

THE PUBLIC POLICY HUB

سبتمبر ٢٠٢٢

موجز سياسات

إعداد:

د. ليلي البرادعي^١
محمد قدرى^٢

سد فجوة مهارات التوظيف في التعليم العالي في مصر



المشكلة

يركز موجز السياسات هنا على كيفية سد الفجوة في مهارات التوظيف في التعليم العالي في مصر.

^١ د. ليلي البرادعي، أستاذ الإدارة العامة بكلية الشؤون الدولية والسياسة العامة في الجامعة الأمريكية بالقاهرة - مصر. وهي مدير برنامج ماجستير الإدارة العامة ومدير مشروع ملتقى السياسات العامة.

^٢ محمد قدرى، أحد خريجي برنامج ماجستير السياسات العامة في الجامعة الأمريكية بالقاهرة، وحاليا باحث دكتوراه في جامعة دالهاوسي بكندا، ومدير البرامج بمشروع ملتقى السياسات العامة.

ووفقاً لمسح الانتقال من المدرسة إلى العمل في مصر لعام ٢٠١٢ يعمل حوالي ٤٧,٧٪ من الشباب المصري في وظائف لا تتناسب مع تعليمهم، ويتبين أن ٣٠٪ من الشباب قاموا برفض عرض للعمل لأنهم يرون عدم ملاءمته لمؤهلاتهم (برسوم وآخرون، ٢٠١٤؛ حلمي، ٢٠١٨). يتم تعريف القابلية للتوظيف بأنها القدرة على الحصول على عمل بشكل أولي والحفاظ عليه والتنقل بين الوظائف والأدوار وامتلاك المهارات والقدرات والسمات التي تمكنهم من ذلك (شارون أي بيومونت، ٢٠١٨). في حين يتم تعريف «الفجوة في مهارات التوظيف» بأنها الفجوة بين قدرة الموظف (خريج التعليم العالي) وتوقعات أصحاب العمل (بانو وشانماجام، ٢٠١٩؛ أسونيتو، ٢٠١٥).

تعاني مصر من معدلات بطالة مرتفعة بين خريجي الجامعات؛ وتكمن المشكلة في أن أعداداً كبيرة من خريجي الجامعات غير مؤهلين لسوق العمل وليس لديهم عوامل الكفاءة أو المهارات أو السلوكيات أو المعرفة اللازمة. ولقد تم رصد عدم التوافق الملحوظ بين مخرجات مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في عدد من الدراسات العلمية (أسعد وآخرون، ٢٠١٨).

ووفقاً للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بلغ إجمالي عدد خريجي الجامعات في عام ٢٠١٩ / ٢٠٢٠ في مصر ٤٨١ ألف خريج (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢)، وبلغت نسبة البطالة بين خريجي الجامعات ١٥,٧٪ في عام ٢٠٢٠ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ب، ٢٠٢٢). بينما بلغت نسبة البطالة بين الأميين وحاملي الشهادات التعليمية المتوسطة أقل كثيراً خلال العام نفسه: ٢,٨٪ بين الأميين، ٧٪ بين الحاصلين على شهادات تعليمية متوسطة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ب، ٢٠٢٢).

حدد أصحاب العمل في مصر العديد من التحديات التي تواجه خريجي التعليم العالي، ومنها ما يلي:

نقص المهارات الأساسية واللغوية:

يفتقر الخريجون إلى المهارات اللغوية وخاصة اللغة الإنجليزية، وأحياناً لا يتمكنون من الكتابة باللغة العربية بشكل صحيح. ويوجد قصور في مهارات التواصل ومهارات القيادة ومهارة إعداد العروض والتواصل الفعّال.

المفاهيم الخاطئة وعدم المعرفة بسوق العمل:

يفتقر الخريجون إلى المعرفة بالثقافة العامة للعمل وإلى المعلومات حول الاحتياجات والمسؤوليات والواجبات المتعلقة بالمهن التي يتقدمون للعمل بها، كما يفتقرون أيضاً إلى الفهم الصحيح لما هو الارتقاء الوظيفي.

ارتفاع معدل دوران العمالة بين الخريجين الجدد:

حيث تبين أن معدل دوران العمالة بين الخريجين الجدد في ازدياد.

