

فجوة في توظيف خريجي كلية العلوم

هل سوق العمل غير جاهز... أم أن خريجينا غير مستعدين للمنافسة؟

قراءة نقدية في واقع خريجي كليات العلوم في جمهورية مصر العربية

وأسباب فجوة التوظيف

د. صفاء المصري

عضو هيئة التدريس بقسم النبات والميكروبيولوجي - كلية العلوم - جامعة طنطا

1- مقدمة

يشهد الخطاب الأكاديمي والمجتمعي في السنوات الأخيرة تكرارًا لعبارة مفادها أن (سوق العمل لا يستوعب الخريجين)، وأن المشكلة تكمن في قلة الوظائف أو ضعف الفرص المتاحة. غير أن القراءة الموضوعية المتأنية لواقع سوق العمل في جمهورية مصر العربية، لا سيما فيما يتعلق بخريجي كليات العلوم، تكشف أن الإشكالية أكثر تعقيدًا من مجرد نقص في الوظائف، بل ترتبط في جوهرها بمدى جاهزية الخريج نفسه وقدرته على المنافسة.

إن الطرح الذي يلي بالمسؤولية كاملة على سوق العمل يختزل المشكلة في جانب واحد، ويتجاهل حقيقة أن معايير التوظيف قد تغيرت جذريًا خلال العقود الماضية، وأن متطلبات المؤسسات لم تعد تقتصر على الشهادة الجامعية بوصفها معيارًا كافيًا للكفاءة.

وفي ظل التطور المتسارع الذي يشهده سوق العمل العالمي والإقليمي، يواجه خريجو الجامعات - وخاصة كليات العلوم - تحديات كبيرة في إيجاد فرص عمل مناسبة. يزداد هذا التحدي في جمهورية مصر العربية، حيث تتعدد الأسباب وتتداخل بين هيكل التعليم ومهارات الطلاب وسوق العمل نفسه.

في هذا المقال، سنناقش ما إذا كان سوق العمل جاهزًا لطلابنا، وما هي متطلبات سوق العمل لخريجي كليات العلوم، وأين تكمن المشكلة الرئيسية في عدم حصول الخريجين على الوظائف المناسبة.

2. في البداية: واقع سوق العمل في مصر

سوق العمل المصري، كسوق في دول كثيرة، يشهد تحولات كبيرة بسبب التكنولوجيا، العولمة، وتغيرات في الاقتصاد الوطني. يحتل قطاع التقنية والاتصالات والطاقة المتجددة والصناعات الحديثة مكانة متقدمة في الطلب على الكفاءات، بينما تراجع الطلب في بعض الوظائف التقليدية التي أصبحت أتمتتها أسرع مما نتخيل. (كلمة "أتمتتها" تعني تحويل العمل أو العملية إلى نظام يعمل تلقائيًا باستخدام التكنولوجيا أو الآلات أو البرامج دون تدخل بشري كبير. أي أن الإنسان لم يعد يقوم بالعمل بنفسه كما كان سابقًا، بل تقوم به أنظمة أو أجهزة أو برامج بشكل آلي).

مثال بسيط

قديمًا:

كان الموظف يحسب الأرقام ويكتب التقارير يدويًا.

الآن:

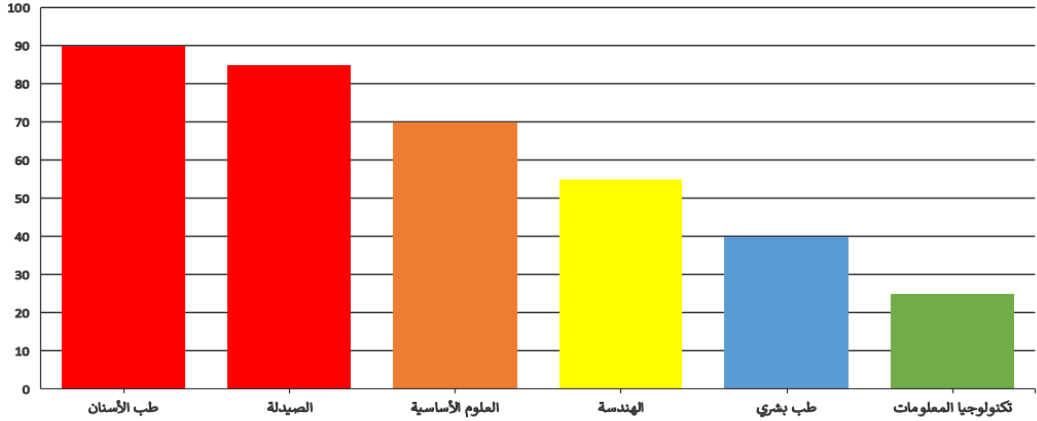
يقوم برنامج حاسوب بإجراء الحسابات وإعداد التقارير في ثوانٍ.

