

دور التربية في مواجهة مشكلة البطالة - ٢

د / سيف الاسلام على مطر *

٣- الهجرة الداخلية والخارجية : لعبت الهجرة دوراً أساسياً - سواء كانت هجرة داخلية أو خارجية - حيال مشكلة البطالة سلباً وإيجاباً . والمقصود هنا بالهجرة الداخلية ، الانتقال المكثف من المناطق الريفية الى المناطق الحضرية ، اذ تنتقل القوى العاملة الى هذه المناطق حيث العمل .

وتؤدى الهجرة الى زيادة معدل نمو الباحثين عن عمل عن معدل النمو الطبيعي للسكان ، فى مناطق الجذب ، فالمناطق الحضرية أكثر جاذبية من المناطق الريفية ، إلى جانب " أن استراتيجيات التنمية اهتمت بالمراكز الحضرية أكثر من إهتمامها بالمناطق الريفية . . مما أدى الى خلق نوع من الخلل الاقتصادى لصالح المناطق الحضرية الريفية ، مما أدى الى الهجرة غير المخططة " (٥٩)، ويسبب تيارات الهجرة بروز مشكلة البطالة ثم تازمت خصوصاً أن معدلات ايجاد فرص العمل فى الحضر لم تستطع أن تستوعب تلك التيارات . ولعل هذه الهجرة تكون نتيجة لتحيز السياسة الاقتصادية للدولة وما يترتب عليه من توزيع للاستثمارات بين الريف والحضر بطريقة غير عادلة ، هذا الى جانب توفر المرافق والخدمات فى المناطق الحضرية بصورة أفضل منها فى الريفية . وقد أدت الهجرة الداخلية الى ارتفاع نسبة البطالة فى الحضر ، حيث يعاني أصلاً من وجود بطالة " إن الانتقال من مكان إلى آخر يبدو مناقضاً لمنطق السلوك الرشيد - حيث يهاجر الأفراد الى أماكن بها نسبة بطالة كبيرة " (٦٠)

ولما كانت الهجرة غير مخططة ، فإن التغيرات فى المعدلات المتعلقة بها كانت غير محسوبة وغير متوقعة ، مما أدى الى صعوبة السيطرة على تلك المشكلة وزيادة الخلل الموجود أصلاً فى سوق العمل . ولقد وصلت المدن والمناطق الحضرية بوجه عام درجة التشبع السكانى ، وأصبحت الإقامة فيها شبه مستحيلة ، وتكونت بها مساكن فى تجمعات عشوائية وتفشت فيها ظاهرة البطالة ، وأصبحت هى فى حد ذاتها مشكلة أثرت على نسبة البطالة فى الريف ، من ناحية أخرى لم تعد تستوعب القادمين اليها ، ولقد أصبحت المناطق الريفية بفعل بعض المتغيرات طاردة للسكان مقلّة فى الإنتاج مصدرة البطالة الى الحضر .

* أستاذ ورئيس قسم أصول التربية ، كلية التربية ، جامعة الاسكندرية .

ومما زاد الأمر سوءاً ما يتعلق بالتوزيع السكاني ، حيث أن التركيز في مجال الاستثمار في قطاعات التنمية تم في نطاق ضيق من الناحية الجغرافية ، فالحيز الجغرافي التقليدي والبالغ ٤٪ من إجمالي حيز مصر الجغرافي يستحوذ على معظم الاستثمارات ، ويترتب على ذلك اختلال في التوازن بين السكان والبيئة ومحدودية إيجاد فرص عمل جديدة ، ذلك « خلق فرصة عمل حضرية أكثر صعوبة وتكلفة من خلق فرصة عمل ريفية .. ومن هنا تصبح المشكلة أكثر تازماً » (٦١) .

ان تطلع الباحثين عن عمل الى المناطق الحضرية المميزة والجازبية ، نتج عنه ارتفاع معدلات البطالة بتلك المناطق ، فاختلف توزيع معدلات البطالة الإقليمية وخصصت الاستثمارات لابتلاع ومعالجة البطالة الحضرية ، ولما كان الخلل في التوزيع قد صاحب هذا التغيير غير المتوقع ، فقد أدى ذلك الى تفاقم مشكلة البطالة .

أما الهجرة الخارجية فقد كانت لها انعكاساتها أيضاً على مشكلة البطالة في مصر ، ففي بداية السبعينات، وبعد حرب رمضان ، ومع ارتفاع اسعار البترول ، ارتفعت الهجرة المؤقتة الى دول الخليج العربية وأخذت شكلاً حاداً نتيجة العديد من الاعتبارات ، فذهبت نسبة كبيرة من القوى العاملة المصرية المدربة والعادية الى تلك الدول للعمل بها .

ولقد كانت دول الخليج عامل جذب لتلك العمالة ، فذهب الكثير من العمال المصريين المهرة ونصف المهرة والعاديين للعمل في مختلف أوجه النشاط الإقتصادي ، وشجع على هذا أن المواطن الخليجي «كان يتجه الى العمل الحكومي - في ظل ما يسمى بسياسة التوظيف من أجل الإعاشة - وعزوفه عن ممارسة المهن الصناعية والحرف اليدوية» (٦٢) الى جانب ميله الى الاعتماد على غيره في كثير من المهن والحرف .

ولقد كانت المخرجات التعليمية لنظام التعليم المصري كافية الى حد ما لسد احتياجات سوق العمل المصري ، الى جانب الوفاء ببعض احتياجات الدول العربية الأخرى من عمالة فنية ، فلعب ذلك دوراً في أن تحصل مصر على نصيب كبير من سوق العمل في تلك الدول ، ومن ثم الحصول على مردود اقتصادي ممثلاً في تحويلات المصريين في الخارج في تلك الفترة .

ولكن الأمر لم يستمر هكذا ، فمع بداية الثمانينات وانخفاض أسعار البترول ، ومن ثم عوائد دول الخليج وعدم قدرة تلك الدول على تمويل مشروعاتها الأساسية كما كان يحدث من قبل ، الى جانب أن الجزء الأكبر من البنية الأساسية كان قد انتهى منه في تلك الدول أو في كثير منها ، بدأت تلك الدول تلجأ الى العمالة الرخيصة من جنوب شرق اسيا وهي عمالة لها مميزاتا ، وترتب على ذلك أن بدأت بعض الدول في الاستغناء عن

كثير من العاملين المصريين ، مما كان له الأثر الكبير في ازدياد مشكلة البطالة في مصر منذ تلك الفترة ، هذا الى جانب ما تعرض له الذين استمروا من خفض في الرواتب مما قلل من المردود الاقتصادي أو تحويلات المصريين ، وكان لذلك أثره على الاستثمارات الداخلية فكان سلاحاً ذا حدين أسهم في تفاقم تلك المشكلة .

وتشير الإحصاءات في الثمانينات الى أن « ١٠٪ من العمالة المصرية في الدول المختلفة ترجع سنوياً الى مصر مما يؤدي الى تفاقم المشكلة بشقيها السافر والمقنع ، وتؤكد أيضاً البيانات الرسمية للجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء عن دراسة الملاحم العامة لحركة الهجرة ، أن إجمالي حجم المشتغلين بالخارج من قوة العمل المصرية يهبط بمعدل تناقص سنوى ٩.٢٢٪ ، ويهبط حجم المعارين والمتعاقدين من العمالة الجامعية بمعدل سنوى ٢.٤٤٪ (٦٣) مما يزيد حجم البطالة في الداخل .

والملاحظ أيضاً أن الدول التي كانت تمثل مصدر جذب للعمالة المصرية تسعى في السنوات الأخيرة الى جعل الوظائف وطنية ، وصحب ذلك نهضة تعليمية في قطاع الذكور والإناث . ومن جراء ذلك أصبحت الوظائف الإشرافية في أيدي الوطنيين في هذه البلاد . . وما أصبح موجوداً يمثل عمالة غير ماهرة ، وأصبح لا مجال للعمالة حديثة التخرج ، وبدأ شرط الخبرة يدقق فيه (٦٤) ، ومن هنا فإن ما هو مطلوب من العمالة المصرية هو من الموجود أصلاً في العمل ولديه خبرة ، ولا مكان لحديث التخرج والراغب في السفر من أجل العمل .

ولقد كان لعودة العمالة من بعض الدول آثارها كذلك ، فبعض العائدين كانوا من العاملين في الحكومة ، فرجعوا الى وظائفهم السابقة التي شغلت بغيرهم ولم تعد في حاجة اليهم ، مما زاد من حجم البطالة المقنعة ، وبعض هؤلاء لم يكن لهم عمل في مصر، ويعودتهم يزداد حجم البطالة السافرة ، ولعل هذا راجع الى تقلص حجم فرص العمل في كثير من الدول العربية ، بالإضافة الى العودة بطريقة غير منظمة . وكذلك نجد أن بعض العائدين قد اكتسب أنماطاً استهلاكية ترفية فترفع عن العمل الزراعي واستقر في المدن فساهم في تفاقم مشكلة البطالة . وينبغي الإشارة الى أنه كما أن الهجرة تؤثر على توفير فرص العمل وتوزيعها ، فإنها قد تكون سبباً في ترك المكان وذلك لعدم وجود فرص العمل .

٤- سياسة التوظيف الحكومي : بدأت الدولة في تعيين الخريجين منذ بداية الستينات ، وإذا كان هذا قد حدث من منطلق أن العمل حق لكل مواطن وأن الدولة

مسئولة عن التعليم وتحسين نوعيته ، كما أنها مسئولة عن إيجاد فرص العمل ، إلا ان توظيف الخريجين لم يكن توظيفاً منطقياً ، ومما يدل على ذلك ارتفاع نسبة العاملين فى قطاع الخدمات الى إجمالى القوة العاملة دون أن يكون ذلك هادفاً الى تحسين نوعية الخدمات ، فهناك زيادة فى الموظفين العاديين . وربما يكون الهدف من وراء ذلك هو إرضاء الناس لأن أيسر الطرق لإرضائهم تعيين أولادهم فى قطاع الخدمات مع الأخذ فى الاعتبار ضالة المرتبات . إلى جانب ذلك ، إتباع الدولة « سياسة معاملة بالنسبة للجنود المسرحين من القوات المسلحة منذ عام ١٩٧٣ حيث التزمت بتعيينهم ، ومن هنا فإنه فى تلك الفترة نجد أن الطاقة الإستيعابية للقطاع العام والإدارة الحكومية لا تتحدد بالاحتياجات الفعلية من قوة العمل وإنما بحجم مخرجات النظام التعليمى سنوياً الى جانب المسرحين » (٦٥)

ومن الجدير بالذكر أن بعض هؤلاء المسرحين لم يكونوا فى حاجة للعمل الحكومى ، لأن هؤلاء كانوا من الحرفيين ، ونظراً لبريق العمل الحكومى فى التقاليد المصرية الاجتماعية ، يكونه يضمن دخلاً ثابتاً ، فقد قبلوا العمل مما زاد من حجم البطالة المقنعة نظراً لسياسة الترتيظ التي كانت متبعة آنذاك . ومن هنا فان تعيين الخريجين بغض النظر عن تخصصاتهم وتعيين المسرحين من القوات المسلحة مكافأة لهم بعد فترة طويلة فى الخدمة العسكرية - كان سبباً فى تفاقم المشكلة فى القطاع الحكومى على وجه الخصوص .

والتوظيف ليس توزيعاً لأعداد من الأفراد على وزارات ومؤسسات الحكومة فقط ، ولكنه عملية هامة فى أى مؤسسة من المؤسسات وفى أى قطاع ، ويتطلب : « حصر الوظائف الشاغرة والمشغولة ومعرفة متطلبات كل وظيفة ، كما يتطلب حصر أسواق العمل الفعلية والمصادر الكامنة أو المحتملة لسد الطلب من الحاجات الوظيفية فى المؤسسة ، ومن ثم يتطلب الوصول الى تلك المصادر الفعلية وبدء عملية التحفيز باستعمال الأساليب العملية الواقعية . . ويتطلب اختيار أفضل العناصر المتقدمة للعمل وتعيينها على الوظائف التى تتناسب مع مؤهلاتها العلمية ومهاراتها وخبراتها ومتابعة سلوكها فى العمل وتقويم أدائها (٦٦)

وتشير ليلي الخواجه الى أن البطالة فى مصر هى بالدرجة الأولى هيكلية ناتجة من اختلال هيكل الاقتصاد المصرى ، الانفصام التام بين سياسات الاستثمار من ناحية وسياسات استخدام قوة العمل من ناحية أخرى . (٦٧)

إن توظيف الخريجين دون أن تكون له سياسة محددة مبنية على واقع اجتماعى

مدرّوس أدى الى ظهور مشكلة البطالة المقنعة بما لها من انعكاسات ، وأدى الى تشجيع المؤسسات المختلفة بالعاملين وعدم قدرتها على استقبال المزيد فكانت البطالة السافرة .

ومن هنا يمكن القول بأن قرارات التوظيف التي كانت تهدف الى معالجة مشكلة البطالة أدت الى تفاقم المشكلة لأنها لم تكن قرارات مدروسة ، أو أن انعكاساتها لم تؤخذ في الاعتبار ، ولعل أهم هذه الانعكاسات ما يعانيه المجتمع المصري اليوم من خسارة في شركات القطاع العام وذلك لزيادة تكلفة الإنتاج والتي كان من أسبابها الزيادة في العمالة غير الفنية وتحميل الشركات والمؤسسات عمالة زائدة هي ليست في حاجة اليها . ولاشك في أن سياسة التوظيف وضمان فرصة عمل لكل خريج كان لها أثارها السلبية المتعلقة بعدم توافق المعروض من القوى العاملة مع المتطلبات الحقيقية لقطاعات العمل المختلفة .

ان هناك عوامل فنية تحكم عملية التوظيف الى جانب عوامل ادارية ، فتحديد مواصفات الوظائف ، وتحديد المتطلبات الشخصية لشغل هذه الوظائف من مهارات ومؤهلات وتدريب وخبرة ، عملية هامة ، ولكنها مفتقدة في سياسة التوظيف في مجتمعنا مما أدى الى ظهور مشكلة البطالة .

