

الفصل الثاني أساليب التخطيط التعليمي

هي المداخل او الطرق التي يتبعها المخططون للتعليم عند محاولتهم وضع خطة تعليمية. ومن هذه الاساليب:

تخطيط القوى العاملة:

تتطلب التنمية البشرية تخطيطاً علمياً، في وقت صار فيه تخطيط الموارد البشرية وسيلة لهذه التنمية، وبحيث لم يعد هذا التخطيط مجرد أداة للتنمية الاقتصادية، أو هدفاً في ذاته.

إن أكثر المشكلات التي تعاني منها نظم التعليم في العالم تتعلق بعدم قدرتها علي إعداد الإنسان لمواجهة احتياجات سوق العمل، ومسايرة التحولات الدائمة في هذه الاحتياجات . دول كثيرة ما زالت تعاني من مشكلة البطالة بين المتعلمين نتيجة الزيادة العالية في أعداد الطلاب وما يترتب علي ذلك من توسع في التعليم وتضخم في مخرجاته.

وتدرك المجتمعات التي تواجه مشكلات البطالة بين المتعلمين خسارتها الفادحة في فقدان القوى العاملة المعدة والمدرية علي مهن رفيعة قد تتسابق دول أخرى عليها للاستفادة منها. فالمشكلة في هذه الحالة ليست في ارتفاع المستويات العلمية والمهنية للقوى العاملة، إنما الأمر يتعلق في أنها تمثل فائضاً أو تضخماً تعليمياً لأنها فوق قدرة الاقتصاد علي استيعاب كل الخريجين فعندما يقوم مهندس بعمل كتابي أو أداري فإنه لا يساهم في زيادة الإنتاج بشكل مطلق، بل علي العكس، فإن هذه الظاهرة لها نتائج اجتماعية ضارة قد تتمثل في عدم الرضي والإحباط واللامبالاة والصراع الاجتماعي . لذلك لابد من التمييز بين رغبات الناس في اختيارهم للتخصصات التي قد لا يتوافر لها مجالات للعمل مستقبلاً وبين ما هو ممكن مهنيًا واقتصاديًا . بمعنى أن الرغبة الاجتماعية للوظائف يجب

أن تتمشي مع الإمكانيات الاقتصادية المتاحة للدول، ولطبيعة أوضاع سوق العمل . فالرغبة الاجتماعية في دراسة الهندسة أو الطب أو الطيران مثلاً أو غير ذلك يجب أن تتوافق مع الإمكانية الاقتصادية . فما الفائدة من مخرجات تعليمية تتمثل في القانونيين والمهندسين والمحاسبين والتربويين لكنها تعمل بعد تخرجها كتبة وحراس وسائقي تاكسي.

فالبطالة شكل من أشكال الهدر في الموارد البشرية تنصدر مسؤوليته نظم التعليم، لكن التعليم بطبيعة الحال يتأثر بجملة من العوامل الخارجة عن نطاقه وسيطرته كالتغيير المفاجئ في السياسات السكانية والاقتصادية، والتبدلات الدولية في ميادين التجارة والسياسة والعلاقات الدولية وغيرها. وفي مجتمعات كثيرة تتأثر أنظمة التعليم بضعف الربط بينها وبين أجهزة التخطيط العام، خاصة في ميدان تخطيط القوى البشرية حيث لا يتوفر للتعليم المعلومات اللازمة عن الناس والدولة . وما لم توجد هذه الرابطة فان من المتعذر على جهاز التخطيط التعليمي أن يضع الخطط للقوى العاملة التي بها يمكن أن يشغل الفرد دوراً وظيفياً منتجا بعد أن ينال مستوى معين من التعليم.

الاقتصاد لا ينمو إلا بربطه بالوظائف الفنية والمهنية و الصناعية، وهذا يتطلب التنسيق والتكامل مع نظام التعليم من أجل بناء المعارف والمهارات والمهن التي يحتاجها سوق العمل . فالدراسة للقوى العاملة علي خط التخطيط التعليمي ليس بمعذر لتجنب العجز في القوى العاملة المطلوبة، وحتى في معالجة مشكلة الفائض في العمالة الذي يؤدي إلي البطالة بين المتعلمين أو هجرة العقول للخارج .

وليست قضية توجيه التعليم لغرض الإنتاج وتحسين الأداء والاقتصاد كما يتصورها البعض مجرد علاقة رياضية بين المنتج وسوق العمل أو من الوظائف التي تستدعي بناء برامج تعليم جديدة، أو حجم ونوع المنشآت التعليمية المطلوبة،

أو التوسع في التعليم المهني والفني، إنما المسألة تتحصر أساساً في صياغة فلسفة وأهداف تربوية تلبي الحاجات المستقبلية . فالمحتويات التعليمية والأساليب يجب أن يلبيا فلسفة البعد الكيفي للتعليم . فالتعليم لن ينجح إذا لم يكن وظيفياً، والطلاب يجب أن تنمي لديهم طريقة التفكير العلمي، واكتساب المهارات، وإدراك قيمة العمل . والتعليم الموجه نحو العمل المنتج يحتاج إلي إمكانات مادية وبشرية تعينه علي السير في تنفيذ خطط إعداد القوي العاملة . وهذا يستدعي التنسيق مع القطاعين الاجتماعي والاقتصادي من منظور التوافق مع الفلسفة والأهداف التربوية .

كما أن تبادل المعلومات بين التربية وسائر القطاعات المجتمعية من خلال بناء نظام فاعل للمعلومات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لاشك يعطي صورة واضحة عن الأوضاع الاقتصادية، وبنية العمالة، ومشاكل سوق العمل، وأوضاع التعليم، وكل ما له علاقة بأهداف التنمية .

الكثير من مشاكل القوي العاملة يمكن معالجتها عن طريق التعليم . فالخطيط التعليمي قبل كل شيء يتحتم عليه أن يرتب أوضاعه الداخلية، ويرفع من كفاءته، ويعيد النظر في برامجه وتنظيماته ونظم القبول للتخصصات المختلفة، ولا بد أن يكون التعليم تعليماً مهنيّاً ومنتجاً وليس لمجرد الحصول علي الثقافة العامة، أو تخريج مثقفين كما تهدف إلي ذلك بعض مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي . وتدل الإحصائيات لمخرجات التعليم وعلاقتها بسوق العمل في الدول النامية أنها مخرجات غير منتجة، ولا تتناسب مع الأهداف الاقتصادية . فالتعليم الثانوي أصبح مثلاً واضحاً في هذه الدول كجسر عبور للجامعة، بينما دول متقدمة تعتبر التعليم الثانوي ميداناً مناسباً لسوق العمل والإنتاج . ونتيجة لتكاثر الخريجين الجامعيين في ميادين لا يحتاجها السوق مقابل تضاعف فرص

العمل أمامهم فان الوضع يندر مستقبلاً بمخاطر اجتماعية وسياسية وفكرية وأمنية

أن التحدي الكبير الذي يواجه كل نظام تربوي هو في كيفية إيجاد توازنات بين الطلب الاجتماعي علي التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل .وقضية كهذه ليس من اليسير تحقيقها ما لم تتضافر جهود المجتمع علي المستويين الحكومي والشعبي . فالنظام التعليمي في كثير من الدول إذا نظر إليه في سياق أهدافه نحو إعداد القوي العاملة فإن هناك ثلاثة عوامل عامة مرتبطة بمشكلة هذه القوي العاملة وهي : النمو في الطلب الاجتماعي علي التعليم ، والمعدلات المرتفعة للنمو السكاني ، وضعف أو انكماش في النشاط الاقتصادي . وأمام هذا المثلث المؤثر علي برنامج إعداد القوي العاملة نجد اختلالات خطط التعليم وضعفها في إمكاناتها وقدرتها الذاتية، فضلاً عن الخلل المقاس في التنسيق بين التعليم وجهاز التخطيط القومي في الدولة .

ولاشك أن أزمة العلاقة بين التعليم والعمل في الدول العربية أزمة طاحنة تستحق الكثير من الالتفات والعناية لما لها من آثار سيئة علي التنمية . فالعاملون ، يختلفون حسب الأعمار والمستوي التعليمي والمهن التي يمارسونها .وأخطر الأوضاع المهنية هي التي لها علاقة بالعمال الأميين والقوي العاملة من الأطفال المحرومين من التعليم والمتعلم العاطل، وحرمان المرأة من التعليم، وهجرة الكفاءات العربية .

