

**الفصل  
الخامس**

**المملكة المتحدة:**

**الثورة المكبلة**

obeykandi.com

## المملكة المتحدة: الثورة المكبلة

إن المملكة المتحدة المكونة من بريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية هي دولة غنية نسبيًا، ذلك أن غالبية سكانها يتمتعون بمستوى معيشي مرتفع بكل المقاييس، ولقد تناقصت مكانة المملكة المتحدة في مجال التنافس التجاري والصناعي منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، وكان هذا التناقص يأخذ طابعًا مطردًا<sup>(١)</sup>. ولو نظرنا إلى جغرافية المملكة المتحدة سنجد أنها بلد صغير ذو كثافة سكانية عالية ويشغل مساحة تزيد على ٢٤٤ ألف كيلو متر<sup>٢</sup>، في مثل مساحة ولاية «أوريجون Oregon» الأمريكية تقريبًا. ويبلغ عدد سكانها حوالي ٥٦ مليون نسمة، منهم ٢,٥ مليون نسمة من أقليات عرقية تنتمي إلى رابطة الشعوب البريطانية الجديدة أو تنتمي إلى أصل باكستاني.

ولكل من إنجلترا وسكوتلاندا، وويلز، وأيرلندا الشمالية، سماتها الخاصة كما أن هناك سمات مشتركة أيضًا فيما بينها؛ فالمملكة المتحدة هي دولة ملكية دستورية ذات ديمقراطية برلمانية ودستورها غير مكتوب بمجمله، ومصادره هي القوانين التي يُضيفها البرلمان بالإضافة إلى القرارات التي تسنها الهيئات القانونية. وكثير منها قد اهتم في الآونة الأخيرة بالاستعدادات والتدابير اللازمة للتعليم المهني والتدريب. ومنذ نهاية الحرب العالمية الثانية، تلك الحرب التي أجبرت المملكة المتحدة إلى التراجع عن مكانتها وزلزلت عرين أمبراطوريتها إلى حد بعيد مما حدا بها إلى الانضمام إلى الجماعة الأوروبية الاقتصادية في بداية سنة ١٩٧٣م.

### الخلفية الاجتماعية والتعليمية:

إن تراجع المملكة المتحدة كقوة عالمية رائدة سواءً من الناحية السياسية أو

الاقتصادية يمكن اقتفاء أثره وتلمس أسبابه منذ عشرات السنين ، ولعل أوضح مظاهره تتمثل في تفتت وتحلل إمبراطوريتها ، وهذا الانحدار والتراجع في مكانتها الاقتصادية يقاس نسبته إلى منافسيها الرئيسيين المتمثلين في الولايات المتحدة واليابان وألمانيا الغربية في الأربعين سنة الماضية . ومنذ سنة أو سنتين فقط ظهر اتجاه وميل للانكماش والتراجع من خلال الاسترشاد بالمعايير الأساسية المعروفة مثل النمو الاقتصادي ، معدل التضخم ، وثبات وتوازن الأجور وثبات البطالة . ومن استقراء الشواهد السابقة نجد أن المملكة المتحدة في وضع أسوأ من كل منافسيها التجاريين الرئيسيين ، ولقد أرجعت الحكومة (حكومة المحافظين) في تقريرها المعروف «بالورقة البيضاء» (White Paper) في عام ١٩٨٥م أن هذه الحالة المحزنة للشئون المهنية والتجارية للعديد من الأسباب المعقدة ، وأوضحت ذلك في بيان حكومي رسمي ذكرت فيه أن هذه الحالة هي نتاج تعقيدات إدارية وعراقيل نقابية وتنظيمات وقوانين حكومية لا حصر لها وكذلك لعدم تشجيع المسؤولين وتثيبتهم لهم<sup>(٢)</sup> .

تلك الحالة من التداخي في اقتصاد الدولة قد دفعت الحكومة شأنها في ذلك شأن من سبقوها إلى تبني ورعاية نظام قومي للتعليم المهني والتدريب مدركة بذلك الرابطة والصلة الوثيقة بين نظام التدريب الجيد والفعال والاقتصاد الكفاء القوي وبالمقارنة بالمنافسين الصناعيين مثل اليابان وألمانيا الغربية نجد أن المملكة المتحدة بدلاً من أن تتبنى سياسة حكومية حازمة في هذا المجال ، ربطت بين المجال الصناعي والتجاري وبين الحاجة الحكومية الملحة لتزويد مواطنيها بالتدريب . وعلى أية حال فإنه في بداية الستينات اتضح جلياً كيف أن النظام الاختياري لا يعمل بدرجة عالية من الجودة ، واتضح أن الصناعة في

حاجة إلى تنشيط وتحفيز على المستوى المحلي . ونتيجة لذلك فقد تمت في سنة ١٩٦٤م الموافقة على قانون التدريب الصناعي الرامي إلى إنشاء ٢٣ هيئة تدريبية "ITBs" للصناعات التي تشكل في مجموعها حوالي نصف القوى العاملة في الدولة . وقد ألقى على عاتق الـ "ITBs" مسئولية تأمين وتوفير عدد مناسب من المدربين والمدربات (الذين تم تدريبهم) على كل المستويات الصناعية وتحسين مستويات وكفاءة التدريب كذلك . وفي خلال أقل من ٢٠ سنة أدرك كبار الساسة أنهم قد أخفقوا بشدة في هذه المساعي . وكانت النتيجة أنه في عام ١٩٨٣م تم إغلاق كل الهيئات التدريبية ما عدا سبعة هيئات ، والغالبية من تلك الهيئات تعمل في مجال الصناعات الهندسية والإنشاء . وفي الوقت الحالي تم إخضاع الـ "ITBs" لرقابة لجنة خدمات القوى العاملة (MSC) والتي أنشأتها الحكومة عام ١٩٧٤م وهدفها الرئيسي هو زيادة النمو الاقتصادي عن طريق تنمية مصادر القوى العاملة بالدولة والارتفاع بمهارات التدريب . ومنذ ذلك الحين نما واتسع نطاق تأثير MSC وقدمت عددًا من المبادرات التدريبية والتي اشتملت ضمن ما اشتملت عليه برنامجًا وخطّةً لتدريب الشباب سنة ١٩٨٣م ، والتي سنناقشها لاحقًا في هذا الفصل .

وفي حوالي العشرين سنة الماضية أو نحو ذلك ، منذ الموافقة على مشروع وقانون التدريب الصناعي ، شهدت المملكة المتحدة عدة تطورات كبيرة وكلُّ منها له تضمينات أو مدلولات كبيرة سواء بالنسبة لاقتصادها أو لنظامها التدريبي . وأول هذه المدلولات التناقص الحاد في معدل المواليد والذي بدأ منذ عشرين سنة مضت ، ومنذ ذلك الحين والتناقص يزداد ، فقد هبط معدل المواليد من ٨٣٠٠ في سنة ١٩٦٧م إلى ٩٠٠ تقريبًا سنة ١٩٧٥م . والنتيجة أن

عدد الشباب الملتحق بسوق العمل يتناقص باطراد، وسوف يزداد هذا التناقص باطراد في السنوات القليلة القادمة. ثانيًا: طبيعة الاقتصاد البريطاني والتي تشبه الاقتصاد الأسترالي والتي خضعت لمتغيرات واسعة على سبيل المثال. وفي خلال العقدين الماضيين كانت أكثر الظواهر بروزًا هو ذلك التناقص في التصنيع والنمو في الصناعات الخدمية وخصوصًا في مجالات التوزيع والتأمين، والخدمات البنكية، وخدمة المهنيين والإدارة العامة<sup>(٣)</sup>. وصحب هذه النقلة في نموذج وهيكّل التوظيف زيادة مستمرة في حجم القوى العاملة النسائية في سوق العمل. ثالثًا: شهد العقد الحالي، وللأسف الشديد، ارتفاعًا حادًا في حجم البطالة ففي سنة ١٩٧٠م كان حجم البطالة ٥٠٠,٠٠٠، بينما تعدت الـ ٣ ملايين بقليل عند حلول سنة ١٩٨٦م. ومنذ ذلك الحين والمحاولات دورية ومستمرة لتحسين مثل هذا الوضع المتردي بحيث إنه في عام ١٩٨٨م بلغ حجم البطالة الكلية نحو ٢,٥ مليون نسمة أو يزيد قليلاً أو ما يمثل ٩,١٪ من القوة العاملة. وهكذا أصبح ترتيب المملكة المتحدة من حيث نسبة البطالة بعد كل من بلجيكا Belgium وفرنسا France، نيدرلاند (هولندا) Netherlands. ويعزى هذا الانخفاض في حجم البطالة في جزء منه إلى النمو الاقتصادي، وجزء منه يرجع للأعداد الكبيرة من صغار الشباب في برامج التدريب، وفي واقع الأمر يبدو أن إحدى السمات المقلقة والمزعجة هي ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب صغار السن في العقد الماضي ولا سيما بين الذين ينتمون لأقليات عرقية حيث وصلت نسبة البطالة وسطهم حوالي ٥٠٪ تقريبًا، فإذا ما كانت هناك رغبة صادقة في الاحتفاظ بالتحسينات الحالية في الإنتاجية ومستوى المنافسة للصناعة البريطانية، فإن ذلك يستدعي بالضرورة توفير عرض مستمر وتخرج عمالة مدربة ذات مهارة عالية، وهذا الأمر يعتمد بدوره على برامج تدريب

فعالة ومتاحة لكل من صغار الشباب والكبار. ونظرًا للاهتمام بالتجهيزات والتدابير التعليمية في المملكة المتحدة فلقد اتخذت صورة منفصلة في كل من إنجلترا، وويلز وسكوتلاندا، وأيرلند الشمالية على التوالي، وبذلك أصبح هناك ثلاثة أنظمة منفصلة، لكل منها تأثيره وفاعليته وعلى أية حال فإن لأنظمة الثلاثة تأثيرًا كبيرًا على المستوى العام.

ونظرًا لأن نظام إنجلترا وويلز يُعد الأكثر قربًا واعتبارًا بالنسبة لي فسيكون موضع تركيز هذا الفصل هو هذا النظام، ونظرًا لضيق المجال بحيث لا يسمح بسرد الوصف التفصيلي لنظام التعليم في إنجلترا وويلز والذي يتم التعرض له بكم وافر من المؤلفات<sup>(٤)</sup>. لذلك سنكتفي بالإشارة للملامح الرئيسية. إن طبيعته المهنية ماضية إلى زوال، أما مسئولية الإعداد للتعليم المهني فتستكون من نصيب الحكومة المحلية في صور ١٠٥ سلطة تعليمية أو هيئة تعليمية محلية في إنجلترا وويلز، بينما السلطة المركزية أو جهاز التربية والعلوم (وزارة التربية سابقًا) يشرف على هذا النظام ككل. وهكذا فإن القطاع الذي يتم إعالته أو القطاع العام والذي يحتشد به الغالبية العظمى من الشباب صغار السن ومن المدارس والكليات يدار من قبل سلطات التعليم المحلية والتي من شأنها تعيين المدرسين وتحديد المناهج، وإن كانت مسئولية الأخيرة هذه تتركز في أيدي المدرسين أنفسهم ومن ناحية أخرى، وكما يبدو محتملاً، يمكن أن يجيز البرلمان قانونًا جديدًا للتعليم من شأنه أن يحدث تغيرًا جوهريًا (راديكاليا) من حيث ابتداء منهاج دراسي على المستوى القومي، وكذلك إتاحة الفرصة للمدارس ومعاهد (كليات) التعليم الإضافي للانسلاخ من رقابة السلطات المحلية. وفي الوقت نفسه نجد أن الطريقة المتبعة حاليًا في التشغيل يمكن أن تأخذ طابعًا

قومياً بحيث تدار بشكل محلي وكانعكاس هذه المشاركة (العلاقة) نجد أن نظام التعليم يمول تقريباً بالاعتمادات المالية التي تقدمها الحكومة المركزية من خلال ما «يسمى برسم الدعم الممنوح» "ASS" وتتزايد الاعتمادات المالية محلياً من خلال سلطات التعليم المحلية لا سيما تلك التي تأخذ شكل الضرائب الخاصة. على أية حال فإن هذا الاهتمام بنوعية وجودة التعليم الذي تقدمه القطاعات المعانة والذي ظهر في السنوات الأخيرة دفع الحكومة إلى تبني سياسة موجهة إلى حد كبير، ويتضح الأمر في برنامج التعليم الجديد. لقد اتخذت هذه السياسة أشكالاً ووجوهاً مختلفة كتخصيص جزء من رسم منح الدعم لأغراض تعليمية معينة، وجعل الرقابة على جزء من التمويل لكليات التعليم الإضافي في أيدي لجنة خدمات القوى العاملة MSC، وسوف نختبر هذا التطور الأخير على نحو أكثر تفصيلاً فيما بعد. إن الهيكل الحالي للمؤسسات التعليمية والنتائج عن قانوني ١٩٤٤م (شكل ١/٥) معاً مع وجود بعض التحسينات المتعاقبة بلور في النهاية نظاماً تعاقبياً ينقسم إلى ثلاثة قطاعات، ابتدائي، ثانوي، إضافي. إن الأطفال ينتظمون بالمدارس الابتدائية من سن ٥ إلى ١١ والمدارس الثانوية من سن ١١ إلى ١٦. وعند سن الـ ١٦ قد يبقون ويكملون بمدارس تتبع نظام اليوم الكامل حتى سن الـ ١٨ أو يحولون لكليات تعليم إضافي سعياً وراء نفس الهدف.

في كلتا الحالتين يظل التعليم مجانياً، وهناك اختلاف عن هذا المنوال تبنته بعض السلطات المحلية وهو تقديم مسار ثالث يعرف باسم المدارس المتوسطة إذ ينتظم الأطفال بالمدارس الابتدائية من ٥ إلى ٨ أو ٩ سنوات، وبالمدارس المتوسطة هذه من سن ٨ إلى ١٢ أو من سن الـ ٩ إلى سن الـ ١٣، وبعد ذلك

المدارس الثانوية . وفي التقاليد الأوروبية الغربية فإن المدارس التي تلت فترة الحرب في المملكة المتحدة قد أنشئت من خلال منافذ انتقائية مع المدارس الثانوية الأكاديمية بحيث رسخ الاعتقاد واتفق الرأي على أنها تهيئ بذلك القدرة الأكاديمية .

أما المدارس الحديثة فهي تتاح لأغلبية الشباب ، وفي الثلاثين سنة الماضية أفسحت المدارس الانتقائية طريقاً واسعاً للمدارس الشمولية والتي تطوع فعلاً حسب نهج المدارس الأمريكية العليا (الثانوية) كل نطاق القدرة على الرغم من الأسلوب المدقق التي تتبعه المدارس الشمولية إلا أن نطاق السن بها يختلف من مكان لآخر، وذلك لأن لها السيادة على كل أنحاء الدولة إذ يحرص بها الآن ما يزيد على ٩٠٪ من طلاب المدارس الثانوية . وإلى جانب نظام المدارس المدعومة هناك قطاع خاص صغير ومؤثر يخدم نحو ٧٪ من مجموعة طلاب المدارس الثانوية والذي يمثل ما يسمى «بالمدارس العامة» أشهر مؤسساتها . وإن كان من متناقضات الأنماط (التقاليع) البريطانية أنها ليست «مدارس عامة» بل هي «خاصة» . إن المنهج الذي تتبعه المدارس البريطانية يشبه إلى حد كبير مناهج الأنظمة المدرسية المماثلة المطبقة على مستوى العالم ، إذ يتكون من نظام واسع من المواد الدراسية والذي انحسر بشكل «دراماتيكي» واقتصر على عدد قليل من المواد الدراسية المتخصصة وذلك في فترة ما بعد الانتهاء من المرحلة الإلزامية للدراسة من سن الـ ١٦ إلى سن الـ ١٨ . إن للنهج المدرسي طابعا أكاديميا بصفة أساسية ، وذلك على الرغم من أن الحكومة في السنوات الأخيرة حاولت أن تدفعه لاتجاه مهني واسع مستعينة في هذا الأمر بالعديد من الوسائل منها المبادرة والتمهيد للتعليم الفني والمهني وكذلك برنامج إرشادي

