



وزارة العمل والتشغيل  
والضمان الاجتماعي - الجزائر



منظمة العمل العربية

## المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب

( الجزائر ، 15 - 17 نوفمبر / تشرين الثاني 2009 )

## المحتويات

خلاصة البحث
المقدمة
مشكلة البحث
هدف البحث
<b>المبحث الأول: واقع التعليم في الوطن العربي</b>
1-1 واقع التعليم العام والجامعي والبحث العلمي في الوطن العربي التعليم والتدريب المهني والتقني
2-1 التعليم والتدريب المهني والتقني
3-1 مميزات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي
4-1 مميزات التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة
5-1 لماذا سارعت الدول المتقدمة إلى مشاركة التعليم والتدريب المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص؟
<b>المبحث الثاني: دور القطاع الخاص في اصلاح التعليم والتدريب المنى والتقني</b>
1-2 اثر التعليم والتدريب المهني والتقني على معدل البطالة في الوطن العربي
2-2 ماهو هيكل الموارد البشرية في الألفية الثالثة ؟
3-2 من المتسبب في تدني كفاءة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي؟
4-2 هل القطاع الخاص راغب بالاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني ؟
5-2 ماهي الحوافز الجاذبة للقطاع الخاص للاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني؟
6-2 الفرص الاستثمارية للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي
7-2 دور القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني
<b>المبحث الثالث: البطالة ومنظومات التشغيل في الوطن العربي</b>
1-3 واقع البطالة في الوطن العربي
2-3 واقع بطالة الشباب في الوطن العربي
3-3 ماهو دور منظومات التشغيل في الدول العربية للحد من البطالة؟
4-3 ماهي فرص الشراكة لمنظومات التشغيل مع التعليم والتدريب المهني والتقني؟
5-3 ماذا يحقق التعليم والتدريب المهني والتقني من الشراكة مع منظومات التشغيل؟
مداخل معالجة البطالة
الاستنتاجات
التوصيات
المصادر

## إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب

### المقدمة

كل التغيرات التي مرت بها مراحل تطور البشرية كانت نتيجة الإنجازات العلمية المعرفية للعلماء والباحثين والاختصاصيين وهؤلاء صفوة أجيال من المتعلمين ، وكل تقنية عندما تنتهي من مرحلة البحث والتجارب تدخل مرحلة ثانية تسمى بالإنتاج التجاري وهذه المنتجات السلعية أو الخدمية تدخل كوسائل إنتاج سلعي وخدمي مباشرة أو غير مباشرة تحتاج إلى إنشاء الصناعات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة وتحرك معها سلسلة طويلة من المضاعفات الاقتصادية .

إن الفكر المعرفي لا يتحول إلى إنتاج مادي إلا بعمالة تتنوع مهاراتها ومستوياتها وفق متطلبات التطور المعرفي . كانت المهارة تكتسب من خلال ممارسة العمل وبعد أن ازدادت وتيرة التطور المعرفي وتوسع الإنتاج ازدادت الحاجة إلى العمالة الماهرة ممن لهم مهارات عملية ومعرفية تتعلق بتخصصهم ، ولهذه الحاجة أنتج الفكر البشري نظام تعليمي لإعداد عمالة تتنوع مهاراتها وفق حاجة تطور وسائل الإنتاج والخدمات سمي بالتعليم المهني ، وتطور التقنية وحاجة القائمين بإنتاجها واستخدامها تطور إلى التعليم والتدريب المهني والتقني وأخذت مؤسسات هذا التعليم تتنافس في تقديم الأفضل إلى سوق العمل ومعيار جودت مخرجاتها هو درجة قبولها لدى أصحاب العمل ، وحافظت على استمرار أفضلية وجود فجوة - ولو ضيقة نسبياً - لصالح نظام التعليم والتدريب المهني والتقني عن حقل العمل ليكون هذا النظام أداة تغيير إيجابي في المجتمع ووسيلة تطوير لمختلف قطاعات الاقتصاد.

حدثت تطورات تقنية كبيرة بعد الحرب العالمية الثانية نتج عنها دول امتلكت راس المال البشري المعرفي والمهني والتقني مكنها من حل الأسرار الصناعية ، وهذه الميزات أكسبتها السيطرة على الأسواق العالمية للسلع والخدمات ، واغلب هؤلاء اختاروا أن يكون دور الحكومة للتخطيط والتنظيم والمراقبة والتمويل مع الإبقاء على أهم الحلقات الحاكمة بالإنتاج بيد الدولة وإنشطة الاستثمار والإنتاج والخدمات ومنها التعليم وخاصة التعليم المهني والتقني للقطاع الخاص ، ورأي الأقلية منهم عكس ذلك وبعد صراع خفي امتد لنصف قرن سلمت الأقلية وتراجعت ووسعت دور القطاع الخاص . وسميت الدول التي تستحوذ على أكثر من 80% من الإنتاج الصناعي العالمي بالمتقدمة ، أما الدول الأخرى والتي سميت بالدول النامية انشغلت بالنزاعات الداخلية والإقليمية استنزفت مواردها وأدت إلى ضعف نموها الاقتصادي مع تزايد نموها السكاني ولم تستطع برامجها التعليمية الممولة حكومياً من تكوين راس مال بشري فتحوّلت إلى دول مستهلكة للسلع والخدمات ومصدرة لثرواتها الطبيعية بصيغة خامات ومنها الدول العربية .

وبمرور الزمن اتسع حجم الفجوة التكنولوجية بين الدول المتقدمة والدول النامية وأصبحت تواجه تحديات عديدة في مقدمتها تزايد معدلات البطالة بسبب تأخرها بالتنمية البشرية لإعداد راس المال البشري المعرفي والمهني والتقني .

تسببت حالة ضعف ارتباط نظم التعليم والتدريب المهني بعالم العمل وانعزالها عنه وعدم تكامل مرحلة التعليم والنظرة السلبية للمجتمع إليه في غالبية الدول العربية إلى ارتفاع معدلات البطالة خصوصاً بين الشباب المتعلمين من بين أهم المشكلات التي تواجه الدول العربية ، ولمعالجة هذه الحالة انشأت منظومات التشغيل في معظم الدول العربية كإحدى المنهجيات لمعالجة البطالة ، ويدعوا هذا البحث إلى اعتماد منهجيات وآليات عملية لتأمين الموازنة بين مخرجات التعليم

وتغيرات العرض والطلب على فرص العمل يكون لاصحاب العمل دور فاعل بها.

### مشكلة البحث

تجمع الدراسات السابقة على إن مشكلة تزايد معدلات البطالة العربية سببها ضعف كفاءة ومهارات مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، وهذه تطرح تساؤلات عدة أهمها :

- 1- هل أن مخرجات التعليم وبشكل خاص التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي من مسببات ارتفاع معدل البطالة في الوطن العربي؟
- 2- لماذا تفضل العمالة الأجنبية في سوق العمل العربية ؟
- 3- إلى أين تتجه نوع مخرجات التعليم والتدريب في الألفية الثالثة ؟
- 4- لماذا لا يقوم القطاع الخاص العربي بدور فاعل في التعليم والتدريب المهني والتقني ؟
- 5- هل ان تكامل مراحل التعليم والتدريب المهني والتقني تقلل من النظرة السلبية للمجتمع وتجذب الشباب الية؟
- 6- ماهي الفرص الايجابية لمنظومات التشغيل في التعليم والتدريب المهني والتقني؟

### هدف البحث

سيحاول هذا البحث الوصول إلى الأتي :

1. تأثير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني على معدلات البطالة في الوطن العربي.
2. دور القطاع الخاص في اصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي.
3. دور التعليم والتدريب المهني والتقني في منظومات التشغيل.

