الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل
دراسة للواقع المصرى فى ضوء الخبرة الكورية*

إعداد

د. السيد محمد ناس

قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية- جامعة الزقازيق

أولاً: الإطار العام للدراسة:

تقديم:

أحدث التقدم التكنولوجى تغيرات هامة فى سوق العمل، بحيث لم تعد المؤهلات العادية التى يتلقاها الفرد من دراسته ضمانا للحصول على وظيفة، أو على بقائه فيها. كما فرض هذا التقدم على غالبية العاملين فى المؤسسات مهارات جديدة فى مجالات الاتصالات والمعلوماتية والتقنيات الرقمية واستعمال الانترنت، كما فرض ضرورة تطوير هذه المهارات بشكل مستمر.

كما أفرزت العولمة السريعة وما صاحبها من تقدم تكنولوجى مطرد، تحديات اقتصادية واجتماعية وتربوية فى وجه جميع دول العالم المتقدمة والناميه على حد سواء، نظراً للتغيرات الاقتصاديه الناجمة عن قوى التكامل الاقتصادى العالمى، والذى صاحبه نوع من عدم الاستقرار وظهور صعوبات فى الحفاظ على إمكانية استخدام فئات كثيرة من اليد العاملة.

وكان لهذه التحديات أثر واضح على نوعية المهارات ومستواها فى كثير من دول العالم، باعتبارها عوامل حساسة للاستفادة من الفرص المتاحة والتقليل من

---

* تعنى الدراسة بجمهورية كوريا(كوريا الجنوبية)، وفى حالة ذكر كوريا أو الصفة منها (الكورية) فهذا يعنى كوريا الجنوبية، وفى حالة ذكرشبه الجزيرة الكورية فهذا يعنى (كوريا الشمالية والجنوبية معا) .

الفوارق الاجتماعية المترتبة على سرعة التغيرات التكنولوجية والانتقال إلى أنظمه اقتصادية أكثر انفتاحاً.

وإزاء هذه العولمة السريعة وضغوط المنافسة، تزداد حاجة البلدان إلى الاستثمار فى تنمية المهارات وتدريب اليد العاملة،" ولكن تبدو القوى العالمية ذاتها كما لو أنها تميل إلى تقليص فرص التدريب وحوافزه بالنسبة إلى العديد من المستخدمين، وذلك عبر تقويض علاقات العمل الطويلة واستبعاد العمال ذوى المهارات الضئيلة عن سوق العمل".[1]

ويشكل التعليم الذى يسبق الانخراط فى سوق العمل جزءاً من النظام التدريبى نفسه، حيث تُنمى معظم المهارات المكتسبة على الحياة أثناء العمل، وخاصة فى المنشآت التى يعمل فيها المهنيون، سواء فى الاقتصاد النظامى أو غير النظامى.

وعلى الرغم من قدرة مؤسسات التعليم على تحقيق تقدم كبير فى مجال توفير أعداد كبيرة من الخريجين ذوى المهارات العالية، فإن الشركات التى لديها يد عاملة متعلمة، يمكنها على المدى الطويل، أن تحقق تقدماً أكبر فى أنظمتها التدريبية. ويعود ذلك إلى أن وجود أيدى عاملة متعددة المهارات، ومشاركة العمال فى التحسين المستمر يتطلبان تفهماً للعمليات التقنية المتبعة، فسوق العمل هى القادرة على معرفة ما تريده من مهارات، وإعداد البرامج اللازمة لإكساب هذه المهارات فى الوقت المناسب، والمكان الملائم لها.

وإزاء البطالة المتزايدة فى صفوف الداخلين الجدد إلى سوق العمل الذين يتمتعون بخلفية أكاديمية واسعة، تحولت بلدان عديدة إلى التعليم والتدريب لتحقيق مشاركة حقيقية بين التعليم وأسواق العمل بها، بما يضمن لها توفير خريجين على قدر عال من التعليم والتدريب يضمن لهم الدخول إلى سوق العمل، ومواجهة المتغيرات السريعة والتحديات التى تواجههم.

لقد أضحت الشراكة بين التعليم وسوق العمل الشغل الشاغل لمتخذى القرارات فى المؤسسات التعليمية والإنتاجية والخدمية على حد سواء، لاستيعاب أكبر عدد من الراغبين فى الحصول على فرصة عمل حقيقية، بسبب تزايد أعداد خريجى التعليم العام من ناحية، والضغوط المتزايدة على أسواق العمل لفتح أبوابها أمام هذه الأعداد من ناحية أخرى.

ويستلزم ذلك تحديد القطاعات الاقتصادية وتصنيفها ومعرفة المرشح منها للنمو أو التراجع وتقدير التطور المستقبلى لسوق العمل واستشراف السياسات الاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم تحديد الاختصاصات وتفاصيلها والمناهج وأهدافها، وهذا مالم تستطع الدول النامية تحقيقه.

ففى جمهورية كوريا، ورغم الإنجازات الكبيرة فى مجال التصنيع، وقدرتها على مسايرة التحديات التى واجهت كثير من دول العالم، لاتزال مشكلة البطالة بين الشباب من المشكلات التى تواجههم بعد الانتهاء من دراستهم الثانوية أو الجامعية.

فمنذ عام ٢٠٠٣، تزايدت مشكلة البطالة بين شباب الخريجين الكوريين إلى أن بلغت ١٠% ، وتزايد أعداد الخريجين الشبان غير القادرين على الحصول على فرصة عمل بسبب عدم توافق المهارات التى تعلموها مع المهارات المطلوبة فى سوق العمل، وعلى سبيل المثال، لم يجد ٤٠% من خريجى الجامعات فى مجال العلوم الطبيعية والاجتماعية فرص عمل بعد تخرجهم، وظل ١٧% من الخريجين خارج سوق العمل لفترة زمنية طويلة. (٢)

وفى الدول العربية ، لاتزال مشكلة البطالة وعدم قدرة سوق العمل على الحد منها، مصدر قلق لصانعى القرار السياسى، وناقوس خطر يهدد جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويهدد طاقات بشرية خلاقة. (٣)

مشكلة الدراسة:

أصبحت العملية التعليمية من العمليات الضرورية لمواجهة القصور فى مستوى المهارات المطلوبة فى سوق العمل فى الوقت الراهن، بل وأضحى التدريب بمؤسسات التعليم من العمليات الأساسية لاكتساب المهارات النوعية المطلوبة فى سوق العمل، والتى بمقتضاها يكون بالإمكان الحصول على فرصة عمل تمكن الخريجين من مواجهة التحديات المحيطة بهم، تلك التحديات التى تفرض عليهم قبول أية فرصة عمل مهما كانت درجتها ومستواها.

وإذا كان التدريب مهماً للنهوض بالمستوى المهارى لدى المستخدمين، سواءً كان ذلك أثناء فترة تعليمهم النظامى أو أثناء ممارستهم العمل، فالتدريب ليس بالأمر الهين، لارتفاع تكلفته خاصة التدريب أثناء الدراسة، سواء من حيث توفير المدربين أو

توفير أماكن ملائمة للتدريب، أو إشراك أكثر من جهة فى التدريب.

هذا، وما زال التعليم والتدريب بمراحله المختلفة، يرتكز فى المقام الأول على الدراسة النظرية، فالمؤسسات التعليمية غير مرنة بما فيه الكفاية لتلبية احتياجات اقتصاد السوق، لأسباب ليس أقلها مشاكل التمويل. (٤)

وقد شهد سوق العمل فى مصرتغيرات أساسية تناولت أعداداً ومجموعات كبيرة من العاملين فيه، ويتجسد هذا التغيير فى جنوح مؤسسات العمل نحو الاستغناء عن حملة الشهادات المتوسطة والثانوية لصالح أصحاب الشهادات التقنية العالية والجامعية، بحيث لم يعد هناك طلب وفير على الذين يتابعون دورات قصيرة أو الذين يحملون شهادات متوسطة(٥)، مما أفقد المدارس الثانوية عامة وفنية- على حد سواء - أهميتها كمرحلة تعليمية قادرة على إتاحة الفرصة لمن لم تمكنه قدراته واستعداداته على مواصلة دراسته الجامعية من الحصول على فرصة عمل.

ومع بدايات العقد الحالى، شهد قطاع التعليم بصفة عامه محاولات جادة للتطوير، تركزت هذه المحاولات على قطاع التعليم العام والجامعى، من خلال تدريب القيادات، وعمل برامج تدريبية لوكلاء ونظار المدارس الابتدائية، بغية تطوير إمكانياتهم وقدراتهم ، وكذلك عقد دورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وجميعها محاولات استهدفت فى المقام الأول تطوير العملية التعليمية، إلا أن ناتج هذه المحاولات يكاد يكون معدوماً خاصة على مستوى مرحلة التعليم قبل الجامعى، نظراً لتردى أوضاع هذه المرحلة، من زيادة عدد التلاميذ بها، ووجود نظام الفترات الدراسية وابتعاد المناهج الدراسية عن احتياجات سوق العمل المحيطة بهذه المدارس، وتواضع حالة هذه المدارس من حيث الأبنية والتجهيزات والمرافق.

تساؤلات الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة فى التساؤل التالى:-

كيف يمكن معالجة أوضاع التعليم والتدريب لتمكين الخريجين من الالتحاق بسوق العمل فى مصر، فى ضوء الخبرة الكورية، والتحديات المحلية والدولية الراهنة ؟

للإجابة على هذا التساؤل تسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية :-

- ما التحديات التى تدفع للاهتمام بتفعيل الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل بمصر فى الوقت الراهن؟
- ما واقع الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل الكورى فى الوقت الراهن؟
- ما واقع سوق العمل بمصر فى الوقت الراهن ؟
- ماطبيعة الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل بمصر فى الوقت الراهن ؟
- كيف يمكن الاستفادة من الخبرة الكورية لتحريك أوضاع التعليم والتدريب فى مصر للدخول إلى سوق العمل، فى ضوء أوضاع وظروف المجتمع المصرى، وبما يتمشى والتحديات المحلية والدولية الراهنة فى هذا المجال؟

مبررات اختيار جمهورية كوريا للدراسة:*

تم اختيار كوريا للدراسة فى هذا المجال للمبررات التالية:

١- تعد كوريا الآن من الدول التى استطاعت أن تدخل تعديلات هيكلية فى مؤسساتها التعليمية والإنتاجية، بما يتمشى والتحديات الدولية والمحلية التى تواجه هذه المؤسسات، وتعثر إدخال هذه التعديلات فى دول أخرى عديدة، ومن بينها مصر.

٢- استطاعت كوريا تحقيق معدلات عالية فى الناتج المحلى بها، مكنتها من توظيف إمكانياتها للنهوض بمؤسساتها التعليمية.

٣- تحقيق كوريا مستويات عالية فى مجال التعليم التقنى والتكنولوجى.

٤- الدور الرائد للقطاع الخاص فى زيادة معدلات التنمية فى المجتمع الكورى.

٥- الترابط الجيد بين التعليم والشركات الإنتاجية.

٦- التشابه الكبير فى طول المدة الزمنية التى استغرقتها مصر وكوريا لتطوير المؤسسات التعليمية والإنتاجية والخدمية بها.

أهمية الدراسة وأهدافها :

كثر الحديث فى الآونة الأخيرة عن الأوضاع المتردية لسوق العمل فى مصر، وعدم قدرة هذه السوق على اجتذاب العمالة الطامحة إلى الحصول على فرصة عمل

---

* تم التعرض للنسب والأدلة التى تدلل على اختيار هذه المبررات فى متن الدراسة.

إليها، مما أدى إلى تزايد معدلات البطالة من عام إلى آخر، بدرجة جعلت خريجي التعليم، فى حالة يأس من الحصول على فرصة عمل.

وقد أصبح من المسلمات ضرورة تبنى سياسة تعليمية ترتكز على تلبية حاجات سوق العمل الفعلية، وليس على المعروض من هؤلاء الخريجين، مما أدى إلى زيادة مشكلة هؤلاء الخريجين، بل وأغلقت الكثير من المؤسسات الانتاجية والخدمية أبوابها أمامهم، إما لتردى أوضاعهم المهنية، أو خصخصة الكثير من هذه المؤسسات مما أدى بها إلى الاستغناء عن أعداد كبيرة من العاملين لديها، وتكدس أعداد المتعطلين بشكل يصعب التنبؤ معه بإمكانية توفير فرص عمل ــ ولو متواضعة ــ لهم، مما أدى إلى تفاقم حدة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية فى المجتمع المصرى، وتعالت الصيحات من أجل معالجة أوضاع التعليم، مما يجعل لمثل هذه الدراسة أهمية ، تسعى الدراسة إلى تحقيقها من خلال تحقيق الأهداف التالية :-

- توضيح التحديات والضغوط التى تدفع إلى الاهتمام بالتعليم والتدريب وربطه بسوق العمل فى الوقت الراهن.
- دراسة الخبرة الكورية والدولية فى مجال ربط مؤسسات التعليم والتدريب بسوق العمل.
- التعرف على أوضاع سوق العمل فى مصر.
- التعرف على طبيعة الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل فى مصر.
- توضيح بعض المقترحات التى قد تسهم فى زيادة الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل لخدمة أغراض التنمية فى المجتمع المصرى.

منهج الدراسة:

تتضمن أساليب تخطيط القوى العاملة والموارد البشرية ثلاثة أساليب رئيسية هي:ــ[٦]

- أسلوب البيانات الخاصة بالإنتاج.
- أسلوب البيانات الخاصة بالاستخدام.
- أسلوب المقارنة الدولية.

وإذا كان الغرض من الدراسة هو توضيح إمكانية زيادة الشراكة بين التعليم

والتدريب وسوق العمل فى مصر وتوضيح إمكانية الاستفادة من الخبرة الكورية فى هذا المجال، وبالتالى ترى الدراسة فى أسلوب البيانات الخاصة بالاستخدام وأسلوب المقارنة الدولية أسلوبين مناسبين لمعالجة هذا الموضوع من خلال:ـ

المدخل الوصفى التفسيرى، لوصف واقع التعليم والتدريب وعلاقتهما بسوق العمل فى كل من كوريا ومصر، وذلك من خلال التقارير المحلية والدولية الراهنة، والمجلات العلمية التى تصدرها منظمتى العمل الدولية والعربية، والمؤتمرات والدوريات و البيانات والإحصاءات الخاصة بالاستخدام والكتب المرتبطة بموضوع الدراسة.

المدخل التحليلى المقارن، لتحليل انعكاسات الضغوط المحلية والدولية المؤثرة على أوضاع التعليم والتدريب وسوق العمل، ومعرفة إمكانية الاستفادة من الخبرة الكورية فى هذا المجال.

تعريف المصطلحات :

تشتمل هذه الدراسة على بعض المصطلحات ، تسعى لتوضيحها على النحو التالى:

أولاً: الشراكة:

يتضمن أبسط تعريف للشراكة الالتزام فى نشاط مشترك، ومتفاوض فى شأنه، كما تقتضى الشراكة التساوى فى الوضعية، وحرية العمل، وتقاطع المصالح، كما تشترط الاشباع المتبادل للرغبات، وتحقيق المصالح وضمان تلبية الحاجات الخاصة بكل مشارك. (٧)

وتعنى الشراكة التربوية انفتاح المؤسسة التربوية وخروجها فى إطار أهدافها ومشروعاتها الخاصة والضيقة ودخولها فى مشروعات أو أهداف مشتركة مع أطراف أخرى، تربطها بها علاقة ندية وتكافؤ، وبالتالى يصبح المشروع الواحد مشروعاً تربوياً لمؤسستين أو أكثر. (٨)

ومن ثم، يمكننا القول أن الشراكة التربوية فى هذه الدراسة تعنى انفتاح المؤسسة التعليمية، أياً كان مستواها أو المرحلة التى تنتمى إليها على مؤسسات أخرى تربوية أو غير تربوية، يوجد بينهما منافع مشتركة، بما يخدم كل منهم الآخر، بدرجة

عالية من الندية والكفاءة، وبما يحقق التوافق والانسجام بينهم، وبالتالى إشباع رغبات كل طرف من الآخر.

ثانياً: سوق العمل:

يعرف سوق العمل بأنه الإطار الذى يتحدد فيه تفاعل طالبى وعارضى العمالة، ويؤثر ويتأثر بمستوى الآداء الاقتصادى، ويتميز بديناميكيته وعدم ثباته وتعقد وتشعب القرارات التى تؤخذ فيه. (٩)

الإطار الذى يتحقق فيه التوافق بين طالبى العمل وعارضيه فىضوء تنظيم نشط يحقق التنسيق والانسجام بين الأعضاء الفاعلين فيه. (١٠)

وبالتالى يمكننا القول أن سوق العمل هونوع من التنظيم الرسمى أو غير الرسمى، يتحقق فيه نوعاً من التوافق والانسجام بين الباحثين عن عمل ومقدمى هذا العمل بما يحقق نوعاً من التوافق والانسجام بين الطرفين فى وجود نوع من الالتزام المتبادل الذى يشبع احتياجات كل منهما.

ثالثا: التدريب المهنى:

يعرف التدريب المهنى بمعناه الواسع، بأنه عملية تعلم وتعليم، تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله. (١١)

وهناك من يرى أنه: مجموعة من الإجراءات أو الخطوات التى من شأنها تهيئة ظروف مناسبة تمكن المتدرب من الآتى:ـ(١٢)

١. التعرف على المفاهيم أو المعلومات النظرية العلمية والفنية المتعلقة بالعمل.
٢. اكتساب وتنمية المهارات العملية الخاصة بآدائه.
٣. اكتساب الاتجاهات الإيجابية والقيم والعادات والسلوك التى يتطلبها آداء العمل بصورة واضحة.

ويُعرف التدريب المهنى بأنه عملية منظمة يتم من خلالها حصول الفرد على مهارات ومعلومات واتجاهات محددة وجديدة أو تطوير مالديه منها بهدف إحداث تغيير مطلوب فى سلوكه وآدائه لتمكينه من القيام بمهام محددة ضمن إطار عمل متكامل أو مجموعة من الأعمال وبدرجة إتقان محددة. (١٣)

وفى تعريف آخر، يُعرف التدريب المهنى بأنه عملية تستهدف حصول الفرد أو مجموعة الأفراد علىالمهارات والمعارف والمعلومات والاتجاهات أو تزويده بها

أوتطوير مايتوافر لديه منها، بشكل يؤدى إلى تغيير ذاته فى آدائه وخبراته وسلوكه، ليصبح قادرا على القيام بجزء من عمل أوبعمل متكامل،أو بمجموعة من الأعمال بشكل مناسب وبموجب معايير معتمدة. (١٤)

ومن ثم، يمكننا القول أن التدريب المهنى عملية منظمة تتم قبل أوأثناء العمل فى المؤسسة التعليمية أو خارجها، بهدف تنمية مالدى الفرد من معارف ومهارات واتجاهات متعلقة بآداء عمله، أو إكسابها له، ضمن إطار معايير معتمدة، تجعله قادراً على تحسين آدائه وتنمية خبراته، وتوجيه سلوكه، بما يمكنه من إنجاز عمله بالشكل والمواصفات والجودة المطلوبة فى ناتج العمل الذى يقوم به.

الدراسات السابقة*:

أولا: الدراسات العربية:

١ــ دراسة: على محمد نصرالله (١٩٩٤) (١٥)، وعنوانها: أسس تخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهنى، واستهدفت الدراسة تحديد الأهداف التدريبية وصياغتها والأساليب المستخدمة فى التدريب المهنى والإدارى. وكذلك استهدفت الدراسة توضيح السياسات العامة للتعليم والتدريب المهنى، وتحديد الاحتياجات التدريبية فى المؤسسات، وكيفية اختيار المتدربين والمدربين، والبرامج التدريبية وتكاليف التدريب، وتقييم أنظمة وبرامج التدريب المهنى، ومتابعة الخريجين.

٢ــ دراسة: منظمة العمل العربية (١٩٩٨) (١٦)، وعنوانها: المواءمة بين مخرجات التدريب والتعليم الفنى واحتياجات سوق العمل فى الأردن وتونس، واستهدفت الدراسة توضيح معالم التعليم والتكوين المهنى فى المملكة الأردنيّة الهاشمية والجمهورية التونسية، وسعت الدراسة نحو توضيح إمكانية التقريب والتكامل بين التعليم العام والتعليم التقنى والمهنى، للوصول بالمتعلم إلى الكفاءة التى تتوافق وعلوم العصر ويقدرها المجتمع.

٣ــ دراسة: السعيد محمد رشاد محمد (٢٠٠٠) (١٧)، وعنوانها: إعداد العامل الماهر فى مراكز التدريب المهنى ــ فلسفته ومدى تأثره بالمتغيرات المعاصرة. واستهدفت

---

* تم ترتيب هذه الدراسات زمنيا من الأقدم إلى الأحدث

الدراسة تحديد الفلسفة التى توجه النظام المتبع فى إعداد العامل الماهر بمراكز التدريب المهنى وتوضيح مدى تأثر إعداد العامل الماهر بالمتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المعاصرة. واقتصرت الدراسة على دراسة انعكاسات التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المعاصرة على إعداد العامل الماهر وكذلك سوق العمل، واقتصرت كذلك على دراسة مراكز التدريب المهنى التابعة لمصلحة الكفاية الإنتاجية.

٤ـ دراسة: منذر واصف المصرى (٢٠٠٥)[١٨]، وعنوانها: تحديات التعليم الفنى والتدريب المهنى ومتطلبات سوق العمل والتشغيل. واستهدفت الدراسة مناقشة التحديات والصعوبات التى تواجه التعليم الفنى والتدريب المهنى، وانعكاس ذلك على تنمية الموارد البشرية فى المجتمعات العربية، فى ضوء العلاقة الوثيقة بين التعليم الفنى والتدريب المهنى ومتطلبات التنمية وحاجات سوق العمل. وتناولت الدراسة فى تحقيقها لهذا الهدف توضيح النقاط التالية:ـ

- المواءمة بين برامج التعليم الفنى والتدريب المهنى من ناحية وبين متطلبات التنمية وحاجات سوق العمل من ناحية أخرى، سواء كانت هذه المواءمة كمية أو نوعية أو تنويعية.
- التخطيط والتنظيم، من حيث اعتماد نظم التعليم الفنى والتدريب المهنى (هياكله وأنماطه وتمويله) على الأطر التخطيطية والتنظيمية التى توضع لهذا الغرض.
- التعليم الفنى والتدريب المهنى غير النظامى والتعلم مدى الحياة (التعليم المستمر والتربية المستدامة).

٥ـ دراسة: سليمان عواد سليمان ونبيل نقاش (٢٠٠٥)[١٩]، وعنوانها: التوجهات العربية والدولية لتطوير مناهج وبرامج التعليم والتدريب التقنى والمهنى وتنويعها لملاءمة احتياجات سوق العمل. واستهدفت الدراسة توضيح العلاقة بين مناهج وبرامج التعليم والتدريب التقنى والمهنى ومتطلبات سوق العمل والإنتاج والخدمات، واحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتحقيق رفاهية الفرد وازدهاره.

٦ـ دراسة: نائلة حداد (٢٠٠٥)[٢٠]، وعنوانها:التعاون الفعال بين أطراف الإنتاج فى

دعم وتطوير برامج التدريب المهنى فى البلدان العربيـــة. واســـتهدفت الدراســـة مناقشة الدور المستجد للتعليم والتدريب فى ظل الحاجة إلى تعـــاون فعـــال بـــين أطراف الإنتاج لتطوير وبناء القدرات والمهارات المهنية والتقنية، ودورالقطـــاع الخاص فى تحقيق هذا الهدف، وكذلك دور منظمات أصحاب الأعمال فـــى دعـــم وتطوير برامج التعليم والتدريب المهنى فى البلدان العربية.

٧ــ دراسة: عمر عبد الجبار العريفى (٢٠٠٥) [٢١]،وعنوانها: مسيرة التعلـــيم الفنـــى والتدريب المهنى فى الجمهورية اليمنية . واستهدفت الدراسة فى مناقشتها لهذه المسيرة توضيح النقاط التالية:-

- النمو الديموجرافى فى اليمن وإشكالياته فى اليمن.
- سوق العمل فى الجمهورية اليمنية فى القطاعين العام والخاص ودور التعليم الفنى والتدريب المهنى فى توفير احتياجات هذين القطاعين.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

٨- دراسة: لليونسكو(المكتب الإقليمى لآسيا والباسفيك UNEVOC) (١٩٩٥) [٢٢]، وعنوانها: نظرة قومية حول التعليم التقنى والمهنى فى آسيا والباسفيك (ماليزيا). واستهدفت الدراسة توضيح مفهوم التغيير التربـــوى، وتـــاريخ التربية،وفلســـفة التربية، والتطبيقات التربوية الحديثة بمرحلة التعليم قبل الجامعى، خاصة التعليم التقنى والمهنى بالمدارس المهنية فى ماليزيا،.باعتبار ماليزيا إحدى الدول التـــى سارعت للعمل على زيادة معدلات النمو الاقتصادى بها، وقدرتها على اســـتثمار الموارد البشرية المتاحة لديها، وكذلك قدرتها على وتوظيف التكنولوجيا فى حقل التعليم وضمان جودته.

٩- دراسة: Morris, P.(١٩٩٦) [٢٣] ، وعنوانها: النمور الآسيوية الأربعة- دراســـة مقارنة لدور التعليم فى تنميتها. واستهدفت الدراسة توضـــيح دور التعلـــيم فـــى إحداث التنمية السريعة التى شهدتها هذه الدول (هونج كونج، تـــايوان، جنـــوب كوريا وسنغافورة) فى مجال الاقتصاد والتصنيع، خاصة التعليم المهنى والتقنـــى الذى شهد توسعاً كبيراً خلال العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضى، من حيث تزايد أعداد الدارسين والمدارس المهنية ونوعية البرامج الدراســـية فـــى هـــذه

المدارس، والتنوع الواضح فى خبرات هذه الدول فـى مجـال التعلـيم المهنـى والتقنى.

