

دور المؤسسات الجامعية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال التدريب المهني

د. ابتسام ميلاد حديدان / امال ميلاد حديدان

جامعة طرابلس / كلية الآداب السواني جامعة نالوت / كلية التربية كاباو

مستخلص:

تناول البحث قضية التعرف على دور المؤسسات الجامعية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال التدريب المهني للشباب الجامعيين طور الدراسة أو عقب التخرج ، وقد انبثقت أهمية البحث من الدور الذي يمكن أن تلعبه مراكز التدريب المهني بالمؤسسات الجامعية في العمل على تنمية المهارات المهنية لدى الشباب الجامعيين كمراسم بشري يمكن من خلاله حلحلة المشاكل المترتبة على بطالة الخريجين ، والتأكيد على أهمية تنمية الشباب الجامعيين كمراسم بشري أثناء الدراسة وعقب التخرج مباشرة من خلال التدريب المهني لتمكينهم من اكتساب المهارات المهنية الكفيلة لتحقيق تنمية مستدامة للحصول على مهن تعتمد على الذات بإقامة مشاريع صغيرة ومتوسطة أو الالتحاق بمهن يتطلبها سوق العمل.

المقدمة:

لا يمكن الحديث عن التنمية المستدامة من دون التطرق لدور المؤسسات الجامعية وتأهيل الشباب؛ فتحقيق خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030 تستهدف الشباب بشكل كبير في إطار سعيها للقضاء على الفقر وخلق فرص عمل للجميع. فانتشار الفكر التنموي وأسس ومفاهيم التنمية المستدامة تأتي كحاجة ملحة في ظل التطورات التي يعيشها مجتمعنا الليبي على المستويات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والبيئية، لأنه هناك ارتباط قوي بين الرأس المال البشري والمجتمع ولأن الرأس المال البشري هو مرادف لجملة من المهارات والقدرات والسمات المعرفية والمهنية. والمؤسسات الجامعية تعد رأس الهرم في النظم التعليمية في أنحاء العالم كافة وهي تعتبر العمود الأساسي للتنمية البشرية المستدامة خصوصاً في العصر الحالي، حيث تعتبر إحدى المؤسسات الاجتماعية التعليمية التي أصبحت مركز اهتمام العديد من العلماء والمتخصصين في مجالات مختلفة، وذلك نظراً لما تؤديه من مهام متعددة منها وصفها أداة أساسية في تشكيل خطط التنمية المستدامة والتي يمكن للمؤسسات الجامعية تحقيقها. عليه فأن هذا البحث قد تناول قضية الدور التي ينبغي أن تقوم به

المؤسسات الجامعية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال التدريب المهني من خلال تناوله لعرض هذا الدور، وتناوله لأهمية التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي في تحقيق التنمية المستدامة.

مشكلة البحث:

يرتبط الرأس المال البشري بالنشاط الاقتصادي لأنه يتضمن مؤهلات ومميزات للأفراد تخدم النشاط الاقتصادي، وفي إطار التنمية المستدامة لا تحتاج إلى رأس المال المادي فقط وإنما تحتاج إلى أنواع أخرى من رؤوس الأموال التي تخلق تحفز وتؤدي إلى الاستدامة والذي يعد الرأس المال البشري أحداها. فإن هذا البحث ينظر إلى الشباب الجامعيين كرأس مال بشري ينبغي استثماره لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تمكينهم وهم في طور الدراسة الجامعية أو عقب التخرج مباشرة؛ من اكتساب مخزون واسع من المهارات المهنية المطلوبة في سوق العمل حالياً ومستقبلياً على نحو ينمي الاقتصاد ويحقق الاستدامة. ووفقاً لذلك فإن مشكلة البحث تتمثل في التعرف على دور المؤسسات الجامعية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال التدريب المهني للشباب الجامعيين طور الدراسة أو عقب التخرج.

أهمية البحث:

1. الإشارة إلى الدور الذي يمكن أن تلعبه مراكز التدريب المهني بالمؤسسات الجامعية في العمل على تنمية المهارات المهنية لدى الشباب الجامعيين كرأس مال بشري يمكن من خلاله حلحلة المشاكل المترتبة على بطالة الخريجين.
2. التأكيد على أن المؤسسات الجامعية ينبغي أن تتحمل المسؤولية المجتمعية لتحقيق التنمية المستدامة من خلال الشباب كرأس مال بشري أثناء وبعد المرحلة التعليمية.
3. التأكيد على أهمية تنمية الشباب الجامعيين كرأس مال بشري أثناء الدراسة وعقب التخرج مباشرة من خلال التدريب المهني لتمكينهم من اكتساب المهارات المهنية الكفيلة لتحقيق تنمية مستدامة للحصول على مهن تعتمد على الذات بإقامة مشاريع صغيرة ومتوسطة أو الالتحاق بمهن يتطلّبها سوق العمل.

أهداف البحث:

1. التعرف على دور المؤسسات الجامعية في تحقيق تنمية مستدامة.
2. الإشارة إلى أهمية التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي في تحقيق التنمية المستدامة.
3. تبين المسؤوليات التي تقع على عاتق المؤسسات الجامعية في إطار تحقيق التنمية المستدامة.

