# البحوث التي احتواها العدد الأول

## اولا: البحوث العربية:

الفجوة المهارية بين مخرجات التعليم الجامعي في ليبيا واحتياجات سوق العمل (دراسة تحليلية نظرية)

زكريا عبدالله العوكلي ميكائيل ادريس الرفادي.

---

تقييم حالة الغطاء النباتي في منطقة الجبل الأخضر شمال شرق ليبيا باستخدام مؤشرات نباتية طيفية مختارة

عادل محمود عبدالقادر يوسف فرج بوبكر مروان صالح أبوبكر

---

الدور الحيوي لنبات بخور مريم *Cyclamen rohlfsianum* في مكافحة بعض الفطريات النباتية

أحمد امراجع عبدالرازق سامي محمد صالح أماني أمراجع عبدالرازق

---

دراسة أولية لتأثير إضافة مسحوق نبات الشيح على الأداء الإنتاجي وصفات الذبيحة في دجاج اللحم

مجيد محمد جبريل احمد عطيه رافع سالم عبدالنبي الصابر سليمان محمد جمعه

---

## سلطان ثانيا: البحوث الانجليزية

A statistical study on mental retardation and its relationship to inbreeding in the Al-Jabal Al-Akhdar

Fathiya A- Al Marghanie

---

Prevalence and Risk Factors of Iron deficiency anemia among pregnant women in AL-Marj area

Najwa Aiad Saad Al-Aqili Rabeaa Mohammed Saleh

Nessrine Abd-Alrihem Suliman Fathia Masoud Senossi

# الفجوة المهارية بين مخرجات التعليم الجامعي في ليبيا واحتياجات سوق العمل
(دراسة تحليلية نظرية)

د. زكريا عبدالله العوكلي

أستاذ مشارك، قسم التخطيط و الإدارة التربوية، كلية الآداب، جامعة عمر المختار، ليبيا

د. ميكائيل ادريس الرفادي

أستاذ مشارك، قسم التخطيط و الإدارة التعليمية، كلية الآداب، جامعة بنغازي، ليبيا

abdullazakarya85@gmail.com

مجلة السلفيوم للعلوم والتقنية
**Silphium Journal of Science and Technology** (SJST)
Vol.01 No 01 2022 (7-21)
www.istc.edu.ly
Received 23/12/2021 Revised 6/2/2022 Published online 23/2/2022

# الفجوة المهارية بين مخرجات التعليم الجامعي في ليبيا واحتياجات سوق العمل (دراسة تحليلية نظرية)

د. زكريا عبدالله العوكلي[1]* د. ميكائيل ادريس الرفادي[2]
[1]أستاذ مشارك، قسم التخطيط والإدارة التربوية، كلية الآداب، جامعة عمر المختار، ليبيا
[2]أستاذ مشارك، قسم التخطيط والإدارة التعليمية، كلية الآداب، جامعة بنغازي، ليبيا
*للمراسلة abdullazakarya85@gmail.com

**الملخص**

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الفجوة المهارية بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، واعتمد في ذلك على أسلوب التحليل النظري؛ من أجل التعرف على واقع تلك الفجوة، و توصل البحث إلى وجود ضعف في قدرة التعليم الجامعي على مواءمة مخرجاته مع متطلبات سوق العمل؛ من حيث المواءمة الكمية والنوعية، بما في ذلك عدم القدرة على المواءمة العمودية الأفقية، لانخفاض القدرات الإنتاجية والتنافسية لدى الخريجين، وعدم قدرتهم على مسايرة التطورات العلمية و التكنولوجية المتسارعة؛ الأمر الذي حد من قدراتهم على مسايرة التطورات والتغيرات التي تحدث في سوق العمل، كما أن الخريجين يفتقدون إلى عدة مهارات أساسية مثل: المهارات المعرفية، مهارات البحث والتحقيق، مهارات إدارة الذات، مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، المهارات الحسابية والكمية، مهارات العمل الجماعي، مهارات إدارة المشروعات، مهارات التعامل مع الآخرين، مهارات إدارة الوقت.

**الكلمات المفتاحية:** احتياجات، التعليم الجامعي، المخرجات، سوق العمل، مهارات.

# The skilling gap between outcomes of university education in Libya and the labor market needs (Theoretical analytical study)

Dr.. Zakarya Abdullah Eloakali[a*], Dr. Mikaeil Idris Al-Rafadi[b]
[a] Asociate Professor, Department of Educational Planning and Administration, Faculty of Arts, Omar Al-Mukhtar University, Libya
[b]Associate Professor, Department of Educational Planning and Administration, Faculty of Arts, University of Benghazi, Libya
*: abdullazakarya85@gmail.com

## Abstract

This research aims to identify the skills gap between university education outcomes in Libya and the labour market; it relied on the theoretical analytical style in order to identify the reality of that gap. In addition, the research found a weakness in the ability of university education to align its outputs with the requirements of the labour market; In terms of quantitative and qualitative match, including vertical-horizontal mismatch, this is due to the low production and competitive capabilities of graduates, and their inability to keep pace with the rapid scientific and technological developments. Moreover, this limited their ability to keep pace with the developments and changes that occur in the labour market. Also those graduates lack several basic skills such as: cognitive skills, research, investigation skills, self-management skills, problem-solving, decision-making skills, information, communication technology skills, computational, quantitative skills, teamwork skills, project management skills, interpersonal skills and time management skills.

**Keywords**: Labour market, Needs, Outcomes, Skill, University education.

**المقدمة:**

تُعتبر إشكاليّة اتّساع الفجوة المهارية بين مخرجات التعليم الجامعي والاحتياجات المهارية للعمل -الوظائف والمهن- من أبرز الإشكاليّات الّتي تواجه المعنيّين من صانعي سياسات التّشغيل ومخططي القوى العاملة في ليبيا، لما لهذه الإشكاليّة من أثرٍ كبيرٍ في هدر رأس المال البشري الليبي، إضافةً إلى دورها في تعميق التّشوّهات الّتي تعاني منها بنية القوى العاملة الليبية، لذا يأتي هذا البحث للتساؤل عن المهارات اللازمة لسوق العمل؛ وبالتالي محاولة الإسهام في ردم الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلّبات سوق العمل الليبي. في الواقع يعد التعليم أنجع وسيلة لمواجهة متغيرات وتحديات المستقبل؛ عبر بناء أجيال متعلمة قادرة على الابتكار والإبداع، حيث إن جميع الدول التي تقدمت جاء تقدمها ونهضتها عبر تطوير وتنمية النُظم التعليمية، فقد أضحت قضية الوصول بالعملية التعليمية لتصبح شاملة تتمتع بالجودة من مراحلها الأساسية حتى التعليم الجامعي هدفاً أساسياً لخطط وبرامج التنمية والتطوير في كل الدول، لكي يكون الطالب مواكباً للتطورات المتسارعة وقادراً على التعامل معها من خلال وجود فلسفة متوازنة؛ ورؤية استراتيجية واضحة.

وعلى ذلك أصبح التعليم الجامعي -العالي بشكل عام- يحظى باهتمام متزايد في البلدان المتقدمة والنامية على السواء، باعتباره الرصيد الاستراتيجي الذي يغذي المجتمع، ويلبي احتياجاته من الكوادر البشرية التي يحتاج إليها للنهوض والتطور، حيث يشكل المخزون من القوى البشرية في التعليم الجامعي أساساً للتنمية –بكل أشكالها وأنواعها-، كون هذا المخزون هو رافد المخرجات؛ التي تمثل بدورها مدخلات عملية التنمية. لذلك كان الاستثمار في التعليم -بشكل عام والجامعي بشكل خاص- هو أفضل أنواع الاستثمار، إذا ما خُطط بالشكل الذي يحقق الغايات والأهداف المرجوة؛ التي تتواكب مع مستجدات العصر وما به من تقدم وتطور معرفي وتكنولوجي.

