

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يعد التعليم المهني والتقني اليوم محل جدل في كل دول العالم والتي أثبتت التجارب الدولية المعاصرة بما لا يدع مجالاً للشك أن بداية التنمية الحقيقية هي هذا النوع من التعليم، وأن هناك دولاً قطعت شوطاً طويلاً وكبيراً في التقدم التقني من خلال التعليم المهني والتقني، وأن التطورات التقنية المتسارعة والنمو الصناعي الكبير خلال السنوات الماضية في الدول المتقدمة قد أوجدت الحاجة إلى المسارعة لمعرفة فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن.

وأصبح من الواضح أن التطورات التي حدثت خلال العقود الماضية مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالتعليم، وهذا يتطلب بدوره البحث عن تشخيص و تفعيل دور التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل، كون النمو الكمي لعدد خريجي المؤسسات المهنية والتقنية غالباً يتجاوز فرص العمل التي تتطلب قوى عاملة مؤهلة ومدربة، أيضاً تعمل على تحسين المنتج وتخفيض الفاقد في العملية الإنتاجية، كما تعد هذه المعاهد من العوامل المهمة التي تقوم عليها أية نهضة اقتصادية، كونها المسؤولة عن إمداد سوق العمل بالأطر المهنية والتقنية القادرة على التعامل مع أساليب ونوعية الإنتاج من خلال تلبية متطلبات سوق العمل، مما يظهر الأمر الذي أبرز مشكلة أكثر وضوحاً تسمى (بطالة الخريجين) وذلك في غياب متطلبات سوق العمل بما يحقق أهدافه، حيث أصبح الخريجون يواجهون البطالة، أو القبول بعمل أدنى من مستوى تحصيلهم العلمي، أو بعمل لا يتناسب مع تخصصاتهم ومؤهلاتهم.

هذا ما سيتطرق إليه الباحث من خلال تشخيص التحديات والمشكلات التي تواجه التعليم التقني التي تحد من القيام بدوره في تلبية احتياجات سوق العمل، كما أن التعليم المهني والتقني و سوق العمل وجهان لعملة واحدة لا يمكن الفصل بينهما عند التطرق إلى التنمية، ولا يمكن لأي دولة في العالم أن تتطور وتتقدم شعوبها إلا بتفعيله، وضرورة التوجه إلى تفعيل وتعميق الارتباط بينهما من أجل تحقيق الفعالية في التعامل مع المتغيرات وتحويل التحديات إلى فرص تساهم في تعزيز القدرة التنافسية لتلبية احتياجات السوق، وذلك من خلال تحليل واقع التخطيط لإدارة الموارد البشرية التي تعتبر من المسلمات الأساسية والمفتاح الحقيقي لتنمية الشراكة وذلك من خلال دراسة فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن، دراسة ميدانية.

(1) مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في معالجة سبل تحقيق فاعلية الكفاية لما لها من أهمية في سد الفجوة بين مخرجات التعليم التقني من جهة وتلبية متطلبات سوق العمل من جهة أخرى ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي:

ما مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن؟

ولغرض الإلمام بالموضوع و إنطلاقاً من السؤال الجوهرى السابق ينبثق عنه عدة أسئلة فرعية تسعى الدراسة للإجابة عليها وهي:

- 1- ما مستوى وضوح الأهداف واستجابتها لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في اليمن؟
 - 2- ما مستوى نجاح مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في اليمن؟
 - 3- ما مستوى مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في اليمن؟
 - 4- ما مستوى ملاءمة مخرجات المعاهد التقنية لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في اليمن؟
- (2) أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى معرفة فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل وذلك من خلال تحقيق جملة من الأهداف ما يأتي:

- 1- تشخيص واقع التعليم التقني وربط مخرجاته بمتطلبات سوق العمل.
- 2- تتبع وتشخيص واقع التعليم التقني في اليمن وأهدافه ومفهومه.
- 3- إستعراض التجارب والخبرات العالمية لتطوير وتحديث التعليم المهني والتقني لمواكبة متطلبات سوق العمل.
- 4- مدى ملاءمة مخرجات التعليم التقني لحاجة سوق العمل من وجهة نظر عينة الدراسة.

(3) أهمية الدراسة:

نظراً للمكانة والأهمية الكبيرة التي يحتلها سوق العمل في التنمية لأي بلد فإن أهمية هذه الدراسة تتبع من خلال معرفة فاعلية مخرجات التعليم التقني لمتطلبات سوق العمل ومدى تحقيق تلك الاحتياجات بما يعزز تنمية وتطوير سوق العمل، أهمية هذه الدراسة تأتي كذلك من أهمية الموضوع الذي يتناوله الباحث والذي يتعلق بأهمية تطوير كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن والحاجة لهيكله العمالة اليمنية كماً ونوعاً، سوف تسهم هذه الدراسة في معرفة مخرجات هذا النوع من التعليم وإحتياج سوق العمل وكذا العمل على تحسينه، ويمكن أن يستفيد من هذه الدراسة وتوصياتها صناع القرار والمخططون لتطويره في اليمن، والباحثون والمهتمون بهذا النوع من التعليم، ولهذا فإن هذه الدراسة سوف تتطرق إلى معرفة كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن وأهميتها كآتي:

- 1- تُعد مسألة فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني لتلبية متطلبات سوق العمل إحدى الركائز المهمة في مجال إعداد القوى العاملة.
- 2- تعتبر المواءمة بين مؤسسات التعليم التقني ومؤسسات سوق العمل إحدى آليات الشراكة لمعرفة مستوى الفاعلية والكفاية بينهما.

- 3- الزيادة الكبيرة في الخريجين وانعكاساتها على سياسة التشغيل في سوق العمل.
- 4- إيجاد فعالية متطورة بين مخرجات التعليم التقني لسد احتياج السوق المحلي والخارجي ومعالجة الآثار المترتبة على ذلك.
- 5- توفير شراكة على مختلف المجالات بين التعليم التقني وسوق العمل.
- 6- مساندة متخذي القرار بإلقاء الضوء على أهم التحديات والمعوقات بما يلبي متطلبات سوق العمل من مخرجات التعليم التقني.
- (4) فروض الدراسة:

وفي ضوء ما سبق تكمن فروض الدراسة في (ما مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن) لتجاوز التحديات وعرض تحليل النتائج، توقع الباحث من خلال تحقيق أغراض الدراسة من خلال الفروض الآتية:-

- الأول: أهداف واضحة للتعليم التقني في اليمن واضحة تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
- الثاني: تنجح مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر متواضع.
- الثالث: تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني متوسطة.
- الرابع: تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل بمستوى متوسط.

(5) منهج الدراسة:

بما أن هذه الدراسة ميدانية من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص ولأهمية الدراسة استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي كون هذا المنهج ملائم لمعرفة اتجاهات عينة الدراسة، كما سيتم الاعتماد على الأسلوب المكتبي لبناء الإطار النظري من خلال الكتب والبحوث والدوريات والدراسات السابقة ذات العلاقة بهذه الدراسة، وأيضاً جمع البيانات والمعلومات عن طريق الاستبيان، وذلك بالمضي قدماً نحو استخلاص التوصيات اللازمة في صور توجهات لتشخيص مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن.

(6) حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

أ- الحد الموضوعي: يقتصر على تشخيص وتحليل ونقد فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني وسوق العمل وسبل تعزيز الشراكة بينهما في تلبية احتياجات هذا القطاع وتنميته من العمالة المؤهلة تقنياً، ابتداءً من التشخيص وما يعانيه من تحديات وصعوبات وانتهاءً برصد وجهات النظر.

ب- الحد البشري: يقتصر على جمع البيانات والمعلومات والمقترحات من خلال عينات ممثلة لمجتمع مستخدمي العمالة التقنية من أرباب العمل في

القطاعين العام والخاص وذلك للوصول إلى معلومات دقيقة حول معرفة كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات لسوق العمل في اليمن.
ج- الحدود الزمانية: (تجرى هذه الدراسة في العام 2015م)
د- الحد المكاني: الجمهورية اليمنية - أمانة العاصمة صنعاء.

(7) مصطلحات الدراسة:

نظراً لأهمية فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن نستعرض عدداً من المصطلحات الإجرائية لبيان المقصود والأساس التي تعول عليه الدراسة الحالية:-

1. **فاعلية:**
يقصد بها المستوى الذي يبين مدى تحقيق أهداف التعليم التقني بنجاح.
2. **كفاية:**
تعرف بأنها القدرة على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرغوب فيها بأقل التكاليف وأقل جهد أكبر عائد.
3. **مخرجات:**
يقصد بها المعارف والمهارات التقنية والقيم والاتجاهات والتي تسعى مؤسسة تعليمية إلى إكسابها للطلبة من خلال مناهجها المقررة عند إكمالهم معايير علمية في مستويات معينة.
4. **التعليم التقني:**
ويقصد به المؤسسات الحكومية أو الأهلية التي تقدم خدمات تساعد الشخص للحصول على مهارات أو خبرات فنية جديدة سواءً تم ذلك من خلال الممارسة النظرية ثم العملية، ومدة الدراسة بها سنتان أو ثلاث سنوات يحصل الناجح فيها على شهادة عامة تخوله الالتحاق بالقطاع الحكومي أو الخاص من خلال تحسين الفعالية بالكفاءات البشرية إدارياً وتقنياً وسلوكياً كل حسب موقعه من خلال تعزيز وتحسين المعاهد المهنية والتقنية لما يؤمن اتسامها بالمرونة والقدرة على التكيف مع احتياجات سوق العمل المتغيرة.
5. **سوق العمل:**
الملاحظ في مختلف التجارب استعمال مفردتي سوق العمل وسوق التشغيل مع تحميلهما في أغلب الأحيان معنى واحداً، في حين أنهما مختلفتان. فسوق العمل نظرياً والمعنى التقليدي هي سوق ككل الأسواق باعتبارها قد توفر المقومات الأساسية للسوق، العرض والطلب والسعر. وبهذه المفردات فهي تخضع ككل الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التعديل بينهما هو السعر.
6. **القطاع الخاص:**
هو مجموعة من المؤسسات والشركات غير الحكومية والتي يمتلكها ويديرها مواطنون لحسابهم الخاص.

وكذا يرى الباحث أيضاً استعراض بعض المصطلحات المهمة لتلبية متطلبات المؤسسات المهنية والسلعية والخدمية مما يحقق الانسجام بينهما ما يلي⁽¹⁾:-

- 1- **الكفاءة (Competence):** هي القدرة على تطبيق المعرفة والمهارات.
- 2- **التدريب (Training):** هو عملية لتزويد وتطوير المعرفة والمهارات والسلوك لتلبية المتطلبات.
- 3- **العملية التعليمية (Educational Process):** هي عملية أو مجموعة عمليات تؤدي إلى الحصول على المنتج التعليمي.
- 4- **المنتج التعليمي (Educational Product):** هو منتج له صلة بالتعليم، ينتج عن العملية التعليمية.
- 5- **الزبون (Customer):** هو المؤسسة أو الشخص الذي يستلم منتجاً ما مثل (المتعلم).
- 6- **الخلل في العمالة أو الكفاءة (Labour or Skills Mismatch):** هو عدم الانسجام بين العمالة أو الكفاءة المطلوبة والمعروض في سوق العمل.
- 7- **نظام اعتماد مؤسسات التعليم التقني والمهني (Accreditation):** عملية منهجية رسمية تؤدي إلى اعتماد كفاءة مؤسسة تعليمية أو شخص ضمن إطار نظام التعليم والتدريب المهني الوطني المطبق.
- 8- **نظام إدارة الجودة في مؤسسات التعليم التقني والمهني:** هو نظام إدارة لتوجيه المؤسسة التعليمية وضبطها بما يضمن تحقيق أهداف هذه المؤسسة.
- 9- **مواصفات التأهيل (Qualification Standards):** هي متطلبات شغل مهنة أو عمل كما هي محددة في المواصفات الوظيفية Occupational Standards
- 10- **الفاعلية (Effectiveness):** هي مدى إنجاز الأنشطة المرسومة وتحقيق النتائج المنتظرة.
- 11- **الكفاءة الإنتاجية (Productive Efficiency):** هي بشكل عام العلاقة بين النتائج المحققة والموارد المستثمرة، وتعبّر الكفاءة الإنتاجية على مدى النجاح في استخدام عناصر الإنتاج.

1) الموسوعة العربية العالمية - 2009م - التربية والتعليم www.mawsoah.net/gae_portal/maogen.asp?main&articleid=!%C7%E1%CA%D1%C8%ED%C9!060600_0

الفصل الثاني

الإطار النظري و الدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

تمهيد:

تمتلك كل دولة على هذه الأرض العديد من الموارد التي تمتاز بها وتميزها عن الدول الأخرى وبمدي إستغلالها لتلك الموارد الأستغلال الأمثل يتحقق لها التميز والبقاء والقوة ولعل أهم مورد من تلك الموارد هو العنصر البشري لأنه المورد الوحيد الذي سخر الله عز وجل له الموارد الأخرى، ويُعد التعليم المهني والتقني في عصرنا الراهن عموداً فقرياً للحياة الحديثة وعنصراً أساسياً في التنمية والتطوير لأي دولة، حيث يرفد مختلف قطاعات العمل والإنتاج والمشاريع التنموية بالقوى العاملة المدربة والتي بدونها لن تستمر حركة الحياة في المجتمع المعاصر فإن العامل في هذا المجال يعتبر من أهم عناصر الإنتاج وكلما تطورت وتعززت المهارات، يزيد إنتاجه وتحسين نوعه وجودته، والتعليم المهني والتقني بكل مراحلها ومستوياته يحتل مكانة بارزة في اهتمامات المجتمعات البشرية، وهو في الجوهر نشاط إنساني يتميز بغايات إنسانية، أو هو إنسان مربي يتفاعل مع إنسان متعلم لينتج إنساناً تتوافر فيه أمور رئيسية ثلاثة: حقائق ومعلومات، قيم واتجاهات، عادات ومهارات، وهذه الأمور يتطلب لها تفاعل وشراكة بين التعليم التقني وسوق العمل، وقد يعد التعليم عموماً والتعليم التقني والمهني خصوصاً البوابة التي برزت في العالم كشعار لتحسين الشراكة والنوعية التي سرعان ما انتقلت إلى بعض الأقطار العربية، وبينما يساهم التعليم المهني والتقني في التنمية عن طريق تزويد القوى العاملة المدربة بالخبرات الضرورية واللازمة لسد حاجات سوق العمل والقطاع الخاص، فالعلاقة متبادلة بين التعليم والتنمية الاقتصادية والتي يفترض أن تؤخذ بعين الاعتبار عند التخطيط لمنهج واقعي منظم في مجال الإعداد المهني، إذا قامت وما تزال بحاجة إلى توافر الجهود لتعزيز الشراكة بين المؤسسات التعليمية والتدريبية وسوق العمل والذي هدف بشكل رئيس لإعداد العمالة الماهرة لكل مستويات العمل، وبما أن الحاجة الماسة إلى نواتج هذا النوع من التعليم لرفد مجال العمل المختلفة بالقوة العاملة المؤهلة كون التعليم من الخدمات المهمة التي تعمل الدولة على نشره وتوسيعه وتعميمه لأنه حق إنساني مكفول للجميع ويؤكد هذا الحق الدستور اليمني حيث نصت المادة (54) على (التعليم حق للمواطنين جميعاً تكفله الدولة وفقاً للقانون بإنشاء مختلف المدارس والمؤسسات الثقافية والتربوية، والتعليم في المرحلة الأساسية إلزامي، وتعمل الدولة على محو الأمية وتهتم بالتوسع في التعليم الفني والمهني، كما تهتم الدولة بصورة خاصة برعاية النشء وتحميه من الانحراف، وتوفر له التربية الدينية والعقلية والبدنية وتهيئ له الظروف المناسبة لتنمية مكانته في جميع المجالات)⁽¹⁾.

وبما أن الإنسان هو وسيلة التنمية وغايتها بالتعاون في ربط وتطوير الفرد والمناهج والبرامج التدريبية وتجاوبها و بما يعزز الشراكة مع سوق العمل لأن التعليم المهني والتقني وسوق العمل قطاعات لا يمكن الفصل بينها عند التطرق

(1) وزارة الشؤون القانونية دستور الجمهورية اليمنية، مايو 2009م، المادة (54)، طبعة خاصة ص 40.

إلى التنمية، لأن هذا النوع من التعليم هو القطاع الرافد لسوق العمل والقطاع الخاص حيث ستتطرق هذه الدراسة إلى الخلفية التاريخية للتعليم الفني والمهني وواقع الشراكة بين التعليم التقني وسوق العمل والقطاع الخاص وأهدافه ومهامه وتشريعاته، وكذا تطوير المناهج وربطها باحتياج سوق العمل والقطاع الخاص ووسائل وأساليب إعداد المدرسين من خلال أهمية التوجيه والإرشاد المهني والصحة والسلامة المهنية ودور المنظمات وأصحاب العمل في تعزيز الشراكة واستعراض التحديات والعوائق التي تواجه ذلك، وكذا التطرق لبعض التجارب العالمية في الشراكة وتطوير المناهج والتدريب التعاوني واستعراض الدراسات السابقة التي سيستفيد الباحث منها في دراسته الحالية وذلك من خلال الآتي:

المبحث الأول:

للتعليم التقني والمهني في اليمن:

أولاً- تعريف التعليم التقني والمهني:

إذا قمنا بعملية استقصاء لمفاهيم وتعريف التعليم الفني والمهني الواردة في المعاجم العربية وغيرها قدر ما أمكن نجدها تختلف مفاهيم الكلمات والمصطلحات من شخص لآخر، ومن مجتمع لآخر، ومن ثقافة وأخرى، تبعاً لتفاوت الدلالات أو السمات الجوهرية التي تكون المفهوم الحقيقي لهذه المصطلحات، في سياقها اللغوي أو الثقافي أو الاجتماعي أو الفني أو الفلسفي، تبعاً لدرجة حضارة المجتمعات وطبيعة ثقافتها وما تحمله الكلمات من معانٍ ودلالات في واقع النمط الاجتماعي، نجدها تحتل المعاني الآتية من زاوية التعليم الفني والمهني:

1- تعريف التعليم:

أ- لغةً: تنبيه وتطوير النفس لتصور المعاني والأشياء والإلمام بها⁽¹⁾.

ب- اصطلاحاً: هو من له الحق في ممارسة إحدى المهن استقلالاً وكان هذا اللقب أرفع الدرجات في نظام الصناعات كالتجارين والحدادين⁽²⁾.