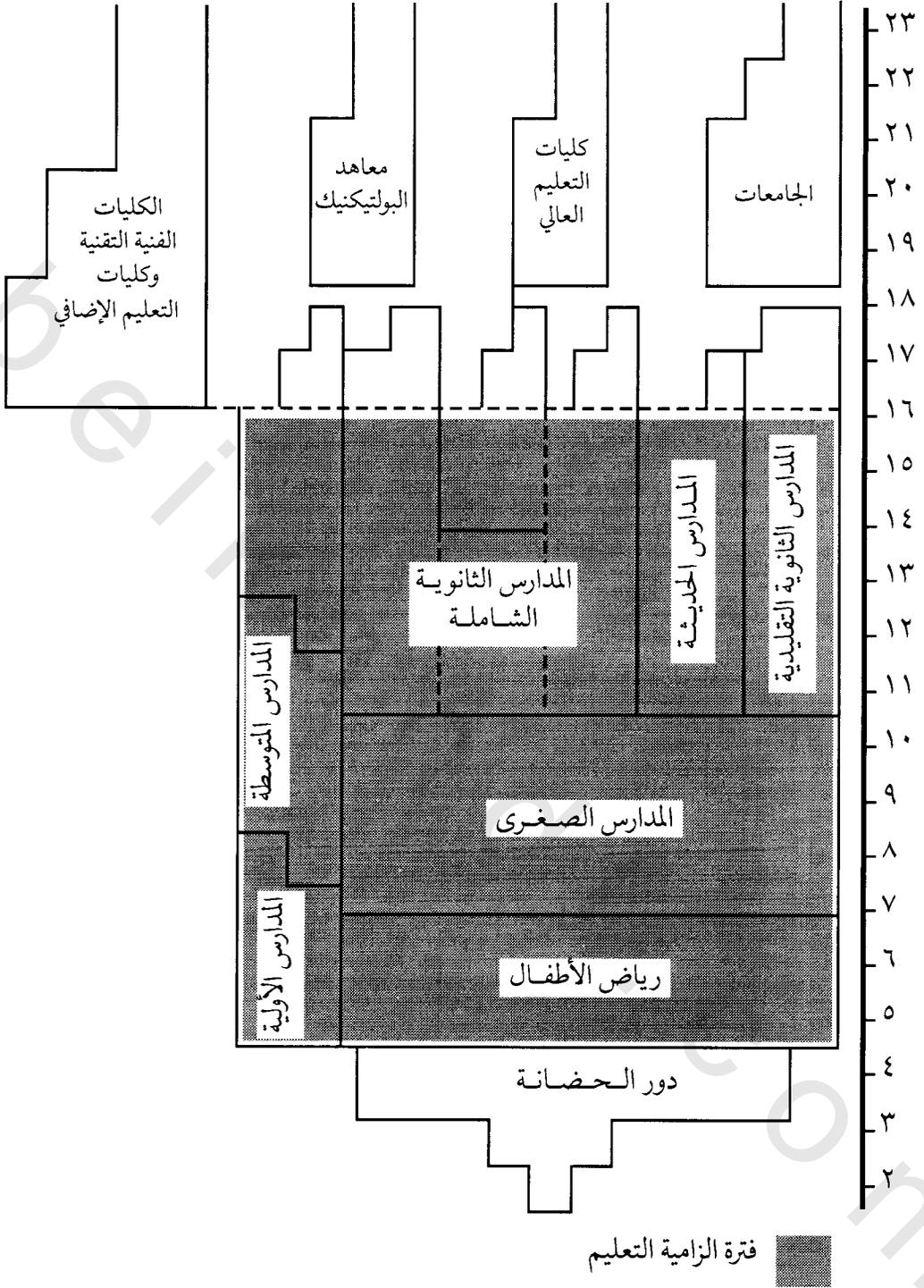
صمم ليعرف الأبناء بالدراسات المهنية في المدارس الثانوية ليتيسر لهم جسر يمكنهم العبور خلاله لعالم العمل والتوظيف. وكما سبق أن رأينا أن الحكومة إنما تهدف إلى تقديم منهج قومي بحيث يكون هناك تركيز وتأكيد مستقل على المواد الدراسية الأصلية والجوهرية مثل الإنجليزية، الرياضيات والعلوم. على أية حال وباستثناءات قليلة جدًا نجد أن المدارس البريطانية بخلاف المدارس الأمريكية الثانوية لا تقوم فعلاً بالإعداد والتجهيز للبرامج المهنية المتخصصة. وعند سن الـ ١٦ سنة تمامًا كما هو متبع في أستراليا نجد أن النظام البريطاني ينجح بعيدًا عن الأنظمة المطبقة في كل من اليابان والولايات المتحدة حيث تظل الغالبية العظمى من الطلاب بالمدارس حتى سن الـ ١٨ سنة. والقليل هنا هو الذي يتبع ذلك في إنجلترا وويلز؛ ففي عام ١٩٨٣م مثلاً نجد أن أقل من ١٨٪ من الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٩ هم الذين بقوا (استمروا) بالمدرسة.

إن الاختيارات والبدائل المتاحة أمام الغالبية العظمى ممن تركوا المدرسة عند سن الـ ١٦ بعد الانتهاء من مرحلة الدراسة الإلزامية هو ثلاثة أجزاء أو أنواع في الأساس ومن الممكن أن يلتحق هؤلاء بكلية للتعليم الإضافي بحيث تكون الدراسة بها فترة كاملة للتأهيل المهني والعام، أو يلتحقون بالعمل فترة كاملة "Full Time" مع أو بدون دراسة لبعض الوقت Part Time في كليات التعليم الإضافي، أو قد لا يعملون بالمرّة. وفي مثل هذه الحالة فإن الغالبية العظمى تلتحق ببرنامج لتدريب الشباب لمدة عامين لتاركي المدارس الذين لم يعملوا بعد وبالنسبة لهذه الدورات الأكاديمية التي إما أن تباشر أو تعقد في المدارس الثانوية أو في كليات التعليم الإضافي، فإن البرنامج القياسي "Standard Pro-

تعليم إضافي غير متقدم

تعليم إضافي متقدم (مستمر)

العمر



شكل رقم (١ / ٥) نظام التعليم في المملكة المتحدة

gramme" هو الذي يمكن الطالب عند سن الـ ١٨ من الحصول على الشهادة العامة للتعليم (GCE) بالمستوى المتقدم بحيث تكون بالفعل مفتاح الدخول للتعليم الأعلى .

عند هذه المرحلة يجب أن نتوقف لنكشف الغموض ونزيل اللبس عن كل من تعبير تعليم «إضافي» وتعليم «عالٍ»؛ حيث إنه في الواقع العملي البريطاني نجد أن هناك تداخلاً بين أحدهما والآخر، وكذلك نوعاً من الضبابية وعدم وضوح الرؤية، ولكي نتحدث بشكل أكثر تفصيلاً وتوسعاً فإن قطاع التعليم الإضافي يتكون من كل المؤسسات التي تلي المرحلة الثانوية باستثناء الجامعات؛ حيث تتضمن هذه المؤسسات كليات التعليم الإضافي، والتي تتضمن بدورها كليات فنية ومعاهد متخصصة مثل كليات ومعاهد الزراعة والفنون، وكليات الفنون التقنية المتعددة "Polytechnics" وكليات ومعاهد التعليم الأعلى. إن كليات التعليم الإضافي أو الكليات الفنية كما يطلقون عليها أحياناً تقدم دورات موسعة جداً أعلى منه ومتضمنة كذلك المستوى المتقدم للـ GCE ونظيره المهني، وهذه الدورات معدة على أساس كونها تعليمياً إضافياً غير متقدم (Non advanced Further Education) "NAFE" بينما كليات الفنون التقنية ومعاهد التعليم الأعلى تركز على الدورات الدراسية التي تلي المستوى المتقدم للـ (GCE) والمعدة على أساس كونها تعليمياً إضافياً متقدماً Advanced Further Education "AFE". وللمزيد من الإيضاح فإن العديد من كليات التعليم الإضافي تقدم القليل من دورات الـ "AFE" والعديد من كليات الفنون التقنية "Polytechnics" وكليات التعليم الأعلى تقدم جزءاً من دورات الـ "NAFE". على أية حال فإن الغالبية العظمى من الدورات المهنية عند المستوى الحرفي والتقني تتركز في

كليات التعليم الإضافي التي سوف نوليها اهتمامنا . إن تعبير أو مصطلح التعليم «الأعلى» إنما يشير إلى كل الدورات التي تلي المستوى المتقدم للـ GCE أو ما يناظرها مهنيًا ولذلك فهي تتضمن الـ FE المقدم من خلال الكليات المتعددة الفنون التقنية ، المعاهد والمؤسسات للتعليم الأعلى وبعض الكليات للتعليم الإضافي مع قطاع «الجامعة» . وبكلمات أخرى فإن قطاع التعليم الإضافي البريطاني بخلاف الـ "TAFE" في أستراليا على سبيل المثال يتضمن أكثر قليلاً من نصف الطلاب الذين يدرسون دورات بالتعليم العالي ، وكليات الفنون التقنية وكليات ومعاهد التعليم العالي ، بخلاف الكليات الأسترالية للتعليم المتقدم؛ إذ إنها لا تشكل قطاعاً منفصلاً وإنما ترتبط بشكل وثيق مع التعليم الإضافي<sup>(٥)</sup> .

ولسوء الحظ فإن تناول صورة التعليم العالي للشباب البريطانيين غالباً ما يأخذ طابعاً معارضاً وسلبياً مقارنة بواقع أي دولة متقدم . فعلى سبيل المثال في عام ١٩٨١ م نجد أن ١٩٪ فقط من الذين تبلغ أعمارهم الـ ١٨ سنة في المملكة المتحدة هم الذين استفادوا بالتعليم والتدريب لفترة كاملة بالمقارنة بـ ٦٠٪ في كل من اليابان والولايات المتحدة . وفي الجانب الآخر للصورة نجد أن التدخل والتشابه بين الـ "NAFE" وقطاع المدارس الثانوية قد تنامي واتسع على نحو مطرد سبق أن رأينا أن كليات التعليم الإضافي يقدم دورات أكاديمية مثل الـ "GCE" . وقد تم إدخال قطاع المدارس وبصورة متزايدة في البرامج التمهيديّة الأولى مثل الـ "TVEI" . إن المدلول المنطقي لهذا التداخل يعد المقدمة لكليات المرحلة الثالثة والتي قد لا تتميز في كثير من الأحوال من الكليات العادية للتعليم الإضافي ، ولكنها تختلف عنها في بعض المناطق ذات الكثافة السكانية

اليسيرة؛ حيث يوجد فقط معاهد المرحلة الثانوية ومدتها ستان من سن الـ ١٦ إلى سن الـ ١٨. وبتعبير آخر فإن نظام المدارس الثانوية في مثل هذه المناطق قد تم بتره حيث تنتهي المدارس هناك عند سن الـ ١٦. وهذا الترتيب قد أثبت جاذبية ملائمة للعديد من سلطات التعليم المحلية والتي نظراً للتناقص الشديد في مجموعة العمر المعنية وجد أن مطابقة أو تقليد أو نقل دورات الـ GCE يعد أمراً غير اقتصادي في المدارس الثانوي وكليات التعليم على سبيل المثال. وهذه النماذج القانونية المعقدة للمؤسسات التعليمية إنما أنشئت كنتيجة لانتشار نظام التفويض الذي ما زال حتى وقت قريب يشجع السلطات المحلية على إنشاء وتطوير أشكال لتجهيزات التعليم المهني والتدريب والتي تظهر تبايناً حاداً مع أكثر الأنظمة التعليمية مركزية في اليابان وألمانيا الشرقية.

### توفير التعليم المهني والتدريب:

بعد أن وضعنا نصب أعيننا الصورة المركبة للنظام التعليمي البريطاني، فلننتفت الآن إلى الدراسة التفصيلية للتعليم المهني والتدريب في بريطانيا وذلك في مجال الحرف والصناعات المختلفة. وذلك النوع من التعليم المهني والتدريب يقوم بتوفيره، الكليات المدعومة الخاصة بالتعليم البعدي وذلك في شكل تعليم إضافي كمستوى غير متقدم للتعليم الإضافي "Non Advanced Further Education" "NAFE" ويقوم بتوفير هذا النوع من التعليم القطاع الخاص للتعليم الإضافي، وقطاع الصناعة نفسه، ومع ذلك فإنه إلى وقت متأخر في بداية «العقد الحالي» وكما أشار بيرنيت "Carelli Bernett"<sup>(٦)</sup> فإن أكثر من نصف الذين يتركون المدرسة عند عمر السادسة عشرة، يتركونها دونما مؤهل أو تأهيل يمكن من خلاله لمن يوظفهم أن يقيمهم ويقف على مستواهم. ونحو ٣٠٪ منهم

كانوا يتمتعون بالتجهيز والإعداد لوظيفة نظامية أو للتعليم الإضافي وذلك قبل الدخول لسوق العمل . ولقد كان أمرًا باعًا على الدهشة أن نرى أن أقل من النصف من العمال في مجال الصناعات التصنيعية كان يتم تأهيلهم كحرفيين مقارنة بالوضع في ألمانيا الغربية بسكانها الأكثر نسبيًا من بريطانيا .

إن التعليم الإضافي غير المتقدم كان هو المصدر الأكبر للتدريب المهني في مجالات الصناعة والأعمال التجارية<sup>(٧)</sup> . وفي المملكة المتحدة كان هناك في اليوم الحادي والعشرين من أغسطس عام ١٩٨٤ م حوالي ٢,٢٣٠,٠٠٠ (مليونان ومائتان وثلاثون ألف طالب) تقريبًا ممن يتلقون دورات دراسية في التعليم الإضافي غير المتقدم والتي تؤدي إلى مؤهلات معترف بها إما مؤهلات أكاديمية أو مهنية وكان هناك ٣٩٢,٠٠٠ (ثلاثمائة واثنان وتسعون ألف طالب) يدرسون بنظام اليوم الكامل أو على أساس دورة دراسية بينية، أي تعقد هذه الدورة في وقت بين عملية قبلها وبعدها (Sandwich Course) . وهناك نحو ١,٨٣٧,٠٠٠ طالب يدرسون بنظام الانتظام الجزئي وهم عبارة عن بعض الشباب المتدربين الذين يتلقون التدريب في كليات التعليم البعدي أو الإضافي وذلك بعد خروجهم من عملهم . أما عن الدول ذات العدد السكاني الكبير، فإن إنجلترا بها أكبر عدد من طلاب NAFE أي طلاب التعليم الإضافي غير المتقدم كما سبق أن أوضحنا، وتوضح الأرقام ذلك في هذا المجال (لسنة ١٩٨٦م) فقد كان الرقم هو ١,٧٠٥,٠٠٠ طالب منهم ٣٢٢,٠٠٠ طالب يدرسون بنظام اليوم الكامل ونظام Sandwich و ١,٢٠٩,٠٠٠ طالب على نظام الانتظام الجزئي، ٢٤,٠٠٠ طالب في التدريب بعد الوظيفة Training Scheme Youth (YTS) . وتتفاوت نسب الذكور والإناث بنسبة كبيرة تبعًا لطبيعة

الدورات ، ففي مجالات الإنشاء الهندسية ، الزراعة والعلوم ، تتفوق نسبة الشباب بينما تتفوق النساء في مجالات دراسة السكرتارية ، والعلاج التجميلي ، وتصنيف الشعر ، الموضة ، واستقبال الفنادق وأيضاً السفر والسياحة . وبعد الحرب نجد أن نسبة ملحوظة ويعتد بها من الشباب صغار السن الذين تركوا المدرسة والتحقوا بالوظائف قد التحقوا بالتعليم الإضافي غير المتقدم سيستأذنون مستخدميهم لحضور هذه النوعية من التعليم ، وبالتالي يكون حضورهم لهذه الدورات على نظام الانتظام الجزئي إما خلال فترات أثناء أيام العمل أو خلال فترات زمنية تستمر بضعة أيام أو شيئاً نحو ذلك . وهناك العديد من الشباب الذين تحصلوا على مهارات تدريبية بهذا الأسلوب حيث يكون ذلك جزءاً من برنامج تدريبهم على المهن التي يرغبون في تعلمها ، وعلاوة على ذلك ففي بعض المجالات مثل التدريب للتوظيف كطاقم أو موظفي سكرتارية نجد أن البنات يسيطرن على هذا المجال بنسبة عالية ، وفي مجال تجارة الغذاء والمواد الغذائية هناك العديد من الشباب صغار السن يحضرون الدورات الخاصة بذلك المجال ، وهم لهذا الغرض يأخذون دورات على نظام الانتظام الكامل قبل التحاقهم بالوظيفة ، ودوراتهم تلك يأخذونها في كليات التعليم الإضافي .

وجدير بالذكر أنه في الوقت الحالي نجد أن إحدى السمات الملحوظة للدورات التدريبية التي تعقدها الكليات هي أن المؤهلات التي يتم الحصول عليها فيما بعد تمنحها جهات قومية تقوم بالفحص والتدقيق . إن هذه الجهات بتعاونها مع تلك الكليات ، تساهم في التأكيد على المعايير والمقاييس القومية وعلى التأكيد على وجود درجة من التماسك وإمكانية المقارنة في المضمون والمستوى . ومن الكم الكبير من تلك الجهات (الهيئات) تتولى ثلاث منها

عملية توجيه المتخرجين . كما تعمل على إمداد وتوفير قدر كبير من المتدربين الذين يرغبون في أن يكونوا فنيين ، أو عمالاً . وهذه الهيئات هي «مجلس التعليم الفني والتجاري» BTEC "Business and Technician Education Council" (والمكافئ الأسكوتلاندي له SCOTVEC والذي أنشأته الحكومة) تنشئ نظاماً قومياً من الدورات الفرعية والتأهيل ، خاصة في المجال الفني أو للتوظيف في مجالات العلوم الهندسية والأعمال التجارية والإدارة العامة .

