

التوظيف القائم على التدريب

بمدارس التعليم الفني في مصر - دراسة تحليلية

إعداد

أ.د. مرفت صالح ناصف د. أميرة سامح

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية

أ. عبدالناصر محمد أحمد علي

مقدمة

ترتبط نهضة أي وطن بالجهد والعمل، فالبلاد التي نهضت من كبوتها وصارت اليوم حديث الساعة ومضرب الأمثال فيما وصلت إليه من اقتصاد قوي يقوم على العمل الشاق والتدريب الجاد لأفرادها لضمان توظيفهم بما يواكب سوق العمل المتغير، وبدأت نهضتها من توجيه جهودها صوب التعليم الفني ومثال ذلك دول النمرور الآسيوية والصين والهند وغيرها من الدول التي نهضت بسواعد أبنائها من التعليم الفني.

ولقد اقترنت التغيرات المتسارعة في العلوم والتكنولوجيا بتغيرات في البنى الاجتماعية والاقتصادية للدول المتقدمة وغير المتقدمة، انعكست على طبيعة وسائل الإنتاج وأنواع المهن والحرف ومهارات القوى العاملة المطلوبة لسوق العمل، لذلك اهتمت معظم الدول بالتعليم الفني، لذلك ظهرت أنماطاً ومسارات وقنوات متنوعة وعديدة لإكساب الطلاب المهارات المناسبة للمهن والحرف التي تبرز حاجة سوق العمل إليها من خلال مناهج دراسية وبرامج تدريبية متطورة يتم إعدادها، وتطبيقها وتطويرها بالتعاون والتنسيق بين حقل العمل وقطاع التربية والتعليم.⁽ⁱ⁾

وتواجه الدول التي يشكل فيها الشباب نسبة كبيرة من السكان تحدياً يتمثل في الحاجة إلى الحد من المعدلات العالية من البطالة في شبابها، والبطالة في هذه الدول لا يمكن إرجاعها فقط إلى قلة مجالات العمل في الدولة، على العكس مع ازدياد فرص العمل داخل الدولة وخارجها، فإن فرص عمل كثيرة تظل شاغرة وأن الآلاف من الوظائف المعروضة في أسواق العمل لا تجد عدداً كافياً من طالبي العمل، وقد أدركت الأطراف المعنية بسوق العمل أن المشكلة ربما تكون نتيجة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة لشغل وظائف وأعمال متوافرة فعلاً وبين المهارات التي يمتلكها الباحثون عن عمل،⁽ⁱⁱ⁾ وأن

المساهمة في إيجاد فرص عمل للشباب وبخاصة طلاب التعليم الفني يكون من دراسة معلومات سوق العمل وما يتطلبه من تخصصات وتحسين البرامج التدريبية والأكاديمية لتتوافق مع سوق العمل المحلى والإقليمي والتي كانت من أهداف استراتيجية التعليم الفني لتخرج طلابًا مؤهلين قادرين على تلبية احتياجات السوق المختلفة. (iii)

لذا ظهر ما يعرف بالتوظيف القائم على التدريب لإكساب الطلاب المهارات اللازمة لسوق العمل من خلال التدريب؛ وذلك لتمكينهم من مواجهة التغيرات المستقبلية فيه، ويقصد به البرامج التي تشمل التدريب والخبرة في العمل، ويرتكز على شراكة بين صاحب العمل والموظف (المتدرب) ومعهد التعليم والتدريب المهني، والحكومة تقوم بتحديد العلاقات بينهم. (iv)

ويقصد بالتوظيف مجموعة الفعاليات التي تستخدمها المؤسسة لاستقطاب مرشحين للعمل ممن لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهدافها أو البحث عن الأيدي العاملة ذات الكفاءة باستقطابها وإحاقها بالمؤسسة، فالتوظيف عبارة عن العمليات أو الخطوات العملية التي تتخذها المؤسسة لجلب الأيدي العاملة التي حصلت على التدريب اللازم مما أهلها لاختيار المؤسسة لها بسبب التدريب والكفاءة والتميز في مجال عملهم. (v)

أما التدريب فيقصد به أي نشاط تعليمي يستهدف تحسين الأداء البشري عن طريق إحداث تغيير في المعلومات والمهارات والاتجاهات والتي تمكن الأفراد من أداء أعمالهم الحالية أو المستقبلية ومساعدتهم على اكتسابها من خلال التعليم والتدريب المخطط. (vi)

وقد بذلت الدولة المصرية جهوداً متعددة في هذا الصدد، والذي ظهر في مشروع مبارك كول عام ١٩٩١ الذي اعتمد على اتفاقية بين الحكومة المصرية وجمهورية ألمانيا الاتحادية، وكان من نتائجها المشاركة في تطوير التعليم الفني، والذي أنشئ بموجبه بعض المدارس المعهودة والتي تقوم على التعليم المزدوج بين المدرسة والمصانع والشركات (سوق العمل)، وكذلك بعض المشروعات لربط الطلاب بسوق العمل مثل مشروعات منظمة العمل الدولية.

وتم تطبيق مشروع التوظيف القائم على التدريب التابع لمركز المنح والابتكار التابع لجامعة الإسكندرية من خلال منحة ممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية USAID

(United States of America International Development) في أكتوبر عام ٢٠١١م بالقرار ٥٠٩،^(vii) بهدف تنمية مهارات اللغة والحاسوب والمهارات الشخصية للباحثين عن عمل، وتنمية القدرات البشرية من خلال تدريب العمالة، وتدريب وتأهيل وتوظيف الشباب العاطلين عن العمل وخريجي المدارس الثانوية والثانوية الفنية الصناعية والزراعية وخريجي الجامعات والمعاهد في مختلف القطاعات الفرعية للصناعة الغذائية، بالإضافة إلى إصلاح التعليم المهني بالتعاون مع مشروع التنافسية المصرية، وإنشاء وحدات التوظيف في بعض المدارس الثانوية الفنية.

مما سبق يمكن القول أن الدولة المصرية اهتمت بالتعليم الفني وربط خريجيه بسوق العمل من خلال عدة اصلاحات بدأت بمشروع مبارك- كول إلى تطبيق مشروع التوظيف القائم على التدريب بمركز المنح والابتكار بجامعة الإسكندرية.

مشكلة البحث

على الرغم من الجهود التي بذلتها الدولة المصرية في إطار مشروع التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني، ومع وجود نجاحات لهذا المشروع، فقد واجه بعض الإخفاقات والتي حالت دون تأدية المهام المنوط بها والذي أدى إلى ضعف تحقيق الأهداف المرجوة منه. وتتمثل نقاط القصور فيما يلي: (٧)

١. ضعف استيعاب فكرة التوظيف من المعلمين المنسقين بالوحدة.

٢. ضعف استيعاب فكرة التوظيف من الطلاب.

٣. توقف المشروع بانتهاء مدة المشروع والمنحة الخارجية المقررة لتمويله.

وعليه تتبلور مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تفعيل التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني في مصر بما يحقق أهدافه؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما الأساس النظري للتوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني في ضوء الفكر التدريبي المعاصر؟
- ٢- ما واقع التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني في مصر من الوثائق والتقارير الرسمية؟ وما جوانب القوة والضعف في هذا الواقع مقارنة بأهدافه؟

٣- ما الإجراءات المقترحة لتفعيل التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني في مصر بما يحقق أهدافه ؟

أهداف البحث: يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف التالية :

١. التعرف على التوظيف القائم على التدريب ودوره في تأهيل الطلاب لسوق العمل في الفكر التربوي المعاصر.

٢. التعرف على واقع التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني في مصر- نظرياً لتحديد جوانب القوة والضعف في هذا الواقع .

٣. التوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيل التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني في مصر، وذلك بتلافي سلبياته وتثمين نجاحاته وتحقيق أهدافه.

أهمية البحث: تتبع أهمية البحث مما يلي:

١. أنه قد يساعد في توفير معلومات حول الوضع الراهن لتجربة تطبيق التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني في مصر.

٢. أنه يقدم حلاً لمشكلة البطالة من خلال ربط طلاب التعليم الفني بسوق العمل عن طريق التوظيف القائم على التدريب.

٣. أنه قد يساهم في تعزيز إيجابيات ونجاحات التوظيف القائم على التدريب في مدارس التعليم الفني.

٤. أنها الدراسة الأولى-على حد علم الباحث- التي تتناول هذه التجربة بالتحليل والتقييم.

٥. قد تكون هذه الدراسة تمهيداً لدراسات وبحوث جديدة تتناول جوانب أخرى في هذا الموضوع.

حدود البحث، يتناول البحث التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني ذي الثلاث سنوات في مصر، باعتباره مشروع مستحدث لربط طلاب التعليم الفني بسوق العمل.

مصطلحات البحث: تتضمن المصطلحات التالية:

١- التوظيف القائم على التدريب، ويشمل :

أ- التدريب: Training

يعرف التدريب بأنه عملية إدارية تتضمن عدة إجراءات، منها ملاحظة الآخرين من العاملين أو الموظفين ذوى المهارة فى أثناء قيامهم بالعمل واتباع التعليمات المعطاة بدقة بهدف تزويدهم بالدراسات العلمية والعملية التي تؤدي إلى رفع درجة مهاراتهم فى أداء واجبات الوظيفة، أو الحصول على الكفاءة من خلال تعوّد القيام بتلك المهارة،^(viii) وعرف أيضاً بأنه إعداد الشخص للاستخدام والترقي في أي فرع من فروع النشاط ومساعدته فى الإفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه وللمنشأة التي سيعمل بها وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا.^(ix)

ويُعرّف أيضاً بأنه عملية إدارية تبدأ من دراسة فجوة الأداء ثم تحديد الاحتياجات ثم إعداد منظومة التدريب وإدارتها بهدف تحسين أداء العاملين والمنظمة وتطويرها.^(x) وعرف أيضاً بأنه أى نشاط تعليمي يستهدف أساساً تحسين الأداء البشرى عن طريق إحداث تغيير فى المعلومات والمهارات والاتجاهات والتي تمكن الأفراد من أداء أعمالهم الحالية أو المستقبلية ومساعدتهم على اكتسابها من خلال التعليم والتدريب المخطط ويتضمن التدريب تهيئة الظروف والأوضاع وتوفير الإمكانيات والوسائل التي تمكن الأفراد من اكتساب الكفاءات التي تتكون منها قدراتهم على أداء أعمالهم الحالية والمستقبلية، ثم تحقيق هذه العملية والتأكد من إكمالها والاستمرار فى متابعتها وتطوير نتائجها.^(xi)

مما سبق يمكن صياغة التعريف الإجرائي للتدريب بأنه "أى نشاط تعليمي يستهدف أساساً تحسين الأداء البشرى عن طريق إحداث تغيير فى المعلومات والمهارات والاتجاهات والتي تمكن الأفراد من أداء أعمالهم الحالية والمستقبلية ومساعدتهم على اكتسابها من خلال التعليم والتدريب المخطط ويهدف أيضاً إلى تحقيق مستوى معين من الكفاءة وحسن الأداء ويعتبر الوسيلة الفعالة التي تمكن الفرد من استغلال إمكانياته والطاقات الكامنة فيه".

ب- التوظيف: Employment

عرفه ياسر عبدالله سرحان بأن التوظيف يشير إلى أكثر من مفهوم بينها ارتباط وثيق ، فقد يقصد به ممارسة أى نشاط اقتصادي، وكذلك يطلق على ما نسميه عملية

التوظيف وما يتعلق بالوظيفة ، كما يطلق على الوضع الإجمالي للنشاط في قطاع أو بلد معين ولفترة محدودة. (xii)

ويقصد به توفير العمالة اللازمة للمنظمة من حيث النوعية والأعداد المطلوبة، وجذب واستقطاب مرشحين محتملين لشغل الوظائف الشاغرة، واختيار أفضلهم بالإستعانة بمعايير الاختيار كالاختبارات والمقابلات، واتخاذ قرار التعيين واستكمال المسوغات وإبرام عقد العمل. (xiii)

والتوظيف هو مجموعة من العمليات التي بموجبها يتم كشف أكفأ العناصر ثم ترغيبهم للاندماج داخل المؤسسة بفاعلية في نشاطها، وهذا بالعمل المستمر على تعظيم إشباع الأعضاء وتنمية الشعور بالولاء والانتماء لتحقيق الميزة التنافسية، ويتبع كل هذا بإجراءات تسمح للمؤسسة بتهيئة نفسها لجلب عددًا كافيًا من المرشحين الذين لديهم مهارات ودافع للعمل بالمنصب المقترح. (xiv)

كما أن لمصطلح التوظيف معنيين في إدارة الأفراد أو القوى العاملة بها، فهو يعني شغل الوظائف الحالية سواء بالتعيين أو الترقية. وفي الوقت نفسه يشمل كافة شؤون العاملين من تخطيط وتعيين وترقية ونقل... إلى غير ذلك، فالتوظيف هو البحث عن الأيدي العاملة ذات الكفاءة باستقطابها وإحاقها بالمؤسسة. (xv)

مما سبق فإن البحث الحالي يتبنى التعريف الإجرائي للتوظيف بأنه " العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة في العمل، والبحث عن هذه العناصر واستقطابها واختيار أفضلها وترغيبها للاندماج في نشاطات المؤسسة ".

ج- التوظيف القائم على التدريب : Employment based-Training

يقصد به البرامج التي تشمل التدريب والخبرة في العمل ويرتكز على شراكة بين صاحب العمل والموظف (المتدرب) ومعهد التعليم والتدريب المهني والحكومة تقوم بتحديد العلاقات بينهم

ويعرف التوظيف القائم على التدريب (التدريب القائم على العمل) بأنه التدريب الذي يجري في مكان العمل كجزء من العمل المنتج من المتدرب وقد يتم تسليم المتدرب من قبل (Registered Training Organization) RTO منظمة التدريب المهني

المسجلة وهي تختص بتوفير التعليم والتدريب المهني أو خدمات التقييم وإصدار مؤهلات معترف بها على الصعيد الوطني أوالمشرففي مكان العمل نيابة عن RTO وتعتمدالمواد التدريبية) وربما مواد التعلم التي تقدمها RTO لهذا الغرض.^(xvi)

وبناء على ما سبق يمكن التوصل إلى التعريف الإجرائي للتوظيف القائم على التدريب بأنه "مجموعة البرامج التي تشمل التدريب والخبرة في مكان العمل والتي تهدف إلى المساهمة في ايجاد فرص عمل للشباب وبخاصة طلاب التعليم الفني، ويرتكز على شراكة بين صاحب العمل والموظف (المتدرب) ومعهد التعليم والتدريب المهني".

