

الفصل

الأول

اليابان:

مجتمع جيد التنظيم

اليابان : مجتمع جيد التنظيم

منذ سنوات قليلة مضت كتبت مقالة عن التعليم الفني والتدريب في اليابان^(١)، وفيها أوردت تعليقا على حقيقة أن النجاح المذهل الذي أحرزه الاقتصاد الياباني في سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية وتأثيره على منافسيه الرئيسيين، ومنهم المملكة المتحدة، أمر يجعل من المحتم علينا أن نسعى لاكتشاف أسباب ذلك النجاح، وأن نأخذ بها حيثما كان الأمر مناسباً. ويرى الكثيرون أن من العوامل التي ساهمت في إحراز هذا النجاح النظام الذي تتبعه اليابان في التعليم الفني والتدريب، والغرض من هذا الفحص توصيف هذا النظام وتحليله لنرى إذا ما كان لهذا الرأي ما يسوغه.

غير أن هذا الموضوع لم تتناوله الكثير من الكتابات حتى وقت قريب نسبياً في المملكة المتحدة، حيث أصدر معهد «دراسات القوى البشرية» في عام ١٩٨٤م تقريراً بعنوان «الكفاية والمنافسة» (Competence and Competition) استعرض فيه سياسات التعليم الفني والتدريب، ليس في اليابان وحدها، بل في ألمانيا الاتحادية والولايات المتحدة^(٢)، وأثار التقرير اهتمام دائرتي التعليم والصناعة بهذا الأمر. وهذا التقرير، الذي أعد بتكليف من «لجنة خدمات القوى البشرية» Manpower Service Commission «الهيئة الوطنية للتنمية الاقتصادية» National Economic Development Organisation يثبت ما يدعوه، وفقاً لرأيه وآراء الكثيرين غيره، بالأهمية المحورية للتعليم الفني والتدريب في تطوير وإنتاج وبيع المنتجات والخدمات ذات الجودة العالية والقدرة الفائقة على المنافسة. وأثارت النتائج التي توصل إليها التقرير مناقشة واسعة، ومن ثم

عقدت مقارنات بين عدم كفاية نظام التعليم والتدريب المهني في بريطانيا، وبين البرامج الفعالة للمنافسين من الدول الصناعية الكبرى ومنها اليابان. وقد نشرت جمعية رجال التربية والتعليم Society of Education Officers تقريراً آخر (٣) بعد عامين من التقرير الأول ويؤكد هذا التقرير المبني على زيارة قصيرة لليابان في فبراير ١٩٨٦م النتائج والتوصيات التي وردت في التقرير الأول.

الخلفية الاجتماعية

من بين الصعوبات الكبرى التي واجهت مغزى هذين التقريرين محاولة فهم البيئة الثقافية والاجتماعية للبلدان قيد الدراسة فهما صحيحا، ولا سيما في حالة اليابان التي تختلف قيمتها وأوضاعها اختلافاً كبيراً عن القيم والأوضاع الشائعة في البلدان المتقدمة في الغرب، وحيث تمثل الاختلافات اللغوية حواجز هائلة، خاصة أن كلا التقريرين بنيا على زيارتين استغرقتا مدة لا تزيد كثيراً عن الأسبوعين. وإني وإن كنت قد عشت في اليابان وقمت بدراسة مكثفة للتعليم الفني والتدريب هناك لمدة أربعة أشهر في خريف عام ١٩٨٥م، لا أزعم فهما أعمق.

ولكن حجم الأدبيات المنشورة عن المجتمع الياباني بصورة عامة، وعن نظامه التعليمي بصفة خاصة، أخذ في التزايد بفضل جهود العلماء الأمريكيين في المقام الأول، ونحن ننصح من يبغى الإلمام الكامل بهذه المواضيع أن يطلع على ثلاثة كتب غزيرة المعلومات هي:

كتاب روبرت س. كريستوفر (١٩٨٤م) بعنوان: العقلية اليابانية، وكتاب بنيامين ديوك/ بعنوان: المدرسة اليابانية دروس لأمريكا الصناعية، وكتاب ت. ب. رولن (١٩٨٣م) بعنوان: المدارس الثانوية^(٤).

إذن، ما هي الملامح الثقافية والاجتماعية الرئيسية للمجتمع الياباني المعاصر، التي تحدد وتؤثر على نظامه في التعليم المهني والتدريب، كما حددها هؤلاء المؤلفون وغيرهم، والتي تتبدى لعين الزائر المدقق لليابان؟

ربما كانت أبرز تلك الملامح، بطريقة أو بأخرى، الإدراك الواسع بين أبناء اليابان لضرورة الانتفاع التام بمواهبهم وقدراتهم. إن اليابان قطر ثلاثة أرباع أراضيها جبلية وغير مأهولة بالسكان، ومن ثم فسكانه الذين يقدر عددهم بمائة وعشرين مليون نسمة - مكثسون في رقعة تقدر مساحتها بنحو ٨٠ ألف كيلو متر مربع، أي ربع المسطح الكلي للأرض التي تقدر مساحتها بـ ٣٧٨ ألف كيلو متر مربع، وأقل من نصف المساحة الكلية لأراضي المملكة المتحدة. وفضلاً عن ذلك فهي لا تحظى إلا بأقل القليل من الموارد الطبيعية، ومن ثم فعلى اليابان، إن أرادت أن تدور عجلة الحياة بأرضها، أن تستورد مقادير ضخمة من المواد الخام الرئيسية مثل البترول والفحم وخام الحديد والقطن والصوف وكذلك القمح وغيره من المواد الغذائية. والحق أن المورد الرئيسي الوحيد بها هو موهبة أهلها، التي يتفق الجميع على ضرورة تنميتها واستخدامها استخداماً كاملاً. ومما يعزز هذا الاتجاه التماثل الاجتماعي النسبي للسكان والعوامل التاريخية.

إن التماثل العرقي والاجتماعي في اليابان أحد أشد الملامح التي تثير دهشة زوارها؛ فلون البشرة والشعر، مثلاً، واحد بالفعل، الأمر الذي يتناقض تناقضاً ملحوظاً مع المجتمعات المتعددة الأعراق في الولايات المتحدة وأستراليا والمملكة المتحدة. والأجانب، الذي يعرفهم اليابانيون باسم «جاي جين» (Gaijin)، قلة قليلة ومتباعدة بين ظهرانيتهم، لا سيما خارج المدن الكبرى، فأنا، حينما زرت

مع زوجتي إحدى المدارس الابتدائية الريفية الصغيرة على الساحل الغربي
بجزيرة هونشو Honshu الكبيرة، أخبرتنا الناظرة أننا أول اثنين من الغربيين يراهم
الأطفال . وربما كان أدل على ذلك أن الأقليات العرقية والاجتماعية الوحيدة
تتألف من مجموعات صغيرة نسبيا من الكوريين والايينو Ainue (سكان جزيرة
هوكايدو Hokkaido الشمالية)، والبوراكومين Burakumin أو المنبوذين .
والكوريون الذي يقل عددهم عن ١٠٠ ألف نسمة يعيشون في اليابان منذ
أعوام كثيرة، ولكنهم أجبروا على الحصول على الجنسية اليابانية، ويتعرضون
لصور مختلفة من التمييز العنصري . أما المنبوذون الذين لا يمكن للعين أن تميز
في أي من ملامحهم الخارجية اختلافا عن المجتمع الياباني، فكانوا يعيشون في
الماضي في معازل (Ghettes)، ولكنهم مبعثرون الآن في أنحاء البلاد . وهم يعانون
أيضا التمييز العنصري بطرق شتى وينحون إلى القيام بالأعمال التي لا يقبل
عليها أبناء اليابان والأعمال التي لها طبيعة يدوية أكثر . غير أن كلتا المجموعتين
في الآونة الأخيرة قد تمردت بصورة عنيفة على الأسلوب الذي يتسم بشيء من
المهانة والذي يتصرف به المجتمع الياباني إزاءهم ، وتزايد مطالبتهما بأن يعاملوا
على قدم المساواة مع اليابانيين ككل .

والمجتمع الياباني يفوق المجتمع الغربي في قوة نظامه الهرمي وتجرده من النظام
الطبقي في آن واحد على نحو يبدو في الكثير من الحالات حافلاً بالتناقضات
الظاهرية، فالوعي بالنظام الهرمي مكتمل على المستوى الشخصي وتحكمه
عوامل مثل السن والمركز الذي يشغله المرء في العمل أو في إحدى المؤسسات
التعليمية ويبدو للعيان مثلاً في الأساليب المهذبة التي يتخاطب بها اليابانيون
وعمق انحناءاتهم . ومن ناحية أخرى يزعم اليابانيون أن مجتمعهم غير طبقي

يتمتع فيه الجميع بفرص متساوية في التعليم، كما أن اليابان لا تعرف ما يدعوه كريستوفر Christopher «ببعض الملامح الأشد وضوحًا للطبقة الاجتماعية» في الغرب، فالعمال وأساتذة الجامعات قد يتكلمون بلهجة متماثلة ويقرأون نفس الصحيفة مثلاً. ومن ناحية أخرى هناك اختلافات لا تخطئها العين في السلوك ومستوى المعيشة عند المجموعات المختلفة في المجتمع الياباني تتماشى مع المركز الاقتصادي والتعليمي والمهني.

ومن الملامح الأخرى المثيرة للدهشة والتي لا تخطئها العين في المجتمع الياباني الترابط الاجتماعي الذي يتسم به والذي يضيف عليه درجة قصوى من حسن السلوك، فالسلوك غير الاجتماعي نادر، كما أنه موضع للسخط والازدراء، وبوسع المرء، مثلاً، أن يسير في أي مدينة من المدن الكبرى في اليابان في أي ساعة من ساعات الليل أو النهار دون أن يخشى التعرض للأذى أو الاعتداء. وربما كان هذا انعكاسًا لحقيقة أن اليابان مجتمع شديد الاكتظاظ والتمدن، فالغالبية الساحقة لسكانه تعيش في مدن كبيرة تكتظ بالسكان وتندر فيها الفراغات، ويضيق فيها المجال الحيوي إلى أقصى الحدود وترتفع فيها تكلفة المعيشة ارتفاعًا جنوبيًا، ويصبح السلوك الاجتماعي فيها ضرورة أساسية للنظام العام. وإذا أخذنا بالمعايير الغربية، فسرى أن المدن اليابانية تفتقر إلى التخطيط افتقارًا كبيرًا وتنبو عن الوصف وتتسم أحيانًا بالقبح، إذ تعرضت كلها بالفعل إلى الدمار خلال الحرب العالمية الثانية، ثم أعيد بناؤها في السنوات التالية على الطراز الحديث بأسلوب غير متميز، كما أنها اتسعت اتساعًا عظيمًا واجتذبت الكثير من سكان الريف؛ نتيجة لازدهار الصناعة والأعمال التجارية. وهي آخذة في الاتساع واجتذاب المزيد من السكان فيما يبدو بصورة

متواصلة لا تنقطع . ومن ناحية أخرى ، فإن هذا التوسع العمراني الذي يبدو بلا نهاية يكتسب لمسة إنسانية لدى من يعيشون في المدن اليابانية بانقسام تلك المدن إلى أحياء صغيرة نسبياً ، لكل منها سوقها الخاص بها الذي يتألف من حوانيت صغيرة ومنصات للبيع ، فكثافة سكان المدن تحول ، إلى حد بعيد ، دون قيام سلاسل من الأسواق الكبرى (السوبر ماركت) على النسق الغربي وهي الأسواق التي تتجسد عند الكثيرين في النموذج الغربي للحضارة . وفوق هذا وذاك تغدو الحياة في المدن اليابانية الكبرى يسيرة ، بالنسبة للأجانب على الأقل ، وذلك بفضل الود والكرم المضيف والرقعة التي يتحلى بها بالفعل كل ياباني يصادفونه . ومن المفارقات الظاهرية الكثيرة التي تتسم بها اليابان أنها سمحت لمدينها بأن تتجرد من جمال الصورة دون أن تتخلى عن ولعها بالبساطة والجمال في حدائقها ، وفي كثير من الأحيان داخل دورها .

وثمة سبب آخر للهدوء الاجتماعي الذي تتحلى به اليابان ، ويتمثل هذا في أن جُلَّ شعبها يرون ، مثلما هو الحال في الصين التي منها استمدت اليابان جانباً كبيراً من ثقافتها ، أن الانتماء للجماعة أهم من كل ما عداه ، وهو اتجاه يتناقض تناقضاً حاداً مع الاتجاهات التي يتبناها الغرب والتي تنحو إلى إيلاء الفرد مزيداً من الأهمية . والحق أن اليابانيين يرون أن فكرة الانتماء إلى الجماعة أمر يسهم في توسيع نطاق أهمية الغرب بحيث يتضاءل معها أو يتلاشى أي إحساس بالامتعاض من فقدان الهوية الفردية . وعلى أية حال ، فكما رأينا من قبل يمكن للهوية الفردية ومكانة المرء في الحياة أن تتمثلاً بأساليب كثيرة بارعة ، إذ أوضح لي مواطن أمريكي كان قد تزوج من امرأة يابانية ومارس التدريس في جامعة من أعرق الجامعات اليابانية أن اليابانيين أكثر تقبلاً للأساليب البريطانية المتحفظة

منهم للسلوك غير المتكلف الذي يتسم به معظم الأمريكيين . وقد اتضحت لي الأهمية التي يعلقها الياباني على الانتماء إلى مجموعة بأسلوب آخر، ففي زيارة قمت بها لأحد المعاهد التقنية التي تديرها شركة هيتاشي لتدريب العاملين بها حضرت جزءاً من تدريب مجموعة من الخريجين الجدد، الذين وفدوا من مختلف أنحاء البلاد والتحقوا بالعمل مؤخراً بعد اختبار صارم وكانوا قد بدأوا دراسة داخلية لمدة خمسة عشر شهرا، وأعدت لإقامتهم مبان خاصة . وقيل لي إن من حق الطالب أن يحصل خلال الأشهر الخمسة عشر على عشرة أيام إجازة ليعود لذويه إن شاء ، ولكن كثيراً من الطلاب لم يأخذوا الأيام العشرة كلها ، وفضلوا قضاء وقت فراغهم مع زملائهم . وهذا السلوك الذي ينم بحق عن علامات تغير في الجيل الجديد يولد روح الولاء للشركات ويقلص إلى حد بعيد من احتمال حدوث انشقاقات في دنيا الصناعة .

وإلى جانب الولاء الذي يكنه العاملون لشركاتهم ، فكثيرا ما يلاحظ المرء أن العديد من الشركات الكبيرة تتبنى أوضاعاً أبوية إزاء العاملين بها ، وهذا هو السبب في وجود التقليد الراسخ «للتوظيف مدى الحياة» ، الذي ما زال إلى حد ما ، شائعاً في بعض الدرجات في سائر الهيئات الكبرى ، وهو السبب أيضا في حرص الشركات على توفير عدد كبير ومتنوع من المزايا والمنافع الهامشية للعاملين بها . وتتضافر هذه الاتجاهات مع الأهمية التي يوليها اليابانيون إزاء تطوير قدرات الموارد البشرية اليابانية لتجعل الشركات اليابانية تخصص استثمارات ضخمة للتدريب في مجال الصناعة . والحق أن الصناعة تساهم بنحو ثلاثة أرباع الإنفاق الإجمالي على التدريب الصناعي في اليابان ، بينما يتكفل القطاع العام بالربع فقط^(٥) .