إن قضية محو الأمية في الدول العربية علي الرغم من الجهود المبذولة فهي مازالت متعثرة فليست هناك سياسات واضحة نحو محو الأمية الوظيفية بين الكبار ، وخصوصاً أن الفئة العمرية للشباب بين سن (١٥-٢٠) سنة التي لها وزن في حجم العمالة لا تلقي الاهتمام الكافي والجهود المضاعفة كما أن برامج محو

أمية الكبار، والتعليمية والتدريبية، لا تتناسب مع الحاجات الوظيفية للكبار ولا تلبى رغباتهم .

ونتيجة لظاهرة البطالة المرتفعة بين المتعلمين في الدول العربية فإن نسبة كبيرة منهم تسعى بكل الطرق لترك أوطانها من أجل العمل في الخارج . ولقد وجد أن نسبة المهاجرين من العرب بخاصة أصحاب التخصصات الطبية والهندسية والعلوم الطبيعية مرتفعة . وهذه ظاهرة لها أسباب متعددة ومتشعبة بعضها اقتصادي وبعضها سياسي واجتماعي، لكن التعليم مسئول عنها نسبيا.

لقد ترتب على هذا الوضع المخل في إعداد القوى العاملة أن فوارق الأجور بين الحاصلين على شهادات جامعية وثانوية عامة وفنية وغيرها أثرت على احتياجات السوق . فالشهادة الجامعية كالليسانس في الآداب والفلسفة والاجتماع يحصل حاملها على راتب يفوق راتب من يحصل على دبلوم التعليم التكنولوجي والمهني الذي يفضله السوق على الشهادة الجامعية ولقد أدت هذه الوضعية الغربية إلى الحط من قيمة التعليم الفني والصناعي الذي هو عصب الاقتصاد في هذا العصر بعد أن أصبح ثانويا لا أهمية له أمام ليسانس الجامعة.

تتطلب التنمية البشرية تخطيطا علميا، في وقت صار فيه تخطيط الموارد البشرية وسيلة لهذه التنمية، وبحيث لم يعد هذا التخطيط مجرد أداة للتنمية الاقتصادية، أو هدفا في ذاته.

إن أكثر المشكلات التي تعاني منها نظم التعليم في العالم تتعلق بعدم قدرتها علي إعداد الإنسان لمواجهة احتياجات سوق العمل، ومسايرة التبدلات الدائمة في هذه الاحتياجات . دول كثيرة ما زالت تعاني مشكلة البطالة بين المتعلمين نتيجة الزيادة العالية في أعداد الطلاب وما يترتب علي ذلك من توسع في التعليم وتضخم في مخرجاته .

المجتمعات التي تواجه مشكلات البطالة بين المتعلمين تدرك خسارتها الفادحة في فقدان القوى العاملة المعدة والمدرّبة علي مهن رفيعة قد تتسابق دول أخرى عليها للاستفادة منها. فالمشكلة في هذه الحالة ليست في ارتفاع المستويات العلمية والمهنية للقوى العاملة، إنما الأمر يتعلق في أنها تمثل فائضاً أو تضخماً تعليمياً لأنها فوق قدرة الاقتصاد علي استيعاب كل الخريجين فعندما يقوم مهندس بعمل كتابي أو أداري فإنه لا يساهم في زيادة الإنتاج بشكل مطلق، بل علي العكس، فإن هذه الظاهرة لها نتائج اجتماعية ضارة قد تتمثل في عدم الرضي والإحباط واللامبالاة والصراع الاجتماعي . لذلك لا بد من التمييز بين رغبات الناس في اختيارهم للتخصصات التي قد لا يتوافر لها مجالات للعمل مستقبلاً وبين ما هو ممكن مهنيًا واقتصاديًا . بمعنى أن الرغبة الاجتماعية للوظائف يجب أن تتمشي مع الإمكانيات الاقتصادية المتاحة للدول، ولطبيعة أوضاع سوق العمل . فالرغبة الاجتماعية في دراسة الهندسة أو الطب أو الطيران مثلاً أو غير ذلك يجب أن تتوافق مع الإمكانية الاقتصادية . فما الفائدة من مخرجات تعليمية تتمثل في القانونيين والمهندسين والمحاسبين والتربويين لكنها تعمل بعد تخرجها كتية وحراس وسائقي تاكسي.

فالبطالة شكل من أشكال الهدر في الموارد البشرية تنصدر مسؤوليته نظم التعليم، لكن التعليم بطبيعة الحال يتأثر بجملة من العوامل الخارجة عن نطاقه وسيطرته كالتغيير المفاجئ في السياسات السكانية والاقتصادية، والتبدلات الدولية في ميادين التجارة والسياسة والعلاقات الدولية وغيرها. وفي مجتمعات كثيرة تتأثر أنظمة التعليم بضعف الربط بينها وبين أجهزة التخطيط العام، بخاصة في ميدان تخطيط القوى البشرية حيث لا يتوفر للتعليم المعلومات اللازمة عن الناس والدولة . وما لم توجد هذه الرابطة فان من المتعذر على جهاز التخطيط التعليمي أن يضع الخطط للقوى العاملة التي بها يمكن أن يشغل الفرد دورا وظيفياً منتجا بعد أن ينال مستوى معيشتهم من التعلّم.

الاقتصاد لا ينمو إلا بربطه بالوظائف الفنية والمهنية و الصناعية، وهذا يتطلب التنسيق والتكامل مع نظام التعليم من أجل بناء المعارف والمهارات والمهن التي يحتاجها سوق العمل . فالدراسة للقوي العاملة علي خط التخطيط التعليمي ليس بمعذر لتجنب العجز في القوي العاملة المطلوبة، وحتى في معالجة مشكلة الفائض في العمالة الذي يؤدي إلي البطالة بين المتعلمين أو هجرة العقول للخارج .

وقضية توجيه التعليم لغرض الإنتاج وتحسين الأداء والاقتصاد ليست كما يتصورها البعض مجرد علاقة رياضية بين المنتج وسوق العمل أو من الوظائف التي تستدعي بناء برامج تعليم جديدة، أو حجم ونوع المنشآت التعليمية المطلوبة، أو التوسع في التعليم المهني والفني، إنما المسألة تنحصر أساسا في صياغة فلسفة وأهداف تربوية تلبي الحاجات المستقبلية. فالمحتويات التعليمية والأساليب يجب أن يلبيا فلسفة البعد الكيفي للتعليم .فالتعليم لن ينجح إذا لم يكن وظيفياً، والطلاب يجب أن تنمي لديهم طريقة التفكير العلمي، واكتساب المهارات، وإدراك قيمة العمل . والتعليم الموجه نحو العمل المنتج يحتاج إلي امكانات مادية وبشرية تعينه علي السير في تنفيذ خطط إعداد القوي العاملة . وهذا يستدعي التنسيق مع القطاعين الاجتماعي والاقتصادي من منظور التوافق مع الفلسفة والأهداف التربوية.

كما أن تبادل المعلومات بين التربية وسائر القطاعات المجتمعية من خلال بناء نظام فاعل للمعلومات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لاشك يعطي صورة واضحة عن الأوضاع الاقتصادية، وبنية العمالة، ومشاكل سوق العمل، وأوضاع التعليم، وكل ما له علاقة بأهداف التنمية. الكثير من مشاكل القوي العاملة يمكن معالجتها عن طريق التعليم . فالتخطيط التعليمي قبل كل شيء يتحتم عليه أن يرتب أوضاعه الداخلية، ويرفع من كفاءته، ويعيد النظر في برامجه وتنظيماته ونظم القبول للتخصصات المختلفة،

ولابد أن يكون التعليم تعليماً مهنيّاً ومنتجاً وليس لمجرد الحصول علي الثقافة العامة، أو تخريج مثقفين كما تهدف إلي ذلك بعض مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي .وتدل الإحصائيات لمخرجات التعليم وعلاقتها بسوق العمل في الدول النامية أنها مخرجات غير منتجة، ولا تتناسب مع الأهداف الاقتصادية . فالتعليم الثانوي أصبح مثلاً واضحاً في هذه الدول كجسر عبور للجامعة، بينما دول متقدمة تعتبر التعليم الثانوي ميداناً مناسباً لسوق العمل والإنتاج. ونتيجة لتكاثر الخريجين الجامعيين في ميادين لا يحتاجها السوق مقابل تضاعف فرص العمل أمامهم فان الوضع ينذر مستقبلاً بمخاطر اجتماعية وسياسية وفكرية وأمنية.

