

المملكة الأردنية الهاشمية



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية  
National Center for Human Resources Development

## قضايا في المواطنة بين التعليم المهني والتنمية

الدكتور منذر المصري

سلسلة دراسات المركز (١٠١)

٢٠٠٣

رقم الإيداع لدى دائرة  
المكتبة الوطنية  
(٢٠٠٣/٧/١٤٠٦)

٣٠٧,٣٧

المصري، منذر  
قضايا في الموازنة بين التعليم المهني والتنمية/منذر  
المصري. عمان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية،  
٢٠٠٣.  
( ) ص. (سلسلة دراسات المركز ؛ ١٠١)

ر.إ. : ٢٠٠٣/٧/١٤٠٦.  
الواصفات: /التعليم المهني//التنمية/

❖ تم إعداد بيانات الفهرسة والتصنيف الأولية من قبل دائرة المكتبة الوطنية

٣٣	تجارب دولية رائدة في مجال التعليم والتدريب المهني
٣٥	ملخص باللغة العربية
٣٧	مقدمة
٣٧	التعليم والتدريب المهني: المفهوم والأنواع
٣٨	النظم والأنماط
٣٩	الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني
٤٠	تمويل التعليم والتدريب المهني
٤٣	سن الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني
٤٤	الارتباط بالتعليم العالي
٤٥	المعلم (المدرّب) المهني
٤٧	التصنيف والتوصيف المهني
٤٧	نظم المعلومات
٤٨	إلزامية الإعداد المهني
٥١	المراجع

وأخيراً، تناول الجزء الثالث من هذه الدراسة عرض نماذج وتجارب دولية رائدة في مجال التعليم والتدريب المهني، وبيان الحلول والمعالجات المتنوعة التي لجأت إليها الأقطار المختلفة في العالم في تعاملها مع القضايا ذات العلاقة. ومن الطبيعي ان تتشابه هذه الحلول والمعالجات أحياناً وأن تتباين أحياناً أخرى. أما القضايا التي تضمنتها الدراسة، فشملت نظم التعليم والتدريب المهني، والجهات المسؤولة عنه، ومصادر تمويله، وسن الالتحاق به، وارتباطه بالتعليم العالي، بالإضافة إلى المعلم المهني وخصائصه وأساليب إعداده، وغير ذلك.

أمل أن يكون نشر هذه الدراسة من قبل المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ذا فائدة ومنفعة للباحثين والدارسين وصانعي القرار.  
والله ولي التوفيق

د. منذر المصري

# اقتصاديات التعليم والتدريب المهني\*

---

\* قدمت إلى المؤتمر والمعرض التقني السعودي الثاني-الرياض

٢٦-٣٠/١٠/٢٠٠٢

## اقتصاديات التعليم والتدريب المهني

### مقدمة

يزخر الأدب التنموي بالإشارات والمؤشرات بأن الإنسان هو وسيلة التنمية وأداتها وغايتها، وأن التنمية البشرية هي الإطار الذي تسعى إليه المجتمعات لتحقيق النمو الشامل في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، خدمة للفرد والمجتمع. وانطلاقاً من هذا المفهوم الإنساني للتنمية البشرية، يبرز البعد الخاص بتنمية الموارد البشرية كعنصر رئيس في بناء المجتمعات الحديثة. ومن الطبيعي ان يكون التعليم ومراحله ومجالاته المختلفة الأداة الرئيسة لتحقيق هذه التنمية.

تميزت العملية التعليمية التعلمية منذ أمد طويل باهتمام المجتمعات، لكونها أداة لتربية الفرد وتنمية المجتمع، ووسيلة لحفظ المعرفة والثقافة الإنسانية وتطويرها. وأخذ هذا الاهتمام أبعاداً جديدة مؤخراً بسبب تسارع النمو المعرفي وازدياد وتيرة التقدم التكنولوجي والبحث العملي. واصبح التعليم بذلك عنصراً بارزاً من عناصر الخطط التنموية الشاملة، وآلية رئيسة من آليات النهوض بالمجتمع ورفع مستوى معيشة أفراده، وتقليص الفوارق الاجتماعية بين شرائح المجتمع، وتعزيز الحراك الاجتماعي بين أفراده. وكان من الطبيعي ان يرافق كل ذلك نمو حجم الإنفاق على التعليم كنسبة من الدخل القومي، وكنسبة من الإنفاق الحكومي وغير الحكومي، بما في ذلك الإنفاق الأسري. ومن ناحية أخرى، يرتبط الإنفاق على التعليم ارتباطاً قوياً بالمكانة التي يتبوأها في المجتمع بشكل عام، وبالأولويات والسياسات الحكومية بشكل خاص، وبالمدى الذي ينظر إليه كعامل حيوي من عوامل التنمية الشاملة، سواء كان مصدر هذا الإنفاق هو المال العام عن طريق الموازنات الحكومية أم غير ذلك.

ويشكل التعليم والتدريب المهني الذي يهدف إلى إعداد العمال المهنيين والمهنيين في مستويات العمل الأساسية جانباً مهماً في منظومة تنمية الموارد البشرية، كما يحتل مكانة بارزة داخل النظم التعليمية أو خارجها بسبب الحاجة إلى نواتجه لرفد مجالات العمل بالقوى العاملة المؤهلة.

وقد تنامي الاهتمام باقتصاديات التعليم والتدريب المهني بشكل ملحوظ في العقود القليلة الماضية. وقد رافق ذلك تسليط الأضواء على الحاجة لتطوير نظم التعليم والإنفاق عليها في ضوء البدائل المتاحة والخصائص الاقتصادية والاجتماعية السائدة. وبرزت لذلك توجهات متعددة تناولتها ورقة العمل هذه. ومن أهم هذه التوجهات:

- الحاجة إلى نظم تشاركية لتمويل التعليم والتدريب المهني وإدارة الإنفاق عليه. وتكون للحكومات وأصحاب العمل والعمال، وكذلك للدارسين والمتدربين، أدوار واضحة في هذه النظم.
- تطور الهياكل التشريعية والتنظيمية التي تحدد العلاقة بين الأطراف المعنية بمصادر التمويل من جهة، وإدارة الإنفاق من جهة أخرى.

٥. مصادر التمويل، وهي الجهات التي تتحمل كلفة الخدمات التعليمية والتدريبية أو تساهم في هذه الكلفة بصورة مباشرة أو غير مباشرة.
٦. الكفاية والفاعلية، وتعنى بجودة الخدمات التعليمية والتدريبية ومدى مواءمتها للحاجات التنموية والمتطلبات المجتمعية.

ومن المنطلقات الرئيسة لمفهوم اقتصاديات التعليم والتدريب اعتباره استثماراً في العنصر البشري، له عوائد على الفرد والمجتمع يمكن تقييمها وقياسها، بالإضافة إلى كونه خدمة تقدم للفرد كحق من حقوقه الإنسانية لتنمية الجوانب المختلفة من شخصيته. وتتمثل عوائد التعليم في جوانب كمية ونوعية تعطي مؤشرات عن مدى القدرة على تحقيق أعلى مردود أو منفعة بأقل كلفة ممكنة، أو ما يسمى بعامل المنفعة والكلفة. ومن الطبيعي والحالة هذه ان لا يقتصر الاهتمام بتنمية الموارد البشرية بشكل عام، والتعليم والتدريب المهني بشكل خاص، على التربويين فقط، بل ان يتعدى ذلك ليشمل الاقتصاديين كذلك بالقدر نفسه. ومن الطبيعي ان يكون هناك تباين في وجهات نظر التربويين والاقتصاديين في هذا المجال. فالتربويون يعطون أولوية للبعد الإنساني والاجتماعي، ويؤكدون أهمية مساهمة التعليم والتدريب بتعزيز ديمقراطية التعليم والحراك الاجتماعي وتنمية الجوانب المختلفة من شخصية المتعلم. كما يؤكدون ان مهمة التعليم والتدريب المهني هي إعداد قوى عاملة قادرة على استخدام وسائل الإنتاج بوعي وذكاء، لا ان تكون هي نفسها مجرد أداة من أدوات الإنتاج. أما الاقتصاديون، فيعطون أولوية للمواءمة بين نواتج النظام التعليمي وبين المتطلبات التنموية تفادياً لهدر الموارد وتدني الإنتاجية، كما يؤكدون الأبعاد المتعلقة باقتصاديات التعليم ومردوده وعوامل المنفعة والكلفة، والحرص في تحديد الأولويات وانتقاء البدائل الأكثر جدوى من ناحية اقتصادية. ومما تجدر الإشارة إليه أن الفجوة بين المثاليات التربوية والمتطلبات الاقتصادية بدأت منذ زمن بالتعرض للتقليص والانكماش مع التوجه المتنامي نحو مجتمع المعرفة واقتصاد المعرفة، ومع التطور المستمر في تقنيات العمل وأساليب الإنتاج.

