

إسهام خريجي التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني

دراسة ميدانية لآراء عينة من أرباب العمل

أمل صالح سعد راجح*

تاريخ تسلّم البحث : 2021/4/9م

تاريخ قبول النشر : 2021/11/7م

المخلص

يستهدف البحث التعرف إلى إسهام خريجي التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني عن طريق معرفة آراء عينة من أرباب العمل في مدينة عدن. كما يستهدف البحث أيضا التعرف إلى آراء أرباب العمل حول مدى اعتمادهم في التوظيف، وتفضيلهم خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي أم كليهما (التعليم الحكومي والتعليم الخاص)، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أداة الاستبيان، وتوصلت الباحثة إلى جملة من النتائج أبرزها:

- موافقة أرباب العمل على إسهام خريجي التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني، وذلك لأنهم ينخرطون في أغلب الوظائف في المجتمع.
- اعتماد أرباب العمل على كل الخريجين سواء من التعليم الحكومي أم من التعليم الخاص.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة أرباب العمل حول اعتمادهم في العمل على خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي، تعزى لمتغير النوع أو تعزى لمتغير الوظيفة.

الكلمات المفتاحية: التعليم الخاص، خريجي التعليم الخاص، التنمية، أرباب العمل.

المقدمة:

الذي يرمي أيضًا إلى تأهيل الخريجين ورفع مستواهم؛ لمواكبة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فالعلاقة بين التعليم والتنمية علاقة تكاملية، فلا يمكن تحقيق تنمية بدون نهضة تعليمية ولا يمكن النهوض بالتعليم إلا وفق شروط تنموية مجتمعية تعزز تطور التعليم. وقد رافق ظهور العديد من المدارس الاهلية والخاصة في مختلف محافظات الجمهورية ظهور العديد من المعاهد والجامعات الخاصة التي وصل عددها إلى (38) جامعة / كلية عليا وفق إحصائيات وزارة التعليم العالي لعام 2012-2013م. بالإضافة إلى وجود عدد آخر من الجامعات والكليات العليا الخاصة التي تعمل بدون ترخيص؛ مما يتطلب القيام بالعديد من الدراسات التي تبحث في قدرة هذا النوع من التعليم في الإسهام في التنمية الاجتماعية

سعى المجتمع اليمني إلى تطوير التعليم والاهتمام بتأهيل الكوادر البشرية، عن طريق فتح العديد من المدارس والمعاهد والجامعات، والاهتمام بالموارد البشرية التي تعد جزءًا مهمًا من موارد الدولة، والرافد الأساسي لتطوير الاقتصاد الوطني، ويعد الخريجون من أهم الموارد البشرية ورافدًا اقتصاديًا ماديًا يسهم في عملية التنمية، وتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي. ويعد التعليم الخاص أحد أنواع التعليم في المجتمع اليمني، أنشئ بناء على أهداف عديدة من ضمنها الإسهام في تأهيل الملكات البشرية اللازمة لمشاريع التنمية الاقتصادية، والاجتماعية وإعدادها وتدريبها، وهذا الهدف قد لا يختلف مع أهداف التعليم الحكومي

* الأستاذ المساعد بقسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة عدن.

العمل، ووفقاً لإحصائيات مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية لعام (2011-2012) (التي توفرت للباحثة وقت البحث) بلغ إجمالي عدد الطلاب المقبولين في المعاهد الفنية الخاصة (2035) طالباً وطالبة وإجمالي عدد الطلاب في كليات المجتمع الخاصة (1047) طالباً وطالبة أما في الجامعات الخاصة بلغ عدد الطلاب والطالبات وفق إحصائية العام المذكور (60) ألف طالب وطالبة. من هنا تتبلور إشكالية البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

- هل يسهم خريجو التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية منها:

1- هل يمتاز خريجو المعاهد والجامعات الخاصة بالانضباط في العمل؟

2- هل يمتاز خريجو المعاهد والجامعات الخاصة بالإتقان والمهارة في العمل؟

3- هل لديهم إحاطة ومعرفة بمتطلبات التخصص الذي تخرجوا منه؟

4- هل يمتلكون القدرة على التصرف في المواقف الحرجة؟

أهمية البحث:

تتركز أهمية البحث في إعطاء صورة عن التعليم الخاص للقائمين بالشأن التربوي والتعليمي، نوضح فيها نشأته وأهدافه ومخرجاته، بالإضافة إلى توضيح قدرة هذا النوع من التعليم على تأهيل وإعداد القوى البشرية المدربة، والمؤهلة لعملية التنمية؛ مما يستوجب إعادة تقويم هذا النوع من التعليم وأثره في العملية التعليمية والتنموية. كون عملية التخطيط للقوى العاملة من المقومات الرئيسية لنجاح خطط التنمية الاقتصادية والإدارية لأي دولة في العالم الأمر الذي يساعد في تطويرها من أجل تحقيق الرقي والنقدم

والاقتصادية وتحقيق الأهداف المنوطة به في المجتمع اليمني، وتأتي هذه الدراسة كأحدى الدراسات في مجال علم اجتماع التربية الذي يدرس الظواهر التربوية والتعليمية وعلاقتها في المجتمع، حيث تبحث في إسهام خريجي التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني، وذلك عن طريق استقصاء آراء عينة من أرباب العمل ممن يوظفون ويستوعبون لديهم خريجي هذا النوع من التعليم.

إشكالية البحث:

تشكل التنمية محوراً أساسياً في تطور المجتمع وتقدمه؛ حيث تسخر مختلف الجهود سواء الفردية أو الجماعية لتحقيق شروطها ومتطلباتها، وتسعى المؤسسات المختلفة لمواكبة التطورات المجتمعية؛ فتعمل على تأهيل أفرادها وتدريبهم ليكونوا المرتكز الأساسي للتنمية وديمومة استمرارها. من هذه المؤسسات نجد المؤسسة التعليمية التي تعد بحق من أولى المؤسسات التي تستهدف إعداد الكوادر المدربة، والمؤهلة للإسهام في عملية التنمية، وتحقيق الازدهار المجتمعي. والمجتمع اليمني سعى لتحقيق أهداف التنمية؛ من خلال إقامة المؤسسات المختلفة، ومنها المؤسسة التعليمية؛ مواكبة للتطورات الجارية على الصعيد الإقليمي والمحلي، فأنشأ أنواعاً مختلفة من التعليم منها التعليم الحكومي، والتعليم الخاص لتلبية الاحتياجات المجتمعية والتنموية. والحاجة إلى القوى العاملة التي تسد حاجة التنمية المتزايدة في سوق العمل، وعلى الرغم من فتح المدارس، والمعاهد، والجامعات الحكومية، ظهرت كذلك المدارس، والمعاهد، والجامعات الخاصة لتأخذ جانباً من المهام والواجبات في عملية تأهيل الطلاب علمياً وعملياً تأهيلاً يتناسب مع احتياجات سوق العمل وتلبية لخطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فقد أصبح من المهم دراسة وضع التعليم الخاص في المجتمع اليمني للتأكد من مدى كفاية أداء خريجي المعاهد والجامعات الخاصة مع متطلبات سوق

بالإسهام في إقامة المدارس والجامعات، متحملاً تكلفتها، وتسمى هذه المنشآت التعليمية التي ينشئها القطاع الخاص بالتعليم الخاص. ولا يعني هذا أن ترفع الدولة يدها، فكثير من الدول تتحمل العبء الأكبر في إعداد المعلمين، وتوفير الكتب الدراسية، وتصميم المناهج التعليمية، فضلاً عن القوانين المنظمة للنشاط التعليمي الخاص ومراقبته حتى لا يتحول إلى استغلال وسوء ممارسة (الموسوعة العربية الميسرة، 2001: 73)

ب- خريجو التعليم الخاص

هم الذين تحصلوا على شهادة التخرج من الجامعة أو المعهد الخاص بعد أن تلقوا التعليم والتدريب خلال فترة دراستهم البالغة 3 أو 4 سنوات إلى 6 سنوات.

ج- التنمية

التنمية مفهوم لا ينتمي إلى علم واحد بل لا بد من تعاون العلوم المختلفة والتخصصات المتباينة في هذا المعنى ولقد اختلف المفكرون الاجتماعيون فيما بينهم في تحديدهم لمفهوم التنمية وأبعادها وثمة تعريفات للتنمية منها أن التنمية تعني النمو المدروس على أسس علمية والذي قيست أبعاده بمقاييس علمية سواء كان تنمية شاملة ومتكاملة أو تنمية في أحد الميادين الرئيسية مثل الميدان الاقتصادي، أو السياسي، أو الاجتماعي، أو الميادين الفرعية كالتنمية الصناعية، أو التنمية الزراعية... إلخ ويمكن القول أنها عملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم بها الإنسان للانتقال بالمجتمع من وضع إلى وضع أفضل وبما يتفق مع احتياجاته وإمكانياته الاقتصادية والاجتماعية، والفكرية... إلخ (الجوهري، 1998: 73-74) وتعد التنمية الاجتماعية عملية تغيير حضاري تتناول آفاقاً واسعة من المشروعات التي تستهدف خدمة الإنسان وتوفير الحاجات المتصلة بعمله ونشاطه ورفع مستواه الثقافي والصحي والفكري والروحي. وهذه التنمية تعمل

للمجتمعات. كما يعد البحث إضافة مهمة للمكتبة العلمية والباحثين وذلك؛ للاستفادة من الإطار النظري للبحث ونتائج الدراسة الميدانية.