### المبحث الاول: واقع التعليم في الوطن العربي

#### 1-1 واقع التعليم العام والجامعي والبحث العلمي في الوطن العربي

1- **التعليم العام:** لا تختلف مراحل التعليم بصورة عامة بين الدول العربية والتي تبدأ بالتعليم ما قبل المدرسي للفئة العمرية اقل من 6 سنة وحسب بيانات عام 2005 بلغ معدل الالتحاق الإجمالي في مرحلة التعليم ما قبل المدرسي 17%، والتعليم المدرسي الاساس للفئة العمرية 6 فاكتر وفترة 8-9 سنة وبلغ معدل الالتحاق الاجمالي فيه 95%، والتعليم الثانوي يقبل فيه الحاصلين على شهادة الاساس وفترة 3 سنوات وبلغ الالتحاق الاجمالي فيه 88%<sup>(1)</sup>.

2- **التعليم الجامعي:** يقبل مخرجات التعليم الثانوي واحينا (التقني والفني والمهني وفق ضوابط محددة لكل دولة عربية) وبلغ معدل الالتحاق الاجمالي للتعليم العالي 28% وهو اقل من الدول الاسيوية التي بلغت 50%، ويتراوح حجم الانفاق على التعليم كنسبة من الناتج القومي بين 1.3% (الامارات) الى 9.6% (اليمن) ورغم التوسع الكمي بالتعليم العالي الا ان مخرجاته مازالت ضعيفة<sup>(1)</sup>.

ونسبة المسجلين في التخصصات العلمية والتطبيقية في التعليم العالي لا تزيد عن 20% في أغلب الدول العربية بينما تصل الى 44% في ماليزيا وكوريا وأكثر من ذلك في الدول الصناعية المتقدمة (2).

**3- البحث العلمي:** بحسب أرقام "معهد إحصاءات اليونسكو" للعام 2004 فإن انفاق الدول العربية مجتمعة على البحث العلمي والتطوير بلغ 1.7 مليار دولار أو ما نسبته 0.3% من الناتج القومي وهي نسبة ضئيلة ، بالمقارنة مع عدة دول مثل أمريكا اللاتينية والكاربيبي 21.3 مليار دولار (0.6% من الناتج القومي الإجمالي)، وفي الهند 20 مليار دولار (0.7% من الناتج القومي الإجمالي)، وفي دول جنوب شرق آسيا الصناعية 48.2 مليار دولار (1.7%)، وفي دول الاتحاد الأوروبي 174.7 مليار دولار (1.9%)، وفي أمريكا الشمالية 281 مليار دولار (2.7%) وفي اليابان 98.2 مليار دولار (2.9%)، وفي الكيان الصهيوني 6.1 مليار دولار (4.7%).

وأكثر إنفاق على البحث العلمي يأتي من القطاع الخاص في الدول المتقدمة حيث وصلت في اليابان مثلاً إلى 73% من مجموع ما أنفق على البحث والتطوير في العام 2001 (3).

أما في الدول العربية فإن 97% من الباحثين يعملون في قطاعات الدولة وهذا يؤثر ضعف الترابط بين البحث ونظام الانتاج مما انعكس سلبياً على الصادرات العربية عالية التكنولوجيا إذ لا تتجاوز 12% من مجموع الصادرات يقابلها متوسط عالمي يقدر 20% (1)، وفي عام 2002 وبموجب معيار اليونسكو لاحتساب نسبة براءات الاختراع إلى السكان المقيمين في كل دولة فإن جميع الدول العربية لم تحقق براءات اختراع تستحق الذكر وفق المعيار السالف الذكر عدى مصر 2 لكل الف من السكان ، بينما كانت في اسرائيل 35 براءة اختراع لكل الف شخص من المقيمين فيها (14) .

## 1-2 التعليم والتدريب المهني والتقني

**1. التعليم والتدريب المهني:** فترة الدراسة 2-3 سنوات وشرط القبول فية الحصول شهادة الاساس ويهدف إلى إعداد عمالة ماهرة تعمل بمهن ادائية صناعية مثل اللحام والنجارة والكهرباء والسباكة والنسيج، او زراعية مثل الزراعة المحمية والبساتين والمكننة الزراعية ، او خدمية مثل الادارة والسياحة والمحاسبة والخياطة ، او صحية مثل الخدمات الطبية والتمريض البسيط .. الخ من المهن، **وبلغت نسبة الملتحقين في هذا التعليم 35% نسبة الى التعليم الثانوي العام والمهني(الفني) الثانوي ويركز هذا التعليم على قليل من المعرفة النظرية مع زيادة التدريب العملي (4).**

**2. التعليم التقني :** ويقبل فية مخرجات التعليم الثانوي والفني والمهني (تم تجسير مخرجات التعليم المهني والفني مع التعليم التقني مع بعض الضوابط لكل دولة عربية) ، وانشأ هذا النمط من التعليم لاعداد عمالة ذات مهارات معرفية وعملية بالتخصص اعلى من المهنين ، وتشكل مخرجات هذا التعليم حلقة الوصل بين الاختصاصيين والمهنيين ، وبلغ عدد المعاهد التقنية 500 معهد تقني منها 110 في سوريا ، ويبلغ معدل عدد طلبة التعليم التقني نحو **عشرة آلاف من السكان في الوطن العربي** ، ويتفاوت المعدل بين دولة وأخرى إذ يبلغ هذا المعدل (5) في الأردن و (3) في كل من تونس وليبيا و العراق و بحدود طالبين في الجزائر وسورية ومصر وأقل من (1.4) في الدول الأخرى ، وبلغت نسبة طلبة التعليم التقني من اجمالي المسجلين في التعليم العالي في الوطن العربي 30-35% في تونس والعراق وعمان و 20-25% في الاردن والجزائر ومصر و 15-17% في الامارات وسورية وفلسطين و 13% في ليبيا والبحرين واقل من ذلك في

الدول الاخرى ، وبالرجوع الى احصائيات اليونسكو عام 2003 فان نسبة المقبولين في اميركا 44% وفي كندا 52% وفرنسا 25% .

**ولغرض التكامل بالتعليم التقني** واعداد اختصاصيين وباحثين يجمعون بين المعرفة والمهارة العملية تم استحداث دراسات للبكالوريوس التقني والدراسات العليا التقنية بالتعاون مع اصحاب العمل لما لديهم من امكانات مادية وموارد بشرية وذلك في العقد الاخير من القرن الماضي وباختصاصات دقيقة مثل القوالب واللحام والزجاج وصناعة الاسنان والتحليلات المرضية وزراعة الانسجة، ونجحت التجارب الي بدأت برؤى واضحة وتعثرت تلك التي لم تستطع تجاوز النمط الاكاديمي<sup>(4)</sup> .

من المفيد للمهتمين بالتعليم والتدريب المهني والتقني الاطلاع على التجربة العراقية كتجربة عربية بدأت منذ العقد الاخير للقرن الماضي لاستكمال هيكل التعليم والتدريب المهني والتقني ، وفتح هذا التكامل بالمراحل الخيارات للراغبين لمواصلة دراستهم ضمن مسارهم المهني والتقني للحصول على البكالوريوس التقني لثلاثة سنوات بعد الدبلوم ومن ثم الماجستير التقني ، ويعمل العراق لمواصلة المشوار الى الدكتوراة التقني وبعض ممن حصلوا على الماجستير التقني اكملوا دراسة الدكتوراة في الجامعات العراقية والعربية والاجنبية ، وبهم بدا جيل جديد من مدربي التقنية انعكس تاثيره المباشر في مخرجات السنوات القليلة الماضية ، وبهذا التكامل بدئت تتلاشى الكثير من المعوقات الاجتماعية للتعليم والتدريب المهني والتقني مثل عدم رغبة الطلبة والنظرة السلبية للمجتمع.