١٠ـ دراسة: Sakellariou, C. (٢٠٠٣) [٢٤]، وعنوانها: معدلات العودة للاستثمار فى التعليم النظامى والمهنى والتقنى فى سـنغافورة، واسـتهدفت الدراسـةإبراز العلاقة بين التعليم والإنجازات الى تحققت فى سنغافورة على مدى ثلاثين عامـاً مضت، ودور القطاع الخاص فى الاستثمار فى قطاع التعليم المهنى والتقنى. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الحقائق منها:ـ

- أكثر الفترات الزمنية استثماراً فى حقل التعليم المدرسى فى الفتـرة مـابين الثمانينات والتسعينات من القرن الماضى.
- بلغ متوسط سنوات التدريب للعاملين فى سنغافورة عام ١٩٩٨حـوالى ٩,٥ سنة.
- التنمية التعليمية فى سنغافورة تقبع خلف التنمية الاقتصادية.
- بدأت سنغافورة الاستثمار فى رأس المال البشرى من مستوى منخفض بدول أخرى مشابهة فى مجال التنمية الاقتصادية مثل هونج كونج.
- يبلغ متوسط عدد سنوات الدراسة للقوى العاملة بها الآن من ١٠:١٢ سنة.

١١- دراسة: Nair, A.T. (٢٠٠٤) [٢٥]، وعنوانها: القوة والضـعف فـى معـايير منظمة الجودة العالمية ٩٠٠٠ (ISO 9000) فى التعليم المهنـى. واسـتهدفت الدراسة توضيح معايير منظمة الجودة العالمية ٩٠٠٠للتعلـيم المهنـى بولايـة بنسلفانيا فى الولايات المتحدة الأمريكية، باعتبارها معايير جـودة تعمـل علـى التعريف بالأخطاء وتصحيحها، والأخذ بمفهوم التحسين المستمر فـى ٩ مراكـز مهنية بولاية بنسلفانيا الأمريكية. واوضحت الدراسةـ ايضاًـ نشـأة معـايير الجودة فى المملكة المتحدة والدول التى أخذت عنها هذه المعايير، خاصة الولايات المتحدة الأمريكية، والتعديلات التى أدخلتها على هذه المعايير فيما يعرف بمعايير منظمة الجودة العالمية٩٠٠١و٩٠٠٢و٩٠٠٣ لعام ١٩٩٤. وأوضـحت كـذلك قانون ١٩٩٨ لبوركينز (Porkins Act) للأخذ بمفهوم الجودة طبقـاً لمعـايير منظمة الجودة العالمية فى مجال التعليم المهنى.

١٢ـ دراسة: Smith, E. (٢٠٠٤) [٢٦]، وعنوانها: التعليم المهنـى والتـدريب فـى

المدارس الأسترالية "ماهى نتائج التحرك من الإطار الهامشى إلى الإطار الصحيح للتعليم المهنى؟" واستهدفت الدراسة توضيح ابعاد النمو فى مجال التعليم المهنى والتدريب الذى يغطى ٥٠% من الدارسين بالمدارس الثانوية العليا، كما استهدفت توضيح التحديات التى دفعت المجتمع الإسترالى إلى الاهتمام بالتعليم المهنى والتدريب، وذلك من خلال توضيح النقاط التالية:ـ

- سنوات الدراسة لمرحلة مابعد الإلزام وعلاقتها بسوق العمل الأسترالى.
- الآهتمام بالتعليم المهنى خلال فترة التسعينات من القرن الماضى، والمهارات الأساسية التى تم التركيز عليها خلال هذه الفترة.
- عمل الدارسين لبعض الوقت أثناء فترة الدراسة بالمدارس المهنية Part-Time Student Working.
- التغيرات التى حدثت فى سوق العمل وارتباط المدارس بها.
- طبيعة التعليم المهنى والتدريب فى البرامج الدراسية بالمدارس المهنية.

١٣ـ دراسة Choi,Y.R. (٢٠٠٥) [٢٧] وعنوانها: التعليم المهنى والتدريب ـ دراسة حالة ـ كوريا.

Vocational Education and Training, Case Study - KOREA

واستهدفت الدراسة توضيح إمكانية تشغيل شباب الخريجين فى سوق العمل الكورية من خلال دراسة حالة أجراها معهد التعليم والتدريب المهنى فى كوريا، وذلك من خلال توضيح المحاور التالية:

- سوق العمل فى كوريا.
- القضايا الراهنة لعمالة الشباب فى كوريا.
- التوجيه المهنى للشباب فى المدارس المتوسطة والجامعات.
- سياسة الحكومة لتعزيز التعليم والتدريب المهنى.
- بعض الحالات الناجحة لربط المدارس والجامعات بالشركات.

١٤ – دراسة Lee, J.K. (٢٠٠٦) [٢٨] ، وعنوانها: حمى التعليم والتعليم العالى فى كوريا الجنوبية. Educational Fever and South Korean Higher Education ، واستهدفت الدراسة توضيح المضمون الثقافى لكوريا الجنوبية بدءاً من عام ١٣٩٢ وحتى عام ١٩١٠، وفترة الاستعمار اليابانى لها منذ عام ١٩١٠ وحتى عام ١٩٤٥، وفترة مابعد الحرب العالمية الثانية ووقوعها

تحت سيطرة النفوذ الأمريكى وحتى وقتنا الراهن، وما نجم ذلك من تقسيم شبه الجزيرة الكورية إلى دولتين إحداهما فى الشمال وأخرى فى الجنوب، والتطور الحادث فى مجال التعليم خلال هذه الفترات الزمنية.

وباستعراض الدراسات السابقة يتضح مايلى:ـ

١) اهتمام واضح من قبل منظمة العمل العربية والدولية لربط التعليم والتدريب المهنى بتوفير المهارات المطلوبة لسق العمل.

٢) الاهتمام بالتعليم المهنى لتوفير وتحسين نوعية المهارات المطلوبة لسوق العمل، وبالتالى الحد من مشكلة البطالة.

٣) عمل الدارسين لبعض الوقت أثناء مرحلة التعليم والتدريب بالمدارس المهنية.

٤) يوجد توجه فى كثير من دول العالم لتمهين مرحلة التعليم قبل الجامعى(عام وفنى).

٥) عدم وجود اهتمام مماثل من قبل المختصين والمتخصصين والباحثين فى مجال التعليم والتدريب المهنى بالتعليم الفني، وكأن الجميع باتوا مقتنعين بصعوبة معالجة أوتطوير قطاع التعليم الفنى فى مصر.

٦) وجود حالات ناجحة فى كوريا لربط التعليم والتدريب بالشركات العاملة فى كوريا.

خطة الدراسة:

تحددت الخطة العامة لهذه الدراسة فى إطار محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسى للمشكلة فى الخطوات التالية:-

أولاً: الإطار العام للدراسة، ويشتمل على:-

تقديم- مشكلة الدراسة- تساؤلات الدراسة- مبررات اختيار جمهورية كوريا للدراسة - أهمية الدراسة وأهدافها- منهج الدراسة- تعريف المصطلحات- الدراسات السابقة.

ثانياً:التحديات التى تواجه نظم التعليم والتدريب.

ثالثاً: الشراكة بين التعليم وسوق العمل فى جمهورية كوريا.

رابعاً: الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل فى مصر.

خامساً: الدراسة التحليلية المقارنة.

ثانياً:التحديات التى تواجه نظم التعليم والتدريب:

تواجه نظم التعليم والتدريب تحديات متزايدة محلياً وإقليمياً ودولياً من أجل تحسين أوضاعها بما يتناسب وطبيعة هذه التحديات والمتغيرات الدولية التى تؤثر بشكل واضح على كل نظم التعليم، ومنها :-

١-تغيرات الأنظمة الاقتصادية :

تزايدت التحديات التى تؤثر على سوق العمل خلال العقدين الماضيين تزايداً كبيراً، استوجب تأهيل القوى البشرية لمواجهة متطلبات سوق العمل، سواء فيما يتعلق بالمهارات، أو تغير منظومة العلاقات بين المجتمع وسوق العمل، فحاجات الأفراد من التعليم تصب فى الأساس لخدمة احتياجات المجتمع، ومن ثم خدمة قطاعات العمل.

وفى حالة وجود خلل بين احتياجات الأفراد واحتياجات سوق العمل، يحدث نوعاً من الخلل فى سوق العمالة، مما يترتب عليه فقدان السيطرة على سوق العمل، ومن ثم فقدان الكثير من هذه القوى لوظائفها، وتسريحهم إلى خارج هذه السوق، أو عدم وجود فرص عمل تتوافق مع إمكاناتهم وقدراتهم، ويحدث نوعاً من الانفصام بين التعليم وسوق العمل.

ويستلزم ذلك إعادة هيكلة قطاع التعليم وسوق العمل معاً، بما يضمن قدراً من التوافق بين هذين القطاعين، ويعتبر ذلك فى حد ذاته تحدياً كبيراً لقطاع التعليم، من حيث توفير الفرصة التعليمية من جهة، وتقديم خدمة تعليمية على درجة عالية من التوافق مع متطلبات سوق العمل، وبما يضمن معايشة هذه السوق للمتغيرات الدولية التى طرأت على سوق العمل فى الفترة الأخيرة.

وقد واجهت الدول ذوو الاقتصادات الضعيفة صعوبة بالغة فى تلبية احتياجات سوق العمل من العمالة الماهرة والمدربة ذوى المؤهلات والمهارات التى تتناسب وطبيعة المتغيرات فى الفترة الراهنة، حيث تفتقركثير من المؤسسات التعليمية إلى التجهيزات والمختبرات والمعامل والورش، بما فى ذلك مؤسسات التعليم الثانوى الفنى، بالدرجة التى لاتسمح بإكساب الدارسين المعارف والمهارات التقنية التى تحتاج إليها سوق العمل فى الفترة الأخيرة.

كما تؤثر التقلبات الاقتصادية التى تشهدها المجتمعات النامية والمتقدمة على حد

سواء على سوق العمالة فى هذه الدول من خلال إعلان بعض المؤسسات إفلاسها وتسريح العمالة بها، لعدم قدرة هذه المؤسسات على مسايرة المتغيرات الدولية التى تؤثر بشكل واضح على سير العمل بها، وبالتالى يتغير دور التعليم من تعليم قائم على توفير خريجين على قدر معين من المعارف والمهارات إلى تعليم قادر على مسايرة تغيرات بنية المهن فى سوق عمل تكتظ بأعداد كبيرة من الراغبين فى الدخول إليها رغم تواضع معارفهم ومهاراتهم.

ويوجد الآن تأكيد متزايد على أن المحرومين من فرصة تنمية مهاراتهم، سوف يفشلون فى أسواق العمل التنافسية فى النظام الاقتصادى الجديد. ويعتبر التدريب واكتساب المهارات الأساسية أداة هامه، بل الأداة الرئيسية المتوفرة للأفراد من أجل تحسين حظوظهم فى سوق العمل.

ومن شأن التغيرات الاقتصادية التى تقلل الطلب على المهارات المنخفضة المستوى أن تضع العديد من العاملين فى موقع ضعيف للغاية بالنسبة للاستمرار فى مزاولة أعمالهم، بما يؤدى بهم إلى الاتجاه نحو البطالة والاستبعاد من سوق العمل، أو إعادة تأهيلهم مهنيا، والتدريب على المهارات، والتكيف مع أوضاع العمل الجديدة.

هذا، وتواجه الاقتصادات المتحولة مشكلات البطالة والاضطراب فى سوق العمل بسبب انتقالها إلى اقتصاد السوق، رغم كونها استثمرت اقتصادها فى مجال الإنتاج الصناعى لأعوام عديدة." ولكن عندما بدأ التحول، تقلص الإنتاج والعمالة فى الصناعة، بينما ارتفعت حصة الخدمات فى مجموع الانتاج، وطرح ذلك مشكلة جادة بالنسبة إلى تطابق المهارات، فارتفعت البطالة فى صفوف الأشخاص الذين لا يتمتعون بالتدريب المهنى على نحو أسرع من سائر الفئات المتعلمة." (٢٩)

كما تواجه الاقتصادات المتحولة (أو التى فى طريقها إلى التحول)، تغيرات على صعيد الإدارة الاقتصادية، حيث تنتقل الأنظمة التدريبية الوطنية من تحقيق الأهداف المخططة فى شأن مختلف المهارات إلى محاولة تلبية حاجات اقتصاد السوق، والتى يصعب التنبؤ بسهولة بالمهارات المطلوبة فى الاقتصاديات المفتوحة التى تتطلب درجة أعلى من الإنتاجية للاستجابة بطريقة أكثر فاعلية لمتطلبات السوق.

هذا، ويصعب تكيف الاقتصادات المتباطئة مع بروز المنافسة الدولية، فقد تجد نفسها لأسباب عديدة فى موقع متأخر جدا، وتخسر إمكانية تحسين مستويات المعيشة

على المدى الطويل. ويكون للبلد الذى يتمتع بالقدرات والمهارات الضرورية فى الوقت المناسب حظ أكبر فى الاستفادة من " الكوات المناسبة " الجديدة التى تبرز على الحد المشترك بين العولمة السريعة والتغيرات التكنولوجية، وينطبق ذلك خصوصاً على الفرص الناتجة عن التكنولوجيا والاتصالات الجديدة. (٣٠)

وقد تنشأ ضغوطاً جديدة على التعليم نتيجة لقصور الموازنات القومية ومشكلات الدخل القومى، خاصة بعد الأزمة العالمية التى تشهدها اقتصادات العالم فى الوقت الراهن، والتى قد يترتب عليها قصور موازنات التعليم وعدم القدرة على توفير مستلزمات التعليم بصفة عامة والتعليم التقنى بصفة خاصة.

كما قد تؤدى هذه الأزمة إلى إحداث ركود فى أسواق العمل المحلية والإقليمية والدولية والتى قد يترتب عليها قفل أسواق العمل أبوابها أمام مزيد من العمالة، بل وتسريح بعض العاملين لديها فى حالة إشهار إفلاسها مما يترتب عليه اصطدام الخريجين أيا كانت مستويات تعليمهم بأسواق عمل مقفلة لديهم، مما قد ينذر بمستقبل يشوبه الغموض فيما يتعلق بعلاقة التعليم بسوق العمل.

كما تفرض التحديات الاقتصادية على التعليم مطالب عديدة منها إعداد خريجين لديهم مهارات جديدة ويتمتعون بصفات لاتجعلهم فقط مجرد باحثين عن الوظائف ولكنهم أيضاً قادرون على إيجاد وظائف فى سوق عمل يتغير بصفة دائمة. (٣١)

٢ــ التحدى التكنولوجى:

لم تعد القدرة التنافسية بين الدول تقاس فقط من خلال امتلاك الموارد الطبيعية والأيدى العاملة الرخيصة، ولكن بالدرجة الأولى بالقدرة على توظيف التكنولوجيا فى إنتاج سلع وخدمات متطورة، ووجود هياكل تنظيمية متكاملة، وأيدى عاملة مدربة وعلماء متخصصين لهم القدرة على الإبداع والابتكار فى استخدام التطور التكنولوجى لزيادة كفاءة العملية الإنتاجية، وبالتالى تعظيم القدرات التنافسية والتسويقية لفتح الأسواق وغزوها وتنمية الأسواق المحلية.

كما أن تطوير القاعدة التكنولوجية لابد وأن ينشأ عنها تغيير فى فنون وأساليب الإنتاج وتقديم الخدمات، وهو ما يتطلب بالطبع خلق كوادر فنية وإدارية وتنظيمية على مستوى من الكفاءة والإدراك لكيفية التعامل مع الآلات والمعدات والأجهزة الحديثة

واستيعابها وبناء قدرات ذاتية محلية. [٣٢]

وقد طرأ على العالم خلال العقدين الاخيرين تحولاً كبيراً فى مجال العلوم والتكنولوجيا، أثرعلى جميع قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية. وقد طرأ هذا التحول فى سياق العولمة المتنامية والتغير التكنولوجى السريع، خاصة فى مجال تكنولوجيا المعلومات والإتصال.

وتتألف تكنولوجيا المعلومات والإتصال من المكونات المادية والبرامج والشبكات والوسائط لجمع المعلومات(الصوت-البيانات-النصوص-الصور) وتخزينها ومعالجتها ونقلها وعرضها، وما يرتبط بذلك من خدمات. وتتألف تكنولوجيا الاتصال من طائفة من وسائط وأجهزة الاتصال، وتشمل الطابعة والهاتف والفاكس والإذاعة والتليفزيون والفيديو والأجهزة السمعية والحواسب الإلكترونية والإنترنت. [٣٣]

ويعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الجديدة تجربة مجتمعية فى البلدان النامية، أكثر منه فى البلدان المتقدمة. فكثير من الدارسين فيما بين سن (١٥-٢٤سنة) لايمتلكون حاسوبا، بل وليس لديهم المقدرة على اقتناء هذا الجهاز، ويلجئون إلى المدرسة أو الأصدقاء أو قاعات النت لاستخدام هذا الجهاز. وتتفاوت عملية الوصول إلى هذه الخدمات فى المؤسسات التعليمية من بلد إلى آخر. ففى تشيلى-علىسبيل المثال- تبلغ نسبة المدارس المرتبطة بالإنترنت ٧٥%، بينما تكشف بيانات البلدان الأفريقية- ومن بينها مصر- أن أقل من ١% من المدارس هى التى تغطيها هذه الخدمة. [٣٤]

ويزداد الطلب على العمالة الحاصلة على تعليم جامعى، نتيجة للتغير التكنولوجى القائم على المهارات والأهمية المتنامية للمعرفة. وأصبح تعلم أساسيات الحاسب الآلى شرطاً أساسياً بالنسبة للكثير من الوظائف، وزاد الطلب على المشتغلين بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأصحاب المهارات المرتفعة.

ونظرا لهذه التطورات البعيدة المدى، أصبح تعزيز التعليم ورفع مستوى المهارات أمراً بالغ الأهمية فى الاستراتيجيات الخاصة بالاقتصاد والأعمال والعمالة فى جميع أنحاء العالم.

وتعتبر البلدان الصناعية مصدر التقدم التكنولوجى الذى ساهم إلى حد كبير فى إحداث التغير من خلال جعل المعرفة عاملا هاما من عوامل الإنتاج فى كافة قطاعات التنمية، خاصة قطاع التعليم.

وقد أصبحت الصناعات القائمة على المعرفة الكثيفة والتكنولوجيا العالية من اسرع القطاعات نمواً فى الإقتصاد العالمى ،"وسوف يتطلب نجاح النمو الإقتصادى فى نهاية المطاف أن تصبح البلدان قادرة على دخول هذه القطاعات والتنافس فيه . وهذا يعنى أنه سوف يتعين عليها أن تركز على الإستثمارات فى التعليم والتدريب ونشر المعرفة" . (٣٥)

وقد انتشرت آثار هذه التكنولوجيا الى ما وراء الجانب الإقتصادى ، "فنفس التكنولوجيا التى أتاحت العولمة الإقتصادية السريعة ، جرى استغلالها أيضا فى الإستخدامات العامة من جانب الحكومات والمجتمع المدنى والأفراد . ومع انتشار الإنترنت والبريد الإلكترونى، والخدمات الهاتفية الدولية المنخفضة التكلفة، والهواتف المحمولة، والتداول الإلكترونى ، أصبح العالم أكثر ترابطا ببعضه البعض، وأصبح بالإمكان الآن من أى موقع فى العالم يرتبط بالإنترنت الوصول إلى كم هائل من المعلومات المتزايدة بشكل سريع، والتى يتراوح مختواها من المواد العلمية إلى أبسط المعلومات". (٣٦)

ويشير بيير وسلوتر Bear&Slaughter إلى أن أهم ملامح الثورة التكنولوجية والمعلوماتية المتوقعة فى المستقبل تطور ما يعرف بالتكنولوجيا الدقيقة Nanotechnology وابتكار تنظيمات تكنولوجية تعمل على المستوى الجزيئى لمعالجة المواد، وبناء الآلات بقوة هائلة وتكلفة منخفضة للغاية (٣٧) . كما أن ٩٠% من تكنولوجيا القرن الواحد والعشرين لم تكتشف ، وأن حجم الإكتشافات المتوقعة يقدر بثلاثة أمثال ما تم فى القرن العشرين . (٣٨)

ويشير باركر إلى التأثير الإيجابى لهذه التكنولوجيا ، من حيث إمكانية تطوير فعالية التعليم ، وبخاصة التعليم عن بعد وظهور أنماط جديدة من التعليم مثل التعليم المفتوح و الإلكترونى و الإفتراضى ، وظهور الجامعات العالمية ، والتركيز على تعليم الطلاب كيف يتعلمون ، وتنمية أساليب التفكير والإبداع والمهارات المناسبة لاستخدام وتطبيق التكنولوجيا الجديدة . (٣٩)

وإذا كانت هذه التكنولوجيا قد انعكست بصورة واضحة على قطاع التعليم ، فالأولى أن يتجاوب هذا القطاع مع متطلبات هذه التكنولوجيا من مهارات ومعارف يحتاج إليها الدارسون لمواجهة متطلبات سوق العمل ، التى تتغير بصفة دائمة طبقا

للمستجدات الدولية فى مجال تطوير عمليات الإنتاج .

إن من أهم مجالات التكنولوجيا هو استخدام الحاسب الآلـــى فـــى المشـــروعات الصناعية ، فباستخدام نظم معينة أصبح فى إمكان المشروعات الصناعية التغلب علـــى قيود اقتصادات الحجم ، وذلك لأن الآلة المتحكم فيها الحاسب الآلى لافرق عندها بـــين إنتاج قطعة واحدة متماثلة عشر مرات أو عشر قطع متباينـــة مـــرة واحـــدة فالوقـــت المطلوب لتغيير المنتج على الآلة (وبالتالى التكاليف) منعدم حيث لايتعدى ذلـــك ســـوى قراءة برنامج الحاسب الآلى لهذا الغرض . وينجم عن ذلك فلسفة جديدة فى التصـــنيع تسمح بمستويات عالية من الدقة والتنويع فى خطوط الإنتاج لم تكن معروفة من قبل . (٤٠)

ومن ثم، فقد أحدثت التكنولوجيا نقلة نوعية على درجة كبيرة من الأهمية فـــى سوق العمل ، فلم تعد هذه السوق سوقاً تقليدية، تقوم على إنتاج سلع ورقية ، بل سوق تسعى جاهدة لتثبيت وتوفيق أوضاعها بين أسواق العمل الأخرى ، من خلال إنتاج سلعا قادرة على المنافسة مع منتجات أسواق العمل الأخرى، وبالتالى تضع هذه الســـوق أو تلك شروطاً وضوابط لمن يريد أن يلتحق بها من حيث المعارف والمهارات والقـــدرات التى يتمتع بها الفرد الذى يرغب فى الحصول على فرصة عمل .

كما تسارعت التطورات العلمية والتكنولوجية خلال العقدين الماضـــيين تطـــوراً كبيراً، أذهل شعوب الدول النامية، التى وجـــدت نفســـها حـــائرة بـــين معايشـــة هـــذه التكنولوجيا والاستفادة منها وبين تفهم هذه التكنولوجيا وابتكار مـــاهو مناســـب لهـــا وتطوير امكاناتها الذاتية، من خلال تطوير مؤسساتها التعليمية وتنمية المهارات اللازمة لاستيعاب هذه التكنولوجيا، وهو مالم تستطع الوفاء به سوى قلة قليلة من الدول التـــى استوعبت هذه التكنولوجيا كما هو الحال فى كوريا وسنغافورة وماليزيا وغيرهم، والتى طورت أسواق العمل بها فى ضوء هذه المستجدات.

هذا، وقد بدأ يظهر توافق عالمى على أن توفير يد عاملة مدربة وقابلة للتكيف مع المتغيرات يعتبر إحدى الطرق الآيلة إلى إيجاد اقتصاد منتج وتنافســـى فـــى الفتـــرة القادمة. ويمكن ربط الأهمية الشاملة للاستثمار فى التعليم وتنمية المهارات فى البيئـــة العالمية الجديدة بخمسة عوامل رئيسية :- (٤١)

أولاً : يُبرز التحرر السياسى وانتشار الديمقراطية دور التعليم فـــى الســـماح للأفـــراد

بالعمل كمواطنين كاملى الحقوق والواجبات ويفهمون حقوقهم ومسئولياتهم الإجتماعية.

ثانياً : يدعو التغير التكنولوجى السريع إلى إدراك أبعاد التعليم وتدريب المهارات والتعزيز المستمر لمهارات اليد العاملة.

ثالثاً : فى ظل اقتصاد عالمى يميل أكثر فأكثر إلى التكامل، يشكل التعليم وتوليد المهارات مكونات حيوية لجعل الاقتصادات أكثر تنافسية وإنتاجية على الصعيد الدولى.

رابعاً : إن إدراك قوة العوامل الكامنة وراء الاستبعاد الاجتماعى قد عزز دور التعليم وتنمية المهارات فى استباق الضعف الاقتصادى والاجتماعى أو الحد منه.

خامساً: يعتبر تحسين فاعلية سوق العمل عبر تخفيف العقبات التى تعترض طريق المهارات وسيلة لزيادة طاقة الاقتصاد على خلق العمالة.

وبالتالى، اتجه الكثير من الدول الراغبة فى تحقيق قدر عال من الإنتاجية نحو التعليم والتدريب بمؤسسات التعليم الفنى لتعبئة سلسلة من المهارات اللازمة لتحقيق هذه الإنتاجية والبقاء فى حلبة المنافسة الدولية. إلا أن التغيرات فى التكنولوجيا، أدت إلى تحول فى طبيعة الطلب على المهارات، فالطبيعة المتغيرة للتكنولوجيا الجديدة تتطلب أناساً يمكنهم أن يتعلموا ويتكيفوا مع هذه التغيرات بسرعة وفاعلية.