منهج البحث، استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي والذي يعتمد على وصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسبابها، والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج لتعميمها ويتم ذلك من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها.^(xvii)

وعليه يسير البحث وفقاً للمحاور التالية:-

المحور الأول: التوظيف القائم على التدريب بالمدارس في الفكر التدريبي المعاصر، ويشمل:

أولاً: ماهية التوظيف القائم على التدريب

يتضمن التوظيف القائم على التدريب مصطلحين هما:

١- التوظيف Employment

ويقصد بالتوظيف لغةً : توظّف فلانٌ: مُطَاوَع وَظَّفَ: تَوَلَّى وَظِيفَهُ، أَوْ عَيَّنَ فِي وَظِيفَةٍ عَامَّةٍ إِدَارِيَّةٍ حُكُومِيَّةٍ أَوْ فِي وَظِيفَةٍ خَاصَّةٍ "توظّف في الحكومة- توظّف في إحدى الشَّرَكَاتِ السِّيَّاحِيَّةِ الْخَاصَّةِ"^(xviii)، (وظفه) عين له في كل يَوْمٍ وَظِيفَةً وَعَلَيْهِ الْعَمَلُ وَالْخَرَجُ وَنَحْوَ ذَلِكَ قَدْرَهُ،^(xix)الْوِظِيفَةُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ: مَا يُقَدَّرُ لَهُ فِي كُلِّ يَوْمٍ مِنْ رِزْقٍ أَوْ طَعَامٍ أَوْ عَلْفٍ أَوْ شَرَابٍ،^(xx) (وظف) الواو والطاء والفاء: كلمة تدل على تقدير شيء. يقال: وظفت له، إذا قدرت له كل حين شيئاً من رزق أو طعام.^(xxi)

ويعرف التوظيف اصطلاحاً "بأنه مصطلح يشير إلى أكثر من مفهوم بينها ارتباط وثيق، فقد يقصد به ممارسة أى نشاط اقتصادي، وكذلك يطلق على ما نسميه عملية التوظيف وما يتعلق بالوظيفة، كما يطلق على الوضع الإجمالي للنشاط في قطاع أو بلد معين ولفترة محددة".^(xxii)

ويقصد بالتوظيف Employment العملية المستمرة التي تقتضى من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والرغبة والمتاحة للعمل , والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل فى المؤسسة ثم إختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء بها وإعدادهم, للمساهمة فى تحقيق أهدافها, وحثهم, وترغيبهم فى العمل وتشجيعهم على البقاء والاستمرار فيها لضمان ولائهم وتعاونهم والعمل بروح الجماعة. (xxiii)

يتضح من هذا التعريف أن التوظيف عملية مستمرة بمعنى أنها لا تنقطع باستمرار البشرية كما يشترط تحديد القوى العاملة القادرة والمؤهلة والمدربة تدريباً يتناسب مع احتياجات العمل, وفى الوقت نفسه تكون لديهم الرغبة والدافعية والنشاط للعمل من أجل الكسب وتحقيق أهدافهم والتي لا تتعارض مع أهداف المؤسسة وإن لم تكن تلك العناصر البشرية متاحة فإنه يتم البحث عنها بطرق مختلفة وترغيبهم فى العمل من خلال تدريبهم وفقاً لاحتياجاتهم لضمان استمرارهم فيه وتحقيق أهداف المؤسسة وذلك بما يدعم قيم التعاون والولاء وروح الجماعة .

ويقصد بالتوظيف أيضاً " سياسات الدولة العامة لخلق فرص عمل مشروعة لمن توافرت له من المواطنين القدرة على العمل والرغبة فيه ". (xxiv)

ويشير هذا التعريف إلى أن التوظيف قد يكون سياسة من سياسات الدولة تهدف لخلق فرص عمل مشروعة لمواطنيها الذين توافرت لديهم القدرة على العمل والرغبة فيه وذلك لتحقيق رؤية الدولة وزيادة الدخل القومى والرفاهية لمواطنيها.

ويقصد بالتوظيف أيضاً" بأنه تلك العملية التي تتمكن من خلالها المؤسسة من توفير الموارد البشرية الضرورية للوظائف الشاغرة, والتي يشترط فيها التأهيل اللازم ,وذلك باللجوء إلى التوظيف الخارجى أو الداخلى". (xxv)

تناول هذا التعريف جانب هام وهو التأهيل اللازم للموارد البشرية المطلوبة والتي تحتاج إليها المؤسسة من خلال إكساب المتدرب المهارات اللازمة لاحتياجات العمل المطلوب ويمكن أن يكون التوظيف محلى أو اللجوء للتوظيف الخارجى أى من خارج البلاد, كما يحدث أحياناً مع بعض المؤسسات التي لا تجد احتياجاتها من العمالة

المحلية ليس لمجرد قلة وجودهم ولكن لا تجد العمالة المدربة واللازمة فتلجأ لتوفير احتياجاتها من الخارج .

ويقصد بالتوظيف "العملية التي تختص بإستقطاب العناصر البشرية اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة، وإختيار أفضل هذه العناصر، وفقاً لإشتراطات شغل الوظائف، وتعيينها في الوظائف التي تتناسب مع قدراتها ورغباتها" (xxvi) باستقراء التعريفات السابقة لمصطلح التوظيف يمكن القول أن التوظيف يعبر عن " العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة في العمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها من خلال تدريبهم ثم اختيار أفضلها " .

٢- التدريب : Training

يعرف التدريب في اللغة: المُدَرَّب وشيخٌ مُدَرَّبٌ أي مُجَرَّبٌ والمُدَرَّبُ أيضاً الذي قد أصابته البَلَايا ودَرَّبَتْهُ الشَّدَائِدُ حَتَّى قَوِيَ وَمَرَّنَ عَلَيْهَا" (xxvii)

ويعرف التدريب: تزويدُ الدَّارسين بالدراسات العلميَّة والعملية التي تُوَدِّي إلى رفع درجة المهارة عندهم في أداء واجبات الوظيفة، إعطاء مجمل المعارف النظرية والعملية لاكتساب ممارسة مهنة ما، (xxviii) أو تعليم الأجير تدريجياً الفن أو المهنة أو الحرفة التي استخدم لأجلها. (xxix)

ويعرف التدريب إصطلاحاً بأنه "عملية التأثير في السلوكيات الإنسانية الفردية المطبقة للحصول على مهارات محددة مسبقاً ومرتبطة بالعمل أو هو جهد منظم ومخطط لتزويد المتدربين بمعارف جديدة ,وتطوير قدراتهم ومهاراتهم بشكل إيجابي"، ويعرف أيضاً بأنه "العملية التي من خلالها يتم تطوير المهارات ,وتعزيز المواقف لمساعدة العاملين في المنظمة، ليصبحوا أكثر فاعلية وكفاءة في عملهم"، (xxx) والتدريب هو عملية منظمة ومستمرة محورها المتدرب في مجمله ,والجماعة أحياناً تهدف إلى إحداث تغييرات محددة لمقابلة إحتياجات محددة حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمنظمة التي يعمل فيها". (xxxi)

وتعرف منظمة الأمم المتحدة التدريب بأنه : "عملية تبادلية لتعليم وتعلم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالحياة العملية ,وهو نشاط لنقل المعرفة إلى الأفراد

والجماعات الذين يعتقدون أنهم يستفيدون منها ،فالتدريب بإختصار هو نقل للمعرفة وتطوير للمهارات"،^(xxxii) ويعرف التدريب أيضاً بأنه" المجهود الذى يؤدى إلى زيادة المعرفة والمهارات والقدرات لدى الموظفين والمديرين بحيث يصبح كل فرد منهم أكثر كفاءة فى أداء العمل الموكول إليه. فالموظف الجديد يكتسب المهارة والموظف الذى على رأس العمل لسنوات يزيد من قدراته الانتاجية ".^(xxxiii)

يشير هذا التعريف إلى أن التدريب يزيد من كفاءة الموظف الموجود على رأس العمل وكذلك الموظف الجديد الذى يكتسب المهارات والمعرفة والقدرات اللازمة ليقوم بالعمل بكفاءة.

ويعرف التدريب أيضاً "بأنه عبارة عن الإجراءات المنظمة التى بواسطتها يتعلم الأفراد معرفة أو مهارة أو كلاهما من أجل غرض معين "^(xxxiv)

يتضح من هذا التعريف أن التدريب مجموعة من الإجراءات والتى عن طريقها تنتقل المعرفة أو المهارات المتنوعة إلى المتدرب وذلك بهدف تحقيق غرض معين مرتبط بوظيفة معينة أو مجال معين أو فى مؤسسة معينة .

كما يعرف التدريب بأنه " عملية مخططة لتعديل الاتجاهات والمعرفة أو الخبرات والسلوك من تجربة التعلم لتحقيق الأداء الفعال فى أى نشاط ويهدف إلى تطوير قدرات الفرد وتلبية احتياجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية للمنظمة "^(xxxv)

يلاحظ مما سبق أن التعريف يركز على أن التدريب عملية مخططة لتعديل الاتجاهات والمعرفة والخبرات من خلال التجربة العملية لتحقيق فعالية الأداء ويتميز بذلك عن التعريفات السابقة وذكر أيضاً أن الغرض من التدريب هو تطوير قدرات الفرد وتلبية احتياجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية وبالتالي يركز على التدريب المرتبط بالعمل .

ويقصد بالتدريب أيضاً "عملية تعلم يكتسب فيها الأفراد مهارات ومعارف تساعدهم فى بلوغ الأهداف كما أن التدريب يرتبط بطبيعة الأعمال وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة ".^(xxxvi)

يركز هذا التعريف على أنه بالتدريب تُكتسب المعارف والمهارات بهدف تحقيق الأهداف ويرتبط التدريب بطبيعة العمل وينسجم مع سياسات وخطط المنظمة .

ويعرف التدريب أيضاً بأنه "نوع من النشاط من خلال منهجية مخططة لاكتساب وتعزيز المعارف والمهارات والكفاءات اللازمة لأداء العمل بفعالية."^(xxxvii) ويؤكد هذا التعريف على أن التدريب عمل ممنهج مخطط يهدف إلى فعالية الأداء وجودته.

وبناءً على ما سبق يمكن القول أن التدريب هو عملية مخططة تستهدف تطوير قدرات الأفراد عن طريق إحداث تغيير في المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يتم إكسابها لهم لتمكينهم من أداء أعمالهم الحالية والمستقبلية بفعالية .

٣- التوظيف القائم على التدريب Training- based Employment

يقصد بالتوظيف البرامج التي تشمل على التدريب والخبرة في العمل ويرتكز على شراكة بين صاحب العمل والموظف (المتدرب) ومعهد ومدارس التعليم والتدريب المهني.

يوضح هذا التعريف أن التوظيف القائم على التدريب مجموعة برامج تمكن المتدرب من ممارسة العمل في الموقع من خلال شراكة بين صاحب العمل ومدارس التعليم والتدريب المهني.

ويعرف التوظيف القائم على التدريب (التدريب القائم على العمل) بأنه التدريب الذي يجري في مكان العمل حيث يقوم المتدرب بعملية الإنتاج بنفسه عن طريق شراكة بين المدرسة والمصانع أو قد يتم تسليم المتدرب لمنظمة التدريب المهني المسجلة وهي تختص بتوفير التعليم والتدريب المهني أو خدمات التقييم وإصدار مؤهلات معترف بها على الصعيد الوطني أو المشرف في مكان العمل.^(xxxviii)

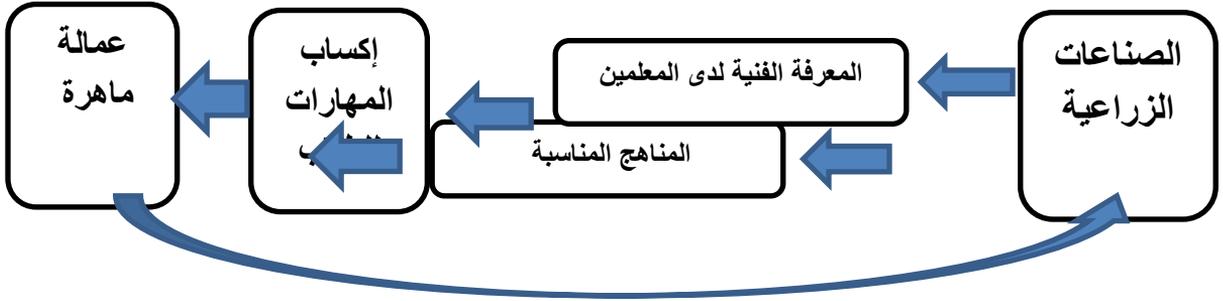
ويبدأ التوظيف القائم على التدريب بدراسة لسوق العمل ثم رصد الواقع وتعديل للمناهج ليرتبط بالواقع ثم التدريب على معدات تستخدم في الإنتاج بالمصانع في مواقع العمل حتى يتم بذلك ايجاد مخرجات تعليمية ترتبط بسوق العمل ومهيئة للتوظيف والوظائف المطلوبة ويتم ذلك لأسباب منها التغير السريع في سوق العمل والإرتباط بالسوق العالمي والمعايير العالمية وربط التعليم والتدريب بالواقع العملي وإيجاد بيئة عمل تفاعلية .

