

دور المؤسسات التدريبية في رفع كفاءة مخرجات التعليم لتلبية

احتياجات سوق العمل في الدول العربية (رؤية مستقبلية)

The role of training institutions in raising the efficiency of educational outputs to meet the needs of the labor market in the Arab countries (future vision)

إعداد

د. أشرف أحمد أبو حليلة  
Dr. Ashraf Ahmed Abu Halima

Doi: 10.21608/jasep.2022.216285

قبول النشر: ٢٠٢٢ / ١ / ٣٠

استلام البحث: ٢٠٢٢ / ١ / ١٥

أبو حليلة ، أشرف أحمد (٢٠٢٢). دور المؤسسات التدريبية في رفع كفاءة مخرجات التعليم لتلبية احتياجات سوق العمل في الدول العربية (رؤية مستقبلية). المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٦ (٢٦) فبراير، ١٢٩ - ١٦٠.

## دور المؤسسات التدريبية في رفع كفاءة مخرجات التعليم لتلبية احتياجات سوق العمل في الدول العربية (رؤية مستقبلية)

### المستخلص:

يمثل هذا البحث إحدى محاولات الإجابة على مشكلة ضعف كفاءته ومهارات مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني التي يعتبرها الكثيرون أنها من المسببات الرئيسية لتزايد معدلات البطالة في الدول العربية، من خلال إثارة عدة تساؤلات أهمها:

١. هل مخرجات التعليم وبشكل خاص التعليم والتدريب المهني والتقني في مصر من مسببات ارتفاع معدل البطالة في الوطن العربي؟

٢. إلى أين تتجه نوع مخرجات التعليم والتدريب في القرن ٢١؟

٣. ما دور المؤسسات التدريبية في إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي؟ وحاول الباحث الوصول إلى الإجابة على هذه الاسئلة من دراسة واقع التعليم وخاصة التعليم والتدريب المهني والتقني ومميزاته بالمقارنة مع الدول المتقدمة، ونماذج دولية للمشاركة بين التعليم والتدريب المهني والتقني والمؤسسات التدريبية الخاصة، كما تناول البحث قنوات وآليات الشراكة في الدول العربية. كما يركز الباحث على تأثير التعليم والتدريب المهني والتقني على معدلات البطالة، والتوجه نحو إعداد جديد لمخرجات التعليم بسبب المتغيرات التقنية العالمية، وكيفية جذب القطاع الخاص للاستثمار والمشاركة مع التعليم والتدريب المهني والتقني والمساهمة بالتمويل، وخلص البحث إلى الاستنتاجات التالية:

- تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الأجنبية يوشر الفجوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني للعمالة في الدول العربية.

- ستظل معدلات البطالة العربية آخذة بالارتفاع ما لم تتم موائمة مستويات وجودة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل وبنسب ٢٠% جامعي، ٦٠% تقني، ٢٠% مهني.

- الأسباب الأساسية لضعف تطور التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية هي انعدام المنافسة للقطاعين الحكومي والخاص وعدم اعتماد نظم الجودة العالمية لقياس موائمة المخرجات مع سوق العمل وضعف قدرات رأس المال البشري للمدربين والمشرفين.

- سيبقى القطاع الخاص عازف عن الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني التطبيقي لارتفاع كلفته من جهة وعدم قدرة الملحقين بهذا التعليم على تحمل نفقات الدراسة ما لم تساهم الدولة بجملة حوافز منها ما أشار إليها هذا البحث.

- الاستثمار التعليمي المنتج للقطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ضمان تجويد مخرجات التعليم وموائمتها مع احتياجات سوق العمل .

**Abstract:**

This research represents one of the attempts to answer the problem of its poor efficiency and the skills of the outputs of education and vocational and technical training, which many consider to be among the main causes of the increase in unemployment rates in the Arab countries, by raising several questions, the most important of which are:

1. Are the outputs of education, especially vocational and technical education and training in the Arab world, among the causes of the high unemployment rate in the Arab world?
2. Where is the type of education and training outputs heading in the 21st century?
3. What is the role of training institutions in reforming TVET in the Arab world?. The researcher tried to reach an answer to these questions from studying the reality of education, especially vocational and technical education and training and its advantages compared to developed countries, and international models for participation between education and vocational and technical training and private training institutions. This research also covered channels and mechanisms of partnership in Arab countries. The researcher also focuses on the impact of technical and vocational education and training on unemployment rates, and the orientation towards a new preparation for education outcomes due to global technical changes, and how to attract the private sector to invest and participate with vocational and technical education and contribute to financing, and the research concluded the following conclusions:

- The low productivity and high unemployment rates among learners and the weak competitiveness of Arab labor vis-à-vis foreign employment indicates the large gap between educational

- qualification and the requirements of the labor market and the weakness of education and vocational and technical training programs for employment in Arab countries.
- Arab unemployment rates will continue to rise unless the levels and quality of education outcomes are matched with the need of the job market, at rates of 20% university, 60% technical, and 20% professional.
  - The main reasons for the weak development of technical and vocational education and training in the Arab countries are the lack of competition for the governmental and private sectors, the lack of international quality systems to measure the alignment of outputs with the labor market, and the weak human capital capabilities of trainers and supervisors.
  - The private sector will remain reluctant to invest in education, vocational and technical training for a high cost on the one hand and the inability of those enrolled in this education to bear the expenses of the study unless the state contributes to a set of incentives, including what this research indicated.
  - Educational investment produced for the private sector in vocational and technical education and training institutions to ensure that educational outcomes are improved and aligned with the needs of the labor market.

#### المقدمة:

كل التغييرات التي مرت بها مراحل تطور البشرية كانت نتيجة الإنجازات العلمية المعرفية للعلماء والباحثين والاختصاصيين وهؤلاء صفة أجيال من المتعلمين، وكل تقنية عندما تنتهي من مرحلة البحث والتجارب تدخل مرحلة ثانية تسمى بالإنتاج التجاري وهذه المنتجات السلعية أو الخدمية تدخل كوسائل إنتاج سلعي وخدمي مباشرة أو غير مباشرة تحتاج إلى إنشاء الصناعات الكبيرة أو الصغيرة وتحرك معها سلسلة طويلة من المضاعفات الاقتصادية، كما إن الفكر المعرفي لا يتحول إلى إنتاج مادي إلا بعمالة تتنوع مهاراتها ومستوياتها وفق متطلبات التطور المعرفي.

البدايات الأولى لتعلم المهارات كانت تُكتسب من خلال ممارسة العمل وبعد أن إزدادت

وتيرة التطور المعرفي وتوسع الإنتاج ازدادت الحاجة إلى العمالة الماهرة ممن لهم مهارات عملية ومعرفية تتعلق بتخصصهم، ولهذه الحاجة أنتج الفكر البشري نظام تعليمي لإعداد عمالة تنتوع مهاراتها وفق حاجة تطور وسائل الإنتاج والخدمات سمي بالتعليم المهني، وبتطور التقنية وحاجة القائمين بإنتاجها واستخدامها تطور إلى التعليم والتدريب المهني والتقني، وأخذت مؤسسات هذا التعليم تتنافس في تقديم الأفضل إلى سوق العمل ومعيار جودة مخرجاتها هو درجة قبولها لدى أصحاب العمل، وحافظت على استمرار أفضلية وجود فجوة - ولو ضيقة نسبياً - لصالح نظام التعليم والتدريب المهني والتقني عن حقل العمل ليكون هذا النظام أداة تغيير إيجابي في المجتمع ووسيلة تطوير لقطاعات سوق العمل.

وقد حدثت تطورات تقنية كبيرة بعد ظهور الذكاء الاصطناعي نتج عنها دول إمتلكت رأس المال البشري المعرفي والمهني والتقني مكنها من حل الأسرار الصناعية، وهذه الميزات أكسبتها السيطرة على الأسواق العالمية للسلع والخدمات، وأغلب هؤلاء اختاروا أن يكون دور الحكومة للتخطيط والتنظيم والمراقبة والتمويل مع الإبقاء على أهم الحلقات الحاكمة بالإنتاج بيد الدولة وإناطة الاستثمار والإنتاج والخدمات ومنها التعليم وخاصة التعليم المهني والتقني للقطاع الخاص، ورأي الأقلية منهم عكس ذلك وبعد صراع خفي امتد لنصف قرن سلمت الأقلية وتراجعت ووسعت دور القطاع الخاص .

وسميت هذه بالدول المتقدمة والتي تستحوذ حالياً على أكثر من ٨٠% من الإنتاج الصناعي العالمي، أما الدول الأخرى والتي سميت بالدول النامية انشغلت بالنزاعات الداخلية والإقليمية استنزفت مواردها وأدت إلى ضعف نموها الاقتصادي مع تزايد نموها السكاني ولم تستطع برامجها التعليمية الممولة حكومياً من تكوين رأس مال بشري فتحوّلت إلى دول مستهلكة للسلع والخدمات ومصدرة لثرواتها الطبيعية بصيغة خامات ومنها الدول العربية. وبمرور الزمن اتسع حجم الفجوة التكنولوجية بين الدول المتقدمة والدول النامية وأصبحت تواجه تحديات عديدة في مقدمتها تزايد معدلات البطالة بسبب تأخرها بالتنمية البشرية لإعداد رأس المال البشري المعرفي والمهني والتقني.

وتعد حالة ضعف ارتباط نظم التعليم والتدريب المهني بعالم العمل وانعزالها عنه في غالبية الدول العربية من بين أهم المشكلات التي تواجه هذه النظم وتحد من فاعليتها وكفاءتها، ولمعالجة هذه الحالة لابد من اعتماد منهجيات وآليات عملية لتأمين الموازنة بين مخرجات التعليم وتغييرات العرض والطلب على فرص العمل.

أن تركيبة سوق العمل وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة التي تفرضها المستجدات التقنية لابد وأن تنعكس على هيكلية نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ليحذو باتجاه القطاع الخاص بعد أن أثبتت التجارب السابقة ضعف فاعلية القطاع العام في إدارته، لذلك يتعذر على التعليم والتدريب المهني إحداث تغييرات في سوق العمل دون مشاركة فاعلة للقطاع الخاص.

### مشكلة البحث

تؤكد الدراسات السابقة أن مشكلة تزايد معدلات البطالة ترجع إلي ضعف كفاءة ومهارات مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، ولهذا قام الباحث بطرح هذه التساؤلات:

- ١- هل مخرجات التعليم وبشكل خاص التعليم والتدريب المهني والتقني من مسببات ارتفاع معدل البطالة في الوطن العربي؟
- ٢- لماذا تفضل العمالة الأجنبية في سوق العمل العربية؟
- ٣- إلى أين تتجه نوع مخرجات التعليم والتدريب في القرن ٢١ ؟
- ٤- ما دور المؤسسات التدريبية في إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي؟

### هدف البحث

سيحاول هذا البحث الوصول إلى الأتي:

١. تأثير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني على معدلات البطالة في الوطن العربي.
٢. دور المؤسسات التدريبية في اصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي.