ويمكن تعريف التعليم، ببساطة على أنه (أيه فعالية يخطط لها المعلم ويقوم بتأديتها بقصد تعلم الطالب أو إحداث تغيير في سلوكه باتجاه أهداف محددة)⁽³⁾ وهو أيضاً العملية المنظمة التي يمارسها المعلم بهدف نقل ما في ذهنه من معلومات ومعارف إلى المتعلمين الطلبة الذين هم بحاجة إلى تلك المعارف، وفي التعليم نجد أن المعلم يرى أن في ذهنه مجموعة من المعارف والمعلومات ويرغب

(1) محمد عبد الرؤوف المناوي كتاب التعاريف - دار الفكر للطباعة بيروت دمشق، الطبعة الأولى 1410هـ، باب التاء فصل العين ص 188.

(2) إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار 1693م كتاب المعجم الوسيط الجزء الثاني باب العين ص 624، دار النشر: دار الدعوة مصر تحقيق: مجمع اللغة العربية.

(3) طارق علي العاني، أكرم جاسم الجميلي، طرائق التدريس والتدريب المهني - المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المتدربين - الطبعة الأولى، 2000م ص 013

في إيصالها للطلاب لأنه يرى أنهم بحاجة إليها فيمارس إيصالها لهم مباشرة من قبله شخصياً وفق عملية منظمة ناتج تلك الممارسة هي التعليم، ويتحكم في درجة تحقق حصول الطلاب على تلك المعارف والمعلومات وما يمتلكه من خبرات في هذا المجال.

2- تعريف التعلم:

هو تغيير في الأداء فكري ومهاري وإتجاهات تحت شروط الممارسة والتكرار أو تغيير وتعديل في السلوك ثابت نسبياً وناتج عن التدريب حيث يتعرض المتعلم في التعلم إلى معلومات أو مهارات ومن ثم يتغير سلوكه أو يتعدل بتأثير ما تعرض له، وهو ثابت نسبياً بشكل عام فغالباً ما يكون هناك مجموعة من المعارف والمهارات تقدم للمتعلم، فيكون التعلم عن طريق بذل المتعلم جهداً يحاول من خلاله تعلم تلك المعارف أو المهارات ومن ثم اكتسابها، وللتحقق من معرفته لها عن طريق معرفة الفرق بين حالة الابتداء في الموقف وحالة الانتهاء منه، فإذا زاد هذا الفرق في الأداء ضمن لنا ذلك حصول التعلم⁽¹⁾.

3- مفهوم التعليم المهني :

التعليم المهني أو التعليم والتدريب المهني يهتم بإعداد المتدربين والمتعلمين وتأهيلهم للوظائف التي تعتمد في أساسها على الأنشطة اليدوية والعملية - غير الأكاديمية - والتي لها علاقة وثيقة بمهنة أو حرفة معينة ومن ثم يجني الطالب الخبرة العملية اللازمة في المهنة المختارة ويُشار إلى التعليم المهني في بعض الأحيان بأنه التعليم التقني لأن المُتعلّم أو المتدرب يصبح قادراً على أن يطور خبراته التقنية والتكنولوجية بطريقة مباشرة. وتعتبر المهارات المهنية الأساسية ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها للنجاح في مؤسسات الأعمال الحديثة ويتم تطوير تلك المهارات بالترافق مع المهارات التقنية والمعرفة المُتضمنة⁽²⁾.

4 - تعريف الفني:

أ- لغة: الحاذق في حرفته⁽³⁾.

ب- اصطلاحاً: المستشار العليم الذي يؤخذ رأيه في كل أمر مهم سواء العلمي أم الصناعي أم السياسي أم نحوه⁽⁴⁾.

(1) عبد الحكيم هاشم (التدريب والتنمية) مجلة دوريه تصدر عن وزارة التعليم الفني والمهني اليمني العدد صفر 2013م ص 52.

(2) موقع للأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي <http://www.abahe.com.uk/copyrights.html>

(3) إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار 1693هـ كتاب المعجم الوسيط الجزء الثاني - باب الفاء المرجع سابق ص 704.

(4) المرجع نفسه - الجزء الأول - باب الشين ص 499

ويمكن أن يعرف أيضاً فني: بأنه الشخص الذي يتولى أعمالاً لا تتسم دائماً بالتكرار وتعتمد على التفكير الفني والمهني⁽¹⁾.

ويقصد به المعنى الفني الذي يفهم من هذه الكلمة في سياقها الاجتماعي الوظيفي داخل المجتمع، وأنها إعداد التلاميذ للمهمة الكبرى وهي الحياة السعيدة، وهي عملية تحويل الشخص البدائي إلى إنسان متمدن، وهي وسيلة أو عملية تحدد بها طريقة معيشتنا، وأنها عملية نقل المعارف والخبرات والمهارات من فرد إلى فرد ومن جيل إلى جيل مع تحسينها وتوسيعها، وأنها عملية تنمية وترقية لكل ما في المجتمع من مصادر وطاقات بشرية وطبيعية، وأنها هي الحياة، وأنها عملية تمحيص وتقويم لتراث الماضي والحاضر لغرض بناء مستقبل أفضل، وأنها عملية اكتشاف مواهب الأفراد وقابليتهم لغرض تنميتها والاستفادة منها لصالح الفرد والمجتمع⁽²⁾. كما عرفه القانون اليمني للتعليم الفني والمهني، أن التعليم الفني التقني جميع أشكال مستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى المعارف العامة دراسة التكنولوجيا والعلوم المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات، مدة التعليم في هذا المستوى لا تقل عن خمس سنوات بعد التعليم الأساسي أو من سنتين إلى ثلاث سنوات بعد التعليم الثانوي العام، أو ما يعادلها في مستوى المعاهد المهنية⁽³⁾.

ويقصد بالتعليم الفني في دائرة المعارف البريطانية: المعلومات التي تعطى للفرد لكي يستطيع مزاولة عمل معين سواءً كان صناعياً أم تجارياً أم زراعياً، ويمكن أن يتم ذلك بطرق كالتعليم أثناء العمل دون إشراف تربوي أو التعليم في أماكن مخصصة، أو في مدارس يديرها أصحاب العمل، أو التعليم الذي يتم في المدارس والورش طبقاً لاتفاقية تعاونية تعقد بين المنشآت الصناعية والمدارس⁽⁴⁾. يقصد بعبارة التعليم الفني: العملية التربوية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام - دراسة التقنيات والعلوم المرتبطة بها- واكتساب المهارات والاتجاهات وضروب الفهم والمعارف التي تتسم كلها بالطابع العملي للمهنة في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية .

(1) عبد الرزاق عبد الفتاح، التعليم الفني والتدريب، المؤتمر الثامن، مصر، عام 2000م، التعليم في مصر جمعية أصدقاء العلمية في الخارج، ديسمبر 1988م ص 14 ولمزيد من التفاصيل أنظر بدر سعيد الأغبري التعليم الفني والتدريب المهني، النشأة - التطور- التشريعات واتجاهات التحديث في الجمهورية اليمنية 2000م، دار الفكر المعاصر صنعاء، الطبعة الأولى 2001م ص 20.

(2) محمد الخوالده وآخرون، مدخل في التربية، وزارة التربية والتعليم، صنعاء، 1993م، ص 9.

(3) وزارة الشئون القانونية الجمهورية اليمنية، الجريدة الرسمية - رقم(23) المادة رقم (2) لسنة 2006م - العدد رقم (12) يونيو 2006م ص 25.

(4) عبدالرزاق عبد الفتاح، مرجع سابق ص 165.

تعريف المؤتمر العام لليونسكو: "هو تمكين الطلاب بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من معرفة أصول وفنون مهنة يستطيع ممارستها عند الخروج إلى سوق العمل ويستطيع أن يساير التطور التقني في مجال عمله⁽¹⁾."

5- تعريف المهني:

1- لغةً: مهن المهنة الحذاقة بالعمل⁽²⁾.

2- اصطلاحاً: مهن الرجل مهناً ومهنة عمل في صنعته⁽³⁾.

وأيضاً الممارسة على التجربة للوصول إلى الحذاقة والمهارة الكاملة⁽⁴⁾. وكذا بأنه "عملية حصول الفرد على المهارات والمعلومات والاتجاهات أو تزويده بها، أو تطويرها لديه بشكل يؤدي إلى تغيير في سلوكه وأدائه، ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل، أو عمل متكامل، أو مجموعة من الأعمال بشكل متكامل⁽⁵⁾". وتعتمد المنظمات التربوية العربية والدولية مصطلح التعليم الثانوي المهني: للدلالة على الإعداد المهني النظامي الذي يتم في المدارس الثانوية المهنية، وتتضمن خطته الدراسية مواضيع مختارة في التعليم العام ومجموعة مواضيع مهنية نظرية، ومجموعة ثالثة تتضمن التدريب والتطبيقات العلمية وتختلف مدته الدراسية من سنتين إلى ثلاث سنوات⁽⁶⁾. والتعليم الثانوي الصناعي والتجاري والزراعي فترة الدراسة فيه ثلاث سنوات بعد مرحلة التعليم الأساسي، حيث يتلقى الدارس خلالها مواد ثقافية عامة وأخرى فنية ومهنية تؤهله للحياة العملية⁽⁷⁾.

(1) <http://www.dr-saud-a.com> موقع سعود بن عيد العنزي.

(2) الصاحب بن عباد 1994م كتاب المحيط في اللغة الجزء الأول بيروت موقع الكتاب <http://www.alwarraq.com>

(3) إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار 1693هـ كتاب المعجم الوسيط الجزء الثاني - باب الميم مرجع سابق ص 891

(4) محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني كتاب تاج العروس الجزء الأول باب الباء الموحد موقع الكتاب <http://www.alwarraq.com>

(5) سوسن بدرخان 2006م التربية المهنية مناهج وطرائق التدريس، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع الأردن ص 14.

(6) أحمد مصطفى، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، ليبيا، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد تدريبي 2001م، ص 29.

(7) على هود باعباد، التعليم في الجمهورية اليمنية ماضيه، حاضره، مستقبله، مكتبة الإرشاد، صنعاء، الطبعة السابعة، 1413هـ - 2003م: ص 261.

كما عرّفه القانون اليمني للتعليم الفني والمهني، أن التعليم المهني جميع أشكال مستويات العملية التعليمية المهنية التي تتضمن بالإضافة إلى المعارف والعلوم العامة والتقنيات (التكنولوجيا) اكتساب المهارات والمواقف العملية المتعلقة بممارسة المهنة في مجالات الحياة المختلفة ومدة التعليم في هذا المستوى لا تقل عن ثلاث سنوات بعد التعليم الأساسي، أو سنة بعد المستوى الماهر⁽¹⁾. كما أن التعليم المهني نمط من التعليم النظامي، الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات اليدوية والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها، بعد فترة أمدها عادة ثلاث سنوات تعقب مرحلة التعليم الأساسي.

6- تعريف التدريب :

هو نشاط منظم يهدف إلى مساعدة الفرد في أداء مهمة محددة، وذلك عن طريق التغيير المقصود في معارفه ومهاراته واتجاهاته، ويكون توقيته حسب الحاجة وقصيراً نسبياً.

ويعرف التدريب أيضاً بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مواصلة عمل ما بهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف أو مهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة في جهة التي يعمل بها⁽²⁾.

يرى الباحث أنه عن طريق التدريب يستمر الإعداد للمهنة طالما أن متطلباتها متغيرة بتأثير عوامل عدة كالانفجار المعرفي المتمثل في التقدم التقني في جميع مجالات الحياة وكذلك سهولة تدفق المعلومات من مجتمع إلى آخر ومن حضارة إلى أخرى، وأن التدريب أثناء الخدمة هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين بصفة مستمرة بشكل يضمن القيام بمهامهم ومسؤولياتهم وواجباتهم بالشكل الذي يتناسب مع مستجدات أعمالهم التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل الخدمة، فالتدريب يقدم معرفة جديدة، ويضيف معلومات متنوعة، ويعطي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات، ويعدل الأفكار ويغير السلوك ويطور العادات والأساليب.

النشأة التعليم المهني والتقني وتطوره في اليمن:

1- التعليم التقني والمهني قبل الثورة والاستقلال:

إن البداية الأولى لتأسيس التعليم الفني والمهني في اليمن تعود إلى العام 1895م والذي تأسست فيه أول مدرسة صناعية بصنعاء، سميت مدرسة الصنائع من قبل والي العثماني حسين حقي حلمي، والذي جلب لها الخبراء والمدرسين من

(1) الجمهورية اليمنية: وزارة الشؤون القانونية، الجريدة الرسمية رقم (23) لسنة 2006م المادة (2) العدد رقم (12) 1427هـ يونيو 2006م، مرجع سابق ص 25. وللمزيد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، المركز اليمني للدراسات والبحوث أحمد علي الحاج 2011م مدى ملائمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في اليمن، ص 47.

(2) عبد الحكيم هاشم (التدريب والتنمية) مجلة دوريه تصدر عن وزارة التعليم الفني والمهني اليمني العدد صفر ص 53.

اسطنبول، واشتملت على عدد من التخصصات كالزخرفة والنجارة والخراطة وكان مقرها مبنى المتحف الحربي الحالي بصنعاء، وقد تخرج العديد من تلك التخصصات من هذه المدرسة حيث عمل خريجوها في مجالات تخصصاتهم، كما عمل بعضهم في الورشة التي أنشأها الإمام يحيى في عام 1931م بمساعدة الإيطاليين. وفي العام 1927م تأسس في مدينة عدن المعهد التجاري العدني ومؤسسه ياسين محمد راجمنار في مدينة كريتر، لمواكبة التوسع في الأعمال والوكالات التجارية المختلفة، وفي العام 1954م بدأ المعهد التجاري العدني بتقديم الدراسة المتضمنة للمستوى المهني لمدة ثلاث سنوات بعد المتوسطة يتقدم بعدها الطالب إلى اختبارات المرحلة الأولى التابعة لغرفة لندن التجارية (LCC)، كما توفرت بعدها الدراسة المسائية في المعهد للموظفين الذين يرغبون في الوصول إلى المستوى الثاني والثالث بشهادات سيتي جلرز البريطانية، أما مصفاة البترول فكان لها مركز "خاص" للتدريب يتولى تغطية احتياجاتها من المهارات في المهن المطلوبة فيها، وفي الخمسينيات كذلك تأسس أول مركز للتدريب المهني الصناعي بـعدن والذي يتبع ما كان يعرف بمكتب العمل⁽¹⁾.

وفي عام 1936م تم تأسيس أول مدرسة زراعية بصنعاء عن طريق المستشار الزراعي أحمد وصفي زكريا (سوري الجنسية)، وفي عام 1937م افتتحت المدرسة الصناعية بصنعاء لصناعة النسيج، واستقدم لها خبراء ومدرسون من مصر لتدريب الطلاب على أعمال النسيج والحدادة والنجارة، وفي عام 1940م أنشئت بصنعاء أول مدرسة للبنات لتعليم العلوم الابتدائية في الشؤون المنزلية والخباطة والتطريز، وإلى ما قبل الثورة شهد اليمن أنواعاً من التعليم الفني والمهني مثل معاهد المعلمين، والمدارس الزراعية والصناعية والتمريض.

أيضاً افتتح بمدينة عدن في العام 1951م المعهد الفني بالمعلا الذي كان يسمى بالكلية الفنية بأربعة تخصصات (نجارة، ميكانيكا عامة، ميكانيكا سيارات، كهرباء عامة وتمديدات) بمستوى الثانوي المهني ([City And Guilds](#)) البريطانية، وقدمت لاحقاً دورات تدريبية قصيرة في التخصصات نفسها، حيث كان في عام 1956م عدد الطلاب في دار المعلمين (250) طالباً و(16) معلماً ومدرّباً⁽²⁾.

(1) عبد الملك حسن مزارق - 2012م دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن، دراسة تحليلية تطبيقية على محافظة الحديدة، المتفوق للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2013م ص 17. وللمزيد الجمهورية اليمنية، وزارة العمل والتدريب المهني، الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، التدريب المهني والتقني الواقع والطموح بدعم من التعاون الفني الألماني 2000م ص 17، وانظر أحمد علي الحاج 2002م مسيرة التعليم المهني والتقني في اليمن، دار المناهج، عمان الأردن، الطبعة الأولى، ص 32. وانظر الجمهورية اليمنية وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، التقرير السنوي 2005م، ص 3. ولمزيد من التفاصيل أنظر: علي هود باعباد، التعليم في الجمهورية اليمنية، ماضيه، حاضره، مستقبله، مكتبة الإرشاد صنعاء الطبعة السابعة، 2003م ص 25.

(2) علي هود باعباد، 2003م، التعليم في الجمهورية اليمنية ماضيه مرجع سابق: ص 250، وانظر كرامة مبارك سليمان، التربية والتعليم في الشطر الجنوبي من اليمن الجزء الأول، مركز الدراسات والبحوث، اليمن، صنعاء، 1994م، ص 66. وانظر عبده علي عامر 2010م، تطوير أداء القيادات التربوية في المعاهد المهنية والتقنية في أمانة العاصمة، في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير جامعة صنعاء، ص 44.

وفي عام 1957م افتتح معهد صحي بصنعاء بطاقة استيعابية (100) طالب وطالبة لتدريس العلوم الصحية بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية⁽¹⁾ وقد وصل في عام 1958م إجمالي عدد طلاب التعليم الفني والمهني في المدارس الصناعية والزراعية والتمريض إلى (1554) طالبا، وفي عام 1959م افتتح إضافة إلى ما سبق نوع آخر من التعليم يقوم بتأهيل الطلاب للمهام الكتابية وأعمال السكرتارية والطباعة على الآلة الكاتبة و استمر ثلاث سنوات، ثم أغلق قبل الثورة⁽²⁾.

وبدأ في عام 1961م العمل بمعهد المعلا في مستوى الدبلوم الفني تخريج كوادر متوسطة وأفتتح قسم تجاري بالمعهد نظام سنتين يتقدم الطلاب بعدها لامتحان الجمعية الملكية البريطانية للآداب (R.S. A)⁽³⁾.

2 - التعليم التقني والمهني ما بعد الثورة والاستقلال:

وبعد قيام الثورة اليمنية حدثت نهضة تعليمية رغم الظروف الصعبة والأحداث الجسام التي حصلت في اليمن لاسيما في عقد الستينيات سبتمبر 1962م وأكتوبر 1963م، فالتعليم الفني لم يأخذ المكان الذي يستحقه لسبب غياب الوعي الاجتماعي بالإضافة لعوامل كثيرة سياسية واقتصادية وغيرها.