ويعرف أيضًا "بأنه إكساب القوى العاملة المهارات وتنمية القدرة على التكيف والإستمارية في الإنتاج والذي يؤدي إلى زيادة الجودة وإنخفاض التكلفة وزيادة القدرة التنافسية للدولة للاقتصاد وتعزيزه من خلال التدريب". جاء ذلك من خلال دراسة أوضحت أنه في فترة قلق الولايات المتحدة الأمريكية من تيار المنتجات الياباني الذي ظهر في الأسواق يرجع إلى فعالية التدريب في القطاع الخاص في اليابان، حيث أن التدريب الياباني يعتبر دروس وسياسة قيمة لتحسين القدرة التنافسية لقوة العمل الأمريكية للمساعدة في تعزيز مثل هذا الفهم ونقل الخبرة اليابانية في صناعة السيارات عن طريق نقل ممارسات التوظيف والتدريب إلى القوى العاملة الأمريكية.^(xxxix)

ويتعين على المؤسسات التدريبية أن تقدم إطارًا جديدًا من المؤهلات وفقًا للمعايير التدريبية للصناعات، ويكون التدريب للعاملين الجدد بغرض رفع كفاياتهم في العمل، ويتم ربط هذا النوع من التدريب بتحديد المهارات الواجب توافرها من أجل خلق فرص العمل للمتدربين ومن ناحية أخرى يتطلب العمل على تدريب الطلبة وبخاصة طلاب التعليم الفني.^(xi)

والتوظيف القائم على التدريب في الولايات المتحدة الأمريكية يفعل حيث معظم الدورات التدريبية تتم في مكان العمل وفي بحث أجرته وزارة التعليم والتجارة والعمل أكد على أن أكثر العمال تلقوا تدريبهم قبل التوظيف على العمل ونحو ٧٠٪ من الشركات توفر نوع من التدريب للتوظيف لاستفادة العمال إلى حد كبير من التوظيف القائم على التدريب، وكذلك تعود فائدته لأصحاب العمل، وعلى سبيل المثال التدريب على البرامج والسياسات والمعدات المطلوبة في سوق العمل حتى خارج الشركة وكذلك يتم التدريب على مهارة البيع والتسويق.^(xii)

والشكل التالي يوضح المناهج والمعرفة الفنية المقدمة من المعلمين والتي تنقل للطلاب الخبرات والمهارات الفنية في مجال الصناعات الزراعية والتي تعكس إحتياجات تلك الصناعة للعمال الماهرة، والذي يلبي إحتياجات سوق العمل.^(xiii)



شكل رقم (١)

أهمية تدريب الطلاب على مهارات سوق العمل بولاية أوكلاهوما

يتضح من الشكل السابق أهمية تدريب المعلمين للطلاب على المعرفة الفنية اللازمة للصناعات الزراعية بولاية أوكلاهوما بالولايات المتحدة الأمريكية، وكذلك المناهج التي توفر المعرفة لتخريج عمالة ماهرة قادرة على الإنخراط في تلك الوظائف عن طريق إكسابهم المهارات والكفاءات التي تمكنهم من الحصول على وظيفة مناسبة في مجموعة الزراعة والغذاء والموارد الطبيعية والتي تحتوى على مسار وظيفي لعلوم الحيوان.

مما سبق يمكن القول أن التوظيف القائم على التدريب يركز على الربط بين التدريب والتوظيف وهو تطور طبيعي لظهور تخصصات متعددة نتيجة التطور التكنولوجي والمعلوماتي وكثرة وتعدد المنتجات والسلع حيث توجد عمالة بأعداد كبيرة تحمل مؤهلات متنوعة ولكنها غير مدربة لتفي باحتياجات المؤسسة من التخصصات المطلوبة، وبالتالي تسهم في حل هذه الإشكالية الموجودة وهي قلة وجود العمالة المطلوبة لاحتياجات المهن وسوق العمل الجديدة .

وإنطلاقاً من التعريف الإجرائي بأن التوظيف القائم على التدريب يقصد به المساهمة في إيجاد فرص عمل للشباب وبخاصة طلاب التعليم الفني، وذلك من خلال البرامج التي تشمل التدريب والخبرة في مواقع العمل بالمؤسسات، ويرتكز على شراكة بين صاحب العمل والموظف (المتدرب) مع تحديد الحقوق والواجبات بين المتدرب وصاحب العمل، فإن وحدات التوظيف القائم على التدريب تقوم بدراسة سوق العمل وما يتطلبه من تخصصات وتحسين البرامج التدريبية والأكاديمية لتتوافق مع سوق العمل المحلي

والإقليمي والتي كانت من أهداف استراتيجية التعليم الفني لتخريج طلابًا مؤهلين قادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسوق.

ويختلف مفهوم التوظيف القائم على التدريب مع شركات التوظيف والتي تقوم بدور الوساطة بين أرباب العمل من الشركات والمؤسسات والراغبين في العمل مقابل عمولة من الطرفين دون دراسة للسوق أو تدريب للراغبين في العمل، ويتم ربط التوظيف بالتدريب من خلال وحدات تنشأ لهذا الغرض تسمى وحدات التوظيف القائم على التدريب.

ثانيًا : أهمية التوظيف القائم على التدريب وأهدافه

يتناول هذا المحور أهمية التوظيف القائم على التدريب وأهدافه على النحو التالي:

١- أهمية التوظيف القائم على التدريب

تتبع أهمية التوظيف القائم على التدريب مما يلي: (xliii)

- أ. أنه يعتبر المتدرب موظفًا في الشركة أو المصنع الذي يقوم بالتدريب فيه ويدفع له أجر.
- ب. أنه يتضمن التعلم المنظم في مكان العمل أو في المؤسسة التعليمية وخارج العمل.
- ج. أنه ينطوي على عقد رسمي ملزم قانونًا يحدد مسؤوليات صاحب العمل وشروط وقواعد العمل ومسؤوليات المتدرب .
- د. أنه يخضع لإشراف سلطة التعليم والتدريب المهني للدولة .
- هـ. يركز على الشراكة بين صاحب العمل والموظف ومعهد التدريب وتلعب الحكومة دور في تنظيم العلاقات بينهم.
- و. أنه يدعم فرص التعايش والتعامل مع الخبراء والمدربين الذين يوجهون المتدربين وترصد لهم مدى التقدم وتقدم المساعدة المباشرة لهم وأنهم لا يتعلمون بالاكشاف وحده.
- ز. أنه يقوم على الربط بين مواقع العمل والتعليم النظامي مع المعرفة حول المهنة .
- ح. تقييم وإصدار الشهادات التي تسمح للمتعلمين بممارسة مهنتهم في ظروف مختلفة .

ط. توفير التجربة في أماكن العمل والتي تكمل الخبرات في المؤسسات التعليمية.

٢- أهداف التوظيف القائم على التدريب

تتمثل الأهداف التي يسعى التوظيف إلى تحقيقها، والتي منها ما يلي: (xliv)

أ. أن التوظيف أساساً يسعى إلى وضع الشخص المناسب في العمل المناسب من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين مكونات ومواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء.

ب. تقليل جهود ونفقات الأنشطة الأخرى التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، والتي تلحق عملية التوظيف بالتدريب، عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومتميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.

ج. زيادة الإنتاجية وتحسين الخدمات بحصول المؤسسة على القوى العاملة المدربة بالعدد والنوعية المناسبة .

د. اتباع الوسائل التي تؤكد مبدأ توفير الفرص المتكافئة للمتقدمين ذوي الصلاحية المناسبة.

هـ. منح أولوية التوظيف لأولئك الذين لديهم إمكانات التطوير لمواجهة تحديات المستقبل.

مما سبق يمكن القول بأن التوظيف القائم على التدريب تكمن أهميته وأهدافه في تقليل جهود ونفقات أنشطة الموارد البشرية كما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية من خلال العمالة المدربة بالعدد والنوعية المناسبة، ويؤدي ذلك للتنافسية بين الطلاب لإكتساب المهارات لأن التوظيف القائم على التدريب يدعم فرص التعايش والتعامل مع الخبراء والمدربين الذين يوجهون المتدربين ويرصدون لهم مدى التقدم وتقديم المساعدة المباشرة لهم وأنهم لا يتعلمون بالاكْتِشاف وحده، بالإضافة إلى أن التوظيف يركز أساساً على وضع الشخص المناسب في العمل المناسب، وذلك عن طريق العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين مواصفات الشخص ومتطلبات الوظيفة على حد سواء، وبالتالي توفير العمالة المدربة لسد احتياجات أسواق العمل المختلفة.

ثالثاً : مراحل تطور التوظيف القائم على التدريب ودواعى تطبيقه، وتشمل:

١ - مراحل تطور التوظيف القائم على التدريب

لقد مر التوظيف القائم على التدريب بعدة مراحل تغيرت معها المسميات من التلمذة الصناعية والتعليم المزدوج والتدريب القائم على العمل والتي يتم تناولها بالتفصيل فيما يلي :

المرحلة الأولى : التلمذة الصناعية: Apprenticeships

التلمذة الصناعية ظاهرة قديمة قدم التاريخ وهى التدريب مع العمالة المهرة ومنذ العصور الوسطى يتم تعلم المهارات الأساسية من خلال التلمذة الصناعية قد يكون بالتعاقد وقد يكون بالسخرة مقابل الغذاء والملبس ولكن لم يكن هناك أى رقابة أو تنظيم واستمر هذا حتى عام ١٩١١ فى الولايات المتحدة الأمريكية، حيث صدر قانون التلمذة الصناعية وفيه ضمان لكل من المتدرب وصاحب العمل وأصبح قانون ولاية ويسكونسن للتلمذة الصناعية نموذجاً للدول الأخرى، وفى هذا التاريخ أنشأ المجلس التشريعى بولاية ويسكونسن النظام المدرسى المهنى لتوفير التدريس فى الفصول الدراسية. ومنذ ذلك التاريخ ساهم هذا النظام فى نهضة الإقتصاد الأمريكى حيث اعتبر التلمذة الصناعية استراتيجية للتدريب وتراعى من قبل أرباب العمل وجمعيات أرباب العمل حيث يمثل التدريب فى بيئة العمل على الوظيفة ٩٠٪ من البرنامج والمناهج النظرية عادة ما يوفرها نظام الكلية التقنية بالولاية أو مراكز التدريب. والتعليمات التي تصدر عن قانون التلمذة الصناعية تُعد استراتيجية للتدريب المهنى الجيد والذي يعد العمالة للتوظيف. (xiv)

ومن فوائد التلمذة الصناعية ما يلى: (xvi)

- أنها اتجاه لتوظيف المتدربين .
- أنها استثمار فى التوظيف توفر لأرباب العمل العمالة التي لديها دافعية وخبرة ومهارة .
- أنها توفير للمال على الرغم مما تدفعه مقابل التدريب فهى تكلفة أقل مقابل العائد منه.
- أنها تساهم فى تحسين إنتاجية المؤسسات والمصانع والشركات .
- أنها تساعد على توفير فرص التوظيف والتخطيط للمستقبل .

المرحلة الثانية :التعليم المزدوج : Dual System

بدأت هذه المرحلة عندما أصبح نظام التعليم والتدريب المزدوج واحد من أنظمة التعليم والتدريب التي ثبت فاعليتها ونجاحها في العديد من الدول المتقدمة والنامية حيث يهتم هذا النظام بممارسة التطبيق العملي بجانب الدراسة النظرية بالمدرسة الفنية حيث يقوم المتدرب بالتدريب العملي في مكان العمل (المصانع- المزارع- الفندق-....إلخ) مما يتيح الفرصة للحصول على المهارات الفعلية لسوق العمل والتدريب على أحدث المعدات المتطورة والموجودة بالمصانع.(xlvii)

ويعرف أيضًا بأنه التعليم الذي يجري في مكانين على الأقل من التعليم في مكان العمل وفي الشركات والمصانع وفي مراكز التعليم والتدريب المهني وفي مدرسة التعليم، وبالتالي هو برنامج يستمر لعدة سنوات يتم التركيز فيها على تدريس المحتويات النظرية المتعلقة بمهنة محددة، أما التدريب العملي فيتم في مكان العمل بالشركات والمصانع وهو يؤدي إلى تأهيل كامل.(xlviii)

المرحلة الثالثة : التعلم القائم على العمل . Work- Based Learning

يمكن تعريف التعلم القائم على العمل بأنه "مجموعة من البرامج الجامعية التي تجمع بين الجامعات ومنظمات الأعمال لخلق فرص تعليمية في أماكن العمل".(xlix)

هذا التعريف يدور حول أن التعلم القائم على العمل يتضمن برامج تتم تدريسها في الجامعة من خلال الشراكة بينها وبين منظمات الأعمال ويتم تدريب الطلاب في مكان العمل في المؤسسة أو في المصنع.

وهناك تعريف آخر يتضمن الدرجات الأساسية التي يتم منحها حيث يكون الطلاب موظفون منتظمون كامل الوقت، ويكون برنامجهم الدراسي في مكان العمل، ومصمم للوفاء باحتياجاتهم التعليمية التي يبتغيها أرباب العمل وتحقق أهداف المؤسسة.(l)

وهذا التعريف يركز على احتياجات أرباب العمل وسوق العمل عامة وتدريب الطلاب والراغبين في العمل عليها لتلبية هذه الاحتياجات خاصة.

وتتسم برامج التعلم القائم على العمل بخصائص أساسية، وهي:(li)

- الشراكة بين المؤسسة الصناعية والمؤسسة التعليمية لدعم التعلم .
- توظيف المتعلمين بعقود مع مؤسسة صناعية خارجية .

- أن البرنامج التعليمي يشتق من احتياجات مكان العمل والتعلم المرغوب: فالعمل هو المنهج
- أن الاعتراف بالكفاءات الحالية للمتعلمين يتم قبل التفاوض بشأن برنامجهم الدراسي.
- أن البرنامج التعليمي يضم عنصراً من مشروعات التعلم التي يتم إجراؤها في مكان العمل.