٥- التحديث التكنولوجي : يؤدي التحديث التكنولوجي الى الاستغناء عن عدد كبير من العاملين ، واذا كانت القوانين في الحكومة والقطاع العام لاتسمح بذلك ، فإن القطاع الخاص أو العمل الحر لاتحكه هذه اللوائح . فبعد أن كان العمل يؤدي بمجموعة من العمال أصبح نفس العمل يؤدي بعامل واحد فقط يقف أمام آلة تقوم بكل شئ . ومن هنا قلنا يكون التقدم التكنولوجي سبباً في وجود ظاهرة البطالة . على سبيل المثال في القطاع الزراعي أدى وجود الحصادات والدراسات والالات الزراعية الى ظهور بطالة بين العمالة الزراعية .

وقد تناول محمد نبيل نوفل مشكلة فائض القوى العاملة مبيناً أسبابها وذكر من بين هذه الأسباب التقدم التكنولوجي ، فمع محاولات التحديث تساهم التكنولوجيا نتيجة لإستخدام أعداد قليلة من العمالة في زيادة نسبة البطالة (٦٨) . إن زيادة الميكنة في الريف أدت الى وجود فائض من العمالة في ميدان الزراعة ، ومع عدم قدرة القطاع الصناعي البطني النمو على استيعابه ظهرت البطالة . ولقد لعب العامل التكنولوجي دوراً من خلال شركات الاستثمار الجديدة حيث أن استخدام الأساليب التكنولوجية المكثفة في شركات الاستثمار - التي حصلت على مزايا وإعفاءات

- جعلها لا تمتص القدر الكافى من العمالة فى سوق العمل . (٦٩)

ومن الجدير بالذكر ان التكنولوجيا المستخدمة فى معظمها مستوردة مصنوعة بعمالة أجنبية ومحاولات استنباتها يكتنفها الكثير من الصعوبات ، ومحاولات نقل التكنولوجيا يجعلنا دائما تابعين ، وفى محاولات استنباتها ما يؤدى الى الاعتماد على الذات وامتصاص عمالة لكثير من تلك الصناعات التى تخلق فرص عمل حقيقية ، هذا الى جانب أن التقدم التكنولوجى قد أثر على بعض الأعمال وعلى طبيعتها ، فبعد أن كان التركيز على الجانب اليدوى المهارى ، أصبح الأمر متعلقاً بتشغيل آلة والتعامل معها وفهمها واصلاحها وصيانتها فدخل بعد جديد الى ميدان العمل مركزا على الكيف لاعلى الكم .

٦- جمود سوق العمل وعدم تشجيع القطاع الخاص* : يتمثل هذا فى سيطرة القطاع الحكومى على سوق العمل ومشاركة القطاع الخاص بنسبة ضئيلة فى الاقتصاد المصرى ، وإحجام المستثمرين نتيجة للتعقيدات الإدارية التى تجابههم ، فليس هناك مستثمر يريد أن يقضى معظم وقته فى دهايلز الحكومة لاستجداء موظفيها للتوقيع على أوراق لاحصر لها ، لا يستطيع أن يمارس مشروعاته بدونها .

ولا يخفى على أحد ماتتطلبه المشروعات الاستثمارية من التعامل مع الجمارك والتأمينات والضرائب وإدارت المياه والكهرباء والمرور والمواصلات وغير ذلك من المؤسسات . ولقد ساهمت التعقيدات الادارية فى جمود سوق العمل نتيجة لاحجام المستثمرين وقلة فرص العمل الجديدة فى القطاع الخاص على وجع التحديد ، مما أسهم فى تفاقم مشكلة البطالة . ويؤدى فتح قنوات الاستثمار أمام القطاع الخاص ووجود فرص عمل جديدة تمتص نسبة كبيرة من العاطلين ، وقد تدفع الأفراد الى التزود بالمهارات كى يلتحقوا بوظائف جديدة ، ففرص العمل تشجع على التدريب وعلى مزيد من التدريب . (٧٠)

والأمر متعلق كذلك بقدرة الاقتصاد القومى على توفير فرص العمل محليا - كما تشير سلوى سليمان - اذ تعمل ظروف التخلف بصفة عامة على إعاقة امكانيات التوسع فى القطاع الخاص ، كما يبدو أن طاقة القطاع الحكومى والعام على استيعاب المزيد من العمالة قد تجاوزت حدودها القصوى . (٧١)

* ننبه القارئ الى أن هذه الدراسة قد تمت عام ١٩٩١ ، حيث لم يكن وزن القطاع الخاص قد تزايد كما نرى ، فى الفترة الأخيرة ، فضلاً عن تصفية بعض المجالات فى القطاع العام (التحرير)

ولقد اتسم القطاع الخاص الزراعى فى الفترة الأخيرة بتناقص قدرته على استيعاب العمالة ، فمن نحو ٥٨٪ من إجمالى قوة العمل عام ١٩٦٠ ، انخفض الى نحو ٣٥٪ عام ١٩٨٩/٨٨ (٧٢) .

هذا الى جانب أن القطاعات التى استحوذت على معدلات مرتفعة من الاستثمارات مثل البنوك والنقل والمواصلات والطاقة ، لم تولد زيادة مماثلة فى فرص العمل لاعتمادها على أساليب تكنولوجية . (٧٣) ويؤثر عدم تشجيع القطاع الخاص على الجمود فى سوق العمل حيث أن وضع القيود على القطاع الخاص يجعله يحجم عن تشغيل المزيد من العاملين ، وهناك من القيود الكثير ، فهناك تشريعات تنظم شئون العمل وتحدد الحد الأقصى لساعات العمل ، وكذا الأجور والأجازات مدفوعة الأجر وسياسات التأمينات الاجتماعية والصحية وقواعد فصل العاملين ، هذه كلها تضع قيوداً تحد من تشغيل أصحاب العمل للأفراد الراغبين فى العمل .

وليس أدل على كثرة القيود وقلة منطقيتها من أن «فصل العامل ليست له علاقة اطلاقاً بالنشاط الاقتصادى له ، معنى هذا أن صاحب العمل لايجوز له فصل العامل لأسباب اقتصادية تقتضى تخفيض حجم العمالة لديه ، حيث لم يمنح القانون صاحب العمل الحق فى فصل العاملين لديه فى حالة انخفاض الطلب على منتجاته مما يعكس تردد أصحاب العمل إزاء تشغيل المزيد من الأيدي العاملة فى اوقات الرواج الاقتصادى» (٧٣)

٧- سيادة بعض القيم الاجتماعية : يزيد من مشكلة بطالة المعلمين سيادة بعض القيم الاجتماعية التى تحط من شأن العمل اليدوى وتحترم العمل المكتبى ، مما قد يجعل المتعلمين يرفضون العمل اليدوى ويلهثون وراء الأعمال المكتبية التى تعانى من فائض ، فالعاملون نوالياقات البيضاء يرفضون لبس الياقات الزرقاء وإذا اضطر المتعلم الى ممارسة السباكة أو الحدادة مثلاً يظل ساخطاً على حاله وعلى حال المجتمع الذى خفض من قدره أو مكانته الاجتماعية . (٧٤)

إن معارضة الاشتغال بالعمل اليدوى قد تكون نتيجة لبعض المفاهيم المتعلقة به ، والتى تبدو واضحة فى نظرة المجتمع اليه وسيادة بعض القيم الاجتماعية واستمرارها هى مسئولية نظام التعليم ، كما أن تعديلها من مسئولية كذلك .

إن الكثير من المتعلمين لايعتبرون القيام بعمل يدوى أمراً وارداً ، وإذا ما فعلوا ذلك فلمدة مؤقتة حتى يأتى العمل الحكومى ، والسبب : المكانة الاجتماعية والنظرة الى العمل

اليديوى ، وقد تكون هذه النظرة تحت ظروف الحاجة قد تغيرت ولكنها على أية حال مازالت موجودة ، والعقيلة الموروثة تجعل من العمل اليديوى شيئاً مرئولاً .

ويتعلق الأمر بما يحدث فى مجتمعاتنا ، فإن أهم ماتعانى منه « كراهية بعض الأعمال الصناعية والزراعية والاقبال على الأعمال الإدارية والتجارية مع أن عصرنا عصر التقنية التى تقوم على وجود رغبة فى العمل وهوى له وشعور بأهميته » (٧٥)

ان ارتباط العمل بالوظيفة المكتبية بالرغم من ضعف الراتب ، الا أنه يضمن معاشاً مستقراً بينما لم يرث العمل اليديوى أيا كان نوعه إلا النظرة الدونية والاحتقار . وقد لاحظت (جوديث كوكران) مثل هذا الأمر وأشارت اليه فى تقريرها حيث تقول « إذا نظرنا الى نوعية الناس الذين يقبلون على الوظائف الحكومية فى مصر ، فاننا نجد أن جميعهم تقريباً مشتركون فى شئ واحد فهم لا يتمتعون بقدر كبير من حب المغامرة ويقضون الأمان والأجر الزهيد على فرصة كسب المزيد من المال حيث يوجد عنصر المخاطرة » (٧٦)

إن هذا الأمر مرتبط بسيادة بعض القيم الاجتماعية ويتعلق ببعض خصائص البشر فى بلادنا تلك التى تجعل العمل فى الحكومة أمراً مطلوباً . إن الاعتقاد بأن العمل اليديوى أقل منزلة من شأنه أن ينعكس على استمرار الطلاب فى تفضيل السبل التعليمية غير الفنية ومن شأنه أن يزيد المشكلة تعقيداً ، فالمكانة الاجتماعية التى تحددها عملية الاختيار تضع التعليم العام فى مرتبة أعلى من التعليم الفنى والمكانة مرتبطة بدرجة جامعية ، وليس من سبيل المكانة أن يحصل المرء على درجة فنية .

٨- سوء التصرف فى أموال الدولة : من أسباب البطالة أيضاً ما يتعلق بسوء التصرف فى أموال الدولة ، ويتجلى ذلك فى الصرف على المنشآت غير الإقتصادية مثل نواعى الأمن والشئون العسكرية ، فالصرف المبالغ فيه على الأمن والأموال المخصصة فى الصرف على الشئون العسكرية بهدف المحافظة على الاستقرار تعتبر نوعاً من سوء التصرف ، لأنها تؤثر سلباً على نمو الاستثمارات وإمكانية إيجاد فرص عمل جديدة ، وقد يؤدي هذا كما أشار (محمد الأمين البصير) الى اضطرابات سياسية والى بطء فى النمو الإقتصادى ، لأن الجوانب الإقتصادية لا تستحوذ على النسبة الملائمة من الميزانية ويضعف الاستثمار فى المجالات الإقتصادية فيقود الامر الى بطالة . (٧٧)

٩- بطء النمو الإقتصادى والتخطيط غير المتوازن للاستثمار : تنتج

مشكلة البطالة من قصور النمو الاقتصادي عن ملاحقة النمو السكاني ، وما يترتب عليه من زيادة القوى العاملة الى جانب ضعف المدخرات المحلية وعجزها عن توفير الاستثمارات لخلق فرص العمل . فمن الطبيعي مع بقاء معدلات نمو التعليم ، ومعدلات النمو السكاني على مستواها ، وفي حالة بطء النمو الاقتصادي أن تظهر مشكلة البطالة وتتراكم عبر السنين . إن عطالة المتعلمين - كما تناولها (عبد الفتاح تركي) « هي مؤشر لفساد الإختيارات الاقتصادية للدولة ولتوقف النمو الإقتصادي الوطني وعجزه عن إتاحة فرص عمل جديدة تستوعب طاقات شبابنا » (٧٨)

إن جمود قطاعات المجتمع الاقتصادية عن فتح مجالات التنمية والاستثمار والاستفادة من القوى العاملة المتعلمة التي يقوم التعليم بإعدادها أسهم إسهاماً مباشراً في تفاقم مشكلة البطالة ، ويشير تقرير البنك الدولي الى « ان معدل الاستثمارات طوال الفترة ١٩٦٥ - ١٩٧٥ كان سالباً في قيمته ، حيث بلغ في المتوسط - ١٥٪ ، ثم بعد الحرب اتجهت نسبة كبيرة من الاستثمارات الى عمليات الاحلال والتجديد ، فانخفض الى -١٣ر٢ عام ١٩٨٢ » . (٧٩)

بالإضافة الى ذلك ، فإن توزيع الاستثمارات لم يكن عادلاً مما جعل بعض المحافظات مراكز جذب والبعض الآخر مراكز طرد ، هذا مع الأخذ في الاعتبار أن الحكومة كانت المستثمر الأول في مختلف القطاعات ، وأن تحيزها كان واضحاً للمناطق الحضرية بطريقة لا تتناسب مع عدد السكان في كل محافظة ، فكان تركيز الاستثمارات في عدد محدود من المراكز الحضرية . (٨)

إن توفير فرص العمل يتوقف بالدرجة الأولى على توفير الاستثمارات والذي يتوقف بدوره على المدخرات المحلية ، فإذا ماكانت تلك المدخرات عاجزة عن تمويل الاستثمارات اللازمة لخلق فرص العمل ، فإن مشكلة البطالة حادثة لا محالة .

ولاشك أن تزايد أعباء الديون الخارجية ، يشكل عقبة أساسية أمام النمو الاقتصادي ، فجزء كبير من الدخل القومي يذهب في سداد الديون ، مما يؤثر على تمويل المشروعات الانتاجية اللازمة لامتناس القوى العاملة .

ان مشكلة البطالة هي في الواقع نقص في فرص العمل المتاحة مقارنة بالفرص المطلوبة ، ولا شك ان معدل نمو الاقتصاد وحجم الاستثمار ومواصفاته تؤثر على فرص العمل المتاحة .