أهداف البحث:

- 1- التعرف بالتعليم الخاص في المجتمع اليمني من حيث نشأته وأهدافه ومؤثراته.
- 2- الكشف عن إسهام خريجي التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني من خلال معرفة آراء عينة من أرباب العمل المسؤولين عن توظيف هؤلاء الخريجين.
- 2- التعرف على آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف، وتفضيلهم لخريجي التعليم الخاص أم التعليم الحكومي أو الخريجين من التعليم الحكومي والخاص.

فرضيات البحث:

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في العمل لخريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي، تعزى لمتغير النوع.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في العمل لخريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي، تعزى لمتغير الوظيفة.

مفاهيم البحث:

أ- التعليم الخاص

يقوم على الاستعانة بالعديد من العناصر البشرية والمادية، مثل: الأرض والملاعب، فضلاً عن المعلمين والفنيين والإداريين الأمر الذي يقتضي إنفاقاً كبيراً. ونظرًا لأن التعليم أصبح مطلبًا اجتماعيًا لكل أبناء المجتمع، تبين لنا ضخامة التكاليف المطلوبة مما يصعب معه أن تتفرد الدولة بإقامة المنشآت التعليمية من أجل هذا كان من الطبيعي أن يسهم " القطاع الخاص" سواء عن طريق أفراد أو هيئات

و (باسرون) عن وظيفة النظام التربوي وأثره في تولد البناء الطبقي للمجتمع وبالرغم من شعارات ديمقراطية التربية وتكافؤ الفرص التعليمية، فالتربية في واقع الأمر تضطلع بمهمة انتقاء اجتماعي مؤسس على معايير ثقافية للطبقة المسيطرة فوظيفة نقل المعرفة التي تقوم بها المدرسة كنشاط فني له قواعده تستخدم في حقيقة الأمر لمساندة الصفوة الاجتماعية للحصول على القوة بوساطة نجاح المدرسة، وتقوم المدرسة بمهمة الاختيار الاجتماعي بنجاح باهر بحيث تحظى بالقبول والتأييد من قبل هؤلاء المستبعدين والمرفوضين تربويًا والمهملين كنتيجة لعملية تربوية أيديولوجية تؤدي دومًا إلى السماح للقلبة للوصول إلى أعلى المراتب التربوية وأيضًا قمة الهرم الاجتماعي ومن هنا تكون شرعية الهرم التربوي والاجتماعي. حين يفسر أصحاب الظروف الاجتماعية الفقيرة حينما يفسرون فقرهم بفشلهم الدراسي. فالمدارس تكرر التفاوت الاجتماعي وتعطيه الشرعية من خلال تهيئة تفاوت الفرص بطريقة مظهرية، حيث يصعد الناجحون ويأخذون مكانتهم في بنية المهن والوظائف وتدعم أشكال الطبقات الاجتماعية، والتفرقة العنصرية بين الجنسين وتعمل على تشكيل الشخصيات التي تتناسب وعلاقات السيادة والتبعية في المجال الاقتصادي (بدران: 2000 ، 52) ومن هنا تنشأ المدارس والجامعات الخاصة التي تميز هؤلاء الطلاب عن أقرانهم وكذا تمتع هؤلاء الخريجين بفرص تدريبية جيدة والالتحاق فيما بعد بوظائف مرموقة في السلم الاجتماعي.

- وفي اتجاه آخر أشار (ثيودور شولتز) إلى فكرة أساسية، وهي رأس المال البشري، وأهمية الاستثمار في التعليم والصحة للأفراد وتوفير فرص متساوية للجميع للحصول على تلك الخدمات الحيوية، وانعكاس ذلك على عنصر العمل والنمو الاقتصادي. وقد دلت (شولتز) على أن المستوى التعليمي للفرد هو

بصورة عامة على استخدام الطاقات البشرية من أجل رفع مستوى المعيشة، ومن أجل خدمة أهداف التنمية. (الحسن، 1999: 173)

د- أرياب العمل:

يعد أرياب العمل من عملاء النظام التعليمي أو المستفيدين منه، ويتمثل أرياب العمل في المديرين والمشرفين ورؤساء الأقسام والمديرين الذين يعملون في المؤسسات العامة والخاصة، والذين سوف يعمل تحت إشرافهم المتخرجون من الجامعات، لذا فإن هؤلاء يتوقعون أن يكون المتخرج على قدر كاف من الخبرة والكفاية المهنية والفنية والسلوكية للعمل الذي يمارسه والذي أسند إليه وأعد له في مؤسسات التكوين والتعليم. وبموجب ما يمتلكه أرياب العمل من خبرة ميدانية، فإنهم أقدر من غيرهم على تشخيص جوانب القوة والضعف في أداء هؤلاء المتخرجين، لذا فإن استماع مؤسسات التكوين والتعليم لمقترحاتهم الخاصة بتطوير كفاية المتخرجين تكون أكثر نفعًا؛ لأنها أكثر دقة وموضوعية في عمليات التقييم، وإذا كان لا بد من تحسين جودة أداء المتخرجين، فإن أفضل ما يتم الاعتماد عليه هم أرياب العمل (الزهراني: 1423، 21)

الإطار النظري للبحث:

سيتم استعراض نظرية رأس المال الثقافي التي تناقش وظيفة النظام التعليمي وأثره في البناء الاجتماعي للمجتمع، وظهور تعليم للنخبة أو صفوة المجتمع، وتعليم آخر للعامة، وما يؤدي ذلك إلى التمايز بين الطلاب وتأثيره في المجتمع. هذا من جانب، وفي الجانب الآخر سيتم استعراض وظيفة النظام التعليمي في تحقيق التنمية وأهمية الاستثمار في التعليم كأهم مردود من موارد التنمية.

تعد نظرية رأس المال الثقافي (The Cultural Capital Theory) من أهم النظريات في سوسيولوجيا التربية حيث تكشف دراسات (بورديو)

الموارد البشرية ، سواءً كانت الموارد البشرية من منتسبها ممثلة بأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم (الإطار الجامعي)، أو من عمال وموظفي منظمات القطاعين العام والخاص (الإطار الاجتماعي)، من حيث التأهيل والتدريب والتطوير، ومعرفة مدى ملائمة خريجي الجامعات مع حاجات شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص، ومعرفة حجم ونوع خدماتها التي تقدمها في معالجة المشكلات الإدارية والمالية والفنية التي تجابه منظمات القطاعين، ومدى معالجتها من خلال الأبحاث والدراسات والمؤتمرات والندوات العلمية، أو الاستشارات العلمية والفنية، أو الدورات التدريبية والتطويرية التي تنظمها الجامعات، إضافةً إلى التعرف على مدى التنسيق والتعاون وخدمة الطرفين بعضهما لبعض، لما من شأنه تعزيز الثقة وتحقيق سبل المصالح المشتركة بينهما. تكونت عينة الدراسة من (177) مديراً ورئيساً قسم بشركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص الخدمية والإنتاجية لعام 2004 م و(141) تدريسيًا بجامعتي حضرموت والأحقاف للعام الجامعي - 2004 م، واعتمد الباحث نموذج الاستبانة أداة للبحث، حيث تم إعداد وتصميم نموذجين، الأول خاص بعينة شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص مكون من (25) فقرة، والثاني خاص بعينة جامعتي حضرموت والأحقاف شمل (24) فقرة. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

1- أن خريجي الجامعات تشوبهم كثير من نقاط الضعف، من حيث التخصص العلمي، والمستوى العلمي، ومدى امتلاكهم مهارات اللغة الإنجليزية وأبجديات الحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، مما يدفع بمنظمات الأعمال إلى إعادة التدريب، أو التوظيف في تخصصات مغايرة لتخصصاتهم، أضف إلى ذلك

المسئول عن زيادة الناتج الإجمالي للاقتصاد من ناحية والدخل الفردي من ناحية أخرى، حيث أكد على أن التعليم يحول الطاقة البشرية المعطلة غير الماهرة إلى قوة منتجة بغرس المهارات المطلوبة لتهيئة هذه الطاقات لسوق العمل. كما أن التعليم يعد وسيلة أساسية للحراك الاجتماعي والاقتصادي والطبقي للأفراد (www.ahewar.org)

الدراسات السابقة:

1- الدراسات المحلية

الدراسة الأولى: دراسة (الغيثي: 2000) استهدفت تحليل مؤسسات التعليم العالي الخاص من أربعة محاور أساسية، وهي:

- 1- أسس التفرقة بين القطاع الحكومي والقطاع غير الحكومي في مجال التعليم العالي.
- 2- حجم قطاع التعليم العالي الخاص.
- 3- أسباب نمو قطاع التعليم العالي الخاص.
- 4- علاقة القطاع الخاص في مجال التعليم العالي بالدولة من حيث:

(أ) التمويل الحكومي لقطاع التعليم العالي الخاص.