وهناك عدة مسارات للتعلم القائم على العمل يتم العمل بها في مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات الأعمال والصناعة، والعديد من الوسائل التي يتم بها استقطاب الطلاب وتقييمهم، ويمكن تقسيم التعلم القائم على العمل إلى ثلاثة تصنيفات، وهي:

١. التعلم من أجل العمل: Learning For Work

يتضمن التعلم من أجل العمل طلاب المرحلة الثانوية الذين يحصلون على خبرة عملية على مدار أسبوعين في مكان العمل، حيث يشتركون مشاركة بسيطة في العمليات القائمة في مكان العمل، وفي الختام يقدمون تقارير مفصلة عن كيفية تطور أدائهم في مكان العمل خلال الوقت الذي قضوه في مكان العمل. ومن الأمثلة الأخرى على هذا النوع من التعلم أن يتم تعليم الطلاب في المؤسسات الصناعية جنباً إلى جنب دراستهم في مدارسهم وجامعاتهم، حيث يقضى الطلاب عاماً في المؤسسة الصناعية يقومون فيها بدور فعال داخلها، فيقومون بتطوير منتج جديد أو منتج قائم بالفعل، ويتم ملاحظة أدائهم الفعلي ومعلوماتهم ومعارفهم النظرية في المجال الذي يقومون بتطويره ويحصلون على درجاتهم ويتم تقييمهم في بيئة العمل بناء على ذلك.⁽ⁱⁱⁱ⁾

٢. التعلم في العمل: learning At work

يقصد به وجود برامج وخطط تدريبية جيدة تقوم بها الشركة في الموقع، وتعتبر وسيلة لرفع مهارات القوى العاملة الموجودة دون الحاجة إلى فترات طويلة من الوقت بعيداً عن العمل، حيث يقوم بتقديم المقرر الدراسي موظف في الشركة أو مستشار خارجي من شركة متخصصة أخرى، وعامة، فإن هذه المقررات لا يتم تقييمها ولا اعتمادها رسمياً وهي تركز على جودة العمل والتعلم في مكان العمل.⁽ⁱⁱⁱ⁾

٣. التدريب في موقع العمل : On-the-Job training

ويشمل التدريب أثناء ممارسة العمل، ويتم تحت إشراف مباشر من الرئيس المباشر للمتدرب أو أحد الموظفين القدامى في القسم، ويتعلم الفرد المتدرب من خلال ملاحظة ومشاهدة شخص/ أشخاص آخرين لديهم الخبرة والمهارة يقومون فعلياً بالعمل، ومن ثم يقوم المتدرب نفسه بممارسة العمل، ويفترض أن يكون القائم بالتدريب لديه خبرة طويلة وأن يخصص بعض وقته لتقديم التوجيه والإرشاد اللازم للمتدرب أثناء ممارسته مهامه. ومن مزايا هذا النوع أنه يتيح نقل التعلم بدرجة عالية، وذلك لأن المتدرب يتعلم مهارات العمل في نفس البيئة التي سيعمل فيها مستقبلاً، كما يقوم بتطبيق ما يتعلمه فوراً، ويفضل هذا النظام حينما يكون عدد المتدربين قليلاً، وحينما تكون آثار وعواقب أى خطأ محتمل طفيفة، ومما يساعد على فعالية التدريب كفاءة ومهارات المشرف أو الموظف الذى يشرف على التدريب. (iv)

المرحلة الرابعة: التوظيف القائم على التدريب: based Employment Training-

ظهر ما يعرف بالتوظيف القائم على التدريب لإكساب الطلاب المهارات اللازمة لسوق العمل من خلال التدريب؛ وذلك لتمكينهم من مواجهة التغيرات المستقبلية فيه، حيث يقصد بالتوظيف القائم على التدريب البرامج التى تشمل التدريب والخبرة فى العمل، ويرتكز على شراكة بين صاحب العمل والموظف (المتدرب) ومعهد التعليم والتدريب المهنى، والحكومة تلعب دوراً فى تحديد العلاقات بينهم. ويقصد به أيضاً أى نشاط تعليمى يستهدف تحسين الأداء البشرى عن طريق إحداث تغيير فى المعلومات والمهارات والاتجاهات والتى تمكن الأفراد من أداء أعمالهم الحالية أو المستقبلية ومساعدتهم على اكتسابها من خلال التعليم والتدريب المخطط. والتدريب الذى يساند الطالب فى التوظيف بالمؤسسات الصناعية والتجارية ومجال الزراعة والحرف والمهن المطلوبة لسوق العمل. (iv)

مما سبق يتضح أن مصطلح التوظيف القائم على التدريب والتي لا يمكن الجزم بترتيبها تاريخياً إلا أنها تجتمع على هدف إيجاد آليات لربط الطلاب بسوق العمل سواء التدريب المزدوج أو التعليم الثنائى أو التدريب القائم على العمل أو التلمذة الصناعية أو

التعليم من خلال العمل أو التدريب في مكان العمل أو التوظيف القائم على التدريب وغيرها يمكن وصفها على أنها آليات تيسر ارتباط الطلاب والمتدربين بسوق العمل لأن العمل والتعليم والتقدم ثلاثية مهمة في حياة المجتمع قديمة وحديثة، فلا تقدم بدون تعليم، والتقدم مؤشر ذو دلالات للتعليم واستمراريته وجودته، ولا تقدم بدون بذل الجهد ووجود عنصر بشري قادر على تحقيق معدلات أداء عالية والتقدم للمجتمع من خلال توظيف مهارات التعلم وتطبيقاته في ميادين العمل وتوفير المهارات التي يتطلبها سوق العمل.

٢- دواعي تطبيق التوظيف القائم على التدريب، وتشمل ما يلي:

أ- زيادة معدلات البطالة

يرجع الأخذ بفكرة التوظيف القائم على التدريب إلى زيادة معدلات البطالة في العالم حيث تعد بطالة الشباب في معظم البلدان مشكلة كبيرة، فالبطالة "حالة تنطبق على الأشخاص القادرين على العمل ولكنهم لا يعملون، ويرى البعض أنه يتوجب على هؤلاء الأشخاص أن يتوفر فيهم شرط البحث الجدى عن العمل، ويرى البعض الآخر أن البطالة ما هي إلا حالة إختلال بين قوة العمل المتاحة في مجتمع معين والفرص المتاحة للعمل مما يؤدي إلى وجود جزء كبير أو صغير من قوة العمل لا يتوفر لها فرصة عمل". (vi)

ويمكن أن يكون الناس عاطلين عن العمل لأسباب عديدة، منها: (vii)

(١) ترك العمل والبحث عن وظيفة جديدة أو التسريح بسبب نقص العمل وإعادة توظيفهم.

(٢) تخفيض الشركات والمصانع لقوة العمل أو استخدام التكنولوجيا والإستغناء عن العمالة.

(٣) الخريجين من التعليم ولم يلتحقوا بعمل وانخفاض الحاجة إلى مهاراتهم.

ومن أهم الإجراءات التي يمكن إتباعها للحد من ظاهرة البطالة في دول العالم، ما يلي: (viii)

(١) تبني أسلوب التخطيط السليم للقوى العاملة.

(٢) إعادة تنظيم المجتمع بشكل شامل وتعبئة جميع الطاقات المتاحة .

(٣) أن تفوق الزيادة في معدل النمو الإقتصادي الزيادة في عدد السكان .

٤) استخدام التقدم العلمى والتكنولوجى وإستخدام منجزات العلم فى الأنشطة الإقتصادية .

٥) زيادة الإستثمارات الحكومية فى القطاعات المختلفة يفتح مجال للعاطلين عن العمل .

٦) الحد من عملية العمالة الوافدة ومنع إستخدام الأحداث فى العمل.

٧) دعم الدولة لصغار المنتجين وإنشاء مكاتب للعمل وتوظيف العمال العاطلين عن العمل.

ولخطورة ظاهرة البطالة يتم تضافر جميع الجهود لإيجاد الحلول المناسبة والتي منها تدريب وتأهيل وتوفير القوى العاملة بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية وإقامة علاقات بين كافة القطاعات تجعل الجميع يساهمون فى عملية التوسع فى برامج التدريب من أجل التوظيف, خاصة فى المجال الفنى والمهنى ودعم مؤسسات التدريب الخاصة والإرتقاء بثقافة التخطيط للقوى العاملة والتدريب المستمر، وتوفير قواعد بيانات شاملة ومحدثة عن التدريب وإحتياجات سوق العمل من العمالة، فيكون حل مشكلة بطالة الخريجين فى التوفيق بين العمالة والوظائف الشاغرة أكثر منها فى خلق فرص عمل جديدة، كما تكون هناك حلولاً على المدى الطويل وأخرى على المدى القصير والتي منها التدريب لخريجي التخصصات الذين لا تتناسب مؤهلاتهم مع متطلبات سوق العمل. (lix)

ب - ضعف مهارات الشباب

ويقصد بالمهارة " شئ يمكن تعلمه أو إكتسابه أو تكوينه لدى المتعلم, عن طريق المحاكاة والتدريب, وأن ما يتعلمه يختلف بإختلاف نوع المادة وطبيعتها وخصائصها والهدف من تعلمها". (x) ومن هذا التعريف يتضح أن المهارة يتم تعلمها وإكتسابها وتكوينها لدى المتعلم عن طريق المحاكاة للمدرب التى تكون فى مواقع العمل والتدريب على المهارة فى مكان العمل هدف رئيس للتوظيف القائم على التدريب والتي تؤهل المتدرب للمهارة التى تحتاجها تلك الوظيفة.

والموارد البشرية هي محور أداء كل اقتصاد في المدى القصير والبعيد والاهتمام بقضية المهارات هو أفضل السبل للحد من البطالة لغياب التوافق بين المهارات الذي يمكن أن يعرقل التوظيف والانتعاش الاقتصادي. (ixi)

فالمهارة تعني قدرة الشباب على أداء عمل أو نشاط معين عن طريق التدريب حتى يمكن أن تصبح عادة سلوكية يؤديها في أي وقت، فالتوظيف القائم على التدريب يوفر للطالب أو للعامل تدريباً على إكسابه المهارات اللازمة للمهن التي يتطلبها سوق العمل وإتقانه لهذه المهارات. والجدول التالي يبين بعض أنواع المهارات اللازمة للتوظيف والمطلوبة لسوق العمل.

جدول (١)

أنوع المهارات اللازمة لسوق العمل (lxii)

م	نوع المهارة	توصيف المهارات
١	المهارات الأساسية	تشمل مهارات التأسيس مثل القراءة والكتابة والحساب اللازمة للحصول على العمل والتي تساعد على تلبية الإحتياجات اليومية وهذه المهارات شرط أساسي للإستمرار في التعليم والتدريب وإكتساب مهارات تعزز فرص الحصول على وظائف جديدة.
٢	المهارات المهنية	المهارات المهنية المتخصصة وهي المعرفة والدراية لأداء واجبات ومهام العمل، والقدرة على وضع الأهداف والتخطيط وتطوير العمل والإنتاجية العالية والقدرة على إدارة الأفراد والمبادرة الذاتية .
٣	المهارات الشخصية	السمات الفردية التي تؤثر على عادات العمل مثل الأمانة والنزاهة وأخلاقيات العمل والثقة بالنفس والتعاون مع الآخرين والإتجاهات الإيجابية نحو العمل.
٤	المهارات الحياتية	مهارات التوظيف اللازمة لأداء العمل كإستخدام التكنولوجيا والإلتزام بالمواعيد والولاء والمرونة والإتصال وهي ضرورية للتعلم مدى الحياة

بتحليل الجدول السابق يتضح أن إكتساب المهارات المطلوبة لسوق العمل هو الذي يساعد الطلاب والخريجين والباحثين عن العمل على الإلتحاق بالوظائف المختلفة. فالمهارات الحياتية الأساسية مثل الثقة بالنفس والتحفيز والمرونة والإلتصال تُكتسب أكثر للإلتحاق بسوق العمل وهناك إهتمام وتركيز على أهميتها لإحتياج سوق العمل لها، والمهارات الحياتية لها الأولوية فى التعليم البريطانى لجميع الطلاب فهناك إعتراف واسع بأهمية المهارات الحياتية، حيث أن ٨٨٪ من الشباب و ٩٤٪ من أرباب العمل و ٩٧٪ من المعلمين يقولون أن المهارات الحياتية أكثر أهمية من المؤهلات العلمية، لذا تهتم المدارس بتدريس المهارات الحياتية، وثلاثة أرباع الشباب يعتقدون أن المهارات الحياتية ستساعدهم فى الحصول على وظيفة فى المستقبل، ويعتقد أيضاً أصحاب العمل أن الشباب الذين أتموا التلمذة الصناعية هم الأفضل إستعداداً لسوق العمل أكثر من خريجي الجامعات، وتعد اكتساب المهارات الحياتية أفضل الطرق لسد الفجوة فى المهارات المطلوبة للتوظيف. (ixiii)

مما سبق يمكن القول أن المهارات والإتجاهات الشخصية والمهنية والإدارية والريادية وكذلك التدريب الميدانى يعد من أهم ما يتطلب أن يمتلكه الخريج لدخول سوق العمل والتطور فيه.

ج- تخفيف العبء على أصحاب العمل

أن التوظيف القائم على التدريب يساعد أصحاب الأعمال فى زيادة الإنتاج من خلال العمالة المدربة على المهارات التى يحتاجونها فى مشروعاتهم، وبالتالي خفض تكاليف الانتاج وزيادة الأرباح والاستثمار، مما يفيد أصحاب الأعمال فى تقليل معدل دوران العمالة والتكاليف المرتبطة بها وكذلك تحسين مستوى الإنتاجية، وهناك بعض الأدلة على أن الشركات التى تستثمر فى التوظيف القائم على التدريب تحقق عوائد كبيرة وإيجابية للمساهمين مما يشير إلى أهمية التدريب على الأعمال المطلوبة فى سوق العمل. ولقد تم تطوير السياسات العامة وتعزيز التوظيف القائم على التدريب وذلك لدعم فرص العمل والتوظيف وكذلك لأهميته فى تلبية احتياجات أصحاب العمل وتنمية مهارات العاملين وهى متاحة من خلال وكالات تنمية القوى العاملة التى تقدم دعماً للشركات يبلغ من ٥٠ إلى ٦٠٪ من الأجور تدفع للعامل لفترة محدودة من الزمن (سنة أو تسعة أشهر)

للتعويض عن تكاليف التدريب، في حين يكون هناك إلتزام بتوظيف الشخص بعد إنتهاء فترة التدريب حيث لاحظ أصحاب الأعمال وجود نتائج وأرباح ايجابية لتلك البرامج سواء كانت الشركات مدعومة أو غير مدعومة من خلال برامج التوظيف القائم على التدريب. (lxiv)

كما تحقق هذه البرامج فوائد لأصحاب الأعمال في إرتباط المتدربين بالمشروعات ومرونة تصميم الوحدات التعليمية للبرنامج التدريبي والتعليمي وفقاً لاحتياجات رب العمل وتحسين الأداء والانتاجية للقوى العاملة ومواجهة القصور في المهارات، وتنمية وزيادة مهارات القوى العاملة في الشركة من قبل صاحب العمل ومواجهة القصور في المهارات، وضعف نسبة التثتيت لعدم ابتعاد العاملين عن العمل أو الوظيفة التي سوف يتم توظيفهم فيها. (lxv)

وفي المملكة العربية السعودية ينظر أرباب العمل للتحديات التي تواجه وحدات التوظيف بالقطاع الخاص أو السعودية، حيث أن تكلفة العامل وتدنى تأهيله وعدم قبوله لبعض المهن وارتفاع مستويات التسرب أثناء التدريب للعمل أو بعد الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص وضعف قدرة المنشآت الفردية الصغيرة على توظيف السعوديين لمحدودية قدراتها المالية، وهذه التحديات منها أربعة تتعلق بطالبي العمل وعدم قناعة أرباب العمل بالسعودة. (lxvi)

د- زيادة التنمية الاقتصادية **Economic Development** وتحقيق الرفاهية للمجتمع

تعرف التنمية الإقتصادية بأنها سعى المجتمعات إلى زيادة قدرتها الإقتصادية للإستفادة من الثروات المتاحة في بيئاتها، وتعد التنمية الإقتصادية من الوسائل المعززة للنمو الإقتصادي في العديد من القطاعات العامة مثل التعليم، والصحة، وبيئة العمل، والسياسات الإجتماعية وغيرها من القطاعات التي تسعى إلى زيادة كفاءتها. كما تعنى "تحقيق زيادة سريعة تراكمية ودائمة عبر فترة من الزمن في الانتاج والخدمات نتيجة استخدام الجهود العلمية لتنظيم الأنشطة المشتركة الحكومية والشعبية. وقد تكون التنمية شاملة، ومتكاملة، كما قد تكون تنمية في أحد الميادين الرئيسية، أو في الميادين الفرعية كالتنمية الزراعية أو التنمية الصناعية، أو التجارية وإن أهم أشكال التنمية هي التنمية