نقص المهارات الرقمية:

بعض الخريجين لديهم أمية إلكترونية، حتى أن البعض لا يستخدم البريد الإلكتروني.



الأسباب الجذرية لفجوة مهارات التوظيف في التعليم العالي

من الأسباب الجذرية للفجوة في مهارات التوظيف ما يلي:



منهجيات التدريس القديمة وغياب التدريب العملي:

يركز نظام التعليم التقليدي الحالي بشكل أكبر على التعلم عن طريق الحفظ، ولا تتضمن طرق التدريس المستخدمة التدريب العملي، وهو نظام لا يُنتج طلاباً مستقلين أو قادرين على الاستمرارية في التعلم (المركز الجامعي للتطوير المهني، 2022).



عدم ملائمة المناهج لاحتياجات سوق العمل:

لا يتم ربط المناهج الدراسية بسوق العمل، ولا تواكب المؤسسات التعليمية التطورات في سوق العمل.



غياب التنسيق بين أصحاب المصالح الرئيسيين:

فالتحدي الهائل المتعلق بالتنسيق بين أصحاب المصالح الرئيسيين لا يزال قائماً.

السياسات والتدخلات الحكومية السابقة

نفذت الحكومة المصرية العديد من السياسات والتدخلات الجادة في محاولة لمعالجة الفجوة في مهارات التوظيف في التعليم العالي، منها ما يلي:

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

تختص الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمراجعة كيفية حفاظ مقدمي التعليم العالي على جودة برامجهم الأكاديمية وضمان حصول الطلاب على تجربة تعليمية عالية الجودة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، 2022). ويحدد الإطار الوطني للمؤهلات - بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - مستويات المؤهلات وفقاً لمخرجات التعلم والجدارات المكتسبة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، 2022).

مرصد التعليم العالي

قامت وزارة التعليم العالي بإنشاء مرصد التعليم العالي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2022). ويتولى المرصد جمع وتحليل البيانات والإحصاءات والمعلومات حول التعليم العالي والعرض والطلب بسوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي.

المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف

تم إنشاء المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف بمركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ويختص بتحليل المعلومات وإصدار التوقعات المتعلقة بمدخلات ومخرجات التعليم والتدريب والتوظيف لتلبية متطلبات سوق العمل (عامر، 2012).

التجارب الدولية

يمكن استخلاص الكثير من الدروس المستفادة من التجارب الدولية، ونرصد بعضها هنا كالتالي:

شبكة كليات السياسات العامة والشؤون العامة والإدارة العامة

تتولى شبكة كليات السياسات العامة والشؤون العامة والإدارة العامة اعتماد برامج درجة الماجستير في مجالات الشؤون العامة والإدارة العامة والسياسات العامة. وللشبكة سبعة معايير لتحديد معيار الجودة؛ منها المعيار الخامس: "التوافق بين العمليات ومهمة البرنامج" والذي يعمل على تقييم قدرة البرامج على استخدام التعلم التجريبي وتمكين الطلاب من تطبيق ما تعلموه من خلال التدريبات العملية، والفرص التدريبية، والتفاعلات مع الممارسين (شبكة كليات السياسات العامة والشؤون العامة والإدارة العامة، 2022).

تطوير مؤشر مهارات التوظيف في مالطا

في مالطا في عام 2015 أطلقت مؤسسة التوظيف والتدريب - بالتعاون مع وزارة التعليم - مؤشر للقابلية للتوظيف لدراسة العمالة الناقصة وتحديد الخريجين الأكثر عرضة للعمالة الناقصة بسبب عدم التوافق بين تعليمهم وعملهم (مؤسسة التوظيف والتدريب وم.ي.دي، 2015).

برنامج «تدريب الخريجين» لسد فجوة المهارات الرقمية في اسكتلندا

في اسكتلندا، تم إنشاء برنامج تدريب الخريجين من خلال بناء شراكة بين أصحاب العمل ومعاهد التعليم العالي، وهو برنامج يهدف إلى معالجة نقص المهارات الرقمية وزيادة عدد الطلاب الذين يكتسبون المهارات الرقمية عالية المستوى التي يحتاج إليها سوق العمل (تايلور- سميث وآخرون، 2019).

