

دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي  
لتلبية احتياجات سوق العمل  
في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)

إعداد

د/ رباح رمزي عبد الجليل  
مدرس أصول التربية  
كلية تربية - جامعة أسيوط



## دور الجامعة في تفعيل التدريب التحويلي لتلبية احتياجات سوق العمل في ضوء خبرات بعض الدول (دراسة تحليلية)

د/ رباح رمزي عبد الجليل \*

### مقدمة:

يعتبر النهوض بتشغيل الشباب عموماً وحملة الشهادات العلمية من الضرورات التي تفرضها معطيات العولمة، والمتغيرات المعاصرة، وتتفاعل مشكلة تشغيل الشباب مع معطيات الواقع التعليمي والتربوي ومدى استجابته لمتطلبات سوق العمل المعاصر بكل ما تعنيه من تغيير متسارع نحو المعلوماتية المؤطرة بعولمة الاقتصاد، وفي هذا السياق فإن التوجه الرقمي المعلوماتي وتقنيات الاتصالات (I.C.T) قد صار أكثر رخصاً وسرعة وتنوعاً وكثرة في المعلومات، وهذا لا يجاريه بالطبع التأهيل والتعليم الشهادتي. (٢:١)

وفي ضوء ما انطوى عليه البرنامج الوطني لتحديث مصر على التنمية البشرية كمدخل أساسي للانطلاق بقوة نحو التنمية المستدامة ومواجهة المستقبل في إطار جديد، فإن بناء الدولة الحديثة ضرورة أولية وملزمة ومنشودة للمجتمع لكل فئاته من خلال برامج التطوير الشامل والتحديث المستمر لكل المؤسسات، إلا إن كل هذا يعتمد على موارد بشرية عالية الكفاءة والمهارة، قادرة على تشغيل مختلف قطاعات الإنتاج والخدمات، وتطويرها بالفكر الإبداعي المتجدد، القائم على تعليم متميز، وتدريب مستمر، وتكنولوجيا وطنية فاعلة في مواكبة التطورات العالمية المعاصرة والمستقبلية. (٢:٢٥٥)

ويشهد سوق العمل المحلي تحديات كبرى ناتجة عن اختلال توازن العرض والطلب، والمرتبة على كثرة أعداد الراغبين في الانضمام لسوق العمل، وقلة المتاح من الفرص الوظيفية الملائمة لتخصصاتهم وخبراتهم ومهاراتهم، وهو ما تؤيده خطة التنمية السابعة من أن العرض يتزايد من مخرجات تحمل مؤهلات أغلبها تربوية وتود الانضمام لوظائف تعليمية أو إدارية، بينما الطلب ينتج نحو الحاجة لعاملين في المجالات الفنية والعلمية والتقنية. وبين هذا وذاك تظهر مشكلة النمو دون فرص عمل. (٢:٣)

\* د/ رباح رمزي عبد الجليل: مدرس أصول التربية - كلية تربية - جامعة أسيوط.

من هنا يتبين أن الموارد البشرية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع. ويتم عملية تنمية هذه الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب في المجالات المختلفة لكن التعليم والتدريب لا يستطيعان في حد ذاتهما حل مشكلة البطالة التي تعاني منها معظم الدول العربية فلا بد أن يكونا جزءاً لا يتجزأ من سياسات اقتصادية واجتماعية حتى تتوافر لهما الفاعلية في تعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي القائم على العمالة الكثيفة العادلة.

وتؤكد على ذلك الدراسة التي أجراها الجهاز المركزي للتتظيم والإدارة، والتي توصلت إلى أن التدريب هو أحد خطوات الاستثمار في البشر؛ لتحقيق أهداف المنظمة لما يحققه من تكوين للكوادر القادرة على الإسهام بفاعلية في تحقيق التطوير الإداري، ويتحقق ذلك من خلال النظر لمفهوم التدريب والذي يعد من الآليات التي تحقق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل. (٣:٤)

#### مشكلة الدراسة:

تتطلب عملية التقدم فهم العلاقة بين التعليم والتدريب والعمل وتحليلها كمقدمة ضرورية للتنمية وإثراء أوارهما في برامج التنمية ومشروعاتها، والتغلب على مجموعة الإشكاليات القائمة بين مخرجات نظام التعليم ومتطلبات سوق العمل في ظل اقتصاد العولمة، حيث لم تعد مؤسسات المجتمع قادرة على استخدام القوى العاملة الموجودة بشكل منتج يسمح بتحقيق نمو كاف في الاقتصاد لزيادة العرض من خريجي التعليم عن الطلب الاقتصادي لحجم فرص العمل المتاحة لمؤهلاتهم العلمية، كما أن التغير في الهياكل والبنى الاقتصادية أدى إلى تحولات سريعة في البنى الوظيفية أو المهنية بحيث ازدادت الحاجة إلى عمالة ذات مستويات وظيفية عالية تصحبها بالضرورة مستويات تعليمية عالية. (٥: ٥٠)

ومما لا شك فيه أن ضعف التوافق بين مخرجات التعليم العالي وحاجة سوق العمل ساعد على زيادة ظاهرة البطالة بين الخريجين ووجود أعداد كبيرة منهم راغبين في العمل وباحثين عنه، وقد أظهر مسح سوق العمل الذي أجرته الأمانة العامة لمشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين عن طريق بعض شركات القطاع الخاص والذي شمل ٢٥٠ مؤسسة عمل في القطاعين الخاص والعام وجود وظائف شاغرة في هذه القطاعات لعدم توفر الكادر المؤهل لشغلها مما جعل كثيراً من أصحاب العمل يميلون إلى استجلاب عمالة خارجية.

وهناك من يرى أن التعليم بصفة عامة لا يعد الخريجين إعداداً كافياً للدخول مباشرة في سوق العمل بالكفاية الإنتاجية وإنما يهيئ الطلاب تهيئة عامة أو مهنية لممارسة العمل، فالكثير منهم لا يتلقون فرصاً تعليمية حقيقية في العمل أو معلومات ذات فعالية في مواقع العمل أو توجيهها يساعدهم في تخطيط مستقبلهم، ومن ثم يعاني الشباب من أزمة الإعداد للوظائف في سوق العمل المتغير.

وترجع قضية البطالة بين الشباب إلى بعض العوامل منها: إعادة برامج الهيكلية والإصلاح الاقتصادي في العديد من البلدان النامية أدى بشكل مباشر إلى تقليص التوظيف بالقطاع العام والحكومي، إضافة إلى تراجع فرص العمل في البلدان النفطية والهجرة العائدة وزيادة حجم الداخلين الجدد لسوق العمل نتيجة ارتفاع معدلات النمو السكاني. الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة ووضع البرامج والسياسات التي من شأنها أن تساعد في رفع الكفاءة وحسن استخدام الموارد البشرية التي تنطلق منها استراتيجيات التنمية والتقدم وبصفة خاصة في البلدان النامية التي تتمتع بثروة بشرية هائلة ومعظمها من الشباب. ويمكن استغلال هذه الطاقة الإنتاجية بحيث تتحول من عبء ضاغط على الموارد إلى طاقة قادرة على تقديم الإضافة للمسيرة التنموية وذلك برفع مستوى الإنتاجية، وإتقان العمل، وتحسين الجودة في آن واحد.

وفي ضوء المتغيرات الدولية والتطورات التكنولوجية والتدفق الهائل للمعلومات، وما يتبعها من المتغيرات في نمط ووسائل وفنون الإنتاج مع تغير سريع في المهن وظهور مهن جديدة تتطلب نوعية معينة من القوى العاملة ومهارات ومعارف متعددة، فقد يستشعر الجميع زيادة الطلب على التدريب وإعادة التدريب وضرورة العمل على معالجة سلبيات سياسات التعليم والتدريب والتشغيل، ومواجهة أكبر التحديات التي تواجه منظومة التعليم والتدريب وإعادة التدريب واحتياجات سوق العمل المتغيرة من حيث حجم ونوعية العمالة المطلوبة للعمل المنتج، ومن هنا تكمن أهمية التدريب التحويلي في إعداد القوى العاملة المؤهلة والمدرّبة ضمن مستويات العمل الأساسية في المجالات المهنية والحرفية، وإلى إعداد الطلبة الذين تتوافر لديهم الرغبات والقدرات المناسبة للدراسات التطبيقية والجامعية وذلك لتحقيق مجموعة من الأهداف.

من هنا جاءت هذه الدراسة للوقوف على الدور الحقيقي للجامعة في التدريب التحويلي في ضوء متطلبات سوق العمل.

### تساؤلات الدراسة:

- ١- ما الإطار الفكري والإداري للتدريب التحويلي في الجامعات؟
- ٢- ما خبرات بعض الدول في مجال التدريب التحويلي الجامعي؟

٣- إلى أي مدى يسهم التعليم الجامعي في التدريب التحويلي لسد احتياجات سوق العمل؟

#### أهمية الدراسة:

- تعد هذه الدراسة استجابة لما أوصت به العديد من المؤتمرات العالمية والندوات والدراسات السابقة من ضرورة قيام الجامعة بدور فعال في إكساب الشباب المهارات اللازمة لسوق العمل.
- تلقي الدراسة الضوء على موضوع حديث نسبياً بالنسبة للعالم العربي وهو ما قد يثري المكتبة العربية.
- وضع الدراسة بنتائجها أمام المخططين التربويين والقائمين على سياسات التدريب، الأمر الذي يسهم في استشراف آفاق المستقبل المأمول للتعليم مما يفيد في وضع الخطط والبرامج الدراسية في مجالات تعليمية جديدة للوفاء باحتياجات القطاعات الإنتاجية والخدمية المختلفة، كما أن ما تنتجه الدراسة من معلومات يساعد الجهات المسؤولة عن التدريب التحويلي في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والبحث عن عوامل ثراء الكفاية الداخلية والخارجية للتدريب، هذا فضلاً عن توجيه القائمين على العملية التدريبية لتنمية دوافع المتدربين وتحسين بيئة التدريب؛ ومن ثم تمكين التدريب التحويلي من القيام بدوره في المشروع الحضاري لتنمية المجتمع المصري في الحاضر والمستقبل.
- ترتبط أهمية الدراسة بمدى أهمية موضوعها الذي يتمثل في البرنامج القومي لإعادة تأهيل شباب الخريجين فالبطالة كقضية جوهرية بدأت تفرض نفسها على الساحة الفكرية الدولية والمحلية.
- تمثل واحدة من الدراسات القليلة التي وجهت اهتمامها بالتدريب التحويلي بالمقارنة بالدراسات الكثيرة التي اهتمت بتحليل سياسات الدولة لمواجهة مشكلة البطالة في ظل الخصخصة، فقد أجمع خبراء الاقتصاد على أن التدريب التحويلي من أهم الوسائل الفعالة التي يمكن من خلالها توفير فرص عمل جديدة للشباب، بالإضافة لمعايير التدريب التحويلي من الكفاءة الإنتاجية وتنظيم التدريب وإمكانية تطويره.

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- ١- تعرف مفهوم التدريب التحويلي وأهدافه ومبررات الاهتمام به.

- ٢- تعرف خبرات بعض الدول في مجال التدريب التحويلي الجامعي وإمكانية الاستفادة منها في التعليم الجامعي المصري.
- ٣- تعرف مدى إسهام التعليم الجامعي في التدريب التحويلي لسد احتياجات سوق العمل.

### الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات العربية والأجنبية التي ترتبط بموضوع الدراسة بشكل مباشر أو غير مباشر وسوف يتم تناول هذه الدراسات على النحو التالي:

أولاً- دراسات عربية:

#### ١- دراسة أسامة بن سليمان سالم القثمي (٢٠٠٧م). (٦)

هدفت الدراسة تعرف فاعلية برامج التدريب التحويلي التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات والكليات التقنية على تحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل السعودي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتي منها:

أن من أهم الأسباب التي دفعت الجامعات والكليات التقنية إلى طرح برامج التدريب التحويلي وإنشاء مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر، هو الرغبة في تجسير الفجوة بين جهات التعليم والإعداد والتأهيل من جهة، وبين جهات التوظيف من جهة أخرى.

#### ٢- دراسة المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية (٢٠٠١م). (٧)

هدفت الدراسة إلى تعرف طبيعة مشكلة البطالة وتوزيعاتها وخصائصها بين خريجي النظام التعليمي، مع تحديد أهم العوامل والأسباب التي أدت إليها، والوقوف على مدي ملائمة أسلوب التدريب التحويلي لمعالجة البطالة بين خريجي النظام التعليمي، واقتراح الأسس التي يجب أن يقوم عليها هذا الأسلوب. وقد أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج منها: أن معدل البطالة بين العاطلين ازداد بشكل ملحوظ في مصر مما قد يؤدي لأن تصبح عنصر تهديد للمجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، وأن التوسع الكمي في التعليم أدى إلي زيادة كبيرة في إعداد الخريجين أكبر مما يحتاجه سوق العمل كما وكيفاً، لما توصلت إليه الدراسة إلى أن الحاجة أصبحت ملحة إلي الأخذ بأسلوب جديد لتحويل هذه القوي العاملة الزائدة عن حاجة سوق العمل إلي عمالة منتجة من خلال تزويدهم بمهارات ومعارف جديدة لم تكن في عداد معلوماتهم ومعارفهم النظرية التي سبق أن تعلموها.

### ٣- دراسة هيا صالح عبد العزيز العثيمين (٢٠٠٢م). (٨)

هدفت الدراسة إلى تعرف موقف أفراد العينة من نمط التدريب التحويلي المطلوب الأخذ به في سوق العمل النسائي، وفاعلية دور نمطي التدريب التحويلي المساري والتنموي داخل سوق العمل النسائي، وتعرف الجهات المسؤولة عن تنفيذ برامج التدريب التحويلي بنمطيه، وأيضاً مبررات مؤسسات الأعمال والمؤسسات التربوية وقوي العمل التي تدفعها إلي الأخذ بأحد نمطي التدريب التحويلي. ولقد توصلت الدراسة إلي عدد من النتائج منها : موافقة عينة الدراسة علي الأخذ بكلا نمطي التدريب التحويلي، التنموي والمساري في سوق العمل النسائي، وأن التدريب التحويلي يحقق عدداً من الأهداف من بينها: توفير فرص للنمو والتطور المهني المستمر، تزويد قوي العمل النسائية بمهارات عمل متنوعة وتزويدها بمهارات عمل متنوعة.

### ٤- دراسة فايزة الحميدي الغزي (٢٠٠٥م) (٩)

هدفت الدراسة إلى تعرف مفهوم التدريب التحويلي وأهميته في علاج مشكلة التضخم الوظيفي، وتحديد أهم الأدوار التي يمكن أن يقوم بها التدريب التحويلي في علاج مشكلة التضخم الوظيفي، وتحديد أهم المعوقات التي يمكن أن تواجه سياسات وبرامج التدريب التحويلي كما هدفت الدراسة إلى تحديد أهم السياسات التي يمكن إتباعها؛ للتعامل مع المشكلات. وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية : أن أهم الأدوار التي يمكن أن يقوم بها التدريب التحويلي في مواجهة مشكلة التضخم الوظيفي تتمثل في أنه :يزيد قدرة العاملين علي مواكبة التقدم العلمي والفني وينمي مهاراتهم وخبراتهم ويخلق لديهم فرص عمل جديدة نحو أعمالهم الجديدة، كما توصلت الدراسة إلى أن أهم محددات التدريب التحويلي الناجح تتمثل في كفاءة المدربين والمسؤولين عن برامج التدريب.

### ٥- دراسة عقوب أرشيد خالد العديم (٢٠٠٦م) (١٠).

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع العمالة الموجودة في بعض المؤسسات التي تحولت إلي القطاع الخاص من حيث النوعية والكم، كذلك تعرف المعوقات التي تظهر أمام تطبيق إستراتيجية التدريب التحويلي، وكذلك تعرف الطرق التي يمكن من خلالها تفعيل سياسة التدريب التحويلي. ولقد توصلت الدراسة إلي أهم النتائج التالية: أن هناك عدداً من المعوقات التي تعوق سياسة التدريب التحويلي منها قلة الاهتمام بالحوافز التدريبية للموظفين وغياب الإدارات والهيكل التنظيمية اللازمة للتدريب، وكذلك ضعف رغبة العاملين في الالتحاق ببرامج التدريب التحويلي، ومن هنا أوصت الدراسة



بضرورة تبني إستراتيجية واضحة للتدريب التحويلي في الجهات الحكومية التي تحولت للقطاع الخاص.

#### ٦- دراسة علي محمد الغامدي، (٢٠٠٤م) (١١)

هدفت الدراسة تعرف واقع التدريب التربوي في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية، والتدريب التحويلي من حيث المفهوم والنشأة والطبيعة والأهداف والمتطلبات، وضع تصور مقترح لبرنامج التدريب التحويلي لتأهيل معلمين للعمل في التعليم العام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى: أن مفهوم التدريب التحويلي من المفاهيم الجديدة التي يمكن أن تعمل على إعادة تأهيل وتدريب خريجي التعليم العالي، أن هناك أسس وعناصر أساسية لا بد لبرنامج التدريب التحويلي أن ينطلق منها، إعداد نموذج مقترح لبرنامج التدريب التحويلي لتأهيل المعلمين للعمل في التعليم العام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حظى بموافقة أفراد العينة بنسبة كبيرة على جميع مكوناته.

ثانياً - دراسات أجنبية:

#### ٧- دراسة جاك سوندل (Jack Swindle, 1999) (١٢)

هدفت الدراسة إلى تعرف أنواع التأهيل اللازمة لسوق العمل. توصلت الدراسة إلى أن سوق العمل بحاجة ماسة للقوي العاملة المدربة تقنياً، حيث أصبح نوع التأهيل وتميزه هو مقياس المفاضلة بين العاملين، ففي الوقت الذي تزايد فيه الطلب على المهارة التقنية نجد أن هناك انخفاضاً حاداً في أعداد الشباب المتحقيين بالتخصصات التقنية والفنية والهندسية.

هناك تحالف وتتسبب بين كليات المجتمع والكليات الفنية الصناعية، وبين الشركات والمؤسسات الخاصة- خصوصاً شركات التكنولوجيا وشعار هذا التحالف (الحرب من أجل الموهبة).

أثبتت كليات المجتمع أنها قادرة على الاستجابة للاحتياجات الصناعية من خلال تصميم برامج تدريبية وتعليمية جديدة لإمداد سوق العمل بالقوي العاملة المدربة تقنياً، مما يحقق الفائدة للعمال وطالبي العمل والشركات.

لقد أحرزت كليات المجتمع تقدماً ملحوظاً في المساهمة في تعليم وتدريب الطلاب، ففي عام ١٩٩٨م أثنى مجلس تكساس للعلوم والتكنولوجيا على الجهود وسهولة الإجراءات المعمول بها، فقد بلغت نسبة الدارسين فيها ٩٢% من إجمالي طلاب التعليم العالي بالولاية

وقد حققت كليات المجتمع العديد من الإيجابيات منها : سهولة التسجيل والالتحاق بها، والمرونة في الدراسة بحيث تتيح لطلابها الالتحاق بكلية معينة وتلقي المقررات في كلية أخرى مماثلة.

### تعليق على الدراسات السابقة:

في ضوء نتائج الدراسات التي تم عرضها أمكن استخلاص بعض الدلالات المهمة التي ترتبط بموضوع الدراسة الحالية والتي ألفت الضوء على موقع الدراسة الحالية وهي كما يلي:

- أكدت بعض الدراسات علي أهمية قدرة برامج التدريب التحويلي التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات والكليات التقنية على تحقيق المواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل مثل (دراسة أسامة القشمي، ٢٠٠٧م، ودراسة جاك سوندل ١٩٩٩م).
- جاءت بعض الدراسات لتؤكد علي أهم المعوقات التي تظهر أمام تطبيق استراتيجيات التدريب التحويلي، وكذلك تعرف الطرق التي يمكن من خلالها تفعيل سياسة التدريب التحويلي مثل دراسة يعقوب أرشيد خالد ٢٠٠٦م، (فايزة الحميد العنزي ٢٠٠٥م).
- مما لا شك منه أن هذه النتائج وثيقة الصلة بموضوع الدراسة الحالية إلا أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في تأكيدها على أهمية رصد واقع العمالة المصرية في سوق العمل، ولكن اختلفت هذه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تأكيدها علي تحديد الدور الحقيقي للتعليم الجامعي في التدريب التحويلي في ضوء متطلبات سوق العمل.

### الإطار النظري:

#### المحور الأول- فلسفة التدريب التحويلي:

يعتبر التدريب وإعادة التدريب من أهم الموضوعات المطروحة على رأس كافة الأولويات في كثير من بلدان العالم لما لها من ارتباط مباشر ومتنامي مع القدرة التكنولوجية، وقد ظهرت مجموعة من العوامل التي أدت إلى زيادة الاهتمام بإعادة التدريب باعتباره الوسيلة المناسبة لتنمية المهارات، أو إضافة مهارات جديدة لهذه الفئات من الشباب والخريجين والعمالة الزائدة لنتناسب مع فرص العمل المتاحة وتكون قادرة على استيعاب التطورات السريعة والتكنولوجيات المتطورة، من أجل التخفيف من آثار مشكلة البطالة على المجتمعات. وأن هذه العوامل ترتبط ببعض السياسات التي فرضت

على الدول التي يعاني اقتصادها من الأزمات والتدهور ومنها خصخصة القطاع العام. (١٢)

ويمكن القول إن سياسات إعادة الهيكلة والإصلاح الاقتصادي فرضت على من يقوم بتنفيذها حتمية الاهتمام بمنظومة التدريب وإعادة التدريب ومنها:

- إعادة تدريب وتأهيل عمالة فقدت وظائفها وأعمالها نتيجة للتطور السريع والمتلاحق لنوعية المهن والوظائف، فمع تطور الصناعة تعاد هيكلة قوة العمل حيث يحل المهنيون والتكنولوجيون محل العمالة اليدوية، ويتدخل الإنسان الآلي ليحل محل كثير من العمال، وذلك بسبب ما يترتب على الأساليب الإنتاجية من تضييق في خطوات العمل وتبسيطها.
  - إن مرحلة التطور المستمر التي تمر بها الثورة التكنولوجية تدفع مزيداً من العمالة إلى مزاوله مهن جديدة، وهي تتطلب قدرة عالية على الابتكار ويترتب على ذلك إعادة النظر في مناهج التدريب وإعادة التدريب. (١٣)
  - ركزت سياسات التعليم على زيادة حجم الخريجين بغض النظر عن الكيف، أي اهتمت السياسة بالكم على حساب الكيف، وقد أدى نقص اهتمامها بالكيف إلى حالة من عدم التوافق بين المهارات والمعارف المكتسبة من جهة، وما تتطلبه حاجة العمل والمهن من جهة أخرى خاصة في إطار المنافسة العالمية المتزايدة على الإنتاج كما وكيفا.
  - أدت برامج إعادة الهيكلة الاقتصادية وإتباع سياسات المعاش المبكر إلى وجود عمالة زائدة في سوق العمل، وقد تكون عمالة ماهرة منتجة صغيرة السن أغراها المعاش المبكر، الأمر الذي قد يؤدي إلى خلل في الهياكل المهنية لهذه الشركات ويؤثر سلباً على الإنتاجية.
  - إن تحقيق التشغيل الكامل المنتج هو أهم وسيلة لزيادة الإنتاج وزيادة مستوى معيشة الأفراد، وهو بالتالي هدف أساسي تسعى لتحقيقه خطط وسياسات وجهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي مجتمع، وذلك بالسعي لتحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.
  - يعتبر الاستخدام الذاتي أحد الخيارات الممكنة في الاستراتيجيات التي تتبعها عدد من الدول لخلق فرص عمل جديدة وهو يصلح أن يكون أحد البدائل الناجحة التي تقدم للمتطلين عن العمل أو للعمالة المستغنى عنها.
- ومما سبق، نجد أن المتغيرات الاقتصادية ونتائج عمليات الإصلاح الاقتصادي والتقدم التكنولوجي الهائل فرضت على مجتمعات دول العالم الثالث أو النامي حتمية. (١٤)

## المحور الثاني- مفهوم التدريب التحويلي وأهدافه وأهميته.

### مفهوم التدريب التحويلي:

مع رياح التغيير التي بدأت تهب على العالم بمعدلات أسرع من أي وقت مضى، تحتم على الأفراد التكيف مع التغيرات العديدة فيما يتعلق بالحياة الوظيفية. ومع اتجاه معظم الأدوار المهنية نحو إعادة بناء الحاجات الشخصية والمؤهلات الوظيفية لدفع الضرر عن إنسان القرن الحادي والعشرين وحمايته من أن يصبح أسير الماضي، فقد أصبح «التدريب التحويلي» Transformation Training بمنزلة الطريق الذي يجب التمسك به للحاق بالتغيير والتطوير الدائم الحركة. ومنذ ظهور هذا المصطلح إبان الحربين العالميتين في القرن العشرين الميلادي، حتى فترة ما قبل التسعينيات من نفس القرن، كان يقصد بالتدريب التحويلي إعادة تحويل فئة مؤهلة مسبقاً لوظائف لا يوجد عليها طلب في سوق العمل لتصبح قادرة على ممارسة مهنة أخرى يتطلبها السوق. وترخر أدبيات الإدارة والتدريب بعدد كبير من التعريفات للتدريب التحويلي. فيما يلي سرد لأكثرها شيوعاً، لعلها في مجملها تكون كفيلاً بتوضيح فكرة التدريب التحويلي، ذلك لتعدد الزوايا التي يمكن النظر من ناحيتها لهذا المفهوم والخاصة بكل تعريف:

- التدريب الذي يكسب المتدرب معارف ومهارات في مجال أو تخصص آخر إضافي، وهو مرتبط أساساً بتخصصه الأصلي؛ بما يمكنه من أداء وممارسة أعباء التخصص الجديد.
- التدريب الذي يساعد الأفراد في التلاؤم مع الظروف والمتغيرات الجديدة.
- التدريب الذي يساعد الفرد على تحويل رؤاه وقيمه وقدراته أو توسيع نطاقه؛ ليكون أداء عمله على مستوى عالٍ من الأداء.
- الطريقة المرنة التي تعزز وتطور إمكانات الفرد لمتابعة وملاحقة ما يعتري سوق العمل من سرعة تغيير وتطور علمي وتكنولوجي وما يستحدث في مجالات العلاقات الإنسانية والاجتماعية من تقدم.
- المجهود التدريبي الذي يُبذل لإعداد المتدرب لتولي عمل أو وظيفة جديدة أو للقيام بواجبات جديدة.
- إعادة تأهيل الأفراد ليكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم، من أجل أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية، في إطار المؤسسة التي يعملون بها. وخلاصة القول إن التدريب التحويلي عملية منظمة، محورها الفرد، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة: سلوكه وذهنيته، لمقابلة احتياجات محددة حالية أو

مستقبلية، يتطلبها العمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها، وله مجالين من حيث التطبيق:

**الأول:** إعداد المتدرب لتولي عمل أو وظيفة جديدة أو القيام بواجبات جديدة. ويهتم بإعادة تأهيل العامل الذي كان قد تدرّب أو تعلم مهنة ما ومارس هذه المهنة مدة من الزمن أو تدرّب على ممارستها، ثم حدث ما يوجب تحوّلَه إلى مهنة أخرى غير مهنته الأصلية.

**والثاني:** تهيئة قدرات المتدرب للتعامل مع متطلبات المستقبل وتحولاته. وفيه لا تقتصر عملية التدريب على التأهيل المهني ومساعدة الفرد على مهنة معينة والاستقلال بها، وإنما هي عملية شاملة تأخذ بعين الاعتبار جوانب النمو المختلفة عند الإنسان، وتهدف إلى إعادة تشكيل قدرته على التكيف في مجالات الحياة العملية المختلفة مما يجعله أكثر قبولاً لتغيرات ذاته ومجتمع.

والتدريب التحويلي في الحقل التربوي Transformation Training in Education تدريب متجدّد، فهو يتبنى برامج متطورة في أهدافها ومضامينها وطرائق واستراتيجيات التعليم والتدريب التي تتبعها، ويستمد طبيعته من العصر الذي يتعامل معه، فكل عصر يصبغ نظامه التربوي بصيغته. (١٤:١)

وعليه فالتدريب التحويلي : هو عملية إكساب مهارات ومعارف وسلوكيات للأفراد سواء كانوا على رأس عملهم أو متعطلين عنه، وذلك لتأهيلهم للانتقال أو التحول (من عمل يتقنون مهامه إلى عمل جديد إما في المجال نفسه، وهنا يصبح التحول تحويل عمل، أو في مجال مهني آخر وهنا يصبح التحول تحويل مهني).

وتستند سياسة التدريب التحويلي إلى عدة مبادئ من أهمها:

- رفع مستوى المتدرب إلى الحد الذي يحقق أهداف المرحلة.
- تأهيل المتدرب لمقابلة احتياجات مراحل النمو المختلفة.
- تدريب المتدرب على أساليب البحث العلمي والنمو الذاتي والجديد في مجال تخصصه.

- إعداد المتدرب للقيادة وتدريبه عليها نظرياً. (١٥:٢٥٣)

ويعرف البعض الآخر التدريب التحويلي: بأنه عملية إدخال الخريجين الجدد في دورات تدريبية متخصصة تتولى تحويل تخصصاتهم إلى تخصصات تتناسب مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل. (١٦:٣)

ويعرف عبد الفتاح مراد التدريب التحويلي: بأنه برنامج تدريبي يهتم بمساعدة الأفراد على الانتقال من مهنة على أخرى بإعادة توجيه المهني والتدريب لطالبي

التوظيف للالتحاق بعمل أو وظيفة جديدة. (١٧: ١٢-٣٨) ومن هذا المعنى فإن التعريف يؤكد على أن التدريب التحويلي يتضمن مجموعة من الأنشطة المنظمة ذات الأهداف المحددة لتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات واكتساب الخبرات للوفاء بالحاجات الحاضرة والمستقبلية للفرد والعمل وفقا لمجالات التدريب بمشروع تأهيل الخريجين لسوق العمل.

### أهمية التدريب التحويلي:

يتضح للباحثين من العرض السابق أنه في ظل المتغيرات الاقتصادية وعولمة التجارة، وما يتوقع من نتائج ذات تأثير مباشر أو غير مباشر في هياكل قوة العمل واحتياجات أسواق العمل وخاصة في الدول التي كانت تتبنى نهج الاقتصاد الموجه، تبرز ضرورة الوعي بأهمية برامج إعادة التدريب، وبرامج التدريب التحويلي، لمواجهة الخلل والاختناقات من حيث فائض العمالة في مجالات مهنية تضاعل سوقها ونقص العمالة في مجالات مهنية قد يتنامى سوقها والتدريب التحويلي من المتطلبات الأساسية المكملة لخدمات التوجيه والإرشاد المهني للباحثين عن عمل بهدف تعريفهم بغرض التدريب للالتحاق فيها لاكتساب مهارات تمكنهم من تلبية متطلبات فرص عمل قائمة أو مستقبلية. وتتضح أهمية التدريب التحويلي في تشغيل الشباب ومدى الاستجابة للاحتياجات السريعة لسوق العمل في إطار المنطلقات الآتية:

- ١- إن توفير فرص العمل ليس مسئولية الدولة فقط بل هو عمل مشترك بين القطاع الخاص وبين القطاع الرسمي، وتعني الشراكة توسيع قاعدة الملكية وتوفير المرجعية القانونية الداعمة.
- ٢- تواجه فكرة الحصول على الشهادة العلمية ووضع نهايات للتعليم تحديات كثيرة منه أنه لا يمكن الاكتفاء بعدد محدود من سنوات التدريس وتوظيفها للعمل بقية العمل وصارت الدعوة أكثر إلحاحا للتعليم والتدريب المستمر والتحويلي وسواها.
- ٣- تبرز الحاجة إلى التوجيه والإرشاد المهني للشباب ليكونوا أكثر إدراكا لفرص العمل المتاحة والمبادرات الخلاقة من خلال مرجعية معلوماتية تربطهم بأحدث المستجدات في سوق العمل وفق آليات دعم المشروعات الصغرى وحاضنات الأعمال.
- ٤- ينظر إلى تحديد متطلبات وأساليب النهوض بتشغيل الشباب في إطار ارتباط فرص العمل ذات الإنتاجية العالية بأحدث تقنيات المعلومات والاتصالات (I.C.T) والتوسع في تطبيقها في كافة مجالات النشاط الاقتصادي، وهنا يشير

تقرير منظمة العمل الدولية إلى معدلات التوظيف وفرص العمل عالية جدا في البلدان التي تستخدم تقنيات الاتصالات والمعلومات المتطورة، ويؤكد التقرير المذكور على أن الدول التي سجلت تطورا عاليا في الإنتاجية في حقبة التسعينيات من الألفية الثانية هي الدول التي استخدمت وعلى نطاق واسع تقنيات الاتصالات والمعلومات المتطورة، وهي أيضا الدول التي ارتفعت فيها معدلات التوظيف والتشغيل بشكل أكبر، وكذلك سجلت أعلى انخفاض في معدلات البطالة مع تنامي مؤشرات استخدام شبكات المعلومات (إنترنت).

٥- إن استخدام التكنولوجيا المتطورة في الاتصالات والمعلومات يرتبط أيضا بخلق نماذج جديدة لفرص العمل وإلغاء نماذج تقليدية، وبالتالي وكما أشار تقرير منظمة العمل الدولية فإن المشكلة ليست فقط في حل مشكلة تشغيل الشباب وخاصة الخريجين، بل وأيضا فيما سيتم القضاء عليه من أنظمة وفرص عمل تقليدية التي ستتهجر مقدراتها على المنافسة.