١٠- اندثار بعض الحرف والصناعات : هناك بعض الحرف والصناعات

التقليدية التي كانت موجودة في المجتمع المصري ، تمثل مصدراً للرزق لدرجة أنها جذبت بعض الأسر بكاملها ، وقد كانت تلك الحرف تورث . وقد بدأ بعض هذه الحرف يندثر بالتدريج ، وكان انتشار التعليم أحد أسباب اندثارها . وتعتبر هذه الحرف وما يرتبط بها من تعليم أقرب مايكون الى نظام التلمذة الصناعية ، ومع التقدم التكنولوجي وانتشار التعليم والانفتاح الذي حدث في السبعينات والذي صحبه تدفق للصناعات المستوردة دخل المستورد مكان مايصنع محلياً ، اختفت بعض هذه الحرف بعد ان كانت تمتص نسبة من سوق العمل ، فأسهم إختفاؤها في رفع نسبة البطالة .

١١- التسيب في تطبيق قوانين العمل : يعتبر عدم الالتزام بتطبيق قوانين العمل الخاصة بمنع عمل الأطفال أحد الأسباب وراء انتشار ظاهرة البطالة ، فعندما يلجأ أصحاب الأعمال الى تشغيل صبية لضعف أجورهم ، وسهولة قيادتهم ، والتهرب من قوانين التأمينات الاجتماعية ، فان ذلك معناه تقلص فرص العمل أمام الشباب والاستغناء عنهم بأطفال لم يصلوا الى سن العمل بعد ، بل انه من المفروض أن يكونوا في مرحلة تعليمية ، وعندما يحدث ذلك تتفاقم مشكلة البطالة ، ويشير أيضاً الى عدم قدرة النظام التعليمي على الاحتفاظ بالأفراد في سن التعليم ، مما قد تكون له انعكاساته على فرص العمل المتاحة في المجتمع .

دور التعليم حيا ل مشكلة البطالة :

إذا كانت البداية في حل مشكلة البطالة تكمن في قدرة النظام الاقتصادي في الدولة على استيعاب الخريجين ، وخلق فرص العمل في قطاعات الاقتصاد المختلفة ، فإن إعداد هؤلاء الخريجين كما وكيفا يقع على كاهل النظام التعليمي ، فعليه مراعاة ملاصقة خريجيه لاحتياجات سوق العمل من ناحية ، وتوعية الأفراد وتعديل اتجاهاتهم وصقل ميولهم من ناحية أخرى .

وإذا كان التعليم استثماراً له مدخلات كما أن له مخرجات ، فان الانفاق عليه يجب أن يكون له عائد يتمثل في نوعية خريجيه وتحقيق الأهداف المرجوة منه ، ومن الضروري أن يكون هناك توافق وتطابق وتناغم وتماثل بين الإعداد البشري للكثرة من خريجي المدارس والجامعات وبين الوظائف والمهام الموجودة أمامهم على الخارطة الانتاجية لمجتمعهم . (٨١)

إن تحديث الدولة يرتبط بما لديها من القوى العاملة ، وعماية تكوين رأس المال

البشرى تعنى إعداد الأفراد نوى المهارات والقدرات والتعليم والخبرة اللازمة بالأعداد المطلوبة ، والنوعية الملائمة . لزيادة معدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية وامتصاص الأفراد ليلتحقوا بالمؤسسات المختلفة الانتاجية والخدمية . وتقع على عاتق مؤسسات التعليم الكثير من المهام المتمثلة فى ضرورة تأهيل القوى العاملة فى الاتجاه المطلوب والعمل على تدريبها ومراجعة ذلك من حين لآخر ، وإعطاء أهمية للتدريب التحويلي فى المستويات المختلفة والتطوير المستمر للتعليم لملاحقة التطور العلمى والتكنولوجى حتى يمكن تأهيل الخريجين لملازمة متطلبات القدرة التكنولوجية المتميزة . إن على التعليم أن يراعى أن تشغيل القوى البشرية قد تحرك من التشغيل الأكثر مشقة الى التشغيل الأكثر مهارة ، وهذا لا يكون إلا من خلال مؤسسات التعليم .

ولقد كان للتعليم علاقة بإعداد القوى العاملة كما وكيفا ، وما زال الامر كذلك ، فالأفراد ينظرون إليه كوسيلة للحصول على عمل أو وظيفة جيدة ، وبمجرد أن يحصل فرد على شهادة فإنه يلجأ الى البحث عن وظيفة ، ولهذا كان لابد من التخطيط لإعداد القوى العاملة وهى أولى مهام التعليم لعلاج مشكلة البطالة .

التخطيط لاعداد القوى العاملة : يعتبر التخطيط للقوى العاملة أحد مداخل التخطيط التعليمى ، وما يمكن أن يقوم به التخطيط التعليمى هنا هو مقدرته على تحويل الحاجة من القوى العاملة الى متطلبات تعليمية ، وفى تحديد لهذه المتطلبات تراعى الاختلافات بين القطاعات الاقتصادية المختلفة وبين المناطق المختلفة ، « ان من الأهمية بمكان فى ميدان التخطيط التعليمى جعل البرامج المختلفة أكثر استجابة لأهداف النولة الاقتصادية عن طريق البرامج التدريبية المتنوعة لمقابلة متطلبات القوى العاملة . ان التنبؤ بالقوى العاملة يمكن ان يكون متعلقاً بالمتطلبات التعليمية » (٨٢) .

ان التعليم لابد أن يلعب دوراً متزايداً ، وعليه أن يغير بعضاً من ميادينه التى كان يركز عليها ، كما أن عليه أن يستجيب لحركة المجتمع فى المناطق الحضرية والريفية . وإذا كان مدخل القوى العاملة قد تعرض لنقد (٨٢) من عدة جوانب ، منها أنه يضيق أهداف التعليم لتصبح مرتبطة بأهداف اقتصادية فقط وليس بأهداف مجتمعية أوسع ، فإنه يجب أن يؤخذ فى الاعتبار أن أى نظام تعليمى يجب أن يمد المجتمع بالعمالة الماهرة والمدربة والمطلوبة ، وأن تخطيط برامج التعليم يجب أن يكون مرتبطاً بذلك ، الى جانب كونه قيمة فى حد ذاته ، وله أهداف أخرى غير الأهداف الاقتصادية .

ان العلاقة يجب أن تكون موجودة وواضحة بين فرص العمالة المطلوبة ونمط

الاعداد المهني حسب قطاعات الاقتصاد ، هذا الى جانب لتدريب فى الخدمة وقبلها حتى يمكن أن يزود الفرد بالمهارات الضرورية لمقابلة مهنة معينة وأن يكون على مستوى تلك المهنة وماحدث بها من متغيرات .

وكى يكون التخطيط التعليمى فى الاتجاه السليم لايد أن ينطلق من افتراض أن لدينا تنبؤات بالعمالة فى سنة معينة لكل قطاع من القطاعات الاقتصادية ، ولكل منطقة من المناطق ، هذا بالإضافة الى معلومات عن نسبة العمالة فى كل قطاع اقتصادى ، ان من الأهمية البدء بالمواصفات التى يجب أن تكون فى كل مهنة من مهارات وقدرات وأن تتم ترجمتها الى برامج ومناهج دراسية ، « إن إحدى وظائف النظام التعليمى إعداد الأفراد لعالم العمل ، ولذا فإن أهداف النمو الاقتصادى لايد أن تحدد بالضرورة المتطلبات من التعليم والتدريب ، كما أن النمط المستقبلى لمتطلبات القوى العاملة لايد أن يوجه القرارات التعليمية الراهنة » (٨٤)

إن نقطة البداية يجب أن تكون فى سوق العمل ، وهذا الأمر مهم للانتاج ، الى جانب كونه متعلقاً برضا الفرد عن العمل وثقته بنفسه ، فاذا ماأشعر أنه مزود بالمهارات اللازمة لأداء وظيفته شعر بالأمن الوظيفى . ومن الضرورى ربط المتطلبات التعليمية بالنشاط الاقتصادى ومحاولة ربط ذلك بالمناطق وأن يكون هذا الأمر فى إطار قومى ، مع ما قد يكتنف ذلك من صعوبات ، « فالتعرف على سوق العمل ومناطقه والتنبؤ بالعمالة فى كل قطاع قد تبرهن على صعوبة أو تنطوى على صعوبات ولكن ليس هناك مفر أنها لازمة للتغلب على البطالة فى بعض التخصصات » (٨٥)

وبالرغم من هذه الصعوبات ، بالإضافة الى حاجة تخطيط القوى العاملة الى تمويل مالى ، والى تجهيزات وبناء قوى بشرية قادرة على القيام بالتدريب ، الى جانب الحاجة الى تخطيط المناهج الدراسية والبرامج التدريبية ، إلا أن هذه أمور فنية يجب أن تراعى ، الى جانب بعض الأمور المحددة لتخطيط التعليم مثل :

- اعتبار العمل حقاً من حقوق الانسان لتوفير الكرامة .
- القوانين المنظمة للعمل ، وخاصة تلك التى تحدد الحد الاقصى لساعات العمل .
- المشروعات الجديدة أو التوسع القائم فيها - يتيح أعمالاً جديدة ذات مهارات معينة .

- التقدم التكنولوجى فى النشاط الاقتصادى والاجتماعى وبور المتخصصين والفنيين فى هذا المجال والحاجة الى مهارات بدرجات متفاوتة . (٨٦)

وينطلق التخطيط التعليمى من أن الموارد البشرية تفوق فى أهميتها الأصول

المادية ، والنظر الى الموارد البشرية يبدأ بمرحلة التكوين والتأهيل - مرحلة التعليم والتدريب - ومن هنا جاءت أهمية التخطيط للتعليم والاستثمار البشرى « فتكوين الأصول البشرية وكيفية تحليل الموارد البشرية العاملة ومستوياتها التعليمية وأساليب تنمية قدراتها وجعلها أداة فى التنمية وربط مستوى التأهيل باحتياجات سوق العمل » (٨٧) ، كلها أمور تحتاج الى أن يكون للتخطيط التعليمى دور كبير اذا ما بدأنا من سوق العمل ، وكان اهتمامنا بالكيف فنعد أفراداً على درجة عالية من الكفاءة ثم نراعى الكم حتى يكون لهم مكان فى المشروعات المختلفة .

ويجمع التخطيط التعليمى بين مواصفات الوظيفة أو المهنة التى يعدُّ الفرد لها ومواصفاته من ناحية الكفاءة العلمية (التعليم) والكفاءة العملية (التدريب) والكفاءة الفنية (الخبرة) ، هذا الى جانب الكفاءة السلوكية ، بمعنى الصفات التى يجب أن تتوفر فى الفرد حتى يكون على مستوى الواجبات الوظيفية ، من هذا المنطلق يمكن تخطيط دور المؤسسات التعليمية من ناحية ما تقدمه من خدمات كما وكيفا .

وتتمية القوى البشرية تعتبر أحد المقومات الأساسية لعلاج مشكلة البطالة حيث يصفها (منصور أحمد) بأنها ، تحريك وصقل وصياغة القدرات والكفاءات فى جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية . (٨٨) ، ولا يمكن أن تحدث هذه التنمية الا بالتعليم الذى لا يمكن ان يقوم بدوره الا إذا خطط له بطريقة علمية ، والهدف هو امداد الإنسان بالمعلومات والمعارف والنظريات والمبادئ والقيم التى تزيد من طاقته على العمل ، وتعدده له وبالتدريب كذلك كى يصل بأدائه الى الأفضل ويحسنه بصقل مقدرته واستغلال طاقاته وزيادة خبرته ومعايشة المواقف المختلفة الفعلية للعمل .

ويتضمن تخطيط التعليم ، تطوير نظمه بما يفي باحتياجات التنمية الواقعية . والسؤال الذى يطرح نفسه هنا فيما يتعلق بنظام التعليم ونوعه ، هو أى نوع من التعليم يلزم مهنة معينة وظيفية اجتماعية معينة ؟ ويترجم هذا الى برامج فى داخل المدرسة وخارجها بدلاً من أن نسأل أى وظيفة اجتماعية تصلح لهذا الخريج ؟ ان نقطة البداية يجب أن تكون ممثلة فى السؤال : ماذا يريد المجتمع من هذا الخريج وما هى وظيفته ؟ فمن المنطقى أن يرتبط التعليم بمهمة اجتماعية محددة من خلالها تتحدد آفاقه كما ونوعاً .

ويقوم التعليم بوظيفة اجتماعية اقتصادية عندما يربط بين التعليم واحتياجات المجتمع من القوى العاملة مع عدم إغفال الأهداف الأخرى التى يسعى الى تحقيقها ، فلو قبلت أعداد كبيرة فى مؤسسات التعليم من الطلاب وهى غير مستعدة لذلك فانها

ترهقها ولا تقوم بالاعداد الجيد لها لأن ذلك فوق طاقتها مما يؤثر على الخدمة التعليمية بتلك المؤسسات ، كما أنها ترهق الدولة على الجانب الآخر بالالتزام بتشغيل ما يفوق طاقتها من خريجين فى تخصصات ربما تكون غير مطلوبة أو أنهم ليسوا على المستوى المطلوب .

من هذا المنطلق يعد ربط سياسة التعليم وتخطيطه بحاجات المجتمع أمراً ضرورياً، إلا أن هناك بعض المحددات التى يجب أن تؤخذ فى الاعتبار عند تخطيط التعليم يتناولها (محمود سفر) كما يلى :

- تقنية التعليم الثانوى العام باذخال عدد من الحرف والصناعات اليه .
- تصميم نماذج فنية مختلفة بعد مراحل التعليم الاعدادية والثانوية ومنحها كل فرص النجاح الممكنة لاستقطاب العدد الكافى والنوعية الجيدة من الطلاب ...
- إعادة النظر فى صياغة مناهج التعليم فى الجامعة (٨٩) .