غير أن الصناعة والتجارة في اليابان تعرضتا لضائقة ازدادت حدتها خلال السنوات القليلة الماضية، حيث أدى الارتفاع المتوالي السريع في قيمة الين، وهو ما يطلق عليه مصطلح انداكا (Endaka)، إلى ارتفاع تكلفة العمالة في اليابان ارتفاعاً يفوق تكلفتها في بلدان مثل كوريا وتايوان وسنغافورة، وهي البلدان التي تبرز إلى ساحة المنافسة الصناعية كمنافسين لليابان. وكان من آثار ذلك ارتفاع نسبة البطالة ارتفاعاً بطيئاً ولكنه ثابت، وهو ارتفاع تقدره الإحصاءات الرسمية بما يزيد على ٣٪ في منتصف عام ١٩٨٧ م. ولكن هذا الرقم يخفي حقيقة أننا إذا استخدمنا الأسلوب البريطاني في حساب نسبة البطالة في اليابان، فسترتفع النسبة هناك إلى الضعف، حيث إن أي شخص يعمل هناك ولو لفترة وجيزة في الأسبوع يعتبر عاملاً. وكان رد فعل اليابانيين إزاء هذا الحال رداً قويا، كطبع مميّز لهم، فمن ناحية يسعون إلى تقليص تكلفة العمالة عن طريق التوسع في استخدام الأتمتة (النظم الأتوماتيكية) وتقنية المعلومات، ومن ناحية أخرى، تتعاضد الصناعة اليابانية، وفقاً للسيكلوجية الجماعية التي تتسم بها البلاد، عن التخلص من العاملين فيها، وبدلاً من ذلك تلجأ، عن طريق الاستعانة بالمساعدات المادية وغيرها من أشكال الدعم التي تقدمها الحكومة، إلى اتخاذ تدابير مثل نقل العمال الزائدين عن الحاجة إلى الشركات الأخرى، ومنحهم إجازات طويلة، ومساعدتهم على الحصول على وظائف أخرى.

ويجدر بنا أن نعقب على حقيقة أن العامل الماهر في اليابان لا ينتظر منه أن ينمي خبرته في مهارة واحدة دون أي من المهارات الأخرى، بل إن عليه أن يكون مرناً وفي ذات الوقت يطوع أوضاعه ومهارته حتى يسهم إسهاماً أكمل في انتعاش شركته.

ومع ذلك فإن من الملامح الأقل جاذبية في المجتمع الياباني، على الأقل بالنسبة لأبناء الغرب، سيطرة الرجل عليه والأولوية الصغيرة نسبياً التي يمنحها لتدريب وتعليم النساء. ومن ثم فالمرأة اليابانية، تظل مع بعض الاستثناءات القليلة خارج الحلقة الرئيسية للصناعة والاشتغال بالوظائف العامة مهما حصلت من مؤهلات أكاديمية عالية، وحينما تستخدمها الشركات الكبرى تعامل المرأة في الكثير من الأحوال كموظفة مؤقتة ومنتظر لها أن تتزوج وتغادر الشركة في وقت ليس بالبعيد. وتعمل الكثير من النساء في الشركات الصغيرة الأقل أهمية حيث يحصلن على رواتب أقل من الرجال، وهن أكثر عرضة للفصل من العمل عن الرجل ولا ينلن فرصة متساوية معهم للالتحاق ببرامج التدريب أو التعليم حتى يطورن من أنفسهن. وتتوقف إلى حد ما قدرة ورغبة الموظف الياباني في تكريس نفسه لشركته على مدى تقبل زوجته لترك العمل كي تركز على العناية بالبيت وتنشئة الأطفال.

ولا تزال الأغلبية الساحقة من النساء في اليابان ترى أن الزواج وإنجاب الأطفال هما الهدف الأسمى من الحياة، لكن هناك أقلية متزايدة بين الفتيات، لا سيما من تخرجن منهن في الجامعة، اللاتي تتجاوز تطلعاتهن نطاق البيت إلى العمل الخارجي. فضلاً عن أن الحكومة قد اعترفت بهذه الآمال المشروعة فأدخلت مؤخراً قانون فرص العمل المتساوية، مما شجع بعض الشركات على استخدام المزيد من النساء الحاصلات على مؤهلات جامعية في مناصب تعادل في مكائنها المناصب المتاحة للرجال. وعلاوة على ذلك تيسر التنظيمات الجديدة لإجازات الولادة والحضانة على العاملات الاحتفاظ بوظائفهن عقب الإنجاب. ولكن لا تزال هناك ضغوط ثقافية قوية تجعل من الصعب على النساء مواصلة

العمل على قدم المساواة مع الرجال ، ولا يميل الكثير من النساء إلى السعي للحصول على وظائف أرقى في شركات أخرى ، بل يقنعن بشغل الوظائف الدنيا ذات الرواتب الصغيرة حتى يخففن من عبء العمل لساعات أطول والتعرض للضغوط الكبيرة التي لا فكاك منها في وظائف الإدارة العليا في اليابان .

الخلفية التعليمية

إذا نظرنا إلى اليابان من حيث حكومتها ألفيناها - بتطبيق المعايير البريطانية - مجتمعاً يتمتع بدرجة عالية من المركزية ، ولئن كانت البلاد مقسمة ، لأغراض إدارية ، إلى بلديات ومحافظة ، تعادل تقريباً المحافظات المدنية والريفية في مصر ، ولئن كان الفرد الياباني يباهي بولائه للمركز التابع له ، لكن قبضة وزراء الحكومة في طوكيو تسيطر على البلاد بأكملها . فإذا أخذنا النظام المدرسي مثلاً ، فس نجد أن وزارة التربية والتعليم (المنبوشو Monbusho) تضع الخطوط الإرشادية التي تسيّر على هديها المناهج المدرسية في اليابان . والهدف من ذلك حسب قولها «ضمان رقي المستوى والالتزام في ذات الوقت بمبدأ تكافؤ الفرص في التعليم» . بمعنى أن المنهج الوطني ظل سمة من سمات المدارس اليابانية لسنوات وسنوات .

وربما كان شغف أبناء المجتمع الياباني بالتعليم أهم سمة يتسم بها المجتمع الياباني المعاصر ، وعنه يقول أحد الأمريكيين ممن رصدوا ساحة التعليم اليابانية «من الصعب العثور على بلد يفوق اليابان في إقبالها الحماسي على التعليم سواء في الماضي أو الحاضر» (٦) .

ويتجلى هذا الشغف في نظام التعليم الذي يتسم بدرجة عنيفة من المنافسة

بدءاً من الحضانة، ثم عبر سنوات تسع من التعليم الإلزامي الابتدائي والإعدادي من سن السادسة حتى الخامسة عشرة، ثم يستمر في مرحلة التعليم الثانوي (١٥ إلى ١٨ سنة) حتى الجامعة أو المعاهد المتوسطة* أو معاهد التدريب الفني فيما بعد مرحلة التعليم الثانوي (انظر الشكل ١ / ١). ومن ثم نجد أن بنية النظام التعليمي تعكس بدقة النظام التعليمي في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث فرضته على اليابان قوات الاحتلال الأمريكية عقب الحرب، غير أن المدارس اليابانية تتمتع بمنهج ثقيل تحدده لها وزارة التربية والتعليم، وعليها لكي تطبقه أن تنفذ برنامجاً تعليمياً يستغرق على الأقل ٢٤٠ يوماً من كل عام. ومن ثم، ففي معظم الحالات، يذهب الأطفال إلى المدرسة ستة أيام كل أسبوع لمدة أربعين أسبوعاً في السنة، وهكذا فهم مضطرون إلى قضاء أطول فترة في المدرسة عن أي بلد آخر في العالم.

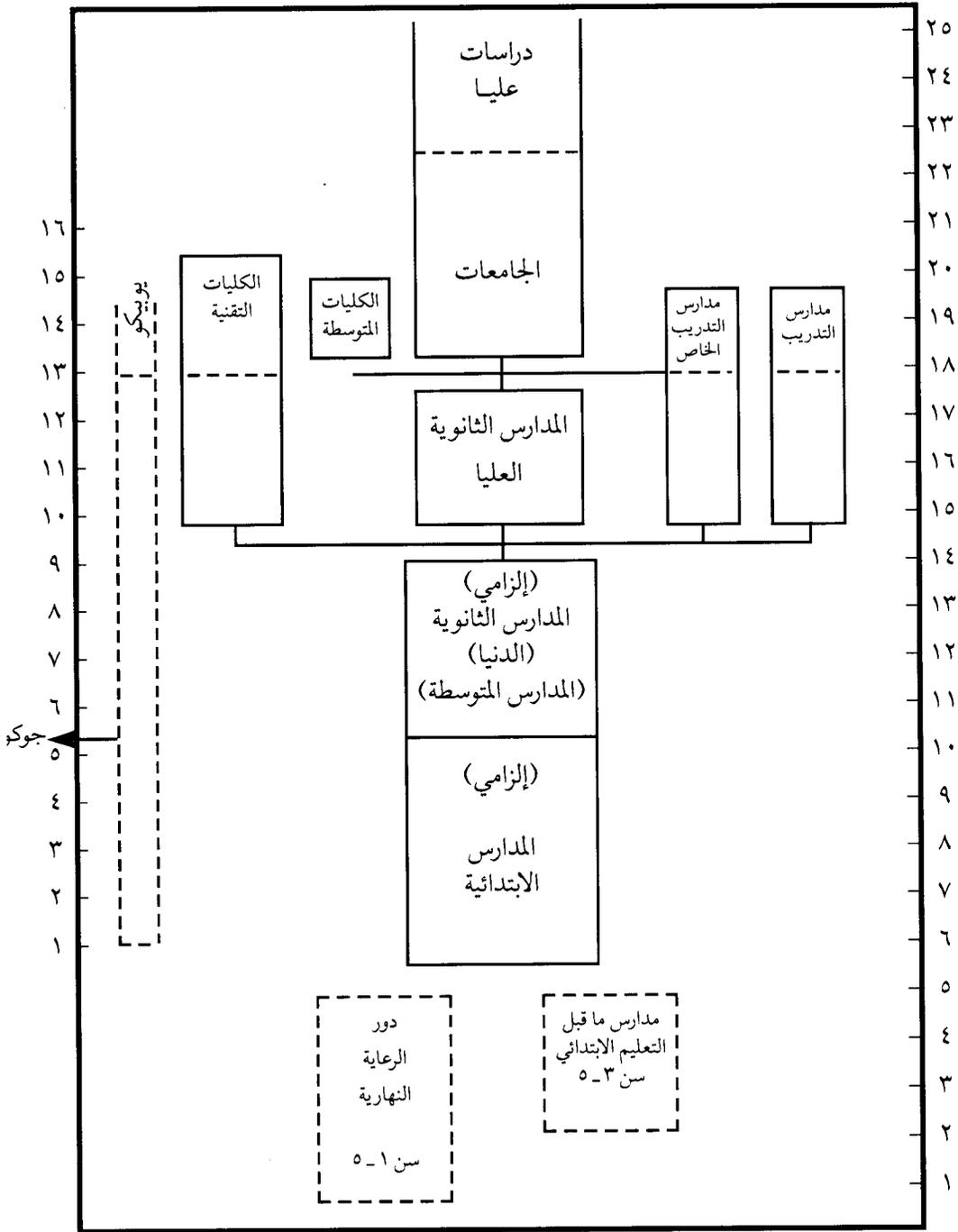
وخلال سنوات الدراسة يحقق الأطفال اليابانيون مستويات عليا من إتقان لغتهم المحلية والرياضيات ويكتسبون عادات الجد والمثابرة، وكما يقول ديوك Duke والكثيرون غيره ممن درسوا المساحة اليابانية، فإن هذا يؤهلهم خير تأهيل للحياة العملية في المستقبل^(٧).

ولكي يلتحق الطلاب بأفضل المؤسسات التعليمية لمرحلة ما بعد الثانوية، وهي مؤسسات تتدرج في رفعة الشأن، (وتعتبر جامعة طوكيو مثلاً أرقى مؤسسات التعليم العالي في اليابان، أما في داخلها فتعتبر كلية الحقوق بها أرفع كلياتها شأنًا) فعلى الطلاب أن يحصلوا على أعلى الدرجات في أفضل مدرسة

* المقصود بالمعاهد المتوسطة هنا هو المعاهد التي يلتحق بها الطالب لمدة عامين بعد الثانوية العامة.
(الترجم)

العمر

مستوى
المرحلة



شكل رقم (١/١) نظام التعليم في اليابان

ابتدائية حتى يدخلوا أفضل مدرسة إعدادية ومن بعدها أفضل مدرسة ثانوية .
وتبلغ نسبة المدارس الإعدادية التي تديرها سلطات التعليم المحلي ٩٦٪. وهكذا
نرى المدارس الخاصة ليست شائعة نسبياً في هذه المرحلة العمرية ولكنها أكثر
بكثير في مرحلة التعليم الثانوي حيث تشكل نسبة ٢٨٪ من جميع المدارس .

ومع ذلك ، فهناك بعض المدارس الراقية من المدارس الخاصة ذات الست
السنوات التي تغطي مرحلة التعليم الإعدادي والثانوي معاً^(٨) . وهذه
المدارس ، التي لا يمثل عدد طلابها سوى نسبة ضئيلة من الأطفال تشبه تقريباً
المدارس العامة في إنجلترا ويتنافس الطلاب على الالتحاق بها تنافساً ضارياً .

ويتنافس طلابها على العدد المحدود من الأماكن الشاغرة بجامعة
الصفوة ، فيجدون في الاستذكار ليعدها أنفسهم لامتحانات دخول الجامعة ،
فليس هناك امتحان عام في اليابان للالتحاق بمرحلة التعليم العالي ، بل إنهم
يدخلون امتحانات صورية تعدها خصيصاً لهذا الغرض شركات متخصصة في
هذا النوع من الامتحانات ويكرر الطالب دخول تلك الامتحانات ، وتسجل
نتائجها بالكمبيوتر وترسل إلى الطالب ووالديه حتى يتعرفوا على مستواه
بالقياس إلى غيره من الأطفال ومدى قدرته على الفوز بفرصة الالتحاق بإحدى
جامعات القمة ، حيث يتحدد الالتحاق بها باجتياز نظام صارم من امتحانات
القبول ، ويتندر اليابانيون بتسميته «جحيم الامتحانات» . وهو يتألف من
مرحلتين ، الأولى تستغرق يوماً واحداً يمنح فيه الطلاب في طول البلاد وعرضها
امتحاناً قياسياً لدخول الجامعة ، ثم يمر الطلاب باختبار يستغرق يومين أو
ثلاثة تعقده كل جامعة على حدة ، ويغطي عددًا من الموضوعات المختلفة ربما
لا يقل عن الثمانية . وحصول الطالب على مقعد في الجامعة يمنحه الأمل في

الحصول على أفضل الوظائف، وعادة ما تكون في إحدى الشركات الصناعية الكبرى، أو في إحدى الوزارات الحكومية.

وحتى يضمن الآباء تلك المميزات لأبنائهم، فهم مستعدون لإنفاق الغالي والرخيص على تعليم أولادهم.

إن أبرز التطورات التي شهدتها التعليم في اليابان في السنوات الأخيرة هو التوسع بنسبة ضخمة في مرحلة التعليم التالي للتعليم الإلزامي، أي ما بعد سن ١٥ سنة، وهو تطور له أهمية من نواح شتى. وتشير الإحصاءات إلى أن نحو ٩٤٪ من مجموع الصبية في اليابان قد تلقوا تعليماً كاملاً حتى سن الثامنة عشرة في السنوات الراهنة، وقد تكفل الآباء بنفقات التعليم حيث إن سنوات المرحلة الإلزامية هي المرحلة المجانية الوحيدة، وعلى الآباء أن يدفعوا مصاريف المدرسة الثانوية، التي لا تمثل سوى جزء من النفقات المدرسية. ومصاريف المدارس الحكومية بسيطة نسبياً بالمعايير اليابانية، ولكنها أعلى بعض الشيء في المدارس الخاصة، التي تتلقى هي بنفسها دعماً من الحكومة يصل إلى نحو نصف مرتبات المعلمين. وعلاوة على هذا يعتمد الكثير من آباء طلاب المدارس الثانوية إلى إرسالهم إلى «مدارس تقوية» تعرف باليابانية باسم جوكو Juku ويوبيكو Yobiko مرتين أو ثلاث مرات أسبوعياً في المساء لمدة قد تصل إلى أربع ساعات في المرة، وذلك لتحسين مستوى تحصيلهم الدراسي. ويركز النظام المدرسي على التلقين سواء أكان في المدارس الحكومية أو الخاصة، ويعني هذا تحصيل الطالب لمعلومات عن الموضوع الدراسي بغية اجتياز الامتحانات بتفوق. ويتم إخضاع التلاميذ لهذا النظام في مرحلة مبكرة من الدراسة، وهم نادراً ما يناقشون آراء أساتذتهم الذين يقيمونهم وفقاً لقدرتهم على حفظ المعلومات والمفاهيم.