حيث تم إنشاء ثلاث مدارس إعدادية صناعية بعد ثورة سبتمبر 1962م في عام 1969م - 1970م بمعونة الإتحاد السوفيتي، موزعة في كل من صنعاء(مدرسة الشعب الصناعية) وفي تعز(مدرسة الشعب) وفي الحديدة(مدرسة الثورة الثانوية) وكان الهدف من إقامة هذه المدارس هو تدريب الطلاب على الحدادة والنجارة وبعض المهن الأخرى بجانب التعليم الإعدادي العام⁽⁴⁾، لكن هذه المدارس الصناعية تحولت إلى مدارس عامة أكثر مما هي صناعية، كما بدأ التعليم التجاري الثانوي في عام 1969م-1970م بصورة سُعب ملحقة بالمدارس الثانوية، أولها شعبة في مدرسة عبد الناصر صنعاء، ثم تطورت هذه وتوسعت حتى أنشئت في خمس مدارس إضافية وهي:

1- مدرسة أروى الثانوية في صنعاء.

2- مدرسة الشعب في تعز.

3- معهد المعلمات في تعز.

(1) الجريدة الدورية الصادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني، العدد الثالث - نوفمبر 2010م ص 1 مرجع سابق.

(2) على هود باعباد، التعليم في الجمهورية اليمنية المرجع السابق: ص 251 وانظر عبدالله باحشوان وآخرون، التعليم الفني في مدينة عدن، الندوة العلمية الأولى، عدن ثغر اليمن الماضي الحاضر المستقبل جامعة عدن، مايو 1991م، ص 67

(3) الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، التقرير السنوي 2003م، ص 3

(4) أحمد علي الحاج 1999م - التعليم جذوره واتجاهات تطويره، دار الفكر المعاصر- صنعاء، ص 79، وللمزيد أنظر- وزارة التربية والتعليم، تطوير التعليم 1962م - 1975م: الطبعة الأولى، ص 31. وانظر الكتاب السنوي للذكرى الرابعة عشر لثورة 26 سبتمبر، وزارة الإعلام والثقافة صنعاء 1976م ص 109

4- مدرسة الثورة الثانوية في الحديدة.

5- مدرسة المعلمات في الحديدة.

وقد افتتح في العام الدراسي 1970م -1971م أول مدرسة صناعية فنية ثانوية في العاصمة صنعاء والمعروفة الآن بالمدرسة الفنية، وكانت هذه المدرسة بمعداتها عبارة عن مساعدة لليمن من جمهورية الصين الشقيق، وكانت مدة الدراسة فيها خمس سنوات بعد الابتدائية العامة، ثم ثلاث سنوات بعد الإعدادية العامة وكانت التخصصات التي تشملها الطرق والأبنية والمحركات والمعدات الكهربائية⁽¹⁾.

وفي مجال التعليم الزراعي وجدت مدرستان زراعتان إحداهما افتتحت في إب عام 1979م-1980م والأخرى افتتحت في سردود الحديدة عام 1981م-1982م، كما افتتحت مدرسة بيطرية ثانوية في العاصمة صنعاء عام 1982م-1983م. وضمن مشروع تطوير التعليم (1973م) الممول من البنك الدولي كقرض لدعم التعليم في اليمن كما تم تقديم مساعدة اليونسكو والإمارات العربية المتحدة وألمانيا الاتحادية، ومن خلال هذا الدعم تم إدخال برامج دراسية متعددة الأهداف في المستوى الإعدادي في بعض المدارس ومنها: مدرسة بغداد بصنعاء، ومدرسة عثمان بن عفان بتعز، ومدرسة الصباح في الحديدة، غير أن هذه البرامج لم تستمر، مع إدخال الإصلاحات المطلوبة على المباني وتوفير قسم الورش، وقسم الكهرباء وقسم النجارة وهذه المدارس تعمل الآن كمدراس عامة، كما أنشئ ضمن مشروع تطوير التعليم مدرسة صناعية في تعز ومعهد زراعي في إب ومدرسة ثانوية زراعية في سردود الحديدة ومدرسة بيطرية في صنعاء، إضافة إلى مراكز مهنية وأساسية في كثير من المناطق⁽²⁾.

3- التعليم التقني والمهني بعد الوحدة اليمنية:

وبعد قيام الوحدة اليمنية انفتحت فيها أبواب العمل ومتطلبات الواقع التنموي، تزايدت الحاجة إلى مهن عصرية جديدة وأيادٍ عاملة ماهرة تغطي حاجات سوق العمل ومتطلباته، لأن مخرجات الجامعات لم تفِ بالطلب، فالطلب إلى أيادي مهنية وتقنية أصبح ملحاً لإحداث التوازن بين العرض والطلب وتلبية احتياجات ومتطلبات الواقع الاجتماعي والتنموي الذي يحقق تكامل العمل، حيث أبدت دولة الوحدة اليمنية اهتمامها بالتعليم الفني والمهني في أول تشكيلة للحكومة عام 1990م حيث بذلت الحكومة جهوداً كبيرة لتوسيع وتطوير منظومة التعليم الفني والمهني في إيجاد المباني الأساسية المناسبة لتدريب وتطوير الأيدي العاملة اليمنية حيث شهد هذا النوع من التعليم خلال السنوات الماضية تطوراً ملحوظاً حيث ازداد التوسع في أعداد المعاهد من (22) معهداً في عام 1996م في (11) محافظة، لتتضاعف إلى

(1) الجهاز المركزي للتخطيط، الخطة الخمسية الأولى 76، 77، 80، 1981م، دمشق، مطبعة، دار الكتاب، ص 61. وللمزيد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، المركز اليمني للدراسات والبحوث أحمد علي الحاج 2011م مدى ملائمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في اليمن، ص 41.

(2) علي هود باعباد، التعليم في الجمهورية اليمنية مرجع سابق ص 252. ولمزيد من التفاصيل انظر عبده علي عامر 2010م، تطوير أداء القيادات التربوية في المعاهد المهنية والتقنية في أمانة العاصمة، ص 46 مرجع سابق.

عدد(44) معهداً مهنياً وتقنياً تتبع وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في عام 2001م يشمل(13) محافظة، كما ارتفع في(19)محافظة عدد المؤسسات التدريبية التابعة للوزارة لتصل إلى(79) مؤسسه 2009م، من إجمالي عدد محافظات الجمهورية (21) محافظة (صنعا، عدن، أمانة العاصمة، تعز، الحديدة، إب، أبين، حضرموت، البيضاء، حجة، ذمار، عمران، لحج، المحويت، المهرة، شبوه، الجوف، صعده، الضالع، ريمه، مأرب). وكانت قد حصلت الحكومة اليمنية خلال هذه الفترة على تسهيلات ومساعدات مالية وفنية واستشارية في هذا المجال من بعض الدول الشقيقة والصديقة ومن جهات إقليمية ودولية كالجائر والصين وألمانيا ومملكة هولندا والجهات المانحة كالبنك وصندوق النقد الدوليين والاتحاد الأوروبي وفرنسا وألمانيا والمملكة العربية السعودية واليابان⁽¹⁾ كما ارتفع عام 2012م عدد المؤسسات المهنية والتقنية إلى (89) مؤسسة⁽²⁾.

وكذا كانت الزيادة المضطردة لعدد الطلاب الملتحقين في المعاهد المهنية والتقنية للأعوام في المحافظات السالفة الذكر حيث يتبين تزايد أعداد الطلاب من (2098) طالب وطالبة عام 1996م لتصل إلى (4665) طالب وطالبة عام 2001م كما ارتفع إلى عدد (25815) طالب وطالبة عام 2009م⁽³⁾. كما حصل نقص في عدد الملتحقين خلال عام 2011/2012م إلى عدد(22095) ويعود السبب في ذلك بالدرجة الرئيسية إلى الأحداث التي شهدتها اليمن⁽⁴⁾.

وفي عام 2001م ولأول مرة في اليمن أنشئت وزارة التعليم الفني والمهني التي تحققت على أرض الواقع ضمن تشكيل الحكومة والتي تعنى بتنظيم منظومة هذا النوع من التعليم المعول عليه في تلبية احتياجات خطة التنمية وسوق العمل حيث كان في حينه عدد (2558) كادر التعليم الفني والمهني في الوزارة ومكاتبها بالمحافظات والمعاهد المهنية والتقنية العاملة حين ذاك⁽⁵⁾ وفي عام 2005م وصل عدد العاملين في مجال التعليم الفني والمهني إلى (3886) موظفاً لتنفيذ الخطط والبرامج والسياسات الموحدة بهذا المجال⁽⁶⁾.

(1) جريدة دورية صادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني العدد الثالث - نوفمبر 2010م، عدد خاص بمناسبة أعياد الثورة اليمنية ص 12، وللمزيد انظر الجمهورية اليمنية - وزارة التعليم الفني والمهني - التقرير السنوي 2008م ص 4، وانظر الجمهورية اليمنية - وزارة التعليم الفني والمهني - دليل الطالب في المؤسسات التعليمية والتدريبية للعام 2010/2011م ص 15.

(2) الجمهورية اليمنية - وزارة التعليم الفني والمهني- النشرة الإحصائية 2011- 2012م ص 3.

(3) جريده دورية صادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني العدد الثالث - نوفمبر 2010م ص 15 مرجع سابق.

(4) النشرة الإحصائية 2011- 2012م ص 10 مرجع سابق.

(5) المرجع السابق - ص 15.

(6) التقرير السنوي الصادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني عام 2005م ص 59.

وأيضاً ومع ارتفاع عدد المؤسسات التعليمية والتدريبية في عموم محافظات الجمهورية أرتفع معها عدد الكادر لحد بلغ (4974) موظف وموظفة العاملين في تلك المؤسسات خلال عام 2010م⁽¹⁾.

وأيضاً مع إرتفاع عدد المؤسسات المهنية والتقنية أرتفع معها عام 2011/2012م عدد الكادر لحد بلغ (6187) موظفاً وموظفة منهم (5061) من الذكور وعدد (1126) من الإناث⁽²⁾.

بيئة التعليم المهني والتقني و تنظيم إدارته:

أ) مفهوم البيئة:

تتباين معاني لفظ "البيئة" باختلاف مجالات استخدامها، ولذلك فاستعمال مفهوم البيئة دون ربطه بمجال علمي محدد يبقى مفهوماً مشوباً بالغموض والضبابية، ذلك أن مفهوم "البيئة" مجال يتكون من عناصر طبيعية وبشرية تختلف في درجة قابليتها للملاحظة والقياس، وهو بهذا المعنى يتضمن حقول معرفية متعددة ومتداخلة. فالبيئة في مفهومها المادي كثيراً ما ترتبط في أذهان الكثيرين بمشكلات النفايات والتلوث، وتدهور طبقة الأوزون والكوارث الطبيعية، وارتفاع درجة حرارة الأرض وما إلى ذلك⁽³⁾.

والبيئة مفهوم يقترن بتوجه فلسفي وأيدلوجي ورؤية سياسية تتعلق بتصوير معين لنوعية الحياة والأنماط الإنتاج والاستهلاك، مما يجعل الدفاع عن البيئة والمحافظة عليها نوعاً من الالتزام بخط سياسي له أسسه وبرامجه والمدافعون عنه، و ذلك في شكل تنظيمات حزبية ومنظمات المجتمع المدني كما هو الحال في العديد من دول العالم⁽⁴⁾.

وفي هذا السياق فعلى سبيل المثال يعرف "معجم الايكولوجيا" البيئة بأنها: "مجموعة العوامل الحية وغير الحية الكيميائية والفيزيائية التي تتعايش في حيز أو مكان معين، وتمارس تأثيراً مباشراً على الكائنات الحية الموجودة في هذا الحيز ومنها الإنسان".

وبناء على هذا فالبيئة نظام دينامي يتكون من عناصر طبيعية وبشرية دائمة التفاعل المتبادل في إطار زمني ومكاني وثقافي معين.

أما مفهوم البيئة التعليمية فيتعدى المفهوم العام للبيئة وقضاياها بالمعنى المذكور آنفاً، إلا أنه يشتق من المفهوم العام للبيئة الكثير من مضامينه الجوهرية ودلالاته

(1) الجريدة الدورية الصادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني - العدد الثالث - نوفمبر 2010م ص 15 مرجع سابق.

(2) النشرة الإحصائية 2011-2012م ص 74 مرجع سابق.

(3) أحمد علي الحاج 2013 م تنظم وإدارة البيئة التعليمية طبعة أولى المتفوق ص 9.

(4) www.ebnolnilril.com/vb/showthread

العملية، ومدى تشابك عناصر البيئة التعليمية وتفاعل مكوناتها من أبعادها المختلفة، كون البيئة التعليمية صورة مصغرة للبيئة بالمفهوم الايكولوجي، ولكنه أكثر تحديداً وأكثر عمقاً، حيث تعرف البيئة التعليمية التربوية في التعليم التقني بأنها: منظومة فكرية، وممارسات عملية تتضمن المدخلات والعمليات والإجراءات اللازمة لإيجاد مواقف تمكن من عمليتي التعليم والتعلم بفاعلية.

وفي تعريف آخر أيضاً بأنها: عملية التوظيف الأمثل للموارد الفيزيقية والطاقات البشرية والإمكانات المعنوية بكفاية وفاعلية عالية في عمليتي التعليم والتعلم تجاه تحقيق الأهداف التربوية الكمية منها والكيفية المناطة بمؤسسات التعليم التقني.

كما يقصد ببيئة التعليم أنها جميع العوامل المؤثرة في عملية التعليم والتعلم، والتي تسهم في توفير بيئة ثرية ومناخ جيد للتعلم يجري فيه التفاعل المثمر بين كل من المعلم والمتعلم والمحتوى التعليمي.

ويمكن تعريف البيئة التعليمية في التعليم التقني بأنها: جملة من الظروف المادية والتنظيمية والمعنوية (ثقافة المؤسسة)، التي يحدث فيها التفاعل بين أطراف العمل التربوي في اتجاه عملية التعليم والتعلم والتقييم، وهي بهذا المعنى تمتد من المعهد إلى الأسرة والمجتمع المحلي والمجتمع بصفة عامة⁽¹⁾.

ويشير هذا التعريف إلى ضرورة الاهتمام بالبيئة التعليمية المعنوية والمادية، بقصد تصميم المواقف التعليمية التدريسية بجميع مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، وما يستلزمه ذلك من مضامين جوهرية جديدة لنظم إدارة وتنظيم البيئة التعليمية، ليس للاستفادة مما هو متاح في بيئة التعليم الداخلية فحسب، وإنما أيضاً للاستفادة مما هو متاح في البيئة الخارجية، أي في المجتمع المحيط القريب والبعيد في عمليات متداخلة، وفي علاقات متفاعلة ومتبادلة التأثير والتأثر.

ب) أهمية البيئة التعليمية في التعليم المهني والتقني:

تعدد وتنوع البيئة التعليمية وذلك بالنظر إلى الفوائد التي تحققها لكل أطراف العمل التربوي في معاهد التعليم التقني، وما توفره من إمكانات تعزز تحقيق الأهداف التربوية بقدرة واقتدار، حيث تستمد البيئة التعليمية في التعليم التقني أهميتها من الآتي⁽²⁾:

(1) أنها تكشف عن مدى مناسبة عدد ومساحة المختبرات وقاعات التدريب، وتوافر تقنيات التعليم والتعلم السمعية والبصرية، وتوافر مصادر التعلم، وغيرها من الوسائل التي تشرك أكثر من حاسة لدى المتعلم، مما يدفعه للإقبال على المحتوى العلمي وفهمه وترسخه في ذهنه من جهة، والعناية بالجانب التطبيقي باعتماد أسلوب تقويم الأداء الذي يتم فيه التأكد من تمكن الطالب من المهارة والمعرفة .

(1) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2002م) الإستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي تونس ص 27، وللمزيد www.ebnolniliril.com/vb/showthread مرجع سابق.

(2) أحمد علي الحاج 2013م تنظم وإدارة البيئة التعليمية ص 12 مرجع سابق. www.ebnolniliril.com/vb/showthread

- (2) أنها بيئة تعليم وتعلم ثرية تتيح زيادة معارف الطلاب، وكما تتيح إنماء قدراتهم الإبداعية والابتكارية إلى أقصى مدى، وربط ما يتعلمونه بواقع أداء المهن والوظائف في سوق العمل.
- (3) إنها تعمل على تحسين البيئة التعليمية عن طريق إدماج التقنية والنموذج الرقمي للمنهج، ودعم الأنشطة غير الصفية لتكون بيئة محفزة في الفصل، وفي المعهد للتعلم من أجل تحقيق مستوى أعلى من التحصيل والتدريب.
- (4) أنها تعمل على الدمج المثالي للتقنية في التعليم بتعزيز التطبيقات التقنية المتقدمة في كافة المقررات الدراسية والأنشطة والتدريب المستمر.
- (5) أنها تفتح آفاقاً واسعة لاستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات والإعلام داخل المعهد وخارجه في عمليتي التعليم والتعلم. تتيح الارتقاء بنوعية التعليم، قدر الاهتمام بكمه، بحيث تكون جودة التعليم وتحسين عناصره أساساً لوجود هذا النوع التعليمي، أو ذاك، ومعياراً للحكم على مخرجاته، على أساس أن النوعية العالية تؤدي إلى تكوين الإنسان الجديد المتقن لمهاراته الأساسية، المدرك لذاته، المشارك في أنشطة مجتمعه، المتفاعل مع قضايا المحلية والإنسانية جمعاء، المتزود بالقدرات والاستعدادات التي تجعل منه إنساناً مفكراً، بعقلية نافذة وخيال مبدع، ودارساً متطلعاً لإنماء معارفه ومهاراته بنفسية سوية مهذبة، وروح وثابة، ويد عاملة منتجة تحترم العمل، وتعرف قيمة الإنتاج، وتلتزم بالوقت، وتحترم النظام وتتحدى بروح المسؤولية.
- (6) تتطلب البيئة التعليمية المراجعة الدورية للأنظمة ذات العلاقة بالعلوم والتقنية، وتطويرها بما يوفر البيئة المناسبة لرفع كفاية أداء المنظومة.
- (7) تعمل على ربط المتعلم بالحياة العامة والبيئة المحيطة، ومدته بالقدرات العقلية والعملية للتفاعل مع التغيرات الحاصلة في المجتمع، ومجريات الحياة، والتعامل معها بوعي ودراية، نتيجة لما اكتسبه من مهارات، وما استوعبه من رسائل معرفية عامة أو خاصة.
- (8) تشكل البيئة التعليمية مجالاً لاختبار مدى ملاءمة المناهج التعليمية لاحتياجات الدارسين، ولقدراتهم واستعداداتهم، وما يؤديه ذلك من تطوير المناهج التعليمية وسبل تنفيذها وتقويمها.
- (9) تساعد على اكتشاف الطلبة ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة مبكراً، مثل الطلبة الذين يعانون من صعوبات التعلم، والعمل على توجيههم والتعامل معهم بطريقة تربوية صحيحة.
- (10) تمكن الطلبة من الحصول على خبرات عملية في إطار عدد من المهارات الشخصية للتنمية المهنية مثل: مهارات القيادة وطرق حل المشكلات، والعمل الجماعي، ومهارات الاتصال ومهارات الحاسب الآلي.
- (11) تتيح المجال أمام الطلبة لتحديث معارفهم ومهاراتهم أو زيادة حجمها، أو رفعها لمستوى أعلى، أو تبديلها في إطار التعليم والتدريب المهني المستمرين.
- (12) يؤدي وجود بيئة تعليمية فعالة في المعاهد المهنية والتقنية إلى مد أنشطتها للبيئة المحيطة بها، لاستخدام كل ما هو متاح فيها.