(ب) نتائج التمويل الحكومي على الإدارة أو التسيير في مؤسسات قطاع التعليم العالي الخاص.

توصلت الدراسة إلى إن التفرقة بين الجامعات الحكومية، والجامعات الخاصة، على أساس الملكية، والتسيير (أو الإدارة) والتمويل، والنيات توزيع التمويل أصبحت تفرقة يكتنفها كثير من الغموض، إذ لم تعد تمثل الواقع فيما يخص علاقة الدولة بمؤسسات التعليم العالي المنتشرة في الكثير من الدول سواء المتقدمة منها أو النامية ومن ثم لم تعد تعكس درجة الاستقلالية التي تتمتع بها تلك المؤسسات في مجالات التمييز والتمويل.

الدراسة الثانية: دراسة (بن كليب: 2005م) استهدفت الدراسة التعرف على دور الجامعات اليمنية في تنمية

- درجة تقدير أفراد العينة لمستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في جامعة صنعاء كانت منخفضة بمتوسط حسابي (2.1056) وجاء مجال العدالة في المرتبة الأولى، ومجال المشاركة في المرتبة الأخيرة.

- درجة تقدير أفراد العينة لمستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا على تقدير عال بمتوسط (3.8198) وجاء مجال المسؤولية في المرتبة الأولى، ومجال المشاركة في المرتبة الأخيرة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة تقدير أفراد العينة لصالح جامعة العلوم والتكنولوجيا في جميع مجالات الحوكمة، وأوصت الدراسة بأن على الجامعات الحكومية أن تسعى بشكل جاد ومسؤول لتطبيق مبادئ الحوكمة لتزيد كفاءتها وفعاليتها وقدرتها التنافسية وجودة الخدمات المقدمة فيها، وعلى الجامعات الخاصة أن تسعى للمزيد من التطبيق لمبادئ الحوكمة بما يضمن استمرارها ومنافستها وجودتها.

2- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة (عزام والوادي، د.ت) استهدفت التعرف على مدى كفاية أداء خريجي تخصص العلوم المالية والمصرفية من جامعة الزرقاء الأهلية مع احتياجات سوق العمل المصرفي الأردني والتعرف على درجة مهاراتهم وقدراتهم مع احتياجات سوق العمل المصرفي الأردني بالإضافة إلى التعرف على حجم الفرص الوظيفية المتاحة لخريجي هذا التخصص في سوق العمل المصرفي الأردني. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي. تم اخذ عينة بلغت أربعة وخمسين من مدرء شؤون الموظفين والإداريين لدى المصارف الأردنية التي يعمل لديهم خريجو العلوم المالية والمصرفية من جامعة الزرقاء الأهلية. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- إلى أن خريجي بكالوريوس تخصص العلوم

لجوء البعض منها إلى جلب العمالة الأجنبية.

2- ضعف أثر الجامعات في تنمية موارد منظمات القطاعين العام والخاص البشرية، وقلة حرصها على إشراكهم في المؤتمرات والندوات العلمية التي تعقدتها، وضعف أثرها في حل المشكلات الإدارية والمالية والفنية التي تواجه القطاعين، سواء من خلال الأبحاث والدراسات والمؤتمرات والندوات العلمية، أو من خلال الاستشارات العلمية والفنية التي يمكن أن تطور أداء وخدمات القطاعين العام والخاص الإداري والمالي والإنتاجي.

3- ضعف أثر الجامعات في تنمية مواردها البشرية من أعضاء هيئة التدريس ومساعديهم، لضعف عملية التأهيل والتدريب والتطوير في تخصصاتهم العلمية وطرائق التدريس بشكل عام، وفي مجال اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) بشكل خاص، وضعف الحوافز المالية المشجعة لإنجاز الأبحاث والدراسات العلمية، أو المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية.

4- إن إسهام القطاعين العام والخاص في دعم الجامعات اليمينية مادياً وعينياً ضعيف جداً، لضعف التنسيق والتعاون فيما بينهما، ولاكتفاء الجامعات بوظيفة التعليم الجامعي، وتجاهل أثرها للقيام بوظيفتي الأبحاث والدراسات العلمية، وخدمة المجتمع وسوق العمل.

الدراسة الثالثة: دراسة (الحدابي والعزيزي: 2019م) استهدفت التعرف على مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات اليمينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية. واتبع الباحث المنهج الوصفي/ التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة للبحث، تكونت عينة الدراسة من (94) فرداً من القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بجامعتي صنعاء والعلوم والتكنولوجيا حيث بلغ عدد أفراد العينة لجامعة صنعاء (36) فرداً، وجامعة العلوم والتكنولوجيا (58) فرداً، وأظهرت النتائج الآتي:

على المنهج الوصفي التحليلي للواقع، ومن خلال التحليل، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات وعلى ضوءها تم وضع عدد من المقترحات لتأهيل الشباب للانخراط المباشر في ميادين العمل المختلفة، والمشاركة في عجلة التنمية الشاملة في المجتمع.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين من الدراسات السابقة أن الدراسات المحلية ركزت على التعليم الخاص وخصوصاً التعليم الجامعي، ومدى قدرة هذا النوع من التعليم على تنمية الموارد البشرية، وكذا المقارنة بين التعليم الحكومي والتعليم الخاص. أما بالنسبة للدراسات العربية فقد ركزت على أداء خريجي التعليم الخاص كما في دراسة (عزام والوادي) والتي تتوافق ودراستنا الحالية، وكذا دراسة (البهنساوي) التي رمت إلى التعرف على آراء أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعي، ولكنها تختلف ودراستنا الحالية في أنها ركزت على خريجي التعليم الجامعي بشكل عام، ولم تحصره في نوع معين كما في دراستنا الحالية التي ركزت على خريجي التعليم الخاص فقط. وقد استقادت دراستنا الحالية من الإطار النظري والنتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات.

مدخل: التعليم الأهلي والخاص في المجتمع اليمني:

بدأ التعليم الأهلي والخاص في مطلع السبعينيات من خلال إنشاء بعض المدارس مثل مدرسة الفتح الأهلية بالحديدة عام (1969) والمدرسة الأهلية النموذجية عام (1972) في صنعاء ومدرسة محمد علي عثمان بتعز عام (1972) والمدرسة الدولية (الأمريكية) بصنعاء (1977) ومدرستي أزال عام (1979) واحدة للبنين والأخرى للبنات وتشرف عليها جامعة صنعاء والمركز السعودي بتعز أنشئ عام (1980) (الموسوعة اليمنية، 1992) أما في المحافظات الجنوبية والشرقية فقد شهدت عدن ظهور التعليم الأهلي كرد فعل للسياسة التعليمية الاستعمارية التي كانت تفرق بين

المالية والمصرفية ينقصه الكفاية المناسبة للعمل في الصناعة المصرفية.

2- توصلت الدراسة إلى وجود فجوة بين المصارف الأردنية والجامعات، الأمر الذي أدى إلى عدم تناسب كفاية أداء خريجي بكالوريوس العلوم المالية والمصرفية مع متطلبات الصناعة المصرفية الأردنية.

3- توصلت الدراسة إلى أن التدريب العملي في المصارف الأردنية غير كافٍ بالآلية المعمول بها.

الدراسة الثانية: دراسة (حلو: 2009م) استهدفت التعرف على أثر التعليم العالي والعقبات التي تحول دون الاستفادة القصوى من التعليم الأهلي والأجنبي في السودان، والتعرف على النظم الإدارية والأكاديمية لهذه المؤسسات، والوقوف على شكل العلاقة الإدارية والأكاديمية بين وزارة التعليم العالي ومؤسسات التعليم الأهلي والأجنبي في السودان، استخدمت الباحثة المنهج التاريخي والوصفي ما يلائم هذه الدراسة، واستخدمت لجمع المعلومات المقابلات الشخصية والاستبيان بالإضافة إلى المصادر الثانوية، وتوصلت إلى عدة نتائج منها:

1- مؤسسات التعليم العالي الأهلي والأجنبي أثرت إيجابياً في التعليم العالي في السودان.

2- القوانين الخاصة بمؤسسات التعليم العالي الأهلي والأجنبي لها تأثير إيجابي في تطوير الأداء بمؤسسات التعليم الأهلي والأجنبي.

3- أسهمت مؤسسات التعليم العالي والأجنبي إيجابياً في تجويد مخرجات التعليم العالي في السودان.

