

بسم الله الرحمن الرحيم



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية



مشروع المنار

كليات المجتمع في الأردن (قراءة نقدية)

إعداد

ظاهر جرادات

د. نادر مريان

2010

مشروع المنار ممول من وكالة الإنماء الكندية



Canadian International
Development Agency

Agence canadienne
de développement international

جدول المحتويات

3	خلفية
7	أداء كليات المجتمع/نقاط القوة والضعف
13	استنتاجات وتوصيات

خلفية

يشكل التعليم في كليات المجتمع في الأردن المرحلة الأولى في سلم التعليم العالي من جهة، ويقع في قمة التعليم الفني (التقني) من جهة أخرى. ويمنح هذا المستوى من التعليم درجة الدبلوم المتوسط، وفترة الدراسة فيه سنتان بالمتوسط، ويرفد سوق العمل بالفنيين (مساعدى الاختصاصيين). ومعلوم أن كليات المجتمع تقوم بتدريب وتعليم الطلاب الذين أكملوا بنجاح التعليم الثانوي من الفئة العمرية (18-21) عاماً، بهدف إعداد الفنيين في المستوى المهني المتوسط ضمن ما يقرب من مائة تخصص تقدمها (52) كلية مجتمع.

شهدت مسيرة التعليم في كليات المجتمع في الأردن فترة من الازدهار في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، حيث تم استحداث العديد من كليات المجتمع، واشتملت أنشطتها التعليمية على العديد من البرامج والاختصاصات أبرزها المهن التعليمية. ثم توسعت أنشطة هذه الكليات بعد ذلك لتشمل طيفا واسعا من التخصصات. فقد تم استحداث برامج تعليمية في المجالات الهندسية، والصحة، والعلوم. تلا ذلك استحداث برامج جديدة كبرامج الحاسوب، وتكنولوجيا المعلومات، والإعلام، والاتصال، وغيرها.

بلغ عدد الملتحقين بكليات المجتمع الأردنية وفقا لأحدث البيانات (العام الدراسي 2008/2009) أكثر قليلا من (27) ألف طالب وطالبة، يتوزعون على (52) كلية مجتمع ما بين حكومية وخاصة وأخرى تابعة لوكالة الغوث الدولية، يشكلون ما نسبته (11%) من إجمالي الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي كافة. ويمكن القول أن طلبة كليات المجتمع في الأردن يتوزعون مناصفة بين الكليات الحكومية والخاصة (مع أغلبية قليلة لصالح الحكومية)، حيث لم تزد نسبة الطلبة الملتحقين بكليات وكالة الغوث عن (3%) من إجمالي الملتحقين. كما يلاحظ زيادة عدد الملتحقات الإناث عن الملتحقين الذكور في كليات المجتمع الأردنية مجتمعة، حيث شكلن وفقا لأحدث البيانات ما نسبته (60%) من إجمالي الملتحقين.

يعمل في الهيئات الأكاديمية في كليات المجتمع الأردنية كافة (1700) مدرسا من الجنسين، يقوم كل منهم بتدريس (16) طالباً وطالبة بالمتوسط. ويزيد عدد أعضاء الهيئات الإدارية في كليات المجتمع الأردنية كافة عن عدد أعضاء الهيئات الأكاديمية بشكل واضح، فمقابل كل (100) إداري يوجد فقط (69) عضو هيئة تدريس. ويشكل حملة درجة الدكتوراه حوالي ثلث أعضاء الهيئات الأكاديمية، وأكثر من نصف المدرسين (52%) يحملون تخصص العلوم، والذي يضم طيفا واسعا من التخصصات الفرعية.

ويمكن للمتخصص لأحدث بيانات كليات المجتمع الأردنية أن يلحظ جملة من المعطيات، توفر بمجملها تصورا عاما للاتجاه الذي تسير فيه كليات المجتمع، خاصة فيما يتعلق بمجالات التخصص السائدة (أو الغالبة) في هذه الكليات من جهة، ومن جهة أخرى التخصصات التي اندثرت أو في سبيلها إلى ذلك.

فهناك عدد من التخصصات في كليات المجتمع يمكن وصفها بالتخصصات السائدة وهي تلك التخصصات التي كانت وما زالت تشكل ما يمكن تسميته بالكتلة الصلبة في التعليم العالي المتوسط في الأردن، ويأتي في مقدمة هذه التخصصات: التخصصات الصحية والخدمات الاجتماعية، والعلوم الطبية المساندة، والمهن الهندسية المساعدة، والعلوم الاجتماعية والأعمال التجارية.

في المقابل، لم يعد للعديد من التخصصات من وجود في البرامج التعليمية لكليات المجتمع في الأردن. والملاحظ هنا أن هذه التخصصات معظمها في المجالات الإنسانية/النظرية. فتخصصات مثل التاريخ، والفلسفة، والرياضة، وغيرها، غابت بشكل كامل عن المشهد التعليمي لكليات المجتمع الأردنية في العام الدراسي 2008/2009.

أولت الدولة الأردنية العناية والاهتمام بمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني. فقد اعتمدت الحكومة في أواخر التسعينات من القرن الماضي "استراتيجية تنمية الموارد البشرية"، واعتمدت بعد ذلك "إستراتيجية التشغيل- التدريب والتعليم المهني والتقني". كما أعدت الحكومة حديثاً "الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي 2007-2012".

كما نفذت الحكومة بالتعاون مع وكالة التنمية الكندية (CIDA) مشروعاً لتطوير التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن، حيث قام فريق مشترك من الجانبين الأردني والكندي بتنفيذ مشروع: "Sustaining & Extending Technical And Vocational Education & Training" SETVET، وقد حظي التعليم العالي المتوسط بنصيب وافر من الاهتمام، فقد أعد فريق المشروع دراسة متكاملة عن كليات المجتمع، وأنجزت عدة تقارير ضمن الدراسة، وقدم التقرير النهائي حول المشروع في تموز 2005.

كان النهوض بالتعليم العالي بكل مستوياته، سواء الجامعي والمتوسط، من بين أهداف إستراتيجية تنمية الموارد البشرية، فقد هدفت الإستراتيجية إلى تطوير مصادر التمويل الذاتية والخارجية لمؤسسات التعليم العالي وتنويعها. وتحسين الكفاية الداخلية لتلك المؤسسات، بما في ذلك ما يتعلق باقتصاديات التعليم ونوعية خدماته المختلفة. إضافة إلى تحسين الكفاية الخارجية لهذه المؤسسات، وخاصة فيما يتعلق بالتوافق بين نواتج هذه المؤسسات ومتطلبات سوق العمل والخطط التنموية. كما هدفت إلى تطوير القدرات الوطنية ليصبح الأردن مركزاً إقليمياً للتعليم العالي بمجالاته ومستوياته المختلفة.

واعتمدت الإستراتيجية سياسة "تطوير مؤسسات التعليم العالي المتوسط (كليات المجتمع) من النواحي الكمية والنوعية"، ويشمل ذلك رزمة من السياسات التطبيقية أو الإجرائية من أبرزها: اعتماد الأسس والمعايير اللازمة لاعتماد مؤسسات التعليم العالي المتوسط، وتطوير وترشيد المجالات والتخصصات والبرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي المتوسط في ضوء متطلبات سوق العمل والخطط التنموية، واعتماد الأسس والمعايير اللازمة للتجسير بين مؤسسات التعليم العالي المتوسط والجامعات، دون الإخلال بالمهمة الأساسية لهذه المؤسسات

¹ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية، أيلول 1998، سلسلة منشورات المركز رقم (66).