ومن جانب آخر بات سوق العمل يشهد متطلبات جديدة غاية في التنوع، وأضحت ظاهرة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل ظاهرة مستشرية في جُل البلدان النامية؛ وتزداد اتساعاً وخطورة؛ وتحتاج إلى تضافر الجهود لمواجهتها، أما في ليبيا فيرى Mogassbi (1984) أنهُ منذ الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، يمثل النقص في القوى العاملة الوطنية الماهرة وشبه الماهرة؛ عقبة أساسية في طريق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

بالإضافة إلى ذلك يرى عبد الدايم (1984) والبدري (2007)، أن المشكلات الأساسية التي تواجه التعليم الجامعي في العالم العربي؛ تكمن في ضعف العلاقة بينهُ وبين المجتمع، وأن هناك نقص في التوازن بين مخرجات التعليم الجامعي من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى، وانخفاض مستوى القياس والتقييم للعلاقة بين تلك المخرجات والاحتياجات. في الواقع يمكننا تصور أربع حالات -لدى معظم الكتاب والباحثين- للعلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل في ليبيا؛ وهي:

1. إن سوق العمل الليبي قادر على امتصاص جميع مخرجات التعليم الجامعي.
2. إن سوق العمل الليبي سليم ولكن مخرجات التعليم الجامعي غير مناسبة لمتطلبات هذا السوق.
3. إن سوق العمل الليبي غير قادرة على استيعاب مخرجات التعليم الجامعي على الرغم من ملاءمتها لاحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
4. إن سوق العمل الليبي غير قادر على امتصاص مخرجات التعليم الجامعي.

وفيما يتعلق بالمفهومين الثاني والثالث، فربما كانا موجودة في معظم البلدان، ولا سيما البلدان النامية. ويوجد أيضًا ضمن هذين المفهومين مجموعة من المحكات والاختلافات، وتهدف الحالات القصوى المذكورة في المفهومين الأول والرابع إلى الكشف عن المدى التكامل للإمكانيات في العلاقة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي، وبتوسيع نطاق التحليل فإن ذلك يعني أن سوق العمل الليبي لا يمكن أن يكون قادرًا على استيعاب جميع مخرجات التعليم الجامعي في نفس الوقت. وهنا تظهر مسألتان تتطلبان تحقيقا عاجلا؛ هما:

- هل التعليم الجامعي قادر على تلبية الاحتياجات المهارية الخاصة بسوق العمل في سياق سريع التغير؟
- هل سوق العمل قادر على استيعاب مهارات خريجي التعليم الجامعي؟

وللتحقق من المسألتين سالفتي الذكر يعتمد البحث الحالي على المنهج المسحي التتبعي من أجل تعرف واقع المهارات بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، هادفاً إلى تتبع تلك المهارات على المستوى المحلي، والإقليمي والدولي، وهذا سيضيف معلومات جديدة للقاعدة المعرفية الحالية حول تلك المهارات؛ وبالتالي يعطي إمكانية للمخططين للتعرف على الفجوة المهارية بين واقع المهارات (التعليم الجامعي) والمأمول منها (سوق العمل).

**المبحث الأول: الأطر النظرية والتحليل المفاهيمي**:

يُعد موضوع ملاءمة مهارات التعليم الجامعي مع احتياجات سوق العمل من المواضيع ذات الأهمية الكبرى على المستويين المحلي والدولي، فهي تشغل بال المخططين والمفكرين وصانعي القرارات؛ من أجل الوصول إلى صيغ استراتيجية تسهم بشكل كبير في الحد من ظاهرة البطالة في جانبيها الكمي (العددي) والنوعي (المهاري). وبالرغم من أن الجامعات الليبية -على اختلاف أنواعها وتخصصاتها وأحجامها-؛ وفرت عدد كبير من التخصصات للطلاب والدارسين من أجل تغطية احتياجات سوق العمل المحلي؛ فإنها لم تستطع ردم الهوة بين الاحتياجات المهارية لسوق العمل ومخرجاتها.

**أولاً: الدراسات السابقة:** من أجل تعميق الفهم للمشكلة موضوع البحث تمت مراجعة جملة من الدراسات السابقة التي تتناول العلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، و تباينت في نتائجها وتوصياتها، حيث إشارة دراسة ضمايرة وضمايرة (2020) إلى ضرورة العمل على إعادة النظر في سياسة القبول في التخصصات التي تعاني من ارتفاع معدل البطالة في سوق العمل، بينما ترى دراسة برتيمة (2020) أن التكوين الجامعي يتلاءم مع سوق العمل من حيث النوعية، ولا يتلاءم مع سوق العمل من حيث الكمية، في حين أظهرت دراسة منصور وعيسى (2018) حجم التّباين بين ما تقدّمه مؤسّسات التّعليم الجامعي من مخرجات في بعض التّخصّصات، وبين حاجة سوق العمل. ومن جانب آخر بينت دراسة محمد (2018) انه كلما ازدادت أعداد الطلاب الملتحقين بالتعليم الجامعي والخريجين منهم ازدادت معدلات البطالة خاصة في التخصصات الإنسانية والإدارية، وأظهرت دراسة أحمد (2017)؛ أن استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كانت بدرجة ضعيفة، وتوصلت دراسة زرزور (2013)؛ إلى أن الجامعة لا تسهم في إدماج خريجيها في سوق العمل، ولا تحضرهم إلى عالم الشغل، وترى دراسة الظالمي والإمارة والأسدي (2012)؛ أن جودة المستوى النوعي للخريجين متدنية.

وفيما يتعلق بالتعليم الجامعي وسوق العمل الليبي فقد تساءل (Vaughan) عام 1970 عن مدى وجود علاقة بين القطاعات غير النفطية والعرض المتوفر من القوى العاملة، وتبع ذلك ما أشار إليه Bubtana (1976) في سياق حديثة على دور النظام الجامعي في التنمية الوطنية، من عدم توافق سياسات قبول الطلاب في الجامعات الليبية مع خطط التنمية، أما Mogassbi (1984) فقد أشار إلى أن وظائف وأدوار الجامعة غير قادرة على الاستجابة لاحتياجات القوى العاملة الوطنية، وبالتالي يجب إعادة تقييمها وإصلاحها. وفي عام 2012 توصلت دراسة (Elaokali) إلى أن السبب الأساسي في الفجوة المهارية لا يعود فقط إلى الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات؛ بل إلى افتقاد الخريجين لبعض المهارات الأساسية التي لا تتعلق بالتخصص بقدر تعلقها بقدرة الخريج على التكيف مع سوق العمل.

كما أكدت دراسة الشبة وحدود (2015) ضعف مخرجات التعليم الجامعي النوعية نتيجة لضعف مدخلاته المتمثلة في مرحلة التعليم الثانوي؛ وكذلك ضعف محتوى مناهجه الدراسية من الناحية التطبيقية؛ واقتصار التعليم بشكل كبير على الجانب النظري، وضعف متطلبات سوق العمل من الناحية الكمية وعدم قدرته على مواكبة أعداد الخريجين في مختلف التخصصات، ومما زاد من حدة الفجوة جمود المشاريع التنموية أو الخدمية أو الاستثمارية.