تساؤلات البحث:

1. هل للمؤسسات الجامعية دور في تحقيق تنمية مستدامة؟
2. هل للتدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي أهمية لتحقيق التنمية المستدامة؟

3. هل للمؤسسات الجامعية مسؤولية تقع على عاتقها في إطار تحقيق التنمية المستدامة؟
فرضية البحث: في حال قيام المؤسسات الجامعية بتدريب الشباب الجامعيين أثناء وعقب الدراسة تدريب مهني فإن هذا سوف يقود إلى تنمية مستدامة؟
مفاهيم البحث الإجرائية:
. المؤسسات الجامعية: مجتمع علمي يهتم بالبحث عن المعرفة التي من وظائفها الأساسية التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
. التنمية المستدامة: توسيع خيارات وقدرات الشباب الجامعيين لتلبية احتياجاتهم من خلال التدريب المهني لهم وهم في طور الدراسة أو عقب التخرج.
. التدريب المهني: نظام يوفر التدريب الهادف إلى اكساب الشباب الجامعيين المهارات المهنية التي تساهم على الالتحاق بسوق العمل.
النظرية المفصلة - نظريه الراس المال البشري:

جذبت النظرية الانتباه للعنصر البشري وتحديد ماهيته وإدخال الفرد كأحد مكوناته والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات و انتاجية الفرد ، وتقدير قيمته كرأس مال بشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع ، كذلك ادخال مفهوم الخسارة في الرأس المال البشري الناتج عن الموت أو العجز أثناء الحروب الذي يقلل من مخزون الثروة القومية وتحديد الربحية الاقتصادية للرأس المال البشري الناتجة عن هجرة العمالة والاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب(حسن 2005 ، 70).

ومن أهم رواد هذه النظرية شولتز الذي تعتبر أبحاثه رائدة في مجال قياس العائد الاقتصادي للتعليم وقد بني نظريته على ثلاث فروض أساسية وهي: أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالمخزون المتراكم لرأس المال البشري، وأنه يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في البشر، وأنه يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي (سلاطينة وقيره: 2002، 141). كما يرى أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعيتين من الموارد أولهما كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم واكتساب المعارف والكفاءات، وثانيهما كل مداخل و إيرادات فرص العمل الضائعة التي كان بإمكان الفرد الحصول عليها لو أنه استغلها(حسن راوية: 2005، 75). ومن رواد هذه النظرية أيضا بيكر الذي تركزت أبحاثه بصفة خاصة على التدريب الذي يراه من أكثر جوانب الاستثمار البشري فعالية، في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات والعمالة

وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى، في محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب وقد فرق بين نوعين من التدريب هما التدريب العام والتدريب المتخصص (سلاطينة وقيبره: 2002، 150).

وما يحاول هذا البحث الإشارة إليه من أنه يمكن الاستثمار في الشباب الجامعيين ك رأس مال بشري من خلال تدريبهم تدريب مهني منفصل عن التدريب الأكاديمي الذي يتعلق بدراساتهم وهم في قيد الدراسة أو عقب التخرج، من خلال التنسيق من وزارة التدريب المهني التي يمكنها ربط احتياجات سوق العمل بأنواع التدريب التي ينبغي أن يتم التركيز عليها.
الدراسات السابقة:

دراسة الحرملية (2020): بعنوان و اقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في ظل مجتمع المعرفة بسلطنة عمان من وجهة نظر موظفي تلك المراكز، وقد هدفت الدراسة إلى تقييم و اقع دور مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء مجتمع المعرفة، والتعرف على تقديرات الموظفين بتلك المراكز حول و اقع دور هذه المراكز التدريبية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: تقديرات الموظفين بمراكز التدريب حول و اقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة جاء بدرجة متوسطة بمتوسط عام بلغ (3.35) حيث جاء محور البرامج المنفذة في مراكز التدريب بمتوسط حسابي عالي بلغ (3.6)، بينما جاء المتوسط الحسابي للمحور الثاني علاقة مراكز التدريب بمؤسسات المجتمع المحلي بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.1) (الحرملية: 2020، 344 - 371).

دراسة نعيم (2020): بعنوان دور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية المجتمعية في مجال التنمية المستدامة، وقد هدفت الدراسة لمعرفة دور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية المجتمعية وفق متطلبات التنمية المستدامة. وقد تكونت عينة الدراسة من (359) قائدا أكاديميا من الجامعات الأردنية (الرسمية والخاصة) تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. وكانت أبرز النتائج أن درجة تحقيق المسؤولية المجتمعية في الجامعات الأردنية وفق متطلبات التنمية المستدامة قد جاءت بدرجة مرتفعة. وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (00.05) تعزى لمتغير الموقع القيادي في تقديرات القادة الأكاديميين لدور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية المجتمعية وفق متطلبات التنمية المستدامة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (00.05) في تقديرات القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية (الرسمية والخاصة) حول دور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية المجتمعية وفق متطلبات التنمية المستدامة، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (00.05) في متغير الكلية ولصالح الكليات العلمية في المجال الاقتصادي والمجال البيئي (نعيم : 2020 ، 421).

دراسة الكرد (2018): بعنوان الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة، وقد هدفت الدراسة إلى استعراض متطلبات عملية ربط الجامعات بعملية التنمية المستدامة، وقد كان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها: تركيز الاهتمام على الراس المال الفكري والعمل على توجيه البحث العلمي نحو تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، كذلك توطيد العلاقات الخارجية بين الجامعات المحلية والجامعات الدولية، وزيادة اهتمام الجامعات بالتعليم التقني والتعليم القائم على الابداع والابتكار، وتحويل دور الجامعات من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص عمل مما يساهم في تعزيز التنمية المستدامة (الكرد، 2018، 400 - 425).