الدراسة الثالثة: دراسة (البهنساوي: 2018) استهدفت التعرف على رؤية أصحاب الأعمال لخريجي الجامعة، ومدى قدراتهم على التوافق مع سوق العمل وسبل إحداث هذا التوافق، ولتحقيق هذا الهدف، تم إجراء مجموعة من المقابلات المتعمقة مع سيدات ورجال أعمال بلغ عددهم (101) مفردة، والاعتماد

يقرها مجلس الوزراء) وجاء في المادة (السادسة) منه أيضًا (اعتبار التعليم إلى جانب كونه استثمارًا بشريًا تنمويًا بعيد المدى فهو حق) وفي المادة (التاسعة) (تعمل الدولة على تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص في التعليم ومراعاة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تقف عائقًا أمام بعض الأسر للاستفادة من حق أبنائهم في التعليم) (قانون التعليم العام 1992: 283) ومن هنا نرى دستوريًا أن إحداث مدرسة أو جامعة أهلية (أي خاصة) هو أمر مخالف لأحكام الدستور اليمني وكذا قانون التعليم، (بل إننا نذهب إلى حد اعتبار السماح بالتعليم الخاص في أي مرحلة من مراحلها من قبيل الانتهاك الصارخ لأحكام الدستور اليمني وقانون التعليم الحالي الواجب النفاذ باعتبار ذلك رأس النظام القانوني برمته) (الأعبري، 2003: 170)

ومن ثم حدد قانون التعليم الأهلي والخاص الصادر في عام 1999 مجموعة أهداف يتطلب تحقيقها في العملية التربوية والمتمثلة في الآتي:

- 1- إضافة إمكانات تعليمية جديدة إلى الإمكانات القائمة للحكومة بما يساعد على بلوغ أهداف التعليم، وغاياته الدينية والوطنية والقومية.
- 2- توجيه الجهود والإمكانات الوطنية إلى الإسهام في تأهيل الملكات البشرية اللازمة لمشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإعدادها وتدريبها.
- 3- التوسع في دراسة اللغات الأجنبية الحية بجانب المقررات الدراسية الرسمية الأخرى، بغرض الإسهام في إعداد ملكات من الخريجين تتقن اللغة الأجنبية.
- 4- إدخال المرونة على نظام التعليم الرسمي القائم عن طريق دراسة مناهج وطرائق جديدة في إطار أحكام قوانين التعليم بما يسد احتياجات التجديد التربوي وفقًا للقواعد المنصوص عليها في هذا القانون.
- 5- إتاحة مجال للتنافس في رفد الميدان التعليمي

أبناء الوطن الواحد، حيث كان لا يقبل في المدارس الحكومية سوى الطلاب المولودين (من مخالقي عدن فقط) أما التلاميذ القادمون من الأرياف (التي كان بعضها قد دخل في ضمن نطاق الحماية البريطانية أو غيرها أو من شمال الوطن، فقد كانت توصل أمامهم أبواب المدارس، لذلك فقد ظهر التعليم الأهلي لمواجهة هذه السياسة من جهة، ولزيادة نسبة التسجيل من جهة أخرى، وكانت التجمعات الأهلية الإصلاحية والثقافية هي التي تبنت قيام المدارس الأهلية، ومن أولى المدارس الأهلية التي ظهرت في عدن مدرسة (بازرعة الخيرية) التي تأسست عام (1912/1330) في حي كريتير، وقد أسستها الجمعية الخيرية الإسلامية التي ترأسها الشيخ (أحمد عمر بازرعة)، كما ظهرت المدرسة الأهلية في التواهي.

وفي عام (1948/1367) افتتحت مدرسة أهلية في الشيخ عثمان وهي مدرسة (النهضة)، وفي عام 1955م افتتح المرحوم الشيخ (محمد بن سالم البيحاني) المعهد العلمي الإسلامي الذي كان يضم مراحل التعليم العام الابتدائي والمتوسط والثانوي، وفي عام (1961) تأسست في الشيخ عثمان (كلية بلقيس) وتضم مختلف المراحل من الروضة وحتى الثانوية العامة وكانت للبنين والبنات (الموسوعة اليمنية، 1992م) وبعد الوحدة صدر القرار رقم (45) لسنة (1992) بشأن القانون العام للتربية والتعليم والذي حدد في مادته رقم (72) أنه (يحق للمؤسسات المختلفة وللأفراد إنشاء مدارس للتعليم الأهلي والتعليم الخاص بمصروفات وفقًا لنظام يقره مجلس الوزراء ينظم المدارس الأهلية والخاصة، وتكون تحت إشراف الوزارات المختصة بما في ذلك استقدام المدرسين العرب والأجانب) على الرغم من أن القانون نفسه نصَّ على مجانية التعليم وجاء في المادة (الثامنة) منه (أن التعليم مجاني في كل مرحلته تكفله الدولة وتحقق الدولة هذا المبدأ تدريجيًا وفق خطة

والتربوي بقدر كبير من الخبرات التعليمية والاجتهاد في تقديم نماذج راقية من النظم والبرامج التربوية.

6- تشجيع المشاركة الشعبية ورأس المال الوطني والعربي والأجنبي في جهود التنمية التربوية والتعليمية بالاستثمار في مجال التعليم بمختلف أنواعه ومستوياته وفي إطار تنظيمي جديد يجعله أكثر فعالية وأوفر مردودًا.

7- إتاحة الفرصة لأبناء الجاليات الالتحاق بمؤسسات تربوية تعليمية تقدم لهم ما يحتاجون من الخدمة التعليمية المتناسبة مع مناهج بلدانهم وسلمها التعليمي. وسنتطرق في هذا الجزء إلى المؤشرات المتعلقة بالتعليم الأهلي والخاص وفقا للاتي:

أولاً: مؤشرات القبول والالتحاق والتخرج في المؤسسات الفنية والتقنية الخاصة

على الرغم من إفساح المجال للقطاع الخاص للاستثمار في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني باعتباره أحد الروافد الأساسية للإسهام في عملية التنمية البشرية إلا أن هذا الإسهام لا يكاد يذكر إذ لا تزال قدرات مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني الخاصة على استيعاب مخرجات التعليم الثانوي محدودة للغاية كما أن النوعية التي تلتحق بهذه المؤسسات وتخرج منها غير واضحة نظرًا لانعدام التقويم والمتابعة من الجهات التي تمنح تراخيص لهذه المؤسسات، وفيما يلي يمكن تتبع ما تسهم به معاهد وكليات المجتمع الخاصة:

1- المعاهد الصحية الخاصة:

بلغ إجمالي المعاهد الفنية الخاصة المرخصة من قبل وزارة الصحة والسكان (39) معهدًا وهي التي توفرت بياناتها لعام 2011-2012، حيث بلغ إجمالي عدد الطلاب المقبولين بهذه المعاهد نحو (2035) طالبًا وطالبة منهم (677) من الإناث، وبلغ إجمالي الالتحاق نحو (8157) منهم (2199) من الإناث، وبلغ إجمالي

2- كليات المجتمع الخاصة:

هناك أعداد هائلة لمسميات كليات المجتمع الخاصة المصرح لها بالعمل إلا أننا نلاحظ أن إسهامها في استيعاب الطلاب يكاد يكون ضئيلاً مقارنة بما هو عليه في كليات المجتمع الحكومية، فبالرجوع إلى البيانات المتوفرة لعدد (11) كلية مجتمع خاصة لعام 2011-2012 نجد أن إجمالي عدد الطلاب المقبولين بلغ (1047) طالبًا وطالبة منهم (358) من الإناث وإجمالي الالتحاق بلغ (3109) طلاب وطالبات منهم (1081) من الإناث ولا يوجد متخرجون حسب البيانات المتوفرة، بينما بلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس (221) مدرسًا منهم (72) من الإناث، وهم عبارة عن هيئة تدريسية يتم التعاقد معهم بحسب

عدا (9) منها في محافظات أخرى، ولها فروع تعمل في شتى المحافظات وخارج الوطن، وقد بلغ إجمالي الملحقين لعدد (22) جامعة خاصة حصلنا على بياناتها حتى الآن ما لا يقل عن (60) ألف طالب وطالبة لنفس العام، وهناك جامعات أخرى لم توافقنا ببياناتها حتى هذه اللحظة نظراً لحدوثها لعام 2013 بالإضافة إلى وجود عدد آخر من الجامعات والكليات العليا الخاصة تعمل بدون ترخيص. (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، 2013، ص 57).