والتخطيط التعليمى لابد أن يركز الانتباه على انشاء الجامعات الاقليمية بحيث لاتكون صورة طبق الأصل من الجامعات الأخرى الموجودة . فانشاء تلك الجامعات يجب أن يراعى تميزها بحيث تكون فى مجالات معينة من التخصصات الجديدة لخدمة قطاعات بينية معينة ، بالإضافة الى انشاء كليات متخصصة ترتبط بالشركات الكبرى ومجالات عملها ، وتتولى تلك الشركات تمويلها حيث تتاح الفرصة للطلاب بداخلها للتدريب ويتوجهون الى العمل بها بعد تخرجهم ، كأن تكون هناك تخصصات للغزل والنسيج تتبع شركات الغزل والنسيج . هذا الى جانب ما أشار اليه (حامد عمار) من «إيجاد الرونة الكافية فى مؤسسات التعليم العالى بما يسمح بالتدريب العملى الميدانى . . ليس فى المختبرات والدرس فقط ، ولكن فى مواقع النشاط كجزء لايتجزأ من المقررات والبرامج الدراسية ، حيث يصبح للمهارات المهنية معنى اجتماعياً فى إطار التعامل مع المؤسسة وما يرتبط بذلك من خبرات ادارية وتنظيمية ومشكلات تطبيقية» (٩٠)

ان التخطيط التعليمى وما يرتبط به من تقيؤات بالقوى العاملة كأساس له يعتمد على رؤية فلسفية لدر التعليم فى المجتمع الحديث ، تلك الرؤية التى تنطلق من أن قوة العمل يمكن أن تقسم الى مجموعات من الأفراد يمارسون مجموعة من الوظائف ، وكل مجموعة من الوظائف تحتاج الى مجموعة من المهارات المختلفة والمعارف المطلوبة لأدائها . وان نسبة كبيرة من المهارات والمعرفة يمكن اكتسابها خلال النظام التعليمى ، الذى تعد إحدى مهامه الأساسية توفير وتأمين تلك المعارف والمهارات .

والتخطيط التعليمى سواء ركز على الجانب الكمى ، أو على الجانب النوعى ، أو

لكليهما لابد أن يكون في تناغم مع السياسة التعليمية ، ولابد أن يراعى أيضاً اهتمامات الأفراد وحققهم في التعليم والاختيار ، ومن هنا فإن سوق العمل ليس هو المحرك الوحيد للتخطيط التعليمي ، ان هناك اعتبارات أخرى تتعلق بالسياسة التعليمية والدستور وكذلك الأفراد أنفسهم ، فمهما قيل من وضع قيود على تخصصات معينة فإن حق الفرد في أن يختار دراسته التي تتاسبه لابد أن يكون مكفولاً على أن يتحمل تبعه لذلك . ولعل في تجربة جمهورية ألمانيا الاتحادية ماقد يكون مفيداً ، ففي بداية الستينات ازداد عدد الطلاب ومن ثم الخريجين - وفي بداية السبعينات ظهرت في مجال العمل مشكلات حادة ، أعداد من الخريجين في تخصصات كثيرة تفوق فرص العمل المتاحة أمامهم بالنظر الى مؤهلاتهم ، « ولم يتجه الرأي الى وضع قيود على القبول في بعض التخصصات - تحسباً للحاجة الى الخريجين في بعض مجالات العمل المهني - لما ينطوى عليه ذلك من مخالفة لأحكام الدستور ، بل على العكس اتجه الرأي الى إقرار حق الفرد في أن يتعلم وأن يختار بنفسه دراسته ومهنته ، وأن عليه أن يتحمل ماقد يترتب على ذلك من مخاطر » .(٩١) وهذا الرأي له ما يبرره شريطة أن تفتح استثمارات وأن تخلق فرص عمل جديدة منطلقاً من سياسة اقتصادية قائمة على التنمية المستمرة .

ويركز كارنوي (M.Carnoy) على أهمية التعليم في حل مشكلة البطالة شريطة أن يكون هناك انسجام بينه وبين سوق العمل ويرى « ان البطالة ستختفي إذا ماعملت المدارس وسوق العمل معاً . . . واقترح تغييرات جوهرية في منهج المدرسة حتى يتحقق ذلك بحيث يكون التعليم الفني والمنهى والزراعي وغير النظامي اكثر توجهاً نحو المهنة والوظيفية » (٩٢) فالمشكلة تكمن في عدم مقابلة المهارات التي تتيحها المدارس مع الوظائف في سوق العمل ، وعلى التعليم دور كبير في إقناع منسوبيه بالتوجه الى أنواع محددة من الوظائف دون إجباره ، وذلك بتدريبهم على تلك الوظائف ومعايشتهم لها .

ان التعليم بمؤسساته هو السبيل لتنمية المهارات المهنية والمعرفية التي تقابل احتياجات المجتمع من العمالة ، الى جانب وظائفه الأخرى المتعلقة بنقل الثقافة والقيم ، واعداد الفرد لأدوار اجتماعية متوقعة والمحافظة على النظام الاجتماعي . ولا يمكنه القيام بوظائفه دون تخطيط ، كما أن القوى العاملة كما وكيفما تعد أساس الانتاج والتقدم وأساس الاستقرار والأمن وتخطيطها يعنى السعى لاعداد المواطنين للعمل من جهة وتوفير العمل لهم من جهة أخرى .

التربوية المهنية : تعتبر التربية المهنية عنصراً هاماً لنظام تنمية الموارد البشرية فى المجتمع ، وليس الأمر مقصوراً على التعليم الفنى بأنواعه فحسب ، ولكنه متعلق بكل نظم التعليم ومؤسساته ، فالبرغم من أن أهداف التربية عامة تشمل جوانب الفرد المختلفة ، فإن إعطاء الاهتمام الأكبر للتربية المهنية يجب أن يحظى بالعناية ، ذلك لسرعة التغير فى الوظائف والمهن ، ووجود فجوة بين ما يعطى فى المدارس وبين عالم الأعمال .

ويوجه على شلتوت النظر الى أهمية التكامل بين المواد الأكاديمية والمواد المهنية ، والى التوجيه العلمى السليم للطلاب فى المدرسة وتوعيتهم وتدريبهم على عالم الأعمال ، ومساعدتهم على اختيار الاعمال والوظائف التى تناسبهم كما تجعل الطلاب على معرفة بسوق العمل . (٩٣)

والتربية المهنية يمكن أن تكون فى المراحل التعليمية الثلاث الابتدائية والاعدادية والثانوية كل له دور يجب أن يقوم به ويختلف حسب طبيعة المرحلة وطبيعة الفرد فيها ، فتكون « التربية المهنية فى المرحلة الابتدائية مركزة على المعرفة الواسعة للوظائف والاعمال . . مع تصور الصفات والمهارات التى يحتاج اليها الفرد للنجاح فى هذه المهن . . أما المرحلة المتوسطة (الاعدادية) فتكون عبارة عن دراسة استكشافية أعمق متعلقة بالمعرفة المهنية واستكشاف المهنة ، أما الثانوية فيجب أن يتم فيها اعداد عملى للمهن والأعمال المختلفة - حيث يمكن التعرف على الاهتمامات والميول الفعلية والاستكشاف العميق لمهنة واحدة والتركيز عليها ومزاوتها عملياً » (٩٤)

والتربية المهنية أنواع متعددة ، حيث إنه من المفترض انها تساعد فى عملية امداد المجتمع بالقوى العاملة المدربة على المدى البعيد ، كما أنها تساعد على إشباع حاجات الطلاب وتعديل اتجاهاتهم وصقل ميولهم . هذا الى جانب أنها وسيلة لتقليل الاختناقات فى سوق العمل ، ويتوقع أن تسهم فى مقابلة حاجة المجتمع للتغلب على حلقة الفقر (٩٥) ، كما أنها وسيلة لمساعدة الطلاب على اكتشاف العلاقة بين طموحاتهم المهنية ومحتوى المقررات الأكاديمية (٩٦) ، ومدى اتساق تلك الطموحات مع ميولهم واستعداداتهم .

وبالرغم من أهمية التوجيه المهنى وإعداد الفرد لمهنة الا أنه ينبغى أن يؤخذ فى الاعتبار أن أهمية التعليم تتعدى إعداد الفرد لمهنة معينة ، إنه قيمة نادرة فى أهميتها للفرد والمجتمع على السواء ، وأعظم استثمار للمجتمع يكون فى أفرادها ، وهو إن كان استثماراً أجلاً فهو أجدى بما يضيفه من قوة على اهتمامات الأفراد وقدراتهم الخاصة سواء كان ذلك ملائماً للعمل أو غير ملائم ، والقضية محسومة ، فستظل فرص التعليم أمام الشباب أكثر من فرص العمل. ولعل ماورد فى تقرير سيلبرمان Silberman مايشير

الى ذلك ، حيث يقول :

« ان التعليم قد يكون غير واقعى اذا صمم لإعداد الأفراد لعمل معين أو مهنة معينة ، أو لتسهيل تكييفهم مع العالم كما هو اليوم ، ولكنه كى يكون عملياً وواقعياً يجب أن يعد الأفراد لعمل لم يخرج بعد الى حيز الوجود . . وهذا يمكن أن يحدث بتعليمهم كيف يتعلمون ؟ وبإعطائهم هذا النوع من النظام الفكرى الذى يساعدهم ويجعلهم قادرين على تطبيق حكمة المرء المتراكمة على مشكلات جديدة عندما تظهر ، هذا النوع من الحكمة والتعقل يساعدهم على التعرف على تلك المشكلات الجديدة عندما تظهر . والأكثر أهمية من ذلك أن يعد التعليم الأفراد ليس فقط للحصول على وظيفة ، ولكن للعيش حياة انسانية كريمة » (٩٧)

إن غرض التعليم يجب أن يكون منصباً على أن يعلم الفرد نفسه ، ويمكن أن يذهب لنقطة أبعد من ذلك ألا وهى أن يتعلم الفرد تعليم نفسه . فإذا كانت المقدرة على تعليم الفرد نفسه موجودة ، فإن هذا يعنى أن الفرد لديه الرغبة والقدرة للتعلم ، والبحث عن ما يحتاج أن يعرفه والحكم على ما ينبغي تعلمه ، إنه السبيل إلى التفهم المستمر ، والتكيف الواعى مع ما يجرى حوله وما يحتاج اليه .

كما أن التعليم يفتح أذهان طلابه الى عالم المهن بوسائل متعددة قد يكون من بينها النشاط المدرسى ولعل ما أورده (بولى Pauley) قد يكون عاملاً مساعداً فى ذلك حيث يرى أن النشاط يعود الطلاب على العمل فى العطلات الصيفية فى أعمال قد لا تتطلب مهارة فى البداية ، إن ذلك يمثل نوعاً من الاعتماد على النفس وتعويدها وبهئ التفاعل والاحتكاك والتعرف على ميدان يجله . (٩٨)

دور التعليم من خلال مفهوم التربية المستمرة : التغير سنة من سنن الحياة سواء أكان ذلك متعلقاً بعالم الأشياء أو بعالم الأفكار ، وسرعة التقدم التكنولوجى تلقى بالمسئولية على التعليم ومؤسساته . وغنى عن القول أن خريج الجامعة أو معاهد الاعداد المتوسطة الفنية وغيرها مطالب بما لم تؤهلهم به المؤسسة التعليمية التى تخرج منها . ومطالب بأن يضع نفسه فى حالة تعلم مستمر ليقف بين قدراته وما يستجد فى المجتمع من عالم الأشياء أو حتى فى عالم الأفكار حتى يكون أكثر فعالية فى أداء دوره . وللتعليم دور فيما يتعلق بتحقيق مفهوم التربية المستمرة ، وهذا الدور يكون بداية فى فترة التعليم ذاتها ، حيث تقوم مؤسسات التعليم بتزويد الفرد بطرائق البحث عن المعرفة ، وبالكيفية التى يستطيع بها الفرد التعلم الذاتى فلا يكون الاعتماد كلياً على

المدرس ، ولكن بالاعتماد على الذات فى الحصول على المعلومات وفى التنمية الفكرية للفرد . إن وظيفة مؤسسات التعليم تكمن فى تعليم المتعلم كيف يتعلم ؟ هنا سيكون على مستوى العصر المتغير ، وستكون لديه فرصة للحراك الوظيفى وسيكون على مستوى وظيفته مما قد يسهم فى معالجة مشكلة البطالة .

ويعتبر التدريب أحد أساليب التربية المستمرة وهو مهم لامتناس الأفراد المنتمين الى البطالة سواء أكانت سافرة أو مقنعة ، وإذا كان الهدف من إعداد القوى العاملة هو الحصول على أفراد مؤهلين يستطيعون القيام بأعمال توكل إليهم ، فإن التدريب مهم لتتميتهم وجعلهم على مستوى ما يحدث من تغيرات وعلى مستوى التقدم العلمى والتكنولوجى ، وكما يشير (شنيدر Schneider) ليس الهدف الحصول على أشخاص يستطيعون القيام بالأعمال الموكلة إليهم فقط ، بقدر ما هو الحصول على أشخاص يمكن أن ينموا ، ويتطوروا وتتفتح مواهبهم الوظيفية من خلال الأعمال التى يقومون بها داخل المؤسسة » (٩٩)

والتدريب محور أساسى فى تنمية وتطوير القوى العاملة ، ويتضمن التدريب بالضرورة تعليماً رغم ما بينهما من اختلاف ، فإذا كان التعليم يتجه الى الفرد فإن التدريب يتجه بالدرجة الأولى نحو الوظيفة ، كما أن التدريب غالباً ما تكون مدته قصيرة وتغلب على أدواته ومواده الجانب العلمى أكثر من الجانب النظرى . وبغض النظر عن طبيعة كل من التدريب والتعليم من ناحية المدى والهدف ، فالواقع « أن التدريب جزء من التعليم لأن أى تدريب يقتضى بالضرورة الاطلاع بالمعلومات سواء أكانت عملية أو نظرية وفى مدة طويلة الأجل أو قصيرة الأمد ، سواء أكان الهدف منها تحسين الأداء أو إثراء الحاجات النفسية والفكرية العامة » (١٠٠) وفى هذا الصدد يشير عبد الله عبد الدائم الى أن :