**ثانياً: خصائص التعليم الجامعي وسوق العمل:** منذ نشأة التعليم الجامعي في ليبيا خلال عقد الخمسينيات من القرن العشرين؛ كان التساؤل دائماً حول مدى القدرة على دعم الاقتصاد الوطني بالقوى العاملة المؤهلة، فمن حيث العدد لم تكن هنالك إشكاليات كبيرة، بسب خطط التنمية التي كانت تتطلب أعداد كبيرة من القوى العاملة؛ بحيث اعتمدت تلك الخطط لسنوات عديدة على الأيدي العاملة الأجنبية، أما من حيث النوع فقد كان التساؤل دائماً عن المهارات، ومدى توفرها في الخريجين، وبالاعتماد على نتائج الدراسات السابقة التي تم عرض بعضها؛ يمكننا أن نستعرض أهم الخصائص العامة للتعليم الجامعي فيما يأتي:

1. غياب التخطيط العلمي لتلبية متطلبات المجتمع الأساسية أو مطالبه من القوى العاملة المؤهلة، بسبب غياب الرؤية الشاملة والنظرة الاستراتيجية لدور التعليم الجامعي في التنمية المستقبلية واستثمار الموارد الوطنية الليبية.
2. عدم وجود توازن في توزيع الطلاب بين الأقسام في الجامعات، بسبب عدم تبني سياسة واضحة المعالم ومحددة لقبول الطلاب في الجامعات الليبية على أساس المعايير العلمية.
3. الإدارة شديدة المركزية للمؤسسات الجامعية حيث لا تستطيع الكليات حتى إدارة شؤونها الخاصة، إلا من خلال المجلس الأعلى للجامعات، ووزارة التعليم العالي أو مستوى إدارة الجامعة، مما قد يؤخر العملية التعليمية ويعيقها.
4. التخبط والارتجال الخطير في إنشاء الجامعات وتوزيعها، بسبب عدم وجود معايير وأنظمة لتقييم أداء مؤسسات التعليم الجامعي، وتقدير الاحتياجات الضرورية من الجامعات وفق النمو السكاني.
5. اختلال التوزيع الجغرافي والمكاني لمؤسسات التعليم الجامعي.
6. ضعف التطبيق العملي خلال المرحلة الجامعية نتيجة الاعتماد على طرق التدريس التقليدية في العديد من التخصصات (طريقة التلقين/ الحفظ).
7. عدم وجود نظام معلومات جيد في الجامعات؛ وبالتالي قلة المعلومات الضرورية لمتخذي القرارات.
8. غياب الدور الفعال لأعضاء هيأة التدريس وندرة نشاط البحث العلمي بسبب ساعات التدريس الطويلة أو قلة إمكانات البحث العلمي.

وفي نفس السياق -بالاعتماد على الدراسات والأدبيات السابقة- يمكننا استعراض أهم الخصائص العامة لسوق العمل الليبي في النقاط الأتية:

1. عدم وجود فلسفة وأهداف محددة بوضوح.
2. عدم التوافق المزمن بين مخرجات التعليم الجامعي (العرض) واحتياجات سوق العمل المحلي (الطلب).
3. عدم التخصص وتقسيم العمل بشكل واضح داخل القطاعات الاقتصادية.
4. تدني إنتاجية القوى العاملة الليبية.
5. عدم وجود تقييم ومتابعة مستمرين لتحقيق التنمية البشرية.
6. لا توجد معايير محددة لقياس أداء العاملين أو الشركات والمصانع.
7. ضعف البيئة المؤسسية داخل القطاع العام.
8. انخفاض إسهام مخرجات التعليم الجامعي في السوق المحلي والتركيز في قطاع الخدمات.

**ثالثاً: المواءمة بين العرض والطلب:** من خلال استعراض الخصائص العامة لكل من التعليم الجامعي وسوق العمل؛ نجد أنهُ من الضروري التساؤل عن مقدار المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي (جانب العرض) ومتطلبات سوق العمل (جانب الطلب)، وهذا من منطلق أن الاستثمار في مؤسسات التعليم الجامعي؛ هو استثمار ذو عائد مادي على الفرد والجامعة والمجتمع ككل، علاوة على كونه خدمة اجتماعية تلبي حاجات الأفراد وتنمي قدراتهم. لذا يجب أن تلبي خطط الاستثمار في التعليم الجامعي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية واحتياجات سوق العمل. وهنا يمكننا ذكر ثلاث عناصر أساسية مؤثرة في المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل؛ وهي:

1. الإنتاجية والتنافسية: مما لا شك فيه أن الإنتاجية المرتفعة والقدرة على المنافسة؛ يعتبران من أهم ما يميز العمل الريادي عن العمل العادي، باعتبار أنهما من أهم محفزات العمل الإبداعي في مختلف الحرف والمهن والوظائف السائدة في سوق العمل.
2. التطورات العلمية والتكنولوجية: إن التطورات العلمية وما يصاحبها من تقدم تكنولوجي؛ يؤديان حتماً إلى تغيير متسارع في تقنيات وأساليب العمل؛ وهذا يتطلب بدوره أن يمتلك العاملون -على اختلاف تخصصاتهم- في كل المؤسسات سمات وخصائص ريادية تجعلهم أكثر قدرة على مسايرة تلك التطورات المتسارعة، والاستفادة منها.
3. تغير خصائص سوق العمل: بما أن هنالك تسارع في تغير تقنيات وأساليب العمل؛ فمن المنطقي أن يكون هناك أيضاً تغيرات متسارعة في خصائص ومتطلبات سوق العمل، وهذا يتطلب من القوى العاملة أن تكون أكثر مرونة عمودياً (حجم وتنوع

التخصصات) وأفقياً (القاعدة المهارية العريضة التي اكتسبوها في الجامعة)، ليكون بإمكانهم التكيف مع الأوضاع والحالات المختلفة في السوق.

وهنا يمكن تصنيف الأبعاد المختلفة لمفهوم المواءمة بين العرض (مخرجات التعليم الجامعي) والطلب (احتياجات سوق العمل)؛ فيما يتعلق بدور التعليم الجامعي؛ في ثلاثة أبعاد أساسية؛ وهي:

1. المواءمة الكمية: وتعني أن تكون مخرجات التعليم الجامعي متوائمة مع الأعداد والكميات المطلوبة في سوق العمل؛ في ضوء طبيعة النمو الاقتصادي ومتطلبات ومؤشرات سوق العمل، ومتطلبات واحتياجات خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2. المواءمة النوعية: وتعني أن تتواءم مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات ومؤشرات سوق العمل من حيث أنواعها ومستوياتها وجودتها.
3. المواءمة العمودية الأفقية: وتعني أن تكون مخرجات التعليم الجامعي قادرة على التجاوب مع التنوع والتعدد القائمين والمتوقعين في مجالات العمل وتخصصاته المختلفة؛ وهذا يجب أن يشمل أمرين؛ هما:

أ. التجاوب العمودي؛ ويشمل عددا كبيرا من التخصصات بفروعها المختلفة (تخصص عام/ تخصص دقيق)، وبالعدد والكمية المطلوبة في سوق العمل.

ب. التجاوب الأفقي؛ الذي يشمل امتلاك وتملك مخرجات التعليم الجامعي قاعدة عريضة من المهارات تمكنها من التكيف مع التقلبات المتسارعة في سوق العمل -بما يلبي احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية-، وبالتالي يصبح بإمكانها تقديم إنتاجية عالية، وتنافسية تقود إلى الإنجاز والإبداع.

بالاعتماد على ما تم عرضهُ من عناصر المواءمة وأنواعها؛ لجانبي عملية المواءمة -العرض والطلب-، وكذلك على ما تم عرضهُ من خصائص للتعليم الجامعي و سوق العمل، يمكننا أن نقدم مقاربة بسيطة بين الخصائص القائمة و المأمولة لكل من التعليم الجامعي وسوق العمل؛ مما يمكننا من تخيل حجم ونوع المواءمة المطلوبة في المستقبل بينهما، قبل أن نتعرض للمهارات المفقودة والمسببة للفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، والجدولين رقمي (1)، و (2) يوضحان النظرة التقليدية والمستقبلية للخصائص القائمة والمأمولة في كل من التعليم الجامعي وسوق العمل.