كما أدت التغيرات التكنولوجية فى العمل إلى استحداث ضغوط على العاملين من أجل اكتساب قدر أكبر من المهارات، وهذا ما دفع بالمؤسسات التعليمية والشركات إلى إعادة النظر فى نوعية المهارات المقدمة سواء للدارسين أو العاملين بها. غير أن تحقيق مثل هذا التوجه يستلزم من المؤسسات التعليمية أو الشركات، قدراً أكبر من الإنفاق، وهذا ما لم تستطع الكثير من المؤسسات التعليمية والشركات الإنتاجية الصغيرة تحقيقه،" وعوضا عن ذلك تلجأ الشركات الصغيرة إلى الأستغناء عن العاملين بها، واللجوء إلى المتعاقدين من الباطن وإلى العمال المؤقتين أوالعاملين بوقت جزئى، لضمان تسريحهم إذا أرادت ذلك "[٤٢].

٣ــ زيادة أشكال العمل بالقطاع غير النظامى:

يعرف القطاع غير النظامى من قبل منظمة العمل الدولية بأنه ذلك القطاع الذى يضم مجموعة من الأنشطة التى يتم إنجازها على هامش تشريعات العمل

والتشريعات الاجتماعية والضريبية والتى لاتخضع للرقابة. (٤٣)

ويتضح من هذا التعريف أن العمل فى هذا القطاع لايتضمن تشريعات معينة تضمن حقوق العاملين به، ولا توجد التزامات معينة من قبل العاملين به تجاه الدولة من حيث الالتزام بدفع الضرائب، أو اتباع شروط معينة على الراغبين فى الالتحاق بالعمل به، وبالتالى عدم ضمان حماية ائتمانية لهم، توفر لهم غطاءً اقتصادياً فى حالة العجز أو الوفاة، أو ترك العمل فى هذا القطاع، ومن ثم، فالعمل فى هذا القطاع يعد هامشياً لايوفر للعاملين به الحماية الاقتصادية أو الاجتماعية، ولا يضمن لهم الاستمرار فى العمل ، مما ينجم عنه الكثير من المشكلات للعاملين ، خاصة وأن هذا القطاع قد تزايد بشكل ملحوظ فى الدول النامية بسبب تضخم مشكلة البطالة وعدم وجود فرص عمل مناسبة أو غير مناسبة للكثير من الخريجين من كافة مراحل التعليم، وعلى الأخص مرحلة التعليم الجامعى والثانوى، والتى ألف خريجوها على حمل حقائب على ظهورهم والتجول بها فى المؤسسات الحكومية والأهلية وأسواق العمل للبحث عن بضعة جنيهات يعود بها آخر النهار للإنفاق منها على نفسه وعلى من يعولهم، وكأن التعليم بشكله الحالى، لم يعد بإمكانه سوى تخريج عمالة متجولة، عليها أن تبحث عن فرصة عمل فى أي مكان وبأية كيفية، فى سوق عمل منظم أوغير منظم، المهم اكتساب لقمة العيش عن طريق عمل يمكن اعتباره مقبولاً اجتماعياً وأخلاقياً وشرعياً.

ويوجد اختلاف واضح بين سوق العمل المنظم وغير المنظم من حيث الأهداف الرئيسية وهيكل السوق، والتقنيات، أجملها تقرير البنك الدولى فى الجدول التالى:ـ

جدول (١)

خصوصيات وفروق كل من القطاع المنظم والقطاع غير المنظم

القطاع المنظم	القطاع غير المنظم
الأهداف الرئيسية	
تعظيم الأرباح	خلق دخل
السوق	
الدخول محدودة- وجودتنظيمات نقابية- تطبيق تشريعات العمل ــ الحصول على قروض وطنية وأجنبية ــ معاملات غيرتقدية	- سهولة الدخول ــ منافسة كبيرة ــ عدم وجود تشريعات عمل ــ تمويل ذاتى ــ أنشطة نقدية
هيكل السوق	
ــ حواجز عند الدخول ــ علامات مسجلة - منتوجات نمطية- حماية الأسواق(حصص ــ تراخيص ــ ضرائب)	ــ عدم وجود حواجز ــ منتجات جلدية ــ عدم حماية الأسواق
التقنيات	
ــ حديثة ومستوردة ــ استخدام كثافة رأس المال ــ تعليم نظامى مطلوب ــ إنتاج على أعلى مستوى ــ دفع الرسوم والضرائب ــ أجور وعقود عمل	ــ تقليدية ــ مكيفة ــ مبتكرة ــ استخدام كثافة العمل ــ تدريب غير نظامى ــ وحدات إنتاجية صغيرة ومتنوعة ــ عدم دفع الرسوم والضرائب ــ تشغيل ذاتى الأجر على القطعة

Source:

Suarez-Berenguela R.M.: Informal Sector Labor Markets and Returns to Education in Perou, LSMS Working Paper no.32, World Bank,USA, p.3.

وتزداد أهمية عملية تنمية المهارات فى القطاع غير النظامى فى البلدان النامية بسبب عدم تمتع المؤسسات التدريبية الرسمية بالقدرة على تدريب جميع الراغبين فى اكتساب المهارات، علما بأن الكثير من هؤلاء لا يستطيع تحمل كلفة التدريب النظامى فى هذا القطاع.

وقد شهدت السنوات الأخيرة فى البلدان النامية نمواً ملحوظاً فى عقود العمل لبعض الوقت أو لفترة مؤقتة، وزيادة العمل للحساب الخاص والعمل فى القطاع غير النظامى. وقد تؤدى المرونة فى ترتيبات العمل إلى الضغط بهدف خلق مراكز عمل بمستويات منخفضة من المهارات، والذين يقبلون بها قد يتلقون تدريبا أدنى، كما قد يفتقر العاملون لحسابهم الخاص وفى القطاع غير النظامى إلى المهارات الأساسية التى قد لا يكتسبونها، ويمكن أن ينتج عن ذلك هبوطا تاما فى هيكل مهارات اليد العاملة.

كما أن التوسع الذى حدث فى القطاع غير النظامى، حدث فى وظائف الخدمات المتدنية ذى الدخل المنخفض الذى يتجه إليه ذوو المهارات المتدنية، مع تصاعد الطلب على المهارات المكثفة فى القطاع النظامى وفى القطاع غير النظامى الآخذ فى التوسع. (٤٤)

إن نظام التلمذة التقليدية، وهو النظام الرئيسى للتدريب فى القطاع غير النظامى، قد كان بمثابة المؤسسة الأولى لنقل المهارات فى البلدان النامية. ويختلف نظام التلمذة بين المجتمعات فيما يتعلق بنهجه التنظيمى الخاص، ولكنه يتميز بصورة عامه بتركيب غير رسمى حيث يتعلم التلميذ عن طريق الملاحظة ومساعدة المدرب (المعلم). (٤٥)

هذا، وقد شهدت جميع الاقتصادات تقريبا تحولا ملحوظا تجاه أنشطة قطاع الخدمات، وصاحب ذلك نمواً متزايداً للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر فى توفير فرص العمل ونمو العمالة رخيصة الأجر، حيث يتقاضى العمال فى المنشآت بالغة الصغر أجوراً تساوى نصف الأجور المدفوعة فى الاقتصاد النظامى، فضلا عن عدم استفادتهم عادة من الضمان الاجتماعى، حيث أنهم لا يحصلون على عقود خطية فى معظم الأحيان. كما أن معدل المستخدمين فى الاقتصاد غير النظامى بالنسبة إلى إجمالى العمالة، قد ارتفع فى جميع البلدان التى جرى تحليلها، وكان الارتفاع ضخما فى بعض الحالات. (٤٦) مثل هذه الأوضاع تحبط إلى حد كبير آمال وتطلعات متوقعى العمل فى هذه المنشآت من التزود بالمهارات رفيعة المستوى.

٤ــ الاستبعاد الإجتماعى:

تشكل مستويات البطالة المرتفعة مصدر قلق كبير فى معظم أرجاء العالم. وعلى الرغم من تحسن ترقبات العمالة بعض الشئ فى عدد من البلدان الصناعية، فإن

ذلك يجب أن يقارن بالصعوبات المستمرة التى تواجهها أوربا الشرقية والوسطى، وبالوضع المتردى فى شرق آسيا وجنوب أفريقيا والتى لم يُسجل أى تحسن ملحوظ فى أوضاع العمالة بها. واستؤنف النمو الاقتصادى فى أمريكا اللاتينية، لكن البطالة لم تتراجع إلا بنسب قليلة.

ويقدر مكتب العمل الدولى أن من أصل ثلاثة مليارات شخص يؤلفون مجموع اليد العاملة فى العالم، يوجد ٢٥ % : ٣٠ % من الأشخاص الذين يعانون من البطالة الجزئية ونحو ١٤٠ مليون عامل عاطل كليا عن العمل. (٤٧)

هذا، ويتوقع مكتب العمل الدولى زيادة العاطلين عن العمل بنحو ١٠ ملايين شخص فى نهاية ١٩٩٨، (٤٨) نتيجة لانتقال العمالة على نطاق واسع من شرق آسيا بسبب الأزمة الاقتصادية، ويرافق ذلك حتما ارتفاع ملموس فى نسبة الفقر والبطالة الجزئية فى البلدان المتأثرة مباشرة. وتطرح الحاجة الملحة إلى إيجاد سبل جديدة لتجاوز الحواجز التى تعترض العمالة تحديا مشتركا وملحا للبلدان فى أرجاء العالم قاطبة.

هذا، وتبلغ حدة البطالة لدى الشباب فى جميع أنحاء العالم ذروتها، بل وتعتبر مصدر قلق اجتماعى خاص. فهناك نحو ٦٠ مليون شاب وشابة تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاما يبحثون عن عمل لكنهم لا يوفقون فى الحصول عليه. (٤٩)

وقد أدى إرتفاع مستويات البطالة، وما تبعه من استبعاد اجتماعى، وتمييز ضد بعض الجماعات إلى زيادة التركيز على البرامج التى تستهدف تنمية المهارات بغية تعزيز القابلية للاستخدام وتسهيل البحث عنه.

وإذا كان التعليم والتدريب يؤديان إلى زيادة العمالة الصافية، فإن تأثير ذلك يؤدى إلى مجرد " خلط الأوراق "، أى زيادة استبدال مراكز العمل بين العاملين والعاطلين عن العمل. إن عدم تناسب المهارات، قد يسهم فى شرح البطالة المرتفعة، إلا أن ذلك لا يعنى أن البطالة قد تتراجع بصورة ملموسة، حتى ولم لم تكن هناك مشكلة عدم تناسب المهارات. غير أن وجود يد عاملة مدربة بطريقة أفضل قد يعزز التنافسية، ويؤمن تكاملاً أفضل بين رأس المال البشرى ورأس المال المادى، ويسهل عملية التكيف الهيكلى. (٥٠) كما أن الاقتصادات النامية التى تشهد نمواً مرتفعاً، أو دلائل إنتعاش إقتصادى والتى توفر للشباب فرصة الدخول إلى سوق العمل من خلال خبرة مهنية

قصيرة الأمد، أو التى تقدم المشورة بشأن مهارات البحث عن العمل يمكن أن تكون مغالة قياساً إلى كُلفتها.

ويعانى الشباب الذين لا تتوفر لهم فرصة عمل لفترة طويلة، من انخفاض حظوظهم تدريجيا فى إيجاد عمل، ويتعرض مستوى مهاراتهم لخطر التدهور، ويزداد تردد أصحاب العمل فى استخدامهم. وتشير خبرة بلدان عدة فى محاولة تحسين إمكانية استخدام العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة إلى أن البرامج التدريبية المرتبطة بشكل وثيق بسوق العمل والصغيرة النطاق نسبيا تبقى الأكثر فاعلية. (٥١)

ومن ثم، لا تزال هيكلية البطالة لدى الشباب موضع قلق شديد فى غالبية دول العالم، خاصة تلك الدول التى لا تزال تسعى لزيادة معدل نمو اقتصادياتها كالدول النامية، التى تؤدى بها البطالة إلى التخبط فى مسيرة التنمية بها، تخطو خطوة إلى الأمام وخطوات أكثر إلى الوراء، حتى وإن شهدت تحسنا ملحوظا فى مهارات هؤلاء الشباب، فالمهارات المتعطلة أشد فتكا بمسيرة التنمية فى هذه الدول من مهارات غير متوفرة. فالشاب ذو المهارة وغير القادر على الحصول على فرصة عمل أشد سخطا من أولئك ممن لم يمتلكون مهارات بالفعل. كما أن التعليم والتدريب بمؤسسات التعليم الفنى أو بعد الانتهاء منها يستلزم كلفة عالية، ويستلزم إمكانيات غير متوفرة فى كثير من مؤسساتنا التعليمية والإنتاجية، مما يؤدى بالكثير من الدول إلى الاستدانه لتوفير برامج تدريبية، تسهم بشكل أو بآخر فى الإبقاء على قدر معين من المهارات لدى مستخدميها.

ثالثاً: الشراكة بين التعليم وسوق العمل فى جمهورية كوريا:

مقدمة تاريخية*:

تقع جمهورية كوريا الجنوبية فى شرق آسيا، وتغطى المساحة الجنوبية من شبه الجزيرة الكورية، ويحدها من الشمال كوريا الشمالية والتى كانت تشكل معها دولة واحدة حتى سنة ١٩٤٨،يفصلها عن اليابان بحر اليابان، ومضيق كوريا فى الجنوب الشرقى.

ومع نهاية الحرب العالمية الثانية فى ١٩٤٥ حصلت كوريا على استقلالها من

---

* تم الاستعانة فى كتابة هذه المقدمة بوكيبديا، الموسوعة الحرة، ٢٠٠٨.

قبضة الاحتلال اليابانى، وتم تقسيم كوريا من طرف القوى العظمى إلى منطقتى نفوذ الولايات المتحدة الأمريكية والاتحاد السوفيتى السابق، تلت هذه الأحداث قيام حكومتين متوازيتين عام ١٩٤٨، حكومة شيوعية فى الشمال موالية للاتحاد السوفيتى السابق والصين، وأخرى موالية لأمريكا فى الجنوب. وفى عام ١٩٥٠ قامت الحرب بين الكوريتين، وساندت الولايات المتحدة الأمريكية كوريا الجنوبية، وساند الاتحاد السوفيتى والصين كوريا الشمالية، وتم الاتفاق بين الطرفين على عمل هدنة عام ١٩٥٣، وتم تقسيم شبه الجزيرة إلى جزءين منفصلين يفصلهما نطاق منزوع السلاح.

وقد شهدت كوريا الجنوبية تطوراً اقتصادياً بعد التقسيم فى ظل حكومتى سنكمان رى وبارك شنغ المتتاليتين. وقد شهدت فترة حكميهما حكماً ديكتاتورياً واحتجاجات سياسية نجحت فى إسقاط النظام الديكتاتورى وتنصيب حكومة ديموقراطية، وذلك فى فترة الثمانينيات من القرن الماضى، وظل احتمال إعادة توحيد الكوريتين يطغى على الأولويات السياسية الأخرى فى البلاد. ولم يتم حتى الآن التوقيع على اتفاقية سلام بين الكوريتين.

وقد تأسست كوريا عام ٢٣٣٣ ق. م، وكان أسمها جوسو القديمة، (وتعنى باللغة الكورية أرض الصباح الهادىء) وكانت بيونج ياتج عاصمة لها. وتطورت القبائل المتناثرة فى منطقة شبه الجزيرة الكورية ومنشوريا وشكلت ثلاث ممالك هى مملكة كوجوريو فى الشمال التى اشتملت على جزء من أراضى الصين، ومملكة بايك جى فى الجنوب الغربى، ومملكة شيلا فى الجنوب الشرقى.

وفى عام٦٧٦م تمكنت مملكة شيلا من هزيمة الدول المجاورة، ووحدت شبه الجزيرة الكورية وأسست عاصمتها جيونج جو. وفى عام ١٩١٨م تأسست مملكة كوريو، وكانت عاصمتها جايسونج، وتعنى كلمة كوريو" الجبال المرتفعة والبحار المتلألئة، وهى الأصل الذى تحول بعد ذلك على يد البرتغاليين إلى "كورو" ومنه أصبح الإسم بالإنجليزية "كوريا".

وتمتد شبه الجزيرة الكورية جنوباً من القطاع الشمالى الشرقى لقارة آسيا بطول ١٠٠٠كم من الشمال إلى الجنوب[٥٢]، وتشترك فى معظم حدودها الشمالية مع الصين،وفى جزء منها مع روسيا.

وتبلغ مساحة جمهورية كوريا ٩٩,٢٧٤كم، ويبلغ تعداد سكانها

٤٨,٠٤٦,٠٠٠ نسمة، طبقاً لإحصائيات٢٠٠٧م، بواقع٤٩١,٠٠٠ نسمة لكل كيلومتر مربع واحد. ويتزايد عدد السكان بمعدل زيادة بلغ ١,١% خلال عقد التسعينيات من القرن الماضى، وهو معدل زيادة مرتفع، أدى إلى تزايد عدد السكان تزايداً سريعا، كما هو الحال فى معظم الدول النامية التى تعانى من تزايد كبير فى تعداد سكانها. وقد استطاع الكوريون كبح جماح هذا النمو السكانى المتزايد حيث وصل معدل النمو فى الفترة الأخيرة إلى٠,٩١%.(٥٣)

ويتحدث ويكتب جميع الكوريين ــ شمالاً وجنوباً ــ لغة واحدة هى اللغة الكورية، وهى بمثابة الهوية الأساسية لأمتهم. ويوجد فى كوريا الآن العديد من اللهجات المحلية، بما فيها تلك التى تستخدم فى عاصمة الجمهورية الكورية(سيول)، والمناطق الوسطى المحيطة بها. وتتقارب هذه اللهجات لدرجة يمكن فهمها بسهولة، بحيث لايجد أى متحدث لإحداها صعوبة فى فهم اللهجات الأخرى.

وتعتبر جمهورية كوريا بحكم موقعها الجغرافى موضعا للمنافسة الإمبريالية الشديدة بين الصين واليابان وروسيا . ففى عام ١٩١٠ احتلت اليابان كوريا و أجبرتها على الانصياع للحكم اليابانى حتى الحرب العالمية الثانية. وقد أودت هذه الحرب بالحكم الاستعمارى اليابانى لكوريا (٥٤)، وأدت كذلك إلى تقسيم كوريا إلى جمهوريتين، إحداها فى الجنوب وتتبع المعسكر الغربى بزعامة الولايات المتحدة الأمريكية، التى احتلت اليابان على أثر هذه الحرب والأخرى فى الشمال وتتبع المعسكر الشرقى بزعامة ما كان يعرف بالاتحاد السوفيتى فى ذلك الوقت . وقد أدت هذه الأوضاع إلى عرقلة ظهور حكومة واحدة ومستقلة فى شبه الجزيرة الكورية .

وعلى أثر هذه الحرب، وتقسيم كوريا تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٧ م قراراً يدعو لإجراء انتخابات عامة تحت إشراف بعثة الأمم المتحدة. ولكن رفض الاتحاد السوفيتى التجاوب مع القرار، وأنكر كذلك تواجد الأمم المتحدة فى الجزء الشمالى من شبه الجزيرة الكورية . وتبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً آخر ينادى بانتخابات فى المناطق الخاصة لبعثة الأمم المتحدة (جمهورية كوريا). وقد أجريت أول انتخابات فى الجمهورية الكورية فى الأول من مايو ١٩٤٨ فى المنطقة جنوب خط عرض ٣٨ ، وبدأت حكومة كوريا الجنوبية فى ١٥ أغسطس من نفس العام (٥٥)

وتتميز جمهورية كوريا بأن اختيار كل فرد منها لديانته، هو حق مكفول فى الدستور، لذا نجد الكثير من الديانات التى لعبت دوراً فى تشكيل فكر وسلوك المواطن الكورى هى : الشمانية والبوذية والكونفوشيوسية، ودخلت الديانة المسيحية الجمهورية الكورية منذ حوالى ما يقرب من مائتى عام فقط ، وانتشرت بسرعة حتى أصبحت واحدة من أكثر الديانات هناك . وتاتى الديانة البوذية فى المقدمة من حيث عدد معتنقيها وتبلغ نسبتهم ٥١,٢% من مجموع أصحاب الديانات فى كوريا، يليها الديانة المسيحية وتبلغ نسبة البروتستانت منهم ٣٤,٤ % منهم والكاثوليك ١٠,٦ % ، وأخيرا تأتى الديانة الكونفشيوسية حيث يبلغ نسبة معتنقيها ١,٨ % . وتوجد فى كوريا اليوم أكثر من ٢٤٠ ديانة جديدة من بين هذه الديانات الإسلام الذى ظهر مع قدوم الجنود الأتراك ضمن قوات حفظ السلام الدولية بين الكوريتين ويبلغ عدد معتنقيه حوالى ٢٠,٠٠٠ مسلم . (٥٦)

وقد عاش الكوريون أوضاعاً وظروفاً صعبة من جراء الاحتلال اليابانى لفترة بلغت حوالى خمسة وثلاثين عاماً، خضعت خلالها شبه الجزيرة لمؤثرات قوية من جانب قوات الاحتلال، استهدفت كما هو مألوف من قبل قوات الاحتلال فى أية دولة دمج الثقافة الكورية ضمن الثقافة اليابانية. وعلى الرغم من صعوبة مقاومة مثل هذه الأوضاع من جانب الكوريين، تمكن الكوريون من الحفاظ على هويتهم من خلال المحافظة على لغتهم والعادات والتقاليد الخاصة بهم.

وكذلك عانت شبه الجزيرة الكورية من التقسيم عقب الحرب العالمية الثانية التى أدت بالمجتمع الكورى إلى الدخول بين فكى كماشة، فرقته إلى دولتين، ضاعت على أثرها آمال الكوريين فى الحصول على الاستقلال الحقيقى عن اليابان وتكوين دولة واحدة قوية. بل استشعروا وكأنهم غنائم للمنتصرين فى هذه الحرب، وليس بإمكانهم سوى قبول الوضع المفروض عليهم، وإلا رضخوا مرة أخرى تحت الاحتلال من قبل دولتين عظميين أكثر قوة ومنافسة وهما الاتحاد السوفيتى والولايات المتحدة الأمريكية. وهو مأدى بهم إلى مسايرة الأوضاع والظروف الجديدة التى نجمت عن هذه الحرب.

وعلى أثر هذا التقسيم عانت الدولتين من المنافسة القوية والحميمة بين الدولتين العظميين والتى أشعلت نار الكراهية بين القيادتين شمالاً وجنوباً، وأدخلتهما فى حرب شرسة لمدة ثلاثة أعوام (١٩٥٠-١٩٥٣)، كان الشعب الكورى فى غنى عن مثل

هذه الحرب. وقد كرست هذه الحرب عملية التقسيم رغم الرغبة الجامحة التى تبدو واضحة وجلية من حين لآخر بين أبناء شبه الجزيرة الكورية فى التوحد والاندماج، وهذا مالم يستطع الكوريون تحقيقه حتى وقتنا الحاضر. إلا أنه من المتوقع أن يأتى اليوم الذى يستطيع فيه الكوريون التوحد والاندماج كما كانت قبل الحرب العالمية الثانية، خاصة بعد ضياع هيبة ونفوذ الدول الكبرى مثل الاتحاد السوفيتى سابقاً فى أواخر الثمانينيات من القرن الماضى والولايات المتحدة الأمريكية بعد الأزمة الاقتصادية التى عصفت بها وبالعالم أجمع فى أواخر عام ٢٠٠٨.

وعلى الرغم من هذه الظروف والأوضاع التى تشبه الظروف والأوضاع فى كثير من الدول النامية، فإن حظ كوريا من الاستفادة من المساعدات المقدمة إليها من اليابانيين والأمريكيين على حد سواء كان كبيراً. فقد تمكنت من توظيف هذه المساعدات لتوفير بيئة ملائمة للتنمية فى كافة مجالاتها، اقتصادية وتعليمية وصحية، وغير ذلك من مجالات التنمية الأخرى.

فقد فطن الكوريون ــ مثلما فطن اليابانيون من قبلهم ــ إلى أهمية التسليم والإذعان للوضع القائم فى مجتمعهم، وأدركوا أهمية الاستفادة قدر الإمكان من المساعدات المقدمة إليهم من الولايات المتحدة الأمريكية، لتوفير بيئة مؤاتية للتغيير، فى إطار سوق حرة يتنافس على أثرها الكوريون لإحداث التغيير المنشود فى مجال التعليم بجميع مراحله لدوره الهام فى تنمية الموارد البشرية اللازمة، فى إطار سوق عمل يتنافس على أثرها الكوريون لإحداث التغيير المنشود فى مجال التعليم بجميع مراحله، وتوفير فرص عمل للخريجين والحد من البطالة، والابتعاد عن شبح الفقر، على نحو يمكن توضيحه على النحو التالى:ــ

١ــ التعليم قبل الجامعى وسوق العمل فى كوريا:

لعبت حكومة جمهورية كوريا دوراً رئيسياً فى التجاوب بسرعة كبيرة مع التعديلات فى الطلب على المهارات، خاصة المهارات عالية المستوى، فى مجال الالكترونيات، لتوفير قاعدة مهارات عالية يمكن الاعتماد عليها للنهوض بالصناعة[٥٧]. وقد تمكنت جمهورية كوريا من زيادة مستوى التعليم لديها، وإرساء نظام تدريب عام حديث للتجاوب مع سرعة التحول فى أنظمته الاقتصادية.