13) تشجع القطاعين (الخاص والعام) على إنشاء روابط مع المعاهد التقنية أفقياً ورأسياً في مجال التعليم المهني والتدريب الأساسي والمستمر، يتجلى ذلك فيما يمنحه القطاع الخاص وغيره من فرص متميزة لتدريب الطلبة في مواقع العمل والإنتاج وفقاً لأحدث التقنيات.

14) تفتح المجال أمام تدريب أعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية والمشرفين على أحدث ممارسات التعليم التقني طبقاً للمناهج التعليمية المستخدمة، وإشراك الطلبة بشكل فعال في عملية التعلم، مع تدريب الطلبة على مهارات جديدة تلبى الاحتياجات الفعلية لسوق العمل والوظائف.

15) تفتح المجال واسعاً أمام مشاركة المجتمع المحلي ومنها منظمات المجتمع المدني في تطوير برامج تعليم العلوم والتقنية، وفي عملية تطوير التدريب في المعاهد، بما يمنح التعليم والتدريب مزيداً من المصداقية، وبشجع المجتمع على المساعدة في تنمية وصيانة المعاهد التقنية، وتنسيق الجهود لتعظيم النتائج وتحقيق أفضل استخدام للموارد.

16) توسع من مفهوم التنمية البشرية، نتيجة لتوسع مفهوم التعليم المهني والفني من مجرد مهمة محدودة توفر تدريباً للمهارات الخاصة بالمهن والوظائف إلى منظور شامل لتنمية مهارات ومعارف الموارد البشرية، والتعلم مدى الحياة في اتجاه بناء مجتمع المعرفة، وتعزيز التنمية المستدامة.

ج) سمات وخصائص بيئة التعليم المهني والتقني:

- تتميز بيئة هذا النوع من التعليم بجملة من السمات والخصائص، أهمها⁽¹⁾:
- 1) أنها بيئة لها رسالة واضحة تُظهر بجلاء ما يركز عليه المعهد وما يسعى إلى إنجازه وما يهتم به ويقدره، فيكون للعاملين فيها من إداريين ومعلمين ولطلبتها ولمجتمعها توقعات واضحة عن الأدوار التي عليهم تأديتها.
 - 2) بيئة نشطة، يشارك الطلبة في عمليات عقلية مختلفة، وأن يكونوا مسؤولين عن النتائج التي يحصلون عليها، كما يمكنهم استخدام التقنية لإيجاد مصادر متعددة للخبرات، واستخدام الحاسب لإجراء العمليات الحسابية والمنطقية.
 - 3) بيئة تعاونية، يعمل الطلبة على شكل مجموعات تعلم صغيرة، حيث يساعد كل منهم الآخر لتحقيق التعلم الأفضل.
 - 4) بيئة بنائية، يقوم فيها المتعلمون بإدخال الأفكار الجديدة على المعرفة السابقة، لفهم المعنى، وبيّنون معارفهم بأنفسهم مستخدمين المصادر المتعددة للمعارف والمهارات المتاحة عن طريق استخدام شبكات الحاسب والإنترنت.
 - 5) بيئة مقصودة ومنظمة، يكون فيها لدى المتعلمين أهدافاً معرفية مسبقاً، وغير معرفية ويسعون لتحقيقها.

(1) أحمد علي الحاج 2013م تنظم وإدارة البيئة التعليمية ص 15 مرجع سابق.

- (6) بيئة ترعى المتعلم وتحرص على تعلمه ونمائه، وتحثه على بذل كل جهد مستطاع في التعلم، وتحاول إشغاله بالتعلم وانهماكه فيه وصبره عليه، وبذل أقصى طاقته لتحقيق العلم والمعرفة.
- (7) بيئة تقوم على الضبط أو التسيير الذاتي، فالطلبة في هذه البيئة يتعلمون كيف يضبطوا سلوكهم وتصرفاتهم بأنفسهم، على نحو يسهل تعلمهم ونمائهم.
- (8) بيئة يتسم فيها صنع القرار بالمشاركة، ولا ينفرد به عميد المعهد، أو عضو هيئة التدريس أو المتعلم.
- (9) بيئة تتسم بالمشاركة في عملية التعليم والتعلم، يسهم فيها المعلمون والطلبة معاً، لتحول دور عضو هيئة التدريس إلى مرشد وصيدق وليس ملقياً للمعلومات، وإيجابية التفاعل بين المتعلمين أنفسهم وبين معلمهم داخل الصفوف وخارجها.
- (10) بيئة محاذة واتصال، تتم عن طريق استخدام التقنيات المختلفة لتخطي البعد المكاني والاتصال مع مجموعات أخرى.
- (11) مرتبطة بالبيئة الحقيقية، حيث يُقدم إلى المتعلمين ظواهر ومشكلات من البيئة الحقيقية، ويمكن استخدام المحاكاة لمساعدة المتعلمين على فهم وحل هذه المشكلات.
- (12) بيئة تفكر، تمكن المتعلمين من التفكير في العمليات المعرفية التي حصلت في بيئة التعلم، وكذلك في القرارات التي تم اتخاذها للوصول للحل المطلوب.
- (13) بيئة مادية مريحة وجذابة ومجهزة بالأجهزة والتقنيات والمصادر والمواد التعليمية اللازمة، ومنظمة على نحو يتيح للطلبة فرص التعليم الفردي والتعليم في مجموعات.

(د) وظائف بيئة التعليم المهني والتقني:

- هناك مجموعة من الوظائف لبيئة هذا التعليم وأبرزها أنها تعمل على⁽¹⁾:
1. توفير بيئة تعليمية ثرية تسمح للطلبة بتنمية معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم في ضوء قدراتهم واحتياجاتهم، وما يريدون أن يكونون.
 2. إصلاح العملية التعليمية التدريبية لأجل تطبيق نظام التعليم والتدريب مدى الحياة.
 3. تجديد أهداف التعليم التقني والمهني في إطار فكر فلسفي يستوعب متغيرات العصر بمناهج تعليمية حديثة ونظم تعليم وتعلم مرنة.
 4. جعل التطبيق العملي أو التدريب الميداني جزءاً أساسياً من البرامج الدراسية في مختلف تخصصات التعليم التقني والمهني، وبالتنسيق مع مؤسسات القطاعين الخاص والعام.
 5. ربط حياة الدارسين بواقع بيئاتهم من خلال توثيق الصلة بين ما يدرسونه في المعهد، وما يوجد في البيئة وأنشطة السكان.

(1) المرجع السابق ص 16.

6. تحسين نوعية التعليم وزيادة فعاليته عن طريق حل مشكلات ازدحام الفصول وقاعات المحاضرات، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.
7. نشر الثقافة المهنية من خلال مزج التعليم النظري بالتعليم والتدريب المهني.
8. تنمية قدرة الطالب على اتخاذ القرارات الصحيحة في مستقبله، مما يعمق ثقته بنفسه.
9. إيجاد صلة وثيقة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني، ومؤسسات العمل والإنتاج، وربط هذا التعليم باحتياجات سوق العمل، وما يتطلبه هذا من تصميم مناهج ملائمة لمواصفات العمل، ومد مؤسسات التعليم المهني والتقني باحتياجاتها من المعدات والأجهزة والمقررات الحديثة، وتطوير أساليب نقل وتبادل المعرفة من خلال التعاون بين الأقسام العلمية، والمتخصصين، وخبراء تقنيات التعليم.
10. تطوير مناهج التعليم التقني والمهني، بناءً على ترابط مجالات المعرفة، وتزايدها المتسارع، والتطور التقني لنظم المعلومات والاتصالات في ضوء احتياجات العمل، وقضايا المجتمع، وتحديات العولمة.
11. تطوير مهارات التعامل مع مصادر التعلم المختلفة والتقنية الحديثة والمعلومات وتوظيفها إيجابياً في الحياة العملية، لمواجهة متطلبات الحياة العملية والمهنية.
12. تنمية الاتجاهات الإيجابية المتعلقة بحب العمل المهني المنتج، والإخلاص في العمل والالتزام به.
13. توظيف الموارد البشرية والمادية المتاحة للتعليم التقني بطريقة أفضل، لتحقيق الأهداف التربوية.
14. تنمية المهارات الحياتية للطلاب، مثل: التعلم الذاتي، ومهارات التعاون والتواصل، والعمل الجماعي، والتفاعل مع الآخرين.

هـ) مكونات البيئة التعليمية:

تتكون البيئة التعليمية في التعليم والمهني والتقني من الآتي⁽¹⁾:

أولاً: البيئة الفيزيقية: للمعاهد المهنية والتقنية: وتشمل:

1. مناسبة موقع المعهد التقني لتحقيق السلامة للطلبة، وللعاملين به، وللنطاق العمراني الذي تخدمه، وكذا خلو البيئة المحيطة بالمعهد مما يؤثر سلباً على سير العمل به.
2. عدد ومناسبة قاعات المحاضرات في مبنى المعهد التقني، وقاعات التدريب، والمشاغل، وقاعات الأنشطة التعليمية والثقافية المناسبة لأعداد الطلبة.
3. توافر التجهيزات الأساسية المتمثلة في: الأثاث والأجهزة والمعدات والورش والمختبرات، والمكتبات ومصادر التعلم الحديثة.
4. المكتبة:

(1) أحمد علي الحاج 2013م مرجع سابق ص 17 - 22 . وللمزيد انظر محمد أحمد العطار، مكونات الثقافة التنظيمية، الموقع: <http://www.islammemo.com> وللمزيد <http://www.iu.edu.sa>

- أ) اشتمال المكتبة على مختلف المعاجم والقواميس والمراجع والمصادر المختلفة القديمة والحديثة في جميع تخصصات المعهد، بالإضافة إلى المصادر العلمية الثقافية، وذلك وفقاً للمعايير العالمية.
- ب) توافر أحد أنظمة المعلومات في حوسبة المكتبة، مع أجهزة الحاسوب أو شاشات مع الكادر المتخصص.
- ج) توافر خدمة الإنترنت، والاشتراك في المكتبات الرقمية داخلياً وخارجياً.

5. مرافق المعهد: أبرزها:

- أ- دورات المياه للطلبة ولأعضاء الهيئة التدريسية، وخلافه.
- ب- قاعات المعارض متعددة الأغراض لإقامة المعارض والنشاطات المختلفة مثل: معارض الكتب والنحت والتصوير، والقاعات السمعية والبصرية، والمساجد أو المصليات، ومظلات لاستخدامات الطلبة، مبنى مركز حاسوب.
- ج- قاعات إضافية للراحة وللصلاة.

6. **الخدمات الطلابية:** من أهمها:

توافر الخدمات اللازمة للطلبة: وتشمل: المقاصف، والوحدة الطبية التي توفر المستلزمات الضرورية.

الملاعب الرياضية (الصالات والملاعب المناسبة لجميع الأنشطة الرياضية).

ثانياً: البيئة البشرية: وتتكون من:

1. أعضاء الهيئة التدريسية: وهم الذين يتولون تدريس المقررات النظرية والعملية.
2. أعضاء الهيئة التدريسية: وهم الذين يتولون تدريب المقررات العملية، أو يتولون الجانب التطبيقي للمقررات النظرية أو لبعضها.
3. التقنيون والمهنيون المختصون والمشرفون الذين يقدمون الدعم اللازم لأعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية، للقيام بعملية التعليم والتعلم.
4. الطلبة: وهم الدارسون في مختلف التخصصات وفي جميع المستويات التعليمية بالمعهد.
5. الموظفون في التنظيم الإداري والمالي: وهم قيادات المعهد والعاملون في المستويات التنظيمية الأعلى والمتوسط والأدنى الإدارية منها والمالية والقانونية الذين يسهمون بصورة مباشرة وغير مباشرة في تهيئة بيئة تعليم وتعلم في المعهد.

ثالثاً: البيئة التنظيمية: وتتكون من الآتي:

التنظيم الأكاديمي: ويشمل توزيع المهام والمسؤوليات على المستويات العليا (عميد المعهد ونوابه، ومجالس المعهد) والوسطى (رؤوس الأقسام) والأدنى (أعضاء هيئات التدريس والتدريب).

التنظيم الإداري: ويشمل توزيع المهام والمسؤوليات على المستويات الإدارية العليا (مدراء عموم) والوسطى (مديرو إدارات ورؤوسا أقسام) والأدنى (موظفون وعمال).

التنظيم الفني: ويشمل توزيع المهام والمسؤوليات على المهنيين والتقنيين والمشرفين التربويين في المعهد.

رابعاً: البيئة المادية معاهد التعليم التقني:

يمكن تركيز النظر على الموارد المادية المرتبطة مباشرة ببيئة التعليم والتعلم، وإن كان من الصعوبة فصل مثل هذه الأمور.

الوسائل التعليمية: وتشمل "الوسائل التعليمية" أهمها العينات، والنماذج والدمى، والألعاب التعليمية، والتلفزيون والفيديو والحاسوب، والمطبوعات، واللوحات والسبورات، والصور الضوئية، والرسوم والتكوينات الخطية، والرموز البصرية والرموز اللفظية.

خامساً: البيئة الثقافية:

ويقصد بها "الثقافة المؤسسية"، وهي معنوية، لأنها لا ترى وغير رسمية، ولا تدون في الوثائق الرسمية، ولكنها تقوم بدور مهم ورئيس في بيئة المؤسسات التعليمية ومنها المعاهد التقنية شأنها شأن مؤسسات المجتمع الأخرى بمختلف أشكالها وأحجامها.

وعلى كل حال تعرف "الثقافة المؤسسية" بأنها: مجموعة القيم والمعتقدات والأحاسيس الموجودة داخل المؤسسة أو المنظمة التي تسود بين العاملين مثل: طريقة تعامل الأفراد مع بعضهم بعضاً، وتوقعات كل فرد من الآخر ومن المؤسسة، وكيفية تفسيرهم لتصرفات الآخرين.

وتعرف "الثقافة المؤسسية" في المعاهد التقنية بأنها: منظومة المعتقدات والقيم والمعايير والتقاليد والممارسات التي تكونت في المعهد مع الوقت، ويحملها المعلمون والطلبة والإداريون والمشرفون، نتيجة لتفاعل مجتمع المعهد (الإدارة والمعلمون والطلبة) مع بعضهم بعضاً، ومع البيئة المحيطة، وحلهم للمشكلات والتحديات التي تواجههم. وهذه المنظومة غير رسمية (لا تدون عادة في وثائق المعهد) بل تتكون من التوقعات والقيم التي تشكل طريقة تفكير الناس ومشاعرهم وتصرفاتهم في المعهد، وهذه التأثيرات المتبادلة هي التي تجعل المعهد وحده واحدة وتعطيها خصوصيتها.

مفهوم الإدارة وخصائصها:

أ) مفهوم الإدارة لغة واصطلاحاً:

(1) **لغةً:** يرجع أصل كلمة الإدارة (Administration) إلى اللغة اللاتينية، ليعني بها (To Serve) أي (لكي يخدم)، والإدارة بذلك تعني "الخدمة" على أساس أن من يعمل بالإدارة يقوم على خدمة الآخرين.

(2) **اصطلاحاً:** فقد تباينت تعريفاتها بين العلماء والباحثين، شأنها في ذلك شأن كثير من مصطلحات العلوم الإنسانية، وذلك تبعاً لاختلاف التخصصات ومجالات

البحث، والهدف منه، واختلاف التوجهات الفكرية والأيدولوجية، وتطور أشكال وأنماط الإدارة فكرياً وتطبيقاً، وخاصة في العصر الحاضر.

لذلك يصعب حصر تعريفات الإدارة، وتصنيفها، وبيان حيثيات بنائها، ولكن يمكن عرض بعض التعريفات التي توضح معناها ومغزاها، وذلك على النحو الآتي:
تُعرف "الإدارة" بأنها: "النشاط الموجه نحو التعاون المثمر والتنسيق الفعّال بين الجهود البشرية المختلفة العاملة من أجل تحقيق هدف معين بدرجة عالية من الكفاءة"⁽¹⁾.

والبعض يعرف الإدارة بأنها: "عملية توجيه الجهود البشرية بشكل منظم لتحقيق أهداف معينة".

وتُعرف أيضاً بأنها: توجيه الإمكانيات المادية والبشرية، وحشد هذه الإمكانيات لتحقيق أهداف معلنة في أي مؤسسة كانت صناعية أو زراعية أو تربية في أمة من الأمم⁽²⁾.

(ب) مفهوم الإدارة في التعليم المهني والتقني:

للقوف على معنى وفحوى مفهوم الإدارة في التعليم التقني بدقة ووضوح يمكن تعريف المفاهيم الأخرى التي تقع ضمنه، وتتداخل معه، أو التي تشترك معه في نظم التعليم الأخرى وتحدث لبساً فيها معاً، وهذه المفاهيم: الإدارة التربوية، والإدارة التعليمية، وإدارة التعليم الجامعي، وإدارة التعليم المهني، والإدارة المدرسية. بدايةً فالثابت أن مفاهيم: إدارة التعليم التقني، وإدارة التعليم الجامعي، وإدارة التعليم المهني، والإدارة المدرسية تقع في مستوى تنظيمي واحد، كي تقوم بوظائف ومسؤوليات حددها المستوى الإداري الذي يعلوها، وهذه الوظائف تكاد تتماثل، ولا يختلف أدائها إلا في السعة والعمق تبعاً لخصائص هذا النوع من التعليم أو ذاك، وبما يناسب مرحلة نمو الدارسين، كونها آليات تحقيق الأهداف التعليمية الخاصة بهذا النظام التعليمي وذاك في اتجاه تحقيق الأهداف التربوية التي تشترك معاً في بلوغها، بمعنى أن كل نظام تعليمي يتخذ من تحقيق أهدافه التعليمية وسيلة لتحقيق الأهداف التربوية.