وهناك معهد لندن الخاص بالمنطقة التجارية بلندن والخاص بنقابات التجار والصناع (CGLI) وهو أكبر هيئة فاحصة في البلاد حيث يجلس حوالي ٥٥٠ ألف متقدم للامتحانات التي تعقد سنوياً للوظائف في نطاق واسع خاصة في مستويات ومجالات الصناعات ومجال العمالة العادية . وهناك أيضاً «الجمعية الملكية للأداب» والتي تختبر سنوياً مئات الآلاف من خلال امتحاناتها التي تعقدتها في مجالات السكرتارية والتجارة . وبينما يمكن لهذا النظام أن يؤهل الشباب للحصول على مؤهلات مهنية أثناء عملهم في وظائفهم الأساسية من خلال الدراسة بنظام الانتظام الجزئي في كليات التعليم الإضافي ، فإن هناك تطورات أساسية قد حدثت أثناء السنوات العشر الماضية والتي غيرت دور الكلية التقليدي بصورة جذرية ، وقد نشأت هذه التطورات من التغيرات العنيفة والصعبة التي حدثت في النظام الاقتصادي البريطاني أثناء العقد الماضي والتي صحبتها مبادرات حكومية خاصة تلك التي اشتركت فيها لجنة خدمات القوى العاملة البريطانية . وكما رأينا ، فقد شهدت الفترة انحساراً وتدهوراً في الإنتاج التصنيفي وفي الصناعات الثقيلة مثل صناعة الصلب ، واستخراج الفحم من المناجم ، ونتج عن ذلك أن نظام التمهين (التدرب على المهن

المختلفة) ووسط الرجال بصفة أساسية قد انكمش إلى حد بعيد<sup>(٨)</sup>. وهكذا  
بينما نجد أن عدد المتدربين في مجال تعلم المهن كان ٢٣٦ ألف في عام  
١٩٦٨م، انخفض العدد إلى ١٠٠ ألف أو أقل من ذلك هذه الأيام. وفي  
نفس الوقت فإن نظام التمهين نفسه في طور التحديث حالياً حيث يجري تغيير  
نظام الخدمة التقليدية بأنظمة جديدة فعالة للاختبار والتقييم، وكذلك  
بأشكال وأنماط قياسية معدلة من التدريب. وقد كانت التأثيرات على أقسام  
الكليات، مثل الهندسة والعلوم، عميقة مثل تناقص طلاب هذه الأقسام،  
وفي نفس الوقت كان هناك طلب متزايد على العمالة والموظفين المدربين في مجال  
الأعمال التجارية والمهارات المكتبية، خاصة من جانب القطاع العام. فكانت  
النتيجة نمو أقسام الدراسات في مجال الأعمال التجارية وتزايدها بدرجة كبيرة في  
عديد من الكليات. وفي المقابل نجد انتعاشاً في مجال الصناعات الخدمية،  
وتلك التي تستثمر وقت الفراغ وتعمل على إثرائه بالمتعة والفائدة، وكذلك  
الصناعات التي تهتم بالعناية والاهتمام بالإنسان، مما استدعى أن تقوم الكليات  
بتدريب أعداد متزايدة من الشباب في هذه المجالات كمجال الخدمات  
الصحية والسياحة، وتقديم ضروب التسلية، وتوريد الأغذية والعمل في  
مجالها. ونظراً لكون الطلاب وأولياء أمورهم أصبحوا يدركون بسرعة مثيرة  
الفرص التوظيفية في المجالات المشار إليها سابقاً، لذلك نرى تزايداً في الدورات  
الدراسية التي تمنح مؤهلات مناسبة في تلك المجالات، وفي النهاية نجد أن  
دخول أشكال التكنولوجيا في مجالات الصناعة والأعمال التجارية خاصة في  
مجالات إدارة الأجهزة أتوماتيكياً، ومجالات التصنيع الإنسان الآلي ومجالات  
استخدامه المتعددة وكذا استخدام الكمبيوتر، والمعالجات الدقيقة Micro Pro-  
cessors ومعالجة الكلمات قد تزايد إلى حد كبير وتزايد بالتالي الطلب على

الموظفين الذين لديهم مهارات نوعية في تلك المجالات مما استتبع أن تقوم الكليات بهذا العبء وتلك المهنة . وربما كان التغيير الأكثر أهمية في عمل ومهمة الكليات أثناء السنوات العشر الماضية يرجع إلى الأثر المتنامي والمتزايد للجنة خدمات القوى العاملة (ManPower Service Commission (MSC)<sup>(٩)</sup> والتي أعيد تسميتها في عام ١٩٨٨م باسم لجنة أو وكالة التدريب - Training Commission . ومنذ أن تأسست هذه الوكالة في عام ١٩٧٤م فقد اضطلعت بهيئات التدريب الصناعية التي كانت تكفل الدورات التدريبية في الكليات ، كما تولت خطة وجدول الفرص التدريبية المختلفة Training Opprtunities Schemes "Tops" والتي بدأت في عام ١٩٨٢م لإعادة تدريب فائض العمالة الذين شغلوا أماكن عديدة ولكنهم تناقصوا في عددهم واشتركوا واندمجوا مع لجنة خدمات القوى العاملة (MSC) في مبادرة تهدف إلى إعادة تدريب الكبار . ومنذ أربعة عشر عامًا وتأثير "MSC" على الكليات قد تعاظم وازداد ، حيث نجد في عديد من هذه الكليات أن نسبة ٤٠٪ من عائداتها مستمر في البرامج الممولة من لجنة "MSC" . لقد تولدت الخطوة الأولى الكبرى في هذا الاتجاه في عام ١٩٧٨م ، من خلال برنامج الفرص الوظيفية الذي قدمته لجنة خدمات القوى العاملة (MSC) وهو المسمى بـ "YOP" Youth Opprtunities Programme وهو الموجه لمن لا عمل لهم . وعلى الرغم من أن أغلبية المتدربين التابعين لبرنامج "YOP" قد تم وضعهم في مجالات الصناعة والأعمال التجارية ، فإن هناك العديد كانوا يحضرون إلى الكليات على أساس نظام الانتظام الجزئي . ولقد ازداد عدد الملتحقين في "YOP" بسرعة كبيرة مع الازدياد والارتفاع السريع في بطالة الشباب . وقد تعرض البرنامج نفسه للنقد الشديد والعنيف لمستواه النوعي المدني ولعدم استجابته الكافية للحاجات الاقتصادية والاجتماعية .

استجابة لذلك ونسبة لأوجه النقص في "YOP" والحاجة لوجود نظام قومي فعال للتدريب الصناعي قامت لجنة خدمات القوى العاملة (MSC) بوضع سلسلة من الاقتراحات أدرجت في بيان الحكومة الرسمي (White Paper) تحت مسمى «مبادرة التدريب الجديدة: برنامج التنفيذ» وذلك في نهاية عام ١٩٨١ م. ولقد تضمن هذا البيان ثلاثة أهداف هي: الإصلاح وتطوير نظام التمهين المهمل والمهجور، وتوفير فرص لإعادة تدريب الكبار ولتحديث المهارات، والانتقال إلى مكانة يمكن من خلالها للشباب تحت ١٨ عامًا والذين لا يدرسون بنظام اليوم الكامل أن يجدوا فرصة الدخول في تجربة عمل مخطط لها جيدًا والاندماج في تدريب وتعليم متعلق بهذا الأمر. وقد أوجدت المبادرات لتحقيق هذه الأهداف الثلاثة آثارًا مهمة على كليات التعليم الإضافي. ولقد تسبب الهدف الأخير في استبدال برنامج فرص الشباب "YOP" لعام ١٩٨٣ م بخطة طموحة لتدريب الشباب "YTS" Youth Training Scheme وهو عبارة عن برنامج يستغرق عامًا واحدًا من التدريب لكل الشباب تحت الثامنة عشرة والذين لا يدرسون وفق نظام الانتظام الكامل، ويشمل هذا البرنامج أولئك الذين كانوا على رأس العمل كما يشمل العاطلين. وبعد ذلك بقليل لوحظ أن برنامج "YTS" (نظام العام الواحد) غير كافٍ. ويتبع توصية البيان الحكومي الصادر في عام ١٩٨٥ م والخاص بالتعليم والتدريب للشباب فإن الخطة الخاصة بـ "YTS" قد مدت إلى عامين آخرين. وقد وصف ذلك التطور الأخير بأنه سبب ضمني لترك المدرسة عند الثامنة عشرة.

وفي شكله الأساسي نجد أن "YTS" قد بينت أنها تتيح للشباب مجالاً وظيفياً أكثر من إعطائهم تدريباً وظيفياً نوعياً، ولو أنها تضمنت بالفعل عنصر

التدريب . وتعتمد "YTS" على ١١ فصيلة تدريبية وظيفية -Occupational Train- "ing Families" وهي تعكس الطبيعة العامة للتدريب ولا تشمل عناصر أو بنود خاصة بوظائف معينة أو مهارة معينة أو أصحاب عمل معينين . وكل "OTF" مبنية أو مؤسسة على هدف رئيسي عام . فعلى سبيل المثال في حالة الخدمات الشخصية والمبيعات نجد أن OTF تكمن في إشباع الحاجات الخاصة بالأفراد . وبالنسبة لخدمات النقل نجد أن "OTF" تتمثل في حركة السلع والناس ، ولها نطاق من الأهداف التعليمية والتي صممت بطريقة معينة لتغطي المنافسات الضرورية المطلوبة لأي وظيفة في أية صناعة وفي أي قطاع من قطاعات الاقتصاد . وفي مجال التطبيق العملي نجد أن "YTS" قد طورت كثافة أماكن التدريب الموافق عليها في أربعة من "OTFs" . مما أدى إلى أن  $\frac{3}{4}$  (ثلاثة أرباعها) يتركز في مجال الخدمات الإدارية ، والكتابية والمكتبية ومجال الخدمات الشخصية والمبيعات ، والصيانة والإصلاح والتركيب ، والتصنيع والتجميع . وهذا النمط يبدو متشابهًا ومتماثلًا على نطاق كبير على امتداد البلاد مما يمنحها أسباب الاستمرار لعدة سنوات قادمة .

ووفقًا لنموذج الستين الجديد ، فإن خطة "YTS" ستحتفظ للسنة الأولى بالمفهوم العريض لـ "OTF" ، ولكن يبدو أن السنة الثانية ستكون مهتمة أكثر بالجانب التوظيفي مما قد يؤدي هذا إلى الحصول على مؤهلات مثل تلك المؤهلات الممنوحة من قبل "CGLI" . لقد تمت الخطة ، المدعومة مادياً (YTS) عن طريق MSC ، وكذلك تنفيذها من قبل وكلاء إداريين موافق عليهم من لجنة خدمات القوى العاملة (MSC) ، والتي تتكون بصفة رئيسة من مؤسسات تجارية وصناعية ووكالات تدريب خاصة من نوع أو آخر . بالإضافة إلى ذلك

فإن لجنة "MSC" تعمل كوكيل إداري من حقه الموافقة على أماكن التدريب التي يوفرها الكفلاء والضامنون من قبل المشروعات الخاصة بخدمة المجتمع والورش التدريبية ومجموعة مراكز تكنولوجيا المعلومات المكونة من ١٧٦ مركزاً. وقد أنشئت هذه المجموعة الأخيرة من المراكز (الـ ١٧٦) خلال السنوات الخمس الماضية لتدريب الذين انقطعوا عن الدراسة في مجالات برمجة الكمبيوتر، والهندسة الإلكترونية. وبعض هذه المراكز توجد في مناطق المدن الداخلية المحرومة وهي مدعومة جزئياً بواسطة MSC وجزئياً من قطاع الصناعة ومصادر السلطة المحلية.

إن العديد من الوكالات الإدارية استدارت لقطاع التعليم البعدي الإضافي واهتمت به وذلك من أجل توفير دورات تدريبية لمن لا وظيفة لهم. أما لجنة "MSC" نفسها فقد طورت نظاماً من الدورات المتصلة خاصة في كليات التعليم الإضافي حيث ينال الطلاب دراسة علمية بين جدرانها ويتلقون جرعات تدريبية لدى من يعملون عندهم وكذا فإنه بالرغم من أن معظم المتدربين في نظام "YTS" يتلقون خبرتهم العملية وتدريبهم المتصل بمجال عملهم من خلال عملهم في قطاعات التجارة والصناعة، فإن هناك أقلية منهم يحضرون دورات تدريبية في الكليات، وهكذا في كل من الستين الأوليين من "YTS" فإن حوالي ٢٠٠ ألف متدرب يكونون قد اشتركوا في الخطة أو البرنامج بصفة عامة، وحوالي ثلثهم قضى بعض الوقت في الكليات، وطبقاً للأرقام التي أصدرتها "MSC" في مراجعتها ونظراتها لـ "YTS" عام ١٩٨٦ و١٩٨٧م كان هناك نحو ٣٦٠ ألف مشترك لأول مرة في تلك الخطة، حوالي ٥٧٪ منهم كانوا شباباً و٤٣٪ شابات (جدول ١/٥) وطبقاً لـ "MSC" فإن الاختلاف يفسر من خلال

الحقيقة التي مؤداها أن الشباب أكثر ميلاً للبقاء في المدارس فترة أكبر. إن تسعة من كل عشرة من الشباب الذين دخلوا "YTS" لأول مرة عام ٨٦/ ١٩٨٧م كانوا من الطلاب الذين تركوا الدراسة عند سن ١٦ عامًا والذين يرتبطون بتأهيل لمدة عامين. ومعظم الباقيين ممن هم في سن السابعة عشرة يؤهلون لسنة واحدة. لقد كان ٩٥٪ من المتحقيين في الخطة من «البيض» ومعظم الباقيين من الأقليات العرقية. وقبل نهاية أكتوبر سنة ١٩٨٧م كان العدد الكلي للمتدربين الشباب وفقًا لخطة "YTS" حوالي ٤٣١ ألف متدرب منهم ٢٠٠, ١٥٨ في عامهم الثاني من التدريب.

لقد التحق ٦١٪ من الشباب الذين تركوا YTS في الفترة من أبريل لسبتمبر ١٩٨٦م بمجال العمل، ويعمل حوالي نصفهم لدى من تدربوا لديهم و ٢٢٪ كانوا عاطلين، والباقيون كانوا يؤدون أشياء أخرى تشمل الدخول في دورات تعليمية إضافية، ومن ناحية أخرى نجد أن "YTS" لها أثر كبير على كليات التعليم الإضافي، حيث جلبت إلى هذه الكليات أعدادًا كبيرة من الشباب، كان لدى العديد منهم القليل من المؤهلات الأكاديمية الرسمية، وبعضهم كان يتحرك ببطء شديد تجاه التعليم الإضافي. إن التحدي الضخم أمام هذه الكليات هو قدرتها على تشكيل وعمل دورات مناسبة تشكل أهمية وافية أمام هؤلاء الشباب.

وعلى الرغم من أن خطة "YTS" تمثل تحسنًا كبيرًا وواضحًا عن سلفها "YOP" إلا أنها لم تكن تخلو من بعض مواطن الضعف أو من بعض أوجه النقد، ومثال واحد يوضح لنا ذلك أنه ليس كل الشباب حريصًا على الاندماج والالتحاق فيها، فبعض الشباب المتعطل ينظر إليها على أنها غير ملائمة أو غير مفيدة. ثانيًا وكما رأينا من قبل، فإن النية من صياغة "YTS" هي أن تكون ملائمة لكل

جدول ١/٥ المملكة المتحدة: المتحقون بخطة تدريب الشباب لعام ١٩٨٧/٨٦\*م

النسبة المئوية	عدد المتحقين	ساعات المتحقين بالتدريب المتحقون
٩٠	٣٢٣,١٠٠	الطاركون للمدرسة سن الـ١٦ عاماً
١٠	٩٥,٩٠٠	الطاركون للمدرسة سن الـ١٧ عاماً
		الطاركون للمدرسة من سن الـ١٨ إلى ٢١
-	١,٠٠٠	(المعوقون وذوو الحاجات الخاصة)
٩٥,٢	٣٤٢,٧٠٠	البيض
١,٨	٦,٥٠٠	المنحدرون من أصل أفريقي/أسود/كاريبي
١,٥	٥,٤٠٠	المنحدرون من شبه القارة الهندية
١,٥	٥,٤٠٠	أخرون (متضمنًا ذلك أولئك الذين لا يرغبون في تحديد هوياتهم)
٥٧	٢٠٤,٥٠٠	الذكور
٤٣	١٥٥,٥٠٠	الإناث
٪١٠٠	٣٦٠,٠٠٠	الإجمالي

\* المصدر: (لجنة خدمات القوى العاملة (MSC), (YTS), ١٩٨٧/٨٦م: «عرض للأول من خطة YIS ذات العامين» - ص ١١).

من هم تحت سن الثامنة عشرة وتشمل أولئك الذين في مجال التوظيف، ولكن القليل جدًا ممن هم على رأس العمل قد تركوا ليلتحقوا بها. وفي الحقيقة أنه ينظر إليها على أنها شكل من أشكال توفير فرص العمل للشباب العاطل أكثر منها برنامجًا متكاملًا من التعليم لكل الشباب بصفة عامة سواء كانوا يعملون فعلاً أم لا. ثالثًا، هناك نسبة من المتدربين لم يكملوا عامًا كاملاً من برامج "YTS" ذات العام الواحد، ولذلك نجد أن متوسط طول الإقامة والمكوث في هذه الدورات حوالي ٤٢ أسبوعًا وذلك من السنوات الأولى القليلة من هذه الخطة YTS. ومع ذلك فيهمنا أن نوضح أنه ليس بالضرورة تعزى مغادرة المتدربين لخطة "YTS" قبل إنهاؤها كونهم لم يتلقوا تدريبًا غير كافٍ أو ضياعًا

للموارد، فذلك غير صحيح على الإطلاق. إن هناك بعض المجالات الوظيفية يكفي فيها تدريب تسعة أو عشرة أشهر<sup>(١٠)</sup>. وفي النهاية يمكننا أن نقول إن نوعية البرامج كانت متغيرة إلى حد بعيد ومتقلبة لا تثبت على حال وتم وضعها في الخطة القومية بطريقة تتسم بدرجة عالية من الارتجالية. ونجد أيضًا أن التكامل الناجح بين التعليم داخل الوظيفة والتعليم خارج الوظيفة كان يشكل دائمًا مشكلة خاصة. وفي الجانب الآخر وفي دراسة مسحية حديثة<sup>(١١)</sup> نجد أن "YTS" قد أدت إلى تحسين نوعية التدريب في نواح عديدة بصقل برامج التدريب الموجودة فعلاً، ويتوسع نطاقها لتشمل مزيدًا من المهارات إضافة إلى عناصر جديدة من التدريب مثل التدريب على المحافظة على الصحة والأمان، وبتخصيص نفقات إضافية للمعدات الخاصة بالتدريب. إن أكثر الآثار والنتائج الإيجابية للـ YTS تتضح في صناعات معينة مثل الهندسة وتجارة التجزئة، والفندقة، وإصلاح السيارات. ولقد زودت "YTS" من عدد الشباب المتدربين، لذلك نجد أنه في السنوات الثلاث الأولى من وجودها تقريبًا التحق حوالي مليون شاب بتلك الخطة أو برنامج التدريب YTS. وعلى المستوى القومي نجد أن ٦٠٪ منهم قد ترك YTS لكي يلتحق بالعمل أو بدورة أخرى من التدريب الذي توفره YTS قد انتشر عبر قطاعات عديدة من التوظيف تشمل المجالات التي خصص لها أو لم يخصص لها دعم مادي<sup>(١٢)</sup>. وهناك مثال جيد يتمثل في صناعة الإنشاءات حيث نجد أن هيئة الصناعات الإنشائية هي واحدة من أكبر سبع هيئات موجودة من هيئات ITB، ولكونها أكبر وكيل إداري في YTS توفر سنويًا حوالي ١٨,٠٠٠ مكانًا تدريبيًا ومعظم هذه الأماكن لدى أصحاب الأعمال. ووفقًا لنموذج YTS وفي العامين نجد أن ITB تؤكد على أن يحصل معظم المتدربين في السنة الثانية من تدريبهم على عقود توظيف تتيح

لهم الحصول على أجور نظير عملهم، أو تدريبهم على المهن وذلك بدلاً من المخصصات التدريبية المتواضعة جداً التي يتقاضونها<sup>(١٣)</sup>. ونظراً لإدراك نواحي القصور والنقص في البرنامج والخطة والتي هي بالطبع نتيجة السياسات الموضوعية في عجلة كاستجابة للحاجات العاجلة الملحة في هذا السياق نجد أن MSC قد قدمت عدداً من المقاييس الجديدة لتحسين مستويات البرامج المطروحة. ولقد صنفت هذه المقاييس في بيان الحكومة الرسمي سنة ١٩٨٦م، والمعنون بـ «العمل معاً التدريب والتعليم» وذلك بناءً على فهم أوضح بأن YTS يجب أن تكون سمة دائمة للتعليم المهني والتدريب في المملكة المتحدة.