المقررات الدراسية في كل فصل دراسي وبنظام أجر الساعة، ويبدو أن الهدف الرئيس لمؤسسات التعليم الخاصة بصفة عامة هو الربح السريع دون الاهتمام بنوعية الطلاب الذين يتخرجون منها. (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، 2013، ص 50)

ثانياً: مؤشرات القبول والالتحاق والتخرج في الجامعات الخاصة

وصل عدد الجامعات والكليات الخاصة المرخص لها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى (38) جامعة/ كلية عليا جميعها تعمل في أمانة العاصمة، ما

جدول رقم (1) الجامعات الأهلية والخاصة العاملة في العام 2011-2012

1-	جامعة العلوم والتكنولوجيا	12-	الجامعة اليمنية الأردنية
2-	الجامعة الوطنية	13-	جامعة أزال للعلوم والتكنولوجيا
3-	الجامعة اليمنية	14-	الجامعة اللبنانية الدولية
4-	جامعة الإيمان	15-	جامعة تونتك الماليزية
5-	جامعة سبا	16-	الجامعة العربية للعلوم والتقنية
6-	جامعة الملكة أروى	17-	جامعة دار السلام
7-	جامعة العلوم الشرعية	18-	جامعة اليمن
8-	جامعة الأحقاف	19-	جامعة الحكمة
9-	جامعة الأندلس	20-	جامعة الناصر
10-	جامعة المستقبل	21-	جامعة ابن خلدون
11-	جامعة العلوم الحديثة	22-	جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية

المصدر: مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية مراحلها - أنواعه المختلفة للعام 2011-2012، المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، الإصدار 11، أغسطس 2013، الأمانة العامة، رئاسة مجلس الوزراء، الجمهورية اليمنية، ص 57.

وتزايد عدد المقبولين في العدد؛ إذ ارتفع عدد المقبولين فيها من (8324) مقبولاً يمثل نحو (15%) من إجمالي المقبولين في العام 2005-2006 إلى (15988) مقبولاً يمثل نحو (24.5%) من إجمالي المقبولين في العام 2011-2012 وبنسبة زيادة بلغت نحو (92.1%) بين العاميين. وكانت نسبة الزيادة في عدد المقبولات الإناث في الجامعات الخاصة نحو

(27%) من إجمالي الزيادة في المقبولين فيها. أما في الجامعات الحكومية فقد بلغت الزيادة في عدد المقبولين فيها بين العاميين نحو (2129) مقبولاً بنسبة زيادة بلغت (4.5%) وبلغت الزيادة في عدد المقبولات الإناث نحو (3359) طالبة مقارنة بانخفاض في عدد المقبولين الذكور بنحو (-1230) طالباً (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، 2013، ص 58).

الجامعات كافة (حكومية وخاصة)، ارتفع من نحو (26803) متخرجين ومتخرجات في 2005-2006 إلى نحو (35331) متخرجًا ومتخرجة في 2011-2012، بزيادة بلغت نحو (8528) متخرجًا ومتخرجة بين العامين توازي نحو (31.82%) عن العام الأول.

ثالثًا: المتخرجون من الجامعات الحكومية والخاصة
إن متخرجي الجامعات هم أحد المصادر الأساسية للقدرات البشرية الكمية والكيفية التي تبنيتها الدول، لتلبية متطلبات التنمية والنمو، ومن ذلك تلبية الطلاب على خدمات العمل. وتبين البيانات أن عدد متخرجي

جدول رقم (2) أعداد المتخرجين من الجامعات الوطنية (حكومية وخاصة) وفقًا لمجال التخصص للفترة 2005-2012

البيان	السنة							
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	نسبة التغير-2005-2012
المتخرجون إنسانية	17836	17114	17034	18426	22866	21144	22213	24.5
تطبيقية	8967	9390	10123	10122	11847	13359	13118	46.3
المجموع	26803	26504	27157	28548	34713	34503	35331	31.8
التخصصات التطبيقية%	33.5	35.4	37.3	35.5	34.1	38.7	37.1	3.7
جامعات خاصة%	12.9	14.0	20.1	18.9	17.1	18.4	20.4	7.5

المصدر: مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية مراحلها - أنواعه المختلفة للعام 2011-2012، المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، الإصدار 11، أغسطس 2013م، الأمانة العامة، رئاسة مجلس الوزراء، الجمهورية اليمنية، ص 82

الخاصة قد ارتفع عددهم من (12.9%) في 2006-2005 إلى نحو (20.4%) في 2011-2012، مما يشير إلى أن الجامعات الخاصة تسهم من الناحية الكمية بنحو خمس مخرجات الجامعات كافة من القدرات البشرية (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، 2013، ص 82).

الدراسة الميدانية:

آراء عينة أرباب العمل حول إسهام خريجي التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني:

إجراءات الدراسة الميدانية:

أولاً: منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي.

تشير البيانات الخاصة بالمتخرجين من الجامعات كافة (حكومية وخاصة) إلى ارتفاع نسبة المتخرجين من التخصصات التطبيقية من نحو (33.5%) في عام 2006/2005م إلى نحو (37.1%) في عام 2011-2012، ونسبة زيادة بلغت (46.3%) عن عام 2005-2006، في حين أن نسبة ارتفاع المتخرجين في التخصصات الإنسانية بلغت نحو (24.5%) بين عامي المقارنة ذاتهما، وذلك على الرغم من ارتفاع نسب الملحقين في التخصصات الإنسانية، وهذا يؤكد تدني مستوى الكفاية الداخلية في التخصصات الإنسانية بدرجة أعلى من مستوى تدني الكفاية الداخلية في التخصصات التطبيقية. وتشير البيانات إلى أن المتخرجين من الجامعات

ثانياً: مجالات البحث:**أ- المجال المكاني: الأماكن التي يعمل بها الخريجون في مدينة عدن**

نظراً لعدم تحديد مكان محدد يعمل فيه خريجو التعليم الخاص، فقد تم النزول الميداني إلى بعض المرافق والمؤسسات الخاصة والعامّة، والتي قد توظف في

داخلها خريجون من التعليم الخاص، حيث تم إيجاد بعض خريجي التعليم الخاص يعملون في بعض هذه الأماكن التي شملت: المدارس، المستشفيات، الصيدليات، محلات بيع وصيانة الكمبيوترات والجوالات، المختبرات الطبية، البنوك، وكان عددها على النحو الآتي:

الرقم	مكان العمل	العدد
-1	المستشفيات	3
-2	الصيدليات	27
-3	المختبرات	5
-4	المدارس	5
-5	المعاهد	1
-6	محلات الكمبيوتر	3
-7	محلات الجوالات	2
-8	محلات بيع النظارات	2
-9	محل مستلزمات طبية	1
-10	مراكز طبية	2
-11	البنوك	2
-12	محل يمن نت	1
	الإجمالي	54

ب- المجال البشري: تم توجيه الاستبيان لأرباب العمل وهم المسؤولون عن تعيين خريجي التعليم الخاص ممن يمتلكون صيدليات ومحلات بيع وصيانة الكمبيوترات، أو مدراء إدارات في المستشفيات والبنوك، أو وكلاء مدارس، أو مدراء فروع وقد بلغ عددهم على النحو الآتي:

- الملاك للمحلات (الصيدليات، محلات بيع وصيانة الكمبيوترات والجوالات، المختبرات الطبية) (36) مبحوثاً
- مدراء إدارة (12) مبحوثاً.
- وكلاء المدارس (5) مبحوثين.
- مدير فرع (مبحوث واحد).

ج- المجال الزمني: استغرق النزول الميداني شهري سبتمبر وأكتوبر من العام 2020م.

ثالثاً: عينة الدراسة: أرباب العمل التي يعمل فيها**خريجو التعليم الخاص في مدينة عدن**

نظراً لعدم تحديد مجتمع البحث والمكان الذي يعمل فيه خريجو التعليم الخاص وذلك لتعدد الأماكن التي يمكن أن يعمل فيها الخريجون، فقد تم اختيار عينة عشوائية قصدية، حيث تم اختيار عينة عشوائية من مجموعة من الأماكن التي يمكن أن يعمل فيها الخريجون كالمدراس، المستشفيات، الصيدليات، محلات بيع وصيانة الكمبيوترات والجوالات،

ونوع الوظيفة، والمحور الثاني احتوى على الأسئلة الموجهة لأرباب العمل حول خريجي التعليم الخاص الذين يعملون لديهم من حيث: إعددهم، والجامعات أو المعاهد الخاصة التي تخرجوا منها، وما هي تخصصاتهم وكذا الخبرة والكفاية والمهارة التي يتمتع بها خريجو التعليم الخاص.

خامساً: صدق أداة البحث: لأجل تحديد الصدق الظاهري لأداة البحث تم عرضها على محكمين من أساتذة قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والفلسفة الذين قاموا بأبداء ملاحظاتهم على الاستبيان وتم حذف بعض الفقرات وإضافة أخرى إلى أن تم وضع صيغة نهائية للاستبيان.

سادساً: خصائص العينة:

1- النوع/ الوظيفة

جدول رقم (1) يوضح توزيع عينة أرباب العمل بحسب النوع والوظيفة

نوع الوظيفة	مالك مكان العمل		وكيل مدرسة		مدير إدارة		مدير فرع		الإجمالي	%
	التركرار	%	التركرار	%	التركرار	%	التركرار	%		
الذكور	36	100	1	20	7	58	1	100	45	83
الإناث	-	-	4	80	5	42	-	-	9	17
الإجمالي	36	100	5	100	12	100	1	100	54	100

الإناث إلا عند نزولنا للمدارس، والبنوك، والمستشفيات ممن يشغلن النساء وظيفة مدراء إدارة أو وكلاء في هذه المرافق.