ويواجه الأغلبية الساحقة من الطلاب الذين يواصلون الدراسة بعد سن الخامسة عشرة الاختبار بين نوعين من المدارس ، هما الثانوي العام والثانوي المهني . وفي عام ١٩٨٥م التحق ما لا يقل عن ٧٢٪ من الطلاب بالثانوي العام ومدارسه ، وكما يوحى الاسم ، فهي تدرس مناهج غير مهنية . ولكن الأمر ليس بهذه البساطة ، إذ يدرس عدد منها مناهج عامة ومهنية وتعتبر هذه المدارس أرقى من غيرها ، ويلتحق بها الطلاب الأكثر تفوقا الذين يراودهم في المقام الأول الطموح إلى الالتحاق بالتعليم العالي . غير أن ما لا يقل عن ٢٧٪ من الطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٨ سنة يلتحقون بالمدارس الثانوية الفنية وهي تركز على البرامج التي تعد الطلاب في المقام الأول للالتحاق بالعمل في مجالات مثل المحاسبة والأعمال المكتبية والتصميم وتقنية المعلومات والزراعة . ومما له دلالة أن المضمون الفني المباشر لهذه المناهج المدرسية يتناقص على نحو منتظم بفعل سياسة الحكومة ، وليس من المدهش ملاحظة أن نسبة الطلاب الذين يدرسون هذه المناهج تراجعت بانتظام خلال العقد الماضي من ٤٠٪ في منتصف السبعينات إلى ٢٧٪ منذ عام أو عامين .

غير أن المدارس الثانوية الفنية تلعب دورا مهماً في تدريب العاملين في قطاعي الصناعة والأعمال التجارية في اليابان وفيما يمكن تسميته بوضوح بالمستويات الفنية والحرفية ، وسوف نعرض لدورها بمزيد من التفصيل فيما يلي :

يمكننا أن نطلق على جميع مدارس الثانوية العليا في إطار النظام المدرسي الياباني اسم المدرسة الشاملة Comprehensive من حيث إنها تعمل على تزويد الطالب بمجموعة واسعة من القدرات . والحق إن فكرة الاختيار بين المواد أو تقسيم الطلاب إلى مجموعات مختلفة تبدوا أمراً مستنكراً حسبنا نعلم ، فالمناهج

تقدم إلى جميع الطلاب في شكل واحد وكذلك الحال بالنسبة لأساليب التدريس والوسائل التعليمية . ومن ناحية أخرى توجد فوارق واضحة بين المدارس وليس في التعليم العام والفني في المرحلة الثانوية وحدها، ففي كل بقعة يشتد إقبال الطلاب على مدارس معينة سواء أكانت خاصة أم حكومية، ولا سيما تلك التي يعتبرونها مفتاح الدخول إلى مؤسسات التعليم العالي .

والالتحاق بهذه المدارس يتطلب اجتياز اختبارات صعبة، وتنحو هذه المدارس - لأسباب تتعلق بطبيعة المجتمع الياباني - إلى اختيار نسبة كبيرة من طلابها من أبناء المهنيين وغيرهم من أبناء المجموعات التي تتمتع بمكانة اقتصادية واجتماعية عالية . ولا مفر من أن تكون هناك أيضا اختلافات كبيرة في المستوى بين أجزاء البلاد، ويشتد التباين بين المدن التي تجتذب أفضل المدرسين (الذين ينالون أجورًا باهظة إذا قسناها عرضًا بالمعايير البريطانية) والمناطق الريفية النائية .

ولكن أينما كان المكان يتسم النظام التعليمي بدرجة عالية من المنافسة على التفوق بحيث يوضع الطالب دائمًا تحت ضغوط متزايدة لكي ينجح، وتأتي هذه الضغوط من المجتمع بوجه عام ومن الآباء بوجه خاص . ورغم أن هذه الضغوط تؤدي ضمن ما تؤدي إليه إلى تحقيق مستويات أكاديمية عالية نسبيًا، ومنها مثلًا أن الطالب الياباني المتوسط يتفوق على غيره من الطلاب في العالم في براعته في الرياضيات^(٩) . إلا أن لهذا التفوق عيوبًا ومثالب . فشدة الضغوط الثقافية على الطلاب تصاحبها حتمًا نسبة مرتفعة بعض الشيء من الإصابة بالأمراض الناشئة عن الإجهاد والضغط، مما يؤدي إلى لجوء بعض الطلاب إلى الفرار أو إلى ظهور درجة من العنف وربما إلى الانتحار في الأسوأ . ولئن كان

معدل الانحراف والجريمة بين الأحداث في اليابان أقل من غيره نسبياً إذا قارناها بالأمم الصناعية الأخرى ، ولئن كان الشباب الياباني لا يزال يتمسك بالأخلاقيات وتراوده الطموحات الكبرى ، لكننا نلمس دلائل على تزايد الامتعاض من النظام التعليمي القائم على شدة المنافسة .

ولهذا الإحساس بالامتعاض أسباب أخرى ، فاليابانيون قلقون بشأن النظام التعليمي الحالي الذي لا يشجع على الاختلاف في التفكير والإبداع والخيال وهي صفات تزداد أهميتها في مجتمع تسوده تقنية المعلومات .

ولقد أدت هذه المخاوف برئيس الوزراء السابق ، السيد «ناكاسوني» -Mr Nok asone إلى انشاء لجنة وطنية خاصة بإصلاح التعليم مسئولة أمامه شخصياً ، لكي تطرح المقترحات الخاصة بإصلاح التعليم ، وحدد لها جدولاً زمنياً معيناً لتقديم تقاريرها . وحتى اليوم قدمت اللجنة أربعة تقارير رئيسية عن النظام التعليمي^(١٠) تتضمن تحليلاً قوياً له وتوجه انتقادات لضيق نظره وسعيه إلى تحقيق التماثل وقدم مناهجه وأساليبه التعليمية وعجزه بصورة عامة عن إعداد الطلاب للحياة في المجتمع المعاصر .

لكننا إذا راعينا الطبيعة المحافظة للمجتمع الياباني ، والتوجهات الراسخة للأغلبية الساحقة للآباء ، فليس لنا أن نقطع بحدوث إصلاح جذري في المستقبل القريب ، والحق أن هناك من يشكك في وجود رغبة سياسية حقيقية في التغيير .

وعندما ينتهي الطلاب من الدراسة لمدة ثلاث سنوات في مدارسهم الثانوية ، تتوجه نسبة ضخمة من الشباب في عمر الثامنة عشرة إلى ممارسة شكل من أشكال التعليم أو التدريب في مرحلة ما بعد الثانوي . فيلتحق ٣٥٪

منهم بالجامعة نظام الأربع سنوات أو المعاهد المتوسطة نظام الستين، وهي نسبة تزيد عن الضعف عن عام ١٩٦٥م. وباليابان ٤٦٠ جامعة أو أكثر تتفاوت في معاييرها، وبهذه الجامعات ٠,٠٠٠, ٨٤٠, ١ طالب، ربعهم من الإناث، وتقدر نسبة من يلتحقون منهم بالجامعات الأهلية بـ ٧٣٪. ومن الطريف أن الصرامة التي تميز الدراسة الأكاديمية في المدارس اليابانية تكاد تتلاشى في مرحلة التعليم الجامعي، فالطالب الذي يحصل على مقعد في الجامعة لا يفقده إلا بصعوبة، مهما كانت قلة الفصول الدراسية التي يلتحق بها والامتحانات التي ينجح فيها*. وهذه الهدنة الدراسية موضع تندر اليابانيين الذين يسمونها «بالموراتوريم» Moratorium (فترة الإعفاء من دفع المستحقات والديون). ومن حسناتها على الأقل أنها تمنح الطالب - بعد أن يخرج من «جحيم الامتحانات» ليلتحق بالجامعة، وهو الطالب الذي ينبغي عليه بعد التخرج والالتحاق بالعمل أن يكرس نفسه تمامًا للشركة التي يعمل بها - الفرصة لكي ينفث عن مكبوت نفسه. أما المعاهد المتوسطة نظام العامين (ومدة الدراسة فيها ٥٣٦ يومًا) فتستوعب ٣٨٠, ٠٠٠ طالب، منهم ٩٠٪ من الإناث، وتبلغ نسبة الملحقين منهم بالمعاهد الخاصة ٩٠٪، ومعظم هذه المعاهد المتوسطة تدرس ما يعرف «بالمواد النسائية» مثل الاقتصاد المنزلي والتربية والتمريض، كما أنها تقدم برامج لتدريس الموضوعات النسائية التقليدية مثل تنسيق الأزهار وإعداد الشاي ومادة أخرى من المؤكد أنها تدرس في إحدى المعاهد بصفة رسمية وهي مادة «التواضع». ومن ثم فهذه المعاهد ليست بالأكاديمية بمعنى الكلمة، وهي أشبه بمدارس تعليم صيد السمك، والهدف

(*) يلاحظ أن نظام الجامعة هناك يختلف عن نظام الجامعة هنا، فالطالب هو الذي يختار عدد المواد التي يدرسها في كل سنة دراسية ولا يفرض عليه فرضًا. (المترجم)

منها توسيع فرصة الفتاة في الحصول على زوج ملائم ويضاف إلى نسبة الـ ٣٥٪ من الشباب الذين يلتحقون بالجامعات والمعاهد المتوسطة نحو ٢٠٪ من الشباب الذين يلتحقون بالمدارس المتنوعة أو مدارس التدريب الخاص ، وهي مؤسسات للتدريب المهني سوف نعرض لدورها بشيء من التفصيل في هذا الفصل . وأخيراً هناك عدد محدود جداً من المعاهد الفنية التي تجمع بين مرحلة التعليم الثانوي وما بعد الثانوي ، فهي تقبل الطلاب في سن الخامسة عشرة ، وتقدم لهم برنامجاً دراسياً لمدة خمس سنوات ، ومن ثم يظل الطلاب بها حتى سن العشرين ، وسوف نعرض لتلك المعاهد فيما بعد .

والخلاصة أننا سنرى أن الغالبية العظمى للشباب في اليابان يواصلون الدراسة حتى سن الثامنة عشرة وأن معظمهم خلال تلك الفترة لا يتلقون إلا القليل من التعليم الفني ، ففي إطار نظام المدرسة الثانوية يوجه التركيز على إرضاء الرغبة في توفير التعليم العام ، وهو أمر تتقبله مراكز التدريب الصناعية والشعبية أساساً صلباً يمكنها أن ترسي عليه عملياً ، ومن ثم فلا يوجد ضغط لإدراج عنصر فني أساسي في جميع المدارس الثانوية ومن هذا يمكننا أن نستنتج أن من الأساليب الفعالة لتوفير قوى عاملة عالية التدريب ضمان حصولها على أساس متين من التعليم العام تشاد عليه بنية التدريب المهني . ويتوقف هذا بدوره على التزام الآباء اليابانيين باستمرار أولادهم في الدراسة لمدة طويلة ، وكذلك استعدادهم لاستثمار جزء كبير من دخولهم فيه .

التعليم الفني والتدريب المهني

كما ذكرنا من قبل فإن قطاع الصناعة يتكفل بتوفير معظم برامج التعليم الفني والتدريب المهني ، وتقدر نسبة مشاركته بنحو ثلاثة أرباع تلك البرامج ،

أما الربع الباقي فتتكفل ببعضه المؤسسات التعليمية الحكومية منها والخاصة المعتمدة من وزارة التربية والتعليم ، والبعض الآخر تتيحه المؤسسات التي تديرها أو تعتمدها وزارة العمل . ويشمل النوع الأول من المؤسسات (وزارة التربية والتعليم) المناهج الفنية التي تقدم في المدارس الثانوية والمعاهد الفنية والمدارس المتنوعة ومدارس التدريب الخاص ، أما النوع الثاني (وزارة العمل) فيتألف من مراكز التدريب المهني وكليات التدريب المهني ومراكز تنمية المهارات (انظر شكل ١ / ٢) . فضلا عن هذا تدير وزارة العمل معهد التدريب الفني الذي يلعب دوراً مهماً في تدريب المعلمين للتدريس في كل من المعاهد الخاصة والحكومية وكذلك قطاع الصناعة ، وسوف نولي انتباهنا إلى هذه المؤسسات قبل غيرها .

وكما رأينا فإن مناهج التعليم الفني والتدريب تدرس ضمن نظام التعليم في المدارس الثانوية الفنية بصورة رئيسة ، ونعني بها المدارس التي يلتحق بها الطلاب من سن الخامسة عشرة حتى الثامنة عشرة ، وتكاد مناهج معظم تلك المدارس تقتصر على المواد الفنية بينما يجمع البعض منها بين المواد العامة والفنية . ومما يزيد الأمر تعقيدا أنه يمكن للطلاب دراسة مواد التعليم الثانوي بصورة غير منتظمة أو بالمراسلة ، ولكنهم في تلك الحالة يدرسون لمدة أربع سنوات أو أكثر، غير أن الغالبية الساحقة من الطلاب ، كما هو متوقع (بلغت نسبتهم في عام ١٩٨٤ م ٩٠٪ من مجموع الطلاب) ، يدرسون كطلاب نظاميين ، وسوف نركز دراستنا عليهم^(١١) . ويمثل هؤلاء في مجموعهم نحو ٢٧٪ من أفراد هذه المجموعة العمرية (أي نحو ٤٠٠,٠٠٠ طالب في عام ١٩٨٤ م) . إن قدرات هؤلاء الطلاب الأكاديمية بوجه عام أقل من أقرانهم

الذين يدرسون المناهج العامة، غير أننا قد نجد في كل مدرسة من المدارس الفنية تنوعاً واسعاً في القدرات، ومن ثم فمن الخطأ أن نقرر أن هؤلاء الطلاب قد ينتمون جميعاً، أو ينتمي معظمهم إلى ذوي القدرات الأدنى؛ فالمدارس العامة وإن كانت في العادة تقبل الطلاب الذين يتمتعون بقدرات عالية، إلا أنها تقبل أيضاً طلاباً من مستويات أدنى، وفي كلتا الحالتين توجد فوارق كبيرة في متوسط قدرات الطلاب بين مدرسة وأخرى في كل إقليم أو مقاطعة، وكذلك بين كل جزء وآخر من أجزاء البلاد. إذا أخذنا مثلاً إحدى المدارس الثانوية الفنية في منطقة طوكيو كنموذج لهذه المدارس فسنجد أن بها ٩٥٠ طالباً، منهم ١٣ فتاة، وهكذا فهي تقبل سنوياً ٣٠٠ طالب، ٢٠٪ منهم يلتحقون بها بناءً على توصية من مدارسهم الإعدادية بينما يؤدي ٨٠٪ امتحاناً للقبول يعقد لجميع الطلاب الراغبين في الالتحاق بالتعليم الثانوي في طوكيو في ذات اليوم. ولكن هذه المدرسة الثانوية الفنية لا يمكنها المغالاة في التدقيق في اختيارها، إذ عادة لا يزيد عدد المتقدمين للامتحان عن عدد الأماكن المخصصة للطلبة الجدد.

وتنقسم المدارس والمناهج الفنية إلى مجالات ستة رئيسة هي التقنية (أو الصناعية) والتجارية والزراعية وصيد الأسماك والاقتصاد المنزلي والتمريض.