إذن لا تختلف مضامين هذه المفاهيم إلا في درجة التخصص، ولذلك فمهما اختلفت التعريفات كي تلائم خصوصية هذا النمط التعليمي أو ذاك، فإن معانيها ومغازيها النهائية واحدة أو تكاد تكون كذلك.

أما **مفهوم**: الإدارة التربوية، والإدارة التعليمية فيواجهان لبساً وسوء استخدام، نتيجة لما يحمل البعض هذا المفهوم أو ذاك معاني ودلالات تعكس فهمه ومنظوره، بل إن البعض يصر على أن ما يطرحه هو الحقيقة بعينها لا يأتيها الباطل في شيء. والواقع كما يرى أحمد الحاج: أن الخلاف حول هذين المفهومين يرجع إلى الخلاف حول مضمون "التربية" و"التعليم"، وما يحمله كل طرف من معانٍ ومضامين غير

(1) فايز بن عبدالعزيز الفايز (1432): الإدارة : مفاهيمها - ونظرياتها، كلية التربية - جامعة الملك سعود ص 4.

(2) عبد العزيز الدويش (1432): مختصر الإدارة والسياسة ص 13.

دقيقة، ولا صحيحة، حيث يرى البعض المظهر المشاهد لما تقوم به المؤسسات التعليمية، فالمدرسة والمعهد والجامعة تقوم بالتعليم، عندها يأخذون بمفهوم إدارة تعليمية، بل إن البعض يأخذ بالمفهوم التقليدي للتربية الذي يبنى على أن التربية أولاً ثم التعليم ثانياً، وبالتالي تقوم البيت أولاً ثم المدرسة وسواها بالتربية أولاً، وبعد ذلك يتم التعليم، في حين يرى البعض الآخر أن المؤسسات التعليمية تقوم بالتعليم، ولكن ليس بهدف التعليم، وإنما لحدوث عملية التربية، أي أن التعليم يؤدي إلى التعلم، والتعلم يؤدي إلى التربية، بمعنى أنهم ينظرون إلى الناتج النهائي لعملية التعليم، سواء قامت به المؤسسات التعليمية، أو المؤسسات والبيئات الأخرى في المجتمع، أو اشتركت معاً في التربية، وهو الثابت والواقع فعلاً⁽¹⁾.

وعلى كل حال لا يوجد اختلاف جوهري بين مفاهيم: الإدارة التربوية، والإدارة التعليمية أكانت في التعليم العام، أو في التعليم التقني، أو في أي نوع تعليمي آخر إلا في درجة التخصص، حيث تُعرف الإدارة التربوية بأنها: "مجموعة العمليات التنفيذية والفنية التي تتم عن طريق العمل الإنساني الجماعي التعاوني الساعي على الدوام إلى توفير المناخ الفكري والجماعي للنشاط المنظم من أجل تذليل الصعاب وتكييف المشكلات الموجودة، وتحقيق الأهداف التربوية المحددة للمجتمع وللمؤسسات التعليمية"⁽²⁾.

أما الإدارة التعليمية فتعرف بأنها: مجموعة من العمليات المتشابكة التي تتكامل فيما بينها لتحقيق الأهداف التربوية المعلن عنها مسبقاً، وبهذا فإن الإدارة التعليمية التربوية وسيلة وليست غاية⁽³⁾.

كما يعرفها "رون جلاتر Ron.Glatler بأنها: "الأعمال التي يقوم بها الإداريون في المستويات التعليمية العليا في الجهاز المركزي واللامركزي في المحليات، ومن ثم تختص برسم السياسة التعليمية في المجتمع"⁽⁴⁾.

ج) خصائص الإدارة:

تتصف الإدارة بخصائص عديدة أهمها⁽⁵⁾:

1) الشمول: تغطي كافة المجالات المسؤولة عنها، وتشمل كافة مراحل العمل.

(1) أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 36 . مرجع سابق.

(2) الشيباني، 1985، ص 184 المشار إليه في: إبراهيم المحيسن، الإدارة التعليمية (المفهوم-النشأة - التطور، منتدى الدراسات) الموقع: <http://www.mohyssen.com>

(3) عبد العزيز الدويش (1432): مختصر الإدارة والسياسة ص 55.

(4) إبراهيم المحيسن، الإدارة التعليمية (المفهوم-النشأة - التطور، منتدى الدراسات، الموقع: <http://www.mohyssen.com>

(5) رقية عدنان المعاينة، تجارب عالمية رائدة في التعليم، مكتب التربية العربي لدول الخليج الموقع: أيضاً: إبراهيم المحيسن، الإدارة التعليمية (المفهوم - النشأة - التطور- منتدى الدراسات) الموقع: <http://www.mohyssen.com>

- (2) التكامل: يتولى كل جزء من التنظيم الإداري مهام محددة ومتخصصة شريطة تكامل هذه الأجزاء وتناسقها فيما بينها.
- (3) المستقبلية: تنظر الإدارة للماضي آخذة منه العبر والدروس، كي تتطلع للمستقبل محددة الغايات والأهداف.
- (4) الانفتاح: تتأثر الإدارة بالبيئة المحيطة بها، وتؤثر فيها مشكلة رابطة عضوية مستمرة.
- (5) أهداف: تهدف الإدارة العامة إلى الكشف عن القوانين التي تحكم الظواهر الإدارية التي يجب مراعاتها في أية إدارة ناجحة، وذلك بالوقوف على القواعد الصحيحة الواجبة الإتياع وهي: قاعدة وحده الرئاسة والتوجيه، وقاعدة تسلسل القيادة، وقاعدة توازن السلطة والمسؤولية.
- (6) العمل الجماعي: توجد الإدارة بشكل واضح حينما تتفق جماعة معينة على تحقيق هدف ما، ويقع على عاتق هذه الجماعة تحقيق التعاون فيما بينها للوصول إلى الهدف الرئيس.
- (7) الإدارة عملية هادفة: أي أنها توجه أساساً لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف، ومن ثم فهي وسيلة وليست غاية، وتختلف المنظمات في الأهداف التي تطمح في الوصول إليها أكانت أهداف اجتماعية، أو أهداف اقتصادية، أو أهداف اجتماعية واقتصادية.
- (8) أن الإدارة علم شامل واسع النطاق إذ يمتد ليشمل تحقيق سائر الأهداف الإنسانية، ويتصل بكافة نواحي الحياة الفردية والجماعية.
- (9) أنها علم تطبيقي أكثر منه نظري، ويعتمد في مفاهيمه على كثير من العلوم الأخرى مثل علم النفس وعلم الاجتماع والعلوم الرياضية.
- (10) يختص علم الإدارة بعمليات حية، ومعقدة تتشابك وتمتزج في كثير من الأحيان.

(د) مبادئ الإدارة:

- وضع "فايول" أربعة عشر مبدأً للإدارة، ولكنه دعا إلى وجوب استعمالها وتطويرها حسب الظروف، وهذه المبادئ هي⁽¹⁾:
1. مبدأ تقسيم العمل: وهو نفس مبدأ التخصص الذي يستهدف للحصول على قدر أكبر من الإنتاج بنفس الجهد الذي يبذله العامل.
 2. مبدأ المسؤولية والسلطة: ترتبط السلطة بالمسؤولية، فالمسؤولية تتبع السلطة وتنبثق منها، والسلطة مزيج من السلطة الرسمية المستمدة من مركز المدير، والسلطة الشخصية التي تتكون من الذكاء والخبرة والقيمة الخلقية.
 3. مبدأ النظام والطاعة: يعنى ضرورة احترام النظم واللوائح، وعدم الإخلال بالأداء.
 4. مبدأ وحدة الأمر: أي أن الموظف يجب أن يتلقى تعليماته من رئيس واحد فقط.

(1) <http://www.mohyassin.com> المرجع نفسه.

5. مبدأ وحدة التوجيه: ويقضى هذا المبدأ أن كل مجموعة من النشاط تعمل لتحقيق هدف واحد، ويجب أن يكون لها رئيس واحد وخطة واحدة. وفي حين يختص مبدأ وحده التوجيه بنشاط المشروع ككل، يتعلق مبدأ وحدة الأمر بالأفراد فقط.
6. مبدأ خضوع المصالح الفردية للمصلحة العامة: أي خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.
7. مبدأ مكافأة الأفراد: تعويض ومكافأة الأفراد من عملهم بصورة عادلة.
8. مبدأ المركزية: ويعنى تركيز السلطة في شخص ثم تفويضها في ضوء الظروف الخاصة بكل مشروع.
- مبدأ تدرج السلطة: أو التسلسل الهرمي، ويعنى تسلسل الرؤساء من أعلى إلى أسفل، وتوضيح هذا التدرج الرئاسي لجميع مستويات الإدارة.
9. مبدأ الترتيب: ويقصد به الترتيب الإنساني، أي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، والترتيب المادي للأشياء.
10. مبدأ المساواة: المساواة بين الأفراد وتحقيق العدالة بينهم لكسب ثقتهم وزيادة إخلاصهم للعمل.
11. مبدأ استقرار المستخدمين: أي ثبات الموظفين في العمل، لأن تغيير الموظفين المستمر يعد من مظاهر الإدارة السيئة.
12. مبدأ المبادأة: أي البدء في رسم الخطط وتنفيذها، وعلى الرؤساء إيجاد روح المبادأة بين المرؤوسين.
- مبدأ روح الجماعة: تنمية روح التعاون بين الأفراد وتشجيعهم على العمل الجماعي.

هـ (وظائف الإدارة:

فهناك شبه إجماع على أن للإدارة خمس وظائف رئيسية (التخطيط- التنظيم (التنسيق)- التوظيف - التوجيه - الرقابة) أيًا كانت طبيعة أنشطة هذه الإدارة وحجمها، توجز في الآتي:

- 1- **التخطيط:** يعد التخطيط الوظيفة الأولى من وظائف الإدارة، فهي القاعدة التي تقوم عليها الوظائف الإدارية الأخرى. والتخطيط عملية مستمرة تتضمن تحديد طريقة سير الأمور وتهتم بتوقع المستقبل وتحديد أفضل السبل لإنجاز الأهداف التنظيمية من خلال التخطيط ستحدد طرائق سير الأمور التي سيقوم بها الأفراد، والإدارات، والمنظمة ككل لمدة أيام وشهور، وحتى سنوات قادمة. ويحقق التخطيط هذه النتائج من خلال: تحديد الموارد المطلوبة لأنشطة المنظمة لإنجاز الأهداف، وتحديد عدد ونوع الموظفين (فنيون، ومشرفون، ومديرين) المطلوبين، وتحديد مسارات العمل المستقبلي لجميع مديري المنظمة، وتطوير قاعدة البيئة التنظيمية حسب الأعمال التي يجب أن تنجز (الهيكل التنظيمي)، وتحديد المستويات القياسية في كل مرحلة، وبالتالي

يمكن قياس مدى تحقق الأهداف، بما يمكن من إجراء التعديلات اللازمة في الوقت المناسب⁽¹⁾.

كما يصنف التخطيط حسب الهدف منه أو اتساعه إلى ثلاث فئات مختلفة تسمى:

1. التخطيط الاستراتيجي: يعين التوجهات الإستراتيجية (الرؤية والرسالة والأهداف)، وإختيار إستراتيجية المنظمة.

2. التخطيط التكتيكي: يهتم بالدرجة الأولى بتنفيذ الخطط الإستراتيجية على مستوى الإدارة الوسطى.

3. التخطيط التنفيذي: يركز على تخطيط الاحتياجات لإنجاز المسؤوليات المحددة للمديرين أو الأقسام أو لمديرين الإدارات.

2- التنظيم: هو أداة الإدارة لتحديد الهيكل الذي يقسم أنشطة العمل إلى وظائف حددت اختصاصات ومسؤوليات كل وظيفة، وحددت المستوى التنظيمي لكل وظيفة، وجمعت الوظائف ذات الواجبات المتجانسة في أقسام، وحددت المهام التي يجب على العاملين بالمنظمة أدائها، ومن الذي سيؤدي كل مهمة، وأسس تجميع تلك المهام، وتخصيص الموارد للأقسام، ومن له سلطة اتخاذ القرارات، ومسؤولية كل فرد داخل المنظمة، وتنسيق جهود الأفراد والوحدات التنظيمية في سعيهم لتنفيذ الأهداف المخططة، وتحديد العلاقات الأفقية والرأسية بين هذه الوحدات، وذلك في إطار هيكل رسمي يبين المهام والسلطات، وفيه تنتظم علاقات السلطة والمسؤولية، وتسلسل الأوامر داخل المنظمة.

تعريف آخر للتنظيم: يعرف بأنه الوظيفة الإدارية التي تمزج الموارد البشرية والمادية من خلال تصميم هيكل أساسي للمهام والصلاحيات. وهناك أربعة أنشطة بارزة في التنظيم هي⁽²⁾:

1. تحديد أنشطة العمل التي يجب أن تنجز لتحقيق الأهداف التنظيمية.
2. تصنيف أنواع العمل المطلوبة ومجموعات العمل إلى وحدات عمل إدارية.
3. تفويض العمل إلى أشخاص آخرين مع إعطائهم قدر مناسب من السلطة.
4. تصميم مستويات اتخاذ القرارات.

3- التوظيف: يهتم بإختيار وتعيين وتدريب ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب في المنظمة

ويمكن تبين التوظيف على أنه عملية مكونة من ثمان خطوات صممت لتزويد المنظمة بالأشخاص المناسبين في المناصب المناسبة، وهذه الخطوات الثمان للتوظيف وهي (تخطيط الموارد البشرية - توفير الموظفين- الإختيار- التعريف بالمنظمة - التدريب والتطوير- تقييم الأداء - قرارات التوظيف - إنهاء الخدمة).

(1) هاني عبدالرحمن صالح الطويل، الإدارة التعليمية مفاهيم وأفاق ص 77.

(2) أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 33. مرجع سابق.

- 4- **التوجيه:** إرشاد وتحفيز الموظفين باتجاه تحقيق الأهداف وكما أنه بمجرد الانتهاء من صياغة الخطط وبناء الهيكل الوظيفي وتوظيف العاملين، تكون الخطوة التالية في العملية الإدارية هي توجيه الأفراد باتجاه تحقيق تلك الأهداف. أما وظيفة التوجيه فيشار إليها أحيانا على أنها التحفيز، أو القيادة، أو الإرشاد، أو العلاقات الإنسانية و لهذه الأسباب يعتبر التوجيه الوظيفة الأكثر أهمية في المستوى الإداري الأدنى لأنه ببساطة مكان تركز معظم العاملين.
- 5- **الرقابة:** الوظيفة الإدارية الأخيرة و هي مراقبة الأداء وتحديد ما إذا كانت حققت أهدافها أم لا.

إذاً فالرقابة آخر الوظائف الخمسة للإدارة، وهي المعنيّة بالفعل بمتابعة كلٍّ من هذه الوظائف لتقييم الأداء ومدى تحقق الأهداف، كون الغرض الأساسي من الرقابة هو تحديد مدى نجاح وظيفة التخطيط. وهذه العملية يمكن أن تحصر في أربعة خطوات أساسية تطبق على أي شخص أو بند أو عملية يراد التحكم بها ومراقبتها والخطوات هي⁽¹⁾:

1. إعداد معايير الأداء.

2. متابعة الأداء الفعلي.

3. قياس الأداء.

4. تصحيح الانحرافات عن المعايير.

أهمية الإدارة التعليمية في التعليم التقني:

تستمد الإدارة التعليمية في التعليم التقني أهميتها من الآتي⁽²⁾:

- 1) تتولى رسم السياسة التربوية للمعهد مع السلطات التشريعية المختلفة ووضعها موضع التنفيذ.
- 2) تقوم بالوظائف الأساسية للمعهد التقني من تخطيط وتنظيم وتوظيف ورقابة، بما يمكنه من تحقيق الأهداف التربوية المناطة به.
- 3) تنفيذ المناهج التعليمية التدريبية وتطويرها، والارتقاء بأداء العاملين بالمعهد وتقويم الطلبة.
- 4) تستمد الإدارة التعليمية طبيعة عملها من طبيعة عمل التربية نفسها والتي تقوم الإدارة التعليمية بتحقيق أهدافها.
- 5) تقوم بدور حيوي في تنمية مهارات ومعارف أبناء المجتمع وإعدادهم لمهام الغد.
- 6) إعداد وإجراء البحوث والدراسات الميدانية التي ترتبط بقضايا ومشكلات تربوية تتصل بمختلف جوانب وعناصر العمل التربوي في المعهد.
- 7) يتوقف نجاح المعهد في القيام بوظائفه ومسؤولياته، وتحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها على وجود الإدارة التربوية القادرة على تأدية واجباتها بفاعلية.

(1) أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 34. مرجع سابق

(2) موقع www.alnoor-world.com/learn/data_body.asp وللمزيد انظر سالم فؤاد الشيخ وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكتب الأردني 1992م، و أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 34- 35

أهداف الإدارة التعليمية في المعاهد التقنية:

تتمثل في الأهداف العامة الآتية⁽¹⁾:

1. إعداد الخطط والبرامج لمختلف الإدارات والأقسام، ومتابعة تنفيذها وتقييمها.
 2. توفير الموارد البشرية والمادية للمعهد كماً وكيفاً، وتوظيفها الرشيد.
 3. تطوير أساليب ووسائل العمل الفردية والجماعية في إدارات وأقسام المعهد، بما من شأنه تكوين ثقافة مؤسسية مريحة للعمل وحافزة للإبداع والابتكار.
 4. توفير التقنيات الحديثة بما يسهم في رفع كفاية وجودة إنجاز الأعمال في المعهد، لمساندة ودعم عملية اتخاذ القرار لكافة المستويات الإدارية.
 5. وضع التصورات الحالية والمستقبلية لتطوير الأجهزة والمعدات والأنظمة والبرامج اللازمة والملائمة لمكينة جميع الأعمال الإدارية والمالية والتعليمية وتطويرها وتوفير البيئة المناسبة للإدارة الالكترونية بالمعهد.
 6. وضع الخطط المستقبلية لاستقطاب العنصر البشري اللازم لتصميم وتطوير الأنظمة التدريبية، وتطوير البرامج التطبيقية وتشغيلها.
 7. تقديم الدعم الفني والمعنوي اللازم لمساعدة العاملين في المعهد للقيام بوظائفهم ومسؤولياتهم.
 8. المستفيدين من الاستخدام الأمثل للحاسب الآلي والبرامج المتاحة فيه.
 9. وضع نظام للصيانة الدورية والطائرة للورش والمعامل، وللأجهزة والمعدات الخاصة بالمعهد.
 10. تطوير برامج تدريب حديثة لمستويات العمل في المعهد، وتنفيذها وتقييمها.
 11. إعداد مشروع الميزانية السنوية للمعهد بتحديد احتياجات الإدارات وأقسام من تقنيات التعليم والتعلم، ومن أجهزة ومعدات تقنية المعلومات والاتصالات.
- ولتوثيق روابط المعاهد التقنية ببيئتها المحيطة كُونت مجالس التخطيط المشترك للاقتصاد والاستثمار والتعليم والتشغيل، ومجالس الأمناء، وكونت لجان مشتركة مع منظمات أصحاب الأعمال، ولجان التسيير المشتركة، ولجان استشارية، وكذا إيجاد قنوات للتعاون مع مستويات متعددة رسمية ومهنية وشعبية ليس لتنفيذ مهام المعاهد ودعمها إدارياً ومعنوياً فحسب، وإنما أيضاً لدعمها مالياً ومادياً.
- تلخيص أهم متطلبات نجاح مؤسسات التعليم التقني والمهني وأثرها على البعد التنظيمي في الجدول الآتي:
- جدول (1) متطلبات نجاح مؤسسات التعليم التقني والمهني وأثرها على البعد التنظيمي⁽²⁾.