وتشير وقائع أنظمة جمهورية كوريا إلى أن تحسين آداء اليد العاملة من شأنه أن يزيد التنافسية، ويحقق تكاملا أفضل بين رأس المال البشرى ورأس المال المادى، فضلا عن تعزيز النمو الاقتصادى وتحسين احتمالات العمل وتسهيل عملية التكيف فى المجتمع الدولى الذى تردت فيه أوضاع العمالة وزيادة الفقر، بسبب نقص التدريب اللازم لها قبل وبعد التخرج.

وهناك اعتقاد لدىالاقتصاديين بأن قوى السوق تؤدى فى أغلب الأحيان إلى التخفيف من حجم الاستثمار فى مجال التدريب، بسبب مشكلة اجتذاب العاملين من منشأة إلى أخرى وغيرها من مشاكل السوق التى تجعل الاقتصادات أسيرة التوازن بين المهارات والأجور المتدنية، مما يجعلها تعمل أقل بكثير من إمكاناتها الكاملة[٥٨].

هذا، فى ظل استمرار التأكيد المتزامن الآن على أن المحرومين من فرصة تنمية قابليتهم للاستخدام، سوف يفشلون فى أسواق العمل التنافسية فى النظام الاقتصادى الجديد، ويعتبر التدريب واكتساب المهارات الأساسية أداة هامة، بل الأداة الرئيسية المتوفرة للأفراد من أجل تحسين حظوظهم فى سوق العمل.

وقد لعب تحليل معدل المردود دوراً هاماً فى تخفيض الاستثمارات فى التعليم التقنى والمهنى، فقد تبين أنه أقل منفعة من الاستثمار فى التعليم الأكاديمى. فالتعليم الأكاديمى قادر على توصيل الدارسين به لمرحلة التعليم العالى والجامعى، بينما يهتم التعليم التقنى والمهنى بتوفير قدر معين من المعارف والمهارات للدارسين به لممارسة مهنة أوحرفة معينة سواء داخل القطاع العام أو القطاع الخاص، وهى تدر دخلاً أقل من دخل خريجى التعليم الأكاديمى.

وتقوم المدارس الثانوية فى جمهورية كوريا بدور كبير فى إعداد الدارسين بها إلى سوق العمل، ويتم تقديم التيسيرات للدارسين بها لتحقيق هذا الهدف، فهى متاحة لـ ٩٠% من الدارسين ممن هم فى سن التعليم الثانوى. ويحقق الطلاب الكوريون أعلى الدرجات فى التقييمات الدولية، والمدارس ممولة بشكل كاف، حيث ينفق أكثر من ٢,٤% من الناتج المحلى الإجمالى فى كوريا على التعليم الثانوى، وثلث هذا المبلغ تمويل خاص[٥٩].

وقد تحققت هذه الإنجازات للأسباب التالية[٦٠]:ـ

١. كان بناء قطاع تعليمى قومى جزءاً من استراتيجيات التنمية الاقتصادية فى

جمهورية كوريا منذ أوائل الخمسينيات من القرن الماضى. وسرعان ماقامت مؤسسات بالغة النشاط ومحفزة بتنفيذ سياسات التوسع فى التعليم.

٢. كان التركيز منذ الأيام الأولى منصباً على تحقيق سبل جودة التعليم، بدافع من الرغبة فى إدخال عمال متعلمين إلى سوق العمل.

٣. مشاركة أولياء الأمور فى تكاليف التوسع بسبب القيمة المرتفعة التى يولونها للتعليم الجيد.

ورغم أن الجمع بين التمويل الخاص والسيطرة الحكومية نجح بشكل طيب فى السنوات الأولى للتوسع فى التعليم، فقد تزايد الحديث عن جودة التعليم. واستجابة لذلك، نفذت الحكومة سلسلة من الإصلاحات فى التعليم الثانوى بدءاً من عام ١٩٩٩ وزادت من التمويل العام لقطاع التعليم بنسبة ٧% سنويا حتى عام ٢٠٠٣م. وخففت الحكومة من سيطرتها على إدارة المدارس، وأنشأت مجالس للمدارس لتيسير مشاركة الوالدين وقننت نقابات المعلمين، وعملت على إصلاح المناهج الدراسية بتعليم اللغات الأجنبية وتكنولوجيا المعلومات فى سن مبكرة وتأكيد التعلم الذى يدور حول الطالب. كما أن ثمة جهوداً تبذل لتحسين المناهج الدراسية المهنية وتأكيد الصلة بين المدارس المهنية الثانوية والكليات التقنية(٦١).

وفى الوقت الحاضر، يعمل التعليم فى جمهورية كوريا على تطوير المشاركات الوثيقة بين المنشآت وسلطات المدارس المهنية، والتركيز على مهارات أكثر شمولاً للطلاب كى تتوفر لهم فرص أفضل لتلبية الاحتياجات المتغيرة للمهارات فى سوق العمل، كما أن الفوارق فى معدلات المردود بين التعليم المهنى والتعليم الثانوى الأكاديمى لصالح التعليم الثانوى الأكديمى يمكن أن يكون مؤشراً لضعف المدارس المهنية وفشل التكيف مع النوعية المتدنية للتحصيل فى المدارس المهنية(٦٢).

وإذا كان مردود التعليم المهنى أقل من مردود التعليم الأكاديمى، إلا أن مردود التعليم المهنى يمكن أن يتحسن بشكل ملموس عن طريق التعاون الوثيق مع المنشآت، فالتدريب المرتكز على المدرسة يعد بوضوح المتدربين لآداء مجموعة من المهام المحددة ويوفر لهم الخلفية النظرية الضرورية لشرحها. وهناك حجة قوية لمؤيدى التمويل الحكومى للتعليم، وهى أنه لايمكن للأفراد أن يحصلوا بأنفسهم على المنافع التى يؤمنها التعليم للآخرين. وينطبق الشيىء ذاته على التدريب، فمن دون تدخل السلطات

قد لايكون هناك ــ على أحسن الاحتمالات ــ استثمار كاف فى المهارات من جانب الباحثين عن عمل، والعمال وأصحاب العمل بالنسبة لقدرتهم الشخصية وللمنافع التى يأتى بها الشخص المدرب إلى زملائه والمنظمة التى تستخدمه والمجتمع بصورة عامة(٦٣).

وقد اتجهت جمهورية كوريا إلى تطوير نظم التعليم بها تحت ضغوط المتغيرات الدولية التى تزايدت خلال العقدين الماضيين، وارتكزت فى كثير منهاعلى التوجه نحو الإبقاء على دور واضح للسلطات العامة فى مجال التعليم والتدريب، بينما تترك الأمور للشركات دون تدخل فى قراراتها بشأن نوعية التدريب الذى توفره. ورغم إخفاق الشركات فى توفير التدريب الملائم على المهارات لأولئك الذين لاينجحون فى إطار النظام التعليمى، فما زال التوجه سارياً نحو إعطاء المزيد من الصلاحيات لهذه الشركات لتوفير التدريب المناسب على هذه المهارات(٦٤).

لذا، لجأت كوريا نحو تشجيع المنشآت على التدريب، سواء عن طريق فرض تدريب يعاد تسديد ثمنه، أوعن طريق الإجازة بإعفاءات ضريبية للمنشآت(خاصة الصغيرة والمتوسطة) التى تدفع نفقات التدريب. ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يؤمن تدريباً يتجاوب مع احتياجات أصحاب العمل(٦٥).

وفى جمهورية كوريا ــ أيضاً ــ تزامن التوسع فى التعليم الابتدائى والثانوى فى الستينيات من القرن الماضى مع التوسع فى التدريب المهنى لتوفير القوى البشرية المؤهلة للدخول إلى سوق العمل، وتم توسيع التعليم المهنى على الرغم من الطلب العام على المزيد من التعليم الأكاديمى التقليدى. وفرضت الحكومة رقابة صارمة على الدخول للجامعات، وبقيت هذه السياسة على حالها حتى التسعينيات، حيث سعت الحكومة بجدية لتوجيه الشباب نحو المدارس الثانوية المهنية والجامعات التقنية(٦٦).

ويعد مجلس التخطيط الاقتصادى فى جمهورية كوريا همزة الوصل بين الطلب على المهارات وعرضها، وله ثلاث وظائف رئيسية هى(٦٧):ــ

- تخطيط وصياغة البرامج السياسية والاقتصادية فى مجال التعليم والتدريب.
- إيجاد صلة وثيقة بين السياسات الاقتصادية بوزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، ووزارة العلوم والتكنولوجيا.
- توصيل تأثيرات التعليم والتدريب على استراتيجية التنمية الاقتصادية إلى الوزارات

المسئولة عن التنفيذ.

وبذلك يعد مجلس التخطيط الاقتصادى بجمهورية كوريا بمثابة شبكة لتفعيل عملية التعليم والتدريب، وما يرتبط بها من برامج معينة لإحداث ترابط وثيق بين المؤسسات المعنية بأثر التدريب على الأنشطة الإنتاجية، وتوليد قيمة مضافة لهذه الأنشطة كوظيفة أساسية لهذا المجلس.

وقد مكن ذلك اقتصادات جمهورية كوريا من تحقيق انتقال ناجح إلى الإنتاج ذى القيمة المضافة العالية، لأنها أبقت على رقابة صارمة على نظام التعليم والبرامج، وأنماط المهارات المهنية والمعاهد التقنية المنشأة لتلبية احتياجات الصناعات الجديدة. كما تمكنت هذه الاقتصادات من مراقبة التغيرات فى الطلب على المهارات، لتأمين المهارات المطلوبة، كما تمكنت من وضع اسقاطات صحيحة للأيدى العاملة بها، بينما كان معظم البلدان النامية الأخرى قد وضعت اسقاطات خاطئة[٦٨].

ورغم نجاح جمهورية كوريا فى توفير قدر عال من المهارات المهنية التى حققت لها قيمة مضافة فى كثير من منتجاتها، خاصة فى مجال التكنولوجيا وعلوم الاتصالات، فلم تستطع كثير من دول آسيا أن تحذو حذو جمهورية كوريا مثل باكستان.

هذا، ويكتسب نظام التعليم فى جمهورية كوريا مجموعة من الصفات التى تجعله متميزاً عن نظم التعليم فى دول أخرى عديدة، خاصة تلك الدول التى تسعى لتوفيق أوضاعها فى ظل المتغيرات الدولية، وهذه الصفات هي[٦٩]:ـ

- التعليم لدخول عالم العمل، والتوعية المهنية، واستكشاف المهنة، كلها مؤمنة- فى المدارس الابتدائية والثانوية ضمن إطار التعليم العام.
- حوالى ٦٥% من المدارس الثانوية والمهنية والتقنية و٨٤% من المعاهد الجامعية هي مؤسسات خاصة.
- تؤمن معظم المعاهد الجامعية دراسة مسائية نظامية لتوفير فرص التعليم المستدام للعمال الصناعيين الذين تخرجوا من المدارس الثانوية المهنية والتقنية، وتتاح الفرصة للعمال الذين تخرجوا من المعاهد الجامعية لاستكمال دراستهم بالجامعات والمراكز الحرة لتعليم العمال.
- فى وسع الفتيات الانتساب إلى أى معهد مهنى وتقنى وفقاً لاهتماماتهن وكفاءاتهن، حيث تصل نسبة الإناث من التلاميذ المسجلين إلى ٤٦% .

- جميع الكتب المدرسية تم وضعها من خلال وزارة التربية باللغة الكورية.
- منذ بداية الستينيات من القرن الماضى، أنشئت أقسام تستمر الدراسة فيها أربع سنوات فى الجامعات لتخريج أساتذة مهنيين مؤهلين.
- يوجد فائض حاليا فى عدد الأساتذة التقنيين والمهنيين.
- توفر الحكومة الميزانية الكافية للإنفاق على التعليم.
- الخبرة المهنية إلزامية لطلاب التعليم المهنى والتقنى وتتراوح بين شهر واحد وستة أشهر. تقوم المدارس والمؤسسات الصناعية بمحاولة واعية لتطوير علاقات وثيقة فيما بينها، وتؤمن المؤسسات الصناعية المنح الدراسية، ويقيم العديد منها علاقات متينة مع المدارس التقنية.

ويتضح مما سبق العناية الكبيرة التى تعطى لتعليم المهارات التقنية بمؤسسات التعليم الكورية، ليس فقط بالمرحلة الثانوية، ولكن مع دخول الأطفال المدارس الابتدائية، حيث يتم اكتشاف هذه المهارات عند الأطفال مع نعومة أظافرهم، على عكس ماهو قائم فى كثير من الدول الأخرى مثل مصر، والتى تهتم بالدراسات المهنية على مستوى المرحلة الثانوية وما بعدها.

ومن مظاهر الاهتمام بالتعليم المهنى فى كوريا، تبعية ٦٥% من المدارس إلى القطاع الخاص، بينما تتضاءل بل تنعدم مشاركة القطاع الخاص فى كثير من دول العالم النامية ومن بينها مصر فى هذا المجال، بل ينأى القطاع الخاص بنفسه بعيداً عن مثل هذه المشاركة، لاقتناعه بعدم جدوى مثل هذه المشاركة، وتفضيل المشاركة فى أى قطاع آخر بعيداً عن التعليم الفنى لانخفاض شعبيته، وانتشار البطالة بين خريجيه، وعدم وجود رؤية واضحة لتطويره والنهوض به، كما تقوم الحكومة الكورية بتوفير فرص التعليم المستدام للعمال الصناعيين من خلال دراسات مسائية نظامية لمن تخرجوا من المدارس المهنية والتقنية، ويعملون فى مؤسسات الإنتاج والخدمات، وهذا أيضاً غير متوفر فى كثير من دول العالم النامية، ومن بينها مصر.

٢ــ التعليم العالى وسوق العمل فى جمهورية كوريا:

تحول المجتمع الكورى فى تطوره الاقتصادى خلال العقدين الماضيين على اقتصاد المعرفة وخلق واكتساب المعرفة والمهارات كأساس لتعزيز القدرة التنافسية

على المستوى الفردى والتنظيمى والقومى. وتزايد على أثر ذلك الحاجة إلى التعليم العالى وتحسين جودته .

ويحتاج التعليم العالى أن يتكيف طبقا لاحتياجات سوق العمل ، فى ظل تزايد احتياجات العمالة للتعليم، خاصة اولئك الذين يحتاجون إلى تعليماً عالياً فى مجال تكنولوجيا المعلومات والصناعات الاستراتيجية وفى مجال British Telecom (BT) وهو ما يعرف بالجيل الثالث للتصنيع .

وقد حدث توسعاً كبيراً فى الفترة الأخيرة فى مجال التعليم العالى، واعتباراً من عام ٢٠٠٢، بلغت نسبة الملتحقين به ٧٩,٧ % [٧٠]، وهى نسبة عالية بين دول العالم . فمن حيث الجودة توجد مشاكل عديدة مثل عدم توافق المهارات مع فرص العمل المتاحة. وقد برزت مشكلة البطالة بين الشباب المتعلمين الحاصلين على مؤهلات عليا (البكالوريوس أو الليسانس) فى ظل الانكماش الاقتصادى من ناحية وضعف الاستثمار من قبل الشركات المحلية من جهة أخرى .

ونظرا لعدم مقدرة قطاع التعليم العالى توفيق أوضاعه ومحتواه التعليمى لمواجهة احتياجات التغيرات الصناعية ومتطلبات القوى العاملة ، وطبقا لتقرير ٢٠٠٤فإن التعليم العالى يأتى فى المرتبة ٥٩ بين دول العالم من حيث قدرته على تحقيق المطالب الاجتماعية والاقتصادية. وطبقا لمسح أجراه اتحاد الصناعات الكورية، يستطيع التعليم العالى أن يلبى متطلبات قطاع الأعمال بما نسبته ٢٦ % فقط[٧١] .

ويلتحق ٥٩,٥ % من خريجى المدرسة الثانوية العليا للدراسة الجامعية لمدة أربع سنوات ، ويلتحق ٢١,٨ % بالدراسة لبعض الوقت فى الكليات البوليتكنيكية والكليات الدنيا، بينما ٠,٢ % يلتحقوا بمعاهد التدريب المهنى. وتبلغ نسبة الطلاب الذين يلتحقون بسوق العمل بعد الانتهاء من الدراسة بالمرحلة الثانوية العليا(عامة ومهنية) ١٨,٥% فقط. وتوضح الإحصاءات توسيع نطاق المشاركة فى التعليم الثانوى العالى مقارنة بإحصاءات عام ٢٠٠٠ التى توضح أن٢٢,٢% يتقدموا للدراسة لبعض الوقت Short-term Study ، بينما ٣٣,٣% يتقدموا مباشرة لسوق العمل بعد الانتهاء من الدراسة بالمدرسة الثانوية العليا[٧٢].

ورغم تزايد معدلات النمو الاقتصادى فى كوريا خلال عقد الثمانينيات من القرن الماضى، فقد شهد هذا النمو انخفاضا واضحاً مع بدايات القرن الحالى، ويتضح ذلك فى

الجدول التالى:

جدول (٢)

معدلات النمو الاقتصادى فى كوريا

الفترة	الثمانينيات	التسعينيات	٢٠٠٥
معدلات النمو %	٧,٨	٦,٣	٤-٣

Source:

Korea Development Institute: Quarterly Economic, Outlook, USA,July, 2005, p.3.

ومع تزايد الانخفاض فى معدلات النموالاقتصادى الكورى فى الفتـــرة الأخيـــرة، مازالت مشكلة البطالة تمثل هاجساً واضحا بين الشباب الكورى، حيث يبلغ معدل البطالة بين الشباب الكورى ٨,٥%، بينما تبلغ النسبة الإجمالية للبطالة ٣,٧% . وهذا يعنـــى تزايد حدة البطالة بين الشباب حديثى التخرج.

جدول (٣)

معدلات بطالة الشباب(الأرقام بالآلاف)

السنة	٩٧	٩٨	٩٩	٠٠	٠١	٠٢	٠٣	ديسمبر ٠٣	٠٤	ديسمبر ٢٠٠٤
عدد المتعطلين	٣٢٢	٦٥٥	٥٧٤	٤٠٢	٣٨٨	٣٤١	٣٨٣	٤٣٢	٣٩١	٤٢٠
نسب البطالة	٥,٧	١٢,٢	١٠,٩	٧,٦	٧,٥	٦,٦	٧,٧	٨,٦	٧,٩	٨,٥

Source:

Korea National Statistical Office(KNSO), Economically-active Population Survey, KNSO, Seoul, 2007, p.5.

فى الوقت نفسه، فقد تمكن ٣١٧,٠٠٠ خريج فى الفترة من أغسطس ٢٠٠٣ وحتى فبراير ٢٠٠٤ من بين ٥٢٧,٠٠٠ خريج فى نفـــس الفتـــرة (٦٦,٨%)، مـــن الحصول على فرصة عمل. ومن ثم، مازالت شريحة كبيرة من خريجي التعلـــيم العـــالى تعانى من مشكلة البطالة ولاتجد لها مكان فى سوق العمل الكورى، رغم التزايد الواضح فى معدلات النمو وفتح الكثير من أسواق العمل أبوابها أمام هـــؤلاء الخـــريجين، إلا أن

الرغبة الجامحة لدى الشباب الكورى فى الالتحاق بالتعليم العالى، خاصة فى الفترة الأخيرة والتى بلغت نسبتها ٨١,٣% وهى نسبة عالية جداً مقارنة بالدول النامية والمتقدمة على حد سواء، جعلت إمكانية استيعاب أسواق العمل للأعداد المتزايدة من الخريجين أمراً مستحيلاً. وقد أدى ذلك إلى قبول بعض الخريجين فرص عمل لاتتوافق تماماً مع اهتماماتهم.

ومع تزايد العدد الكلى للمتعلمين تعليماً عالياً، مع عدم الاطمئنان إلى نوعية هؤلاء الخريجين من حيث التدريب ، وعدم الاطمئنان إلى الجوانب الكمية والنوعية لهم، فإن نظم التعليم والتدريب بصفة عامة لاتلبى متطلبات سوق العمل.

جدول رقم (٤)

نسبة الالتحاق بالكليات*

الفترة	الثمانينيات	التسعينيات	١٩٩٥	٢٠٠٠	٢٠٠٤
النسبة المئوية للملتحقين بالكليات	٢٧,٢	٣٣,٢	٥١,٤	٦٨,٠	٨١,٣

Source: Ministry of Education and Human Resource Development: Educational Statistic on Student Advancement, Enrollment and Employment, Ministry of Education in Korea,2006,p.4.

كما أن التوافق بين الصناعة والكليات التعليمية فى جمهورية كوريا يعانى بعض الصعوبات، نظراً لأن ٥٥% من خريجى هذه الكليات يشعرون أن تخصصاتهم لاتتمشى مع الأعمال التى يقومون بها، كما يشعرون بنقص فرص العمل سواء فى المشروعات متوسطة الحجم أو الصغيرة والذى يمثل مشكلة كبيرة ناجمة عن فشل الباحثين عن عمل من وجود الفرص الملائمة لاهتماماتهم.

* الكليات المذكورة هى كليات مدة الدراسة بها عامين دراسيين بمرحلة التعليم العالى، وهى بذلك تعادل المعاهد الفنية المتوسطة بمرحلة التعليم العالى فى مصر.

جدول (٥)

نقص القوى العاملة فى المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم(SME)

الوحدة: لكل شخص

السنة	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
النقص فى أعداد SME	٨٤,٠٠٠	٧٦,٠٠٠	٢٠٥,٠٠٠	١٣٩,٠٠٠

Source: Small and Medium Business Administration: Manpower Status Survey, Scope of Korean SMEs, Article3, 2004, p.1.

ويبدو مما سبق، أن مشكلة نقص المهارات لدى الخريجين من الكليات التعليمية مازالت تمثل عائقا للكثيرين منهم من الفوز بفرصة عمل ملائمة لهم، بل أدت إلى تناقص الطلب على هؤلاء الخريجين من قبل أرباب العمل. وإن كانت هذه المشكلة قد برزت فى السنوات الأخيرة، إلا أنها لم تصل بعد لدرجة ممانعة أرباب العمل من دخول هؤلاء الخريجين لأسواق العمل التابعة لهم.

وقد دفعت هذه الأوضاع الشباب الكورى إلى تفضيل العمل بالشركات الكبرى وتجنب العمل فى المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، نظراً لسوء ظروف العمل والذى يؤدى إلى العديد من المشاكل. فقد انخفضت عمالة الشباب فى أكبر ٣٠ شركة فى كوريا سواء فى القطاع العام أو القطاع التجارى من ٦٣٨٠٠٠ فى عام ١٩٩٦إلى ٣٦٩٠٠٠ فى عام ٢٠٠٣، مما يعنى تناقص فرص العمل الملائمة للشباب[٧٣].

كما دفعت هذه الأوضاع إلى قيام مؤسسات التعليم العالى بترك مهمة البحث عن عمل للدارسين أنفسهم كل على حده ولم يستفد من خدمات التوظيف الحكومية للحصول على فرصة عمل سوى ٥,٨% فقط من الباحثين عن فرصة عمل فى جمهورية كوريا.[٧٤] فقد أصبح التوجيه المهنى فى الكليات والجامعات هام جداً للفئة المحتملة، ومع ذلك تزايد فقدان الشباب لوظائفهم بسبب عدم التوازن بين الأعداد المتزايدة من الخريجين والطلب على القوى العاملة المتعلمة.

ومنذ نهاية عام ١٩٩٠، تم توسيع واستحداث مكاتب توجيه جديدة لتتمشى مع هذه الاحتياجات. وانشأت الكثير من الجامعات مراكز للأبحاث والتوجيه المهنى ومراكز للتدريب على الإنترنت ونظم المعلومات.

واعتباراً من عام ٢٠٠١م، تمكنت غالبية الجامعات من عمل ذلك لمساعدة

الدارسين، وتستحوذ هذه المكاتب على فئة قليلة ممن لديهم خبرة فى التوجيه فالغالبية منهم لديهم فقط أقل من عامين خبرة (ليس لديهم الخبرة الكافية للعمل) .

فالتوجيه المهنى عادة ما يعد فى المراكز المخصصة ومراكز معلومات العمالة فى الكليات والجامعات . فكل من مكتب تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم ووزارة العمل مسئولة عن كافة أشكال المعلومات بالكليات والجامعات.

فالهيئات العامة والعمالة المدنية والمدارس غير كافية لتوجيه الشباب نحو فرص العمل الملائمة لهم . فغالبية الباحثين عن العمل يبحثون بطرقهم الخاصة. حيث يتم تشغيل ٥٠,٦ % من خلال الجهات المذكورة و ٢ % من خلال مراكز الإرشاد الوظيفى بالمدارس . فغالبية الباحثين عن العمل ٦٨,٣ % يتبعون طرق بحث خاصة بهم " على سبيل المثال من خلال البحث فى الجرائد والإنترنت والأصدقاء والأقارب. وبرغم تقديم الخدمات عن العمالة فى المدارس والهيئات العامة نظرا لعدم وجود المشورة المهنية والبرامج والمستشارين، لا يتمكن الشباب من الاستفادة الكافية من خدمات الإرشاد الوظيفى. وطبقا لنتائج مسح أجراه معهد بحوث التعليم المهنى والتدريب الكورى Korea Research Institute for Vocational Education and Training(KRIVET) عام ٢٠٠٣، يلجأ الدارسون للاستعانة بخدمة المعلومات للحصول على عمل مثل الهيئات من خارج هيئات العمل (١١ %)، ومراكز خدمة معلومات الجامعة للعمالة (٣٠ %) ومراسلة الهيئات الخاصة بالتشغيل (٢٥ %) والمشاركة فى حلقات نقاشية عن التشغيل (٢٧ %)، ويتضح ذلك فى الجدول التالى :

جدول (٦)

الاستخدام الوظيفى لمراكز المعلومات

من قبل الدارسين بمعاهد التعليم العالى

الهيئة	المستخدمون %
من خارج هيئات العمالة	١١ %
مركز معلومات الاستخدام فى الجامعات	٣٠ %
المراسلات البريدية	٢٥ %
المشاركة فى حلقات نقاش العمل	٢٧ %

Source: Korea Research Institute for Vocational Education and Training, 2003.p.8.