وتنحو أغلبية الطلاب إلى الدراسات التقنية أو التجارية، إذ يبلغ عدد طلاب النوع الأول نحو ٤٩٠,٠٠٠ طالب من الذكور، بينما يبلغ عدد طلاب النوع الثاني ٥٦٠,٠٠٠ طالب معظمهم من الفتيات. وكما هو متوقع فإن الأغلبية الساحقة من الطلاب تكمل تعليمها المدرسي حتى نهاية المرحلة الثانوية، إذ لم تزد نسبة المتسربين من الطلاب في عام ١٩٨٣ م عن ٤,٢٪، وإن كانت النسبة أعلى في المدارس الفنية عنها في المدارس عامة. وبالرغم من

ضآلة ذلك الرقم نسبياً إلا أنه يثير قلق وزارة التربية والتعليم التي تدرس الوسائل والطرق الكفيلة بتحسين هذا الوضع . ومن بين الأفكار التي يبحثها المجلس الوطني لإصلاح التعليم أن تعطي الجامعات عند اختيارها للطلاب الملتحقين بها أفضلية للطلاب الذين تلقوا دراسات فنية .

أما فيما يخص منهج المدارس الثانوية الفنية ، فهو يتألف من موضوعات عامة وفنية معا ، ويخصص للأولى ٦٠٪ وللثانية ٤٠٪ من وقت الدراسة . وتشمل المواد العامة اللغة اليابانية والدراسات الاجتماعية والرياضيات والعلوم ولغة أجنبية عادة ما تكون الإنجليزية والفن والتربية البدنية . أما المواد الفنية فهي متخصصة إلى حد كبير ، فإذا أخذنا المجال التقني مثلاً فس نجد أن أهم التخصصات تشمل هندسة آلات والكهرباء والإلكترونيات والعمارة والهندسة المدنية والكيمياء الصناعية . ويشتد إقبال الطلاب في حقل التقنية على دراسة الميكانيك والكهرباء ولو تفحصنا منهج دراسة الميكانيكا لوجدناه يقدم للطلاب ما يصفه بريس Prais^(١٢) بتدريب على مواصفات التشغيل ومنها دراسات تفصيلية لمقاطع التفريز (Milling Cutter) والتروس . وبالمثل تشمل مناهج الدراسات التجارية ، حيث تزداد نسبة الطالبات على الطلبة ، مواد مثل موازين الاختبار وأساليب الإهلاك ، ومن ثم فإن مضمون الجانب الفني من الدراسة محدد تماماً بالوظيفة التي سيشغلها الطالب ، وهو الأمر الذي يتضح عندما نعرف أن بوسع الطالب قبل أن ينهي دراسته أن يتقدم إلى الامتحانات المهنية الشديدة التخصص التي سبق أن أشرنا إليها في مجالات مثل تقنية المراحل واللحام الغازي ومسك الدفاتر ومعالجة المعلومات بالكمبيوتر . والآن تغطي المناهج الدراسية مجموعة واسعة نسبياً من المواد الفنية ولناخذ مثلاً منهج الدراسات التجارية . فالمنهج الأنموذجي يشمل الكتابة على الآلة الكاتبة

ونظام القيد المزدوج ومسك الدفاتر والقانون التجاري والتسويق ومعالجة قاعدة البيانات الإلكترونية ويمثل هذا عند «بريس» خليطاً من المواد أكبر مما تشتمل عليه المناهج التجارية في المملكة المتحدة. وفي العادة وحينما يلتحق الطلاب بالعمل فإنهم يتوقعون أن تنظم لهم الشركة التي يلتحقون بها دورات تدريبية. ومع ذلك فمدارس التدريب الخاص تقدم مناهج خاصة لدراسة علم الكمبيوتر ومعالجة البيانات للطلاب الأكبر سنّاً ممن تتراوح أعمارهم بين ١٨ و٢٠ سنة. ويمكننا القول بوجه عام أن المدارس الفنية حسنة التجهيز، فهي - على سبيل المثال - مزودة بأحدث المعدات اللازمة لدراسة المواد التقنية والتجارية.

هكذا يتضح لنا بمقارنة المناهج الدراسية الفنية في اليابان في هذه المرحلة التعليمية بمثيلاتها في بريطانيا التي تقدم ضمن برنامج التعليم الإضافي غير المتقدم Non Advanced Further Education، أن المناهج اليابانية أوسع سواء من حيث المزج بين المواد الفنية والعامّة، أو من حيث مدى الدراسات الفنية ذاتها، كما أنها تولي تركيزاً أشد على القواعد النظرية للتطبيقات العملية ومن ثم تزود الطلاب بأسس تمكنهم من استكمال تعليمهم العالي إن أرادوا. ومن المهم الإشارة إلى أن هذه المناهج التي يمكن مقارنتها من حيث المستوى بالدبلوم الوطني لمجلس التعليم التجاري والفني في بريطانيا، يدرسها عدد من الطلاب يفوق عددهم في بريطانيا (BTEC)، إذ يبلغ عدد الخريجين كل عام، ممن درسوا الميكانيكا والكهرباء والهندسة الإلكترونية والدراسات التجارية في المدارس الثانوية الفنية في اليابان، زهاء ٢٦٥,٠٠٠، بينما يبلغ عدد الحاصلين على دبلوم مجلس التعليم التجاري والفني والمعاهد التجارية والفنية في مثل تلك

الميادين نحو ٢٤,٠٠٠ في المملكة المتحدة. وحتى لو وضعنا في اعتبارنا أن عدد سكان اليابان يزيد قليلا على ضعف سكان المملكة المتحدة، فسيظل الفارق ضخما، ومن بين الاختلافات الأخرى بين البلدين أسلوب الاختبار والتقييم في تلك الدراسات؛ فعلى النقيض من المملكة المتحدة التي تحفل بالهيئات التي تتولى وضع الاختبارات ومنح المؤهلات مثل مجلس التعليم التجاري وهيئة سيتي أند جيلدز City and Guilds والجمعية الملكية للفنون Royal Society of Arts لا تعرف اليابان هيئة قومية من هذا القبيل، بل إن كل مدرسة تمنح مؤهلاً خاصاً بدراستها على النسق الأمريكي، ومن ثم فربما كان هناك بعض التفاوت في المعايير بين مدرسة وأخرى.

ومن ناحية أخرى لا يجد الراغبون في الدخول في سوق العمل صعوبة كبيرة في الحصول على وظيفة مناسبة فور إتمامهم دراستهم الفنية بنجاح. وقد يلتحقون بالعمل في شركة أو هيئة كبرى، تطالبهم قبل بدء العمل بحضور برنامج تدريبي خاص بها. أو ربما يعملون في شركات صغيرة تجد صعوبة في توفير برامج التدريب المتخصصة، ومن ثم تركز إلى الاعتماد على برامج التدريب المهني والتعليم الفني التي حصل عليها الطلاب في مدارسهم. وفضلاً عن ذلك تعتمد نسبة من الخريجين إلى مواصلة الدراسة والتدريب المهني بعد التخرج سواء في إحدى مدارس التدريب الخاص التي يشتد الإقبال عليها أو في أحد المعاهد المتوسطة أو الجامعة.

ولو أخذنا دفعة تتألف من ٣١٠ طالب من خريجي إحدى المدارس الثانوية الفنية في طوكيو كأنموذج، لوجدنا أن ٢٥٠ منهم يلتحقون مباشرة بوظائف بعد اختيار وظيفة من ١٣٠٠ عرض تقدم لهم و٢٠ منهم يلتحقون بالجامعة أو أحد

المعاهد المتوسطة و ٢٠ منهم يلتحقون بمدارس التدريب الخاص ، و ٢٠ منهم يخصصون سنة أخرى لإعداد وتأهيل أنفسهم لدخول الجامعة .

ويبدو بوجه عام أن المدارس الثانوية الفنية قد نجحت إلى حد معقول في تقديم برامج دراسية تجمع بين التعليم العام والتدريب الواسع النطاق على المهارات الفنية المتعددة . وإذا كانت الدراسة لا تكفل لكثير من الطلاب التمتع بمستوى من المهارات يمكن استخدامه في الحياة العملية فور التخرج ، فإنها توفر لهم أساسًا يمكن للمصانع نفسها أن تبني عليه برامج التدريب الصناعية اللازمة لتأهيلهم للعمل بها .

ومن ناحية أخرى ، فإن نسبة الطلاب الذين يدرسون المناهج الفنية في المدارس الثانوية ، كما ورد من قبل ، أخذت في التناقص على نحو مطرد نظرًا لضعف الإقبال ، فالآباء ينظرون إلى تلك المدارس باعتبارها أدنى من مدارس التعليم العام مما يؤثر دون شك في معنويات طلابها . وكان من جراء ذلك أن عجزت تلك المدارس عن اجتذاب الأعداد الكافية من المعلمين الأكفاء لتدريس المواد الفنية ، وهي ظاهرة لا تنفرد بها اليابان ، ولكنها شائعة في المؤسسات الشبيهة في مختلف أرجاء دول العالم المتقدمة .

وإلى جانب المدارس الثانوية الفنية تعنى وزارة التربية والتعليم أيضا بالتعليم الفني والتدريب المهني في نوعين آخرين من المؤسسات ، هما المعاهد الفنية ومدارس التدريب الخاص . وفي الوقت الراهن تضم اليابان ٦٢ معهدا تقنيا فقط وهي لا تعتمز زيادة عددها . وقد وضع نظام المعاهد التقنية أو معاهد التكنولوجيا كما يفضل بعضها أن يسمى نفسه ، بصورة رسمية في عام ١٩٦١م ، وكان الغرض منها العمل على الوفاء بحاجات الصناعة اليابانية

الآخذة في الاتساع بتدريب ما دعتهم «بالرجال الواعدين ذوي المقدرة التكنولوجية العالية»^(١٣) في بعض الميادين الفنية الخاصة . والحق أن الدراسة في تلك المعاهد تكاد تكون قاصرة على الذكور، فمن بين طلابها الذين بلغ عددهم ٤٦,٠٠٠ في عام ١٩٨٤ م لم يزد عدد الفتيات كثيراً على ١,٥٠٠ . ومن بين المعاهد التقنية المتناثرة في مختلف أرجاء البلاد والتي يبلغ عددها ٦٢ معهداً، نجد أن ٥٨ منهم مؤسسة عامة (٥٤ معهداً تديرها وزارة التربية والتعليم بصورة مباشرة و ٤ معاهد تابعة للسلطات المحلية) و ٤ معاهد أهلية . ومن بين المعاهد الاثني والستين ٥٤ معهداً يطلق عليها اسم المعاهد التقنية ، وهي تولي اهتماماً كبيراً بالدراسات الهندسية . وهناك خمسة معاهد خاصة بالبحرية التجارية وثلاثة معاهد للاتصالات اللاسلكية . ويشتمل كل معهد تقني على أقسام للهندسة الميكانيكية والكهربائية وبالكثير منها أقسام للهندسة الكيميائية والهندسة المدنية والهندسة الزراعية . ولئن كانت الحكومة ، كما ورد من قبل ، لا تعتزم انشاء المزيد منها، لكنها تعتزم افتتاح أقسام جديدة في المعاهد القائمة للوفاء بحاجات البلاد، ففي عام ١٩٨٦ م - ١٩٨٧ م مثلاً اقترح إنشاء خمسة أقسام لتكنولوجيا المعلومات .

وتقبل المعاهد التقنية الطلاب الذين أكملوا مرحلة التعليم الإعدادي ، وتقدم لهم برنامج من خمس سنوات ، تزعم أنه كفيل بإكساب الخريجين المعرفة والمهارات العملية في تخصصاتهم الفنية بنفس مستوى خريج الجامعة تقريباً . وتبعاً لفلسفة التعليم الفني والتدريب في إطار نظام التعليم في اليابان تلزم المعاهد طلابها بتخصيص جزء من وقتهم لدراسة المواد العامة . وقد جاء في تقرير المعهد الوطني للتكنولوجيا في طوكيو، وهو من أبرز المعاهد التقنية ، ما

يلي : إن إعداد الرجال المبدعين في عالم التكنولوجيا يستلزم بدهاءة معرفة واسعة بالموضوعات الدراسية العامة». ومن ثم فالطلاب يدرسون اليابانية واللغات الأجنبية (الإنجليزية والألمانية) والتاريخ والقانون والاقتصاد والموسيقى والفن ، وكذلك الرياضيات والفيزياء والكيمياء ، كأساس لدراساتهم الفنية التي تتسم بدرجة عالية من التخصص والتنوع . والمعاهد ، فيما يبدو مزودة بصورة حسنة بمعدات كثيرة عصرية مدنية ومتنوعة .

إن مصاريف الدراسة غير باهظة نسبيًا ، حيث تتكفل الحكومة بأغلب نفقات إدارة المعاهد . ولو كان لنا أن نتخذ من المعهد الوطني للتكنولوجيا بطوكيو مثالاً لتلك المعاهد ، فس نجد أن الطلاب يتنافسون بشدة على الالتحاق به ، ونسبة التسرب منه ضئيلة ، إذ يكمل جميع الطلاب بالفعل دراستهم فيه ، ولا يجد المتخرجون فيه صعوبة في الحصول على عمل . والواقع أن المعاهد تزعم أن فرصة العمل لخريجها أفضل بكثير من الفرص المتاحة لخريجي مدارس التدريب الخاص . وتتجه نسبة صغيرة من الخريجين إلى مواصلة التعليم في الجامعة ، وهم يلتحقون بها بعد اجتياز اختبار في مواد السنة الثالثة بأقسام التكنولوجيا بالجامعة المناظرة لتخصصاتهم . وتتجه نسبة كبيرة من هؤلاء الطلاب الذين يلتحقون بالتعليم الجامعي إلى الدراسة في جامعة من الجامعتين المتخصصةين في الدراسات التكنولوجية في اليابان ، وهما في ناجوكا Nagaoka التي تبعد نحو ٣٠٠ كيلومتر شمال طوكيو وفي تويوهاشي Tayohashi التي تبعد نحو ٢٥٠ كيلومترًا غرب طوكيو ، وكلتاهما تأسستا في عام ١٩٧٦ م .

وتبدو المعاهد التقنية من الخارج ناجحة حيث تخرج طلابًا جيدي التدريب تتلهف المصانع على اجتذابهم للعمل بها . ولكنها كما رأينا قليلة العدد نسبيًا

وليست هناك نية لزيادة عددها . ويرر المسؤولون ذلك بعدم إقبال الطلاب عليها وعدم ترحيب أولياء الأمور بإلحاق أبنائهم بها . وربما كان من أسباب قلتها أنها تلزم الطالب بالتدقيق نسبياً في إحدى المهن الفنية في سن الخامسة عشرة بينما الطالب في هذه السن أصغر من أن يحدد التخصص الذي سيكرس له حياته . فضلاً عن ذلك نجد بعض المعاهد تزعم أن الخريجين منها ليسوا من الفنيين بل من خبراء التكنولوجيا، وأن الفرصة متاحة أمامهم للارتقاء إلى مناصب الإدارة العليا مثلهم في ذلك مثل خريجي الجامعة، ولكن هذا الأمر لا ينطبق عليهم جميعاً . ولسنا نجانب الصواب إذا اعتقدنا أن على الكثير منهم أن يقنعوا بالمناصب الدنيا في العمل .

وهناك نوع من المؤسسات التي تقدم تعليماً وتدريباً فنياً تفوق في عددها المعاهد الفنية ويغلب عليها الطابع الأهلي، على النقيض من تلك المعاهد . ونعني بذلك مدارس التدريب الخاص والمدارس المتنوعة، التي يبلغ مجموعها معاً ما يربو على ٣٠٠, ٧ مؤسسة تضم أكثر من مليون ومائة ألف طالب . وكانت تعرف كلها حتى عام ١٩٧٦م بالمدرسة المتنوعة (كاكوشو جاكو - Kaku-shu Gakko) ولكن وزارة التربية والتعليم أدخلت في ذلك العام فئة مدارس التدريب الخاصة أو سنشو جاكو (Senshu Gakko) بغية الارتقاء بهذا النوع من التعليم والتوسع فيه . ولكي تصنف المؤسسة ضمن مدارس التدريب الخاص لزم أن تتوافر فيها شروط حددتها وزارة التربية والتعليم منها مثلاً أن تستغرق الدراسة فيها سنة واحدة على الأقل، وإن كانت الدراسة بالفعل تستغرق عامين وأحياناً ثلاثة، والحد الأدنى من ساعات الدراسة التي ينفقها الطالب في الفصل أو قاعة المحاضرات في النهار لا يقل عن ٨٠٠ ساعة سنوياً، وينبغي

أن يخضع عدد المعلمين ومؤهلاتهم وكذلك التسهيلات الدراسية لمواصفات معينة . وفي العقد التالي لإنشاء تلك المدارس زاد عددها زيادة عظيمة حتى بلغ ٠٨٩, ٣ مدرسة تضم ما يزيد على ٥٨٧, ٠٠٠ طالب في عام ١٩٨٦ م .