٦- ترتبط فرص العمل الجديدة بخلق مهام وظيفية غير مسبوقه مثل التعامل مع مواقع لمصممين على شبكة الإنترنت (Webpage designers) أو موقع العمال تحت الطلب أو غيرها من الوسائط.

٧- من خلال فعاليات الإنترنت والبريد الإلكتروني صار العمل مستقلا عن المكان، وبرزت طرق جديدة للعمل، وفي سياقها تنامت حركة التوظيف الذاتي (self complement) وزاد عدد الذين يتعاملون مع أكثر من مشروع ذاتي وخاص، وفي هذا السياق صار الاقتصاد والتشغيل الرقمي (digital economy and labor (D.E.L) وأصبح نصيب التشغيل الذاتي والعمالة المؤقتة في نمو متزايد مع تزايد المهارات والقيمة المضافة.

٨- تتوجه فرص العمل إلى ما يعرف باستقلالية العمل عن الروابط المكانية والقطرية تحت ما يعرف بالعمل عن بعد (Teleworking) والذي يعني انتقال الأعمال من مجالها المكاني إلى مجالها البشري أينما وجد، وهذه أثبتت وفقا للمعلومات المتاحة من منظمة العمل الدولية انتشارا واسعا لفرص العمل خاصة التي تتيحها الدول الصناعية المتقدمة، وكمثال على ذلك فإن أكثر من ١,٣ مليون عامل يشتغلون بهذه الطريقة (employed in call) في إطار الاتحاد الأوروبي في سنة ٢٠٠٣، في حين كان هذا العدد ٦٧٠,٠٠٠ عامل عام ٢٠٠١، وعلى المستوى العالمي يتوقع أن تصل فرص العمل عن بعد إلى ١٢ مليون فرصة عمل بحلول عام ٢٠٠٦.

- ٩- تستفيد العناصر النسائية الشابة وخاصة من الخريجات من آليات العمل عن بعد والتحرر المكاني لغرض العمل، وتزداد بالتالي احتمالات توظيفهن والحد من تسربهن من العمل نتيجة للظروف الاجتماعية الأسرية، حيث توفر تقنيات العمل عن بعد عبر الوسائط المعلوماتية المتطورة إمكانيات هائلة لتسويق الخدمات (Tradability of services) إن هذه الآليات توفر للمرأة فرص عمل جديدة ومتميزة خاصة إذا كانت مؤهلة تأهيلاً مناسباً في مجالات المعلوماتية والتواصل الإلكتروني، وعلى سبيل المثال فإن دولاً مثل بنغلاديش والهند والسنغال استطاعت أن توفر الآلاف من فرص العمل للنساء والرجال على حد سواء، وفي الهند تم توفير أكثر من ٢٥٠,٠٠٠ فرصة عمل للنساء من خلال الهواتف المحمولة في سنة ٢٠٠١.
- ١٠- إن الدول التي تتوفر بها المهارات المستجيبة لمتطلبات العولمة وتقنيات المعلوماتية والاتصالات المتطورة مع توفر البنى التحتية الملائمة تصبح مواقع مهمة وجاذبة لفرص العمل العابرة للمكان.
- ١١- يرتبط التعليم والتدريب بالاستجابة لمتطلبات سوق العمل وخلق فرص عمل متنامية، ويفرض عصر المعلوماتية والرقمية (digital era) استجابة التعليم لتقنيات المعلومات والتواصل الإلكتروني وهذا تحد يواجه كل بلدان العالم، ولهذا السبب يسعى الاتحاد الأوروبي إلى ربط كل الفصول الدراسية وبنسبة ١٠٠% بشبكات الإنترنت. (١٨:٣-٦)
- ١٢- تمكين العامل عن طريق إعادة تدريبه وتأهيله للانتقال إلى عمل جديد أو مهنة جديدة، وقد يكون الانتقال بسبب دوافع فردية أو مؤسسية.
- ١٣- قد يغير الفرد مساره المهني خلال حياته العملية، ولما كان لكل عمل صفته المهنية.
- ١٤- تتجه المؤسسات إلى برامج التدريب التحويلي بهدف استيعاب التطورات ومواكبتها والاستفادة من القوة العاملة لديها لتلبية التغير في الاحتياجات الكمية والنوعية في العمل. (١٩)
- ١٥- التطوير المستمر لبرامج ومناهج التدريب المهني وفقاً لاحتياجات سوق العمل من خلال:
- إشراك القطاع الخاص وأصحاب الأعمال في تطوير مناهج وبرامج التدريب المهني.



- ربط التدريب بحاجة سوق العمل.
- الاهتمام بجودة المخرجات لتوائم متطلبات سوق العمل.
- استيعاب جميع قطاعات المجتمع في برامج تدريبية بمراكز التدريب المختلفة.
- تنويع برامج التدريب المهني لتفي بحاجة سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي (١٩)

#### المحور الرابع - مبررات الاهتمام بالتدريب التحويلي

١- **الانفجار المعرفي وثورة الاتصالات:** يعد الانفجار المعرفي أو ثورة المعلومات التي يشهدها العالم الآن إحدى الثورات الرئيسية، فقد حدث أن واجهت المجتمعات سلسلة من التحولات المتداخلة واسعة النطاق وعميقة التأثير، وإحدى هذه التحولات ترتبط بظهور التكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتصالات وانتشارها السريع فظهرها بلا شك أتاح العديد من الفرص وبعض المخاطر في نطاق العالم وترتبط الإفادة من الفرص وتجنب أو تخفيف المخاطر بكل من الجوانب الموضوعية، والجوانب الخاصة الذاتية، حيث تضم الجوانب الموضوعية توفير مصادر شراء الأجهزة والحفاظ على مواكبتها للتطورات الجديدة وتدريب المتدربين على استخدامها المكثف. (١٥٥:٢٠)

٢- **ربط التعليم بسوق العمل:** في مجتمع المعلوماتية لن يقتصر التعليم على نمطه السائد الذي يتم من خلال مؤسسات التعليم الرسمي، بل سيشمل أيضا مراكز التدريب وإعادة التأهيل، حيث إن تكنولوجيا المعلومات الحديثة أصبحت في طريقها إلى تحويل المصانع إلى مدارس في صورة مراكز للتعليم أثناء العمل، بل أن هناك مؤسسات صناعية أنشأت جامعات خاصة بها لتأهيل عمالها حيث لا تسمح سرعة الإيقاع السريع للنشاط الإنتاجي بتفرغ هذه العمالة للتعليم والتدريب، وفي ضوء هذا التوجه التربوي المتغير ستسقط الحواجز الفاصلة بين معاهد التعليم ومواقع العمل، الأمر الذي يتطلب أساليب مبتكرة لزيادة فاعلية أسلوب التعليم بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل. (٣١٥-٣١٤:٢١).

٣- **الانتقال من التخلف إلى التنمية:** حيث تعني التنمية عملية مستمرة طويلة الأجل، تمر بمراحل متعددة، وتقتضي تغييرا في السياسات والأولويات من مرحلة إلى أخرى، ولكنها تغييرات لا تتحقق إلا إذا كان قوامها ترسيخ نظام للقيم والأخلاقيات الإنسانية. (٣٧:٢٢).

ولعل من دواعي تناول الدراسة لهذا المبرر هو التأكيد على أن عملية التنمية هي عملية شمولية تتطلب إشراك جميع الأفراد في عملية التنمية إلا أن ذلك يتطلب تبصيرهم بالمهام التي أسندها إليهم المجتمع.

٤ - **التغير في طبيعة المهن والوظائف:** أحدثت الثورة العلمية والتكنولوجية تغيرات متسارعة في عالم العمل، ساعدت بدرجة كبيرة "على تغير هيكل الطلب على المهارات المتطلب توافرها بالعامل، ذلك أن الكثير من العمليات كانت تتم يدويا في الماضي وأصبحت في الوقت الحالي آلية، كما أن الطلب على بعض المهارات التقليدية قد اختفت وحلت محلها مهارات جديدة تتناسب وطبيعة العصر التكنولوجية والعلمية المتسارع." (٢٨:٢٣)

ومن هنا لاحظنا التغير في كثير من المهن والوظائف حيث ظهرت مهن ووظائف جديدة تتسارع أهميتها يوما بعد يوم وانقرضت أخرى، كما حدث تغير في نوعية المهام والمسئوليات لكثير من الوظائف القائمة، مما كان له أثر واضح على الأفراد في المجتمعات المختلفة، نتيجة لهذا التغير المتسارع في سوق العمل وما يرتبط بها من وظائف ومهن ومستويات ممارية تدفع الأفراد باستمرار إلي ضرورة تغيير وظائفهم وإكسابهم مهارات وكفاءات جديدة ومتجددة باستمرار.

ولذلك ينبغي تطوير إمكانيات الخريجين بما يمكنهم من التعامل مع تكنولوجيا العصر، وأمام هذا المتغير كان لزاما على التربية بصفة عامة والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة أن تمتلك القدرة على استثمار التكنولوجيا الجيدة وأدواتها المعرفية في إثراء العملية التعليمية سواء من خلال تقديم الخبرات التكنولوجية لتطوير المناهج بصورة أكثر تطورا وأكثر توظيفا أو استخدامها كقنية مساعدة في تقديم خبرات المواد الدراسية المختلفة.

٥ - **التطور في تكنولوجيا التعليم:** اكتسبت تكنولوجيا التعليم أهمية كبيرة في السنوات الأخيرة حيث توارى مفهوم الوسائل التعليمية بصورته التقليدية واندمجت تكنولوجيا التعليم الجديدة مع نظم التعليم وطرائقه، ومما ساعد في دعم دور تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية لأن العالم يعيش ثورات ثلاث في مجال تكنولوجيا المعلومات وهي:

- ثورة في الحاسبات التي تقوم بمعالجة المعلومات بشتى الطرق وبسرعة تكاد تكون فورية وبدقة متناهية.