**الجدول رقم (1): الخصائص القائمة والمأمول في التعليم الجامعي***

| م | النظرة القائمة (التقليدية) | النظرة المأمولة (المستقبلية) |
|---|---|---|
| **1.** | الحاجة إلى إعداد القوى العاملة ذات المهارات المتخصصة العالية (مواءمة كمية نوعية). | الحاجة إلى إعداد القوى العاملة ذات المهارات المتخصصة العالية؛ التي تملك قاعدة عريضة من المهارات (مواءمة عمودية أفقية). |
| **2.** | الجامعة مؤسسة تعليمية تقليدية (ذات جدران وغرف). | الجامعة مؤسسة تعليمية مزيج بين التقليدية (ذات جدران وغرف) والافتراضية (بلا حواجز). |
| **3.** | الاتصال بين الطالب وعضو هيأة التدريس يتم وجهاً لوجه. | الاتصال بين الطالب وعضو هيأة التدريس يكون مباشر أو غير مباشر حسب المقتضيات والأحوال. |
| **4.** | يتم تحصيل المعارف وفقاً لزمان ومكان محددين. | تحصيل المعارف لا يحدهُ الزمان أو المكان. |
| **5.** | محدودية دور المجتمع في عملية التعليم والتعلُّم. | دور المجتمع في عملية التعليم والتعلُّم غير محدود، عبر ما تقوم به مؤسسات المجتمع المدني من تفاعل. |
| **6.** | تعتمد عمليات القياس من أجل التطوير على الكفاءة الداخلية للجامعات | تعتمد عمليات القياس من أجل التطوير على الكفاءة الداخلية والخارجية للجامعات. |
| **7.** | مركز الثقل في عملية التعليم والتعلُّم يميل إلى ماذا نعرف؟ وماذا نتعلم؟ | مركز الثقل في عملية التعليم والتعلُّم يميل إلى كيف نستثمر ما نعرفهُ؟ وكيف نتعلم؟ |
| **8.** | مركز الثقل في التعليم الجامعي يميل نحو تلبية الاحتياجات الفردية. | مركز الثقل في التعليم الجامعي يميل نحو تلبية أولويات المجتمع ومتطلبات التنمية، واحتياجات سوق العمل. |
| **9.** | عضو هيأة التدريس المميز يلقن ويختبر ويتقيد بالمقرر الدراسي والخطة الدراسية. | عضو هيأة التدريس المميز يُنظم ويقيم ويتعلم ويتواصل، ويكون محفزاً لطلابه وميسراً لعملية التعليم والتعلُّم. |

| | | |
|---|---|---|
| **10.** | يقوم جميع الطلاب بنفس الأنشطة والفعاليات. | الخطط التعليمية تراعي الحاجات والفروق الفردية بين الطلاب عبر احتوائها على مجموعة متنوعة من الأنشطة والفعاليات. |
| **11.** | محدودية مصادر المعرفة كماً ونوعاً (مكتبة وأرفف وكتب) | تعدد مصادر المعرفة كماً ونوعاً (الفضاء المفتوح). |
| **12.** | الحرية الأكاديمية لعضو هيأة التدريس مقيدة بالمحددات الأمنية والسياسية والاجتماعية والذاتية. | الحرية الأكاديمية لعضو هيأة التدريس غير مقيدة إلى حد كبير بالمحددات الأمنية والسياسية والاجتماعية، وتخضع بنسبة أكبر إلى المحددات الذاتية (الشخصية). |
| **13.** | التعليم الجامعي يخرج الفرد المتخصص الباحث عن العمل بشكل رئيسي. | التعليم الجامعي يخرج الفرد المتخصص المثقف معاً؛ وباحث عن العمل و منتج للعمل في الوقت ذاته. |

***المصدر:** (Elaokali & El-daob: 2020 A), (Bubtana: 1976), (Mogassbi: 1984), (المصري: 2004)، (Elaokali : 2012), (Allen Consulting Group: 2006), (Arpaia: 2005)

**الجدول رقم (2): الخصائص القائمة والمأمول في سوق العمل***

| م | النظرة القائمة (التقليدية) | النظرة المأمولة (المستقبلية) |
|---|---|---|
| **1.** | الطلب الاجتماعي والفردي (جانب العرض) هو العامل الأكثر تأثيراً على التعليم الجامعي. | متطلبات التنمية، ومؤشرات واحتياجات سوق العمل (جانب الطلب) هي العامل الأكثر تأثيراً على التعليم الجامعي. |
| **2.** | طرق وأساليب الانتقال من التعليم الجامعي إلى سوق العمل ضعيفة وغير محددة المعالم. | طرق وأساليب الانتقال من التعليم الجامعي إلى سوق العمل قوية وواضحة. |
| **3.** | الحراك –الأفقي و العمودي- في العمل محدود وبطيء. | الحراك -الأفقي و العمودي- في العمل سريع نسبياً، بممارسة العامل لعدة أعمال في عدة مواقع خلال حياته المهنية. |
| **4.** | خطوط السلطة بين العاملين والإدارة حادة ومحددة؛ بسبب التخصص وتوزيع المسؤوليات، وهذا يقود إلى بطء الاتصالات وانخفاض جودتها. | خطوط السلطة بين العاملين و الإدارة مرنة؛ مع التعددية والمشاركة في المسؤوليات، وهذا يخلق اتصالات عالية الجودة وسريعة؛ باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة. |
| **5.** | طبيعة العمل تبرز أما السمة الانفرادية أو السمة الاعتمادية لدى العامل في علاقته بالعاملين الآخرين، وهذا يؤدي إلى التركيز على الجهود والمهارات الفردية عند توزيع الأعمال. | طبيعة العمل تبرز السمة الانفرادية التبادلية أو السمة الاعتمادية التبادلية لدى العامل في علاقته بالعاملين الآخرين، وهذا يؤدي إلى التركيز على الجهود والمهارات الجماعية عند توزيع الأعمال. |
| **6.** | تفادي المجازفات المحسوبة أو غير المحسوبة عند اتخاذ القرارات في بيئة العمل. | الاعتماد على المجازفات المحسوبة عند اتخاذ القرارات في بيئة العمل. |
| **7.** | التطوير و التغيير المتعلق بظروف وبيئة العمل متقطع، وهذا يجعل النمو المهني للعامل من مسؤولية المؤسسة. | التطوير والتغيير المتعلق بظروف وبيئة العمل مستمر، وهذا يجعل النمو المهني للعامل من مسؤولية العامل نفسهُ. |
| **8.** | توثيق العلاقة بين المعرفة والعمل يعني -غالباً- الانتقال من المعرفة إلى التطبيق العملي. | توثيق العلاقة بين المعرفة والعمل يعني الانتقال من المعرفة إلى التطبيق العملي وكذلك الانتقال من التطبيق العملي إلى المعرفة. |
| **9.** | مواقع العمل في المؤسسات الانتاجية تُعنى بالإنتاج بالدرجة الأولى | مواقع العمل هي مؤسسات إنتاجية تعليمية تُعنى بالإنتاج وبتنمية رأس مالها البشري و المعرفي. |
| **10.** | طبيعة الأعمال تتطلب وجود العاملين في موقع العمل ذاته. | العمل لدى المؤسسة لا يعني بالضرورة العمل فيها. |
| **11.** | ساعات العمل طويلة، مع قصر الوقت الممكن للراحة والتعلم الذاتي خارج العمل. | ساعات العمل تقل تدريجياً، والوقت الممكن للراحة والتعلم الذاتي خارج العمل يزداد. |
| **12.** | مركز الثقل يميل إلى قطاعي الصناعات التقليدية والزراعة، وهذا مرتبط بكمية الأموال المتداولة ومعدلات التضخم وأوضاع التشغيل والبطالة. | مركز الثقل يميل إلى قطاع الخدمات المرتبط بنمو التجارة وتقنيات المعلومات والاتصالات، وهذا مرتبط بمعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي والإنتاجية. |

***المصدر:** (Elaokali & El-daob: 2020 B), (Bubtana: 1976), (Mogassbi: 1984)، (المصري: 2004)، (Elaokali : 2012), (Allen Consulting Group: 2006), (Arpaia: 2005)).