وستعرض بإيجاز للمدارس المتنوعة في البداية، حيث يبلغ مجموع تلك المدارس ٣٠٠, ٤ مدرسة تضم نحو ٥٣٠, ٠٠٠ طالب، وتغطي الدراسة فيها مجموعة واسعة ومتنوعة من الموضوعات الفنية مثل قيادة السيارات ومسك الدفاتر والتفصيل (الياباني والغربي معاً) والطهي واللغات الأجنبية واستخدام العداد (abacus) الذي ما زال مستعملاً على نطاق واسع في اليابان . ومع ذلك ، فإن ثلث طلابها ، وهم يشكلون أكبر مجموعة دراسية بها ، يدرسون مواد تأهيلية لاجتياز اختبارات الالتحاق بالجامعة . وتختلف مدة الدراسة في تلك المدارس اختلافاً بيناً ، وفقاً للموضوع ، ولكنها تستمر سنة أو أكثر في العادة .

أما مدارس التدريب الخاص فهي تلعب دوراً أهم وأخطر في توفير التدريب الفني للشباب في اليابان^(١٤) . ومعظم الطلاب يلتحقون بها في سن الثامنة عشرة عقب تخرجهم في المدرسة الثانوية . وتدرس هناك المناهج في ثمانية تخصصات هي :

التكنولوجيا والزراعة والخدمات الطبية والتجارة والصحة والتربية والخدمة الاجتماعية والاقتصاد المنزلي والتربية الثقافية . ويغطي كل فرع من تلك التخصصات الثمانية كثيراً من الميادين الدراسية الخاصة ، وتشتمل كل مدرسة من تلك المدارس على عدد من الأقسام الصغيرة التي يدرس كل منها ميداناً من تلك الميادين . والتكنولوجيا مثلاً لا تقتصر على الهندسة بأنواعها المختلفة ، بل تدرج فيها أيضاً أعمال الإنشاء والكهرباء والإلكترونيات والاتصالات

اللاسلكية وميكانيكا السيارات والملاحة الجوية وبناء السفن والطباعة، بينما تشمل التجارة على أعمال السكرتارية وإدارة الفنادق والسياحة.

وتبلغ نسبة المدارس الأهلية أو التي يديرها أفراد أو شركات ٩٠٪ من مجموع تلك المدارس الذي يبلغ ٠٨٩, ٣. أما نسبة الفتيات فيها فتقدر بـ ٥٦٪ من مجموع الطلاب البالغ ٥٨٧, ٠٠٠، والنسبة الباقية (٤٤٪) من الذكور. وفي السنوات الأخيرة زاد الإقبال عليها؛ لأنها، فيما يبدو، توفر للخريجين فرصة أفضل للعمل تفوق فرصة أقرانهم ممن يحصلون على تعليم عام في الجامعة أو في المعاهد المتوسطة. كما أنها تنقذ طلابها من التعرض لمحنة «جحيم الامتحانات» الذي يتطلبه الالتحاق بالجامعة. ومع ارتفاع مستوى المعيشة، يزداد عدد الأسر القادرة على تحمل مصاريف الدراسة بها وهي توفر لطلابها، ولا سيما الذكور، وسيلة من الوسائل القليلة للحصول على تدريب فني يؤهلهم للعمل بمهنة معينة خارج نطاق برامج التدريب التي تعدها الشركات للعاملين بها.

كما أن المدارس نفسها تطوع عملها لمتطلبات السوق ويمكنها أن تدخل مناهج جديدة لدراسة المجالات التي يرجح أن يحصل فيها الخريجون على العمل، وهي تقوم بذلك بالفعل؛ ففي السنوات الأخيرة مثلاً توسعت في دراسات الكمبيوتر والدراسات التجارية. وعلاوة على ذلك، فاليابان تخلو من الهيئات التي تنظم الامتحانات على مستوى البلاد، ومن ثم يمكن للمدارس أن تطوع مضمون المنهج الدراسي طبقاً لحاجات أرباب العمل حسبما يدركونها. ولكن اليابان تطور الآن نظاماً عاماً على مستوى البلاد لمنح الشهادات والتراخيص حيث يوفر هذا النظام إطاراً عريضاً للكثير من المناهج الدراسية. ولما كان الكثير من أرباب العمل ينتظرون ممن سيتقدمون للعمل

عندهم الحصول على شهادة أو رخصة، فإن المدارس تعمل الآن على نحو متزايد على إعداد طلابها للحصول عليها. والحصول على ترخيص أو شهادة يتطلب اجتياز اختبارات تعقدها الحكومة اليابانية أو السلطات المحلية، وقد غطت هذه الاختبارات في عام ١٩٨٤م أكثر من ٦٠٠ موضوع. وتزداد أهمية هذه الاختبارات في مجال الخدمات الجديدة وصناعات تكنولوجيا المعلومات والخدمة العامة حيث لا تتاح لأحد فرصة العمل بها أو الترقية دون الحصول على رخصة مناسبة.

ولا مفر من أن تتفاوت معايير التدريب تفاوتًا بينًا في مدارس التدريب الخاص التي تتميز بالكثرة البالغة والتي لا تخضع إلا لإشراف بسيط من وزارة التربية والتعليم، فالبعض منها لا يهتم إلا بتحقيق الأرباح أكثر من اهتمامه بدقة تدريب الطلاب، وبعضها لا يتمتع بمستوى لائق من التعليم، والبعض الآخر يفتقر إلى المعدات الكافية الحديثة. غير أن هذه المدارس توفر بشكل عام شكلاً جيداً من أشكال التدريب الفني، وأنها دون شك قد زادت نجاحاً في السنوات الأخيرة، واجتذبت المزيد من الطلاب الذين لا يجدون صعوبة كبيرة في العثور على عمل. ومن المؤكد أن مجموع طلابها مع طلاب المدارس المتنوعة الآن يزيد على ١,١٠٠,٠٠٠ طالب وأنها تسهم إسهاماً كبيراً في تدريب العمال المهرة في اليابان، وأكثر من ذلك فهذه المدارس في معظمها يديرها القطاع الخاص، ومن ثم فهي تجسد الدور المهم الذي يلعبه هذا القطاع في نظام التعليم والتدريب الفني.

وتتكفل المصانع نفسها بالشرط الأعظم من برامج التدريب والتعليم الفني التي تنظم خارج نطاق نظام التعليم، غير أن الحكومة اليابانية من جهة

والسلطات المحلية من جهة أخرى تتولى الإنفاق على بعض مرافق التدريب .
ويحكم هذين الشكلين من أشكال المساعدة المبادئ التي وضعها قانون
التدريب الفني لعام ١٩٦٩ م وتعديلاته اللاحقة^(١٥)، وأحدثها قانون تنمية
الموارد البشرية لعام ١٩٨٥ م الذي يولي اهتماماً خاصاً لإعادة التدريب وتحديث
المهارات . ونتيجة لهذا القانون ألغي مصطلح «التدريب الفني» (Vocational
Training) في دوائر وزارة العمل على الأقل واستبدل به مصطلح «تنمية الموارد
البشرية» (Human Resources Development) . ويرسي القانون بوجه عام مبدئين
أساسيين هما ضرورة توفير فرص كافية للتدريب للوفاء بحاجات كل فرد من
أفراد العمال حسبما تعرض له أثناء حياته العملية في كل مراحلها وضرورة أن
تضع برامج التدريب في حسابها التغيرات التي تجدد على التكنولوجيا الصناعية
وسوق العمالة، كما ينبغي أيضاً تقييم وتقدير القدرات العملية للعمال على نحو
صحيح . ويؤكد القانون على أن المسؤولية الأولية عن وضع برامج التدريب
الملائمة والكافية تظل مسؤولية أرباب العمل ، لكنه يؤكد أيضاً على ضرورة قيام
الحكومة الوطنية والحكومات المحلية بتقديم قسط كبير من المساعدة
والتشجيع .

كما أن القانون يحدد ثلاثة مجالات للتعليم والتدريب الفني لها أولوية كبرى ،
هي التدريب المبدئي للشباب الذين على أعتاب الحياة العملية ، والارتقاء
بالتدريب لإضافة مهارات جديدة للعاملين ، أما المجال الثالث فقد أُطلق
عليه مصطلحٌ طويلٌ هو «التدريب لإعادة تنمية القدرة العملية» بمعنى إعادة
تدريب العمال الذين يغيرون وظائفهم سواء أكان التغيير برغبتهم أو رغماً
عنهم . وهذه الأنواع من التدريب مقسمة إلى مناهج خاصة بالمهن والوظائف ،

وتقوم وزارة العمل بوضع المعايير والخطوط الإرشادية لكل منهج منها، بما يتفق مع النظام الياباني الذي يقتضي تنظيمًا مركزيًا قويًا للشئون المتصلة بالتعليم، ويتصل هذا بأمر مثل المناهج الدراسية وطول فترة التدريب والمرافق والمعدات الضرورية، وعلى مراكز التدريب الفني الأهلية أن تحقق هذه المواصفات في برامجها بينما يطلق على البرامج التي تنظمها المصانع إن توافرت فيها هذه المواصفات، «برامج معتمدة». وفي هذه الحالة تصبح مؤهلة للحصول على أنواع مختلفة من الدعم والمساعدات التي تقدم للمؤسسات الأهلية. ولما كانت هذه المعايير تتسم بمرونة كبيرة تجتهد المصانع أنه من الأجدى والأربح أن تراعى هذه المواصفات، ومن ثم نظمت الهيئات الصناعية المختلفة ٣٠٠، ١ مشروع معتمد للتدريب في السنوات الأولى من عقد الثمانينات (١٦).

ومن ثم تقع مسؤولية برامج التدريب الفني الأهلية في نهاية المطاف على عاتق وزارة العمل التي تتحمل مسؤولية وضع خطة خمسية قومية للتدريب الفني. وتعتبر هذه الخطة جزءًا لا يتجزأ من خطة التنمية الاقتصادية في اليابان. وقد أنجزت اليابان خطتها الخمسية الرابعة للتدريب الفني عام ١٩٩٠ م. والخطة الخمسية تعد لتحديد اتجاهات الطلب على العمالة الماهرة، وتضع الخطط الكفيلة بتلبية هذه الاحتياجات. ومن أبرز الملامح التي يتسم بها النظام الياباني للتعليم الفني والتدريب الأسلوب النظامي الذي يتبع في وضع الخطط ويقتضي هذا الأسلوب القيام بمسح سنوي للمهارات التي لا تتوفر فيها أعداد كافية، ويتطلب ذلك المسح اختيار الوزارة لعينة من المصانع ومراسلتها للتعرف على احتياجاتها. وما أن توضع الخطة الخمسية، حتى تقوم كل محافظة من المحافظات السبعة والأربعين بوضع الخطط الخاصة بها عن طريق مجلس

التدريب الفني التابع لها . فإذا أخذنا محافظة كاناجوا Kanagawa مثلاً، وهي تشمل الجزء الجنوبي الغربي من طوكيو ومدينة يوكوهاما Yokohama التي يبلغ عدد سكانها ثلاثة ملايين نسمة أو أكثر والمنطقة الريفية المجاورة، فس نجد أنها تعتمد إلى إجراء دراسة دقيقة لحاجاتها من التدريب، وذلك عن طريق القيام بعملية مسح لجميع الشركات في المحافظة كما تعهد لإحدى مؤسسات البحث العلمي العريقة بإعداد تقرير عن مناهج التدريب التي يرجح أن تحتاج المحافظة إليها في المستقبل القريب نتيجة للتطورات الصناعية والتكنولوجية . ومما يثير الإعجاب الأسلوب الذي اتبعته المحافظة في الإسراع بإدخال مناهج جديدة في بعض مؤسسات التدريب لدراسة بعض المجالات مثل الميكانيكا الإلكترونية واستخدام الكمبيوتر في التصميم والرسم .

وتستعين وزارة العمل اليابانية في عملية المسح التي تجريها لنظام التعليم والتدريب الفني فيها بهيئتين فرعيتين هما مؤسسة تنشيط العمالة واتحاد تنمية القدرات الفنية اليابانية . ولا تختلف العلاقة بين مؤسسة تنشيط العمالة ووزارة العمل عنها بين لجنة خدمات القوى العاملة ووزارة العمالة في المملكة المتحدة، وإن كانت الوزارة في اليابان تمارس قدراً أشد من التحكم المباشر في المؤسسة عما هو الحال في المملكة المتحدة . والوظيفة الرئيسة لهذه المؤسسة هي إدارة المؤسسات التدريبية في اليابان، وأن تتلقى وتبت في طلبات المساعدة المادية الكبيرة التي تتقدم بها الشركات لتنظيم برامج التدريب . ومن ثم فهي تشجع أرباب العمل في القطاع الخاص، سواء بصورة فردية أو جماعية، على وضع خطط تنمية التدريب وإعادة التدريب عن طريق تقديم المنح والدعم، لا سيما للشركات الصغيرة والمتوسطة، وعن طريق تقديم القروض لإقامة مرافق

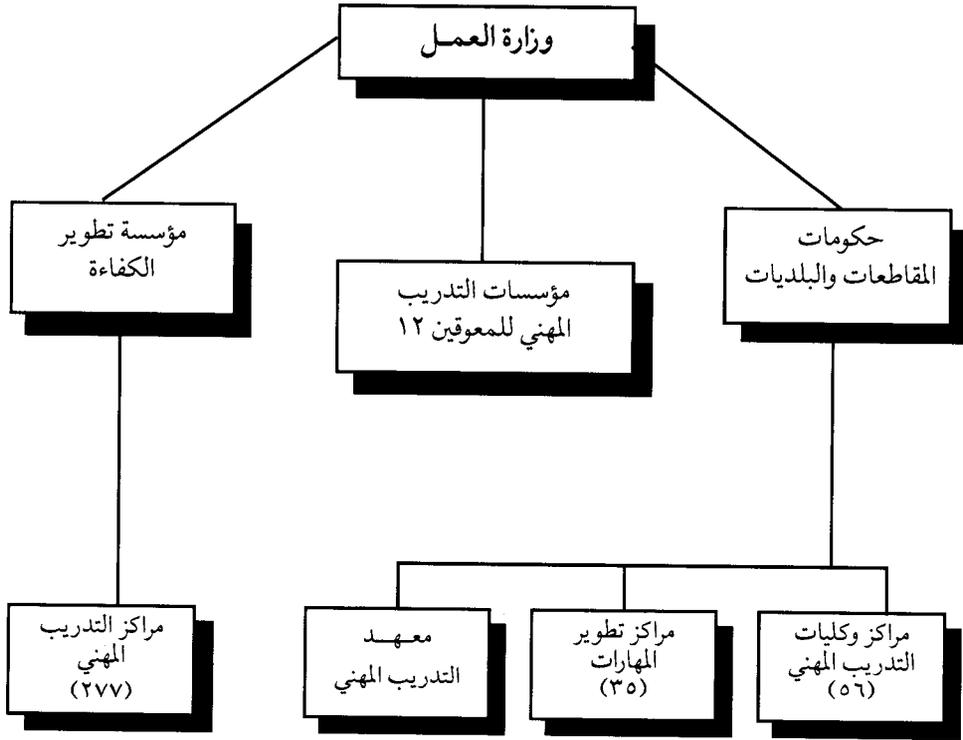
التدريب الفني . أما اتحاد تنمية القدرات الفنية ، ومقره طوكيو ، فقد أنشئ كالمؤسسة في عام ١٩٧٤ م ، وله ٤٧ فرعاً محلياً موزعة في كل محافظة ، ومن وظائفه الأساسية مساعدة الشركات في برامج التدريب ، لا سيما الشركات الصغيرة والمتوسطة التي يساعدها على إنشاء مرافق تعاونية للتدريب ، وإدارة النظام الوطني لاختبار المهارات المهنية . وقد أنشئ على أثر صدور قانون تنمية الموارد البشرية لعام ١٩٨٥ م فرع آخر في وزارة العمل ، هو «إدارة تنمية الموارد البشرية» ، وتناط به مسؤولية الارتقاء بمهارات العمال خلال حياتهم العملية إدراكاً من الشعب الياباني لضرورة تنظيم برامج التدريب الفني كعملية متواصلة يتاح للعاملين الالتحاق بها طيلة ممارستهم لعملهم .