و يعتبر النقص فى معلومات سوق العمل مدعاة لبطالة الشباب، إذ لايوجد نظام متكامل لتحليل معلومات سوق العمل مثل موجهات العمالة والاحتياجات الصناعية. كما أن المعاهد التعليمية لاتعكس ذلك فى مناهجها ، مما يؤدى إلى إطالة فترة الإنتقال من التعليم إلى سوق العمل ، وغالبا ما تستمر هذه الفترة أحد عشر شهراً فى المتوسط لحصول الخريج على فرصة عمل بعد تخرجه.

ففى عام ٢٠٠٤ م ، استثمرت الحكومة الكورية ٥٦٤,٣ مليون دولار أمريكى لتوفير فرص عمل للخريجين ، من خلال توفير فرص التدريب لـ ١٥٠,٠٠٠ متدرب. وقد شارك ١٧٩,٠٠٠ متدرب بواقع ١١٩,٢ % من العدد المستهدف فى نوفمبر ٢٠٠٤. ووفرت الحكومة برامج قصيرة الأمد خلال خطة ٢٠٠٤ عن العمل مشابهة لما هو موجود بصورة أكبر فى سوق العمل. كما تم تقييم فعالية برامج التدريب المهنى ، وكان التوفيق بين العرض والطلب من الأمور الهامة فى مجال التدريب[٧٥].

ولتحسين جودة المعروض من العمالة ، سمحت الحكومة للدارسين بالكليات والجامعات للعمل فى بيئة مهنية لفترة معينة (حوالى ستة أشهر) ، من خلال التوسع فى المدارس القائمة على البرامج School Based Program (SBP). وأمدت الشركات بالبرامج التى تجريها هذه المدارس. وكذلك شجعت الحكومة على تفهم احتياجات الصناعة[٧٦].

هذا وقد زودت الحكومة المدارس ببيانات توضح معدلات العمالة وتحليل الاحتياجات الصناعية فى المقررات الدراسية كما قامت بالتوسع فى مجال التعليم الإلكترونى ، كما تقوم الحكومة بتقديم الدعم المناسب فى مجال التعليم والتدريب للمجالات التى تشمل العلوم التطبيقية والهندسية والدراسات الاجتماعية والآداب ، وكذلك لكليات الأعمال الدنيا المتخصصة.

كما توفر الحكومة فرص عمل للشباب من خلال نظم قصيرة الأمد Short Systems، وتنشيط العمل لبعض الوقت كما توجه الحكومة الشركات نحو الالتزام القانونى بساعات العمل. وتبذل الحكومة جهداً كبيراً لملئ الأماكن الفارغة فى المشاريع الصغيرة أو المتوسطة من خلال تحسين بيئات العمل والالتزام بمعايير العمل والرفاه، وتعزيز القدرة التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، كما تقوم بربط العمالة فى القطاعين العام والخاص بشبكة معلومات، وتوفير معلومات عن سوق العمل على المدى

القصير والبعيد.

كما تدير معاهد التعليم برامج متنوعة لمساعدة الدارسين على الانتقال من المدرسة للعمل. ولتحقيق هذا الهدف تدير المعاهد التعليمية مدارس عليا ترتكز على مجموعة من البرامج التعاونية ذات صبغة مهنية مرتبطة بالشركات School–Work Cooperation Program(SWCP). وتعد هذه المدرسة ذات طبيعة منهجية نشطة، والأساتذة بها على اتصال مستمر بالمشروعات القائمة بالشركات، لتقديم مناهج دراسية تناسب هذه الشركات. وترتكز هذه المدرسة على التعاون بين الجامعة والشركات، وتقوم بتدريب الطلاب على الربط بين النظرية والتطبيق. وتهدف هذه المدارس إلى تمكين الدارسين بها من الالتحاق بسوق العمل فور تخرجهم(٧٧).

وتنقسم هذه المدرسة إلى نوعين من المدارس، النوع الأول مدرسة للتعليم، والنوع الثانى مدرسة للبحث والتطوير. ويتم فى هذه المدرسة تبادل المعلمين والطلاب ودراسة المشاريع ، وإلقاء محاضرات من قبل أفراد من الشركات والمؤسسات الإنتاجية المتعاونة معها.

وتعد جامعة هونج بوك القومية KyungbookNational University(KNU) والتى تشتمل فى برامجها الدراسية على برامج مرتبطة بالمعاملات النقدية والتى يطلق عليها (Mandotrack). وتوجد هذه الجامعة (KNU) فى القسم الشمالى الشرقى من مدينة دييجو (Daegu) والتى أنشئت عام ١٩٤٦ مع كلية للتربية وكلية للطب وأخرى للزراعة. وقد توسعت هذه الجامعة توسعاً كبيراً، ففى أكتوبر ٢٠٠٤ اشتملت الجامعة على على ١٥ كلية وعشر مدارس و١٧٢٩٩ دارساً مقيدين فى برامج للبكالوريس، و٤٢٩١ دارساً فى مرحلة الدراسات العليا، و١١٠٧دارساً فى مرحلة الدكتوراة، ويوجد بها ٨٩٥ أستاذاً و٥٩٦ هيئة إدارية(٧٨).

وقد تعاقدت الجامعة مع شركة ماندو لإنتاج فرامل السيارات والأجهزة العازلة (Mando Corporation). وطبقاً للعقد الموقع بينهما، تقوم الجامعة بتقديم تدريباً على المهارات والمقررات الدراسية التى تتطلبها الشركة، مقابل التزام الشركة بتوفير فرص عمل للخريجين من المدارس التى تديرها هذه الجامعة، خاصة الخريجين ذوى الإمكانيات العالية، فى إطار سيناريو تبادل المنفعة بين الجامعة والشركة.

وتستند هذه الاتفاقية على مبدأ هام، وهو التزام الشركة بإنفاق البلايين من

العملة الكورية على تثقيف وتدريب العاملين الجدد كل عام، والمساهمة فى حل المشكلات الاجتماعية وتوفير فرص العمل وتنمية المجتمع الكورى فى مجال الطوم والهندسة، وتنشيط المجتمع المحلى. وطبقا للاتفاقية، على الجامعة تحديد الموضوعات التى تستشعر أن الشركة فى حاجة إليها، بالإضافة إلى الموضوعات الأساسية القائمة بها. وفى ضوء هذا تقوم الجامعة بتنفيذ موضوعات دراسية تراها الشركة فى حاجة إليها وهى[٧٩]:ـ

- موضوعات فى مجال شاسيهات السيارات.
- موضوعات فى مجال ديناميكية العجلات.
- موضوعات فى مجال الهندسة الميكانيكية.
- موضوعات فى مجال الهندسة الكهربائية.
- موضوعات فى مجال علوم الكومبيوتر.

هذا، وتقدم شركة ماندو تدريباً لعشرة من الدارسين بمركز ماندو للبحث والتطوير خلال الأجازة الصيفية، ولمدة عامين، خاصة أولئك الدارسين المتميزين الذين يتم تعيينهم مباشرة بعد الانتهاء من دراستهم. كما تخطط ماندو لتقديم منح بمقدار ١٠ مليون ون لأولئك الدارسين، كما تقوم الشركة بتدبير أموال للمستجدات التعليمية والبحثية، وكذلك للباحثين العاملين بها والمحاضرين. فالموضوعات التى تحتاج إليها الشركة معروفة بأنها برامج أكثر فعالية، وعلى جميع الدارسين اجتيازها.

رابعاً: الشراكة بين التعليم والتدريب وسوق العمل فى مصر:

سوق العمل الداخلى فى مصر:

خطت مصرخطوات ملموسة على طريقة اتباع سياسة الخصخصة، باعتبارها المحور الرئيسى لسياسة التحرير الاقتصادى، وذلك من خلال تبنى مجموعة من السياسات والاجراءات الهامة خلال مرحلتين رئيسيتين، المرحلة الأولى بدأت عام١٩٩١، على أثر تطبيق الحكومة المصرية برنامج الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى الذى أسفر عن تحديد دور القيود الإدارية فى السياسات المالية والنقدية، وإلغاء الدعم، وتخفيف الضغوط على أسعار الفائدة، وتهيئة ظروف تعويم أسعار الصرف، وانتهت هذه المرحلة فى منتصف عام ١٩٩٣. وبدأت المرحلة الثانية فى يوليو ١٩٩٣

بتدعيم من البنك الدولى . [٨٠]

وقد أدت الأوضاع الاقتصادية المتردية بالحكومة المصرية فى بداية الثمانينيات من القرن الماضى، إلى محاولة الاتفاق مع صندوق النقد الدولى على إعادة جدولة الديون عام ١٩٨٧، وكانت قد بدأت بالفعل فى تنفيذ بعض إجراءات الإصلاح الاقتصادى، إلا أن هذا الاتفاق مالبث أن توقف تنفيذه، واستمرت المؤشرات الاقتصادية فى التدهور على الرغم من جهود الإصلاح التى كانت الحكومة قد شرعت فى تنفيذها الأمر الذى دفع الحكومة المصرية فى منتصف عام ١٩٩١ إلى توقيع اتفاقيتين مع صندوق النقد الدولى والبنك الدولى Economic Reform & Structural Adjustment Program (ERSAP) ، وامتد تطبيقهما خلال الفترة من عام١٩٩١ إلى عام ١٩٩٣. وتم مد برنامج الإصلاح لثلاث سنوات أخرى، من عام١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٦، وتهدف المرحلة الاولى من الإصلاح (ERSAP1) إلى الإنتقال من اقتصاد مخطط مركزيا يلعب فيه القطاع الخاص دورا صغيرا نسبيا إلى اقتصاد لا مركزى متجهاً للخارج معتمداً على قوى السوق، ويلعب فيه القطاع الخاص الدور الرائد. [٨١]

وعلى الرغم من حدوث زيادة ملحوظة فى معدلات نمو الناتج المحلى خلال العقدين الماضيين، حيث بلغ ٤,٢% و٥,٤٩% و٥,٧٢% و ٦,٨% و ٧,١ % و٧,٢% خلال الأعوام ١٩٨٧/٨٦ و١٩٩٢/٩١ و١٩٩٧/٩٦[٨٢] و٢٠٠٦/٠٥ و٢٠٠٧/٠٦و٢٠٠٨/٠٧على الترتيب [٨٣] ،فإن هذه الزيادة التى تحققت فى ظل الإصلاح، ارتبطت بتزايد معدلات البطالة من ناحية ،وبانتشار الفقر من ناحية ثانية، وزيادة الفقر البشرى أى انخفاض مقدار الاختيارات والفرص التى تسمح بمعيشة محتملة من ناحية ثالثة . [٨٤]

ويوجد نوعان من أسواق العمل فى مصر هما سوق العمل مرتفع المهارة الذى يتيح لذوى المهارات فرص العمل، ويقدم أجوراً عالية، وظروف عمل محسنة، وسوق عمل منخفض المهارة، ويتيح للفئات المتدنية العمل من خلاله، ويتيح للعاملين به أجوراً منخفضة فى ظل ظروف عمل صعبة، وغياب حقوق تأمينية ونقابات تدافع عنهم. [٨٥]

هذا، ويستهدف سوق العمل المصرى خلال الخمس سنوات (٢٠١٠/٠٥) تحقيق ما يلى :- [٨٦]

١- استيعاب جميع الوافدين الجدد لسوق العمل من ٧٠٠,٠٠٠ إلى ٨٠٠,٠٠٠ يتوقع

دخولهم سوق العمل سنويا.

٢- خلق فرص عمل جديدة تستوعب عدداً من رصيد البطالة المتراكم (١,٤مليون فرد) للهبوط بمعدل البطالة الحالى(٧,٥%) من قوة العمل وتبقى نسبة من ٢% إلى ٤% بطالة فقط من المقدر أن تستوعبها الأعمال الموسمية والعرضية والوقتية.

هدفان طموحان تسعى سوق العمل فى مصر إلى تحقيقهما، إلا أن واقع الحال يشير إلى عكس ذلك تماماً ،حيث تتزايد معدلات البطالة فى مصر من عام إلى آخر ،اعتباراً من عام ٢٠٠١/٠٠. فقد بدأت الزيادة فى معدلات البطالة فى ارتفاع حيث بلغت قوة العمل عام ٢٠٠١/٠٠ (١٨,٩٠٠,٠٠٠فرد)، ووصل عدد المشتغلين منهم١٧,٢٠٢,٠٠٠ فرد) بنسبة توظيف بلغت ٩١%، وبلغت البطالة السافرة (١,٦٩٨,٠٠٠ فرد)بنسبة ٩%، ووصلت فى عام٢٠٠٣/٠٢إلى ذروتها، حيث بلغت قوة العمل (١٩,٨٧٧,٠٠٠ فرد) ووصل عدد المشتغلين منهم (١٧,٨٥٧,٠٠٠ فرد) بنسبة توظيف ٨٩,٨% ،وبلغت البطالة السافرة (٢,٠٢٠,٠٠٠ فرد) بنسبة ١٠,٢% فقط من حجم قوة العمل . (٨٧)

وبالتالى، لم يعد سوق العمل قادراً على استيعاب أعداد الخريجين من مراحل التعليم المختلفة ،خاصة خريجى التعليم المتوسط ،والتى تتزايد من عام إلى آخر نظرا لتزايد معدل النمو السكانى (٢% سنويا)، والذى أثر على الزيادة السنوية فى أعداد الخريجين بنفس النسبة تقريبا ،كما أن نسبة خريجى التعليم المتوسط أعلى نسبة فى الخريجين ،حيث بلغت نسبتهم ٦٧,٥% ، يقابلها أعلى نسبة من البطالة (٧١% من البطالة الكلية)(٨٨) ، مما يؤكد أن مشكلة البطالة تتركز فى مخرجات التعليم المتوسط .

ولقد ترتب على زيادة معدل البطالة بهذا الشكل أوضاعاً ومشكلات اجتماعية خطيرة، سواء فيما يتعلق بالفقر، أوتدنى الأجور، أو العمل فى مجال غير متخصص فيه، أوعمالة الشوارع، أو الهجرة بكافة أنواعها (موسمية أو مؤقتة أو دائمة) أوضعف الانتماء، بل وكراهية الوطن الأم. وقد ظهر ذلك بشكل واضح فى الرغبة الجامحة لدى أغلبية الشباب المتعطل للهجرة بهدف البحث عن فرص عمل بالخارج، سواء فى دول الخليج العربية أو فى إحدى دول أوروبا، أو الولايات المتحدة الأمريكية، سواء كانت هذه الهجرة شرعية أو غير شرعية، موسمية أو مؤقتة أو دائمة.

وقد تعددت أسباب ودوافع الهجرة غير الشرعية من مصر إلى الدول الأجنبية،

ومن هذه الأسباب:ـ[٨٩]

١ـ ارتفاع مستويات الفقر، وعدم توافر فرص عمل، فقد قدرت نسبة البطالة بنحو ١٠% فى عام ٢٠٠٢، ووصلت فى عام ٢٠٠٣ إلى ١٠,٧% وزادت فى عام٢٠٠٧ إلى أكثر من ١١%، بالإضافة إلى إلغاء نظام تعيين الخريجين منذ منذ عام ١٩٨٤ سواء الحاصلون على المؤهلات المتوسطة أو خريجو الجامعات الذين يمثلون الشريحة الأكبر من المهاجرين المصريين إلى أوربا، فضلاًعن ضعف التخطيط فى مجال القوى البشرية، وضعف التكامل والتنسيق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

٢ـ تقلص سوق العمل الخليجى أمام العمالة المصرية، فقد شهدت أعداد المصريين الحاصلين على عقود عمل فى الدول العربية النفطية تراجعاً ملحوظاً بنهاية التسعينيات، ويوضح الجدول التالى إجمالى عقود العمل التى حصل عليها مصريون فى الدول العربية النفطية خلال الفترة من١٩٩١ وحتى عام ٢٠٠١، وتمت من خلال وزارة القوى العاملة والهجرة.

جدول (٧)

تطور أعداد تعاقدات العمالة المصرية فى دول الخليج العربى خلال الفترة من (١٩٩١ـ٢٠٠١)

السنة	عدد التعاقدات	السنة	عدد التعاقدات
١٩٩١	٥٨٩	١٩٩٧	٤٦٤٣
١٩٩٢	٣٩٨١٢	١٩٩٨	٧٢٠١
١٩٩٣	٨٣٤٦٤	١٩٩٩	٦٥٨٦
١٩٩٤	٨٣٤٥٨	٢٠٠٠	١٧٦٥٢
١٩٩٥	٤٩٣٧٢	٢٠٠١	١٤٧٢٢
١٩٩٦	٩٦٠١		
الإجمالى	٣١٧١٠٠		

المصدر:الإدارة العامة للإستخدام الخارجى،وزارة القوى العاملة والهجرة،٢٠٠٢، ص ١٧.

٣ـ انخفاض العائد من الزراعة، مما أدى إلى زيادة الهجرة غير الشرعية من أبناء الريف.

٤- الوجاهة الاجتماعية التى يحظى بها الناجحون من المهاجرين غير الشرعيين، بسبب تحقيق ثروات مغرية، تدفع أبناء عمومتهم إلى محاولة اللحاق بهم بكافة السبل الشرعية وغير الشرعية، خاصة فى الريف.

٥- بروز دور شبكات الهجرة غير الشرعية، تزامناً مع عودة المهاجرين المصريين من دول الخليج فى النصف الثانى من تسعينيات القرن الماضى، حيث ظهرت تلك الشبكات كأطواق نجاة للشباب العاطلين بتنظيم رحلات سرية لنقلهم إلى دول جنوب أوربا، خاصة إيطاليا مقابل مبالغ مالية كبيرة مابين ٢٠إلى٣٠ ألف جنيه مصرى للفرد الواحد.

٦- تأثير ظاهرة العولمة، والتى تعرف بكونها ظاهرة جديدة تتميز بزيادة كبيرة فى حركة انتقال الاستثمارات الأجنبية المباشرة والمجموعات البشرية بين المجتمعات المختلفة،وكذلك التوافق غير المسبوق بين الأسواق المالية. وتتمثل أهم عناصر هذا التعريف للعولمة فى انتقال التكنولوجيا ورءوس الأموال، وإعادة التوزيع الجغرافى لعملية الإنتاج، واستقطاب الثروة، واعتماد السياسة على الاقتصاد، وما يرتبط بتلك التطورات من انحسار دور الدولة القومية، وظهور تقسيم عالمى جديد للعمل.

وقد تغيرت سوق العمل فى مصر فى السنوات القليلة الماضية بسرعة فاقت إمكانات التعليم والتدريب، ولم يستطع التعليم التحرك بسرعة مماثلة لمواجهة سوق العمل الحقيقية ،مما أدى إلى نوع من الصدمة لدى المتعلمين. ومع ذلك، استمر تزايد عدد المتعلمين، مما أدى إلى تباين شديد بين معدل زيادة المتعلمين ومعدل الاحتياجات. وبالتالى زيادة عدد العاملين فى الوظائف الحكومية عن احتياجاتها الفعلية عاماً بعد آخر، وكذلك لم يستطع القطاع الخاص - الذى تقل احتياجاته كثيراً عن القطاع الحكومى- أن يخلق فرص عمل جديدة للمتعلمين، بل إنه عمل على الحد من العمالة ومستوى الأجور، ومن ثم ظهر نوع من عدم التنسيق بين العرض والطلب على القوة العاملة. (٩٠)

وتوجد سياستان رئيسيتان للتشغيل فى مصر هما :- (٩١)

١- سياسة الاستخدام الكامل التى تقوم على إتاحة فرصة العمل لكل قادر عليه وراغب فيه وباحث عنه، من خلال توزيع طالبى العمل على الوحدات الإنتاجية والخدمية وعلى أساس أن تقوم هذه الوحدات بالاستفادة من قدراتهم المتاحة والممكنة فى

توسيع طاقاتها وإمكاناتها وبالتالى زيادة إنتاجيتها.

٢- سياسة الاستخدام الأمثل التى تقوم على أساس تشغيل الأفراد من خلال فرصة عمل حقيقية ذات وجود فى هيكل العمل والتنظيم، وقابلة للقياس الكمى وينعكس آداؤها على زيادة الآداء الكلى للوحدة، وبالتالى زيادة انتاجيتها .

وتهدف هاتان السياستان إلى تشغيل أكبر عدد من الخريجين فى سوق العمل من خلال عملية التوزيع تلك، والتى يصعب معها خلق فرص عمل تستثمر إمكانات وقدرات الأعداد المتزايدة من الخريجين، وبالتالى تكدس أعداد العاملين بالدرجة التى تجعل الاستفادة من إمكاناتهم وقدراتهم صعب المنال فى ظل تشغيل عمالة يتم توزيعها بدون مراعاة للأعداد المتزايدة للوحدات الإنتاجية التى يتم توزيعهم عليها. كما أن سياسة الاستخدام التى تقوم على أساس التوزيع الأمثل للخريجين، عادة ماتكون بمؤسسات القطاع الخاص الذى يستنزف إمكانات وقدرات العاملين به فى ظل سياسة أجور متواضعة مقارنة بعدد ساعات العمل التى يقومون بآدائها وفى ظل رعاية صحية وتأمينية متواضعة. وفى هاتين الحالتين تتضاءل إمكانية تشغيل الأعداد الكبيرة من الخريجين من عام لآخر وتتزايد مشكلة البطالة، ويصعب الاستفادة من طاقات الأفراد الذين يتم تشغيلهم مالم تتوفر فى المؤسسة الاستثمارات والتكنولوجيا، فالتعامل الذكى مع الثورة التكنولوجية واستثمار إيجابياتها ووضع أسس تصل بنا تدريجياً إلى مجتمع المعلوماتية، سيحول دون تضخم ضفوف العاطلين عن العمل مستقبلاً.

التحديات التى تواجه سوق العمل فى مصر:

١ــ التحديات السكانية:

يبلغ تعداد سكان مصر الآن ٧٨,٥ مليون نسمة [٩٢]، يتزايد هذا بمعدل زيادة يبلغ (٢,١%) ، وهو معدل زيادة مرتفع يتضاعف على أثره عدد السكان مرة كل أربعين عاماً تقريباً، احتلت مصر على أثره موقعاً عالياً بين الدول ذات الكثافة السكانية العالية، فى حين بلغ هذا المعدل ٠,٠٩% و ٠,١٠% و١,٠٦% و٠,٦٣% فى كل من اليابان والمملكة المتحدة والولايات المتحدة وكوريا على الترتيب [٩٣]. ويبلغ معدل الزيادة السنوية فى الناتج المحلى المصرى ٠,٦٨١%[٩٤]، ومن ثم عدم وجود توازن بين الزيادة السكانية والناتج المحلى، مما يترتب على أثره مشاكل اجتماعية خطيرة، مثل

الفقر والبطالة وتضخم أعداد العاملين بالمؤسسات الحكومية، وزيادة معدل الجريمة والسرقة ، وتأخر سن الزواج بين الشباب، والزواج العرفى، وعدم وجود فرص عمل كافية لخريجى التعليم بصفة عامة والتعليم المتوسط بصفة خاصة.

ويلعب السكان فى أي مجتمع من المجتمعات دورين أساسيين، فالسكان فى أى مجتمع هم المصدر الأساسى لأحد العناصر الأساسية للإنتاج وهو عنصر العمل، ومن ناحية أخرى هم المستهلكون لكل ماينتجه المجتمع، نظراً لأن الموارد الطبيعية تمثل عنصراً ثابتاً من عناصر الإنتاج، لأن أى تغيير فى هذه الموارد يكون بفعل الإنسان.

وتؤدى الزيادة الكبيرة فى السكان التى لايصاحبها زيادة فى الإنتاج ــ بفرض بقاء العوامل الأخرى ثابته على ماهى عليه ــ إلى انخفاض مستوى المعيشة وانتشار البطالة الظاهرة والمقنعة، وليس هذا فحسب بل إن الزيادة الكبيرة فى السكان التى لايصاحبها زيادة حقيقية فى الإنتاج تؤدى إلى زيادة كبيرة فى الميل إلى الاستهلاك وضآلة حجم المدخرات الوطنية، وانخفاض حجم الاستثمارات وتفاقم المشكلة من عام لآخر، لهذا كان من الضرورى لأى دولة من الدول بصفة عامة والنامية منها بصفة خاصة أن تعمل على إحداث التوازن بين الزيادة السكانية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢ــ التحديات الاقتصادية:

تشير الإحصائيات التى أوردها التقرير الاستراتيجى العربى ٢٠٠٨/٢٠٠٧ إلى وجود زيادة ملحوظة فى الناتج المحلى فى مصر، حيث بلغ معدل نمو الناتج الحقيقى ٧,٢% خلال العام المالىَ ٢٠٠٨/٠٧، مقابل ٧,١% خلال عام ٢٠٠٧/٠٦و٦,٨% عام ٢٠٠٦/٠٥. فقد تزايد الناتج المحلى اللإجمالى بالأسعار الجارية وبسعر السوق من ٦١٧ مليار جنيه إلى ٧٣١مليارجنيه إلى ٨٧٠ مليار جنيه خلال الأعوام ٢٠٠٦/٠٥ و ٢٠٠٧/٠٦ و٢٠٠٨/٠٧ على الترتيب. وذلك على الرغم من الظروف المحلية والدولية غير الطبيعية بسبب الاضطرابات فى أسواق المال العالمية. (٩٥)

ووفقاً لبيانات وزارة التنمية الاقتصادية، استحوذ قطاع التعليم على ٤,٣% من جملة الاستثمارات فى كافة قطاعات التنمية. وقد انخفض نصيب قطاع التعليم فى الخطة الخمسية الأخيرة المنتهية فى ٢٠٠٧/٦/٣٠، حيث بلغ نصيب قطاع التعليم ٤% من إجمالى الاستثمارات. (٩٦)

وقد دار جدل كبير حول قدرة الحكومة والقطاع الخاص على تقديم الخدمات الاجتماعية، وإمكانية تخلى الحكومة عن دورها لصالح القطاع الخاص للقيام بهذه الخدمات، مثل التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية الأخرى.

