

تنمية قدرات ومهارات رأس المال البشري

دراسة تحليلية
بقلم

دكتور مهندس / نادر رياض

أكتوبر ١٩٩٤

تنمية قدرات ومهارات رأس المال البشري

المحتويات

مقدمه

- أولاً : أهمية الموارد البشرية .
- ثانياً : أسباب ودوافع تزايد الأهتمام بإدارة الموارد البشرية وتشكيل قدراتها ومهاراتها .
- ثالثاً : العوامل المؤثره في إدارة الموارد البشرية وتشكيل قدراتها ومهاراتها .
- رابعاً : أهمية وأهداف تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات .
- خامساً : التعليم وأهميته في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري .
- سادساً : أهمية التدريب وارتباطه بالتعليم .
- سابعاً : أهمية المعلومات في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري
- ثامناً : التجربه الألمانية في إعداد القوي العامله للتعامل مع توجهات العصر ومتغيرات السوق.
- تاسعاً : التجربه الفرنسيه لإعداد المهارات والخبرات وتطوير توجهات التعليم للمستقبل .
- عاشراً : تجارب دول أخرى .
- احدي عشر: الخلاصه

مقدمه

تحتل الموارد البشرية المرتبه الأساسيه في الأهتمام علي مستوي العالم المعاصر بأعتبارها أهم عنصر من عناصر التنميه ومن منطلق أن القوي العامله هي الدعامه الأساسيه للأقتصاد القومي لأي دوله من الدول ، ولا شك في أن تنظيمها وحسن استخدامها وصقل قدراتها ورفع مهاراتها له أكبر الأثر في تعظيم استغلال ثرواتها القومييه ورفع مستوي معيشة أبنائها . لهذا وجب التركيز علي أعداد برامج شامله وطموحه للتنميه البشرية القائمه علي أسس علميه مدروسه . وقد أورد تقرير البنك الدولي عن التنميه في العالم ١٩٩١ " تحديات التنميه " أنه قد حدث تقدم كبير في توفير الرفاهيه للبشر خلال القرن العشرين ، وأن هذا التقدم قد حدث جنباً إلي جنب مع النمو الإقتصادي . وقد اهتمت حكومات العالم بتحسين نوعيه الحياه بتوفير التعليم والرعايه الطبيه والصحيه وتوفير مياه الشرب النقيه وبرامج التغذيه وعيادات تنظيم الأسره وغيرها من أشكال " الأستثمار في البشر" . وقد وضع من مؤشرات التنميه في العالم أن تكثيف الأستثمار في البشر أمر منطقي ومرغوب فيه .. ليس فقط من الناحيه الإنسانيه ، بل أيضاً من حيث عائده الأقتصادي البحت .

وفي ظل الثوره العلميه والتقنيه الهائله التي تمتد الي شتي جوانب الحياه وتصوغ تصور الناس للمستقبل لابد من تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري لترقيه قدراته علي استيعاب حقائق الحياه المعاصره وتطويرها بما يتفق مع الرقي الإنساني وتحدياته المتجدده .

في زمن ثوره الإتصالات التي حولت العالم الي كره إلكترونيه صغيره تأكلت فيها الحدود والحواجز ، وفي ظل الثوره التكنولوجيه العالميه الحديثه تأتي قضيه " تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري " علي قمة الإهتمامات الوطنييه لإحداث وفاق كامل وتناسق محكم - قدر المستطاع - بين زوايه ونسبه التطور الهائل الحادث حالياً وبين معدل إمكانيات وقدرات الفرد في ظل ظروف إنتاجيه تتحكم فيها تكنولوجيات التسيير الذاتي للآلات والمعدات من خلال عقول إلكترونيه مذهله وروبوتات عملاقه ومتطوره .

إن التقدم الإقتصادي هو نتيجة لزياده إنتاجيه الفرد كماً وكيفاً ، وإنتاجيه الفرد هي النتاج الطبيعي لقدراته ومهاراته . ومن ثم يكون "تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري " هو

العنصر الحاكم لتحقيق التقدم الإقتصادي وتحديد موقف الدولة ومكانتها الإنتاجية علي الخريطة العالمية وقد انتقل الأهتمام المتزايد بالموارد البشري من الحكومات الي منظمات الأعمال المختلفه كبيرها وصغيرها ، حيث تبينت الإدارة النابهة والساعية الي تحقيق التفوق والتميز في الأسواق والأرباح الي أن العنصر الحاسم لذلك هو وجود أفراد مدربين ذوي كفاءه ومقدره ورغبة ، وأنه مهما توافرت إماكنيات العمل والإنتاج الماديه فإن الأفراد هم القادرون علي إنجاحها وحسن استغلالها .

ومن ثم تحول الأهتمام التقليدي " بإدارة الأفراد " التي كانت تهتم في الأساس بالأمور الإجرائيه في تسيير شئون العاملين إلي مفهوم متطور يتسع ليشمل " المورد البشري " ويهتم بالجانب السلوكي والإداري في تعظيم الإفاده من طاقات البشر ووضعها في الإطار التنظيمي المناسب .

ولهذا ظهرت في السنوات الأخيره كتابات تستبدل تعبير : إدارة الأفراد " بتعبير أدق وأشمل وأكثر تعبيراً عن المحتوي الحقيقي لإهتمامات الإدارة المعاصره وهو " إدارة الموارد البشريه " .

إننا في إتحاد الصناعات المصريه نستشعر ونؤمن بحتمية وأولوية المبادره بتشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري في مصر وسرعة إدخال ما يتناسب من تغييرات جذريه في عمليات إعداده وتخطيطه وقدم تصورنا في هذا من خلال تلك الدراسه .

أولاً : أهمية الموارد البشريه

تسعي إدارة أي منظمه أعمال الي تحقيق أهداف تتمثل في إنتاج سلع وخدمات لتباع في الأسواق الي المستهلكين بأسعار مناسبه يتحقق عنها فائض (ربح) ، بذلك تتمكن الإدارة من استمرار الحصول علي الموارد اللازمه للإستمرار في العمل .

ولكي تحقق إدارة المنظمه ما تريد ينبغي لها أن تحصل علي الموارد البشريه القادره المؤهله ، وأن تضعها في مجالات الإستخدام المخططه لتعمل حسب التعليمات والنظم المحدده ، وبالتالي تنتج الأنواع المطلوبه بالكميات والجوده المطلوبه .

وإذا لم تكن الموارد البشريه مؤهله تأهيلاً جيداً لمجالات عملها تتحقق نتائج مخالفه تماماً لما تريده الإدارة حيث تجد الظواهر السلبيه التاليه :

- إنتاج مخالف للمواصفات .
- إنتاج أقل كميته .

- إنتاج أعلى تكلفه .
 - إنتاج في وقت غير مناسب .
 - إسراف وفاقد في إستخدام الموارد .
- ومن ثم قدرة تسويقيه أقل للمنظمه ، وعائد أقل وتضاؤل وتدني في القدره علي الإستمرار .
تلك هي خطورة وأهمية الموارد البشرية.ومن هنا تأتي أهمية الأنشطة التاليه المتعلقه بالموارد البشرية:

- تخطيط الموارد البشرية .
 - إعداد وتأهيل الموارد البشرية .
 - تدريب ورفع كفاءة الموارد البشرية لعمليه مستمره ومنتظمه .
 - التقييم المستمر لأداء الموارد البشرية .
 - تنمية الموارد البشرية الشامله علي مستوي المؤسسه .
 - تقديم الأجور والرواتب المناسبه للموارد البشرية .
 - الرعايه الإجتماعيه والنفسيه للموارد البشرية .
 - الاستثمار التخصصي للموارد البشرية وتوجيهها لما فيه استثمار نجاحاتها وخبراتها .
- وإذا كنا نؤكد علي أهمية البشر كعنصر حاكم لإحداث التنميه والتقدم فإن ذلك من منطلق أنه أهم الموارد المتاحة . ولا نعني بذلك مقارنته أو مساواته بالموارد الأخرى مثل الأرض والمال والموارد الطبيعيه .. بل نعتبره المورد المبدع المتجدد الذي لا تنضب طاقاته إذا ما أحسن تشكيل وتعظيم قدراته ومهاراته .. إنه الإنسان صانع التحول لكافة الموارد الأخرى . وليس ذلك فحسب .. ولكننا ننظر إلي الإنسان أيضاً علي أنه أهم عناصر الإستثمار . ولا تعني بذلك مقارنته بمعدات وآلات الإنتاج إذ أن ذلك المفهوم يحول البشر ويجردهم من صفتهم الإنسانيه . ولكن الغرض هو التأكيد علي أن الإستثمار في البشر ليس استهلاكياً ... بل استثمار عائدته مؤكد ويفوق عوائد الإستثمار المادي علي المدى البعيد .

ثانياً : أسباب ودوافع تزايد الأهتمام بإدارة الموارد البشرية وتشكيل قدراتها ومهاراتها .

شهد العالم ومصر خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين تغيرات وتحولات غير مسبوقه النظير أدت الي تزايد الأهتمام بتشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري للأسباب الآتية :

- كبر حجم المنشآت .
 - تطور أساليب الإنتاج وتعقدتها .
 - شدة المنافسة .
 - إرتفاع تكلفة العمل .
 - تغير طبيعة وتركيب القوي العاملة .
 - إرتفاع المستوي الثقافي العام في المجتمع .
 - إرتفاع مستوي تطلعات العاملين .
 - قوة الحركة النقابية .
 - تزايد الإتجاه نحو الديمقراطية السياسية .
- وكل ذلك يؤدي الي تعقد مشاكل وأساليب إدارة الموارد البشرية والأهتمام بتشكيل قدراتها ومهاراتها من خلال تنمية معرفيه متعاضمه لتحقيق فاعلية أدائها .

ثالثاً : العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية وتشكيل قدراتها ومهاراتها .
أ - عوامل داخلية .

- فلسفة الإدارة العليا بمنظمات الأعمال .
- الوضع التنظيمي للإدارة .
- كفاءة المسئولين عن الإدارة .
- الإمكانيات المتوفرة للإدارة .
- الصلاحيات المتاحة للإدارة .
- تركيب القوة العاملة .

