكفاءة والفاعلية وانخفاض مستوي الخريج، تضخم مؤسسات التعليم الجامعي أدى إلي ركود في سوق العمل، ونفسي ظاهرة البطالة بين الخريجين، ضعف ربط مؤسسات التعليم الهندسي والتكنولوجي بمؤسسات العمل والإنتاج. ÷ وفي سبيل التغلب على هذه المعوقات وأوجه

القصور تم وضع تصور مقترح لإعادة هيكلة منظومة التعليم الجامعي في ضوء احتياجات سوق العمل.

٣. دراسة (العتيبي، ٢٠١٨) بعنوان نظام التعليم التقني لمواكبة تطورات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في ضوء التجربة اليابانية، استهدفت الدراسة يتشخيص واقع التعليم التقني في المملكة العربية السعودية، بالإضافة إلى التعرف على مميزات التجربة اليابانية في التعليم التقني، والتعرف على أوجه الاختلاف بين التعليم التقني بالتجربة اليابانية عن التعليم التقني بالتجربة السعودية، إضافة إلى التعرف على متطلبات تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في التعليم التقني، والتوصل إلى عدد من البرامج المقترحة طبقاً للرؤية، والتوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتطوير التعليم التقني تحقيقاً لرؤية ٢٠٣٠، في ضوء تجربة اليابان، واقتصرت الدراسة على نظام التعليم التقني، وطبقت الدراسة على بعض الإدارات التعليمية لمؤسسات التعليم التقني والفني بالمملكة العربية السعودية، وتنتمي الدراسة الحالية الى نمط الدراسات الوصفية باستخدام المنهج المقارن لبعض الدراسات والأبحاث المتعلقة بالتعليم التقني (عدد ٢ من التقارير)، (و ٣ أبحاث). وكشفت الدراسة عن عدد من النتائج كان من أهمها: ضعف المخرجات التعليمية من معاهد وكليات التعليم التقني بالمملكة على الرغم من الجهود المبذولة، وجود فجوة بين مخرجات مراكز التدريب التقني والكليات التكنولوجية وبين التعليم العالي وبين سوق العمل والاحتياج الفعلي لسوق العمل السعودي، ضعف نظام السعودة وغياب الفرد السعودي الماهر في أغلب القطاعات التقنية والفنية والاعتماد بشكل كبير على العمالة الوافدة خاصة في التقنيات الدقيقة، وقد اسفرت الدراسة عن عدد من التوصيات من أهمها: التوسع في مجال التدريب الإلكتروني وبيئات التدريب الذكية الداعمة للابتكار وذلك بجانب التدريب العملي وتعزيز الجانب التطبيقي في التدريب، كما في التجربة اليابانية، وربط التعليم التقني في المرحلة الثانوية بالتعليم العالي بالمملكة.

٤. دراسة (آدم، ٢٠٠٧) تمثلت مشكلة الدراسة في محاولة معرفة مستوى مخرجات التعليم العالي في ضوء الواقع الحالي ومعايير الجودة الشاملة؟ وما المشاكل التي تواجه تلك المخرجات؟ وما أسباب تدني جودتها؟ وما دواعي ومبررات الجودة للمخرجات الحالية؟ وما المقترحات العملية لتحسين جودة المخرجات؟ وقد تمثلت أهداف الدراسة في: الوقوف على المستوى الحقيقي لمخرجات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة الشاملة، والتعرف

على أسباب تدني جودة المخرجات وعمل مقترح لتحسين جودتها. أما عينة الدراسة فقد شملت أعضاء هيئة التدريس والعاملين بسوق العمل وقد بلغ عددهم (٦٠) فردا. استخدم الباحث المنهج الوصفي لإجراء الدراسة، تمثلت أداة الدراسة في استبانتين تم توجيه كل منها إلى أعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي والعاملين بسوق العمل، وقام الباحث باستخدام عدد من الأدوات الإحصائية والاستدلالية لتحليل وتفسير عبارات الاستبانيتين في جميع محاورهما، فتم استخدام معادلة التجزئة النصفية لبيرسون لإيجاد معامل الارتباط ومعادلة التنبؤ لسبيرمان وبراون لحساب معامل ثبات كل استبانة، هذا بجانب النسبة المئوية واختبار (ت) واختبار التباين الأحادي، وتم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها: أن مخرجات التعليم العالي ضعيفة الارتباط بسوق العمل ولا تطابق المواصفات العالية، وتحتاج إلى تدريب وهي بوضعها الحالي لا تسهم في التنمية بالشكل المطلوب. كما أنها تواجه مشكلات عديدة تشكل عائقاً في الوصول إلى الجودة المطلوبة تتمثل في: ضعف ربط التعليم العالي باحتياجات التنمية وضعف التجهيزات والمعامل وسوء البيئة الجامعية، وأن أسباب تدني مستوى مخرجات التعليم العالي تتمثل في: ضعف مدخلات التعليم العالي، وتقليدية المناهج وضعف الربط بين النظرية والتطبيق، وغياب روح الإبداع والمبادرة. بالإضافة إلى ضعف المخرجات لإجادة جملة من المهارات مثل: اللغات والتخصصات والمقدرة على حل المشكلات والتعامل مع الآخرين، أما نتائج المقترحات لتحسين جودة الخريج فتمثلت في: الاهتمام بالتعليم قبل الجامعي والاهتمام بالجانب العملي. ثم اختتم الباحث الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: (١) التخطيط للعمل بنظام إدارة الجامعات بالجودة الشاملة. (٢) الاهتمام بالتعليم قبل الجامعي والذي يمثل المدخلات الرئيسية للتعليم العالي.

٥. دراسة (سعد، ٢٠١٨) من منطلق أن هناك أعداد هائلة لباحثين عن عمل لا احتياج لهم، وفي نفس الوقت احتياج السوق لتخصصات لا يوجد عدد كاف منهم. هكذا سوق العاملين في ليبيا. ولا يحفى على أحد أن إعداد الباحثين عن العمل من خريجو الجامعات الذين لا احتياج لعددهم الزائد عن حده يتراكم لسنوات قد ترهق الباحث وتحبطه للشهادة التي يحملها، وأيضاً في النهاية يتم تعيينهم إرضاء لهم بدون النظر إلى مصلحة الوطن من موازنة في الاحتياج من عدمه. ونرى أيضاً استمرارية في ذلك بحيث أصبح ذلك آلية ثابتة: وهي جامعة تخرج بدون دراسات وربط دقيق مع سوق العمل وقوى عاملة تتراكم

لديها المشكلة وتصبح هي محط الأسئلة والمسؤولية في حال تأخر التعيينات. فالربط يتم بين المجتمع بجاهته العامة والتي مركزها مكاتب القوى العاملة بالمدن مع الجامعات التي هي بدورها تؤهل الطالب وتجهزه لممارسة تخصصه. في هذه الورقة تم إعداد منظومة ببرنامج الأكسيس والفيجوال بيسك وهما برامج لتصميم المنظومات وتمت التصميم لاستخدامه بسهولة كوسيلة ربط بين الجامعة والجهات العامة والتي يمثلها مكتب القوى العاملة. بحيث يكون من المنظومة ثلاث نسخ: نسخة لدى أجهزة الحواسيب الخاصة بالجهات أي جميع جهات المدينة، ونسخة لدى مكتب القوى العاملة والنسخة الأخيرة لدى مكتب المسجل العام بالجامعة. تربط بسهولة هذه المنظومات المختلفة الأماكن ببرنامج الأس كيو ال SQL وهو يربط المنظومات الثلاثة عند إدخال أي بيانات. كل جهة تعبى احتياجاتها بالمنظومة على تصور أربع سنوات قادمة حسب احتياجاتها لتخصص معين والعدد لذلك التخصص. وفي النهاية تتحول هذه الاحتياجات إلى إعداد والتخصصات المقابلة لتلك الأعداد. العدد لكل كلية هدفه يساعد في تحديد سقف القبول للطلبة لتلك الكلية. أما العدد لكل تخصص هذا ستستعين به الكلية عند التنسيب للأقسام.

٦. دراسة (العلوي م.، ٢٠٠٦) انطلقت الورقة من أن أية محاولة لإصلاح أسواق العمل في بلد، بغض النظر عن مستوى تطوره أو تأخره، لا يمكن أن تؤتي نتائج حقيقية وإيجابية ما لم تقم على أساس إصلاح أنظمة التعليم والتدريب وربط هذه الأنظمة بسوق العمل ربطاً فعالاً. ومعنى أن تكون تلك الأنظمة فعالة من وجهة النظر الاقتصادية، فإنها لا بد وأن تتمتع بالصفات التالية:

١. أن تقوم على أساس الشراكة الحقيقية بين المزود والمتلقي.
٢. أن تكون مرنة وديناميكية قابلة للتشكل وإعادة التكييف بناء على احتياجات سوق العمل والخطط الاقتصادية الأنية والمستقبلية بدل أن يتم تكييف الاقتصاد وأسواق العمل على أساس مخرجات تلك الأنظمة.
٣. أن تكون قادرة على وضع أطر واضحة تربط المؤهلات الأكاديمية والمهنية في مسارات تطور وترق واضحة بحيث تتمكن من تغذية سوق العمل بما يحتاجه من كفاءات وطاقات بشرية لازمة لعملية الإنتاج والتشغيل من جهة، وتعطي المورد البشري الفرصة للتطور والترقي من الجهة الأخرى، مما يعزز ديناميكية الاقتصادات الوطنية.

٤. أن تبنى على أسس علمية قائمة على أساس الدراسة والبحث العلمي في حالة من الربط مع الخطط التنموية والاقتصادية في البلاد.

٥. أن تكون آلية عملها قائمة على أساس المركزية في التخطيط والتنظيم ورقابة الجودة مقابل اللامركزية في التشغيل.

وأخيراً، ينبغي التأكيد على أن أي نظام تعليمي أو تدريبي لا يقوم على أساس التنسيق مع الخطط الاقتصادية والاجتماعية لن يكون إلا عبئاً على البلاد والعباد في أحسن أحواله، وفي أسوأها فإنه سيؤدي حتماً لتأخر وضعف المجتمع.