كما سبق أن رأينا ، فإن المؤسسات الأهلية تشارك في تقديم جزء من البرامج التدريبية ، وتتكفل المصانع بمعظمها ، أي بنسبة تقارب واحد إلى ثلاثة . فإذا بدأنا بالنوع الأول من المؤسسات فسنرى أن وزارة العمل تدير بعضها عن طريق مؤسسة تنشيط العمالة ، بينما تدير المؤسسات المحلية في المحافظة والبلديات عدداً كبيراً منها (انظر شكل ١ / ٢) . وفي عام ١٩٨٥ م كانت وزارة العمل تدير ٩١ مؤسسة ، ٥٦ منها مراكز أو معاهد للتدريب الفني ، أما المؤسسات الأخرى وعددها ٣٥ فهي مراكز لتنمية المهارات^(١٧) . والفارق بينهما أن النوع الأول كان يولي اهتماماً كبيراً بتدريب خريجي المدارس ، بينما كانت مراكز تنمية المهارات تقدم برامج إعادة وتحديث التدريب للكبار .

ولكن مع ازدياد اهتمام مراكز ومعاهد التدريب الفني بتوفير برامج التدريب للكبار أخذ الفارق بين النوعين يتضاءل . وتخرج هذه المؤسسات بنوعيتها ما يزيد على ١٥٠,٠٠٠ متدرب سنوياً . كما أن مؤسسة تنشيط العمالة تدير معهد

التدريب الفني ، وهو مؤسسة لها أهمية كبرى ، تقوم بتدريب المعلمين ، وسوف نتعرض لها بالدراسة التفصيلية فيما بعد . كذلك تقوم الحكومة اليابانية بإدارة اثني عشر مركزاً للتدريب الفني مخصصة للمعوقين وهي تدير هذه المراكز بطريقة مباشرة لا عن طريق مؤسسة تنشيط العمالة ، ووصل عددها في عام ١٩٨٥ م إلى ٢٧٧ مؤسسة منها ست مخصصة للمعوقين جسدياً . غير أن المعاهد التابعة للمحافظات أصغر من تلك التي تديرها مؤسسة تنشيط العمالة ، ويتخرج فيها نحو ١٨٠,٠٠٠ متدرب كل عام ، أي أن مجموع المتدربين الذين يتخرجون في تلك المؤسسات على اختلافها يناهز ٣٣٠,٠٠٠ متدرب سنوياً ، وهي نسبة تسهم إسهاماً كبيراً في إثراء مخزون القوى المدربة من الرجال والنساء .

إن لنظام التدريب الأهلي ، كما ورد من قبل ، هدفين رئيسيين هما توفير برامج تدريب أساسية لخريجي المدارس ، وإعادة وتحديث تدريب العمال . ولكن السنوات الأخيرة شهدت تدنياً حاداً في الإقبال على المراكز التابعة لمؤسسة تنشيط العمالة من جانب خريجي المدارس حيث يزداد إقبالهم ، وهم في سن الثامنة عشرة ، على الالتحاق بمدارس التدريب الخاص للحصول على التدريب الفني . وهناك بالطبع نسبة صغيرة من الطلاب الذين يهجرون الدراسة في سن الخامسة عشرة والكثيرون منهم لا يتمتعون بمستوى عالٍ من القدرات ، ويتجه البعض منهم إلى الالتحاق بالمراكز التابعة لمؤسسة تنشيط العمالة . ولا مفر من أن تعاني تلك المجموعة من الشباب من الإحساس بالإحباط ، ويشعرون في كثير من الأحوال بالامتعاض من وصمة الفشل التي ينظر بها المجتمع إليهم . والبعض من هذه المراكز لا يبدي اهتماماً كبيراً بهذه



شكل رقم (٢/١) التدريب الفني العام في اليابان عام ١٩٨٥م

المجموعة العمرية ، ويقدم لطلابها الدروس في مبان رديئة تفتقر أحياناً إلى المعدات والمرافق . غير أن معظم المراكز التابعة لمؤسسة تنشيط العمالة تقدم برامج تدريب أساسية وتختار طلابها من خريجي المدارس في سن الثامنة عشرة ، وحسبما رأيت أنا فإن هذه المراكز تعمل على الأقل في منشآت معقولة حسنة التجهيز لا تقل عن مباني المعاهد الفنية في بريطانيا مثلاً . وأياً كان الحال ، فمع تدني الإقبال عليها من خريجي المدارس ، وازدياد الحاجة إلى إعادة وتحديث تدريب الكبار ، أخذت تلك المراكز تزيد من اهتمامها بهذا اللون من التعليم . والاستثناء المهم الوحيد هنا هو في بعض المواد مثل الميكانيكا الإلكترونية التي يصعب على القطاع الخاص تنظيم دراسات لها نظراً لارتفاع تكلفة المعدات اللازمة لهذا اللون من الدراسة . أما في مجال إعادة تدريب الكبار ، فيزداد الاهتمام بتدريب النساء اللاتي يردن العودة إلى دنيا العمل بعد أن يكبر أولادهن . وفي إحدى المحافظات الواقعة عند حافة طوكيو مثلاً نجد أن نسبة النساء بين المتحقيين بفصول التدريب لا تقل عن ٤٠٪ ، ومعظمهن يدرسن التجارة والأزياء وفرن تقديم الطعام .

ومن المراكز التابعة لمؤسسة تنشيط العمالة التي يمكن أن نتخذها نموذجاً لها مركز سايتاما (Saitama) في أقصى شمال ضواحي طوكيو، وهو مركز صغير إذا قورن بغيره من مراكز المؤسسة ، ويضم ٢٧٠ متدرباً ، معظمهم يدرسون مناهج إعادة التدريب ومعظمهم جاءوا من المناطق الريفية المجاورة حيث أرسلتهم إحدى وكالات العمل بشهادة تفيد بأنهم متعطلون عن العمل ، وهم يحصلون على منحة شخصية من وزارة العمل . وتستغرق دورة إعادة التدريب النموذجية عامًا من الدراسة المنتظمة الكاملة يتألف من خمسين أسبوعًا دراسيًا وأسبوعين

إجازة. أما الاسبوع الدراسي فيتألف من خمسة أيام ونصف يوم. ومعظمهم من الذكور الذين يدرسون موضوعات هندسية، كما توجد أيضا بعض الطالبات اللاتي يدرسن فن التفصيل. ولا يتطلب الالتحاق بالمركز دراسات تمهيدية أو الحصول على مؤهلات دراسية معينة. وتركز الدروس على المهارات العلمية والمعدات التي تبدو وفيرة وحديثة، أما مناهج التدريس فهي عملية ومباشرة، وقد استطاع الخريجون العثور بالفعل على أعمال لهم عقب الانتهاء من دراستهم. ويقدم المركز دورات دراسية لتحسين مستوى العمال الراغبين في الارتقاء بمهارتهم. وتتراوح مدة الدراسة في هذه الدورات بين يومين وثلاثة أشهر، ومن شروط الالتحاق بها أن يعود المتدرب إلى مكان عمله فور انتهاء برنامج التدريب. أما الهدف الرئيسي لهذه الدورات التحسينية فهو تكثيف تدريب المهارات في أقل وقت ممكن، بحيث تفيد الشركات الصغيرة والمتوسطة من تلك الدورات. وبالمركز سبعة وعشرون مدرباً تقريبا، تلقى ثلثهم تعليمهم في معهد التدريب الفني، وتخرج ثلثهم في الجامعة ونالوا خبرة في العمل بالمصانع لمدة عام أو أكثر، أما الثلث الباقي فقد كان يعمل بالمصانع ثم اجتاز الامتحان القومي لمعلمي المهارات.

أما إذا أردنا أن نختار نموذجاَ لمراكز التدريب الفني التابعة للسلطات المحلية، فسنجد بغيتنا في المراكز التابعة لمحافظة كاناجوا Kanagawa، التي يبلغ مجموعها ثلاثة عشر مركزاً، منها مركز مخصص للطلاب المعوقين. ويمكن لهذه المراكز معاً أن توفر نحو ١١,٠٠٠ مكان للتدريب، يخصص ١٢٠٠ منها لخريجي المدارس، ومعظمهم يلتحقون بها في سن الثامنة عشرة بعد التخرج في المدرسة الثانوية، ويخصص ١٣٥٠ مكاناً للدارسين من الكبار الذين يرغبون في

الحصول على دورات إعادة تدريب أثناء عملهم كما يخصص ٨٥٠٠ مكان للعمال الراغبين في تحسين مهاراتهم . ويواجه نظام تدريب الجمهور في كل أنحاء اليابان مشكلة ارتفاع معدلات العمر في المجتمع ، حيث تفوق سرعة التطور مهارات العمال القدامى ، مما يحتم ضرورة تطويرها .

ومن بين المراكز التابعة لمؤسسة تنشيط العمالة في كاناجوا مركز مخصص بأكمله للنساء ، وهو يقع في بناء قديم يوحى بشيء من الكآبة بالقرب من مركز يوكوهاما . وتنقسم فيه الدراسة إلى مجالات أربعة ، الصناعات الغذائية والخدمة الاجتماعية (للمتدربات اللاتي يستهدفن أساسًا العمل في دور المسنين) والآلة الكاتبة (ويتدربن أساسًا على استخدام الآلة الكاتبة اليابانية التي تتسم بصعوبة بالغة) ، بالإضافة إلى استخدام نظام معالجة الكلمات وإرسال التلكسات وإدارة الأعمال (حيث تتركز الدراسة على مسك الدفاتر والمحاسبة) . وتخصص المجالات الثلاثة الأولى أساسًا للطالبات الأكبر سنًا اللاتي يردن العودة إلى العمل ، أما المجال الرابع فهو مخصص للطالبات اللاتي أنهين الدراسة في سن الثامنة عشرة . ويعتزم المركز استحداث فصول دراسية جديدة في المواد التي يدرسها الطلاب في تلك الميادين مثل استخدام الحاسب الآلي في إدارة الأعمال ، كما يعتزم أيضا إدخال الرجال في فصول ، الصناعات الغذائية . ولا يجد الخريجون صعوبة تذكر في العثور على العمل ، خاصة وأن الكثير من أرباب العمل يفضلون خريجي المعاهد التابعة لمؤسسة تنشيط العمالة على خريجي معاهد القطاع الخاص ، نظرا لأن معاهد المؤسسة لا تتفاوت كثيرا في مستوياتها . وهناك مركز آخر في كاناجاوا تابع للمؤسسة ويمثل هذا المركز ، الذي يقع في إحدى الضواحي النائية بمدينة يوكوهاما ، نموذجًا يتناقض

تناقُضًا حادًا مع المثال السابق ، فهو يمثل منشأة حديثة نسبيًا نقل إليها مقره في عام ١٩٧٤م بعد أن كان مقامًا في وسط مدينة يوكوهاما . وإلى جانب الفصول القديمة التي تعلم المهارات التجارية وفن التفصيل الغربي (مصطلح مستخدم للتمييز بين تلك الفصول والفصول التي تدرس تفصيل الكيمونو) أضاف المركز مؤخرًا دراسة الحاسب الآلي والنسيج والتصميم الصناعي ، وفي السنة الماضية استخدم الكمبيوتر في الرسم والتصميم . ويلتحق به ٢٣٠ طالبًا كل عام ، يتم اختيارهم من عدد من المتقدمين الذي يصل إلى ثلاثة أضعاف المقبولين ، ومعظم الطلاب في سن الثامنة عشرة . وهو يتمتع بإدارة جيدة وبنشاط حيوي ، ولا يختلف كثيرًا عن إحدى المعاهد الفنية البريطانية الجيدة المتخصصة في الأزياء وتصميم المنسوجات ، والمركز مجهز تجهيزًا جيدًا بالحاسبات الآلية ومعدات التصميم بالكمبيوتر . وقد قمت بزيارته ، وفي اليوم الأول وجدته عامرًا بالطلاب المفعمين بالحيوية والرغبة في الدراسة ، وكانوا يعدون عرضًا رائعًا للأزياء الغربية احتفالًا بعيد المركز أو ذكرى يوم افتتاحه . ويبدو أن الخريجين لا يجدون صعوبة في العثور على عمل ، مثلهم في ذلك مثل سائر طلاب المراكز التابعة للمؤسسة .

وأخيرًا علينا ألا نغفل معهد التدريب الفني الذي يلعب دورًا مهمًا في تدريب معلمي المواد الفنية سواء للعمل في المعاهد الأهلية أو في المصانع ، وقد وصفته مجموعة من الزوار البريطانيين بأنه «يمثل بأوجه شتى الجوهرة التي تتوج الجهود المبذولة لتوفير برامج التدريب الفني تحت رعاية وزارة العمل» والحق أنهم قد انبهروا بهذا المعهد حتى أنهم أوصوا بمعهدٍ مثل في المملكة المتحدة (١٨) .

ويشغل المعهد موقعا رائعا في مدينة ساجاميهرا Sagamihara الواقعة عند الطرف الغربي لمدينة طوكيو على بعد نحو ساعة بمترو الأنفاق من قلب المدينة وهو مزود بشكل جيد بمعدات حديثة جدا، كما أن به غرفا لإقامة الطلاب الذين يفدون إليه من مختلف أرجاء اليابان. وللمعهد وظائف أربع هي تقديم فصول التدريب المبدئي لمن سيعملون بتدريس المواد الفنية، وتقديم دورات تدريبية لرفع كفاءة المعلمين الحاليين، سواء داخل المعهد أو بالمراسلة، ووضع برامج تدريب المعلمين الوافدين من بلدان العالم النامي وتدريب الخبراء الفنيين اليابانيين للعمل خارج البلاد، واستخدام معهد الأبحاث والتنمية التابع له لدراسة الأوجه المختلفة للتدريب الفني^(١٩)، والعمل على نشر تلك الأبحاث. أما وظيفته الرئيسية، وهي وظيفته الأولى، فهي تقديم التدريب المبدئي للمعلمين في معاهد التدريب الفني العامة أو في مراكز التدريب المعتمدة في المصانع. وينبغي على هؤلاء المعلمين الحصول على رخصة بمزاولة المهنة التي يدرسونها من وزارة العمل، والفصول الدراسية التي يتطلبها استخراج هذه الرخصة قاصرة على المعهد، وهي تنقسم إلى نوعين، دراسة طويلة لمدة أربع سنوات لخريجي المدارس الثانوية في سن الثامنة عشرة، ودراسة قصيرة لمدة ستة أشهر للعمال المهرة الذين يتمتعون بخبرة صناعية والذين يعملون في المصانع، وترسلهم شركاتهم للدراسة في المعهد لكي تؤهلهم للتدريس فيها.