ب - عوامل خارجية .

- التشريع (نظام العمل والعمال)
- تأثير درجة التطور الصناعي .
- تأثير درجة التطور التكنولوجي .
- وعي المجتمع بأهمية الإدارة .

تأثير الوعي العام بأهمية الإدارة :

- درجة الوعي العام بالإدارة كمهنة متميزه تحتاج إلي إعداد وتدريب .
- درجة الوعي بتشابك وتداخل مسؤوليات المدير .
- مدى تأثير الإدارة الحكوميه التقليديه علي الإدارة في منظمات الأعمال .
- تأثير التعليم الإداري الجامعي علي السلوك العام لخريجي الجامعات .
- مدى تقبل الوظيفه الإداريه وشاغلها من الناحيه الإجتماعيه .
- درجة الإيمان بجدوي التخطيط المسبق والبرمجه قبل التنفيذ .
- درجة إنتشار الوعي بأساليب الإدارة الحديثه ومتطلباتها .
- درجة الإيمان بمسئوليات الإدارة ووظيفتها الإجتماعيه .

تأثير التطور التكنولوجي :

- مدى استخدام الآليه في العمليات الإنتاجيه .
- مدى التعقيد في العمليات الإنتاجيه .
- نوعيه نظم الرقابه والتحكم المستخدمه في العمليات الإنتاجيه .
- مدى سهوله وحجم المعلومات وسرعة تداولها في العمليات الإنتاجيه .
- درجة استخدام الحاسبات الإلكترنيه في أعمال التخطيط والمتابعه .
- درجة الأتصال المباشر (أو غير المباشر) بمحيط الأعمال الخارجيه (محلي أو دولي) .
- إمكانيات التطوير الذاتي للعمليات الإنتاجيه .
- درجة الإعتماديه في العمليات الإنتاجيه علي مصادر أجنبيه للخبره التكنولوجيه .
- مدى إدماج الحاسب الآلي وتكنولوجيا المعلومات في نسيج العمل الإداري .
- مدى تكامل وأستيعاب تكنولوجيا الحاسب والإتصالات والألكترونيات في العمل الإداري .

تأثير التطور الصناعي :

- أهمية التخطيط متوسط وطويل المدى .
- أهمية ترتيب وتوفير مستلزمات الإنتاج مقدماً .
- حتمية إنتظام الإنتاج وفقاً لمخطط سابق .
- حتمية الإنتظام والإستقرار في القوي العامله .

- أهمية تنسيق العلاقة بين العامل الإنساني والآله .
- أهمية توفير ظروف العمل المادية المناسبة للعامل الإنساني.
- تأثير المستوي الآلي والتكنولوجي علي كفاءه الإنسان والعكس .
- تطوير نظم الرواتب والحوافز في الواقع الصناعي .
- أهمية الإعداد والتدريب وإعادة التدريب.
- مدي وضوح أهمية الجوده الشامله كمفهوم عام وشامل للمنشأه وعناصرها جميعاً .
- مدي إدراك قيمة البحوث والتطوير كأساس في خلق الميزات التنافسيه في الأسواق .

رابعاً : أهمية وأهداف تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات .

عند دراسة تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري يجب البدء بدراسة تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات فالمدیر هو الذي يحدد الأهداف ، ويستكشف الحاضر ليحدد أين يقف ، ويتنبأ بالأهداف المستقبلية للفترات القادمة . وإدارة المنظمه هي التي تحدد الخطوات الواجب اتخاذها للإنتقال بالعمل من الحاضر الي المستقبل . المدير هو المسئول عن التخطيط والإعداد للعمل (التنظيم) وتوجيه القوه الخلاقه للناس في اتجاه أهداف الشركه .. إنه يخطط وينظم ويدفع ويوجه ويراقب ، ويضيف إلي ذلك بعد النظر والنظام والعنايه وتجميع الجهود وتحقيق الفاعليه للجهود التي يقدمها الآخرون . إن اهتمامات المدير المعاصر يجب أن تمتد الي ابعد من مكان عمله .. الي الموردين والعملاء والمساهمين .. الي المجتمع بأسره .. حيث يجب أن يرتبط عمله إيجابياً بأحتياجات وآمال ومشاعر كل هؤلاء الناس الذين تتعايش شركته معهم كصديق وجار ومواطن .

المدير هو في الحقيقه أهم عناصر عملية تنمية رأس المال البشري ، فهو الأقرب الي ملاحظه السلوك الفعلي والأقدر علي كشف إمكانيات الفرد ومشكلاته ، وبالتالي فهو أقدر علي تحديد احتياجاته التدريبيه .

المدير هو المسئول عما يلي :

- أ - اختبار الفرد وإسناد العمل الملائم له (الخطوه الأولى الصحيحه في تنمية الفرد) .
- ب - متابعة الأداء الفعلي وتقييم مستواه وبالتالي إعطاء التوجيه والمساعدته اللازمه للتغلب علي مشكلات الأداء .

ج - الكشف عن الأحتياجات التدريبية للفرد (المجالات التي يحتاج فيها الي مساعدة خارجيه لتحسين أدائه أو تطوير سلوكه).

د - التدريب أثناء العمل ، وإعطاء القدوة للفرد في الأداء ونمط السلوك المفترض أن يلتزم به .

هـ - استخدام نظم الثواب والعقاب لتوجيه السلوك الفعلي في الإتجاهات السليمه .

لهذا يجب تشكيل قدرات ومهارات الإدارة العليا بمنظمات الأعمال لتحقيق لها ما يلي :

- ١ - القدره علي خلق المناخ التنظيمي الملائم .
- ٢ - القدره علي استخدام أساليب متطوره في إختبار الأفراد وتأهيلهم وإسناد الأعمال لهم وإتاحة كل الإمكانيات الماديه والتنظيميه التي تسمح لهم بالعمل والأداء المتميز والعمل علي خلق روح ومشاعر المشاركه .
- ٣ - الشمول والتكامل في توجهاتها وأهتماماتها ونظرتها للأمور والمشاكل .
- ٤ - الأتجاه نحو مزيد من اللامركزيه وديمقراطية الإدارة.
- ٥ - النظر الي التنظيم علي أنه كيان حي يتطور ويتفاعل مع البيئه المحيطه .
- ٦ - تستطيع تبني منطق القيادة بمعناها الشامل حيث تشجع وتوجه وترشد وتساعد وتقيم وتحسن وتطور .. قيادة تقوم علي التفاهم المشترك مع العملاء والعاملين وأعتبار الجميع شركاء في النجاح .
- ٧ - تؤمن بأهميه العلاقات الإنسانيه مع كل الأطراف العامله معها (عاملين - مستهلكين - موردين) وتعمل علي فهم توجهياتهم وخلفياتهم وتحاول أن تصل إلي التأثير في هذه المكونات السلوكيه للناس.
- ٨ - تؤمن بالعمل الجماعي وأهميته .
- ٩ - تعمل علي التحرر من القواعد والنظم والإجراءات الجامده .
- ١٠ - القدره علي ملاحظه الأداء ومتابعة المؤشرات وتحليل الظواهر ومعايشه المتغيرات وتركيز الأهتمام علي المجالات الواعده .
- ١١ - تؤمن بأهميه تحقيق متطلبات ورغبات وتوقعات المستهلكين (داخليين وخارجيين) .
- ١٢ - تعطي اهتماماً كبيراً للتعلم والتدريب والتوجيه والإرشاد بأعتبارها الأساليب الرئيسيه لتكوين المهارات والقدرات .
- ١٣ - التوجه نحو العالميه .

١٤- تؤمن بالتطوير التكنولوجي .

خامساً : التعليم وأهميته في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري .

لكل بيئه مشاكلها ، وبيئه المجتمع المصري كمجتمع نامي هي بإجماع آراء وتوصيات الخبراء من أحفل البيئات بالمشاكل والمعوقات والتحديات الخطيره ، ومن هنا فإن قضية التعليم بالنسبه لمثل هذه البيئه هي قضيه لها وزنها ولها خطرها الي أبعد حد .. بحكم مالها من إنعكاسات مباشره وغير مباشره علي رأس المال البشري الذي هو الهدف الأصيل من وراء كل تنميه . والحق أن التعليم المناسب هو أساس تشكيل قدرات ومهارات الإنسان المصري وهو الذي سيجعل في مقدوره أن يلعب دوراً فعالاً في إحداث التنميه .

ولقد تزايد الأهتمام بالتعليم في مصر في السنوات الأخيره ، كما تزايد النقد الموجه لفلسفته وسياسته ونظامه ومناهجه ، فعقدت المؤتمرات والندوات التي تناقش قضايا التعليم ومشكلاته . وكانت النتيجة التي لم يختلف عليها أحد في جميع هذه الندوات والمؤتمرات هي أن التعليم في مصر قد تخلف كثيراً عن الأستجابة للإحتياجات المتزايدة للمجتمع المصري المعاصر وعن نظام القيم الذي يحكم سلوكيات أبنائه ويحافظ علي خصوصيات ثقافته وحضارته ، وأنه يعاني من غلبة الكم علي الكيف ومن عجز فادح في مواجهة المتغيرات المتسارعه ومن قصور شديد في إعداد الأجيال الجديده الأكثر قدره علي مواجهة الحياه الحديثه وإستيعاب علوم المستقبل .

وهنا يري اتحاد الصناعات أننا بحاجة الي مراجعة أنظمة التعليم في مصر ، ونعرض هنا بإيجاز نتائج دراسات الإتحاد في هذا المجال الحيوي الهام .

أ - التصور العام للتعليم :

١ - التعليم هو ركيزة التقدم ، والشرط الأساسي لملاحقة كل تطور ، والعنصر الحاكم لقدرة المجتمع علي مواجهة تحديات العصر .

٢ - تغيير وتطوير التعليم لا يتم بإرادة فرد ، وإنما يجب أن يتم من خلال قناعة الأمة وبمشاركة كل القوي القادره في هذا الشأن حتي يكون تعبيراً عن آمال الأمة ومتطلبات العصر .

٣ - التعليم الجيد هو أساس الحريه والديمقراطيه والسلام مع النفس ومع البيئه والسلام الإجتماعي .