هنا نقول إن هذه العملية تمت أتمتتها.

أمثلة أخرى على الأتمتة

- ماكينات الصراف الآلي بدلاً من موظف البنك.
 - أنظمة حجز الإلكتروني بدلاً من موظف التذاكر.
 - خطوط الإنتاج في المصانع التي تعمل بالروبوتات.
 - برامج تحليل البيانات التي كانت تحتاج إلى فرق كاملة من الموظفين.
- على الرغم من أن خريجي كليات العلوم يمتلكون قاعدة معرفية قوية، إلا أن الكثير منهم لا يجدون وظائف تتوافق مع تخصصاتهم، مما يطرح سؤالاً كبيراً: أين الخلل؟

Saturation of Specializations in Egypt Labor Market



رسم بياني يوضح مستوى تشبع التخصصات في سوق العمل المصري

(كلما زاد الشريط زاد التشبع وصعوبة الحصول على وظيفة)

البيانات مبنية على تقارير سوق العمل الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء

وتقارير التشغيل الصادرة عن International Labour Organization

3. تحولات سوق العمل ومتطلباته الجديدة

لم يعد سوق العمل المعاصر – سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي – يقف عند حدود المعرفة

النظرية. فالمؤسسات الصناعية والبحثية والتكنولوجية أصبحت تبحث عن خريج يمتلك:

- مهارات تطبيقية حقيقية قابلة للتنفيذ الفوري.
- قدرة على استخدام التقنيات الحديثة والبرمجيات المتخصصة.
- مهارات تحليل البيانات واتخاذ القرار.
- إجادة التواصل والعمل ضمن فرق متعددة التخصصات.
- استعدادًا للتعلم المستمر والتكيف مع المتغيرات.

هذه المتطلبات لا تمثل ترفًا مهنيًا، بل أصبحت الحد الأدنى للمنافسة في بيئة عمل تتسم بالتسارع

والتطور التقني المستمر.

4. الشهادة بين القيمة الرمزية والقدرة الفعلية

لا شك أن كليات العلوم تقدم أساسًا معرفيًا راسخًا في التخصصات المختلفة، غير أن التحدي يكمن في تحويل هذه المعرفة إلى مهارة عملية. فكثير من الخريجين يnehون دراستهم الجامعية دون أن يخوضوا تجربة تدريبية حقيقية، أو دون أن يشاركوا في مشروعات تطبيقية مرتبطة باحتياجات الصناعة بالشكل والكم الكافي.

وعليه، فإن الفجوة ليست بين التخصص وسوق العمل بقدر ما هي بين المعرفة النظرية ومتطلبات الأداء المهني الفعلي. إن الشهادة الجامعية تمثل نقطة انطلاق، لكنها لم تعد - في ذاتها - ضمانًا للحصول على فرصة عمل.

ثالثًا: إشكالية القدرة التنافسية

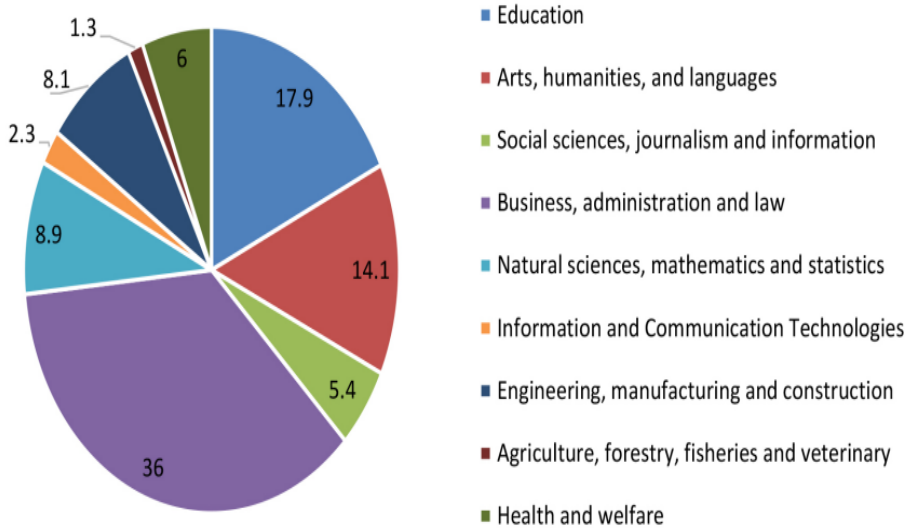
عند تحليل حالات كثيرة من خريجي كليات العلوم الذين لم يتمكنوا من الحصول على فرص عمل مناسبة، يتبين أن المشكلة في كثير من الأحيان لا تتعلق بندرة الوظائف، بل بضعف القدرة على المنافسة. وتتجلى هذه الإشكالية في عدة مظاهر، من أبرزها:

- الاكتفاء بالمقررات الدراسية دون تطوير مهارات إضافية.
- ضعف الاهتمام بالتدريب العملي خلال سنوات الدراسة.
- محدودية الاطلاع على الاتجاهات الحديثة في التخصص.
- ضعف مهارات العرض والتواصل المهني.
- الاعتماد على انتظار الفرص بدلاً من البحث الفعّال عنها.

إن سوق العمل بطبيعته تنافسي، ولا يمنح الفرص بناءً على عدد سنوات الدراسة، بل على القدرة على تقديم قيمة مضافة حقيقية للمؤسسة.

5. مسؤولية المؤسسة التعليمية... وحدودها

لا يمكن إعفاء المؤسسة التعليمية من مسؤوليتها في تحديث المناهج، وتعزيز الشركات مع القطاعات الصناعية، وإتاحة فرص التدريب العملي المنظم. غير أن تحميل الجامعة المسؤولية الكاملة يُغفل جانبًا مهمًا، وهو دور الطالب نفسه في استثمار ما توفره له البيئة الأكاديمية. فالجامعة توفر الإطار، لكن تنمية المهارة تتطلب جهدًا ذاتيًا، ومبادرة شخصية، ووعيًا مبكرًا بمتطلبات المستقبل المهني. إن الطالب الذي يكتفي بالحد الأدنى من المتطلبات الأكاديمية، يصعب عليه أن ينافس في سوق لا يعترف إلا بالتميز.



Distribution of graduates' by fields of study (%)

المصدر:

Graduate Employment Survey – International Labour Organization
OECD Economic Survey: Egypt 2024.