٧. دراسة (ساعات، ٢٠٠٩) انطلقت الدراسة من اعتبار قضية الموازنة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل من أبرز قضايا التنمية في المملكة العربية السعودية، كما جاء في خطة التنمية الثامنة (١٤٢٥-١٤٣٠هـ). وجاء إنشاء كليات المجتمع في إطار تحقيق هدف الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل، ذلك أن فلسفة كليات المجتمع تقوم على خدمة مجتمعاتها المحلية من خلال توفير برامج شاملة ومتنوعة للتأهيل التخصصي الموجه لممارسة المهن والمهارات التي يتطلبها سوق العمل المحلي. ورغم مرور أكثر من عقد من الزمان على بدء تجربة كليات المجتمع في المملكة العربية السعودية منذ بداية انطلاقها في عام ١٤١٨هـ، إلا أنه لم يتم تقييم تجربة هذه الكليات من خلال دراسات علمية للوقوف على مدى تحقيقها لهدف الموازنة المأمولة وتلبيتها لاحتياجات سوق العمل. ومن هذا المنطلق جاء اختيار الباحث لهذا الموضوع ليكون محل هذه الدراسة التي تهدف إلى تقييم مدى نجاح كليات المجتمع في تحقيق الموازنة بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على كلية المجتمع بجدة، والتي انتهت بمجموعة من التوصيات التي تستهدف تفعيل دور كليات المجتمع في تلبية احتياجات سوق العمل المحلي.

تقييم على الدراسات السابقة:

• على الرغم من تنوع مجالات وبيئات الدراسات السابقة إلا أنها تشترك في الكثير من النتائج التي تتعلق بأسباب ضعف موازنة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، والتي اعتبرتها الدراسة الحالية مظاهر واضحة لوجود خلل في عملية التخطيط التعليمي ذاتها، ومن ثم محاولة النهوض بعملية التخطيط التعليمي ذاتها

- لم تركز الدراسات السابقة على تحليل خطط التنمية الكويتية وخاصة خطة التنمية ورؤية الكويت ٢٠٣٥ " كويت جديدة" ، وتحليل ابرز متطلباتها من القوى العاملة في كافة مجالات وقطاعات العمل بالكويت وذا ما قامت به الدراسة الحالية.
 - لم ترصد هذه الدراسات أبرز التغيرات التي حدثت في هيكل القوى العاملة والعمالة في المجتمع الكويتي في ضوء الظروف الراهنة وهذا ما قامت به الدراسة الحالية واستكمال دراسة سابقة للباحث في هذا المجال.
 - 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 بالتعلم العالي الكويتي بعيدا عن مجرد استطلاع آراء بعض الأفراد.
- أولاً: الأسس النظرية التي يستند إليها التخطيط التعليمي لمواكبة الخريج لسوق العمل:
- مفهوم التخطيط:**

التخطيط من الخط، وهو "فكرة مثبتة بالرسم، ومنه التخطيط القلبي الذي يحول مسير نبضات القلب إلى رسومات، فهو -إن- خط مرسوم، وهو -هنا- صراط مستقيم، والخط المستقيم واضح الملامح، وهذا هو جوهر التخطيط؛ أي السير على طريق واضحة صوب وجهة واضحة.

ولا شك أن التخطيط بنوعيه: قصير المدى وبعيده، يجب أن يشمل العملية التعليمية كاملة، وقد عرف العجمي التخطيط التعليمي بأنه: "استخدام التحليل العقلي المنظم في عمليات التطوير التعليمي، بهدف جعل التعليم أكثر فعالية، وأكثر كفاءة في استجابته لحاجات وأهداف طلابه ومجتمعه ولا بد ان تكون طرقه تتسم بالمرونة ، والقابلية للتعديل، لتتناسب مع المواقف التي تختلف حسب مستوى التطور ونمط الحكومة (حسان و العجمي، ٢٠١٣، صفحة ٢١٣)

فالتخطيط التربوي يعبر عن عملية متصلة منظمة وواعية وليس مجرد أداء للوصول إلى أحسن الاحلول الممكنة وتحقيق الأهداف المرجوة.

وفي هذا الصدد عرفت (أبو العلا، ٢٠١٣، صفحة ١٦) التخطيط بأنه عملية عقلية منظمة تجعل مسارات العمل المستقبلي أمراً ممكناً ضمن نقطة مثلى، أي تحقيق الأهداف بعد تبصر الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بأقل وقت وجهد وكلفة ممكنة"

فضلاً عن ذلك يمكن اعتبار التخطيط عملية توجيه عقلائي للتعليم في حركته نحو المستقبل، وذلك عن طريق إعداد مجموعة من القرارات القائمة على البحث والدراسة، تمكيناً لهذا التعليم من تحقيق الأهداف المرجوة منه، بأنجع الوسائل وأكثرها فاعلية مع استثمار أفضل للوقت (السقا، ٢٠١٥، صفحة ٦٥)

التخطيط للقوى العاملة:

يُقصد بتخطيط القوى العاملة مجموعة من الأنشطة والأعمال التي من خلالها يتم تحديد، وتحليل، وتقدير، وتقييم حاجة المنظمة من القوى العاملة، التي تستجيب لأهداف المنظمة وذلك الاستراتيجيات قصيرة الأمد ومتوسطة وطويلة الأمد (Ricio, 2010, p. 18). إن الفكرة الأساسية في تخطيط القوى العاملة تستند إلى السعي لتوفير توازن في سوق العمل للوصول إلى مواءمة كل من العرض والطلب من حيث الكم والنوع (الاختصاص ومستويات المهارة) والزمان والمكان. وهذه الملائمة بالضرورة مستقبلية وتحتاج إلى دراسة كل من العرض الحالي ومحدداته واتجاهاته والطلب الحالي ومحدداته واتجاهاته. وبإجراء الحسابات اللازمة لكل من العرض والطلب المستقبليين لإمكان الحصول على التوازن التلقائي وهو نادر أو ضرورة اتخاذ خطوات معينة في جانبي العرض والطلب، وخصوصاً عرض المؤهلات لكي تتلاءم مع سوق العمل المستقبلية مع الإسقاطات الاقتصادية أو التنموية للبلاد.

وينظر لتخطيط القوى العاملة على أنه عملية دائمة ومستمرة ولا بد من مراجعة دورية وتقييم مستمر لضمان كفاءتها مع إجراء أية تعديلات ضرورية للموائمة. وتكون التغذية العكسية في غاية الأهمية في جميع مراحل وخطوات تخطيط القوى العاملة للتأكد من إجراء التعديلات الخاصة ببعض أجزاء الخطة أو إعادة النظر في طرق أو أهداف التنظيم وفقاً للصعوبات والمشكلات المتوقعة، كما أن (تخطيط القوى العاملة عملية منظمة ومستمرة يتم بموجبها حصر وتقدير موارد مجتمع ما من القوى العاملة يتم تصنيف هذه القوى أو تشغيلها وتوجيهها وتوزيعها بين القطاعات الاقتصادية المختلفة، بواسطة هيئة مركزية وفقاً لخطة محددة، بقصد تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية معينة في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة اقتصادية واجتماعية ممكنة...). ويلاحظ أيضاً أن (تخطيط القوى العاملة هو الوظيفة الأولى والشاملة من وظائف إدارة الأفراد والتي ستتبعها مجموعة من الوظائف الأخرى بمعنى أنها إحدى الحلقات الرئيسية لتخطيط سياسات الأفراد داخل المنظمات (الحسن).

ركز مفهوم تخطيط القوى العاملة على الجوانب الآتية:

- تحديد أنواع الوظائف المطلوبة للمشروع عن فترة معينة في المستقبل لتحديد أنواع التخصصات التي يسعى المشروع لتوفيرها.
- تحديد الأعداد المطلوبة من كل نوع من الوظائف ومنها يمكن تحديد إجمالي القوى العاملة المطلوبة للمشروع.
- الاعتماد على الدقة وسلامة وتوفير البيانات المتاحة عن الماضي والحاضر والمستقبل وعلى الخبرة المتوفرة للقائمين على المشروع.

هناك عدة عوامل تؤثر على عرض القوى العاملة وأهمها (الحسن، ٢٠١٩، صفحة ١٩):

- أ. الحجم الكلي للسكان وهو يتناسب طردياً مع حجم القوى العاملة.
 - ب. التركيب العمري للسكان وهو يؤثر على حجم القوى العاملة، ويختلف حجم المعروض من القوى العاملة باختلاف الهرم العمري للسكان في كل بلد من حيث ضيقة وسعته.
 - ج. التركيب الجنسي للسكان من حيث ازدياد أعداد النساء أو الذكور دون مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي كما هو الحال في الدول النامية، وذلك يؤثر على المعروض من القوى العاملة.
 - د. الهجرة الخارجية وهي تؤثر بدرجة كبيرة في عرض القوى العاملة باعتبار أن المهاجرين قادرين على العمل.
 - هـ. دور حركة النقابات والتي تؤثر في تحديد الحد الأدنى والأعلى لسن العمل، تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنع الأطفال دون سن العمل من العمل.
- ولضمان نجاح وفعالية عملية التخطيط لمواكبة الخريج لسوق العمل فإن هناك بعض العوامل التي يجب مراعاتها نظراً لتأثيرها الكبير في هذا الصدد ومنها ما يلي:
١. التغيرات الديموغرافية في السكان ومدى تأثيرها على خصائص قوة العمل، من حيث الجنس والسن والنوع، وتأثير ذلك على قوة العمل لمعرفة المعروض منها.
 ٢. السياسات الحكومية: والمتمثلة في كل من السياسات المالية، فكلما كان التوجه الحكومي نحو التوسع سياسات الإنفاق والاستثمار في التعليم كلما تشجع المخططون في القطاعين العام والخاص على وضع خطط توسعية لتوسيع عجلة الإنتاج، كما تؤدي السياسات النقدية إلى التوسع في متطلبات الأعمال ونموها، سواء من خلال الرقابة الحكومية على معدل الفائدة على القروض أو سياسات منحها (البحيري، ٢٠١٤، صفحة ١٦١)