- ٤ - التعليم هو اساس التقدم الإقتصادي ، لأن إنتاجية الإنسان الفرد هي نتيجة منطقيه للرعايه المتكامله التي تقدم له في الطفوله والشباب وقبل العمل وأثناءه .
- ٥ - التعليم ليس خدمات وإنما هو عملية ترقيه للقوي والطاقات البشريه التي هي أغلي أنواع الإستثمارات التي يتوقف عليها أمن الوطن .
- ٦ - يجب الإهتمام بلغتنا القوميه ويجب أن يتعود الأطفال علي التفكير والتعبير بلغه سليمه ، وفي الوقت ذاته يجب الأهتمام بتعليم اللغات الأجنبية لتنمية وتعظيم قدراتهم في معرفة ما يدور في العالم من حولهم والإستفاده الفاعله من التقدم والتطور الحادث في العالم الخارجي .
- ٧ - مظاهر التطرف والعنف والإدمان والسلبيه واللامبالاه كلها نتائج منطقيه لتعليم سيء في شكله ومضمونه .
- ٨ - يجب أن يسمح بالإنتقال في يسر وسهوله من نوع معين للتعليم الي نوع آخر يجده المتعلم أكثر ملائمه لقدراته لتحقيق الفائده المرجوه من التعليم وحتى لا يشعر المتعلم أنه قد نفي الي نوع معين من التعليم وأن هذا قدره الذي لا يستطيع الفكك منه .
- ٩ - يجب الأهتمام بالتربيه الدينيه ، مع التركيز علي جوهر الدين الحقيقي من المبادي والقيم العليا والعمل علي ترجمتها الي ممارسات عمليه وسلوكيه .
- ١٠ - يجب أن يسلح التعليم الإنسان الفرد بالخبرات والمهارات التي تعطيه القدره علي أن يخوض سوق الأنتاج بنفسه ، وأن يهييء فرصه عمل لنفسه .. بل ولغيره ، وأن يكون قادراً علي الإنتقال بسهوله ويسر من عمل إلي آخر ومن خط إنتاج الي آخر .
- ١١ - يجب أن يهييء التعليم الفني الفرصه للشباب كي يعمل حيث يتعلم ، ويتعلم حيث يعمل ، وأن تكون المهاره في العمل هي المعيار الأساسي للخريجين منه .
- ١٢ - يجب العنايه بالأطفال الموهوبين ، والشبان المتفوقين لتنمية قدراتهم المتميزه وإمكانياتهم العاليه وحمايتهم علي اعتبار أن هذه قيمه إنسانيه وثروه قوميه .
- ١٣ - ينبغي التوسع في التعليم الجامعي ورفع مستواه ، مع ضرورة الفصل بين الحصول علي الشهاده العلميه التي هي حق لكل مواطن وبين الحصول علي الوظيفه التي هي واجب كل مواطن .

- ١٤ - وضع نظام " التفرغ الكامل لأعضاء هيئة التدريس " بالجامعة بحيث يكون لدى الأستاذ الفرصه الكامله للبحث والإبتكار ، وتوثيق علاقته بالطلاب . وهذا يتطلب تمكينهم من أداء رسالتهم في جو علمي سليم ، ومنحهم المرتبات المجزيه التي تعوضهم عن الأعمال الإضافيه خارج الجامعه والتي تستقطب حالياً أغلب جهودهم وأوقاتهم .
- ١٥ - الأميه في عصرنا هذا وصمة عار يجب أن نتخلص منها بأسرع ما يمكن ، ويجب أن تتضافر جهود المخلصين في مصر للعمل علي مواجهتها بأساليب فاعله لتقليل نسبتها والقضاء عليها في أقرب وقت ممكن .

ب - الإلزام والتمويل والأنسه :

- ١ - إن مرحلة رياض الأطفال (من ٤ - ٦ سنوات) هي فترة حرجه وحساسه في حياة الطفل ، فيها تتكون سمات شخصيته الأساسيه ، وتوضع بذور قدراته المستقبلية . وقد آن الآوان كي تنضم هذه المرحله الي مرحله التعليم الإلزامي (الأبتدائي والإعدادي) تحت إشراف الدوله .
- ٢ - لابد من إعادة النظر في المباني المدرسيه التي أصبح الكثير منها أقرب إلي أماكن الإيواء وغير صالحه للحياه الإنسانيه فضلاً عن الحياه التربويه .
- ٣ - يجب توفير الإستثمارات اللازمه للتعليم ، لأنه مهما حسنت النوايا ومهما كنا مدركين لأهميه التعليم ، إذا لم يكن لدينا الإستثمارات الكافيه له فأن كل ما سبق يصبح من باب الأمنيات التي لا قيمه لها خاصه مع الحاله المتدهوره التي وصلت إليها شئون التعليم .

ج - ملامح الساسه الخاصه بالمعلمين :

- ١ - لابد من الإعتراف بأن المعلم قد تم إهماله طويلاً ، ولقد تظاهر المجتمع بأنه يوفي المعلمين أجورهم وهم بدورهم تظاهروا بأنهم يؤدون عملهم ، والتظاهر المتبادل قد حقق كارثه إجتماعيه . ولابد من تعديل هذا الوضع بتحسين حالة المعلمين الماديه وإعطائهم الحافز الأدبي الذي يعيد إليهم ثقتهم وشعورهم بأنهم أصحاب أشرف مهنة .. مهنة الرسل والأنبياء .
- ٢ - يجب تطوير كليات ومعاهد إعداد المعلمين بحيث تقوم بتنفيذ برامج توفر أرقى إعداد للمعلم يحصل من خلالها علي أحدث التطورات العلميه في العلوم التربويه والنفسيه ،

ويتقن علوم تخصصه ، ويكتسب القدره علي التدريس الجيد واستخدام الأساليب الحديثه في التربيه والتعليم ومهارات تطوير المناهج الدراسيه والأنشطه المدرسيه .

د - المناهج الدراسه :

١ - تحويل التعليم من كم من المعلومات تحش به عقول الأطفال والشباب وتثقل كاهلهم وتسرق بسمتهم الي مفهوم مغاير وهو اكتسابهم للمفاهيم والمهارات والقدرات التي تمكنهم من التعامل مع البشر والموارد ومن إدارة المعلومات والأنظمه والتكنولوجيا الحديثه ، ومن استيعاب حقائق الحياه المعاصره وتطويرها بما يخدم قضية التطوير والتنميه

٢ - يجب أن يتحول التعليم من الحفظ والتلقين القائم علي التلقي السلبي من الأطفال والشباب الي التعليم الإيجابي الذي يعتبر المتعلمين طرفاً إيجابياً فعالاً في عملية التعليم والتعلم .

٣ - لا ينبغي أن يكون التعليم مرتبطاً بمكان هو المدرسه ، أو بفترة زمنييه هي فترة التلمذه ، لأن التعليم ينبغي أن يكون مستمراً يجب أن نسلح أطفالنا وشبابنا بالقدره علي التعلم الذاتي فذلك جزء أساسي وجوهري من عملية التعليم الحديثه .

٤ - يجب أن يكون المنهج مرناً بحيث يهيء الطالب من خلال الدراسات المستقبلية كي ينتقل بأسلوب علمي الي عالم المستقبل وإحتمالاته ، والخيارات الممكنه فيه والأستعداد له .

٥ - يجب تغيير مفهوم التقويم بحيث يتحول من عملية امتحانات ترهب الطلاب وأولياء أمورهم إلي دليل لتقويم قدرات الطالب ومهاراته وإلي إطار مرجعي يستعين به الطلاب في الدراسه والسيطره علي المحتوي وتحقيق الأهداف .

هـ - إدماج مناهج تعلم الكبار في الجامعات لإعداد المتخصصين في تعلم الكبار .

١ - إن حركة تعلم الكبار لا تنفصل عن حركة الحياه والتقدم والتغير في المجتمع ، فهي حركه فاعله ومتفاعله تؤثر في المجتمع وتتأثر به . ولما كان تقدم أي مجتمع رهن بما يحصل عليه أفراد من تعليم ، فإن تعليم الكبار وتوفير فرص الإستفاده من برامجه أمام جميع أفراد المجتمع شرط أساسي من شروط بقاء المجتمعات واسرارها والحفاظ علي عافيتها الإجتماعيه والإقتصادييه .

٢ - إن التغير المتسارع في الأجيال الحضاريه بما يتسم به كل جيل من معطيات وتوجهات معرفيه وتكنولوجيه تختلف في متضمناتها وإيقاعاتها من جيل الي جيل تجعل من برامج

تعليم الكبار بما تتيحه من فرص التعليم والتأهيل والتدريب وإعادة التدريب ضرورة اقتصادية وإجتماعية لإنماء المجتمع وزيادة تماسكه ، وضرورة نفسه للإنسان الفرد لتحقيق توازنه واستقراره النفسي وإعادة تكيفه مع المتغيرات من حوله بتزويده بسبل تعديل وتغيير أدواره الإجتماعية بتغيير مجالات وإيقاع الحياة من حوله .

٣ - إن الإنسان باعتباره صانع التنمية وجاني ثمارها هو مركز وبؤرة اهتمام أي جهد تربوي ، وإذا كان القرن العشرين هو قرن التقدم المعرفي والتكنولوجي فإن القرن الحادي والعشرين سوف يكون القرن الذي يجني فيه الإنسان ثمار هذا التقدم بمعنى أنه سيصير عصر تقديم الخدمات بمختلف أنواعها إلي الإنسان .

ولا شك أن تعليم الكبار بما يتوافر له من مرونة وشمول سوف يكون علي رأس هذه الخدمات .

٤ - إن التنوع في أنماط التعليم الجامعي وتهاوي الحدود الفاصلة بين الجامعة والمجتمع يحتم أن تقسم أهداف تعليم الكبار بالتنوع والمرونة ، والقابلية للتغيير والتبديل لما يفرضه المجتمع من مطالب وما يطرحه من احتياجات متغيرة متنوعه آتية ومؤجله .

٥ - إن التقدم المذهل في تكنولوجيا الإتصال الذي جعل العالم قرية صغيرة ، وجعل الإنسان المصري متصل بالعالم شرقه وغربه يفرض علي أهداف ومناهج تعليم الكبار في الجامعات أن يتوجه قدر مناسب منها الي تدعيم البناء القيمي لدي الإنسان المصري .