وفى خضم الحوارات التى دارت حول هذا الدور، اقتصر دور الحكومات فى كثير من الدول النامية على تهيئة المناخ المناسب والظروف الاجتماعية المناسبة للنمو الاقتصادى، ويترك مادون ذلك للقطاع الخاص. وذلك انطلاقا من أن ارتفاع معدل النمو سوف يؤدى تلقائياً إلى زيادة الدخول مع مايرتبط بها من تحسن فى مستويات المعيشة، وهو ماينعكس فى معدلات منخفضة من وفيات الأطفال وتحسين الحالة الصحية والتعليمية للمجتمع بشكل عام.

ويرى البعض أن هذه الرؤية يجانبها الصواب للأسباب الآتية: (٩٧)

١- أثبتت التجارب الدولية بما لايدع مجالاً للشك أن السوق تخفق كثيراً فى بعض المجالات، خاصة الخدمات الاجتماعية، وتزداد خطورة هذه المسألة حينما لاتعمل الأسواق بشكل جيد مما يؤدى إلى سوء توزيع الثروات والسيطرة على الأصول فضلاً عن التأثير على توزيع الاستثمارات على المجالات المختلفة.

٢- أن زيادة النمو فى حد ذاته لايعنى زيادة الدخول لجميع أفراد المجتمع، إذ قد يتحقق معدل نمو مرتفعاً دون أن يصاحبه عدالة فى فى توزيع الناتج بين مختلف فئات المجتمع، وبالتالى حرمان قطاع عريض من الموطنين من قدرتهم على تحمل تكاليف العلاج أو التعليم أو غيرهما.

وقد استوجبت هذه التغيرات زيادة الإنفاق على التعليم من ١٩,٧مليار جنيه عام ٢٠٠٢/٠١ إلى ٢٨,٧ مليار جنيه عام ٢٠٠٧/٠٦، ويقدر أن تصل موازنة ٢٠٠٨/٠٧ إلى ٣٠,٨ مليار جنيه. وقد تزايد الإنفاق على التعليم قبل الجامعى من ١٤,٣مليار جنيه إلى ٢٠,٧إلى ٢٢,٧مليار جنيه خلال السنوات٢٠٠٢/٠١و٢٠٠٧/٠٦ و٢٠٠٨/٠٧، بينما تزايد الإنفاق على التعليم العالى من٥,٤ مليار جنيه عام ٢٠٠٢/٠١ إلى ٨ مليار عام ٢٠٠٧/٠٦ويتوقع أن يصل إلى ٨,١ مليار جنيه عام ٢٠٠٨/٠٧. (٩٨)

كما أن النسبة الغالبة من الإنفاق على التعليم تذهب إلى بند الأجور، حيث تزايد ماينفق على هذا البند من ١٣ مليار جنيه عام ٢٠٠٢/٠١ إلى١٩,٦ مليار جنيه عام

٢٠٠٧/٠٦، ويقدر أن يصل إلى ٢٣,٥ مليار جنيه. وفى المقابل ارتفع المنفق على الاستثمارات من ٢,٩ مليار جنيه إلى ٣,٤ مليار جنيه، ويقدر أن يصل إلى٢٣,٥ مليار جنيه خلال نفس الفترة. (٩٩)

هذا، وتعتمد الخطط التنموية لقطاع التعليم فى مصر على التمويل الأجنبى، كأحد المصادر الأساسية لتمويل مشروعات وخطط تطوير التعليم، حيث تغطى المدخرات المحلية ٥٨,٨% % من جملة الاستخدامات الاستثمارية، فى حين أن الجزء المتبقى ٤١,٢% فى صورة منح ومعونات وتسهيلات من الخارج.

وقد تم الاتفاق بين وزارة التعليم العالى والدولة للبحث العلمى والبنك الدولى على تنفيذ مشروع لتطوير التعليم الجامعى بتكلفة ١٠٠ مليون دولار، قرض طويل الأجل لفترة سماح طويلة، تعهد البنك خلالها بالحصول على منحة من الاتحاد الأوربى قدرها ٤٠ مليون دولار، وتحملت الحكومة المصرية ١٠ ملايين دولار فى هذا المشروع. (١٠٠)

وإذا كانت الزيادة الكبيرة فى عدد السكان وما يترتب عليها من زيادة مماثلة فى أعداد الخريجين تمثل تحدياً لسوق العمل فى مصر، فالتوازن بين الزيادة السكانية والقدرة الاقتصادية ليست قائمة لأننا ننموا اقتصادياً واجتماعياً أقل من معدل نمو السكان. "كما أن هيكل التكوين العمرى للسكان نتيجة ارتفاع معدلات المواليد يشير إلى أن ٣٣,٩% من سكان مصر عام ٢٠٠٥ يقعون فى فئات السن بين عام وأربعة عشر عاماً(١٠١)، أى أطفال فى سن الاستهلاك لافى سن الإنتاج، فى حين تبلغ هذه النسبة فى كل من فرنسا والسويد ٢٣% أى أن أعباء الطفولة الكثيرة والعدد فى مصر أكبر بكثير مما تكابدها غيرها من الدول الصناعية الكبرى(١٠٢).

٣ــ العولمة وسوق العمل:

طرحت العولمة فى صيغتها الحالية العديد من الاشكالات والتساؤلات حول الجدوى من الانخراط فى نظام اقتصادى عالمى جديد، يقوم عل عدم تكافؤ الفرص بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين من جهة والإصلاح الاقتصادى الذى تطالب به مؤسسات النقد الدولية من جهة أخرى.

وقد تكون مصر من أكثر الدول التى تضررت من جراء الهرولة تجاه الانخراط

فى هذا الاقتصاد، وتعد سوق العمل فى مصر من أكثر الجهات تضرراً بسبب عدم قدرتها على معايشة متغيرات السوق، فالمؤسسات الاقتصادية فى مصر ضعيفة وغيرقادرة على توفير أسواق عمل قادرةعلى اجتذاب الأيدى العاملة المتوفرة والراغبة فى الحصول على فرصة عمل لأسباب متعلقة بأسواق العمل وأخرى متعلقة بنوعية العمالة المطروحة فى سوق العمل المصرى.

وقد تأثر الاقتصاد المصرى تأثراًكبيراً فى الآونة الأخيرة كانعكاس للأزمة الاقتصادية العالمية التى هزت كيان الاقتصاد الأمريكى والأوربى والعالمى بصفة عامة، والتى يتوقع أن يصاحبها فقد ٢٥مليون عامل لوظائفهم جراء هذه الأزمة، وبالتالى تضررت اقتصاديات الدول النامية تضرراً كبيراً، خاصة الدول التى سعت جاهدة إلى تقليد النموذج الغربى إبان العشرين سنة الماضية، ومنها مصر.

هذا، وتظل الخلفية الفلسفية للعولمة متمثلة فى مفهوم السوق ـ على الأقل خلال الربع الأول من القرن الحالى ـ وإعطاء السوق أبعاداً تخترق المجالات المحلية والإقليمية، ليصبح السوق فضاءً شاسعاً تتصارع فيه المصالح وتتنافس وفق مبدأ الجدوى، ليصبح السوق على الدوام حظيرة فى طور الإنشاء. ومن خلال هذه الآفاق الجديدة للسوق يصبح بالإمكان توفير أسواق عمل قادرة على اجتذاب العمالة الزائدة.

وتنطوى العولمة على تغيرات فى الهيكل الاقتصادى والأسعار النسبية وإمكانيات وأنماط الاستهلاك، مما يؤثر بدوره على أعمال العامة وسبل رزقهم فى الأسواق المحلية، وقد تأثر الكثير من أسواق العمل تأثيراً ضاراً لمصلحة أصحاب الشركات لتمكنهم من تحقيق مكاسب ضخمة خاصة أولئك المرتبطين منهم بمنشآت متعددة الجنسية ومنشآت وطنية ذات قدرة تنافسية دولية مثل حملة الأسهم أو مديرى الأعمال أو العمال أو المتعاقدين من الباطن. وبوجه عام، استفاد كل أولئك الذين ينعمون برأس المال وغيره من الأصول والقدرة على إدارة المشاريع والتعليم والمهارات التى يتزايد الطلب عليها، على الأقل خلال العقدين الأخيرين، قبل ظهور الأزمة الاقتصادية الراهنة التى تشهدها اقتصادات العولمة.

وبالتالى، أضحت العولمة وسيلة لتربح فئة متحكمة فى أسواق العمل فى مصر على حساب باقى أفراد المجتمع، كما أن هذه الأسواق غير قادرة على مجاراة الأسواق الخارجية، فهى أسواق ضعيفة ومحدودة وغير قادرة على المنافسة الدولية، وتعطى

أجوراً منخفضة للعاملين بها، نظراً لزيادة عرض العاملة فى سوق العمل المحلى، كمايترتب على ذلك زيادة أعداد المتعطلين وعدم توفر فرص عمل كافية للأعداد المتزايدة من الخريجين، وتزايدت نسبة الفقر بين شرائح المجتمع المصرى، وترتب على ذلك زيادة الهوة بين الفقراء والأغنياء.

التعليم قبل الجامعى وسوق العمل الداخلى فى مصر:

تتحدد أهداف وزارة التربية والتعليم فى رؤيتها لربط التعليم بسوق العمل فى مجموعة من الأهداف من بينها ربط التعليم الفنى بمؤسسات الإنتاج والخدمات فى البيئة المحيطة، وتدريب الطلاب على الآلات والمعدات والطرق الفنية التى تستخدمها هذه المؤسسات الإنتاجية، وكذلك الاعتماد على الاستراتيجيات التى تقوم عليها خطط التنمية فى مصر، عند رسم سياسات التعليم الفنى، والتوسع فى نظام التعليم والتدريب وتشجيع قيام المؤسسات الإنتاجية والخدمية والمجتمعات العمرانية الجديدة بالإسهام فى إنشاء مدارس فنية نوعية فى نطاق المصانع والشركات لإعداد الطلاب وتأهيلهم فى مجالات عمل هذه المؤسسات. (١٠٣)

هذا هو ما تستهدفه الوزارة لتطوير التعليم الفنى، مشتملاً التركيز على التدريب كهدف أساسى لتنمية قدرات الدارسين ومهاراتهم. ولتحقيق ذلك،عمدت الوزارة إلى التوسع فى تطبيق نظام التعليم والتدريب المزدوج من خلال عقد عدد من الاتفاقيات مع الجهات المستفيدة من خريجى التعليم الثانوى الفنى لإنشاء مجموعة من المدارس الثانوية الفنية (النوعية) التى تتضمن مجموعة من التخصصات التى تتلاءم وطبيعة التخصصات والأنشطة بالمؤسسة المنشئة لها، " ويبلغ عدد هذه المدارس حوالى(٢٣) مدرسة "(١٠٤) بنسبة (١%)من جملة عدد المدارس الثانوية الفنية التى يلغ تعدادها (١٩٥٩) مدرسة طبقاً لإحصائيات ٢٠٠٢/٢٠٠٣م (١٠٥). وتتوزع هذه المدارس على وزارات الإنتاج الحربى والبترول والكهرباء والصناعة والنقل والمواصلات.

هذا، وتشترك جميع أنواع مؤسسات التعليم والتدريب المهنى فى مجموعة من الأهداف العامة يمكن إيجازها على النحو التالى :- (١٠٦)

١- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الدارسين والمتدربين فيما يتعلق باحترام العمل وتقدير مكانته كأحد القيم الرئيسية فى منظومة القيم المجتمعية.

٢- تحقيق التوافق بين القدرات والمهارات التى يحصل عليها الدارس عن طريق برامج التعليم والتدريب المهنى وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

٣- حصول الدارس على المهارات التى تتجاوب وحاجاته ورغباته، والنمو بهذه المهارات إلى أقصى ما تؤهله إليه قدراته للمساهمة فى تحسين فرص العمل أمامه.

٤- تطوير قدرات الدارسين على فهم المبادئ العلمية والأسس النظرية فى مجال تخصصه.

٥- تعميق فهم الدارس للعلاقات والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية السائدة فى عالم العمل، لتعزيز العوامل التى تساعده على تهيئته للاندماج فى العمل المنتج والمفيد اجتماعياً.

ويُنظر إلى تحقيق هذه الأهداف من خلال ثلاثة نظم هى: النظام المدرسى الذى يتم بموجبه الالتحاق بمؤسسة تعليمية مهنية، والنظام الميدانى حيث تشكل التلمذة المهنية غير النظامية الأسلوب التقليدى لهذا النمط من الإعداد المهنى، حيث يلتحق الفرد بموقع العمل كعامل متدرب، بأجر أو بدون أجر فى بادئ الأمر، ودون إعداد مهنى مسبق، ويحصل على على المهارات المطلوبة لمزاولة العمل عن طريق الممارسة الفعلية والتتلمذ على أيدى الفنيين والعمال الأقدم فى موقع العمل، والنظام المزدوج حيث يحصل الفرد على التعليم والتدريب المهنى بموجب هذا النمط من التعليم والتدريب المهنى عن طريق التحاقه بالمؤسسة التعليمية وبموقع العمل فى آن واحد، حيث يمضى جزءاً من وقته أسبوعياً فى كل منهما. ويشمل الأخير النظامين السابقين للإعداد المهنى والمزاوجة بينهما.

ويوجد بشكل عام أربعة هياكل أو أشكال للنظم المدرسية، التى يمكن من خلالها تقديم برامج فى التعليم والتدريب المهنى هى المدرسة المهنية المتخصصة التى تقدم برامج فى التعليم والتدريب المهنى فى عدد من التخصصات المهنية، مثل المدرسة الثانوية الصناعية الفنية التى تشتمل على تخصصات كهربائية وإلكترونية وميكانيكية، أو مراكز التدريب المهنية الزراعية التى تشتمل على تخصصات نباتية وحيوانية، أو المدرسة الثانوية الفندقية التى تشتمل على تخصصات فى إنتاج الطعام وخدمته والإيواء، وعادة تشترك جميع التخصصات فى المدرسة المهنية المتخصصة بالمواد

الدراسية الأكاديمية والثقافية. والنوع الثانى المدرسة المهنية المجمعة، وهى مؤسسة تعليمية تقدم برامج فى التعليم والتدريب المهنى فى عدد من التخصصات المهنية التى تنتمى لعدد من الفئات المهنية فى أكثر من قطاع اقتصادى واحد، مثل مدارس أو مراكز التدريب التى تشتمل على تخصصات صناعية وزراعية وصحية. (١٠٧) والنوع الثالث، المدرسة الشاملة، وهى مؤسسة تعليمية تقدم برامج فى التعليم العام (الأكاديمى)، لإضافته إلى برامج التعليم والتدريب المهنى، مثل المدارس الثانوية الفنية التى تشتمل على مسارات أكاديمية فى مجالات العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية، بالإضافة إلى تخصصات مهنية على نمط المدرسة المهنية المجمعة. والنوع الرابع هو المدرسة الافتراضية (Virtual School)، أو المدرسة بلا جدران، وهى نظام تعليمى مفتوح، يستثمر تقنيات المعلومات والإتصالات الحديثة، ويستخدم شبكة الإنترنت ووسائل أخرى للتعليم عن بعد لأغراض الاتصال بين مصادر المعرفة والدارسين. ومع أن التعليم الافتراضى قطع شوطاً واضحاً فى التطبيق فى مجال التعليم غير النظامى والتعليم العالى، إلا أنه لم يحقق تقدماً واضحاً فى مجال التعليم العام أو المهنى بالتعليم قبل الجامعى. (١٠٨)

و يبلغ عدد المدارس الفنية المشاركة فى مشروع مبارك كول والتابعة للوزارات المعنية بها ٦١ مدرسة ثانوية فنية بواقع ٣% من جملة عدد المدارس، وباقى المدارس على حالها من حيث تواضع الامكانيات فى ظل الأعداد الكبيرة من الطلاب فى هذه المدارس "حيث يبلغ عدد الطلاب بها طبقاً لإحصائيات ٢٠٠٧/٠٦ حوالى ٢,١٩٩,٤٨٠ طالب وطالبة فى حين يبلغ عدد الطلاب بالمدارس الثانوية العامة فى نفس العام ١,٢٧٢,٦٥٠ طالب وطالبة(١٠٩)"، وبذلك يكون نسبة الطلاب بالمدارس الثانوية الفنية بالنسبة للتعليم الثانوى ككل فى ذلك العام ٦٣ %. وهذا يعنى أن التعليم الثانوى الفنى يستحوذ عدداً كبيراً من الطلاب ما بين ١٥ سنة و١٨ أو ٢٠ سنة، وهى السن التى يسعى الدارسون خلالها إلى بناء طموحاتهم وآمالهم فى الحياة، التى لا تفرخ لهم سوى بعض الآمال والطموحات الضعيفة، التى يتضاءل معها أحلام هؤلاء الشباب، بسبب تداركهم للواقع الأليم الذى يؤولون إليه بعد انتهاء فترة تعليمهم، وهو الانضمام إلى صفوف المتعطلين الراغبين فى الحصول على فرصة عمل دون جدوى.

هذا، ويتجه خريجو التعليم الفنى بعد انتهاء دراستهم نحو :

- استكمال دراستهم بإحدى الكليات أو المعاهد العليا بشروط معينة، وهى أن يتجاوز نسبة الـ ٧٠% لمجموع درجاتهم التى يحصلون عليها فى الثانوية الفنية. ولا يتوفر هذا الشرط إلا فى نسبة بسيطة من هؤلاء الخريجين . علماً بأن من يستكمل دراسته من هؤلاء الخريجين يتمكن من تحقيق قدر عال من التفوق والإنجاز فى الكلية أو المعهد الذى يلتحق به.
- الاتجاه نحو مكاتب التوظيف أو التشغيل للحصول على أية فرصة عمل أياً كان شكلها ونوعها، حتى ولو ساعياً فى إحدى الهيئات أو المؤسسات الحكومية.
- الاتجاه نحو السفر للعمل بالخارج، من خلال ما يعرف بالهجرة المؤقتة أو الدائمة، رغم صعوبة ومعاناة السفر والظروف القاسية التى يمر بها هؤلاء الشباب فى حالة سفرهم بدون عقود رسمية تضمن لهم حياة كريمة فى المجتمعات الإقليمية أو الدولية التى يهاجرون إليها.
- مشاركة الأسرة فى ممارسة النشاط والعمل السائد بها، حتى ولو كان هذا العمل مغاير تماماً لما تعلمه فى المدرسة التى كان يتعلم بها، فمثل هذه المشاركة مرغوبة فى كثير من الأحيان من قبل الأسرة، لأنها تخفف عبء العمل عن أفرادها بمشاركة أحد الأبناء فى العمل بها، بل وتوفر لهذا الشريك الحصول على دخل معين، يتدخل هو فى تحديده بمساعدة أفراد الأسرة له، وبالتالى يضمن لقمة عيش يحقق بها ذاته، وفى حالات كثيرة تمكنه من بناء أسرة قادرة على البقاء والاستمرار فى ظل فرص عمل مجهولة يصعب الوصول إليها، إذا ما انتظر الحصول عليها. ولكن فى مثل هذه الحالات نتساءل : ما فائدة التعلم والتدرب الذى تلقاه التلميذ أثناء دراسته بإحدى المدارس المهنية؟ فالمهارات المطلوبة لممارسة مثل هذه الأعمال متواضعة ويتعلمها من خلال ممارسته للمهنة التى يزاولها مع أسرته، ولا داعى بالمرة من وجهة نظر الكثير من الخريجين لما تعلموه فى هذه المدارس.
- الانضمام إلى صفوف المتعطلين، الحالمين فى الوصول إلى فرصة عمل، قد تطرق أبوابهم من حين لآخر، مما قد يؤدى بهم إلى الانتظار لسنوات عديدة، تنتهى بها حياتهم قبل الحصول عليها، نظراً لتزايد أعداد المتعطلين عاماً بعد آخر، حيث يبلغ تعداد المتعطلين فى مصر ٢,٢٠٤,٠٠٠ متعطل، بمستوى بطالة بلغ ١٠,٥% طبقاً لإحصائيات ٢٠٠٤م.[١١٠] وتعد هذه النسبة من بين أعلى النسب فى الدول العربية،

فهى فى المملكة المغربية ١٤,٢%، وفى سلطنة عُمان ٧,١%، وفى تونس ١٣,٩%، وفى مملكة البحرين ٣,١%.(١١١)

مثل هذه الأوضاع لخريجى التعليم المهنى، أدت إلى عدم استثمار امكانيات هؤلاء الخريجين ومهاراتهم، وفقدان الكثير منها على المدى الطويل. ويعزو البعض هذه الأوضاع إلى سوء حالة أوضاع هؤلاء الخريجين، فالمهارات والمعارف التى اكتسبوها خلال مرحلة تعليمهم لم تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل. فقد تغيرت طبيعة سوق العمل فى إطار المتغيرات المحلية والدولية، التى أثرت بشكل واضح على طبيعة المهن فى أسواق العمل خلال العقدين الماضيين، بما يستلزم توفير مهارات معينة تمكن الراغبين فى الحصول على فرصة عمل من الحصول عليها. وهذا يستلزم إعادة النظر فيما يقدم للدارسين من تعليم وتدريب خلال مرحلة دراستهم.

وإذا ما كانت هذه الرؤية صحيحة، فما بالنا وخريجى مراكز التدريب المهنى المنتشرة فى كافة أنحاء الجمهورة، ويبلغ تعدادها ١٦٣٧ مركزاً، يتوزع هذا العدد على القطاع الحكومى ٦٦,٩%، وقطاع الأعمال العام ١٥,٩%، والقطاع الخاص ١٧,٢%.(١١٢)

وتقوم هذه المراكز على تعليم وتدريب الدارسين بها على مهن معينة تشرف عليها الوزارات والمؤسسات الإنتاجية والخدمية المعنية بهذه المهن، مثل وزارة الصناعة والتجارة والاستثمار والإنتاج الحربى، وغير ذلك من الوزارات المعنية بتعليم وتدريب الدارسين فى هذه المراكز.

وتقدم هذه المراكز برامج تدريبية بنظام التدرج المهنى من سن (١٢- ١٨) سنة بمعدل ٥٥٠٠ متدرب سنوياً، علاوة على تنفيذ برامج التدريب التحويلى لخريجى الجامعات والمعاهد العليا وفوق المتوسطة والمتوسطة من التخصصات التى يقل الطلب عليها بسوق العمل الحالية، وإعادة تأهيلهم بما يتمشى مع احتياجات سوق العمل الحديثة.(١١٣) كما تعمل هذه المراكز على تدريب المتسربين من التعليم، وفائض الخريجين، وفائض العمالة كنتاج لإعادة الهيكلة الاقتصادية بإجمالى (١٠١٩٥) متدرباً.(١١٤)

هذا، ويعتمد على التدريب فى هذه المراكز لتضييق الفجوة بين جانبى العرض والطلب لسوق العمل، علاوة على رفع مستوى المهارة لدى المتدربين بهذه المراكز،

وفى هذا السياق يرى المجلس الأعلى لتنمية القوى البشرية ما يلى :- [١١٥]

- استمرارية تحديث مراكز التدريب المهنى من حيث المناهج والمعدات وتدريب المدربين فى إطار مشروع مستويات المهارة القومية، والذى بدأ فى تحديث (٥٠) مركزاً للتدريب المهنى.
- استكمال تحديث التوصيف المهنى الوطنى بالتعاون مع الشريك الأجنبى، وقد تم الانتهاء منه.
- استمرارية تحديد وتحديث مستويات المهارة القومية، والتى بدأت فى عدد (١٠٠) مهنة فى مجالات السياحة، والصناعة، والتشييد والبناء، وتم الانتهاء منها عام ٢٠٠٣.
- وضع خطة لتطوير إدارة مراكز التدريب من خلال عقود إدارية.
- إنشاء صندوق وطنى لتمويل التدريب، وهو ما يجرى بحثة بصورة مكثفة حالياً مع بعض الجهات المعنية والبنك الدولى.
- إنشاء نظام متكامل لمعلومات سوق العمل، باستكمال الخطوات التى بدأت بالفعل فى هذا الاتجاه بالتعاون مع الجهاز المركزى للتعبئة العامة والأحصاء، ومركز معلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء، ووزارة القوى العاملة والهجرة.

ورغم الإهتمام بالتدريب فى هذه المراكز، بحكم تبعيتها للوزارات والهيئات والمؤسسات المعنية بها، إلا أن ما يسير عليها من حيث تشغيل خريجيها، هو نفس ما يسير على خريجى المدارس الثانوية الفنية." فما زالت نسبة خريجى التعليم المتوسط أعلى نسبة فى الخريجين حيث بلغت نسبتهم ٦٧,٥% من الخريجين، يقابلها أعلى نسبة من البطالة، حيث وصلت ٧١% من البطالة الكلية، مما يؤكد أن مشكلة البطالة تتركز فى مخرجات التعليم المتوسط ".[١١٦]

وبالتالى، فإن المشكلة ليست مشكلة تعليم وتدريب بقدر ما هى مشكلة عدم توفر فرص عمل ملائمة تستوعب الأعداد المتزايدة من الخرجين، نظراً لارتفاع كلفة توفير فرص العمل، حيث يبلغ متوسط حجم الزيادة السنوية الصافية فى قوة العمل نصف مليون نسمة، وهذا العدد هو الحد الأدنى لفرص العمل المطلوب توفيرها سنوياً، وحيث أن تكلفة توفير فرصة العمل الواحدة لا تقل عن ٣٠ ألف جنيه، فإن تكلفة توفير فرص العمل الجديدة لا تقل سنوياً عن ١٥ بليون جنية، وهذا المبلغ مطلوب للمحافظة على

معدلات المساهمة الحالية طوال تلك الفترة، ومنع تفاقم مشكلة البطالة[١١٧]، ومن الصعب تحقيق هذا الهدف نظراً للظروف الاقتصادية والديموجرافية التى يعانى منها المجتمع المصرى .