وتتبع النظرة الاقتصادية للتعليم من تشبيهه بسلعة طويلة الأمد أو سلعة معمرة، وهو تشبيه قد لا يروق لبعض التربويين، ولكنه مع ذلك يتسم بصفات تميزه عن السلع العادية بالأمر الرئيسة التالية:

١. يستغرق الحصول على التعليم والتدريب في العادة مدة أطول مما تتطلبه السلع التقليدية.
٢. تكون الفائدة أو المنفعة الناجمة عن التعليم والتدريب المهني دائمة أو معمرة ولا تستهلك ما دامت تحت الاستعمال، بل ان استمرار الاستعمال يزيد من هذه الفائدة والمنفعة بدل استهلاكها، على عكس السلع التقليدية.
٣. يتميز التعليم والتدريب بأن له منافع كثيرة غير مادية، ويتعذر قياسها في حسابات العائد والمردود. ومن هذه العوائد غير المادية تحسين المستويات الصحية وارتفاع متوسطات الأعمار المتوقعة للأفراد، ومستوى الأسرة ورفاهها.

- دخل الخريج لدى التحاقه بالعمل، ومقارنته بعامل لم يلتحق بالبرنامج التدريبي.
- إنتاجية الخريج بعد التحاقه بالعمل، ومقارنتها بإنتاجية مرجعية.

### التخاصية (الخصخصة)

تكون المنشأة أو المؤسسة قطاعاً خاصاً إذا كان للأفراد أو الجماعات أو المؤسسات الأهلية والخاصة حصة في رأس المال تفوق حصة القطاع العام. ويشمل ذلك الحالات الأكثر شيوعاً التي تتمثل بالملكية الكاملة للقطاع الخاص الذي يتولى في هذه الحالة المسؤوليات والأعمال الإدارية والمالية والفنية، ويتحمل ما ينتج عنها من مردود وعوائد على شكل أرباح أو خسائر.

ومن المعلوم أن اعتماد التخاصية في النظام الاقتصادي بشكل عام، وفي النظام التعليمي بشكل خاص، لا يعني بأي حال من الأحوال كف يد الدولة عن القيام بأي دور، بل يعني في الغالب الانسحاب من الأدوار التنفيذية المباشرة، والتركيز على الأدوار التنظيمية والتخطيطية والإشرافية العامة وغير المباشرة، بهدف ضمان متطلبات المصلحة العامة. وتشمل هذه الأدوار:

- منع الاحتكار.
- الانسجام مع الأطر التشريعية للدولة.
- المحافظة على المؤسسات الوطنية.
- توفير الآليات المناسبة للرقابة والمتابعة والتقييم والمساءلة القانونية.
- تنظيم السياسات النقدية والمالية العامة.
- القيام بأدوار تنفيذية في مجالات تتطلبها المصلحة العامة ويحجم عنها القطاع الخاص.

### العوامل المؤثرة على تمويل التعليم والتدريب المهني

تجدر الإشارة في معرض الحديث عن العوامل المؤثرة على تمويل التعليم والتدريب المهني إلى المعايير المرجعية العامة لبيان مكانة التعليم في المنظومة التمويلية. وهذه المعايير هي:

- حجم الإنفاق على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي والناتج القومي الإجمالي.
- حجم الإنفاق على التعليم كنسبة من الموازنة العامة والإنفاق الحكومي.
- نصيب الفرد من السكان من الإنفاق التعليمي.
- المقارنة بين الإنفاق على التعليم والإنفاق العسكري.
- الإنفاق على الرواتب والأجور كنسبة من مجمل النفقات الجارية في التعليم.
- المقارنة بين الإنفاق على التعليم قبل العالي والإنفاق على التعليم العالي.
- نسبة مساهمة مصادر التمويل المختلفة، الحكومية وغير الحكومية، في الإنفاق على التعليم.

وفيما يلي العوامل المؤثرة على تمويل التعليم والتدريب المهني، والتي تتأثر بالمعايير المرجعية المشار إليها، وتؤثر بها:



النوعية والفاعلية، وتعظيم المردود بأقل كلفة ممكنة، واختيار البدائل التي تتسم بالجوى الاقتصادية والمصادافية الاجتماعية الأفضل.

٦. العوامل التربوية والتنظيمية، ومنها المستويات الأكاديمية والعلمية للمعلمين والمدرسين وبالتالي حجم الإنفاق على الرواتب والأجور، ومدى توافر المعايير والشروط لاعتماد مؤسسات التعليم والتدريب المهني وترخيصها بما ينعكس على نوعية الخدمات وكلفتها، وحجم ونوعية النشاطات المعتمدة للمرافق والتسهيلات التعليمية والتدريبية، وغير ذلك من المؤشرات النوعية كنسبة الطلبة للمدرسين ومدى استخدام الوسائل والتقنيات التعليمية والتدريبية الحديثة ومدى توافر خدمات التوجيه والإرشاد والتوظيف، وغير ذلك.

٧. العوامل التكنولوجية، حيث تطورت التقنيات الحديثة المتاحة للاستخدام في التعليم والتدريب المهني تطوراً كبيراً، وقد شمل ذلك تقنيات الوسائل المعينة، والمشبّهات، والنمذجة، واستخدام الحاسوب كوسيلة تعليمية. ويقدر ما يحمل ذلك من مزايا نوعية للتعليم، بقدر ما يحمل من تحديات تتعلق بالقدرة على توفير الموارد البشرية والمادية لمواكبة التطور في التقنيات الحديثة واستيعابها.

#### تمويل نظم التعليم والتدريب المهني

يتم إعداد القوى العاملة في مستويات العمل الأساسية، أي إعداد العمال الماهرين والمهنيين، بموجب ثلاثة نظم وأنماط رئيسة للتعليم والتدريب المهني، وهي:

أ. النظام أو النمط المدرسي، الذي يحصل الفرد بموجبه على الإعداد المهني عن طريق التحاقه بمؤسسة تعليمية مهنية، بعيداً عن مواقع العمل والإنتاج، وأحياناً بمعزل عنها. ومن الأشكال الشائعة لمؤسسات هذا النمط من التعليم والتدريب المهني المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني والمدارس الشاملة.

ب. النظام أو النمط الميداني، الذي تشكّل التلمذة المهنية التقليدية (غير النظامية) الأسلوب التقليدي له، حيث يلتحق الفرد بموقع العمل كعامل متدرب، بأجر أو بدون أجر في بادئ الأمر، ويحصل على المهارات المطلوبة لمزاولة العمل عن طريق الممارسة الفعلية والتلمذ على أيدي الفنيين والعمال القدامى في مواقع العمل.

ج. النظام أو النمط المزدوج، الذي يحصل الفرد بموجبه على الإعداد المهني عن طريق التحاقه بالمؤسسة التعليمية وبموقع العمل في آن واحد، حيث يقضي جزءاً من وقته أسبوعياً في كل منهما. وتوفر المؤسسة التعليمية في العادة الجوانب النظرية من البرنامج التعليمي والتدريبي المقرر، كما توفر أحياناً جزءاً من المهارات العملية والتطبيقية، وبخاصة الأساسية منها، وتلك التي يتعذر توفيرها في مواقع العمل. ومقابل ذلك توفر مواقع العمل والإنتاج التسهيلات اللازمة

## ٥. الأعمال الإنتاجية

تساهم الأعمال الإنتاجية للسلع والخدمات التي يتولاها المتدربون بتغطية جزء من كلفة البرنامج التعليمي والتدريب. وتشكل هذه الأعمال في العادة عنصراً بارزاً وجزءاً لا يتجزأ من النمط الميداني للتعليم والتدريب المهني، وجزءاً ملموساً من النمط المزدوج، بينما تشكل جزءاً متواضعاً من النمط المدرسي. وبشكل عام يزداد عنصر الأعمال الإنتاجية كلما ازداد حجم البرنامج التدريبي الذي يتم تنفيذه في مواقع العمل والإنتاج.

## ٦. التدريب التمهيدي

يحتاج الملحقون الجدد بالعمل إلى تدريب تمهيدي قبل اندماجهم الكامل في العمل الإنتاجي. ويتحمل صاحب العمل في العادة كلفة هذا التدريب، حتى ولو لم يتم بشكل منظم، وذلك لأن إنتاجية العامل الجديد تكون منخفضة نسبياً في الفترة الأولى لالتحاقه بالعمل. ومن الطبيعي أن الحاجة للتدريب التمهيدي، وما يرافقه من كلفة مادية مباشرة أو غير مباشرة، تكون ملموسة في حالة النمط المدرسي للتعليم والتدريب المهني، بينما تنتفي الحاجة لمثل هذا التدريب في النمط الميداني، كما تنتفي أو تكاد في النمط المزدوج.

## الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني والانعكاسات التمويلية

يمكن القول بشكل عام إن هناك مجموعتين من الجهات التي تتولى مسؤوليات وواجبات ذات علاقة بالتعليم والتدريب المهني، وهما الجهات الحكومية والجهات غير الحكومية. وتشمل الجهات الحكومية الوزارات والمجالس والمؤسسات والسلطات والهيئات الحكومية. بينما تشمل الجهات غير الحكومية مؤسسات المجتمع المدني في القطاع الخاص والأهلي والتطوعي، كمواقع العمل والإنتاج، ومؤسسات أصحاب العمل، ونقابات العمال، والجمعيات الخيرية، والدارسين أنفسهم. وهناك ثلاثة مستويات رئيسية فيما يتعلق بالمسؤوليات والصلاحيات الخاصة بنظم التعليم والتدريب المهني، وهي:

### المستوى الأول: مستوى التشريعات والسياسات العامة

ويغلب أن تتولى الحكومات المركزية هذا المستوى من المسؤوليات. وقد تشارك به بشكل أو بآخر السلطات أو الحكومات المحلية (الجهوية)، إذا وجدت مثل هذه السلطات.

### المستوى الثاني: مستوى الإشراف على التنفيذ وإدارة التمويل

وقلما تفرد الحكومات المركزية بهذا المستوى من المسؤوليات دون أي مشاركة، إذ يشيع أن تتولاه أو تشارك به السلطات والجهات المحلية (الجهوية). وقد تقتصر المشاركة المحلية على متطلبات الإشراف على التنفيذ، أو قد تتعدى ذلك لتشمل إدارة التمويل وصلاحيات الإنفاق على البرامج ذات العلاقة.

و يتسم الوضع في الدول النامية في العادة، فيما يتعلق بالقضايا التمويلية للتعليم والتدريب المهني، بتوافر مصادر خارجية للتمويل عن طريق القروض والمساعدات، كما سبقت الإشارة إليه. ومن الطبيعي أن يتم ذلك عن طريق الحكومة المركزية التي تتولى في الغالب مهام التخطيط والتنسيق والإشراف على مصادر التمويل الخارجية.

### أنواع المدرسة المهنية واقتصادياتها

يتسم النظام أو النمط المدرسي في التعليم والتدريب المهني بوجود مؤسسة تعليمية مستقلة عن مواقع العمل والإنتاج تتولى توفير متطلبات البرنامج التعليمي والتدريبية كلها أو معظمها. وهناك بشكل عام أربعة أشكال للنمط المدرسي هذا، الذي يشيع في الأقطار العربية، وهي:

١. المدرسة المهنية المتخصصة، وهي مؤسسة تعليمية تقدم برامج في التعليم والتدريب المهني في عدد من التخصصات المهنية التي تنتمي لواحد من القطاعات الاقتصادية. ومن الأمثلة على ذلك المدرسة الثانوية الصناعية أو مركز التدريب الزراعي أو المدرسة الثانوية الفندقية، وغير ذلك.

٢. المدرسة المهنية المجمعّة، وهي مؤسسة تعليمية تقدم برامج في التعليم والتدريب المهني في عدد من التخصصات المهنية التي تنتمي لأكثر من قطاع اقتصادي واحد. ومن الأمثلة على ذلك المؤسسة التعليمية المهنية (مدرسة مهنية أو مركز تدريب) التي تشمل على تخصصات صناعية وزراعية وصحية، وما شابه ذلك.

٣. المدرسة الشاملة، وهي مؤسسة تعليمية تقدم برامج في التعليم العام (الأكاديمي)، بالإضافة إلى برامج في التعليم والتدريب المهني على نمط المدرسة المهنية المجمعّة. ومن الأمثلة على ذلك المؤسسة التعليمية التي تشمل على مسارات أكاديمية في مجالات العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية، بالإضافة إلى تخصصات مهنية على نمط المدرسة المهنية المجمعّة.

٤. المدرسة الافتراضية (virtual school)، وهي نظام تعليمي مفتوح، يستثمر تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة، ويستخدم شبكة الإنترنت ووسائل أخرى للتعليم عن بعد لأغراض الاتصال بين الدارسين ومصادر المعرفة. ومع ان التعليم الافتراضي قطع شوطاً ملموساً في التطبيق في مجالات التعليم غير النظامي والتعليم العالي، إلا أنه لم يحقق تقدماً كبيراً حتى الآن في التعليم النظامي دون الجامعي، وبخاصة فيما يتعلق بالتعليم المهني الذي يحتاج إلى معالجة خاصة للتعامل مع الأبعاد التطبيقية والمهارات الأدائية. ولعل المستقبل سيكون للنموذج الذي يجمع بين النظام أو النمط المزدوج والمدرسة الافتراضية في التعليم والتدريب المهني، حيث تتولى مواقع العمل تقديم خدمات التدريب العملي بينما تتولى المدرسة الافتراضية تقديم خدمات التعليم العام والنظري.

ويمكن القول بشكل عام إن مصادر التمويل للتعليم والتدريب المهني تنحصر في البدائل التالية:

#### ١. الموازنات الحكومية (المال العام)

يتولى هذا المصدر تمويل التعليم في العادة عندما يُعد مسؤولية وطنية يتحمل كلفتها كافة المواطنين عن طريق الإيرادات العامة للخرينة. ومن المعلوم أن غالبية الأقطار العربية تعتمد اعتماداً كبيراً على التمويل الحكومي في الإنفاق على التعليم بشكل عام والتعليم والتدريب المهني بشكل خاص، مما يجعله معرضاً لأن يكون متأثراً بظروف الإنفاق الحكومي ومحدداته.

#### ٢. المؤسسات المستفيدة من نواتج التعليم والتدريب المهني

يتم التمويل الجزئي أو الكلي في هذه الحالة عن طريق القيام بمهام التعليم والتدريب المهني وتحمل كلفته من قبل الجهات والمؤسسات التي تستفيد بشكل مباشر من نواتج (مخرجات) هذا التعليم والتدريب، ويتم تحمل الكلفة إما بشكل مباشر عن طريق إنشاء المراكز والبرامج التعليمية والتدريبية وإدارتها وتمويلها، أو بشكل غير مباشر عن طريق تحمل ضريبة خاصة تفرضها الحكومة عليها لهذا الغرض. ومن الأمثلة على ذلك نظم التلمذة المهنية وما شابهها.

#### ٣. الأفراد المستفيدون من الخدمات التعليمية والتدريبية

يتم التمويل بموجب هذا المصدر من الدارسين والمتدربين أنفسهم أو من أولياء أمورهم، عن طريق تحمل الرسوم المقررة، كلياً أو جزئياً. وينطبق ذلك في كثير من الحالات على الخدمات التعليمية والتدريبية، النظامية وغير النظامية، التي يتولاها القطاع الخاص، الربحي أو غير الربحي. ومن المعلوم أن الغالبية العظمى من الأقطار العربية توفر خدمات التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال الماهرين والمهنيين ضمن مستويات العمل الأساسية مجاناً أو بشكل شبه مجاني للدارسين والمتدربين.

#### ٤. مؤسسات المجتمع المدني

يتم التمويل بموجب هذا المصدر عن طريق ما يقدمه الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني من الأعمال التطوعية والتبرعات والوقفات. ويشمل ذلك إنشاء المؤسسات التعليمية والتدريبية وتجهيزها وإدارتها، وبخاصة لأغراض الفئات ذات الاحتياجات الخاصة في المجتمع، كالمعاقين والموهوبين والعاطلين عن العمل وغيرهم.

#### ٥. التمويل الذاتي

تشمل مصادر التمويل الذاتي الأعمال الإنتاجية والمدرة للدخل أو المقتصدة للنفقات، والتي تساهم في مواجهة جزء من نفقات مؤسسة التعليم والتدريب المهني.

#### ٦. الضرائب الخاصة

وهي الضرائب التي يخصص ريعها لأغراض التعليم والتدريب المهني، كأن تكون هناك ضريبة على أرباح الشركات أو على بعض أنواع المستوردات أو المنتجات أو الخدمات. مع الأخذ بالاعتبار خصائص النظام الضريبي ككل.

النامية، في برامج التعليم والتدريب المهني التي تهدف إلى إعداد العمال الماهرين والمهنيين في مستويات العمل الأساسية. وعلى العكس من ذلك، يتقاضى المتدربون في بعض الأقطار منحة مالية لتشجيعهم على الالتحاق، أو يتقاضون أجوراً منخفضة في العادة من أصحاب العمل الذين يتدربون ويعملون لديهم ضمن برامج التلمذة المهنية أو النمط المزدوج للتعليم والتدريب المهني. ومع ذلك ليس هناك ما يمنع من مساهمة المتدربين بكلفة تعليمهم وتدريبهم، إما عن طريق الأعمال الإنتاجية التي يتولونها في برنامجهم التدريبي، وبخاصة في برامج التلمذة المهنية والتدريب الميداني، أو عن طريق رسوم متواضعة، مع مراعاة إعفاء الطلبة غير القادرين مادياً، وبخاصة في برامج النمط المدرسي في التعليم والتدريب المهني. ومن مزايا هذه المساهمات أنها تحفز المتدربين وأولياء أمورهم على التعامل بجدية مع البرامج التعليمية والتدريبية، والمشاركة في تقييم ومساءلة المؤسسات التعليمية ذات العلاقة.