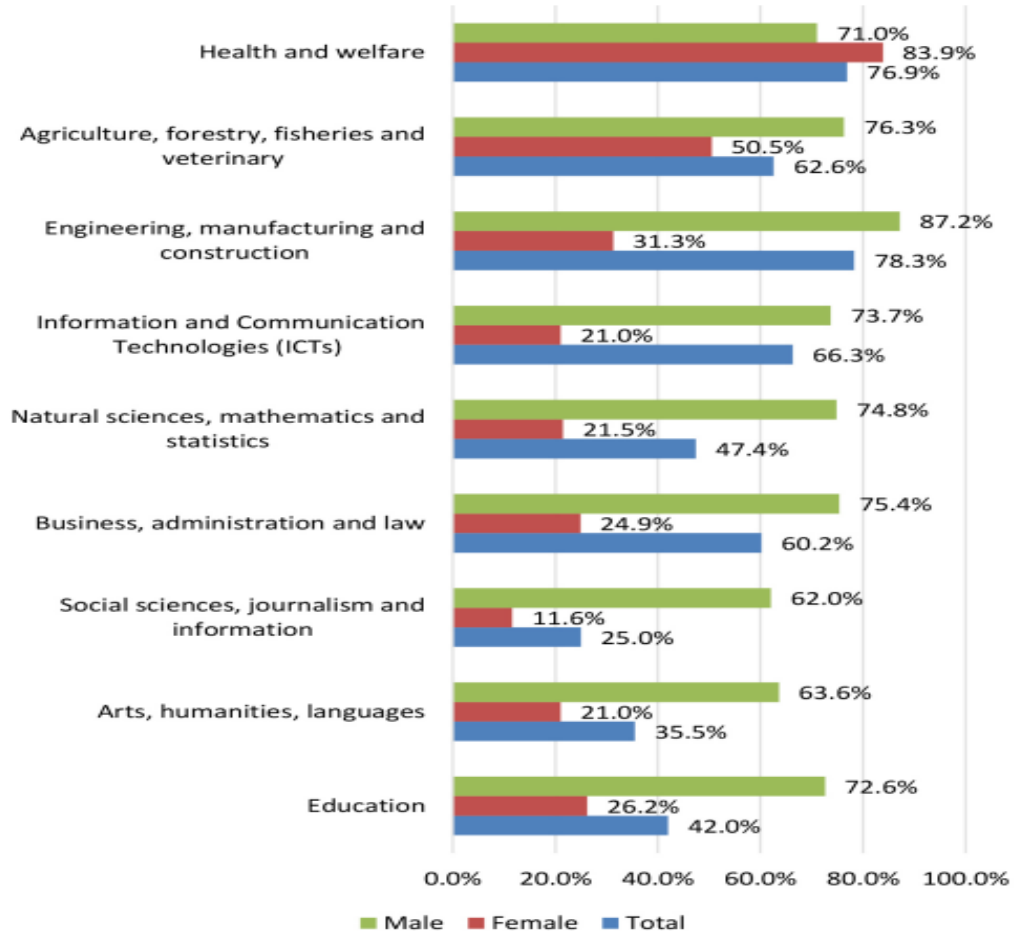
6. التحول الثقافي في مفهوم العمل

لا يمكن إغفال أثر التحولات الثقافية والاجتماعية على نظرة بعض الشباب للعمل. فقد سادت لدى بعضهم توقعات غير واقعية بشأن سرعة الحصول على وظيفة أو مستوى الدخل المتوقع فور التخرج. كما أن ثقافة "النجاح السريع" التي تعززها بعض المنصات الإعلامية قد أسهمت في تقليل تقدير مسار التدرج المهني القائم على الاجتهاد والمثابرة. غير أن الواقع المهني يؤكد أن بناء المسار الوظيفي عملية تراكمية تتطلب صبرًا، وتعلمًا مستمرًا، واستعدادًا للبدء من مستويات أولية لاكتساب الخبرة.

7. نحو رؤية أكثر توازنًا

إن الادعاء بأن سوق العمل خالٍ من الوظائف يتعارض مع واقع وجود قطاعات تبحث باستمرار عن كفاءات مؤهلة. لكن هذه الكفاءات يجب أن تمتلك أدوات المنافسة الحقيقية. ومن ثم، فإن إعادة صياغة السؤال تصبح ضرورة: لسنا أمام سوق عمل غير جاهز، بل أمام حاجة ملحة لإعداد خريج أكثر جاهزية. يتطلب ذلك:

- تعزيز ثقافة التعلم المستمر.
- إدماج التدريب العملي كعنصر أساسي في المسار الدراسي.
- تنمية المهارات الشخصية والمهنية إلى جانب التخصص العلمي.
- ترسيخ مفهوم أن التفوق الأكاديمي لا يكتمل إلا بقدرة عملية تنافسية.



Percent of employed graduates by field of specialization and gender

المصدر:

**Graduate Employment Survey – International Labour Organization
OECD Economic Survey: Egypt 2024.**

8. دور الجامعة والكلية في إعادة تشكيل المعادلة

إن الجامعة ليست مجرد مؤسسة مانحة للشهادات، بل هي بيت الخبرة الوطني، ومصنع الكفاءات، وحاضنة العقول القادرة على قيادة التنمية. وإذا كنا نتحدث عن فجوة بين الخريج ومتطلبات السوق، فإن سدّ هذه الفجوة يبدأ من داخل أسوار الجامعة نفسها.

1.8. رصد المتميزين ودعمهم منهجيًا

من الضروري أن تتبنى الكليات آلية مؤسسية واضحة لاكتشاف الطلاب المتميزين في مختلف المجالات: العلمية، والبحثية، والتطبيقية، وحتى المهارية والشخصية. لا يكفي التفوق في الدرجات وحده معيارًا للتميز، بل يجب أن يشمل:

- القدرة على الابتكار.
- سرعة التعلم.
- الكفاءة في الأداء العملي.
- مهارات القيادة والعمل الجماعي.