### **3-1 مميزات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي**

يتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي بالاتي :

1. عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية في معظم الدول العربية<sup>(1)</sup> وان وجدت في اغلب الاحيان لا يتم تقويمها وقياس ادائها وتصحيح الانحرافات.
2. تعدد الحاكمة<sup>(1)</sup> في القطاع العام وغياب المنافسة بالمخرجات.
3. ضعف مساهمة القطاع الخاص سواء فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية او امتلاك وادارة مؤسسات تعليم وتدريب<sup>(1)</sup> عدى الاردن ولبنان والسودان، واغلب مؤسسات التعليم والتدريب العائدة للقطاع الخاص تتجه الى التخصصات الاقل كلفة لذلك من النادر ان تكون هناك تخصصات هندسية او طبية او زراعية .
4. يعتمد تمويله على الحكومات<sup>(1)</sup> وغالبا ما يتأثر هذا التمويل بقدرات الحكومات المالية وأسبقياتها في الإنفاق الجاري والاستثماري.
5. لا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهيئات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم باستثناء الأردن ومصر .

6. نمطية التخصصات والمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية التي تنفذ لصالح حقل العمل وهذا يعني ان مخرجاتها تعد لاكثر من مهارة في مجال التخصص وهي ميزة حميدة الا انها تحتاج الى تدريب ومدربين جيدين<sup>(9)</sup>.
7. ضعف المرونة بالنظم التعليمية عدى الاردن ولبنان والجزائر<sup>(9)</sup>.
8. نادرا ما يكون من اهتماماتة البحث العلمي واذا وجد فهو غير موجهة وهذا يؤشر محدودية التفكير الذهني للمدربين وقلة معرفتهم وتفاعلهم مع حقل العمل .
9. ضعف الاقبال عليه ونظرة المجتمع الية سلبية كونه خيار من لاختيار له بسبب محدودية تجسيرة مع مراحل التعليم اللاحقة<sup>(1)</sup>.
10. محدودية القدرة على بناء المدربين لمواكبة المستجدات التقنية<sup>(1)</sup> وهذه الميزة تعني ان راس المال البشري المهني والتقني من المدربين غير قادر على الاعداد الذهني للمتدربين للتعامل مع تقنيات الالات ذات التغير السريع ، كما انها تعني ان اساليب التدريب لاتزال تعتمد على القرائية والتلقين لموضوعات محددة سلفا وهذا ما تجاوزته الدول المتقدمة والاسيوية مع بداية العقد الاخير للقرن العشرين .
11. اغلب مدخلاتة من التخصصات الانسانية في معظم الدول العربية كما في السودان وحسب متوسط نسبة المرشحين للقبول بتخصصات الدبلوم التقني للفترة 2001-2005 62.7 الإنسانية و 16.2% الهندسية و 14.0% الحاسوب و(3.9%) الصحية و(2.9%) للزراعية<sup>(8)</sup> ، لهذا فان الدول العربية المشابهة لحالة السودان تكون مخرجاتها المهنية والتقنية ذات المهن التطبيقية غير كافية لسد احتياجاتها وتعاني من عمالة اجنبية وهي لديها بطالة وذلك لان العديد من اختصاصات مخرجات تعليمها لاتتوائم مع فرص العمل المتاحة.

#### **4-1 مميزات التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة(9):**

يهتم التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة ببرامج التدريب لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها وأعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات، وتأهيل العاملين إلى مهارات فنية جديدة ممن أدت التغيرات التقنية إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم ، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عدداً كبيراً من العاملين بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة ، مما يتطلب إعادة تأهيلهم ، إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يعدون لسوق العمل لأول مرة وفق برامج تدريبية تأخذ بنظر الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل.

ويتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة بمميزات عديدة أهمها:

- 1- ارتباط مؤسسات التعليم والتدريب المهني ارتباطاً مباشراً بحاجات سوق العمل.
- 2- دوافع المشاركة بالبرامج التدريبية هي الرغبة المنطلقة من الحاجة إلى التأهيل لمهارة فنية.

- 3- مرونة التعليم والتدريب المهني بحيث يتيح للمواطن المشاركة بالبرامج التدريبية وفقاً للوقت الذي يناسبه إضافة إلى قدرتها على الاستجابة السريعة لمتغيرات الطلب على المهارات الفنية في سوق العمل.
- 4- ترتبط معظم مؤسسات التدريب والتعليم المهني بمؤسسات خاصة وليس بقطاع حكومي مما يجعلها في مواضع المنافسة الدائمة في سوق التعليم والتدريب.
- 5- تنفيذ برامج التدريب يتم إما في العمل أو داخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني أو كلاهما .
- 6- التعليم والتدريب المهني والتقني يقدم خدماته لقاء أجور تدفع من قبل الجهات المستفيدة سواء كانوا أفراداً أو شركات أو مؤسسات.
- 7- تشارك الحكومات في دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني بهبات مالية تصل إلى 50% من الموازنة السنوية.
- 8- يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم.
- 9- تقدم الشركات التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج التعليمية في مواقع إنتاجها النمطي.
- 10- تتميز مؤسسات التعليم والتدريب المهني بإنتاجها السلعي والخدمي المنافس لنظيره المنتج في حقل العمل، إما بسبب كونها تقدم إنتاجاً جديداً، أو لأنها منتجة بإشراف أيدي ماهرة تتلمذ عليها ألوف العاملين مما يجعل ثقة المجتمع بها كبيرة.
- 11- تهدف مؤسسات التدريب والتعليم المهني إلى إيجاد موارد تمويل نفقاتها وخلق بيئة عمل لتنفيذ البرامج التدريبية مماثلة للإنتاج النمطي لإكساب المتدربين قبل ممارسة المهارة الفنية للعمل في حقل العمل .

### 5-1 لماذا سارعت الدول المتقدمة إلى مشاركة التعليم والتدريب المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص؟<sup>(9)</sup>

- لخصت دراسة أعدتها منظمة اليونسكو عام 1996 دوافع دول العالم في توجهاتها واهتمامها باحكام ارتباط التعليم والتدريب المهني والفني والتقني مع القطاع الخاص بما يأتي:
- 1- التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي.
  - 2- التركيز على المنافسة وتطور الاسواق العالمية.
  - 3- الحاجة الى تطوير السلع والخدمات من اجل المنافسة.
  - 4- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة الى دور التمويل والسيطرة.
  - 5- زيادة الاهتمام بالاستثمارات التعليمية لتنمية راس المال البشرى الذي من شأنه خلق فرص عمل جديدة عن طريق الابتكارات والاختراعات وتوطين التقنية.

## المبحث الثاني: دور القطاع الخاص في اصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني

ان قراءة المبحث الاول اشرت تساءلات عديدة ومن اهمها هل توجد فرص لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني ؟ وهل تستمر معدلات بطالة العمالة العربية في تصاعد ؟ ولماذا ما انفقت من موارد طائلة على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي على مدى قرن من الزمان كانت مخرجات تعليمها أدنى إنتاجية 0.7% وغيرهم تجاوز 5% ولم يصمدوا مع منافسة العمالة الاجنبية لابل تسببوا في خلق بطالة مقنعة عند تشغيلهم ؟ وكيف نخطوا بتسارع مدروس لنستفيد مما تعلمه الاخرين ؟ والا فان القادم اصعب والفجوة ستزداد مع الزمن ان بقينا واقفين او ايقاعنا اقل من الاخرين .

يجمع كل الباحثين في مشكلة البطالة في الوطن العربي الى ضعف اعداد منظومات التعليم بكل مستوياتها وخاصة التعليم والتدريب المهني والتقني ، ومن الخبرة يتفق الباحث مع رصفائية في هذا القول لان الحجم الاكبر للطلب على العمالة لمن هم من هذا النمط التعليمي ، وحتى لانسدي صورة تشاؤمية سنحاول رسم صورة للمستقبل للنهوض بالموارد البشرية من خلال جذب القطاع الخاص العربي للاستثمار والمشاركة الفاعلة بالتعليم والتدريب المهني والتقني من خلال هذا المبحث .