أن التحدي الكبير الذي يواجه كل نظام تربوي هو في كيفية إيجاد توازنات بين الطلب الاجتماعي علي التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل .وقضية كهذه ليس من اليسير تحقيقها ما لم تتضافر جهود المجتمع علي المستويين الحكومي والشعبي . فالنظام التعليمي في كثير من الدول إذا نظر إليه في سياق أهدافه نحو إعداد القوي العاملة فإن هناك ثلاثة عوامل عامة مرتبطة بمشكلة هذه القوي العاملة وهي : النمو في الطلب الاجتماعي علي التعليم، والمعدلات المرتفعة للنمو السكاني، وضعف أو انكماش في النشاط الاقتصادي.

وأمام هذا المثلث المؤثر علي برنامج إعداد القوي العاملة نجد اختلالات خطط التعليم وضعفها في إمكاناتها وقدرتها الذاتية، فضلاً عن الخلل المقاس في التنسيق بين التعليم وجهاز التخطيط القومي في الدولة .

لاشك أن أزمة العلاقة بين التعليم والعمل في الدول العربية أزمة طاحنة تستحق الكثير من الالتفات والعناية لما لها من آثار سيئة علي التنمية . فالعاملون، يختلفون حسب الأعمار والمستوي التعليمي والمهن التي يمارسونها . وأخطر الأوضاع المهنية هي التي لها علاقة بالعمال الأميين والقوي العاملة من الأطفال

المحرومين من التعليم والمتعلم العاطل، وحرمان المرأة من التعليم، وهجرة الكفاءات العربية.

إن قضية محو الأمية في الدول العربية علي الرغم من الجهود المبذولة فهي مازالت متعثرة فليست هناك سياسات واضحة نحو محو الأمية الوظيفية بين الكبار، وخصوصاً أن الفئة العمرية للشباب بين سن (١٥-٢٠) سنة التي لها وزن في حجم العمالة لا تلقي الاهتمام الكافي والجهود المضاعفة كما أن برامج محو أمية الكبار، والتعليمية والتدريبية، لا تتناسب مع الحاجات الوظيفية للكبار ولا تلبى رغباتهم .

ونتيجة لظاهرة البطالة المرتفعة بين المتعلمين في الدول العربية فان نسبة كبيرة منهم تسعي بكل الطرق لتترك أوطانها من اجل العمل في الخارج . ولقد وجد أن نسبة المهاجرين من العرب بخاصة أصحاب التخصصات الطبية والهندسية والعلوم الطبيعية مرتفعة . وهذه ظاهرة لها أسباب متعددة ومتشعبة بعضها اقتصادي وبعضها سياسي واجتماعي، لكن التعليم مسئول عنها نسبياً.

لقد ترتب على هذا الوضع المخل في إعداد القوى العاملة أن فوارق الأجور بين الحاصلين على شهادات جامعية وثانوية عامة وفنية وغيرها أثرت على احتياجات السوق . فالشهادة الجامعية كالليسانس في الآداب والفلسفة والاجتماع يحصل حاملها على راتب يفوق راتب من يحصل على دبلوم التعليم التكنولوجي والمهني الذي يفضله السوق على الشهادة الجامعية ولقد أدت هذه الوضعية الغربية إلى الحط من قيمة التعليم الفني والصناعي الذي هو عصب الاقتصاد في هذا العصر بعد أن أصبح ثانوياً لا أهمية له أمام ليسانس الجامعة.

١- مدخل إعداد القوى العاملة :

إن عملية التنمية الشاملة تعتمد أساساً على كفاءة القوى البشرية باعتبارها من أهم عناصر الانتاج، كما ان ثروة اي أمة وما لديها من امكانات النمو الاقتصادي والاجتماعي تتبع في جانب كبير من قدرتها، على تخطيط القوى البشرية ورسم السياسات الخاصة بها. وينطلق هذا التخطيط من مفهومين أساسيين هما: مفهوم ضيق ومفهوم واسع.

ويتطلب تخطيط الموارد البشرية فهماً كاملاً، لأهداف الأمة وسياساتها وخطتها، لتحقيق هذه الأهداف، كما يتضمن تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى البشرية العاملة، على مختلف المستويات والفئات لكل قطاع اقتصادي. لأن تحديد تلك الاحتياجات، يعكس الى درجة كبيرة سياسة التعليم والتدريب واتجاهاتها، ويرشد الى مواطن الضعف والقوة في طاقاتها، بغية العمل على معالجة جوانب الخلل والقصور فيها.

وهو يقوم على أساس ربط الخطة التربوية بالخطة الاقتصادية الشاملة في المجتمع وهو بذلك يهتم بالدور الذي تلعبه التربية في اعداد القوى العاملة بمختلف أنواعها ومستوياتها اللازمة لخطة التنمية، ويتضمن استخدام هذا المدخل في التخطيط لتوجيه التعليم كما وكيفا لتحقيق التوازن الدائم بين الحاجة إلى القوى العاملة وبين ما يقدمه الجهاز التعليمي . حيث يتم تقدير حاجات خطط التنمية من القوى العاملة ومستوياتها التعليمية .

وعلى ذلك فالتخطيط للقوى العاملة هو عملية حصر وتقدير موارد المجتمع من القوى البشرية، ثم تصنيف هذه القوى واستغلالها أو تشغيلها وتوزيعها بين القطاعات الاقتصادية المختلفة عن طريق هيئة مركزية وفقاً لخطة محددة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المحددة في اقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة اجتماعية واقتصادية .

فاستخدام هذا المدخل يستلزم من الخطط ان يقوم بتقدير الاعداد المطلوبة من القوى العاملة فى المستقبل بناء على واقع الاقتصاد الحالى وما يرجى الوصول إليه فى المستقبل . ثم يقوم بتقدير ما يلزم لتهيئة الفرص التعليمية المناسبة لتخرج هذه القوى العاملة حسب المستويات التعليمية المطلوبة .

ويبدو من هذا تميز هذا المدخل بقدرته على ربط خطة التعليم لخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى الدولة، كما يتميز باهتمامه بالمستقبل البعيد فيما يتعلق باعداد القوى العاملة ومؤهلاتهم وفى ذلك محاولة لتجنب العجز فى القوى البشرية اللازمة لدفع عجلة الانتاج .

ومن أبرز مشكلات استخدام هذا المدخل فى التخطيط التعليمى :

١ - صعوبة التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة فى فترات تزيد عن خمس سنوات ، بينما يحتاج التخطيط التربوى إلى مدى زمنى بعيد قد يصل إلى عشرين عاما للتنبؤ بالقوى العاملة .

٢ - المؤامة بين التقدم التكنولوجى وارتفاع مستويات ومعايير التعليم .

٣ - عدم مراعاة الجانب الاستهلاكى فى الخدمات التعليمية وكذلك الجانب الاجتماعى اللازم للإعداد للمواطنة الصالحة .

ويضاف لهذه المشكلات صعوبة التنبؤ بحاجات البلاد من القوى العاملة وعدم استناد هذه العملية لاسس ومعايير ثابتة . كما تزداد صعوبة استخدام هذا المدخل مع صعوبة الحصول على بيانات دقيقة عن القوى العاملة فى المستقبل وعن أوضاع النشاط السكانى المتوقع .

ومهما كان من انتقادات موجهة لهذا المدخل ، فإنه تبقى أهميته الكمية فى التخطيط التربوى وفى تقدير الاحتياجات من القوى العاملة ودور التربية فى مواجهتها .

دراسة وتحليل الظروف:

وان ذلك كله، يتطلب دراسة وتحليل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدولة، ونمط تنميتها في المستقبل. بالاضافة الى دراسة وتحليل السياسة السكانية فيها، وتحديد نسب الولادات والوفيات، ومعدلات الهجرة من والى الدولة بين قطاعاتها النوعية المختلفة بين الاقتصاديين وكتاب الادارة.