٦ - إن تنوع مفاهيم ومجالات تعليم الكبار بما يفرض ذلك من تنوع وتعدد القوي البشرية العاملة فيه ، يؤكد أن هناك قاسماً مشتركاً يجمع بينهم علي اختلاف انتماءاتهم الفكرية والمهنية وعلي الأهداف والمناهج أن تراعي ذلك .

مسررات إدماج مناهج تعلم الكبار في الجامعات .

١ - علي الرغم من أهمية تعليم الكبار ووجود بعض المؤسسات التي تؤدي خدمات وبرامج للكبار فإننا نفتقد القيادات والاطر المتخصصة في تخطيط وتنظيم وإدارة البرامج والمشروعات فضلاً عن إجراء البحوث والدراسات العلمية في هذا المجال . ولعل الجامعات بحكم وظيفتها في إعداد القوي البشرية والمتخصصة في البحث العلمي وخدمة المجتمع هي المؤهل للقيام بهذا الدور التخصصي والعلمي .

٢ - إن مصر تعاني بنسبة مرتفعة من السكان من الأمية - أيا يكن تعريفها - والتي تؤثر تأثيراً سلبياً علي حركة التنمية بالبلاد ، ونحن في حاجة ماسه الي النظر الي هذه القضية نظره علميه بإعتبارها مجالاً رئيسياً من مجالات تعليم الكبار في مصر . ولا شك أن الجامعات المصريه بما توفره من كوادر علميه متخصصه تستطيع أن تسهم إسهاماً فعالاً في هذا المجال .

٣ - إن مصر تشهد في المرحله الأخيره تحولات إقتصاديه وإجتماعيه عميقه سوف يكون لها أثرها علي المدى القريب والبعيد علي حركة التنمية فيها . وإنطلاقاً من دور تعليم الكبار في تحقيق التنمية ومن دور الجامعه في تنمية المجتمع فإن الجامعات المصريه مطالبه بأن تدمج مناهج تعليم الكبار ضمن برامجها الدراسيّه من أجل تحقيق التنمية المتواصله في مصر بشكل علمي ومدروس .

أهداف برامج تعليم الكبار في الجامعات

١ - تطوير دور الجامعات المصريه بحيث تكون أكثر إسهاماً وارتباطاً بتجربة التنمية في المجتمع وذلك من خلال اضطلاعها بمهام طال إهمالها دون مبرر وهي إعداد المتخصصين للعمل في مجالات تعليم الكبار والتعليم المستمر .

٢ - الإسهام في تطوير المعرفه الإنسانيه من خلال إعداد الباحثين القادرين علي التأهيل والإضافه في تعليم الكبار .

٣ - المشاركة الإيجابيه والفعاله والعلميه من قبل الجامعات في حركة تعليم الكبار في مصر ، وبخاصه في مجال محو الأميه . ولن تتحقق هذه المشاركه إلا إذا توافرت لدي الجامعات كوادرها المتخصصه في هذا الميدان والذين يتم إعدادهم في برامج جامعيه متقدمه .

٤ - تقديم المشوره الفنيه لمختلف مؤسسات المجتمع العامله في ميدان تعليم الكبار أو الميادين المتصله به .

سادساً : أهمية التدريب وارتباطه بالتعليم .

لا تتحقق الفاعليه المرجوه من التعليم إلا إذا إلتحم بالتدريب المناسب . وهنا نجد ضرورة بل حتمية اقتران المنهج التعليمي الأنسب بالبرنامج التدريبي الأنسب ، ومن ثم فإن كل ما يجب أن يراعي اعتباره من مستجدات ومتغيرات في قطاع التعليم يجب مراعاته أيضاً في قطاع

التدريب بحكم أن التدريب ليس هدفه مجرد زيادة الطاقة التطبيقية لدى الفرد بل مقصود به سداد كل نقص أو قصور يمكن أن ينطوي عليه البرنامج الدراسي بهدف تقوية هذه الدراسة التي تكون علي مستوي التخصص عادة بمزيد من الأبعاد التي ترفع وتعمق من مستوي المهارات والقدرات وفتح الباب أمام نزاعات الإستحداث والإبتكار بغير توقف .
وللتدريب أهمه كسره في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري من خلال مايلي :

- أ - تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل معارف ومعلومات الفرد عن العمل وأساليبه ومتطلباته .
ب - تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل مهارات وقدرات الفرد وأسلوب أداء العمل .
ج - تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل التركيب السلوكي للفرد بالتعامل مع دوافعه واتجاهاته ومعتقداته وإدراكه للعمل وظروفه ومجتمع العمل من زملاء ورؤساء ومرءوسين .
إن التدريب هو أحد الأساليب الهامة في محاولة تنمية الموارد البشرية . ولذا فإن وجود سياسات واضحة للتدريب يعتبر شرطاً أساسياً لإمكان استخدامه كعنصر مهم في استراتيجية تنمية الموارد البشرية بأي منشأة .

ولابد لتلك السياسات من معالجة القضايا التالية :

- من الذين يستفيدون بالتدريب ؟ وكيف يتم تحديدهم ؟
[قضية تحديد الإحتياجات التدريبية]
- كيف ومتي يتم التدريب وما هو محتوى العملية التدريبية وأساس اختيارها وتجميعها ؟
[قضية تصميم العملية التدريبية]
- كم ينفق علي التدريب وماهي أسس تحديد الموازنات المخصصة للتدريب ؟ ، وكيف يمكن قياس العائد من هذا الإنفاق علي التدريب ؟
[قضية اقتصاديات التدريب]
- من الذي يتولي التدريب وما هي الشروط الواجب توافرها في المدربين ؟ وكيف يمكن إعدادهم وتدريبهم ؟
[قضية إعداد المدربين]

- كيف يمكن قياس النتائج المترتبة علي التدريب من حيث تحسن الأداء أو ارتفاع الإنتاجية أو تعديل سلوك العمل ؟

[قضية تقييم التدريب]

كما يجب ضمان وتوكيد فعالية التدريب بتوفير واستخدام الآليات التي تحقق ارتباط التدريب بحاجه فعلية لدي الفرد ، واقتناع الفرد بجدوي التدريب .

ويوصي الإتحاد في مجال التدريب أيضاً بما يلي :-

- تخطيط التدريب علي انه صنو التعليم ومكمل له ومحرك لديناميكيته.
- وجوب ربط التوجيه والتدريب ربطاً عضوياً بصلب العمليه التعليميه ذاتها حتي نطمئن الي عدم طغيان الجانب الإستاتيكي التقليدي علي الجانب الديناميكي عن طريق التدريب بمختلف مسمياته ومستوياته .
- الخلق المستمر والمتوازن لمجموعات مهنيه جديده وتخصصات مستحدثه في سوق التوظيف والإستخدام .
- مراجعة شامله للتعليم الصناعي واستراتيجيته وأهدافه وخططه ومناهجه .
- مراجعة شامله لأنشطة التدريب المهني واستراتيجيته وأهدافه وخططه ومناهجه .

سابعاً : أهمية المعلومات في تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري .

إذا كنا نؤكد علي أهمية التعليم باعتباره العنصر الحاكم لتنمية مهارات وقدرات رأس المال البشري ونري إحداث تغييرات وتحولات جذريه في استراتيجيته وفلسفته وأهدافه لإحداث وتحقيق تنمية معرفيه متعاظمه للخريجين لتتوافق قدراتهم ومهاراتهم مع متغيرات التكنولوجيه المتسارعه ، وإذا كنا نؤكد علي حتمية استكمال التعليم المناسب بالتدريب المناسب ، ونركز علي حتمية وأهمية التدريب ، وإحداث تحولات وتغييرات جذريه أيضاً في استراتيجيته وفلسفته وأهدافه فإن ذلك يمكننا من بناء قاعده قويه صلبه راسخه من رأس المال البشري يحقق انطلاقه مستقبليه كبرى . ولكننا بحاجة الي تنمية قدرات الحاضر وبأسرع وقت ممكن ، ومن هذا المنطلق نؤكد علي التدريب والتدريب المستمر لرأس المال البشري العامل حالياً .

ويستحيل تحقيق ذلك إلا في وجود شبكة معلومات تحقق الهدف الحاضر وتكون نواة صلبه للمستقبل.

لا بد من تأسيس شبكة معلومات عن " معلومات العمل " تحدد بوضوح ودقة كافة البيانات والمعلومات عن رأس المال البشري لإتاحة المعلومات المطلوبه لتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم الأنشطة المعنيه بتشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري . ومن أهم البيانات التي نراها أساسيه وضروريه ما يلي:

- عدد المنشآت وتوزيعها (جغرافياً - قطاعات نوعيه)
 - عدد العماله ونوعيتها (ذكور / إناث - فنيه / إداريه - قياديه / تنفيذيه الخ)
 - تخصصات ومؤهلات العماله .
 - حجم المنشآت .
 - المستوى الفني للإنتاج (يدوي - نصف آلي - آلي.....الخ)
 - إمكانيات التدريب المتوفره في المنشآت .
 - إمكانيات التدريب المتوفره لدي جهات متخصصه في أغراض التدريب (حكوميه - خاصه).
 - تقدير الاحتياجات التدريبيه .
- ولأهمية تلك البيانات كركيزه أساسيه يرتكز عليها نشاط تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري وعلي حسب درجة دقتها سوف تتوقف مدى فاعلية التدريب فإن التخطيط لجمع وإعداد وتبويب تلك البيانات وتحديد معايير محدده موحده يجب أن يتم بمعرفة وتحت إشراف خبراء متخصصين ، وقد نحتاج في هذا إلي خبره أجنبيه تساعد في وضع الأسس والأساسيات والمعايير.

ثامناً : التحريه الألمانيه في إعداد القوي العامله .

للتعامل مع توجهات العصر ومتغيرات السوق.