**رابعاً: المهارات والسمات ومطلب سوق العمل:** بالنظر إلى ما تم عرضهُ في الجدولين السابقين (1) و (2) يمكننا القول إن المشكلة الأساسية لا تكمن في مقدار ما يتلقاه طلاب التعليم الجامعي من علوم ومعارف؛ بل في كيفية استخدام ما تلقونه في الحياة العملية، ومن جانب آخر نلاحظ أن التعليم الجامعي يرسل إلى سوق العمل أعداد كبيرة من الخريجين في كل التخصصات وفروعها الرئيسية والفرعية. وهنا يجب علينا أن نتوقف عند السؤالين الأساسيين لهذا البحث وهما: هل التعليم الجامعي في ليبيا قادر على تلبية الاحتياجات المهارية الخاصة بسوق العمل في سياق سريع التغير؟ وهل سوق العمل الليبي قادر على استيعاب مهارات خريجي التعليم الجامعي؟ والإجابة عن هاذين السؤالين معاً هي النفي؛ فالتعليم الجامعي غير قادر على تلبية الاحتياجات المهارية الخاصة بسوق العمل في سياق سريع التغير، لأنه يزود الطلاب بمعارف لا يمكنهم استخدامها أو تطبيقها بشكل فعال؛ لكونهم عاجزين عن إحداث المواءمة العمودية والأفقية لمهاراتهم، لأنهم لا يملكون قاعدة عريضة من المهارات تمكنهم من الاستخدام الأمثل لما لديهم من معارف وعلوم، فالأمر يحتاج أكثر من مجرد المعرفة. وهناك ضرورة اقتصادية ووطنية لتطوير المهارات لضمان قوة عاملة مرنة وقادرة، وكذلك منح الطلاب أنفسهم الفرص للحصول على المهارات التي يحتاجونها ويريدونها.

أما فيما يخص عجز سوق العمل عن استيعاب مخرجات التعليم الجامعي؛ فنرى أن الأمر يتعلق في الأساس بعجز الخريجين أنفسهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل، وبالتغير السريع في العناصر المكونة للسوق نفسهُ، فسوق العمل تحتاج إلى العامل المنتج والمبتكر، وهذا لا يكون فقط بتلقي العلوم والمعارف في الجامعات ولكن يحتاج إلى امتلاك الفرد للوسائل التي تمكنهُ من استخدام تلك العلوم والمعارف وتطويرها. فوفقًا لتقرير (Department for employment and learning, Ireland) (2001)، يواجه قطاع العمل تحديين من أجل تحقيق أقصى استفادة من القوى العاملة: الأول؛ هو تطوير مهارات الأفراد الذين فاتتهم فرصة الحصول على تعليم ومؤهلات أساسية سليمة، والثاني هو تطوير وتعزيز مهارات كل فرد في القوى العاملة الحالية لتمكينهم من مواكبة متطلبات المهارات المتغيرة الناتجة عن التغيير التكنولوجي والصناعي.

في الواقع لا يمكن أن يكتمل مفهوم المواءمة -الذي سبق الحديث عن عناصره وأنواعه-؛ إلا في ظل وجود نظرة فاحصة للمعايير التي يتم الاعتماد عليها لبناء قوى عاملة ذات مهارات عالية، حيث تنطلق هذه النظرة من مؤشرات سوق العمل وتوقعات أرباب العمل ومؤسساته ومقتضيات اقتصاد المعرفة؛ بحيث يمتلك الأفراد قاعدة عريضة من المهارات تمكنهم من تطوير إمكانياتهم وقابليتهم للنمو المعرفي. وفي هذا الصدد يأتي التساؤل الأهم؛ عن تلك المهارات المسببة للفجوة المهارية بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل، التي أمكننا بعد مراجعة عدد كبير من الأدبيات السابقة أن نجمل أهمها وأكثرها تأثيراً في الجدول الآتي رقم (3) الذي يوضح المهارات وسمات الخريجين ومتطلبات سوق العمل:

**الجدول رقم (3): المهارات والسمات ومطلب سوق العمل***

| المهارات | سمات الخريجين | مطلب سوق العمل |
|---|---|---|
| **المهارات المعرفية** | التفكير النقدي والتحليل والتوليف. | يكونوا قادرين على تحديد الافتراضات، وتقييم البيانات من حيث الأدلة، والتحقق من منطق الحجة، وتحديد المصطلحات وإصدار التعميمات المناسبة. |
| **مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار** | القدرة على تحديد المهام أو الصعوبات أو التحديات، والتوصل إلى قرار بشأن الإجراء الواجب اتخاذه [كما ونوعاً]. | يكونوا قادرين على تحديد وصياغة وحل مشاكل العمل، وإنشاء وتقييم الخيارات، وتطبيق الأفكار والمعرفة على مجموعة من المواقف. |
| **مهارات البحث والتحقيق** | حل مشكلات الأعمال والإدارة ، بشكل فردي ثم كجزء من فريق. | يكونوا قادرين على تحديد بيانات الأعمال ذات الصلة ومصادر البحث و مناهجه. |
| **مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات** | الشفوية والمكتوبة ، باستخدام مجموعة من الوسائط. | يكونوا قادرين على استخدام مجموعة من تطبيقات الأعمال في أي وظيفة. |
| **المهارات الحسابية والكمية** | تحليل البيانات وتفسيرها واستقرائها. | يكونوا قادرين على استخدام نماذج مشاكل العمل، واستخلاص النتائج من المعلومات التي يتحصلون عليها، وكتابة تقارير الأعمال. |
| **مهارات التعامل مع الآخرين** | التحدث والإنصات والعرض والإقناع والتفاوض. | يكونوا قادرين على التفاعل بشكل فعال مع مجموعة من الأشخاص، بما في ذلك الزملاء |

| | | |
|---|---|---|
| | | والعملاء. |
| **مهارات العمل الجماعي** | القيادة، بناء الفريق، التأثيرات. | يكونوا قادرين على إدارة أو الإسهام في مشاريع الفريق. |
| **مهارات إدارة الذات** | تخطيط الوقت، التحفيز، المبادرة. | يكونوا قادرين على الوعي الذاتي والحساسية والانفتاح على الآخرين. |
| **مهارات إدارة الوقت** | ينطوي على القدرة على تنظيم وقت الفرد لتحقيق أقصى قدر من الموثوقية والفعالية الشخصية. | يكونوا قادرين على تحديد الأنشطة التي تحقق أكبر عوائد والتركيز عليها، ووضع الأهداف لتحقيق النتيجة المرجوة. |
| **مهارات إدارة المشروعات** | القدرة على التمييز بين الممارسة البنائية والتصحيحية. | يكونوا قادرين على تحديد العمل، وتقديم موجز المشروع ضمن المتطلبات المتغيرة وقيود الجودة والوقت و التكلفة. |

*** المصدر:** (Barrie, 2004, p 262), (University of Westminster, 2003, p. 11), (Scottish Qualifications Authority, 2003, p. 2), (Cameron, 2008. QAA, 2007-2009), (Elaokali . 2012, p.23), (Hager, Holland, and Beckett, 2002), (Elaokali & El-daob: 2020 A). (Elaokali & El-daob: 2020 B)

إن هذه المهارات المذكورة أعلاه لا تمثل جميع المهارات التي يمكن أن يحتاجها الخريجون، لكنها تشكل الجزءَ الأكثر أهمية منها، فهي مهارات تكمل بعضها البعض وتسمح للفرد بتطبيق المعارف والعلوم التي اكتسبها في الجامعة أثناء أدائه لعمله. ويؤكد مجلس التعليم العالي الأسترالي (AHEC) أن "هذه المهارات والسمات القيم الشخصية هي التي يجب أن يكتسبها جميع الخريجين بغض النظر عن تخصصهم أو مجال دراستهم، بمعنى آخر، يجب أن يمثلوا الإنجازات المركزية للتعليم العالي كعملية" (Barrie, 2004, p 262).