ومفهوم تخطيط القوى البشرية، يختلف باختلاف مدخل وأسلوب المعالجة بين الاقتصاديين من جهة، وكتاب الادارة من جهة اخرى، حيث يرى بعض الاقتصاديين ان مصطلح القوى البشرية استخدم ليشير الى مفهومين أساسيين.

المفهوم الأول:

ان المفهوم الأول، هو المفهوم الضيق، الذي استخدم ليدل على «المدخلات البشرية في العملية الانتاجية. وان القوى البشرية بهذا المفهوم، حالها حال «الموارد الرأسمالية و الموارد الطبيعية، التي تمثل المدخلات الأخرى في العملية الانتاجية.

المفهوم الثاني:

أما المفهوم الثاني للقوى البشرية، فهو أوسع من المفهوم الأول، حيث استخدمه كثير من الاختصاصيين، مرادفا للطاقات البشرية او تكوين الانسان. وعليه: فان تخطيط وتنمية القوى البشرية بالمفهوم الواسع، يشمل تنمية الفرد بكافة أدواره مستهلكاً ومنتجاً وهو حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من حيث كونه الهدف والوسيلة.

ويلاحظ ان المفهوم الأول للقوى البشرية، والذي يقتصر على معالجة القوى البشرية كمدخلات في العملية الانتاجية ، يقربه كثيرا من مفهوم القوى العاملة، او العمل «من وجهة نظر الاقتصاديين الغربيين»، والذي يعتبر احد عناصر الانتاج بجانب رأس المال والموارد الطبيعية. الناحيتان الكمية والنوعية.

وفي ضوء ما سبق، فإن تخطيط القوى البشرية، يشمل تطويرها من الناحيتين الكمية والنوعية، وتهيئة كافة الأعداد المطلوبة من القوى العاملة، التي يحتاجها الجهاز الإداري للدولة بمختلف قطاعاته النوعية. كل ذلك ليؤدي الى تجميع للرأسمال البشري، واستثماره بصورة فعالة، للاستفادة منه في تطوير النظام الاقتصادي الاجتماعي للمجتمع.

مفاهيم وأبعاد:

أما وجهة النظر الأخرى لتخطيط وتنمية القوى البشرية كما يراها كتاب الإدارة، فتتركز حول المفاهيم والأبعاد التالية: ويرى البعض انه لا بد من التفرقة بين القوى البشرية والقوى العاملة، حيث يشير اصطلاح القوى البشرية الى معنيين أساسيين:

أولهما:

جميع السكان دونما استثناء، المدنيين منهم والعسكريون، باعتبارهم مواطنين تظلم رعاية الدولة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتربوية.

ثانيهما:

اولئك الذين يملكون القدرة على العمل، والرغبة به حالياً ومستقبلاً، ويدخل ضمن هذا المفهوم المشتغلون والمتعطلون «القادرون والراغبون، لكنهم لا يجدون عملاً» وكذلك المرأة غير العاملة، والأطفال الذين يعدون للمستقبل كتلاميذ، في المعاهد والمدارس. ويضيف منصور أحمد منصور بهذا الشأن، ان هناك ثلاث فئات لها حكمها الخاص.

الفئة الأولى: وتتمثل هذه الفئة، في أفراد القوات المسلحة في الدولة، وهذه الفئة لا تدخل في مفهوم القوى العاملة، لكنها تدخل في مفهوم القوى البشرية، باعتبار ان افراد هذه الفئة لديهم القدرة والرغبة، لكن لها دور وطني قومي آخر.

وتتمثل الفئة الثانية في الخبراء الأجانب ذوي المؤهلات والكفاءات العلمية والفنية، الذين تحتاج اليهم خطة التنمية القومية.

وتتمثل الفئة الثالثة في اصحاب رؤوس الأموال، الذين يساهمون بأموالهم وثروتهم، في الاقتصاد القومي دون مشاركة فعلية.
معايير ثلاثة:

حددت المنظمة العربية للعلوم الادارية ثلاثة معايير، للفرقة بين القوى العاملة والقوى البشرية على النحو التالي:

١ «قدرة الفرد على العمل Ability to work»

٢ - «رغبة الفرد في العمل Willingness to work»

٣ «تهيئة الفرد للعمل Availability to work»

وصاحب زيادة الطلب علي التعليم ،خاصة في الدول النامية ، التوسع فيه لمقابلة الاحتياجات الثقافية والاجتماعية، مما أدى إلي زيادة العمالة غير المدربة تدريباً كافياً، وبالإضافة لما تعانيه دول العالم الثالث من سوء توزيع العمالة وضعف إنتاجيتها، فلقد أدى التوسع في التعليم إلي زيادة الخلل في القوى العاملة واضطراب سوق العمل وتأرجحه بين الزيادة والنقصان في تخصصات ومستويات عدة، وما ترتب علي ذلك من نتائج أهمها :

* بطالة المتعلمين .

* انخفاض الأجور .

* استخدام المؤهلات العليا في وظائف كتابية بسيطة .

* انخفاض إنتاجية العمالة وبالتالي انخفاض الإنتاج العام .

ويعزي ذلك إلي الاختلاف في سرعة نمو هيكل التعليم العالي وهيكل الاقتصاد ونتيجة تضخم التعليم وتخريج أعداد تزيد عن الطلب، وقد تبين أن

التعليم في هذه الدول خصوصاً التعليم العالي ينمو بسرعة تزيد مرتين أو ثلاثة مرات عن معدلات فرص العمل في القطاع الاقتصادي .

لذلك تتجلى ضرورة تخطيط التعليم وفقاً للاحتياجات الفعلية من القوى العاملة، وبدأ استخدام مدخل إعداد القوى العاملة في مسارات ضيقة وتطبيقات ميكانيكية معتمداً علي كفاية التعليم الخارجية التي تحصر ملاءمة ناتج نظام التعليم باحتياجات البلاد من زاوية إحصائية بسيطة، فانحصر هذا المدخل في عمل تقديرات لاحتياجات العمالة في القطاعات المختلفة للنشاط الاقتصادي والاجتماعي، وعرض لموازن العرض والطلب وفق تصنيفات مهنية كمية. وبالتالي أصبح هذا المدخل قيداً مفتعلاً علي توسع التعليم، وخاصة التعليم العالي الذي لا يصل مستواه إلي اكبر عدد من الناس . فضلاً عن أن التنبؤ المستقبلي بالاحتياجات من القوى العاملة قام علي أسس غير سليمة فأضر بالخطة وأدى ذلك إلي نوع من القصور في تحقيق الأهداف . ولذلك تركز الاهتمام حول تقنيات هذا المدخل فظهرت معايير ومقاييس وأسس تبني عليها إستراتيجية تنفيذ الخطط .

ولقد تعاضم الاهتمام بمدخل القوى العاملة لتخطيط التعليم كأسلوب رئيس مع الاستعانة ببعض المداخل الأخرى كأساليب معادلة له نتيجة عدد من العوامل أهمها :

١/ تزايد الطلب علي العمال الأكثر مهارة وتدريباً في جميع التخصصات وعلي جميع المستويات وخصوصاً المستويات الدقيقة والنادرة، مما استدعي تخطيط التعليم لتلبية هذه الاحتياجات .

٢/ تغير طبيعة العمل ومستويات المهارة المطلوبة للمهن فرض الاهتمام بالتخطيط الكيفي للتعليم ليتلاءم محتواه مع مواصفات المهن والوظائف

٣/ إعداد القوى العاملة عن طريق التعليم يتطلب فترة طويلة قد تمتد إلى عشرين سنة لذلك يجب تقدير الاحتياجات المباشرة من القوى العاملة كماً وكيفاً، ثم ترجمتها إلى احتياجات مهنية، واتخاذ ذلك وسيلة لتخطيط التعليم لفترة قادمة.

٤/ الحاجة لمدخل إعداد القوى العاملة والوصول إلى التشغيل الكامل للعمالة يتطلب التخطيط التعليمي .

٥/ استخدام مدخل القوى العاملة يقوي العلاقة بين التعليم والعمالة والعمل المنتج، باعتبار التعليم جزء أصيل من عملية التنمية الشاملة ويتوقف تحقيقها علي كفاية النظام التعليمي في تلبية الاحتياجات من العمالة المؤهلة والمدرية مما يضمن نشر التعليم وتحسين نوعيته وزيادة فاعلية العمل وضمان أقصى مساهمة للتعليم في عمليات التنمية .