فيما يتعلق بإعداد العمالة المتوسطة من الفنيين والتقنيين كما أكدت على تمكين المجتمع المحلي بشكل عام، ومؤسسات العمل والإنتاج بشكل خاص، من المشاركة في إدارة مؤسسات التعليم العالي المتوسط.

أما إستراتيجية التشغيل- التدريب والتعليم المهني والتقني²، فقد كان من أهدافها الرئيسية تحسين الصلات (أو تحقيق قدر معقول من المواءمة) بين عرض القوى العاملة من مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني (والذي يشكل خريجو كليات المجتمع جزءاً منه) و الطلب عليها في سوق العمل. إن تحسين الصلات بين طرفي المعادلة، وهما كليات المجتمع والتي يمثل خريجوها جانب العرض، ومؤسسات الاستخدام والتشغيل جهة الطلب، تشكل خطوة هامة نحو تحقيق مستوى معقول من المواءمة بين المخرجات التعليمية لكليات المجتمع والطلب عليها في أسواق العمل المحلية والخارجية.

اشتملت الإستراتيجية على جملة من السياسات والإجراءات الهادفة إلى ترشيد الروابط وتنظيم القنوات بين التعليم والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي الجامعي، وبذلك يتم تجنب النهايات المقفلة، مع المحافظة على معايير وشروط كافية لضمان كفاءة وسوية العملية التعليمية. كما اشتملت على تطوير منظومة شاملة لاعتماد وترخيص مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني (وفي مقدمتها كليات المجتمع) وبرامجها.

أولت الإستراتيجية اهتماماً خاصاً بدور القطاع الخاص في هذا المستوى من التعليم. فقد هدفت إلى تطوير وتوسيع دور القطاع الخاص وغير الحكومي، وتحسين كفاءته وفاعليته في التخطيط والتنفيذ وضبط الجودة. كما استهدفت تطوير وترشيد مساهمة القطاع الخاص وغير الحكومي في تمويل خطط وبرامج ومشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني³ واعتمدت سياسة تضمن المشاركة الفاعلة للقطاع الخاص، وغير الحكومي، وتعزيز قدراته وتفعيل دوره في مجالس ولجان ونشاطات التخطيط ورسم سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني. كما كان للبعد الإقليمي والدولي نصيبه من الاهتمام في الإستراتيجية، فقد هدفت إلى تطوير الإمكانيات الوطنية -نوعاً وكماً- في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة، وذلك للاستفادة من فرص العمل المتاحة في البلدان العربية.

- وبالنسبة للإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي³، فقد شكل التعليم الفني (التقني) والتكنولوجي أحد محاورها الرئيسية. وكانت إحدى الغايات الأساسية للإستراتيجية تطوير برامج كليات ومعاهد التعليم العالي المتوسط لتخريج مهيئين وفنيين (تقنيين) ذوي كفاءة عالية تتواءم مع حاجات سوق العمل ومتطلبات خطط التنمية الوطنية والإقليمية.

ومعلوم أن كليات المجتمع تقوم بتعليم الطلبة وتدريبهم فنياً لتوفير حاجات المجتمع المحلي والعربي من الخبرات ذات المهارات الفنية خاصة ما تتطلبه الصناعة

² وزارة العمل، مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، إستراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

³ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (2007-2012).

الوطنية. وقد هدفت الإستراتيجية إلى إعادة النظر في البرامج والتخصصات والخطط الدراسية في كليات المجتمع لتوجيهها نحو التعليم الفني. تضمن محور التعليم الفني (التقني) والتكنولوجي في الإستراتيجية عدة إجراءات تنفيذية منها: تحديث البرامج الفنية القائمة حالياً في جميع كليات المجتمع ورفع خططها الدراسية بالمكون العملي والتدريبي، مع تقديم برامج فنية جديدة تلبي متطلبات سوق العمل. كما تضمن المحور وقف القبول في برامج البكالوريوس والدراسات العليا في التخصصات الأكاديمية غير التطبيقية في كليات المجتمع.

-هدف مشروع تطوير كليات المجتمع في الأردن (ضمن مشروع SETVET) إلى تقييم فعالية كليات المجتمع في الأردن من حيث قدرتها على رفد سوق العمل في الأردن والخارج بما يحتاجه من الأيدي العاملة الفنية والمدرّبة. كما نفذ الخبير الكندي (J. R. Pearson) ضمن فعاليات المشروع دراسة تقييمية لخطط جامعة البلقاء التطبيقية لتنمية وتطوير كليات المجتمع الأردنية. وسيتم في هذا التقرير الاستناد إلى نتائج الدراسة حول كليات المجتمع، كما سيتم الاستفادة مما توصل إليه الخبير *Pearson* في تقييمه لخطط جامعة البلقاء التطبيقية لتطوير كليات المجتمع الأردنية. ويجب التأكيد هنا على أن الدراسة المذكورة موجهة بشكل مباشر لدعم ومساندة جامعة البلقاء التطبيقية في الدور الإداري والإشرافي الذي تضطلع به اتجاه كليات المجتمع الأردنية، وهي الجامعة التي كان من بين أهداف تأسيسها المساعدة في جعل نظام التعليم في كليات المجتمع الأردنية أكثر استجابة لمتطلبات سوق العمل.

جاء تأسيس جامعة البلقاء التطبيقية عام 1996 في إطار الجهود الرسمية الهادفة إلى تعزيز استجابة النظام التعليمي لكليات المجتمع الأردنية لحاجات سوق العمل من العمالة الفنية. فالجامعة مسؤولة بشكل مباشر عن كليات المجتمع الحكومية وعددها خمسة عشر كلية، كما تقوم باعتماد كليات المجتمع الخاصة كافة. وتضطلع جامعة البلقاء التطبيقية بمهام ضبط ورصد الأمور الإدارية والتنظيمية لنظام التعليم في كليات المجتمع، والتحقق من فعالية هذا النظام. وبينما يتوسع دورها ليصل مستوى الإشراف الإداري المباشر على كليات المجتمع الحكومية، يقتصر دورها على الإشراف غير المباشر على كليات المجتمع الخاصة.

يخضع تأسيس وعمل مؤسسات وبرامج التعليم العالي (جامعات وكليات وبرامج) في الأردن إلى معايير اعتماد، ونظام الاعتماد عملية تستطيع هذه المؤسسات والبرامج بموجبها أن تديم وتطور سويتها التعليمية، وتشرف وتدير عمليات وآليات الاعتماد "هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي"، وقد تأسست الهيئة عام 2007، حيث صدر قانون هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي رقم (20) لسنة 2007، والذي تضمن إنشاء الهيئة كوحدة مستقلة ماليا وإداريا تحت مظلة وزير التعليم العالي. وفي سنة 2009 صدر القانون المعدل لقانون الهيئة الذي بموجبه استقلت إداريا وماليا عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وأصبحت مرتبطة ارتباطا مباشرا برئيس الوزراء، وللهيئة مجلس، من أبرز صلاحياته:

- وضع معايير الاعتماد وضمان الجودة ومراجعتها دوريا.