- ثورة في الإلكترونيات المصغرة سواء أكانت في الأجهزة أم في قدرة الأجهزة على تخزين كمية كبيرة من المعلومات في حيز صغير.
- ثورة الاتصالات واستخدامها في مجال التعليم والإعلام. (٢٤:٩٨)
- وكلما زاد الفرد من حصيلته في مجال تخصصه بالحقائق التي أوضحها العلم حديثاً، والممارسات والتجارب التي حدثت في هذا الميدان، كلما زادت إنتاجيته الفكرية واتسع أفقه وأصبح قادراً على العطاء الفكري والتوجيه وتزاد خبرته وتتعدد ممارساته يتضح تفكيره ويكون قادراً على اتخاذ قرارات تتصف بالعقلانية والحكم السليم. (٢٥:١٠-١٢)

**٦- البطالة:** في ظل الهزات العنيفة التي يشهدها سوق العمل التقليدي بفعل ثورة المعلومات والاتصالات، وحيث إن معظم أنظمة التعليم والتدريب المهني خاصة في الوطن العربي لم تستجب بكفاءة لمتطلبات سوق العمل ومستجدات التقنيات المعلوماتية المتطورة فإن فرص تشغيل الشباب ستكون أكثر محدودة، وهذه ليست مشكلة تخص الوطن العربي فحسب بل تتعداه لتشمل معظم دول العالم، وعلى سبيل المثال فقد ارتفعت مؤشرات البطالة بين من تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة من ١١,٦% عام ١٩٩٠ إلى ١٣,٩% عام ٨٦، وبدأت النسبة تشهد انخفاضاً لتصل إلى ١١,٨% في عام ١٩٩٩. (٢٦)

### خبرات بعض الدول الأجنبية في مجال التدريب التحويلي:

#### أولاً- تجربة اليابان في مجال التدريب التحويلي:

تعد اليابان من الدول التي اهتمت بتكوين القوي البشرية المدربة في مجال التكنولوجيا، استجابة إلى التغيرات الاقتصادية التي فرضتها الثورة التكنولوجية. فلو قرأنا تاريخ اليابان لأدركنا دور التعليم الجامعي في خلق قاعدة أساسية للنمو التطور الاقتصادي، فاليابان لم تبدأ كما تعودنا في مسيرة تنميتها بوضع خطة اقتصادية شاملة بل اكتفت بوضع خطة تعليمية.. وقد أثمرت فلسفتها التي ارتكزت على أن التدريب التحويلي سيخلق المواطن الكفاء والقادر علي إدارة دفة الاقتصاد مسلحاً بسلاح العلم والمعرفة والخبرة. (٢٧: ٣٣٦-٣٥٢)

وقد أدركت اليابان بعد الانتهاء من الحرب (١٩٤٥-١٩٥٢م) أنها في احتياج شديد إلي تحسين وضع التعليم المهني كي يحتل مكانة اجتماعية متميزة تعمل علي جذب الطلاب للالتحاق به، ولهذا قام المختصون في مجال التدريب التحويلي في اليابان بالإصلاحات الآتية:

- زيادة الاستثمارات في التعليم، وتوفير كافة الإمكانيات التي تكفل له القيام بهذا الدور علي أفضل وجه ممكن
- التوسع في التعليم المهني بكافة أنواعه ومراحله.
- إنشاء مؤسسات ومعاهد خاصة لتدريب القوي العاملة من الفنيين والعمال المهرة.
- وضع الخطط اللازمة لإعداد الفنيين والعمال المهرة علي أن يكون هذا الإعداد مواكبا للتغيرات الاقتصادية في المجتمع ، حتي يمكن مسايرة العالم المتقدم.
- الاهتمام بإدخال التقنيات الجديدة في مؤسسات التدريب المهني والتحويلي.
- المراجعة المستمرة للتعليم في ضوء التغيرات والتطورات الجديدة.(٢٨: ٣٣٦-٣٥٢)
- ولهذا يسعى التعليم الثانوي المهني في اليابان إلي تحقيق الأهداف الآتية:**
- تنمية وتطوير الشخصية اليابانية.
- تزويد الفرد بالمهارات والمعارف الأساسية الضرورية لإعداد العامل المتعدد المهارات.
- تجديد المهارات الضرورية للمهن الجديدة المختلفة.
- تمكين الفرد من مسايرة التغيرات الصناعية والاقتصادية المستمرة.
- تزويد الفرد بالمهارات والمعارف الأساسية الضرورية لإعداد العامل المتعدد المهارات. (٢٩: ٣٣٦-٣٥٢)
- مؤسسات التدريب التحويلي في اليابان:**
- تهدف هذه المؤسسات إلي توفير القوي العاملة المدربة علي المهارات التكنولوجية العالية لسد احتياجات القطاع الصناعي، وترتبط هذه المؤسسات بالحلقة الدنيا من التعليم الثانوي، حيث يلتحق بها الطلاب في سن ١٥ عاما، ومدة الدراسة بها خمس سنوات ويمكن للطلاب الالتحاق بالتعليم العالي مباشرة بعد الانتهاء من الدراسة في هذا النوع من المدارس.
- أما عن المؤسسات التي تتبع وزارة العمل في اليابان فإنها تخضع لقانون التدريب الفني، ومن بين المدارس التي تشرف عليها وزارة العمل.
- مدارس التدريب التحويلي الفني: ويلتحق بها خريجو المدارس الفنية ، ولقد حولت هذه المدارس مؤخرا إلي كليات التدريب الفني.
- الكليات الدنيا للتدريب الفني: هذه الكليات هي أول ما وحد بين العلوم النظرية والمهارات العملية وتم تأسيسها لحاجة سوق العمل للقوي البشرية المدربة علي المهارات التكنولوجية الحديثة.(٣٠: ٣٣٦-٣٥٢)

- القدرة علي تعليم وتدريب زملاء العمل يعد عاملا أساسيا من عوامل وضوابط الترقية في المؤسسات والشركات اليابانية.

### وهناك نوعان من التدريب وهما التدريب التقني والتدريب علي علاقة العمل:

أما الأول وهو التدريب التقني: فإن الفوائد المترتبة علي الاستثمار فيه تؤدي إلي تعزيز الكفاءة التقنية، أما الثاني وهو التدريب علي علاقة العمل: فإن الاستثمار فيه يؤدي إلي تعليم العاملين كيفية التواصل فيما بينهم وجعل ذلك التواصل فعالا ومفيدا، كما إن ذلك يعلمهم كيفية تقاسم المعلومات والمسئوليات، بالإضافة إلي تعليم بعضهم بعضا أسرار العمل، ليس هذا فحسب بل يتم تعليمهم كيف يتم التصدي والتعامل مع الخلافات التي قد تنشأ بينهم، وكذلك حلها بصورة ودية وعقلانية كما أن التدريب علي علاقات العمل يشمل مهارات التعامل مع الآخرين مثل: فهم سياسة مكان العمل والقدرة علي فهم الوقت المناسب للحدث، والوقت المناسب لالتزام الصمت. (٣١: ٣٣٦-٣٥٢)

### ثانيا- التجربة الماليزية في مجال التدريب التحويلي:

لم يكن تحقيق ماليزيا لنمو اقتصادي مطرد إلا انعكاساً واضحاً لاستثمارها للعنصر البشري، فقد نجحت في تأسيس نظام تعليمي قوي ساعدها علي تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة، كما أسهم هذا النظام بفاعلية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي إلي قطاع صناعي حديث، ويوظف التعليم اليوم كأداة حاسمه لبلوغ مرحلة الاقتصاد المعرفي القائم علي تقنية المعلومات والاتصالات.

وارتبطت التجربة الماليزية في التدريب التحويلي من رؤية تنموية شاملة عمادها حزمة كاملة من الإصلاحات علي المستوى السياسي والإداري ومحاربة الفساد والبناء علي الجوانب للثقافة الماليزية الآسيوية، وقد بدأت هذه الخطة منذ عام ١٩٨١ وسميت رؤية ٢٠ - ٢٠ أي أنها خطة استراتيجية مدتها أربعون سنة، والمكونات التعليمية لهذه الخطة تمثلت في التنمية البشرية المعتمدة علي تنمية المعارف والقدرات والمهارات والسلوكيات وأخلاق العمل والإبداع والابتكار والتعلم الذاتي، وكل ذلك يتم من خلال المؤسسات التعليمية في مختلف المراحل والأنواع من التعليم. (٣٢: ٣٣٦-٣٥٢)

تؤسس فلسفة التعليم في ماليزيا علي استثمار منظومة القيم الآسيوية (ومن أهمها الولاء والإخلاص والنفاني في سبيل خدمة الوطن واعتبار ذلك واجبا مقدسا في التعليم والعمل وأي سلوك يمارسه الفرد) في التعليم والتنمية البشرية، مع عناية فائقة بإعداد المعلمين واختيارهم واستمرارهم من عدمه في ممارسة المهنة، وتنقية المناهج وتطويرها من وقت لآخر والربط والمواعمة المستمرة والدقيقة والتفصيلية بين

مخرجات التعليم وسوق العمل واحتياجاته المتغيرة وتشجيع القطاع الخاص للمساهمة في التعليم والتدريب وإعادة القوى العاملة حسب الاحتياج إلى مؤسسات التعليم والتدريب لتحديث معارفها وتنمية قدراتها ومعرفة ما استجد في عملها وتخصصاتها وكل ذلك يقوم على أن المكون الأعظم للمادة المدروسة هو علوم العصر الطبيعيات والرياضيات واللغات الحديثة وعلوم الحاسب والمعلومات وتقنية الاتصالات. (٣٣: ٣٥٢-٣٣٦)

### التعليم الفني والتحويلي:

يقدم هذا النوع من التعليم في نوعية من المدارس الثانوية العليا، هي:

- **المدارس الثانوية الفنية:** وذلك للتعليم الفني الذي يهدف إلى تزويد الطلبة بتعليم عام أكاديمي ومتخصص في تمكينهم من مواصلة تعليمهم العالي في المجال الفني أو الانخراط في سوق العمل - ومدة الدراسة في هذه المدارس سنتان - ويدرس جميع الطلبة في هذا النوع من المدارس المواد الأساسية نفسها التي يدرسها طلبة المدارس الثانوية الأكاديمية إلى جانب مواد التخصص المهنية.
  - **المدارس الثانوية المهنية التحويلية:** وذلك التعليم المهني التحويلي الذي يهدف إلى: توفير القوى العاملة الفنية للقطاعين الصناعي والتجاري، وتوفير منهج مرن وشامل لتلبية الاحتياجات الآنية والمستقبلية للصناعة في البلاد وتزويد الطلبة بالأسس والمهارات والمعارف للتدريب والتعليم المستمر، ويضم التعليم المهني مجالين الدراسة المهنية هما:
    - **التعليم المهني العام:** ويؤدي إلى تقديم اختبار شهادة التعليم الماليزية المهنية، وتمكين الطلبة من مواصلة الدراسة في الكليات التقنية والمعاهد. (٣٤: ٣٣٦-٣٥٢)
    - **التدريب على المهارات:** يعد هذا المجال الطلبة لتقديم الاختبار الذي يعقده المجلس الوطني لشهادة الحرف والتدريب الصناعي.
- ومن ذلك نجد أن التعليم الثانوي الفني متنوع ويشمل أنماطاً مختلفة لإعداد الطلاب للمهن الصناعية والمهن التجارية والمهن الزراعية.
- ومن بين الآليات التي تسهم في ربط التعليم الفني التحويلي بسوق العمل.**
- العناية بتأسيس معاهد التدريب المهني التحويلي التي تستوعب طلاب المدارس الثانوية وتؤهلهم لدخول سوق العمل والانتقال من مهنة لأخرى بمهارات في مجال الهندسة الميكانيكية والكهربائية، وأشهرها معاهد التدريب المهني التي تستوعب

طلاب المدارس الثانوية وتؤهلهم لدخول سوق العمل بمهارات في مجال الهندسة الميكانيكية والكهربائية وتقنية البلاستيك، وأشهرها معهد التدريب الصناعي الماليزي - وله تسعة فروع في الولايات الماليزية إلى جانب العاصمة الفيدرالية والذي ترعاه وزارة الموارد البشرية، وتقوم إدارة التعليم الفني والمهني التي أسست في عام ١٩٤٦ وتتبع وزارة التعليم بالإشراف على المعاهد العامة للتدريب الصناعي ووضع الخطط والسياسات التدريبية على المستوى القومي.

- إقامة العديد مما يعرف بالمدارس الذكية ( Smart Schools ) التي تتوفر فيها مواد دراسية تساعد الطلاب على تطوير مهاراتهم واستيعاب تقنية المعلومات والاتصالات وتوظيفها للارتقاء بمخرجات التعليم لتخريج جيل منتج ذي مهارات عالية. (٣٥: ٣٣٦-٣٥٢)

- طرح برنامج تخصصي في المدارس الثانوية المهنية، بمعنى أن تخصص كل مدرسة مهنية لصناعة معينة حسب موقعها وقربها من المصنع المعني بذلك الصناعة بهدف مساعدة الطلبة على اكتساب خبرات علمية أكثر من خلال التدريب في موقع العمل.