٦/ أدي التطور العلمي والتكنولوجي إلي حدوث تغيير في تركيب المهن والوظائف مما تطلب من التعليم الاهتمام بالتدريب المنظم والمستمر للحصول علي المهارة والخبرة اللازمة للانتقال بين المهن والوظائف .

تخطيط القوى العاملة والتنمية البشرية:

لقد انعكس الاهتمام بتخطيط القوى العاملة كمكون من مكونات التنمية البشرية في جهود العديد من المنظمات الدولية كاليونسكو ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية والاتحاد الأوربي وتشجيعها تطبيق الأساليب الحديثة في التخطيط في هذا المجال.

كما تبنت التوجه إلى أن تخطيط التعليم والتدريب والتشغيل على أساس تقنيات قياس القوى العاملة ينبغي أن ينظر إليه كعمل متكامل في إطار التنمية بمفهومها الحديث، وأن أهداف قياس القوى العاملة تتمثل في قياس الطلب علي القوى العاملة وقدرة النظام التعليمي و نظام التدريب علي ترجمة أهداف خطة التنمية إلي متطلبات واحتياجات القوى العاملة، ووضع البرامج التعليمية والتدريبية اللازمة .

وهذا يؤكد علي أن الطلب علي القوى العاملة يعتبر متغيراً مستقلاً في عملية التنمية، وأن الغرض منها يمثل المتغير التابع، كما يبدو من مخرجات نظم التعليم النظامي وغير النظامي . ومن هنا كانت أهمية تخطيط القوى العاملة في عملية التنمية، الأمر الذي يحتاج إلي تعاون بين مخططي التنمية ومخططي التعليم والقوى العاملة .

إن الاهتمام بربط تخطيط التعليم بالقوى العاملة مرده أن أية أمة تسعى إلي تنمية نفسها تنمية شاملة بما تعنيه هذه التنمية من تنمية اجتماعية وتنمية اقتصادية، لابد أن تأخذ في اعتبارها إعداد القوى البشرية اللازمة للتنمية . كما أن هذه القوى البشرية إذا ما كانت مدربة تدريباً عالياً أمكنها أن تقود الجهود التنموية اجتماعياً واقتصادياً، ليتطور المجتمع وتحقق أهدافه.

إن مدخل القومي العاملة يمكننا من رؤية، بل وتحديد، دور نظام التعليم، والتخطيط له في مقابل الاحتياطات اللازمة للتنمية من القوى البشرية.

وتعتمد التوقعات الاقتصادية التي تهم المخطط التعليمي في دوره الواسع

في تخطيط تنمية القوي البشرية علي :-

١/ توقعات النشاط الاقتصادي ونمو الإنتاج والقيمة المضافة أو الدخل وهذا يتضمن إجمالي ثمن الإنتاج والخدمات التي ينتجها الاقتصاد القومي كما يقيسه الدخل القومي الإجمالي GNP .. ويحسب الناتج الكلي لكل قطاع رئيس من القطاعات الاقتصادية .

٢/ توقعات السكان العاملون بالاقتصاد وقوي العمل، وتوقعات التوظيف مصنفة بحسب قطاعات الاقتصاد، واحتياجات القوي العاملة حسب المهن والمستوي التعليمي .

٣ / الإنتاجية أو الإنتاج بالنسبة للفرد مستخرجة من الإنتاج والعمل .ويؤخذ في الاعتبار عند حساب هذه التوقعات التقدم التكنولوجي وتغيرات الاستثمار في رأس المال، والتغيرات التنظيمية للمؤسسات المختلفة .

٤/ توقعات أخري خاصة بالصناعات أو المهن ويرجع اعتماد المخطط التعليمي علي التوقعات الاقتصادية أساساً في :

أ/ وضع أهداف التعليم، ونظام التدريب.

ب/ وضع أهداف التعليم في صورة الطلب علي القوي العاملة .

ج/ تحديد متطلبات وتعليم وتدريب القوي العاملة في ضوء الطلب وتوقعات المخرجات التعليمية .

متطلبات استخدام مدخل إعداد القوي العاملة في التخطيط التعليمي :

يتطلب مدخل إعداد القوي العاملة في التخطيط التعليمي:

١/ إحداث تغييرات جوهرية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والنظام التعليمي

وذلك من خلال :-

أ/ خلق فرص عمالة جديدة (النظام الاقتصادي) .

ب/ يقوم التعليم بتوفير وإعداد الأيدي العاملة كماً وكيفاً .

٢/ وضع استراتيجيات جديدة للتنمية تتصف بالشمول والنمو المتوازن .

٣/ الاهتمام بتربية الإنسان باعتباره محور عملية التنمية .

٤/ إعطاء أولوية للأهداف الاجتماعية خصوصاً عند الأخذ باستراتيجية التنمية

البشرية المستدامة .

٥/ تصحيح الخلل الناتج عن سياسة التوظيف والأجور وتسعير الشهادات.

كما أن هذا المدخل يتضمن مجموعة من العمليات والإجراءات المتداخلة

والمتفاعلة فيما بينها وهي :

أ/ التنبؤ بالنمو الاقتصادي :-

يتم ذلك من خلال تحديد مسار النمو الاقتصادي ورصد توجهاته في

الفترة السابقة علي الخطة من خلال حصر حجم الإنتاج ونوعه، الإنتاجية

الحالية والمتوقعة، دلالاتها وقيمها المضافة في القطاعات الاقتصادية

خلال سنوات الخطة، تقدير مستقبل قطاعات الاقتصاد المختلفة في ضوء

اتجاهات نمو الاقتصاد القومي، وكذا تقدير اتجاهات النمو في الهيكل

الوظيفي والمهني في مختلف القطاعات والأنشطة .

ب/ تشخيص الوضع الراهن :-

ويتضمن ذلك تقويم الحالة الراهنة لقطاع التعليم والعوامل الاقتصادية والاجتماعية ووضع القوي العاملة وجمع بيانات شاملة عن :

* تركيب السكان وإحصاءاتهم الحيوية (نسبة الزيادة السنوية ، الهرم السكاني ،الخ) .

* تركيب هيكل القوي العاملة الحالية وحجمها وتوزيعها والتغير الذي طرأ عليها خلال الفترة أو الخطة السابقة .

* التركيب المهني لقوة العمل والحالة التعليمية في كل قطاع ومستويات المهنة.

* نظام التعليم والتدريب وكفايته الإنتاجية .

* سياسة التوظيف والأجور والحوافز .

ج/ التنبؤ بالاحتياجات من القوي العاملة :

يرتبط نجاح خطط التنمية بتوفير الاحتياجات اللازمة من القوي العاملة كماً وكيفاً وفي الوقت والمكان والمستويات المناسبة حالياً ومستقبلاً . وتصنف الاحتياجات إلي :

١/ احتياجات عاجلة يجب أن تتوافر في الأعوام القليلة القادمة .

٢/ احتياجات متوسطة يجب أن تتوافر في زمن خطة خمسية واحدة أو خطتين .

٣/ احتياجات بعيدة المدى ويجب أن تتوافر في فترة من ١٥-٢٠ سنة .

وتوفير الاحتياجات العاملة والملحة يتم في الغالب عن طريق التدريب التحويلي والتدريب التجديدي أما التنبؤ بالاحتياجات بعيدة المدى فيتم ضمن استراتيجية شاملة، بحيث يتم عمل تقدير لشغل الوظائف والمهن الضرورية

لتحقيق أهداف خطة التنمية، بحيث لا يزيد إجمالي الطلب من القوة العاملة علي إجمالي العرض.

د/ تقدير المعروض من القوى العاملة:

تعتبر هذه المرحلة ابسط المراحل إذ تعتمد على إحصاءات التعليم والتدريب ودراسات السكان، وجميع الإحصاءات والمعلومات التي يمكن استخدامها في التنبؤ بحجم ومستويات تغير العرض من قوة العمل للسنوات القادمة بدرجة عالية من الدقة.