### 2-1 اثر التعليم والتدريب المهني والتقني على معدل البطالة في الوطن العربي

بلغ متوسط نسبة ذوي النشاط الاقتصادي 32.69% في الوطن العربي ( 2005 ) وبحسب احصاءات الفترة 1995-2003 فان معدل النمو السكاني 2% ولنفس الفترة بلغ النمو السكاني العالمي 1.6% وفي الدول المتقدمة 0.8% وفي الدول النامية 1.9% ، ويتراوح معدل البطالة 15-20%<sup>(6)</sup> ، وتقرب نسبة بطالة العمالة العربية من ضعف المعدل العالمي ، وتزداد سنويا بمعدل 3% بالرغم من توفير أكثر من ثلاثة ملايين فرصة عمل سنويا ، وتعد المنطقة العربية الأكثر في استحداث فرص العمل من بين الدول النامية ، وترتفع معدلات البطالة بين المتعلمين أكثر من الاميين فترتفع عشرة أضعاف في مصر وخمسة أضعاف في المغرب وثلاثة أضعاف في الجزائر ، بسبب تدني المستويات التعليمية وضعف الخبرة ، وينعكس ذلك في إنتاجية العمالة العربية التي لا تتجاوز 0.7% مقابل 5.3% في شرق اسيا، وبلغت نسبة العمالة العربية 23% تقريبا من العمالة الاجنبية في دول مجلس تعاون الخليج العربي<sup>(1)</sup> ، وفي الوقت الذي تزايد نسب العمالة الاجنبية في دول الخليج العربي فان مواطنيها يعانون من البطالة فمثلا البحرين حسب بيانات سنة 2002 كان معدل البطالة لمواطنيها 13-16% بينما كانت نسبة العمالة الاجنبية فيها 59% ، وعدد غير قليل من العاملين من مواطنيها يعملون بوظائف اقل من مستويات تعليمهم ، وبموجب قوانين العمل والاتفاقيات الدولية فان فرص العمل للاكفاً تعليماً والاكثر خبرة بغض النظر عن جنسيتها او عرقه لان الاقتصاد تحول من الاعتماد على العمالة الرخيصة إلى نموذج مؤسس على الإنتاجية العالية والقيمة المضافة ، والعمالة الوطنية لامكان لها اذا لم تساهم في تطوير الاقتصاد لا ان تبطن من نموه<sup>(13)</sup> ومن ضمن الأسباب التي تساعد على تنامي ظاهرة البطالة في دول مجلس التعاون لبلدان الخليج العربية اختلال التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل المتغيرة بسرعة<sup>(15)</sup> .

إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاة العمالة الاجنبية يؤشر الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، مما

يتطلب العمل على رفع قدرات العمالة العربية بوسائل عديدة من بينها إصلاح منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وجعلها جاذبة للشباب من خلال جذب القطاع الخاص للمساهمة الفاعلة بالتدريب بصيغ استثمارية ومشاركة للمؤسسات التدريبية الحكومية لان معالجة البطالة لا تمثل حلول سياسية للحكومات فحسب بل تؤدي الى رفع الناتج المحلي للقطاع الخاص والعام فكلما انخفضت البطالة بنسبة 1% فان ذلك يؤدي الى زيادة نسبة الناتج المحلي الاجمالي بمقدار 3% وفق قانون ارثر اوكون Okun's Law (5) ، واشاعة التعليم والتدريب للجميع مع إصلاح لمنظومة العلاقات السياسية والاقتصادية العربية وبغير ذلك فان معدلات البطالة العربية ستتضاعف خلال السنوات القادمة.

## 2-2 ما هو هيكل الموارد البشرية في الالفية الثالثة ؟

سعت الدول العربية الى تحقيق هيكل للعمالة وفق المخطط رقم(1) والذي اقرته الدول الاوربية عام 1960 وتغير مع نهاية القرن العشرين، الا ان الدول العربية لم تستطع تحقيقه لأسباب عديدة منها الأولوية التي أعطتها للتعليم الأكاديمي على حساب التعليم التقني والمهني مما أدى إلى الزيادة في فئة الاختصاصيين (الحاصلين على البكالوريوس) على أصحاب المهارات الفنية المتوسطة (خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني) انعكس على بروز ظاهرة البطالة المقنعة أو الهجرة، ذلك أن نقل التكنولوجيا الحديثة واستخدامها واستثمارها للنهوض بمستوى العمل والإنتاج تحتاج إلى تنمية الموارد البشرية الفنية المدربة والقادرة على استيعاب التكنولوجيا وتكييفها مع حاجات التنمية (4).

### المخطط رقم(1)

هرم القوى العاملة التقليدي  
المؤهل الدراسي

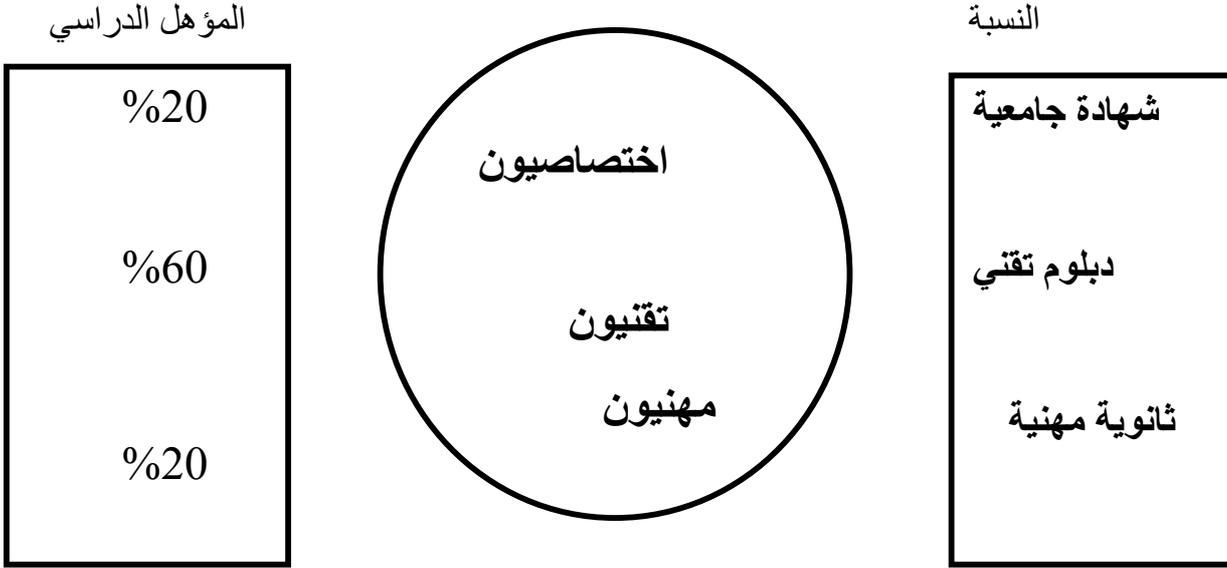
النسبة		
1	اختصاصيون	شهادة جامعية
4-3	تقنيون	دبلوم تقني
40-20	مهنيون	ثانوية مهنية

حدثت تطورات كبيرة في مجال المعلومات والاتصالات بعد عام 1985 ادى الى تغير الأساليب التقليدية المتبعة في إنتاج السلع والخدمات بشكل كبير وتحولت إلى أنظمة آلية تعمل ذاتياً ، وازداد الاهتمام عالمياً بتأثيرات التقدم التقني في مجال العمل وهذا يعني أن العلاقة بين المعرفة والعلوم والتقنية وبين الآلة وأسس الإنتاج سوف تتغير ، وسينتقل العاملون بالتقنيات من مهنة الى اخرى 6-7 خلال حياتهم العملية (7).