### الإطار النظري: واقع التعليم العام والجامعي والبحث العلمي في مصر

#### ١. التعليم العام (ما قبل الجامعي)

لا تختلف مراحل التعليم بصورة عامة بين الدول العربية وقد أشار الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء بجمهورية مصر العربية إلى أن نسبة المقيدون في التعليم هي:

- ظفي رياض الأطفال (٤ - ٦ سنوات) ٢٤ % للذكور و٢٤.٧ % للإناث .
- في مرحلة التعليم الابتدائي (٦ - ١١ سنة) ٩٥.٢ % للذكور، ٩٨.٧ % للإناث.
- في مرحلة التعليم الإعدادي (المتوسط) في الفئة العمرية (١٢ - ١٤ سنة) فقد كانت النسبة ٧٩.٩ % للذكور، ٨٥.١ % للإناث
- في مرحلة التعليم الثانوي يقبل الحاصلين علي المرحلة الاعدادية وفترة ٣ سنوات وبلغ نسبة الطلاب به ٨٨ % (١).

أما عن كثافة الفصول في مراحل التعليم:

- في رياض الأطفال كثافة الفصول إلى ٣٥.٩ طالبا
- في المرحلة الابتدائية ٤٦.٣ طالبا
- في المرحلة الإعدادية ٤٣ طالبا
- وفي التعليم الأزهرى تبلغ نسبة الطلاب في الفصل ٣٢ و ٣١ و ٣٠ طالبا، في مراحل التعليم الثلاث على التوالي.

- وفي التعليم الفني الصناعي بمتوسط ٣٧ طالبًا والتعليم الثانوي الزراعي بـ٤١.٧ طالبًا لكل فصل.
- أما مدارس التربية الفكرية أو الخاصة بمتوسط ٨.٤ طلاب للفصل.

## ٢. التعليم الجامعي

يقبل مخرجات التعليم الثانوي وأحيانا (التقني والفني والمهني وفق ضوابط محددة لكل دولة عربية) وبلغ معدل الالتحاق الإجمالي للتعليم العالي ٢٨% وهو أقل من الدول الاسيوية التي بلغت ٥٠%، ويتراوح حجم الانفاق على التعليم كنسبة من الناتج القومي بين ١.٣% (الإمارات) الى ٩.٦% (اليمن) ورغم التوسع الكمي بالتعليم العالي إلا أن مخرجاته ما زالت ضعيفة<sup>(١)</sup>.

ونسبة المسجلين في التخصصات العلمية والتطبيقية في التعليم العالي لا تزيد عن ٢٠% في أغلب الدول العربية بينما تصل الى ٤٤% في ماليزيا وكوريا وأكثر من ذلك في الدول الصناعية المتقدمة<sup>(٢)</sup>.

## ٣- البحث العلمي

تدرج مصر في تعداد البلدان العربية التي زادت مستوى إنفاقها المحلي على البحث والتطوير في السنوات الأخيرة. إذ استثمرت مصر ٠.٧١% من الناتج المحلي الإجمالي لخدمة البحث والتطوير عام ٢٠١٦م، وذلك مقارنة بـ٠.٤٣% عام ٢٠١٠م. وقد قطع عدد قليل فقط من البلدان العربية شوطاً أكبر في هذه الفترة الزمنية القصيرة. فعلى سبيل المثال، خصّصت المملكة العربية السعودية ٠.٨٢% فيها لمجالي البحث والتطوير في عام ٢٠١٣م. أما الإمارات العربية المتحدة فقد حققت تقدماً رمزياً في هذا الصدد، إذ خصصت ١% في عام ٢٠١٦م (٠.٩٩% من الناتج المحلي الإجمالي)، وذلك بعد مضاعفة معدل التزامهم بالبحث والتطوير منذ عام ٢٠١١م.

وقد أعلنت العديد من البلدان العربية عزمها اعتماد خطط لزيادة نسبة إنفاقها على البحوث إلى ١% من الناتج المحلي الإجمالي على الأقل خلال السنوات القليلة المقبلة. وتجدر الإشارة إلى أنّ الهدف المتمثل بتخصيص ١% من الناتج المحلي الإجمالي لأهداف البحث والتطوير منصوص عليه في الدستور المصري منذ عام ٢٠١٤م. ويستمد هذا الهدف أهميته من عدم استغلال العالم العربي لكامل إمكانياته حتى الآن، إذ كانت المنطقة قد أسهمت بنسبة ٦% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي في عام ٢٠١٣، في حين أنّ إسهامها في معدّل الإنفاق العالمي على البحوث لم يتجاوز ١%، وذلك وفقاً لما ورد في تقرير اليونسكو للعلوم.

وبطبيعة الحال، لاشكّ في أنّ سنوات الصراع التي عصفت في المنطقة خلال السنوات الأخيرة ساهمت في ضعف نظم البحوث فيها. فعندما كان العراق رائداً في مجال العلوم في العالم العربي، لم يحشد إلا ٠.٠٤% في عام ٢٠١٦م. وتتراوح هذه النسب في الغالبية

العظمى من البلدان العربية بين ٠.٣ و ٠.٥%، كما هو الحال في الأردن، والكويت، وقطر. لكنّ الأردن استثمرت استثماراً كبيراً في إنشاء أول مركز لأشعة السنكروترون للعلوم التجريبية وتطبيقاتها في الشرق الأوسط في المنطقة، والذي دشّنه جلالة الملك عبد الله الثاني في عام ٢٠١٧ م. ويشدّد تقرير اليونسكو للعلوم على الحاجة إلى مزيد من رواد العلم والعلوم في المنطقة.

وتعدّ ماليزيا وتركيا البلدين الإسلاميين اللذين يبديان التركيز الأكبر على البحوث في الوقت الراهن إذ خصصتا لهذا المجال ١.٣٠% و ١.٠١% من الناتج المحلي الإجمالي في عامي ٢٠١٥م. وقد ضاعف البلدان جهودهما في إطار البحوث منذ عام ٢٠٠٤م، وتعزم ماليزيا على تخصيص ٢٪ للبحث والتطوير بحلول عام ٢٠٢٠م. (تقرير اليونسكو للعلوم في القاهرة، يناير ٢٠١٩)

ويشهد عدد الباحثين في المنطقة العربية تزايداً ملحوظاً. فقد وصل عدد الباحثين إلى ٣٩١ باحثاً لكل مليون نسمة في ٢٠٠٩، وازداد هذا العدد خلال السنوات الأربع اللاحقة ليصل إلى ٤١٧ باحثاً لكل مليون نسمة. وبالرغم من هذه الزيادة، فقد شهدت البلدان تقلصاً في عدد الباحثين فيها جرّاء الاضطرابات السياسية التي شهدتها. وتُترجم زيادة الاستثمار البشري والمالي في العالم العربي إلى زيادة حجم الإنتاج العلمي. إذ ازداد حجم المنشورات العلمية من المنطقة بسرعة أكبر (١٠٩.٦%)، بين عامي ٢٠٠٥م و ٢٠١٤م، مقارنة بأي جزء آخر من العالم، الأمر الذي رفع مساهمة المنطقة المتواضعة من ١.٤% إلى ٢.٤% من الإسهام الإجمالي العالمي، وذلك وفقاً لشبكة تومسون رويترز للعلوم (فهرس الاقتباس العلمي الموسع).

### التعليم والتدريب المهني والتقني

١. **التعليم والتدريب المهني:** فترة الدراسة ثلاث سنوات وشرط القبول فية الحصول شهادة المرحلة الأساسية، ويهدف إلى إعداد عمالة ماهرة تعمل بمهن أدائية صناعية مثل اللحام والنجارة والكهرباء والسباكة والنسيج، أو زراعية مثل الزراعة المحمية والبساتين والميكنة الزراعية، أو خدمية مثل الإدارة والسياحة والمحاسبة والخياطة، أو صحية مثل الخدمات الطبية والتمريض البسيط ... الخ من المهن، وبلغت نسبة **الملتحقين في هذا التعليم ٣٥%** إلى نسبة التعليم الثانوي العام. ويركز هذا التعليم على قليل من المعرفة النظرية مع زيادة التدريب العملي (٤).

٢. **التعليم التقني:** ويقبل فية مخرجات التعليم الثانوي والفني والمهني (تم تجسير مخرجات التعليم المهني والفني مع التعليم التقني مع بعض الضوابط لكل دولة عربية)، وانشأ هذا النمط من التعليم لإعداد عمالة ذات مهارات معرفية وعملية بالتخصص أعلى من المهنين، وتشكل مخرجات هذا التعليم حلقة الوصل بين الاختصاصين والمهنيين، وبلغ عدد المعاهد التقنية ٥٠٠ معهد تقني منها ١١٠ في سوريا، ويبلغ معدل عدد طلبة



التعليم التقني نحو طالبين لكل عشرة آلاف من السكان في الوطن العربي، ويتفاوت المعدل بين دولة وأخرى إذ يبلغ هذا المعدل (٥) في الأردن و(٣) في كل من تونس وليبيا والعراق وبتفاوت طالبين في الجزائر وسوريا ومصر وأقل من (١.٤) في الدول الأخرى، وبلغت نسبة طلبة التعليم التقني من اجمالي المسجلين في التعليم العالي في الوطن العربي ٣٠-٣٥% في تونس والعراق وعمان، ٢٠-٢٥% في الاردن والجزائر ومصر، ١٥-١٧% في الامارات وسوريا وفلسطين، ١٣% في ليبيا والبحرين وأقل من ذلك في الدول الاخرى، وبالرجوع الى احصائيات اليونسكو عام ٢٠٠٣ م فإن نسبة المقبولين في أميركا ٤٤% وفي كندا ٥٢% وفرنسا ٢٥%.

**ولغرض التكامل بالتعليم التقني** واعداد إختصاصيين وباحثين يجمعون بين المعرفة والمهارة العملية تم إستحداث دراسات للبكالوريوس التقني والدراسات العليا التقنية بالتعاون مع أصحاب العمل لما لديهم من إمكانات مادية وموارد بشرية وذلك في العقد الاخير من القرن الماضي وباختصاصات دقيقة مثل القوالب واللحام والزجاج وصناعة الأسنان والتحليلات المرضية وزراعة الانسجة، ونجحت التجارب الي بدأت برؤى واضحة وتعثرت تلك التي لم تستطع تجاوز النمط الاكاديمي<sup>(٤)</sup>.