وقد حدد هذا البيان وأوضح أن الممثلين الإداريين يجب ألا يسمح لهم بأن يوفروا ويهيئوا فرصاً تدريبية بعد شهر أبريل من عام ١٩٨٨م ما لم يحققوا حالة من التنظيم التدريبي المتفق عليه، وذلك من خلال الوفاء بشروط صارمة وقاسية. وهناك إدارة رقابية جديدة وهي إدارة الخدمة الاستشارية للمعايير التدريبية أنشئت لتراجع وتراقب البرامج التي من شأنها أن تساعد في نشر المعلومات والممارسة التطبيقية السليمة، وتأسست هيئة أخرى لاعتماد مؤهلات وشهادات الشباب من أجل الاعتراف بالمؤهلات التي حصل عليها الشباب المتدرب من برنامج YTS. ومن خلال وظيفتها فإنها ستصنف وستدرج خلال المجلس القومي الجديد للمؤهلات المهنية "National Council for Vocational Qualifications" "NCVQ" ذلك المجلس الذي سيتبين دوره فيما بعد. وبالإضافة إلى ذلك فهناك مجهودات مطورة لزيادة درجة التكامل بين عناصر البرامج التي توجه لمن هم على رأس العمل ومن هم خارج العمل. وفي النهاية يمكننا القول إن MSC متحمسة لتحسين فرصة متساوية للمتدربين من خلال برنامج YTS

الجديد ذي العامين حيث تم توجيه بعض الانتقادات إلى مجلس اتحادات التجارة وآخرين على أساس أنه «أي المجلس» يميز ويفرق ويتعصب ضد الأقليات العرقية من خلال وضع عراقيل في بعض أنحاء البلاد ضد منحهم أفضل الفرص لوظائف دائمة من خلال برامج تدريبية، وهناك اتهام له بأنه متحيز ضد النساء، وذلك من خلال توجيههن إلى دورات تقليدية مثل دراسة المواد الخاصة بالسكرتارية والعلاج التجميلي<sup>(١٤)</sup>. لذلك فهناك تأكيد على أنه يجب أن تكون كل البرامج التدريبية متاحة لكلا الجنسين، على الرغم من أن جزءاً من اللوم ينصرف على الفتيات أنفسهن كما ينصرف جزء آخر إلى أصحاب الأعمال أنفسهم. ويسلم MSC بأن هناك حاجات كثيرة يمكن أن تصنع، وهي فقط تتطلب من المنظمات التدريبية المعنية أن تظهر وتبرهن على مواقفها الإيجابية بحيث تمنح فرصاً متساوية لكلا الجنسين وتقول في معدلات مشاركة الأقليات العرقية والفتيات في كل برامج "YTS".

ومع أن الوقت ما زال مبكراً جداً لكي نجري تقييماً للكفاءة YTS فإن أكبر وأعظم مبادرات MSC التدريبية الإيجابية هي البرنامج والخطة التي نحن بصدددها، ويظهر أن MSC نفسها قد ظهرت كوكالة تدريبية قومية تكفلها الحكومة كما يتضح من اسمها الحالي «الوكالة التدريبية Training Commision». وهناك مشكلة كبرى يتعين عليها إذا ما تحولت إلى نظام قومي للتعليم المهني والتدريب للشباب الصغار السن تحت سن الثامنة عشرة غير المتفرغين جزئياً أن تواجهها، وهي «صورتها المتواضعة» في نظر عدد من الناس الذين يرونها كخطة أو برنامج مصمم ومصاغ لذوي القدرات المتواضعة «لذوي الدافعية والطموح الضعيف». وفوق كل هذا فهي لأولئك الشباب الصغار السن غير القادرين

على الحصول على فرص للتوظيف<sup>(١٥)</sup>، وحتى عندما يتضح الاهتمام بالشباب غير الموظف فإن عديدًا من هؤلاء الشباب يتركون برامج "YTS" قبل أن يكملوا دورتهم، وحتى إذا ما استمروا للنهية فإنهم قد يصبحون متدربين جزئيًا ولا يوجد أي تعهد بأن ينالوا تدريبًا إضافيًا. ولهذا السبب أوصى تقرير مجلس العموم البريطاني سنة ١٩٨٧م بأن كل المتدربين تبعًا لـ YTS يجب أن يحصلوا على مؤهلات تدريبية ملائمة قبل أن يتركوا أو ينتهوا من الخطة أو البرنامج المعد لهم، وفي نفس الوقت فإن أثر الـ YTS على القطاع غير المتقدم للتعليم الإضافي واضح وكبير ويبدو أنه سيستمر كذلك. وفي الجانب الآخر نجد أن إعادة تدريب الكبار قد أخذت مكانًا متأخرًا بالقياس والمقارنة لتدريب الشباب، وذلك بالنسبة لسياسة الحكومة وأيضًا بالنسبة لتأثيرها في كليات التعليم الإضافي.

إن البرنامج الكبير لإعادة تدريب الكبار من غير العاملين هو خطة أو برنامج الفرص التدريبية "TOPS" والذي بدأ سنة ١٩٧٢م ووصل إلى ذورته سنة ١٩٨٢م عندما بلغ عدد الطلاب فيه ١٠٠,٠٠٠ طالب حيث كان نصفهم يتلقى الدورات في الكليات والباقي يتم تدريبه في مراكز تنمية المهارات الخاصة بـ MSC، وفي مراكز التدريب الخاصة بالشركات، ومنذ ذلك الحين فإن أعداد المتدربين في TOPS قد تناقصت إلى حد كبير، وقد أدمجت TOPS في برنامج التدريب الوظيفي الحديث نسبيًا "JTS"، وإلى سنوات قليلة مضت كانت السياسة الحكومية تجاه إعادة تدريب الكبار متناقضة، وكانت ضارة في بعض الأحوال؛ وذلك بسبب إصرارها على تطبيق المعايير التجارية على العمل الخاص بمراكز المهارات. وعلى سبيل المثال فإن عددًا منها قد توقف عن العمل في بداية الثمانينات.

ومع ذلك ، وكما رأينا فإن البيان الرسمي الصادر سنة ١٩٨١م - وهو «مبادرة تدريبية جديدة، برنامج خاص للتنفيذ»، اشتمل ضمن ما اشتمل على هدف رئيسي يتمثل في توسيع نطاق إعادة تدريب الكبار وتحديث المهارات . ومنذ ذلك الحين انبثق وتدفق عدد من المبادرات من كل من MSC، DES وكان أبرزها «التقنيات المفتوحة» تلك المبادرة التي روج لها بواسطة MSC سنة ١٩٨٢م<sup>(١٦)</sup> والتي تستغرق فترة خمس سنوات وهي مبنية على نطاق من التقنيات التي تقدمها الجامعة المفتوحة . وأثناء فترة السنوات الخمس كانت تركز على إيجاد المادة التعليمية لكبار الذين يرغبون في التدريب كفتنين أو مشرفين . وهناك الكثير من طاقات وحدة التقنيات المفتوحة قد تم إدخارها لإيجاد طرق ووسائل تعليمية ، خاصة في مجال التكنولوجيا الراقية والتي تشتمل على كل من استخدام تسهيلات التدريب القائمة وتطوير برامج الحاسبات الآلية . وهناك عدد من كليات التعليم الإضافي قد ساهمت في تطوير برامج الحاسب الآلي المناسبة وفي جعل تسهيلاتنا التي تقدمها في متناول الطلاب الكبار . ونتيجة لذلك نجد أن عدداً متزايداً من المتدربين الكبار يتفوقون مع أنظمة الدراسة المرنة المطورة بواسطة عدد من الكليات التي تمكن هؤلاء المتدربين من أن يربطوا الدراسة في المنزل بالمساعدة الخاصة والتسهيلات التي تقدمها الكليات . وقد تم استبدال نظام التقنيات المفتوحة بفرع التعليم المفتوح في " MSC " حديثاً .

وهناك مبادرة مدعومة مادياً ذات طموح كبير متمثلة في مجال التعليم المفتوح ، وهي كلية التعليم المفتوح المؤسسة حالياً، والتي حددت نيتها في أنها تستهدف في النهاية أن تصل إلى ملايين الطلاب على أساس فردي من خلال

برامج حكومية مثل برنامج التدريب الوظيفي أو من خلال الشركات . وعندما يحدث ذلك فإن مفردات الكلية المفتوحة ستصبح معتادة للغاية وتصبح جزءاً من نظامنا الخاص بالتعليم المهني والتدريب . والغرض الأساسي لتلك المبادرة الضخمة هو توفير وسيلة يمكن للمتدربين من خلالها أن يجعلوا مهاراتهم أكثر جدة وحدائة أو أن يتدربوا ثانية وفقاً لقدراتهم الفردية الخاصة . وفي نفس هذا الوقت نجد أن الدورات الأولى التي بدأت في سبتمبر سنة ١٩٨٧ م ، قد تشكل التركيب الإداري الملائم لهذا الغرض . وهناك حوالي ١٠٠ مركز من المراكز ذات المداخل المفتوحة قد أنشئت في الكليات القائمة الخاصة بالتعليم الإضافي والتي يمكن للطلاب أن يسجلوا فيها (برسوم تسجيل) ويمكنهم أن يتحصلوا على الدراسة الملائمة والمساعدة الخاصة التي تقدم من خلال محطات الإذاعة التلفزيونية . وبالنسبة لأولئك الطلاب الذين يفضلون الدراسة من خلال المراسلة ، نجد أن الكلية المفتوحة قد أسست مركزاً قومياً للتعلم عن بعد في الجامعة المفتوحة في «ميلتون كينز Milton Keynes» وسيكون هذا المركز قادراً في النهاية على استيعاب ١٠ آلاف طالب . وبالإضافة إلى ذلك فإن المواد الإذاعية ستكون في متناول الطلاب من خلال إحدى القنوات الإذاعية الكبرى ومن خلال الراديو المحلي ، وستكون الدورات على مستويات متنوعة وتنتهي في صورة مؤهلات تمنح من خلال الهيئات الممتحنة والموثقة للشهادات المنوحة مثل هيئة «النقابات الخاصة بطوائف الصناعات والتجار» وهناك أيضاً «مجلس التعليم الفني والأعمال التجارية» . وأيضاً الجمعية الملكية للآداب . وهناك قدر طيب من الاهتمام بدورات الكليات المفتوحة ، وقد عبر عن هذا الاهتمام أصحاب الأعمال . وهناك نسبة من طلاب هذه الكليات سيدرسون من خلال

دورات سابقة التجهيز أو مفصلة للشركات الخاصة . وعلى الرغم من أن هذه الدورات قد أعدت خصيصًا وبصفة مبدئية لأولئك الموجودين على رأس العمل ، فإن هناك مجالاً لكي يلتحق بها أولئك الذين لا يعملون والمدعومين من قبل هيئات تمويلية معينة . وتشتمل الـ ٤٠ دورة الأولى التي بدأت في سبتمبر سنة ١٩٨٧ م على المهارات الرئيسية لتعلم القراءة والكتابة والحساب ، وبالصناعات الخدمية مثل السفر والسياحة والصناعات التصنيعية التي تشتمل على الإلكترونيات والتصنيع ، والتصميمات من خلال مساعدة الكمبيوتر، والإنسان الآلي ، والمهارات المكتبية والمتعلقة بالأعمال التجارية ، بالإضافة إلى تدعيم أولئك الذين يشتركون في البرامج التنظيمية والتدريسية الخاصة بالتعليم المهني والتدريب في الصناعة من خلال برامج "YTS" . وبوضوح إذا استطاعت الكلية المفتوحة ، والتي يطلب منها أن تكون ذاتية التمويل قبل سنة ١٩٩١ م أن تحقق نجاحًا في جذب أعداد كبيرة من الطلاب ، فإنها حينئذ ستضمن مساهمة كبيرة من عديد من كليات التعليم الإضافي .

ومع ذلك نجد أن البشائر الأولى لم تكن مبشرة بالقدر الكافي ، فقبل نهاية سنة ١٩٨٧ م كانت الكلية المفتوحة تواجه مشكلات جدية متعلقة بالتحاق الطلاب بها ، ويؤمل أن يتم تسجيل نحو ٥٠ ألف طالب قبل سبتمبر سنة ١٩٨٨ م وهو نهاية عامها الأول . ولكن يبدو أن التسجيل الأولي للطلاب كان أقل كثيراً من المتوقع . ومن بين الأسباب المتوقعة لهذا الانخفاض النسبي في الإقبال نجد ارتفاع التكاليف النسبي للدورات ومشاكل توزيع النشرات التمهيديّة والمواد الأخرى التعليمية . إن الكلية المفتوحة تشكل جزءاً مما يمكننا تسميته استراتيجية تدريب الكبار الخاصة بـ MSC وهي شكل آخر تدعمه

ماليًا هذه اللجنة بصورة خاصة للكبار. وكنتيجة لذلك فإن معظم الكليات قد طورت دورات تعليمية نظام الانتظام الكامل ونظام ٢١ ساعة أسبوعيًا للكبار، كما أن بعضها مدعوم من قبل الصندوق الاجتماعي الأوربي للجماعة الاقتصادية الأوربية في مجالات مهنية مثل الإنشاءات وتصنيف الشعر، والتموينات الغذائية، والتجارة والتكنولوجيا الراقية.

وأخيرًا فإن MSC قد قدمت خططها التدريبية الوظيفية "JTS" في أبريل سنة ١٩٨٧م وهو برنامج تدريبي للشباب الصغار السن الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨، ٢٥ سنة والذين تعطلوا عن العمل لبعض الوقت، وبالرغم من أن هذا البرنامج في طوره البدائي، ورغم أنه يعمل على أساس البرنامج الاستكشافي، إلا أن JTS سرعان ما أصبح مثيرًا للجدل واصطدم من قبل الاتحادات التجارية وعدد من الهيئات المحلية التي يتم الإشراف والرقابة عليها، وقد اتهمت الحكومة باستخدامها عمالة رخيصة وأجورًا محبطة.

وعلاوة على ذلك نجد أن المتعطلين أنفسهم لم تجذبهم تلك الخطة أو ذلك البرنامج "JTS"، مما أدى إلى تسجيل حوالي ٣٧ ألف فرد بدلاً من تسجيل نحو ٢٣٠ ألف متعطل في برنامج في الستة أشهر الأولى من تشغيل البرنامج. علاوة على ذلك فإن حوالي  $\frac{1}{4}$  ربع هؤلاء كانت لديهم مشكلات في القراءة والكتابة والحساب، كما أن العديد منهم لم تكن لديه مؤهلات إطلاقاً. وبالإضافة إلى ذلك فإن بعض أصحاب الأعمال خاصة أصحاب الشركات الكبرى كانوا معارضين في قبول متدربين من خريجي JTS، والنتيجة أن الحكومة قد أعلنت قبل نهاية عام ١٩٨٧م أن "JTS" سيستبدل به برنامج جديد، ويقدم في سبتمبر سنة ١٩٨٨م ويشمل أي فرد بدءًا من سن ١٨ عامًا حتى سن التقاعد والذي

يكون فيه الشخص بعيدًا عن عمله لمدة أكثر من ٦ أشهر، ويمدهم هذا البرنامج ببعض التدريب على الوظائف وبتعليم إضافي إن كان ذلك ضروريًا، ويؤمل أن يوفر هذا البرنامج فرصًا لـ ٦٠٠ ألف شخص، وللوهلة الأولى يبقى أن نتظر لنرى إن كان هذا البرنامج الجديد سيعمل بكفاءة أكبر من سابقه أم لا.

وبالإضافة إلى MSC فإن إدارة التعليم والعلوم قد أدخلت نفسها في مبادرتين تم تعميمهما وصدر عنهما لنشر التعليم المهني والتدريب والذين يرمز لهما PICK UP REPLAN، وكلمة PICK UP هي اختصار لكلمات Professional - Industrial and Commercial Updating، أو التحديث التجاري والصناعي والمهني (الاحترافي)، وهو محاولة منظمة لإيجاد تصميم عن طريق المؤسسات التعليمية التي تشمل بعض كليات التعليم الإضافي والتي تعطي دورات حديثة خاصة بالاحتياجات الصناعية. وسماه هذا البرنامج "PICK UP" الرئيسة تتضمن إقناع المؤسسات بأن تتأكد من أن دوراتها تتوافق مع وتفي بالاحتياجات الخاصة بالصناعة، وجعل قطاعات الصناعة المختلفة تدرك أنها تسوق دوراتها بكفاءة وأن من يقوم بتعليم من في الدورات هو طاقم تدريبي عالم بالمادة التي يدرسها كما أنه حاذق وماهر بتعليم الشباب والتأكد أيضًا من أن الدورات تعطى على أسس اقتصادية مادية معقولة ومقبولة. وعلى الرغم من أن هذا يبدو أمرًا متعدد الخطوات ورغم أن "PICK UP" تم الترويج له من قبل "Des" في مايو سنة ١٩٨٢م وذلك بموارد مالية محدودة للغاية، إلا أن إنجازاته إلى ذلك التاريخ هي إنجازات مؤثرة وملحوظة. ورغم أن الأرقام الدقيقة لأعداد الطلاب الذين يتلقون دورات قصيرة لم تكن ميسورة، فإن التقديرات كانت تشير إلى أن التسجيل السنوي قبل نهاية عام ١٩٨٥م سيكون حوالي ٥٠٠ ألف شخص (١٧).