- مراقبة مدى التزام مؤسسات التعليم العالي بالقوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالتعليم العالي ومعايير الاعتماد وضمان الجودة.
 - اعتماد مؤسسات التعليم العالي وبرامجها الأكاديمية.
 - تقييم مؤسسات التعليم العالي وجودة برامجها ومخرجاتها الأكاديمية والتعليمية.
- والاعتماد سلسلة إجراءات تدقيقية وتقييمية معيارية هدفها ضمان الحد الأدنى من متطلبات جودة التعليم العالي واقتراح الخطوات التنفيذية الكفيلة بالارتقاء بمستوى مخرجات العملية التعليمية للمنافسة في أسواق العمل المحلية والخارجية. وأما معايير الاعتماد فهي مجموعة محددات يجب على المؤسسات التعليمية أو البرامج الأكاديمية استيفاؤها ليتم اعتمادها اعتماداً عاماً أو خاصاً، وتشكل الحد الأدنى من متطلبات جودة العملية التعليمية.
- والاعتماد نوعان، الاعتماد العام، والاعتماد الخاص:
- والاعتماد العام سلسلة خطوات تدقيقية وتقييمية معنية بالبنية التحتية والموارد البشرية الأكاديمية والإدارية للمؤسسات التعليمية.
- بينما الاعتماد الخاص عملية تفحص دقيق للخطط الدراسية، والمؤهلات العلمية، والإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس لتخصص ما، إضافة إلى توافر التسهيلات التربوية الخاصة به، مثل المكتبة ومحتوياتها، والمختبرات، والمشغل ومدى جاهزيتها في إطار العملية التعليمية التعليمية.

أداء كليات المجتمع/نقاط القوة والضعف

- خلصت الدراسة التتبعية *Tracer study* (صدر التقرير النهائي للدراسة في تموز 2005)، والتي أعدت ضمن مشروع (SETVET)، والتي هدفت في المقام الأول إلى فحص أداء كليات المجتمع (خاصة الحكومية منها)، إلى جملة من المعطيات، يمكن إيجازها على النحو التالي:
- أن كليات المجتمع الأردنية تعمل بشكل عام دون مستوى إمكاناتها من حيث التأثير على سوق العمل، وذلك لضعف ارتباط البرامج التعليمية والتدريبية لهذه الكليات بالمهارات التي يطلبها السوق. كما أن أصحاب العمل في الكثير من القطاعات الاقتصادية يرون بأن خريجي كليات المجتمع بشكل عام لديهم مستوى جيد من المعرفة العلمية/النظرية، لكنهم يفتقرون إلى المهارات العملية اللازمة للعمل. فالنظام التعليمي الحالي لكليات المجتمع في الأردن غير قادر حتى الآن على ردف سوق العمل بما يحتاجه من الكفاءات الفنية والإدارية. وهناك عجز مهاري (نقص في مهارات) خريجي كليات المجتمع تولد عنه معدل بطالة عال.
 - في المقابل، وجد أن عدداً من كليات المجتمع تمكنت من ردف سوق العمل بالعمالة الفنية الماهرة، كما تتلقى البرامج التعليمية لهذه الكليات دعماً قوياً من أرباب العمل.
 - تتمحور خطط معظم كليات المجتمع إما على الاستمرار في تنفيذ البرامج التعليمية الحالية، و/أو تنفيذ برامج/تخصصات جديدة تلبي رغبات طالبي الالتحاق بهذه

الكليات، ولا تركز هذه الخطط في معظم الحالات على إعداد الطلبة لاكتساب مهارات محددة يطلبها سوق العمل.

- ما زال العديد من كليات المجتمع مستمر في قبول أعداد كبيرة من الطلبة في تخصصات تعجز مناهج الدراسة فيها عن تلبية متطلبات التوظيف في سوق العمل (مثل تخصصات تربية الطفل، والصيدلة.. الخ).

- لا تسعى كليات المجتمع على الأغلب إلى إشراك أرباب العمل في إعداد مناهجها وبرامجها التعليمية والتدريبية، ولا تزاول هذه الكليات أية تحريات أو اتصالات للتعرف على احتياجات أسواق العمل، المحلية منها والإقليمية.

- كما أن الاتصالات بين الكليات وأصحاب العمل تتم عادة خارج الإطار الرسمي، ويندر حدوث اتصالات رسمية بين الطرفين، وان حدثت تكون قليلة، ومتباعدة جدا.

- تتنافس الكليات الحكومية فيما بينها لاستقطاب الطلبة للالتحاق بها، كما تتنافس الكليات الخاصة بدورها مع الحكومية للغاية نفسها، وينتج عن هذه المنافسة عادة درجة عالية من الازدواجية في البرامج/ التخصصات المعروضة، إضافة إلى استمرار تقديم البرامج/التخصصات التي يرغب بعض الطلبة الالتحاق بها لأسباب لا علاقة لها بمتطلبات سوق العمل.

- خلصت الدراسة التتبعية إلى أن حوالي ربع طلبة كليات المجتمع الذين التحقوا بالجامعات من خلال نظام التجسير يرون أن دراستهم في كليات المجتمع كانت متوافقة مع طموحهم، وذلك لضخامة نسبة طلبة الكليات المجسرين للجامعات. كما أن أقل من نصف خريجي دبلوم كليات المجتمع فقط يرون أن دراستهم في كليات المجتمع ذات صلة مباشرة بمتطلبات سوق العمل، ويشاطر أرباب العمل الطلبة في هذا الاستنتاج.

- يؤكد أصحاب العمل أن الكثير من برامج كليات المجتمع الأردنية تقدم بوسائل وتجهيزات (أدوات) تعليمية وتدريبية تجاوزها الزمن، ويتم التركيز على الجوانب النظرية في العمليات التعليمية والتدريبية على حساب الجوانب العملية والتطبيقية، ويشترك كل من أرباب العمل والخريجين على حد سواء في الرأي حول الانفكاك الواضح بين مجالات التدريب في كليات المجتمع وما تتطلبه المهام الوظيفية من مهارات.

-أدى العجز المتواصل لكليات المجتمع عن تلبية احتياجات الجهات المستخدمة من المهارات في بعض الأنشطة الاقتصادية، إلى تآكل ثقة القطاعات الاقتصادية المختلفة في النظام التعليمي والتدريبية لكليات المجتمع. كما أن التنافس المتواصل بين كليات المجتمع (خاصة الحكومية منها) لاستقطاب أكبر عدد من الملتحقين بها، أدى إلى إدامة نفس مستويات الالتحاق في برامج يجذبها الطلبة وذويهم في حين تتضاءل فرص تشغيلها في سوق العمل، وان حظيت بفرص عمل فعادة ما تكون قليلة المردود من الناحية المادية. ومعلوم أن ربع الملتحقين بكليات المجتمع يجسرون للجامعات، وهذا الواقع يزيد من صدقية المطالبين بالحد من الاستثمار في التعليم في كليات المجتمع.