ورغم أن موضوع البحث لا يستهدف تكامل مراحل التعليم التقني إلا أن الباحث يرى من المفيد للمهتمين بالتعليم والتدريب المهني والتقني الإطلاع على التجربة العراقية كتجربة عربية بدأت منذ العقد الاخير للقرن الماضي لإستكمال هيكل التعليم والتدريب المهني والتقني، وفتح هذا التكامل بالمراحل للراغبين لمواصلة دراستهم ضمن مسارهم المهني والتقني للحصول على البكالوريوس التقني لثلاثة سنوات بعد الدبلوم ومن ثم الماجستير التقني، ويعمل العراق لمواصلة المشوار الى الدكتوراة التقني وبعض ممن حصلوا على الماجستير التقني أكملوا دراسة الدكتوراة في الجامعات العراقية والعربية والاجنبية، وبهم بدأ جيل جديد من تدريبي التقنية إنعكس تأثيره المباشر في مخرجات السنوات القليلة الماضية، وبهذا التكامل بدأت تتلاشى الكثير من المعوقات الاجتماعية للتعليم والتدريب المهني والتقني مثل عدم رغبة الطلبة والنظرة السلبية للمجتمع.

### مميزات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي

يتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي بالاتي :

١. عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية في معظم الدول العربية<sup>(١)</sup> وإن وجدت في أغلب الأحيان لا يتم تقويمها وقياس أدائها وتصحيح الإنحرافات.
٢. تعدد الحاكمة<sup>(١)</sup> في القطاع العام وغياب المنافسة بالمخرجات.
٣. ضعف مساهمة القطاع الخاص سواءً فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية أو إمتلاك وإدارة مؤسسات تعليم وتدريب<sup>(١)</sup> عدا الأردن ولبنان والسودان، وأغلب مؤسسات التعليم والتدريب العائدة للقطاع الخاص تتجه إلى

- التخصصات الأقل كلفة لذلك من النادر أن تكون هناك تخصصات هندسية أو طبية أو زراعية.
٤. يعتمد تمويله على الحكومات<sup>(١)</sup> وغالبا ما يتأثر هذا التمويل بقدرات الحكومات المالية وأسبقياتها في الإنفاق الجاري والاستثماري.
٥. لا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالمساعدات المالية أو الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم باستثناء الأردن ومصر .
٦. نمطية التخصصات والمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية التي تنفذ لصالح حقل العمل وهذا يعني ان مخرجاتها تعد لاكثر من مهارة في مجال التخصص وهي ميزة حميدة إلا إنها تحتاج الى تدريب ومدربين جيدين<sup>(٢)</sup>.
٧. ضعف المرونة بالنظم التعليمية عدا الاردن ولبنان والجزائر<sup>(٣)</sup>.
٨. نادراً ما يكون من اهتماماته البحث العلمي وإذا وجد فهو غير موجهة وهذا يؤشر محدودية التفكير الذهني للمدربين وقلة معرفتهم وتفاعلهم مع حقل العمل .
٩. ضعف الاقبال عليه ونظرة المجتمع إليه سلبية كونه خيار من لا خيار له بسبب محدودية تجسيرة مع مراحل التعليم اللاحقة<sup>(٤)</sup>.
١٠. محدودية القدرة على بناء المدربين لمواكبة المستجدات التقنية<sup>(٥)</sup> وهذه الميزة تعني أن رأس المال البشري المهني والتقني من المدربين غير قادر على الإعداد الذهني للمتدربين للتعامل مع تقنيات الآلات ذات التغير السريع، كما إنها تعني أن أساليب التدريب لا تزال تعتمد على القرائية والتلقين لموضوعات محددة سلفاً وهذا ما تجاوزته الدول المتقدمة والاسيوية مع بداية العقد الاخير للقرن العشرين .
١١. أغلب مُدخلاته من التخصصات الانسانية في معظم الدول العربية كما في السودان وحسب متوسط نسبة المرشحين للقبول بتخصصات الدبلوم التقني؛ الإنسانية ٦٢.٧ % والهندسية ١٦.٢ % والحاسوب ١٤ % والصحية ٣.٩ % والزراعية ٢.٩ %<sup>(٦)</sup>، لهذا فإن الدول العربية المشابهة لحالة السودان تكون مخرجاتها المهنية والتقنية ذات المهن التطبيقية غير كافية لسد إحتياجاتها وتعاني من عمالة أجنبية وهي لديها بطالة وذلك لأن العديد من اختصاصات مخرجات تعليمها لا تتواءم مع فرص العمل المتاحة.

#### مميزات التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة(٩):

يهتم التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة ببرامج التدريب لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها وأعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات، وتأهيل العاملين إلى مهارات فنية جديدة ممن أدت التغيرات التقنية إلي انخفاض الطلب على مهاراتهم، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عدداً كبيراً من العاملين بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة ، مما يتطلب إعادة تأهيلهم ،

- إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يعدون لسوق العمل لأول مرة وفق برامج تدريبية تأخذ بنظر الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل.
- ويتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة بمميزات عديدة أهمها:
١. ارتباط مؤسسات التعليم والتدريب المهني ارتباطاً مباشراً بحاجات سوق العمل.
  ٢. دوافع المشاركة بالبرامج التدريبية هي الرغبة المنطلقة من الحاجة إلى التأهيل لمهارة فنية.
  ٣. مرونة التعليم والتدريب المهني بحيث يتيح للمواطن المشاركة بالبرامج التدريبية وفقاً للوقت الذي يناسبه إضافة إلى قدرتها على الاستجابة السريعة لمتغيرات الطلب على المهارات الفنية في سوق العمل.
  ٤. ترتبط معظم مؤسسات التدريب والتعليم المهني بمؤسسات خاصة وليس بقطاع حكومي مما يجعلها في مواضع المنافسة الدائمة في سوق التعليم والتدريب.
  ٥. تنفيذ برامج التدريب يتم إما في العمل أو داخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني أو كلاهما.
  ٦. التعليم والتدريب المهني والتقني يقدم خدماته لقاء أجر تدفع من قبل الجهات المستفيدة سواء كانوا أفراداً أو شركات أو مؤسسات.
  ٧. تشارك الحكومات في دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني بهبات مالية تصل إلى ٥٠% من الموازنة السنوية.
  ٨. يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجر تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم.
  ٩. تقدم الشركات التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج التعليمية في مواقع إنتاجها النمطي.
  ١٠. تتميز مؤسسات التعليم والتدريب المهني بإنتاجها السلعي والخدمي المنافس لنظيره المنتج في حقل العمل، إما بسبب كونها تقدم إنتاجاً جديداً، أو لأنها منتجة بإشراف أيدي ماهرة تتلمذ عليها ألوف العاملين مما يجعل ثقة المجتمع بها كبيرة.
  ١١. تهدف مؤسسات التدريب والتعليم المهني إلى إيجاد موارد تمويل نفقاتها وخلق بيئة عمل لتنفيذ البرامج التدريبية مماثلة للإنتاج النمطي لإكساب المتدربين قبل ممارسة المهارة الفنية للعمل في حقل العمل.
- نماذج من آليات مشاركة المؤسسات التدريبية الخاصة في الدول المتقدمة مع التعليم والتدريب المهني والتقني<sup>(٩)</sup>
- تشارك جميع الدول ذات التجارب الناجحة في التعليم والتدريب المهني والتقني في ان دور الحكومة لا يتعدى التخطيط والإشراف والمشاركة في التمويل، ويتبع غالبية هذا النمط التعليمي إلى مؤسسات القطاع الخاص، وفي ادانة موجز عن كل تجربة :

### ١. الولايات المتحدة الأمريكية :

يمكن تلخيصها فيما يأتي :

- خبرات مواقع العمل المهنية هي التي تحدد البرامج التدريبية .
- توفير فرص تدريبية للتلاميذ والمتدربين والمشاركة في المراقبة والإشراف على تدريبهم في مواقع العمل وتوجيههم وتقويم أدائهم .
- المشاركة الواسعة في تخطيط وإعداد البرامج وصياغة المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وتنفيذها.
- المشاركة في تمويل برامج التدريب فضلاً عن المساهمة في إعداد وتنفيذ وتمويل معايير المهارات الوطنية لغرض تدريب وتأهيل التلاميذ ومدربي مراكز التدريب المهني<sup>(١٠)</sup>.

### ٢. كندا

- يشارك القطاع الخاص مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في تخطيط البرامج التعليمية والتدريبية وتحديد أهدافها بما يتلاءم ومتطلبات المهن والأعمال ، ومتابعة تنفيذ مختلف الأنشطة وتقويم نتائجها .
- لا يخلو مجلس إدارة مدرسة مهنية أو مركز تدريبي أو هيئة استشارية لإعداد برنامج أو مناهج ولأي مشروع ريادي في التعليم والتدريب المهني من ممثلين للقطاعات الخاصة ذات الصلة<sup>(١٠)</sup>.

### ٣. ألمانيا:

- الشراكة في رسم سياسة التعليم والتدريب المهني وتخطيط برامجه وتنفيذها.
- قيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهة والتعليم والتدريب المهني من جهة أخرى، كما أن متطلبات التشغيل في مؤسسات أصحاب العمل تحدد الجانب النوعي لهذا التعليم والتدريب.
- تتولى مواقع العمل مسؤولية التدريب الميداني للمتدربين، ويتم تنظيم التدريب المهني بموجب ضوابط وتعليمات، وتسيطر الدولة بشكل مباشر أو غير مباشر على هذه العملية.
- يتولى القطاع الخاص - من حيث المبدأ - تمويل التدريب في مواقع العمل، وغالباً ما يتم التمويل من خلال "صندوق التمويل" الذي تتعاون فيه الدولة مع القطاع الخاص في تمويله<sup>(١٠)</sup>.

### ٤. السويد:

جمعية أرباب العمل الوطنية والنقابات المهنية والحرفية لديها مجالس حرفية وطنية تهدف إلى تطوير التعليم والتدريب المهني وتتعاون معهم المؤسسات التعليمية التدريبية المحلية لتعزيز الارتباط فيما بينها ويشترك القطاع الخاص المؤسسات التعليمية والتدريبية

في:

- توفير مواقع تدريبية للتلاميذ والمندربين
- تقديم تسهيلات لبرامج التعليم الإضافي للمعلمين والمدرسين لتوسيع معلوماتهم وتحديثها في مختلف الأمور ذات الصلة بالتقانات الحديثة والإنتاج.
- مشاركة العديد من الشركات الصناعية في إتاحة الفرص لجعل مواقع العمل ميادين عملية لمشاريع عمل التلاميذ والمندربين .
- تنظيم دورات تدريبية توجيهية صيفية للتلاميذ لتشجيعهم على الانخراط في التعليم والتدريب المهني في البرامج الفنية والمهنية التي سيلتحقون بها مستقبلاً .