النتائج المتوقعة للسياسة

٤

إلى جانب سد فجوة مهارات التوظيف في مصر، تكون النتائج التالية من أهم النتائج المرجوة للسياسات المقترحة:

تخرج طلاب لديهم مهارات وكفاءات سوق العمل المطلوبة، واتباع مناهج تتماشى مع احتياجات سوق العمل، وأدوات وأساليب تدريس تتضمن رابطًا قويًا بين الجانب النظري والتطبيقي، وتركز على التدريب العملي للطلاب.

بدائل السياسات المقترحة

٥

من أجل تحقيق النتائج المرجوة، تم تحديد خمسة بدائل للسياسات:

تطبيق ودعم آلية لجمع وتحليل البيانات الشاملة حول احتياجات سوق العمل وإصدار التقارير حولها ونشرها بشكل نشط، وهي مهمة يمكن أن تتم تحت مظلة وإدارة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والأحصاء (مؤشر مهارات القابلية للتوظيف):

١

استناداً إلى الجهود المبذولة من جانب مرصد التعليم العالي، ومركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء يجب تطبيق ودعم آلية لجمع وتحليل البيانات الشاملة عن سوق العمل وإصدار التقارير بشأنها ونشرها بشكل نشط. ويجب أن يقدم تحليل البيانات توصيات على المستوى الكلي والجزئي لصنع القرار بنظام التعليم العالي لمخاطبة وزير التعليم العالي ورؤساء الجامعات ومديري المدارس ورؤساء الأقسام ومديري البرامج، وغيرهم. ويجب أن يتم إتاحة الوصول للنتائج والتوصيات لمعاهد التعليم العالي وجميع أصحاب المصلحة المعنيين.

٢ دمج معيار جديد لربط الجانب النظري بالتطبيق العملي ضمن تقييم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لجودة التعليم العالي مع تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية بوضوح.

وينبغي أن يشمل ذلك معايير واضحة لتقييم كيفية استخدام البرامج التعليمية للتعليم التجريبي ، والتعليم القائم على المهارات، والتعلم القائم على المشاريع، والمهام العملية، والتعلم القائم على العمل، والممارسة العملية.

٣ تحديد موازنة قائمة على الأداء للجامعات على أن ترتبط بقدرتها على سد فجوة مهارات التوظيف.

يجب أن يكون للجامعات التي تقدم أدلة على إنشاء صلة قوية بين الجانب النظري والتطبيقي - وفقاً لمؤشرات الأداء الرئيسية المتفق عليها - الحق في الحصول على مزيد من المخصصات المالية من المستوى المركزي. وتكون مخصصات الميزانية للجامعة ككل تقديراً لإنجازاتها في ترسيخ الصلة بين الجانب النظري والتطبيقي.

٤ تجديد المراكز الجامعية للتطوير المهني داخل الجامعات وتوسيع نطاق عملها:

ليشمل دور المركز الجامعي للتطوير المهني: إجراء جلسات استماع دورية، ومشاورات مع أصحاب العمل المحتملين ، وتدريب وورش عمل لبناء القدرات للطلاب والخريجين لتطوير الكفاءات المطلوبة ، وخدمات الإرشاد والتوجيه المهني ، وتنظيم معارض التوظيف وتنسيق فرص التوظيف والتدريب في سوق العمل.

٥ مراجعة نظام الترقية والتقييم ليشتمل على تدابير لربط الجانب النظري بالتطبيق العملي:

ينبغي أن يتضمن نظام الترقية والتقييم الخاص بأعضاء هيئة التدريس في معاهد التعليم العالي نقاطاً نظير القدرة على إظهار كيفية تحديث مناهجهم وكيفية ربط ما يقومون بتدريسه بالتطبيق العملي واحتياجات سوق العمل.

التوصيات

٦.

قيمت ورقة السياسات البدائل المقترحة وفقاً لمدى القبول السياسي ، والجدوى الاقتصادية ، والجدوى الإدارية/ المؤسسية، وتوصلت إلى التوصيات التالية:

١ إنشاء نظام لجمع وتحليل البيانات الشاملة حول سوق العمل وإصدار التقارير بشأنه ونشرها بشكل نشط مثل مؤشر مهارات القابلية للتوظيف.