« التربية المستمرة ترى فى الإعداد الذى تأتى به مراحل الدراسة النظامية جزءاً وجزءاً سيراً من عملية إعداد منظمة ينبغى أن ينظر إليها على أنها تمتد طول مراحل العمر ، وهكذا فالتعليم غير الرسمى والتدريب فى غير عمر الدراسة النظامية ينبغى أن يكون الأصل والجوهر فى إعداد الانسان لعالم تتغير فيه المعرفة سريعاً وتتقدم وتتبدل المهن والأعمال وتتجدد ، ولا قيمة فى نظر هذه التربية لأنواع المعرفة والخبرة والتدريب التى يحصل عليها المرء على مقاعد الدراسة إن لم تغنها وتضيف إليها وتجدد فيها يوماً وأبداً ضروب شتى من إعادة التدريب ، وإعادة التعلم حسب مستلزمات تقدم المعرفة ، وحسب مستلزمات المهن والأعمال والصناعات » (١٠١)

وينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أن طرائق التعليم المستمر ليست بالضرورة في فصل دراسي ، أو من خلال برامج تدريبية ، ولكن ذلك يمكن أن يكون من خلال القراءة أو الممارسة ، وقضية التعليم المستمر مسئولية الأفراد ، كما أنها مسئولية المؤسسات التعليمية ، فمسئولية الأفراد ذاتية فهم في تعليم دائم ، أما القناعة بأن الفرد قد تعلم وتخرج فهذه خرافة ، فالعلم سريع التطور والتغيير . وتهيئة الفرصة للأفراد للقاءات وحضور المؤتمرات والندوات والاستزادة من العالم والمعرفة وتجديد المعلومات عملية مشتركة تحقق الفائدة للخريج ، كما أن عائدها كبير على المجتمع ، ويؤدي الى سرعة الحراك الوظيفي ورفع الكفاءة والانتاجية ، وهذا يكون له مردوده على المجتمع بوجه عام .
على أن التعليم المستمر ينبغي أن تكون له سياسة محددة المعالم في مؤسسات التعليم خاصة الجامعات ، حيث « يجب أن تعد نفسها لتجعل من التعليم المستمر حقيقة واقعة ، لأنه اذا فشلت الجامعة في القيام بهذا التعليم فلا بد أن تنشأ مؤسسات أخرى لتضطلع بما فشلت فيه الجامعة » (١٠٢)

ولاشك أن التعليم المستمر ضرورة تفرضها سرعة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، وتزايد حجم المعلومات وظهور فروع جديدة للعلم ، الى جانب ظهور بعض المهن والحرف واندثار بعضها .

ويحدد (محمد عبد العليم مرسى) دور الجامعة بقوله « ليس المقصود أن تقدم مايقدم في العادة من مقررات دراسية لطلابها العاديين المنتظمين فيها بقصد الحصول على الشهادات أو المؤهلات العلمية المتعارف عليها ، إنما المقصود اسهام الجامعة في تقديم المعارف الجديدة والتدريب على المهارات المستحدثة ومدّ الناس بالخبرات التي تحتاجها طبيعة التطور في مجتمعاتهم » (١٠٣)

وهكذا يصبح التعليم المستمر من أهم مايمكن أن تقوم به مؤسسات التعليم ، وذلك للتغير الذي يطراً على المجتمع ومن ثم على حاجات القوى العاملة وسوق العمل والتقدم التكنولوجي والتغير المعرفي .

التوجيه المهني : لعل من الأمور التي يمكن للتعليم أن يلعب فيها دوراً ، مايتعلق بتوجيه الفرد الي المهنة التي تناسب ميوله وقدراته ، من منطلق أن الفرد في مهنة لاتناسبه قد تكون له انعكاسات على الفرد وعلى أدائه ومدى رضاه عن وظيفته ومن ثم انتاجيته . إن إجبار الناس على امتهان مهنة معينة فيه خطأ ، فالانتاج يستلزم أن يكون لدى الفرد الرغبة والدافع النفسى إلى ممارسة عمل من الأعمال ، ومن هنا كانت حرية

الاختيار بما يتلاءم مع الميول ومع القدرات . ولكن حرية الاختيار لا تأتي إلا عن طريق معرفة بطبيعة المهنة ولهذا كان التوجيه المهني .

ويقصد بالتوجيه المهني « مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب وقدراته واستعداداته وميوله ودرافعه وخطه بالنسبة للمستقبل أى آماله وتطلعاته » (١٠٤)

وتكيف الفرد مع مهنته يساعده على أن يكون أكثر تكيفاً في مظاهر حياته الاجتماعية والأسرية والاقتصادية والنفسية ، فالتوافق المهني يمثل جانباً أساسياً في توافق الشخص العام في الحياة ، وذلك لأن الشخص عندما يختار مهنة فإنه الى حد بعيد يختار أساليب التوافق وأنماط الحياة والألوان التي يحس أنها قريبة اليه ومناسبة له (١٠٥).

وهناك من لا يعرفون شيئاً عن طبيعة بعض المهن الموجودة في سوق العمل ، إذ إنهم لا يعرفون قدراتهم وما يتناسب معها من أعمال ، فيقبلون بعض الأعمال لأنهم لا يستطيعون الالتحاق بأي عمل آخر لعدم وضوح الرؤية ، ومن هنا تكون ضرورة التوجيه المهني ، فقد يكون عاملاً حاسماً في الحراك الوظيفي ، الى جانب اختيار الفرد لمهنة تتناسب طبيعته ، ولا يتعلق الأمر بمهنة واحدة فقط ولكنه قد يتعلق بمجموعة من المهن تتناسب مع قدرات الفرد « فالتوجيه المهني يوجه الفرد الى طائفة من المهن التي يصلح لها ، والتي تكون في الغالب متقاربة كالأعمال الميكانيكية او الكتابية » (١٠٦)

وتقوم المدارس والجامعات بجانب كبير من عملية التوجيه المهني ، حيث تتيح للفرد التعرف على قدراته ، وعلى طبيعة المهن الموجودة وتساعده في اتخاذ القرار بشأن ما يود أن يفعله في المستقبل، وكيف يمكن أن يختار ، وذلك من منطلق أن المجتمع يتغير والمهن نفسها قد تتغير ، فما كان موجوداً بالأمس لم يعد موجوداً الآن وذلك نتيجة للتقدم التكنولوجي ، ومن المعروف أن المهن الجديدة تتطلب مهارات جديدة قد لا يتقنها عامل بالأمس .

واختيار المهنة قد يكون مشكلة كبرى من المشكلات التي تواجه الشباب ، ويمثل عملية معقدة تتدخل فيها عوامل أسرية واجتماعية واقتصادية ، ومع ذلك يظل للتوجيه المهني أهميته . ويبدأ التوجيه المهني على وجه الخصوص بالمدارس الثانوية سواء أكانت فنية أو عامة وذلك بتزويد الطلاب بمعرفة المهن والمهارات والتخصصات المطلوبة لممارستها، وذلك بقية تحقيق الأهداف التالية : (١٠٧)

- ١- تعريف الفرد بالقدرات والمهارات والمؤهلات التي تتطلبها المهنة وشروطها .
- ٢- تعريف الفرد بظروف مجموعة من المهن وواجباتها ومزاياها .

٢- مساعدة الفرد فى الكشف عن قدراته واستعداداته وميوله والعمل على تنميتها وتطويرها .

٤- مساعدة الفرد على إتخاذ قرار بشأن اختيار المهنة . .

٥- إحاطة الفرد علماً بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التى تقوم بتقييم التعليم والتدريب الفنى لراغى الالتحاق بالوظائف المختلفة وشروط الالتحاق بها ومدى الدراسة .

ولعل من مزايا التوجيه المهنى التوفيق أو الموازنة بين الفرد وبين مايلئمه من مهن مما قد يؤدى الى حسن تكيفه اجتماعياً ، الى جانب وضع الرجل المناسب فى المكان المناسب ، وربط التعليم بسوق العمل مما قد يساعد على المساهمة فى خفض نسبة البطالة .

والهدف الأساسى من التوجيه المهنى يتعلق بمساعدة الفرد على حسن اختيار المهنة سواء أكان ذلك محدداً بعدد قليل من المهن أو كانت فرصة الاختيار أمام الفرد كبيرة ، فمساعدة الفرد هنا متمثلة فى تحديد أى نوع من الأشخاص سيصبح ، ولهذا أهميته ، إن تحليل الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله وخبراته وتحليل المهن لمعرفة متطلباتها وظروفها والقدرات والمعارف والمهارات اللازمة للنجاح فيها يؤدى الى التوفيق بين الفرد والمهنة الملائمة ، ويضمن رضا الفرد وحسن قيامه بدوره ، ويؤدى كذلك الى وضع الأفراد فى الأنوار التى تتناسب مع حاجاتهم وميولهم وخصائصهم وقدراتهم .

ويرتبط بذلك أيضاً الإرشاد الأكاديمى الذى يعين الطالب على اختيار الدراسة المناسبة له ، ويساعد أيضاً على اختيار الطالب المناسب لتخصص معين . والإرشاد الأكاديمى خدمة تعليمية يجب أن تتوافر فى أى معهد علمى « إن الطلاب فى بعض الظروف يزوج بهم فى تخصصات لايميلون اليها وتكون النتيجة فشلاً شخصياً ومأساة أسرية واجتماعية . . وكثيراً مايقبل الطلاب على تخصصات مطلوبة وقت التحاقهم بالجامعة ثم لايجنون فرصة للعمل بعد تخرجهم . . مما ينمى أزمات البطالة كلية ومقنعة « (١٠٨)

إن التوجيه المهنى والإرشاد الأكاديمى ممارسة موجودة فى كثير من الدول المتقدمة وقد أخذت بها العديد من الدول النامية كذلك ، وهى هامة إذا ماقام بها متخصصون لديهم الفهم والرعى والبيانات والمعلومات المتعلقة بالأعمال المختلفة والبرامج والتخصصات المطلوبة لها .

التعليم ونشر الوعي : ثمة دور آخر للتعليم يتعلق بالوعي ، وعلى الأفراد التقنى واتجاههم نحو العمل ، فمن واجب التعليم تغيير نظرة المجتمع الى العمل ، فمجتمعاتنا تنظر الى العمل اليدوى نظرة احتقار ، وينعكس ذلك فى الاتجاه نحو التعليم النظرى سواء أكان ذلك على مستوى المدارس الثانوية أو على مستوى الجامعة ليتحول هؤلاء بعد ذلك الى موظفين خلق المكاتب دون فعالية تذكر أو جهد يبذل .

إن تغيير النظرة الاجتماعية والاتجاهات السلبية الى الحرف وبعض المهن ، من أساسيات عمل النظام التعليمى وفى مقدوره أن يؤدى هذا العمل . إن التعليم مطالب بأن يضع فى الاعتبار البعد الاجتماعى المتمثل فى تصحيح الأوضاع الاجتماعية السلبية التى سادت فى الفترة الماضية ، والعمل على ترسيخ قيم جديدة تعلى من شأن العمل المنتج فى المجتمع أياً كان نوعه . وقد بينت إحدى الدراسات أن تغيير القيم السلبية للأعمال اليدوية يأتى من رفع المستوى الثقافى والخلقى ، وهذا لا يتأتى إلا من خلال المؤسسات التربوية المختلفة ومن أهمها المدرسة . (١٠٩)

فمن أهم واجبات التعليم أن يعيد الى العمل اعتباره على أنه قيمة انتاجية فعلية كما هو الحال فى كل الشعوب المتقدمة ، وإذا كان ذلك من واجبات التعليم ومؤسساته بوجه عام ، فإن مؤسسات التعليم العالى عليها أن تضطلع بواجبات حددها (هشام بن قمره) فيما يلى . (١١٠)

- إعادة الاعتبار الى العمل المهنى والتقنى وغرس روح المبادرة التطبيقية .
- العمل على تنويع التعليم العالى وتوزيعه بما يضمن الاعداد للعمل والتكوين المستمر فى الوقت نفسه .

- البحث عن الدأول الملائمة للتوفيق بين حاجات الخطط التنموية والكفاءات الفنية العالمية من جهة والكوادر الوسطى من جهة ثانية .
- ان تتوجه الى الدراسات الميدانية .

وإعادة الاعتبار الى العمل المهنى اتجاهاً وممارسة يكون عن طريق إعداد الدورات التدريبية فى مجال الحرف والمنتجات الشائعة فى المجتمع ، والمرتبطة ببعض البيئات كى ينتشر الوعي بين الأفراد بأهميتها وكى نعدل من الاتجاهات السلبية نحو العمل وممارسته .

ويكمن دور مؤسسات التعليم والتدريب فى نشر الوعي التقنى بين الطلاب وذلك من خلال المناهج المختلفة والأنشطة المصاحبة لها ، ومع ضرورة الربط بين التخطيط للمشروعات وبين التخطيط لإعداد الأفراد وتدريبهم ، وتدعو الحاجة الى إعادة النظر فى

نوعية برامج خريج كلية الهندسة والمعاهد الفنية بحيث تركز على النواحي التقنية الخاصة بعمليات التشغيل ونظرتها وأساليب الصيانة الى جانب النواحي التحليلية والتصميمية ، إن المهم هو التفاعل مع الأجهزة والمعدات فى ميدانها وليس فقط معرفة وتحليل أداؤها(١١١) والأمر لا يتعلق بإعادة النظر فى برامج كليات الهندسة والمعاهد الفنية فحسب بل إنه يجب أن يتطرق الى معظم مؤسسات التعليم وذلك لنشر الوعى والمعرفة التقنية ، هذا الى جانب العمل على تقنية التعليم الثانوى كوسيلة لترشيد الاقبال على الكليات النظرية وذلك عن طريق ادخال الحرف والصناعات الى هذا النوع من التعليم .

التدريب التحويلي : يهتم التدريب التحويلي بمساعدة الأفراد على الانتقال من مهنة الى أخرى وفقاً لاحتياجات سوق العمل ، ولهذا فقد يعالج التشوهات الموجودة فيه . وينطلق من أن هناك فائضاً فى تخصصات لا يحتاج اليها سوق العمل ، ويستلزم الأمر تدريب هؤلاء للاحاقهم فى هذه التخصصات التى تعاني من عجز . وقد يهدف كذلك الى المساهمة فى حل مشكلة البطالة المقنعة ، حيث يعمل على إعادة تدريب العاملين لإعادة توزيع بعضهم .