البشرية للإنسان وبالإنسان من خلال التوظيف للشباب لحمايته من أخطار البطالة وذلك لا يتأتى إلا من خلال التوظيف القائم على التدريب. (lxvii)

وتوجد علاقة واضحة بين التوظيف ورفع معدل مشاركة المواطنين فى القوى العاملة كعنصر أساسى وفعال فى صياغة المنظور بعيد المدى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وحيث توجد علاقة أيضاً بين مستويات التوظيف والبطالة والتنمية الاقتصادية وتحقيق النمو الاقتصادى. (lxviii)

وتتميز التنمية الاقتصادية بمجموعة من الخصائص من أهمها الإهتمام بتحقيق الأهداف التنموية المعتمدة على وجود إستراتيجيات توظيف مناسبة تهدف للوصول إلى معدل النمو المطلوب والحرص على إستغلال الموارد المتاحة. (lix)

هـ- الفقر: Poverty

الفقر من أكثر المفاهيم شيوعاً خاصة فى الدول النامية فهو " الحالة الإقتصادية التى يفترق فيها الفرد إلى الدخل الكافى للحصول على المستويات الدنيا من الرعاية الصحية والغذاء والملبس والتعليم وكل ما يعد من الإحتياجات الضرورية لتأمين مستوى لائق فى الحياه "، فالفقر ناتج عن المستوى المنخفض للتنمية الإقتصادية أو للبطالة المنتشرة. والأفراد الذين لا يملكون القدرة الأقل من المتوسطة للحصول على دخل غالباً ما يكونون فقراء. والدول الفقيرة "هى الدول التى تعانى من مستويات منخفضة من التعليم والرعاية الصحية، وتوفير المياه الصالحة للشرب والصرف الصحى ومستوى الغذاء الصحى كماً أو نوعاً لكل أفراد المجتمع ويضاف إلى ذلك معاناتها من التدهور والإستنزاف المستمر لمواردها الطبيعية مع إنخفاض مستوى دائرة الفقر". (lxx)

ومن أسباب الفقر الخمول والتسويق والتواكل والقعود عن السعى للعمل (التوظيف)، ويعتمد معظم الفقراء على عملهم لتأمين معيشتهم وتتوقف قدرتهم على مدى نجاحهم فى إيجاد عمل وعلى مردود هذا العمل للخروج من دوامة الفقر، وحتى مع تحسين استراتيجية تخفيف الفقر لحصول الفقراء على موارد مثل الأرض ورأس المال وغيرها، لا يعتمد تخفيف الفقر على تقديم حق بالإيجار أو بمبالغ سنوية بل على تكثيف فرص توظيفهم، (lxxi) فلا يتم القضاء على الفقر إلا من خلال التوظيف القائم على تأهيل رأس المال البشرى.

ومما سبق يتضح أن هناك دواعي هامة ومؤثرة لتطبيق التوظيف القائم على التدريب لأنه يوفر الكثير من فرص العمل للشباب وخاصة طلاب التعليم الفني ويربط الطلاب بسوق العمل وبالتالي يساهم في الحد من تفاقم البطالة والحد من عملية العمالة الوافدة. ومن دواعي تطبيق التوظيف القائم على التدريب أيضاً ضعف مهارات الشباب وإكسابهم المهارات التي تؤهلهم للإلتحاق بالوظائف التي يتطلبها سوق العمل مما يخفف العبء على أصحاب الأعمال في إيجاد العمالة المطلوبة والتي تحتاجها مؤسساتهم وكذلك ظاهرة الفقر تجعل من الأهمية بمكان ضرورة تطبيق التوظيف القائم على التدريب للمساعدة في مواجهة هذه التحديات .

ثانياً: نماذج تطبيقية للتوظيف القائم على التدريب وآليات ربط الطلاب بسوق العمل، وتشمل:

١- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية

يعد العمل الدؤوب مؤشر أساسى للنجاح وتقدم المجتمع، كما أن تقدم المجتمع يمثل واقعاً تطبيقياً لتوظيف مهارات التعلم في ميادين الحياة والعمل المتعددة، فالمهارات التي يتطلبها سوق العمل أو كما يطلق عليها المشروع الأمريكي بطارية سبل التوظيف. وهو من المشروعات الحديثة في مجال التعليم والتوظيف يربط بين مهارات التعلم والتعليم ونظام التوظيف ويحدد آليات وسبل التوظيف ومهاراته في تسعة ولايات أمريكية والتي تمثل عناصر النجاح المستمر التي حددها المشاركون في المشروع ووصفوها بأنها تحدد نجاح مشروع سبل التوظيف في الولايات المتحدة الأمريكية. (lxxii)

ويمكن تحديد عناصر الربط بين التعليم والتوظيف كما يلي: (lxxiii)

أ. بناء الشراكات على المستوى المحلي وكذلك على مستوى الولاية والإتفاق على رؤية مشتركة للحصول على دعم من القادة السياسيين وتوضيح الأدوار والمسئوليات لكل طرف من الشركاء، ويشمل ذلك العمليات الآتية:

- ١) تكوين شركاء على المستوى المحلى وعلى مستوى الولاية .
- ٢) التخطيط المشترك وتحديد الأهداف والرؤية والرسالة .
- ٣) تحديد أدوار ومسئوليات جميع الشركاء .
- ٤) تحديد وسيط لتنسيق التعاون بين الشركاء يوماً بعد يوم .

٥) توضيح علاقة العمل بين الشركاء سواء المحليين وكذلك بالولاية .
ب. تحليل سوق العمل وتحديد أدوار القطاعات المختلفة، ويتم تحديد أدوار قطاعات الصناعة وأرباب العمل في كل مرحلة من مراحل تطور مشروع بطارية سبل التوظيف ومهارات العمل، كما يلي:

- ١) إجراء تحليل لسوق العمل من خلال جميع الشركاء .
 - ٢) استهداف ارتفاع الطلب ونمو القطاعات .
 - ٣) تحديد أصحاب العمل وتحديد أدوارهم الرئيسية .
 - ٤) دعم وتوسيع الشراكات التجارية .
- ج. تصميم برامج التعليم والتدريب، يتم تحديد برامج التعليم والتدريب وخاصة التي تلبى احتياجات الصناعات المطلوبة في سوق العمل، وذلك من خلال العمليات الآتية :

- ١) التعرف على العمالة المستهدفة وطرق التحاقها بالمشروع .
 - ٢) مراجعة وتنمية نماذج الكفايات المهنية وتنمية سلم التوظيف .
 - ٣) النظر في مصداقية الكفايات المهنية المتوفرة لدى العمالة.
 - ٤) تصميم اختبارات تربوية ذات صبغة متقدمة منمذجة في سياقات محددة .
 - ٥) ضمان البرامج التي تؤدي إلى صناعة المعرفة وتعزيز الخدمات .
 - ٦) توفير جداول للتوظيف تتسم بالمرونة .
- د. تحديد احتياجات التمويل والموارد اللازمة لبرامج التعليم والتدريب، وذلك من خلال:

- ١) تحديد تكاليف البرامج المرتبطة بالنظام .
 - ٢) تحديد مسؤوليات التمويل للشركاء .
 - ٣) تأمين التمويل من الجهات الحكومية والمؤسسات والمنظمات الخاصة .
- هـ. وضع سياسات لتعزيز البرامج، حيث يقوم صاحب العمل والدولة بمتابعة ودعم التنفيذ للمشروع، وذلك من خلال :

- ١) التعاون المشترك بين الوكالات لمعالجة العوائق القانونية والإدارية .
- ٢) تحديد ومتابعة الإصلاحات اللازمة في سياسة الولاية وكذلك المحليات.

٣) تنفيذ برامج الإصلاح.

و. تحديد وقياس التغيرات الحادثة في المشروع لضمان التحسين المستمر وتحقيق

الأهداف وذلك من خلال ما يلي :

(١) تحديد نتائج تطبيق البرامج .

(٢) قياس نتائج البرامج مع المخطط لها .

(٣) تجميع البيانات والاحتفاظ بها ونشرها .

(٤) تحليل البيانات وتقييم التقدم وإعادة النظر في النتائج.

مما سبق يمكن القول بأن تجربة التوظيف القائم على التدريب بالولايات المتحدة الأمريكية تجربة رائدة في هذا المجال إذا ما تم تنفيذها كما هي مخطط لها حيث أن بناء الشراكات تعد من أهم العناصر لنجاحها بالولايات المتحدة الأمريكية، ففي فترة التسعينيات التي شهدت اهتماماً متزايداً بالشراكة بهدف تنمية القوى البشرية بما يحقق نمو القوى الاقتصادية الاجتماعية للدولة، ومع تزايد الاهتمام بالشراكة انطلاقاً من أنها توجه مستقبلي باعتبارها ضرورة صناعية رئيسة لأمريكا وهي الأمل الوحيد لبناء اقتصادها في القرن الواحد والعشرين وربما تكون هي المنقذ والسبيل الوحيد لمستقبلها لأن تحيا كقوة اقتصادية دائمة الاستمرار في العالم ولاستعادة سيطرتها على الإقتصاد العالمي. كما أن شراكة المجتمع بمؤسساته المختلفة ذات أبعاد متعددة تهدف لفتح قنوات التواصل والتعاون كانت قد أغلقت منذ فترة طويلة، ولهذا فإن التغلب على الحواجز التي وجدت بين العمل والمدارس لا يعد عملية روتينية حيث تطلب ذلك كسب عقول وقلوب الكثير بدءاً من المعلم وصولاً إلى الوزير واستمالتهم لتأدية الأشياء بطريقة جديدة . كما أن التعرف على قطاعات الصناعة والملتحقين للعمل بها وتصميم برامج التعليم والتدريب لتلبية هذه الاحتياجات حيث معظم دول العالم تواجه تحديات الحد من المعدلات العالية من البطالة في شبابها، والبطالة في هذه الدول لا يمكن إرجاعها فقط الى قلة مجالات العمل في الدولة، على العكس فبرغم ازدياد فرص العمل في أسواق العمل داخل الدولة وخارجها، فإن فرص عمل كثيرة تظل شاغرة وأن الآلاف من الوظائف المعروضة في أسواق العمل لا تجد عدداً كافياً من طالبي العمل، وقد أدركت الأطراف الرئيسية المعنية

بسوق العمل أن المشكلة ربما تكون نتيجة قلة التوافق بين المهارات المطلوبة لشغل الوظائف المتوفرة فعلاً وبين المهارات التي يمتلكها الباحثون عن عمل.

٢. تجربة ألمانيا في التوظيف القائم على التدريب:

لقد قام نظام التدريب في ألمانيا على ما يعرف بـ(النظام الثنائي أو المزدوج Dual System) الذي يعتمد على التلمذة المهنية (Apprenticeship) والتي تجمع بين التعليم في المدرسة وفي موقع العمل (نحو يومين في المدرسة وأربعة أيام في موقع العمل) حيث تشرف الولايات الألمانية على التدريب المهني بالمدارس بينما تشرف الحكومة الفيدرالية على التدريب المهني خارج المدارس وفي مواقع العمل. (lxxiv)

ويعود تاريخ النظام الثنائي في ألمانيا إلى القرون الوسطى (القرن الثاني والثالث عشر) ، حيث كان الحرفيون، من خلال الجمعيات والروابط الحرفية القديمة يتولون مهمة تعليم الأولاد . واستمر هذا النظام حتى أوائل القرن التاسع عشر عندما كان التجار والحرفيون يعلمون التلاميذ الحرف، وفي أعقاب الثورة الصناعية في أوروبا اتسع مجال التدريب المهني ليشمل الصناعات بكافة فروعها، إلى أن أصبح يشمل مع بداية القرن العشرين، كل قطاعات الاقتصاد، وتم دمج المدارس في هذا النظام.

ويعتمد نظام التدريب المهني بمرحلة التعليم الفني (التقني) في ألمانيا على ما

يلي :

أ. إكساب الدارسين كمية مناسبة من المعرفة العلمية المرتبطة بالجوانب التطبيقية التي يتدرب عليها الدارس داخل المؤسسة التعليمية وخارجها بالمؤسسات الصناعية والخدمية.

ب. تقديم تدريب مهني موجه لأغراض محددة ويكون هذا التدريب تدريباً تخصصياً.

ج. يتم التدريب داخل معامل المؤسسة التعليمية وفي مواقع العمل (تدريب ميداني)

د. إكساب الدارسين (في المستوى فوق الثانوي) المعرفة العلمية وتدريبهم بطريقة مكثفة لتمكينهم من إتقان المهنة أو الحرفة على أسس علمية ومهارة فنية وخبرة عملية تمتزج فيها المعرفة العلمية بأساليب التطبيق العملي .

هـ. تتكفل المؤسسات المختلفة بالتدريب التخصصي، ويتم بطريقة تتفق مع احتياجات كل مؤسسة ويربط بين المعرفة العملية والتطبيق العملي لها، واكتساب المهارة الفنية والخبرة للارتقاء بأداء العاملين وتمكينهم من الاسهام فى رفع مستوى أداء المؤسسة كما ونوعاً.

مما سبق يمكن القول أن المؤسسات التعليمية الألمانية تعمل على المزج بين الدراسة النظرية والتدريب العملى بحيث يتم تعليم الدارسين وتدريبهم بطريقة تعاونية وفعالة، بالإستعانة بمعامل ومختبرات المؤسسات التعليمية , وكذلك المؤسسات الاقتصادية وتحت إشراف علمى ومهنى رفيع المستوى , من أعضاء هيئة التدريس والمؤهلين العاملين فى المؤسسات الاقتصادية.