٢ البديل الثاني الموصى به هو تطبيق نظام حوافز بضمن الارتباط المستدام بين الجانب النظري والتطبيقي في جميع برامج التعليم العالي من خلال دمج معايير الجودة التي تتطلب ربط النظرية بالتطبيق ضمن اعتماد الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ومن خلال جعل هذا الرابط جزءاً من تقييم ملفات ترقية أعضاء هيئة التدريس، ومن خلال استخدام الموازنة القائمة على الأداء لمكافأة مؤسسات التعليم العالي التي تمكنت من ترسيخ هذا الرابط.

٣ التوصية الثالثة هي زيادة تعزيز وتوسيع نطاق دور المراكز الجامعية للتطوير المهني من أجل تقديم الخدمات مثل التدريبات وورش بناء القدرات للطلاب والخريجين وخدمات الإرشاد والتوجيه المهني ومعارض التوظيف وتنسيق فرص التوظيف والتدريب في سوق العمل.

المعايير البدائل	القبول السياسي	الجدوى الاقتصادية	الجدوى الإدارية/ المؤسسية
البديل الأول	يتم اعتباره مقبولا سياسياً مع مراعاة الجهاز المركزي للتعثبة العامة والإحصاء الإشارة إلى جميع مصادر البيانات التي تم جمعها، والإشادة بدور المنظمات التي جمعت البيانات لتعزيز مدى القبول.	يتطلب تخصيص بعض الموارد المالية لتعيين الموظفين الإداريين وموظفي إدخال البيانات وإجراء المسوح اللازمة لجمع البيانات.	يتم اعتباره قابل للتحقيق في ظل تطبيق آلية التنسيق المؤسسية اللازمة.
البديل الثاني	يتم اعتباره مقبولا على المستوى السياسي لأنه يستوفي مقاييس الجودة الدولية والأولويات والأهداف الوطنية.	ستظهر الحاجة إلى موارد في مختلف معاهد التعليم العالي لتكون قادرة على تحقيق الربط بشكل أفضل بين الجانب النظري والتطبيقي، ويتطلب ذلك توجيه مزيد من الاستثمارات من جانب وزارة التعليم العالي.	توجد حاجة إلى توفير بعض خدمات الدعم الإضافية، حيث يجب تجهيز المختبرات بشكل أفضل وتعيين الموظفين المعاونين لتنفيذ الرحلات الميدانية وتخصيص الموارد المالية.
البديل الثالث	تقوم معاهد التعليم العالي بالفعل بتجربة استخدام موازنات الأداء بالتوازي مع موازنات البنود.	قد لا يحظى زيادة الإنفاق على التعليم العالي بالقبول السياسي في ظل الموارد المالية المحدودة المتاحة للقطاع التعليمي والوضع الاقتصادي الصعب في مصر حالياً، ولكن قد يمثل آلية لتحقيق ترشيد استخدام الموارد.	تم تدريب فرق المسؤولين عن الموازنة في معاهد التعليم العالي بالفعل على وضع الموازنات القائمة على الأداء.
البديل الرابع	تم بالفعل الحصول على التدريب والشاركة مع مشروع المركز الجامعي للتطوير المهني الذي تنفذه منظمة العمل الدولية والجامعة الأمريكية بالقاهرة، لذا تحظى الفكرة بالقبول.	يوجد حاجة إلى مصدر مستدام للتمويل من أجل تجديد ودعم المراكز المهنية بما يتجاوز التمويل الوارد من الجهات الدولية.	تلقى الموظفون التدريب بالفعل.
البديل الخامس	يحظى بالقبول السياسي مع توقع وجود بعض المقاومة من جانب أعضاء هيئة التدريس، ولكن يمكن التغلب على هذه المقاومة بمزيد من الوعي والإقناع.	يحتاج إلى توفير الموارد لدعم أعضاء هيئة التدريس.	يمكن تقديم الدعم الإداري بواسطة المراكز المهنية بشرط أن تتاح لها الموارد اللازمة.

«جميع المراجع الأكاديمية المشار إليها في هذا الموجز يمكن الرجوع إليها في ورقة السياسات»
ملتقى السياسات العامة - كلية الشؤون الدولية و السياسات العامة بالجامعة الأمريكية بالقاهرة

<https://gapp.aucegypt.edu/public-policy-hub>

Follow us on: [PublicPolicyHUB](#) [PolicyHub](#) [Public Policy Hub](#) [The Public Policy HUB - AUC GAPP](#)