عناصر النجاح	متطلبات النجاح	أثرها على البعد التنظيمي
الشراكة الكاملة مع سوق الطلب على	التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم من	مجالس إدارة مجالس أمناء

(1) إبراهيم المحيسن، الإدارة التعليمية (المفهوم - النشأة - التطور، منتدى الدراسات، الموقع:

<http://www.mohyssen.com>

(2) أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 44مرجع سابق.

عناصر النجاح	متطلبات النجاح	أثرها على البعد التنظيمي
العمالة الفنية المدربة	خلال جهات يلعب فيها أصحاب العمل ومنظمتهم الدور الأكبر.	- ليس فقط دور استشاري أو هامشي
تحقيق مستويات جودة ذات مرجعية واسعة تحقق مرونة الحراك للخريجين	معايير مهنية متفق عليها من خلال الشراكة الكاملة وتأخذ في الاعتبار أسواق العمل المستهدفة (بما فيها الأوربية)، ونظم جودة تنبع من خلال الشراكة	- آلية معايير مهنية (مؤهلات وطنية وعربية) - نظم معلومات للأسواق المحلية والخارجية
دافعية ورغبة من المتدربين والمتعلمين تدفعهم إلى الإجابة في العمل وزيادة الإنتاجية	توجيه وإرشاد للأفراد في مسيرة حياتهم العملية، ونظم مرنة تسمح بالانتقال بين مسارات التعليم والتدريب أفقياً ورأسياً	- برامج توجيه وإرشاد لمسيرة الحياة العملية في جميع المراحل
سرعة الاستجابة لمتطلبات سوق العمل المحلي والعربي والدولي مع الاستمرار في تحقيق الجودة	متابعة وتقويم ودراسات تتبعية للخريجين ورصد لسوق العمل بمشاركة فاعلة من جميع الأطراف المعنية، على الأخص روابط الخبراء والممارسين في الدول العربية	- ربط معايير ومؤشرات الجودة بالتحديث المستمر دور فاعل لروابط الخبراء والممارسين
تضمن البرامج ممارسات عملية في مواقع العمل وطبقاً لمتطلباته وظروفه	نظم مرنة ترفع مستوى التعلم في مواقع العمل (التلمذة المهنية) وتعترف به	- آلية اتصال مع أصحاب العمل ومتابعة لبرامج التلمذة الحديثة
التركيز على ما يستطيع الخريج عمله وليس ما درسه، والاعتراف بالتعلم السابق مهما كان مصدره والأخذ بمبدأ التعلم مدى الحياة	سلم مهارات وآليات تقويم واختبار ومنح شهادات قائمة على الكفايات في ضوء المعايير المهنية وفي ضوء نظم المؤهلات الوطنية والإقليمية	- اعتماد سلم مهارات ومعايير ارتقاء ترتبط ونظام وطني (وعربي) للمؤهلات
وجود إطار عام للكفايات (المؤهلات) وربط البرنامج التدريبي بهذا الإطار لجذب متدربين وطلبة أكفاء.	ربط المعايير المهنية بنظام المؤهلات الوطنية (والعربية) وفتح قنوات الاتصال أفقياً ورأسياً	- ربط المعايير المهنية بنظام المؤهلات الوطنية (والعربية)

المصدر: أحمد مصطفى ناصف (1991): أهمية بناء منظومة معلوماتية واتصالية رقمية لتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي: أهداف - أساليب - تصورات هيكلية، المؤتمر العربي الأول لتكنولوجيا المعلومات والإدارة، جامعة حلوان وأكاديمية الشرطة، القاهرة.

خصائص إدارة التعليم التقني الناجحة:

تكونت جملة من الخصائص التي تميز إدارة التعليم التقني الناجحة. ومع أنها تتشابه مع المؤسسات التعليمية الأخرى إلا أنه في المعاهد التقنية أكثر تخصيصاً

- لطبيعة مهامها، وكيفية أداءها لعملياتها الإدارية وأنشطتها التعليمية، وهيكلها التنظيمي، حيث تميز إدارة التعليم التقني الناجحة بخصائص عدة أهمها⁽¹⁾:
- (1) أن تكون مواكبة للفلسفة الاجتماعية وللتوجهات السياسية للمجتمع.
 - (2) أن تكون إدارة هادفة وإيجابية وإنسانية.
 - (3) أن تتحلى بالمرونة وسرعة الاستجابة للحدث أو المتغير أينما حدث ووقتما حدث بلا حدود زمنية على مدار ساعات اليوم وأيام السنة، وقادرة على اتخاذ القرار بشكل أسرع.
 - (4) إدراك الغايات البعيدة وارتباطها بالوسائل وأساليب التنفيذ، وإحداث تغييرات في البناء والتنظيم.
 - (5) التصرف بنجاح في ضوء فهمها لذاتها والمجموعة التي تقودها والمواقف والظروف الاجتماعية التي تعمل فيها.
 - (6) أن تكون عملية تتكيف الأصول والمبادئ النظرية حسب مقتضيات الموقف التعليمي.
 - (7) أن تحتوي على أعداد كافية من الموظفين في ظل هيكل تنظيمي حديث.
 - (8) أن تحتوي على أكبر قدر من المتعلمين التقنيين والمدربين على التقنية الحديثة.
 - (9) أن تعتمد على الوثائق الالكترونية الأسرع والأسهل حفظاً وتعديلاً واسترجاعاً، وأن تستمد بياناتها أو معلوماتها من الأرشفة الالكترونية وتتراسل بالبريد الالكتروني والرسائل الصوتية بدلاً من الصادر والوارد.
 - (10) أن تنتقل من المتابعة بالمذكرات إلى المتابعة الالكترونية على الشاشات وتعتمد على المراقبة عن بعد والعمل عن بعد وهو ما يوفر التكلفة ويزيد الكفاءة.
 - (11) أن تتميز بالكفاءة والفاعلية، ويتحقق ذلك بالاستخدام الأمثل لإمكانياتها البشرية والمادية.
 - (12) أن تكون قادرة على التحكم بالعملية التعليمية ومراقبتها بشكل أفضل، لتحقيق الأغراض المنشودة من تربية الطلبة.
 - (13) أن تكون إدارة اجتماعية. بعيدة عن التسلط.
 - (14) أن تكون قدوة حسنة في القول والعمل من خلال البذل والتواضع.
 - (15) أن تكون قادرة على الكشف عن مواهب واستعدادات وإمكانات العاملين وتشجيعهم والارتقاء بهم.
 - (16) استخدام النظريات والنماذج في دراسة الإدارة .
 - (17) أن تكون قادرة على توصيل أهدافها وغاياتها إلى كبر قدر ممكن من العالم.
 - (18) أن تُنمّي في طلابنا روح التفكير العلمي وإنماء قدرات الإبداع.
 - (19) أن تقوم على حكمة القيادة.
 - (20) أن تكون قوّة الاتصال بالمجتمع والأحداث الجارية.

(1) إبراهيم المحيسن، الإدارة التعليمية (المفهوم - النشأة - التطور، منتدى الدراسات) الموقع: <http://www.mohyessin.com> أيضاً: عبد العزيز الدويش (1432هـ): مختصر الإدارة والسياسة ص 56 للمزيد انظر أحمد علي الحاج 2013م مرجع سابق ص 46.

- (21) توطيد العلاقة والروابط مع المؤسسات الأخرى.
(22) أن تحرص على التعاطف والتعاون والمودة والألفة.

المبحث الثاني:

التعليم المهني والتقني من واقع التشريعات اليمنية:

إن للتشريعات واللوائح الخاصة بالتعليم المهني والتقني أهمية لتحقيق تنفيذ أهداف وسياسة هذا النوع من التعليم على المستوى الوطني وكذا حاجة هيكل العمالة في اليمن للخريجين كما ونوعاً وبما يعزز الشراكة مع سوق العمل وقد تزامنت هذه الدراسة مع اتجاهات الدولة خاصة بعد تحقيق الوحدة اليمنية في تطوير التعليم المهني والتقني مما يتطلب إستعراض التشريعات واللوائح والأنظمة المرتبطة بتنفيذ مهامه ومسؤولياته بالإمكان استعراضها قبل الوحدة للعلم وبعدها للاستفادة والذي من أهمها ما يلي:

أولاً: قبل الوحدة:

لقد كان للثورة اليمنية منذ قيامها عام 1962م و1963م أهمية من شأنها العمل على تحقيق أهداف الثورة رغم الظروف والأحداث الصعبة التي حصلت في اليمن خصوصاً في عقد الستينيات، وأن التعليم الفني والمهني لم يحصل على المكانة التي يستحقها بسبب غياب الوعي الإجتماعي وغيره من الظروف في حينه، ورغم ذلك فقد شمل إهتمام التخطيط التعليمي والتربوي بهذا النوع من التعليم من خلال المؤشرات الآتية:-

- 1) صدر قانون التعليم الثانوي في فبراير 1964م حيث نصت المادة (60) منه على مجانية التعليم كما قسمت الدراسة في هذه المرحلة إلى:
 - أ- التعليم الثانوي العام.
 - ب- التعليم الثانوي الصناعي.
 - ج- التعليم الثانوي الزراعي.
 - د- التعليم الثانوي التجاري.
 - 2) صدر قانون التعليم العام في سنة 1974م حيث تضمن التعليم الثانوي بأنواعه المختلفة من حيث مدة الدراسة والنظام والقبول ومواد الدراسة ونظام التقويم والامتحانات الممنوحة.
 - 3) تم استحداث إدارة التعليم المهني عام 1976م كإدارة تابعة للإدارة العامة للتعليم العام وتكون هذه الإدارة مشرفة على أنواع التعليم المهني والتجاري والزراعي والصناعي.
 - 4) صدور قرارين من مجلس الوزراء رقم (67،68) في عام 1977م أحدهما خاص بتشكيل مجلس للتعليم الزراعي والثاني خاص بتشكيل مجلس التعليم والتدريب المهني الصناعي والتجاري مع تحديد اختصاص كلٍّ منهما.
 - 5) صدر قرار مجلس الوزراء في 14/1/1987م تضمن رفع مستوى إدارة التعليم المهني إلى إدارة عامة للتعليم الفني والتدريب المهني.
 - 6) صدرت اللائحة التنظيمية للمدارس الثانوية الصناعية والتجارية عام 1978م.
 - 7) في عام 1980م صدرت اللائحة التنظيمية لمراكز التدريب المهني للمدارس الثانوية الزراعية والبيطرية.
 - 8) صدر قرار رئيس مجلس الوزراء في عام 1987م بإنشاء مجلس التعليم الفني والتدريب المهني⁽¹⁾
- هذا فيما كان قبل دولة الوحدة في الشطر الشمالي (سابقاً) أما الشطر الجنوبي (سابقاً) فقد أولت حكومة الثورة في عدن بعد الاستقلال اهتماماً بالتعليم بوجه عام والتعليم الفني والمهني بوجه خاص، حيث تمت إصلاحات تربوية وتعليمية في مجال هذا النوع من التعليم أهمها ما يأتي:
- أ- صدور قانون التعليم عام 1972م وفيه حددت أهداف التعليم الفني والمهني.
 - ب- في عام 1975م انعقد المؤتمر التربوي الأول بموجبه تم تعديل السلم التعليمي (4-8) وإدخال بعض المواد المهنية في السلم التعليمي الجديد (تعليم البوليتكنيك)⁽²⁾.
- ثانياً: بعد الوحدة:

(1) عبد الملك حسن مزارق - 2012م دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن مرجع سابق ص 32 وللمزيد انظر الجمهورية العربية اليمنية - وزارة التربية والتعليم - الإدارة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني من 1969م - 1989م، مطابع الكتاب المدرسي أكتوبر 1989م ص 19.

(2) بدر سعيد الأغبري - التعليم التقني والتدريب المهني، ص 54 مرجع سابق.

منذ تحقيق الوحدة المباركة توالى المراحل والخطى في بناء نظام تعليم مهني وتقني مرن يلبي إحتياجات التنمية في اليمن من خلال المخرجات التعليمية القادرة على المنافسة في متطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي، بالاستفادة من تجارب وخبرات ودعم الدول في هذا المجال، فقد تحملت الحكومة على عاتقها مسؤولية إعداد التشريعات والإستراتيجيات والسياسات والخطط الآتية والمستقبلية لتحقيق أهداف التعليم المهني والتقني وبما يلبي إحتياجات سوق العمل وذلك من حيث الآتي:-

1) **أنشئت وزارة العمل والتدريب المهني** وفيها المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني عام 1990م

على أن تنتقل تبعية المعاهد المهنية والتقنية من وزارة التربية والتعليم إلى هذه الوزارة⁽¹⁾.

2) **الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني:**

تم تأسيس هذه الهيئة بدلاً من المؤسسة بموجب القرار الجمهوري رقم (261) لسنة 1992م، وأعيد تشكيلها بموجب القرار الجمهوري رقم (64) لسنة 1995م ومن مهامها:

تخطيط وتنظيم وتوجيه التعليم الفني والمهني في مختلف تخصصاته ومستوياته وفقاً لمتطلباته الاقتصادية والاجتماعية واحتياجات سوق العمل، أيضاً إعداد الخطط والبرامج والإجراءات والموازنات السنوية لتنفيذ سياسة التدريب لتلبية الإحتياجات الكمية والنوعية لسوق العمل ومتطلبات خطط التنمية. كذلك تطوير نظام التعليم الفني والمهني لإعداد الكوادر الوسيطة في فئة المستوى الفني (أعلى من الثانوية العامة وأدنى من التعليم الجامعي) بمختلف القطاعات الاقتصادية⁽²⁾.

3) **إصدار اللائحة التنظيمية للتدريب الإنتاجي والاستفادة من تسهيلات التدريب:**

تم إقرار اللائحة واعتمادها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (10) عام 2002م وتعميمها على المؤسسات التابعة للوزارة، والتي تهدف إلى تنظيم كافة الأعمال والإجراءات الخاصة بالأنشطة الموجهة بالاستفادة من تسهيلات التدريب، وتقديم الخدمات التدريبية والتدريب الإنتاجي المقدم للغير من قبل المؤسسات التدريبية القادرة على تقديمها بحسب إمكانياتها لغاية التحسين بما يعزز الشراكة مع الغير⁽³⁾.

4) **التصنيف والتوصيف المهني نشأته و تطوره:**

1) الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، التقرير السنوي لعام 2004م، ص 4، وللمزيد انظر بدر سعيد الأغبري - التعليم التقني والتدريب المهني، ص 55 مرجع سابق.

2) الجمهورية اليمنية وزارة العمل والتدريب المهني، الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، التدريب المهني والتقني الواقع والطموح، اليمن الحديثة للطباعة، 2000م، ص 35.

3) الجمهورية اليمنية، تقرير الإنجاز السنوي، 2001م، مرجع سابق ص 28.

بدأت فكرة إنشاء هذا النظام من قبل منظمة العمل الدولية عام 1921م وفي عام 1949م تم الاعتماد الأولي للتصنيف المهني الدولي من قبل المؤتمر الدولي السابع لإحصاء العمل، وفي عام 1952م نشرت منظمة العمل الدولية التصنيف المهني الدولي للتوظيف والهجرة. وقد اعتمد النظام الدولي على مبدأين هما:

1. نوع العمل وعرف بأنه المهمات والواجبات التي يؤديها أو التي يجب أن يؤديها شخص واحد ضمن هذا العمل.

2. المهارة وتعرف: بأنها القدرة على أداء واجبات ومهام العمل⁽¹⁾.
لقد صدر قرار مجلس الوزراء اليمني برقم (3) وتاريخ 12/1/1994م تضمن الموافقة على طباعة دليل التصنيف المهني في الجمهورية اليمنية مبيناً الآتي:

أ- مفهوم التصنيف المهني:

هو(نظام لحصر المهن والأعمال ذات الطبيعة المتجانسة وترتيبها في مصفوفات متسلسلة في التجميع تبعاً لدرجة التشابه بينها وتوحيد مسمياتها وتعريفها بأوصاف تحدد مضامينها)

ولتيسير عملية الترتيب يخصص رقم للدلالة على مواقع المجموعات والأعمال في المصفوفات المهنية بشكل يعكس العلاقة بينها ويحدد العمل في سلم الفئات الرئيسية لمستويات المهارة.

وقد اعتمد (التصنيف المهني في اليمن) طبيعة العمل كخاصية تجانس في فرز وتجميع وتبويب المهن.

ب- مفهوم التوصيف المهني:

هو تحديد المسمى الصحيح للعمل وتقديم توصيف (تعريف) له يعبر عن محتوى ومضمون المهنة أو العمل بصورة مختصرة، ثم وصف شامل ودقيق لمهام وواجبات شاغل العمل مع إبراز الأجهزة الرئيسة المستخدمة ونتيجة الأداء، وكذلك تحديد مستوى العمل المهني (مستوى المهارة) ومستوى الإشراف⁽²⁾.

أهدافه: يخدم أغراض الإحصاء وتبادل معلومات القوى العاملة والتشغيل فيما بين الأجهزة المعنية والقطاعات المختلفة، وكذلك مجالات تخطيط وتدريب ورفع كفاءة القوى العاملة فضلاً عن إمكانية إجراء الدراسات للمقارنة عربياً ودولياً في هذه المجالات.

كما تضمن الدليل أيضاً وظائفه ومكوناته وحدوده ومسميات وهيكله ونمطه ونظام الترميز وخصائصه⁽³⁾.

(1) منظمة العمل العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، دليل إعداد البرامج التدريبية، الطبعة الأولى 2001م ص 86.

(2) عبد الملك حسن مزارق - 2012م دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن، مرجع سابق ص 33 وللمزيد انظر الجمهورية اليمنية، الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، التصنيف المهني في الجمهورية اليمنية، طبع بمطابع جامعة الدول العربية 1995م ص 13.