٣. التطورات التكنولوجية التي تؤدي إلى تقليل الحاجة إلى مهارات معينة وخلق الحاجة إلى أخرى وإلغاء وظائف ومواقع حالية وبروز مواقع ووظائف جديدة. وكذلك زيادة أو نقصان عرض القوى العاملة لبعض التخصصات.
٤. الظروف الاقتصادية العامة: حيث يقود الازدهار الاقتصادي نحو التوسع والنمو، وعلى النقيض من ذلك فإن الانكماش الاقتصادي سيؤدي إلى انخفاض نسبة الأرباح.
٥. السياسة التعليمية وأثرها على توفير ما تطلبه المنظمات وقطاعات العمل المختلفة من مهارات ومعارف وتخصصات.
٦. سلوك المستفيدين من التعليم: حيث يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالمستهلك من خلال بحوث التسويق، بحيث يتم الكشف عن دوافع الاستفادة عند المستهلك، وردود فعله نحو الخدمات التعليمية المقدمة (الخرابشة، ٢٠١٧، صفحة ١٦١).
٧. الجوانب التي تتعلق بسياسات الدولة وقوانينها وضغوط الاتحادات والنقابات.
- نماذج ارتباط التعليم العالي بسوق العمل والمهن:**

يوجد تفاوت ملموس بين نظم العمل والتشغيل ومدى الارتباط التعليم بمؤسسات التعليم العالي ومدى توافر القنوات المناسبة التي تتيح الفرص للدارسين من ذوي القدرات والاستعدادات المناسبة للانتقال علي مستويات تعليمية أعلى وهناك نماذج وأشكال كثيرة لطبيعة هذا الارتباط من حيث أهداف ومعايير وحجمه، ومن حيث طبيعة مؤسسات التعليم العالي المستهدفة ومنها ما يلي (الدوماني، ٢٠١٤، الصفحات ٣٦٦-٣٨٨):

١- النموذج المغلق:

الذي يفتقر إلى قنوات تربط بين التعليم والتدريب المهني وبين التعليم العالي، ويكون التركيز في البرنامج التعليمي التدريبي بموجب هذا النموذج علي متطلبات العمل الذي يعد الطالب لممارسته دون الأخذ للاعتبار متطلبات القبول للمراحل التعليمية الأولى.

٢- النموذج المفتوح:

حيث يكون البرنامج التعليمي التدريبي مراعيًا لمتطلبات العمل من جهة والكثير من متطلبات التعليم العالي من جهة أخرى وبخاصة فيما يتعلق بمستوى مواد العلوم الأساسية ويكون القبول في مؤسسات التعليم العالي بموجب معايير محددة كأن يتم قبول نسبة معينة من الطلبة المتفوقين أو ممن يحققون مستوى أكاديميا محددًا.

٣- النموذج التعويضي:

هو الذي يتم بموجب قبول أعداد معينة من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني من خلال معايير محددة وتتولي مؤسسات التعليم العالي تقدم مواد دراسية تعويضية إضافة لهم لسد النقص في أعدادهم الأكاديمي السابق في برنامج التعليم والتدريب المهني وذلك في ضوء متطلبات مؤسسات التعليم العالي وشروطها.

٤- النموذج الاختياري:

الذي يشمل برنامج التعليم والتدريب المهني إضافة إلى متطلبات العمل من المواد النظرية والعملية التي تشكل رابطاً مشتركاً لجميع الطلبة علي مواد اختيارية إضافية في العلوم الأساسية ذات مستوى مناسب لأغراض متابعة التعليم العالي يختارها الطالب الذي لديه الرغبة والقدرة لمواصلة التعليم المهني كمواد إضافية غير إلزامية ويتم القبول في مؤسسات التعليم العالي في ضوء تحقيق مستوى مناسب في المواد المشتركة والاختيارية.

٥- نموذج الزمن الإضافي:

وهو الذي يتم به تحديد الفترة الزمنية للتعليم والتدريب المهني لتغطية المتطلبات الإضافية من المواد الدراسية اللازمة للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي، وقد تم توفير هذه المتطلبات الإضافية بعد انتهاء برنامج التعليم والتدريب المهني المصمم أصلاً لأغراض ممارسة العمل أو في أثنائه، كما قد يتم توفير هذه المتطلبات الإضافية لجميع الدارسين أو لجزء منها من خلال معايير معينة وفي جميع الأحوال يستغرق تنفيذ البرنامج عن طريق هذا النموذج مدة إضافية.

6- النموذج الموازي:

الذي يوفر مسار خاص في التعليم العالي مواز للمسار الأكاديمي التقليدي ومن خصائص هذا المسار الموازي زيادة وزن الجوانب والأبعاد التطبيقية علي حساب الجوانب الأكاديمية وتكون الروابط بينه وبين مؤسسات التعليم والتدريب المهني قوية نسبياً وبموجب معايير محددة أما مؤسسة التعليم والتدريب المهني نفسها فقد تطبق أي واحد من هذه النماذج المشار إليها.

ثانياً التحديات التي تواجه التخطيط التعليمي في الكويت في مجال سوق العمل؟

بداية يجب التأكيد على أن الكويت قد حققت إنجازات عديدة في مسيرة التخطيط التنموي خلال الفترة من ١٩٦٠ حتى الآن وشكلت انطلاقة للعمل التخطيطي التأشير الذي تبنته الحكومة الكويتية كنهج علمي ينسجم مع تطلعات الدولة للارتقاء بعملية التخطيط التنموي نحو

الأفضل (مع التأكيد على ضعف عملية تطبيقه على أرض الواقع وأنها مجرد انطلاقة)، ولقد مثلت الخطة الإنمائية متوسطة الأجل (٢٠١٠/٢٠١١ - ٢٠١٣/٢٠١٤) نقلة نوعية في مسيرة التخطيط والتنمية في دولة الكويت حيث إنها كانت أول خطة تنموية تصدر بقانون، وجاءت الخطة الإنمائية متوسطة الأجل الثانية (٢٠١٢٥/٢٠١٦ - ٢٠١٩/٢٠٢٠) لتستكمل هذه المسيرة في اتجاه تحقيق رؤية الدولة المستقبلية ٢٠٣٥ وأهدافها الاستراتيجية (باطويح و المناور، ٢٠٢٠، صفحة ٤١).

وقد حددت الخطة الإنمائية الحالية طبيعة التحديات والاختلالات الراهنة فيما يلي:

- ❖ مواجهة تحديات التنمية البشرية والاجتماعية: من أبرز الاختلالات بهذا الشأن مشكلة الرعاية السكنية، والخلل في التركيبة السكانية، وضعف جودة الخدمات العامة (التعليمية/الصحية/ وغيرهما)، وتحدي تمكين الشباب في المجتمع. ولمواجهة هذه التحديات، تبنت الخطة الإنمائية عدد من التوجهات. منها؛ معالجة بطء توفير الرعاية السكنية، ومواجهة الخلل في التركيبة السكانية، وتحسين كفاءة وجود نظم التعليم العام والعالي، وتحسين كفاءة وجود الخدمات الصحية، وإشراك القطاع الخاص في العملية التنموية، وتمكين الشباب وتعزيز دوره الاجتماعي والتنموي (الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية).
- ❖ مواجهة تحديات الفساد وكفاءة الجهاز الإداري للدولة: تواجه الخطة الإنمائية عديد من التحديات في مجال الشفافية والحوكمة والإدارة الحكومية، ولهذا تبنت الخطة عدد من التوجهات لمعالجة هذه التحديات. منها، تفعيل دور الهيئة العامة لمكافحة الفساد، وتفعيل الإفصاح الكامل عن المعلومات المتعلقة بعقود ومشتريات الدولة بكافة أنواعها، وتشجيع مقاومة الفساد داخل الجهات وخارجها، وإعادة هندسة الإجراءات الحكومية، ورفع كفاءة الجهاز الإداري للدولة (الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية).
- ❖ مواجهة تحديات التنمية الاقتصادية: والتي تتمثل في هيمنة القطاع النفطي اقتصاديا، وضعف دور القطاع الخاص في التنمية، إلى جانب الخلل في الميزانية العامة للدولة، وضعف الاستثمار الأجنبي المباشر، ناهيك عن ضعف البنية التحتية وضعف ارتباط المخطط الهيكلية بخطة التنمية. لذلك تبنت الخطة الإنمائية مجموعة من التوجهات للتعامل مع هذه التحديات. منها؛ تنويع هيكل الاقتصاد وتوسيع دور القطاع الخاص في التنمية من خلال رفع مساهمة القطاع غير النفطي في الناتج المحلي الإجمالي، وتوفير حزم متكاملة من الخدمات المساندة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتفعيل دور المجلس الأعلى للخصخصة. كذلك إصلاح

الخلل في الميزانية العامة للدولة من خلال برنامج الإصلاح المالي، وإعادة هيكلة الدعم الحكومي، وضبط التوظيف الحكومي.
تقييم العملية التخطيطية في دولة الكويت:

- أوضحت عديد من الدراسات بأن عملية التخطيط التنموي الحكومي في دولة الكويت بما تتضمنه من سياسات وبرامج وأنشطة تعاني من عديد من المشكلات والاختلالات منها
- ضعف في وضوح الأهداف العامة للمؤسسات والأجهزة الحكومية، خصوصاً وأن أهداف القطاع الحكومي عادة ما تكون في شكل خدمات، وهذه الخدمات يصعب قياسها لكونها غير محسوسة، وبالتالي يصعب وضع معايير دقيقة لها.
 - كما أن الأهداف في القطاع الحكومي عادة ما تتجزأ فيما بين أكثر من جهة أو أكثر من مرحلة، نتيجة تشابك الاختصاصات بين عديد من الجهات طول إجراءات إعداد الخطة الخمسية
 - تعدد الجهات الرسمية المشاركة بها. الاعتماد على الموازنات العامة كأحد الأدوات التخطيطية، بالرغم من عيوب هذا الأسلوب، فالخطة الخمسية ترتبط بالموازنة العامة للدولة ارتباطاً مباشراً وعادة ما تتأخر عملية إقرار الموازنة الأمر الذي يؤخر ويعيق من عملية البدء بتطبيق الخطة.
 - ندرة وضع قدرات الكوادر الوطنية المشتغلة بمجال التخطيط. ضعف وقصور الإجراءات التي تحد من التزام الجهات الرسمية المشاركة بالخطة، التي لا تلتزم بمواعيد تسليم خططها القطاعية. ضعف التزام الكثير من الجهات الرسمية بمواعيد إرسال تقارير المتابعة في المواعيد المحدد لها، الأمر الذي يفقد تلك التقارير أهميتها ويعيق متابعة سير العمل بالخطة. الفصل بين النتائج التي تطمح الخطة لتحقيقها أو الوصول إليها وبين الأهداف الواردة. ضعف ملائمة المنهج التخطيطي المتبع مع طبيعة النهج الحكومي أو فلسفة الفكر الإداري العام خصوصاً في الجانب الاقتصادي (وضع خطط مركزية لكافة الأجهزة والمؤسسات العامة دون مشاركة القطاع الخاص للدولة التي يعتبر نظمها الاقتصادي رأسمالي). غياب النظرة الشمولية للعملية التخطيطية وضعف التنسيق بين الوزارات والمؤسسات الحكومية المعنية بالخطة إذ أن كل جهة حكومية تضع خططها القطاعية بمنأى عن الآخرين (المناور، ٢٠١٥، صفحة ٤٣).