- إن عجز كليات المجتمع عن تلبية احتياجات أصحاب العمل من المهارات الإدارية والفنية في معظم القطاعات والأنشطة الاقتصادية، يدفع بأرباب العمل إلى البحث عن أنماط وطرق تدريبية بديلة. وفي بعض الحالات يعمدون بشكل جماعي إلى استحداث مؤسسة تدريبية للقيام بمهمة تدريب وتأهيل المستخدمين لديهم.

- في إطار تتبعها ودراساتها لأوضاع وظروف كليات المجتمع الحكومية، توصلت الدراسة التتبعية أنفة الذكر إلى ما يمكن تسميته تشخيصا لأوضاع كليات المجتمع في الأردن خاصة الحكومية منها، وتضمن ذلك عرضا للإمكانيات المتاحة لتنمية وتطوير أوضاع الكليات من جهة، والصعوبات والتحديات التي تواجه عملية التطوير من جهة أخرى.

وفيما يلي عرضا موجزا لأهم ما خلصت إليه الدراسة التتبعية:

- انه ورغم الظروف والمعطيات غير المشجعة التي تعمل في ظلها معظم كليات المجتمع-لا سيما الحكومية منها- فان هذه الكليات تتمكن أحيانا من إعداد بعض الخريجين الذين يمكن استيعابهم في سوق العمل. وبالنسبة لبعض التخصصات مثل مساعد ممرض ، وفني مختبرات طبية، فانه يتم عادة استيعابهم في المؤسسات الصحية الحكومية، ولكن لم تتمكن كليات المجتمع حتى الآن من تخريج أعداد تفوق احتياجات الحكومة من هذه التخصصات، وذلك نتيجة التطور المتواصل في مستوى الخدمات الصحية من جهة، ولتعويض النقص الحاصل في الكوادر الصحية الناتج عن الوفاة أو التقاعد أو الاستقالة...الخ. وبشكل عام فان فرص العمل في مجالات التخصص أنفة الذكر تبدو جيدة. ومعلوم أن غالبية خريجي هذه التخصصات هم من نواتج كليات وزارة الصحة، وكليات أخرى تربطها بالوزارة روابط إدارية وثيقة.

- هناك إمكانيات ليست بالقليلة لاستيعاب خريجين في حقول تخصصية في مجالات المال والاقتصاد والأعمال (Business)، مثل إدارة الأعمال، والمحاسبة، ونظم إدارة المعلومات، والسكرتير يا، ويكفي المعروف من خريجي هذه الاختصاصات احتياجات الطلب بشكل مرض. لكن يتوجب على خريجي كليات المجتمع في حقول المال والأعمال أن يتنافسوا مع نظرائهم الجامعيين للحصول على نفس الشواغر المتوفرة في سوق العمل، ومعلوم أن هناك فائض من خريجي الجامعات في هذه الاختصاصات.

- كما أن هناك بعض الكليات يجد خريجوها فرص عمل ملائمة لتخصصاتهم بشكل سهل وسريع، من هذه الكليات كلية عمان للتدريب، والتي لديها خدمة توظيف كفؤة وفعالة تدار من قبل إدارة الكلية، وهذه الخدمة ليست متوفرة في غالبية الكليات الأخرى. ومن المؤسف أن نجد الكثير من خريجي كليات المجتمع يفشلون في الحصول على فرصة عمل ملائمة رغم توفرها في سوق العمل بسبب عدم قدرة هؤلاء على التعرف على المؤسسات التي تتوفر لديها فرص العمل تلك، لذا فان توفر خدمة التوظيف تبدو في غاية الأهمية لمساعدة الخريجين للوصول إلى حيث فرص العمل الملائمة.

- رغم ارتفاع معدلات البطالة في الأردن، فإن هناك نقصاً في المعارف من القوى العاملة ذات المهارات العملية والتطبيقية، مثال ذلك المسوقين ذوي الخبرة العملية، حيث القليل من البرامج التطبيقية تقدم في هذا الحقل التخصصي (مثل أخصائي إحصاءات التأمين... الخ)، هذه أمثلة على فرص التشغيل المتوفرة في سوق العمل والتي يتوجب على كليات المجتمع أن تطور برامجها بما يتلاءم مع المعارف والمهارات العملية التي تتطلبها مجالات العمل تلك.
- أدى تنامي توجه طلبة كليات المجتمع (خاصة الحكومية منها) لاعتبار الدراسة في كليات المجتمع معياراً أو جسراً للالتحاق بالتعليم الجامعي، إلى الحط من مستوى والتقليل من شأن درجة الدبلوم المتوسط التي تمنحها كليات المجتمع لخريجها.
- لا يتوفر ضمن نظام كليات المجتمع آلية شاملة لتخطيط وتنسيق البرامج التي تقدمها تلك الكليات، آلية تستند إلى مؤشرات أساسية تقيس أداء تلك البرامج. بل يمكن القول أنه لا يوجد لدى هذه الكليات نظاماً لمراجعة وتقييم أداء البرامج بشكل عام.
- هناك قدر كبير من الازدواجية والتكرار في البرامج التي تقدمها الكليات الحكومية، ورغم أنه يمكن تقبل أن تتوسع بعض الكليات في تقديم نفس البرامج كون الكثير من طلبتها قادمون من مناطق جغرافية مجاورة، إلا أننا نجد أن هناك الكثير من الكليات المتواجدة في نفس المنطقة تقدم نفس البرامج، مما يؤسس لمنافسة غير مطلوبة بين الكليات لجذب الملتحقين.
- تواجه الكليات صعوبة كبيرة في تأمين احتياجاتها من الأجهزة والمعدات التدريبية في مجالات تخصص محددة. ويرجع ذلك بشكل أساسي إلى كون الكثير من الكليات تقدم نفس البرامج التي تقدمها كليات أخرى، حيث يؤدي ذلك ليس فقط لخفض قدرة جامعة البلقاء التطبيقية على تزويد الكليات باحتياجاتها من الأجهزة والمعدات، كما يؤدي كذلك إلى تقليل الدعم الذي تتلقاه الكليات من جهات الاستخدام المختلفة.
- يشكل التدريب الميداني ذلك الجزء من برامج كليات المجتمع الذي يقوم فيه الطالب بتطبيق ما حصل عليه من معارف ومهارات في عمل يحاكي أو يشبه ما ينتظره من أعمال ومهام في سوق العمل بعد تخرجه. والحقيقة أن نوعية التدريب الميداني لطلبة كليات المجتمع تكون في بعض الأحيان متدنية المستوى، لذا يتوجب إعطاء قدر أكبر من الاهتمام لتوفير تدريب ميداني أفضل بالتعاون والتنسيق مع جهات الاستخدام.
- يتوجب على كل معلم في كليات المجتمع أن يكون خبيراً في مجال اختصاصه. ولكن لا بد أن يمتلك قدرات تدريبية يستخدمها عند الحاجة. وينظر الطلبة عادة إلى معلمهم باعتبارهم الأنموذج الواقعي والأقرب لما ينتظرهم من وظائف في سوق العمل. لذا من الأهمية بمكان أن يحوز المعلمون في كليات المجتمع مهارات متجددة وسمعة وظيفية تتواءم مع بيئة العمل. ويشكل ذلك بمجمله **وصفة نجاح للشباب في سوق العمل.**

- وحيث أن المعلمين في كليات المجتمع ذوي تأهيل جامعي، فإن ذلك يجعل منهم أكاديميين أولاً، ثم فنيين أو تقنيين بالدرجة الثانية. وفي بلدان كثيرة (كندا مثلاً) نجد عكس ذلك، حيث أفضل مصدر لمعلمي كليات المجتمع هو أصحاب المهن العاملين في الميدان، بمختلف مراتبهم، أو ما يطلق عليهم (التطبيقيون)، فمعلوم أنه من السهل تدريب التطبيقي ليصبح أكاديمياً، بينما يصعب تأهيل الأكاديمي ليصبح تطبيقياً.