- تشجيع القطاع الخاص على المشاركة في تقديم برامج التعليم المهني وتقوم عدد من الشركات والمصانع بتنظيم برامج تدريبية بهدف جعل المعارف والمهارات المهنية ذات صلة بواقع العمل.

- الدمج بين التعليم العام والتعليم الفني والمهني من خلال مناهج المدارس الماليزية والتي تحتوي على تدريب مهني في سن مبكرة حيث إن منهج المهارات الحاسوبية Living Skills يتضمن المهنة الحرفية والصيانة والإصلاح والإنتاج ويقدم حتى في المدارس الابتدائية.

- إشراك القطاع الخاص وسوق العمل في تقييم مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني سعياً نحو تطوير وترسيخ آليات ومعايير تضمن جوده تلك المخرجات وملاءمتها لتلبية احتياجات سوق العمل.

- توظيف التعليم لخدمة الاقتصاد.

- الانفتاح على النظام التعليمية المتطورة واستقدام خبرات أجنبية في كافة مستويات التعليم التقني لتلبية احتياجات سوق العمل المحلية، وهو ما أسهم في رفع مهارة قوة العمل التي أصبحت من المزايا التنافسية للاقتصاد الماليزي. (٣٦: ٣٣٦-٣٥٢)

### ثالثا- تجربة ألمانيا في مجال التدريب التحويلي:

بعد التعليم الفني التحويلي في ألمانيا واحدا من الأسباب وراء ما يطلق عليه (المعجزة الاقتصادية الألمانية)، وقد أثبتت العديد من الدراسات المقارنة بين بلدان منظمة التعاون الاقتصادي أن السبب في انخفاض معدل البطالة في ألمانيا يعود إلي تطبيق النظام المزدوج للتدريب المهني الذي يجمع بين التدريب العملي وخبرة العمل المنتج في مصنع أو شركة وبين التدريب النظري في مدرسة مهنية أو معهد فني ويشترك في هذا التدريب حوالي ٧٠% من الفئة العمرية المقابلة (١٥-٢٠) عاما وقد شجع ذلك العديد من البلدان الأوروبية علي دراسة هذا النظام وتطبيقه.

وتعتبر ألمانيا أحدي البلدان التي تتميز فيها المؤسسات بوجود نسبة كبيرة من القوي العاملة الحاصلة علي مؤهلات متوسطة تقوم علي التدريب العملي (steedman,1998,53-81) ويرجع ذلك إلي أن التدريب المهني يحدث في معظم أشكاله علي النظام الثنائي (المزدوج) ويطلق اسم النظام الثنائي في التدريب علي النظام الذي يركز علي التعاون بين المنشآت الإنتاجية والمدارس الفنية وهذا النظام يتطور ويتزايد الإقبال عليه كما وجد قبولا في الدوائر المعنية بالتدريب والتربويات المهنية (٣٧: ٣٣٦-٣٥٢)

وفي نظام الإعداد المهني الألماني لا تحتل المدرسة مركز الثقل بل يتمثل مركز النقل في مكان العمل نفسه (المصنع - المؤسسة الإنتاجية أو الخدمية...) والشكل السائد في نظام التدريب هو المعروف باسم: نظام التدريب المزدوج- أو النظام المهني المزدوج - والذي تؤدي فيه المدارس الفنية دورا تكميليا فقط.

#### ويتسم هذا النظام بالآتي:

يعتمد النظام الثنائي بشكل متمم في معظم أنماط التعليم الثانوي الفني والمهني ويتميز بمرونته وقدرته علي التكيف تبعا للمتغيرات التقنية والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية.

- نظام التدريب الثنائي يمثل فرصة تمكن الشباب الألماني من أن يتكيف تكيفا متواصلا لفنون التكنولوجيا وأساليب الاقتصاد المتجددة من خلال ممارستهم الفعلية للعمل في مواقع التطبيق، فأصحاب العمل بحكم ضغوط المنافسة لتحقيق أفضل وأوفر إنتاج يكونون أسرع إلي التكيف من المدارس بالتقدم في عالم التكنولوجيا والاقتصاد وعلي ذلك فإن هؤلاء الدارسين من خلال التدريب الثنائي يصبحون أكثر



- اتصالاً بالعمليات الجديدة وبالآلات والتسهيلات المبتكرة وبفنون التسويق بدرجة أسرع من المدارس.
- التنسيق بين المدارس والمؤسسات الإنتاجية ووضوح العلاقة بين هذه المؤسسات في عدة مجالات، أهمها:
- \* إتاحة فرص التدريب للطلاب والعاملين بورش ومعامل وأقسام التدريب المتخصصة بهذه المؤسسات.
- \* الاستعانة بذوي الخبرة من العاملين بالمؤسسات للمشاركة في وضع الخطط والمناهج.
- \* تدريب البعض منهم للتدريس أو التدريب العملي للمواد التي تحتاج خبراتهم.
- \* المشاركة في المؤتمرات والندوات وتبادل الخبرات بين الجهتين وفق خطة مدروسة.
- \* إنشاء مراكز تدريبية مشتركة لبعض الصناعات والتخصصات يتدرب بها العاملون بالمؤسسات والطلاب بالمدارس الفنية.
- \* المشاركة في تمويل مشروعات التدريب بتخصيص نسبة من أرباح هذه المؤسسات لهذا الغرض. (٣٨: ٣٣٦-٣٥٢)
- وبالرغم من نجاح التجربة الألمانية في نظام التدريب المزدوج إلا أن سياسة التحسين ما زالت مستمرة للسعي نحو إدخال تطورات جديدة ديناميكية إلى عالم العمل وعلي الأخص تكنولوجيا المعلومات ولهذا فقد تم الاضطلاع ببعض مبادرات الإصلاح والتي تتضمن أهدافاً وافق عليها البرلمان عام ٢٠٠٥م، وهذه الأهداف هي:
- ضمان المنافسة الدولية من خلال التدريب.
- الارتقاء بالمسؤولية الإقليمية تجاه توافر فرص التدريب وجودته.
- تحسين الفترة الانتقالية بين النظم الفرعية لنظام التعليم والتدريب الفني والنظام المزدوج بما في ذلك المدارس المهنية الحكومية ودورات الإعداد المهني.
- تقدم مكاتب الإرشاد الطلابي وخدمات التوجيه المهني لمكاتب التوظيف معلومات وإرشادات لمساعدة الخريجين للانتقال من التعليم إلى عالم المهن وتقدم كل أشكال الاستشارات التي يحتاجها الطلاب في تحديد مسارهم الأكاديمي وتخصصهم المهني الذي يناسب رغباتهم.
- تقديم فصل أو فصلين دراسيين في المؤسسات الاقتصادية الموجودة في البيئة المحيطة بالمدرسة كتدريب ميداني. (٣٩: ٣٣٦-٣٥٢)

#### رابعاً - تجربة الولايات المتحدة الأمريكية في مجال التدريب التحويلي:

تطلب القرن ٢١ احتياجات جديدة في سوق العمل الأمريكية خاصة في ظل وضع اقتصادي متغير، فقد أدركت الروابط المهنية والهيئة العليا لاعتماد التعليم وأصحاب الأعمال إهمال التعاون والارتباط بقطاع الأعمال وذلك لتحقيق التميز في مجال التعليم الفني وتحقيق مصالح مشتركة بينهما ولتلبية الاحتياجات الضرورية والمتزايدة والأمانة وذات الكفاءة في بيئة التصنيع.

وقد أصدرت الولايات المتحدة الأمريكية في عام ١٩٩٤ قانون من المدرسة إلي العمل يوفر لجميع الطلاب فرصاً متساوية في الالتحاق ببرامج تعلم تجري في مكان العمل والمدرسة وذلك عن طريق حلقات وصل بين التعليم الثانوي الفني وأصحاب العمل وتخضع خبرة العمل هذه لإشراف معلمين ومدربين ويشمل التعليم الكفايات التي يتطلبها العمل والاتجاهات الإيجابية نحو العمل.

وفيما يلي عرض وتحليل لتجربة الولايات المتحدة الأمريكية من المدرسة إلي العمل **school - to - work**: النظام التعليمي من المدرسة إلي العمل هو نظام لإعداد وتطوير القوي العاملة مبني علي البرامج القائمة ويقوم علي مشاركة بين جهات عديدة تضم قطاعات الأعمال والصناعة والتعليم وغيرها ويؤمن هذا النظام للطلاب التعليم المناسب لاحتياجاتهم الفعلية والمهارات المتوافقة مع مقاييس سوق العمل إضافة إلي الترخيص بمزاولة المهنة والمبني علي المقاييس التي تحددها الصناعة ويكون النظام من عنصرين هما: (٤٠: ٣٣٦-٣٥٢)

#### أ- التعليم القائم علي المدرسة ويتكون من:

- التعليم والتدريب داخل الفصل الدراسي والمبني علي مهارات أكاديمية ومهنية عالية وفق مقاييس يحددها العمل.

- برامج توعية بالمهن وبرامج استكشاف ميول مهنية وإرشاد للطلاب.

#### ب- التعليم المبني علي العمل ويتصف هذا العنصر بالآتي:

- التدريب الوظيفي في موقع العمل ويتم تنسيق ذلك مع التعليم المبني علي المدرسة - التدريب الوظيفي مصمم لمقابلة مهارات مبنية علي احتياجات الصناعة وفق مقاييس (الهيئة الوظيفية لمقاييس المهارات).

ويتم ربط التعليم الفني التحويلي بسوق العمل بعدة أساليب من أهمها ما يلي:

- ينصب اهتمام التعليم الفني علي مدي قدرته في خدمة سوق العمل والنجاح الملموس في ذلك، ويعتمد هذا الجانب الأساس في الحكم علي المناهج وتطويرها في كل ولاية من الولايات.