ويضيف Cameron (2008, p. 19): أن "هذه المهارات شخصية وفكرية، وتتضمن مهارة التعلم من التجربة بالإضافة إلى القراءة، والقدرة على إدارة نفسك، والمهارات الأساسية في الحساب، ومحو أمية تكنولوجيا المعلومات، ومهارات التعامل مع الآخرين، والعمل الجماعي، ومهارات الاتصال، ومهارات في تحليل وحل المشكلات". في ذات السياق أكد Hager, Holland, and Beckett (2002, p. 18) -في دراستهم حول تعزيز التعلم و إمكانية توظيف الخريجين- على أنهُ في قطاع التعليم العالي، تُستخدم مصطلحات" المهارات العامة" أو "القدرات العامة" على نطاق واسع للإشارة إلى مجموعة من الصفات والقدرات التي يُنظر إليها بشكل متزايد باعتبارها ذات أهمية كبيرة في التعليم العالي، وتشمل: مهارات التفكير كالتفكير المنطقي والتحليلي وحل المشكلات والفضول الفكري، ومهارات الاتصال الفعال، ومهارات العمل الجماعي، والقدرة على تحديد المعرفة والمعلومات والوصول إليها وإدارتها؛ والسمات الشخصية مثل الخيال والإبداع والصرامة الفكرية؛ وقيم مثل الممارسة الأخلاقية والمثابرة والنزاهة والتسامح".

اليوم أكثر من أي وقت مضى، لا يمكن تنفيذ المهام المتخصصة في مكان العمل دون تعزيز مهارات العاملين، لذلك فالهدف من التعليم الجامعي هو إكساب المعرفة والمهارات التي من شأنها إعداد الخريجين لأداء أدوارهم في مؤسسات العمل أو المجتمع. ويجب التأكيد على أنهُ "لا يتم بناء سمات الخريجين فقط لتعكس الارتباط بين البحث والتدريس -و هما أمران أساسيان لرسالة الجامعة-، ولكنها أيضًا تحتل دورًا مهمًا في أهداف التدريس والتعلم الاستراتيجي للجامعة والأولويات التشغيلية للخطة الاستراتيجية، حيث يجب أن تنص الخطة الاستراتيجية؛ على أن الجامعة ستوفر خبرات تعليمية مجزية تتطور وتظهر في قدرات الخريجين؛ من أجل الاستقلال والإبداع والحكم النقدي والتواصل الفعال والفهم الأخلاقي والاجتماعي، بالإضافة إلى المعرفة المتعلقة بمجال الدراسة" ( Gardner and Martin, 2003: p.2).

وبشكل عام يمكننا القول أن الفجوة المهارية (Skill gap) تتمثل في أن مستوى مهارات الشخص العامل أقل من المطلوب لأداء الوظيفة بشكل مناسب وإن نوع المهارة لا يتناسب مع متطلبات الوظيفة، وهذا يقودنا إلى الحديث عن الأسباب التي تجعل المهارات متوائمة أو غير متوائمة مع طبيعة العمل -سواء بالزيادة أو النقصان-، ومن أهم هذه الأسباب ما يأتي ( ECDVT: 2010; the European Expert Network on Economics of Education: 2008; the National Research Council: 2008):

1. الإفراط أو الإقلال في التعليم (Over or Under -education): وهو أن يكون الخريج -العامل- قد أكمل سنوات من التعليم أكثر أو أقل مما تتطلبه الوظيفة الحالية.

2. الإفراط أو الإقلال في التأهيل (Over or Under -qualification) الحصول على مؤهل أعلى أو أقل مما تتطلبه الوظيفة الحالية.
3. الإفراط أو الإقلال في المهارات (Over or Under-skilling): أن يكون الخريج -العامل- غير قادر على استخدام مهاراته وقدراته بشكل كامل في الوظيفة الحالية أو الافتقار إلى المهارات والقدرات اللازمة لأداء الوظيفة الحالية بالمعايير المقبولة.
4. نقص أو فائض المهارة (Skill shortage or surplus): يتجاوز الطلب -احتياجات السوق- على نوع معين من المهارة المعروض من الأشخاص المتاحين بهذه المهارة أو يتجاوز عرض -مخرجات التعليم الجامعي- الأشخاص ذوي المهارات المطلوبة.
5. تقادم المهارات الاقتصادية (Economic skills obsolescence): المهارات المستخدمة سابقًا في الوظيفة لم تعد مطلوبة أو أصبحت أقل أهمية.
6. التقادم "الفنى" الجسدي (Physical "technical" obsolescence): تتدهور المهارات والقدرات الجسدية أو العقلية بسبب الضمور أو البلى.
7. عدم التطابق العمودي أو الأفقي (Vertical or Horizontal Mismatch): مستوى التعليم أو المهارات أقل أو أكثر من المستوى المطلوب من التعليم أو المهارات أو أن يتطابق مستوى التعليم أو المهارات مع متطلبات الوظيفة، لكن نوع التعليم أو المهارات غير مناسب للوظيفة الحالية.
8. الازدحام (Crowding out): يتم تعيين العمال المؤهلين بشكل أفضل للقيام بوظائف يمكن للعمال الأقل تأهيلًا القيام بها، وبالتالي استبدال (استبعاد) العمال الأقل تأهيلًا من إمكانيات التوظيف التقليدية لمستوى مهاراتهم.
9. الاهتزاز (Bumping down): يشير الاهتزاز إلى العملية التي تعمل من أعلى إلى أسفل، مما يدفع العمال الأقل تأهيلاً إلى وظائف ذات مستوى أدنى -في أقصى الحدود-، وربما يصبح بعض العمال ذوي المستوى الأدنى عاطلين عن العمل.

في الواقع؛ و من خلال المقاييس المستندة إلى التعليم و القائمة على المهارات، هناك طرق تشمل مجموعة من الأساليب التجريبية المستهدفة مؤخرًا لتقييم مواءمة المهارات وعدم مواءمتها في سوق العمل، على سبيل المثال، يقترح Chevalier (2003) التمييز بين التعليم الزائد "الحقيقي" و "الظاهري" من خلال تجاوز مقياس الإفراط في التعليم بناءً على معايير موضوعية مع مستوى الرضا الذي يعبر عنه العمال، الفرضية الأساسية هي أنه عندما يقترن بالرضا العالي، فإن الإفراط في التعليم ليس حقيقيًا، ويعكس بالأحرى ترتيبًا مناسبًا للموظفين الذين قد يتمتعون بمهارات أقل مقارنة بالأفراد المتوائمين بشكل صحيح مع نفس القالب التعليمي أو قد يفضلون تركيز جهودهم خارج العمل.

إن مؤسسات التعليم الجامعي الليبي لم تنجح -غالباً- في إعداد المتعلمين لسوق العمل، لذلك عند محاولة تقدير إمكانات التعليم الجامعي للإسهام في سوق العمل، فمن المفيد التمييز بين المهارات التي يُكسبها التعليم الجامعي للخريجين، وتعزيز وتكوين المهارات الأخرى ذات القيمة في سوق العمل. علاوة على ذلك، فإن امتلاك مجموعة من المهارات والسمات الشخصية لا تقل أهمية عن امتلاك المؤهلات، لذلك لا يمكن رؤية المهارات تتغير بشكل كبير، إلا أن بعضها سيكون أكثر أهمية من البعض الآخر في كل مرحلة من مراحل التطور. هناك أيضًا مهارات مثل الالتزام الوظيفي والقدرة التنافسية والرغبة في التميز والعمل الجماعي وحل المشكلات ... إلخ، ذات أهمية كبيرة لسوق العمل، الذي أصبح يتميز بسرعة التغير، وإن كان سوق العمل الليبي يعاني من اختلالات متعددة - اختلالات هيكلية مزمنة- تحد من تطوره وتجعلهُ غير قادر التنوع من أجل استيعاب مخرجات التعليم الجامعي في الناحيتين الكمية والنوعية.