#### ٥. اليابان :

- توفير أجهزة ومعدات لمدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني .
- تقديم خبرات سوق العمل لاستثمارها في تطوير المناهج والبرامج الدراسية والتدريبية والمساهمة في تنفيذها.
- توفير فرص التدريب الميداني للتلاميذ والمندربين في مواقع العمل .
- توفير حوافز اقتصادية للمندربين من خلال اختيار المتميزين بإنجازاتهم وتوظيفهم .
- معالجة النظرة الدونية من قبل الناشئين نحو العمل في الصناعة خاصة الصناعات الإنتاجية.
- تدريب وتطوير كفاءة أداء المعلمين والمدرسين العاملين في مراكز التعليم والتدريب المهني ، خاصة الذين يقومون بتعليم التقانات الحديثة<sup>(١٠)</sup> .

#### ٦. ماليزيا:

- بدأت ماليزيا بخطة منذ عام ١٩٨١ وسميت رؤية ٢٠ - ٢٠ أي أنها خطة استراتيجية مدتها اربعون سنة. والمكونات التعليمية لهذه الخطة تمثلت في:
- تنمية المعارف والقدرات والمهارات والسلوكيات و اخلاق العمل والابداع والابتكار والتعلم الذاتي، وكل ذلك يتم من خلال المؤسسات التعليمية في مختلف المراحل والأنواع من التعليم.
  - التأكيد على تناسق التعليم العام والتقني والمهني والعالي بكل برامجها وتخصصاتها مع متطلبات سوق العمل المتغيرة خلال سنوات الخطة طويلة المدى.
  - زرع الولاء والاخلاص لأداء العمل المناط بالعامل وتأكيد الاعتماد على العمالة الماليزية.
  - عناية فائقة بإعداد المعلمين واختيارهم واستمرارهم من عدمه في ممارسة المهنة.
  - تنقية المناهج وتطويرها من وقت لآخر والربط والمواءمة المستمرة والدقيقة والتفصيلية بين مخرجات التعليم وسوق العمل واحتياجاته المتغيرة،

• تشجيع القطاع الخاص للمساهمة في التعليم والتدريب، وإعادة القوى العاملة حسب الاحتياج إلى مؤسسات التعليم والتدريب لتحديث معارفها وتنمية قدراتها ومعرفة ما استجد في ميادين عملها وتخصصاتها.

ومن مظاهر هذا التوجه أن أكثر من ٤٠% من طلاب الجامعات الماليزية يتوجهون للعلوم التطبيقية والصرافة مقابل الاعداد القليلة في الدول العربية، وما حققته ماليزيا في مسابقة الاولمبياد الدولي للرياضيات حيث قفزت من المرتبة ١٥ عام ١٩٩٩ إلى المرتبة العاشرة عام ٢٠٠٣ مقابل الدول العربية المشاركة في الاولمبياد في بعض دوراته مثل الكويت ومصر والسعودية والمغرب والتي حققت المراتب ما قبل الأخيرة<sup>(٢)</sup>.

#### ٧. كوريا الجنوبية:

لقد تأسست تجربة كوريا الجنوبية على رؤية تنموية استراتيجية بدأتها قبل سنتين سنة تقريباً

وهناك جوانب ثلاثة للارتقاء بنوعية التعليم الكوري:

- الصرامة في اختيار المعلمين والمديرين ومدى استمرارهم وضرورة نموهم المستمر أو الأبعاد عن الميدان.
- الإرشاد والتوجيه أساسي في جميع مراحل الدراسة ويلزم جميع المعلمين والمديرين ان يكونوا على خط واف في هذه الميادين.
- التقويم المستمر المركز على نتاج النظام التربوي وليس على الطلاب فمقياس النجاح للنظام التربوي ألا يفشل فيه أي طالب بفضل توفير الدروس العلاجية والإرشاد والتوجيه والاخلاص في العمل من قبل المعلمين.
- يمثل التعليم المهني والتدريب دوراً أساسياً في ربط التعليم بدنيا العمل وتركز كوريا منذ بداية نهضتها على أهمية التعليم والتدريب المهني وتطويره وتشعبه وتغيير مجالاته حسب طبيعة الأعمال المتغيرة ، ولذلك فان عروض سوق العمل المتوفرة لخريجي التعليم العالي لا تزيد عن ٢٥% من فرص سوق العمل ككل (٢).

لماذا سارعت الدول المتقدمة إلى مشاركة التعليم والتدريب المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص؟<sup>(٤)</sup>

لخصت دراسة أعدتها منظمة اليونسكو عام ١٩٩٦ دوافع دول العالم في توجهاتها واهتمامها باحكام ارتباط التعليم والتدريب المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص بما يأتي:

- ١- التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي.
- ٢- التركيز على المنافسة وتطور الاسواق العالمية.
- ٣- الحاجة الى تطوير السلع والخدمات من اجل المنافسة.
- ٤- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة الى دور التمويل والسيطرة.

- ٥- زيادة الاهتمام بالاستثمارات التعليمية لتنمية راس المال البشرى الذي من شأنه خلق فرص عمل جديدة عن طريق الابتكارات والاختراعات وتوطين التقنية.
- آليات الشراكة بين التعليم والتدريب المهني والتقني وحقل العمل في الوطن العربي<sup>(٩)</sup> وهي عبارة عن صيغ او فعاليات معمول بها في دول متقدمة وعربية لتنظيم الشراكة ما بين التعليم والتدريب المهني والتقني وفي ادناه اهمًا:
١. تقديم التسهيلات الفيزيائية (المادية) مثل الاجهزة والمكانن والمعدات اللازمة لبرامج التدريب في مواقع العمل التي تدار من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني .
  ٢. مساعدة مؤسسات التعليم والتدريب في توفير تجهيزات المعامل (المختبرات) والورش بالمعدات التدريبية ومستلزمات التدريب.
  ٣. توفير الخبرات التخصصية والمشورة الفنية بكل ما يتعلق بمحتوى المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وتصميم وتطوير البرامجيات ومواد ووسائل التعليم والتدريب.
  ٤. مشاركة الخبراء والمختصين من اصحاب العمل في نشاطات التدريس والتوجيه المهني والارشاد والاستشارات والاختبارات والتقويم..
  ٥. تأسيس حاضنات الإنتاج والخدمات في مؤسسات التعليم والتدريب التقني.
  ٦. إحالة أعمال إنتاجية وخدمية واستشارية وبحثية للتعليم والتدريب المهني والتقني.
  ٧. وضع الإمكانات التعليمية والتدريبية المتوفرة لدى مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لخدمة المجتمع المحلي من خلال إتاحة الفرصة أمام مؤسسات أصحاب العمل (خاصة صغيرة الحجم التي ليس بمقدورها إنشاء مختبرات وورش تدريبية خاصة بها) لاستخدام التسهيلات الجيدة المتاحة وبطريقة فاعلة في التدريب وأنشطة البحث والتطوير، وتقوم مؤسسات سوق العمل المستفيدة بتغطية النفقات المترتبة من جراء ذلك.
  ٨. إدخال نظم ومسارات تعليمية وتدريبية جديدة تسمح بالجمع بين العمل والتعليم مثل التعليم الجزئي والمفتوح.
  ٩. تطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني بما يؤمن اتسامها بالمرونة والقدرة على التكيف مع احتياجات سوق العمل المتغيرة.
  ١٠. تطوير فلسفات وسياسات وأهداف التعليم والتدريب المهني بشكل يؤمن ارتباطه مع فلسفة وأهداف سوق العمل.
  ١١. تبني التخطيط بمفهومه الشامل على المستويين الوطني والعربي من خلال اعتماد منهجيات علمية تجمع الواقعية والمستقبلية، وتستخدم أساليب متطورة تراعي تكامل التخطيط بعملياته واتجاهاته وجوانبه.
  ١٢. اعتماد منهجيات مناسبة لتفعيل مشاركة سوق العمل في تطوير مناهج وبرامج التعليم

- والتدريب المهني وتقنيات التعليم.
١٣. استثمار التسهيلات والتجهيزات المتوافرة في مؤسسات القطاع الخاص الإنتاجية والخدمية في تدريب تلاميذ ومدربي التعليم والتدريب المهني والتقني.
١٤. استخدام محاضرين ومدربين ( تفرغ جزئي أو كامل ) من حقل العمل للمشاركة في التدريبات النظرية والعملية في مؤسسات التعليم والتدريب وهذه المنهجية واسعة الانتشار ومعتمدة في الدول المتقدمة والنامية والعديد من الدول العربية.
١٥. اعتماد منهجيات مناسبة لمشاركة القطاع الخاص للارتقاء بمستوى كفاءة أداء الأطر التعليمية والتدريبية العاملة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني مثل توفير فرص تدريبية للأطر التعليمية والتدريبية في ورشها ومشاعلها وتجهيزاتها والتي غالباً ما تكون أحدث وأكثر تطوراً من مثيلاتها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ، ومشاركة أطر تعليمية وتدريبية في دورات تدريبية وتأهيلية داخل الدولة وخارجها للتدريب على أجهزة ومعدات حديثة سيكون إدخالها إلى سوق العمل من خلال تحمل نفقات هذا التدريب جزئياً أو كلياً كما في الأردن-معهد تكنولوجيا الأجهزة الطبية.
١٦. مساهمة القطاع الخاص في إعداد مخططات توزيعية تراعي الاحتياجات المساحية للألات والمعدات مع توفير شروط السلامة ومرونة العمل ، وذلك من خلال المساهمة في إجراء الدراسات الخاصة لمدخلات الإنتاج والتفكير لمواد بديلة ، وبطرائق التخزين ، وفي إعداد برامج الصيانة الوقائية وتقديم المساعدة والمشورة الفنية حول التجهيزات المستخدمة.
١٧. تعديل وتطوير سياسات العمل والاستخدام في مؤسسات سوق العمل وتوجيهها نحو الترابط والتنسيق مع مؤسسات التعليم والتدريب لما يلبي احتياجات المتغيرات في كلا القطاعين، من خلال اعتماد منهجيات مناسبة مثل تدريب التلاميذ والمتدربين في مواقع العمل والإنتاج.
١٨. مشاركة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني - بكفاءاتها العلمية والفنية - في برامج رفع كفاءة أداء العاملين في مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية من خلال إجراء الدراسات، وتنظيم برامج تدريبية للعاملين فيها لتطوير المهارات الفنية والإدارية ، أو لإكساب مهارات جديدة لتحقيق نقلة مهنية أفقية أو رأسية.
١٩. قيام مؤسسات سوق العمل بتوفير التنبؤات والتوقعات المرتبطة باحتياجات سوق العمل المستقبلية وتزويد مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بهذه المعلومات.
- ماهي قنوات المشاركة بين التعليم والتدريب المهني والتقني وحقل العمل؟<sup>(٩)</sup>**
- إن تنفيذ قنوات الشراكة ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومؤسسات القطاع الخاص تتم عادة من خلال قنوات وآليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعات المطبقة في قطاع التعليم والتدريب المهني وقطاعات التنمية



والإنتاج ، ومن هذه الآليات ما يأتي :

#### ١- مجالس إدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

تعد مساهمة مؤسسات القطاع الخاص الإنتاجية والخدمة في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني وفي الوقت نفسه يمكن مشاركة المؤسسات التعليمية والتدريب المهني والتقني في مجالس إدارة مؤسسات القطاع الخاص من الآليات الفاعلة والمؤثرة في رسم سياسة التعليم والتدريب وتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات وتحديد التخصصات والبرامج ، وتعتمد مثل هذه الآلية في أغلب الدول العربية لكنها تتفاوت في درجة ممارستها وعمق تبنيها واعتمادها من دولة عربية إلى أخرى.