ويلتحق بالبرنامج الطويل ٢٤٠ طالبًا سنويًا، كلهم من الذكور تقريبا، بعد اجتياز اختبار صعب وشاق، وتشمل المواد الدراسية دراسات فنية متخصصة في فروع مثل الهندسة الميكانيكية والإلكترونية - ومن ضمنها

تكنولوجيا المعلومات – والكهربائية والكيميائية والمعدنية وكذلك في البناء وتكنولوجيا الأخشاب، كما تشمل الدراسة أيضا موضوعات عامة وثقافية. ولا يتضمن البرنامج سوى فترة قصيرة للتدريب في المصانع. أما خبرة ممارسة التدريس فيخصص لها وقت قصير نسبياً في السنة النهائية في أحد مراكز التدريب الفنية، ويتخرج في هذا البرنامج في كل عام عدد يتراوح بين ٢٢٠ و٢٣٠ طالباً، يتجه ٦٠٪ منهم للعمل في المؤسسات العامة، أما النسبة الباقية (٤٠٪) فتذهب إلى المصانع. وقد شهدت السنوات الأخيرة تناقصاً في عدد الطلاب العاملين بالمؤسسات العامة، والسبب في ذلك فيما يبدو نقص الطلب عليهم. أما البرنامج القصير فهو معد للتدريب على اثني عشرة مهنة تبدأ من صيانة السيارات إلى معالجة الصفائح المعدنية حتى السباكة، كما أن المنهج الدراسي يتضمن دراسة للأساليب التعليمية. وعلاوة على ذلك، ينظم المعهد برامج لتحديث التدريب مدتها ما بين ثلاثة أشهر وستة أشهر، للمعلمين الذين يزاولون مهنة التدريب الفني.

أخيراً فإن الأبحاث التي يقوم بها المعهد وجهوده من أجل تطوير المناهج الدراسية عمل له أهمية فائقة ويضطلع به معهد الأبحاث والتنمية التابع له. كما أن المعهد ينشر كتباً دراسية لاستخدامها في معاهد التدريب الفني في مختلف أنحاء البلاد كما يعد أشرطة فيديو لتدريب الكبار وينشر كذلك مجلات منتظمة الصدور عن أنشطته البحثية بالتعاون مع إحدى المجلات التقنية نصف الشهرية، كما يعقد مؤتمراً تقنياً في كل سنة.

ومن الواضح أن لهذا المعهد أهمية فائقة في نظام التعليم والتدريب الفني في اليابان، فهو لا يخرج معلمين ذوي كفاءة عالية للعمل في مراكز التدريب

العامة والتابعة للمصانع فحسب، كما أنه لا يعمل على نشر المواد والأساليب التعليمية الجديدة فقط، بل إنه يشكل بؤرة الجهود المبذولة للارتقاء ببرامج التدريب الفني على أسس سليمة في مختلف أرجاء اليابان. وتشير الإحصاءات إلى أن نحو ١٠٪ من جميع المعلمين التابعين لمؤسسة تنشيط العمالة من خريجي المعهد، واللافت أن المعهد يتبع وزارة العمل، الأمر الذي - مع غيره من الأمور - لا نجد له نظيراً في المملكة المتحدة.

التدريب الفني في المصانع

كما رأينا من قبل فإن المصانع تتكفل بإقامة نحو ثلاثة أرباع برامج التدريب الفني، ومن المستحيل تقدير حجم إنفاقها على هذا التدريب حيث لا تتوفر معلومات دقيقة عنه، ولكنه هائل في الشركات الكبرى على الأقل، ويفوق بكثير ما تنفقه الشركات البريطانية على الأنشطة المماثلة. وكما يقول اشيكوا Ishikawa (٢٠) فإن أرباب العمل في اليابان يحرصون أشد الحرص على انتقاء وتدريب العمال. والحفاظ على مهارتهم بحيث يستطيعون تلبية احتياجات العمل في الحاضر والمستقبل، ومن ثم تعمل كل شركة كبرى، وكذلك بعض الشركات الصغيرة على وضع خططها وبرامجها الاستراتيجية للتدريب، مما جعل خريطة نظام التدريب في اليابان معقدة أشد التعقيد وتستعصي على فهم الأجنبي. ومع ذلك يمكننا أن نحدد بعضاً من ملامحها العامة. أولاً، يختلف المفهوم الياباني لما يسمونه «بتشكيل المهارة» عما يسميه أهل الغرب عادة «بالتدريب المهني»، فالمفهوم الياباني لتشكيل المهارة في عرف ج. و. فورد G.W. Ford وهو عالم أسترالي وأحد النقاد في هذا الموضوع، مفهوم «كلي» (٢١)، يشمل التعليم والتدريب والخبرة وتنمية الإنسان، والحق أن الشركات اليابانية عندما

تضع برامج التدريب فيها تستخدم كلمة التعليم مرات ومرات ، وهم يعنون بها إعداد قوى عاملة راقية التعليم شديدة المهارة وتمتع بالقابلية للتكيف وبالمرونة والابتكار، والهدف من ذلك أن تشارك وتسهم في الازدهار الاقتصادي لشركاتها . وتختلف أساليب الممارسة من شركة إلى أخرى اختلافاً بيناً ، ولكنها تجمع بدرجات متفاوتة بين التدريب الرسمي خارج العمل والتعلم داخل العمل . والنوع الأول يتم في مراكز التدريب التي تقيمها الشركات نفسها ، فـ شركة هيتاشي Hitachi مثلاً ، وهي من الشركات الكبرى ، تمتلك ما لا يقل عن خمسة معاهد للتدريب خاصة ، وهي معهد هيتاشي للتكنولوجيا في مدينة هيتاشي التي تبعد ٨٠ ميلاً عن طوكيو ، ومعهدين تقنيين أحدهما في مدينة كيهين Keihin بالقرب من يوكوهاما والآخر في مدينة هيتاشي ومعهد للتدريب خاص بالإنتاجية ، وهو مكرس بأكمله لتدريب العاملين على وسائل زيادة الإنتاجية ومركز هيتاشي ومركز لأبحاث الإدارة الشاملة الذي يقع أيضاً في مدينة هيتاشي . وفي معهد كيهين مثلاً تنظم الشركة فصولاً للتدريب المبدئي لمدة خمسة عشر شهراً في الإلكترونيات والهندسة وهندسة برامج الكمبيوتر للعمال الجدد من ذوي «الياقات الزرقاء والبيضاء» ، القادمين مباشرة من التعليم الثانوي والجامعة في سن الثامنة عشرة والثانية والعشرين على التوالي ، بينما يولي مركز أبحاث الإدارة أهمية خاصة لتدريب الموظفين التنفيذيين في جميع مستويات العمل داخل مجموعة شركات هيتاشي . ويقدر مجموع ما كانت تنفقه الشركة على سائر برامج التدريب ، ومنها برنامج مكثف لتدريب جميع العاملين بها داخل العمل ، بمبلغ ٤٢ مليون دولار أمريكي في بداية عقد الثمانينات ، وهو مبلغ ضخم يكفي لتصنيف الشركة بين المؤسسات التعليمية^(٢٢) الكبرى .

والواقع أن جميع الشركات والمؤسسات اليابانية تملك معاهد مماثلة، فشركة ميتسوبيشي مثلاً تمتلك خمسة معاهد خاصة بها وتوفر هذه المعاهد للعاملين بها برامج للتدريب مدى الحياة لضمان تحديث معلوماتهم التقنية على نحو متواصل. وعلاوة على ذلك تتضمن هذه البرامج موضوعات مثل التسويق وتاريخ الشركة ومنتجاتها وأهدافها وتقنيات البحث والتنمية. وقد نجحت الشركات اليابانية فيما يبدو في جهودها الرامية إلى الاهتمام ببيت روح الولاء لها بين موظفيها، وهو الأمر الذي قد يبدو غريباً على الأوروبي من أوجه شتى، فالفرد الياباني يشعر بفعل العوامل التاريخية بمسئولية جماعية قوية نحو المجموعة، وهي مسئولية تكبت فيه محاولة التعبير عن ذات الفرد وهو الأمر الذي يبدو بادهة لأهل الغرب.

أبدت الشركات اليابانية خلال السنوات العشر أو الخمسة عشرة الماضية اهتماماً متزايداً بإعادة تدريب العاملين بها لتمكينهم من الانتقال إلى مجالات مهنية جديدة، ونظراً للطبيعة «الأفقية» للكثير من المؤسسات اليابانية التي تتنوع أنشطتها الصناعية وتخرج منتجات كثيرة ومتنوعة، فمن الممكن لها أن تنقل الموظفين بمجرد إعادة تدريبهم من موضع بالشركة يعاني الركود إلى آخر ينطلق في طريق الازدهار. وخلال السبعينات أدى تراكم تأثير ارتفاع الأجور والأسعار الناجم عن الزيادة الهائلة في أسعار البترول والتغيرات الصناعية، التي ولدها التطور التكنولوجي، إلى قيام المصانع اليابانية بإعداد برنامج كبير لإعادة تدريب العامل ما زال قائماً حتى الآن. ومن ثم بات من المألوف نقل الفنيين من الصناعات الهندسية الميكانيكية إلى أقسام الهندسة الإلكترونية ونقل الفنيين من أقسام صناعة المعدات إلى أقسام تجهيز البرامج وتحويل العمال ذوي

الياقات الزرقاء إلى موظفين من ذوي «الياقات البيضاء» .

ومما يسر الأمر رغبة العمال القوية نسبياً في النقل ، كما أن من الجوانب الأساسية لنظرة اليابانيين لعملية تدريب المهارات اتجاه ينحو إلى عدم تقسيم العمال الصناعيين إلى عمالة غير ماهرة ونصف ماهرة وماهرة ، وقياس المهارة بالبراعة في أداء مهنة من المهن التقليدية كما هو الحال في المملكة المتحدة وأستراليا مثلاً ، بل إن رجال الإدارة في اليابان يعتبرون عمالهم إما مهرة أو غير مهرة (٢٣) وأكثر من ذلك ، فهم يولون اهتماماً قوياً إلى ضرورة أن ينمي العمال على اختلافهم مهاراتهم وأن يبدلوا الأعمال ويغيروا وظائفهم كلما دعت الضرورة . ولما كان اليابانيون لا يضعون بالفعل قيوداً حادة على الانتقال من ممارسة حرفة إلى أخرى ، فإن هذه التغيرات قد تأخذ أشكالاً مختلفة منها مثلاً نقل العامل من وظيفة إلى أخرى ، سواء بصورة مؤقتة أم دائمة ، داخل المصنع الواحد ، أو لوظيفة مماثلة في مصنع آخر أو لنوع مختلف تماماً من العمل بعد إعادة تدريبه بالطبع لفترة كافية . وتقدم الشركات الحوافز بأساليب مختلفة ، فقد تأخذ شكل أجور أعلى مثلاً لإغراء الموظفين على تحديث أو رفع أو توسيع مؤهلاتهم ومعرفتهم التقنية .

ويتم ذلك عن طريق التدريب خارج العمل ، وهو ما سبق وصفه بإيجاز ، والتدريب داخل العمل ، وهو موضوع معقد ، ويأخذ أشكالاً كثيرة ويختلف من شركة لأخرى ومع ذلك فله سمات مشتركة ، من أبرزها الدور المهم الذي يلعبه المشرف أو رئيس العمال الذي ينتظر منه أن يمارس مهمة التدريب باعتبارها جزءاً من عمله . ومن الملامح الأخرى تنوع أساليب التدريب التي طورتها الشركات اليابانية ومنها «العمل الجمعي» واستهداف العمل المتعدد

المهارات ، والهدف من أول تسهيل تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة صغيرة ومترابطة من العمال ، وإضفاء لمسة إنسانية على العمل عن طريق تطويق روح الإبداع الكامنة .

وفي الفترة الأخيرة لجأ أسلوب العمل الجمعي إلى تبني استخدام مهنة «العامل الرئيسي» ، ونعني بهذا وجود شخص مدرب تدريبا راقيا ينشر علمه والتقنيات الجديدة التي تعلمها بين زملائه . أما الأسلوب الثاني ، ونعني به استهداف العمل المتعدد المهارات ، فيهدف إلى تجنب التخصص الضيق ، بغية تشجيع العمال على تطويع قدراتهم وتحفيزهم على السعي لمزيد من العلم . وهذان الأسلوبان ، وغيرهما من أنشطة التدريب القائم على مشاركة العمال أثناء أدائهم لعملهم ، من الأساليب الشائعة في الغالبية العظمى من الشركات اليابانية الكبيرة . وإذا أردنا أن نحكم على الأمر من واقع زيارتنا للمصانع ، فيمكننا القول بأن العمال ، فيما يبدو ، مخلصون في سعيهم لتحقيق درجة عالية من الجودة وإنتاجية ، ومن ثم حرص الشركات الكبرى بالفعل على تلقي المقترحات من العاملين بها ، مما يؤدي إلى تدفق سيل الأفكار التي تهدف إلى إجراء تحسينات على تقنيات الصناعة والمنتجات . أما عيوب العمال والتقنيات فتناقش بصفة منتظمة فيما يعرف باجتماعات «دائرة الجودة» ، التي تعتبرها بعض الشركات جزءاً من عمليات التعليم أو التدريب المستمرة .

ومن الملامح الأخرى للمؤسسات التي يتباهى بها اليابانيون كثيرا نظام التوظيف مدى الحياة الذي تتظاهر به المؤسسات كضمان للعاملين فيها . والحق أن هذا الأمر لا يخلو من الصدق ، بيد أن علينا أن نذكر بعض الحقائق المهمة ، وأولها أن هذا النظام يضمن العمل حتى سن الخامسة والخمسين أو الستين ،

وهي السن التي يجبر العامل عندها على التقاعد، وإن ظل الكثير من العمال المتقاعدين يعملون في نفس الشركة ولكن في مراتب أدنى بعض الشيء من وظائفهم الأولى أو في أماكن أخرى وبصورة غير دائمة في كثير من الأحوال. أما الثانية فهي أنه لا يتمتع بهذا الحق سوى نسبة محدودة من مجموع القوى العاملة، حتى في الشركات الكبيرة، وهذه النسبة تتراوح — حسب أحد التقديرات — بين ٣٠ و ٥٠٪ من مجموع العاملين، وفي تقدير آخر هي ٢٥٪. ولما كانت اليابان تواجه الآن مشكلة ارتفاع نسبة الكهول، يزداد الإلحاح على رفع سن التقاعد. وحتى وقت قريب جدًا كان سن التقاعد في الخامسة والخمسين، ولكن في الوقت الراهن رفع سن التقاعد إلى الستين فيما يزيد على نصف الشركات اليابانية، وإن كانت الشركات الصغرى تجد صعوبة في تطبيق ذلك نظراً لارتفاع النفقات اللازمة. وأوصى المجلس الوطني لإصلاح التعليم برفع سن التقاعد إلى الخامسة والستين، مثلما هو الحال الآن في شركة أو اثنتين مثل ماتسوشيتا Matsushita التي تصنع أجهزة ناشونال وباناسونيك الإلكترونية. لكن تحقيق هذا الهدف في نهاية المطاف أمر تحيط به الكثير من الشكوك.

كما رأينا من قبل فإن الرجال يحتلون معظم مناصب الإدارة العليا في المصانع والشركات التجارية اليابانية، وليس بوسع المرأة إلا في حالات قليلة، إن وجدت، أن ترقى إلى الوظائف العليا. ونظرًا لارتفاع تكاليف الحياة في اليابان بصورة باهظة، نجد أن نسبة النساء المتزوجات اللاتي يمارسن العمل بصورة دائمة أو غير منتظمة تروبو بكثير على النصف، ولكن كل تلك الوظائف تقريبًا في الدرجات الدنيا، وكثيرًا ما تكون في الشركات الصغرى، وحينما يصل

الأطفال إلى سن المدرسة تعتمد المرأة المتزوجة في العادة إلى الالتحاق بعمل جزئي، وعادة ما تبدأ عملها هذا من الساعة العاشرة صباحاً حتى الثالثة مساءً، وهو الموعد الذي يغادر فيه الأطفال المدرسة. وفي أبريل ١٩٨٦م صدر «قانون فرص العمل المتكافئة» الذي طالب الشركات بالسعي لتجنب التمييز القائم على الجنس عند اختيار موظفيها واستخدامهم وتوزيع الوظائف عليهم وترقيتهم، ويمنع التمييز في تدريب العمال وسياسات توفير العمال ومزايا الخدمات الاجتماعية والتقاعد. وعلاوة على ذلك أنشأت الحكومة لجنة للتحكيم يمكن أن تلجأ إليها المرأة التي تزعم أنها تعرضت للتمييز، ولكن رغم هذا التشريع والوضع القانوني الجديد الذي يمنحه المرأة اليابانية فما زال التمييز قائماً على قدم وساق، وعلى المرأة أن تنتظر طويلاً، وربما إلى الأبد، قبل أن تتساوى مع الرجل في معيار الحصول على فرصة متكافئة في العمل والترقية.