في الواقع لكي يمكننا تحليل سياسات التعليم الجامعي فإننا نحتاج إلى النظر في الفلسفات الأساسية للتعليم، التي تنبثق بدورها من الأسس الفلسفية المجتمعية الأوسع. فالفلسفة هي نظام شامل للأفكار حول الطبيعة البشرية وطبيعة الواقع الذي نعيش فيه، وإنها دليل للعيش والعمل؛ لأن القضايا التي تتناولها أساسية ومنتشرة، وتحدد المسارات التي نتخذها في الحياة، وكيف نتعامل مع الأشخاص الآخرين. وبالنظر إلى أن العمل هو المصدر الرئيسي لدخل الأفراد، وأن التوظيف هو مصدر رئيسي للدعم الاقتصادي الوطني، لذلك فإن تقييم سوق العمل أمر بالغ الأهمية للمساعدة في تحديد خيارات التنمية الاقتصادية، وخاصة تنمية الموارد البشرية الوطنية.

**المبحث الثاني: ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات**

المهارات ضرورية لنجاح الأفراد ومؤسسات الأعمال والمجتمعات، وقد أظهرت الأبحاث أن التعليم مرتبط بجوانب أخرى من حياة الفرد، بما في ذلك النتائج المتعلقة بالصحة والنتائج الاجتماعية، بالإضافة إلى ذلك، سيعتمد الاقتصاد بشكل متزايد على تحسين وتحديث مهارات الأفراد ليتمكنوا من البقاء والمنافسة في سوق العمل، لذا من الضروري أن نبني مجتمعاً وقوى عاملة قابلة للتكيف ومتحفزة وذات مهارات عالية.

**اولاً: النتائج** بالرغم من أن الجامعات الليبية؛ وفرت عدد كبير من التخصصات للطلاب والدارسين من أجل تغطية احتياجات سوق العمل المحلي؛ إلا أنها لم تستطع ردم الهوة بين الاحتياجات المهارية لسوق العمل ومخرجاتها؛ ولم يكن سوق العمل قادراً على استيعاب تلك المخرجات بسبب:

1. ضعف قدرة التعليم الجامعي على مواءمة مخرجاته مع متطلبات سوق العمل من حيث المواءمة الكمية والنوعية؛ بما في ذلك عدم القدرة على المواءمة العمودية الأفقية، وذلك لانخفاض القدرات الإنتاجية والتنافسية لدى الخريجين، وعدم قدرتهم على مسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة؛ مما حد من قدراتهم على مسايرة التطورات والتغيرات التي تحدث في سوق العمل.
2. صعوبة المواءمة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم الجامعي؛ لأن كليهما يفتقد إلى الخصائص المستقبلية -بشكل كبير- التي تجعل منهُ أكثر مرونة على الاستجابة للتطورات الحديثة والمتسارعة.
3. إفقار الخريجين لعدد من المهارات الأساسية التي تجعلهم أكثر قدرة على الاندماج في سوق العمل مثل:
   أ. المهارات المعرفية.
   ب. مهارات التعامل مع الآخرين.
   ج. مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار.
   د. مهارات العمل الجماعي.
   هـ. مهارات البحث والتحقيق.
   و. مهارات إدارة الذات.
   ز. مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
   ح. مهارات إدارة الوقت.
   ط. المهارات الحسابية والكمية.
   ي. مهارات إدارة المشروعات.

**ثانياً: التوصيات:** في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة، وما تم التوصل إليه من نتائج في هذا البحث؛ يمكن تقديم بعض المقترحات التي ربما تسهم في ردم الهوة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل؛ وهي:

1. ركزت الجامعات الليبية حتى الآن تعليمها على نقل المعلومات أكثر من التدريب العملي، مما أدى إلى عدم قدرة الخريجين على تطبيق وتطوير مهاراتهم وقدراتهم في سوق العمل، لذلك؛ يجب أن تقوم الجامعات بتمديد فترة التدريب العملي؛ من بضعة أسابيع في العام الأخير من سنوات الدراسة الجامعية إلى المشاركة المستمرة طوال سنوات الدراسة.
2. يبدو أن المناهج الجامعية لا تساعد الطلاب على استخدام أساليب حل المشكلات أو تطوير مهارات التفكير النقدي ومهارات اتخاذ القرار وغيرها، لهذا السبب؛ يجب أن تقوم الجامعات الليبية بتطوير مناهجها لسد الفجوة بين المهارات المتاحة ومتطلبات سوق العمل، من خلال المراجعة وإعادة توجيه سياساتها لتسهيل الانتقال من الجامعة إلى العمل؛ لمنح الخريجين بداية جيدة في الحياة العملية.

3. من أجل ضمان الحد الأدنى من جودة التعليم الجامعي وتعزيز اللامركزية، ودعم التطوير والابتكار في الجامعات، يجب أن تقوم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطوير إطار اعتماد الجامعات من خلال التركيز بشكل أقوى على نتائج الأداء، وخاصة نتائج تعلُّم الطلاب في قرارات الاعتماد، لإنتاج صورة واضحة لمهارات الخريجين أو كفاءاتهم العلمية، وفي أي عملية تقييم يجب أن ننظر إلى ما وراء المتغيرات القابلة للقياس الكمي في قطاع التعليم الجامعي أو سوق العمل، لأن المؤشرات والمعايير المستخدمة لحسابها توفر فقط فكرة أولية عن هذه المهارات -الأسس المادية للمهارات-، وأيضًا لكون المستويات المكتملة من التعليم الجامعي لا تعكس بالضرورة الجودة الحقيقية لمهارات الفرد.
4. إن الأدبيات والدراسات السابقة لها وجهات نظر مختلفة فيما يتعلق بتأثير التكنولوجيا على متطلبات المهارة؛ وأن انخفاض معدل إدخال التكنولوجيا الجديدة إلى الجامعات الليبية -لضعف الإمكانيات-، يتطلب أن تقوم وزارة التعليم العالي بزيادة الإنفاق على التعليم الجامعي والبحث العلمي من أجل رفع مستوى تطوير المختبرات والمعامل والمكتبات ...إلخ.
5. نظراً لكثافة العمالة داخل القطاع العام في مكان العمل بسبب سياسات التوظيف -لأن سياسة التوظيف تقوم على استيعاب جميع الخريجين- مما قد يؤثر على نسبة العمالة في إجمالي المدخلات للعملية الإنتاجية و بالتالي ارتفاع تكاليف الإنتاج، لذا يجب أن تقضي السياسة الجديدة للقوى العاملة الليبية بضرورة قيام القطاع الخاص بتعيين موظفين ليبيين، و أن تبادر باختيار موظفيها المستقبليين من خريجي التعليم الجامعي، من أجل ضمان استيعاب أكبر عدد ممكن من الخريجين -دون إغفال الجوانب النوعية و الجودة- في هذا القطاع، لأن القطاع العام لا يستطيع أن يفعل هذا بمفرده.
6. خريجو التعليم الجامعي لا يعرفون كيفية التعامل مع تكنولوجيا المعلومات وأجهزة الكمبيوتر، وكيف يتم تطبيقها في مكان العمل، لذلك من المهم جداً أن تقوم مؤسسات سوق العمل بتطوير برامج تدريبية في مكان (التدريب أثناء الخدمة) العمل لرفع مستوى الأداء والإنتاجية.
7. إن أصحاب العمل يطالبون بشكل متزايد بمهارات أعلى لأنواع عديدة من الوظائف، ومن المحتمل أن تكون هذه الوظائف متاحة للخريجين، لكن مهارات الكثير منهم غير كافية لتلبية متطلبات صاحب العمل، لذا فإنه من المهم جداً أن تقوم مؤسسات العمل الليبية والجهات التشريعية بتطوير القوانين التي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل؛ لتطوير قدرة الموظفين والبدء في السعي لتحقيق التطوير الشخصي والمؤسسي.
8. سيكون من المفيد جداً لمؤسسات العمل الليبية تخصيص جزء من ميزانياتها لأغراض البحث والتطوير من أجل إجراء تحسين ملموس للمنتجات والخدمات من خلال المعرفة وتطبيق عملي وعلمي مناسب للتغيرات التكنولوجية.