خرجت ألمانيا بعد هزيمتها الساحقه في الحرب العالميه الثانيه (في منتصف الأربعينيات) وهي محطمه تماماً خاصه من الناحيه الأقتصاديه (بعد تقسيمها الي ألمانييتين) .. فقد حطم سلاح الحلفاء الجوي بعد اشتداد الغارات قبيل نهاية تلك الحرب كل المراكز الهامه المحركه للصناعات الكبرى لاسيما في حوض نهر الرور ، والتي كانت تمثل بحق عصب الإقتصاد

الصناعي المركزي للبلاد في كلا الميدانين العسكري والمدني بلا تفرقه .
وكان من أفدح وأقس الأعباء التي يمكن أن تواجهها حكومة ألمانيه تتولي السلطه في ظل
ظروف بالغه الصرامه والسوء ، بالغه التشبيط والتفجير أن تبدأ عملها وخططها للتعمير
وإعادة التشييد من درجة أو مرحلة الصفر بلا مبالغه .

والواقع ... كان علي الألمان أن يرسموا ويخططوا لإحياء نهضتهم الصناعيه من جديد سياسة
جديده تماماً .. علي أن تبدأ من أولي درجات السلم التعليمي والتدريبي حتي قمته حيث
مراكز ومستويات التخصص الرفيعة المرتبطه بالإداره العليا .. هذه الإداره التي سيقوم علي
أكتافها عبء تحقيق النجاح للإستثمارات الإقتصاديه الجديده في شتي صناعات الإنتاج ()
للسلع الرأسماليه والإستهلاكيه علي السواء) وما يتطلبه ذلك بداية من مرافق وخدمات
متطوره وفق روح العصر الجديد إذ لا تكرر للأنماط القديمه قدر الإمكان .. بل اتجاه
وتوجيهات للمستقبل علي طول الخط .

وكانت المشكله شبه المستحيله ، أو المستعصيه بكل المقاييس (أمام أجهزة التخطيط
والتنظيم) هي المبادره الي سد الفجوات والشغرات المتمثله في ذلك النقص الشديد في قطاع
المهن والحرف الصناعيه بعد أن جني عليها الإسراف البالغ في سياسة التجنيد إبان تلك الحرب
المسعوره .

لقد كان ثمة عجز رهيب في سائر المهن الهندسيه الحاكمه وكذا الحرف الأساسيه من نجاره
وسباكه وحداده وخراطه وكهرباء ونسيج وتشبيد وتجهيز الخ .

والواقع .. كان الوضع يتطلب قبل البدئ في تحريك دولاب النشاط والإنتاج ، البدء بلا تلكؤ
أو تردد في إرساء القواعد الأساسيه للمعاهد والمراكز التعليميه والتدريبيه اللازمه .. لزوم
الحياه .. لتخريج كوادر العماله المطلوبه علي اسس ومناهج جديده تماماً بحيث يمكن أن تتلائم
وتتعامل مع خصائص وسمات المستجدات والتوجهات التي كشفت عنها الظروف الجديده ،
خاصه ما لحق منها بفنون الكنولوجيا .. تنظيراً وتأصيلاً وتطبيقاً في شتي مجالات الحياه ،
والتي غدت تحكمها الحاسبات الآليه وبرامجها المعقدّه والمتطوره .

إن مغزي ذلك ومؤداه هو ضرورة أن يلحق التغيير الجذري البرامج التعليميه والبرامج التدريبيه
علي حد سواء وأن تكرر مناهج وبرامج جديده تماماً لفلسفة واستراتيجيه التوجيه المهني نظراً

لخطورة وأهمية دوره في تصحيح وتعزيز التخصصات والمهارات اللازمه للتنمية من ناحيه ثم للإنتاجيه من ناحيه ثانيه . وبهذا يتكامل جانبا الصورة ويتعادلا علي النحو الذي يؤكد فاعليتهما معاً .

ولو أننا ركزنا نسبياً علي الهدف الضمني أو الظاهر لكل هذه السياسات التأسيسيه التي حكمت وتحكم بعث ألمانيا صناعياً وإنعاشياً من جديد لوجدنا أن الهدف الديناميكي والحيوي معاً يتجسد في الإلتزام بالأعتبارات المهمه التاليه :

- ضرورة مراعاة ومتابعة وتقييم نسب ومعدلات التدرج في مستويات المهارات (فضلاً عن خبرات " النوهاو" Know - How) المكتسبه في المراحل العليا عادة .

- ضرورة توفير وإعداد مفهوم الورشه (Workshop) التي تستطيع مسايرة احتياجات وأهداف التدريب المهني المتقدم (علي أساس خبرات " النوهاو" Know - How بالذات) .

- ضرورة الربط العضوي المحكم في عمليات التلقين تعليماً وتوجيهاً وتدريباً ، بين الذهن واليد في وحده منطقيه متناسقه ومتناميه تحكمها جداول زمنيّه للأداء الأمثل ، وللأسلوب الأكثر فاعليه وجدوي في حل ما قد يوجد من مشكلات أو مواجهة أية صعوبات .

- ضرورة ربط الإختبارات الدوريه التي تجري للدارسين والمتلقين للتدريب بطابع الإبداع والجده لا طابع النمطيه أو التقليديه . وهذا الأعتبار الحيوي هو وحده الذي يضمن استمرارية تطوير " الورشه " في البرامج التدريبيه من ناحيه والأجهزه والمعدات من ناحيه آخري . وبغير هذا لا تعتبر أنها " ورشه " في المفهوم الألماني المعاصر لثقافة التدريب المهني . ويضاف الي هذه اعتبار آخر غاية في الأهميه بدونه لا تكتمل دوره التعليميه التدريبيه بصوره متجدده أو متطوره .. وهو العناية بطاقم المعلمين والأسطوات ، وملقني برامج التدريب الحديث .. الذين اهتمت ألمانيا بإعدادهم وتوفيرهم في معاهد خاصه (عاليه ومتوسطه) لتخريج رجال الإدارة الوسطي أيضاً في المصانع والشركات والورش .

- ضرورة التسليم بمبدأ أن الإنسان هو وحدة صانع التكنولوجيا ، ومن هنا فإن هذا الإنسان هو بالتالي مطور الفكر التطبيقي التكنولوجي طبقاً لإحتياجات بيئيه ولحتميات عصره . ومن هنا غدت التكنولوجيات أسراراً تتسابق الدول المتقدمه للإحتفاظ بها . وتأسيساً علي هذا المفهوم (الذي غدا أشبه بالبديهيّات) صار السباق محموماً بين الدول لتخليق البيئه التكنولوجيه الأنسب بكل وسيله ممكنه ابتداءً من " الورشه التعليميه " بأعتبار أنها مرحله

التأسيس الأوليه لمفهوم كوادر وخبرات " النوهاو " Know - How . ولهذا لم يكن عجيباً أن نري الكبار من خريجي بعض الكليات الأكاديميه يبدأون في " الورش " بالذات (حتي بالنسبه لخريجي الكليات العلميه ذات المعامل والورش) ويتلقون برامج تدريبهم الفني والعلمي التي ستوجههم الي مهن أخرى غير تلك التي تخصصوا فيها بالجامعات ، ثم حولتهم عنها ظروف ومتطلبات المهن الحاكمه والرائجه في سوق الإستخدام .

ومن دواعي العجب حقاً أن يبرز من بين هؤلاء المتخرجين متفوقون في فنون وممارسات دقيقه وأظهروا فيها نزعات واستعدادات إبداعيه كما لو كانوا من نخبة طوائف الفن الهندسي أصلاً .

وبهذا كله تحقق ما يلي :

- إصلاح مسارات التعليم تبعاً .
- فتح قنوات جديده أمام أصحاب بعض التخصصات التقليديه لإعادة تشكيلهم - عن طريق التدريب - لكسب مهارات جديده مطلوبه بالحاح خاصه علي المدى القريب .
- سد النقص أو العجز الملحوظ في بعض التخصصات والخبرات النادره .
- توسيع نطاق الإستثمارات التي تفتقر الي مثل هذه الخبرات والتخصصات (بعد توفيرها لها بالتدريب تبعاً) .
- الإكثار من عدد أصحاب " الياقات الزرقاء " الذين يمثلون رموز النشاط والإنتاجيه في المجتمع علي حساب أصحاب : الياقات البيضاء " ممن تكثروا في صفوفهم ظاهرة البطاله المقنعه والتخصصات ذات الطلب القليل أو المحدود .
- تشجيع بعض المصانع الكبرى علي تبني تجربه جديده هي " مدرسة المصنع " ، وذلك بأن يقيم المصنع لأبناء عماله علي الأخص (ومن جاوزوا مرحله التعليم الأساسي عادة) مدرسة لتلقين مباديء الثقافه الصناعيه بصفه عامه ، والمهارات والخبرات التي يحتاجها نوع الإنتاج الذي يلتزم به المصنع بصفه خاصه .
- وبهذا يحدد المصنع حجم ونوع احتياجاته من عماله " السلم المهني " في مرحلتين الأولى والوسيطه ، ويتعاون في هذا المجال - بصوره اساسيه - مع التشكيل النقابي المختص . وقد نجحت هذه التجربه نجاحاً كبيراً في كثير من الصناعات .

ونخلص من هذا كله إلى أن النزعة العلمية التطبيقية قد ظلت تغزو تباعاً قطاعي التعليم والتدريب في ألمانيا (بشطريها) لتطعمه تطعماً ثورياً ومتصلاً بثقافة عصره حيه تخفف من طابع الرقابة الإستاتيكية أو النمطية أو التقليديه فيه ، وتشق في صميم مناهجه المعهوده قنوات جديده تبني دراسات وبرامج وثقافه ومعارف تتلاءم مع روح العصر ومتغيراته ومتطلباته حتي لا يختنق الشعب في أنابيق تقضي كل الظروف والأوضاع الجديده بضرورة تطويرها وتأهيلها وإضافة تخصصات أو توجهات جديده ... علي أن يتولي هذه المهام الدقيقه أهل الإختصاص والخبره .. ذلك لأن قطاع التعليم والتوجيه والتدريب هو بلا جدال أخطر القطاعات ، ولا ينبغي أن يتصدي لمثل هذا القطاع إلا أعلي القمم وأنبغها في كفايات التخطيط عامة والتخطيط التعليمي والتدريبي علي وجه الخصوص . ولا عيب هنا في الأستعانه بالخبرات الأجنبية والدوليه .