أما المبادرة الثانية (REPLAN) فهي بتمويل من إدارة التعليم والعلوم ومكتب "Welsh" مع مساهمة قليلة من لجنة MSC وقد أنشئ سنة ١٩٨٤م، والنية متجهة إلى أن يستمر إلى عام ١٩٨٩م وبرنامج "REPLAN" مصمم لإحداث مزيد من الفرص التعليمية الأفضل للكبار الذين هم خارج إطار العمل، وعناصره الرئيسية تشمل برامج لمشروعات التنمية والتطوير والتي بلغت إلى هذا التاريخ نحو ٨٠ مشروعاً تدار عن طريق المعهد القومي للتعليم المستمر للكبار "NIACE" ووحدة التعليم الإضافي وهي برنامج مشترك يشتمل على هيئات تعليمية محلية وكلياتها الخاصة بها والتي تعمل على تنفيذ مشروعات للتخطيط والتنسيق وتطوير التعليم لغير العاملين (العاطلين) وكذلك توفير مجموعات تعليمية خاصة عن طريق الجامعة المفتوحة.

إن الشكل الدقيق الذي تتخذه المشروعات يختلف من هيئة محلية إلى هيئة محلية أخرى، فهي تشتمل - على سبيل المثال - على برنامج في مدينة ما يمكن للعاطلين من خلاله أن يقيموا وينشئوا ورشهم الخاصة بهم، وتشتمل على دورات من خلال الكليات تشتمل على التدريب على المهارات في أماكن متفرقة من القطر، وكذلك استكشاف طرق ووسائل جديدة من الفرص والمجالات الدعائية للتعليم المهني والتدريب للمتطلين، ويعمل برنامج "REPLAN" في «إنجلترا» و«ويلز» فقط ولا توجد برامج موازية له في سكوتلاندا. وهناك على الأقل سبب يحملنا على الاعتقاد بأن هذا البرنامج REPLAN قد أثرى وأغنى المجال التعليمي وهذه المبادرات المتنوعة من قبل DES, MSC تشكل إستراتيجية قومية منسقة لتوفير فرصة لإعادة تدريب الكبار ولإجراء عملية تحديث للتعليم ووسائل التدريب. وفي أحوال عديدة تعطي هذه المبادرات انطباعاً بأن هناك

طلقات موجهة ناحية الهدف وقد تحقق هذه الطلقات نجاحًا كبيرًا أو لا تحقق ذلك بالشكل الكافي<sup>(١٨)</sup>.

ومع ذلك نجد أن MSC على وجه الخصوص تدخر قدرًا كبيرًا من عنايتها ومجهودها لإعادة تدريب الكبار، وهي تضطلع حاليًا بمراجعة شاملة للموقف، وكما رأينا، فإن كليات التعليم الإضافي مندجة ومشاركة بالفعل في هذا المجال، وسيزيد اشتراكها خلال السنوات القليلة القادمة. وهكذا فإن نسبة المخصصات التي يتم الحصول عليها من خلال دعم MSC للكليات ستزداد مما يزيد من تأثير ونفوذ MSC على هذا العمل. إن ذلك التأثير والنفوذ قد ازداد بدرجة كبيرة من خلال مبادرة حكومية أخرى أعلنت في فبراير سنة ١٩٨٤م في بيان حكومي رسمي تحت عنوان «التدريب من أجل الوظائف» حيث نجد أن ٢٥٪ مخصصة لما يسمى بالعمل المتعلق بالتعليم الإضافي غير المتقدم أو ما يرمز له بـ "WRNAFE"، لنضيف مصطلحًا جديدًا بجانب العديد من المصطلحات الرمزية السابقة التي ظهرت في مجال التعليم المهني والتدريب. وسيكون هذا البرنامج أو تلك المبادرة المسماة بـ "WRNAFE" في متناول كليات التعليم المحلية من خلال لجنة خدمات القوى العاملة (MSC). ويشير "WRNAFE" إلى الدورات المهنية والفنية التي تعقدتها الكليات وهي دورات معتمدة وواقعية. وقد اتخذت الترتيبات التمويلية الجديدة منذ العام المالي ١٩٨٦/٨٥م لكي يمكن صرف هذه التمويلات والدعم. ولكي تلقى الكليات موافقة من قبل MSC عليها أن تقدم كلاً من «خطة تطويرية» مفصلة تعطي فترة ٣ سنوات أكاديمية وبرامج من الدورات الخاصة بـ "WRNAFE" التي تستغرق عامًا واحدًا.

إن الهدف من هذه الممارسة هي أن تعطي MSC نفوذًا وفعالية كافية تجاه الكليات للتأكد من أن هذه الكليات تغطي ولو جزئيًا من خلال الدورات الحاجات القومية المتمثلة في تخريج كوادر واعية مدربة. وكما رأينا فإن MSC تدعم البرنامج التعليمي المهني والفني المدرسي والذي يرمز له بـ "TVEI" ماديًا حيث نجد نسبة من الشباب صغير السن الذين تقع أعمارهم حول السادسة عشرة وأكثر يحضرون كليات التعليم الإضافي كجزء من البرنامج. ولذلك فإنه يساهم إلى حد بعيد في الحصة المالية التي تملكها MSC في أعمالهم. وبينما نجد أن لجنة القوى العاملة للخدمات MSC هي جزء من إدارة التوظيف والتعيين وهي أيضًا مسئولة عن تخصيص منح الدعم للهيئات المحلية، فإن نشرة حديثة لـ "DES" تصف على نحو من الدقة الجهات الخمس التي تتقاسم المسؤولية مع NAFE وهي إدارات وسلطات التعليم المحلية، وإدارة التوظيف، ولجنة خدمات القوى العاملة (MSC)، وقطاع الصناعة وقطاع الأعمال التجارية<sup>(١٩)</sup>. وفي الحقيقة فإن هناك مفهومًا متزايدًا ومتناميًا في بعض الأوساط التعليمية في كل من المؤسسات والمعاهد وبين هيئات التعليم المحلية يؤكد أن السياسات الحكومية تهدف إلى إزالة التعليم المهني والتدريب عن قطاع السلطة المحلية وربطه بلجنة خدمات القوى العاملة MSC<sup>(٢٠)</sup>. ورغم أن كليات التعليم الإضافي لديها دائمًا روابط قوية مع قطاعات الصناعة والأعمال، إلا أنها كان عليها أن تتقوى وتتدعم في السنوات الحالية وذلك لكي تنقذ عديدًا من الكليات التي يتعين عليها أن تطبق سياسة ملتزمة أكثر من ذي قبل، ولكي تبحث عن عملاء جدد في بيئاتهم الصناعية والتجارية. ونتيجة ذلك أصبحت الكليات تعطي قطاعات الصناعة والأعمال المحلية دورات جاهزة، وعادة تكون ذات ميزة زمنية بسيطة ومصممة بحيث تفي بالاحتياجات النوعية التي

تشتمل على تحديث المعدات أو العمليات التي يتعاملون من خلالها<sup>(٢١)</sup>. وقطاعات الصناعة تطلب هذه النوعية من الدورات القصيرة وبعضها مبني على نظام إجراءات التعليم عن بُعد، وتطلب قطاعات الصناعة أيضًا من الكليات أن تمدّها بخدمات استشارية. وفي مجال الاستجابة للاحتياجات التي تتطلبها الصناعة المحلية وقطاعات الأعمال التجارية وفي مجال الاستجابة لمتطلبات الهيئات الوطنية مثل MSC, DES فإنه كان على الكليات أن تكون مسئولة بدرجة أكبر؛ إذ إنها عرضة للمحاسبة على نحو كبير. وهذه الزيادة في المسؤولية قد صاحبها قدر عالٍ من المراقبة والتقييم وكتابة التقارير، ففي سنة ١٩٨٥م على سبيل المثال نجد أن لجنة المراجعة الخاصة بإدارة شؤون البيئة قد أصدرت تقريرًا عنوانه «الحصول على فائدة أكبر من التعليم الإضافي». ويصف هذا التقرير الطرق والوسائل التي يمكن أن ينتفع بها من الموارد في الكليات، ويقترح أيضًا بعض التحسينات الممكنة إجرائها، وقد نتج عن هذه عدة مبادرات لتقييم كفاءة التكاليف الخاصة بالكليات مثل تأسيس مجموعة دراسية مشتركة مكونة من DES والسلطات المحلية، وتطبيق بعض الكليات والهيئات المحلية لنظام إدارة المعلومات الخاصة بالتعليم البعدي والتي يرمز لها بـ "FEMIS". وهناك نظام يستخدم الكمبيوتر قام بتصميمه طاقم العاملين بكلية التعليم الإضافي، ويهدف هذا النظام إلى مراقبة وضبط كفاءة التكاليف في الكليات. وفي النهاية نجد أن أعظم التغييرات في الكليات في كل من وسائل التنظيم ووسائل التعليم والتعلم، انبثقت من بعض التطويرات الضخمة في المناهج التعليمية والتي حدثت في السنوات الحالية<sup>(٢٢)</sup>، وكان من بينها تقديم دورات BTEC والتي بموجبها يشترك طاقم تدريس الكلية في ابتكار مكونات وتفصيل تلك المناهج، وتقديم برامج الإعداد المهني مثل برنامج تدريب

الشباب وشهادة ما قبل التعليم المهني (CPVE) وهي تستغرق عامًا واحدًا على نظام الانتظام الكامل وتمنحها المدارس وكليات التعليم الإضافي. وتتيح هذه الشهادة مجالاً توظيفياً عريضاً للشباب في أعمار السادسة عشرة بينما تتيح لهم في نفس الوقت الفرصة للتعليم العام. وهناك أيضًا تطبيق المداخل الجديدة للتدريس والتعليم والتي تشتمل على التعليم عن بعد والتعليم المفتوح وأنماطاً أكثر مرونة من الدراسة.

إن توفير دورات دراسية تدريبية للأعمار المتراوحة ما بين ١٦، ١٩ عامًا سواء كانت دورات ما قبل المهنة مثل "CPTV" أو خاصة بوظائف معينة أو أكاديمية مثل الشهادة العامة للتعليم والشهادة العامة الجديدة للتعليم الثانوي، هذا الكم من التعليم متنوع إلى حدٍ بعيد ومربك أيضًا لدرجة يمكن أن تصفها معها بأنها «أدغال تعليمية»<sup>(٢٣)</sup>، وفي نطاق الوظائف النوعية أو الدورات المهنية التقليدية فإن المؤهلات التي يمكن الحصول عليها من بين ٢٥٠ هيئة فاحصة ومعتمدة هي مؤهلات عديدة. والنتيجة هي أن الطلبة غالبًا ما يجدون صعوبة في الانتقال والتقدم من مستوى إلى المستوى الذي يليه. وقد أدى هذا إلى الحاجة إلى طلبات متكررة لوجود مدخل ومجال قريب للتعليم والتدريب للمجموعات العمرية من ١٦ إلى ١٩ سنة<sup>(٢٤)</sup>، وعلى وجه الخصوص أدى هذا أيضًا لمراجعة التركيب الكلي للمؤهلات المهنية، وعلى الرغم من أننا نجد في أسكتلندا أن إدارة التعليم الأسكتلندي قد ضمنت خطتها التي ستنفذها «إطار عمل تعديلي» للتعليم المهني والفني غير المتقدم وذلك في عام ١٩٨٣ م. فإنه حتى وقت قريب كان القليل هو الذي يمكن مقارنته بمنجزات إنجلترا وويلز. ومع ذلك فإنه في سنة ١٩٨٦ م تبعت الحكومة مصادر الشكوى

ومواطن الضعف لتلافيها وذلك على أساس أوسع وأعرض من خلال تأسيس «مجلس قومي للمؤهلات المهنية» "NCVQ". أسند إليه ابتكار وصياغة إطار قومي للمؤهلات المهنية بحيث يصاغ ويجهز قبل سنة ١٩٩١ م ليفهمه بسهولة كل من الطلاب وأولياء أمورهم وأصحاب الأعمال. وهيئة "NCVQ" هي هيئة للتوثيق والاعتماد وليست للفحص وهي تصوغ حاليًا المعايير التي يمكن من خلالها للمنظمات مثل BTEC، ومنظمة طوائف التجار والصناع والطوائف المهنية والجمعية الملكية للأداب، أن تنتظر وترث إلى أن تتلقى موافقة المجلس على أختامهم (الدرجات التي يمنحها) والتصديق عليها. ولقد تبنى "NCVQ" إطارًا يتكون من أربعة مستويات من الأحكام والتصديقات وهي متفاوتة في الدورات التي تمنح المهارات الأساسية لأولئك الذين يعملون في المستوى الفني الراقى ويعتبر مستوى خامسًا، وتقتصر "NCVQ" نظامًا يمكن من خلاله للمتدربين أن يجمعوا أو يجتازوا مراحل دراسية معينة تؤدي بهم إلى الحصول على الشهادات أو المؤهلات المصدق عليها، وذلك من خلال خبرة العلم المبنية على العمل، وكذلك بحضور دورات قصيرة ومن خلال برامج التعليم المفتوح. ولكي يتحصل المتدرب على هذه الجرعات الدراسية ويجتاز هذه المراحل الدراسية التي تتيح له الحصول في النهاية على مؤهل معتمد فإنه يقترح أن يظهر المتدربون ما يسمى بالمنافسة التدريية المبنية على ربط ودمج المهارة مع المعرفة والقدرة على تطبيقها وإظهارهما في موقع العمل. ومع ذلك فإن تحديد وتقييم المنافسة الوظيفية أو المهنية ليس أمرًا سهلاً والمميزات التي تراها "NCVQ" لهذا المدخل هي أن أصحاب الأعمال - وبأسلوب أسهل كثيرًا خلال الوقت الحالي - سيكونون قادرين على تحديد مستوى المهارة التي يمتلكها العامل أو الموظف لديهم أو المتقدم لشغل وظيفة. ومن ضمن المميزات أيضًا أن تحديث المهارات

سيكون أمرًا أسهل حيث إن المؤهلات الموجودة حاليًا ستكون متعلقة بمستويات نوعية من المنافسة يمكن للأفراد أن يتنافسوا في إطارها<sup>(٢٥)</sup>. وفي الجانب الآخر هناك مخاوف يعبر عنها من خلال قطاع التعليم الإضافي ومن خلال الهيئات ذات التأثير والنفوذ مثل "BTEC" ووحدة التعليم الإضافي والتي استجاب NCVQ لرغبات أصحاب الأعمال من خلالها وMSC التي يخشى أن تتبنى اتجاهًا ضيق الأفق تجاه التدريب، وهناك خوف من أن يعاني التعليم المهني العريض في هذا الخضم، ونحن إذ نكتب تلك المناقشة المهمة نتحسب فقط لما قد يكون، ويبقى أن نتظر لنرى كيف ستحل المشاكل.

وفي نفس الوقت فإن المجلس قد طرح مشروعًا رائدًا لبعض المجالات التدريبية النوعية فيما يتعلق بالإعداد والتجهيز القومي قبل نهاية سنة ١٩٨٩ م. وهناك عدة مراجعات وإشارات قد أجريت لأنشطة وحدة التعليم الإضافي (FEU) والتي أقيمت سنة ١٩٧٧ م بواسطة "DES" كوحدة لتطوير ومراجعة المناهج التعليمية الإضافية، ووظائفها كما يوضحها عنوانها هي أنها تعمل كبؤرة للأمور المتعلقة بمناهج التعليم في التعليم الإضافي، وتعمل على ترويج ونشر مداخل أكثر تماسكًا وتنسيقًا بالنسبة لتطوير التعليم الإضافي في كل من إنجلترا وويلز، وأثناء مدة وجودها التي تبلغ حوالي عشر سنوات فإنها اهتمت بالبحث في مجال المناهج التعليمية الخاصة بالشباب الذين ينحصرون في المجموعة العمرية من «١٦ - ١٩»، وخصوصًا في الحدود المشتركة التي تفصل بين التعليم والعمل. ويدور البحث حديثًا في مجال تطوير طاقم العاملين في مجال التعليم الإضافي. وفي هذه المجالات ومجالات أخرى نجد أن الوحدة قد نشرت وثائق كثيرة جدًا وتبنت عديدًا من المشروعات البحثية بطرق ووسائل متنوعة

صنعت تأثيراً جوهرياً على التعليم الإضافي غير المتقدم . وفي السنوات القليلة الماضية نجد أنه مما يدعو للأسف أن ميزانيتها السنوية قد تناقصت إلى حد كبير، مما يمثل انتكاساً في الوقت الذي سجل فيه عملها مساهمة فعالة لخدمة التعليم الإضافي بوجه عام . وكما رأينا فإن الكليات التي توفر تعليماً إضافياً غير متقدم قد خضعت لتغيرات غير متوقعة أثناء العقد الماضي . وهناك تغيرات كبيرة في مناهج التعليم وطرق التدريس كما أن هناك انحساراً وانحساراً في نظام التدريب على المهن ، وإدخال أنماط مختلفة من الطلبة في الكليات طبقاً لدورات تمويلها لجنة خدمات القوى العاملة MSC والابتكارات في مجال التقنيات التعليمية مثل التعلم عن بعد ، والدراسات التي تتميز بالمرونة ، والتعلم بالاستعانة بالكمبيوتر ، والتطورات التكنولوجية السريعة والتي تحتاج إلى تحديث متكرر ومنتظم . لقد تسببت كل هذه الأمور في إحداث ضغط مكثف على طاقم العاملين في المجال الإداري والتدريس للتعليم الإضافي مما أدى إلى تقليل الحاجة إلى نظام فعال وقومي في مجال تعليم المدرس وتطوير طاقم العاملين وبشكل ونمط بريطاني عملي ونشط نجد أن الاستجابة كانت خاصة مخصصة .