(2)

(4)

المخطط رقم(2) النموذج البيضوي لهيكل الموارد البشرية الالفية الثالثة



وتنبأت الدول المتقدمة وبالذات الأوروبية بما سيحدث في الالفية الثالثة منذ العام 1987م واعدت الخطط والسياسات لتكوين راس المال البشري للاختصاصيين والباحثين والتقنيين والمهنيين لمواجهة هذه التحديات ، وعقدت منظمة اليونسكو مؤتمر دولي حول التعليم والتدريب المهني والتدريب ووضعت خطة عمل دولية للنهوض بالتعليم والتدريب المهني والتقني وانشأت وكالة جديدة أطلق عليها (UNEVOC) ومنذ ذلك الحين طرح المشروع عدة برامج لتبادل الخبرات والآراء بين صناعات القرار في الدول المعنية من جهة والأطراف الممولة لعملية التدريب ركزت على ابتكار الطرق والأساليب وتحسين نظام التعليم المهني ومد جسور التعليم والتدريب للجميع وإصلاح العملية التعليمية وتفعيل مشاركة حقل العمل في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وإتاحة فرص العمل على النطاقين الدولي والإقليمي<sup>(7)</sup>.

ورغم الأحداث المتسارعة للتغيرات التقنية في كل المجالات واقترب نهاية العقد الاول للالفية الثالثة فان مخرجات التعليم في الوطن العربي لاتزال غالبيتها من الاختصاصيين ونسبة العلوم التطبيقية منهم 20% بينما تصل الى 44% في ماليزيا وكوريا وأكثر من ذلك في الدول الصناعية المتقدمة<sup>(2)</sup> .

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

## 2-3 من المتسبب في تدني كفاءة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي؟

يحمل الكثير من الباحثين على مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني ويسندون ذلك الى المناهج ومعدات التدريب وضعف الدعم الحكومي ، ان الانفاق الحكومي العربي على التعليم في مطلع التسعينات من القرن الماضي بلغ 6.4% من الناتج المحلي الاجمالي وهو اعلى مما انفقته الدول الصناعية لذات الفترة حيث بلغ نسبة انفاقها 6% ودول العالم الثالث 3.2%<sup>(9)</sup>، ولكي نحدد الاسباب الرئيسية لآبد من تحديد اركان العملية التدريبية والتي تتكون من المنهج والمدرّب والمتدرب والبنية التحتية والادارة هذه العوامل مجتمعة منتجها المتدرب ، ويعتقد الباحث ان ثورة المعلومات مكنت كل المتخصصين بالحصول على افضل ما يريد من المناهج الجاهزة والمجربة او هناك من يستطيع صناعتها من اي مكان في العالم وفعلا استفادت الدول العربية كثيرا من هذه الفرص ، وصحيح النقد احيانا الموجه للمناهج ولكن الحقيقة تكمن في ضعف التنفيذ ، والمناهج قد تكون سبب ولكنها ليست رئيسية ، اما البنيات التحتية ونعني بها تجهيزات المعامل والورش والبيئة التعليمية فان اغلب الدول العربية تستخدم تقنيات متقدمة ولكن اغلب مخرجاتها غير راضية عنها تلك الدول نفسها والنقد المتكرر للتجهيزات لا ينطبق على كل الدول العربية ، اما المتدرب فانه في الغالب يدخل الى التعليم والتدريب المهني والتقني مرغما لاسباب اجتماعية تاريخية بالمجتمع العربي وساهم متخذي القرار بتغذية الموضوع وتضخيمه بسبب عدم تكامل مراحل الدراسة بهذا النمط التعليمي ، والدول المتقدمة كان لديها نفس هذه المشكلة وتجاوزت الكثير منها ، اما المتدرب وهو المشغل لكل مانعنية بالمناهج والتدريب وتكوين الشخصية الذهنية القادرة على التعامل مع التقنية في التخصص للمتدرب فان اغلبهم غير قادر على التعامل مع التقنيات الحديثة وكما اشرنا في المبحث الاول ، بدليل ان معظم التقنيات الحديثة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي اما تستعين بمدرّبين اجانب او تقبل بحد ادنى من كفاءة الاستخدام للتقنية او تنهالك تقنيات التدريب بالاندثار مع استخدام محدود .

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

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

ومن الخبرة فان غياب المنافسة للقطاع الخاص وانفراد القطاع العام بالتعليم والتدريب المهني والتقني وضعف راس لمال البشري القائم بالتدريب والادارة هي الاسباب الرئيسية للفجوة بين تنوع وجودة مخرجات التعليم وحاجة سوق العمل في اغلب الدول العربية.

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

## 4-2 هل القطاع الخاص راغب بالاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني ؟

يسعى القطاع الخاص للاستثمار في الفرص البديلة التي تحقق له أعلى الأرباح ، ووفق هذا المبدأ الاقتصادي فان القطاع الخاص اتجه الى الاستثمار في مجال التعليم الجامعي لانه الاكثر ربحية مقارنة بمجالات التعليم الاخرى ، فمثلا انشأ القطاع الخاص في العراق 12 كلية تقنية للبكلوريوس التقني خلال الاربعة سنوات الماضية ولم ينشأ اي معهد لاعداد الدبلوم التقني ، وعزوف القطاع الخاص في الوطن العربي عن الاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني للتخصصات المهنية والتقنية التطبيقية (غير التخصصات الانسانية) يعود للأسباب التالية :

- 1- إن غالبية الدارسين في التعليم والتدريب المهني والتقني من أسر فقيرة ليس لديهم القدرة على تحمل نفقات الدراسة العالية ، ورغم مجانية قبول الطلبة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام إلا أن اغلبها لاتصل إلى الأعداد المخطط لقبولها سنويا وهذا يؤشر احتمال عدم ضمان عائد للاستثمار بالنسبة للقطاع الخاص ، بينما يحظى التعليم العام والجامعي بتنافس المستثمرين لان غالبية الملتحقين بهما لديهم القدرة المالية على الدراسة برسوم.
- 2- المخاطر الكبيرة للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني بسبب محدودية الرغبة للالتحاق بهذا التعليم لأنه لايزال خيار من ليس له خيار بسبب عدم تكامل مراحل التعليمية والنظرة الاجتماعية القاصرة له في معظم الدول العربية ، لذا لابد من الاولوية لاستكمال هرم التعليم التقني الذي انجز في دول متقدمة ونامية كثيرة قبل اكثر من ربع قرن .
- 3- كلفة الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني عالية بسبب الورش والمعامل والمواد التشغيلية للتدريب(عدى التخصصات الإنسانية والحاسوب ) عند مقارنتها بالتعليم العام والجامعي وهذا ممكن تجاوزه بتوحيد الجهد الحكومي والقطاع الخاص ، وبالرغم من محدودية الاستثمارات الخاصة في التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي فأنها تركزت في اختصاصات إنسانية وحاسوبية والتي تعد اقل كلفة.
- 4- فترة الدراسة للتعليم والتدريب المهني والتقني قصيرة 2-3 سنوات (عدى البكلوريوس التقني والدراسات العليا التقنية) مما يجعل عوائد المالية قليلة.
- 5- الهيمنة المركزية للقطاع العام على التعليم والتدريب المهني والتقني يحاول منع دخول منافسين على المدخلات ومهددين بقائه اي مقاومة التغيير.

## 2-5 ماهى الحوافز الجاذبة للقطاع الخاص للاستثمار فى التعليم والتدريب المهني والتقني؟

يمثل التعليم والتدريب أحد أنواع الخدمات التي قد تقوم بها مؤسسات حكومية أو قطاع خاص، وفي حالة قيام القطاع بالاستثمار لبناء وإدارة وتشغيل المؤسسة التعليمية . تشير تقارير التنمية البشرية في الوطن العربي إلى اعتبار مشاركة القطاع الخاص للتعليم والتدريب المهني والتقني ضرورة وطنية وقومية لمعالجة مشكلة البطالة العربية وذلك لمحدودية نجاحات (التعليم والتدريب) في ظل حاكمية القطاع العام على مدى قرن تقريبا رغم ما انفق من أموال طائلة للتوسعات الكمية والنوعية تفاوتت بين دولة وأخرى ، ومجانبة أو شبه مجانية هذا النمط من التعليم ، ومن الخبرة فان اسباب الفشل اغلبها تعود الى ضعف قدرات المدربين ، وصعوبة التخلص من الكفاءات الكاذبة المختبئة خلف مظلة قوانين الخدمة المدنية التي لم تراعي ربط الاجر بالكفاءة ، والالتكالية على الدعم الحكومي ، وضعف تقويم كفاءة الاداء .