- من الصعب في هذه الآونة، أن تقوم كليات المجتمع بتوظيف معلمين بدوام جزئي. كما تفتقر إلى نظام يسمح لها باستخدام فنيين أو تقنيين لمدة من الزمن. وفي بلد مثل كندا، تقوم كليات المجتمع أحياناً بعقد اتفاقيات تبادل مع الشركات أو الدوائر الحكومية لالتحاق موظفي تلك الشركات والدوائر للعمل كمعلمين في الكليات لسنة أو سنتين، وفي نفس الوقت تقوم الكليات بإرسال بعض عاملها للعمل في تلك الشركات والدوائر.

- يقر كل من خريجي كليات المجتمع وأصحاب الأعمال (المستخدمون) في الأردن بالحاجة إلى اعتماد معايير اختصاص للتخرج (Specialization graduation standards). حيث أجمع الطرفان على أن أسلوب التقييم (نظام الامتحانات) المطبق يعتبر جيداً من الناحية النظرية، غير أن الجوانب التطبيقية في نظام الامتحانات ليست على نفس المستوى من الجودة. هناك مجال للتحسين والتطوير في نظام الامتحانات، وخاصة فيما يتعلق بتقييم المهارات العملية للطلبة.

- يعلق عمداء الكليات أهمية كبيرة على اجتياز طلابهم الامتحان الشامل في الدورة الأولى. بينما يرى الخريجون أن كلياتهم توجه طاقاتها التعليمية بشكل أساسي لضمان نجاح طلبتها بالامتحان. وفي هذا الإطار يرى أصحاب الأعمال أن التعليم بهدف اجتياز الامتحان يضعف من عملية الإعداد العملي المهاري للطلبة.

- تشكل الروابط القائمة بين كليات المجتمع وأصحاب الأعمال الحلقة الأضعف في النظام

الحالي لكليات المجتمع في الأردن، ولكن ترتبط كليات المجتمع بشكل قوي بمؤسسات التعليم الأخرى وخاصة الجامعات. فكليات المجتمع تستقطب خريجو الجامعات للعمل لديها كمدرسين وكذلك كإداريين. وبشكل عام فإن لدى القليل من كليات المجتمع نظاماً للتواصل والتنسيق مع الجهات المستخدمة للعمالة والمؤسسات الناظمة لأعمالها (غرف التجارة والصناعة... الخ) لغايات تبادل المعلومات حول سوق العمل، وزيادة مساهمة الجهات المستخدمة في صياغة المناهج الدراسية للكليات، ومساعدة الكليات في الحصول على أحدث الأجهزة والمعدات، أو في مجال تطوير التدريب الميداني.

- لا تقدم الجهات المستخدمة أية حوافز للتعاون مع كليات المجتمع لتوفير التدريب الميداني للطلبة.

- يمكن القول بأن كليات المجتمع ليست الوحيدة بين المؤسسات التعليمية التي تفتقر إلى ما يمكن تسميته الإرشاد لمسار المهنة وخدمات سوق العمل لطلبتها. فهذه الخدمات لا تتوفر أيضاً لطلبة المدارس الثانوية. فلا تتوفر برامج لتزويد الطلبة

بمعلومات وبيانات عن ذواتهم - توجهاتهم وتطلعاتهم- ولا عن مدى ارتباط مختلف البرامج التعليمية للكليات بفرص العمل المتاحة.

- ليس بمقدور طلبة كليات المجتمع الحصول على معلومات عن فرص العمل المتاحة بطريقة يسهل فهمها ومصنفة حسب المناطق الجغرافية. بل أن الأمر وصل إلى درجة أن الإدارات المسؤولة في كليات المجتمع لا تملك المعلومات الكاملة والمفيدة حول سوق العمل.

- تتصف إدارة كليات المجتمع في الأردن بالمركزية الشديدة، كما تمارس جامعة البلقاء التطبيقية(صاحبة الولاية الإدارية على كليات المجتمع) سيطرة كاملة على شؤون هذه الكليات. فليس من السهل على إدارات كليات المجتمع أن تجري تغييرات على مناهج كليات المجتمع لتستجيب للاحتياجات المهنية التي يطلبها سوق العمل، حيث أن أية تغييرات من هذا النوع تحتاج إلى المصادقة عليها من جامعة البلقاء التطبيقية، كما أن عملية التصديق تلك طويلة ومعقدة. وحتى كليات المجتمع الخاصة تحتاج إلى مصادقة الجامعة على أي تغيير في مناهجها. فعندما تعتمد كليات المجتمع الخاصة على تطوير برنامج جديد أو مراجعة وتطوير برنامج قائم، فإن جامعة البلقاء التطبيقية تعمم هذه البرامج على الكليات الأخرى. وما دام أن على الكليات الخاصة أن تنافس الكليات الحكومية لاجتذاب الطلبة للالتحاق بها، فإن الجامعة تحول دون تمكن الكليات الخاصة من إحراز أية مكاسب من عملية المنافسة ناتجة عن عمليات التطوير التي أحدثتها في برامجها ومناهجها.

- والعائق الأكبر الذي يحول دون استجابة كليات المجتمع لمتطلبات سوق العمل هو أن هذه الكليات تدار بطريقة أكاديمية صرفة لا وفقا لأسس تقنية(تدريبية مهنية). فالكليات مسؤولة أمام الجامعة حول نجاح طلبتها في الامتحان الشامل، بينما لا يترتب على هذه الكليات أية مسؤولية اتجاه نجاح أو إخفاق طلبتها في سيرتهم العملية بعد التخرج. كما أن الكليات لا تتلقى حوافز ذات شأن تساعد في تطوير نظام متكامل من علاقات الشراكة والمشاركة مع مجتمع أصحاب الأعمال والجهات المستخدمة.

- وفي إطار جهود جامعة البلقاء التطبيقية للنهوض بكليات المجتمع، أعدت الجامعة 15 خطة لتطوير كليات المجتمع الحكومية. وقد تم تقييم ومراجعة (Review & Evaluation) تلك الخطط من قبل الخبير J.R Pearson ضمن مشروع "SETVET". وشملت عملية المراجعة والتقييم كافة مكونات تلك الخطط، ومن أهمها: منهجيات وضع الخطة، بيئة الكلية بكل مكوناتها(المادية/البنية الأساسية، والمرافق والأنشطة الاجتماعية، والبيئة الاقتصادية بما فيها إمكانات تشغيل الخريجين، والبيئة التعليمية للتعليم ما بعد الثانوي)، وبعض مؤشرات التنمية، وألويات تطوير برامج الكليات، بالإضافة إلى أولويات التطوير المؤسسي للكليات.