سابعاً: الأسئلة الموجهة لأرباب العمل المتعلقة بخريجي التعليم الخاص:

المختبرات الطبية، البنوك، وتم توجيه الاستبيان لعينة قصدية من أرباب العمل وهم المسؤولون عن تعيين خريجي التعليم الخاص، من مالكي الصيدليات ومحلات بيع وصيانة الكمبيوترات وموظفين إداريين ووكلاء مدارس ومدراء وبلغ عددهم كالاتي: المالك للمحلات والصيدليات وغيرهم بلغ عددهم (36) مبحوثاً، مدراء الإدارات بلغ عددهم (12) مبحوثاً، وكلاء المدارس بلغ عددهم (5) مبحوثين، مدراء الفروع بلغ عددهم (مبحوثاً واحداً) إجمالي أرباب العمل (54) مبحوثاً.

رابعاً: أداة البحث: تم إعداد استبيان احتوى على محورين: المحور الأول احتوى على البيانات الأولية المتعلقة بأصحاب العمل واشتمل على مكان العمل

يتبين من بيانات الجدول رقم (1) والخاص بتوزيع عينة أرباب العمل، أن أغلب أرباب العمل كانوا من الذكور بنسبة (83%) وبنسبة (17%) للإناث، ويرجع قلة عدد الإناث في العينة نتيجة لأن أغلب مالكي الصيدليات، ومحلات بيع الكمبيوترات والجالات وصيانتها، كانوا من الرجال، ولم نجد

جدول رقم (2) يوضح توزيع عدد الخريجين بحسب أماكن العمل
والنوع وفق إجابات عينة أرباب العمل

الإجمالي %	الخريجون				مكان العمل	الرقم	
	%	الإناث	%	الذكور			
5.97	8	4.35	3	7.69	5	المستشفيات	-1
25.4	34	8.69	6	43.1	28	الصيدليات	-2
11.1	15	11.59	8	10.7	7	المختبرات	-3
41.8	56	68.11	47	13.8	9	المدارس	-4
0.75	1	1.45	1	-	-	المعاهد	-5
2.24	3	-	-	4.61	3	محلات بيع وصيانة الكمبيوترات	-6
2.24	3	-	-	4.61	3	محلات بيع الجوالا	-7
2.99	4	-	-	6.15	4	محلات بيع النظارات	-8
0.75	1	-	-	1.53	1	محل مستلزمات طبية	-9
2.99	4	1.45	1	4.61	3	مركز طبي	-10
2.99	4	4.35	3	1.53	1	البنوك	-11
0.75	1	-	-	1.53	1	محل يمن نت	-12
100	134	100	69	100	65	الإجمالي	

والجوالا، وغيرها من الأماكن كما يشير إليه الجدول. كما نجد أن أعداد الإناث يفوق أعداد الذكور في العمل في المدارس بينما يفوق أعداد الذكور أعداد الإناث في العمل في الصيدليات. وبهذا نجد أن الخريجين ينخرطون في تقديم إسهامات وخدمات للمجتمع في مختلف الجوانب، إن كان في المجال الطبي أو التربوي أو المجال الهندسي.

يتبين من بيانات الجدول رقم (2) والخاص بالأماكن التي يعمل فيها خريجو التعليم الخاص، أن أكثر الخريجين من التعليم الخاص يعملون في المدارس بنسبة (41.8%) تليها نسبة (25.4%) ممن يعملون في الصيدليات، ثم تتوزع النسب ممن يعملون في المختبرات الطبية بنسبة (11.1%) والمستشفيات بنسبة (5.97%) وأما باقي النسب فتتوزع على من يعملون في المعاهد ومحلات بيع الكمبيوترات

جدول رقم (3) يوضح عدد الخريجين بحسب الكليات والمعاهد التي تخرجوا
منها وفق إجابات عينة أرباب العمل

الرقم	الجامعات والمعاهد الخاصة	الخريجون			
		الذكور	%	الإناث	%
-1	جامعة العلوم والتكنولوجيا	37	56.9	43	62.3
-2	الجامعة الوطنية	7	10.7	13	18.8
-3	معهد الأحقاف	9	13.84	5	7.2
-4	الجامعة اللبنانية	3	4.61	5	7.3
-5	جامعة العلوم التطبيقية	3	4.61	1	1.44
-6	معهد الرازي/ صنعاء	3	4.61	-	-
-7	جامعة ابن سينا	1	1.53	1	1.44
-8	جامعة ابن خلدون	1	1.53	-	-
-9	جامعة علوم القرآن	-	-	1	1.44
-10	كلية المجتمع	1	1.53	-	-
	الإجمالي	65	100	69	100

سينا، ابن خلدون، جامعة علوم القرآن، كلية المجتمع). وقد توزعت تخصصاتهم وفق الآتي: تخصص الطب البشري، تخصص المختبرات، تخصص الأسنان، تخصص الكمبيوتر، إدارة أعمال، محاسبة، علوم إنسانية، قرآن كريم، رياضيات، علوم، صيدلة، هندسة، حيث نجد تنوع تخصصات خريجي التعليم الخاص وفقاً لجامعاتهم الملتحقين بها ووفقاً للتخصصات التي تخرجوا منها.

ثامناً: الأسئلة الموجهة لأرباب العمل المتعلقة بانضباط وكفاية خريجي التعليم الخاص:

يتضح من بيانات الجدول في أعلاه أن أعلى نسبة من الخريجين ينتمون إلى (جامعة العلوم والتكنولوجيا) بنسبة (59.7%) من بين الكليات والمعاهد الأخرى وقد بلغ نسبة الذكور (56.9%) ونسبة الإناث (62.3%) ثم تليها (الجامعة الوطنية) بنسبة (14.9%) أما معهد الأحقاف فقد بلغت نسبة عدد الخريجين (10.4%) والجامعة اللبنانية بلغت نسبة الخريجين في مكان العمل (5.97%) ثم تتوزع النسب على بقية الجامعات والمعاهد الأخرى (كجامعة العلوم التطبيقية، معهد الرازي (صنعاء)، جامعة ابن

جدول رقم (4) يوضح آراء أرباب العمل حول مدى انضباط
وكفاية الخريجين العاملين لديهم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإجابات			الخبرة والكفاية
		البعض وليس الكل	لا	نعم	
.19238	1.0377	-	3.8	96.2	الانضباط في العمل.
.48189	1.1321	5.7	1.9	92.5	الالتقان في العمل.
.33103	1.9245	1.9	9.4	88.7	الخبرة والمهارة في تأدية العمل.
.44100	1.1887	1.9	15.1	83.0	المعرفة والإحاطة بمتطلبات التخصص.
.62309	1.3585	7.5	20.8	77.7	القدرة على التصرف في الحالات المرجحة.

مقابل نسبة (15.1%) أشاروا إلى أن الخريجين لا يمتلكون معرفة أو إحاطة بمتطلبات تخصصهم الذي تخرجوا منه، مما يدل على قلة التأهيل العلمي خلال فترة الدراسة. كما أشار أرباب العمل أن الخريجين لديهم القدرة على التصرف في الحالات المرجحة وخصوصاً الذين استقصدنا رأيهم حول الخريجين الذين يعملون في المستشفيات والصيدليات. وقد أشار بعض أرباب العمل إلى أن بعض الخريجين لا يملكون هذه القدرة ولا يقدرّون على اتخاذ الإجراءات المناسبة عند حدوث المشكلات أو الحالات المرجحة، ويمكن إعادة أسباب ذلك إلى التأهيل والتدريب العملي والنظري الذي تحصل عليه الطالب أو الطالبة في أثناء دراسته في الجامعة، والمعهد الخاص الملحق فيه. فالطلاب الذين تحصلوا على تأهيل وتدريب جيد سينعكس ذلك على أدائهم المهني الجيد والذين لم يتحصلوا على التأهيل والتدريب سينعكس ذلك على أدائهم المهني، إضافة إلى أن الخبرة والممارسة في العمل تولد القدرة والمهارة.