دراسة ابراهيمي (2013): بعنوان دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف هل تؤدي تنمية الرأس المال البشري إلى تحقيق التنمية المستدامة. ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: أن التنمية المستدامة تركز على دعم مختلف الجوانب وتطبيق مختلف السياسات واشراك كافة الأطراف والفئات بطريقة تتيح تنمية شاملة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وأن وظائف الجامعة لا تقف عند التكوين الجامعي والبحث العلمي بل هناك وظيفة أخرى تكمن في المساهمة في خدمة المجتمع وتنميته، من خلال تحقيق الشراكة مع مؤسسات المجتمع وامداد سوق العمل بالكفاءات التي يحتاجها عن طريق قيام الجامعة بالتعليم والتدريب المستمر (ابراهيمي:2013).

دراسة نصرالله (2010): بعنوان دور التعليم التقني والمهني في تعزيز التنمية المستدامة في الأراضي الفلسطينية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعليم التقني والمهني في الحد من البطالة والمساهمة في تعزيز التنمية المستدامة. وقد كان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها: عدم تطور المناهج والتخصصات المطروحة من قبل مؤسسات التعليم العالي لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل في ظل التطور التقني والمعرفي، وأنه في ظل التطور المعرفي وتغيير بيئة العمل ويتطلب الأمر تعزيز المهارات المهنية والسلوكية للخريجين وتحسين قدراتهم على التكيف مع العالم المهني الجديد، كذلك ارتفاع نسبة الخريجين العاطلين عن العمل مما يزيد الأعباء الاقتصادية والاجتماعية للأجيال الحالية والمستقبلية والذي بدوره سيؤثر سلباً على تحقيق التنمية (نصرالله:2010).

دراسة كاظم لطيف (2008): بعنوان إدارة التنمية المستدامة وتحدياتها في التعليم العالي والبحث العلمي، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في عرض لتوسيع اختيارات البشر وقدراتهم بما يلي حاجاتهم الآتية دون التعرض لحاجات الأجيال القادمة للخطر، كذلك الإشارة إلى ماهية الموارد البشرية ومستلزماتها والقدرة على الارتقاء بمهارات ومعارف الأفراد. وقد كان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها: عدم وجود تخصيص مالي لأنشطة البحث العلمي على شكل فقرة مستقلة موازية للحكومة، ضعف استخدام مؤشرات التنمية البشرية المستدامة ضمن عملية

تقويم الأداء والاعتماد الأكاديمي، لا يوجد مركز متخصص لسياسات التنمية المستدامة كأحد روافد المؤسسات الجامعية. ضعف تنظيم مؤسسات التعليم العالي للتدريب أو ورش العمل أو حتى مؤتمرات تختص بالتنمية البشرية ومتطلباتها وآلياتها (كاظم ولطيف: 2008، 322 - 354).

دراسة بن سليمان (2007): بعنوان فاعلية التدريب التحويلي منهل الثقافة التربوية تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف علي فاعلية برامج التدريب التحويلي التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات والكليات التقنية لتحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وقد توصلت نتائجها إلى أن من أهم الأسباب التي دفعت الجامعات والكليات التقنية إلى طرح برامج التدريب التحويلي وإنشاء مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر هو الرغبة في تقليل الفجوة بين جهات التعليم والإعداد والتأهيل من جهة وبين جهات التوظيف من جهة أخرى (بن سليمان: 2007).

دراسة همومه (2002): بعنوان مواقف الشباب واتجاهاتهم نحو بعض قضايا التنمية، وقد كانت مشكلة الدراسة متمثلة في وصف وتحليل مواقف الشباب واتجاهاتهم نحو قضايا التنمية في المجتمع الليبي خاصة فيما يتعلق بميدان العمل والطموحات المستقبلية، وكذلك ما يتعلق بمدي مشاركتهم في بناء المجتمع وتحقيق الرفاهية والتنمية الاجتماعية وقد كان من أهم نتائجها أن الشباب لديهم شعور بالمسؤولية ودافعية نحو العمل والانجاز (همومه: 2002).

التعقيب على الدراسات السابقة:

. ركزت الدراسات السابقة على واقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في ظل مجتمع المعرفة، وهذا ما يسعى البحث الإشارة إليه بشأن الدور الذي يمكن أن تلعبه مراكز التدريب المهني بالمؤسسات الجامعية في العمل على تنمية المهارات المهنية لدى الشباب الجامعيين كمراسل بشري يمكن من خلاله حلحلة المشاكل المترتبة على بطالة الخريجين.

. تناولت الدراسات السابقة قضية دور الجامعات في تحقيق المسؤولية المجتمعية في مجال التنمية المستدامة، وهذا البحث يري أن المؤسسات الجامعية ينبغي أن تتحمل المسؤولية المجتمعية لتحقيق التنمية المستدامة من خلال الشباب كمراسل بشري أثناء وبعد المرحلة التعليمية الجامعية.

. أشارت الدراسات السابقة إلى الدور المأمول من الجامعات في تعزيز التنمية المستدامة ودورها في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، كذلك دور التعليم المهني في تعزيز التنمية المستدامة في لحد من البطالة. وهذا أيضا يتفق مع ما يحاول البحث التأكيد عليه من أن للجامعات دور مهم في تعزيز التنمية المستدامة للحد من بطالة خريجي الجامعات.