وباستثناء أيرلندا الشمالية لم تكن هناك حاجة في المملكة المتحدة لأن يكمل مدرسو التعليم الإضافي دورة معترفاً بها من التدريب المبدئي ، والنتيجة أن أكثر من النصف قليلاً من دورات تعليم طاقم العاملين على نظام الانتظام الكامل والخاصة بالتعليم البعدي غير المتقدم قد التزمت بذلك . ومع ذلك فإنه في السنوات الحالية كانت هناك زيادة ثابتة وجديرة بالثناء في مجال دورات تدريب المدرسين تدريباً أولياً ومصريحاً بها ومصديقاً عليها من قبل مجلس التصديقات الأكاديمية القومي ، وهي الهيئة المستقلة التي تمنح درجات ومؤهلات أخرى

للطلاب الملتحقين بالدورات التي تعقد في مؤسسات التعليم الإضافي . وهذه الدورات تمنح ، بصفة رئيسة على أسس خدمية إقليمية وذلك في مراكز تدريب المدرسين العاملين في حقل التعليم الإضافي (FETTCs) والتي تضم فنوناً وضرورياً عديدة من التقنيات . وكليات التعليم العالي وبالاشتراك مع كليات التعليم الإضافي في إنجلترا وكلية كارديف الجامعية والاشتراك مع المجالس الاستشارية الإقليمية الملائمة (RACs) وهي هيئات تقع عليها مسؤولية تنسيق التعليم الإضافي في المناطق المختلفة من إنجلترا، وويلز. ومع ذلك فإن العدد الإجمالي من المدرسين المتدربين بهذه الطريقة ما زال يمثل نسبة صغيرة إذا ما قيس بمن لم يتدربوا . بالإضافة إلى ذلك فهناك العديد من البرامج التدريسية البدائية أي الأولية والتي رغم أنها غير معترف بها من قبل DES لأغراض التأهيل الرسمي ، فإن لها قيمة كبيرة بالنسبة للمشاركين فيها . وتأتي شهادة مدرس التعليم الإضافي لطوائف الصناعات والتجار من بين أهم الشهادات (٧٣٠) والتي بها في الوقت الحالي ٧ آلاف طالب يدرس العديد منهم على نظام الانتظام الجزئي . وهناك مؤهلات تُمنح العديد من المدرسين في مجالات المهارات المكتبية والتي تمنحها الجمعية الملكية للآداب . وفوق ذلك وعلى الرغم من أنه لا يوجد تخصيص قومي منظم وبعيد المدى لتدريب المدرسين على التعليم البعدي بدون إدخال وإشراك الحكومة في الموارد والمصادر اللازمة في هذا الخصوص علماً بأن دخول الحكومة هذا المضمار احتمال بعيد في المستقبل المنظور، إلا أن هناك طريقة تدلنا على كيفية التطوير وطريقة التطور هذه تقدمها أيرلندا الشمالية . ففي هذا الجزء من المملكة المتحدة نجد أن التعليم يتم تمويله بصفة كلية من قبل «إدارة التعليم» في أيرلندا الشمالية -Department of Education Northern Ir- قبل (DENI) land<sup>(٢٦)</sup> . وهي إضافة إلى التمويل تفرض رقابة وسيطرة قوية ومركزية

على عملية التعليم وفي سنة ١٩٨٣م قررت "DENT" ولعدة أسباب ، أن تفرض تدريباً إجبارياً على المدرسين الداخليين الجدد في كليات التعليم الإضافي ، وهذا البرنامج الإجباري يتكون من دورة تستغرق عاماً واحداً . وهذه الدورة الإجبارية ميسرة أيضاً لأولئك الراغبين في التقدم في مجاهم والراغبين في التأهل للحصول على شهادة في التعليم مصدقة من جامعة «ألستر Ulster» إما مباشرة بعد إكمال البرنامج التحفيزي أو خلال فترة قدرها ٣ سنوات . ومهم جداً أن نذكر أن ٩٥٪ من الطلاب المستجدين قد اختاروا أن يتقدموا للحصول على شهادة ودرجة في التعليم ، وعلاوة على ذلك فإن فرص الدورة الإجبارية على المدرسين الجدد في مجال التعليم الإضافي قد حفزت المدرسين الموجودين في حقل التدريس العاملين في الكليات والذين لم يسبق تدريبهم واستثارت رغبتهم مما دفعهم للحصول على مؤهل تدريسي معترف به ، وتلك التطورات المشجعة تحمل رسالة قوية وذات دلالة لوضعي السياسات التعليمية في بقية أنحاء المملكة المتحدة .

ويتساوى في أهمية التدريب الأولي في مجال التعليم الإضافي ، في الأهمية برامج تطوير المهارات لدى المعلمين والخاصة بأصول التدريس التي تهدف إلى تحسين قدرات المدرسين الإدارية وتحديث معرفتهم بالمادة التي يقومون بتدريسها ، وفي هذا الخصوص فقد تم توفير الدعم ليشمل مستويات مختلفة مثل المراكز الاستشارية الإقليمية ، هيئات التعليم المحلي ، مراكز تدريب المدرسين في مجال التعليم الإضافي ، ووحدة التعليم الإضافي ، كليات التعليم الإضافي الخاصة وقليل من الجامعات .

إن عملية المسح الحديثة الخاصة بـ NAFE, HMI في مجال التطبيق والتي

تشمل نحو ٣٤ كلية، قد استنتج منها أنه بالرغم من أن تطوير طاقم المعلمين هي عملية تحدث على نحو أو آخر في كل كلية، إلا أنها عمليات تعتمد على المبادرات الفردية الخاصة، ولا توجد سياسة شاملة في كلية ما تشمل تطوير طاقم المعلمين في الحقل التدريسي إلا نادراً، كما هو الأمر بالنسبة لاستخدام طرق التعليم والتعلم الأكثر كفاءة أو الخاصة بتكنولوجيا المعلومات. وقد علقت وحدة التعليم الإضافي أيضاً نتيجة لنقص التنسيق في برامج تطوير مهارات وقدرات طاقم العاملين في مجال التعليم الإضافي وكذلك على المستوى القومي، في تحليل وتحديد الاحتياجات الخاصة. وأشارت تلك الدراسات إلى وجوب زيادة الاعتراف بوجود «دور للمناهج التعليمية»<sup>(٢٧)</sup>. وتحت بند ترتيبات جديدة قد تم الإعداد لها في نشرة صدرت سنة ١٩٨٦م ورد أن "DES" وضعت الجزء الأكبر من المسؤولية الخاصة بتمويل ودعم عملية تطوير أطقم التعليم الإضافي في أيدي سلطات التعليم المحلية. وأكدت أنه يجب على هذه السلطات أن تتولى مسؤوليتها عن احتياجات المجتمع بصفة عامة وكذلك الاحتياجات المحلية والقومية، ونتيجة لذلك نجد أن «نمطاً» من (المنح المتعلقة بمجال الخدمة التدريسية) أو ما يرمز له بـ "GRIST" قد تطور في إنجلترا وويلز، وبدأ يأخذ قدراً متنوعاً من الأشكال في مجالات الهيئات والسلطات المحلية المختلفة، وهي تشمل كماً كبيراً من البرامج الخاصة بتدريب وتطوير مهارات المدرسين والعاملين في حقل التعليم الإضافي. ومع ذلك فإن هناك مقادير متواضعة من الأموال الإضافية قد خصصت لهذا الغرض، ويبقى أن ننتظر لنرى كيف وإلى أي مدى يمكن لنظام قومي فعال وكفاء أن يؤثر ويؤتي ثماره على المدى البعيد في مجال تطوير مهارات المدرسين.

وهناك منظمة مهمة أخرى تهتم بتطوير وتدعيم ونشر تطوير المهارات لدى

العاملين في حقل التعليم الإضافي وهي «كلية العاملين في مجال التعليم الإضافي» في "Coombe Lodge" Blagdon بالقرب من «بريستول Bristol» والتي افتتحت سنة ١٩٦٣م وهي توفر مكاناً يمكن أن يلتقي في نطاقه قيادات من العاملين في مجال التعليم الإضافي مع الأقل منهم اقتداراً وكفاءة فتتم الاستفادة المرجوة. وتوفر الكلية مثل تلك الفرص من هيئة مؤتمرات دراسية كما تتيح عملية اللقاءات في مجال الصناعة لكي يتم التبادل في مجال المعلومات بين المستويات المتفاوتة والانتفاع بالخبرات والتجارب فيما بينهم. وعادة ما تصدر هذه الكلية نشرات وإصدارات من التقارير الخاصة بالمؤتمرات التي تعقدها، وهذه الإصدارات بالإضافة إلى ما تحققه المؤتمرات من فائدة تؤدي إلى مساهمة جوهرية وفعالة في تحليل وتقييم وتطوير نظام التعليم الإضافي. وفي السنوات الأخيرة أصدرت هذه الكلية سلسلة من الكتب في موضوعات متعلقة بمجالات الإدارة: إدارة التعميم الإضافي في الكليات والتعليم والتدريب في «أوروبا الغربية»<sup>(٢٨)</sup>. على أية حال فإنه ليست الخدمة التعليمية الإضافية فقط هي التي في حاجة إلى مثل هذا الدعم والتخصيص، ولكن كل العاملين والمشاركين في مجال التدريب الصناعي سواء داخل النطاق الصناعي أو خارجه. ولقد وفرت لجنة خدمات القوى العاملة برامج تدريبية قصيرة لطاقم العاملين كممثلين إداريين لـ "VTS" من خلال شبكتها التي تشمل حوالي ٥٠ مركزاً تدريبياً معتمداً أنشئت لهذا الغرض. ومع هذا فإن الحضور لهذه المراكز لم يكن إجبارياً، وربما لهذا السبب كان الإقبال عليها أقل مما هو متوقع. وحديثاً أدركت لجنة "MSC" أن نجاح النظام الكلي للتعليم المهني والتدريب في المملكة المتحدة يعتمد على ما يسمى تدريب المتدربين، وهذا صحيح إلى حد كبير كما ترى اللجنة.

وفي وثيقة حديثة للمناقشة<sup>(٢٩)</sup> قدر أن ما يربو على ثلث القوى العاملة بالبلاد لديهم نوع ما من المسؤولية في تطوير أطقم العاملين لديهم ويضعون استراتيجية لتحسين أدائهم ، ومن بين أهداف الاستراتيجية المقترحة : رفع مستوى الإدراك والوعي خلال قطاعات الصناعة والتجارة عن أهمية التدريب بهدف الحصول على نجاح تجاري ، وذلك بتشجيع ووضع معايير للمقاييس القومية للمدرسين ومبادرات جديدة من أجل جعل المدرسين متطورين دائماً وعلى دراية بأحدث تطورات العصر.

وبالفعل بدأ حاليًا التحرك في هذه الاتجاهات حيث يشمل ذلك مزيداً من كليات التعليم الإضافي من خلال مدهم بدورات يتم من خلالها تدريب بعض العاملين في هذه الكليات كمستشارين تدريبيين . وتعمل كل من وحدة التعليم الإضافي وكلية أطقم العاملين في مجال التعليم الفني مع "DES" في مشروعات تطويرية تنموية من أجل مساعدة العاملين في مجال التعليم المهني لتنمية مهاراتهم وتنظيم وتسويق برامج التطوير الخاصة بهم . وفي التقرير السابق المتعلق بمساهمة قطاع التعليم الإضافي غير المتقدم في النظام القومي للتعليم المهني والتدريب ، نجد أن هناك خيوطاً واضحة قد انبثقت في هذا المجال . إن طبيعة العمل الذي تقوم به الكليات قد تغيرت بدرجة كبيرة ، خصوصاً في العقد الماضي حيث نجد أن البرامج التقليدية مثل برامج التدريب على المهن قد اضمحلت وذبلت وقامت محلها برامج جديدة مثل برامج تدريب الشباب ، ثانياً : أن عليها أن تتأقلم مع احتياجات أكثر من عملية الحصول على الرواتب ، فكما رأينا فإن هناك نسبة من عائداتها تستمد حالياً من البرامج المدعومة الخاصة بـ MSC . من يدفع للعازف على المزمار يحصل منه على النغمة

التي يريدتها . وعلاوة على ذلك يبدو أن دورها الواضح ككليات مسؤولة عن هيئات التعليم المحلي سيتغير ثانية ، حيث إن الحكومة تسعى لتبني اقتراحات لتمكين بعض الكليات من التخلص من قيود السلطات المحلية والعمل باستقلالية أكبر حتى لو كان العمل تحت إشراف هيئات مسيطرة لها تمثيل قوي صناعي وتجاري . ومما لا شك فيه أنه بالرغم من الثبات في العدد الكلي للطلاب إلا أنه قد حدث تطور في نوعياتهم في تلك الكليات وهم يمثلون نسبة أقل كثيراً من النسبة التي كانت تخصصها الدولة للتعليم المهني والتدريب منذ عشر سنوات مضت . وهناك قدر متنوع من وكالات التدريب الجديدة والعديد منها خاص ، وقد ظهرت هذه الوكالات منذ ذلك الحين ، وسيأتي دورها للفحص من جانبنا . ومع ذلك فكما يؤكد المسح الحديث الخاص بـ NAFE HMI (حيز التطبيق) فإن كليات التعليم الإضافي رغم أوجه النقص التي تعثرها إلا أنها توفر خدمات تتسم بالمرونة والاستجابة للحاجات المحلية والقومية للمجتمع .

إن مساهمة القطاع الخاص للتعليم الإضافي بالنسبة للنظام القومي للتعليم المهني والتدريب هي مساهمة كبيرة إلا أنها غير مدونة بدقة ، وهي تتكون من منشآت أو مؤسسات مستقلة توفر للطلاب الذين يبلغون السادسة عشرة دورات تدريبية تعليمية على نظام الانتظام الجزئي والكلي على نطاق أوسع من تلك الدورات التي تمنحها كليات التعليم الإضافي الموجودة . والوضع الأساسي لأنشطة هذه المؤسسات يتمثل في ذلك التقرير الذي كتبه «وليامز، وود هول Williams and Woodhall»<sup>(٣٠)</sup> والذي أعد بناء على بحث أجري سنة ١٩٧٥ م . ولقد وصف الباحثان القطاع الخاص كقطاع متنوع وسريع التغير وبه قدر كبير

من التغيرات من حيث الحجم والمعايير وأنواع الدورات . ولقد حدد الباحثان ٥٦٥ كلية بها ٤٦٦٥٠٠ طالب في ذلك الوقت، منهم ٥٢,٥٠٠ يدرسون وفق نظام الانتظام الكامل و٥٤,٠٠٠ وفق نظام الانتظام الجزئي و٣٦٠,٠٠٠ طالب وفق نظام المراسلة<sup>(٣١)</sup>. وهناك تقرير حديث يوضح أن الموجود من هذه المؤسسات حاليًا يبلغ حوالي ١٠٠٠ مؤسسة، وبها أكثر من ١٠٠ ألف طالب وفق نظام الانتظام الكامل، وغالبية هؤلاء الطلاب - باستثناء الطلاب الأعراب الدارسين للإنجليزية كلغة أجنبية - مركزون في كليات الأعمال التجارية وأعمال السكرتارية . وهناك عدد كبير من الكليات المتخصصة في مجالات مثل العلاج التجميلي، والطهي والهندسة والقانون والتمريض، وبالمقارنة مع الكليات الخاصة في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية فإن مؤسسات التعليم الإضافي البريطانية تستجيب مباشرة لاحتياجات سوق العمل، وهي مثل نظيراتها من المؤسسات التعليمية، مكلفة نسبيًا ودوراتها قصيرة، إلى حد ما إذا ما قورنت بتلك الدورات التي تعقد في الكليات القائمة والمستمرة. وفي حالة العلاج التجميلي على سبيل المثال نجد أن هناك كليات خاصة تمنح دبلومات تؤدي إلى الحصول على دبلوم كمعالج تجميلي وذلك في غضون عشرة أشهر بالمقارنة بعامين يقضيها الدارس في الكليات المستمرة ويحصل فيها الدارس على نفس المؤهل . والاختلاف في المدة الدراسية بسبب أن الكليات المستمرة بها أعداد أكبر من الطلاب الصغار السن مما يجدو بهذه الكليات أن تشعر بمسؤوليتها تجاههم من الناحية التعليمية، ذلك أن هذه الكليات ترغب في أن يحضر هؤلاء الطلاب فصولاً دراسية عامة أو دراسات عامة؛ لأن الإجازات الدراسية في هذه الكليات أطول كثيرًا من تلك التي في الكليات والمؤسسات التعليمية الخاصة التي توفر دورات خاصة مكثفة ذات مستوى تعليمي تدريبي مهني عالٍ .