#### ٢- اللجان الاستشارية .

تشارك نخبة من المسؤولين والمختصين من الأطر المتقدمة العاملة في مؤسسات القطاع الخاص الإنتاجية والخدمية ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسة التعليمية أو التدريبية التي تنظر عادة في أمور تتعلق بإعداد وتطوير المناهج الدراسية والبرامج التدريسية والمواد التعليمية وخطط التعاون المشترك ، مثل هذه الآلية في العديد من الدول العربية .

#### ٣- فرق العمل الوطنية

ويطلق عليها أيضاً (اللجان أو فرق العمل القطاعية) وهي لجان أو فرق تكون على مستوى الدولة أو التخصص الرئيس للتعليم والتدريب المهني والتقني ، وتمثل فيها قطاعات سوق العمل الإنتاجية والخدمية ذات العلاقة بالتخصص ، وفي هذه الآلية تكون الشراكة والتنسيق أكثر شمولية ، ويتم خلالها بحث القضايا المرتبطة بالسياسات فضلاً عن المناهج والبرامج التدريبية وطرائق التعليم والتدريب والتسهيلات التدريبية وتبادل الأفكار والخبرات وكل ما يتعلق بتطوير التعليم والتدريب المهني في القطاع المعني بإتجاه تجاوبه وإرتباطه بإحتياجات سوق العمل .

#### ٤- اللجان المتخصصة

تكون هذه اللجان لكل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني وتحتاجها مؤسسات سوق العمل ، ومنها لجان المناهج ولجان التجهيزات ولجان الإختبار والتقويم وهي من اللجان التي يمكن أن تساهم في تحسين جودة المخرجات للتعليم والتدريب المهني والتقني.

#### ٥- التوعية :

وهي من الآليات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في توسيع الشراكة ما بين مؤسسات التدريب المهني والتقني ومؤسسات سوق العمل ، وقد إعتمدتها بعض الدول العربية خاصة الأردن ، واهم اهداف التوعية تحسين نوعية التدريب بما يلائم حاجات سوق العمل واستثمار

إمكانيات التدريب المتوافرة لدى سوق العمل وإطلاع المدربين على المستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها إلي المتدربين ورفع كفاءة أداء العاملين في سوق العمل من خلال دورات تدريبية قصيرة ، وتعزيز فرص التعليم والتدريب المستمر وتوفير تغذية راجعة حقيقية لتطوير وتحديث المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وإكساب المتدربين اتجاهات العمل الجماعي في مؤسسات سوق العمل وحل المشكلات الميدانية والعملية الفنية وتخفيض كلفة التعليم والتدريب .

#### ٦- المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية

وهي من الآليات التي اعتمدها بعض الدول العربية وحققت مردوات مهمة في تعزيز الشراكة بين التعليم والتدريب المهني وسوق العمل .

وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة بتطوير وتعميق الارتباط ما بين المؤسسة التعليمية والتدريبية ومؤسسات سوق العمل، على غرار (المجلس النوعي للتعليم التقني) الذي أنشأته مصر والذي يضم ممثلين عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني وأساتذة جامعيين وممثلين عن قطاعات سوق العمل الإنتاجية والخدمية، ويتولى المجلس المذكور اقتراح أسس تطوير خطط وبرامج التعليم والتدريب المهني والفني في ضوء إحتياجات سوق العمل المتغير والإمكانات المتاحة ، كما إعتمدت اليمن هذه الآلية من خلال إنشاء (المجلس الوطني للتدريب المهني والتقني) الذي يتولى اقتراح سياسات موحدة لهذا التعليم والتدريب لتلبية إحتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية ويرأس المجلس وزير العمل والتدريب المهني وعضوية ممثلين لخمس وزارات فضلاً عن أحد عشر عضواً من القطاعين الحكومي والخاص يمثلون أرباب العمل والإتحاد العام للعمال واتحاد الفلاحين والنساء .

وهناك هياكل مركزية مشابهة في دول عربية أخرى مثل المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في السعودية ، والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت .

#### ٧- لجان أو فرق متابعة الخرجين في مواقع العمل

وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ، تتولي تحديد عوامل الضعف والقوة في مخرجات التعليم والتدريب وهي احدى اهم مصادر تقويم وتطوير المناهج والبرامج التدريبية.

#### ٨- آلية المشاركة في النشاطات العلمية والدراسات

تواجه مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية في الدول العربية مشكلات عديدة تتعلق بكفاءة القوى العاملة وطبيعة التقانات المستخدمة ومستجداتها وتبعاتها في إحداث تغييرات مستمرة في طبيعة ونوع المهارات والمهن، فضلاً عن المشكلات الإدارية والمالية والتسويق والجدوى من المشاريع القائمة والمخطط لها .

ويجب ألا يتبادر إلي الذهن بأن مثل هذه الأمور لا تعني مؤسسات التعليم والتدريب

المهني ، بل أن لهذه المؤسسات - خاصة تلك التي تمتلك أطراً تدريسية وتدريبية من ذوي الخبرة والممارسة وإمكانات بحثية مناسبة - دوراً أساسياً في إجراء الدراسات والأبحاث . ولا تختصر أهمية ومردودات هذه الآلية في تقديم توصيات ومقترحات إلي المخططين وأصحاب القرار فقط ، بل ومن أجل تطوير وإغناء برامج التعليم والتدريب فيها . وإن مثل هذه الأنشطة ستقلص حالة (الانفصام) ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومؤسسات سوق العمل وتعزز الشراكة في ما بينها .

وتتجلى أهمية هذه الآلية بشكل أكثر وضوحاً في حالة امتلاك مؤسسات سوق العمل وحدات البحث والتطوير (البحث والتنمية التدريبية) التي يمكن أن تكون حلقة الوصل بينها وبين مؤسسات التعليم والتدريب المهني التي تمتلك قدرات بحثية . وبموجب هذه الآلية يمكن تشكيل فرق بحثية مشتركة من الباحثين والمختصين من كلا الطرفين لإجراء مشاريع بحثية متكاملة أو القيام بدراسات مشتركة لتطوير مشاريع قائمة أو دراسة جدوى لإنشاء مشاريع جديدة .

ويمكن الاستفادة من تجارب العديد من الدول العربية التي اعتمدت آلية (العقود البحثية) ما بين المؤسسات التعليمية والتدريبية لمختلف مستوياتها ومؤسسات سوق العمل التي تتحمل نفقات البحث العلمي. إذ حققت هذه الآلية مردودات إيجابية في حل المعضلات الإنتاجية وتوفير بدائل محلية لمدخلات الإنتاج وفك الأسرار الصناعية لمكونات بعض المنتجات الصناعية وتذليل المعوقات التي تواجه العملية الإنتاجية . فضلاً عن ذلك فإن هذه الآلية تكون بمثابة محفز للأطر التدريبية في مواكبة التطورات في حقل التخصص ورفع كفاءة أداءهم في التعليم والتدريب وحصولهم على موارد مالية مضافة نتيجة تخصيصهم بنسبة كبيرة من عوائد العقود المبرمة مع الجهات المستفيدة ، واعتمدت آلية (العقود البحثية) في دول عربية عديدة مثل تونس والعراق والكويت ولبنان ومصر والمغرب ، وقد كانت مردوداتها المتنامية دافعاً للتوسع في تطبيق هذه الممارسة.

#### دور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب العربية

ان قراءة المبحث الاول اشرت تساءلات عديدة ومن اهمها هل توجد فرص لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني؟ وهل تستمر معدلات بطالة العمالة العربية في تصاعد؟ ولماذا ما انفقت من موارد طائلة على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي على مدى قرن من الزمان كانت مخرجات تعليمها أدنى إنتاجية ٠.٧% وغيرهم تجاوز ٥% ولم يصمدوا مع منافسة العمالة الاجنبية لابل تسببوا في خلق بطالة مقنعة عند تشغيلهم ؟ وكيف نخطوا بتسارع مدروس لنستفيد مما تعلمه الاخرين ؟ والا فان القادم اصعب والفجوة ستزداد مع الزمن ان بقينا واقفين او ايقاعنا اقل من الاخرين .

يجمع كل الباحثين في مشكلة البطالة في الوطن العربي الى ضعف اعداد منظومات التعليم بكل مستوياتها وخاصة التعليم والتدريب المهني والتقني ، ومن الخبرة يتفق الباحث

مع رصفائية في هذا القول لان الحجم الاكبر للطلب على العمالة لمن هم من هذا النمط التعليمي ، وحتى لانسدي صورة تشايمية سنحاول رسم صورة للمستقبل للنهوض بالموارد البشرية من خلال جذب القطاع الخاص العربي للاستثمار والمشاركة الفاعلة بالتعليم والتدريب المهني والتقني من خلال هذا المبحث .