➤ ضعف عملية التخطيط وافتقادها لرؤية ورسالة واضحة ولأهداف الاستراتيجية التي ينبغي السعي إلى تحقيقها فضلاً عن قصور الإعداد الخطط العملية المبنية على أسس علمية سليمة وعناصر كمية يمكن قياسها، و ضعف استخدام أساليب التحليل الكمي (النماذج الإحصائية) والكيفي لمساعدة متخذ القرار على اختيار السياسة التي تحقق أعلى فائدة ممكنة للمجتمع، وبأقل التكاليف ما أمكن ذلك. تغليب الجانب الإنشائي والأهداف الفضفاضة أو غير الواقعية التي تؤسس لبيئة خصبة تساعد على القصور في التنفيذ وغياب آلية التقييم. كما أن الإدارة الحكومية يعوزها وجود آليات محددة وملزمة ومعايير واضحة للجهات الحكومية لتقييم السياسات التي يتم تنفيذها، بحيث يتم الربط ما بين المدخلات والمخرجات وما بين التكلفة وتحقيق الأهداف من خلال تحديد الانعكاسات السلبية أو الإيجابية للبرامج العامة ومدى كفاءتها من الناحية الاقتصادية أو فعاليتها من الناحية العملية في تحقيق أهداف السياسات العامة للدولة (لجنة الكويت الوطنية للتنافسية، ٢٠١٥).

➤ بالتطبيق على مختلف وثائق الخطة التنموية في دولة الكويت يلاحظ أنها دائماً ما تخلو من الإشارة إلى طبيعة وفرضيات ومدخلات ومخرجات نموذج اقتصاد هيكلي أو حساب للتوازن العام ، بحيث يشكل القاعدة والأساس الذي تبنى عليه الخطة. فضلاً عن ذلك فإن وثائق الخطة تخلو من الترتيب المنطقي والتي يجب ان تبدأ من دراسة متأنية للواقع الاقتصادي والاجتماعي، يتبعها تشخيص بشأن التحديات التنموية، ثم تقييم ما تم إنجازه، وبناء على ذلك تتطرق الخطة إلى تحديد الأهداف بالأخذ بالاعتبار أهداف الرؤية الاستراتيجية، ثم تتحدد السياسات العامة والقطاعية والآليات والإجراءات التي تضمن عموماً تحقيق هذه الأهداف، مما يسهل على متخذ القرار والسلطات التشريعية والتنفيذية والمهتمين من فهم مكونات الخطة وأهدافها، وطبيعة مراحل تنفيذها (المعهد العربي للتخطيط، ٢٠١٥، صفحة ٧١).

وقد أثرت هذه المشكلات والاختلالات التي تعاني منها العملية التخطيطية بما تتضمنه من سياسات وبرامج وأنشطة على مستوى عدد من المؤشرات بالنسبة لدولة الكويت، كان أبرزها مؤشرات دليل فعالية السياسات الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، كما يشير الجدول رقم (١) إلى بلوغ الترتيب النسبي لدولة الكويت في دليل فعالية السياسات 56% وهو الأمر الذي يستلزم رفع هذه النسبة

جدول رقم (١) ترتيب دولة الكويت في مؤشر دليل فعالية السياسات ٢٠١٥/٢٠١٦.

م	المؤشرات المكونة للدليل	الترتيب	العدد الإجمالي لدول المقارنة	الترتيب النسبي للمؤشر (%)	الترتيب النسبي للدليل
١.	ترشيد المال العام	٩٣	١٤٠	٦٦	٥٦
٢.	أعباء النظام الحكومي	١٢٥		٨٩	
٣.	شفافية صنع القرار في الحكومة	٩٦		٦٩	
٤.	كفاءة إطار العمل القانوني في تسوية النزاعات	٤٥		٣٢	
٥.	كفاءة إطار العمل القانوني في تنظيم عملية الطعن	٣٦		٢٦	

المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي، تقرير التنافسية العالمي للعام، جنيف، سويسرا. ٢٠١٥/٢٠١٦.

رؤية تحليلية لواقع العلاقة بين مخرجات التعليم والتدريب وسوق العمل الكويتي:

لعل من بديهيات القول أن أي خلل في أنظمة التعليم والتدريب أو أي خلل في عملية التخطيط التعليمي والتربوي يؤدي إلى حالة من الإرباك والتشوه والخلل في سوق العمل وذلك باعتبار إن مخرجات التعليم والتدريب هي ذاتها مدخلات سوق العمل، من ثم؛ فإنه يجب أن تبقى هذه المعادلة في حالة من الاتزان المستمر، وإلا أصبحت أنظمة التعليم والتدريب غير فعالة بالنسبة لسوق العمل، ما يترتب عليه بحث هذه السوق من خلال النهوض بعملية التخطيط التعليمي والتربوي.

وفي هذا الصدد فإن استقراء نتائج الدراسات السابقة والأدبيات المرتبطة بعملية تخطيط التعليم لمواكبة الخرج لمتطلبات سوق العمل تكشف عن وجود بعض المعوقات والصعوبات منها يلي:

أ. عدم الربط بين سياسات التشغيل وسياسات التعليم والتدريب: يعزى عدم وجود ارتباط وتنسيق بين المتطلبات البشرية لسياسات التشغيل والمخرجات البشرية للسياسات التعليمية والتدريبية على مستوى الدولة إلى عدم ربط هذه السياسات بسياسة تخطيط القوى العاملة

-
- التي تربط بين السياسات. وتعتبر السياسات التعليمية والتدريبية من الوسائل الرئيسية لتنمية القوى العاملة لأنها تشكل جانب العرض من مختلف تخصصات القوى العاملة.
- ب. عدم تناسب الأجور المدفوعة للقوى العاملة مع متطلبات العمل ومحتوياته: هناك ارتباط وثيق بين سياسة الأجور وسياسة العمالة من خلال تخطيط القوى العاملة باعتبار تأثيرها الطردي والعكسي على تشكيل العرض والطلب من القوى العاملة. ويجب على مخطط القوى العاملة أن يضع أهمية لضرورة الانتقاء والتوازن الحقيقي بين أعباء ومسئوليات الوظائف المختلفة والأجور المدفوعة وذلك انطلاقاً من المبدأ العلمي وهو دفع الاجور المتساوية للأعمال المتساوية.
- ج. ظاهرة استنزاف المهارات والعقول البشرية: تتمثل هذه الظاهرة في انتقال وتحرك القوى العاملة في اتجاهين، حركة داخلية داخل الدولة، وتحرك نحو المشاركات القائمة بين رأس المال الوطني ورأس المال الأجنبي أو تحرك إلى المنظمات الأجنبية للاستفادة من الزيادة في الأجور وهناك اتجاه آخر خارجي إلى الدول الأخرى. والأسباب الرئيسية لتحركات القوى العاملة بشقيها الداخلية والخارجية أي عوامل متعلقة بالعنصر البشري تتمثل في سوء التوظيف من عدم وضع الفرد وفقاً لمستواه التعليمي والتدريبي والخبرات التي يتمتع بها، والمركز والمكانة الأدبية الناتجة من التحرك الداخلي والخارجي، والدافع المادي وهو أهم العوامل. وهناك اختلاف واضح في ترتيب هذه الدوافع وفقاً لأهميتها عند العاملين.
- د. انخفاض تكلفة القوى العاملة المستوردة مقارنة بالعائد الناتج من ورائها.
- هـ. رغبة المنظمات في تنفيذ أنشطتها وخدماتها المختلفة لا يمكن تحقيقها إلا بتوفر الهيكل الوظيفي المتخصص، وهناك مشكلة في توفير البيانات والمعلومات الخاصة بالقوى العاملة.
- و. عدم توفر التصنيفات المهنية على أسس علمية سلمية: هناك حاجة لإعداد وإصدار تصنيف مهني نوعي يتم داخله تحديد دقيق لمجموعات المهن والتخصصات التي تناسب الأنشطة والمهن المختلفة. ويجب أن يتم حسب المهن وطبيعة مسؤولياتها وواجباتها، مع وضع خطة حالية للتطوير عن طريق تطوير نظم ومناهج التعليم وبرامج التدريب مع أهمية إعداد كادر من المخططين المدربين ضماناً لتحقيق الاهداف المرجوة .
- ز. عدم وجود جهة مركزية للتخطيط للتعليم والتدريب في ضوء احتياجات سوق العمل على مستوى الدولة وعدم وجود جهة مركزية لمتابعة أداء وانجازات التعليم والتدريب في ضوء
-

الخطط العامة للدولة لاسيما خطط التنمية الاقتصادية والبشرية واحتياجات سوق العمل (العلوي م.، ٢٠٠٦، صفحة ٤٤٣).

ح. عدم وجود إطار وطني للمؤهلات المهنية يجمع بين التعليم والتدريب، ما ينعكس سلباً على التوجه نحو المسارات المهنية نظراً لغموض المستقبل المهني بالنسبة للأفراد.
ط. القصور في التخطيط العام لأنظمة التعليم والتدريب.