إن الحاجة ماسة الى إنشاء مراكز للتدريب والتأهيل لامتناس التخصصات التى تعاني من فائض ، وتزويد أفرادها بالمهارات اللازمة التى يحتاجها سوق العمل . ويؤكد (عاصم عبد الحق) أهمية التدريب التحويلي وبرامجه المختلفة لاكساب الفرد المهارة والقدرة اللازمة لمزاولة المهنة التى يزداد الطلب عليها - ويوجه النظر الى أن الأمر يتطلب استخدام مراكز التدريب المتاحة الى الدرجة القصوى حيث أن الدراسات المسحية أسفرت عن وجود ٥٢٢ مركز تدريب بلغت طاقتها التدريبية ما يزيد على ١٥٠ ألف فرد سنوياً ، بينما عدد الخريجين فيها لايتجاوز ٨٤٦٠٣ فرداً سنوياً بنسبة ٥٦٤٪ مما يمثل إهداراً للطاقات والاستثمارات (١١٢) .

إن الأمر يتطلب استغلال مراكز التدريب بطاقتها القصوى ، وإخضاعها للأساليب العلمية والتربوية ، وأن تتولى الاشراف عليها جهة محددة ، فلا تتعدد جهات الإشراف ، الى جانب ضرورة التعاون بين الأجهزة المعنية بتنمية الموارد البشرية وذلك للارتفاع بمستوى الأفراد حتى يكونوا على مستوى المهنة ولعلاج الاختناقات التى توجد فى سوق العمل .

ولعل التدريب التحويلي يساعد فى تخفيف حدة البطالة من خلال تصدير العمالة بعد تدريبها وفى هذا يشير (محمد خضر) الى « ضرورة مضاعفة الجهد فى مجال

التدريب سواء التدريب الإدارى أو المهنى أو التحويلي - ويعنى به التحول من مهنة الى أخرى وفقاً لاحتياجات سوق العمل - فقد لوحظ أن بعض التخصصات - والمهارات لم تكن موجودة فى سوق العمل المصرى فجلبتها الدول العربية من جنوب شرق آسيا رغم مشكلة اللغة التى تسبب متاعب دائمة ، (١١٣) ومن هنا تأتى أهمية التدريب لإشباع حاجة السوق المحلى من جهة ولتزويد الدول العربية من جهة أخرى باحتياجاتها من العمالة الماهرة .

تعليم الحرف : من منطلق أن حل مشكلة البطالة ليس مسئولية حكومية فقط ولكنها تتعلق بالأفراد كذلك ، فإنه يجب العمل على تعليم الحرف وانتشارها بين أبناء المجتمع ، ويمكن أن يكون ذلك بتوجيه جزء من الأفراد الى مجال التعليم الفنى والتدريب المهنى ، هذا بالإضافة الى « دراسة وتحليل الحرف المعروفة والصناعات التقليدية لتوصيفها توصيفاً دقيقاً ونشرها فى كتيبات بأسعار زهيدة مساهمة فى نشر الوعى التقنى ، (١١٤) وعلاجاً لمشكلة العزوف عن العمل اليدوى والاتجاهات السالبة نحوه .

وتعليم الحرف قد يؤدى الى تحول القوى البشرية فى سن العمل من فئة مستهلكين الى فئة منتجين ، وذلك عن طريق معرفة مهارات الانتاج واكتسابها مما يجعلنا نعتمد على أنفسنا فى منتجات كثيرة نستوردها ولا تمثل معضلة بأى حال . وليس هناك ما يمنع من تدريس بعض الحرف التى يهجرها بعض الأفراد فى وقتنا الحاضر والعمل على تطويرها بما يتلام مع مقتضيات العصر ، ومن هذه الحرف على سبيل المثال الصيد والزراعة والصبغة والحياكة بدلاً من الاعتماد على الأشياء الجاهزة المستوردة من الخارج لنخلق فرصاً للعمل لغيرنا ونصبح نحن فى عداد المستهلكين ، وهناك الكثير من هذه الممارسات فى نظامنا التعليمى الآن تتعلق ببعض هذه الأنشطة الحرفية تحت ما يطلق عليه (مجالات) ، إلا أن الواقع يشير الى عدم الجديد فى التنفيذ ، الى جانب أن هناك عجزاً كبيراً فى المعلمين المؤهلين لهذا الغرض ، بالإضافة الى ضعف الامكانيات المادية وقلة التجهيزات اللازمة لهذا الغرض .

ويرتبط بتعليم الحرف ، العمل على تنمية الصناعات قليلة الميكنة ، وذلك لامتناس نسبة معينة من العاطلين من ناحية ، وتخفيف الضغط على التعليم من ناحية أخرى ، خصوصاً أنه من الواضح أن مستوى الخدمة التعليمية ليس على المستوى المطلوب وأن الدولة لا تستطيع أن تتحمل تكلفته والتوسع فيه .

وعملية تنمية الصناعات قليلة الميكنة غير مكلفة ، ومع الآخذ فى الاعتبار أن تلك

الصناعات قد لا تزيد الانتاج القومى بمعدلات سريعة (١١٥) ، إلا ان هذا قد يمثل أولوية فى ظل تفشى ظاهرة البطالة وفى ظل انخفاض نوعية التعليم الذى يقدم مع تحسين نوعية الحد الأدنى من التعليم الاساسى (الذى يجب أن يلم به الفرد) والوصول به الى أقصى معدلاته كماً وكيفاً . وهذا الحد الأدنى ليس ثابتاً ولكنه يتميز بالمرونة والقابلية للارتفاع وفق المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

تقدير العمل وتأصيل الانتماء : للتعليم دور كبير فيما يتعلق ببعض المشكلات التى يعانى منها المجتمع ، والتى تتمثل فى كراهية بعض الشباب لبعض الأعمال الصناعية والزراعية وأنصرفهم الى الأعمال الادارية والكتابية ، فعزوف الأفراد عن بعض المهن والحرف يعتبر عيباً ، على مؤسسات التعليم أن تعالجه فى شتى مراحل التعليم العام . ويبرز دور التربية فى غرس قيمة العمل وحب الأعمال وشرفها وضرورتها ، وهذا الدور يمكن أن يتم بالتدرج كما يقترح على شلتوت « فالتعرف على أنواع المهن فى المجتمع المحلى قد يكون فى مرحلة الطفولة ، واكتشاف الميول واحترام العمل ومعرفة ظروفه ، وممارسته الأولى قد تكون فى مرحلة المراهقة والبلوغ ، ثم الاعداد الكامل لظروف العمل والمهنة وممارستها قد تأتى بعد ذلك » (١١٦) .

إن تغيير النظرة الى العمل والى هدفه وتكوين اتجاهات إيجابية نحوه وتقدير العمل اليدوى أمور يكتسبها الفرد فى الصغر ، ويمكن للتربية ومؤسساتها المختلفة أن تقوم بالدور الاساسى منذ مراحل التعليم الأولى عن طريق تزويد المدارس بنماذج علمية فى جميع مراحل الدراسة وألعاب تعليمية وإتاحة الفرصة للأطفال كى يقضوا وقتاً مع هذه النماذج والألعاب ليتربوا عليها ويلتصقوا بها فيعشقوا العمل المهنى منذ الصغر ويكبروا معه . (١١٧)

إن التركيز هنا على الميول وعلى الاتجاهات لأن النظام التعليمى يعد أفراداً للتعامل مع المستقبل بما فيه من تغيرات ومهن لم تخرج بعد الى حيز الوجود .

وللتعليم دور فيما يتعلق بتنمية روح الولاء والانتماء للوطن والدين وإبراز قيمة العمل أياً كان نوعه ، وإبراز أن العمل عبادة والعبادة عمل ، وتنمية روح المشاركة فى جهود التنمية كقضية أساسية . والمشاركة هنا تعنى مشاركة الجميع فى العمل لمواجهة المشكلات ، فالحزب الذى يحكم لا ينشغل بالمحافظة على بقائه ولا تحركه مآرب شخصية ، والذى يعارض لا يبحث فقط عن أوجه القصور لإبرازها ولكن القضية واحدة يشارك الكل فيها ويسهم فى حلها ، ولن يكون ذلك إلا بتنمية روح الولاء والانتماء

للدين والوطن وتنمية الانسان الذى تحركه المصلحة العامة لا المنفعة الشخصية . إن الجهود لابد أن تركز على الاستثمار فى التعليم الى جانب التنمية الاقتصادية .

التنمية الاقتصادية : مشكلة البطالة من المشكلات المعقدة متعددة الأسباب كما أن حلولها متعددة تتضمن أدواراً أخرى الى جانب ما يكمن أن يقوم التعليم بدور حيالها . وعلاج مشكلة البطالة لا يكون على عاتق مؤسسة واحدة بعينها أو على عاتق نظام التعليم فقط . ولكن هناك من النظم الأخرى ما يكمن فيها الدور الرئيسى والحيوى فى العلاج . إن حل المشكلة لا يمكن أن يكون عن طريق الحد من التوسع فى التعليم ، فهذا الأمر ليس منطقياً ولكن يجب أن يكون عن طريق زيادة معدلات النمو الاقتصادى وتشجيع الاستثمارات فى شتى الميادين الاقتصادية والاجتماعية الى جانب علاج القصور الموجود فى النظام التعليمى بوجه عام .

وإذا كان العيب يكمن فى أن القوى العاملة تنمو بدرجة أسرع من قدرة الاقتصاد على استيعابها فإن فتح مجالات جديدة للاستثمار سوف تمتص هذه الزيادة ، كما يشير (سعيد اسماعيل على) الى إن المشكلة ليست أزمة خريجيين ولكنها أزمة تنمية ، وإن العدد أو الكم ليس الحجة الحقيقية لمشكلة البطالة ولكنه الخلل الاقتصادى . . . قصور التنمية . . . (١١٨)

إن البطالة ليست فى الأطباء ولا فى المهندسين ولا فى المدرسين فليس هناك فائض فيها كما يدعى البعض ولكن المشكلة تكمن فى العجز فى أعداد المستشفيات والمدارس والمشروعات لامتنعاص هؤلاء فى حدود ما يجب أن تقدمه من خدمات . إن التنمية الاقتصادية وجلب الاستثمارات الى القطاعات المختلفة قد يكون السبيل المنطقى لعلاج مشكلة البطالة . وفى هذا الصدد يشير (كارنوى M.Carnoy) الى أن « روح الحل لمشكلات كالبطالة يكمن فى الاستثمار وبتحسين كفاءة النظام الاقتصادى والاجتماعى ، وكذلك بتحسين ادارة المدارس والمصانع والاتصالات » (١١٩)

وعند الحديث عن التنمية الاقتصادية يجد المرء نفسه مرة ثانية يكرر الإشارة الى أن التعليم له الدور الحاسم فى أية تنمية ، فالتنمية ليست مجرد مشروعات فنية أو إحصائيين يديرونها ولكنها الى جانب ذلك وعى ثقافى عام واحساس بقيمة المواطنة ومشاركة حقيقية .

إن هناك ضرورة فى أن تكون للدولة سياسة تنموية مدروسة تابعة من واقعها مبنية على امكاناتها الفعلية ومواردها الطبيعية ، على أن تكون هذه السياسة هادفة الى

تنمية فرص الاستثمار فى المجتمعات الجديدة والمشروعات الصغيرة الحرفية لامتناس
العماله المتعلمه وغير المتعلمه ، وكذلك الاهتمام بالمشروعات الزراعيه . ولعل التركيز على
المشروعات الزراعيه على وجه الخصوص مرجعه الى أنه بالرغم من نمو القطاع
الصناعى فى الدول المتعلمه للنمو ككل والأمال التى تعلق عليه لاستيعاب الزيادة من
القوى العاملة ، فان قدرته على الاستيعاب قليلة مما دفع بعض الاقتصاديين وخبراء
العماله الى إعادة النظر فى التخطيط الاقتصادى ومحاولة التركيز على القطاع الزراعى
لاستيعاب القوى العاملة . (١٢٠)

والتركيز على القطاع الزراعى قد يكون سبباً فى علاج مشكله الهجرة من الريف
الى المدينة والى تعمل على انتقال البطالة الى مناطق توجد المشكله فيها أصلاً . ومن
الجدير بالذكر أن هذه العماله غير المؤهله عادة لاتجيد العمل فى خارج النطاق الزراعى
ولكن يمكن استخدامها - كما يوضح محمد نبيل نوفل - فى « العمل اليدوى الفائض
كأعمال الانشاءات مما قد يخفف من أزمة البطالة ولايحتاج الى مهاره لادائه ولكن هذا
اجراء مؤقت » (١٢١)

إن فرص العمل لاتتكون من الوظائف المتوفرة فى السوق فحسب ، بل بما تحدثه
سياسات التنمية من وظائف جديده فى الأنشطة الاقتصاديه المتعدده . والسياسه
التعليميه على الطرف الآخر يجب أن تسهم فى التنمية الاقتصاديه بتزويدها بالأنواع
الكافيه والملائمه من القوى العاملة المؤهله والمدربه .

إن مستوى التنمية تحدده عوامل اقتصاديه : موارد طبيعيه - رأس المال - القوى
العامه ، وعوامل غير اقتصاديه : التعليم والتدريب والتنمية العلميه والتكنولوجيه ، وعليه
فالربط بين العاملين مهم لتناول مشكله معقده كمشكله البطالة ، فكلما العاملين يحظى
بأهميه ، إلا أن دور التعليم والتدريب وإعداد القوى العاملة المدربه والأخذ بالعلم
والتكنولوجيا كلها أمور توحى بأولويه بوصفها أساسيه لأى تنميه .

ويجب أن يؤخذ فى الاعتبار أن علاج مشكله البطالة عن طريق التنمية الاقتصاديه
وإيجاد فرص عمل للعاطلين فى المشروعات المختلفه تقع ضمن سبل العلاج المطروحه ،
ولكن ذلك لايمكن أن يكون كافياً فى ظل ما تشير اليه الاحصاءات من ضخامه المشكله
وفى ظل سياسه التعليم الحاليه سواء ماكان متعلقاً بالقبول فى مؤسساته أو نوعيه
مناهجه . إن الأمر يحتاج الى أن يكون التعليم على مستوى التغير الذى حدث ومايزال
يحدث فى سوق العمل ، وأن يستجيب لحاجاته من ناحيه وحاجات الافراد من ناحيه
أخرى .