## ٢-١ اثر التعليم والتدريب المهني والتقني على معدل البطالة في الوطن العربي

بلغ متوسط نسبة ذوي النشاط الاقتصادي ٣٢.٦٩% في الوطن العربي (٢٠٠٥) وبحسب احصاءات الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٣ فان معدل النمو السكاني ٢% ولنفس الفترة بلغ النمو السكاني العالمي ١.٦% وفي الدول المتقدمة ٠.٨% وفي الدول النامية ١.٩% ، ويتراوح معدل البطالة ١٥-٢٠%<sup>(٦)</sup> ، وتقترب نسبة بطالة العمالة العربية من ضعف المعدل العالمي، وتزداد سنويا بمعدل ٣% بالرغم من توفير أكثر من ثلاثة ملايين فرصة عمل سنويا ، وتعد المنطقة العربية الأكثر في استحداث فرص العمل من بين الدول النامية ، وترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين أكثر من الاميين فترتفع عشرة أضعاف في مصر وخمسة أضعاف في المغرب وثلاثة أضعاف في الجزائر، بسب تدني المستويات التعليمية وضعف الخبرة، وينعكس ذلك في انتاجية العمالة العربية التي لاتتجاوز ٠.٧% مقابل ٥.٣% في شرق اسيا، وبلغت نسبة العمالة العربية ٢٣% تقريبا من العمالة الاجنبية في دول مجلس تعاون الخليج العربي<sup>(١)</sup> ، وفي الوقت الذي تتزايد نسب العمالة الاجنبية في دول الخليج العربي فان مواطنيها يعانون من البطالة فمثلا البحرين حسب بيانات سنة ٢٠٠٢ كان معدل البطالة لمواطنيها ١٣-١٦% بينما كانت نسبة العمالة الاجنبية فيها ٥٩% ، وعدد غير قليل من العاملين من مواطنيها يعملون بوظائف اقل من مستويات تعليمهم ، وبموجب قوانين العمل والاتفاقيات الدولية فان فرص العمل للاكفاً تعليماً والاكتر خبرة بغض النظر عن جنسية او عرقه لان الاقتصاد تحول من الاعتماد على العمالة الرخيصة إلى نموذج مؤسس على الانتاجية العالية والقيمة المضافة ، والعمالة الوطنية لامكان لها اذا لم تساهم في تطوير الاقتصاد لا ان تبطى من نموه<sup>(١٣)</sup> ومن ضمن الأسباب التي تساعد على تنامي ظاهرة البطالة في دول مجلس التعاون لبلدان الخليج العربية اختلال التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل المتغيرة بسرعة<sup>(١٥)</sup>.

إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاة العمالة الاجنبية يؤشر الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، مما يتطلب العمل على رفع قدرات العمالة العربية بوسائل عديدة من بينها إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وجعلها جاذبة للشباب من خلال جذب القطاع الخاص للمساهمة الفاعلة بالتدريب بصيغ استثمارية ومشاركة للمؤسسات التدريبية الحكومية لان معالجة البطالة لاتمثل حلول سياسية للحكومات فحسب بل تؤدي الى رفع الناتج المحلي للقطاع الخاص والعام فكلمنا انخفضت البطالة بنسبة

١% فان ذلك يؤدي الى زيادة نسبة الناتج المحلي الاجمالي بمقدار ٣% وفق قانون ارثر اوكون Okun's Law<sup>(٥)</sup> ، واشاعة التعليم والتدريب للجميع مع إصلاح لمنظومة العلاقات السياسية والاقتصادية العربية وبغير ذلك فان معدلات البطالة العربية ستنضاعف خلال السنوات القادمة.

## ٢-٢ ما هو هيكل الموارد البشرية في الالفية الثالثة ؟

سعت الدول العربية الى تحقيق هيكل للعمالة وفق المخطط الذي اقرته الدول الاوربية عام ١٩٦٠ وتغير مع نهاية القرن العشرين، الا ان الدول العربية لم تستطع تحقيقه لأسباب عديدة منها الأولوية التي أعطتها للتعليم الأكاديمي على حساب التعليم التقني والمهني مما أدى إلى الزيادة في فئة الاختصاصين (الحاصلين على البكالوريوس) على أصحاب المهارات الفنية المتوسطة (خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني) انعكس على بروز ظاهرة البطالة المقنعة أو الهجرة، ذلك أن نقل التكنولوجيا الحديثة واستخدامها واستثمارها للنهوض بمستوى العمل والإنتاج تحتاج إلى تنمية الموارد البشرية الفنية المدربة والقادرة على استيعاب التكنولوجيا وتكييفها مع حاجات التنمية<sup>(٤)</sup>.

حيث حدثت تطورات كبيرة في مجال المعلومات والاتصالات بعد عام ١٩٨٥ ادى الى تغير الأساليب التقليدية المتبعة في إنتاج السلع والخدمات بشكل كبير وتحولت إلى أنظمة آلية تعمل ذاتياً ، وازداد الاهتمام عالمياً بتأثيرات التقدم التقني في مجال العمل وهذا يعني أن العلاقة بين المعرفة والعلوم والتقنية وبين الآلة وأسس الإنتاج سوف تتغير ، وسينتقل العاملون بالتقنيات من مهنة الى اخرى ٦-٧ خلال حياتهم العملية<sup>(٦)</sup>. وان نوع ومهن العمالة سيتغير وفق المخطط رقم (١) حيث ستنخفض نسب الاختصاصيين والمهنيين وتزداد نسبة التقنيين<sup>(٤)</sup>.

المخطط رقم (١) النموذج البيضوي لهيكل الموارد البشرية الالفية الثالثة



## ٢. اعتماد برامج

وتنبأت الدول المتقدمة وبالذات الأوروبية بما سيحدث في الالفية الثالثة منذ العام ١٩٨٧م واعدت الخطط والسياسات لتكوين راس المال البشري للاختصاصيين والباحثين والتقنيين والمهنيين لمواجهة هذه التحديات ، وعقدت منظمة اليونسكو مؤتمر دولي حول التعليم والتدريب المهني والتدريب ووضعت خطة عمل دولية للنهوض بالتعليم والتدريب المهني والتقني وانشأت وكالة جديدة أطلق عليها (UNEVOC) ومنذ ذلك الحين طرح المشروع عدة برامج لتبادل الخبرات والآراء بين صناعات القرار في الدول المعنية من جهة والأطراف الممولة لعملية التدريب ركزت على ابتكار الطرق والأساليب وتحسين نظام التعليم المهني ومد جسور التعليم والتدريب للجميع وإصلاح العملية التعليمية وتفعيل مشاركة حقل العمل في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وإتاحة فرص العمل على النطاقين الدولي والإقليمي<sup>(٧)</sup>.

ورغم الأحداث المتسارعة للتغيرات التقنية في كل المجالات واقترب نهاية العقد الاول للالفية الثالثة فان مخرجات التعليم في الوطن العربي لاتزال غالبيتها من الاختصاصيين ونسبة العلوم التطبيقية منهم ٢٠% بينما تصل الى ٤٤% في ماليزيا وكوريا وأكثر من ذلك في الدول الصناعية المتقدمة<sup>(٨)</sup>.

ولم تحظى منظومات التعليم والتدريب التقني والمهني بالاصلاحات الراسية والافقية والحاكمية لتمكينها من تجاوز او تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية وواقع المهن والمهارات في سوق العمل، ومما يزيد الامر تعقيدا ان الدول العربية مستوردة للتقنية وهذا يعني مضاعفة الحاجة الى التدريب ، ومن الخبرة نجد ان الفجوة الزمنية لرفع قدرات مخرجات التعليم في الدول العربية تاخرت بحدود ربع قرن عن الدول المتقدمة والاسيوية لمواجهة التحديات وهذا سيؤدي الى تفاقم معدلات البطالة والبطالة المقنعة واستمرار اشغال غالبية فرص العمل المتاحة بالعمالة الاجنبية خصوصا في الدول العربية المصدرة للاستثمار، وازاء هذا الواقع فان ضرورة تبني القطاع الخاص للتعليم والتدريب المهني والتقني اصبح ضرورة وطنية وقومية لان القطاع العام حقق هذا الواقع الغير مرضي عنه على مدى قرن من الزمن .

## ٢-٣ من المتسبب في تدني كفاءة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي؟

يحمل الكثير من الباحثين على مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني ويسندون ذلك الى المناهج ومعدات التدريب وضعف الدعم الحكومي ، ان الانفاق الحكومي العربي على التعليم في مطلع التسعينات من القرن الماضي بلغ 6.4% من الناتج المحلي الاجمالي وهو اعلى مما انفقته الدول الصناعية لذات الفترة حيث بلغ نسبة انفاقها 6% ودول العالم الثالث 3.2%<sup>(٩)</sup>، ولكي نحدد الاسباب الرئيسية لابد من تحديد اركان العملية التدريبية والتي تتكون

من المنهج والمدرّب والمتدرّب والبنية التحتية والادارة هذه العوامل مجتمعة منتجها المتدرّب، ويعتقد الباحث ان ثورة المعلومات مكنت كل المتخصصين بالحصول على افضل ما يريد من المناهج الجاهزة والمجربة او هناك من يستطيع صناعتها من اي مكان في العالم وفعلا استفادت الدول العربية كثيرا من هذه الفرص ، وصحيح النقد احيانا الموجه للمناهج ولكن الحقيقة تكمن في ضعف التنفيذ ، والمناهج قد تكون سبب ولكنها ليست رئيسي ، اما البنيات التحتية ونعني بها تجهيزات المعامل والورش والبيئة التعليمية فان اغلب الدول العربية تستخدم تقنيات متقدمة ولكن اغلب مخرجاتها غير راضية عنها تلك الدول نفسها والنقد المتكرر للتجهيزات لا ينطبق على كل الدول العربية ، اما المتدرّب فانه في الغالب يدخل الى التعليم والتدريب المهني والتقني مرغما لاسباب اجتماعية تاريخية بالمجتمع العربي وساهم متخذي القرار بتغذية الموضوع وتضخيمه بسبب عدم تكامل مراحل الدراسة بهذا النمط التعليمي ، والدول المتقدمة كان لديها نفس هذه المشكلة وتجاوزت الكثير منها ، اما المتدرّب وهو المشغل لكل مانعنية بالمناهج والتدريب وتكوين الشخصية الذهنية القادرة على التعامل مع التقنية في التخصص للمتدرّب فان اغلبهم غير قادر على التعامل مع التقنيات الحديثة وكما اشرنا في المبحث الاول ، بدليل ان معظم التقنيات الحديثة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي اما تستعين بمدرّبين اجانب او تقبل بحد ادنى من كفاءة الاستخدام للتقنية او تتهاكك تقنيات التدريب بالاندثار مع استخدام محدود .

اما ادارة التعليم والتدريب المهني والتقني والتي اغلبها تحت مظلة القطاع العام والتي عمرها اكثر من قرن والتي تعمل بدون منافسة مما جعلها مضمونة البقاء ولم تبحث كثيرا عن التميز والنجاح مما جعلها يتحرك كيفما رغب ، بينما في الجانب الاخر سوق العمل يتطور ويبدع ويقوم بالاحلال والاستبدال التقني لينتج سلع وخدمات تمكّنه من التنافس في السوق الدولية من حيث الجودة والكلفة وتحقيق الارباح وبتسارع كبير وكلما احتاج الى عمالة فلن يختار الا الاكفاء بغض النظر عن جنسة او عرقة ، ومن هنا بداءت وتوسعت الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل ولو تفحصنا جيدا نجاح تجارب الدول المتقدمة والتجارب العربية الناجحة لوجدناها اكثرها في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

ان تطور مخرجات التعليم في الدول المتقدمة وعدد غير قليل من الدول النامية ومنها عربية تحقق بفضل المنافسة ، والقطاع الخاص هو الاكثر فاعلية بها لان جودة مخرجاته تضمن له تحقيق الارباح من خلال زيادة اقبال المتدرّبين على مؤسساته ، اما القطاع العام فانه ممول من الحكومة بغض النظر عن عدد المدخلات ونوع وجودة المخرجات.