ويتم تقدير العرض من القوى العاملة حسب المهن والمستوى التعليمي على أساس تقدير السكان في المستقبل، موزعا حسب العمر، النوع بالاعتماد على الإحصاءات الحيوية والهجرة، نسب المساهمة في النشاط الاقتصادي، نسب الاستيعاب في قوة العمل، بناء العرض المتوقع من أجهزة التعليم والتدريب لتحديد العجز أو النقص ثم تحديد العبء الملقى على النظام التعليمي للاقتراب من العرض المتوقع . ومن العوامل التي تؤثر على حجم العرض مايلي:

*الداخلون إلى قوة العمل ونوعيتهم عن طريق التعليم والتدريب.

*العوامل الحافزة من مهنة إلى أخرى مثل الأجور وغيرها.

*التقدم في السلم الوظيفي عن طريق التعليم ثم التدريب.

*الخارجين من قوة العمل بسبب التقاعد أو الوفاة أو المرض أو الهجرة

والظروف المفاجئة الطبيعية والاجتماعية والسياسية.

*التقدم التكنولوجي ودوره في تقليص الدور المباشر للإنسان في عملية

الإنتاج.

*العمالة الوافدة.

هـ/ الموازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة :

وتتضمن مقارنة المتاح (العرض) من القوى العاملة بالاحتياجات منها (الطلب) بقصد تحديد الفائض أو النقص منها، ويتم بيان ذلك في فئات وظيفية ومهنية وترجمتها إلى مستويات تعليمية وتدريبية.

وفي حالة تحديد وتقدير الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة في كل مهنة وكل مستوى وظيفي وترجمتها إلى حاجات تعليمية يعبر عنها بعد ذلك بأهداف تربوية تمثل ناتج النظام التعليمي (مخرجاته). وهنا يتم التدخل المحسوب تخطيطيا لإعادة توجيه التعليم وتعديل سياسته للربط بينها وبين الاحتياجات للوصول إلى نوع من التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة.

و/ وضع خطة التعليم والتدريب :

تأتي هذه المرحلة بعد تقدير الطلب والعرض والموازنة بينهما من العمالة حسب كل مهنة ومستوى وظيفي حيث يتم ترجمتها إلى ما يقابلها من حاجات تربوية يتم إعدادها من قبل النظام التعليمي خلال الفترة المحددة للخطة للوفاء بالاحتياجات من القوى العاملة

ويتطلب وضع الخطة إلى جانب ما سبق ما يلي:

١/ تقدير العرض المتوقع من المستويات والمؤهلات التعليمية التي سوف تلتحق بسوق العمل، مع استبعاد معدلات الوفاة والخارجين عن قوة العمل والهجرة.

٢/ تقدير الأعداد الإضافية التي يجب على خطة التعليم الوفاء بها وهذا يتطلب:

❖ معرفة الأعداد المطلوب تأهيلها وتدريبها خلال الخطة.

- ❖ الجهد التوسعي المطلوب في نظام التعليم وما يلزمه من مبان وتجهيزات وأموال ومعلمين وإداريين... الخ.
- ❖ التدفق الطلابي داخل التعليم وحسب معدلات الهدر.
- ❖ كفاية العملية التعليمية وعلاقتها بالمواصفات المطلوبة للخريجين بعد إجراء دراسات حول تحليل العمل.

٣/ تعيين الأهداف العينية للخطة ومشاريعها المختلفة.

٤/ تحديد الكلفة اللازمة للإنشاءات والخدمات التعليمية ومصادر التمويل.

٥/ دراسة مختلف الاحتمالات والتغييرات التي قد تطرأ على التنفيذ.

٢- مدخل الحاجات الثقافية او الطلب الاجتماعي:

وهو يقوم على أساس ما للتربية من مضامين ثقافية واجتماعية علاوة على المضامين الاقتصادية ، حيث يحرص كل مجتمع على تبني السياسة التعليمية التي تهدف إلى توفير الفرص التعليمية لأكبر قدر ممكن من الأفراد طلبا للعائد الاجتماعي من التعليم مثلا في تحقيق الرفاهية الاجتماعية وزيادة قدرة الأفراد على التمتع بالحياة وتكنولوجيا العصر من خلال التعليم .

والتخطيط التعليمي وفقا لهذا المدخل يسعى إلى تحقيق أهداف معينة للنمو التعليمي في مختلف المراحل التعليمية ليحصل الأفراد على أكبر قسط من الثقافة والتعليم . وتحدد هذه الاحتياجات التعليمية يتبنى أهداف معينة للتعليم أو معدل معين للتوسع التعليمي .

ويتوقف نجاح هذا الأسلوب في تخطيط التعليم على معقولية أهداف النمو التعليمي بحيث يمكن تحقيق هذه الأهداف في ضوء الإمكانيات المادية المتاحة ، كما يؤثر مقدار أو الطلب الاجتماعي على التعليم على نجاح هذا الأسلوب في التخطيط .

ويقوم هذا المدخل على تقدير الاحتياجات من التعليم على أساس كمية الفرص التعليمية المطلوب توفيرها خلال فترة معينة ولتكن سنوات الخطة . ومن هذا يتضح تشابه هذا المدخل فى التخطيط التعليمى مع مدخل القوى العاملة من حيث المنهج المستخدم .

وبطبيعة الحال ، يتوقف تقدير المجتمع لحاجاته التعليمية لتلبية الطلب الاجتماعى على التعليم على ظروف المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وتبعاً لهذه الظروف يختار المجتمع عن طريق التخطيط المسار الذى يمكن به تحقيق طموحاته التعليمية حسب المتاح من إمكانيات مادية وبشرية ، كما يتوقف استخدام هذا الأسلوب على مدى التزام المجتمع بتوفير التعليم كحق إنسانى للأفراد لا من أجل عائد اقتصادى، بل من أجل العلم ذاته وما يعود له من آثار اجتماعية .

وعلى ذلك يفيد اتباع هذا الأسلوب فى التخطيط التعليمى فى مراعاة الأهداف الثقافية والسياسية والتربوية التى تسير نحوها الدولة مثل تحقيق نسبة معينة من الإلزام بين الذكور والإناث ، الا أنه يسبب هذا الأسلوب عدم مراعاته للظروف الاقتصادية للمجتمع ، فقد يؤدى أتاحه فرص التعليم للأفراد بدون اعتبار الحاجة من القوى العاملة إلى انخفاض نسب التشغيل ، ومن ثم تتفاقم مشكلة البطالة بصورها المختلفة الظاهرة أو المقنعة .

ومن ناحية أخرى فان استمرار التوسع التعليمى وزيادة الخريجين دون الحاجة اليهم بسبب فاقدا اقتصاديا كبيرا ، ويخفض من إنتاجية وكفاءة التعليم، هذا بخلاف أن تقدير الحاجات التعليمية أمر فى غاية الصعوبة وخصوصا المراحل التعليمية الاعلى من المرحلة الأولى وكل هذا يجعل استخدام هذا الأسلوب فى التخطيط التعليمى غير شائع .

ان " أقصى حد من التعليم لأكبر عدد من الأفراد" هو الشعار الذي يلخص فلسفة هذا المدخل ، بيد أن هذا الشعار ليس سهل التطبيق خاصة مع محدودية الموارد .

ويسعى هذا المدخل التخطيطي إلى مراعاة الاحتياجات الصريحة / الضمنية لتنمية الأفراد والجماعات والطبقات الاجتماعية في المناطق الريفية . وتسمى اليونسكو هذا المدخل باسم المدخل (الاجتماعي - الثقافي)

والسؤال الهام : كيف تستطيع جميع النظم التعليمية القيام بهذا الدور ؟ خاصة اذا كانت الموارد محدودة ؟ هذا في نفس الوقت الذي تجب فيه المحافظة على جودة التعليم ؟

إنها حقا معادلة صعبة (المساواة مع الجودة في نفس الوقت)

ويبدو ان تخطيط التعليم يمكنه ان يفعل هذا تحت شروط معينه .ربما من خلال الاختيار بين البدائل والأولويات . وهوعني بالنظرة الإنسانية التي تري أن للتعليم أهداف أخرى غير الأهداف الاقتصادية ومعياره هو تلبية الاحتياجات الثقافية للمجتمع برمته .