**ثالثاً: المقترحات:** في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، وما قدم من توصيات، يمكننا تقديم بعض المقترحات التي نأمل أن تزيد من الحصيلة المعرفية حول الفجوة المهارية بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل الليبية وهي:

1. يوفر مزج الأساليب الكمية والنوعية في البحث التربوي ثقة أكبر في صحة وموثوقية البيانات المستمدة من الأساليب المرتبطة بها، ودقة النتائج المستمدة من هذه البيانات، لذلك هناك حاجة إلى مزج الأساليب الكمية والنوعية لدراسة العلاقة بين مهارات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في المستقبل.
2. إجراء دراسة على نطاق أوسع لفحص الفروق في المهارات بين الذكور والإناث، فهناك اختلاف في مستوى المهارة بينهما، ويجب أن تنظر الدراسات المستقبلية في أسئلة مختلفة لتحديد ما إذا كانت مستويات المهارة مختلفة بين المجموعتين، من أجل تحسين استغلال مهاراتهم.
3. هناك حاجة إلى مزيد من البحث لمعرفة أسباب عدم المواءمة -الكمية، النوعية، الأفقية العمودية- بين المهارات المكتسبة في الجامعة الليبية وتطبيقها في مكان العمل.
4. هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتحديد تأثير الوضع الاجتماعي والاقتصادي للخريجين وأرباب العمل على اختيار المهنة، والالتزام الوظيفي، والانضباط المستمر، وأخلاقيات العمل ودرجة المهنية.
5. يرتبط البحث الكمي بعدد من الأساليب المختلفة لجمع البيانات، ولديه القدرة على توليد بيانات قابلة للقياس الكمي عن أعداد كبيرة من الأشخاص المعروفين بأنهم يمثلون مجموعة سكانية أوسع من أجل اختبار نظريات أو فرضيات أوسع، لذلك هناك حاجة إلى البحث الكمي لدراسة تأثير الخبرة في العمل على اكتساب المهارات؛ ودراسة تأثير التغيير التكنولوجي على اكتساب

المهارات في المزيد من الجامعات الليبية، ومجموعة أوسع من منظمات أصحاب العمل، ويمكن لهذا العمل بعد ذلك تقييم تأثير حجم الإنفاق العام على أداء الطلاب وأعضاء هيأة التدريس في جميع الجامعات الليبية

**قائمة المراجع باللغة العربية**

**الدوريات:**

أحمد، زرقاوي،2017م. البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل. مجلة التنمية البشرية، العدد 7، مارس، 2017.

زرزور، أحمد، 2013م. تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 10، مارس، 2013.

الشبة، رمضان عبدالله و حدود، مصطفى مسعود، 2015م. أسباب عدم التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي و متطلبات سوق العمل في ليبيا. المجلة الجامعية، العدد 17، المجلد 3، سبتمبر، 2015.

ضمايرة، جهان و ضمايرة، روان 2020م. الاستراتيجيات المقترحة للحلقة المفقودة بين مخرجات التعليم العالي و سوق العمل. مجلة جامعة فلسطين التقنية خضوري للأبحاث، 8، "3".

الظالمي، محسن و الأمارة، احمد و الأسدي، أفنان عبد علي، 2012م. قياس جودة التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات و بعض مؤسسات سوق العمل"دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط". مجلة الإدارة و الاقتصاد، السنة 34، العدد 90، 2012.

محمد، عُدي صابور، 2018م. انعكاس التعليم الأهلي على سوق العمل في العراق. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 54، 2018.

منصور، مصطفى أحمد وعيسى، محمود حسين، 2018م. الفجوة النوعية بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية "الأسباب وآليات المواءمة". مجلة جامعة الأزهر، غزة، سلسلة العلوم الاجتماعية، المجلد 20، عدد خاص "C".

**المؤتمرات والندوات:**

البدري، عبدالرحيم محمد، 2007م. بعض مشكلات سياسة التعليم العالي في ليبيا. ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الوطني الأول للسياسات العامة في ليبيا، بنغازي، جامعة قاريونس، 11-13 يونيو 2007.

**الرسائل والاطروحات الجامعية:**

برتيمة، أميرة أسماء، 2020م. تواؤم التكوين الجامعي مع سوق العمل. رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر

**الكتب:**

عبدالدائم، عبدالله، 1984م. التربية في البلاد العربية. الطبعة 4، دار العلم للماليين- بيروت.

المصري، منذر واصف، 2004م. العولمة و تنمية الموارد البشرية. مركز الإمارات للدراسات و البحوث الاستراتيجية- أبوظبي.

**قائمة المراجع باللغة الإنجليزية:**

**الشبكة العنكبوتية (الانترنت):**

QAA. (2009). Subject benchmark statement "Youth and community work", The Quality Assurance

Agency for Higher Education, from: www.qaa.ac.uk

QAA. (2007). Economics, The Quality Assurance Agency for Higher Education, from: www.qaa.ac.uk.

**الدوريات:**

Barrie, S. C. (2004). A research-based approach to generic graduate attributes policy. Higher Education Research and Development, Vol. 23, No. 3, August 2004.

ECDVT. (2010). Skill mismatch in Europe Europe's challenge is not just to improve skill levels, but to match people with the right skills to the right jobs, Briefing Note, JUNE 2010, ISSN 1831-2411.

Elaokali, Z. A and El-daob, M. A. (2020a). Analytical Study of the Higher Education Environment in Libya ( مجلة العلوم الانسانية، كلية التربية، الخمس، جامعة المرقب، العدد 21، سبتمبر 2020).

Elaokali, Z. A and El-daob, M. A. (2020b). Analytical Study of the Libyan Labour Market Environment (مجلة المنار العلمية، كلية التربية، قمينس، جامعة جامعة بنغازي، العدد 1، الجزء الأول، نوفمبر2020).

**المؤتمرات والندوات وورش العمل والتقارير:**

Allen Consulting Group. (2006). Assessment and reporting of employability skills in training packages, a report to the Department of Education, Science and Training, Melbourne, March.

Arpaia, A. and Mourre, G. (2005). Labour market institutions and labour market performance: A survey of the literature, European Commission, Economic Papers, no. 238, December.

Department for employment and learning. (2001). Report of the national Ireland skills taskforce, Belfast.

European Expert Network on Economics of Education. (2008). "Origins and Consequences of Changes in Labour Market Skill Needs", analytical report for the European Commission written by Martin.

National Research Council. (2008). Research on Future Skill Demands: A Workshop Summary, Margaret Hilton, rapporteur.

Gardner, M and Martin, D. (2003). Graduate attributes at the University of Queensland, Business Higher Education round Table, issue 16, April 2003.

Hager, P. Holland, S. and Beckett, D. (2002). Enhancing the learning and employability of graduates: The role of generic skills, Melbourne, Business Higher Education Round Table "B-HERT", position paper, No. 9).

Scottish Qualifications Authority (2003). Research into Higher Education Attitudes to Core Skills, Glasgow, Open Campus Learning, Glasgow Caledonian University.

**الكتب**

Cameron, Sheila (2008). The business student's handbook, 4th Edition, Essex, Pearson Education Limited.

Chevalier, A. (2003). Measuring Over-education, Economica, 70 (279). 509–53, The London School of Economics and Political Science 2003.

University of Westminster (2003). The Graduate Skills Handbook (Delivering the HE and Career Management Skills Policy), London, Educational Initiative Centre, University of Westminster.

**رسائل الماجستير والدكتوراه:**

Bubtana, A. (1976). A comparative of perception of students, faculty members, administrators and government authorities of the role the university system in national development of Libya, PhD Dissertation, the George Washington University.

Elaokali, Z. A. (2012). Developing a Delphi Model of The Relationship Between Higher Education Skills IN Libya & Labour Market Needs; A case Study of Benghazi, Libya, PhD Dissertation,The University of Gloucestershire, UK.

Mogassbi, M. M. (1984). Perception of the Higher Education system and manpower development in Libya, PhD Dissertation, the George Washington University.

Vaughan, R. J. (1970). The Nature of constraints on Libyan Economic Development and the Implications for Dual Sector Development Theory, Simons Fraser University