ولقد حدثت تغيرات مهمة على النظام الثنائى بألمانيا تمثل فى أن فترة الانتظام المتواصل بالمدرسة المهنية أصبحت أطول، حيث يحضر الطالب فى السنة التعليمية المهنية بشكل متواصل فى المدرسة، وينقطع لبضعة أسابيع عن التدريب لكى يداوم على دروس المدرسة المهنية دوماً كاملاً، أو متدرجاً بشكل دائم فى مواقع العمل، وهذا ما يعرف بنظام المجموعات التعليمية (Blok system) وذلك خلافاً للشكل القديم (والمعروف بالنظام الموزع) الذى كان فيه الطلاب يدرسون فى المدرسة لمدة يوم أو يومين أسبوعياً طيلة فترة التدريب، بالإضافة للتدريب فى مواقع العمل لمدة أربعة أيام أسبوعياً، حيث يتم تدريب المجموعات المختلفة فى نفس الظروف التعليمية بالمدرسة المهنية عن طريق تسهيل عملية التنسيق بين محتوى العملية التعليمية فضلاً عن زيادة استخدام الطرق والوسائل التعليمية المدرسية .

وتتمثل نقاط القوة فى النظام الثنائى (المزدوج) للتعليم والتدريب من أجل التوظيف فى التجربة الألمانية فيما يلى: (lxxv)

- أ- أن التعليم والتدريب المهنى يحظى باحترام فى نطاق واسع فى المجتمع الألمانى ويتكيف بمرونة مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل .
- ب- أن النظام المزدوج تطور بشكل خاص فى ألمانيا حيث تم دمج التعليم بالتدريب لإعداد المتدربين من أجل النجاح فى الانتقال إلى موظف دائم .

- ج- أن القوة الرئيسية للنظام المزدوج هي درجة المشاركة العالية من جانب أرباب العمل والشركاء الاجتماعيين الآخرين لتحقيق الأهداف التعليمية والاقتصادية الأوسع نطاقاً
- د- أن نظام التعليم والتدريب المهني يجمع بين تمويل القطاعين الخاص والعام وقد حافظت ألمانيا على هذا الدعم المالي للنظام حتى أثناء الأزمات .
- هـ- أن لدى ألمانيا قدرة بحثية متطورة ومؤسسية في مجال التعليم والتدريب المهني بما في ذلك المعهد الاتحادي للتعليم والتدريب المهني .
- و- ينعكس التعاون بين الحكومة والمصانع والشركات من خلال إستثمار الجانبين، في نظام التعليم والتدريب المهني المزدوج الألماني .
- ز- مشاركة الشركات في التدريب المهني لتلبية إحتياجات السوق من الموارد البشرية .

كما أن في نموذج التعليم والتدريب المهني المزدوج ٧٠٪ من وقت التدريب في الشركات والمصانع، والمتدربين لديهم فرص أكبر للتدريب في العالم الحقيقي للعمل مما يحفزهم على الدراسة ويقلل معدل التسرب وتشجيع الإندماج الإجتماعي. (xxvi)

بناء على ما سبق يمكن القول أن تجربتي الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا في التوظيف القائم على التدريب اهتمت بتأهيل وتدريب القوى العاملة على المهارات والخبرة اللازمة لشغل المهن والوظائف المطلوبة لسوق العمل وتوفير الدعم المادي والمعنوي للشباب والربط بين التدريب النظري بالمدرسة والتقني العملي في مواقع العمل وذلك بتحسين المهارات وربط عمليات التدريب بالتوظيف من خلال إيجاد مسارات تدريبية وتعليمية مشتركة بين مؤسسات التعليم الفني ومؤسسات القطاع الخاص كما أتضح أن التدريب يحتاج إلى معرفة وافية بسوق العمل وحاجاته واتجاهاته المستقبلية حتى يتم إعداد برامج تدريبية على أساس تلك الاتجاهات ولتحقق التوظيف القائم على التدريب.

المحور الثاني: واقع التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني في مصر،
وتشمل:

أولاً : مفهوم التعليم الفني وأهدافه في مصر

يعرف التعليم الفني في الإستراتيجية القومية لإصلاح منظومة التعليم الفني والتدريب المهني بمصر (٢٠١٢-٢٠١٧) بأنه "تعليم وتدريب لإكتساب المهارات العملية والمعرفة والفهم الضروريان للعمل في مهنة أو حرفة معينة أو مجموعة المهن والحرف". (lxxvii)

يتضح من هذا التعريف أنه يتميز بشموله لأهداف التعليم الفني فهو يشتمل على مناهج دراسية ثقافية مثل التعليم العام من اللغات والرياضيات وغيرها وكذلك المواد العملية والتخصصية سواء صناعي أو تجاري أو زراعي، وكذلك يشتمل على التدريب ومدى أهميته لطلاب التعليم الفني لإكسابهم المهارات العملية والمعرفة والفهم للتخصصات والتي تربطهم بالمهن المطلوبة والحرف التي يحتاج إليها سوق العمل .

والتعليم الفني بأنوعه الثلاثة له مساران يقدم المسار الأول تعليماً فنياً في مدارس فنية مدة الدراسة فيها ثلاث سنوات، ويقدم المسار الثاني تعليماً فنياً متقدماً من خلال نموذج متكامل تمتد الدراسة فيه لخمس سنوات وتكون السنوات الثلاث الأولى مماثلة لما يقابلها في النوع الأول ، أما السنتان الإضافيتان فتعدان الخريجين للعمل كفنيين متقدمين، ويمكن لخريجي المسارين الإلتحاق بالتعليم العالي، ويتوقف ذلك على نتائجهم في الإمتحان النهائي، ومع ذلك فمعدلات تحويلهم منخفضة مقارنة بخريجي التعليم الثانوي العام (lxxviii).

وتأتى أهمية التعليم الفني في مصر من دوره في تحقيق الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة في شتى المجالات والتي تشمل ما يأتي: (lxxix)

١. المشروعات الاستثمارية ، بما تمثله من تكنولوجيا متقدمة وما تحتاجه من كوادر ماهرة فنية متفقتة بمستويات عالية .
٢. تحقيق المشروعات القائمة والجاري إقامتها أعلى إنتاجية وأعلى جودة تمكنها من المنافسة في الأسواق المحلية والخارجية .
٣. توفير العمالة المطلوبة لمشروعات المناطق والمدن الصناعية الجديدة المنتشرة في البلاد

٤. مواجهة البطالة وإعادة هيكلة العمالة بقطاع الأعمال العام لتحويلها إلى قوى منتجة ومثمرة حسب احتياجات سوق العمل .
 ٥. الإعداد الجيد والتوجيه السليم لأصحاب المشروعات الصغيرة، الجدد منهم أو القائمين فعلاً بمشروعات، وتوفير المعونة الفنية المتنوعة المناسبة لهم .
 ٦. امتصاص المتسربين من التعليم والمحرومين منه، وتحويلهم إلى قوى إنتاجية على أسس سليمة ثقافية ومهنية، تساعد في رفع مستوى الخدمات، وتوفر إمداداً متجدداً لقوى العمل الإنتاجية وتحمي هذه الفئة من الإنحراف أو العمل تحت ظروف سيئة.
 ٧. توفير فرص التدريب الجيد الفعال المرتبط بإحتياجات سوق العمل، وبالمستوى الذى تقبله المنشآت وأرباب العمل.
 ٨. تزويد الراغبين فى الهجرة والعمل بالأسواق الخارجية بالمهارات وبالمستوى الذى يساعد على المنافسة، ويمكنهم من الفوز بفرص العمل المتاحة والاستمرار فيها. يتضح مما سبق أهمية التعليم الفنى لتحقيق التنمية الإقتصادية والرفاهية والتقدم لأى مجتمع، وذلك لأنه يوفر العمالة المطلوبة للمشروعات المختلفة ويوفر فرص التدريب الجيد لتلبية إحتياجات سوق العمل ويزود الراغبين فى الهجرة والعمل بالأسواق الخارجية بالمهارات والتي تمكنهم من اقتناص فرص العمل المتاحة والاستمرار فيها.
- ثانياً: فلسفة التعليم الفنى (صناعى- زراعى- تجارى):(xxx)**
- تقوم فلسفة التعليم الفنى على مجموعة من المبادئ، يتمثل أهمها فيما يلى :
 - ١- أن يكون التعليم الفنى عنصراً أساسياً فى العملية التربوية من خلال إسهامه فى تحقيق أهداف المجتمع، وتحقيق مزيد من الديمقراطية والتقدم الاجتماعى والاقتصادى عن طريق تنمية طاقات الفرد، ومشاركته الإيجابية فى تحقيق هذه الأهداف.
 - ٢- أن يكون التعليم الفنى عنصراً من عناصر التربية المستدامة، وأن يلائم إحتياجات الدولة.
 - ٣- أن يبدأ التعليم بإعداد مهنى يقوم على أساس واسع النطاق.

٤- أن تهدف برامجه إلى التزود بالمعلومات العلمية , والجوانب الفنية والمهارات الأساسية .

٥- توجيه الطلاب لمساعدتهم فى إختيار المهنة المناسبة لميولهم واستعداداتهم .

٦- ارتباط العلوم النظرية بالتطبيق العملى والعلمى بالممارسة, والمعرفة بتطبيقاتها التكنولوجية من خلال التربية الشاملة التى تربط العلم بالعمل.

٧- القدرة على التطوير والتوسع حتى يلاحق التقدم العلمى السريع والتكنولوجيا المتطورة والتكيف مع احتياجات العصر .

٨- إمداد قطاعات الإنتاج والخدمات والمؤسسات العامة والخاصة والمشروعات المستقبلية بالقوى البشرية المتخصصة والمدرّبة على مستويات مختلفة من الكفاية والمهارة والثقافة وتلبية احتياجات سوق العمل .

٩- إعداد الخريج إعداداً جيداً مع ضمان تحقيق المستوى الفنى الثقافى والعلمى والسلوكى المطلوب للإنخراط فى المهنة بكفاءة تجعله منتجاً متميزاً.

ومن ذلك يتضح أهمية التوظيف القائم على التدريب لطلاب التعليم الفنى وذلك من خلال تدريب العمالة الجديدة من الطلاب والخريجين على تلبية إحتياجات أسواق العمل والتي تتطلب عمالة فى تخصصات جديدة وعمالة متعددة المهارات على مستوى عالٍ يمكنها سرعة التجاوب مع متغيرات العصر والمستقبل وعمالة تمتلك مهارات العلوم الأساسية كاللغة واستخدام الحاسب الآلى لملاحقة التطور المعرفى ووجود عمالة تتعامل بسلوكيات وأصول مهنية فنية وشخصية.

وتتمثل أهداف مشروع التوظيف القائم على التدريب، فيما يلي:

١- تنمية مهارات اللغة والحاسوب والمهارات الشخصية للباحثين عن عمل.

٢- تنمية القدرات البشرية من خلال تدريب العمالة .

٣- تدريب وتأهيل خريجي المدارس الثانوية الفنية فى مختلف القطاعات .

٤- ربط خريجي المدارس الفنية بسوق العمل .

ومن خلال أهداف مشروع التوظيف القائم على التدريب تتضح فلسفة المشروع من أنها تقوم على الربط بين طلاب مدارس التعليم الفنى بسوق العمل" عن طريق معرفة احتياجات سوق العمل من خلال الاتصال بالمصانع والشركات التى تحتاج إلى عمالة

ومعرفة أهم المهارات اللازمة للعمل، وإعطاء الطلاب والخريجين التدريبات اللازمة لإكسابهم المهارات الفنية والحياتية المرتبطة بتلك الوظائف المطلوبة، ثم الربط بين هؤلاء المتدربين وإحاقهم بالوظائف التي تم تدريبهم عليها سواء من خريجي مدارس التعليم الفني أو من الخريجين والراغبين في العمل.

وفي إطار الاتفاقية الموقعة بين مركز المنح والإبتكار ونقل التكنولوجيا- جامعة الإسكندرية " مشروع التوظيف القائم على التدريب صدر القرار الوزاري رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٣ بخصوص إنشاء مهنة فني بساتين بنظام التعليم المزدوج بمدرسة أبو قرقاص الزراعية بمحافظة المنيا والذي يعد أول فصل يُنشأ بهذا النظام وتحت إشراف المدرسة وهيئة تدريس مادة البساتين ويحصل الطالب على مكافأة شهرية ٦٠٠ جنيه ويحصل المدرس المشرف على ١٠٠٠ جنيه شهرياً نظير الإشراف على برنامج التدريب، وبدأت الدراسة في العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤. (lxxxix)

ثالثاً: بعض الجهود المصرية لربط التعليم الفني بسوق العمل

بذلت العديد من الجهود المصرية لربط التعليم والتدريب بسوق العمل منها على سبيل المثال تجربة مدرسة شركة المياه والصرف الصحي التي أنشأت في محافظة البحيرة لمواجهة مشكلة الصرف الصحي وانقطاع المياه، وهي تقدم خدماتها على نطاق المحافظة، ومشروع أمريكانا الذي أنشأ شعبه مطبخ في مدرسة فندقية واحدة ليتم توفير العمالة الخاصة بهذا المشروع. (lxxxii)

وسوف يتم تناول بعض التجارب المصرية في مجال ربط طلاب التعليم الفني بسوق العمل تفصيلاً على النحو الآتي:

١- المدرسة الثانوية الشاملة: (lxxxiii) Comprehensive School

شرعت مصر في محاولة تجريب صيغة المدارس الثانوية الشاملة اعتباراً من العام الدراسي ١٩٨٧ بإنشاء وتخصيص عدد من المدارس لتكون بداية لتعميم نظام المدارس الثانوية الشاملة عوضاً عن نظام المدارس الثانوية الفنية بأنواعها (صناعي/ تجاري/ زراعي) تمثلت في محاولة تحسير الفجوة القائمة بين التعليم الثانوي العام والتعليم الثانوي الفني. والدمج بينهم في صيغة واحدة تكسب طلابها المهارات والقدرات التي تؤهلهم للإستمرار في التعليم أو الخروج لسوق العمل وتحقق

تكافؤ الفرص التعليمية للجميع وديمقراطية التعليم، وتحقق التلاحم بين المدرسة وبيئتها، والإفادة من مدخلات نظام التعليم الثانوى (البشرية/ المادية/ الثقافية/...) وإلغاء الدروس الخصوصية .