(3) الجمهورية اليمنية، التصنيف المهني في الجمهورية اليمنية ص 14. مرجع سابق.

كما أشارت المادة (17) من اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني التي صدرت بموجب القرار الجمهوري رقم (360) لعام 2002م والتي حددت فيها مهام الإدارة العامة للمعايير والتصنيف والتوصيف المهني وتهدف إلى تنفيذ مهام وأنشطة وتطوير نظام التصنيف والتوصيف المهني و إعداد وتطوير المعايير والمواصفات والشروط الفنية للجودة الشاملة بحسب تغيرات وتطورات سوق العمل وتتولى على وجه الخصوص المهام الإختصاصات الآتية⁽¹⁾:-

- 1) إعداد وتطوير نظام التقييم الشامل والمستمر لكافة أنشطة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وإعداد مؤشرات قياس الأداء والفعالية والكفاءة لتشمل البرامج التدريبية والكادر والتجهيزات والمنشآت والمستلزمات التعليمية والتدريبية في مؤسسات الوزارة والمؤسسات الأخرى بالاشتراك مع الإدارات العامة ذات العلاقة ومتابعة تنفيذها.
- 2) اقتراح تطوير أوصاف ومحتوى ومستويات المهن في نظام التصنيف والتوصيف المهني وفقاً للتغيرات الحادثة في سوق العمل وبحسب نتائج التحليل المهني لها بالاشتراك مع الإدارات العامة ذات العلاقة.
- 3) إعداد النظم والآليات والإجراءات للموافقة على منح شهادات اعتماد وإنشاء وتشغيل مؤسسات التعليم الفني والمهني التابعة للوزارة ومؤسسات الجهات الأخرى وتصنيفها وفقاً للمستويات الوطنية المعتمدة بالتنسيق مع الإدارات العامة ذات العلاقة.
- 4) إعداد الخطط والبرامج التنفيذية لتوعية أصحاب العمل بمزايا وفوائد تطبيق واستخدام التصنيف والتوصيف المهني والمعايير المهنية والإرشادية التطبيقية في هياكل مؤسساتهم ووظائفهم وتطوير نظام التصنيف والتوصيف المهني والوطني وفقاً للمتغيرات الناشئة عن التطورات التقنية والتكنولوجية في سوق العمل.
- 5) وضع وتوحيد مسميات الأعمال والمهن وتوصيفها وتحديد مستوى المهارة المطلوبة لها بصورة دقيقة وواضحة لتمكين الجهات المختصة في الدولة والقطاع الخاص من تصنيف وتوصيف الأعمال وتحديد هيكلية واضحة للأجور المستحقة لها.
- 6) إعداد المعايير والأنظمة واللوائح لكافة أنماط التعليم الفني والتدريب المهني ومستوياته بالاشتراك مع الإدارات العامة ذات العلاقة.
- 7) إعداد آليات التجسير بين مستويات التعليم الفني والتدريب المهني ومستويات نظامي التعليم العام والجامعي وصولاً لانسجام النظام التعليمي الشامل بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
- 8) المشاركة مع الإدارة العامة للاختبارات لتطوير نظام الاختبارات للتعليم الفني والتدريب المهني بمختلف أنواعها ومستويات وتطوير نظام إصدار الشهادات ومعادلتها وفقاً للمعايير والمستويات الوطنية.

1) قرار جمهوري رقم (360) لسنة 2002م بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني - طبع بمطابع دائرة التوجيه المعنوي ص 24-26.

9) إنشاء وتطوير قاعدة بيانات خاصة ببيانات مؤسسات التعليم الفني والتدريب العربية والأجنبية وتصنيف بيانات لأغراض استخدامها في نظام المعادلات، واقتراح الآليات والبرامج الهادفة إلى توسيع دائرة الاعتراف بالشهادات الوطنية مع الدول الأخرى.

10) اقتراح إنشاء وتطوير وحده خاصة تعني بمعايير وضبط مقاييس الآلات والأجهزة والمعدات وأدوات ووسائل القياس في تجهيزات مؤسسات الوزارة والإشراف على أعمالها وفقاً للمعايير والمواصفات والشروط الفنية المعتمدة.

11) تنفيذ الدراسات التحليلية للمهن لإعداد وتطوير النظام الوطني للمعايير المهنية ومتابعة تنفيذ نتائجها وتوصياتها بعد إقرارها.

12) إعداد مقترحات تعديل تصنيف المهن ونصوص التوصيف المهني وفقاً لمتغيرات سوق العمل ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها.

13) مساعدة الوحدات في الوزارة للاستفادة من التصنيف المهني الوطني والمعايير في تخطيط مجالات عملها المهنية.

14) إعداد آليات وإجراءات رصد متغيرات سوق العمل للمراجعة المستمرة لنظامي التصنيف والتوصيف المهني والمعايير المهنية وإعداد مقترحات تطويرها ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها.

15) إعداد الآليات والإجراءات الخاصة بتصنيف وتوصيف المهن والمعايير المهنية وفقاً للمجالات والتخصصات والمستويات المهنية المختلفة وتطوير وثائق التصنيف والتوصيف المهني طبقاً للخطة العامة والمتطلبات الفنية لهذا الغرض، إنشاء قواعد البيانات الخاصة بها وتطويرها بالتنسيق مع الإدارة العامة لنظم المعلومات والإحصاء.

16) إعداد الشروط والمعايير الفنية ووصف الوظائف الخاصة بالكوادر العاملة في التعليم الفني والمهني في مختلف أنواع ومستويات الوظائف.

17) أي مهام أخرى تقتضيها طبيعة وظيفتها أو بمقتضى القوانين والقرارات النافذة أو تكلف بها من قيادة الوزارة.

5) المجلس الوطني للتعليم المهني والتقني:

تأسس المجلس الوطني للتعليم المهني والتقني بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (67) لسنة 1995م، بشأن تشكيل المجلس الوطني للتعليم والتدريب المهني والتقني، وقرار مجلس الوزراء رقم (639) لسنة 1999م بشأن إعادة تشكيل المجلس الوطني للتدريب المهني والتقني والفني ومن مهامه: اقتراح سياسات موحد للتعليم الفني والمهني في مختلف مستويات التصنيف المهني ما دون مستوى الاختصاصيين بما يلبي احتياجات خطط التنمية وسوق العمل، وتحديد أهداف نظام التدريب المهني عن طريق إقامة توازن برامج التدريب المهني والتقني في المجالات الصناعية والخدمية والزراعية طبقاً لنظام التصنيف والتوصيف المهني الوظيفي⁽¹⁾.

1) الجمهورية اليمنية، وزارة العمل والتدريب المهني، الواقع والطموح، مرجع سابق، ص 38.

6) تشكيل مجلس أعلى لتخطيط التعليم العام والجامعي والفني والمهني:

تقدم وزير العمل والتدريب المهني بدراسة حول الخلل القائم في أوضاع التعليم الفني والمهني إلى مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ 1/7/1998م وفي ضوء تلك الدراسة اتخذت الإجراءات الآتية:-

- 1- أقر مجلس الوزراء تشكيل مجلس أعلى لتخطيط التعليم العام والجامعي والفني والمهني برئاسة رئيس مجلس الوزراء وعضوية الوزراء المعنيين.
- 2- تكليف وزير العمل والتدريب المهني، والتربية والتعليم بإعداد مشروع القرار واختصاصات المجلس وصلاحياته.
- 3- أقر المجلس أن تتضمن ميزانية 1999م - 2000م الإعتمادات الكافية لإعادة تجهيز المراكز المهنية التي تفتقر إلى التجهيزات اللازمة.
- 4- أقر المجلس عقد المؤتمر الوطني للتعليم المهني والتقني الذي تم انعقاده في شهر فبراير 1999م.
- 5- تسمية 24 مايو من كل عام بيوم التدريب المهني والتقني وفيه تتم إقامة أنشطة وفعاليات مختلفة منها:

أ- إقامة معرض لمنتجات المعاهد المهنية والتقنية.

ب- تكريم المبرزين العاملين في مجال التعليم الفني والمهني⁽¹⁾.

7) المجلس المحلي للتدريب المهني والتقني:

تأسست المجالس المحلية للتعليم والتدريب المهني والفني بموجب القرار الوزاري رقم (18) لسنة 1996م رقم (85) لسنة 1999م بشأن تشكيل المجالس المحلية للتدريب المهني والتقني بالوزارة وفروعه على مستوى المحافظات التي فيها معاهد مهنية وتقنية.

- القرار الوزاري رقم (10) لسنة 1995م بشأن النظام الداخلي المنظم لعمل المجالس المحلية للتعليم والتدريب المهني والتقني على مستوى معظم المحافظات.

- القرارات الوزارية بالأرقام (9، 11، 12، 13، 14) لسنة 1999م الخاصة بتشكيل المجالس المحلية للتعليم المهني والتقني في كل منطقة.

وقد تم تشكيل أول مجلس محلي للتعليم الفني والتقني في محافظة الجديدة، ثم توالى تشكيل المجالس لبقية محافظات الجمهورية التي بها معاهد في حينه

(1) بدر سعيد الأغبري - التعليم التقني والتدريب المهني، ص 56 مرجع سابق وللمزيد انظر المركز العربي للدراسات الإستراتيجية - أوراق يمانية - التعليم الفني والمهني في اليمن بين الواقع والطموح - العدد (56) مارس 2010م ص 8.

ليصبح عددها خمسة مجالس محلية، وقد جمع لكل عدد من المحافظات مجلس محلي كما يلي⁽¹⁾:

1- (أمانة العاصمة صنعاء، ذمار، عمران)

2- (تعز، إب)

3- (عدن، لحج، أبين)

4- (حضر موت، شبوه، المهرة)

5- (الحديدة)

وبالنسبة لبقية المحافظات لم تنشأ فيها مجالس إلى الآن ولعل ذلك يعود لأسباب فنية في المحافظات والسلطة المركزية.

ومن مهام هذه المجالس:⁽²⁾

1) تحقيق مبدأ التنمية الفاعلة من خلال تفعيل دور أصحاب العمل ومشاركتهم في رسم السياسات التدريبية والتحسين النوعي للبرامج التدريبية وتقييمها في النطاق الجغرافي للمجلس المحلي.

2) أيضاً المشاركة في رسم سياسات التعليم الفني والمهني والتقني ودراسة خطته في النطاق الجغرافي المحدد لها وتقديم المشورة بشأنها.

3) كذلك اقتراح إنشاء مؤسسة تدريبية جديدة أو توسيع القائم منها في النطاق الجغرافي أو استحداث تخصصات مهنية جديدة.

4) تطوير علاقات عمل مشتركة بين المؤسسات التدريبية ومواقع العمل والإنتاج.

8) صندوق التدريب المهني:

أنشئ الصندوق بموجب القرار الجمهوري رقم (15) لسنة 1995م بهدف توفير موارد مالية ثابتة ومستمرة للتدريب ولدعم أنشطة التدريب المهني والتقني وأنشطة إعادة التدريب، ورفع مستويات المهارة للقوى العاملة أثناء الخدمة.

وتتكون موارده من الإسهام الشهري لأصحاب العمل بما يعادل 1% من الإجمالي الشهري للأجور والمكافآت والعلاوات والبدلات للعمال، ومن الرسوم المفروضة على تشغيل الأجانب، ومن المساعدات والهبات، وقد أعطى القانون لصاحب العمل الحق باستخدام ما لا يقل عن 50% من إجمالي ما دفعه من تدريب العمالة لديه، وبما لا يزيد عن 80% مما دفع، وخصص جزءاً من موارد الصندوق لدعم مراكز التدريب⁽³⁾.

9) قانون كليات المجتمع:

(1) الجمهورية اليمنية - وزارة العمل والتدريب المهني، مرجع سابق، ص 40.

(2) مرجع نفسه، ص 42.

(3) المرجع نفسه، ص 43، وللمزيد انظر المركز العربي للدراسات الإستراتيجية - أوراق يمانية - التعليم الفني والمهني في اليمن بين الواقع والطموح - العدد (56) مارس 2010م ص 8.

تطرق الباب الأول من القانون رقم (5) لسنة 1996م بشأن كليات المجتمع وقراري مجلس الوزراء رقم (173,224) لسنة 2004م بشأن تبعية وإدارة كليات المجتمع إلى وزارة التعليم الفني والموافقة على مشروع تعديل القانون - إلى تعريف كليات المجتمع الخاصة بأنها الكليات التي ينشأها القطاع الخاص الوطني أو أي جهة أجنبية أو أي اتفاقيات خاصة بمقتضى هذا القانون.

واهتم الباب الثاني من القانون بإنشاء مجلس أعلى لكليات المجتمع يختص بوضع السياسات التعليمية للكليات ويشمل في عضويته ثمانية ممثلين عن القطاع الخاص يرشحهم اتحاد الغرف التجارية والصناعية، ويكون من اختصاصات المجلس دراسة وبحث وإقرار طلبات إنشاء أو دمج أو إلغاء كليات المجتمع الخاصة ووضع الضوابط اللازمة للمشاركة الأجنبية في كليات المجتمع الخاصة.

وفي المحافظات يشارك في عضويته أربعة ممثلين عن فرع اتحاد الغرف التجارية والصناعية ومن مهام اللجان الإشراف على تنفيذ السياسة التعليمية لكليات المجتمع في المحافظات، وتقديم التوصيات للمجلس الأعلى بشأن طلبات إنشاء كليات المجتمع من حيث علاقة التخصصات بمتطلبات التنمية المحلية⁽¹⁾.

10) اللجان الاستشارية المحلية للمناهج والبرامج:

قرار رئيس الهيئة رقم (26—7) لسنة 2000م بشأن تشكيل اللجان الاستشارية للمناهج والبرامج التدريبية في مؤسسات التدريب ومن أهدافها ما يلي⁽²⁾:

1. مواكبة سوق العمل وتطوراتها ومتابعتها أولاً بأول بهدف ضمان استمرارية تطوير المناهج والبرامج التدريبية في مؤسسات التدريب.
2. تقديم البرامج التدريبية لضمان مخرجات قادرة على مواجهة التحديات المستمرة في سوق العمل.
3. تقديم المعلومات إلى المجلس حول ملاءمة التجهيزات والمعدات في مؤسسات التدريب.
4. تحديد احتياجات المجتمع لبرامج تدريبية محددة وإجراء المشاورات حول ذلك.
5. تعزيز الروابط بين مؤسسات التدريب والمجتمع المحيط في سبيل تقديم معلومات عن البرامج والخدمات.
6. تقييم مستوى الخريجين وتحسين مستوى التدريب.

11) اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني بموجب القرار الجمهوري رقم (360) لسنة 2002م.

الباب الأول: التسمية و التعاريف و المهام العامة.

المادة(3) تهدف الوزارة إلى رسم سياسات وتخطيط وإدارة وتنفيذ وتقييم التعليم الفني والتدريب المهني النظامي والمستمر(قبل وأثناء الخدمة) بمختلف مجالاته وتخصصاته ومستوياته وتطوير مدخلاته ومخرجاته بما يلبي احتياجات

1 (التقرير السنوي لوزارة التعليم الفني والمهني 2006م مرجع سابق ص 35.

2 (الجمهورية اليمنية، الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، الواقع والطموح، مرجع سابق ص 4.

ومتطلبات التنمية الشاملة وسوق العمل محلياً وخارجياً من الموارد البشرية، إستناداً إلى دستور الجمهورية اليمنية وبما يتوافق مع السياسات العامة للدولة، تتولى على وجه الخصوص ممارسة المهام التي تم الإشارة إليها سابقاً⁽¹⁾. أما المادة (4،5) فقد نصت على مهام واختصاصات الوزير ونائبه - كذلك حددت المادة (6)، والمادة (7) مهام واختصاصات وكلاء الوزارة ومجلس الوزارة، أما المادة (8)، فقد نصت على البناء التنظيمي للوزارة من الديوان العام والأجهزة والمكاتب التابعة لها في أمانة العاصمة وكافة محافظات الجمهورية وكذلك المؤسسات التي ينص قرار إنشائها على تبعتها للوزارة. وكذلك نصت المادة (14) وحددت مهام واختصاصات الإدارة العامة للمناهج والوسائل التعليمية ومن مهامها ما يلي⁽²⁾:

- (1)** وضع الوثيقة العامة للمناهج المختلفة، والتي تشمل الأسس التفصيلية والمعرفية والمسلكية والمنطلقات، والأهداف العامة، ومكونات المنهج، والخطط والمواد الدراسية المقررة، والخطط العامة لها والخصائص النفسية والاجتماعية المستهدفة.
- (2)** إعداد مواصفات المادة التعليمية للمناهج، والأدلة الإرشادية للإجراءات اللازمة إتباعها في عملية تأليفها ومراجعتها وإقرارها، ومتابعة إنتاج الكتب والمواد التعليمية المختلفة وفقاً للمعايير والشروط الفنية المعتمدة ومتابعة تنفيذها وتطويرها.
- (3)** تصميم وإعداد وإخراج وإنتاج تطوير المواد والوسائل التعليمية والإرشادية المقروءة والمسموعة والمرئية والأدلة والمجسمات والنماذج اللازمة لتنفيذ المناهج وتطويرها.
- (4)** إعداد وتصميم المطبوعات والمواد الإعلانية والتوجيهية كالمطويات والملصقات الإعلانية والتحليلية والتوعوية.
- (5)** إعداد شروط ومواصفات ومستويات القبول ومتطلبات الالتحاق بمختلف برامج التعليم الفني والتدريب المهني.
- (6)** إعداد الخطط الدراسية وتطويرها لتنفيذ البرامج والمناهج بمختلف المستويات والتخصصات، وبما يتفق مع المعايير الوطنية المعتمدة وتعميمها بعد إقرارها.
- (7)** إعداد وتطوير المناهج والبرامج والوسائل التعليمية الموجهة للمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة ومناهج الحرف والصناعات التقليدية وفقاً للمعايير الوطنية المعتمدة.

1 (الجمهورية اليمنية، الجريدة الرسمية، وزارة الشؤون القانونية، العدد (20)، 1423هـ، أكتوبر 2002م، ص 5 .

(2) المرجع نفسه ص 18.