علاوة على ذلك نجد أن الطلاب الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٦ ، ١٨ عامًا، يتلقون دورات مجانية في الكليات التابعة للهيئات التعليمية المحلية، بينما الكليات الخاصة ذات السمعة الحسنة تتقاضى آلاف الجنيهات. من ناحية أخرى، فإن منتجات الكليات الخاصة تدخل سوق العمالة مبكرًا كما يفعل ذلك خريجوها أيضًا؛ وذلك لأن هذه الدورات أقصر زمنًا، وبالتالي فإن معايير المؤسسات الخاصة ستكون متغيرة إلى حد بعيد وبعض هذه المؤسسات تدار عن طريق أفراد موثوق فيهم يدفعهم في ذلك سعيهم نحو الربح. إن نوعية هذه الدورات تتجاهل أحيانًا الكثير من التدريب الضروري والنتيجة أننا نجد في بعض مجالات المواد الدراسية تزامنًا على الحصول على أماكن لدراسة هذه المواد، وهذا بدوره يؤدي إلى إيجاد تنافس حاد بين الكليات للاستحواذ على الطلاب<sup>(٣٢)</sup>. وحتى عام ١٩٨٢م نجد أن إدارة التعليم والعلوم قد صاغت برنامجًا تطوعيًا اختياريًا من أجل الاعتراف بالكفاءة وبالنسبة للكليات المستقلة، وهكذا تم الاعتراف بحوالي ١٠٠ كلية. ومع ذلك فقد سحب هذا البرنامج لتوفير العمالة. إن قرار السحب كان مخيبًا للأمال وجعل الأمر أكثر صعوبة بالنسبة للطلاب فيما يتعلق بإمكانية تلقيهم أية ضمانات بناءً على معايير ومقاييس مؤسسية. وللماء هذه الفجوة تأسس عدد من المنظمات بواسطة بعض الكليات وذلك من أجل منح الاعتراف والتصديق، وهذه بدورها تشمل مجلس التصديق البريطاني للتعليم العالي والإضافي المستقل والذي تأسس سنة ١٩٨٤م، وكذلك مؤتمر التعليم الإضافي المستقل والذي عقد سنة ١٩٧٣م. ومع ذلك فإن المجالس أو الهيئات ومنظمات مماثلة أخرى تمثل فقط أقلية من الكليات المستقلة.

ولقد اتسع نطاق القطاع الخاص أيضًا كاستجابة مباشرة لنمو وتزايد ونجاح

برنامج تدريب الشباب . وكذلك نجد أن شبكة الوكالات الإدارية والتي أقيمت تحت مظلة ورعاية برنامج تدريب الشباب ، قد تم تشجيعها لشراء برامج التدريب خارج نطاق الوظيفة ، ليس فقط من كليات التعليم الإضافي ذات السلطة والإدارة المحلية ولكن من منظمات التدريب الخاص أيضًا ، وبعضها قد تم تصميمه كوكالات إدارية . فعلى سبيل المثال في عملية المسح التي أجرتها لجنة خدمة القوى العاملة MSC سنة ١٩٨٦م لـ ٦١٦ وكيلاً أو ممثلًا تجاريًا يقدم برامج خاصة بخطة تدريب الشباب ، وجد أنه في عام ٨٥ / ١٩٨٦م كانت هناك ١٠٨ منها (٥, ١٧٪) شركات تدريبية خاصة ، وبعضها كان وكالات مؤسسة جيدًا وأضافت دورات YTS لبرامجها القائمة ، بينما البعض الآخر قد تطور ليكتسب ميزة في ذلك السوق المربح وفي كلتا الحالتين فهما يستطيعان أن يمنحا برامج تدريبية بتكلفة أقل من تكلفة الكليات المدعومة والمستمرة . ومع ذلك فإن النقص في بعض هذه البرامج قد أظهر نقدًا كبيرًا في بعض مناطق التعليم الإضافي<sup>(٣٣)</sup> . وحقًا إنه لأمر يستحق الاهتمام بالنسبة لـ MSC نفسها تلك اللجنة MSC التي أصبحت حديثًا تسيطر وتشرف وتضبط الوكلاء الإداريين الخاصين والخصوصيين عن قرب . وإذ إنه مما يستحق الاهتمام أن نحدد ما إذا كانت هذه البرامج ستمنح التصديق والموافقة من قبل المنظمات التدريبية المعتمدة . وإذا ما الحكومة الحالية وسياسات لجنة MSC قد استمرت ، وهو أمر محتمل إلى حد بعيد ، فإن المنافسة حينئذ بين القطاع الخاص والكليات المدعومة أو المستمرة الرسمية ستكون أشرس وأشد ، وسيكون تنافسهم في مجال تقديم بضاعتهم المتمثلة في الدورات والبرامج التدريبية التي يقدمونها ، فكل منهم سيسعى جاهدًا لتقديم أفضل ما عنده<sup>(٣٤)</sup> .

ومن الواضح أن أهمية القطاع الخاص للتعليم الإضافي بالنسبة للنظام القومي للتعليم المهني والتدريب هي أهمية كبيرة، فعلى سبيل المثال نجد أن "Williams and Woodhall" قد قدر نسبة القطاع الخاص بالنسبة للقطاع العام بحوالي ١٣٪ إلى ١٨٪ من الطلاب المواظين على حضور دورات وفق نظام الانتظام الكامل. ومنذ ذلك الحين وهذه النسب في زيادة مستمرة. وبينما المؤسسات الخاصة تؤدي وظيفة خاصة في ملء فجوات المؤسسات العامة التعليمية أو تسد أوجه النقص فيها، إلا أن الاختلاف الكبير في المعايير التي تعمل وفقها تلك المؤسسات يجب أن يكون محل اهتمام من إدارة التعليم والعلوم.

وكما هو الحال في كل البلاد المتقدمة نجد أن التدريب الذي توفره قطاعات الصناعة والأعمال في المملكة المتحدة ذو مغزى مهم للغاية من ناحية حجم التدريب القائم ونوعيته. ويمكننا في هذا السياق أن نقول إنه ليست لدينا إحصائيات دقيقة، لسد هذا النقص فإن لجنة خدمات القوى العاملة MSC تظطلع بأول مسح كامل للتدريب في المملكة المتحدة والذي صمم ليوضح حجم التدريب الذي يوفره كل من أصحاب الأعمال والحكومة وإدارة التعليم. وفي تقرير أولي لوحظ أن أصحاب الأعمال ينفقون حالياً حوالي ٥ بليون جنيه استرليني على التعليم المهني والتدريب بالمقارنة بـ ١, ٧ بليون استرليني تنفقها المرافق العامة و ٣, ١ بليون استرليني تنفقها القوات المسلحة<sup>(٣٥)</sup>. وهناك عملية مسح حديثة للقوى العاملة البريطانية توضح أن حوالي ٥, ٢ مليون مستخدم (عامل أو موظف) فقط (مايعادل ١٠٪) من القوى العاملة في البلاد تتلقى التدريب حالياً. وهذا العدد الإجمالي يشمل أولئك المدرجين في برنامج تدريب

الشباب "YTS" والذين في برامج وخطط العمل المكفولة والمؤمنة حكوميًا، وبأي مقياس نجد أن هذا الموقف إذا ما تمت مقارنته ببرامج التدريب الشاملة التي يوفرها أصحاب الأعمال للمتدربين في كل من اليابان والولايات المتحدة وألمانيا فإن المقارنة لن تكون إيجابية أو في صالح واقع برامج التدريب في بريطانيا، ذلك لأن عديدًا من التقارير التي أعدت في هذا الشأن ترينا صورة غير مشرفة لواقع برامج التدريب. فالتقرير الذي أعده «كريستوفر هايز- Chris-topher Heyes» وآخرون في عام ١٩٨٤م بعنوان: «الكفاءة والتنافس» قد أظهر أن مؤهلات قوة العمل في المملكة المتحدة تعتبر في أحسن الأحوال أقل كثيرًا من المؤهلات المتوافرة لقوة العمل في الدول المنافسة لها والمتعلقة بمجال التوظيف. وفي شهر يونية من عام ١٩٨٥م نشرت لجنة MSC تقريرًا بعنوان «تدريب الكبار في بريطانيا» وكان هذا التقرير متعلقًا بدراسة مسحية نفذتها وحدة الأبحاث المحدودة "IFF" والمتعلقة بالاتجاهات التدريبية والأنشطة لدى ٥٠٠ من أصحاب الأعمال في أنحاء المملكة المتحدة، والذين يعينون ويوظفون ٢٥ فردًا فأكثر في كل أنواع الأعمال في القطاع الخاص. وأوضحت الدراسة المسحية أن صاحب العمل ينفق حوالي ٢٠٠ جنيه استرليني على كل فرد يقوم بتدريبه سنويًا وهذا المبلغ يشكل ١٥٪ من جملة إنتاج العامل في اليوم. بينما يتلقى المستخدم البريطاني حوالي ١٤ ساعة من التدريب سنويًا خارج الوظيفة نجد أن نظيره الألماني الغربي يتلقى من ٣٠ - ٤٠ ساعة سنويًا. واستنتج التقرير أيضًا أنه بينما زادت الأعمال الناجمة من الأنشطة التدريبية بنسبة ٢٥٪ عن السنوات الخمس الماضية، نجد أن ٢٤٪ من المنشآت لم توفر تدريبًا من أي نوع في الـ ١٢ شهرًا الماضية وأن حوالي ٦٩٪ من المستخدمين الذين أجريت لهم عملية المسح لم يتلقوا تدريبًا من أي نوع. وقد اتضح أن العلاقة الارتباطية بين

التدريب والنجاح الاقتصادي للأعمال الخاصة على درجة عالية من الأهمية . وهكذا فمن بين قيادات المخدمين نجد أن تسعة من عشرة قد نفذوا التدريب وشملوا في ذلك نصف المستخدمين العاملين لديهم ، بينما نجد أنه بين المخدمين ذوي الأداء المنخفض فإن أكبر من نصفهم قليلاً لم يمنح تدريباً من أي نوع لمن يعملون لديهم وهذا يشكل حوالي أقل من  $\frac{1}{5}$  (خمس) قوة العمل لديهم . وقد أجرى حديثاً مسح على ١٠٤ من أصحاب الأعمال في منطقة «هامبرسايد (Humber side)» وأوضحت هذه الدراسة المسحية أن نسبة ٦١٪ منهم لم يكن لديهم سياسة تدريبية صريحة وكان هذا أكثر شيوعاً بين المؤسسات الكبيرة مما جعل ذلك سمة رئيسة للميزات التدريبية النوعية<sup>(٣٦)</sup> .

وفي نوفمبر سنة ١٩٨٥م ظهر تقرير مؤثر آخر بعنوان «التحدي الموجه للرضاء والإشباع الذاتي» وأعدته "Coopers & Lybrand Associates" للجنة خدمات القوى العاملة MSC ومكتب تطوير الاقتصاد القومي (NEDO) . واستنتج هذا التقرير أن القليل من أصحاب الأعمال يعتقد أن التدريب كان مركزاً بدرجة كافية بالنسبة لأعمالهم مما يشكل مكوناً رئيسياً لاستراتيجيتهم المشتركة ، وأوضح أن العديد من أصحاب الأعمال قد أبدوا وأظهروا رضاهم ، وعدم انزعاجهم . وفي بعض الحالات كانوا منزعجين من نقص المعرفة المتعلقة بالحاجات التدريبية وأن تغيير هذا الموقف سيكون مهمة عسيرة ، وأسباب هذه الحالة المؤسفة والمحزنة تتضمن الحقيقة التي مؤداها أن التعليم الزائد لم يكن ينظر إليه أبداً على أنه مساهم مهم في عملية التنافس ، ولكن بمثابة شيء زائد يمكن إنقاظه أو اختزاله ، وأنه عند تدريبهم لمستخدميهم سيكونون عرضة للاستغلال من قبل المؤسسات الأخرى ، وأن هناك عدم اطمئنان تجاه الأسواق

المستقبلية، وأن التطورات التكنولوجية قد تشكل عائقًا أكيدًا أمامهم، وأن هناك ضغطًا خارجيًا ضعيفًا للاستثمار في مجال التدريب ويأتي هذا الضغط (التحفيز) سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من منافسيهم من العاملين لديهم كما يأتي من الاتحادات، وباستثناء برنامج تدريب الشباب YTS يأتي هذا الضغط أيضًا من قبل الحكومة. وكما ورد في تقرير آخر حديث يتعلق بتعليم الإدارة، فإن عددًا من المديرين من المستوى الوسيط في المملكة المتحدة على خصام وعناد مع مبدأ التدريب. كما أننا نجد في العديد من الشركات أن عدم المبالاة والجهل تجاه هذا الموضوع منتشرة بشكل واضح<sup>(٣٧)</sup>. وكما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية نجد أن اتجاهات أصحاب الأعمال لتدريب العاملين معهم تتفاوت من صناعة إلى صناعة بدرجة كبيرة. إن العديد من شركاتنا الكبيرة، خاصة تلك العاملة في مجال الخدمات العامة والنفعية، لديها برامج مؤثرة وفعالة ومؤسسة للمدى البعيد في مجال التدريب، ومن ناحية أخرى فإنه في تجارة التوزيع مثلًا نجد أن بعض الشركات المعروفة على المستوى القومي تعتبر رائدة في مجال التدريب، إلا أن العديد منها يبقى غير مدرك أو غير مقتنع بالحاجة إلى التدريب، أو غير مدرك لنقص الموارد اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية<sup>(٣٨)</sup>. وتشكل الموارد مشكلة خاصة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة وهي المصممة بطبيعتها للاستجابة السريعة المرنة لتقلبات وتغيرات السوق. وغالبًا ما تفتقر هذه المؤسسات للخطط المستقبلية المعدة جيدًا، مما يؤدي إلى عدم قدرتها على ابتكار برامج تدريبية ملائمة لموظفيها. وإن العديد من أصحاب الأعمال يميلون إلى استخدام عمالة صغيرة السن نسبيًا وعلى أساس الانتظام الجزئي، أما تشغيل النساء فيلقى بعض الصعوبات مقارنة بتشغيل الرجال<sup>(٣٩)</sup>. وبمقارنة المملكة المتحدة بمنافسيها نجد أن الصناعة البريطانية

تعاني نقص العمالة الماهرة. ومن أوجه النقص الخطيرة في بعض التخصصات والمهارات طبقًا لدراسة مسحية أجرتها «هيئة تدريب الصناعات الهندسية» (٤٠) نجد أن واحدًا ضمن خمسة من المهندسين والفنيين البريطانيين ليس لديهم مؤهلات على الإطلاق، في الوقت الذي نلاحظ فيه أن واحدًا من كل خمسين لديه درجة علمية. وهناك مقارنة حديثة أجراها المعهد القومي للبحوث الاقتصادية والاجتماعية بين الشركات البريطانية والشركات الألمانية الغربية، وقد استنتج من هذه المقارنة أن التدريب المتفوق للفنيين والمشرفين وللعاملين في ألمانيا الغربية هو واحد من أهم الفروق بين البلدين. وعلاوة على ذلك فإن الفجوة بين المملكة المتحدة وبين ألمانيا الغربية تبدو غير بسيطة فألمانيا الغربية تؤهل ضعفين أو ثلاثة أضعاف ما تؤهله المملكة المتحدة من فنيين للتركيبات وكهربائيين وعمال بناء. وهناك دراسة مسحية نفذتها وحدة المعلومات الخاصة بدراسات اتحاد التجارة في المنطقة الشمالية الشرقية ونشرت في عام ١٩٨٧م، أظهرت أن هناك تناقصًا متزايدًا في تلك المنطقة من ناحية العمالة الماهرة في صناعة البناء خاصة السباكين والبنائين. وإلى الآن فإن YTS لم يعوضنا عن هذا النقص بالرغم من برنامجها ذي الستين، وذي المحتوى والمضمون النوعي للوظائف، وبالرغم من أن YTS يأمل أن يؤدي هذا البرنامج إلى سد النقص في النهاية. وتواجه صناعة الإنشاءات في أنحاء البلاد مشكلات صعبة حيث تناقصت قوتها العاملة إلى حدٍ بعيد خلال السنوات الماضية. وطبقًا لتقارير هيئة تدريب صناعة البناء والإنشاء نجد أن واحدًا من كل عشرة من العمال يجري تدريبه حاليًا، وهو يرجع في حقيقة الأمر إلى أن الصناعة بها خط بياني متصاعد لسيطرة المؤسسات الصغيرة على قطاعاتها. فإن العديد من أصحاب هذه المؤسسات الصغيرة لا تحبذ أن تتولى أو تتبنى عملية التدريب على المهن

المختلفة، والنتيجة هي أنه رغم أن نطاق الصناعة يتسع حالياً إلا أن هناك نقصاً خطيراً في العمالة الماهرة وهناك مخاوف من عدم قدرتنا على حل مشاكل وأزمات التدريب<sup>(٤١)</sup>.