التعليم الجامعى وسوق العمل فى مصر:

فرضت المتغيرات الدولية التى شهدتها دول العالم خلال العقدين الماضيين نفسهاعلى نظام التعليم فى مصر، خاصة بعد أن أدركت ضعفها ووهنها أمام هذه المتغيرات، وباتت مصر تبحث عن طرق إصلاح مؤسساتها الإنتاجية والخدمية، وتحقيق معدلات نمو فى ناتجها القومى يمكنها من هذا السير.

وقد وجدت مصر صعوبة بالغة فى تحقيق الإصلاح المنشود، وباتت تمد يدها إلى مؤسسات النقد الدولية كصندوق النقد الدولى والبنك الدولى لتقديم المشورة والمساعدة، وتمثلت هذه المساعدات فى مجموعة من المساعدات المالية والهيكلية (سبق الحديث عنها) التى ارتأتها هذه المؤسسات لضمان استمرارمسيرة الإصلاح فى مصر.

وقد دعا تقرير البنك الدولى إلى تحجيم فرص القبول بالتعليم العالى وربطه بالمصروفات، تمشيا مع دراسة أنجزها أحد الخبراء الأمريكان حول توقعات الطلب على القوى العاملة المصرية، وانتهت إلى ضرورة القيام بتخفيضات جذرية فى أعداد الملتحقين بالتعليم العالى، مع عدم التوسع فى التعليم الثانوى. وأيدت هذه الدراسة دراسة أخرى قام بها خبير قوى عاملة هندى، موفد من منظمة العمل الدولية، وتطرق فى دراسته إلى ضرورة إلغاء مجانية التعليم فى جميع مراحله عدا الابتدائى. [١١٨]

وقد أدت الأوضاع الاقتصادية المتردية بالحكومة المصرية فى بداية الثمانينيات من القرن الماضى، إلى محاولة الاتفاق مع صندوق النقد الدولى على إعادة جدولة الديون عام ١٩٨٧م ، وكانت قد بدأت بالفعل فى تنفيذ بعض إجراءات الإصلاح الاقتصادى، إلا أن المؤشرات الاقتصادية مازالت غير مستقرة، على الرغم من جهود الإصلاح التى كانت الحكومة قد شرعت فى تنفيذها.

وقد أثرت الأوضاع الاقتصادية على الفرص التعليمية بقطاع التعليم العالى، من انخفاض فى الكمية وتدنى فى النوعية على حد سواء. حيث بلغ معدل قيد الطلاب بهذا القطاع فى مصر خلال الأعوام ١٩٨٠ و١٩٨٥ و١٩٩٠و ١٩٩٢و١٩٩٣ و٢٠٠٤ و٢٠٠٦م النسب التالية١٦,١ % و١٨,٢ % و١٧,٥ % و١٧,٠ % و١٦,٩ %

و٢٩,٢% و٣٨,٤ % ، [١١٩] رغم الزيادة المطلقة فى أعداد المقيدين خلال عقد التسعينيات من القرن الماضى وبداية الألفية الحالية. فى حين بلغ هذا المعدل ٤٢ % فى نيجيريا و ٤٣ % فى سيراليون و ٤٥ % فى جنوب أفريقيا و ٤٣ % فى الأرجنتين وذلك فى عام ٢٠٠٧م. [١٢٠]

وقد أدت هذه الوضاع إلى فتح الباب على مصراعيه أمام إنشاء الجامعات الخاصة، والتوسع فيها قدر الإمكان، وذلك فى ظل ظروف وأوضاع اقتصادية غير مؤهلة، تدهور على أثرها مخصصات الإنفاق على التعليم العالى رغم الزيادة الإسمية لهذه المخصصات. و كذلك أدى سوء تخصيص الموارد المتاحة إلى رتابة نوعية هذه الخدمات، وانخفاض كفاءة التعليم العالى فى مصر، وضعف مستوى خريجيه، الأمر الذى دفع هؤلاء الخريجين إلى ممارسة أعمال رخيصة الأجر للحصول على لقمة العيش، فى ظل سوق عمل غير قادر على استيعابهم وتوفير التدريب المناسب لهم لتأهيلهم لدخول هذا السوق.

وقد أضحت هذه التغيرات الهيكلية تستشرى فى جسد النظام التعليمى المصرى، ولم يعد بالإمكان تجنيب التعليم العالى آثار هذه السياسات. فقد سمحت الدولة بإنشاء الجامعات فى محاولة لإعفاء نفسها من تحمل بعض مسئولياتها تجاه التعليم العالى، وإتاحة الفرصة أمام الطلاب القادرين على دفع نفقات تعليمهم فهل بالإمكان التخفيف من دور الدولة، وضمان خدمة تعليمية جيدة فى دولة تزايد بها معدل الفقر من١٦,٧ % فى عام ٢٠٠٠ إلى ١٩,٧% فى عام ٢٠٠٥، بالإضافة إلى أن خمس سكانها يعيشون فى حالة فقر معتدل[١٢١]. وهذا يعنى أن يتحمل الطالب بمرحلة التعليم العالى شطراً كبيراً من تكلفة دراسته، مما يزيد الأمر صعوبة أمام الراغبين لهذا التعليم، خاصة فى ظل الأزمة الاقتصادية الدولية التى يشهدها المجتمع المصرى، والتى تضررت منها مصر وكثير من الدول العربية، نتيجة تأثر اقتصاديات هذه الدول بالإصلاحات الهيكلية التى أملتها عليها مؤسسات النقد الدولية، والتى أثرت سلبا على الاعتمادات المخصصة للتعليم العالى، مما قد يؤثر سلبا على جودته وانخفاض مستوى خريجيه، وبالتالى عدم قدرتهم على الدخول إلى أسواق العمل، بل قد يؤدى إلى تسريح عدد كبير من العاملين بالشركات والمؤسسات العامة والخاصة، بسبب هذه الأزمة الاقتصادية.

خامساً: الدراسة التحليلية المقارنة:

أضحت قضية الشراكة بين التعليم وسوق العمل من القضايا الملحة على متخذى القرار فى الدول التى تسعى لإحداث نقلة كبيرة فى مجال فتح أسواق العمل أبوابها للأعداد الكبيرة من الخريجين، والسيطرة بشكل ما على هذه الأعداد.

كما أضحت عملية تطوير مهارات الأفراد بشكل مستمر هو التحدى الأكبر فى القرن الحادى والعشرين، فلم يعد التعليم مرحلة تنتهى قبل بدء العمل، بل أصبح أمراً يرافق الإنسان طوال حياته العملية، وأصبحت قضية الشراكة بين الشركات والمؤسسات والنقابات وبين التعليم هى أساس نجاح برامج التعليم لملاءمة احتياجات سوق العمل، وأساس قدرة الدول على الوصول إلى اقتصاد قوى ونمو مستدام. والناظر إلى أسواق العمل فى المجتمع المصرى، يجد أنها تتنوع بين القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص، وكلها أسواق عمل واجهت مجموعة من التحديات المحلية والدولية، خاصة ما يتعلق منها بتحديات العولمة، وما نجم عنها من تكتلات اقتصادية كبيرة، تهمش على أثرها التكتلات الاقتصادية الضعيفة، وتم استبعاد أعداد كبيرة من المستخدَمين فى هذه الأسواق المرتبطة بالقطاع العام، كذلك تناقصت نسب استيعاب القطاع الخاص فى عام ٢٠٠٤/٠٥ عنه فى عام ٢٠٠١/٠٢ كما هو موضح بالجدول (٨)، نظرا لحداثة هذا القطاع وعدم قدرته على توسيع خدماته للراغبين فى العمل به، مما أوجد نوعاً من الاضطراب فى أسواق العمل الداخلية وحدوث تكدس كبير فى اعداد الخريجين الباحثين عن عمل بلا جدوى، تزايد على أثرها معدلات البطالة عاما بعد عام،" إلى أن بلغت ٢٠% عام ٢٠٠٤/٠٥طبقاً لتقرير الخبراء الخارجيين".[١٢٢]

جدول (٨)

التوزيع القطاعى لإجمالى التشغيل فى كل من القطاعين العام والخاص

(نسب مئوية)

السنة	إجمالى التشغيل		القطاع العام		القطاع الخاص	
	س*	خ ن	س	خ ن	س	خ ن
	خ ج		خ ج		خ ج	
٢٠٠٢/٠١	٥٠,٢	١٥,٣	١٥,٦	٧,٣	٦٧,٩	١٩,٤
	٣٤,٤		٧٧,١		١٢,٦	
٢٠٠٥/٠٤	٤٩,٩	١٥,٩	١٤	٦,٩	٦٦,٨	٢٠,٣
	٤٣,٢		٧٩,١		١٢,٩	

كما أن التعليم فى وضعه الراهن يسعى بشكل أو بآخر إلى إكساب الدارسين بـه قدراً معيناً من المهارات المتواضعة التى لا تتلاءم مع متطلبات أسواق العمل التنافسية التى لاتقبل سوى الخريجين ذوى المهارات العالية للعمل بها، بل وضعت هذه الأسواق العاملين بها فى موقف حرج بالنسبة للاستمرار فى مزاولة أعمالهم، فقد تغيرت أدوات الإنتاج، وظهر ما هو أحدث منها وأفضل، وتم تسريح أعداد كبيرة من العاملين بها، تكدس على أثره أعداد العاطلين عن العمل، وأحدث تزاحما على أسواق عمل ضعيفة تقدم أجوراً رخيصة للعاملين بها، رغم تزايد عدد ساعات العمل مما أثر جسمانيا ومعنويا على آداء العاملين. وفى هذا ترى الدراسة أهمية التركيز على المهارات التى تؤهل دارسيها للانخراط بسهولة فى سوق العمل، سواء بمرحلة التعليم قبل الجامعى أو مرحلة التعليم العالى والجامعى، على نحو يمكننا توضيحه على النحو التالى :-

أولا: مرحلة التعليم قبل الجامعى:

---

* س= القطاعات السلعية، خ ن= قطاعات الخدمات الإنتاجية، خ ج = قطاعات الخدمات الاجتماعية.

المصدر: وزارة التخطيط، وثيقة مرجعية، بتدخل من:

إبراهيم العيسوى: الاقتصاد المصرى فى ثلاثين عاما- تحليل التطورات الاقتصادية الكلية منذ عام ١٩٧٤ وبيان تداعياتها الاجتماعية مع تصور لنموذج تنموى بديل، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٥١٤.

ففى هذه المرحلة ترى الدراسة ما يلى:-

١- تفعيل الشراكة بين المؤسسات التعليمية بهذه المرحلة وأسواق العمل، على أن تكون أسواق العمل هى المحدد الرئيسى لنوعية المهارات فى مدارس التعليم الفنى، باعتبار هذه المدارس هى القادرة على إكساب الدارسين المهارات المطلوبة فى سوق العمل. ويتطلب ذلك الارتقاء بنوعية المهارات فى هذه المدارس، سواء فى المدارس الثانوية الصناعية أو التجارية أو الزراعية.

٢- تطوير البرامج الدراسية والتدريبية بما يتمشى وحاجة الشركات من هذه المهارات.

٣- تحديد نوعية البرامج الدراسية من جانب وزارتى التربية والتعليم ووزارة العمل والشركات، لكون هذه الشركات أسواق عمل يجب أن تكون مفتوحة أمام الشباب على أن تكون لها الأولوية فى تحديد المقررات الدراسية والبرامج التدريبية المؤهلة للعمل بها كما هو الحال فى جمهورية كوريا.

٤- تتولى هذه الشركات المساهمة فى تمويل قطاع التعليم الفنى من خلال الرسوم المفروضة عليها.

٥- تعيين لجنة فنية مشتركة من المتخصصين فى مجال التعليم والإنتاج، على أن تكون لهذه اللجنة صلاحية واسعة لتحديد المقررات الدراسية والبرامج التدريبية، وإدارة هذه المدارس والإشراف عليها، واقتراح الحلول اللازمة لتفعيل الشراكة بين المدارس والشركات، بما يضمن لهذه المدارس تجويد مخرجاتها، ومن ثم ضمان الحصول على فرص عمل لهذه المخرجات، كما هو الحال فى جمهورية كوريا. وتتناسب مثل هذه اللجان مع ظروف وأوضاع المجتمع المصرى اقتصاديا واجتماعيا. فالمجتمع المصرى الآن فى ظروف اقتصادية صعبة يتضاءل على أثرها الإنفاق الحكومى على التعليم خاصة فى ظل الأزمة الاقتصادية التى يشهدها المجتمع الدولى عامة والمجتمع المصرى بصفة خاصة فى الوقت الراهن.

٦- إنشاء مجلس للتخطيط الاقتصادى، كما هو الحال فى جمهورية كوريا، على أن يكون هذا المجلس بمثابة شبكة لتفعيل التعليم والتدريب بمؤسسات التعليم قبل الجامعى، بغية مساندة هذه المؤسسات لتخريج عمالة قادرة على توفير قيمة مضافة عالية للأنشطة سواء فى المدارس أو الشركات الإنتاجية من خلال رقابة صارمة على البرامج والمقررات الدراسية وأنواع المهارات اللازمة لاحتياجات الصناعات

الجديدة، على أن يراقب هذا المجلس التغيرات فى الطلب على المهارات، لتأمين المهارات المطلوبة ووضع إسقاطات صحيحة للأيدى العاملة، وكذلك إيجاد صلة وثيقة بين السياسات الاقتصادية بوزارتى التربية والتعليم ووزارة العمل والجهات المسئولة، ومن ثم توصيل تأثيرات التعليم والتدريب على استراتيجية التنمية الاقتصادية إلى الهيئات والوزارات المسئولة عن التنفيذ.

٧- إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص فى مجال التعليم الثانوى العام والفنى خاصة التعليم الفنى، للحد من تبعية هذه المدارس لوزارة التربية والتعليم، على أن يتحدد دور الوزارة فى الإشراف على العملية التعليمية والبرامج التدريبية والاطمئنان إلى أن ما يدار من عملية وتدريبية فى هذه المدارس يتمشى واحتياجات سوق العمل فى المجتمع المصرى. وأن يكون القطاع الخاص مسئول مسئولية كاملة عن تحديد المقررات والبرامج الدراسية بالتعاون مع الشركات الإنتاجية التى تقع عليها دور أكبر فى تحديد نوعية البرامج والمهارات والأنشطة التى تدار فى هذه المدارس. ويتمشى ذلك مع أوضاع وظروف المجتمع المصرى من حيث تخفيف الضغط عن دور الحكومة فى تمويل التعليم الثانوى وإطلاق العنان للقطاع الخاص للمشاركة فى القيام بهذا الدور، كما هو الحال فى جمهورية كوريا حيث يتولى القطاع الخاص ٦٥% من المدارس الفنية من حيث التمويل وتحديد المقررات والبرامج التدريبية بالتعاون مع الشركات الإنتاجية. وستعيد مثل هذه المشاركة الثقة المفقودة بين قطاعى التعليم والإنتاج فى مصر وسيعمل كل منهما فى خدمة الآخر، وسيعيد للتعليم الفنى حيويته وفعاليته فى النهوض باقتصاديات البلاد، وسيجعل من تدريب العمالة أثناء الدراسة أو بعد التخرج مسألة تبادل المنفعة بين قطاعى التعليم والإنتاج وهذا ما يحتاجه اقتصاد البلاد فى الوقت الراهن.

٨- توفير برامج للتوعية بكافة مؤسسات التعليم قبل الجامعى، كما هو الحال فى جمهورية كوريا، ستساعد مثل هذه البرامج الدارسين فى تحديد المهارات التى تيسر لهم فرص الحصول على عمل بعد الانتهاء من دراستهم وتوجيههم نحو مجالات الدراسة التى تؤمن لهم مستقبلا أفضل، نظراً لتغير المهارات المطلوبة بسوق العمل من حين لآخر بسبب تغير وسائل الإنتاج ومحاولة الشركات والمؤسسات الإنتاجية تطوير ما لديها من أدوات الإنتاج.

ويلاحظ من الدراسة انتشار ظاهرة عمالة الشوارع الخلفية بين الصغار والكبار وهو ما يعرف بالعمالة المتجولة. فقد أصبح من المعتاد أن نجد البائعين المتجولين فى الشوارع والأزقة من بين حملة الشهادات الإبتدائية والمتوسطة والعليا، يبحث كل منهم عن مشترى، لبيع ما يحملونه على أكتافهم من أجهزة أو ملابس أو عطور أو غير ذلك من البضاعة والأمتعة للحصول على مقابل يقتاتون منه.

وإذا كان التعليم فى مصر يخرج أمثال هؤلاء، أليس من الأجدى البحث عن وسيلة أرخص من التعليم النظامى المعروف بمدارسه ومعلميه وطلابه وإداراته، لإعداد مثل هؤلاء الخريجين طالما أن نظام التعليم المعروف غير قادر على إعداد عمالة مؤهلة للحصول على فرصة عمل فى سوق عمل حقيقى، أليس من سبيل آخر يكون بالإمكان من خلاله توفير الأموال الطائلة التى تنفق على نظام التعليم الحالى والتى تهدر على التعليم الفنى والتعليم العالى، وهو تعليم عالى الكلفة طالما أن العائد منه بسيط أو يكاد يكون منعدما.

وفى هذا ترى الدراسة ما يلى:-

١- تبعية جميع مؤسسات التعليم الفنى فى مصر للشركات والمؤسسات الإنتاجية.

٢- تتولى هذه الشركات المساهمة فى تمويل التعليم الفنى والتقنى، من خلال الرسوم المطلوبة على هذه الشركات.

٣- تعيين لجنة فنية مشتركة من المتخصصين فى مجالى التعليم والإنتاج على أن تكون لهذه اللجنة صلاحية واسعة لتحديد المقررات الدراسية والبرامج التدريبية وإدارة هذه المدارس والإشراف عليها واقتراح الحلول اللازمة لتفعيل المشاركة بين المدارس والشركات بما يضمن تجويد مخرجات هذه المدارس، وضمان الحصول على فرص عمل لها.

ستعيد مثل هذه اللجان الثقة المفقودة بين قطاعى التعليم والإنتاج فى مصر وسيعمل كل منهما فى خدمة الآخر، وسيعيد للتعليم قبل الجامعى حيويته وفاعليته فى النهوض باقتصاديات البلاد، وسيجعل من تدريب العمالة سواء أثناء الدراسة أوبعد التخرج، مسألة تبادل المنفعة بين قطاعى التعليم والإنتاج وهذا ما يحتاجه اقتصاد البلاد فى الوقت الراهن.

وفيما يتعلق بالمدارس المتعاقدة مع سوق العمل الكورى، ترى الدراسة الأهمية

القصوى لهذه التعاقدات لربط مؤسسات التعليم بهذه السوق. وفى هذا، ترى الدراسة أهمية الاستفادة من هذه النوعية من المدارس، بإجراء التعاقدات مع بعض المدارس الثانوية الفنية والشركات العاملة على أن تتضمن بنود العقد ما يلى:-

٢- أن يتحدد دور وزارة التربية والتعلم فى إعداد المعلمين الأكاديميين وتوفير المساندة المالية لهذه المدارس.

٣- أن تتولى الشركات والقطاعات الإنتاجية مسئولية تمويل التدريب المناسب لها بهذه المدارس.

٤- عمل الدعاية المناسبة لحث أولياء الأمور على إرسال أبنائهم لهذه المدارس، باعتبارهم قادرين على ارتياد أسواق العمل بهذه الشركات بعد تخرجهم.

٥- تتولى الشركات الإنتاجية توفير التمويل اللازم للمدارس المتعاقدة، بما لايقل عن ٧٠ % من الموال اللازمة لها مقابل إعداد الدارسين وتدريبهم بما يتلاءم ومتطلبات الإعداد.

كما أن مثل هذه المدارس المتعاقدة أكثر ملاءمة لواقع وظروف المجتمع المصرى للأسباب التالية:-

١- أسباب تنظيمية، حيث ستظل سياسة الفصل بين مدارس التعليم الثانوى العام ومدارس التعليم الثانوى الفنى قائمة، على اعتبار أن المدارس الثانوية العامة مدارس مؤهلة للقبول بالجامعات والمعاهد العليا، والمدارس الثانوية الفنية مدارس مؤهلة لإعداد العامل الماهر القادر على الانخراط فى سوق العمل.

٢- ترتكز فلسفة الإعداد فى هذه المدارس على الطلب لا على العرض، وستحد كثيرا من البطالة بين خريجى التعليم الثانوى.

٣- يتم وضع سياسة للقبول بالتعليم الثانوى تتواءم مع متطلبات سوق العمل فى المجتمع المصرى، وتتباين هذه السياسة مع السياسة الحالية فى جعل التعليم الثانوى الفنى لذوى الإمكانيات الضعيفة والقدرات المتواضعة، بما يؤدى إلى تغيير نظرة المجتمع المصرى إلى وضعية هذا النوع من التعليم باعتباره مرحلة مؤهلة للالتحاق بسوق العمل أو مواصلة الدراسة العليا أو الجامعية.

٤- تغيير البرامج التدريبية من حين لآخر، طالما أن التغير فى سوق العمل هو السمة الغالبة من حيث جودة الإنتاج، فالمشرفون على هذه البرامج هم المسئولون عن

سوق العمل وهم الأدرى باحتياجاته ومتطلباته.

وإذا كان الكثير من الشركات غير قادرة على توفير فرص العمل بشكل يسمح لاستيعاب قوة العمل المتاحة، نظرا لصغر حجمها وحداثتها، وإشهار إفلاس البعض منها، مما أدى إلى تراجعها وتسريح العاملين بها، تزايد دور الحكومة وقطاع الأعمال والقطاع الخاص لدعم الشركات الصغيرة ومساندتها، كى تصبح سوق عمل يوفر فرص عمل حقيقية.

وتتمثل الاجراءات التى يجب على الحكومة اتخاذها لتسيير عمل هذه الشركات ما يلى:-

١- اعفاءات ضريبية للشركات والمنشئات التى تقدم برامج تدريبية للدارسين، لتفادى الأوضاع الاقتصادية الصعبة التى تتعرض لها سواء الأزمات المالية الدولية أو المحلية، ومساعدة الشركات على تدبير أمور تسييرها، فى ظل الظروف الصعبة التى يعايشها المجتمع المصرى والتى تؤثر سلبا على نجاح واستمرار هذه الشركات.

٢- منح قروض بمعدل فائدة منخفض للشركات التى تقدم تدريبا يتجاوب مع سوق العمل بها.

٣- إنشاء مجلس لتنمية المهارات، كما هو الحال فى جمهورية كوريا، يضم أعضاء من الشركات الإنتاجية وأرباب العمل بالقطاع العام والخاص وخبراء من التربية والتعليم والنقابات العمالية والغرف التجارية على أن تكون قرارات هذا المجلس ملزمة فيما يتعلق بما يلى:-

١- تحديد أعداد المقبولين بمرحلة التعليم الثانوى، خاصة المرحلة الثانوية الفنية من خلال رسم سياسة واضحة للقبول، تتمشى مع سياسة تشغيل العاملين بالمؤسسات والشركات الإنتاجية.

٢- تحديد المقررات والبرامج التدريبية، خاصة البرامج التى تلبى احتياجات القطاع الخاص، التى تتجه نحوه الآمال لاستيعاب أكبر عدد من الخريجين.

٣- يتولى هذا المجلس تمويل العملية التعليمية بمؤسسات التعليم قبل الجامعى على النحو التالى:-

١- الاعتمادات المالية من قبل وزارة المالية المخصصة لمرحلة التعليم قبل الجامعى.

٢- فرض رسم أجر مقداره (١%) على جميع العاملين فى القطاع الحكومى والعام والخاص على أن تكون حصيلة هذه الرسوم تابعة لهذا المجلس، بل تدار طبقا لتوجهات المجلس، والسياسات التى يقرها أعضاؤه، باعتباره الأكثر دراية باحتياجات أسواق العمل والمتدربين على حد سواء، وبالتالى ايجاد نوع من الاستقرار فى السياسة بمرحلة التعليم قبل الجامعى لاتتغير بتغيير الحكومات والأفراد بل يكون للمجلس صفة السيادة فى قراراته فى ظل الظروف الاقتصادية غير المستقرة التى يشهدها المجتمع المصرى.

ثانيا:- مرحلة التعليم العالى والجامعى:-

بمراجعة ما تتضمنه الدراسة من شراكة بين التعليم العالى والجامعى و سوق العمل فى المجتمع الكورى يتبين الحقائق التالية:-

- تؤمن معظم المعاهد العليا دراسة مسائية للعمال الصناعيين.
- تؤمن المعاهد لخريجيها فرصة استكمال دراستهم الجامعية أو الالتحاق بالمراكز الحرة لتعليم العمال.
- يوجد فائض فى أعداد الأساتذة المهنيين والتقنيين.
- ظهور البطالة بين الخريجين بسبب الانكماش الاقتصادى وضعف الاستثمار من قبل الشركات المحلية.
- معدل البطالة الكلية فى كوريا ٣,٧ % ، بينما معدل البطالة بين الشباب ٨,٥ % .
- ٥٥ % من خريجى الجامعات يشعرون بنقص فرص العمل.
- يوجد نقص فى المهارات لدى خريجى الكليات التعليمية وتناقص الطلب عليهم.
- توجد مراكز مهنية بالكليات والجامعات والانترنت لتوجيه الشباب نحو متطلبات سوق العمل من المهارات المطلوبة.
- ٦٨,٣ % من خريجى الكليات والجامعات يتبعون طرق بحث خاصة بهم للحصول على فرص عمل.
- توجد مدارس عليا متعاقدة مع المعاهد التقنية والشركات الإنتاجية.
- متوسط الفترة الزمنية التى يستغرقها الخريج للبحث عن فرصة عمل أحد عشر شهراً.