هـ. يساهم البديل الرابع للتمويل عن طريق التبرعات والهبات والأعمال التطوعية من قبل الأفراد والجماعات والهيئات الخيرية في كثير من الأحيان في سد النقص في خدمات التعليم والتدريب المهني لفئات معينة أو في مناطق معينة، كما في حالة البرامج الموجهة للمعاقين وبطيئي التعلم والفقراء والموهوبين والفتيات واللاجئين وغيرهم. وكثيراً ما تتوافر الحوافز الضريبية والمعنوية لحفز الأفراد والهيئات التطوعية على التبرع والعطاء.

و. يشكل التمويل الذاتي لبرامج التعليم والتدريب المهني عن طريق الأعمال الإنتاجية والخدمات الأخرى المدرة للدخل مصدراً جديراً بالاهتمام والتشجيع والتنظيم، على الرغم من أن مساهمة هذا المصدر في تغطية الكلفة متواضعة نسبياً. لكن الأعمال الإنتاجية تشجع لذاتها لأسباب واضحة في برامج التعليم والتدريب المهني، شريطة أن يتم دمجها بنجاح في هذه البرامج.

ز. يشكل التمويل الخارجي مصدراً تمويلياً له وزنه في كثير من الأحيان، وتستدعي عمليات التمويل الخارجي هذه التخطيط الجيد وانتقاء الأولويات والبرامج الهادفة التي تتميز بالفاعلية والاستدامة، وبخاصة لدى الدول النامية التي تكون في العادة على الجانب المستقبل من طرفي المعادلة، والتي قلما يكون التعامل مع التمويل الخارجي لديها مبنياً على تخطيط فعال وتقييم واع لأبعاد هذا التمويل ومردوده. ورغم الفوائد الكثيرة الكامنة في برامج التعاون الدولي والإقليمي، إلا أن هناك العديد من المتطلبات والمعايير والمحاذير الواجب الاهتمام بها ومراعاتها لتفادي الهدر ولضمان الفاعلية والاستثمار الأمثل لهذا التعاون. وفيما يلي الخطوط العريضة والمعايير الواجب مراعاتها في التعامل مع قضايا التمويل الخارجي:

١. توافر البنية التحتية اللازمة للاستفادة من البرامج والمشاريع والخطط التي يتم تمويلها من الخارج. ويشمل ذلك السياسات والتشريعات والتسهيلات المكانية والتجهيزات وغير ذلك.
٢. توافر الموارد البشرية والخبرات الفنية والإدارية اللازمة للتعامل مع البرامج والمشاريع الممولة من الخارج.

التي اكتسبها المتدرب لا تتجاوب مع متطلبات العمل الحقيقية بشكل كاف، وبالتالي فإن مدى الاستفادة من هذه المهام والمهارات، ومن البرنامج التدريبي، منخفض نسبياً.

وتعد الكفاية الاقتصادية المجال المعني مباشرة بقضايا تمويل برامج التعليم والتدريب المهني وكلفتها. أما الجانبان الآخران، وهما الكفاية الخارجية والكفاية الداخلية، فيعنيان بشكل غير مباشر بتمويل هذه البرامج وكلفتها عن طريق تأثيرهما وانعكاساتهما على المردود العام لهذه البرامج وعلى عامل "المنفعة والكلفة" فيها.

ومما تجدر الإشارة إليه أن كلفة البرنامج التدريبي، وبالتالي متطلبات تمويله، قد ترتفع نتيجة تحقيق بعض عناصر الكفاية بأنواعها الثلاثة. وكمثال على ذلك، فإن توفير خدمات الإشراف والتوجيه والإرشاد التربوي والمهني والتوظيف وغير ذلك يزيد من كلفة البرامج التعليمية والتدريبية، ولكنه في الوقت نفسه يحسن كفايتها الداخلية والخارجية، وبالتالي يزيد المردود الناجم عن هذه البرامج، ويحسن بالتالي عامل "المنفعة والكلفة" فيها، بمعنى أن الزيادة في العائد أو المنفعة الناجمة عن توافر هذه الخدمات تفوق الكلفة الإضافية الناجمة عن ذلك، والمتمثلة بشكل رئيس بالكلفة المتأتية عن استخدام المشرفين والموجهين والمرشدين والقائمين على خدمات التوظيف، وما يرافق ذلك من أجور ورواتب ومرافق وتسهيلات ومطبوعات وخدمات أخرى.

# مراعاة التعليم والتدريب المهني للمرأة لواقع واحتياجات سوق العمل\*

---

قدمت إلى الندوة العربية حول دور التدريب المهني في رفع الكفاءة والمهارة التقنية  
للمرأة العاملة العربية- دمشق، ٢٢-٢٤/٩/٢٠٠٢

## مراعاة التعليم والتدريب المهني للمرأة لواقع واحتياجات سوق العمل

### مقدمة

يواجه كثير من المجتمعات، ومنها مجتمعات الوطن العربي، تحديات كبيرة في جهودها التنموية. ومن أهم هذه التحديات استثمار الإمكانيات والطاقات البشرية، رجالاً ونساءً، استثماراً رشيداً يعظم من المردود الاقتصادي والاجتماعي لهذا الاستثمار، وبخاصة في ضوء ضعف الموارد الطبيعية في عدد كبير من هذه المجتمعات. ومن هذا المنطلق، ونظراً لأن بناء المجتمعات الحديثة يعتمد اعتماداً كبيراً على تنمية مواردها البشرية من النواحي الكمية والنوعية، تبرز أهمية التعليم والتدريب بشكل عام، وللمرأة بشكل خاص، كعامل مهم ورئيس في تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.

ان توفير فرص التعليم والتدريب للمرأة، على غرار ما يتوافر من مثل هذه الفرص للرجل، ضروري لتحقيق هدفين عامين هما:

- الهدف الاجتماعي والإنساني الذي يتضمن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين والارتقاء بمستوى الأسرة، علماً بأن تكافؤ الفرص لا يعني بالضرورة تشابهها.
- الهدف الاقتصادي الذي يتضمن الاستثمار في تنمية الموارد البشرية لتحقيق النمو الاقتصادي اللازم والإنتاجية العالية والعائد المناسب على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

ولعل من أهم التحديات التي تواجه المجتمعات العربية في هذا المجال هو توفير المستويات التعليمية والتدريبية العالية للمرأة ومجالات العمل الملائمة لها، مع المحافظة على تلاحم الأسرة وترابطها باعتبارها الخلية الأساسية في المجتمع.

وقد ساهمت النظرة التقليدية الدونية للتعليم والتدريب المهني الذي يهدف لإعداد العاملين والعاملات للعمل في المستويات المهنية الأساسية، في أن يكون بديلاً أقل مكانة ويلتحق به في الغالب الطلبة والطالبات الذين اعتبروا غير قادرين على الاستفادة من التعليم العام (الأكاديمي). وما زالت النظرة الدونية هذه للتعليم المهني ملموسة بدرجات متفاوتة في كثير من البلدان، وبخاصة الدول النامية. ومثل هذه الظاهرة قد تستدعي معالجتها تغييرات جذرية في بنية النظام التعليمي ومضمونه وأولوياته.

وتعنى هذه الورقة بعرض المعايير والحوافز والقضايا التي ترافق خدمات التعليم والتدريب المهني للمرأة، وبخاصة في ضوء المواءمة مع فرص العمل ومتطلبات التنمية وحاجات سوق العمل، في إطار الخصائص والظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة.



## المجالات والمهارات

من الملاحظ ان إقبال الإناث على التعليم العالي في غالبية الأقطار العربية لم يضاهاه حتى الآن إقبال مماثل على التعليم والتدريب المهني في مستوى التعليم الثانوي أو دون ذلك لإعداد العمال الماهرين والمهنيين في مستويات العمل الأساسية. وعلى الرغم من التطور الذي طرأ على التحاق الإناث ببرامج الإعداد والتعليم والتدريب المهني في كثير من الأقطار العربية، من حيث حجم الالتحاق وتنوعه وامتداده لمجالات مهنية مختلفة، إلا أن ذلك يكاد ينحصر في معظم المجالات في أنواع ومجالات تقليدية كالتعليم التجاري والتمريضي والنسوي. ويتضاءل التحاق الإناث في أنواع أخرى من الإعداد المهني كالتعليم الصناعي والزراعي، رغم شيوع ممارسة النساء للعمل في المنشآت الصناعية والأعمال الزراعية. ويعكس ذلك حقيقة ان عمل المرأة في المجالات الصناعية والزراعية وبعض المجالات الخدمية يتركز بشكل رئيس على مستويات المهارة الدنيا التي يشغلها في العادة العمال محدودو المهارات الذين قلما يحتاجون إلى تعليم وتدريب مهني طويل ونظامي، بل يحصلون على مهاراتهم المحدودة عن طريق الممارسة بعد التحاقهم بالعمل. وهذا يعني ان عمل المرأة في هذه المجالات يتسم بالخصائص التالية:

- انخفاض حجم العمالة.
- تدني المهارة.
- انخفاض الدخل.
- محدودية التطور والارتقاء الوظيفي.