يتضح من بيانات الجدول والخاص بآراء أرباب العمل حول مدى انضباط وكفاية العاملين لديهم من خريجي التعليم الخاص، أن الخريجين يمتازون بالانضباط في حضورهم للعمل وذلك بنسبة (96.2%) حيث أشار أرباب العمل أن الانضباط في الحضور عامل أساسي لتشغيلهم وإلا يتم الاستغناء عنهم، أما من حيث الإلتقان في العمل فقد أشار أرباب العمل بنسبة (92.5%) إلى أن الخريجين يتقنون عملهم مقابل نسبة (5.7%) أشاروا أن بعض الخريجين يتقنون عملهم وليس الكل، أما ما يخص الخبرة، والمهارة في تأدية العمل فقد أشار أرباب العمل بنسبة (88.7%) إلى أن الخريجين يمتازون بالخبرة والمهارة مقابل نسبة (9.7%) لم يوافقوا على أنهم يمتلكون الخبرة والمهارة في تأدية العمل وفق رأيهم. وإذا اتجهنا إلى التخصص، ومدى معرفة خريجي التعليم الخاص بإجادة عملهم وفق تخصصهم الذي تخرجوا منه أشار عينة أرباب العمل إلى أن (83.0%) من الخريجين محيطين بتخصصهم الذي تخرجوا منه ويظهر في أدائهم لأعمالهم وذلك

جدول رقم (5) يوضح آراء أرباب العمل حول إسهام خريجي
التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني

النسبة	التكرار	إسهام خريجو التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني
98.1	53	نعم
1.9	1	لا
100	54	إجمالي

يتضح من بيانات الجدول أن عينة أرباب العمل تتمة المجتمع اليمني من خلال علاقتهم المباشرة موافقون على أن خريجين التعليم الخاص يسهمون في معهم في أماكن العمل التي تم النزول الميداني إليها.

جدول رقم (6) يوضح آراء عينة أرباب العمل حول اعتمادهم عند التوظيف أما على خريجي
التعليم الخاص أو التعليم الحكومي أو كليهما (التعليم الحكومي والتعليم الخاص)

النسبة	التكرار	اعتماد ارباب العمل على خريجي
29.6	16	التعليم الحكومي
11.1	6	التعليم الخاص
59.3	32	كليهما (التعليم الحكومي والتعليم الخاص)
100	54	الإجمالي

الجامعية. كما أن الجامعات الحكومية في نظرهم توفر المال والدراسة تكون أقوى، كما أن الخريجين يتسمون بالخبرة والكفاية الكافية لأن خريجي التعليم الحكومي أكثر كفاية نظرًا لوجود الحافز المعنوي والمنهج المتميز، رغم شحة الإمكانيات بالنسبة للمعامل والمختبرات كما أن التعليم الحكومي أفضل لأن الجامعات الخاصة لا تعتمد على كمية النجاح المطلوب وإنما تعتمد على الريح المادي. أما الذين فضلوا خريجي التعليم الخاص فقد كانت أسبابهم تنحو إلى أن التطبيق العملي في الجامعات الخاصة يكون بشكل مكثف؛ مما يؤدي إلى كفاية الخريج، كما أن بعض الجامعات والمعاهد الخاصة تتميز بالانضباط وانتظام الدراسة فيها وفق منهج معد سلفًا. وقد أكد عينة أرباب العمل إلى أنه لا يهم نوعية تعليم الخريج

يتضح من بيانات الجدول في أعلاه، والذي يوضح آراء عينة أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف، حيث كانت الإجابة تنحو نحو اعتمادهم على الخريجين من كل التعليمين، إن كانوا خريجين من التعليم الخاص أو من التعليم الحكومي، حيث بلغت نسبة موافقتهم على هذا الاختيار (59.3%)، وقد أشار عينة الدراسة إلى أن المعيار في ذلك يعود إلى جملة من الأسباب منها: أن كل المقررات التعليمية تكاد تكون واحدة. وفي نظرهم مستوى التعليم يكاد يكون متكافئاً. أما الذين فضلوا خريجي التعليم الحكومي، والذين بلغت نسبة اختيارهم (29.6%) فقد أشاروا إلى ذلك بجملة من الأسباب يحسب وجهة نظرهم منها: أن الجامعات الحكومية فيها انضباط وتركيز في المستوى الدراسي، ويمتاز الخريجون بالجدية والمصدقية في دراستهم

تعزى لمتغير النوع. تم استخدام اختبار (one- t-test sample) لاختبار الفرضية الأولى باعتبار أن حجم العينة هو (54) وهو أكثر من الحد المطلوب إحصائيًا والذي يعادل (30) لافتراض أن التوزيع يقترب من التوزيع الطبيعي حيث يمكن استخدام هذا الاختبار لإيجاد الفروق الإحصائية بين الذكور والإناث، وكانت حصيلة النتائج تتمثل في الجدول الآتي:

بقدر ما يهم انضباطه وكفايته في عملة وقدرته على تأدية مهامه خلال تواجده في عمله.

التحقق من فرضيات البحث:

1- للتحقق من الفرضية الأولى والتي تنص على:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف على خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي

جدول رقم (7) يوضح اختبار t.test لإيجاد الفروق الإحصائية في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف على خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي تعزى لمتغير النوع

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	النوع			
			الإناث		الذكور	
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
غير دالة عند مستوى 0.05	0.709	-0.383	.72648	2.5556	.69732	2.4545

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف على خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي تعزى لمتغير الوظيفة. ولإثبات الفرضية أو نفيها تم استخدام اختبار (ANOVA) لإيجاد الفروق الإحصائية. كانت النتائج تتمثل في الآتي:

يتضح من بيانات الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في العمل لخريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي تعزى لمتغير النوع.
2- التحقق من الفرضية الثانية والتي تنص على:

جدول رقم (8) يوضح اختبار ANOVA لإيجاد الفروق الإحصائية في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف على خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي تعزى لمتغير الوظيفة

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط الفرق	درجة الحرية	مجموع المربعات	حسب الوظيفة
غير دالة عند مستوى 0.05	0.658	.539	.268	3	.805	بين المجموعات
			.498	49	24.402	داخل المجموعات
				52	25.208	الإجمالي

تخصصات خريجي التعليم الخاص وفقاً لجامعاتهم الملحقين بها ووفقاً للتخصصات التي تخرجوا منها. 5- توصلت الباحثة من العينة المدروسة أن آراء أرباب العمل حول مدى انضباط وكفاية العاملين لديهم من خريجي التعليم الخاص، أن الخريجين يمتازون بالانضباط في حضورهم للعمل، حيث أشار أرباب العمل أن الانضباط في الحضور عامل أساسي لتشغيلهم وإلا يتم الاستغناء عنهم، أما من حيث الإلتقان في العمل فقد أشار أرباب العمل إلى أن الخريجين يتقنون عملهم، بينما أشار بعضهم الآخر أن بعض الخريجين يتقنون عملهم وليس الكل، أما ما يخص الخبرة، والمهارة في تأدية العمل فقد أشار أرباب العمل إلى أن الخريجين يمتازون بالخبرة والمهارة مقابل آخرين لم يوافقوا على أنهم يمتلكون الخبرة والمهارة في تأدية العمل وفق رأيهم. وإذا اتجهنا إلى التخصص، ومدى معرفة خريجي التعليم الخاص بإجادة عملهم وفق تخصصهم الذي تخرجوا منه أشار عينة أرباب العمل إلى أن من الخريجين محيطين بتخصصهم الذي تخرجوا منه ويظهر في أدائهم لأعمالهم. بينما أشار آخرون إلى أن الخريجين لا يمتلكون معرفة في تخصصهم الذي تخرجوا منه، مما يدل على قلة التأهيل العلمي خلال فترة الدراسة. كما أشار أرباب العمل أن الخريجين لديهم القدرة على التصرف في الحالات الحرجة وخصوصاً الذين استقصينا رأيهم حول الخريجين الذين يعملون في المستشفيات والصيديات. وقد أشار بعض أرباب العمل إلى أن بعض الخريجين لا يملكون هذه القدرة ولا يقدرّون على اتخاذ الإجراءات المناسبة عند حدوث المشكلات أو الحالات الحرجة، ويمكن إعادة أسباب ذلك إلى التأهيل والتدريب العملي والنظري الذي تحصل عليه الطالب أو الطالبة في أثناء دراسته في الجامعة والمعهد الخاص الملحق فيه. فالطلاب الذين تحصلوا على تأهيل وتدريب جيد سينعكس ذلك على أدائهم المهني والذين لم يتحصلوا على التأهيل والتدريب سينعكس سلباً على أدائهم

يتبين من بيانات الجدول، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف لخريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي تعزى لمتغير الوظيفة.

نتائج البحث:

توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج نستعرضها على النحو الآتي:

1- أغلب عينة أرباب العمل كانوا من الذكور مقارنة بالإناث، ويرجع قلة عدد الإناث في العينة لأن أغلب الصيدليات، ومحلات بيع الكمبيوترات والجوالات وصيانتها، كانوا من الرجال، ولم نجد الإناث إلا عند نزولنا للمدارس والتي يتوفر فيها خريجو التعليم الخاص حيث استقينا معلوماتنا من وكيلات المدارس أو من بعض المرافق الحكومية كالبنوك والمستشفيات ممن يشغلن النساء وظيفة مدراء إدارة في البنك.