هذه هى الحقائق التى شملتها الدراسة عن واقع التعليم العالى والجامعى،

والشراكة بينها وبين سوق العمل فى المجتمع الكورى. ويتشابه فى مجموعة منها مع ما تتضمنه الدراسة عن واقع الشراكة بين التعليم العالى والجامعى وسوق العمل فى مصر. وتتمثل أوجه التشابه فيما يلى:-

١- ظهور البطالة بين الخريجين، بسبب الانكماش الاقتصادى، وضعف الاستثمار من قبل الشركات المحلية.

٢- يشعر خريجو الجامعات بنقص فرص العمل.

٣- معدل البطالة بين الشباب مرتفعة.

٤- يوجد نقص فى المهارات لدى خريجى الكليات التعليمية وتناقص الطلب عليها.

٥- يتبع أعداد كبيرة من الخريجين طرق بحث خاصة بهم فى الحصول على فرص عمل.

يتضح مما سبق وجود مشكلة البطالة بين خريجى التعليم العالى فى كل من مصر وكوريا و إن اختلفت درجة حدتها، فهى مرتفعة بين خريجى التعليم العالى فى مصر حيث تبلغ هذه النسبة ٢٦,٨ % فى مصر[١٢٣]، بينما تبلغ ٨,٥ % فى كوريا. وهذا يعنى أن سوق العمل فى كوريا قادرة على امتصاص نسبة عالية من الخريجين، بسبب قدرة هذه السوق على تحقيق معدلات إنتاج مرتفعة، يتزايد على أثرها معدل الناتج المحلى فى كوريا، وانتشار الشركات الإنتاجية التى يحكمها ضوابط وقوانين تضمن تحقيق قدر كبير من متطلبات المستخدمين بها، خاصة شركات القطاع الخاص. ويبدو أن للعامل الاقتصادى فى كوريا دوراً كبيراً فى استقرار سوق العمل فى المجتمع الكورى. بينما لايزال سوق العمل فى مصر خاصة الشركات الحكومية وشركات القطاع الخاص تتأرجح بين البقاء أو الاندثار، نظرا لضعف هذه السوق وعدم قدرتها على تحمل الهزات الاقتصادية التى يتعرض لها سوق العمل فى المجتمع المصرى.

كما تتشابه البلدين فى ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، خاصة خريجى الجامعات والمعاهد العليا، لضعف مهارات هؤلاء الخريجين، وحاجتهم إلى تدريب مسبق قبل الالتحاق بالعمل، ولعدم وجود سوق عمل قادرة على اجتذاب الأعداد المتزايدة من الخريجين كما هو الحال فى مصر. وتتغلب كوريا على هذه الإشكالية من خلال برامج تدريبية تلتزم الشركات بتوفيرها للراغبين فى الحصول عليها، وكذلك وجود برامج للتوجيه المهنى بالجامعات، يتعرف الدارسون من خلالها على طبيعة فرص العمل

المتاحة لهم ونوعية المهارات المطلوبة فى هذه السوق، بما ييسر لهم فرص الالتحاق بهذه السوق. وفى هذا ترى الدراسة أهمية توفير مراكز للتوجيه المهنى بالجامعات والمعاهد العليا فى مصر تكون بمثابة حلقة اتصال بين التعليم العالى من ناحية وسوق العمل من ناحية أخرى، بما يجعلهم أكثر دراية بالتخصصات المتاحة والمطلوبة للدراسة.

هذا، وتتمثل أوجه الاختلاف بين البلدين فى النقاط التالية:-

١- تؤمن معظم المعاهد العليا دراسة مسائية للعمال الصناعيين.

٢- تؤمن المعاهد العليا لخريجيها فرصة استكمال دراستهم الجامعية أو الالتحاق بالمراكز الحرة لتعليم العمال.

٣- توجد مدارس عليا متعاقدة مع المعاهد التقنية والشركات الإنتاجية.

وهذا يعنى وجود شراكة كبيرة بين المعاهد العليا والعمال الصناعيين فى سوق العمل الكورى، بما يمكن هذه المعاهد من فتح أبوابها للعاملين لحضور دراسات مسائية وبرامج تدريبية، يستشعر العاملون حاجتهم إليها، كما تتيح المعاهد لخريجيها فرصة الالتحاق بالمراكز الحرة لتعليم العمال، وهى مراكز تابعة للشركات الإنتاجية، تؤمن هذه الشركات للعاملين بها فرصة تنمية مهاراتهم من خلال حضور برامج تدريبية بها، تستغرق من أسبوعين إلى ستة أسابيع.

كما أوضحت الدراسة وجود مدارس متعاقدة مع المعاهد والجامعات التقنية والشركات الإنتاجية، كما هو الحال فى جامعة هونج بوك القومية، وتعد هذه المدارس نماذج للمشاركة القوية بين الجامعات والشركات، على أن تتولى الجامعات توفير المتخصصين فى مجال المعرفة والمهارات التقنية المتخصصة، وتتولى الشركات توفير الأموال اللازمة للإنفاق على العملية التعليمية والتدريبية بهذه المدارس، وكذلك توفير المدربين الذين تم إعدادهم من قبل هذه الشركات، ومن ثم تخريج متخصصين على درجة عالية من الكفاءة المهنية، تضمن لهم الحصول على فرص عمل ميسرة فى أسواق العمل الكورية.

وفى هذا ترى الدراسة أهمية ربط بعض المدارس الثانوية الفنية فى مصر بالمعاهد والجامعات التقنية كنماذج يحتذى بها فى حالة نجاحها، وذلك من خلال مجموعة من الآليات تراها الدراسة ملائمة لتحقيق ذلك وهى:-

١- إعطاء طابع أكبر من الاهتمام للدراسات التقنية المتقدمة بالمعاهد والكليات الجامعية.

٢- ربط مدرسة ثانوية فنية (صناعية أو تجارية أو زراعية) بالشركات الإنتاجية العاملة فى كل إقليم على حدة، حسب نوع النشاط السائد.

٣- قيام المعاهد والكليات الجامعية بتوفير المحاضرين والأساتذة المتخصصين، لتقديم الخدمات الأكاديمية والمهنية للدارسين بهذه المدارس.

٤- تتولى الشركات المساهمة فى تمويل الشراكة بينها وبين المدارس الفنية والمعاهد والكليات الجامعية.

٥- تدعيم الشركات الإنتاجية بما يحقق لها زيادة إنتاجيتها.

٦- إشراك القطاع الخاص فى توفير الدعم المطلوب فى زيادة فاعلية هذه الشراكة.

مراجع الدراسة وهوامشها:

١. مكتب العمل الدولى : تقرير الاستخدام فى العالم – القابلية للاستخدام فى الاقتصاد العالمى " أهمية التدريب "، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمى للدول العربية، بيروت، لبنان، ٢٠٠٠، ص٢ .

2. OECD: Jobs for Youth/ Des Emplois pour les Jeunes, Korea, ISBN-978-92- 64-04079-3, OECD, 2007, p.1.

٣. محمود سلامه: قضايا العمالة بدول مجلس التعاون الخليجى ــ تحدياتها وسبل مواجهتها، مجلة العمل العربى، منظمة العمل العربية، العدد ٧٧(يونيه ــ يوليو ــ أغسطس)، ٢٠٠٤، ص ٣٤.

٤. مكتب العمل الدولي : تقرير الاستخدام فى العالم – القابلية للاستخدام فى الاقتصاد العالمى " مرجع سابق، ص٢ .

٥. سليمان عواد سليمان ونبيل نقاش: التوجهات العربية والدولية لتطوير مناهج وبرامج التعليم والتدريب التقنى والمهنى وتنويعها لملاءمة احتياجات سوق العمل، مجلة العمل العربى، العدد ٧٨ (أكتوبر ــ نوفمبر ــ ديسمبر ٢٠٠٤)، يناير ٢٠٠٥،ص ٣٦.

٦. على محمد نصرالله: أسس تخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهنى، مراجعة: أحمد صالح عاشور، منظمة العمل العربية ــ المركز العربى للتدريب المهنى وإعداد المدربين، طرابلس، الجماهيرية العظمى، ١٩٩٤، ص ص٥٨ــ٥٩.

٧. محمد الدريج: مشروع المؤسسة والشراكة التربوية، ج٢، منشورات رمسيس، الرباط، ١٩٩٦، ص ص٧٠-٧١.

٨. سعيد طه و سعيد مرسى: الشراكة التربوية بين الأسرة والمدرسة" مدخل جديد لتطوير التعليم الابتدائى"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، العدد ٥١ ، سبتمبر ٢٠٠٥، ص ١٧٦.

٩. محمود سلامه، مرجع سابق، ص ١٨.

١٠. سليمان عواد سليمان ونبيل نقاش: التوجهات العربية والدولية لتطوير مناهج وبرامج التعليم والتدريب التقنى والمهنى وتنويعها لملاءمة احتياجات سوق العمل، مجلة العمل العربى، العدد٧٨ (أكتوبر ــ نوفمبر ــ ديسمبر ٢٠٠٤)، يناير ٢٠٠٥،

ص ٣٦.
١١. على محمد نصرالله: ، مرجع سابق، ص١١.
١٢. المرجع السابق، نفس الصفحة.
١٣. سميح أحمد جابر: تدريب وإعداد مدربى التدريب المهنى، ط١، المركز العربى للتدريب المهنى وإعداد المدربين، منظمة العمل العربية، طرابلس، الجماهيرية العظمى،٢٠٠١، ص ٢١.
١٤. منذر واصف المصرى: اقتصاديات التعليم والتدريب المهنى، ط١، المركز العربى لتنمية الموارد البشرية، منظمة العمل العربية،طرابلس، الجماهيرية العظمى، ٢٠٠٣، ص ٨٦.
١٥. على محمد نصرالله: أسس تخطيط وتنظيم عملية التعليم والتدريب المهنى، مراجعة: أحمد صالح عاشور، المركز العربى للتدريب المهنى وإعداد المدربين، منظمة العمل العربية، طرابلس، الجماهيرية العظمى، ١٩٩٤.
١٦. منظمة العمل العربية، المركز العربى للتدريب المهنى وإعداد المدربين: المواءمة بين مخرجات التدريب والتعليم الفنى واحتياجات سوق العمل فى الأردن وتونس، المركز العربى للتدريب المهنى وإعداد المدربين، طرابلس، الجماهيرية العظمى، ١٩٩٨.
١٧. السعيد محمد رشاد محمد: إعداد العامل الماهر فى مراكز التدريب المهنى ــ فلسفته ومدى تأثره بالمتغيرات المعاصرة، المؤتمر العلمى السنوى الثامن لكلية التربية جامعة حلوان بالاشتراك مع جامعة الدول العربية، وعنوانه: مستقبل سياسات التعليم والتدريب فى الوطن العربى فى عصر المعلومات وثورة المعلومات، المجلد الأول، ٣ ــ ٤ يوليو، ٢٠٠٠.
١٨. منذر واصف المصرى: تحديات التعليم الفنى والتدريب المهنى ومتطلبات سوق العمل والتشغيل، مجلة العمل العربى، العدد ٧٨ (أكتوبر ــ نوفمبر ــ ديسمبر ٢٠٠٤)، يناير ٢٠٠٥.
١٩. سليمان عواد سليمان ونبيل نقاش: التوجهات العربية والدولية لتطوير مناهج وبرامج التعليم والتدريب التقنى والمهنى وتنويعها لملاءمة احتياجات سوق العمل، مجلة العمل العربى، العدد ٧٨ (أكتوبر ــ نوفمبر ــ ديسمبر ٢٠٠٤)، يناير ٢٠٠٥.
٢٠. نائلة حداد: التعاون الفعال بين أطراف الإنتاج فى دعم وتطوير برامج التدريب المهنى

فى البلاد العربية، مجلة العمل العربى، العدد ٧٨ (أكتوبر ــ نــوفمبر ــ ديســمبر ٢٠٠٤)، يناير ٢٠٠٥.

٢١. عمر عبد الجبار العريفى: مسيرة التعليم الفنى والتدريب المهنى فى الجمهورية اليمنية، مجلة العمل العربى، العدد ٧٨ (أكتوبر ــ نــوفمبر ــ ديســمبر ٢٠٠٤)، ينــاير ٢٠٠٥.

22. UNEVOC, International Project on Technical and Vocational Education: National Profiles in Technical and Vocational Education in Asia and the Pacific " Malaysia ", UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok, Thailand, 1995 .

23. Morris, P.: Asia's Four Little Tigers "A Comparison of the Role of Education in their Development, Comparative Education, Volume 32, No.1, 1996.

24. Sakellariou,C.:Rates of Return to Investment in Formal and Technical/ Vocational Education in Singapore, Education Economics,Vol. 11,No.1, 2003.

25. Nair, A.T.: The Strength and Weaknesses of ISO 9000 in Vocational Education, Journal of Vocational Education and Training, Vol. 56, No.2, 2004.

26. Smith, E.: Vocational Education and Training in Schools in Australia "What are the Consequences of Moving from Margins to Mainstream, Journal of Vocational Education and Training, Vol. 56, No.4, 2004.

27. Choi,Y.R.: Vocational Education and Training, Case Study-Korea, Research Institute for Vocational Education and Training, Department of Research and Development, KOREA, 2005, p32.
http://hrd.apecwiki.org/hmages/5/54/HRD_Forum_2005_Case+Study+(Korea).pdf.

28. Lee, J.K.: Educational Fever and South Korean Higher Education, Revista Electronica de Investigacion Educativa, Vol.8, No.1, 2006.

٢٩. مكتب العمل الدولى : تقرير الاستخدام فى العالم ، مرجع سابق، ص ١٩.

٣٠. المرجع السابق، ص٣ .

31. UNESCO: Policy Paper for Change and Development in Higher Education, Paris,1995, p.8.

٣٢. محرم الحداد: بناء قواعد التقدم التكنولوجى فى الصناعة المصرية من منظور مداخل التنافسية والتشغيل والتركيب القطاعى، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، المجلد الرابع عشر، العدد الثانى، ديسمبر ٢٠٠٦، معهد التخطيط القومى، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ص ٢١٨-٢١٩.

٣٣. البنك الدولى : تقرير عن التنمية فى العالم ٢٠٠٧-التنمية والجيل القادم، مركز الأهرام للترجمة والنشر، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٢٠١.

٣٤. المرجع السابق، نفس الصفحة.

٣٥. منظمة العمل الدولية: اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعى للعولمة : عولمة عادلة – توفير الفرص للجميع ، ط٢، منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى ، جنييف ، ٢٠٠٤ ، ص٢٨ .

٣٦. المرجع السابق : ص٢٩ .

37. Beare , H. & Slaughter , R. : Education for the Twenty – First Century , Routledge , London , 1993 , p. 6.

٣٨. عبد الرازق عبد الفتاح : تحديات القرن الواحد والعشرين – التعليم الهندسى والفنى ، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر التعليم العالى فى مصر وتحديات القرن الواحد والعشرين ، مركز إعداد القادة ، القاهرة ، ٢٠-٢١ مايو ١٩٩٦ ، ص٣ .

39. Barker , D. : A Technology Revolution on Higher Education , Journal of Education Systems , Volume 23 , No .2 , 1994-1995 , pp . 155-168 .

٤٠. عبير فرحات على : الثورة التكنولوجية الحديثة وحماية الملكية الفكرية ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، المجلد الثالث عشر ، العدد الثانى ، ديسمبر ٢٠٠٥ ، ص٩٥ .

٤١. مكتب العمل الدولى : تقرير الاستخدام فى العالم ، مرجع سابق، ص ٣٠ .

42. Capeli, P. et al: Change at Work, Oxford University Press, New York, 1997, p. 32.

٤٣. منظمة العمل الدولية اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعى للعولمة : عولمة عادلة –

توفير الفرص للجميع، مرجع سابق، ص ٢٨.

44. ILO: The Urban Informal Sector in Asia, Policies and Strategic, Geneva, 1995, p.17.

45. Middleton, J. & Others: Vocational Education and Training in Developing Countries, Oxford University Press, Oxford, 2005, p.3.

٤٦. مكتب العمل الدولى : تقرير الاستخدام فى العالم ، مرجع سابق، ص ٢٢ .

٤٧. المرجع السابق، ص١.

٤٨. المرجع السابق، نفس الصفحة.

٤٩. المرجع السابق، ص ٣٠ .

50. Capeli, P. et al: Change at Work, Oxford University Press, New York, 1997, p. 32.

٥١. منظمة العمل الدولية اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعى للعولمة : عولمة عادلة – توفير الفرص للجميع، مرجع سابق، ص ٢٨.

٥٢. الهيئة الكورية للاستعلامات: حقائق عن كوريا، الهيئة الكورية للاستعلامات عبر البحار، سيول،كوريا، ٢٠٠٨، ص١٨.

53. Lee, J.K., Op. Cit., p.4.

٥٤. كوريا الجنوبية: ويكبيديا، الموسوعة الحرة.

http://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%83%D9%88%D8%B1%D9%8A%D8%A7_%D8%A7%D9...05/11/2008.

٥٥. الهيئة الكورية للاستعلامات: مرجع سابق، ص٤١ .

٥٦. المرجع السابق: ٢٢٣.

57. Youdi,R.V. and Hinchliffe,K.: Forecasting Skilled Manpower Needs, The Experience of Eleven Countries, UNESCO, , IIEP, Paris, 1985, p. 15.

٥٨. فلاديمير ج كينيليف: التربية والحضارة، ترجمة : منير عطـــالله، مســـتقبليات(١٠٣)، تكنولوجيات جديدة فى التربية، المجلد ٢٧، العدد٣، سبتمبر ١٩٩٧، ص ٤٢٥.

٥٩. منظمة العمل الدولية: تقرير الاستخدام فى العالم، مرجع سابق، ص ٧٩.

٦٠. المرجع السابق: ص٧٩.

٦١. المرجع السابق: ص٧٩.

62. Abdalla Uba Admu: Operation, Efficiency and Desirability of Special Science Schools at Secondary Level "The Nigerian Experience", UNESCO, IIEP, Paris, 1992, p. VI.
63. Ibid, p.1.
64. Ibid, p.3.
65. Ibid, p.3
66. Dalton, J. & Smith, P.J.: Vocational Education and Training in Secondary Schools-Challenging Teachers' Work and Identuty, Journal of Vocational Education and Training, Volume 56, Number 4, 2004, p. 507.
67. Ibid, p. 507.
68. Bertrand, O.: Planning Human Resources "Methods Experiences and Practices" Fundamentals Educational Planning 41, UNESCO, IIEP, Paris, 1992, p.108.
69. Keun Lee, M.: Technical/Vocational Systems, A Comparison Pakistan and South Korea, Islamabad, ILO, ARTEP, 1990, p.15.
70. Choi,Y.R.: Vocational Education and Training, Case Study-Korea, Research Institute for Vocational Education and Training, Department of Research and Development, KOREA, 2005, p32.
http://hrd.apecwiki.org/hmages/5/54/HRD_Forum_2005_Case+Study+(Korea).pdf.
71. Ibid, p. 32.
72. Ibid, p. 32.
73. Chae,C.-K.: A Study on the Realities and Causes of Youth Unemployment, Journal of Vocational Education& Training, Vol. 4 , No. 2, KRIVET, 2001, p15.
٧٤. البنك الدولى : تقرير عن التنمية فى العالم ٢٠٠٧، مركز الأهرام، القـاهرة، ٢٠٠٧ ، ص ١١٦.
75. KEDI: Godeung Kyo-yook Kikwan Chi-up Donghyang Boonsuk (Analysis of Employment of Graduates of Colleges and Universities), 2004, p.7
76. Chae, C.-K.: Op. Cit, p22.
77. KEDI: Op. Cit.,p.7.

77. Chae, C.-K.: Op. Cit, p22.
78. KEDI: Op. Cit.,p.7.
79. Ibid, p.7
80. Chae,C.-K.: Op. Cit, p22.

٨١. منذر واصف المصرى: تحديات التعليم الفنى والتدريب المهنى ومتطلبات سوق العمل والتشغيل، مجلة العمل العربى، العدد ٧٨ (أكتوبر ــ نوفمبر ــ ديسمبر ٢٠٠٤)، يناير ٢٠٠٥، ص ص٩٢-٩٥.

٨٢. المرجع السابق: ص ١٢٨.

٨٣. المرجع السابق: ص ١٢٩.

٨٤. الأهرام: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، التقرير الاستراتيجى العربى ٢٠٠٧/٢٠٠٨، مكتبة الأهرام، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٤٥٣.

٨٥. منظمة العمل العربية: مكتب التوثيق والمعلومات، نشرة إحصائية حول التشغيل والتنمية البشرية فى البلدان العربية لعام ٢٠٠٤، منشورات منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربى، القى جيزة، ج.م.ع، جدول(١-٤)، ص ٤.

٨٦. المرجع السابق: نفس الصفحة.

٨٧. منظمة العمل العربية: أوضاع التشغيل فى البلدان العربية " حالة جمهورية مصر العربية، منشورات منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربى، القى جيزة، ج.م.ع، ٢٠٠٥، ص ٨٩.

٨٨. المرجع السابق: ص ٩٠.

٨٩. المرجع السابق: نفس الصفحة.

٩٠. الأهرام: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، مرجع سابق، ص ص ٤٤٥-٤٤٦.

٩١. منظمة العمل العربية: أوضاع التشغيل فى البلدان العربية " حالة جمهورية مصر العربية ، مرجع سابق، ص ص ٩٨ــ٩٩.

٩٢. المرجع السابق، ص ٣٤.

٩٣. ويكبيديا : الموسوعة الحرة، ص ١.

http://wikpedia.org/wiki,22/11/2008.

٩٤. إبراهيم العيسوى: الاقتصاد المصرى فى ثلاثين عاما- تحليل التطورات الاقتصادية الكلية منذ عام ١٩٧٤ وبيان تداعياتها الاجتماعية مع تصور لنموذج تنموى جديد،

المكتبة الأكاديمية، القاهرة، ص ١٢٩وص ١٣٢.
٩٥. برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ومعهد التخطيط القومى: تقرير التنمية البشرية لمصر ٢٠٠٨- العقد الاجتماعى فى مصر- دور المجتمع المدنى، معهد التخطيط القومى، ج.م.ع، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٢٧٠.
٩٦. المرجع السابق، ص ٢٦٥.
٩٧. الأهرام: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، مرجع سابق، ص٤٥٣.
٩٨. المرجع السابق: ص٤٥٦.
٩٩. المرجع السابق: ص ص ٤٦٠-٤٦١.
١٠٠. المرجع السابق: ص ص٤٦٤-٤٦٥.
١٠١. مفيد شهاب: كلمة افتتاحية لمؤتمر جامعة القاهرة لتطوير التعليم الجامعى- رؤية لجامعة المستقبل(٢٢-٢٤ مايو ١٩٩٩)، جامعة القاهرة ، ١٩٩٩، ص ١٢٠٩.
١٠٢. إبراهيم العيسوى: مرجع سابق، ص ١٤٣.
١٠٣. برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ومعهد التخطيط القومى: مصر تقرير التنمية البشرية٢٠٠٤ ، اللامركزية من أجل الحكم الرشيد، معهد التخطيط القومى، ج.م.ع، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٧٩.
١٠٤. ج م. ع، وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم "التعليم المصرى فى مجتمع المعرفة"، قطاع الكتب، وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣، ص ص ١١٩-١٢٠.
١٠٥. المرجع السابق: ص ص١٢٣-١٢٤.
١٠٦. المرجع السابق: ص ١٢١.
١٠٧. منذر واصف المصرى: مرجع سابق: ص ص ٩٢-٩٥.
١٠٨. المرجع السابق: ص ١٢٨.
١٠٩. المرجع السابق: ص١٢٩.
١١٠. وزارة التربية والتعليم، بوابة المعرفة.

Web sit:
http//:www.ndp.eg/ar/conferences/2ndconf/papers/2ndpolicypapers /edu+0pdf in(12.2.2007.

١١١. كمنظمة العمل العربية: مكتب التوثيق والمعلومات، نشرة إحصائية حول التشغيل

والتنمية البشرية فى البلدان العربية لعام ٢٠٠٤، مرجع سابق: ص ٤.

١١٢. المرجع السابق: نفس الصفحة.

١١٣. منظمة العمل العربية: أوضاع التشغيل فى البلدان العربية " حالة جمهورية مصر العربية ، مرجع سابق، ص ٨٩.

١١٤. المرجع السابق: ص ٩٠.

١١٥. المرجع السابق: نفس الصفحة.

١١٦. المرجع السابق: ص ص ٩٨-٩٩.

١١٧. المرجع السابق: ص ٣٤.

١١٨. المرجع السابق: ص٧٥.

119. World Bank: Egypt-alleviating Poverty during Structural Adjustement, USA, 1991, pp. 36-37.

١٢٠. برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ومعهد التخطيط القومى: مصر ــ تقرير التنمية البشــرية ٢٠٠٤، مرجع سابق، ص ٧٩.

١٢١. البنك الدولى : تقرير عن التنمية فى العالم ٢٠٠٧، مرجع سابق: ص ٣٠.

١٢٢. برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ومعهد التخطيط القومى: تقرير التنمية البشرية لمصــر ٢٠٠٨، مرجع سابق، ص ٣٠.

123. US Embassy in Cairo, Economic Trends Report, April, 2006, p.2. (www. Egypt.usembassy.gov).

١٢٤. برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، ومعهد التخطيط القومى: تقرير التنمية البشرية لمصــر ٢٠٠٨، مرجع سابق: ص ٢٦٩.