وتمثلت خطوات التنفيذ فى إنشاء وتخصيص عدد(٦)مدارس لتكون نواة لتعميم نظام المدارس الثانوية الشاملة فى مصر، وإنتداب هيئات للتدريس وأخرى للإدارة المدرسية وبدأ العمل بهذه المدارس فى العام الدراسى١٩٨٧/١٩٨٨، وقد تكالبت على التجربة عدة عوامل أدت إلى عدم تحقق أهدافها التى أعلن عنها فى الوثائق التربوية، والتى منها الطلاب لعدم وجود حافز يدفعهم لزيادة التحصيل المدرسى خاصة وأنهم كانوا يدرسون علاوة على مقررات التعليم الثانوى العام مقررات تتصل بالمجالات الفنية الأربعة التى تقررت لهذه النوعية من المدارس، كما عانوا من عدم وجود نظام لتقويم ما اكتسبوا من خبرات تربوية فى المجالات الأربعة عملياً ونظرياً إذ لا تعتبر هذه المجالات مواد نجاح أو رسوب. كما عانوا من عدم وجود وجبة غذائية رغم تطبيق نظام اليوم الكامل، وكذلك مشكلات هيئات التدريس والإدارة المدرسية والمباني والتجهيزات المدرسية والمناهج وطرق التدريس والوسائل التكنولوجية وتعدد جهات الإشراف على المدارس من جهات إشراف للثانوى العام وأخرى للتعليم الفنى ومديريات التربية والتعليم والوزارة حيث يصدر عن كل جهة توجيهات تضاربت فيما بينها مما أدى لإرباك العمل فيها، وكذلك التشريعات التربوية والتكاليف والتمويل التعليمى، وقد حالت هذه المشكلات دون تحقيق أهداف تلك المدارس

وكان من إيجابيات تطبيق هذا النظام بمصر فى أنها وفرت خبرات تربوية وتعليمية تقيد كثيراً عند التفكير فى تطبيق صيغ تعليمية أجنبية فى الواقع المصرى وقد رسخت التجربة المبدأ القائل أن النظم التعليمية وليدة الحراك التاريخى لمجتمعاتها.

٢- التعليم الثنائى " التعليم المزدوج: " Dual System "

يعتمد التعليم المزدوج على إتمام العملية التعليمية والتدريبية بين طرفين أساسيين هما المدرسة الثانوية الفنية والشركات أو المؤسسات الإنتاجية أو مكان العمل- حيث تختص المدرسة بتوفير المادة العلمية النظرية للمواد الأساسية والمواد الثقافية بجانب التدريب على المهارات الأساسية للمهن فى ورش مجهزة، وتختص مؤسسات الإنتاج

بتوفير فرص التدريب التطبيقي بورشها وداخل منشأتها. وفي هذا النظام يتاح للمتدربين فرص التعرف والتأقلم مع الوسط العملي واثقان المهارات المطلوبة كما يتاح لهم فرص عمل أكثر. (lxxxiv).

ومن نماذج التعليم المزدوج مشروع (مبارك- كول) للتدريب المزدوج، حيث يجمع بين الدراسة النظرية (يومان أسبوعياً)، والتدريب العملي في المصنع (٤ أيام أسبوعياً)، حيث تقع مدارس التعليم الفني التي ينفذ فيها المشروع في المدن الصناعية الجديدة: العاشر من رمضان والسادس من أكتوبر والسادات وبرج العرب وغيرها من المدن التي يطبق فيها المشروع،^(lxxxv) وقد يسمى التعليم المزدوج بالنظام الثنائي التعاوني Das Dual Cooperative Ausbildungs System حيث يتم تنفيذه بأماكن التعليم/التدريب الفني بين المدارس الفنية الصناعية والمؤسسات الإنتاجية (المصانع) وإيجاد وسائل لتحسين التعاون بينهما. فالنظام الثنائي هو نواة التدريب المهني ويتميز بتضافر جهود المصانع والمدارس المهنية. والخاصية الجوهرية للتدريب المهني في المصانع أنه ينطلق من المتطلبات العملية بهدف تحقيق التأهيل المهني للعامل الفني وأن الجمع بين التعلم والعمل يزيد من تحفيز المتدربين، لأنهم يرون نتائج ملموسة من عملية تدريبهم مما يحثهم على التعلم أكثر، وبذلك يصبح بعدها الانتقال إلى العمل الفعلي بعد التخرج سهلاً ويسيراً عليهم. (lxxxvi).

ويتميز النظام الثنائي بأنه يضمن توفير المعارف الفنية المرتبطة بالجانب العملي، ويكسب المتدربين الخبرات العملية. وتفسير كلمة ثنائي (Dual) تعني أن التعليم/التدريب الفني يحدث في كل من المدرسة الفنية والمصنع، فالتدريب العملي (مثل تشغيل وضبط وصيانة الأجهزة والماكينات الحديثة...) يتواجد في الغالب في المصنع، بينما الإرشادات (الجوانب) الفنية النظرية، وتدریس المواد الثقافية العامة تكون مسئولية المدرسة الفنية، ونظراً لأن التدريب الفني داخل المؤسسات الإنتاجية (المصانع) يمتاز بإكساب المتدربين الخبرات والنواحي العملية، فإن التدريب يضمن وجود ارتباط وثيق بين نظام التعليم/التدريب الفني وسوق العمل.

٣- مشروع التدريب من أجل التشغيل: (lxxxvii) Training For Employment

يعد المشروع الإماراتي المصري للتدريب من أجل التشغيل (أحد مشروعات البرنامج القومي للتدريب من أجل التشغيل)، وقد تمت مراسم توقيع الإتفاق التنفيذي بين كل من حكومة جمهورية مصر العربية وحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة في أبريل عام ٢٠١٤، والذي يهدف إلى إيجاد حلول عملية تسهم في توفير فرص عمل وإعداد قوى عاملة تمتلك القدرة على تلبية الإحتياجات الفعلية للسوق المحلية وحتى الإقليمية، ويتم تنفيذ البرنامج في ٢٦ محافظة على أربعة مراحل لتأهيل مائة ألف متدرب لسوق العمل وزيادة مهارات العمالة الصناعية بما يوفر حوالى ٥٠٪ من احتياجات التدريب المهني في سوق العمل.

٤- التدريب المبني علي الجدارات: (lxxxviii) Competence-Based Training

وهو نهج تدريبي يعتمد علي الجدارات كأساس موضوعي، ويقصد بالجدارة (Competence) القدرة علي أداء نشاط منتج بإتقان ومستوي أداء بحسب معايير سوق العمل والقدرة علي تطبيق المعارف والخبرات والمهارات في أوضاع العمل المعتادة. ويعد التدريب المبني على الجدارات/ التعليم والتدريب القائم علي الجدارات تجربة رائدة تسعى لإعداد طلاب التعليم الفني لسوق العمل، كما يهدف بوصفه إعداداً للحياة العملية إلى أن يوفر الداعم اللازمة لمزاولة مهنة منتجة ومرضية، ويتحقق ذلك من خلال ما يلي:

أ. اكتساب الدارس مهارات ومعارف واسعة تؤهله لمزاولة عدد من الأعمال في ميدان معين.

ب. أن يتيح إعداداً متخصصاً للالتحاق بأول عمل وإمكانية التدريب أثناء الخدمة. ومن خصائصه إعداد العاملين للوظائف وإكساب الطلاب المعارف والمهارات التي تؤهلهم للعمل بنجاح في سوق العمل وتحقيق النمو الاقتصادي في القطاعات الصناعية المختلفة، وقد تم تطبيق هذه التجربة الجديدة في ١٠٥ مدرسة فقط.

ومن خلال استقراء الجهود المصرية في مجال التوظيف القائم على التدريب وآليات ربط طلاب التعليم الفني بسوق العمل يتضح أنها تنوعت وتعددت بداية بالمدرسة الثانوية الشاملة لتكون بداية لتعميمها عوضاً عن نظام المدارس الثانوية العامة ونظام المدارس

الثانوية الفنية بأنواعها الثلاثة (صناعي/ تجاري/ زراعي)، ثم تجربة التعليم المزدوج التي تعتمد على إتمام العملية التعليمية والتدريبية بين المدرسة الثانوية الفنية، والشركات أو المؤسسات الإنتاجية، إلا أنها اقتصر على بعض المدارس في بعض المحافظات ولم تعمم ولم تؤتي ثمارها رغم أنها تعمل حتى العام ٢٠٢٠/٢٠٢١، وكذلك المشروع الإماراتي المصري للتدريب من أجل التشغيل والذي توقف أيضاً لأنه ممول من خلال منحة مشتركة، وأخيراً تجربة التعليم والتدريب القائم على الجدارات التي تعد طلاب التعليم الفني إعداداً متخصصاً يمكنهم من الالتحاق بسوق العمل وتوهمهم لمزاولة عمل مناسب من خلال اكسابهم المهارات والمعارف، وفي الوقت نفسه تحقق النمو الاقتصادي في القطاع الصناعي وغيره من القطاعات، وتعتبر هذه التجربة من التجارب الناجحة والتي يمكن الاستفادة منها إلا أن تطبيقها اقتصر على عدد محدود من المدارس (١٠٥) مدرسة فقط ولم يتم تعميمها على مستوى التعليم الفني بمستوياته المختلفة.

المحور الثالث: الآليات المقترحة، وتشمل ما يلي:

يمكن طرح مجموعة من الآليات المقترحة لتفعيل مشروع التوظيف القائم على التدريب بمدارس التعليم الفني للتغلب على الصعوبات التي يواجهها هذا المشروع، والتي تضمن تحقيق أهدافه، ومن أهمها ما يأتي:

١. أن تُولي المديرية والوزارة اهتمامها بمشروع التوظيف القائم على التدريب عن طريق عقد مؤتمرات ودورات تدريبية في التسويق للتعليم الفني، والتواصل مع أرباب العمل وتوفير فرص عمل حقيقية في مختلف المجالات ودراسة احتياجات سوق العمل.
٢. تدريب المعلمين بالتعليم الفني على المستجدات في سوق العمل من خلال دراسة برامج في كل ما هو جديد في سوق العمل بحيث يستطيع تطوير نفسه والطلاب الذين يتعلمون منهم كيفية سد هذه الاحتياجات.
٣. توضيح أدوار ومسئوليات القائمين والمشرفين على المشروع بدقة؛ لضمان عدم تداخل المهام والمسئوليات، وذلك يتحقق من خلال تصميم بطاقة الوصف الوظيفي لكل وظيفة بالتفصيل، وتعريفهم بها.

٤. دعم المشروع بالمعدات والأجهزة اللازمة لمساعدة الطلاب لسوق العمل. (أجهزة كمبيوتر - تليفون - نت - مكان اجتماع للمنسقين أو المنسق والطلاب - دولاب لحفظ الملفات وغيرها من الأدوات اللازمة لعمل المنسقين وتدريب الطلاب).
٥. دعم وزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والأكاديمية المهنية للمعلمين للوحدات في المكونات الخاصة بتدريب المعلمين ومعلومات سوق العمل من خلال الدعم المادي بحافز مادي يساعده علي التدريب أو التحرك لسوق العمل وعمل بروتوكولات تعاون بين المدرسة والمصانع والشركات لتدريب الطلاب .
٦. عقد لقاءات دورية بين المسؤولين عن المشروع والمعلمين بمدارس التعليم الفني لتعريفهم بطبيعة المشروع ودوره في مساعدة الطلاب في الحصول علي وظيفة بسوق العمل.
٧. العمل على توفير الدعم المالي المناسب لتمكين المشروع من القيام بالمهام المطلوبة، من خلال الاستفادة من الوحدات الأخرى الموجودة بالمدرسة كالوحدة المنتجة، وذلك بتوفير الحافز المادي للمنسقين لتشجيعهم على العمل والإنجاز .
٨. العمل علي تفعيل وتعميم نموذج التعليم والتدريب القائم علي الجدارات بجميع مدارس التعليم الفني وذلك لتحقيق تجويد نوعية خريجه لمواكبة المتطلبات الحالية لأسواق العمل ومحاولة التنبؤ باحتياجاتها المستقبلية في ظل المتغيرات المحلية والعالمية والتطور التكنولوجي المتسارع وتمكين طلابه من امتلاك المهارات الأساسية والفنية.

مراجع البحث

- (١) عبدالله بيومي، تقويم التعليم والتدريب المزدوج بالتعليم الثانوي الفني في مصر، دراسة حالة لمشروع مبارك كول، (القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية، ٢٠٠٤م)، ص ٢٠.
- (ii) لورى كروز مانتى، التوجيه الوظيفي للشباب، ترجمة منظمة العمل الدولية، (القاهرة: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠م)، ص ٤.
- (iii) منظمة العمل الدولية وقطاع التعليم الفني بوزارة التربية والتعليم، طريقك إلى العمل المرشد الموجز للخريج الباحث عن العمل، (القاهرة: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢م)، ص ٣.
- (iv) Choy, Sarojni C. and Others, "Effective Models of Employment-based Training", **Technical Report**, Department of Education, Employment and Workplace Relations National (Australia: Centre for Vocational Education Research, 2008), p.13.
- (v) الدخول على الموقع :
- <http://www.hrdiscussion.com/hr58928.htm>, #7:05PM 17/3/2015
- (vi) عبدالله بيومي، مرجع سابق، ص ١٧.
- (vii) وزارة التربية والتعليم، قرار وزارى رقم ٥٠٩ بتاريخ ٢٠١١، بشأن إنشاء مشروع التوظيف القائم على التدريب، (القاهرة: مكتب الوزير، ٢٠١١).
- (viii) ياسر عبدالله سرحان، المعجم الأساسى فى المصطلحات الإدارية العربية والمعاصرة، المجلد الأول، (الرياض: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠١٤م)، ص ٤٦٦.
- (ix) أحمد زكى بدوى، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، (القاهرة: دار الكتاب المصرى، ١٩٨٤م) ص ٣١٥
- (x) فريق من خبراء المنظمة العربية للتنمية الإدارية، معجم المصطلحات الإدارية، (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٧م)، ص ٩٣١.
- (xi) عبدالله بيومي، تقويم التعليم والتدريب المزدوج بالتعليم الثانوى فى مصر (دراسة حالة لمشروع مبارك-كول)، (القاهرة: المركز القومى للبحوث، ٢٠٠٤م)، ص ١٧.
- (xii) ياسر عبدالله سرحان، مرجع سابق، ص ٤٢٨.
- (xiii) على السيد الشخبي، معجم مصطلحات الحكامة التربوية- الحكم الرشيد، (الرباط: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٢م)، ص ١٠٦.
- (xiv) المرجع السابق، ص ١٠٦.
- (١٥) ارجع للموقع التالى :
- <http://www.hrdiscussion.com/hr49539.html>, pm17/3/2015 5:33
- (xvi) NSW Government, Education & Communities Office of Education, State Training Services, Training Plan Guidelines, 2014.