وبالإضافة الى ذلك ، فالأمر يتطلب اصلاح الجهاز الادارى للدولة بما يمثله من بطالة مقنعة ، وذلك بالعمل على علاج أوضاع العاملين والسعى لتحقيق التوازن بين الأجر والأسعار لتلقى عمل الفرد فى أكثر من موقع ، والذي يسهم فى مشكلة البطالة، الى جانب توفير حوافز ترك الخدمة للعاملين فى الجهاز الادارى الحكومى .

الخاتمة :

لقد تناولت تلك الدراسة مشكلة اجتماعية معقدة هى مشكلة البطالة . تعددت الآراء حول أسبابها ، كما تعددت حول السبل المختلفة لمجابهتها ، ومن خلال عرض تلك المشكلة والبحث عن أسبابها وأبعادها المختلفة ، اتضح أن هناك خلافاً لايتعلق -كما يعتقد البعض- بالتعليم ومؤسساته فحسب ، كما لايتعلق بالعوامل السكانية وحدها أو بالنواحي الاقتصادية ، بل ان هذه العوامل مجتمعة ساهمت بطريقة أو أخرى فى أن يصبح هذا الخلل بيناً .

وتتعلق القضية بغياب السياسة الواضحة والمحددة فى مجالات السكان والاقتصاد والتعليم ، كما أن تلك المجالات تفتقر الى الربط ، فكل فى واد لا يأخذ فى الاعتبار الآخر . ومن ثم فالنظر الى حلول من خلال مجال واحد فقط لن يؤدي الى حل المشكلة ، كما أنه قد يتعارض مع حقوق الانسان ودستور المجتمع . ان المشكلة معقدة ، ومن ثم فأي محاولة لحلها لابد ان تكون شاملة . وإذا كانت هذه الدراسة قد ركزت على التعليم ودوره ، فانها لاتفصل علاقة التعليم بتلك الميادين الأخرى .

إن السياسة السكانية فى الآونة الأخيرة لم تكن محددة المعالم ولم تحقق أهدافها . كما أن السياسة الاقتصادية لم تحقق أهداف التنمية ومعدلاتها ، فلم تستطع استيعاب من يدخل سوق العمل ، ثم كانت سياسة التعليم غير مرتبطة فى بعض جوانبها بسوق العمل من ناحية الكم ، كما انها لم تعد الفرد المؤهل والمدرّب والملائم للعمل . إلا أنه يجب أن يكون فى الحسبان دوماً أن النظر الى التعليم من زاوية واحدة فقط فيه إغفال لقيمه وفى كونه هدفاً فى حد ذاته .

ولعل من الأصوب النظر الى البطالة خاصة المسافرة كدلالة على نقص فرص العمل قبل أن تكون تعبيراً عن فائض عرض العمل ومهاراته . ومن هنا يكون المطلوب خلق فرص عمل جديدة ، وليس الحد من الخريجين فى الجامعات والمعاهد المختلفة ، ويكون المطلوب رفع مستواهم برفع كفاءة مؤسسات إعدادهم .

وينبغى أن يؤخذ فى الاعتبار أن أى حلول واقتراحات موضوعية يجب أن تبنى

على إحصاءات وبيانات دقيقة وواقعية ، فالإحصاءات الدقيقة تعد بداية حقيقية نحو حل واقعي لتلك المشكلة وهي السبيل الى اتخاذ قرارات مدروسة.

إن قصور المعلومات والإحصاءات عن سوق العمل في مصر في حد ذاته مشكلة، فليست هناك بيانات دقيقة عن ظروف العمل ، وطبيعة المؤملات المطلوبة ، وما تتطلبه من مهارات ، حجم العرض والطلب . ومن ثم فالخطأ ليس في أسلوب مواجهة المشكلة فقط، لكنه في تشخيص أسبابها ، وكى يكون التشخيص حسناً ، لا بد من اعتماده على معلومات صادقة وبيانات وإحصاءات دقيقة .

وإذا كان ماسبق من الدراسة تم فيه عرض المشكلة ، وجوانبها ، وتصور أسبابها وبيان دور التعليم في حلها ، فإن المعالجة تقتضى تقديم بعض التوصيات التي تركز على التعليم وسياسته بغية رفع كفاءته ، قد تكون بداية نراها في الآتى :

- زيادة الميزانية المخصصة للتعليم ، ومؤسساته حتى يمكن أن يحسن من نوعية الخدمة التي يقدمها ، وبالتالي رفع كفاءة خريجيه ، خصوصاً وأن ما يعاني منه مشكلات مادية تؤثر بالسلب على أدائه ونوعية الخريجين .

- إن على نظام التعليم أن يراجع برامجه باستمرار لتنسجم مع التغيرات التي تحدث في المجتمع والتي تتمخض عن ظهور مهن لم تكن موجودة من قبل واختفاء مهن أخرى . ومن الأهمية أن نخضع نظم التعليم نفسها إلى فحص ناقد بين الحين والآخر .

- إعادة النظر في التعليم الفني من ناحية سياسات القبول فيه ، وطاقات مؤسساته، ومن حيث برامجه ، وما يتيح من تدريب حتى يتناسب مع حاجات المجتمع ، ومع ما يموج به العالم من تغيرات .

- تدريس المجالات العملية والتطبيقية لطلاب التعليم الثانوى العام ، و إتاحة الفرصة أمام الطلاب للاختيار من بين برامج متاحة بما يتناسب مع ميولهم واستعداداتهم .

- تحويل بعض المعاهد إلى معاهد فنية عليا متخصصة تمنح المنتسبين لها درجة البكالوريوس لتمتص جزءاً من الطلاب على الجامعات ، وتعالج القيمة الإجتماعية للتعليم العالى والرغبة فى دخوله شريطة أن يعد لها جيداً وأن تكون غير تقليدية ، بها تخصصات متميزة تمثل عجزاً ومطلوبة لسوق العمل .

- التخطيط للتعليم بكافة مراحل - والتوسع فيه ، وتوفير الشروط اللازمة لقبول الأعداد المتزايدة من الطلاب مع رفع الكفاءة الخارجية لنظام التعليم ، حيث

يكون الكم المقترح مقروناً بنوعية أفضل وأقدر على تلبية حاجات المجتمع ومطالب التنمية.

- الاهتمام بالتربية المهنية منذ مراحل التعليم الأولى ، وتعريف المتعلمين بنوعية الأعمال التي يحتاجها المجتمع ، والفائض في التخصصات والعجز فيها ، وما يحتاجه الفرد من مهارات وقدرات ومعارف ، وإرشاده أيضاً إلى مؤسسات التعليم التي تقوم بذلك حتى يمكن إعداده مهنياً .

-دراسة أسواق العمل الخارجية ، وخصائصها والاهتمام باللغات الأجنبية للتعامل مع التكنولوجيا وفتح مجال العمل أمام الخريجين في تلك الأسواق الخارجية .

-الاهتمام بالتعليم المستمر بهدف تحديث المعلومات ، واكساب المهارات المطلوبة لسوق العمل ، سواء كان ذلك موجهاً إلى الخريجين أو إلى العاملين ، وكذا الاهتمام ببرامج التدريب ، وإعادة التدريب لمدة معينة بعد التخرج لممارسة العمل الحقيقي ، والمرور بمواقف حقيقية في فهم الفرد لمواقع العمل ومتطلباته ومشكلاته .

- توجيه التعليم نحو الأغراض المهنية والاهتمام بالاعلام والتوجيه التربوي والإرشاد الطلابي واكتشاف ميول الطلاب واستعداداتهم ووسائل تغيير اتجاهاتهم وصقل ميولهم وتقدير العمل كقيمة في المراحل المبكرة للتعليم .

-جذب اهتمام الطلاب إلى المهن التي تحتاجها البلاد وتحفيزهم على الالتحاق بالتعليم الذي يؤدي إليها .

-ولعل في الظروف الحالية ما يدعو إلى التقاعد المبكر للمرأة للحد من البطالة المقنعة وحتى تستطيع المؤسسات استيعاب العاطلين من الرجال .

- تعليم الكبار برامج خاصة لتدريبهم وتحويلهم إلى وظائف أخرى والعمل على تزويدهم بالمهارات المطلوبة للوظائف الجديدة .

- وضع السياسات الاقتصادية التي من شأنها استيعاب الفائض في أنشطة معينة ، ومحاولة سد العجز بالتدريب التحويلي لفائض العمالة ، وربط التعليم بمتطلبات المجتمع في الأنشطة الاقتصادية المختلفة ؛ فالتنمية الاقتصادية عامل حاسم لمواجهة تلك المشكلة ، كما أن اهتمام التعليم بنوعية خريجه سيسهم في حلها ، إن المشكلة معقدة ويتطلب الأمر النظر إليها من جميع جوانبها . أنها أزمة تنمية كما أنها أزمة خريجين ويتطلب الأمر اصلاح هذه وتلك .

الهوامش

- (١) على عبد ربه : أزمة التعليم الجامعى وهيكلى سوق العمالة والتنمية مع استراتيجية مقترحة للحد من البطالة فى مصر ، دراسات تربوية ، العدد ١٥ ، نوفمبر ١٩٨٨ .
- (٢) ابراهيم محمد ابراهيم : " دور تعليم الكبار فى مواجهة مشكلة البطالة فى مصر " ، مؤتمر رابطة التربية الحديثة ، حول رؤية نقدية للفكر التربوى العربى . القاهرة ٤ - ٦ يوليو ١٩٨٩ .
- (٣) سلوى سليمان : (تحرير) البطالة فى مصر . وقضية التنمية . مؤتمر قسم الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية . القاهرة ، ١٩٨٩ .
- (٤) سيد أحد البواب : دليل المصطلحات الاقتصادية القومية ، كتاب الأهرام الاقتصادي العدد ٢٢ . مؤسسة الأهرام - القاهرة . ديسمبر ١٩٨٩ . ص ٦
- (٥) على عبد ربه : أزمة التعليم الجامعى وهيكلى سوق العمالة فى مصر - مرجع سابق ، ص ٨٥ .
- (٦) أحمد صقر عاشور : إدارة القوى العاملة : الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقى . دار الجامعات المصرية . الاسكندرية . ١٩٧٥ ، ص ١٧٢ - ١٧٣ .
- (٧) سيد أحمد البواب : مرجع سابق ، ص ٦ .
- (٨) سلوى سليمان : " البطالة فى مصر وقضية التنمية " . البطالة فى مصر ، ص ٢
- (٩) محمد نبيل نوقل : التعليم والتنمية الاقتصادية . مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة . ١٩٧٩ . ص ١٦
- (١٠) سلوى سليمان : مرجع سابق ، ص ٢
- (١١) محمد الأمين البصير : " العمالة فى السودان " ، مجلة كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، الرياض . العدد الرابع ، ١٤٠٠ هـ - ١٩٨٠ . ص ١٢٩ - ١٣٠
- (١٢) محمد نبيل نوقل : مرجع سابق ، ص ١٦ - ١٧
- (١٣) اسماعيل صبرى عبد الله : الخصائص المشتركة فى ظاهرة البطالة فى بلدان العالم الثالث ، مع اشارة خاصة لمصر ، البطالة فى مصر . مؤتمر كلية الاقتصاد والعلوم السياسية القاهرة ١٩٨٩ ص ٢٧ .
- (١٤) محمد خليل البرعى : تعقيب ، مؤتمر البطالة فى مصر ، مرجع سابق ، ص ٤٣٠ .
- (١٥) نادى حسن سليمان : البطالة والعوامل الديموجرافية نظرة اقتصادية مؤتمر البطالة فى مصر مرجع سابق ص ٧١ - ٧٢ .
- (١٦) نادر فرجاني : " طبيعة مشكلة التشغيل فى مصر " . مؤتمر استراتيجية الاستخدام فى مصر ، وزارة القوى العاملة والتدريب ، القاهرة ، ١٩٨٨ .

- (١٧) المجالس القومية المتخصصة . تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا . الدورة السابعة . اكتوبر ٧٩ سبتمبر ١٩٨٠ . ص ٢٧-٢٩
- (١٨) اسماعيل صبرى عبد الله : مرجع سابق ، ص ٢٦
- (١٩) اسماعيل دياب وصلاح الدين معوض : الجنوى الاقتصادية والاجتماعية من عمل المرآه . المكتبة العلمية الحديثة ، المنصورة ١٩٨٥ . ص ١١١ .
- (٢٠) هيثم سعد الدين: البطالة : المشكلة المزمنة ، حوار مع عاصم عبد الحق ، وزير القوى العاملة والتدريب . الأهرام ٣-٥/ ١٩٩١ . ص
- (٢١) اسماعيل صبرى عبد الله : مرجع سابق . ص ٤١
- (٢٢) محمد محروس اسماعيل : هل التعليم يؤدي إلى البطالة ؟ الأهرام الاقتصادي ، العدد ١٠٨٨ نوفمبر ١٩٨٩ . ص ٢٩
- (٢٣) جويث كوكران : التربية فى مصر ، ترجمة أحمد شفيق الخطيب . د . ن ١٩٨٩ .
- (٢٤) هيثم سعد الدين : مرجع سابق ، ص ٧
- (٢٥) ليلي أحمد الخواجه : " دراسة تحليلية لظاهرة البطالة السافرة وعلاقتها بهيكل سوق العمل فى مصر " البطالة فى مصر ، مؤتمر كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، ص ٢٢٢
- (٢٦) على على عبد ربه : مرجع سابق ٩٨
- (٢٧) محمود عبد الفضيل : البطالة فى مصر ، مؤتمر كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، القاهرة ص ٢٨٥
- (٢٨) محمد عبد العزيز حافظ : ازدياد معدل الجريمة بين الخريجين العاطلين ، جريدة الوفد العدد ، ٢٠٨٣ ربيع الثانى ، ١٠ نوفمبر ١٩٨٩ .
- (٢٩) عدنان خالد التركمانى : العمال بين الاسلام والنظم الوضعية ، مجلة كلية الشريعة واللغة العربية أبها ، السعودية ، العدد الأول رجب ١٣٩٩هـ ص ٥٧
- (٣٠) اسماعيل صبرى عبد الله : مرجع سابق ، ص ٢٩
- (٣١) محمد الأمين البصير : مرجع سابق ، ص ١٣٩
- (٣٢) البرتومونكادا : التربية والتنمية ، ترجمة محمد محمود رضوان ، مستقبل التربية العدد الثالث اليونسكو ، القاهرة ١٩٨١ ص ٢٢
- (٣٣) على على عبد ربه : مرجع سابق ، ص ١٠٠
- (٣٤) اسماعيل دياب ، وصلاح معوض : مرجع سابق ، ص ١١١
- (٣٥) جويث كوكران : مرجع سابق ، ص ٩٣

(٣٦) عبد الفتاح تركى " أزمة التعليم فى مصر الانفتاح " ، مؤتمر حول رؤية نقدية للفكر التربوى العربى ، ص

٤٢٢

(٣٧) مرجع سابق ، ص ٤١٨ - ٤٢٠ .