- استخدم التقييم نمطين من أساليب التقييم في مراجعة وفحص خطط جامعة البلقاء التطبيقية لتطوير كليات المجتمع الحكومية. النمط الأول التقييم الكمي لأجزاء وتفاصيل الخطط، والثاني يمكن تسميته بالتقييم النوعي.

- لم يمنح التقييم الكمي لخطط جامعة البلقاء التطبيقية للنهوض بكليات المجتمع الحكومية مستوى عالياً أو حتى متوسطاً لكفاءة تلك الخطط. فلم يتجاوز المستوى العام للتقييم حافة الوسط إلا قليلاً (52%)، وهذه إشارة واضحة إلى عدم كفاءة تلك الخطط بشكل عام، وعدم قدرتها على إحداث التطوير المنشود والنهوض بكليات المجتمع.

- وإذا نظرنا إلى تقييم كل عنصر من العناصر الرئيسية في الخطط المذكورة، لوجدنا بعض الاختلاف في مستوى كفاءة كل عنصر من عناصر الخطة. فالعنصر الأول في تلك الخطط والذي يركز على منهجية إعدادها حاز درجة تجاوزت التقدير العام للخطط (63% مقابل 52%). في حين اقترب تقييم العنصر الثاني من عناصر الخطط والمتمثل بتقييم وفحص بيئة الكليات بمكوناتها المختلفة، من المستوى العام للتقييم (53% مقابل 52%). وتفسير ذلك أن البيئة (بمكوناتها المتعددة) التي خطت جامعة البلقاء التطبيقية لتعمل في ظلها كليات المجتمع غير ملائمة لمتطلبات التعليم العالي المتوسط. كما لم يحز تقييم العنصر الثالث من الخطط والمتمثل بتطوير برامج الكليات سوى على مستوى (55%) وهو مستوى لا يزيد إلا قليلاً على المستوى العام للتقييم، وهو أمر يقود إلى الاستنتاج بأن خطط الجامعة لتطوير برامج كليات المجتمع لم تكن ملائمة ولا طموحة ولا تواكب مقتضيات التطور والتغيير. أما العنصر الرابع والأخير في تلك الخطط والمتمثل بالتطوير الإداري والتنظيمي (المؤسسي) لكليات المجتمع فقد أخفق إلى حد بعيد في تلمس الحلول الناجعة للمشاكل الإدارية والتنظيمية لكليات المجتمع الأردنية، حيث لم تزد درجة كفاءة تلك الخطط في مجال التطوير الإداري والتنظيمي على 35%، وهو مستوى متدن جداً وأقل بكثير من المستوى العام لكفاءة الخطط المذكورة.

- لم تكن جميع خطط جامعة البلقاء التطبيقية لتطوير كليات المجتمع بنفس المستوى من الكفاءة والقدرة على تطوير كليات المجتمع والنهوض بها. فقد تراوح المستوى بشكل كبير من خطة إلى أخرى. ففي حين نجد خطط كل من كلية مجتمع الزرقاء وكلية الأميرة عالية على درجة جيدة من الكفاءة (بمستوى تقييم عام 79% و 75% على التوالي)، فقد كانت خطط كل من كلية مجتمع الشوبك وكلية مجتمع الحصن ذات مستوى كفاءة معقول (67% و 65% على التوالي). بينما نجد خطط عديد من الكليات على مستوى متدن من الكفاءة (مرتبة تنازلياً): كلية عمان لتكنولوجيا الهندسة، وكلية اربد، وكلية الأميرة رحمة، وكلية الكرك، وكلية عمان، وكلية البوليتكنيك في الطفيلة. كما نجد خطط الكليات الأخرى ذات مستوى متدن جداً (مرتبة تنازلياً): مثل كلية مجتمع السلط، كلية عجلون، كلية معان، كلية الملكة نور للطيران المدني، والمركز الجغرافي الملكي الأردني.

استنتاجات وتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

توصلت كل من الدراسة التتبعية (Tracer Study) لأوضاع كليات المجتمع، والدراسة التقييمية لخطط جامعة البلقاء التطبيقية لتطوير كليات المجتمع

(Evaluation of BAU Community College Development Plans) لخطط جامعة البلقاء التطبيقية لتطوير كليات المجتمع إلى جملة من الاستنتاجات، يمكن إيجازها على النحو التالي:

- إن عملية إعداد الشباب للالتحاق بسوق العمل تشكل المهمة الرئيسية التي على كليات المجتمع أن تضطلع بها بكفاءة وفاعلية. ورغم أنه من الأهمية بمكان أن تشمل برامج كليات المجتمع على المعارف الأكاديمية النظرية، فإن المهمة أو الرسالة المجتمعية لكليات المجتمع ليست إعداد شباب ذوي تعليم عام (أو تعليم نظري)، بل هي تخريج شباب ذوي مهارات محددة مطلوبة في سوق العمل. ولكن مما يؤسف له أن واقع حال كليات المجتمع بعيد جدا عن تحقيق هذه الغاية، حيث التميز والتفوق في التحصيل الأكاديمي هو ما يتم التركيز عليه في برامج هذه الكليات، ولا تحظى عملية تطوير المهارات العملية للطلبة إلا بالنزر اليسير من العناية والاهتمام، وبذلك تعمل كليات المجتمع كرافد تعليمي للجامعات أكثر منه نظاما منتجا للمهارات الفنية والتقنية.
- أن الروابط القائمة بين كليات المجتمع وسوق العمل ليست واضحة بما يكفي، وسبب ذلك أن القليل فقط من هذه الكليات يخطط برامجه لسنوات لاحقة لتتواءم مع متطلبات سوق العمل وفرص العمل المتوقعة مستقبلا. فهذه الكليات غير قادرة على التخطيط للاستجابة لمتطلبات سوق العمل، والسبب على الأغلب، أن هذه الكليات لا تعلم هذه الاحتياجات، فتبادل المعلومات حول سوق العمل يشوبه عجز كبير. ولا يوجد سوى القليل من الكليات التي تحتفظ بعلائق وروابط مع أرباب الأعمال، والتي تستطيع من خلالها الحصول على معلومات عن سوق العمل، وبالتالي تتمكن من توفير برامجها لتوائم متطلبات الوظائف والأعمال المتوفرة والمتوقعة في سوق العمل.
- يحتفظ عدد لا بأس به من الكليات المتخصصة بالعلوم الصحية بروابط مع سوق العمل أكثر قوة من الكليات الأخرى. وهذه الكليات تدار من قبل وزارة الصحة، ومعظم خريجي هذه الكليات يعملون في المؤسسات الصحية الأردنية. كما أن للكليات التابعة لوكالة الغوث الدولية صلات قوية مع سوق العمل. وهذه الكليات تقدم فقط برامج يمكن لخريجها الحصول على فرص عمل وثيقة الصلة بتلك البرامج، كما تقوم بتسويق خريجها من خلال نظام كفو لخدمات التشغيل. وتعتبر كليات وكالة الغوث نموذجا صالحا للمحاكاة من قبل الكليات الأخرى، من حيث ارتباطها الوثيق مع أصحاب الأعمال، وتخطيطها البرامجي المستجيب لمتطلبات سوق العمل، ونظام متكامل لمعلومات سوق العمل والخدمات التشغيلية للطلبة. أما غالبية الكليات الأخرى فتقدم عادة تشكيلة من البرامج، بعضها يخرج طلبة تخصصاتهم مطلوبة في سوق العمل، بينما تخرج كليات أخرى طلبة يصعب إيجاد أعمال لهم ذات صلة باختصاصاتهم.
- تواجه كليات المجتمع في الأردن صعوبة كبيرة في إقناع قطاع كبير من الأردنيين بأن وجودها ضروري لسوق العمل ولتكاملية هذا السوق. حيث يرى

كثيرون منطقيّة ترحيل الكثير من الوظائف والمهام التي تؤدّيها كليات المجتمع إلى نوعين آخرين من المؤسسات التعليمية، وهما الجامعات والمعاهد الفنية والمهنية.