معوقات تنفيذ الخطط التنموية في دولة الكويت:

في ضوء بعض المظاهر السابقة للخلل فإن هناك بعض الدواعي والمبررات للإهتمام بالنهوض بعملية التخطيط التعليمي والتربوي في هذا الصدد وذلك للتغلب على بعض معوقات تنفيذ الخطط التنموية بالكويت والتي منها ما يلي:

❖ المعوقات السياسية: تتمثل في ضعف الانسجام بين النظام السياسي والنظم الإدارية المعمول بها، وغياب واقعية السياسات المطروحة من قبل الفاعلين في عملية صنع السياسات. وتفشي ظاهرة الفساد سواء على المستوى الإداري أو السياسي، واحتدام الصراع بين كل من السياسيين والمنفذين.

المعوقات الاجتماعية: تتمثل في القصور في تهيئة المجتمع لتقبل تنفيذ السياسات العامة المقررة، ومقاومة الفئات المستهدفة.

❖ المعوقات الإدارية والمؤسسية: تشتمل على تعدد الدورات المستندية، وطول وبطء إجراءاتها، وتأخر الجهات في الحصول على الموافقات والترخيص (بلدية الكويت، الهيئة العامة للبيئة، الكهرباء، مؤسسة البترول، ديوان المحاسبة، لجنة البيوت الاستشارية)، تركيز جزء كبير من المشروعات في المراحل التحضيرية، قصور في إنجاز المتطلبات المؤسسية للخطة الإنمائية، تأخر اعتماد بعض الهياكل المؤسسية، التأخير وإعادة طرح بعض المشروعات الهامة، وغيرها (اللجنة الوطنية للتنافسية، ٢٠٢١ - ٢٠٢٠ - ٢٠١٩ - ٢٠١٨).

❖ المعوقات المالية: تشتمل على تأخر اعتماد وربط الميزانية السنوية، رفض بعض المناقشات المطلوبة من جانب وزارة المالية، عدم توافر الميزانية اللازمة لبعض المشروعات، تقليص الميزانية المخصصة من جانب وزارة المالية، مشكلة المشروعات التي لم تنفق رغم وجود ميزانية لها، وغيرها.

❖ المعوقات التشريعية: تشتمل على تأخر إنجاز وصدور جانب مهم من المتطلبات التشريعية للخطة الإنمائية، وتأخر ردود إدارة الفتوة والتشريع حول مشروعات القوانين التي تنظر فيها، وغيرهما.

فضلاً عن ذلك فإن غياب التشريعات الضرورية قد أعاق تنفيذ بعض المشاريع سواء كان هذا الاحتياج التشريعي متمثلاً في صدور تشريع جديد أو تعديل تشريع قائم

❖ المعوقات الفنية: تشتمل على تأخر مشروعات البنية التحتية المهمة، نقص الكوادر الفنية في مجالات طرح وترسية المشروعات وتأسيس الشركات، تأخر إستلام المواقع المخصصة للمشروعات وعدم جاهزية بعضها إنشائياً، تأخر وبطء وتعثر المقاولين وعدم التزامهم ببرنامج العمل المخطط، إستقطاع جزء من الأرض (الموقع) المخصصة للمشروع من جانب بلدية الكويت، وغيرها. وأن هناك انفصام وعدم وجود علاقة تعاون بين المؤسسات الأكاديمية لقياس احتياج سوق العمل

❖ نقص المخصصات المالية: يشتمل على تخفيض ميزانية المشروع من قبل وزارة المالية بنسب أثرت بشدة على إمكانية تنفيذه، أو تأخر اعتماد الميزانية مما أضر الإنجاز عن المواعيد المخططة، وأدى إلى تأخير توفر الاعتمادات المالية للصراف للمقاولين وللمكاتب الاستشارية الذي أضر تنفيذ المراحل التالية من المشروع. ومن ناحية أخرى. لعبت الإجراءات الخاصة بالصراف المالي دوراً سلبياً في توفير الموارد المالية لبعض المشاريع، وأثر صدور أوامر تغييرية (وتأخر اعتمادها) لمخصصات الصراف على إنجاز خطوات العمل في بعض المشاريع، وغيرها (اللجنة الوطنية للتنافسية، ٢٠٢١-٢٠٢٠-٢٠١٩-٢٠١٨)

❖ نقص الموارد البشرية اللازمة للمشروع: تمثل ذلك في بعض الحالات في النقص العددي للعاملين اللازمين لإنجاز المشروع في الوقت المناسب. كما تمثل في غياب الكوادر الفنية والمهارات المناسبة لاحتياجات المشروع من خبرات لم تتوفر في الجهة، أو صعوبة حصول الجهة على هذه الخبرات سواء بسبب القيود المالية أو صعوبات التعاقد مع مثل هذه الخبرات.

كما أن بعض الجهات كانت تتوافر لديها الخبرات اللازمة ولكن ظروف العمل فيها حالت دون قدرتها على الاحتفاظ بهذه الخبرات، بسبب توافر مميّزات أفضل في أماكن عمل أخرى.

❖ الازدواجية وتضارب الاختصاصات الإدارية: لعبت الازدواجية في الاختصاصات الإدارية بين سلبيا الجهات المختلفة أو نفس الجهة، وكذلك تضارب الاختصاصات بين جهتين أو أكثر دوار في انجاز المشاريع، حيث تطلب بعض المشاريع توافر اختصاصات إدارية معينة غير متاحة للجهة مما أعجزها عن البدء في تنفيذ المشروع أو بعض جوانبه، كما أن لغياب الهيكل التنظيمي للجهة أو قصور الهيكل التنظيمي الحالي كان له أث ار سلبيا على سرعة انجاز الجهة لمشروعاتها.

❖ النقص التدريبي: اعتمدت بعض المشاريع على التدريب لإنجازها، وتأثر الإنجاز بسبب عدم توافر إمكانيات التدريب في الجهة سواء بسبب غياب الأماكن الكافية للتدريب أو نقص الكوادر القادرة على القيام بمهمة التدريب، أو عدم تفرغ المتدربين لبرامج التدريب، أو ضعف البرامج التدريبية على المستوى النوعي والكمي.

وبناء على ما سبق، نجد بأن تلك المشكلات والاختلالات التي تعاني منها عملية التنفيذ أثرت على مكانة دولة الكويت وقدرتها على الوفاء بالتزاماتها التنموية على المستوى الداخلي، وذلك استنادا على أهم المؤشرات المعنية بقياس القدرة على تنفيذ المشروعات التنموية، كان أبرزها التطورات في مجال عملية مقدره الحكومة (أحد المؤشرات فرعية لمؤشر الحوكمة الصادر عن البنك الدولي)، حيث يضم هذا المؤشر كلا من مكون "كفاءة واقتدار الحكومة في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية الصائبة" ومكون "تقليل تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي"، كما يعكس ذلك مؤشرات العبه التنظيمي والرقابة

خامساً: دور التخطيط في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل الكويتي:

أصبحنا بالفعل نرى اختفاء بعض المهن وحلت محلها وظائف أكثر ملاءمة لمتغيرات 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 . وبالتالي ستصبح المهارات المطلوبة من القوى البشرية للتوظيف أكثر تعقيداً مما هي عليه في الوقت الحالي فالمهارات البسيطة التي يُعتمد عليها في المهن والوظائف الحالية لن تكون كافية لإمتلاك وظيفة من وظائف المستقبل .

وأوضحت الجامعة ليست مكاناً لتخريج موظفين وإعطاء شهادات وليست مؤسسة منعزلة عن قضايا المجتمع ومشكلاته (الهنساوي، ٢٠١٨، صفحة ١٩).

وفي ضوء ذلك فإن استقراء نتائج الدراسات العلمية المرتبطة بالتخطيط التعليمي فضلاً عن قراءة مؤشرات الواقع وفي ضوء معطيات سوق العمل الكويتي والمتغيرات المختلفة المؤثرة فيه، وفي ضوء الخصائص الديموجرافية (معدلات المواليد والوفيات والهجرة والعمالة الوافدة و....) فإنه يمكن للتخطيط التعليمي الإسهام في تفعيل مواكبة الخريج لسوق العمل من خلال ما يلي:

١. تحديد العمالة والتوظيف في المجتمع الكويتي: وذلك في كل القطاعات المختلفة سواء الإنتاجية أم الخدمية أم ذات الطبيعة الخاصة إستناداً إلى الإحصاءات الرسمية ومؤشرات العمالة والبطالة.
٢. توزيع القوى العاملة المطلوبة حسب فئات السن والجنس والمنطقة مع التحديد القيق للمهارات المطلوب توافرها ومراعاتها في الخريج في كل قطاع وكل وظيفة.
٣. 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 ملبياً لاحتياجات سوق العمل. وفي هذا الصدد يجب الاستناد إلى الإحصاءات الرسمية الدقيقة.
٤. 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.
٥. 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 مواءمة 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.

ثالثاً: خبرات بعض الدول المقدمة في مجال ربط التعليم باحتياجات سوق العمل
تجارب دولية للتخطيط لربط التعليم بسوق العمل:
تجربة إنجلترا:

يتميز نظام التعليم العالي في إنجلترا بوجود جهازين مستقلين عن بعضهما البعض وهما
(توفيق، ١٩٧٦، صفحة ٦):

- ١- الجامعات بالمعنى التقليدي المعروف.
- ٢- المعاهد الفنية وبصفة خاصة الجامعة الفنية Polytechnics ويتقاسم الجهازان نفس الأهمية بالنسبة للدرجات العلمية التي تمنح حيث يمنح كل منهما درجة البكالوريوس ودبلومات الدراسات العليا ودرجة الماجستير والدكتوراة ، ولذلك فإن نظام التعليم بإنجلترا يطلق عليه النظام الثنائي Binary ويتم تمويل الجامعات عن طريق لجنة المنح الجامعية University Grants Committee أما الجامعات والمعاهد الفنية فيتم تمويلها عن طريق السلطات المحلية.