ومن الخبرة فان غياب المنافسة للقطاع الخاص وانفراد القطاع العام بالتعليم والتدريب المهني والتقني وضعف راس لمال البشري القائم بالتدريب والادارة هي الاسباب

الرئيسية للفجوة بين تنوع وجودة مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل في اغلب الدول العربية.

لابد من اصلاح مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العربية مع اعطاء اولوية لجذب القطاع الخاص واعداد المدربين والمشرفين، وتستطيع الدول العربية الاستفادة من العديد من التجارب الناجحة فكل دولة لها نجاحات مميزة جدا في عدد من التخصصات، ويترافق مع ذلك اصلاح شامل للمناهج والبنية التحتية ونظم التعليم والتدريب... الخ.

## ٢-٤ هل القطاع الخاص راغب بالاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني ؟

يسعى القطاع الخاص للاستثمار في الفرص البديلة التي تحقق له أعلى الأرباح ، ووفق هذا المبدأ الاقتصادي فان القطاع الخاص اتجه الى الاستثمار في مجال التعليم الجامعي لانه الأكثر ربحية مقارنة بمجالات التعليم الاخرى ، فمثلا انشأ القطاع الخاص في العراق ١٢ كلية تقنية للبكلوريوس التقني خلال الاربعة سنوات الماضية ولم ينشأ اي معهد لاعداد الدبلوم التقني ، وعزوف القطاع الخاص في الوطن العربي عن الاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني للتخصصات المهنية والتقنية التطبيقية (غير التخصصات الانسانية) يعود للأسباب التالية :

١- إن غالبية الدارسين في التعليم والتدريب المهني والتقني من أسر فقيرة ليس لديهم القدرة على تحمل نفقات الدراسة العالية ، ورغم مجانية قبول الطلبة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام إلا أن أغلبها لاتصل إلى الإعداد المخطط لقبولها سنويا وهذا يوشح احتمال عدم ضمان عائد للاستثمار بالنسبة للقطاع الخاص ، بينما يحظى التعليم العام والجامعي بتنافس المستثمرين لان غالبية الملحقين بهما لديهم القدرة المالية على الدراسة برسوم.

٢- المخاطر الكبيرة للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني بسبب محدودية الرغبة للالتحاق بهذا التعليم لأنه لايزال خيار من ليس له خيار بسبب عدم تكامل مراحل التعليمية والنظرة الاجتماعية القاصرة له في معظم الدول العربية ، لذا لابد من الاولوية لاستكمال هرم التعليم التقني الذي انجز في دول متقدمة ونامية كثيرة قبل اكثر من ربع قرن .

٣- كلفة الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني عالية بسبب الورش والمعامل والمواد التشغيلية للتدريب (عدى التخصصات الإنسانية والحاسوب ) عند مقارنتها بالتعليم العام والجامعي وهذا ممكن تجاوزة بتوحيد الجهد الحكومي والقطاع الخاص ، وبالرغم من محدودية الاستثمارات الخاصة في التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي فأنها تركزت في اختصاصات إنسانية وحاسوبية والتي تعد اقل كلفة.

٤- فترة الدراسة للتعليم والتدريب المهني والتقني قصيرة ٢-٣ سنوات (عدى البكلوريوس التقني والدراسات العليا التقنية) مما يجعل عوائد المالية قليلة.



٥- الهيمنة المركزية للقطاع العام على التعليم والتدريب المهني والتقني يحاول منع دخول منافسين على المدخلات ومهنيين بقائه اي مقاومة التغيير.

٢-٥ ماهي الحوافز الجاذبة للقطاع الخاص للاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني؟

تشير تقارير التنمية البشرية في الوطن العربي إلى اعتبار مشاركة القطاع الخاص للتعليم والتدريب المهني والتقني ضرورة وطنية وقومية لمعالجة مشكلة البطالة العربية وذلك لمحدودية نجاحاته(التعليم والتدريب) في ظل حاكمية القطاع العام على مدى قرن تقريبا رغم ما انفق من أموال طائلة للتوسعات الكمية والنوعية تفاوتت بين دولة وأخرى ، ومجانية أو شبه مجانية هذا النمط من التعليم ، ومن الخبرة فان اسباب الفشل اغلبها تعود الى ضعف قدرات المدربين ، وصعوبة التخلص من الكفاءات الكاذبة المختبئة خلف مظلة قوانين الخدمة المدنية التي لم تراعي ربط الاجر بالكفاءه ، والاتكالية على الدعم الحكومي ، وضعف تقويم كفاءة الاداء.

ولكن أي تحويل للتعليم والتدريب المهني والتقني الى القطاع الخاص يجب الابقاء على دور الحكومات للتخطيط والتنظيم والتقويم والترخيص والدعم لتخفيض رسوم الدراسة لان هذا التعليم غالبية الملتحقين به من ابناء محدودي الدخل ومعظمهم انخرط فيه لعدم قدرته على تحمل نفقات التعليم العام والجامعي او لكي يقصر الزمن حتى يتمكن من العمل لمساندة اسرته لذلك فان عدد كبير من طلاب هذا التعليم يعمل ويتدرب.

وهناك جملة محفزات لتوجيه استثمارات القطاع الخاص الى التعليم والتدريب المهني والتقني أهمها :

١. الأراضي التي تقام عليها المنشآت تمنح مجانا او باسعار رمزية وفي وسط او قريبة من مواقع عمل .
٢. منح قروض بدون فوائد للقائمين بالاستثمار.
٣. اعفاء المعدات والتجهيزات الموردة من أي ضرائب.
٤. تكون مسؤولية الحكومات وضع الاستراتيجيات والسياسات وتحديد الحد الاعلى لرسوم الدراسة في كل تخصص واجازة المناهج وخطط القبول والتجهيزات للمعامل والورش والتقويم والجودة لضمان السيطرة وعدم استغلال هذا الاستثمار للاغراض غير التي انشئ من اجلها .
٥. تساهم الحكومات بنسبة ٥٠% من رسوم الدراسة للتخصصات ذات الطبيعة المهنية مثل التحكم والمكائن المبرمجة والمنظومات الالكترونية لفحص المركبات والاتصالات والتعدين واللحام ، وصناعة الاسنان والتحليلات المرضية والتمريض التخصصي، ونقل الاجنة الحيوانية وزراعة الانسجة النباتية .

٦. خصخصة مالا يقل عن ٥٠% مما موجود من مؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني في الدول العربية تكون قيمتها معبرة عن مساهمة الحكومة في دعم القطاع الخاص .
  ٧. اعطاء اسبقية الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني لاصحاب الانتاج والخدمات .
  ٨. تشجيع انشاء مراكز للتدريب المهني كجزء من شركات الانتاج او الخدمات للاستفادة مما لديهم من خبرات بتدريب الطلبة والمتدربين .
  ٩. اعفاء اصحاب العمل من اي نوع من الضرائب وتحت اي مسمى لكافة الاستثمارات التي يقوم بها في التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية.
  ١٠. يخصم من اجمالي ضرائب القطاع الخاص قيمة مساوية لقيمة ما يساهم به من اجهزة ومعدات او حوافز للمتدربين او مشاريع انتاجية او بحثية او استشارية او تدريب العاملين لدية بالنسبة لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام .
- ٢-٦ الفرص الاستثمارية للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي

تتنوع فرص مساهمه القطاع الخاص في الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني ويمكن ايجازها بالاتي:

١. **استثمارات قومية للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني**  
كل الإحصاءات والتقارير تشير الى محدودية خجولة للقطاع الخاص في انشاء منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني عدى المملكة الاردنية الهاشمية حيث بلغت عدد كليات المجتمع ومراكز التدريب المهني الخاصة نفس عددية نظيرتها في القطاع العام<sup>(١٠)</sup> ولبنان والسودان<sup>(١١)</sup> حيث ساهم المجتمع المدني والقطاع الخاص في السودان بإنشاء ٩٥% مما موجود من الكليات التقنية التي تعني بمخرجات الدبلوم مابعد الثانوي والتلمذة الصناعية والتدريب المهني (وكان أول من بادر مواطن يدعى الشيخ عبدالله البدري في سنة ٢٠٠٢ حيث انشئ كلية تقنية متكاملة واهداها الى الدولة مقابل شرط واحد ان تصمم الكلية برنامج لتعليم حفظة القران مهن تمكنهم من العمل بعد تخرجهم من الخلاوي)<sup>(١١)</sup> .
٢. **الفرص التشاركية التعليمية المنتجة للقطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني والتقني .**

تمتلك معظم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بنيات تحتية غالبيتها غير مستخدم بطريقة كفؤه خصوصا الزراعية منها ، كما ان معظم الدول العربية خصوصا تلك التي تعاني من عجز موازنتها للقيام بالتحديث التكنولوجي للمعامل والورش واستكمال مقومات البيئة التعليمية وفي ادانة جزء مما يمكن ان يقوم به القطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني :

## ١. مشاريع خدمات طلابية وثقافية

مثل اسكان الطلبة والكافتريات ومكاتب الاستنساخ وقاعات الاجتماعات والمناسبات والمساح وبناء مساكن للمدرّبين واعضاء هيئة التدريس بقروض ميسرة .

## ٢. استثمار تعليم زراعي

اغلب مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني الزراعي في الوطن العربي تمتلك اراضي زراعية غير قادرة على استثمارها واحينا عاجزة عن توفير متطلبات التدريب والابحاث الحقلية ، ويمكن للقطاع الخاص الاستثمار فيها مقابل تدريب الطلبة واجراء البحوث ، وعائد الاستثمار للقطاع الخاص والمؤسسة التعليمية وامثلة هذه المشاريع انتاج التقاوي والزراعة المحمية والزراعة النسيجية ونقل الاجنة الحيوانية وتربية الاسماك والدواجن ووحدات الخدمات الزراعية مثل المكننة ومختبرات الفحص والتشخيص .

## ٣. استثمار تعليم طبي

اهم المستلزمات للتخصصات الطبية في التعليم والتدريب المهني والتقني هو توفر مستشفيات تعليمية ومراكز تحليلات مرضية ومراكز لصناعة الاسنان ، وتعجز الموازنات الحكومية عن توفيرها واذا وجدت في بعض الدول العربية فان تحديث معدتها ضعيف مما يقلل اهتمام زيارة المرضى لها ، لهذا فان قيام القطاع الخاص بالاستثمار فيها سيمكنها من تجاوز الصعوبات التقنية ويحولها الى بيئة طبية جاذبة للمرضى وتدريب الطلبة .