وهناك مجال مهم آخر يعوق التطور الاقتصادي في المملكة المتحدة، وذلك لنقص العمالة الماهرة فيه، وهو مجال تكنولوجيا المعلومات. فاستخدام الكمبيوتر والمعدات الميكروإلكترونية من أنواع مختلفة أصبح أمراً واقعاً ويزداد يوماً بعد يوم في مجال الصناعة والأعمال، مما أدى إلى زيادة الطلب في هذا المجال بصورة هائلة، مما حدا بكليات التعليم الإضافي المدعومة أن تساعد في تخريج عمالة ماهرة في ذلك المجال لتفي باحتياجات سوق العمل. ومع هذا ورغم نقص الموارد فإن عددًا من هذه الكليات أصبحت توسع من أقسام الكمبيوتر بسرعة كبيرة، بينما توفر بعض الكليات برامج مشوقة ومبتكرة وجاهزة لقطاعات الصناعة المختلفة. وكذلك خطت الكليات الخاصة خطوات في هذا الفرع الحديث المتطور؛ وذلك استجابة ومواكبة لمتطلبات السوق<sup>(٤٢)</sup>. ولقد اتخذت الحكومة بدورها عددًا من المبادرات في هذا الاتجاه، حيث خصصت في عام ١٩٨٥ م مبالغ مالية لدورات إضافية أولية وتحويلية في مجال الحاسبات، ومع ذلك فما تزال هناك فجوة كبيرة وخطيرة. فقد قدر معهد الدراسات المتعلقة بوضع السياسات أنه في سنة ١٩٨٥ م كان هناك نقص في المهندسين والفنيين من ذوي الخبرة في مجال «الميكروإلكترونيات» وقدر ذلك النقص بحوالي ٢١ ألف شخص. وإذا أضفنا العمالة اللازمة لقطاعات الصناعات الخدمية والأعمال فسيرتفع العدد إلى ٦٠ ألف<sup>(٤٣)</sup>. وهناك سبب واحد يعزى إليه هذا النقص وهو صعوبة التحاق النساء في دورات الكمبيوتر

حيث ينظر إلى هذا المجال على أنه خاص بالرجال وجزء من المشكلة يرجع إلى المدارس حيث إنه وبالرغم من أن هناك فرصًا متساوية للجنسين على المستوى النظري لدراسة (الكمبيوتر) إلا أن الضغط والإقبال الشديد على معدات الحاسبات الآلية فسر على أن الأولاد لديهم ميل أكثر للتدريب على هذه الأجهزة، وبالتالي لهم الأفضلية. وجزء من المشكلة ينبع من الاتجاهات المتحفظة لدى النساء أنفسهن وإحجامهن عن الدخول في هذا المجال. والنتيجة أن عدد النساء قليل بالنسبة للعمالة الماهرة المتدربة على التعامل مع الكمبيوتر أو العمالة المستوعبة لمجال تكنولوجيا المعلومات. ولنأخذ مثالاً على هذا في الصناعات الهندسية. كان عدد الفتيات منذ سنوات قليلة مضت حوالي ٢٪ فقط<sup>(٤٤)</sup>، وبينما تزداد تكنولوجيا المعلومات في كل القطاعات والمرافق الاقتصادية خلال السنوات القليلة الماضية إلا أنه يعتبر أمرًا ملحًا، ويزداد الأمر إلحاحًا إذا تأكدنا من أن نظامنا الخاص بالتعليم المهني والتدريب قد عدل وطور ليفي بالاحتياجات والطلب المتزايد على العمالة المؤهلة. وهناك سبب رئيسي يهمننا أن نلتفت إليه وهو يوضح أسباب نقص المهارة التي تعوق التطور الصناعي في المملكة المتحدة. وهذا السبب هو أن مديرينا أنفسهم تنقصهم المهارات. وقد أوضح تقرير حديث<sup>(٤٥)</sup> أن ٢١٪ من قمة الإدارة البريطانية فقط لديهم مؤهلات علمية أو مؤهلات وظيفية من أي نوع، بينما ٣٦٪ من المديرين المتوسطين لم ينالوا تدريبًا إداريًا إطلاقًا منذ أن بدأوا أعمالهم. والنتيجة هي أنهم في الغالب يرفضون الاعتراف بأهمية التدريب لأنفسهم أو لمستخدميهم، ويبقون في ظل هذا الوضع الذي تكون من إهمال التدريب سنوات مما يمثل صعوبة في التصحيح.

وكما رأينا من قبل ، فالتطور الكبير في مجال التعليم المهني والتدريب كان يتمثل في إلغاء غالبية الهيئات التدريبية الصناعية (ITBs) والتي كان ينظر إليها في بعض المناطق على أنها ذات أثر معاكس على توفير التدريب والتعليم المهني ، ومن بين الـ ١٣ ITB التي ألغيت بقي هناك سبع هيئات فقط ، أكبرها تلك الهيئة الخاصة أو الهيئات الخاصة بالهندسة وصناعات البناء ، والهيئات الخمس الأخرى لصناعة الملابس والمنتجات المشابهة ، الفنادق والتموينات الفندقية وصناعات البترول ، ومعالجة البلاستيك والنقل البري . بالإضافة إلى ما سبق هناك هيئة التدريب الصناعي وهي المسؤولة لدى وزارة الزراعة . ولكي يمكننا حل أو تحري عملية إحلال مكان ITB المنتهية ، فإن هناك ١٢٠ مؤسسة أو هيئة تدريبية تطوعية قد تم إنشاؤها وهي تعمل على مستويات متفاوتة من النجاح . وإحدى هذه الهيئات الناجحة هي «منظمة تدريب اتحاد الصناعات الطباعية البريطانية» والتي يرمز لها بـ "BPIF" وقد أنشئت سنة ١٩٨٢م ومنذ ذلك الحين استمر تأثيرها الكبير على التدريب في مجال الصناعة ، خاصة في مجال إصلاح التدريب الخاص بالتدريب على المهن . وبالإضافة إلى تطوير البرامج الحديثة ذات الجودة العالية والخاصة بالعمال في مجال الصناعة ، فقد قدمت أيضًا برنامجًا للتدريب «تلمذة مهنية» على المهن حل محل البرنامج السابق المتعلق بمدخل الاستفادة بالوقت ، مبنياً على تحقيق معايير تنافسية بين المتدربين . وهناك صناعة تحاول أن تتطور وهي تصنيف الشعر والتي كانت في بعض أنحاء القطر توفر بدائل للتدريب على المهن التقليدية يمكن أن تدخل ضمن إطار البرنامج الجديد للتلمذة المهنية . وفي «ويست سسكس West Sus-sex» على سبيل المثال نشأ اتحاد لأصحاب الأعمال في أبريل سنة ١٩٨٣م وهي بمثابة وكالة إدارية لـ MSC ، وبالتعاون مع الكليات المحلية للتعليم الإضافي

تتم المشاركة في التدريب بين الكليات وعدد من مراكز "Non. LEA" وهي تتكون من صالونات لتصفيف الشعر يديرها أصحابها. وهناك توضيح واحد للإحساس المتزايد لدى الصناعيين بالحاجة، ليس فقط من أجل التدريب، ولكن لجعل قوة العمل على مقربة من التكنولوجيا المتقدمة ولتحديث هذه العمالة. يتمثل في الزيادة الكبيرة في عدد المتقدمين لاختبارات المهارات والتي تقدمها هيئة المدن والنقابات الخاصة بالطوائف الصناعية والمهنية، وتلك البرامج الخاصة بإعادة التدريب والتي تنقل المهارات النوعية المصممة جيدًا لحوالي ٥٠ ألف متقدم سنة ١٩٨٥ م بالمقارنة بـ ٣٤ ألفًا سنة ١٩٨٤ م. ومن ناحية أخرى لا تزال هناك صناعات وأصحاب أعمال عديدون ينتمون إلى منظمات غير قانونية مما يجعل تأثيرها شبه منعدم تقريبًا.

#### الخاتمة:

ما من شك في أن هناك اتفاقًا كاملاً على أنه إذا قورنت المملكة المتحدة بالدول الرائدة الأخرى، فإن نظامها في التعليم المهني والتدريب يبدو عاجزًا وغير كافٍ. وكنتيجة لذلك فإننا ضعاف تعليميًا ودون المستوى في المهارات وفيما نقدمه من أفراد ماهرين عند مستويات العمالة والتشغيل والمستويات الحرفية والفنية الاختصاصية، بل إن المملكة المتحدة تبدو في صورة غير مرضية بالقياس لمنافسينا. وبناء على هذا التقييم المتدني اتخذت حكومة المحافظين عهدًا صادقًا بالتعاون مع كل الأحزاب السياسية الرئيسية الأخرى لتحسين نظامنا التدريبي. وعلى الرغم من أن أيديولوجية الحكومة لا تحبذ التورط في مثل هذه الحالات غير المجدية اقتصاديًا إلا أنها استثمرت ما بين عامي ١٩٨٣ و١٩٨٧ م، ٤ بلايين جنيه استرليني في مجال التدريب، حيث وجه الجانب

الأكبر منه نحو الستين المستحدثين في برنامج تدريب الشباب . ومن المنتظر أن تنفق الحكومة نحو ٧ بلايين جنيه استرليني كإضافة ، وذلك خلال السنوات الأربع القادمة<sup>(٤٦)</sup> . وكما سبق وأن رأينا ضمن مبادرات الحكومة الأخيرة علاوة على برنامج تدريب الشباب ، كان هناك أيضًا برنامج التدريب الوظيفي لإصلاح وتقويم الوضع بالنسبة للموظفين الكبار الذين لم يتمكن عدد كبير منهم من الاشتراك حتى الآن في برامج الـ MSC الممولة للتدريب والكلية المفتوحة ، والتي ينعقد عليها الأمل في أن تمكن الملايين من العمال من التدريب وإعادة التدريب طوعًا .

علاوة على ذلك ليس هناك شك في تزايد أصحاب العمل الذين يقدرون أهمية تدريب وإعادة تدريب موظفيهم وبالتالي فإنهم مستعدون لاستثمار الكثير في برامج التدريب طوعًا ، هذا بخلاف ما كان الوضع عليه سابقًا . وفي الواقع فإن تزايد رغبة كل من هيئات الصناعة والتجارة لإرسال موظفيها للتدريب ، وتزايد الاعتمادات المالية التي ترصد لهذا الغرض – ليس من قبل الحكومة فحسب من خلال الـ (MSC) ، بل أيضًا من المجموعة الأوروبية الاقتصادية من خلال الصندوق الاجتماعي الأوروبي وتنمية الصندوق الأوروبي أمر يعد على الأقل شهادة ومستندًا يشير إلى أن التمويل لم يعد هو المشكلة في الموضوع ، وإنما تكمن المشكلة في فشل كليات التعليم الإضافي في توفير العرض المناسب من البرامج التي تواكب المتطلبات الحديثة<sup>(٤٧)</sup> . ومن المؤكد أنه بالرغم من وجود العديد من النماذج والأمثلة الناجحة للتعاون المشترك بين الكليات وأصحاب العمل والذي كان محصلته إعدادًا ممتازًا أصبح على نحو مفضل ودقيق ، إلا أنه لا زالت هناك موارد وإمكانات جيدة بتلك الكليات لم يلتفت

إليها أو يستخدمها أصحاب العمل بشكل فعال<sup>(٤٨)</sup>. ولعل ذلك يعد من الأسباب التي دفعت القطاع الخاص للتعليم الإضافي لأن يشرع في سد النقص ويكون له سبق في الحصول على الفرص الممتازة بالسوق. على أية حال فإنه يتفاعل بصورة بطيئة جدًا لمقابلة الاحتياجات وكذلك لا زال المشوار طويلاً أمامهم حتى يصلوا إلى المرحلة التي يقارن فيها مع القطاعات الخاصة في كل من اليابان والولايات المتحدة مثلاً. ولعل تزايد وتنام إدراك كل من الحكومة وأصحاب العمل بأهمية التدريب هو خطوة واسعة في الاتجاه الصحيح. وفي الواقع هناك قول مأثور يفيد أن «ثورة التدريب في المملكة قد بدأت»<sup>(٤٩)</sup>.

بينما نرحب بهذا الاعتراف المتأخر بأهمية التدريب إلا أن هناك رد فعل لا بد أن نتفهمه وهو أنه لا يزال الطريق طويلاً حتى يتسنى لنظامنا التدريبي أن يوازي أنظمة منافسيه الصناعيين بفاعلية وشمولية، بالمقارنة بألمانيا الغربية على سبيل المثال، حيث يلتحق سنوياً نحو ٦٠٠,٠٠٠ شاب ببرنامج مدته ثلاث سنوات فعلية خلال السنوات العشر الماضية. وقد أصبح برنامج تدريب الشباب برنامجاً على نظام الستين منذ وقت قريب فقط مع وجود مضمون وظيفي جوهري ومتخصص، علاوة على ذلك فإن نظامنا للتأهيل المهني معقد (لا نقول معوق ومحبط)، وأن المجلس القومي للمؤهلات المهنية قد أولى عناية فقط لتلك المهمة الصعبة التي تتمثل في تقديم إطار منطقي متقدم. وعلى أية حال فإن من الممكن الاقتناع بحجة أنه لكي نعد قوى عاملة عالية المهارة فإن القواعد والأسس لا بد أن ترسخ في النظام المدرسي وفي المستويات العليا للتعليم الأساسي. لا سيما الخاصة بمحو أمية القراءة والكتابة والحساب التي تعد متطلباً أساسياً علاوة على أن هذه البيئة الأساسية تحتاج لأن تدعم وذلك

بأن يلحق بها قدر أكبر من المشاركة في التعليم المنتظم (على نظام الانتظام الكامل) بعد المرحلة الإلزامية بالمدرسة. وفي هذا المجال الأخير فإننا تخلفنا كثيرًا عن كل من اليابان والولايات المتحدة، فعلى سبيل المثال، وكما سبق أن رأينا فإن الغالبية العظمى من الشباب ينتظمون بالتعليم ذي الفترة الكاملة حتى سن الـ ١٨، وبعد ذلك يلتحق بأنماط أخرى من التعليم ما بعد الثانوي والتدريب ذات الفترة الكاملة. إن هذه المستويات العليا من المشاركة والالتحام تعتمد بصورة كبيرة على تشجيع الوالدين ورغبتهم في الاستثمار في عملية تعليم أبنائهم. وهذا الجو الاجتماعي لا يمكن إيجاده بسرعة وسهولة. وفي نفس الوقت نلاحظ أن المملكة المتحدة واحدة من الدول الصناعية القلائل التي يسعى فيها الغالبية ممن بلغوا سن الـ ١٦ إلى دخول سوق العمل في هذا العمر المبكر<sup>(٥٠)</sup>. ولهذا السبب نجد هذا التشويش والتضارب بين قواعد وأدوار التعليم والتدريب من جهة وكليات التعليم الإضافي من جهة ثانية. لقد وجدوا أنفسهم يقدمون للطلاب وجبة خفيفة هي خليط من التعليم والتدريب، هذا الدور قد لاقى استحسانًا كبيرًا مما دفع العديد من الطلاب إلى ترك المدرسة في وقت مبكر جدًا وبدون خلفية تعليمية كافية. على أية حال وكما سبق أن أشرنا أن بيئة التعليم الإضافي قد تغيرت في السنوات الأخيرة حيث إن الكليات لديها الكثير والكثير لتعدل سياسات التدريب المحددة والممولة من قبل لجنة خدمات القوى العاملة. إن السبب الرئيسي وراء هذه الحالة القلقة هو النقص في الموارد المتاحة للتعليم في كل من الكليات والنظام المدرسي، وما زلنا نحتاج لوقت طويل حتى يترسخ ويتمكن في المملكة المتحدة حقيقة أن الموارد البشرية هي أعظم ثرواتنا القومية على الإطلاق، والتي يجب أن تحفز

طاقاتها من خلال تشجيعها على الطريقة اليابانية<sup>(٥١)</sup>. ويمكن أن يحدث ذلك باتباع سياسات قوية ورشيده وبتوفير المصادر الكافية من خلال نظامنا للتعليم والتدريب. ولنصل لمستوى الاستخدام الأمثل لمواردنا البشرية علينا أن نبذل المزيد من الجهد لإزالة القيود المفروضة على تلك المجموعات في مجتمعاتنا، والتي تعتبر معوزة بدرجات مختلفة، وهي تتضمن الفتيات والسيدات، وكذلك الأقليات العرقية. وكما أشرنا في هذا الكتاب بالنسبة لكل الدول المتقدمة نجد أن «التمييز على أساس الجنس» يحدث على نطاق واسع في المملكة المتحدة حيث يوجه الشباب إلى «الوظائف الرجالية والشابات إلى الوظائف النسائية». وعلى الرغم من المحاولات العديدة التي بذلت لإقناع الفتيات والسيدات أن يوسعن مداركهن لاستيعاب الوظائف الممكنة إلا أن هذه المحاولات لم تكن ناجحة. على الرغم من أن العديد من المصادر قد خصصت لنفس هذه الغاية إلا أن هناك شكاً في إمكانية أن تساعد هذه المصادر على تحقيق المطلوب نظراً لأن المشكلة قد تكون في تغيير الأولويات لأولئك الذين يوجهون وينصحون الشباب في نوعية التدريب التي يختارونها. وهذا لا يتضمن فقط العاملين في كليات التعليم الإضافية ولكن المدارس أيضاً، وأصحاب الأعمال وهيئة MSC، وفوق كل ذلك العاملين في مجال خدمة الوظائف. وينطبق نفس الوضع بالنسبة للعديد من الشباب في الأقليات العرقية<sup>(٥٢)</sup>. وهناك دليل على السبب الرئيسي الذي جعل العديد من السود مثلاً لا يغتنمون فرص التدريب في كليات التعليم الإضافي هو وجود «فجوة إعلامية خطيرة» بين الكليات والمجتمعات المحلية. حيث إن الأخيرة تعاني النقص في المعلومات عن طبيعة كليات التعليم الإضافي وعن الدورات المتخصصة المتاحة في الكليات النوعية،

وعما إذا صممت الكليات «مدخلاً» أو دورات أخرى موجهة خصيصاً لهذه المجموعات . وعلى أية حال فلقد أظهرت رد فعل إيجابي للغاية، والمطلوب إذن هو جهد مكثف لإعلام مجتمعات الأقليات العرقية بشكل تام عما يمكن أن تقدمه كليات التعليم الإضافي لهم ، وكذلك تعديل وتهيئة الاستعدادات الحالية المتداولة لمقابلة احتياجاتهم بطريقة أكثر فعالية .

وأخيراً فإن هناك عاملاً رئيسياً يكفل النجاح الاقتصادي وهو ذلك التقدير الذي تمنحه قطاعات الصناعة والأعمال التجارية لأهمية التدريب ، وتلك الرغبة الصادقة في الاستثمار فيه بصورة فعالة وجوهرية . وكما سبق أن رأينا فإن الصناعة البريطانية تخلفت عن تلك التي في اليابان والولايات المتحدة ، ذلك لأنها - كما هو الحال في أستراليا - كانت قانعة بالاعتماد على كليات التعليم الإضافي لتقدم المزيد من التدريب ، على الرغم من وجود مؤشرات مبشرة تفيد أن أجزاء من قطاع الصناعة البريطانية قد انتبهت للأهمية القصوى والحاسمة للتدريب ، وبذلك أصبحت أكثر رغبة في أن تكرر له بعضاً من مواردها ، إلا أن هناك البعض الذي لا يزال يمانع في الالتزام بذلك . والمطلوب إذن هو المزيد من المثيرات وعوامل الحفز حتى يستجيبوا .