وهنا يعني التعرف علي الاحتياجات المستقبلية من التعليم تبعاً لمقدار الطلب الاجتماعي عليها، وتقدير هذا الطلب علي التعليم علي أساس سكاني أو ديمغرافي من حيث عدد الأماكن الدراسية المطلوبة في مختلف أنواع التعليم ومستوياته وتقدير نسبة التلاميذ المتحقين بالمدارس أو المطلوب إلحاقهم بها . ويعني أسلوب الطلب الاجتماعي علي التعليم بتوفير مختلف أنواع التعليم لكل تلميذ حسب قدراته وإمكانياته ورغباته . وبينما يركز أسلوب متطلبات القوي البشرية علي حاجة الاقتصاد القومي من هذه القوي نجد أن أسلوب الطلب الاجتماعي يقوم علي أساس التخطيط لتوفير قوة بشرية متعلمة بصرف النظر عن متطلباته أو حاجة سوق العمل .

والنقد الذي يوجه إلي المداخل الثلاثة السابقة للتخطيط هو أنها معنية بالكم لا بالكيف في التعليم وتهمل ما يعنيه هذا الكيف بالنسبة للتنمية والنقد الثاني أن جميعها تهتم بالتعليم الرسمي الذي يتم في المعاهد والمدارس العامة ولا تعني بالأنواع الأخرى من التعليم غير الرسمي مثل الدراسة بالمراسلة والتلمذة الصناعية وتعليم الكبار .

٤- أسلوب الدراسة المقارنة :

يعتمد هذا الأسلوب في التخطيط التعليمي على أخذ النظام التعليمي لبعض الدول المتقدمة اقتصاديا واجتماعيا، واعتباره نموذجا لتطور النظام التعليمي في المستقبل لوضع خطة طموح للتعليم، وذلك باعتبار أنه يمكن تركيب النظام التعليمي من عناصر منتقاة من نظم التعليم في بعض الدول المتقدمة ، كان يؤخذ نظام المدرسة المهنية من ألمانيا، ونظام المدرسة الثانوية الشاملة من إنجلترا مثلا .

ويتوقف أسلوب الدراسة المقارنة في التخطيط التعليمي على عمق الدراسة التي تسبق اختيار الدولة النموذجية التي تؤخذ أساسا في المقارنة، وكذلك على مدى تفهم المخطط للعلاقة بين الواقع التعليمي والظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الدولة الطموح .

وتتبعث الخطورة في هذا الأسلوب اعتماده على الاقتباس والنقل للنظم التربوية من الدول المختلفة إلى الدول المستفيدة حيث يصعب تقبله ونجاحه لعدم احتمال وجود التوحد البيئي في الظروف الاقتصادية والاجتماعية بين البلدين . كما أن أسلوب التخطيط المستعار يخدم بالضرورة الخطة الشاملة للدولة الأجنبية وليس الخطة الشاملة في الدولة الطموح .

٤- مدخل التكلفة والعائد :

يقوم علي أساس أن التعليم مجال من مجالات الاستثمار وان الفائدة الاقتصادية لمختلف مستويات التعليم يمكن مقارنتها بتقدير معدلات العائد أو المردود الفردي والاجتماعي منها. وقد أكدت بحوث ودراسات عديدة أن للتعليم عائدا اقتصاديا يفوق حجم الإنفاق عليه ، وحاولت عديد من الدول تعرف دور التعليم فى التنمية الاقتصادية من خلال مدخل التكلفة والعائد وأيا كانت الطريقة المستخدمة فى حساب العائد الاقتصادي ، فهناك بيانات يلزم توفيرها من أهمها:

١. عدد الأفراد فى المستويات التعليمية والمراحل المختلفة

٢. المستوى التعليمي للأفراد والدخول التي يحصلون عليها

٣. المصروفات الدراسية والمباني التعليمية والتجهيزات

٤. بيانات عن سوق العمل

وقد ظهرت الحاجة لدراسة العائد الاقتصادي والاجتماعي من التعليم فى الوقت الذى ظهرت فيه الحاجة لمواجهة مشكلة العجز فى الموارد اللازمة للمنهج التعليمي، فاتجهت الدراسات الاقتصادية لحساب هذا العائد، وكان فى مقدمة هذه الدراسات أبحاث "شولتر" و"دينسون" و"دينز" فى المجتمع الأمريكى ، بجانب أبحاث مماثلة فى الاتحاد السوفيتي وبعض الدول الأخرى .

وكان من نتائج الاهتمام بالعائد الاقتصادي للتعليم الاتجاه نحو مقارنة هذا العائد بما يتفق على التعليم من أموال . وأصبح ينظر إلى التعليم فى ضوء ما يدره من ربح للفرد والمجتمع، وما يتطلبه من أموال ومن ثم كانت دراسة العلاقة بين عائد التعليم وتكاليفه مدخلا فى وضع خطة تعليمية ناجحة .

ويتخلص عمل المخطط التربوي الذى يستخدم هذا المدخل فى إجراء الدراسات الاقتصادية على التعليم ، مثل حساب التكاليف والعائد، واقتراح أولويات

العمل التربوي في ضوء العلاقة بينها التي تسمى "معدل العائد" أو إنتاجية التعليم

ويتميز هذا المدخل بأنه يوفر أسلوباً دقيقاً لتكميم العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي ، ويرسم بعض المؤشرات للعلاقة بين التربية والدخل وهو بذلك يهتم بالجوانب الاقتصادية في التعليم، الأمر الذي تتجاهله غالبية المداخل الأخرى للتخطيط التعليمي .

ولا يخلو هذا المدخل من العيوب ،فلا يخفى ما يحتاجه من بيانات عن النظام التعليمي ومستويات دخول الأفراد في المجتمع وجداول التكاليف التعليمية إلى غير ذلك من البيانات الإحصائية التي قد يصعب الحصول عليها بدقة . كذلك يتطلب استخدام هذا المدخل تطبيق معادلات ومناهج إحصائية يدور حولها الجدل ويجانبها الصواب وكثير من الحالات . كما أن هذا المدخل يهتم بدراسة اتجاهات الماضي ويصعب به استقرار المستقبل .

٥- أسلوب تحليل النظم والتداخل المعرفي

شهد العالم بعد الحرب العالمية الثانية ثورة إدارية اقتصادية في الصناعة والتنظيم تتطلب بحوثاً في تحليل العملية الإدارية لمعرفة المردود الاقتصادي ، والتركيز على تحليل العمليات بصيغة لا تحتمل الخطأ إلى حد ما . و إن هذا المنهج ملائم لتحديد أية مهمة أو عمل في كافة المجالات ، كما إن سرعة التغيير في جميع المجالات تتناسب مع الانفجار المعرفي ويتطلب إن يخضع القرار وعملية اتخاذه لحسابات دقيقة . إذ إن الثورة العلمية أدت إلى الكشف عن المزيد من القوانين التي تحكم المتغيرات . إضافة إلى إن الحاجة لهذا المنهج قد تصاعدت في كل المجالات حتى وصلت إلى البحوث أو العلوم المتداخلة حيث إن البحث يقوم به فريق من كل التخصصات .

تعريف المنهج النظمي : انه مجموعة منظمة من المكونات او المنظومات الفرعية التي ترتبط ببعضها وفق خطة معينة لتحقيق هدف محدد .
ان الحاجة الى هذا النوع من المناهج يبرز من خلال :
المنطلقات النظامية :

١. ان الكون كله محكوم بمنظومة SYSTEM وهذه المنظومة تتضمن مجموعة من المنظومات الكبرى وكل منظومة كبرى تتضمن صغرى وهكذا . وان هنالك علاقة افقية وعمودية بينها .

٢. ان المنظومة تحتوي على مجموعة من الأسس :

- لكل منظومة مدخلات .
- ولها مخرجات
- وبها عمليات تحدد العلاقة بين المدخلات والمخرجات
- ان المنظومة مصممة لتحقيق هدف او مجموعة اهداف
- هنالك الكثير من الأبنية المنظومية تقوم بوظائفها بشكل متناغم.

الخصائص الاولية للمنظومة :

١. المنظومة اما مغلقة او مفتوحة نسبيا على النطاق البيئي الخارجي .
٢. كل منظومة تحتوي على منظومتين فرعيتين على الاقل
٣. تعتمد المنظومات الفرعية بعضها على البعض الآخر
٤. تقوم المنظومة بعملية توافق ذاتي (تعديل) من خلال التغذية الراجعة
٥. للمنظومة هدف تسعى الى تحقيقه.