تاسعاً : التحريه الفرنسيه لإعداد المهارات والخبرات وتطوير توجيهاً للتعليم للمستقبل

في الثلاثين من سبتمبر من عام ١٩٨٩ انعقد مجلس حاشد يتألف من ثلاثة آلاف عضو من رجال الصنائه وممثلي المؤسسات المصرفيه ومنظمي الإنتاج في فرنسا (وهو الذي يسمي المجلس القومي لرجال الأعمال الفرنسيين) ، وقدم الي هذا المجلس وقتئذ تقرير عن " الشباب وعالم الأعمال في ظل مستجدات العصر ، ومحدداته " .

ولعل أهم ما يميز هذا التقرير الخطير أنه يتمحور أساساً حول سؤال هام وجه للمجتمعين كافة من رجال المال والأعمال والإقتصاد فحواه : هل تظنون أن في مقدور نظام التعليم في فرنسا بوضعه الراهن إعداد الشباب الفرنسي من الداخلين سنوياً سوق العمل علي النحو الذي يمكنه فعلاً من ولوج عالم الأعمال والإنتاج بمختلف تشكيلاته وقطاعاته دون رفضه وإغلاق الأبواب في وجهه بإعتبار أن أكثريته تمثل أنماط ونماذج من العماله المرفوضه ، أو بالأحرى غير المطلوبه بالحاح .. خاصة علي الأمدين القريب والوسيط !؟

وبصوره أخرى أكثر تحديداً وتوضيحاً .. هل يمثل هذا الشباب حصيلة يعتد بها من المعارف والخبرات والقدرات تتوافق وبمعدلات فاعله " تباعاً " مع الإحتياجات الفعلية لهذه القطاعات التي لحقتها مستجدات ومتطلبات غير نمطيه وغير تقليديه ... في ظل منافسات لا ترحم وفي وجود وتطبيق نماذج جديده تماماً في فنون الإنتاج ونظم الإدارة والمعاملات وهندسة الأوتوميات الخ ؟ .

إن تلك المستجدات صارت تبدو غريبة الي حد ملحوظ علي الجو التقليدي للدراسات التي يتلقاها هذا الشباب عادة من خلال معاهده وجامعاته .. بل ومن خلال بعض برامج التدريبية أيضاً إن هذا الأمر يجعل من المستبعد الي حد كبير أن تقدم أنماط هذه العماله التقليديه لأصحاب الأعمال والصناعات ، من الطاقات والقدرات ما يمكن أن يعود علي أعمالهم وصناعاتهم بإضافات حقيقيه في عصر يسمي " التحديات العالميه " .

وذهبت أقلية من أصوات المجتمعين الي إيثار التفاؤل بقدره النظام التعليمي الراهن في فرنسا علي إفراز المخرجات المطلوبه وفقاً للمستويات المطلوبه ، علي حين ذهبت الأغلبيه الساحقه من أصوات هؤلاء المجتمعين (وتمثل ٧٥٪) الي النقيض من ذلك تماماً مستدلين علي ذلك بأدلة وتحليلات إحصائيه .. لقد ذهبت هذه الأغلبيه الي حد التأكيد بأن التدريب المهني بدوره قد تدهورت مفاهيمه ، فضلاً عن مستوياته ومستويات من يضطلعون به حتي غدت مخرجاته في ناحيه ومتطلبات سوق العمل الحاليه في ناحيه أخرى . وقد تفاقمت هذه السلبيه خلال العقود الثلاثه الأخيره . كما أكد غالبية المتجمعين علي الإشفاق علي مصير الإقتصاد الفرنسي بسبب هذه الظاهره حيث تكشف نسب النجاح التي تعقد لأفواج الشباب المتقدمين للعمل واللاحاق بالوظائف المتاحة عن حقيقه هذه الظاهره السلبيه التي تؤكد ضرورة التسليم بحتميه تطوير كل من التعليم والتدريب علي أسس ومباديء جديده يشارك في ترسيمها وتوضيحها كل من التشكيلات النقابيه ومنظمات الأعمال وأجهزة الدوله المسئوله عن قطاع التعليم وقطاع التوجيه والتدريب . كوزارة التعليم ووزارة العمل والشئون الإجتماعيه فضلاً عن معاهد الثقافه العماليه ومجالس الجامعات) .

ولقد خرج المجتمعون بحملة توصيات لعل من أهمها ما يلي :

- استحداث خرائط تنظيميه تباعاً ترتبط بأهداف مرحليه متطوره لنماذج الإنتاج حتي ترتبط هذه المراحل بالحدائث والجده علي الدوام مما يترك انعكساته علي الإنتاجيه كماً وكيفاً في ظل حقائق العصر .

- الإثراء الفعال والمتواصل لحصيله الخبرات المنتهيه التي يتم التدريب عليها شريطه أن يشترك في عملية الإثراء هذه كل أطراف العمليه التدريبيه (بما في ذلك من يتلقون البرامج التدريبيه وذلك بتشجيعهم علي إبداء الآراء والملاحظات والمقترحات الموضوعيه ما أمكن لقاء مكافآت وحوافز مغريه) .

- مراعاة أن تكون برامج التدريب مرسومة علي النحو المستهدف تماماً .. لتصحيح وتلافي أهم سلبيات وعيوب العمليه التعليميه وتخليصها من أوجه قصورها أولاً بأول .
- تشجيع الأخذ بمبدأ " الفرقة المتنافسه " في كل فرع إنتاجي علي حده (وفي ظل ظروف متماثله) ليتسني مكفأة المجدين الذين يحققون مبدأ الوفرة الي جانب الإتقان وتقليل معدلات الفاقد قدر الإمكان .
- تشجيع مبدأ الإبداع ونزعة التجديد والإبتكار الي أقصى حد مستطاع ، وبذلك يتسني خلق دوافع إيجابيه لدي كل من يتلقي التدريب ويكون مؤهلاً مع الوقت للإسهام في تطوير وتحسين وأختصار وتصميم ولو جزئيه جديده من جزئيات العمليه الإنتاجيه وعلي النحو الذي يؤكد جدواها إقتصادياً وإجتماعياً .. بل ونفسياً عند تطبيقها . وفي هذا أيضاً تحسين لظروف العمل - ضرورة أن يؤخذ أمر إعداد الكوادر المطلوبه من العماله مأخذ بالغ الجديه ، فهو في الواقع ليس أمراً هيناً تجوز فيه دعاوي المماراة أو السفسطه .
- إنه أثمن ما تملكه الدوله وهو قواها البشريه .
- ضرورة مراعاة الربط المحكم بين توجيهات التدريب عامه وبين التطورات والمستجدات في النظريات العلميه والأفكار الإقتصاديه والتطبيقات التكنولوجيه حتي تكون فاعليه التجديد والتطوير بعد ذلك في المجال الإنتاجي أكثر بروزاً وأوضح نتائج علي الدوام عندما يتم تشغيل من تم علي هذا النحو تدريبهم .
- إعمال الثواب والعقاب كاملاً وبحيده وموضوعيه تامه لضمان الجديه الكافيه والأنضباط الكامل لجو العمل .
- عقد لقاءات واجتماعات دوريه مشتركه بين المسئولين عن قطاع التعليم وكبار المخططين له في الدوله من جانب ، ورجال الأعمال والصناعات مع ممثلي الإتحادات النقابيه من جانب آخر لمناقشة موضوعات علي جانب كبير من الخطوره والأهميه .. كتطوير المناهج التعليميه، وإدخال معدات ومرافق حديثه في العمليه التعليميه بمختلف مستوياتها وبث روح جديده فيها وربطها بالتدريب اللاحق بها الخ .
- إعداد جوائز وأوسمه خاصه للفائزين في برامج التدريب وفي عمليه الأبتكار والتصميم .
- ولم تكن مناقشة هذه الموضوعات الحيويه في ذلك الأجتماع أمراً جديداً .. بل إنه يرجع أصلاً الي اجتمع سابق لهذا المجلس بمدينة ليون سنة ١٩٧٠ ، حيث جري التفاهم والتراضي بين ممثلي

نقابات العمال من ناحيه وممثلي منظمات رجال الأعمال والنقابات المهنيه من ناحيه آخري علي

لسياسات تدريبيه وطنيه جديده تضمنها بعد ذلك القانون رقم (٧١ - ٥٧٥) لسنة ١٩٧٠ ، وهو الذي تضمن أيضاً إنشاء منظمة قومية مركزيه للتدريب المهني والتلمذه الصناعيه بحيث تكون داخله ضمن نطاق النظم التعليميه القائمه ويكون لها فروع وشعب علي المستوي الإقليمي أيضاً .

والحق .. لقد تميزت التجربه الفرنسيه بالتشجيع علي الأضطلاع بدور إبداعي وتجديدي أوسع وأرسخ في أبتكار برامج تدريبيه نموذجيه والقيام بتجارب رائده في صناعات قوميه هامه كصناعات السيارات والطائرات والقطارات والدرجات البخاريه والسفن ومعدات الميكنه الزراعيه والسلع الهندسيه المعمره وصناعات العدد الكهربائيه والألكترونيات وصناعات النسيج والورق والمناجم والتعليب وغيرها .. بالإضافة الي تطوير البرامج التدريبيه الخاصه بإدارة الأعمال ومعاهد السكرتاريه ومكاتب المهن الحره ومعلمي التدريب الخ .

ولقد أوصت النصوص التشريعيه لهذه التجربه الرائدة بأهمية عقد اجتماعات وحلقات دراسيه دوريه لمناقشة أهم وأخطر ما يشور من مشاكل وصعاب في جو العمل والتطبيق .. فضلاً عن مناقشة الأفكار والتوجيهات الجديده في ميكانيكيات الأعمال واقتصادياتها ، وكيفية ربط هذه المناهج الدراسيه والتدريبيه والتوجيهيه بها حتي لا تتخلف هذه المناهج عن الإسهام بدور فاعل في تكوين الكوادر المطلوبه بإلحاح لشتي فروع الأعمال .