لقد ركزنا حتى الآن على أنشطة التدريب في الشركات الكبرى، لأنها أكثر الأنشطة تطوراً وشهرة، ولكن هذه الشركات لا تستخدم سوى ٣٠٪ أو أكثر قليلاً من مجموع العمال الصناعيين في اليابان، أما الأغلبية الساحقة فتعمل في الشركات الصغيرة أو الشركات العائلية. إن الكثير من هذه الشركات لا يقدم سوى قسط يسير من التدريب للعاملين فيها، وإذا كان التدريب مهماً لعملها، تلجأ هذه الشركات في كثير من الأحيان إلى استخدام الرجال والنساء الذين درسوا في مراكز التدريب الفني أو تقدم أشكالاً مختلفة من برامج التدريب داخل العمل، على نسق البرامج التي تقدمها الشركات الكبرى لعمالها. وعلاوة على ذلك، تتعاون الكثير من الشركات الصغيرة التي تعمل في نفس المنطقة الجغرافية ولها نفس النشاط المهني مع الحكومة والسلطات المحلية في إنشاء مراكز تدريب خاصة بها، ومنها مركز التدريب على صناعة حصر التاتامي

(Tatami Mats) في سايتاما Saitama بالقرب من طوكيو حيث توجد مجموعة من الشركات الصغيرة المتخصصة في صناعة تلك الحصر. وعلينا ألا ننسى أن اليابان تحتفظ بجانب السلع الحديثة مثل السيارات والأجهزة الإلكترونية بسوق ضخم للمنتجات التقليدية مثل الكيمونو وحصر التاتامي، التي تستخدم لتغطية معظم أرضيات البيوت اليابانية، وتتألف من حصر مستطيلة تصنع من نوع من الحشائش التي تنمو أساسًا في جنوب اليابان في جزر شيكوكو Shikoku وكيوشو Kyushu. وتتطلب صناعتها مهارة حرفية فائقة، ولئن كان من الممكن صناعتها أتوماتيكيًا، لكن هذه العملية باهظة التكاليف. وتدير المركز تسع وعشرون شركة صغيرة في المحافظة، ويتلقى المركز منحًا مالية من وزارة العمل والمحافظة نفسها، كما يشارك اتحاد الحرف مشاركة قوية في إدارته. وينفرد المركز بتقديم برنامج دراسي كامل لمدة ثلاث سنوات، في حين أن مراكز التدريب الأخرى لهذه الصناعة لا تقدم إلا برامج دراسية جزئية. وجميع المتدربين البالغ عددهم ٢٥ من الذكور، يختارون أساسًا من خريجي المدارس الثانوية في سن الثامنة عشرة، وحينما ينتهون من دراستهم يتسلمون شهادة تمكنهم من ممارسة العمل، وتعفيهم من الدخول في امتحان مؤسسة تنمية القدرة في اليابان الخاص بتلك المهنة. ويبدو أن خريجي ذلك المركز لا يجدون صعوبة في العثور على العمل حيث لا تزال تلك الحصر تحظى بالإقبال. والحصيرة تبلى في العادة بعد خمسة عشر عامًا، ولا يوجد الكثير من الحرفيين المتخصصين في هذه الصناعة نظرًا لضعف عدد الشباب الذين يقبلون على تعلمها. وإذا استثنينا مدير المركز، سنجد أن جميع المعلمين لا يعملون طيلة الوقت في المركز، بل يمارسون العمل في المصانع بمنطقة سايتاما. ومن المراكز المشابهة، ولكنها مخصصة هذه المرة للنساء مركز في مدينة كاماكورا Kamakura، وهي مدينة

تاريخية تقع على بعد ٣٠ ميلا جنوب طوكيو، وهو متخصص في تدريب النساء على صناعة الكيمونو. وتديره المصانع المحلية وقد اعتمدته المحافظة، وهو واحد من ١٢٠ مركزا في اليابان، منها عشرة في طوكيو. ورغم أن إنتاج اليابان من هذه السلعة قد انخفض من ٢٨ مليون كيمونو في السبعينات إلى نحو ١٦ مليوناً الآن، فما زال شخص من كل عشرة أشخاص في اليابان يشتري كيمونو واحد كل عام. ويتم استئجار أكبر من ذلك في المناسبات الخاصة أساسا، مثل حفلات الزفاف والجنائزات. وبالمركز ٣٥٠ طالبة، معظمهن متزوجات ويردن زيادة دخل أزواجهن. ويدرسن في المعهد مدة تتراوح بين أربع وخمس سنوات يتلقين خلالها بضعة دروس كل أسبوع، ولا تدفع الطالبة مصاريف للدراسة. وبعد ثلاثة أشهر من التدريب الأساسي تتلقى الطالبات أجورا في مقابل الثياب التي يصنعنها، وهي تقل بكثير عن أجور الحائكات الماهرات المؤهلات تماما لممارسة تلك الصناعة، والتي تتطلب مهارة فائقة. والدراسة تتألف من برامج للتدريب على المهارات الحرفية العالية وكذلك تتضمن مواد ثقافية مثل الأخلاق والتربية الوطنية. وينبغي على المعلمات اللاتي يعملن جميعا في المصانع المحلية أن يكن من الحاصلات على شهادة بالمهارة في هذه الصناعة ويحملن ترخيصاً بمزاولة التدريس من المحافظة، وهو ترخيص يحصلن عليه بعد ٤٨ ساعة في مراكز التدريب الفني للمحافظة أو في مراكز التدريب التابعة لشركة معتمدة.

وأخيراً يوجد باليابان عدد كبير من الوكالات الأهلية تتناثر في ربوعها، وتقدم للشركات والمؤسسات بأسعار تجارية برامج للتدريب لاستخدامها فيها. وكما هو الحال في المملكة المتحدة، التي شهدت في السنوات القليلة الأخيرة زيادة ملحوظة في أنشطتها، تركز تلك الشركات على إعداد فصول دراسية خاصة

برجال الإدارة والمشرفين والفنيين والمهنيين تتناول موضوعات كثيرة ومتنوعة ، منها
إدارة شئون العاملين والعلاقات الصناعية والهندسة الصناعية ومراقبة الجودة
والتسويق ومحاسبة التكاليف .

الخلاصة

يتسم نظام التعليم والتدريب الفني في اليابان بدرجة عالية من التعقيد، وهو يرسم صورة مصغرة للمجتمع الياباني، مثله في ذلك مثل نظام التعليم هناك، فهو نتاج القيم والأوضاع الثقافية والاجتماعية، وبعضها له جذور تضرب في أعماق تاريخ اليابان وبعضها الآخر نشأ من التجارب التي مرت بها البلاد إبان الحرب العالمية الثانية وما تلاها من أحداث. ومن الواضح أن نظام التعليم الفني والتدريب في اليابان أسهم إسهاما كبيرا في النجاح الذي حققته في مجال الاقتصاد في الفترة التالية لانتهاء الحرب العالمية الثانية، فهذا النظام ينمي ما دعونه «بمخزن الكفاءات الوطنية»^(٢٤) وهو أمر ليس بالقليل، ولكنه من الصعب، بل من المستحيل، تحديد مقدار هذا الإسهام. وكما رأينا من قبل، يتألف هذا النظام من ثلاثة عناصر رئيسية؛ هي إسهامات نظام التعليم وذلك في المقام الأول من حيث التعليم العام، وكذلك في صورة التعليم الفني الذي يتلقاه الطلاب في بعض المدارس الثانوية، والتعليم والتدريب الفني الذي توفره الأعداد المتزايدة من مدارس التدريب الخاص، ومراكز التدريب الفني التي تديرها السلطات المحلية ومؤسسة تنشيط العمالة تحت رعاية وزارة العمل. أما العنصر الثالث فهو الكم الضخم من برامج التدريب الصناعي التي توفرها المصانع ذاتها لعمالها.

وما من شك في أن لكل عنصر من هذه العناصر الثلاثة دورًا ينبغي أن يلعبه، وليس تزويد الطلاب بأساس صلب من التعليم العام بفضل النظام المدرسي الفعال في اليابان، بالعنصر قليل الشأن في هذا المقام. وهذه الفاعلية، ترجع إلى حد بعيد، إلى ولع اليابانيين بالتعليم ورغبة الآباء والأمهات

في استثمار جزء كبير من أوقاتهم وأموالهم في تعليم أطفالهم ، وكذلك استعداد هؤلاء الأطفال لإخضاع أنفسهم إلى ذلك النظام التعليمي الصارم . وسواء أعجبنا هذه السمات الخاصة بالمجتمع الياباني أم لم تعجبنا ، فليس من السهل أن نطعم بها نظام التعليم في المملكة المتحدة وتدمج في النظام التعليمي في المملكة المتحدة أو غيرها من الدول الغربية . إن الغالبية العظمى من الشركات تلجأ - كما رأينا من قبل - إلى تعيين العاملين بها في سن الثامنة عشرة أو أكثر ، وهي تقنع فيما يبدو بمستوى التعليم العام الذي حصل عليه العاملون الجدد ، وهو التعليم الذي تستخدمه أساساً وترسي عليه برامج التدريب الصناعية الخاصة بها . وقد يتراءى للغربيين أنه لا يوجد ترابط أو تفاعل بين المصانع ونظام التعليم في أي من المستويين القوميين ، سواء المستوى الذي تمثله وزارتا التعليم والعمل أو على مستوى المؤسسات التعليمية ، فالتفاعل بين المدارس وقطاع الصناعة ، الذي يحظى الآن بالتشجيع في المدارس البريطانية بفضل عدد من المبادرات مثل مبادرة التعليم التقني والفني ، لا يوجد ما يقابله في المدارس الثانوية اليابانية ، وإن وجد فهو تفاعل ضئيل ، والسبب في ذلك يرجع في أساسه إلى أن اليابانيين لا يرون ضرورة لذلك .

وتستخدم النظم المدرسية ونظم التعليم والتدريب الفني مناهج تعليمية متماثلة تستند إلى حد بعيد جداً على أسلوب الحفظ والتلقين ، الذي تزداد حدة الانتقادات الموجهة إليه نظراً لتأثيره السلبي على روح الإبداع ، بينما التطورات التكنولوجية الحديثة ، ولا سيما في مجال تكنولوجيا المعلومات ، تحتاج إلى عمالة تميل إلى النشاط الإبداعي ، ويزداد طلب الشركات الكبرى على المهندسين والفنيين القادرين على المضي قدماً ببرامج الأبحاث والتنمية في شركاتهم . وقد

أدى هذا الوضع إلى قيام بعض الشركات الكبرى في اليابان بإنشاء فصول «جامعية» في المعاهد الخاصة بها تلحق بها العاملين فيها. وأكثر من ذلك أن إدراك اليابانيين المتزايد لنقاط القصور التي تشوب نظامهم التعليمي قد زادت من قوة الدافع الحالي إلى زيادة التنوع وتقوية روح الخلق والإبداع فيه، مثلما أوضحت تقارير المجلس القومي لإصلاح التعليم. وإذا كان لهذه الإصلاحات أن تتحقق، رغم الصعوبة التي تواجهها إزاء الطبيعة المحافظة الراسخة في المجتمع الياباني فربما أدت إلى ظهور مشكلات أخرى. فطبقاً لأحد التقارير^(٢٥)، فإن أي تخفيف في صرامة النظام الحالي الذي يفرض الامتثال على الطلاب سوف يؤدي إلى تلاشي نفس السمات التي تضيء عليه قوته، وهي التماثل القياسي وارتفاع مستوى الإنجاز في إطار جيد التحديد من المهارات الأساسية وروح الالتزام. وربما أدى هذا التخفيف أيضاً إلى تقلص المرونة التي تستجيب بها القوى العاملة في اليابان إلى متطلبات وحاجات الصناعة. غير أن النظام الحالي قد تغير تغيراً كبيراً، وهو يتسم بمرونة كبيرة. وإذا كان لنا أن نحكم بالتجارب السابقة، فيمكننا القول بأنه قادر على أن يطوع نفسه لحاجات المستقبل.

وفي مجال التدريب الفني، يعتبر الدور الكبير الذي يلعبه القطاع الخاص ممثلاً في مدارس التدريب الخاص، عاملاً له أهميته البالغة، وكان التوسع في إنشاء هذه المدارس في السنوات الأخيرة استجابة لمطالب الآباء والطلاب ورغبة المصانع في تعيين خريجيها. ومهما كانت نقاط القصور التي ستبدو لنا إذا طبقنا المعايير التربوية والتعليمية تطبيقاً واسعاً، فإن قوة هذه المدارس تكمن في قدرتها على الاستجابة السريعة والفعالة لمطالب السوق حسبما تدركها. وكما

رأينا من قبل ، فإن الزيادة التي طرأت مؤخرا على أعدادها راجعة في جزء منها إلى الرفاهية المتزايدة في اليابان التي تمكن الآباء من تحمل عبء مصروفاتها ، وهي ليست بالعبء القليل .

وتتسم برامج التدريب التي تقدمها المصانع ، على الأقل في حالة الشركات الكبرى ، بالاتساع والكثافة والجودة العالية . ولا يراود الشعب الياباني الشك في أن الاستثمار في مجال الموارد البشرية ، التي يعتبرونها أثمن رأسمال عندهم ، أمر ضروري للحفاظ على الرفاهية الاقتصادية التي تنعم بها البلاد . ولا يعني هذا بالطبع أن اليابان واقتصادها لا يعانيان من المشاكل . ومن أهم مشاكل البلاد ارتفاع نسبة المعمرين بين أبناء شعبها ، حيث تضاعف معدل المواليد تضاعفاً كبيراً خلال السنوات الخمس والعشرين السابقة ، بينما تنكمش نسبة الشباب على نحو مطرد ، مما يؤدي إلى نقص في العمالة . وللتغلب على بعض جوانب تلك المشكلة يزداد استخدام الروبوت (الإنسان الآلي) في العمليات الصناعية ، ولكن هذا قد يجلب مشكلات أخرى ، خاصة إذا أدى هذا الاستخدام إلى التخلص من أعداد ضخمة من العمال مما يؤدي إلى مشكلة بطالة . والمشكلة الثانية تتمثل في ظهور نوعيات متزايدة من أجهزة الكمبيوتر الراقية وتقنيات الاتصال الحديثة الفائقة مما يخلق مجتمعاً معلوماً يتطلب قدراً أكبر من الإبداع وامثالاً أقل للتقاليد وإلا أضحى الإبداع التقني أمراً صعباً . وكما رأينا من قبل فإن طبيعة التعليم الفني والتدريب في اليابان تكبت روح التفكير المبدع . ومن الصعوبات الأخرى التي تواجه الاقتصاد الياباني ارتفاع تكلفة العمالة بسبب الارتفاع المتزايد في قيمة الين الياباني ، مما يزيد من حدة المنافسة مع البلدان الصناعية مثل كوريا الجنوبية والصين ، وكذلك تصاعد حدة الضغط من أجل

فرض سياسات الحماية الجمركية في أسواق مهمة مثل الولايات المتحدة وأوروبا الغربية .

ومع ذلك فالمواطن الياباني يدرك قبل غيره كلاً من نقاط القصور التي تعيب نظامه الحالي في التعليم الفني والتدريب والتحديات التي ينبغي عليه مواجهتها في المستقبل . ومما يبشر بقدرة اليابان على مواجهة تلك المشكلات والتغلب عليها روح المرونة والقابلية للتكيف التي تحلت بها في الماضي القريب في مواجهة مشكلات لا تقل عن مشكلاتها الحالية صعوبة وضراوة .