. بينت الدراسات السابقة أهمية إدارة التنمية المستدامة وتحدياتها في التعليم العالي والبحث العلمي من خلال توسيع اختيارات الشباب في طور الدراسة الجامعية وقدراتهم بما يلي حاجاتهم، كذلك الإشارة إلى ماهية إدارة الموارد البشرية ومستلزماتها والقدرة على الارتقاء بمهارات ومعارف الشباب الجامعيين. وهذا يتفق مع ما يؤكد عليه هذا البحث بأهمية تنمية الشباب الجامعيين ك رأس مال بشري أثناء الدراسة وعقب التخرج مباشرة من خلال التدريب المهني لتمكينهم من اكتساب المهارات المهنية الكفيلة لتحقيق تنمية مستدامة للحصول على مهن تعتمد على الذات بإقامة مشاريع صغيرة ومتوسطة أو الالتحاق بمهن يتطلها سوق العمل.

. وضحت الدراسات السابقة فاعلية برامج التدريب التحويلي التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات لتحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل، وهذا أيضاً يتفق مع ما يسعى هذا البحث من الإشارة إليه.

دور المؤسسات الجامعية من أجل تنمية مستدامة:

أصبحت المؤسسات الجامعية اليوم تواجه تحديات حقيقية لمواكبة عصر العولمة والتحديث وتعاضم دورها في تحقيق تنمية المجتمع ومعالجة قضايا ومشاكله التي من بينها مشكلة البطالة، مما كان لزاماً عليها اعداد الكفاءات المتمكنة من التفاعل مع المعطيات الجديدة والمتطلبات المتغيرة لمفاهيم العمل وبيئاته التي تتميز بسرعة التغير وتنوع المهارات التي يجب أن تتوفر عند الخريجين الباحثين عن فرص العمل ، لذا لابد من تضافر الجهود والتعاون بين الجهات التعليمية والإنتاجية في وضع المعايير المناسبة لنوعية المخرجات التي يتطلع لها سوق العمل والكفاءات المهنية والوظيفية والقيم الأخلاقية التي ينبغي أن يكتسبها طالبي العلم بالمؤسسات الجامعية حتى يكونوا مستعدين وجاهزين للمساهمة بفعالية في العمل والإنتاج سواء أكان ذلك بانخراطه المباشر في مؤسسات الإنتاج أو من خلال خلق فرص وظيفية ذاتية (بوطنه : 1998 ، ص 82-125).

ومن الملاحظ أن الشباب يعانون من البطالة عقب تركهم للمقاعد الدراسية الجامعية، ولعل ذلك يعود إلى عدم مؤامة مخرجات التعليم لسوق العمل والتي ترجع إلى الأسباب التالية:

- . عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- . قبول خريجي الثانوية في تخصصات قد لا يحتاجها سوق العمل.
- . سرعة تغيير احتياجات سوق العمل وبطء استجابة الجامعة لهذا التغيير.
- . عدم اقبال العدد الكافي من الطلاب على التخصصات والبرامج التطبيقية.
- . ضعف الارتباط بين التخطيط التربوي والتخطيط للقوي العاملة.

. حاجة خريجي الجامعة لتمنيه بعض المهارات الأخرى غير التخصصية الملائمة لاحتياجات سوق العمل (التل:83،2005).

ولتلافي هذه الأسباب وتحقيق المواءمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل لابد من:
. تركيز المؤسسات الجامعية على بحوث احتمالات التغيير وتوقعاته مثل تغير الأوضاع الاقتصادية والتغيرات المجتمعية والتغيرات في مجال الصناعة والتقنية.
. العناية بالتعليم الجامعي المهني لإعداد إطارات متخصصة ومؤهلة.
. مراجعة برامج الجامعات والكليات ومناهجها وتحسينها وتطويرها لتصبح أكثر التصاق بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع.

. تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل وذلك لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية.

. مراجعة الجامعات للتخصصات والبرامج والمناهج التعليمية التي تقدمها مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية ومطالب سوق العمل.

. التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل بصورة مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، ومن تم تحقيق رفع كفاءة الأداء لهذه المؤسسات والقيام بوظائفها بصورة مرضية (جمال الدين ن: 153، 1983).

للمؤسسات الجامعية دور لا غني عنه في تحديد السبل التي تتعلم الأجيال القادمة بفضلها حيث أنها تقوم بإعداد خريجين ذوي مؤهلات عالية، كما توفر فرص للتعليم العالي والتعليم مدي الحياة وتسهم في تقديم المعارف وأغنائها ونشرها من خلال البحوث، كما توفر للمجتمعات الخبرة المتخصصة اللازمة لمساعدتها في مجال التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية وذلك كجزء من الخدمات التي تقدمها لمجتمعاتها المحلية (السيد: 2007، 32).
وتقوم المؤسسات الجامعية بالأدوار والوظائف التي منها تعميق التدريس والبحوث فيما يتعلق بالعمليات المجتمعية التي تقضي إلي تبني نماذج حياتية أكثر استدامة والانصراف عن النماذج غير المستدامة، وتحسين مستوى الجودة والكفاءة في مجال التدريس والبحوث وسد الفجوة بين العلم والتعليم وبين المعارف التقليدية والتعليم، وتقوية أشكال التفاعل مع الأطراف غير الجامعية ولاسيما المجتمعات المحلية وأوساط عملها، وتمكين الطلاب من الحصول على المهارات اللازمة للعمل المشترك (بدران: 1997، 98). فمن المسؤوليات التي تقع على عاتق المؤسسات الجامعية في إطار تحقيق التنمية المستدامة:

. تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية من خلال اعطاء الأولوية للتعليم والتدريب، واعتبار دور الخبرة والمهارات المكتسبة كأحد المتغيرات المستقلة الرئيسية المؤثرة في عملية الإنتاج وعملية التنمية الاقتصادية. وهذا يتفق مع ما يذهب إليه هذا البحث من أنه بالإمكان خلال المرحلة الدراسية الجامعية القيام بتدريب الطلاب على مهنة معينة حسب متطلبات سوق العمل والميول الشخصية، تمكنهم من الاعتماد على أنفسهم ومن الالتحاق السريع بالعمل أثناء الدراسة أو عقب التخرج مباشرة.

. تنمية رأس المال البشري كوسيلة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة فالتنمية البشرية تتعلق بتوسيع الخيارات المتاحة للطلاب الجامعيين لكي يعيشوا الحياة التي يقدرونها، وبالتالي فهي تتعلق بأكثر من النمو الاقتصادي، لأن التنمية البشرية بالمؤسسات الجامعية هي تنمية للطلاب الجامعيين بالتركيز على تنمية قدراتهم المهنية من خلال التعليم والتدريب، كما أنها تنمية من أجل تمكينهم من استخدام الأنشطة الإنتاجية بما يضمن استمرارية الاستقرار الذي يتحقق بحصولهم على مدخل مادي سواء منذ وجودهم على المقاعد الدراسية أو عقب تخرجهم، وهي أيضا تنمية بواسطة الطلاب الجامعيين لأنها تعتمد على توسيع اختياراتهم وتعميق مشاركتهم في اتخاذ القرارات من خلال التأكيد على الإنتاجية والانصاف والتمكين والاستدامة.

. تنمية رأس المال البشري كأحد متطلبات التنمية المستدامة من خلال دعم مختلف الجوانب وتطبيق مختلف السياسات، وإشراك كافة الأطراف والفئات بطريقة تتيح تنمية شاملة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية دائمة بين الحاضر والمستقبل عن طريق الحد من اهدار كافة الموارد الاقتصادية والمادية والمعنوية واستخدامها استخدام أمثل، لذا فإنه من منظور التنمية المستدامة لا ينبغي حصر التفاعل مع رأس المال البشري ضمن المجال الاقتصادي، بل تنمية رأس المال البشري لإرشاد مختلف أبعاد التنمية المستدامة واعتبار رأس المال البشري أداة قاعلة في تجسيد الأبعاد الأخرى (أوزنظ وغنيم: 2005، 50-52). والباحثان تريا أن الطلاب الجامعيين في أثناء المرحلة الدراسية الجامعية يمكن اعتبارهم رأس مال بشري، لوثم توظيفه في التدريب المهني إلى جانب المسار العلمي فإن هذا سوف يؤسس للتنمية المستدامة الشبابية القادرة على الاعتماد على الذات دون انتظار العمل الحكومي، بل أنه يمكن عمل شراكة مع وزارة القوى العاملة والجهات الاقتصادية الخاصة وطرح الأعمال المرغوبة في سوق العمل ودفع الرأس المال البشري الطلابي الجامعي نحوه وتأسيسهم فيه.

أهمية التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي في تحقيق التنمية المستدامة:

أشارت تقارير الأمم المتحدة إلى أن للتنمية فاعلية اجتماعية حركية تتضمن تغييرات كمية ونوعية في حياة الناس من خلال فترة زمنية معينة، فهي كذلك عملية مجتمعية واعية موجهة تتضمن تحولات هيكلية واقتصادية واجتماعية، تهدف إلى تكوين قاعدة مادية تستخدم من أجل توسيع الطاقات الإنتاجية الذاتية بهدف تحقيق

تز ايد منتظم في متوسط إنتاجية الفرد وقدرات المجتمع، ضمن إطار من العلاقات الاجتماعية التي تؤكد الارتباط بين الكفاءة والجهد. كما تهدف إلى تعميق متطلبات المشاركة مستهدفة توفير الحاجات الأساسية المادية منها وغير المادية من أجل ضمان الأمن الفردي والاجتماعي والوطني (عبد المحسن:2000.80).

والتنمية هي ليست مجرد عملية اقتصادية تستخدم الموارد المتاحة بكفاءة لزيادة الإنتاج السلعي، وإنما هي عملية هادفة مركبة تعني حاصل تفاعل جميع عناصرها وتشمل حركة المجتمع كله وتستهدف مكوناته جميعها سياسياً وثقافياً واجتماعياً واقتصادياً، وبالشكل الذي يجب أن يكون كاملاً ومتسقاً الأمر الذي ترتب عليه ظهور مفهوم التنمية البشرية المستدامة الذي يعني توسيع اختيارات الأفراد وقدراتهم، من خلال تكوين رأس مال اجتماعي الذي يستخدم بأكثر درجة متمكنة من العدالة لتلبية حاجات الأجيال الحالية بدون التعرض لحاجات الأجيال المستقبلية للخطر، أي انها تنمية لا تولد نمو اقتصادي فقط ولكنها توزع منافعه بالتساوي كذلك تعيد بناء البيئة بدلا من تدميرها وهي تؤهل البشر بدلا من تهميشهم (كاظم ولطيف : 2008 ، 322 - 354).