نوع المشكلات التي يتناولها هذا المنهج :

في ضوء الانفجار المعرفي وظهور بنك المعلومات والتخصصات التكنولوجيات
يعتبر هذا المنهج من افضل المناهج في تناول المشكلات . ويرجع ذلك
لعدة اسباب منها :

١. ان الظواهر الاجتماعية ليست معزولة ، اذ انها داخل سياق حضاري بيئي
متواصل بشكل عضوي . وبالتالي لا يكفي دراسة اية ظاهرة لوحدها بشكل
منعزل .

٢. تسهل مهمة أي ظاهرة بطريقة خطية وذلك في استنتاج الطريقة او الصيغة
الشبكية لأنها تمكن الباحث من معرفة العوامل المسببة في تفاعلها معا
للحاجة الى الفهم والتشغيل من خلال علاقة المتغيرات بعضها ببعض
بشكل سببي جدلي .

٣. في ضوء وحدة المعرفة اصبح من المهم استخدام ما يعرف بالعلوم المتداخلة
حتى يتمكن الباحث من الفهم الافضل والاشمل .
الاجراءات المتبعة :

١. تحديد المشكلة : من خلال تحديد مواصفاتها ومداها الزمني ، ومن يمولها،
والظروف الايجابية والسلبية المحيطة بها ، وهل هي مزمنة او طارئة.

٢. تحديد واضح للمدخلات والمخرجات في المنظومة

٣. تحديد برنامج العمل داخل المنظومة من خلال الاهتمام باجراءات التشغيل
والضبط والتحكم في ضوء التغذية المرتدة .

٤. تحليل المنظومة للتعرف على الخلل داخلها من خلال فك المنظومة الى عناصرها ودراسة كل عنصر بشكل مستقل عن الاخر وعلاقته بالعناصر الاخرى .

و عند تحليل المنظومة ينبغي التركيز على :

١. ما هي العمليات في كل مكون
٢. ماهي الاهداف المطلوب تحقيقها
٣. من هم القائمون على هذه الاجراءات ، ومستوى تأهيلهم ، وخبراتهم
٤. اين يتم تأويل هذه الاجراءات
٥. ما هي الطرائق المستخدمة ، ومتى وكم تستغرق ، وما هي التعديلات ... الخ .

خطوات التحليل :

١. تحديد الاهداف بوضوح (ففي بعض التجارب الفاشلة لاتوجد اهداف)
٢. تحديد البيئة والضغوط والتفاعلات التي تجري خلالها ، من مبان وكهرباء ومواصلات ودعم لوجستي وغيرها .. وقوانين وتشريعات واجور ... الخ
٣. المخرجات : وهي على مستويين قصير الأمد . وبعيد الأمد (القصير الامد يمكن التعرف عليه من خلال الامتحانات . والبعيد الامد في ميدان العمل .) وبالنسبة للاجراءات يتم التعرف على المستوى الثقافي للكوادر المنفذة للبرنامج والابتعاد عن استخدام طريقة المحاولة والخطأ ، وعن الاجراءات غير المدروسة .
٤. المدخلات : ما هي افضل الطرق لاعتماد المدخلات داخل المنظومة ، او ما هي المواصفات التي ينبغي ان تتوافر في المدخلات داخل المنظومة .

نقد المدخل الشائعة فى التخطيط:

بالنسبة لمدخل الطلب الاجتماعى هناك بعض أوجه النقد من أهمها صعوبة تحقيق هذا الطلب المتزايد خاصة فى التعليم العالى مع نقص مصادر التمويل وعدم كفايتها مما يقلل من كفاية هذا التعليم ، وهذا المدخل يتطلب إمكانيات كبيرة لتوفير التعليم للجميع . ولعل هذا ما دعى البعض إلى إطلاق مفاهيم خاصة بالتكشف عند التخطيط للتعليم

وبالنسبة لمدخل التكلفة والعائد ، فإنه يواجه بمشكلات تخص القياس وحساب معدل العائد ، خاصة أن الفكرة الأساسية فى قياس العائد تعتمد على أن الفروق بين مستويات التعليم تعكس تفاوتاً فى العائد بين المتعلمين .

والمشكلة أن التفاوت فى مستوى التعليم ربما لا يكون العامل الحاسم فى التفاوت فى قيمة العائد من التعليم ، فهناك مستوى ذكاء الفرد ومستواه الاجتماعى والاقتصادى الخ .

وهناك أيضاً مشكلة تتعلق بتكلفة " الفرصة البديلة " للطالب خلال سنوات الدراسة حيث أنها قد لا توضع فى الاعتبار عند حساب العائد ، كما أن حسابها ليس بالأمر الهين . كما أن نفقات التعليم مقابل العائد الاقتصادى ، قد تسقط منها النفقات غير المباشرة (حيث تتحمل الأسرة جزءاً من نفقات تعليم الأبناء)

وبالنسبة لمدخل القوى العاملة، هناك اعتراضات تواجه تخطيط التعليم وفقاً لهذا المدخل من أهمها أن الأهداف الاقتصادية ليست الأهداف الوحيدة للتعليم ، فهناك أهداف اجتماعية ثقافية يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تخطيط التعليم، ومن هذه الاعتراضات أيضاً أن هذا المدخل ربما يتضاءل إلى مجرد إقامة التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة.

حاجة التعليم العربى إلى مدخل متكامل فى التخطيط:

بالرغم من هذه المحاذير حول المدخل المتكامل فى تخطيط التعليم ، يرى الباحث أهمية هذا المدخل سواء كانت الدولة (أية دولة) تتبنى سياسة الاقتصاد الحر (اقتصاديات السوق) أم تتبنى سياسة الاقتصاد الموجه (المخطط مركزيا).

ولو أن هناك من يرى ضرورة الربط بين مدى تقدم الدولة والمدخل الواجب استخدامه فى التخطيط ، ومن أصحاب هذا الرأي (جورج بسكاربولس) حيث يرى أن مدخلي (الطلب الاجتماعي) و (التكلفة / العائد) أكثر مناسبة للدول الغنية، لأن غنى هذه الدول يسمح لها بتحقيق ومقابلة رغبات الجماهير لأنواع معينة من التعليم ، دون قلق على الكفاية الخارجية . كما أن مدخل القوى العاملة أكثر ملاءمة للدول النامية أو الفقيرة أو حديثة الاستقلال ، لأن فى هذه الدول فجوة متسعة بين طلبات الأفراد على أنواع معينة من التعليم وبين الاحتياجات الفعلية للتنمية .

المدخل المتكامل الذي نراه هو ذلك المدخل الذي يدمج المداخل الثلاثة (الطلب الاجتماعي - القوى العاملة - التكلفة / العائد) معا بحيث يعالج عيوب كل من هذه المداخل منفردا . ويسمح بدرجة من المرونة التي تجعل متخذ القرار يختار بين البدائل والأولويات حسبما تحتاج الظروف المتغيرة والمفاجآت غير المحسوبة .

ومن أهم الأسس التي يركز عليها المدخل المتكامل فى تخطيط التعليم ما يأتي : أنه لا يوجد مدخل مثالي فى تخطيط التعليم

- ١ . أنه يتضمن إيجابيات المداخل الثلاثة لأن أيا من مداخل التخطيط الثلاثة له مميزات كما له عيوب
- ٢ . أنه يسمح بدرجة من المرونة -
- ٣ . أنه يسمح بالاختيار بين البدائل والأولويات
- ٤ . أنه يضع التخطيط للتعليم فى إطار التخطيط القومي الشامل

٥. أنه يؤكد على أهمية التخطيط الإقليمي (لا مركزية التخطيط
٦. أنه يوسع قاعدة المشاركة في عمليات التخطيط للمتخصصين في التعليم والاقتصاد والتنمية ورجال الأعمال
٧. أنه يسمح باستخدام الأساليب الجديدة (التقنيات الحديثة) في التخطيط، لتساهم في دقة التنبؤ والإسقاط وغيرها من الوسائل التي تعمل على دقة إعداد وتقويم الخطط التربوية
٨. أنه يضع في الاعتبار الطلب الاجتماعي على التعليم مع مراعاة جودة التعليم في ظل أسلوب التكلفة / العائد.