## ٤. استثمارات تعليمية إنتاجية

ابتداءً من العقدين الاخيرين للقرن الماضي ساد مفهوم التعليم والتدريب المهني والتقني المنتج وخالصة هذا المفهوم هو استثمار الموارد المادية والبشرية المتوفرة لدى مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لانتاج سلع وخدمات لصالح اصحاب العمل ، اهم اهدافها تكوين بيئة عمل حقيقية لتدريب الطلبة والتعرف على احتياجات الورش والمعامل لتكاملتها من الموارد المالية التعاقدية وتوفير حوافز للمتدربين والمدرّبين ودعم الموازنة الحكومية ، ومن خلال التجربة تبين ان الاحلال والاستبدال التقني لدى القطاع الخاص تجاوز التقنية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني مما اصبح ضرورة استبدالها ، وهذا يتطلب كلف مالية لاتستطيع معظم حكومات الدول العربية توفيرها لذا يكون الحل الامثل مشاركة القطاع الخاص باستخدام موارد البنية التحتية في التعليم والتدريب المهني والتقني لتجهيز او انشاء ورش ومعامل تخصصية مثل المكائن المبرمجة ومنظومات الهيدرولك والتحكم الكهربائي والاتصالات وصيانة الاجهزة الطبية وفحص المبيدات والتقاوي الزراعية .

ان هذا الاستثمار للقطاع الخاص هو الاكثر ضمان للعائد والارباح ، ومن جانب التعليم والتدريب المهني والتقني هو الاكثر فاعلية وتأثير في التدريب وتطوير خبرة المدرّبين والمتدربين وتنقيح المناهج وتعزيز ثقة حقل العمل بالمخرجات ، كما انه يؤسس

علاقات اكثر ثبات واستمرارية لوجود مصالح متبادلة للطرفين ، الا انه يحتاج الى ادارة ذات خبرة ومؤمنة بة ، ومراقبة جيدة تضمن التوازن بين المهام التعليمية والانتاجية ، كما انه اسرع خطوة باتجاه موائمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني ، وهناك تجارب عربية ناجحة في مقدمتها مصر والعراق والاردن وسوريا والسودان<sup>(١٢)</sup> .  
حقق التعليم التقني في العراق موارد مالية من عائد التعليم المنتج بلغت نسبتها ٣٦% - ١٥٢% من التخصيصات المالية الحكومية خلال السنوات ١٩٩٦ ، ١٩٩٧ ، ١٩٩٨ ، وارتفعت في عام ٢٠٠٢ الى ٢٤٠% .

### ٢-٧ دور القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني<sup>(٩)</sup>

إذا كان التعليم والتدريب المهني والتقني قد نشأ بالاعتماد على التمويل الحكومي فان الواقع قد تغير او ضرورة تغييره اذ لم يعد التمويل الحكومي كافيا او قادرا على الاستمرار ولكون هذا التعليم مسؤلية جماعية تشترك فيها كل الاطراف المعنية ، فقد وضعت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم نموذجا للممولين لهذا التعليم هم الدولة ، اصحاب العمل ، المجتمع المحلي ، والاكاديميون والطلبة .

ان هذا النموذج يعني بالضرورة ان يتحمل كل طرف نسبة معينة يتفق عليها والجدول التالي يبين نسب يمكن اعتبارها استرشادية علما ان الاردن افضل دولة عربية اوجدت شراكة بين الاطراف الاربعة :

مؤسسات التعليم والتدريب الخاصة		مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية		مصادر التمويل	
الحد الاعلى	الحد الادنى	الحد الاعلى	الحد الادنى		
١٠%	٥%	٧٥%	٤٠%	منحة حكومية	١
٧٥%	٥٠%	٣٠%	١٠%	اجور طلبية	٢
١٥%	١٠%	٢٥%	١٠%	ايرادات الانشطة التشغيلية	٣
٢٠%	١٠%	٥%	١%	الهبات والمنح والتبرعات	٤
٢%	١%	٢%	١%	صناديق التدريب	٥
٥%	١%	٥%	١%	اخرى	٦

وعلى ضوء ذلك يمكن ادراج بعض التصورات في هيكالية التمويل للمؤسسة التعليمية والتدريبية والتي تستند الى الشراكة الحقيقية بين الاطراف الاربعة :

١. الانتقال التدريجي وبمرحل زمنية مدروسة من التمويل الحكومي الى التمويل المشترك .
٢. اعتماد صيغة تحمل اصحاب العمل النفقات الجارية للتخصصات وفقا لنسب تواجد مخرجات هذه التخصصات في القطاعات وعلى اساس احتساب تكاليف الاعداد لهذا الخريج .

٣. انشاء صندوق للاستثمار في التعليم والتدريب يساهم فيه اصحاب العمل بنسب تتناسب والتخصص العام على ان تساهم الدولة بما قيمته ٥٠% من هذا الصندوق وتشمل هذه المساهمة المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة .
٤. اعتماد نظام الرسوم الدراسية للطلبة على ان يخير الطالب بين الحصول على منحة من اصحاب العمل يسدها بعد تخرجه والتحاقه بالعمل او الدفع المباشر او الاقتراض من صندوق الاقتراض الخاص واستيفاء هذا القرض منه بعد التخرج .
٥. انشاء صندوق التمويل الذاتي في المؤسسة التعليمية لادارة النشاط الانتاجي الذي تستغل عائداته بنسب محددة في صندوق الاستثمار واخرى في الميزانية الجارية للمؤسسة التعليمية والتدريبية
٦. قيام الحكومة باعتماد تشريعات وقوانين تشجع على الاستثمار او المساهمة في صناديق التمويل المذكورة كالاغفاء الضريبي والتسهيلات المصرفية.
٧. حشد جهود التنظيمات المدنية في التوعية لاهمية التبرعات للتعليم والتدريب المهني والتقني.
٨. الاستفادة من المساعدات المالية او العينية التي تقدمها المؤسسات والوكالات الدولية وتوجيهها نحو التعليم والتدريب .

#### الاستنتاجات

١. إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاة العمالة الاجنبية يؤشر الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية .
٢. ستضل معدلات البطالة العربية اخذة بالارتفاع ما لم تتم موائمة مستويات وجودة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل وبنسب ٢٠% جامعي ، ٦٠% تقني ٢٠% مهني .
٣. الأسباب الأساسية لضعف تطور التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية هي انعدام المنافسة للقطاع الحكومي بسبب غياب القطاع الخاص وعدم اعتماد نظام جودة لقياس موائمة المخرجات مع سوق العمل وضعف قدرات راس المال البشري للمدربين والمشرفين.
٤. سيبقى القطاع الخاص عازف عن الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني التطبيقي لارتفاع كلفته من جهة وعدم قدرة الملحقين بهذا التعليم على تحمل نفقات الدراسة ما لم تساهم الدولة بجملة حوافز منها ما اشار اليها هذا البحث .
٥. الاستثمار التعليمي المنتج للقطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ضمان تجويد مخرجات التعليم وموائمتها مع احتياجات سوق العمل .

### التوصيات

١. تكوين فريق عمل من الاختصاصيين الخبراء العرب لإعداد خطة عربية عاجلة لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني قبل فوات الأوان بعد أن أصبحت الفجوة الزمنية بين الدول العربية والمتقدمة والآسيوية ربع قرن تقريبا .
٢. إعداد خطة تدريب لرؤساء المدربين والمشرفين على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي للتدريب على متطلبات تكامل مراحل التعليم والتدريب المهني والتقني بالاستفادة من التجارب العربية الناجحة .
٣. العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية لجذب القطاع الخاص للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني .
٤. دعوة الحكومات العربية للقطاع الخاص بالمشاركة الاستثمارية الإنتاجية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني .
٥. الاهتمام بالتدريب التحويلي والدعم الحكومي لبرامج التدريب التحويلي لتخفيض معدلات البطالة العربية لتأهيل مخرجات التعليم المختلفة التي تخصصاتها لا تلائم حاجة حقل العمل .
٦. لتكوين بيئة تعليم وتدريب مهني وتقني تنافسية يفضل أن لا تقل نسبة القطاع الخاص عن ٥٠% .
٧. على الحكومات العربية إصدار التشريعات التي تنظم مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني بتمويل التعليم والتدريب المهني والتقني.

المراجع

١. منظمة العمل العربية، التقرير العربي للاول، حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، ٢٠٠٨
٢. عبد العزيز جلال، التعليم وسوق العمل، عن أوراق "مؤتمر المعرفة الأول"، دبي.  
[http://www.jehat.com/Jehaat/ar/AljehaAhkhamesa/a\\_a\\_jalal.htm](http://www.jehat.com/Jehaat/ar/AljehaAhkhamesa/a_a_jalal.htm)
٣. عماد لطفي ملحس، الأردن  
[http://www.al-](http://www.al-moharerer.net/moh218/melhes218.htm)
٤. محمد العزاوي. متطلبات إصلاح التعليم التقني في الوطن العربي  
<http://www.scribd.com/doc/243211>
٥. اميل خوري، القطاع الخاص ودوره في التنمية الوطنية، المنتدى العربي للتجارة الالكترونية .
٦. تقرير مجلس الوحدة الاقتصادية التابع للجامعة العربية ، ٢٠٠٤
٧. المهنيآ، لأبعاد والتحديات ، مجلة التدريب والتقنية - العدد (١٣) ( محرم 1421 هجري، الرياض
٨. المجذوب (٢٠٠٩) واقع وافاق التعليم التقني وموائمه مع سوق العمل، هيئة التعليم التقني-التعليم العالي ، السودان.
٩. العاني، السامرائي، التميمي(٢٠٠٣). الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية،  
[http://www.bab.com/articles/full\\_article.cfm?id=771](http://www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=771)
١٠. علي خليل (٢٠٠٨). دوافع الشراكة للقطاع الخاص والمجتمع المدني مع التعليم التقني في السودان، مؤتمر الاتحاد العربي للتعليم التقني ، عمان ، ٢٠٠٨.
١١. علي خليل (٢٠٠٧) بحث-الكلية التقنية المنتجة ، ندوة التعليم التقني الزراعي ، المجلس الزراعي، الخرطوم
١٢. اسامة العيسي (٢٠٠٦) فرص العمالة في الاسواق العربية ، هيئة تنظيم سوق العمل-البحرين
١٣. الأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية ص٢٦٢-٢٦٥ ، ٢٠٠٥
١٤. منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، ورشة عمل حول توظيف الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية ، القاهرة ، تشرين الثاني ٢٠٠٥
١٥. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٩٨ ، ٥٨-٥٩