وكان لهذه الخطوات المتوازنه أثر واضح وملموس في :

- تقليص حجم البطاله بمعدلات ملموسه ومثمره تبعاً .
- فتح فرص عظيمه للنمو والتطور أمام قطاع الأعمال الفرنسي مع توسيع نطاق استثماراته تبعاً لذلك.
- تزايد روح التعاون والثقه بين التشكيلات النقابيه من جانب ومنظمات رجال الأعمال من جانب آخر من أجل خدمة الإنتاجيه وهي القضيه القوميه الواحده والهدف الوطني المشترك

عاشراً : تجارب دول أخرى .

- إن الدول التي حققت معدلات تنميه اقتصاديه أعلي كانت هي التي استثمرت في البشر بتشكيل قدراتهم ومهاراتهم بما يعظم فاعليتها .
- يقول تقرير البنك الدولي عن التنميه في العالم لعام ١٩٩١ أن زيادة في التعليم لسنة واحده يمكن أن تزيد الأجور أكثر من ١٠٪ بعد أخذ جميع العوامل الأخرى في الحسبان.
- أدت زيادة سنه في التعليم الي زيادة الإنتاج الزراعي بما يقرب من ٢٪ في جمهورية كوريا ، ٥٪ في ماليزيا .
- إن الارتباط الوثيق بين التعليم وبين القدره علي استيعاب المعلومات الجديده والتكنولوجيات العصريه هو المدخل الحقيقي لزياده النمو الأقتصادي .
- لقد كان الألتزام القوي للتعليم هو الذي غزي التصنيع السريع لليابان .
- لقد كانت القاعده القويه نسبياً من رأس المال البشري في كوريا في أوائل التسعينيات من العوامل التي عجلت بتصنيعها .
- إن عنصراً أساسياً وركناً رئيسياً في تحقيق الإنطلاقه الأقتصاديه للنمو الأسيويه هو الإستثمار في البشر وإعطاء عنايه فائقه للتعليم والتدريب .
- وتؤكد تجارب جميع الدول التي استطاعت أن تحقق طفرات إقتصاديه ملموسه ومتميزه أن العنايه بالإنسان وتنمية الثروه البشريه من خلال التعليم والتدريب ، وإتاحة الفرص للعامل البشري للإبداع والمشاركه الواعيه هي في حقيقه الأمر العناصر الحاكمه التي كانت وراء إنجازها وتميزها .

الخلاصةتنمية قدرات ومهارات رأس المال البشري

تعتبر القوي العامله الدعامة الأساسية للإقتصاد القومي لمصر ولا شك في أن تنظيمها وحسن استخدامها وصقل قدراتها ورفع مهاراتها له أكبر الأثر في تعظيم استغلال ثروتها القومية ورفع مستوى معيشه أبنائها.

وتشير تقديرات الخطة الخمسية الثالثة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٩٣/٩٢ - ١٩٩٧/٩٦) إلى أن حجم قوة العمل في السنة الأولى من الخطة ١٩٩٣/٩٢ يقدر بحوالي ١٥.٧ مليون عامل مقابل ١٥.٣ مليون في سنة الأساس ٩٢/٩١ (السنة الأخيرة من الخطة الثانية) بزيادة تقدر حوالي ٤٨٠ الف عامل . ومن المتوقع أن تصل قوة العمل الي ١٧.٧ مليون عام ١٩٩٧/٩٦ (السنة الأخيرة من الخطة الخمسية الثالثة) بزيادة تقدر بحوالي ٢.٤ مليون عامل عن سنة الأساس ١٩٩٢/٩١ .

إن هذا الحجم المتنامي لرأس المال البشري المصري يمكن أن يكون ثروه قوميه كبيره تفتح فرصاً عظيمة للنمو والتطور لقطاع الأعمال وتعظم وتوسع استثماراته وصادراته ، كما يمكن أن تقلص حجم البطالة بمعدلات ملموسه ،ثمره تباعاً إذا ماتم تأهيله وتطوير قدراته ومهاراته من خلال آليات تساعد علي إحداث منجزات ملموسه علي المدى القريب والمتوسط . وكذا تأسيس ركائز ودعائم وأنظمة للمستقبل تتوافق مع مستجدات العصر ومتطلبات والنماذج الجديده لفنون الإنتاج ونظم الإدارة والمعاملات .

ولقد بذلت جهود كبيره في مصر في السنوات الأخيرة لتنمية قدرات ومهارات رأس المال البشري .. إلا أنها أمام المتغيرات الحاده المتسارعه لم تحقق بعد نتائج ملموسه تتوافق مع تلك المتغيرات .

إن مصر الآن أصبحت معهه أكثر من أي وقت مضى للإنتلاق الأقتصادي وأمامها كثير من الفرص لتحقيق ذلك فقد إستطاعت خلال الفتره الماضيه من تدعيم الأستقرار وحل كثير من المشاكل الصعبه ومواجهه المشاكل الجوهرية المعوقه مثل الديون وضعف البنيه الأساسية ، كما بدأت في حل مشكله التعليم والإعتراف بأنها القضية الأساسية لتنمية المجتمع . وحل هذه المشاكل هو الذي يسمح لنا الآن بالتفكير في الإستثمار البشري خاصة أن العالم الخارجي أصبح ينظر إلينا نظرة جديده لأننا ندعم السلام ولأننا دوله عقلانيه تستخدم العقل في اتخاذ القرار للمشاركة علي الساحة الدولييه وهذا يدعم جهودنا الداخليه .

إن التركيبه البشريه لمصر تعتبر ذات قابليه للتدريب والتأهيل والتنميه بدرجة مرتفعه ، كما أن الطاقات البشريه المصريه عرف عنها انها تنطلق في الأزمات ، وعلينا استثمار تلك الميزات .

وعندما تناقش قضية "تشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري المصري" فلا بد لنا أن نواجه واقع هذه القضية ونعترف بأن الآليات المستخدمة لذلك لم تستطع بعد إعداد الشباب المصري من الداخلين سنوياً سوق العمل علي النحو الذي يمكنه فعلاً من ولوج عالم الأعمال والإنتاج بمختلف تشكيلاته وقطاعاته ، باعتبار أن أكثره تمثل أنماطاً ونماذج تقليديه لا يرتفع الطلب عليها في عالم اليوم . وإن هذا الأمر يجعل من المستبعد إلي حد كبير أن تقدم أنماط هذه العماله التقليديه لأصحاب الأعمال والصناعات من الطاقات والقدرات ما يمكن أن يعود علي أعمالهم وصناعاتهم بإضافات حقيقيه في عصر تتزايد فيه حدة المنافسة .. عصر التحديات العالميه .

ولقد تدارسنا تلك القضية باستفاضه في اتحاد الصناعات المصريه ونعرض بإيجاز بعض نتائج لتلك الدراسه:

أولاً : ضرورة استحداث آلات فاعله في تشكيل قدرات ومهارات مديري أعمال المنظمات حيث انهم يمثلون العنصر الحاكم الذي يتمتع بالقدره علي تحديد الأهداف والتعامل مع الحاضر والتنبؤ بالأهداف المستقبليه للفترات القادمه . وهم الذين سيحددون الخطوات الواجب اتخاذها للإنتقال بالأدوات والوسائل التي يجب استخدامها للتعامل مع الحاضر وصولاً إلي المستقبل ، وكذا تحقير الطاقات الخلاقه للأفراد في اتجاه تحقيق الأهداف . والعمل علي استخدام أهم عناصر تنمية رأس المال البشري ، بما لهم من مقدره علي ملاحظه السلوك الفعلي و كشف لإمكانيات الفرد المتزايد ومن ثم القدره علي تحديد احتياجاته التدريبيه .

والامر ليس يخافاً من ان المحور الرئيسي للتنميه البشريه ينحصر مجال العمل فيه علي الافراد بهدف تشكيل قدراتهم ومهاراتهم ليكونوا قادرين علي خلق المناخ التنظيمي الملائم ، واستخدام أساليب متطوره في رفع مستوي اداء الأفراد ، وإتاحة كل الإمكانيات الماديه والتنظيميه التي تسمح لهم بالعمل والأداء المتميز ، والعمل علي خلق روح المشاركه ، والإتجاه نحو مزيد من ديمقراطية الإدارة والعمل الجماعي والإهتمام بالعلاقات الإنسانيه مع كل الأطراف العامله ، والعمل علي التحرر من القواعد والنظم والإجراءات الجامده ، واعطاء قدر كافاً للتعليم والتدريب والتوجيه والإرشاد كأساسيات لتكوين المهارات والقدرات الجماعيه .

ثانياً : التعليم : التعليم المناسب هو أساس تشكيل قدرات ومهارات الإنسان المصري وهو الذي سيجعل في مقدوره أن يلعب دوراً فعالاً في إحداث التنمية البشرية .

١ - التصور العام للتعليم :

يجب ان يتوفر في التعليم المنشود العناصر التالية والتي تمثل الشروط اللازمة والكافية لاجداث التغيير المطلوب :-

أ - ان ينظر له باعتباره ركيزة التقدم لمواجهة تحديات العصر ، وأساس الحرية والديمقراطية والسلامة مع النفس ومع البيئة والسلام الإجتماعي ، وهو اضافته مستمره للقوي والطاقات البشرية .

ب - قيام حركه تغيير وتطوير التعليم من خلال قناعة الأمة وبمشاركة كل القوي القادره حتي يأتي تعبيراً عن آمال الأمة ومستوفياً لمتطلبات العصر .

ج - يجب أن يكفل امكانيه الانتقال في يسر وسهوله من نوع معين من التعليم الي نوع آخر ، كما يجب أن يسلح التعليم الفرد بالخبرات والمهارات التي تعطيه القدره علي أن يخوض خضم الإنتاج ، وأن يهيء فرصة عمل لنفسه .. بل ولغيره ، وأن يكون قادراً علي الانتقال بسهوله ويسر من عمل الي آخر ومن خط إنتاج الي آخر .

د - يجب أن يهيء التعليم الفني الفرصه للشباب كي يعمل حيث يتعلم ، ويتعلم بحث يعمل ، وأن تكون المهارة في العمل هي المعيار الأساسي لخريجيه .

هـ - يجب العناية بالموهوبين والمتفوقين من الاطفال والشباب والعمل علي تنمية قدراتهم المتميزه .