ويمكن القول إن هناك ثلاث مجموعات من المهارات المطلوبة للمواطن، رجلاً كان أو امرأة، والتي تتعكس على برامج الإعداد والتعليم والتدريب في النظام التعليمي، النظامي وغير النظامي. ومع ان المجموعات الثلاث تهتم الجنسين في آن واحد، إلا أن الأوزان تختلف في حالة كل من الذكور والإناث، وهذه المجموعات من المهارات هي:

١. المهارات اللازمة لسوق العمل التقليدية والتي تعنى بالقطاعات الاقتصادية السائدة المنظمة وغير المنظمة، الصناعية والزراعية والخدمية.
٢. المهارات اللازمة للحياة الأسرية، والتي تأخذ أبعاداً أكثر وضوحاً للمرأة، كأم وربة بيت، منها للرجل.
٣. المهارات الحياتية التي تسهم في أن يشارك الفرد بالنشاطات المجتمعية، السياسية والاجتماعية والثقافية، وأن يكون عضواً فاعلاً في مجتمعه.

ولكل واحدة من هذه المجموعات مهارية متطلباتها التعليمية والتدريبية الخاصة التي يجب ان تؤخذ بعين الاعتبار في تصميم البرامج التعليمية والتدريبية للمراحل المختلفة للتعليم، النظامي وغير النظامي.

٥. التشريعات، ذلك أن المظلة التشريعية المناسبة توفر الأرضية المناسبة للانطلاق في تطوير التوجهات نحو التعليم والتدريب والعمل.
٦. المستويات التعليمية وتعميم التعليم الأساسي، فمن المعلوم ان الإعداد والتأهيل المهني يبدأ في العادة بعد فترة مناسبة من التعليم الأساسي الإلزامي تصل إلى عشر سنوات. لذلك فإن توفير فرص متكافئة للتعليم والتدريب المهني للفتاة على قدم المساواة مع الفتى، لا يتم إلا بتوفير مثل هذه الفرص المتكافئة في مجال التعليم الأساسي الإلزامي، وهو أمر لا يتوافر حتى الآن في كثير من الأقطار العربية.
٧. التعليم غير النظامي وتعليم الكبار، إذ يشكل التعليم غير النظامي وتعليم الكبار آلية فعّالة لتوفير التعليم والتدريب المهني للفتيات وبخاصة العاملات منهن لتأهيلهن ورفع كفاءتهن وتحسين مستوى أدائهن وفرص العمل أمامهن.
٨. المناهج والكتب المدرسية، إذ تشكل صورة المرأة في المناهج والكتب المدرسية عاملاً مؤثراً في تعزيز دورها في العمل والإعداد المهني. ومن الملاحظ في كثير من الأحيان ان الصورة النمطية للمرأة كأم وربة بيت لا يعادلها دورها في المجتمع كعاملة وقيادية، مما يزيد من الصعوبات أمام تطوير المفاهيم المجتمعية لعمل المرأة وإعدادها لذلك.
٩. خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي (كما سيرد لاحقاً).
١٠. توفير التسهيلات والخدمات والفرص المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني، بالكم والنوع والتنويع والتوزيع الجغرافي المناسب.

### عمل المرأة والحاجات التدريبية

يمكن تصنيف عمل المرأة، وما يرافق ذلك من احتياجات تعليمية وتدريبية داخل النظام التعليمي أو خارجه، إلى مجموعتين رئيسيتين من النشاطات، هما:

#### أولاً: العمل خارج المنزل

ويمكن تصنيف الأعمال والمهام التي تقوم بها المرأة خارج المنزل إلى الأنواع الرئيسية التالية:

- أ. العمل بأجر، كما هو شائع في مجالات التعليم والصحة والصناعة وكثير من الخدمات، كعاملة أو صاحبة عمل. وفي هذه الحالة لا بد من توفير التعليم والتدريب المهني في مجال الاختصاص المطلوب، وفي المستوى الملائم لنوع العمل. وقد يتطلب الأمر أن يشتمل التعليم والتدريب على مهارات فنية وإشرافية وإدارية حسب الحاجة.

- ب. العمل بدون أجر، كما يشيع في كثير من الأحيان في العمل الزراعي في حالات الحيازات الأسرية، حيث تعمل المرأة إلى جانب أفراد الأسرة الآخرين في الإنتاج النباتي أو الحيواني للمساهمة في الأعمال المطلوبة، وتقليل الاعتماد على العمال الأجورين. وفي هذه الحالة لا بد وأن تراعي برامج التدريب الموجهة للمرأة، وهي نادرة من ناحية عملية في أقطار الوطن.

## التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي

ترتبط نوعية التعليم والتدريب المهني وكفاءته إلى حد ملموس بنوعية الطلبة الذين يلتحقون به، وتوافر الحرية لهم لاختياره ومدى قناعتهم به، ومدى التوافق بين قدراتهم وميولهم واستعداداتهم من جهة وطبيعة التعليم والتدريب المهني الذي يلتحقون به، وكذلك طبيعة العمل الذي سيمارسونه من جهة أخرى. ومن هنا تتبع أهمية نشاطات التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي في نظم التعليم.

ويمكن القول، إن هناك مجالين رئيسيين للخدمات التي تقدم في العادة للطلبة فيما يتعلق بخدمات التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي، وهما:

أولاً: توفير المعلومات والبيانات اللازمة عن فرص التعليم بأنواعه ومستوياته ومراحلته المختلفة، الأكاديمية منها والمهنية، من ناحية، وعن فرص العمل وظروفه ومتطلباته وخصائصه من ناحية أخرى، وذلك لمساعدة الطلاب والطالبات وأولياء الأمور على اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بالمسارات التعليمية التي يتم التوجيه إليها والأعمال والمهن التي يمكن الالتحاق بها بعد ذلك.

ثانياً: تقييم قدرات الطلبة وميولهم وقابلياتهم واستعداداتهم، بهدف المساعدة على التوجه إلى المجالات والمستويات التعليمية والمهنية التي تتناسب مع هذه القدرات والميول وتتجاوب معها من ناحية، وتأخذ بالاعتبار فرص العمل والرغبة بالالتحاق به فيما بعد من ناحية أخرى، مع مراعاة الأطر الاجتماعية والثقافية ذات العلاقة.

وبشكل عام، تفتقر نظم التعليم في أقطار الوطن العربي إلى خدمات فعالة للتوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي في كلا المجالين المشار إليهما آنفاً، سواء على مستوى المؤسسة التعليمية أو على مستوى المجتمع. فالمعلومات والبيانات المتاحة للطلاب والطالبات وأولياء الأمور حول فرص التعليم والعمل، والشروط والخصائص والمتطلبات اللازمة للاستفادة من هذه الفرص مبعثرة وقليلة، وغير مبنية بشكل كاف على أسس علمية ونفسية ملائمة. وعلاوة على ذلك، تعاني نظم التعليم العربية من ضعف وسائل القياس والتقويم اللازمة لتحديد مستويات الأداء، والاقتصار في معظم الأحيان على أسلوب الامتحانات والفحوص التقليدية التي تركز على قياس التحصيل المعرفي بشكل رئيس. ويتم توزيع الطلبة في العادة على مختلف أنواع التعليم العام والمهني في ضوء نتائج وسائل التقييم التقليدية هذه والشواغر المتوافرة، دون الأخذ بالاعتبار بشكل كاف المتطلبات التنموية وحاجات مجالات العمل المختلفة من جانب، وعناصر القدرات والميول ومكوناتها المختلفة لدى الدارسين والدارسات من جانب آخر. وتزداد مظاهر الضعف في هذا المجال حده لدى الفتيات بسبب محدودية الخيارات المهنية في النظام التعليمي، وكذلك محدودية فرص العمل والتشغيل أمامهن بالقياس مع الفتيان.

ويمكن تلخيص حاجات نظم التعليم العربية في مجال التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي بما يلي:

ممارسة المهنة في المدارس والمراكز المهنية. هذا بالإضافة إلى إتاحة الفرص لاستخدام التسهيلات التدريبية والانفتاح في ذلك على مؤسسات المجتمع المدني.

#### ٢. مواقع العمل والاستخدام في القطاعين العام والخاص

تساهم مواقع العمل والاستخدام في التدريب والتأهيل الموجه للمرأة بطرق وأساليب عدة، منها التعاون مع المؤسسات التعليمية المهنية، ومنها توفير خدمات التدريب والتأهيل للعاملات لديها لرفع كفاءتهن وتحسين مستوى الأداء لديهن وتطوير قدراتهن في العمل بشكل عام.