إن إنشاء قواعد بيانات داخل الكليات لرصد هذه الفئة، ومتابعتها بشكل مستمر، وتوفير برامج دعم خاصة بها (منح تدريبية، إشراف بحثي متقدم، فرص احتكاك بالصناعة) من شأنه أن يصنع نواة حقيقية لكوادر تنافس بقوة في سوق العمل.

2.8. توجيه الدفة نحو دراسة السوق واحتياجاته

لا يمكن إعداد خريج تنافسي دون فهم دقيق ومحدث لاحتياجات السوق. ومن ثم، فإن على الكليات أن تتبنى سياسة واضحة تقوم على:

- إجراء دراسات دورية لاحتياجات سوق العمل.
- التواصل المباشر مع المؤسسات الصناعية والبحثية.
- إشراك ممثلين عن جهات التوظيف في تطوير الخطط الدراسية.
- مراجعة البرامج الأكاديمية بصورة منتظمة وفقًا للمتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية.

إن ربط الخطة الدراسية بواقع السوق ليس انتقاصًا من القيمة الأكاديمية، بل هو تعزيز لها، إذ يجعل المعرفة أداة إنتاج لا مجرد تراكم نظري.

3.8. تطوير المقررات الدراسية بما يحقق التنافسية

إن بعض المقررات التي استمرت لعقود دون تحديث قد تفقد تدريجيًا قدرتها على خدمة الواقع المهني المعاصر. ولا يعني ذلك إلغاء التراث العلمي، بل إعادة تقييمه في ضوء الأولويات الحديثة. فالمطلوب هو:

- تحديث المحتوى العلمي ليعكس أحدث الاتجاهات العالمية.
 - إدماج التطبيقات العملية في كل مقرر دراسي.
 - استبدال بعض المقررات التي لم تعد ذات جدوى تطبيقية بمقررات أكثر ارتباطًا بمتطلبات العصر.
 - إدخال مساقات في التكنولوجيا الحديثة، وتحليل البيانات، وإدارة المشروعات، وزيادة الأعمال العلمية.
- إن المقرر الذي لا يسهم في بناء مهارة حقيقية أو إضافة معرفية ذات صلة بالواقع، يجب أن يُعاد النظر فيه. فهناك معارف يلىق بها أن تُحفظ في سجل التاريخ العلمي، لا أن تُدرّس بمعزل عن سياقها التطبيقي.

4.8. إعادة الاعتبار للتدريب العملي

لا يمكن أن يكون الجانب العملي ملحقًا ثانويًا بالمقرر، بل يجب أن يسير بالتوازي مع الجانب النظري، بل وأن يوازيه في الأهمية والتقييم. ويتطلب ذلك:

- تطوير المعامل بما يحاكي بيئات العمل الفعلية.
- تصميم مشروعات تخرج مرتبطة بمشكلات صناعية حقيقية.
- جعل التدريب الميداني عنصرًا إلزاميًا ومقننًا.
- تقييم الطالب بناءً على كفاءته التطبيقية، لا على قدرته على استرجاع المعلومات فقط.

عندما يدرس الطالب وفق نسق قريب من الواقع المهني، يصبح انتقاله إلى سوق العمل انتقالًا طبيعيًا لا صدمة مفاجئة.

5.8. دور عضو هيئة التدريس

يقع على عاتق عضو هيئة التدريس دور محوري في هذه المنظومة؛ فهو ليس ناقلًا للمعلومة فحسب، بل موجّهًا وبنائيًا للعقل النقدي والمهني. ويتمثل دوره في:

- تحفيز الطلاب على البحث والاستقصاء.
 - ربط المفاهيم النظرية بتطبيقاتها العملية.
 - تشجيع المبادرات الفردية والمشروعات الإبداعية.
 - غرس ثقافة التميز والتنافس الشريف.
 - توجيه الطلاب نحو فرص التدريب والتطوير الذاتي.
- إن الأستاذ الجامعي الذي ينقل لطلابه خبرته العلمية والعملية، ويشجعهم على تجاوز حدود المقرر، يسهم في تخريج جيل لا يكتفي بالمعرفة، بل يحسن توظيفها.