- المرونة الكبيرة المتاحة في سوق العمل وسيادة اللامركزية للتشغيل فيه من خلال اختلاف المؤسسات والشركات وأصحاب العمل يوفر فرصا للتنوع في أساليب إعداد المهنيين كقوي عاملة وبمستويات مختلفة حسب الاحتياجات وما هو مطلوب لها من كفايات إعداد مسبق.
- هناك سعي دائم للتجديد في مناهج التعليم الفني واستلهم سوق العمل المتغيرة والمتطورة من خلال المرونة الكبيرة في أنظمة التعليم المتعددة علي اللامركزية في التخطيط والتنفيذ بشكل كبير مما يسهل عمليات المتابعة وتضمن نتائج التقويم الأذى يجري بشكل مستمر والذي يضع قدرة المناهج علي خدمة سوق العمل في المقام الأول من معاييرهِ. (٤١: ٣٣٦-٣٥٢)
- التنسيق بين المؤسسات الإنتاجية ورجال الأعمال وجهات التدريب تظهر نتائجه في المشاركة في إدارة وتمويل المدارس الفنية وأيضا تخطيط المناهج وحجم المعلومات والمهارات اللازمة لإتقان هذا التخصص.
- يقوم رجال الأعمال وخبراء التدريب والمهن المختلفة مع إدارات التعليم والتدريب الفني بتحديد المعايير والمؤشرات والمستويات المهنية لكل مهنة، والتي يجب مراعاتها في برامج الدراسة، ومراجعة وتطوير وتحديث هذه البرامج بما يواكب المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية واحتياجات سوق العمل.
- دعم الحكومة لمعايير الجودة القائمة علي المهارة في التعلم واعتماد مسارات وبرامج يتكامل فيها التعليم الثانوي العام والفني، ومن هذه البرامج التي أثبتت فاعليتها في هذا المجال هي: برامج الإعداد التقني وتهدف إلي تعزيز الارتباط مع سوق العمل وتقسّم هذه البرامج إلي:
  - \* البرامج الإلزامية المشتركة: وتهدف إلي توفير كفاءات أساسية مشتركة في الرياضيات والعلوم والاتصالات.
  - \* البرامج التخصصية: وتحدد حسب متطلبات التخصص ويمكن لمن يجتازها الانتقال إلي سوق العمل أو مواصلة الدراسة في كليات المجتمع.
  - \* برامج ما بعد الثانوية: وهي برامج تخطيطية تستمر لمدة سنتين بمستوي مرحلة التعليم الفني، تؤهل الطالب إلي سوق العمل في المهنة التي اختارها الطالب.
  - تكامل الإعداد بين التعليم العام والتعليم القائم علي العمل.
  - معرفة تفصيلية بسوق العمل المحلية واحتياجات أرباب العمل المحلية من أجل انسجام مناهجها المهنية مع احتياجات سوق العمل، ومن أجل الالتحاق بشكل فعال لشروط التنمية الاقتصادية المحلية وتحديث صورتها باستمرار والأهم من ذلك

معرفة متطلبات العمالة في الصناعة والمعلومات التي تخص الصناعات والمهن التي تنمو والتي تنقلص أجورها.

- قيام المؤسسات الصناعية ورجال الأعمال بإنفاق ما بين ٤٠ - ٢٠٠ مليون دولار سنوياً، وإعداد البرامج الخاصة من أجل رفع مستوى الفنيين والتكنولوجيا، كما أن المؤسسات الصناعية ورجال الأعمال يشاركون في تمويل وتخطيط المناهج وتقديم برامج دراسية مشتركة وتحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل في كل صناعة وإعداد برامج لتدريب الطلاب والمعلمين. (٤٢: ٣٣٦ - ٣٥٢)

#### تحليل خبرات الدول الأجنبية في مجال التدريب التحويلي:

- اتضح من خلال تحليل تلك الخبرات أنها اشتركت جميعها في النقاط التالية:
- الاهتمام الكبير بأن تكون مخرجات البرامج التعليمية من حيث معارف ومهارات الخريجين متوافقة مع احتياجات سوق العمل.
  - الاهتمام بوضع مقاييس للقدرات والمهارات حتي تأتي هذه القدرات والمهارات متوافقة مع الاحتياجات الوظيفية للخريجين.
  - اشترك مؤسسات سوق العمل في العملية التعليمية عن طريق تبني نظم تعليمية تجعل من واقع العمل أماكن للتعليم والتدريب مثل التعليم الثنائي في ألمانيا ونظام من المدرسة إلي العمل في الولايات المتحدة الأمريكية.
  - توثيق علاقات المؤسسات التعليمية مع مؤسسات العمل عن طريق عضوية مؤسسات سوق العمل في اللجان الاستشارية ولجان تطوير المناهج.
  - الاهتمام بإتقان الطالب معارف ومهارات متطورة وقدرات تمكنه من متابعة مستجدات التقنية واستيعابها والإضافة إليها.
  - الاهتمام باستخدام وتطبيقات الحاسب الآلي في العملية التعليمية.
  - الاهتمام بأن يكون الخريج قادراً علي تحليل المشاكل الفنية التي تواجهه في حياته العملية وإيجاد الحلول المناسبة لها وكذلك مقدرته علي التعلم الذاتي والمستمر لتطوير معارفه ومهاراته

ومن تحليل التجارب السابقة أمكن الخروج بمجموعة من الآليات المتبعة لتفعيل دور الجامعة في التدريب التحويلي من خلال ما يلي:

- ربط عمليات التدريب بالتوظيف من خلال إيجاد مسارات تدريبية وتعليمية مشتركة بين مؤسسات التعليم الفني ومؤسسات القطاع الخاص.

- التركيز علي التعليم من خلال العمل والذي يتيح للطالب اكتساب مهارات ومعارف من مواقع العمل الفعلية.
- وضع مقاييس للقدرات المهنية لكل المهن المتاحة قائمة علي احتياجات سوق العمل وتنمشي مع الاتجاهات المعاصرة.
- تقوية المهارات الأساسية والفردية للتعامل مع الأسواق العالمية والمتمثلة في مهارات اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي، الاتصال، تخطيط وتنظيم أنشطة العمل - تحديث مناهج وتخصصات التعليم الثانوي الفني، حتي يستطيع الطلاب تلبية احتياجات سوق العمل ودخول عصر العولمة والمنافسة العالمية.
- التخطيط لاحتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة، في ضوء سياسة السوق الحر واحتياجات القطاع الاستثماري والعمل علي تفعيل المشاركة المجتمعية من رجال الأعمال ومن الشركات التجارية والصناعية ووزارة التربية والتعليم.
- الابتعاد عن الأنظمة التقليدية والأخذ بأنظمة تضمن تنفيذاً فعالاً للمنهج ومن هذه الأنظمة التوأمة Duel System (النظام المزدوج) حيث يهدف إلي إعداد برامج تعاونية مشتركة بين مؤسسات التعليم الفني ومواقع العمل وتوفير قوي عاملة مرتبطة بمواقع سوق العمل وحاجاته وذلك بإتاحة فرص التعليم والتدريب المشتركة بين مؤسسات التعليم والتدريب ومؤسسات شركات العمل وينلخص هذا النظام في أن المناهج الدراسية تنفذ مناصفة في المؤسسة التعليمية وموقع العمل أي أن الطالب يقضي نصف الفترة الدراسية في المؤسسة التعليمية والنصف الآخر في موقع العمل ويحقق نظام التوأمة (النظام المزدوج) في برامج التعليم الفني الآتي:
- \* رفع كفاية التعليم والتدريب الفني بما يلائم متطلبات سوق العمل من حيث طبيعة ومستوى المهارات ومن حيث نوعية التجهيزات وأساليب العمل المستخدمة في قطاع العمل الفني.
- \* إكساب المتدربين مهارات يتطلبها العمل الجماعي ضمن مؤسسات سوق العمل وبالتالي خفض فترة التكيف التي يحتاجها الخريجون عند التحاقهم بالعمل.
- \* تحميل مؤسسات العمل والإنتاج جزءاً من مسئولية التعليم الفني.
- \* تطوير محتوى الحقائق التدريبية من خلال التعرف على حاجات سوق العمل وإسهام المختصين في هذا التطوير.
- توظيف مفهوم التعلم التعاوني بكافة أنماطه مثل التدريب التعاوني لتطبيق ما تعلمه من معارف ومهارات في المؤسسة التعليمية وإيجاد هدف توظيفي للتدريب التعاوني من خلال تحويل خطة التدريب طبقاً لاحتياجات المنشأة التي يتدرب بها الفرد.

## التصور المقترح لتفعيل دور الجامعة في التدريب التحويلي.

### ١ - فلسفة التصور المقترح:

تتبلور فلسفة التصور المقترح في أن المتغيرات العصرية التي تواجه المجتمع بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة في القرن الحادي والعشرين على وضع نظام جيد ؛ لتكوين المتدربين بصفة عامة، ومن منطلق أن الجامعة تسعى إلى إعداد المواطن الصالح القادر على التفاعل مع المجتمع والتغيرات الجديدة من هنا فإن عملية التعليم والتعلم يجب أن تتغير حتى يمكن مواكبة هذه التغيرات

### ٢ - الأسس العامة التي يبني عليها التصور المقترح:

أ- إن عملية تكوين الاهتمام بدور الجامعة في التدريب التحويلي لا تعني استحداث نظم دخيلة على الواقع الحالي بل هي محاولات لمعالجة أوجه القصور القائمة بالفعل في ضوء الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل من خريجي الجامعات.

ب - إن عملية الارتقاء بالمتدربين في التدريب التحويلي تتركز في الجانب الكيفي أكثر من الجانب الكمي، وهذا يعني أن الدراسة الحالية تهتم بتوفير المتدرب المناسب وفقاً لسوق العمل.

### ٣ - أهداف التصور المقترح:

من خلال العرض السابق لفلسفة التصور المقترح ومنطلقاته يمكن تحديد أهداف التصور المقترح للارتقاء بدور الجامعة في التدريب التحويلي يكون على النحو التالي :

- التوصل إلى الحلول المناسبة للمشكلات المرتبطة بالمتدربين في التدريب التحويلي.

- الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال التدريب التحويلي.

- ترجمة هذه الخبرات إلى نطاق التطبيق.

وفي ضوء ذلك تم اقتراح مجموعة من الأهداف الخاصة بالمتدربين في التدريب التحويلي وقد أمكن توزيع هذه الأهداف على ثلاث مجالات رئيسية مع الأخذ في الاعتبار بأنه لا يمكن أن يكون هناك فصلاً دقيقاً بين مجال وآخر؛ لأن هذه الأهداف تتداخل فيما بينها وتصبح الغاية من هذا التصنيف هي تسهيل عملية تحديد الأهداف وصياغتها صياغة سلوكية عند بناء برنامج التكوين وقد أمكن أيضاً الاتفاق على صياغة الأهداف بعد الرجوع إلى المتخصصين بقسم المناهج وطرق التدريس بكليات

التربية بالجامعات المصرية على أن الهدف السلوكي يتكون من أن والفعل وفيما يلي هذه الأهداف بالتفصيل:

#### (أ) الأهداف المعرفية:

- أن يتمكن المتدرب من أساسيات المعرفة في التخصص الذي يعطى له في كليات الجامعة.
- أن يعرف طبيعة التدريب التحويلي.
- أن يدرك الأسس والمبادئ التي يقوم عليها مفهوم التدريب التحويلي.
- أن يعرف خصائص سوق العمل المصري ومتطلباته.
- أن يعرف المرتكزات التي تقوم عليها التدريب التحويلي.
- أن يدرك الجانب التطبيقي في العمل بصورة أكبر من تنمية الجانب النظري المعرفي.
- أن يعرف مهارات المشاركة في تخطيط ووضع وتنفيذ البرامج التدريبية المختلفة.
- أن يدرك فرص النمو المهني المستمر ويتيحها لنفسه من خلال التعلم الذاتي.
- أن يعرف استراتيجيات التخطيط والعمل في جماعات.
- أن يعرف ما يمكن إنجازه واستخدام هذه المعرفة في خلق فرص مدعمة لنفسه.
- أن تكون لديه معرفة عامة بالغايات الأساسية من استخدام طرق التقييم التقليدية وغير التقليدية؛ من أجل اتخاذ القرار المناسب في بعض الأمور المتعلقة بالنواحي المهنية في عمله.