ويتميز نظام التعليم العالي بأنه أقدم من نظام التعليم العالي عن الطريق الآخر وهو نظام الجامعات والمعاهد الفنية والذي كان يطلق عليها أحيانا التعليم الآخر Further Education يعتبر النظام البريطاني (إنجلترا فقط) واحداً من أعرق الأنظمة التعليمية والتدريبية القائمة على أساس التلمذة المهنية (التدريب المزدوج) والمعايير المهنية المحددة والتي يشارك في وضعها واعتمادها جميع الشركاء الاجتماعيين.

ويعمل هذا النظام بصورة ملاصقة لاحتياجات سوق العمل الآتية والمستقبلية.
مسارات الترقى والتطور (Progression Roots) في هذا النظام تمتاز بالوضوح والتراتبية العملية، إذ أن مستويات التأهيل منبثقة أساساً عن مستويات المهن في سوق العمل (العلوي م.، ٢٠٠٦، صفحة ٤٤٧) .

تجربة كوريا الجنوبية:

تعتبر كوريا الجنوبية مثالا جيداً على نجاح الإرادة الذكية في تحقيق نهضة حقيقية من الصفر حتى أصبحت اليوم صاحبة واحدة من أنجح الاقتصاديات العالمية. كل ذلك على الرغم من أن كوريا ١٩٤٨ كانت كعائلة التي فقدت كل شيء ولم يبق لها سوى جدران المنزل المدمر لتعيد بناءه لتحتيا فيه حياة كريمة. فمن حرب طال أمدها إلى ٣٥ عاما مع اليابان خرجت كوريا الجنوبية إلى حرب جديدة استغرقت ثلاث سنوات بعد أن غزتها شقيقتها الشمالية وأعلن الانفصال

لتبقى الجزيرة الجنوبية وحيدة مدمرة بلا بنية تحتية ولا حتى الحد الأدنى الذي يساعدها على تجاوز الأزمة، لأن كل الموارد الطبيعية التي كانت تعيش عليها موجودة في كوريا الشمالية.

وكانت كوريا الجنوبية تعيش على المساعدات الخارجية في هذه الفترة. إلا أنها بالإرادة والعزيمة والتخطيط السليم تحولت إلى بلدا مانحا يقدم المعونة للدول المحتاجة.

وإيماننا منها بأن التعليم هو أقصر الطرق إلى التقدم ، ركزت حكومة سيول على محور أمية كانت تقارب نسبتها الـ ٣٠% في أعقاب الحرب العالمية الثانية، لتصل بعد ذلك إلى أقل من ١% في عام ١٩٩٠. ولم يكن مفهوم محور الأمية عندهم يقتصر على تعليم القراءة والكتابة ومبادئ الحساب والجمع والطرح، بل كانت النظرة إلى التعليم أوسع وأشمل وأعم بكثير، حيث اتجهوا مباشرة إلى محور الأمية التكنولوجية باعتبارها مستقبل الصناعة الحقيقية في العالم بعد عقود طويلة .

ووفقا للإحصائيات تعتبر كوريا الجنوبية الأكثر إنفاقا على التعليم، حيث تخصص من إجمالي ناتجها ٧.١% تحت بند التعليم، كما أن هناك اليوم أكثر من ٢٠٠ جامعة تخدم سكان كوريا الذين لا يتجاوز عددهم خمسين مليون نسمة.

وبالتالي أصبح الاستثمار الحقيقي في كوريا في المعرفة والتعليم من خلال سياسات علمية واضحة ومحددة ، وقد آتت هذه السياسات ثمارها طوال السنوات الستين الماضية حتى أن إجمالي الناتج المحلي تضاعف ٢٩ مرة ما بين ١٩٦٠ و ٢٠٠٦، بل وألتهجت كوريا الجنوبية بنادي "التريليون دولار للاقتصاديات العالمية" في ٢٠٠٤، وتفوق اقتصادها على اقتصاد اليابان والصين اللذين اتخذت منهما نموذجا يقتدى به في بداية رحلتها الاقتصادية.

وارتكزت كوريا في سياستها على ربط التعليم باحتياجات سوق العمل وذلك غالبية الجامعات الكورية هي جامعات تعليم فني.

ويعتبر النظام الكوري الجنوبي أحد الأنظمة، إذ يحتوي على جهاز مركزي متخصص يقوم بجميع عمليات الدراسة والبحث وتحديد احتياجات التدريب الأنية والمستقبلية في سوق العمل الكوري. كما يقوم هذا الجهاز باقتراح السياسات والبرامج والخطط التشغيلية المتعلقة بالمؤهلات الوطنية إلى جانب توليه مسؤولية تقييم مراكز التدريب. ويعتمد النظام الكوري على مشاركة جميع الشركاء الاجتماعيين والمعنيين بجوانب التعليم والتدريب والسوق.

ويتعامل هذا النظام مع عمليتي التعليم والتدريب من منطلق التعليم المستمر (Life Long learning) الذي يبدأ في المرحلة الثانوية ويستمر في مسارات تطور واضحة المعالم

(Progression Roots) تربط ما بين التعليم الأساسي وسوق العمل والتعليم والتدريب المتقدم في المعاهد والجامعات.

وتعمل في كوريا الجنوبية ١٩ جامعة صناعية متخصصة. أما فيما يتعلق بالتدريب في الشركات أو التدريب الخاص في مراكز التدريب الخاص فهو أمر متاح، إلا أن جميع تلك البرامج يجب أن تعتمد من قبل الجهاز المعني.

يتميز هذا النظام أيضاً بالحضور البارز والإرشاد المهني، حيث تبدأ عمليات التوجيه والإرشاد في مراحل التعليم الأساسي مسنودة بشبكة المعلومات المهنية. أم بالنسبة لتمويل هذا النظام فهو قائم أساساً المناصفة بين الحكومة والقطاع الخاص (العلووي م.، ٢٠٠٦، صفحة ٤٤٧).

دروس مستفادة من خبرات الدول المتقدمة في التخطيط لربط مخرجات التعليم بسوق العمل:
وجود جهة مركزية مستقلة لتحديد متطلبات سوق العمل والتخطيط للتعليم والتدريب.
وجود إطار وطني شامل للمؤهلات يربط بين المؤهلات الأكاديمية والمهنية، ويتميز بما يلي:
وضوح مسارات التطور والتدرج المهني.

القبول والاعتراف الدولي.

الاعتماد على المعايير المهنية.

تلبية احتياجات سوق العمل.

الجمع بين التعليم/ التدريب النظري والتدريب العملي من خلال الاعتماد على نظام التلمذة المهنية أو التدريب المزدوج.

مشاركة أطراف الإنتاج الثلاثة في التخطيط والتشغيل والاعتماد والمراجعة.

الارتكاز على التوجيه والإرشاد المهني المنتظم في مختلف المراحل العمرية.

وضوح آليات التشغيل والتمويل.

تصور مقترح لتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي الكويتي وسوق العمل المستقبلي من خلال التخطيط التعليمي:

في ضوء الدراسة الحالية وتحليلاتها ونتائجها وملامح خطة التنمية الكويتية لتحقيق رؤية الكويت ٢٠٣٠ وفي ضوء نتائج دراسة سابقة للباحث لتحليل واقع مواءمة مخرجات التعليم العالي الكويتي لسوق العمل وفي ضوء التحليلات النظرية التي قامت بها الدراسة خاصة فيما يتعلق بالأسس النظرية التي يستند إليها التخطيط التعليمي لمواكبة الخريج لسوق العمل، واستقراء التحديات التي تواجه التخطيط التعليمي في الكويت في مجال سوق العمل، فضلاً عن عرض

وتحليل واستقراء الدروس المستفادة من خبرات بعض الدول المقدمة في مجال ربط التعليم باحتياجات سوق العمل.

فإنه يُقترح تقديم التصور التالي، ويجب الإشارة أن هذا التصور قد تم تقديمه للتحكيم من قِبل مجموعة من الخبراء التربويين وأصحاب الأعمال والمديرين في المجتمع الكويتي كما هو وارد بملحق الدراسة، ومن ملامح هذا التصور أنه

يقوم على عدد من المنطلقات، ويستند إلى مجموعة من الأسس، ويسعى إلى تحقيق عدد من الأهداف من خلال تنفيذ الإجراءات اللازمة، حيث تم تحكيم^١ هذا التصور من قبل عدد (٩) من الأساتذة في التخصص من ذوي الخبرة في مجال التخطيط التعليمي وبعض أصحاب الأعمال والشركات وبعض المديرين التنفيذيين في الامؤسسات الحكومية الكويتية.

منطلقات التصور :

يقوم التصور المقترح على المنطلقات الآتية:

١. غاية التخطيط التعليمي هو تحقيق مبدأ ضرورة موازنة مخرجات النظام التعليمي لمتطلبات سوق العمل، ومن ثم يقدم التصور عدد من الإجراءات اللازمة لتحقيق هذا المبدأ

٢. يوجد علاقة وطيدة بين التعليم الجامعي والتنمية الشاملة، وتتجلى هذه العلاقة في أن الجامعات تقوم بإمداد سوق العمل باحتياجاته من القوى البشرية العاملة المؤهلة والمدربة في كافة المجالات والتخصصات.

٣. يعد رأس المال البشري ورأس المال الفكري من المخرجات الرئيسة للتعليم العالي الكويتي والتي تخدم سوق العمل بما يحقق التنمية الشاملة وتحقيق رؤية الكويت ٢٠٣٠، ويتمثل رأس المال البشري في المهارات والقدرات والمعارف التي تمتلكها مخرجات التعليم الجامعي ويتم إمداد سوق العمل بها، أما رأس المال الفكري فيتمثل في المعارف والأفكار، والابتكارات التي تمد بها الجامعات سوق العمل، فيتم من خلالها تحقيق التنمية الشاملة.