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

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

1. الأراضي التي تقام عليها المنشآت تمنح مجانا او باسعار رمزية وفي وسط او قريية من مواقع عمل .
2. منح قروض بدون فوائد للقائمين بالاستثمار .
3. اعفاء المعدات والتجهيزات الموردة من أي ضرائب .
4. تكون مسؤولية الحكومات وضع الاستراتيجيات والسياسات وتحديد الحد الاعلى لرسوم الدراسة في كل تخصص واجازة المناهج وخطط القبول والتجهيزات للمعامل والورش والتقويم والجودة لضمان السيطرة وعدم استغلال هذا الاستثمار للاغراض غير التي انشئ من اجلها .
5. تساهم الحكومات بنسبة 50% من رسوم الدراسة للتخصصات ذات الطبيعة المهنية مثل التحكم والمكائن المبرمجة والمنظومات الالكترونية لفحص المركبات والاتصالات والتعدين واللحام ، وصناعة الاسنان والتحليلات المرضية والتمريض التخصصي، ونقل الاجنة الحيوانية وزراعة الانسجة النباتية .
6. خصخصة ما لا يقل عن 50% مما موجود من مؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني في الدول العربية تكون قيمتها معبرة عن مساهمة الحكومة في دعم القطاع الخاص .
7. اعطاء اسبقية الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني لاصحاب الانتاج والخدمات .
8. تشجيع انشاء مراكز للتدريب المهني كجزء من شركات الانتاج او الخدمات للاستفادة مما لديهم من خبرات بتدريب الطلبة والمتدربين .

9. اعضاء اصحاب العمل من اي نوع من الضرائب وتحت اي مسمى لكافة الاستثمارات التي يقوم بها في التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية.

10. يخضع من اجمالي ضرائب القطاع الخاص قيمة مساوية لقيمة ما يساهم به من اجهزة ومعدات او حوافز للمدربين او مشاريع انتاجية او بحثية او استشارية او تدريب العاملين لدية بالنسبة لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام .

## **2-6 الفرص الاستثمارية للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي**

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

### **1. استثمارات قومية للقطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني والتقني**

كل الإحصاءات والتقارير تشير الى محدودية خجولة للقطاع الخاص في انشاء منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني على المملكة الاردنية الهاشمية حيث بلغت عدد كليات المجتمع ومراكز التدريب المهني الخاصة نفس عددية نظيرتها في القطاع العام<sup>(10)</sup> ولبنان والسودان<sup>(11)</sup> حيث ساهم المجتمع المدني والقطاع الخاص في السودان بإنشاء 95% مما موجود من الكليات التقنية التي تعني بمخرجات الدبلوم مابعد الثانوي والتلمذة الصناعية والتدريب المهني (وكان أول من بادر مواطن يدعى الشيخ عبدالله البدري في سنة 2002 حيث انشئ كلية تقنية متكاملة واهداها الى الدولة مقابل شرط واحد ان تصمم الكلية برنامج لتعليم حفظة القران مهن تمكنهم من العمل بعد تخرجهم من الخلاوي)<sup>(11)</sup> .

تتوفر للقطاع الخاص فرص استثمارية لانشاء المراكز والمعاهد والكليات التقنية بشرط ان لا تتحرف عن تخصصات التعليم والتدريب المهني والتقني ذات الطبيعة المهنية.

### **2. الفرص التشاركية التعليمية المنتجة للقطاع الخاص مع التعليم والتدريب المهني والتقني .**

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

#### **1. مشاريع خدمات طلابية وثقافية**

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

#### **2. استثمار تعليم زراعي**

اغلب مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني الزراعي في الوطن العربي تمتلك اراضي زراعية غير قادرة على استثمارها واحينا عاجزة عن توفير متطلبات التدريب والابحاث الحقلية ، ويمكن للقطاع الخاص الاستثمار فيها مقابل تدريب الطلبة واجراء البحوث ، وعائد الاستثمار للقطاع الخاص والمؤسسة التعليمية وامثلة هذه المشاريع انتاج

التقايي والزراعة المحمية والزراعة النسيجية ونقل الاجنة الحيوانية وتربية الاسماك والدواجن ووحدات الخدمات الزراعية مثل المكننة ومختبرات الفحص والتشخيص .

### 3. استثمار تعليم طبي

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

### 4. استثمارات تعليمية إنتاجية

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

ان هذا الاستثمار للقطاع الخاص هو الاكثر ضمان للعائد والارباح ، ومن جانب التعليم والتدريب المهني والتقني هو الاكثر فاعلية وتأثير في التدريب وتطوير خبرة المدرسين والمتدربين وتنقيح المناهج وتعزيز ثقة حقل العمل بالمرجات ، كما انه يؤسس علاقات اكثر ثبات واستمرارية لوجود مصالح متبادلة للطرفين ، الا انه يحتاج الى ادارة ذات خبرة ومؤمنة به ، ومراقبة جيدة تضمن التوازن بين المهام التعليمية والانتاجية ، كما انه اسرع خطوة باتجاه موائمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني ، وهناك تجارب عربية ناجحة في مقدمتها مصر والعراق والاردن وسوريا والسودان (12).

حقق التعليم التقني في العراق موارد مالية من عائد التعليم المنتج بلغت نسبتها 36%-152% من التخصيصات المالية الحكومية خلال السنوات 1996 ، 1997 ، 1998 ، وارتفعت في عام 2002 الى 240%.

### 2-7 دور القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني<sup>(9)</sup>

إذا كان التعليم والتدريب المهني والتقني قد نشأ بالاعتماد على التمويل الحكومي فان الواقع قد تغير او ضرورة تغييره اذا لم يعد التمويل الحكومي كافيا او قادرا على الاستمرار ولكون هذا التعليم مسؤولية جماعية تشترك فيها كل الاطراف

المعنية ، فقد وضعت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم نموذجا للممولين لهذا التعليم هم الدولة ، اصحاب العمل ، المجتمع المحلي ، والاكاديميون والطلبة .

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

ت	مصادر التمويل		مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية		مؤسسات التعليم والتدريب الخاصة	
	الحد الاعلى	الحد الادنى	الحد الاعلى	الحد الادنى	الحد الاعلى	الحد الادنى
1	منحة حكومية	75%	40%	75%	10%	5%
2	اجور طلبة	30%	10%	30%	75%	50%
3	ايرادات الانشطة التشغيلية	25%	10%	25%	15%	10%
4	الهبات والمنح والتبرعات	5%	1%	5%	20%	10%
5	صناديق التدريب	2%	1%	2%	2%	1%
6	اخرى	5%	1%	5%	5%	1%

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

1. الانتقال التدريجي وبمراحل زمنية مدروسة من التمويل الحكومي الى التمويل المشترك.
2. اعتماد صيغة تحمل اصحاب العمل النفقات الجارية للتخصصات وفقا لنسب تواجد مخرجات هذه التخصصات في القطاعات وعلى اساس احتساب تكاليف الاعداد لهذا الخريج .
3. انشاء صندوق للاستثمار في التعليم والتدريب يساهم فيه اصحاب العمل بنسب تتناسب والتخصص العام على ان تساهم الدولة بما قيمته 50% من هذا الصندوق وتشمل هذه المساهمة المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة .
4. اعتماد نظام الرسوم الدراسية للطلبة على ان يخير الطالب بين الحصول على منحة من اصحاب العمل يسددها بعد تخرجه والتحاقه بالعمل او الدفع المباشر او الاقتراض من صندوق الاقتراض الخاص واستيفاء هذا القرض منه بعد التخرج .
5. انشاء صندوق التمويل الذاتي في المؤسسة التعليمية لادارة النشاط الانتاجي الذي تستغل عائداته بنسب محددة في صندوق الاستثمار واخرى في الميزانية الجارية للمؤسسة التعليمية والتدريبية
6. قيام الحكومة باعتماد تشريعات وقوانين تشجع على الاستثمار او المساهمة في صناديق التمويل المذكورة كالاغفاء الضريبي والتسهيلات المصرفية.
7. حشد جهود التنظيمات المدنية في التوعية لاهمية التبرعات للتعليم والتدريب المهني والتقني.