#### (ب) الأهداف المهارية:

- أن يكتسب مهارات استخدام الحاسوب والتقنيات الأخرى في مجال عمله.
- أن يكتسب مهارات التعلم الذاتي.
- أن يكتسب مهارات التواصل الشخصي مع الآخرين في مؤسسته.
- أن ينفق القدرة في التفاعل الإيجابي مع التقدم التكنولوجي.
- أن يتمكن من استخدام الأجهزة التعويضية والوسائل المعينة المختلفة والمناسبة لكل عمل.
- أن يكتسب القدرة في التخطيط والإشراف على خطط التعليم الفردي ويتطلب هذا اكتساب مهارة القياس الدقيق لاحتياجات سوق العمل.
- أن تكون لديه القدرة في مواكبة كل ما هو جديد في مجال مهنته، والبحث بجد عن طرق جديدة لتفعيل منتجه.

- أن تكون لديه القدرة في حل المشكلات .
- أن يسهم بخبراته كعضو في فريق متعاون ؛ من أجل تطوير وتعزيز وتقييم خطط التعليم الفردي وخطط الخدمات الأسرية الفردية وخطط متطلبات وترتيبات مهنته.
- أن يمتلك القدرة في التخطيط بطرق مختلفة للموقف المهني ؛ من أجل تعديله لتسهيل فرص تحقق نتائج تعلم إيجابية.

#### (ج) الأهداف الوجدانية:

- أن يقدر المتدرب الدور الذي قام ويقوم به المسؤولون في التدريب التحويلي.
- أن يعترف بالعمل في مجال مهنته.
- أن يؤمن بالقيم والمبادئ التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة.
- أن يعترف بقيمة العمل المهني واحترامه.
- أن يؤمن بقيمة الوقت داخل وخارج عمله.

#### محتوى البرامج التدريبية:

- يراعى في محتوى البرامج الدراسية المعدة للمتدرب ما يلي:
- أن تتضمن المقررات التخصصية الاتجاهات العالمية السائدة في النمو المهني.
- أن تتضمن المقررات الاهتمام بالتدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- أن تحتوى البرامج التدريبية على الجانب التطبيقي إلى جانب الجانب النظري.
- أن تحتوى برامج التدريب على استراتيجيات التعلم التعاوني والعمل كفريق.
- أن تتضمن البرامج التدريبية موضوعات تؤهل المتدرب لمواكبة ما هو جديد في مجال النمو المهني
- أن تحتوى البرامج التدريبية على موضوعات في أخلاقيات المهنة.
- أن يكون مقرر الحاسب الآلي مادة أساسية في مقررات الجانب الثقافي.
- أن تحتوى البرامج على موضوعات في الخلفية الاجتماعية للمتدربين.
- نظم التدريب والتقويم
- يجب في نظم التدريب والتقويم مراعاة ما يلي :-
- أن يستعان بطرق وأساليب التدريب الحديثة مثل ( التعلم التعاوني ، التدريس المصغر ، التعلم الذاتي).
- ألا تقل نسبة حضور المتدرب عن ٧٥% من ساعات الدراسة في كل برنامج تدريبي على حدة.



- أن يتم استخدام التقويم المستمر والإفادة من نتائجه في تصحيح مسار التدريب بمؤسسات الجامعة.
  - أن تتسم وسائل التقويم بصورة عامة بمبدأي الوضوح والموضوعية.
  - أن تقيس وسائل التقويم الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية للمتدربين.
  - أن يكون المتدرب قادراً على تقويم نفسه (تقويم ذاتي).
  - أن يستخدم ملف إنجاز المتدرب (البورتفوليو) في عملية التقويم.
- المصادر البديلة لتمويل البرامج التدريبية:**

#### في المصادر البديلة للتمويل ينبغي مراعاة ما يلي:

- أن يتم تخصيص ميزانية للتدريب التحويلي بالجامعة مستقلة تماماً عن ميزانيات نواحي التعليم الأخرى.
  - أن تسهم الجمعيات الأهلية والمنظمات الحكومية وغير الحكومية في تمويل برامج التدريب التحويلي
  - أن تسهم كل محافظة في تكلفة برامج التدريب التحويلي وفق ميزانيتها.
  - أن يكون هناك جذب للمساعدات المادية من الجامعات والهيئات والمؤسسات العربية.
  - أن يتم التوسع في إنشاء الصناديق الخاصة التي تحقق دعماً لميزانية الجامعة.
  - أن يتم تشجيع رجال الأعمال على المساهمة في النهوض بعملية التدريب التحويلي.
  - أن يكون هناك تشجيع للجهود الذاتية والمحلية لتمويل مؤسسات التدريب التحويلي.
  - أن يكون هناك تشجيع للمساعدات المادية من المنظمات الدولية مثل اليونسكو واليونيسيف.
- من هنا يمكن القول إن تحقيق الأهداف السابقة يتطلب من المسؤولين عن التدريب تطوير أهداف التدريب التحويلي بالجامعات المصرية والمحاولة في إضافة أهداف جديدة تتناسب مع روح العصر الذي يعيشه المجتمع المصري، وتساعد في إحداث عملية التنمية على أن يوضع في الحسبان أن يتم تقويم هذه الأهداف بصورة مستمرة وأن تكون قابلة للتحقيق وأن تراعى أهداف المجتمع.

#### رابعاً: الضمانات الواجب توافرها لنجاح التصور المقترح:

- ١- ضرورة تشكيل لجنة من الخبراء في مجال التدريب المهني وذلك لدراسة خبرات الدول المتقدمة في مجال التدريب التحويلي وكيفية توظيف هذه الخبرات بما يتناسب مع طبيعة المجتمع المصري.

- ٢- تشكيل فرق لواجبي برامج التدريب التحويلي على النحو التالي:
  - أ- عدد من أساتذة الجامعات في التخصصات المختلفة تكون مهمتهم توصيف الحقائق التدريبية اللازمة وفق الخطط المقترحة.
  - ب- فريق من المتخصصين في تكنولوجيا التعليم تكون مهمتهم تحديد وإنتاج وسائل التعليم التي تتفق وطبيعة كل متدرب.
- ٣- القيام بدراسات علمية مقارنة لتحليل ونقد الخبرات الأجنبية ومدى إمكانية الاستفادة منها والإجراءات المطلوبة لتطبيق هذه الخبرات أو ما يتناسب منها مع واقع وطبيعة المجتمع المصري والمتدربين المصريين.
- ٤- تنظيم حملات إعلامية مكثفة واستغلال الميديا المتطورة لتنمية الوعي بأهمية التدريب التحويلي لدى الأفراد.

## المراجع

- عبد السلام بشير الدويبي، متطلبات وأساليب النهوض بتشغيل الشباب في ضوء احتياجات سوق العمل المتغيرة، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، ١١ - ١٣ / ٧ / ٢٠٠٥، منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس.
- إيمان محمد عارف، عوامل إقبال شباب الخريجين على برنامج التدريب التحويلي وإحجامهم عنه : دراسة ميدانية، دراسات في التعليم الجامعي، العدد الثامن، أبريل، تصدر عن مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس، ٢٠٠٥.
- هيا صالح العثيمين، التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي، جامعة أم القرى، كلية التربية، رسالة ماجستير، ٢٠٠٢م
- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، الإدارة المركزية للبحوث، التدريب والتدريب التحويلي كمدخل لتنمية الموارد البشرية والحد من مشكلة البطالة القاهرة.
- مجدي محمد يونس، مدى ملائمة خريجي الجامعات السعودية لاحتياجات سوق العمل السعودي، مجلة البحوث النفسية والتربوية، تربية المنوفية، العدد الثالث والعشرون، ٢٠٠٢م.
- أسامة بن سليمان سالم القثمي منهل الثقافة التربوية مجلة جامعة أم الفري، دكتوراه، ٢٠٠٧م.
- المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية، التدريب التحويلي مدخل لمعالجة مشكلة البطالة بين خريجي النظام التعليمي، مجلة العلوم الإدارية، القاهرة، السنة ٣٩، العدد الأول يونيو ٢٠٠١م.
- هيا صالح عبد العزيز العثيمين، التدريب التحويلي لسوق العمل النسائي بالمملكة العربية السعودية، دراسة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم الفري ٢٠٠٢م.
- فايزة الحميد العنزي، دور التدريب التحويلي في علاج التضخم الوظيفي لدى العمالة الوطنية بالقطاعات الحكومي والعام بدولة الكويت دراسة ماجستير، جامعة الملك سعود كلية الآداب، الرياض، ٢٠٠٥.
- يعقوب أرشيد خالد العديم، التدريب التحويلي مدخل لمعالجة مشاكل العمالة الزائدة ودعم سياسة الخصخصة في المملكة العربية السعودية : دراسة علي المنظمات التي تحولت للقطاع الخاص في محافظة حفر الباطن، دراسة مقدمة لمنتدى الموارد البشرية، الرابع الغرفة الصناعية بالرياض، ٢٠٠٦م.
- علي محمد الغامدي، نموذج مقترح لبرنامج التدريب التحويلي لتأهيل معلمين للعمل في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، ٢٠٠٤م.

Swindle, j, Industry Community Colleges : Allies in the War for Talent, Community College Journal No, ٦, (١٩٩٩) PP ١٦- ١٩

منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، دراسة حول سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية.

محمد الجهني، التدريب التحويلي لخريجي التعليم العالي لتوفير الاحتياج النوعي من معلمي التعليم العام.

available: at <http://www.altavista.com/web/results?itag=ody&q>

أمل عبد الفتاح محمد، التدريب في مكان العمل: رؤية جديدة لتدريب المتدربين أثناء الخدمة في جمهورية مصر العربية، مجلة التربية والتنمية، تصدر عن المكتب

الاستشاري للخدمات التربوية بالقاهرة، السنة التاسعة، ع ٢٤، ديسمبر ٢٠٠١م.

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، الإدارة المركزية للبحوث، التدريب والتدريب التحويلي كمدخل لتنمية الموارد البشرية والحد من مشكلة البطالة القاهرة، مرجع سابق.

عبد الفتاح مراد، موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، الإسكندرية، الدراسة الجامعية، ٢٠٠١م.

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، الإدارة المركزية للبحوث، التدريب والتدريب التحويلي كمدخل لتنمية الموارد البشرية والحد من مشكلة البطالة القاهرة، مرجع سابق.

منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، مرجع سابق.

سيسيلسا براسلافسكي، التحديات والتغيرات الاجتماعية للتعليم في القرن الحادي والعشرين، ترجمة زينب النجار، مجلة مستقبلات، العدد الثاني، المجلد الحادي والثلاثون،

تصدر عن مكتب التربية باليونسكو، جنيف، يونيو ٢٠٠١.

نبيل على، الثقافة العربية وعصر المعلومات، سلسلة عالم المعرفة، تصدر عن المجلس الوطني للفنون والثقافة والآداب، الكويت، يناير ٢٠٠١م.

مجدي مهدي علي، التعليم من أجل التنمية المستدامة: التحدي المحلي العالمي، مجلة مستقبلات، تصدر عن مركز اليونسكو بالقاهرة، المجلد الثلاثون، العدد الثالث عشر

بعد المائة، مارس ٢٠٠٠.

رشا مصطفى عوض، عرض لتقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حول التقدم التكنولوجي، الإنتاجية وخلق فرص التوظيف، رئاسة مجلس الوزراء: مركز

المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ٢٤ فبراير ١٩٩٧م.

سامي فتحي عبد الغني، تصور مقترح لتفعيل العلاقة بين التعليم الفني وسوق العمل في مصر في ضوء تجارب بعض الدول المتقدمة، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد

٨٠، المجلد ١٩، تصدر عن المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، ٢٠١٢م