^١ ملحق رقم (١) أسماء السادة المحكمين على التصور المقترح

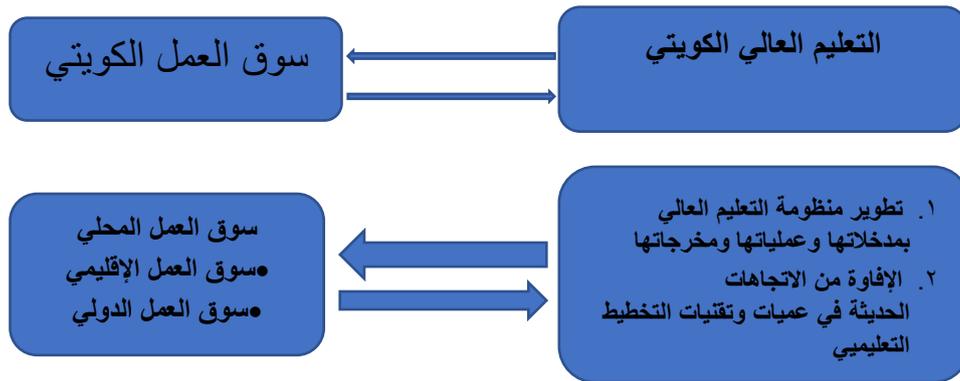
أسس التصور : يستند التصور المقترح إلى الأسس التالية:

١. الأخذ في الاعتبار نتائج تحليل دراسة سابقة للباحث عن واقع مواهمة التعليم الكويتي لسوق العمل فضلاً عن التحليلات النظرية التي قامت بها الدراسة الحالية؛ خاصة فيما يتعلق بالأسس النظرية التي يستند إليها التخطيط التعليمي لمواكبة الخريج لسوق العمل.
٢. استقراء التحديات التي تواجه التخطيط التعليمي في الكويت في مجال سوق العمل.
٣. فضلاً عن عرض وتحليل واستقراء الدروس المستفادة من خبرات بعض الدول المقدمة في مجال ربط التعليم باحتياجات سوق العمل في الكويت.

أهداف التصور :

يهدف التصور المقترح إلى تقديم عدد من الإجراءات التي تسهم في تفعيل دور التخطيط التعليمي في تلبية احتياجات سوق العمل، من خلال اقتراح مجموعة من الإجراءات التي تسهم في سد الفجوة، وتحقيق المواهمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل من خلال تحقيق الأهداف التالية:

١. تطوير منظومة التعليم العالي بما يسهم في تلبية احتياجات سوق العمل، وذلك من خلال تطوير مدخلاتها، وعملياتها، ومخرجاتها.
٢. توطيد العلاقة بين الجامعات، وسوق العمل بدراسة واقع المهن والأعمال المطلوبة في الفترة المقبلة وأبرز مهارتها ومتطلباتها والتوسع في انشاء البرامج الدراسية التي تلبى هذه الاحتياجات.
٣. التركيز على طرفي المعادلة وهما الجامعات، وسوق العمل، بحيث يتم اقتراح الإجراءات تناسب الطرفين، والإفادة من خبرات الدول المختلفة في سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ويمكن توضيح النموذج المقترح من خلال شكل رقم (١)



إجراءات التصور

لتحقيق أهداف التصور المقترح، فإن ذلك يتطلب تنفيذ عدد من الإجراءات المقترحة والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أبعاد تتسق مع أهداف التصور المقترح، وتشمل: إجراءات تتصل بمنظومة التعليم العالي، وإجراءات تتصل بمنظومة سوق العمل، وإجراءات تتصل بتوطيد العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل، ويمكن عرض الإجراءات بالتفصيل فيما يلي:

أ-إجراءات تتصل بتطوير منظومة التعليم العالي:

١. يجب أن يعمل التعليم العالي الكويتي على إحداث نوعاً من التوازن بين احتياجات سوق العمل على المستوى المحلي والقومي والدولي بحيث تكون مخرجات التعليم مناسبة لاحتياجات سوق العمل وفقاً لهذه المستويات الثلاثة.

٢. إن التعليم الجامعي يعد منظومة لها مدخلاتها، وعملياتها ومخرجاتها، وأن تطوير هذه المنظومة بما يتلاءم مع سوق العمل يتطلب التأكيد على تطوير جميع مكونات هذه المنظومة:

• تطوير المدخلات: ويعني ذلك أن تتناسب المدخلات مع احتياجات سوق العمل من حيث الأعداد والتخصصات والمهارات المطلوبة، ويتطلب ذلك تطوير سياسات القبول في التعليم العالي، وتطوير المناهج الجامعية والأنشطة والبرامج التدريبية، والتطبيقات العملية بما يلبي حاجات سوق العمل.

• تطوير العمليات: ويتم ذلك من خلال تطوير أساليب التعليم والتعلم، والبحث العلمي، والإدارة، والقيام بخدمة المجتمع وتوطيد العلاقات مع سوق العمل.

• تطوير المخرجات: من خلال التأكيد على جودة المخرجات، وتناسبها مع احتياجات سوق العمل، كما وكيفا.

٣. تشجيع إقامة علاقات التعاون، والتوأمة بين الكليات على المستويات الثلاثة المحلية والإقليمية والدولية، والإفادة من ذلك في إعداد خريجين تتناسب مهاراتهم وكفاياتهم مع احتياجات سوق العمل بمستوياته الثلاثة

٤. أن تركز الكليات على إكساب طلابها مهارات العمل المستقل، والتعلم الذاتي، بما يزيد من فرص خلق فرص عمل ذاتية، مثل المشروعات الصغيرة، والعمل عن بعد الذي يعتمد على تكنولوجيا المعلومات، وفي أي مكان في العالم.

٥. أن تنشئ الجامعات مكاتب أو وحدات للتوظيف، ويكون من ضمن مهامها دراسة احتياجات سوق العمل بصورة مستمرة، بما يسهم في تعظيم مستويات توظيف خريجها، وتطوير برامجها بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، بالإضافة إلى إعداد ومراجعة قواعد بيانات التوظيف وسوق العمل.

٦. الاستفادة من النماذج والخبرات الدولية الواردة في هذه الدراسة في مجال تفعيل دور التخطيط التعليمي في تلبية احتياجات سوق العمل، فعلى سبيل المثال يعد النموذج الألماني أحد النماذج الأوروبية الناجحة في مجال ربط الجامعات باحتياجات سوق العمل من خلال إصدار التشريعات اللازمة لتحقيق ذلك، بالإضافة إلى النموذج البريطاني الذي يتبنى مبدأ الاستثمار على اعتبار أن التعليم الجامعي يعد جزءاً من سوق العمل، والنموذج الياباني الذي تقيم من خلاله الجامعات اليابانية علاقات وطيدة مع مؤسسات سوق العمل، سواء أثناء فترة إعداد الطلاب بالجامعات، أو بعد التحاقهم بسوق العمل، أما نموذج سنغافورة فيتبنى تطبيق مدخل تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية بالجامعات بما يسهم في تلبية احتياجات سوق العمل في مجال التكنولوجيا الرقمية.

٧. الموازنة بين التخصصات النظرية والتطبيقية العملية بما يخدم سوق العمل، وذلك من خلال تقليص بعض التخصصات الاجتماعية والأدبية التي يعاني خريجوها من عدم وجود فرص عمل في القطاعين العام والخاص، والتركيز على التخصصات العلمية، والمعلوماتية، والعلوم الطبية، والهندسية بجميع فروعها، بالإضافة إلى التركيز على البرامج المهنية والتكنولوجية التي يحتاجها سوق العمل .

٨. أن تقوم الجامعات بدراسة وتنفيذ الإجراءات وتوفير المعامل والإمكانات التي يمكن أن تسهم في رفع مستوى إجادة طلابها للغات على أساس أنها مطلوبة بدرجة كبيرة في سوق العمل وادخال العديد من التطبيقات العملية في مناهجها بما يضمن اتقان الطلاب لهذه اللغات.

٩. أن تتبنى كليات التعليم العالي تطبيق مدخل التعليم المستمر مدى الحياة كمدخل لحل مشكلة الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وذلك من خلال إعادة تأهيل وتدريب خريجي التعليم الذين يعانون من مشكلة البطالة في تخصصات جديدة تزيد من احتمالية حصولهم على فرص عمل مناسبة، بالإضافة إلى الاستجابة لحاجات سوق العمل المتغيرة

من خلال تحديث وتطوير مهارات من هم على رأس العمل بما يساعد على الاستجابة للاحتياجات المتغيرة لسوق العمل.

ب . إجراءات تتصل بمنظومة سوق العمل:

- ١ . إصدار القوانين والتشريعات اللازمة لإتشاء ودعم وتشجيع مؤسسات ومكاتب التوظيف المحلية ودراستها لاحتياجات سوق العمل، واستفادة الجامعات من خبراتها في تطوير برامجها بما يلبي احتياجات سوق العمل.
- ٢ . إعداد إطار أو دليل للوظائف على المستوى القومي؛ بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، بحيث يتم تحديد المؤهلات، والمهارات المطلوبة لكل وظيفة، بما يفيد الكليات من ذلك في تطوير برامجها بما يتناسب مع حاجات الوظائف المتاحة في سوق العمل، بالإضافة إلى تحديد جداول لمستويات الدخل أو الرواتب التي تتناسب مع المهارات والمؤهلات المطلوبة لهذه للوظائف.
- ٣ . إنشاء قاعدة بيانات لسوق العمل على المستوى الكويتي، مع الاستعانة بقواعد البيانات المتاحة على المستويين الإقليمي والدولي، حيث يمكن الاستفادة منها بالتنبؤ بالتخصصات المستقبلية لسوق العمل، بما يفيد في تحديث وتطوير برامج الجامعات بما يتلاءم مع المهارات والتخصصات المطلوبة في سوق العمل.
- ٤ . أن تقوم مؤسسات سوق العمل بإعداد الخطط التدريبية للعاملين والموظفين بها، والإفادة من خبرات الجامعات في تنفيذ هذه الخطط، بما يسهم في تحقيق التنمية المهنية والارتقاء بمستوى الأداء.

ج -إجراءات تتصل بتوطيد العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل:

- ١ . التأكيد على ربط البرامج الجامعية، خاصة فيما يتصل بالتدريب العملي والميداني بسوق العمل، وذلك من خلال تنفيذ آلية الشراكة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع الإنتاجية والخدمية، بحيث يتم تدريب الطلاب في الشركات والمصانع وغيرها من مؤسسات المجتمع.
- ٢ . التركيز على التدريب الميداني لطلاب الجامعات من خلال إلحاقهم ببيئة العمل الفعلية قبل التخرج للتعرف على متطلبات المهن والوظائف المتعددة، والتعامل مع مستجدات قطاع العمل بما يؤهلهم للقيام بمهامهم الوظيفية بالشكل المطلوب بعد التخرج.