#### ٣. مؤسسات المجتمع المدني

تقع على عاتق مؤسسات المجتمع المدني بشكل عام، ومؤسسات القطاع الأهلي والتطوعي بشكل خاص، مسؤولية العناية بخدمات التأهيل والتدريب للعاملات لديها من ناحية، أو كجزء من مهامها في توفير مثل هذه الخدمات للفئات النسائية المختلفة من ناحية أخرى.

#### ٤. وسائل الاعلام والاتصال

تقوم وسائل الاعلام والاتصال بدور مهم في هذا المجال عن طريق البرامج الهادفة الموجهة للمرأة العاملة أو غير العاملة لتطوير قدراتها ومهاراتها في المهام التي تتولاها داخل المنزل وخارجه، ولدعم الجهود المبذولة في مجال التوجيه والإرشاد التربوي والوظيفي.

تجارب دولية رائدة  
في مجال التعليم والتدريب المهني\*

## تجارب دولية رائدة في مجال التعليم والتدريب المهني

### ملخص

يعتمد بناء المجتمعات الحديثة وتطويرها إلى حد كبير على تنمية مواردها البشرية في قطاعات العمل المختلفة. ويلعب التعليم والتدريب دوراً مهماً في منظومة تنمية الموارد البشرية بسبب الحاجة إلى نواتجه لرفد الجهود التنموية بالقوى العاملة المؤهلة. وتقسم برامج التعليم والتدريب المهني إلى ثلاثة أنواع: أولها البرامج التي تعد المتدرب لمزاولة المهنة، وثانيها تلك التي تهدف إلى رفع كفاية المتدرب في المهنة التي يمارسها، بينما تختص الثالثة بالجوانب المهنية للتعليم العام. وتعنى ورقة العمل هذه بشكل رئيس بالنوع الأول لهذه البرامج.

ويمكن القول بشكل عام إن إعداد القوى العاملة في مستويات العمل الأساسية التي تشمل العمال الماهرين والمهنيين، يتم ضمن ثلاثة نظم أو أنماط رئيسة، هي النمط المدرسي داخل مدرسة مهنية أو مركز تدريب مهني، والنمط الميداني في مواقع العمل والإنتاج على غرار برامج التلمذة المهنية التقليدية (غير النظامية)، والنمط المزدوج الذي يلتحق بموجبه المتدرب بالمنشأة أو موقع العمل وبالمؤسسة التعليمية في آن واحد. ويشيع النمط المدرسي الوثيق الصلة بعالم العمل والمزدوج في الدول الصناعية، بينما يشيع النمط المدرسي الضعيف الصلة بعالم العمل والميداني في الدول النامية.

أما الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني، فتتفاوت من بلد لآخر. وفي كثير من الأحيان تتولى الجهات الحكومية المسؤولة عن التعليم مسؤولية النمط المدرسي، بينما تتولى الهيئات العامة غير الحكومية مسؤولية الأنماط غير المدرسية. وتتميز نظم التعليم والتدريب المهني المتطورة بالتعاون والمشاركة بين الجهات الحكومية وغير الحكومية، وبناء هذه النظم بموجب المعايير والمستويات المستمدة من عالم العمل ومتطلبات المهنة.

وتتفاوت كذلك مصادر التمويل لنظم التعليم والتدريب المهني، وأهم هذه المصادر الموازنات الحكومية، وأصحاب ومؤسسات العمل، والمتدربون أنفسهم، والتبرعات والهبات، والتمويل الذاتي عن طريق الأعمال الإنتاجية، والتمويل الخارجي عن طريق القروض والمساعدات. ومن الأمور الأساسية الواجب مراعاتها استمرارية عملية التمويل وديمومتها، وتوزيع الكلفة على الجهات والمؤسسات المختلفة ذات العلاقة، وتنويع مصادر التمويل بقدر الإمكان.

إن المتطلبات المتطورة للأعمال وتقنياتها تستدعي أن تبنى برامج التعليم والتدريب المهني على قاعدة صلبة وكافية من التعليم العام. لذلك، فإن النمط الشائع في كثير من الدول، وبخاصة الدول الصناعية، أن تبدأ هذه البرامج بعد مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي الذي لا تقل مدته عن تسع سنوات أو عشر

## مقدمة

يعتمد بناء المجتمعات الحديثة وتطويرها إلى حد كبير على تنمية مواردها البشرية في قطاعات العمل الاقتصادية والاجتماعية المختلفة، باعتبار الإنسان وسيلة التنمية وأداتها وغايتها. وقد ازدادت أهمية العنصر البشري في الجهود التنموية في العقود الأخيرة في ضوء التطورات المذهلة في العلوم والمجالات الحياتية المختلفة وفي تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة. فانتقل بذلك مركز الثقل للنمو الاقتصادي والاجتماعي إلى عنصر المعرفة والموارد البشرية بدلاً من الموارد المادية والمالية. ويلعب التعليم والتدريب المهني، الذي يهدف بشكل أساسي إلى إعداد العمال الماهرين والمهنيين في مستويات العمل الأساسية، دوراً مهماً في منظومة تنمية الموارد البشرية، ويحتل مكانة بارزة داخل النظم التعليمية النظامية أو خارجها في أقطار العالم، وبخاصة الدول الصناعية، وذلك بسبب الحاجة الماسة إلى نواتج التعليم والتدريب المهني لرفد الجهود التنموية ومجالات العمل المختلفة بالقوى العاملة المؤهلة.

تتناول ورقة العمل هذه بالتحليل الموجز مجموعة من العناصر والمكونات والقضايا المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني، بهدف عرض البدائل والنماذج العالمية الشائعة من حيث نهج التعامل وطبيعة الحلول المعتمدة في كل حالة، مع إبراز التوجهات الحديثة والتجارب الرائدة التي تميّز النظم المتطورة في العالم. ومن القضايا والمكونات الأساسية التي عالجتها الورقة مفهوم التعليم والتدريب المهني وأنواعه ونظمه وأنماطه المختلفة والجهات المسؤولة عنه ومصادر تمويله وسن الالتحاق به، مع بيان المعايير والتوجهات العالمية الحديثة التي يمكن الاضطلاع بها لدى تطوير هذا النوع والمستوى من تنمية الموارد البشرية. ومن ناحية أخرى عالجت الورقة مجموعة من القضايا والعناصر التي تؤثر على نوعية برامج التعليم والتدريب المهني وتساهم في تحديد مسارات تطويره والارتقاء بمستواه. ومن هذه القضايا والعناصر المعلم (المدرّب) المهني، وقنوات الارتباط بالتعليم العالي، والتصنيف والتوصيف المهني، ونظم المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وإلزامية الإعداد المهني المنظم كشرط لممارسة العمل.

وفي معرض إصدار الأحكام على مجمل هذه القضايا والعناصر والمكونات يبرز أمران رئيسان: أولهما أنه يندر وجود نموذج عالمي منفرد أو تجربة دولية رائدة واحدة لكل واحدة من القضايا ذات العلاقة، من حيث الهياكل والأساليب، رغم سهولة التعرف إلى الاتجاهات الحديثة والأطر المتطورة في كل حالة. وثانيهما أن تطوير نظم التعليم والتدريب المهني، وبخاصة لدى الدول النامية، يجب أن يراعي الظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية السائدة، إلى جانب الاستفادة من النماذج العالمية الناجحة والتجارب الدولية الرائدة.

## المفهوم والأنواع

يمكن تعريف التعليم والتدريب المهني بأنه عملية حصول الفرد على المهارات والمعلومات والاتجاهات، أو تزويده بها، أو تطويرها لديه، بشكل يؤدي إلى تغيير في سلوكه وأدائه ليصبح قادراً

الجوانب العملية من البرنامج التعليمي والتدريبي المعتمد بموجب تنظيم خاص، وعلى نطاق محدود في الغالب، كما في نشاطات التدريب الصيفي مثلاً. وتخضع فترات التدريب الميداني في النظام المدرسي المتطور إلى التخطيط المناسب والإشراف الفعال والتقييم الدقيق. وتكون جزءاً أساسياً من البرنامج الكلي.

## ٢. النظام أو النمط الميداني

يشمل هذا النمط الإعداد المهني عن طريق برامج التلمذة المهنية التقليدية (غير النظامية)، حيث يلتحق الفرد بموقع العمل كعامل متدرب، بأجر أو بدون أجر في بادئ الأمر، ودون إعداد مهني سابق، ويحصل على المهارات المطلوبة لممارسة العمل عن طريق الممارسة الفعلية. ويفتقر هذا النمط من الإعداد المهني في العادة إلى تزويد المتدرب بالمعلومات المهنية والعلمية اللازمة، كما يعتمد على قدرات صاحب العمل واتجاهاته ومدى اهتمامه.