2- وفق نتائج النزول الميداني كان أكثر الخريجين من التعليم الخاص ممن يعملون في المدارس، ثم الذين يعملون في الصيدليات، والمستشفيات، والمختبرات، والمعاهد، ومحلات بيع الكمبيوترات، والجوالات وغيرها من الأماكن. كما أن عدد الإناث يفوق أعداد الذكور في العمل في المدارس بينما يفوق أعداد الذكور الإناث في العمل في الصيدليات. وبهذا نجد أن الخريجين ينخرطون في تقديم إسهامات وخدمات للمجتمع في جوانب مختلفة في المجتمع إن كان في المجال الطبي أو التربوي أو المجال الهندسي.

3- أعلى نسبة من الخريجين ينتمون إلى جامعة العلوم والتكنولوجيا ثم تليها الجامعة الوطنية ثم معهد الأحقاف، فالجامعة اللبنانية، جامعة العلوم التطبيقية، معهد الرازي/ صنعاء، جامعة ابن خلدون، جامعة ابن سينا، جامعة علوم القرآن. وقد توزعت تخصصاتهم وفق الآتي: تخصص الطب البشري، تخصص المختبرات، تخصص الأسنان، تخصص الكمبيوتر، إدارة أعمال، محاسبة، علوم إنسانية، قرآن كريم، رياضيات، علوم، صيدلة، هندسة، حيث نجد تنوع

المعهد أو الجامعة الخاصة، فبعض المعاهد، والجامعات الخاصة تهتم بعملية تدريب طلابها في وقت مبكر، وتعمل على إلحاقهم بالمرافق والمؤسسات العامة أو الخاصة؛ لاكتساب التدريب الذي يؤهلهم للعمل مستقبلاً، ومن ثم تسهم هذه الجامعات في تنمية المجتمع، وكذا رفد المجتمع بكوادر مؤهلة. وفي المقابل نجد معاهد وجامعات خاصة لا تسعى لتأهيل طلابها التأهيل الصحيح؛ مما يستوجب العمل على تقويم عمل هذه المؤسسات من قبل الوزارات ذات الشأن.

توصيات البحث:

توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات على النحو الآتي:

- 1- إقامة دراسات مماثلة يتم فيها المقارنة بين إسهام خريجي التعليم الخاص وخريجي التعليم الحكومي أو بين الجامعات الخاصة أو الجامعات الحكومية كلا على حده.
- 2- إقامة الشراكة الفاعلة بين الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية بمؤسسات العمل؛ للتعرف على حاجة هذه المؤسسات والمرافق من التخصصات المرغوبة في سوق العمل.
- 3- زيادة التطبيق العملي للطلاب إن كان في برامج الجامعات والمعاهد الحكومية أو في برامج المعاهد والجامعات الخاصة لما له من إيجابيات عديدة؛ في تأهيل الطلاب، ورفع قدراتهم، وزيادة الخبرة لديهم.
- 4- العمل على إكساب الطلاب مهارات استخدام الحاسوب، وإجادة اللغات الأجنبية، والإحاطة بعملية التواصل الاجتماعي؛ لما من شأن هذه المهارات من أهمية في زيادة قدرة الطلاب في الحصول على فرص العمل مستقبلاً.
- 5- العمل على زيادة تأهيل الطلاب في تخصصاتهم؛ لمواكبة كل التطورات المهنية في مسارهم المهني مستقبلاً.
- 6- تقويم عمل المعاهد والجامعات الخاصة وفق الضوابط والشروط المعمول بها في الوزارات المعنية.

المهني، إضافة إلى أن الخبرة والممارسة في العمل تولد القدرة والمهارة.

7- يوافق أرباب العمل على أن خريجي التعليم الخاص يسهمون في تنمية المجتمع اليمني، لأنهم ينخرطون في أغلب الوظائف في المجتمع.

8- يعتمد أرباب العمل على الخريجين من كل التعليمين، إن كانوا خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي.

9- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف على خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي، تعزى لمتغير النوع.

10- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أرباب العمل حول اعتمادهم في التوظيف على خريجي التعليم الخاص أو التعليم الحكومي تعزى لمتغير الوظيفة.

مناقشة نتائج البحث:

سعى البحث الى التعرف على إسهام خريجي التعليم الخاص في تنمية المجتمع اليمني، ولتحقيق هذا الهدف تم وضع إطار نظري وتطبيقي، استعرض الإطار النظري مشكلة البحث وأهميته وأهدافه والمنهجية المتبعة في البحث إضافة إلى وضع فرضيتين علميتين للبحث عن الفروق الإحصائية بين المتغيرات ودلالاتها الإحصائية. ولتحقيق الإطار التطبيقي والميداني تم تحديد حدود البحث المكانية والبشرية والزمنية؛ فقد تم اختيار عينة عشوائية من مجموعة من الأماكن التي يعمل فيها خريجو التعليم الخاص وتم اختيار عينة قصدية من أرباب العمل لمعرفة آرائهم حول كفاية ومقدرة خريجي التعليم الخاص من حيث الانضباط والمهارة والإحاطة بالتخصص، وقد تم استخلاص عدة نتائج وفق آراء العينة المبحوثة منها: أن خريجي التعليم الخاص يمتازون بالكفاية، والانضباط في العمل مع وجود إجابات من العينة المبحوثة لا تؤكد اكتساب الخريجين للخبرة والمهارة، وعدم الانضباط في العمل، وهذا يدل على مدى التدريب الذي اكتسبه الخريج من

المراجع:

- 1- البهنساوي (2018) ليلي كامل، رؤية أرياب العمل لمخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل" دراسة على عينة من أرياب الاعمال بالحضر"، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، المجلد (78) العدد (3).
 - 2- الجوهري، عبد الهادي (1998) قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثالثة.
 - 3- الحسن، إحسان محمد (1999) موسوعة علم الاجتماع، بيروت: الدار العربية للموسوعات الطبعة الأولى.
 - 4- الحدادي، داود عبد الملك والعزيزي، محمود عبده حسن محمد (2019) مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في الجامعات اليمنية، دراسة مقارنة بين الجامعات الخاصة والحكومية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 12 (39).
 - 5- الزهراني، سعد عبدالله، مواءمة التعليم العالي السعودي لاحتياجات التنمية الوطنية من القوى العاملة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية. الرياض: مطابع وزارة الداخلية، 1423.
 - 6- الغيثي، عبدالله مبارك (2000) التعليم العالي الخاص، خصوصيته، حجمه، أنواعه، أسباب نموه، علاقته بالدولة، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، العدد 15، السنة السابعة، مركز البحوث والتطوير التربوي، صنعاء.
 - 7- الأغبري، بدر سعيد علي (2003) إصلاح التعليم وتطويره في اليمن، صنعاء دار الكتب، الطبعة الأولى.
 - 8- الموسوعة العربية الميسرة (2001) المجلد الثاني، دار الجيل، الجمعية المصرية، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية.
- 9- الموسوعة اليمنية (1992) مؤسسة العفيف الثقافية، صنعاء، الجمهورية اليمنية.
 - 10- بن كليب، محسن محمد (2005) دور الجامعات اليمنية في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على محافظة حضرموت -2002 1997، رسالة ماجستير غير منشورة، الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الدراسات التجارية.
 - 11- حلو، أمل محمد أحمد (2009) أثر إدارة التعليم الأهلي والأجنبي في تطوير التعليم العالي في السودان، أطروحة دكتوراه، جامعة الزعيم الأزهرى، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، السودان.
 - 12- شبل بدران (2000) ديمقراطية التعليم في الفكر التربوي المعاصر، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
 - 13- عزام، زكريا أحمد والوادي (د.ت) محمود حسن، تقييم المصارف لمدى كفاءة خريجي الجامعات الخاصة العاملين - حالة دراسة لتخصص العلوم المالية والمصرفية/ جامعة الزرقاء الأهلية، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، عدد 5.
 - 14- قانون التعليم العام (1992) الجريدة الرسمية (ملحق العدد الرابع والعشرين الصادر بتاريخ 1413هـ، الموافق 31 ديسمبر 1992.
 - 15- الأمانة العامة، رئاسة مجلس الوزراء، الجمهورية اليمنية، المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، الإصدار 11، أغسطس 2013، مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية مراحل - أنواعه المختلفة للعام 2012/2011.

16 - www.ahewar.org /Available on: http:

The contribution of private education graduates to the development of Yemeni society a field study about the opinions of employers

Amal Saleh Saeed Rajeh

Abstract

The research aims to identify the contribution of private education graduates to the development of Yemeni society through investigating the opinions of a sample of employers in Aden city. The research also aims to identify the employers' preferences in employing graduates of private education and public education. To achieve the objectives of the study, the researcher employed a descriptive analytical method and used a questionnaire. The researcher reached a number of results most notably are the following :

- Employers agree that private education graduate's contribute to the development of Yemeni society because they occupy most jobs in society .
- Employers employ graduates from both public and private educations
- There are no statistically significant differences in the opinions of the employers regarding employing graduates of private and public education that are attributable to the gender variable or the job variable .

Keywords: private education, gradates of private education, development, employers.