8. الاستفادة من المساعدات المالية او العينية التي تقدمها المؤسسات والوكالات الدولية وتوجيهها نحو التعليم والتدريب .

### المبحث الثالث

#### البطالة ومنظومات التشغيل في البلدان العربية

بلغ معدل البطالة في قوه العمل العربية 14.6% حسب بيانات 2006 ويعود ذلك لاسباب عدة اهمها ارتفاع معدل النمو السكاني مما ادى الى تزايد الباحثين الجدد عن فرص العمل ومحدودية فرص العمل العربية بسبب ضعف القاعدة الانتاجية والاستثمارات بالاضافة الى التوجه العام نحو تقليص الوظائف الحكومية وعدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب الداخلين الى سوق العمل ومحدودية موائمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل العربية .

#### 3-1 واقع البطالة في الوطن العربي (17)

1. قدر اجمالي القوى العاملة العربية 118 مليون اي 38.2% من جملة سكان الوطن العربي في عام 2005 .
2. بلغ متوسط نمو العمالة العربية 3.4% وفق الفترة 1995-2005 .
3. يستأثر قطاع الخدمات بنسبة 55% وقطاع الصناعة بنسبة 16.3% .
4. يمثل القطاع العام النسبة الاكبر للتشغيل في دول الخليج العربي حيث بلغت النسبة 75% وتزيد عن الثلث في مصر والاردن .
5. تحتاج الدول العربية الى توفير 4 مليون فرصة تشغيل سنويا لابقاء معدل البطالة على ما هو عليه ، كما انها تحتاج الى 100 مليون فرصة تشغيل للقضاء على البطالة في عام 2020 .
6. سجلت الدول العربية اعلى معدل بطاله بين الشباب (15-25 سنة) حيث بلغت النسبة 29.98% بينما هذه النسبة في المعدل العالمي 14.4% وافريقيا جنوب الصحراء 21.11% وجنوب شرق اسيا 16.4% .
7. تمثل فئة الامين القاعدة العريضة للعمالة العربية.
8. انتاجية العمالة العربية 0.7% وتعتبر منخفضة مقارنة بالعمالة الاسيوية التي بلغت انتاجيتها 5% .
9. انخفاض مستوى مهارات مخرجات التعليم .
10. بلغت نسبة البطالة في الشباب من اجمالي الباحثين عن العمل 51.62% .

#### 3-2 واقع البطالة للشباب في الوطن العربي (18)

بلغت نسبة البطالة للشباب العربي الى اجمالي البطالة 51.62% وبلغ المتوسط العالمي 47.44 لنفس النسبة حسب البيانات المتاحة من تقديرات منظمة العمل العربية في سنة 2007 وتجاوزت النسبة 60% في الاردن ، تونس ، الجزائر ، جيبوتي ، السعودية ، الصومال ، العراق ، مصر ، مورتانيا ، وكانت التقديرات اقل من 60% واكثر من 50% في البحرين ، السودان ، سوريا ، لبنان ، اليمن ، اما الدول التي تقل فيها التقديرات عن 50% وتزيد عن 40% فهي فلسطين ، قطر ، الكويت ، ليبيا ، المغرب (احصاءات التشغيل ، منظمة العمل العربية، 2007) .

### 3-3 ماهو دور منظومات التشغيل في الدول العربية للحد من البطالة ؟

ارتفاع معدلات البطالة دفعت اغلب الدول العربية الى انشاءات منظومات للتشغيل (باختلاف تسمياتها) وجميع منظومات التشغيل تحظى باسناد من جهات التمويل والتدريب وبدرجات متفاوتة من دولة الى اخرى وتسعى الى معالجة مشكلة البطالة خصوصا بين الشباب الباحثين عن العمل لأول مرة ، وستواجه في المستقبل القريب مشكلة اخرى تتعلق بفاقدي الوظائف بسبب التحديات التكنولوجية لوسائل الانتاج القائم والاستثمارات الجديدة ، ومن خلال التجارب العربية المميزة ( الاردن ، السعودية ، تونس ، مصر ) يمكن استخلاص ماتقوم به منظومات التشغيل بالاتي :

1. تكوين مكاتب للتشغيل في مختلف المواقع الجغرافية للدولة وتسهيل الاتصال بها .
2. تسود الشفافية والعدالة عمل منظومات التشغيل بما يضمن ثقة المواطن بها .
3. تزويد الباحثين عن العمل بالارشادات والمعلومات لتمكينهم من الحصول على فرصة العمل .
4. ترغيب الباحثين عن العمل بالتدريب من خلال تحمل نفقات التدريب ومنح المتدرب مكافئات(حوافز) والضمان الاجتماعي والنقل اثناء مرحلة التدريب .
5. منح اجرة شهرية مناسبة لمن يتم تشغيلهم بعد التدريب لفترة محددة لتمكينهم من اكتساب المهارة الحقيقية ، واحيانا تساهم الشركة التي يتم تشغيلها فيها بالاجر الشهري.
6. تمويل متطلبات التدريب لاغراض التشغيل او المساهمة فيها .
7. المشاركة في تطوير البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني .
8. المساهمة بالارشاد المهني الهادف لنشر الوعي المهني للشباب.
9. اجراء المسوحات لتحديد فرص العمل والبرامج التدريبية لاسواق العمل المحلية والدولية.
10. توفير الدعم الفني لتمكين الراغبين بانشاء الصناعات الصغيرة وتوجيههم في الحصول على فرص تمويل مناسبة.

ان اساس عمل منظومات التشغيل قائم على التدريب واصحاب العمل وبدون الشراكة معهما لاتحقق منظومات التشغيل اغراضها .

### 3-4 ماهي فرص الشراكة لمنظومات التشغيل مع التعليم والتدريب المهني والتقني؟

1. تتميز مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بالانتشار على عموم البلاد في كل الدول العربية اضافة الى وجودها في اغلب الاحيان ضمن مواقع الانتاج والخدمات وفي المواقع ذات الكثافة السكانية وهذه الميزات توفر فرصة افضل لاستعانة منظومات التشغيل ( التي غالبا ماتكون لها فروع منتشرة في البلاد) بها لاغراض التدريب .
2. توفيراً للتكاليف التي تنفقها منظومات التشغيل لانشاء مراكز تدريب الباحثين عن العمل يمكنها الاستفادة مما موجود من بنيات تحتية ومدربين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتنفيذ برامجها التدريبية .

3. الاستفادة من الموارد المادية والبشرية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتكوين حاضنات للصناعات الصغيرة والمتوسطة لتقديم الدعم الفني والتدريب التخصصي.
  4. تحليل المهن وتصميم البرامج التدريبية واعداد الخطط التدريبية والمشاركة في اعداد الحقائق التدريبية.
  5. المشاركة بالارشاد المهني للمجتمع المدني.
  6. المشاركة بالمسوحات للباحثين عن العمل والفرص المتوفرة لدى اصحاب العمل او الاعمال الحرة وتقييم مخرجات البرامج التدريبية وتحليلها واستخلاص المؤشرات منها .
  7. اعادة تاهيل من يفقدوا وظائفهم بسبب تغير المهن نتيجة للتغيرات التقنية في الانتاج والخدمات وتاهيلهم لمهن جديدة ضمن مجال تخصصاتهم.
  8. يمكن للتعليم والتدريب المهني والتقني تنفيذ مختلف برامج التدريب التحويلي.
- بامكان التعليم والتدريب المهني والتقني توفير انماط تدريبية حسب الوقت والامكانية المتاحة للمتدربين ولمختلف المستويات التعليمية اي التدريب للجميع .

