

(4) رؤية عربية مستقبلية للتدريب المهني.

قدم المدير العام لمكتب العمل العربي تقريراً إلى الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي التي عقدت في الإسكندرية في مارس / آذار 1976 بعنوان " رؤية عربية مستقبلية للتدريب المهني

."

وقد استهل المدير العام تقريره بالتأكيد على أهمية التدريب المهني في عدة مجالات:

- سياسات الاستخدام المعاصرة.
- برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- أثر التدريب المباشر في تنمية القوى العاملة.

ثم ينبه إلى ظاهرة القصور البين للأيدى العاملة الماهرة والملائمة ، والمطابقة المستمرة للقوى العاملة مع المقتضيات الحديثة التي يفرضها التقدم التقنى والعلمى الحديث والمتطور.

وقال إن اختيار هذا الموضوع يهدف في الأساس إلى توجيه الاهتمام - داخل كل دولة - لمزيد من الاهتمام بقضايا التدريب تخطيطاً وبرامج وأهدافاً ، ودعمها بخطط تستند إلى العلمية والعملية.

ولكى يطمئن المدير العام إلى وجود قدر من التفاهم والاتفاق على مفهوم التدريب المهني ومصطلحاته ، فقد خصص الفصل الأول من تقريره لما يمكن أن نعتبره مجموعة من المعارف الأساسية ، حدد فيها عدداً من الصور التي يتخذها التدريب المهني ، وهي:

- (1) تدريب المبتدئين (التلمذة الصناعية) .
- (2) التدريب السريع لتكوين عمال متوسطى المهارة.
- (3) التدريب أثناء العمل.
- (4) إعادة التدريب.
- (5) التدريب المستمر.

وبعد معالجة نظرية لعلاقة التدريب بالحياة الاقتصادية والتعليم وجهود التقدم الاجتماعى والثقافى ، راح المدير العام فى تقريره يعدد العائد المؤكد للتدريب المهني على عناصر المجتمع كافة.

فمن ناحية أثره فى الأفراد والعمال بوجه خاص ، قال إنه الوسيلة الحاسمة لتنمية قدراتهم ، وإتقانهم للعمل ، ومنحهم فرص التقدم والترقى ، وزيادة وعيهم بمخاطر العمل وطرق الوقاية ، وتنمية روح الثقة بينهم من جانب، وبينهم وبين الإدارة من جانب آخر.

ومن ناحية أثره فى عائد المؤسسات والمشروعات ، قال إن التدريب هو الوسيلة المثلى للمحافظة على موارد وإمكانات المؤسسات التى تتمثل فى رأس المال والآلات والقوى العاملة ، فضلا على أثره فى خفض تكاليف الإنتاج (من خلال الحد من العطل والإتلاف) .

ومن ناحية عائد التدريب على الاقتصاد الوطنى ، قال التقرير إنه وسيلة مؤكدة لزيادة الدخل القومى الناتج عن ارتفاع مستوى الصناعة وقدراتها ، كما أنه ييسر الحصول على السلع والخدمات فى الأوقات المناسبة وبالجودة المطلوبة والأسعار المعقولة نتيجة الوفورات الاقتصادية التى يحققها التدريب فى تكاليف الإنتاج.

وخصص المدير العام الفصل الثانى من تقريره للتحديات التى تواجه التدريب المهنى فى الوطن العربى ، فقال : من الثابت أن التدريب المهنى فى الوطن العربى لم ينشأ نتيجة تخطيط مسبق أو دراسة علمية موضوعية، وإنما جاء وليد ظروف طارئة أو احتياجات آنية عاجلة للأيدى العاملة المدربة اللازمة لسد احتياجات سوق العمل . لذلك كان من الطبيعى أن يصاحبه قيام عدد من المشكلات والمعوقات لخصها المدير العام فى تسعة محاور هى:

- (1) نظرة المجتمع العربى إلى العمل اليدوى الفنى ، وهى نظرة تمجد التعليم العام الذى يؤدى إلى أعمال ذوى الياقة البيضاء ، وتحط من قيمة العمل اليدوى والمهنى.
- (2) الواقع الراهن للسياسات التعليمية ، التى اهتمت بالكم على حساب الكيف ، ولم توائم بين مخرجاتها وبين احتياجات السوق ورفضها اعتبار التدريب المهنى بديلا عن التعليم العام .
- (3) تفتش ظاهرة الأمية بوجه عام والأمية المهنية على وجه الخصوص ، الأمر الذى يعرقل خطط التنمية ويعوق إمكانية تدريب قوة العمل ورفع مستواها.
- (4) تبعث الجهود وتعدد الأجهزة المسئولة عن تخطيط التدريب واختلاف النظم التدريبية فى البلد الواحد . وقد لا يكون هناك ضير فى ذلك ، خاصة إذا أمكننا خلق قيادة موحدة تحسن إعداد وتوجيه الهجوم وتنسيق كافة الإمكانيات لكسب المعركة.
- (5) ضعف الوعى التدريبى وعدم وضوح مفهوم التدريب المهنى ، وذلك وزر يتحمله أطراف الإنتاج الثلاثة.
- (6) ندرة التسهيلات وضعف الطاقة الاستيعابية للمراكز والمؤسسات.