و - يجب التوسع في التعليم الجامعي ورفع مستواه ، ووضع نظام التفرغ الكامل لأعضاء التدريس لتتوفر لهم الفرصه كامله للبحث والإبتكار وتعويضهم مالياً عن أعمالهم خارج الجامعة .

ز - يجب الإهتمام بالتربيه الدينيه السليمه لغرس المبادئ والقيم العليا ، كما يجب الإهتمام باللغه العربيه كلغه قوميه واللغات الأجنبيةه كوسيله لتنمية المعارف والإستفاده الفاعله بما يدور في العالم .

٢ - الإلتزام والتمويل والأنسه :

أ - إن مرحلة رياض الأطفال (من ٤ - ٦ سنوات) هي فترة حرجه وحساسه في حياة الطفل ،

فيها تتكون سمات شخصيته الأساسية ، وتوضع بذور قدراته المستقبلية . لذا تنضم هذه المرحلة الي مرحلة التعليم الإلزامي (الإبتدائي والإعدادي) .

ب - يجب إعادة النظر في المباني المدرسية غير الصالحة للحياه الإنسانيه فضلاً عن الحياه التربويه .

ج - يجب توفير الإستثمارات اللازمه للتعليم .

٣ - المعلمون :

أ - يجب تحسين احوالهم الماديه والأدبيه علي النحو الذي يعيد إليهم ثقتهم وشعورهم بأنهم أصحاب أشرف مهنة .. مهنة الرسل والأنبياء .

ب - يجب تطوير كليات ومعاهد إعداد المعلمين لتنفيذ برامج توفير أرقى إعداد للمعلم .

٤ - المناهج الدراسه :

أ - التحول من الكم الي الكيف لإكساب المفاهيم والقدرات والمهارات للتعامل مع البشر والموارد وإدارة المعلومات والأنظمه والتكنولوجيا الحديثه ، وإستيعاب حقائق الحياه المعاصره وتطويرها بما يخدم قضية التطوير والتنميه .

ب - التحول من الحفظ والتلقين القائم علي التلقي السلبي الي التعليم الإيجابي .

ج - إكساب القدره علي التعليم الذاتي .

د - تغيير مفهوم وأساليب وآليات التقويم ليتحقق التقويم أهدافه الصحيحه لمعرفة القدرات والمهارات الحقيقيه .

٥ - إدماج مناهج تعلم الكبار في الجامعات .

أ - تعتبر الأميه وصمة عار علي جبين الأمم ، ونسبتها عاليه في مصر . وحركة تعليم الكبار لا تنفصل عن حركة الحياه والتقدم والتغير في المجتمع . لذا فإن القضاء علي الأميه وتعليم الكبار وتأهيلهم وتدريبهم ضرورة اقتصاديه وإجتماعيه لإنماء المجتمع ، وضروره نفسيه للإنسان لتحقيق توازنه واستقراره النفسي .

ب - يجب تطوير دور الجامعات المصريه بحيث تكون أكثر إسهاماً وارتباطاً بتجربة التنميه في المجتمع وذلك من خلال إعداد المتخصصين في العمل في مجالات تعليم الكبار .

ج - يجب الإسهام في تطوير المعرفه الإنسانيه من خلال إعداد الباحثين القادرين علي التأهيل والإضافه في تعليم الكبار ، وتقديم المشوره الفنيه لمختلف مؤسسات المجتمع العامله في ميدان تعليم الكبار أو الميادين المتصله به .

ثالثاً : التدريب : لا تتحقق الفاعلية المرجوه من التعليم إلا إذا التحم بالتدريب المناسب . ويجب اقتران المنهج التعليمي الأنسب بالبرنامج التدريبي الأنسب . وليس الهدف من التدريب زياده الطاقه عبء التطبيقية لدي الفرد بل مقصود به سداد كل نقص أو قصور يمكن أن ينطوي عليه البرنامج الدراسي بهدف تقوية هذه الدراسه التي تكون علي مستوي التخصص عادة بمزيد من الأبعاد التي ترفع وتعمق من مستوي المهارات والقدرات ، وفتح الباب امام نزاعات الإستحداث والإبتكار بغير توقف . والتدريب أيضاً هو الذي يعمل علي تصويب أو تعديل أو تطوير مجمل التركيب السلوكي للفرد وهو أحد الأساليب الهامه لتنمية الموارد البشرية .

لذا يجب تأسيس سياسات واضحه وأهداف محدده للتدريب تستطيع معالجة كافة القضايا بما يحسب علي

الاسئله التاليه :

- ١ - من الذين يستفيدون بالتدريب ؟ وكيف يتم تحديدهم ؟
[قضية تحديد الإحتياجات التدريبيه] .
- ٢ - كيف ومتي يتم التدريب وما هو محتوى العمليه التدريبيه وأساس اختيارها وتجميعها .
[قضية تصميم العمليه التدريبيه]
- ٣ - كم ينفق علي التدريب ؟ وما هي أسس تحديد الموازنات المخصصه للتدريب ؟ وكيف يمكن قياس العائد من هذا الإنفاق علي التدريب ؟
[قضية اقتصاديات التدريب]
- ٤ - من الذي يتولي التدريب وما هي الشروط الواجب توافرها في المدربين ؟ وكيف يمكن إعدادهم وتدريبهم ؟ [قضية إعداد المدربين] .
علي أن تكون تلك السياسات والأهداف علي المستوي القومي ، وكذا علي مستوي المؤسسه .
ويري المحللون ضروره الأهتمام بما يلي علي وجه الخصوص :
- أ - ضمان وتوكيد فاعلية التدريب بتوفير واستخدام الآليات التي تحقق ارتباط التدريب بحاجه فعلية لدي الفرد ، واقتناع الفرد بجدوي التدريب .
- ب - التخطيط للتدريب مع مراعاة أنه صنو التعليم ومكمل له ومحرك لديناميته .
- ج - وجوب ربط التوجيه والتدريب ربطاً عضوياً بصلب العمليه التعليميه ذاتها حتي نطمئن الي عدم طغيان الجانب الإستاتيكي التقليدي علي الجانب الدينامكي عن طريق التدريب بمختلف مسمياته ومستوياته .

- د - يجب الخلق المستمر والمتوازن لمجموعات مهنيه جديده وتخصصات مستحدثه في سوق التوظيف والاستخدام .
- هـ - يجب مراجعة التعليم الصناعي مراجعه شامله تشمل استراتيجيته وأهدافه وخطته ومناهجه .
- و - يجب مراجعة التدريب المهني مراجعه شامله تشمل استراتيجيته وأهدافه وخطته ومناهجه .
- ز - يجب فتح قنوات جديده أمام بعض التخصصات التقليديه لإعادة تشكيل قدراتهم ومهاراتهم من خلال تدريب فاعل لكسب مهارات جديده مطلوبه .
- ح - يجب الإكثار من عدد أصحاب " الياقات الزرقاء " الذين يمثلون رموز النشاط والإنتاجيه في المجتمع علي حساب أصحاب " الياقات البيضاء " ممن تكثر في صفوفهم ظاهرة البطاله المقنعه والتخصصات ذات الطلب القليل أو المحدود .
- ط - يجب تشجيع المصانع الكبرى علي تبني فكرة " مدرسة المصنع " .
- ي - يجب استحداث خرائط تنظيميه تبعاً ترتبط بأهداف مرحليه متطوره لنماذج الإنتاج حتي ترتبط هذه المرحله بالحدائث والجده علي الدوام مما يترك انعكساته علي الإنتاجيه كماً وكيفاً في ظل حقائق العصر .
- ك - يجب الإثراء الفاعل والمتواصل لحصيله الخبرات المهنيه التي يتم التدريب عليها شريطه أن يشترك في عمليه الإثراء هذه كل أطراف العمليه التدريبيه (بما في ذلك من يتلقون البرامج التدريبيه وذلك بتشجيعهم علي إبداع الآراء والملاحظات والمقترحات الموضوعيه ما أمكن لقاء مكافآت وحوافز مغريه) .
- ل - يجب تشجيع الأخذ ببداً " الغرفه المتنافسه " في كل فرع إنتاجي علي حده (وفي ظل ظروف متماثله) ليتسني مكافأة المجددين الذين يحققون مبدأ الوفرة الي جانب الإتقان وتقليل معدلات الفاقد قدر الإمكان .
- م - يجب تشجيع مبدأ الإبداع ونزعة التجديد والإبتكار ليتسني خلق دوافع إيجابيه لدي كل من يتلقي التدريب ويكون مؤهلاً مع الوقت للإسهام في تطوير وتحسين واختصار وتصميم ولو جزئيه جديده من جزئيات العمليه الإنتاجيه ، وعلي النحو الذي يؤكد جدواها اقتصادياً واجتماعياً .. بل ونفسياً عند تطبيقها . وفي هذا أيضاً تحسين لظروف العمل .
- ن - يجب الربط المحكم بين توجهات التدريب عامه وبين التطورات والمستجدات في النظريات العلميه والأفكار الإقتصاديه والتطبيقات التكنولوجيه حتي تكون فاعليه التجديد والتطوير بعد

ذلك في المجال الإنتاجي أكثر بروزاً وأوضح نتائج علي الدوام .

- س - يجب عقد لقاءات واجتماعات دوريه مشتركه بين المسئولين عن قطاع التعليم وكبار المخططين له في الدوله من جانب ، ورجال الأعمال والصناعات مع ممثلي الإتحادات النقابيه من جانب آخر لمناقشة الموضوعات الهامه مثل تطوير المناهج التعليميه ، وأدخال معدات ومرافق حديثه في العمليه التعليميه بمختلف مستوياتها وبث روح جديده فيها وربطها بالتدريب اللاحق بها .
- ع - يجب تشجيع نظم توزيع الجوائز والأوسمه الخاصه للفائزين في برامج التدريب وفي عملية الإبتكار والتصميم .

رابعاً: المعلومات :

يجب تأسيس شبكة معلومات عن " معلومات العمل " تحدد بوضوح دقة كافة البيانات والمعلومات المطلوبه لتخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم الأنشطة المعنيه بتشكيل قدرات ومهارات رأس المال البشري .

والله ولي التوفيق ..

دكتور مهندس/نادر رياض