### 3-5 ماذا يحقق التعليم والتدريب المهني والتقني من الشراكة مع منظومات التشغيل؟

1. ان المهام التي تقوم بها منظومات التشغيل توفر لها معلومات تفصيلية عن متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني تمكنها من توفير كل ما تحتاجه مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتحديث مناهج برامج التدريب وتحديد التخصصات وبرامج التدريب القصيرة وتقييم المخرجات وهذا يؤدي تدريجا الى موائمة مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل .
2. الشراكة ما بين منظومات التشغيل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني تدفع المدربين والمشرفين الى التطوير الذاتي والابداع من خلال اشراكهم باعداد الدراسات والمسوحات والحقائب التدريبية وتنفيذ البرامج المتنوعة .
3. تنفيذ البرامج التدريبية لصالح منظومات التشغيل يدفع بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتوفير المعدات التدريبية ذات التقنيات المتقدمة من خلال منظومات التشغيل او حقل العمل او من الوفورات المالية التي تجنيها لقاء الخدمات التدريبية او التعرف عليها من خلال حقل العمل الذي سيشترك في تنفيذ وتقييم البرامج التدريبية.
4. مساهمة منظومات التشغيل بتوفير المستلزمات التشغيلية للتدريب وهذا يعزز القدرات التدريبية للورش والمعامل في مؤسسات التدريب.

### 3-6 مداخل معالجة بطالة الشباب العربي<sup>(19)</sup>

1. تحقيق نمو اقتصادي يتجاوز ضعف نسبة النمو السكاني والذي بلغ نسبة 2.4% يكون قادرا على استيعاب الافواج المتعاقبة والذين تقدر اعدادهم باربعة ملايين سنويا بالاضافة الى الاعداد المتركمة من المتعطلين .
2. ترشيد نسب النمو السكاني ليكون قريبا من معدل النمو للدول المتقدمة والذي بلغ اقل من 1% .

3. تعريب العمالة تدريجيا في الدول العربية المستقبلية للعمالة غير العربية حيث يقدر حجم العمالة غير العربية بحدود عشرة ملايين .
4. توفير البيئات الداعمة لمنظومات التشغيل وفي مقدمتها اصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني .
5. الاهتمام بالتدريب التحويلي باعتبارها مسار لتمكين الشباب المتعلمين باختصاصات لاتوجد لها فرص عمل من العمل الحر.
6. التوسع بالصناعات الصغيرة التي تغذي صناعات كبيرة لتشغيل الشباب كونها اقل كلفة وكثيفة العمالة وتنمي مضاعفات اقتصادية محلية.

### 7-3 الاستنتاجات

1. إن تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاة العمالة الاجنبية يؤشر الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية .
- 2.ستضل معدلات البطالة العربية اخذة بالارتفاع مالم تتم موائمة مستويات وجودة مخرجات التعليم مع حاجة سوق العمل وبنسب 20% جامعي ، 60 % تقني 20 % مهني .
- 3.الأسباب الأساسية لضعف تطور التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية هي انعدام المنافسة للقطاع الحكومي بسبب غياب القطاع الخاص وعدم اعتماد نظام جودة لقياس موائمة المخرجات مع سوق العمل وضعف قدرات راس المال البشري للمدربين والمشرفين.
- 4.سيبقى القطاع الخاص عازف عن الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني التطبيقي لارتفاع كلفته من جهة وعدم قدرة الملتحقين بهذا التعليم على تحمل نفقات الدراسة ما لم تساهم الدولة بجملة حوافز منها ما اشار اليها هذا البحث .
- 5.الاستثمار التعليمي المنتج للقطاع الخاص في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ضمان تجويد مخرجات التعليم وموائمتها مع احتياجات سوق العمل .
6. ستبقى معدلات البطالة بين الشباب العربي مرتفعة ما لم يتم اصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني.

### 8-3 التوصيات

1. تكوين فريق عمل من الاختصاصيين الخبراء العرب لإعداد خطة عربية عاجلة لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني قبل فوات الأوان بعد أن أصبحت الفجوة الزمنية بين الدول العربية والمتقدمة والآسيوية ربع قرن تقريبا .
2. إعداد خطة تدريب لرؤساء المدربين والمشرفين على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي للتدريب على متطلبات تكامل مراحل التعليم والتدريب المهني والتقني بالاستفادة من التجارب العربية الناجحة .
3. العمل بكل الوسائل والسياسات الحكومية لجذب القطاع الخاص للاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني .

4. دعوة الحكومات العربية للقطاع الخاص بالمشاركة الاستثمارية الإنتاجية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني .
5. الاهتمام بالتدريب التحويلي والدعم الحكومي لبرامج التدريب التحويلي لتخفيض معدلات البطالة العربية لتأهيل مخرجات التعليم المختلفة التي تخصصاتها لا تلائم حاجة حقل العمل .
6. لتكوين بيئة تعليم وتدريب مهني وتقني تنافسية يفضل أن لا تقل نسبة القطاع الخاص عن 50% .
7. على الحكومات العربية إصدار التشريعات التي تنظم مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني بتمويل التعليم والتدريب المهني والتقني.
8. تفعيل الشراكة بين منظمات التشغيل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

- (1) منظمة العمل العربية، التقرير العربي للاول، حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، 2008
- (2) [http://www.jehat.com/Jehaat/ar/AljehaAhkhamesa/a\\_a\\_jalal.htm](http://www.jehat.com/Jehaat/ar/AljehaAhkhamesa/a_a_jalal.htm) عبد العزيز جلال، التعليم وسوق العمل، عن أوراق "مؤتمر المعرفة الأول"، دبي.
- (3) عماد لطفي ملحس، الأردن <http://www.al-moharer.net/moh218/melhes218.htm>
- (4) محمد العزاوي ، متطلبات إصلاح التعليم التقني فى الوطن العربي ، دراسه ، على الرابط [/http://www.scribd.com/doc/2432118](http://www.scribd.com/doc/2432118)
- (5) اميل خوري، القطاع الخاص ودوره في التنمية الوطنية، المنتدى العربي للتجارة الالكترونية .
- (6) تقرير مجلس الوحدة الاقتصادية التابع للجامعة العربية ، 2004
- (7) المهنيآ ، لأبعاد والتحديات ، مجلة التدريب والتقنية - العدد (13) ( محرم 1421 هجري، الرياض [http://www.bab.com/articles/full\\_article.cfm?id=771](http://www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=771) الرابط
- (8) المجذوب، واقع وافاق التعليم التقني وموانمته مع سوق العمل، هيئة التعليم التقني-التعليم العالي ، السودان، 2009 .
- (9) العاني، السامرائي، التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، (2003).
- (10) [www.etvetreform.org/page.php?ID=67&lang=ar](http://www.etvetreform.org/page.php?ID=67&lang=ar)
- (11) علي خليل ، دوافع الشراكة للقطاع الخاص والمجتمع المدني مع التعليم التقني في السودان، مؤتمر الاتحاد العربي للتعليم التقني ، عمان ، 2008.
- (12) علي خليل ، بحث-الكلية التقنية المنتجة ، ندوة التعليم التقني الزراعي ، المجلس الزراعي ، الخرطوم 2007
- (13) اسامة العيسي ، فرص العمالة في الاسواق العربية ، هيئة تنظيم سوق العمل-البحرين ، 2006
- (14) الأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية ص262-265 ، 2005
- (15) منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، ورشة عمل حول توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية ، القاهرة ، تشرين الثاني 2005
- (16) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، 1998 ، 58-59
- (17) احمد مصطفى ، تنمية الموارد البشرية،التقرير العربي الاول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية،منظمة العمل العربية،القاهرة 2008

(18) احصاءات التشغيل والشباب والهجرة والتنمية البشرية في البلدان العربية لعام 2006 ، منشورات

منظمة العمل العربية ، 2007

(19) منذر المصري،التنسيق والعلاقة بين اجهزة التشغيل والمؤسسات الانتاجية ومنظومة تنمية الموارد البشرية،ورشة عمل مخططي التشغيل-تونس 27-29-تموز – 2009 ، منظمة العمل العربية ، القاهرة 2009 )