9. التوجهات العالمية في التعليم العالي

وبين الجهد الفردي والقرار المؤسسي، تظل عملية التطوير بحاجة إلى إطار استراتيجي أوسع يستلهم التجارب الناجحة ويواكب التحولات العالمية في التعليم العالي. وفي السياق ذاته، تجدر الإشارة إلى أن التحولات التي يشهدها التعليم العالي عالميًا تؤكد أن ربط البرامج الأكاديمية باحتياجات سوق العمل لم يعد خيارًا تنظيميًا، بل أصبح توجهًا استراتيجيًا تتبناه الجامعات الرائدة. فقد اتجهت العديد من المؤسسات الدولية إلى تبني نظم مراجعة دورية للمقررات الدراسية، وتحديث محتواها بما يتوافق مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، مع تعزيز التعلم القائم على المشروعات، والتدريب العملي، والشراكات مع قطاعات الصناعة والبحث التطبيقي. كما أن بعض الكليات، حتى على المستوى المحلي، بدأت بالفعل في إدخال تعديلات

مستمرة على لوائحها وبرامجها، غير أن هذه الجهود تظل بحاجة إلى رؤية مؤسسية واضحة، وخطة تنفيذية متكاملة، ودعم مستدام من قيادات الكليات والجامعات، وكذلك من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، لضمان أن يكون التطوير منهجيًا لا اجتهادًا فرديًا، ومستمرًا لا مرحليًا.

10. نحو مخرجات تليق باحتياجات المجتمع

إن المجتمع لا يحتاج إلى أعداد كبيرة من الخريجين بقدر ما يحتاج إلى كفاءات حقيقية قادرة على الإنتاج والإبداع.

وإذا كانت الجامعة هي نقطة الانطلاق، فإن تطويرها المستمر هو الضمان الحقيقي لأن يكون خريجوها في مقدمة المطلوبين في أي وظيفة، سواء داخل مصر أو خارجها. فالمعادلة ليست مستحيلة، لكنها تتطلب إرادة مؤسسية واضحة، وتعاونًا بين الإدارة الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، في إطار رؤية تجعل من الكفاءة معيارًا، ومن التنافسية هدفًا، ومن خدمة المجتمع غاية.

11- الخاتمة:

إن النقاش حول جاهزية سوق العمل لا ينبغي أن يتحول إلى محاولة للبحث عن طرف نحمله المسؤولية كاملة، بقدر ما يجب أن يكون دعوة صريحة إلى مراجعة شاملة للمنظومة بأكملها. فالتحدي الحقيقي لا يكمن في قلة الفرص بقدر ما يكمن في مستوى الاستعداد لاقتناصها. إن سوق العمل، بطبيعته، لا ينتظر المترددين ولا يفسح المجال إلا لمن يمتلك أدوات الكفاءة والتميز والقدرة على الإضافة.

لقد أثبتت التجارب أن المؤسسات تبحث دومًا عن العناصر القادرة على الإنتاج والتطوير، وأن الفرص تُمنح لمن يثبت جدارته بها. ومن ثم، فإن الرهان لم يعد على الحصول على شهادة جامعية فحسب، بل على بناء شخصية مهنية متكاملة تجمع بين المعرفة المتخصصة، والمهارة التطبيقية، والمرونة الفكرية، والاستعداد الدائم للتعلم. هذه هي المعايير التي تصنع الفارق في بيئة عمل تتسم بالتنافسية الشديدة والتغير المستمر.

ومن هنا، فإن مسؤوليتنا كمؤسسات تعليمية لا تقف عند حدود تخريج دفعات جديدة كل عام، بل تمتد إلى ضمان أن تكون هذه الدفعات قادرة على تمثيل جامعاتها بكفاءة واقتدار في ميادين العمل المختلفة. كما أن مسؤولية الطالب لا تنحصر في استيفاء المتطلبات الأكاديمية، بل تتجسد في سعيه الواعي إلى تطوير ذاته، واستثمار كل فرصة للتدريب والتعلم والتفوق.

إن المستقبل لا يُمنح، بل يُصنع. وصناعة المستقبل تبدأ من قاعات الدراسة والمعامل، ومن رؤية أكاديمية تؤمن بأن الجودة لا تقبل التنازل، وأن التميز ليس خيارًا إضافيًا بل ضرورة وجودية. فإذا تكاملت إرادة المؤسسة مع طموح الطالب، وأصبح معيارنا هو الكفاءة الحقيقية، فإن خريجينا لن يكونوا باحثين عن فرصة، بل سيكونون في طليعة المطلوبين لها، محليًا وعالميًا.