## ٣. النظام أو النمط المزدوج

يحصل الفرد على التعليم والتدريب المهني اللازم بموجب هذا النمط عن طريق التحاقه بالمؤسسة التعليمية وبموقع العمل أو المنشأة في آن واحد، حيث يمضي جزءاً من وقته في كل منهما. وهكذا يتم دمج النمطين السابقين للإعداد المهني والمزاوجة بينهما. وتوفر المؤسسة التعليمية في العادة الجوانب النظرية من البرنامج المعتمد، كما توفر أحياناً جزءاً من المهارات العملية والتطبيقية، وبخاصة الأساسية منها، وتلك التي يتعذر توفيرها في موقع العمل. ومقابل ذلك توفر المنشأة أو موقع العمل التسهيلات اللازمة لتغطية المتطلبات العملية والتطبيقية من البرنامج التدريبي أو غالبيتها، وبخاصة المتخصصة منها.

ومن الأشكال الشائعة لهذا النمط من الإعداد المهني "التلمذة المهنية النظامية"، التي يكون الملتحق بها عاملاً تحت التدريب في أحد مواقع العمل ويتقاضى أجراً في الغالب، وطالباً في مؤسسة تعليمية في الوقت نفسه.

وتتراوح النماذج العالمية في الدول الصناعية وتلك التي حققت نظم التعليم والتدريب المهني فيها تطوراً ونجاحاً بين النظام أو النمط المزدوج كما في ألمانيا وهولندا مثلاً، وبين النظام أو النمط المدرسي الوثيق الصلة بعالم العمل والمنشآت المهنية ومواقع الإنتاج كما في فرنسا وهولندا مثلاً. وفي الأقطار العربية يشيع النظام أو النمط الميداني في إعداد القوى العاملة في مستويات العمل الأساسية، وهو نمط يتسم بانخفاض الكفاءة وضعف المستوى وطول المدة اللازمة للتدريب. كما يشيع في الأقطار العربية النمط المدرسي ضعيف الصلة بالمنشآت المهنية ومواقع العمل والإنتاج، ومعزول إلى حد كبير عن عالم العمل.

## الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني

تتسم النظم التعليمية والتدريبية في العالم بالتفاوت والتنوع الكبير فيما يتعلق بالجهات الحكومية وغير الحكومية المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني. ولا يقتصر ذلك على التفاوت بين البلدان المختلفة،



للسبب نفسه أو لنقص المصادر الأخرى أو ضعف مشاركتها، وبخاصة مساهمات أصحاب العمل المستفيدين بشكل مباشر من هذه البرامج.

## ٢. الجهات والمؤسسات المستفيدة من الخدمات التعليمية والتدريبية

يتم التمويل الجزئي أو الكلي في هذه الحالة عن طريق قيام هذه الجهات والمؤسسات بالمهام التعليمية والتدريبية وتحمل كلفتها بشكل مباشر، أو عن طريق تحمّل ضريبة خاصة تفرضها الحكومة عليها لهذا الغرض. وينطبق ذلك في كثير من البلدان، الصناعية والنامية، على نظم إعداد القوى العاملة في مستويات العلم الأساسية لإعداد العمال الماهرين والمهنيين، وبخاصة فيما يتعلق بنظم التدريب التي تتم بالتعاون مع المنشآت ومواقع العمل.

## ٣. الأفراد المستفيدون من الخدمات التعليمية والتدريبية

ويشمل هؤلاء الدارسين والمتدربين وأولياء أمورهم. ويتم التمويل في هذه الحالة، كلياً أو جزئياً، عن طريق تحمّل الرسوم التعليمية والتدريبية المقررة. وينطبق ذلك في كثير من الحالات على برامج التعليم والتدريب التي يتولاها القطاع الخاص في المؤسسات التعليمية الأهلية، كما ينطبق على البرامج التعليمية والتدريبية غير النظامية.

## ٤. الأفراد والجماعات الذين يقدمون التبرعات والهيئات والأعمال التطوعية

ويشمل ذلك بناء المؤسسات التعليمية وتجهيزها وتنفيذ البرامج التعليمية والتدريبية، وبخاصة تلك الموجهة للفئات ذات الاحتياجات الخاصة.

## ٥. التمويل الذاتي

وذلك عن طريق الأعمال الإنتاجية والخدمات والاستشارات المأجورة. وفي العادة تكون مساهمة مصدر التمويل هذا، إذا وجد، متواضعة نسبياً.

## ٦. التمويل الخارجي

تساهم المصادر الخارجية في كثير من الأقطار، وبخاصة النامية منها، في توفير التمويل الجزئي للتعليم والتدريب المهني، وذلك عن طريق القروض أو المنح والمساعدات. وتشمل هذه المصادر المؤسسات والمنظمات الإقليمية والدولية، كما تشمل الاتفاقات الثنائية بين الدول.

وفيما يلي عرض موجز لعدد من التوجهات والاحتمالات التي يمكن الأخذ بها أو بيعضها لأغراض تأمين التمويل اللازم لنظم ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، مع مراعاة الإمكانيات والبنى والهيكل المحلية من جهة، والاتجاهات العالمية والتطورات الحديثة في هذا المجال من جهة ثانية، واقتصاديات التعليم والتدريب المهني فيما يتعلق بالأولويات واختيار النظم والمدخلات والعمليات والأساليب الأقل كلفة والأكثر مردوداً من جهة ثالثة.

أ. تتلخص الأطر العامة والمعايير الحاكمة للتعامل مع قضية مصادر تمويل التعليم والتدريب المهني بثلاثة بنود رئيسية: أولها مراعاة الاستمرارية والديمومة في عملية التمويل مع مراعاة الكلفة

المهني لفئات معينة أو في مناطق معينة، كما في حالة البرامج الموجهة للمعاقين وبطيئي التعلم والفقراء والموهوبين والفتيات واللاجئين وغيرهم. وكثيراً ما تتوافر الحوافز الضريبية والمعنوية لحفز الأفراد والهيئات التطوعية على التبرع والعطاء.

و. يشكل التمويل الذاتي لبرامج التعليم والتدريب المهني عن طريق الأعمال الإنتاجية والخدمات الأخرى المدرة للدخل مصدراً جديراً بالاهتمام والتشجيع والتنظيم، على الرغم من أن مساهمة هذا المصدر في تغطية الكلفة متواضعة نسبياً. لكن الأعمال الإنتاجية تشجع لذاتها لأسباب واضحة في برامج التعليم والتدريب المهني، شريطة أن يتم دمجها بنجاح في هذه البرامج.

ز. يشكل التمويل الخارجي مصدراً تمويلياً له وزنه في كثير من الأحيان، وتستدعي عمليات التمويل الخارجي هذه التخطيط الجيد وانتقاء الأولويات والبرامج الهادفة التي تتميز بالفاعلية والاستدامة، وبخاصة لدى الدول النامية التي تكون في العادة على الجانب المستقبل من طرفي المعادلة، والتي قلما يكون التعامل مع التمويل الخارجي لديها مبنياً على تخطيط فعال وتقييم واع لأبعاد هذا التمويل ومردوده. ورغم الفوائد الكثيرة الكامنة في برامج التعاون الدولي والإقليمي، إلا أن هناك العديد من المتطلبات والمعايير والمعايير الواجب الاهتمام بها ومراعاتها لتفادي الهدر ولضمان الفاعلية والاستثمار الأمثل لهذا التعاون. وفيما يلي الخطوط العريضة والمعايير الواجب مراعاتها في التعامل مع قضايا التمويل الخارجي:

(١) توافر البنية التحتية اللازمة للاستفادة من البرامج والمشاريع والخطط التي تمويل من الخارج. ويشمل ذلك السياسات والتشريعات والتسهيلات المكانية والتجهيزات وغير ذلك.

(٢) توافر الموارد البشرية والخبرات الفنية والإدارية اللازمة للتعامل مع البرامج والمشاريع الممولة من الخارج.

(٣) ضمان عدم التعارض بين البرامج والمشاريع الممولة من الخارج والبيئات الثقافية والاجتماعية في المناطق ذات العلاقة.

(٤) مراعاة التنسيق والتكامل بين البرامج والمشاريع والخطط التي تختلف مصادر تمويلها لتفادي نشوء نظم متضاربة للتعليم والتدريب المهني. وهذا يستدعي وجود مرجعية وطنية واحدة للتعاون مع مصادر التمويل الخارجية لمنع الازدواجية والهدر والتناقضات والمنافسة غير الصحية بين المؤسسات في البلد الواحد، ولضمان الاستثمار الأمثل للتمويل الخارجي.

(٥) تفادي ممارسات التقليد والنقل للنظم والممارسات والمشاريع التي لا تتسجم مع الأنماط والهيكل المؤسسية المحلية، مما يعرضها للفشل وهدر الجهود والأموال دون مردود فعال.