- (7) وجود هوة سحيقة بين احتياجات التنمية القومية وبين البرامج والمناهج التدريبية.
- (8) النقص في عدد المدربين ، وهى مشكلة لها جوانب متعددة بعضها يكاد يكون حله مستعصيا بسبب نقص الموارد.
- (9) ضآلة حجم الإنفاق على التدريب المهني.
- وأضاف المدير العام إلى تلك المعوقات والعقبات بعض التحديات الأخرى التى قال إنها لا تقل عنها خطورة ، مثل :

- (1) غياب أو تناثر أو عجز التشريعات التى تنظم مسائل التدريب المهني (أهدافا ، ووسائل ، وتنظيما ، وتمويلا).
- (2) الافتقار إلى نظام الحوافز المادية والمعنوية ، الأمر الذى يقلل من اهتمام المدربين والمتدربين على السواء.
- (3) عدم توافر الإحصاءات والبيانات والبحوث والدراسات التى تحدد طبيعة النمو الاقتصادى بشكل يسمح بوضع برامج مفيدة وفعالة للتدريب تستند فى واقعها واقتضاءها إلى الاحتياجات الحقيقية والفعلية لسوق العمل.

وأشار التقرير إلى أن الوضع القائم للتدريب المهني فى الوطن العربى يشكل تهديدا خطيرا على مستقبل التنمية العربية ، ولا يدعو البتة للاطمئنان الكامل ، لأن مشكلة النقص الكمي والنوعي فى الطاقات البشرية المدربة ستزداد تفاقما . كما أن التحديات التى تعترض طريق ازدهار التدريب المهني تفرض على الدول العربية المبادرة بإعادة التقييم الكامل والموضوعى لأوضاع التدريب المهني ، ومن ثم تعيد النظر فى سياساتها وبرامجها ونظمها للتثبت من صلاحيتها وكفاءتها فى مساندة النمو الاقتصادى والاجتماعى ، مع الأخذ بعين الاعتبار الزيادة الديموغرافية ، والمسلمات الأساسية لتنمية البلاد ، وترتيب الأولويات . وعلى الدول العربية فى مسعاها هذا أن تنطلق من مفاهيم واضحة محددة لدور التدريب المهني ووظيفته ، مستلهمة فى خطاها برؤية عربية مستقبلية ، يكون أبرز مكوناتها :

- (1) التخلص من التبعية العربية للتكنولوجيا الغربية.
- (2) قيام ارتباط وثيق بين خطط التنمية وخطط التدريب.
- (3) ربط سياسات التدريب المهني بصفة عامة بالسياسات التعليمية.
- (4) ربط خطط التدريب المهني بالسياسات العامة للاستخدام.

(5) تصحيح النظرة الاجتماعية البالية تجاه التعليم الصناعى والتعليم الفنى.

(6) تدعيم جسور الاتصال بين الصناعة وبين المدارس الفنية ومراكز التدريب المهنى.

كما نبه التقرير إلى ضرورة الاهتمام بإعداد الأجيال المستقبلية من العمال المهنيين وهيئات التدريس والمدرسين ، ومراجعة البرامج والأساليب التدريبية ، مع التأكيد على دور منظمات العمال وأصحاب الأعمال ، وخلق إطار للتكامل العربى فى كافة مجالات التدريب المهنى ، وما يتطلبه ذلك من تبادل الخبراء والتعاون ، وإقامة المشروعات المشتركة ، وصياغة سياسة عربية للتدريب ، وجذب الاستثمارات العربية لتمويل التدريب .

وأكد المدير العام فى ختام تقريره بأن على الدول العربية أن تعطى الأولوية والأفضلية فى اهتماماتها إلى قضايا التدريب المهنى ، وأن تعمل على تصحيح أوضاعه وإعطائه مكانته الجديرة فى برامج وخطط وسياسات التشغيل ، وأن ترسى قواعده على أسس علمية سليمة ، وأن تعمل على نشر وتدعيم مراكز ومؤسسات التدريب المهنى فى أرجاء الوطن العربى وصولاً إلى سد النقص الكبير فى العمالة الماهرة والمتوسطة والفنية ، وأن تضع البرامج والمناهج التى تسير التطورات التكنولوجية العالمية وتلبى احتياجات سوق العمل وخطط التنمية الشاملة ، وأن تعمل بوجه خاص على نشر وتنمية الوعى الصناعى بين الأجيال الناشئة الصاعدة ، وفوق كل ذلك ينبغى إرساء دعائم تعاون عربى بين جميع المؤسسات الجهوية المعنية بالتدريب المهنى بشكل يحقق نوعاً من النظام التكاملى العربى فى هذه المجالات .