-
٣. إنشاء جامعات متخصصة وفقا لاحتياجات سوق العمل الكويتية ، وتلبي حاجات الأنشطة الاقتصادية المحلية السائدة في المجتمع، مثل جامعة الزراعة، والجامعة التكنولوجية، والجامعة الصناعية، وجامعة الطاقة... وهكذا.. على أن يتم تدريب طلاب هذه الجامعات في مواقع العمل والإنتاج المحلية.
٤. أن تقوم الجامعات بعقد المؤتمرات والندوات الدورية بالتعاون مع المؤسسات والشركات لتفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق العمل، وإجراء الدراسات اللازمة لسوق العمل، والإفادة من نتائج هذه الدراسات في سد الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل.
٥. تعزيز الشراكة مع مؤسسات المجتمع المختلفة من خلال فتح قنوات اتصال مع هذه المؤسسات، ويتطلب ذلك أن تشكل كليات ووحدات الجامعات لجان استشارية يتم فيها تمثيل أرباب العمل والخريجين، بما يساعد على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى تبادل الآراء، والخبرات، والإفادة من أفكار وتوصيات أرباب العمل والخريجين، والإطلاع على آخر المستجدات والتطورات في سوق العمل، والإفادة من ذلك في تطوير المناهج والبرامج الجامعية وفق احتياجات المتغيرة لسوق العمل.
٦. العمل على تطوير البرامج والمناهج الجامعية وفقا لمستجدات العصر وحاجة سوق العمل، مع التركيز على التعليم الرقمي الذي يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي تركز كذلك على الإبداع والابتكار، والإدارة الذاتية.
٧. إعادة النظر في سياسة القبول بالجامعة من خلال التركيز على التخصصات التي يحتاجها سوق العمل، وخفض أعداد المقبولين في التخصصات الأقل احتياجا في سوق العمل.
- متطلبات تنفيذ التصور المقترح.**
- لمواجهة معوقات تنفيذ التصور المقترح فإنه يستلزم الأخذ في الاعتبار عدد من المتطلبات منها:
- زيادة الوعي والتثقيف لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال تدريبهم على البرامج والأنظمة المستحدثة في الجامعات التي تساعد على تلبية الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل.

تفعيل دور رأس المال الاجتماعي بالجامعات في فتح قنوات اتصال مع أرباب العمل والمسؤولين في المؤسسات الإنتاجية والخدمية بسوق العمل، بما يسهم توطيد العلاقات وزيادة فرص توظيف خريجي الجامعات.

تركيز الجامعات على إكساب طلابها المهارات المستقبلية اللازمة لسوق العمل.

التحفيز المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس المتميزين في علاقاتهم بسوق العمل.

فتح قنوات الاتصال بين الجامعات وأرباب العمل ومؤسسات سوق العمل، بما يساعد على تأسيس قواعد للشراكة وبناء الثقة، بما يؤدي إلى تفعيل دول الجامعات في تلبية احتياجات سوق العمل.

عمل تخطيط وخطط استراتيجية وفق مطلوبات العصر ومتطلبات سوق العمل

(١) ضرورة قيام الجامعات بالد ارساء 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) 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.

(٣) تحقيق ما أكدت عليه خطط التنمية في الدولة من ضرورة تسخير البرامج الدراسية في الجامعات لإعداد الكفاءات الوطنية للعمل في القطاعات التي تحتاجها الدولة.

(٤) لا بد من تعديل وظائف التعليم الجامعي لتضم وظيفة جديدة وهي التربية التكنولوجية للأجيال القادمة ، من أجل النهوض بالمجتمع والوصول إلى مستقبل أفضل للجميع.

(٥) 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 جميعها.

المراجع والمصادر:

١. العلوي، م. ب. (2006). الموازنة بين أنظمة التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل، الملتقى العربي الثالث للتربية والتعليم . التعليم والتربية المستدامة في الوطن العربي، اتحاد جامعات العالم الإسلامي 2006 - ، (p. 443). الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

-
٢. Ricio, D. E. (2010). *Human Resource Planning and Recruitment*. N.Y.: McGraw Hill Companies, p18. .
٣. أبو العلا، ل. (2013). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة، ط١. عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ودار الجنادرية للنشر والتوزيع، ص ٤٦.
٤. آدم، ع. ب. (2007). واقع مخرجات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة الشاملة مجلة اتحاد الجامعات العربية. 420،
٥. الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية. (n.d.). الكويت.
٦. البحيري، خ. م. (2014). أسس تخطيط التعليم، ط١. القاهرة: القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ص ١٦١.
٧. الحسن، ا. ا. (2019). دور تقنيات تخطيط القوى العاملة في تطوير الأداء مجلة المصرفي، ع٨٢، بنك السودان المركزي. 31،
٨. الخرابشة، ع. م. (2017). دور التخطيط التربوي في تطوير مخرجات التعليم، المؤتمر التربوي الأول للدراسات التربوية والنفسية: نحو رؤية عصرية لواقع التحديات التربوية والنفسية، جامعة المدينة العالمية، كلية التربية، ٢٠١٧، ص ١٦١. (p. 161). عمان: جامعة المدينة العالمية، كلية التربية، ص ١٦١.
٩. الدوماني، م. أ. (2014). دور التعليم والتدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المدربة في المجتمع، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج ٢٥، ع ٩٧، ٢٠١٤، ص ص ٣٨٦- ٣٨٨. 366-388. pp. .
١٠. السقا، ا. أ. (2015). أساسيات التخطيط التربوي، ط١، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص ٦٥.
١١. العتيبي، ع. (2018). نظام التعليم التقني لمواكبة تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في ضوء التجربة اليابانية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ع (١١٤) ابريل ج (2)، pp. 49- 76.
١٢. العلوي، م. ه. (2019). دور السياسة التعليمية في تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل: أسباب الفجوة والحلول. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، الأكاديمية العربية للعلوم الإنسانية والتطبيقية، ع ٣٣، ٢٠١٩، 124-141،
-

١٣. الكندري، ن. ي. (2014). 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 ٢٠١٤، ص ١٢٧-١٨١. 127-181. .
١٤. اللجنة الوطنية للتنافسية. (2018-2019-2020-2021). التقارير الوطنية للتنافسية الصادر عن اللجنة الوطنية للتنافسية- دولة الكويت، تقارير متابعة الخطة الإنمائية الصادرة عن الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية في دولة الكويت، سنوات متعددة. الكويت: تقارير متابعة الخطة الإنمائية الصادرة عن الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية في دولة الكويت.
١٥. المعهد العربي للتخطيط. (2015). تقييم عملية التخطيط التنموي في دولة الكويت، لصالح الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، الكويت، ٢٠١٥، ص ٧١. الكويت: الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، الكويت.
١٦. المناور، ف. (2015). تقييم جاهزية الجهات الحكومية للتخطيط الاستراتيجي بدولة الكويت- دراسة ميدانية مجلة البحوث الإدارية، ع ٢ القاهرة. p. 43 ,
١٧. الهنساوي، ل. ك. (2018). أبريل. (ليلي كامل عبدالله البهنساوي: رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل "دراسة على عينة من أرباب الأعمال بالحضر . مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، مج ٧٨، ج ٣، p. 19 ,
١٨. باطويح، م. ع. & المناور، ف. ح. (2020). التخطيط التنموي في دولة الكويت: التحديات وسبل مواجهتها، ٢٠٢٠، ص ٤١. الكويت: المعهد العربي للتخطيط.
١٩. توفيق، ح. ا. (1976). اضواء على نظام التعليم العالي في إنجلترا مجلة الإدارة، مج ٨ ع ٤ ، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، ابريل 6. .
٢٠. حسان، م. ح. & العجمي، م. ح. (2013). الإدارة التربوية، ط٣، عمان ص ٣٦١ . عمان: دار المسيرة.
٢١. ساعات، ع. س. (2009). مايو. (دور كليات المجتمع في تحقيق الموامة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل. المجلة العلمية للإدارة، جامعة الملك سعود - كلية إدارة الأعمال - الجمعية السعودية للإدارة، ع ٣ مايو ٢٠٠٩. pp. 91-121 ,

٢٢. سعد، ع. ا. (2018). مايو. (منع التكديس والاحتياج بسوق العمل بواسطة منظومة كمبيوتر تربط الجامعات بالجهات العامة. *المجلة الليبية العالمية، جامعة بني غازي، كلية التربية بالمرج، ع ٣٩، 1-11 pp.*

٢٣. شحاتة، ف. ر. (2014). *استراتيجية مقترحة لتحقيق التنظيم والتخطيط والتنسيق والتكامل بين مدارس التعليم الثانوي الصناعي وقطاع الصناعة في مصر: رؤية مستقبلية، القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، جمهورية مصر العربية.*

٢٤. عناني، أحمد كامل. (n.d.). أحمد كامل عناني، محمد محمد حسن رسمي، عبد الحميد عبد الفتاح شعلان، التعليم العالي التكنولوجي وسوق العمل المتجدد في ظل التحديات المعاصرة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بنها، ع ١١٣ ج (١) ص ص ٢٩٣-٣٣٣.

ملحق رقم (١) أسماء السادة المحكمين

١. ا.د سلطان غالب الديحاني، رئيس تحرير المجلة التربوية جامعة الكويت
٢. ا.د فريح العنزي، عميد كلية التربية الاساسيه الكويت
٣. ا.د محمد عبود الحراحشه، العميد السابق لكلية التربية جامعة ال البيت المملكه الاردنيه الهاشميه
٤. د. عبدالله طنّف المطيري، مسؤول التوجيه الفني بوزارة التربية بدولة الكويت
٥. د. عبدالرحمن العنزي، المسؤول بقسم التربيه العمليه كلية التربية الاساسيه
٦. د. حسن امير، رئيس قسم دراسات عمليه وزارة التربية والتعليم الكويت
٧. د.ناصر العتيبي، رئيس قسم الإرشاد الطلابي، ادارة التعليم العالي بدولة الكويت