(٣٨) سلوى سليمان : البطالة فى مصر وقضية التنمية ، مرجع سابق ، ص ١-٢ .

(٣٩) نادية حسن سليمان : مرجع سابق ، ص ٧٠ .

(٤٠) سلوى سليمان : مرجع سابق ، ص ٢ .

(٤١) محمد نبيل نوفل : مرجع سابق ، ص ١٥٨ .

(٤٢) شحاته عبد الخالق زهران : مخرجات النظام التعليمى المصرى وأثرها على هيكل العمالة فى الفترة من

١٩٥٢ حتى الآن . مجلة كلية التربية جامعة الاسكندرية العدد الأول اكتوبر ١٩٨٨ ، ص ١٦٤ - ١٦٥

(٤٣) جويث كوكران : مرجع سابق ، ص ٨٨ .

(٤٤) محمد عبده محجوب : الانثربولوجيا ومشكلات التحضر ، دراسة حقلية للبناء الاجتماعى للورشه ، الهيئة

المصرية العامة للكتاب القاهرة ١٩٨١ ، ص ١٢٧

(٤٥) راجع :

- أحمد يونس محمد فكرى : دراسة بعض مشكلات التعليم الثانوى الصناعى فى مصر وأثره على خطط

التنمية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة الأزهر ١٩٨٩ .

- كمال عزيز عبد المسيح : دراسة ميدانية لبعض مشكلات المدرسة الثانوية الصناعية فى ج.م.ع . رسالة

ماجستير ، كلية التربية جامعة عين شمس ١٩٨٧ .

(٤٦) معهد التخطيط القومى : تقرير عن أوضاع التعليم الفنى حالياً وحتى عام ٢٠٠٠ القاهرة ، ديسمبر

١٩٨٩ ، ص ٢٣

(٤٧) محمد ضياء الدين زاهر : استراتيجية التعليم الفنى بمسئولياته المختلفة ، ندوة جمعية المهندسين المصرية

، القاهرة اكتوبر ١٩٨٩ ، ص ٥

(٤٨) للمزيد راجع :

- أحمد فتحى سرور : استراتيجية تطوير التعليم فى مصر - المركز القومى لبحوث التربية . القاهرة ١٩٨٧

، ص ١٧١

- عهيد الفتاح أحمد حجاج : نحو صيغة ملائمة لتطوير التعليم الثانوى ، دراسات تربوية ، المجلد الخامس .

الجزء ٢٤ ، ١٩٩٠ ، ص ٢٢

- حامد محمد صالح : الاتجاهات المعاصرة وأثرها على التعليم الثانوى العام فى المجتمع المصرى . رسالة

دكتوراه - كلية البنات جامعة عين شمس ، ١٩٨٥

- (٤٩) أنظر سيف الإسلام على مطر : دراسة تحليلية لبعض أوجه التصور في قيام الجامعات العربية بوظائفها . بحوث تربوية ، العدد السابع والعشرون ، رابطة التربية الحديثة . القاهرة ، ١٩٩٠ .
- (٥٠) نعمان الزياتي : التعليم في قفص الاتهام ، حوار مع الدكتور أحمد فتحي سرور وزير التعليم ، الأهرام الاقتصادي ، العدد ١٠٩٩ فبراير . ص ١٥
- (٥١) محمد صبرى الحوت : " منهجيات التنبؤ بالاحتياجات من القوى البشرية ، دراسة تقويمية " . التربية المعاصرة ، العدد الثالث عشر . أكتوبر ١٩٨٩ ، ص ٨٣
- (٥٢) عبد الفتاح تركى : مرجع سابق ، ص ٤١٠
- (٥٣) فيليب كومبز : أزمة التعليم في عالمنا المعاصر . ترجمة أحمد خيرى كاظم وجابر عبد الحميد جابر ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧١ . ص ١٤٩
- (54) Martin Carnoy . Eduaction As Cultrural Imperialism David Mckay Company inc, New York . 1974 . p. 327.
- (٥٥) سعيد اسماعيل على : هموم التعليم المصرى ، القاهرة د٠ن ١٩٨٩ . ص ١١
- (٥٦) نفس المرجع ، ص ١٧
- (٥٧) انظر عبد الفتاح تركى : مرجع سابق ، ص ٤٣٩
- (٥٨) الجهاز المركزى للتعبئة والاحصاء . الكتاب الاحصائى السنوى ، القاهرة ١٩٨٠ ص ٢٠٩-٢١٨ .
- (٥٩) عاليه عبد المنعم المهدي : " التوزيع الاقليمى للبطالة وعلاقته بالهجرة الداخلية ، المؤتمر الأول لقسم الاقتصاد كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ص ١١٨
- (٦٠) المرجع سابق ، ص ١٢٦
- (٦١) المرجع سابق ، ص ١١٩
- (٦٢) محمد أحمد خضير : " العمالة المصرية فى الخارج والتحديات التى تواجهها " كتاب العمل مجلة العمل . العدد ٢٨٦ . القاهرة فبراير ١٩٨٨ . ص ٧
- (٦٣) على على عبد ربه : مرجع سابق ، ص ١٠١ ، ١٠٢
- (٦٤) ايهاب سلام : الهجرة المرقدة إلى أرض الوطن ، الأهرام الاقتصادي العدد ١٠٩١ ديسمبر ، ١٩٨٩ ، ص ١٧
- (٦٥) لىلى أحمد الخواجه : مرجع سابق ، ص ١٩٥
- (٦٦) محمود أحمد موسى : " دور التعليم العالى فى اعداد الكفاءات من القوى العاملة ، مجلة العلم الاجتماعية ، المجلد ١٢ العدد ٤ شتاء ١٩٨٥ ، ١٤٠٦ ، ص ١٤٧ .

- (٦٧) ليلي أحمد الخواجه : مرجع سابق ، ص ١٩٩
- (٦٨) محمد نبيل نوفل : مرجع سابق ، ص ١٣٦ ، ١٣٩
- (٦٩) هيثم سعد الدين : البطالة : المشكلة المزمنة ، مرجع سابق ، ص ٧
- (٧٠) ألبرتومونكادا : التربية والتنمية ، ترجمة محمد رضوان ، مرجع سابق ، ص ١٨
- (٧١) سلوى سليمان : مرجع سابق ، ص ٢
- (٧٢) ليلي أحمد الخواجه : مرجع سابق ، ص ٢٠١
- (٧٣) المرجع سابق ، ص ٢٠٢
- (٧٤) سعاد كامل رزق : " استجابة العمل وعلاقتها بالبطالة مع التطبيق على حالة مصر " ، مؤتمر البطالة في مصر ، مرجع سابق ، ص ٢٠٢ - ٢٠٣
- (٧٥) عبد الرحمن النحلاوي : التربية الإسلامية والمشكلات المعاصرة . المكتب الإسلامي بيروت ١٤٠٢ / ١٩٨٢ ص ١٧٦
- (٧٦) جوديث كوكران : التعليم في مصر ، مرجع سابق ، ص ٩٥
- (٧٧) محمد الأمين البصير : مرجع سابق ، ص ١٣١
- (٧٨) عبد الفتاح تركي : مرجع سابق ، ص ٤٢١
- (٧٩) انظر ، عالية عبد المنعم المهدي ، مرجع سابق ، ص ١٢٩
- (٨٠) للمزيد راجع : المرجع سابق ، ص ١٣٣ - ١٣٤
- (٨١) محمود محمد سفر : دراسة في البناء الحضاري ، كتاب الأمة ، دولة قطر ، رمضان ١٤٠٩ ، ابرايل ١٩٨٩ ص ٣٤
- (82) William G. Morsch and Jenne Griest . A Model For Manpower , Employment Training and Education . Socio Economic planning Science . Vol.2. Pergamon press. England . 1969 . p 225 .
- (82) Don Adams . Economic Models planning and Educational Decisions . Theory Into Practice . Vol . 12. No.1 . February 1973. p 68.
- (٨٤) محمود أحمد موسى : مرجع سابق ، ص ١٣٩
- (85) W.G . Morsch and J. Griest . op . cit . p . 245.
- (٨٦) عبد الباسط أحمد رضوان : " التخطيط لتكوين وتأهيل الأصول البشرية من الجامعات وفقاً لاحتياجات

- التنمية في دولة الكويت . مجلة العلوم الاجتماعية . المجلد ١٤ ، العدد ٢ صيف ١٩٨٦ . ص ١٣٦ .
- (٨٧) المرجع السابق ، ص ١٣٤
- (٨٨) منصور أحمد منصور : تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق . وكالة المطبوعات . الكويت ، ١٩٧٥ . ص ١٥١ .
- (٨٩) محمود محمد سنن : مرجع سابق ص ٦٩ ، ص ٧٤
- (٩٠) حامد عمار : حول التعليم العالمي العربي والتنمية ، المستقبل العربي ، العدد الأربعون ، يونيو ١٩٨٢ . ص ١٣٦ .
- (٩١) مكتب التربية العربي لدول الخليج : التعليم العالمي في جمهورية ألمانيا الاتحادية - المكتب الرياض ، ١٤٠٨ . ص ١٩٨٧ / ٥٦ .
- (92) M.Garnoy (op . cil) p . 326- 328
- (٩٣) علي محمد شلتوت : موضوعات جديدة في ميدان التربية ، دار القلم ، الكويت ، ١٩٨٠ / ١٤٠٠ . ص ١١٠ ، ١١١ .
- (٩٤) نفس المرجع ، ص ١١٢ ، ١١٦ .
- (95) Sar.A Leviton , Garth L. Mangum and Ray Marshall. Human Resourcas and Lebour Market . N.y. Harper and Row 1970 . pp 1-2.
- (96) Robert G. young, William V. Clive , and Benton E. Miles . Vocational Educational planning . Columbus, Center F or Education , 1972 . pp . 8 - 10.
- (97) C harles E. Silberman, Crisis in the Classrom . Vintage Boks. N.Y. 1970 . p . 133. 114.
- (98) B . G pauley . Building For Tomorrow . Allyn and Bacon inc , Boston U.S.A. 1966 . p 348 . and 398.
- (99) Benjamin Schneider . Staffing Organizations , Goodyear publishing Go. Tnc . California 0 1976 .p . 22.
- (١٠٠) محمود أحمد موسى : مرجع سابق ، ص ١٤٨ - ١٤٩ .
- (١٠١) عبد الله عبد الدائم : الثورة التكنولوجية في التربية العربية . دار العلم للملايين - بيروت ، ١٩٧٤ . ص ١٣٦ .
- (١٠٢) نور الدين عبد الجواد : الجامعة والتعليم المستمر ، دار العلوم للطباعة والنشر ، الرياض ١٤٠٢ .

١٩٨٣ ص ١٠ - ١١

(١٠٣) محمد عبد العليم مرسى : التعليم العالى ومسئولياته فى تنمية دول الخليج العربى - مكتب التربية العربى
بدول الخليج الرياض ١٤٠٥ - ١٩٨٥ ، ص ٩٦ - ٩٧

(١٠٤) عبد الرحمن العيسوى : التوجيه التربوى والمهنى - مكتب التربية العربى لدول الخليج الرياض ، ١٤٠٤ ،
١٩٨٤ . ص ٩٥

(١٠٥) فؤاد أبو حطب وسيد أحمد عثمان : التقويم النفسى . مكتبة الانجلو المصرية - القاهرة ١٩٧٦ ، ص
٣٨٦

(١٠٦) عبد الرحمن العيسوى : مرجع سابق ، ص ٩٧

(١٠٧) المرجع سابق : ص ١٠٥

(١٠٨) عبد المنعم بدر : الجامعات وتنمية العالم الاسلامى ، المسلم المعاصر ، السنة ١٢ ، العدد ٤٦ ربيع الثانى
جمادى الاولى ، بيروت ١٤٠٦ هـ ، ص ٨٤

(١٠٩) جمال أبو الخير : "دراسة تحليلية للقيم السلبية نحو العمل اليدوى" ، مجلة كلية العلوم الاجتماعية -
الرياض - ١٤٠٤ / ١٩٨٤ ص ٣٨١ .

(١١٠) هشام أبو قمره : دور التعليم فى تنمية الذاتية العربية ، المستقبل العربى ، العدد ٤٠ مركز دراسات
الوحدة العربية - بيروت ، يونيو ١٩٨٢ ، ص ١١٥ - ١١٦

(١١١) محمد سفر : مرجع سابق ، ص ٧٤ - ٧٧

(١١٢) عاصم عبد الحق : البطالة فى مصر ، مؤتمر كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، ص ١٣ ، ١٦

(119) Martin Carnoy . Education As Cultural Imperialism . David Mckay
Company inc . New york . 1974 . p . 320 .

(120) F. Harbison : Manpower Aspects of Educational planning .
UNESCO . paris . 1960 . pp . 73 - 74 .

(١٢١) محمد نبيل نوفل : التعليم والتنمية الاقتصادية . مرجع سابق ص ١٥٦