ووفق تعريف الأمم المتحدة لمفهوم التنمية البشرية فأنها تتضمن ثلاثة أبعاد أساسية أولها تأصيل وصقل القدرات البشرية ذلك لكون الأفراد يولدون متساوين في القدرات إلا أن هذه القدرات تصقل من خلال التعليم والتدريب والتنشئة الاجتماعية، ثانيهما توظيف أو استغلال القدرات البشرية في التنمية الاقتصادية والسياسية والمجتمعية، وثالثهما يتعلق بمستوي رفاهية المجتمع (عبد المحسن:2000.82). وهكذا أصبحت أهمية التعليم والتدريب المهني مقترنة بهدف تحقيق التنمية المستدامة والنمو والنهوض بالدول معترفاً بها على نطاق واسع خلال العقود الأخيرة في جميع أنحاء العالم، فخلال السنوات الماضية توصلت مجموعة العشرين ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة والعديد من الهيئات الحكومية إلى استنتاج مفاده، أن التدريب المهني لديه تأثير إيجابي على عطاء الشباب فضلاً عن دوره في تحقيق النمو الاقتصادي والتخفيف من عبء الفقر وتحسين فرص التوظيف. ومن ناحية أخرى ازدادت أهمية برامج التدريب المهني باعتبارها آلية لتوفير المهارات والمعرفة التي يريدها أصحاب العمل لتلبية احتياجاتهم. وعند تحليل أي برنامج تنموي اقتصادي واجتماعي في أي بلد نلاحظ أن التدريب المهني في صميم هذه البرامج وعدم وجودها يؤدي إلى غياب جزء مهم من خطة التنمية، إذ يساعد التدريب المهني في تزويد الطلاب بالمهارات والمعارف ذات الصلة وبالتالي تمكينهم من المشاركة بفعالية في عمليات الابتكار الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية حيث يعتبر أمراً ضرورياً لتطوير أي بنية اجتماعية (طعمية: 2003، 121).

والتجارب التعليمية التي تقدمها برامج التدريب المهني تركز على إعداد الشباب للدخول إلى عالم الشغل مع المهارات والأفكار المتواكبة مع سوق العمل، وتعتبر هذه البرامج أداة لتعزيز القدرة وإطلاق العنان للفرص وتقوية

النسيج الاقتصادي والاجتماعي للبلدان التي تتبناها وتعتمدها. فالتدريب المهني أداة فاعلة تسهم في تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة للنجاح علماً بأن فائدتها تظهر بصورة جماعية وليس على نطاق فردي (عبد الله وآخرون: 2015، 336 - 356).

وعلى الرغم من أن هناك طلباً متزايداً على برامج التدريب المهني فإن المفاهيم الخاطئة التي تحوم حولها لا تزال تلقي بظلالها، فهناك اتجاه سائد ينظر إلى التدريب المهني على أنه أقل أهمية من التعليم العالي وبقدرته على تطوير وتنمية المهارات. وتظهر الأدلة العالمية أن البطالة ولاسيما البطالة بين الشباب مرتفعة في البلدان والمناطق التي ليس لديها نظام للتعليم والتدريب المهني. ووفقاً لليونسكو هناك حاجة إلى توفير ما يقرب من 475 مليون وظيفة لاستيعاب 73 مليون شاب عاطل عن العمل في جميع أنحاء العالم على مدى العقد المقبل (التاج:2016، 25).

إن التمسك بهذه المفاهيم الخاطئة من شأنه تهميش دور برامج التدريب المهني التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من التنمية المستدامة والتي يتجلى دورها في فتح آفاق جديدة للشباب فضلاً عن دورها في تعزيز البنية التحتية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان. إضافة إلى ذلك فإنها تسهم في صقل المهارات وتلبية احتياجات السوق للتوظيف علاوة على تماشياً مع الأجندات والأولويات الوطنية، وبالتالي تعزز هذه البرامج دور التعليم في عالم دائم التغيير وأكثر عولمة وتحقق المساواة والشمولية وتمنح الأمل وتسهم في إحداث تغيير في الحياة. ونظراً لدورها المهم الذي تلعبه في التنمية المستدامة أصبحت برامج التعليم والتدريب المهني اليوم مكوناً أساسياً في التدخلات البرامجية للهدف الرابع من أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة الذي يركز على التعليم والتدريب التقني والمهني للشباب. ومن المتوقع أن يساعد هذا التركيز على تزويد الشباب بالمهارات والمعارف اللازمة للمشاركة الفاعلة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وهو أمر ضروري لتطوير أي بنية اجتماعية (عزيز: 2001، 143).

ومع الاعتراف العالمي بأهمية التعليم والتدريب المهني والمهارات والمزايا التي يوفرها التدريب المهني فإن هذا القطاع يواجه تحديات تتعلق بتحقيق إمكاناته والحفاظ على أهميته، والتغلب على التحديات من هذا النوع يتم فقط من خلال التعاون بين القطاعات سواء كان ذلك بشكل عام أو حول كيفية تمهيد الطريق أمام الشباب للمضي قدماً في مسار جديد في حياتهم، فمثل هذا التعاون من شأنه الارتقاء بالتدريب المهني لأن هذا النهج يضمن الوصول إلى التعلم والمعرفة والرؤى وجعلها متاحة للجميع (التاج:2016، 26).

وللتدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي أهمية متزايدة لتوفير فرص عمل ملائمة لاحتياجات سوق العمل والقدرة على زيادة الكفاءة الإنتاجية بما يسهم في تعزيز التنمية المستدامة خاصة في حال وجود نسبة عالية من الخريجين العاطلين عن العمل، فالتدريب المهني يعمل على تقديم دورات مهنية تدريبية موجهة نحو احتياجات سوق العمل في المرحلة الحالية والمستقبلية في ظل تغيير بيئة العمل القائمة، وعلى التنبؤ الطويل المدى لاحتياجات

سوق العمل من وظائف تتلاءم مع التطورات المعرفية لتمكن من توجيه نسبة من الخريجين لخيارات مهنية يمكن الالتحاق بها فور التخرج من خلال العمل في القطاع الخاص أو العمل الذاتي الحر بهدف تخفيض معدلات البطالة وتطوير المشروعات الإنتاجية والخدمية التي تسهم في تعزيز التنمية المستدامة (طعمية: 2003، 124).

وعملية التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي لها علاقة قوية بالتنمية المستدامة لأنها استثمار في البشر وللبشر، وتعتبر عملية تكوين وتدريب وتأهيل للطلاب الجامعيين الذين يعدون الخطوة الأولى واللبنة الأساسية في لتنمية المستدامة. ومما لا شك فيه أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي يرتبط بمتطلبات التنمية في كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ويعد أحد المرتكزات الأساسية للتنمية، وتشير تجارب التنمية إلى أن رفع معدلات التنمية المستدامة يتم عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمارات في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم النوعي، ويشكل التدريب مصدر ومركز لتحقيق أهداف رفع الإنتاجية ومستويات التشغيل على المدى الطويل.

والباحثان تريا في هذا السياق أنه من الممكن ربط التعليم الجامعي بالتدريب المهني في كافة التخصصات العلمية والأدبية وذلك من خلال إقامة مركز للتنمية البشرية بالجامعات الليبية تعني بتوجيه الطلاب للتدريب المهني الغير مرتبط بالتدريب التخصصي، تدريب مرتبط باحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

نوع البحث والمنهج المستخدم:

يعد هذا البحث من البحوث الوصفية باستخدام أسلوب البحث الارتباطي الذي تم استخدامه للربط بين متغير البحث المستقل ودور المؤسسات الجامعية في تحقيق التنمية المستدامة، ومتغير البحث التابع التدريب المهني.

نتائج البحث:

أ. يتمثل دور المؤسسات الجامعية لتحقيق التنمية المستدامة في:

1. العمل على تركيز المؤسسات الجامعية على بحوث احتمالات التغيير وتوقعاته.
2. العناية بالتعليم الجامعي المهني لإعداد إطارات متخصصة ومؤهلة.
3. مراجعة برامج الجامعات ومناهجها وتحسينها وتطويرها لتصبح أكثر التصاق بحاجات الطلاب واحتياجات المجتمع.
4. تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل وذلك لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية.

5. مراجعة الجامعات للتخصصات والبرامج والمناهج التعليمية التي تقدمها مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية ومطالب سوق العمل.

6. التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي والجامعي بحاجة العمل بصورة مستمرة وتحقيق التكامل بينهما، ومن ثم تحقيق رفع كفاءة الأداء لهذه المؤسسات والقيام بوظائفها بصورة مرضية.

ب. تتضح مسؤولية التي تقع على عاتق المؤسسات الجامعية في إطار تحقيق التنمية المستدامة في:

1. تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية من خلال اعطاء الأولوية للتعليم والتدريب واعتبار دور الخبرة والمهارات المكتسبة كأحد المتغيرات المستقلة الرئيسية المؤثرة في عملية الإنتاج وعملية التنمية الاقتصادية.

2. تنمية رأس المال البشري كوسيلة لتحقيق التنمية البشرية المستدامة فالتنمية البشرية تتعلق بتوسيع الخيارات المتاحة للطلاب الجامعيين لكي يعيشوا الحياة التي يقدرونها، من أجل تمكينهم من استخدام الأنشطة الإنتاجية بما يضمن استمرارية الاستقرار الذي يتحقق بحصولهم على مدخل مادي سواء منذ وجودهم على المقاعد الدراسية أو عقب تخرجهم.

3. تنمية رأس المال البشري كأحد متطلبات التنمية المستدامة من خلال دعم مختلف الجوانب وتطبيق مختلف السياسات، وإشراك كافة الأطراف والفئات بطريقة تتيح تنمية شاملة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية دائمة بين الحاضر والمستقبل عن طريق الحد من اهدار كافة الموارد الاقتصادية والمادية والمعنوية واستخدامها استخدام أمثل

ج. تمكن أهمية التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي لتحقيق التنمية المستدامة في:

1. أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي يمكن من خلاله تحقيق التنمية المستدامة والنمو والنهوض بالدول.

2. أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي يمكن من خلالها التأثير الايجابي على عطاء الشباب، فضلاً عن دوره في تحقيق النمو الاقتصادي والتخفيف من عبء الفقر وتحسين فرص التوظيف.

3. أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي يعتبر آلية لتوفير المهارات والمعرفة التي يريدها أصحاب العمل لتلبية احتياجاتهم.

4. أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي يعد جزء مهم في صميم التنمية المستدامة وعدم وجوده يؤدي إلى غياب جزء مهم من خطة التنمية.

5. أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي يساعد في تزويد الشباب الجامعيين بالمهارات والمعارف ذات الصلة بالمجال المهني، وبالتالي تمكينهم من المشاركة بفعالية في عمليات الابتكار الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية.

6. أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي يعمل على تقديم دورات مهنية تدريبية موجهة نحو احتياجات سوق العمل في المرحلة الحالية والمستقبلية في ظل تغيير بيئة العمل القائمة، وعلى التنبؤ الطويل المدى لاحتياجات سوق العمل من وظائف تتلاءم مع التطورات المعرفية لتمكين من توجيه نسبة من الخريجين لخيارات مهنية يمكن الالتحاق بها فور التخرج من خلال العمل في القطاع الخاص أو العمل الذاتي الجربهدف تخفيض معدلات البطالة وتطوير المشروعات الإنتاجية والخدمية التي تسهم في تعزيز التنمية المستدامة.

7. أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي له علاقة قوية بالتنمية المستدامة لأنه استثمار في البشر، ويعتبر عملية تكوين وتدريب وتأهيل للطلاب الجامعيين الذين يعدون الخطوة الأولى واللبننة الأساسية في تنمية المستدامة.

8. أن التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي يرتبط بمتطلبات التنمية في كافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ويعد أحد المرتكزات الأساسية للتنمية.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي بالتالي:

1. العمل على أن يكون للمؤسسات الجامعية دور لتحقيق التنمية المستدامة.
2. السعي الحثيث على أن يكون للمؤسسات الجامعية دور ومسؤولية لتحقيق التنمية المستدامة.
3. التركيز على أهمية التدريب المهني المرافق للتعليم الجامعي لتحقيق التنمية المستدامة.

المراجع:

1. ابراهيمي نادية (2013) دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة- دراسة حالة جامعة المستنقلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس، كلية الاقتصاد.
2. أبوزنط ماجدة وغنيم عثمان (2005)، التنمية المستدامة – دراسة نظرية في المفهوم والمحتوي، مجلة المنارة، المجلد الثاني عشر، العدد الأول، بغداد، 50- 52.
3. التاج محمد جمعة (2016) الاقتصاد الأخضر وتحديات التنمية المستدامة في الدول العربية، مؤتمر جسور التنمية، الكويت.
4. التل محمد قاسم (2005)، التكاملية بين الاستثمارات البشرية والصادرات كمحددات للنمو الاقتصادي، دار المعرفة، الإسكندرية.

5. الحرملية أمل عبد الله (2020)، و اقع دور مراكز التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة في ظل مجتمع المعرفة بسلطنة عمان من وجهة نظر موظفي تلك المراكز، المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية، القاهرة، 371. - 344
6. السيد إبراهيم أحمد (2007)، التعليم والتنمية البشرية – خبرات عالمية، دار الوفاء، الإسكندرية.
7. الكرد ضياء احمد (2018)، الدور المأمول من الجامعات الفلسطينية في تعزيز التنمية المستدامة، مؤتمر التنمية المستدامة في ظل بيئة متغيرة، جامعة النجاح الوطنية.
8. بدران إبراهيم (1997)، التعليم في الجامعات العربية، ندوة التعليم في البلدان العربية، القاهرة.
9. بن سليمان أسامة (2007)، فاعلية التدريب التحويلي منهل الثقافة التربوية، مجلة جامعة أم القرى، السعودية.
10. بوطنه عبد الله (1998)، الجامعات وتحديات المستقبل، جلة عالم الفكر، المجلد التاسع عشر، العدد الثاني، الكويت، 82- 125.
11. جمال الدين نادية (1983)، التعليم الجامعي المعاصر، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة.
12. حسن راوية (2005)، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
13. طعمية سعيد (2003)، قضايا لتعليم وتحديات العصرن دار العالم العربي، القاهرة.
14. سلاطينية علي غربي وقيره إسماعيل بلقاسم (2002)، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر.
15. عبد الله محمد وآخرون (2015)، التنمية المستدامة – المفهوم والعناصر والأبعاد، مجلة ديالي، العدد السابع والستون، بغداد، 336 – 356.
16. عبد المحسن صلاح (2000)، دراسات في التنمية البشرية في الوطن العربي، المطبعة العربية، بغداد.
17. عزيز إبراهيم محمد (2001)، رؤى مستقبلية في تحديث منظومة التعليم، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
18. نصر اللهعبد الفتاح (2010) دور التعليم التقني والمهني في تعزيز التنمية المستدامة في الأراضي الفلسطينية، جامعة النجاح الوطنية، رام الله.
19. نعيم علي عودة (2020)، دور الجامعات الأردنية في تحقيق المسؤولية المجتمعية في مجال التنمية المستدامة، المجلة العربية للأداب والدراسات الإنسانية، القاهرة.
20. كاظم براهيم جواد ولطيف يوسف علي (2008)، إدارة التنمية المستدامة وتحدياتها في التعليم العالي والبحث العلمي، مؤتمر العلوم الإدارية والمالية، أربيل، 322 – 354.

21. همومه محمد عبد السلام (2002). مواقف الشباب واتجاهاتهم نحو بعض قضايا التنمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزاوية. كلية الآداب، قسم علم الاجتماع.