### سن الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني

تتفاوت النظم العالمية تفاوتاً ملموساً فيما يتعلق بالحد الأدنى لعمر الطالب أو المتدرب الذي يلتحق ببرامج التعليم والتدريب المهني التي تهدف لإعداد العمال الماهرين والمهنيين في مستويات العمل

الأساسية، يختارها الطالب الذي لديه القدرة والرغبة للتعليم العالي كمواد إضافية ذات مستوى مناسب.

٥. النمط الذي يتم بموجبه تمديد الفترة الزمنية للبرنامج التعليمي والتدريبي لتغطية المتطلبات الإضافية من المواد الدراسية اللازمة للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي. وقد يتم توفير هذه المتطلبات الإضافية بعد انتهاء البرنامج الأصلي للإعداد المهني المصمم لأغراض ممارسة العمل أو في أثنائه. وقد يتم توفير هذه المتطلبات الإضافية لجميع الدارسين أو لجزء منهم بموجب معايير معينة. وفي جميع الأحوال يستغرق تنفيذ البرنامج مدة إضافية.

٦. النمط الذي يتم بموجبه توفير مسار خاص في التعليم العالي مواز للمسار الأكاديمي التقليدي. ومن خصائص هذا المسار التركيز على الأبعاد التطبيقية على حساب الجوانب الأكاديمية النظرية، وتكون الروابط بينه وبين مؤسسات التعليم والتدريب المهني قوية نسبياً، وبموجب معايير محددة.

يتعذر القول بأن هناك نمطاً مثالياً للتعامل مع قضية ارتباط برامج ومؤسسات التعليم والتدريب المهني بالتعليم العالي بشكل عام، والتعليم الجامعي بشكل خاص. فجميع الأنماط المشار إليها أعلاه موجودة في النظم والممارسات العالمية. وتفاوتت هذه الأنماط من مجتمع لآخر لأسباب وظروف تتعلق بنظم التعليم من ناحية وبالعالم العمل من ناحية أخرى. ولكن التوجهات الحديثة والمتطورة تحكمها وتنظمها خمسة معايير أساسية في هذا المجال هي:

- أ. يكون الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي مرتبطاً بقدرات المتعلم وميوله واستعداداته، وليس بنوع التعليم أو التدريب الذي التحق به سابقاً.
- ب. يكون النمط الذي يتم اختياره اقتصادياً ولا يشكل عبئاً تمويلياً كبيراً، كما يكون منسجماً مع بنية النظام التعليمي القائم.
- ج. التوسع في توفير النظم والبرامج والمؤسسات الخاصة بالتعليم غير النظامي التي يستطيع الفرد عن طريقها الحصول على المؤهلات اللازمة لمواصلة التعليم.
- د. تفادي نظم التعليم والتدريب المهني مغلقة النهايات.
- هـ. توفير القنوات الأفقية بين الأنواع المختلفة للتعليم الأكاديمي والمهني، بحيث يمكن الانتقال من نوع إلى آخر بموجب معايير محددة.

### المعلم (المدرّب) المهني

إذا كان الطالب المتدرب هو محور العملية التعليمية التدريبية في نظم وبرامج التعليم والتدريب المهني، فإن المعلم أو المدرّب هو دعائمها الأساسية التي يعتمد عليها نجاح هذه العملية إلى حد كبير. وتشير التوجهات العالمية الحديثة إلى ضرورة إعداد المعلم المهني في المستوى الثالثي (التعليم العالي) من التعليم لضمان المستوى المناسب من الأداء في الجوانب التطبيقية (العملية) والنظرية ذات العلاقة.

## التصنيف والتوصيف المهني

يعد التصنيف والتوصيف المهني فيما يتعلق بالموارد البشرية بشكل عام، وبرامج التعليم والتدريب المهني بشكل خاص من الخصائص والعوامل التي تميز النظم التعليمية والتدريبية المتطورة وتزيد من فاعليتها ومصداقيتها.

ويعنى التصنيف المهني بحصر الأعمال والوظائف التي تمارس في المجتمع، وتحديد مسمياتها، وترتيبها في مجموعات أو عائلات مهنية بموجب القطاعات الاقتصادية المختلفة، وذلك انطلاقاً من خاصية التشابه في طبيعة هذه الأعمال والوظائف. أما التوصيف المهني، فيعني بتعريف كل عمل من الأعمال التي تم حصرها، مع بيان المهام والواجبات المشمولة، وتحديد موقع العمل في السلم الفني للمهارات الذي يشتمل على مستويات العمل المهني المختلفة، ومنها مستويات العمل الأساسية التي يقود إليها التعليم والتدريب المهني.

ويستخدم التصنيف والتوصيف المهني للمساهمة في مجالات وأغراض متعددة، يمكن إيجازها بما يلي:

١. إعداد البرامج والمناهج المستخدمة في الأنواع والمستويات المختلفة للتعليم والتدريب وتطويرها.
٢. إعداد وتطوير فحوص المستوى واختبارات ممارسة العمل في المستويات المختلفة بشكل يضمن القياس الدقيق للأداء.
٣. إصدار رخص مزاولة العمل، بحيث يرتبط الالتحاق بالعمل بتحقيق المتطلبات الفنية اللازمة ضمن المستوى المحدد له.
٤. رسم سياسات الأجور التي تسهل إجراءات الاستخدام وانتقال القوى العاملة من موقع عمل لآخر.
٥. إجراء البحوث والدراسات والإحصاءات والبيانات لأغراض مختلفة تساهم في التخطيط ووضع السياسات.

## نظم المعلومات

يستدعي التخطيط السليم والتقييم الفعال لنظم التعليم والتدريب المهني وبرامجه ومشاريعه توافر نظم متطورة للمعلومات وقواعد البيانات ذات العلاقة. وهناك ثلاثة جوانب رئيسية لنظم المعلومات اللازم توافرها لهذا الغرض فيما يتعلق بالموارد البشرية بشكل عام، وتنمية هذه الموارد عن طريق التعليم والتدريب بأنواعه ومستوياته المختلفة بشكل خاص. وهذه الجوانب هي:

١. جانب العرض من القوى العاملة، ويشمل بشكل رئيس نواتج النظام التعليمي بمجالاته ومستوياته المختلفة، كما يشمل العمالة الوافدة والعائدة التي تميز سوق العمل في بعض الأقطار. وفي حالة عدم تعميم إلزامية التعليم، يشمل جانب العرض بالإضافة إلى ذلك الفئات السكانية التي لا تلتحق بالتعليم إطلاقاً.

بموجب أنماط متعددة ضمن الأنظمة التعليمية أو بشكل مواز لها، بشرط ان تبني على متطلبات العمل ومعاييرها من حيث نوع الميام التي ستوكل للخريج عند التحاقه بالعمل.

## المراجع

١. اتحاد الجامعات العربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد المتخصص رقم ٣: إدارة وتمويل التعليم، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمّان (الأردن)، ٢٠٠٠.
٢. المشروع الدولي للتعليم التقني والمهني (UNEVOC)، دور التعليم الفني والمهني ضمن نظم التعليم العربية: دراسات حالة ودراسة توليفية، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية (يوندباس)، عمّان (الأردن)، ١٩٩٥.
٣. أنور غالب السعيد (مترجم)، Geraint Jones، اقتصاديات التعليم، الجامعة الأردنية، عمّان (الأردن)، ١٩٩٩.
٤. عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠١.
٥. علي أولملي (محرّر)، التنمية البشرية في الوطن العربي، منتدى الفكر العربي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، عمّان (الأردن)، ١٩٩٤.
٦. علي محمد نصر الله، أسس تخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهني، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين (منظمة العمل العربية)، ١٩٩٤.
٧. مازن الحشوة، التعليم والتدريب في فلسطين، وزارة العمل الفلسطينية، رام الله (فلسطين)، ١٩٩٨.
٨. منذر واصف المصري (محرّر)، المعلم المهني، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين (منظمة العمل العربية)، عمّان (الأردن)، ١٩٩٠.
٩. منذر واصف المصري، التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين (منظمة العمل العربية)، عمّان (الأردن)، ١٩٩٢.
١٠. منذر واصف المصري، التمويل الحكومي والخاص للتعليم العالي، (دراسة غير منشورة)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ٢٠٠١.
١١. منذر واصف المصري، ترجمة منصور عمر الشتيوي، التعليم المهني: قضايا ونماذج، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين (منظمة العمل العربية)، عمان (الأردن)، ١٩٩٣.
١٢. منذر واصف المصري، اقتصاديات التعليم والتدريب المهني (تحت الطبع)، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية (منظمة العمل العربية)، عمّان (الأردن)، ٢٠٠٢.
13. Bikas C. Sanyal, **Diversification of Sources and the Role of Privatization in Financing Higher Education in the Arab States Region**, UNESCO-International Institute for Educational Planning, Paris, 1998.
14. D.W.Pearce and C.A.Nash, **The Social Appraisal of Projects: A Text in Cost-Benefit Analysis**, Halsted Press, New-York, 1981.