- في محاولتها لأحداث نقلة نوعية في الأوضاع والسوية التعليمية لكليات المجتمع (خاصة الحكومية)، وذلك من خلال إعدادها خططاً تطويرية للنهوض بكليات المجتمع، فإن جامعة البلقاء التطبيقية لم يحالفها النجاح والتوفيق في هذا المسعى، فقد أكدت عمليات المراجعة والتقييم لتلك الخطط أن أغلبها ذات كفاءة متدنية، وبالتالي غير قادرة على تحقيق الأهداف التي من أجلها تم تكليف جامعة البلقاء التطبيقية بإدارة شؤون وتطوير كليات المجتمع الأردنية.

- وبشكل عام، يمكن القول بأن أهم استنتاج يمكن التوصل إليه في أية دراسة جادة لأوضاع كليات المجتمع هو أن "على الحكومة، إذا ما أرادت لكليات المجتمع أن تضطلع بالمهمة الرئيسة الموكلة لها، ألا وهي أن تصبح شريكة فاعلة في إعداد الشباب الأردني لسوق العمل، أن تتخذ خطوات عاجلة لربط برامج كليات المجتمع بالاحتياجات المهنية وفرص العمل المتوفرة في سوق العمل. وهذه الخطوات يجب أن تشمل تغييرات في الطرق التي تتبعها الكليات في تخطيط برامجها التعليمية، وفي الطريقة المتبعة في ملء المناصب والوظائف الأكاديمية والإدارية، وفي هيكلية السلطة والمسؤولية في الكليات، وفي أنماط المعلومات والبيانات التي يتم جمعها لغايات التخطيط والرقابة الإدارية والمالية، وفي الأساليب المتبعة في جمع البيانات التي تستخدم لمختلف الأغراض".

ثانياً: وضع الاستنتاجات موضع التطبيق العملي/اقتراحات وتوصيات

☒ استحداث مجالس شراكة

- لم يتم في الأردن حتى اللحظة استحداث أية روابط تعنى بالشراكة على الأقل بين مؤسسات التعليم الرسمية والقطاع الخاص من خلال استحداث جسم إداري يتولى عملية الربط والتنسيق والمشاركة بين الأطراف ذات العلاقة. ففي دول كثيرة (كندا على سبيل المثال) تتلقى الجامعات والكليات دعماً مالياً حكومياً، وهذا الدعم رغم أنه يشكل المورد الرئيسي لموازنات هذه المؤسسات التعليمية، إلا أنه لا يشكل مورد الدعم الوحيد. فقد استحدثت هذه الدول مؤسسات أو منظمات غير حكومية لا تسعى للربح، وتدار وتنظم من قبل مجالس مكونة من تشكيلة واسعة من الجهات المشاركة (جهات أكاديمية، مؤسسات حكومية، تجار، صناعيين، فعاليات مجتمعية ذات اهتمام). حيث يتم وضع مناهج الكليات بعد حوار واسع وغني بين الجهات المشاركة مما يثري هذه المناهج ويجعلها أكثر موائمة واستجابة لاحتياجات الجهات المستخدمة.
- إن إبعاد النظام التعليمي الرسمي عن توجيه وإدارة مجالس الشراكة المشار إليها أعلاه، قد لا يؤدي بالضرورة إلى إحداث روابط وعلاقات وثيقة بين الكليات ومجتمعات الأعمال والصناعيين وأسواق العمل. فكثير من المقاطعات في دولة مثل كندا، والحكومة الاتحادية في كندا، تقر بأن المجالس متعددة الشراكة عليها أن تقوي صلات كليات المجتمع والمؤسسات التدريبية الأخرى

مع سوق العمل. حيث أن المجالس الاستشارية في سوق العمل منوط بها إحداث صلات وثيقة بين التعليم في كليات المجتمع واحتياجات سوق العمل. ومن أبرز القضايا التي أثارها المجالس الاستشارية لأسواق العمل في كندا هو مدى ملائمة المعلومات المجمعّة عن سوق العمل لاستخدامها في عمليات التخطيط البرامجي لكليات المجتمع. مما حدا بالحكومة الفيدرالية في كندا وحكومات المقاطعات إلى تعزيز جهودها لتزويد كليات المجتمع بمعلومات وبيانات قابلة للاستعمال من أجل تطوير برامج تستجيب لاحتياجات سوق العمل القائمة والمتوقعة مستقبلاً.

ويمكن تحديد مهام مجالس الشراكة على النحو التالي:

- تجميع معلومات موثقة ومهمة عن احتياجات سوق العمل من المهارات الحالية والمستقبلية.
- المساهمة في صياغة برامج ومناهج كليات المجتمع واغناء محتوى التخصصات المختلفة.
- تقديم خبرات الجهات المشاركة في المجالس من خلال وضع ترتيبات يتم على أساسها استخدام بعض مستخدمي شركات ومؤسسات القطاع الخاص للعمل كمدرّبين وتطبيقات في كليات المجتمع سواء بنظام الدوام الجزئي أو الكلي أو لفترة محددة.
- وضع ترتيبات لقيام مدرسو كليات المجتمع بالعمل فترة محددة من الوقت في الميدان لدى جهات استخدام متعاونة.
- جعل ملكية برامج التدريب الميداني ملكية مشتركة بين الكليات و أصحاب الأعمال.