- () محمد الصاوي محمد مبارك ، البحث العلمي أسسه وطرق كتابته ، (القاهرة: المكتبة الأكاديمية، ١٩٩٢) ، ص ٣٠، ٣١.
- (١٨) أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، ج١ ، (القاهرة: عالم الكتب ، ٢٠٠٩) ، ص ٧٣٢.
- (١٩) مجمع اللغة العربية بالقاهرة ، المعجم الوسيط ، ج٢ ، (القاهرة: دار الدعوة)، ص ١٠٤٢.
- (20) محمد بن مكرم بن علي ابن منظور، لسان العرب ، ط٣ ، (بيروت: دار صادر، ١٩٩٣)، ج٩ ص ٣٥٨
- (21) أحمد بن فارس بن زكرياء، معجم مقاييس اللغة ، ت/محمد عبد السلام هارون ، ج٦ ، (بيروت: دار الفكر ، ١٩٧٩) ، ص ١٢٢.
- (xxii) ياسر عبدالله سرحان، المعجم الأساسي في المصطلحات الإدارية العربية القديم والمعاصرة، المجلد الأول، (الرياض: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠١٤م)، ص ٤٢٨.
- () تيشات سلوى، " أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة بومرداس" ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة بومرداس، الجزائر، ٢٠١٠، ص ١١ .
- (xxiv) أحمد دسوقي محمد اسماعيل ، دور القطاع الخيري السعودي في إعادة اختراع وظائف الحكومة- دراسة ميدانية لدور الجمعيات الخيرية بمحافظة الطائف ، (الرياض : مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، ٢٠١٤) ، ص ٣٥.
- (xxv) إسماعيل حجازي ومعاليم سعاد ، تيسير الموارد البشرية من خلال المهارات، (عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠)، ص ٣٣ .
- (xxvi) محمود السيد ، إدارة الموارد البشرية ، (القاهرة : دار الكتب و الوثائق القومية ، ٢٠١١) ، ص ١١١ .
- (xxvii) ابن منظور ، لسان العرب ، (القاهرة: دار المعارف)، ص ١٣٥٠.
- (٢٨) أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، (القاهرة: عالم الكتب ، ٢٠٠٩) ، ج١ ص ٧٣٢.
- (29) ارجع للموقع التالي:

[https://www.almaany.com/17/2/2020/10:50 pm.](https://www.almaany.com/17/2/2020/10:50%20pm)

- (xxx) حسن شحاته وزينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، (القاهرة:الدار المصرية اللبنانية، ٢٠٠٣)، ص ٩٤.
- (xxxi) حسن شحاته وزينب النجار، مرجع سابق، ص ٩٥.
- (xxxii) ناصر بن سعود الرئيس ، التدريب المتبادل قناة التنمية الإدارية "تصور مقترح" ، من بحوث مؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الإقتصادية، المنعقد في الفترة من ٢٢-٢٤ نوفمبر ٢٠١٦ ، جامعة الدمام، الدمام، ٢٠١٦، ص ٩.
- (xxxiii) منصور بن عبدالعزيز المعشوق، المدخل المهني لإدارة الموارد البشرية النموذجية المفهوم والرسالة وعلاقات الاستخدام ، (الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية ، ٢٠١١)، ص ٢٥١.
- (xxxiv) منصور بن عبدالعزيز المعشوق، المرجع السابق، ص ٢٥٢.

(^{xxxv}) Thomas N .Garvin, "Training, Development, Education and Learning: Different or the Same?" **Journal of European Industrial Training**, Vol.2 ,1997, p.63.

(^{xxxvi}) يوسف حجيم الطائي وهاشم فوزى العبادى ,إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة فى الفكر الإدارى, (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع , ٢٠١٥) , ص ٧٩ .

(^{xxxvii}) Aidah Anasazi, **Effects of Training on Employee Performance**, (Uganda: University of Applied Sciences, 2013), p.21.

(^{xxxviii}) Sarojni C.Choy and Others, "Effective Models of Employment-based Training", Technical Report, Department of Education, Employment and Workplace Relations, National, (Australia: Centre for Vocational Education Research,2008), p.13.

(^{xxxix})Masanori Hashimoto, **Employment-Based Training in Japanese Firms in Japan and in the United States: Experiences of Automobile Manufacturers**, (Chicago: University of Chicago, January 1994), p. 109.

(^{xl})محمد محمود عبدالله وسارة نصر محمد, "توظيف الشباب فى إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا", مؤتمر الشباب فى إقليم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا , (الرباط:المعهد العرى لإنماء المدن ,ديسمبر ٢٠٠٦) , ص ٧٤ .

(^{xli}) Department of labor , Department of Commerce, Department of Education, Department of Health and Human Services, **What Works In Job Training :A Synthesis of the Evidence**, (New York: Department of Education, 2014), p.7.

(^{xlii}) Wendy L.Slusher and Others, "Assessing the Animal Science Technical Skills Needed by Secondary Agricultural Education Graduates for Employment in the Animal Industries" Oklahoma: Journal of Agricultural Education,2011), Vol.52,No.2,p.97.

(⁴³)Choy,Sarojini C. and Others, **Effective Models of Employment-based Training**, Technical Report, Department of Education, Employment and Workplace Relations, National (Centre for Vocational Education Research,2008), p.13.

(^{xliv}) منصور بن عبدالعزيز المعشوق، مرجع سابق، ص ٢٢٢ .

(^{xlv})Masanori Hashimoto, **Employment-based Training in Japanese Firms in Japan and in the United States: Experiences of Automobile Manufacturers** ,University of Chicago Press, January 1994 .

(^{xlvi}) ارجع للموقع التالى:

www.wisconsinapprenticeship.org, 3, August, 2019, 6:56.

(^{xlvii}) ارجع للموقع التالى:

http://admin.hey-a-program.net/Files/Pubs/Pub_12082016055234.pdf
www.wisconsinapprenticeship.org, 3:20

(xlvi) Wolfgang Bliem and Others, **Dual Vocational Education and Training in Austria,**

Germany, Liechtenstein and Switzerland, Comparative Expert Study Full

Study,(Vienna: Research & Development in VET August 2016),p.16.

(49) Stan Lester and Carol Costley, **Work-based Learning at Higher Education Level,**(London: Institute of Work-based Learning, August 2010), p.562.

(50) **Ibid.** , p.562.

(51) Borup, R., Shah, H. The Aspirations and Achievements of WBLQUAL, an Erasmus Funded Project on Up-Skilling Work Based Learners ,**Through Higher Education Qualifications. In: Proceedings of 5th International Conference of Education,** (Madrid, Spain. 19-21 November, 2012), p.2.

(lii)Tom Lemanski, and Others, An Introduction to Work-based learning, physical

Sciences center, University Of Hull, 2011, pp.5-6.

(liii) Terje **Gronning Learning At work –Matrix,** (NORWAY: University of Oslo Department of Educational Research, March, 2011),p.4.

(liv) حسين محمود حريم, إدارة الموارد البشرية, (عمان : دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع, ٢٠١٢), ص ٢١٩.

(lv) Choy, Sarojni C. and Others, “Effective Models of Employment-based Training”, Technical Report, Department of Education, Employment and Workplace Relations National (Australia: Centre for Vocational Education Research, 2008), p.13.

(lvi) محمد رمضان عبدالرحمن, "دور الإقتصاد الإسلامى فى علاج مشكلة البطالة من وجهة نظر المشاركين فى قوة العمل", رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة, الجامعة الإسلامية, (غزة:الجامعة الإسلامية, ٢٠١٤), ص ٢٢.

(lvii) الرجوع إلى الموقع التالى:

http://www.rainemaurer.com/mediapool/90/903602/data/Macroeconomic_s/AU_5_Causes_of_Unemployment_6.pdf 18/9/2018 06:30pm

(lviii) تيسير خضر ابراهيم "سياسات وزارة التربية والتعليم العالى الفلسطينية آثارها ودورها فى حل مشكلة البطالة", رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة, الجامعة الإسلامية, (غزة:الجامعة الإسلامية, ٢٠٠٦), ص ص ٤٤-٤٥.

(lix) أسامة بن سليمان سالم الفتمى, "برامج التدريب التحويلي المنفذه فى مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجمعات وكليات التقنية السعودية وقدرتها على تحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل السعودى", رسالة دكتوراه غير منشورة, كلية التربية, جامعة أم القرى, ٢٠٠٧, ص ص ٧٣-٧٤.

^{lx}() الرجوع إلى الموقع التالي :

<https://www.google.com/search?biw=1024&bih=662&ei> 15/9/2018 9pm.

^{lxi}() Robert I. Lerman, Skill Development in Middle Level Occupations: The Role of Apprenticeship Training (Washington, American University, 2013,p.4.

^{lxii}() International Labour Organization, **Enhancing Youth Employ ability: What? Why? and How? Guide to Core Work skills,**_(Geneva: International Labour Organization, 2013), p .6.

^{lxiii}() Carl Cullinane and Rebecca Montacute, **Improving Essential Life Skills for Young People**, (London: Endowment Foundation, 2017), p.4.

^{lxiv}() Department of Labor , Department of Commerce, Department of Education , Department of health and human services, **What Works In Job Training: A Synthesis of the Evidence**, (New York : Department of Education, 2014) p.8.

^{lxv}() فاطمة زكريا محمد عبدالرازق, "إصلاح التعليم العالى الفنى فى مصر بواسطة التعلم القائم على العمل فى ضوء خيرة الاتحاد الأوربى (المملكة المتحدة نموذجًا) ", **مجلة التربية العربية**, المجلد الثلاثون,(القاهرة: المركز العربى للتعليم والتنمية -أسد, يونيو ٢٠١٣), ص ص ٤١-٤٠.

^{lxvi}() صندوق تنمية الموارد البشرية, **واقع التوظيف وتحدياته فى القطاع الخاص**, (الرياض: صندوق تنمية الموارد البشرية, ٢٠٠٤), ص ١٠٧ .

^{lxvii}() الرجوع إلى الموقع التالي:

تاريخ الدخول 8/11/2018 9pm - <https://mawdoo3.com>

^{lxviii}() صندوق تنمية الموارد البشرية, **التسرب الوظيفى للقوى العاملة المواطنة فى القطاع الخاص**, (الرياض: صندوق تنمية الموارد البشرية, ٢٠٠٦), ص ٤٢ .

^{lxix}() الرجوع إلى الموقع التالى :

<https://mawdoo3.com> 8/11/2018 9pm.

^{lxx}() سلسلة نحو مجتمع المعرفة ومكافحة الفقر , الإصدار الثالث عشر, (جدة :جامعة الملك عبدالعزيز ,مركز الإنتاج الإعلامى , ١٩٤٢٧هـ), ص ص ١٩-٢١ .

^{lxxi}()هبه الليثى وآخرون , **الفقر والنمو وتوزيع الدخل فى لبنان**, (برنامج الأمم المتحدة الإنمائى UNDP, ٢٠٠٨), ص ٦٤ .

^{lxxii}()عبدالجواد بكر , **مهارات نظم التعليم والإدارة التعليمية**, (عمان:دار شهرزاد للنشر والتوزيع, ٢٠١٧), ص ١١ -

١٢ .

(lxxiii) C.Larsen, and Others, Career Pathways Toolkit ,Six key Elements for Success, Social policy Research Associates for the USDOL ETA , September 2011, pp.15-16.

(lxxiv) صندوق تنمية الموارد البشرية, واقع التدريب الداخلي في منشآت القطاع الخاص المستفيدة من دعم صندوق تنمية الموارد البشرية, (الرياض: صندوق تنمية الموارد البشرية, ١٤٢٨ هـ), ص ص ٤٩-٥٠.

(lxxv) Kathrin Haeckel and Robert Schwartz, Learning for Jobs OECD views of Vocational Education and Training Germany (Germany: OECD, 2010) pp.5-6.

(lxxvi) إرجع إلى الموقع التالي:

https://www.daadbrussels.eu/files/2018/04/german_council_of_science_and_humanities.pdf 1/2/2020.

(lxxvii) وزارة التربية والتعليم, الإستراتيجية القومية لإصلاح منظومة التعليم الفني والتدريب المهني في مصر, التنمية المستدامة والتوظيف من خلال قوى عاملة مؤهلة, (القاهرة: وزارة التربية والتعليم, ٢٠١٢-٢٠١٧) ص ٤٠.

(lxxviii) منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير, مراجعات لسياسات التعليم العالي في مصر, ترجمة وزارة التعليم العالي والبنك الدولي, (البنك الدولي: ٢٠١٠), ص ٦٢.

(lxxix) المجالس القومية المتخصصة, "متابعة وتقييم نظم التعليم الفني", الدورة الحادية والثلاثون, ٢٠٠٣-٢٠٠٤, ص ٩٣-٩٤.

(lxxx) كامل السيد عبدالرشيد عبدربه, "تطوير برامج التعليم الفني الصناعي في ضوء المتطلبات المتجددة لسوق العمل رؤية مستقبلية", رسالة دكتوراة غير منشورة, معهد الدراسات التربوية, جامعة القاهرة, ٢٠١١, ص ٢٥.

(lxxxi) وزارة التربية والتعليم, قرار وزاري رقم ٦٨ لسنة ٢٠١٤م, بشأن إنشاء مهنة فني بساتين بنظام التعليم المزدوج بمدرسة أبو قرقاص الزراعية بمحافظة المنيا, (القاهرة: مكتب الوزير, ٢٠١٣م), المادة ١

(lxxxii) وزارة التربية والتعليم وشركة أمريكانا, عقد اتفاقية تعاون, (القاهرة: وزارة التربية والتعليم, أغسطس ٢٠٠٩).

(lxxxiii) محمد السيد حسونة, متطلبات تفعيل توصيات المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي في مصر, (القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية, ٢٠٠٩م), ص ٧٢.

(lxxxiv) عبدالله بيومي, تقييم التعليم والتدريب المزدوج بالتعليم الثانوي الفني في مصر, دراسة حالة لمشروع مبارك كول, (القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية, ٢٠٠٤م), ص ١٨.

(٨٥) مجلس الوزراء, مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار, المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف, (القاهرة, مجلس الوزراء, ٢٠٠٧).

(٨٦) محمود عبدالمنعم المرسي الزقرد، "تصور مقترح لتطوير التعليم الثانوى الصناعى المصرى فى ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة"، من بحوث مؤتمر مناهج التعليم العام بين الواقع ومتطلبات الألفية الثالثة، المنعقد فى جامعة المنصورة فى الفترة من ٢٥-٢٦ مارس ٢٠٠٣، المنصورة، ٢٠٠٣، ص ص. ٢١٤-٢١٥.

(٨٧) الدخول على الموقع :

www.albayan.ae/one-world/arabs/2019-06-03-5:05

(٨٨) حنان محمد ربيع محمود، الجدارات اللازمة لخريجي التعليم الفني نظام الثلاث سنوات ومتطلبات تحقيقها في ضوء احتياجات أسواق العمل وتحقيق التنافسية المحلية والعالمية، (القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠١٧)، ص ٢٧.