☒ **ترشيد برامج الكليات والتخصصات المعروضة**

- هناك ازدواجية واضحة في البرامج التي تقدمها كل من الكليات الحكومية والخاصة، بل أن هذه الازدواجية موجودة أيضاً بين الكليات الحكومية. وفي كثير من الحالات فإن الكليات التي تقدم نفس البرامج ليست متباعدة جغرافياً إلى القدر الذي يبرر تقديمها نفس البرامج. وهذا الوضع يتعارض مع مبدأ الكفاءة من جهة، ولا يصب في المصلحة العامة من جهة أخرى. لذا فإن من دواعي المصلحة العامة اعتماد نمط جديد ومبتكر من التخطيط البرامجي لكافة الكليات. وجامعة البلقاء التطبيقية أنشئت في الأساس لتحقيق هذه الغاية.
- هناك أكثر من نهج أو طريقة لتقليل الازدواجية في البرامج بين الكليات، ومساعدة الكليات على الاحتفاظ على الأقل بالحجم الحالي للالتحاق، ومن هذه الطرق أو المناحي هو جعل الكليات تتخصص في حقول اختصاص متعددة. وهذه الحالة هي السائدة حالياً في العديد من كليات المجتمع، ولكن وجد في الآونة الأخيرة أن الكليات التي تقدم برامج في العمارة والرسم المعماري أضافت إلى برامجها اختصاصات أخرى مثل تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الإدارية وهي برامج تقدمها كليات أخرى كثيرة. ومعلوم أن جامعة البلقاء التطبيقية تملك سلطة وصلاحيّة ترشيد توزيع البرامج والتخصصات بين

الكليات، وعلى الجامعة استخدام سلطتها لتنفيذ خطة إستراتيجية غايتها تقليل عدد حقول الاختصاص في أربعة أخماس الكليات الحكومية لتصبح فقط حقولين أو ثلاثة حقول اختصاص في كل كلية. والهدف المرجو من هذا النهج هو أن يصبح لدى الأردن كليات مجتمع تعمل كمراكز للتميز وتصبح معروفة بمستواها العالي في التعليم التطبيقي في عدد محدد من حقول الاختصاص، وتستخدم في العملية التعليمية أحدث الأجهزة، وتخرج طلبة سرعان ما يجدوا فرص عمل ملائمة، وخاصة لدى المؤسسات الاقتصادية التي استضافت أنشطة التعليم والتدريب لطلبة مراكز التميز آنفة الذكر.

✘ إعادة النظر في السياسة المعتمدة لتحديد مؤهلات هيئات التدريس في كليات المجتمع

- يمتاز النظام التعليمي لكليات المجتمع في الأردن بحرصه الشديد على استقطاب أفضل الكفاءات العلمية للعمل في كادره التعليمي، لكن مما يؤسف له أن هذا النظام يساوي بين مصطلحي التأهيل الأكاديمي (Academic Qualifications) والتعليم عالي الجودة (Well Educated). والتأهيل الأكاديمي عادة ما يركز على المعارف النظرية والأكاديمية للطلاب بينما لا يولي الجوانب الفنية والتطبيقية لعملية التعليم الأهمية اللازمة. أما التعليم عالي الجودة فإنه يعني اكتساب مهارات تخصصية و خبرة عملية وافية لأداء عمل محدد لكي يعتبر هذا التعليم تعليماً ناجحاً. إن عملية إعداد الفنيين و التقنيين والاختصاصيين يتوجب أن تبدأ بتقديم أنموذج من التعليم له وظيفة أو دور مفيد، بحيث يكشف هذا الطراز من التعليم عما يسمى ب(سر المهنة أو سر الصنعة) للطلبة. والمدرسون الذين يمتلكون المؤهلات الأكاديمية العالية ولكن يفتقرون إلى المهارات العملية والتطبيقية لا يمكنهم تقديم أنموذج تعليمي يحمل دوراً أو وظيفة، وبشكل عام هؤلاء غير قادرين على نقل ما اصطاح على تسميته ب(سر المهنة) لطلبتهم.
- إن جامعة البلقاء التطبيقية مدعوة لتغيير متطلبات العملية التعليمية للكثير من حقول التخصص بغرض التركيز على عملية إعداد مدرسين يحملون شهادات معترف بها وذات مصداقية سواء من حيث الاختصاص أو من حيث الخبرة العملية. فرغم أن تحصيل درجة أكاديمية يشكل في حد ذاته أمراً مرغوباً فيه، لكنه في نفس الوقت لا يمكن اعتباره مطلباً أساسياً كافياً لممارسة مهنة التعليم. فكل مدرس، بدرجة علمية أو بدونها، ينبغي عليه أن يجتاز بنجاح مساقاً دراسياً مصمماً لغايات إعداد الأفراد وتزويدهم بالتأهيل الملائم للعمل كمدرسين في كليات المجتمع.
- وعندما يتوفر في منطقة ما كليات تمنح درجات علمية (كالديبلوم المتوسط مثلاً)، مع توفر خبرة عملية في مواقع العمل، فإنه سيكون بإمكان كليات المجتمع أن تتعاقد مع خبراء على درجة عالية من التأهيل في تخصصاتهم للتدريس في الكليات بنظام الدوام الجزئي. ويمكن لهؤلاء المدرسين (ذوي الدوام الجزئي) أن يضطلعوا بمهام التدريس في المساق الدراسي التخصصي آنف الذكر.

☒ استحداث نظام متابعة دائم لخريجي كليات المجتمع

- على كليات المجتمع أن تضطلع بمسؤوليتها في مساعدة خريجها للحصول على فرص عمل ملائمة، وذلك حتى لا يقال أن نجاح الكليات في إعداد وتعليم وتدريب طلبتها هو العامل الوحيد الذي يضمن نجاح الخريج في الحصول على فرصة عمل ملائمة والاحتفاظ بها. إن بيئة سوق العمل، والخصائص الشخصية للفرد هما المحددان الرئيسيان للنجاح في العمل. فمستوى التوظيف/أو التعطل لخريجي الكليات في مجالات ذات صلة ببرامج الكليات يشكل مؤشرا هاما، وعلى الدوام، لقياس التأثير الذي تحدثه الكليات في سوق العمل.
- إن أهم مصدر للمعلومات حول السيرة العملية لخريجي كليات المجتمع هو الخريجون أنفسهم، ولكن يجب الإقرار بأن توفير معلومات حول العمل بعد التخرج، وربط ذلك بخبرات الخريجين أثناء دراستهم في الكليات، ليس بالأمر الذي يسهل التوصل إليه.
- إن أنجع طريقة للحصول على معلومات ذات مصداقية حول الطلبة بعد التخرج وربطها ببرامج الكليات هي وضع دراسة طولية (Longitudinal Study)، تستخدم أفواجا من الطلبة الذين تخرجوا من الكليات المختلفة في كافة مناطق المملكة. وأفواج الخريجين يمكن تحديدها من خلال الاختيار العشوائي لعدد محدد من الخريجين في كل كلية من الكليات الحكومية والخاصة في سنة الأساس الخاصة بالدراسة. إن الرقم الأساس الذي يتم استخدامه في الدراسة المذكورة ينبغي أن يتمحور حول 4000 (كما ترى الدراسة التتبعية). أما أسماء الخريجين والبيانات التعريفية لهم يمكن الحصول عليها من سجلات الامتحان الشامل في جامعة البلقاء التطبيقية. ومن اللازم أن تمثل عينة الدراسة كافة الطلبة سواء الذين نجحوا والذين أخفقوا في الامتحان.
- يطلب من فوج الخريجين ملء استبانة المسح بعد أدائهم الامتحان الشامل مباشرة، وبعد ذلك يتم ملء ثلاث استبانات متتالية (استبانة في نهاية كل سنة من لسنوات الثلاث التالية).
- يتم اختيار الفوج الثاني من الخريجين في السنة الثانية من الدراسة ويتم متابعتها لثلاث سنوات متتالية. ويكرر ذلك أيضا في السنة الثالثة للدراسة. وبعد ست سنوات، تكون الدراسة التتبعية للخريجين قد اكتملت. وبذلك يكون قد تم جمع بيانات مفيدة، وتم تحليلها وتقديمها للجهات المعنية في كل سنة من سنوات الدراسة الست.

انتهى