- 8** إعداد مقترحات قوائم التجهيزات ومستلزمات التدريب بحسب المواصفات الفنية للتنسيق مع الإدارة العامة للتجهيزات والصيانة⁽³⁾.
- 9** إعداد قوائم المراجع والكتب اللازمة بدعم وإثراء وتطوير المنهاج لتوفيرها في مكاتب الوزارة والمؤسسات التابعة لها.
- 10** إجراء البحوث والدراسات التطويرية للمناهج، بهدف مواءمتها مع المتغيرات بحسب احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية والتغيرات البيئية والاجتماعية والسياسية والعلمية والعملية بالتنسيق مع الإدارة العامة للدراسات و خارطة التعليم الفني والتدريب المهني.
- 11** إعداد الدليل المرجعي بالمصطلحات الفنية والعلمية لبرامج ومناهج التعليم الفني والمهني.
- وقد نصت المادة (15) على مهام واختصاصات الإدارة العامة للتدريب وتأهيل الكادر، وحددت المهام والاختصاصات في اثنتي عشر بنداً، والمادة (16) نصت على مهام الإدارة العامة للبحث العلمي والمكاتب وتكونت من (14) بنداً.
- أما المادة (17) فقد نصت على مهام واختصاصات الإدارة العامة للمعايير والتصنيف والتوصيف المهني وقد تكونت من (17) بنداً.
- والمادة (18) نصت أيضاً على مهام واختصاصات الإدارة العامة للاختبارات، وتهدف الإدارة العامة للاختبارات إلى تنظيم الاختبارات النهائية (التخريج) الهيئة والإشراف على تنفيذها وتطوير أساليب وطرق تقييم الطلاب والمتدربين في مختلف مراحل التعليم الفني والتدريب المهني لتطوير إجراءات منح الشهادات بمختلف مستويات التعليم الفني والتدريب المهني طبقاً للمعايير والمستويات والشروط الفنية المعتمدة وقد تكونت هذه المادة من (11) بنداً.
- وكذلك نصت المادة (19) على مهام واختصاصات الإدارة العامة للأنشطة والخدمات الطلابية وتهدف إلى وضع القواعد والأنظمة للأنشطة العامة، وتنظيم المسابقات الفنية المهنية والثقافية والرياضية، وإقامة المعارض الوطنية والمحلية، وتشجيع الموهوبين والمبدعين، وقد تكونت هذه المادة من (14) بنداً.
- أيضاً المادة (20) نصت على مهام واختصاصات الإدارة العامة للتفتيش والجودة الشاملة وقد تكونت من سبعة بنود.
- أما المادة (21) فقد نصت على مهام الإدارة العامة للخدمات التدريبية إلى تقديم الخدمات التدريبية وتنسيق وتوطيد أوجه التعاون بين الوزارة ومؤسساتها وسوق العمل والقطاع الخاص، بما يخدم مصلحة الجانبين والتحسين النوعي لمخرجات هذا النوع من التعليم لملائمة احتياجات سوق العمل، حيث تتولى المهام والاختصاصات الآتية:⁽²⁾

(3) الجمهورية اليمنية، الجريدة الرسمية، وزارة الشؤون القانونية المادة (14) مرجع سابق ص 15.

(2) قرار جمهوري رقم (360) لسنة 2002م بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني - طبع بمطابع دائرة التوجيه المعنوي ص 32-33.

1. إعداد التصورات والمقترحات المنظمة للعلاقة بين الوزارة والمؤسسات التابعة لها من جهة وبين سوق العمل والإنتاج من جهة أخرى ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها والعمل على تطويرها.
2. إعداد الآليات والإجراءات المنظمة لتدريب الكادر الخاص بالوزارة في سوق العمل والإنتاج بالمشاركة مع الإدارة العامة ذات العلاقة وتنفيذها بعد إقرارها.
3. إعداد خطط وآلية تنظيم وتوسيع التدريب التعاوني وفقاً للمعايير الوطنية المعتمدة.
4. التنسيق بين الوزارة وسوق العمل والإنتاج في:-
 - أ- تدريب الكادر التدريسي في مؤسسات التعليم المهني الأهلية.
 - ب- تدريب كوادر الوزارة في سوق العمل والإنتاج.
 - ج- تنفيذ مختلف الإختبارات المهنية.
 - د- إعداد وتطوير المناهج.
 - هـ- تقديم الخدمات التدريبية لسوق العمل والإنتاج.
5. إعداد نظام خاص لتنظيم الخدمات التدريبية وبرامج التعليم المستمر شاملاً الآليات والإجراءات والدورات المستندية وتقييم فاعلية تلك الخدمات بالمشاركة مع الإدارات ذات العلاقة.
6. إعداد المقترحات والتصورات الخاصة بتطوير سياسات الوزارة في تطوير علاقاتها مع سوق العمل والإنتاج ومتابعة إقرارها.
7. إعداد الآليات والإجراءات اللازمة لتقييم الخدمات التدريبية المقدمة للصندوق بالمشاركة مع الصندوق والإدارات العامة ذات العلاقة.
8. اقتراح التشريعات الهادفة لتشجيع القطاع الخاص للاستثمار في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.
9. إعداد الخطط والبرامج التنفيذية الهادفة لتقديم الخدمات التدريبية لمؤسسات العمل والإنتاج وتوعية هذه المؤسسات بأهميته والأخذ به كوسيلة لتطوير الإنتاج.
10. المشاركة مع الإدارة العامة لنظم المعلومات في إنشاء شبكة معلومات متطورة تكفل تبادل المعلومات وتداولها بين المستفيدين منها في سوق العمل المحلية والوزارة ومؤسساتها.
11. اقتراح مشاركة سوق العمل والإنتاج في اللقاءات، والندوات، والمؤتمرات المحلية المرتبطة بأنشطة التعليم الفني والتدريب المهني بالمشاركة مع الإدارات العامة ذات العلاقة.
12. إعداد وتنفيذ الدراسات والبحوث الهادفة إلى تطوير الخدمات التدريبية وبالتنسيق مع الإدارة العامة للدراسات و خارطة التعليم الفني والتدريب المهني.
13. إعداد الخطط والبرامج التنفيذية لتعزيز وتفعيل العلاقة بين الصندوق والوزارة والمؤسسات التابعة لها بما يتعلق بتقديم الخدمات التدريبية لمنتسبي الصندوق وتنفيذها بعد إقرارها.

14. أي مهام أخرى تقتضيها طبيعة وظيفتها أو بمقتضى القوانين والقرارات النافذة أو التي تكلف بها من قبل قيادة الوزارة.

كذلك المادة (22) نصت على مهام واختصاصات الإدارة العامة لشئون مجالس التعليم الفني والتدريب المهني وتكونت من (11) بنداً والتي تهدف إلى الإعداد والتنظيم والتنسيق بين المجلس الوطني والمجالس المحلية وبين الوزارة والمؤسسات التابعة لها وتعزيز مشاركة هذه المجالس والمجتمع المحلي بما يكفل موائمة مخرجات الوزارة والمؤسسات الأخرى مع كافة احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية وتفعيل توصيات وقرارات هذه المجالس وتتولى على وجه الخصوص المهام والاختصاصات الآتية⁽¹⁾:

- 1) اقتراح لوائح وآليات وأساليب عمل المجالس المحلية ومتابعة أنشطتها وإعداد وتطوير الأدلة الإرشادية لتنفيذ خططها وبرامجها التنفيذية.
- 2) اقتراح وتطوير آليات التنسيق بين الوزارة ومؤسساتها والمجالس المحلية والصندوق في المحافظات للعمل كمنظومة متكاملة للتعليم الفني والتدريب المهني ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها.
- 3) اقتراح إنشاء وتأسيس المجالس المحلية ولجان المناهج المحلية في المناطق غير الموجودة فيها وفقاً لسياسات الوزارة واحتياجات تلك المناطق.
- 4) جمع البيانات والمعلومات والتقارير الواردة من المجالس المحلية في المحافظات وتحليلها واستخلاص التصورات والمقترحات منها بما يخدم تطوير التعليم الفني والتدريب المهني ومتابعة دمج التصورات والمقترحات ضمن خطط الوزارة ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها.
- 5) اقتراح التعديلات اللازمة للقرارات واللوائح النافذة فيما يتعلق بالمجلس الوطني والمجالس المحلية وبما يحقق مواءمة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات التنمية.
- 6) إعداد الخطط والبرامج التنفيذية في تعزيز وتفعيل دور المجلس الوطني والمجالس المحلية في تحديد الاحتياجات من مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني والتخصصات والبرامج والمجالات المطلوبة ومتابعة الجهات المعنية بالوزارة لدمجها بخطة الوزارة.
- 7) إعداد الخطط والبرامج التنفيذية الهادفة إلى التعريف بدور المجلس الوطني والمجالس المحلية ونشر نتائج أعمالها من خلال وسائل الإعلام المختلفة بالتنسيق مع الإدارات العامة ذات العلاقة.
- 8) التنسيق مع المجلس الوطني والمجالس المحلية بشأن عرض مشاريع التطوير والتوسع التي تنوي الوزارة تنفيذها بمشاركة المجتمع وجمع الآراء حولها ووضع التصورات والمقترحات بشأنها.

(1) المرجع السابق ص 34.

- 9) متابعة تفعيل القرارات والتوصيات الصادرة عن مجالس التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل والإنتاج الهادفة إلى تحسين وتطوير أنشطة التعليم الفني والتدريب المهني.
- 10) إعداد وتنفيذ وتطوير الآليات ووثائق الدورات المستندية الخاصة بالتغذية الراجعة لأنشطة المجلس الوطني والمجالس المحلية وتحليل نتائجها والرفع بالمقترحات بشأنها.
- 11) أي مهام أخرى تقتضيها طبيعة ووظيفتها أو بمقتضى القوانين والقرارات النافذة أو التي تكلف بها من قبل قيادة الوزارة.
- كما تم إلغاء المادة (23) من اللائحة التنظيمية للوزارة التي كانت تمثل الإدارة العامة للمرأة والتدريب النوعي، وذلك بما يحقق إدماج المرأة في عملية التنمية الشاملة بإنشاء قطاع تعليم وتدريب الفتاة بوزارة التعليم الفني والمهني بموجب القرار الجمهوري رقم (166) للعام 2009م، وسيتم توضيح مهامها عند تناولنا عن استحداث قطاع لتعليم وتدريب الفتاة في التعليم الفني والمهني.
- أما المادة (24) حددت مهام واختصاصات الإدارة العامة للتوجيه المهني وتكونت من (11) بنداً، أما المادة (25) فنصت على مهام واختصاصات الإدارة العامة للتخطيط والتعاون الفني وتكونت من (16) بنداً. كما حددت بقية المواد مهام واختصاصاتها بالعمل بها وفقاً للقانون.

12) **قانون التعليم الفني والمهني:**

بموجب القانون رقم (23) لسنة 2006م تتولى وزارة التعليم الفني والمهني رسم سياسة وتخطيط وإدارة التعليم الفني والمهني بمختلف مجالاته وتخصصاته ومستوياته، وتطوير مدخلاته ومخرجاته بما يلبي احتياجات ومتطلبات التنمية الشاملة وسوق العمل محلياً وخارجياً من الموارد البشرية، وبما يتوافق مع السياسات العامة للدولة.

13) **المجلس الاستشاري:**

أنشئ المجلس الاستشاري للتعليم الفني والمهني بموجب قانون التعليم الفني والمهني رقم (23) لعام 2006م، هو الذي يمثل في تشكيله الجهات ذات العلاقة، ويعهد إليه بدراسة كل ما يحال إليه من دراسات تتعلق بالتعليم الفني والمهني، وإبداء الاستشارات اللازمة بشأنها، ويتولى المجلس تقديم الاستشارات والاقتراحات الخاصة بسياسة التعليم الفني والمهني، وتحدد اللائحة التنفيذية المهام والاختصاصات التفصيلية التي يقوم بها⁽¹⁾.

كما أقر المجلس الاستشاري في اجتماعه الأول الذي عقد بصنعاء تشكيل لجنة من الجانب الحكومي والقطاع الخاص لتلقي الملاحظات والمقترحات من أعضاء المجلس، واستيعابها في اللوائح الخاصة به وفروعه في المحافظات الرامية للارتقاء بالعملية التعليمية والفنية، وبدأ المجلس الاستشاري الأعلى للتعليم الفني

(1) الجمهورية اليمنية، وزارة الشؤون القانونية قانون التعليم الفني والمهني عام 2006م ص 25.

والمهني نزوله الميداني إلى المؤسسات التدريبية المهنية والتقنية بأمانة العاصمة للتقييم والإطلاع على مستوى التعليم في هذه المؤسسات وفي إطار برنامج وسياسات المجلس للعام الجاري 2009م.

واطلع أعضاء المجلس الاستشاري الذي يضم ممثلين من مختلف المؤسسات الحكومية والجهات ذات العلاقة والقطاع الخاص على سير العملية التعليمية والتدريبية في المعهد المهني الصناعي بذهبان الذي أنشئ في إطار التعاون الفني بين اليمن وجمهورية الجزائر عام 1983م⁽¹⁾.

14) اللائحة التنظيمية للتدريب التعاوني:

صدر القرار الوزاري رقم (120) لسنة 2007م بشأن اللائحة التنظيمية للتدريب التعاوني، والتي تهدف إلى تنفيذ التدريبات العلمية التي تتناسب مع برامج التعليم والتدريب النظري والمصلحة بمختلف المستويات الفنية والمهنية بما يتواءم مع تكنولوجيا سوق العمل، وتبادل الخبرات العلمية والفنية بين المؤسسات التعليمية والتدريبية وسوق العمل لتعزيز التكامل بين الجوانب النظرية والعملية الخاصة ببرامج التعليم الفني والمهني، ووزعت اللائحة المهام والواجبات على ديوان الوزارة ومكاتب المحافظات والمجالس الاستشارية للتعليم الفني والمهني وتحديد الفئة المستهدفة (المتدربون) وحددت اللائحة الفترة الزمنية لتنفيذ التدريب التعاوني والشروط المتصلة وقت تنفيذه.

15) قطاع تعليم وتدريب الفتاة في مجال التعليم الفني والمهني:

إيماناً بدور المرأة وموقعها في المجتمع، ركزت الحكومة اليمنية، الإهتمام بها حيث أنشأت قطاعاً مختصاً يعنى بشؤونها ومتطلباتها بهدف إدماجها في سوق العمل لتساهم في رفع مستواها المهني والتقني، وتعزيز مكانتها في المجتمع، وذلك لما لها من أهمية في المشاركة في تحقيق التنمية في المجتمع وخاصة بعد تحقيق الوحدة اليمنية حيث صدرت العديد من التشريعات والقوانين والقرارات الخاصة بحق المرأة وواجباتها ومنها القرار الجمهوري رقم (166) للعام 2009م، والتي أشارت المادة الأولى بإنشاء واستحداث قطاع لتعليم وتدريب الفتاة بوزارة التعليم الفني والمهني، وعلى أن يرأس القطاع المنشأ وكيل وزارة يصدر بتعيينه قرار جمهوري وفقاً للمادة الثانية، أيضاً تبين المادة الثالثة من القرار مهام واختصاص هذا القطاع⁽²⁾.

وكذلك استكمال قرارات تعيين مديري إدارة تعليم وتدريب الفتاة بموجب القرار الوزاري رقم (29) لسنة 2010م، والتي حددت المادة الأولى تنشأ في مكاتب

(1) جريدة دورية صادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني العدد الثاني مايو 2009م، عدد خاص بمناسبة العيد التاسع عشر لقيام الجمهورية اليمنية المباركة ص 11.

(2) الجمهورية اليمنية، وزارة الشؤون القانونية القرار الجمهوري رقم 166 عام 2009م ص 74.

الوزارة في أمانة العاصمة والمحافظات إدارة تسمى إدارة تعليم وتدريب الفتاة ومشاركة المجتمع.

وكذا المادة الثانية من القرار حددت مهام واختصاصات هذه الإدارة⁽¹⁾. كما تمثل المرأة إحدى الركائز الأساسية في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في ظل تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة، وتؤكد الدراسات والتقارير الدولية على العلاقة الوثيقة بين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها المرأة في المجتمع وذلك بالنهوض في تحقيق التنمية فيه، وقد عزی تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003م عدم قدرة الدول العربية على تحقيق معدلات تنمية بشرية مرتفعة إلى أربعة أسباب عامة من أهمها: عدم الاستفادة من نصف الطاقات والموارد البشرية المتاحة في المجتمعات العربية المتمثلة في المرأة. وشهد دور المرأة اليمينية خلال السنوات الخمس الماضية تنامياً ملموساً، وتحولاً في نوعية وطبيعة المشاركة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية. فقد بلغت نسبة النساء العاملات في قطاع التعليم 18% وفي قطاعي الصحة والعمل الاجتماعي 25%، كما بلغت نسبة النساء العاملات في الجهاز الإداري للدولة في عام 2004م حوالي 16,4% منهن 4,5% ضمن المشرعين وكبار المديرين⁽²⁾.

المبحث الثالث:

التقويم التربوي في بيئة التعليم المهني والتقني:

أولاً: مفهوم التقويم التربوي وخصائصه:

توجد مداخل عديدة لتعريف التقويم التربوي تبعاً للاتجاه الفكري ومجال التخصص والهدف منه، غير أنه يمكن تعريف التقويم التربوي بصفة عامة، ثم تعريف التقويم التربوي بما يخدم مجال المعالجة الحالية ويحقق أهدافها. يُعرّف التقويم بأنه: الحكم على مدى اقتراب الطلبة أو بعدهم عن المستويات والأهداف التي يجب أن يكونوا عليها في نموهم العقلي والجسمي والوجداني. والتقويم بذلك هو عملية أو وسيلة لتقرير قيمة الأنشطة التربوية النفسية السلوكية المعرفية والمهارية التي يقوم بها الطالب داخل القسم والمعهد التقني وخارجه، للوقوف على التعلم الجماعي، وتكون المهارات والقدرات الذاتية، أو هو عملية إصدار حكم أو أحكام للكشف عن الجوانب السلبية والإيجابية في الأداء والتدريب والتعلم، ومن ثم الكشف عن مدى وصول العملية التربوية للأهداف المرسومة، وتحليل وتفسير المعلومات للوصول إلى نتائج خاصة بالعملية التربوية عموماً،

(1) الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم الفني والمهني القرار الوزاري رقم 29 - عام 2010م ص 5.

(2) الجمهورية اليمنية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية الثالثة للتخفيف من الفقر، 2006-2010م، ص 209.

و بمستوى تكون المهارات والقدرات الذاتية للطلاب خصوصاً، بما يساعده في اتخاذ قرارات أفضل.

أما التعريف المتسق مع منحى المعالجة الحالية فهو: عملية إصدار حكم نوعي وكمي على مستوى الفعاليات والأنشطة التي تظهر التعلم وتكون المهارات والقدرات الذاتية لدى طلبة التعليم التقني.

وهنا إذا كان التقويم على المستوى التعليمي: عملية منظمة لجمع وتحليل البيانات والمعلومات، بغرض تحديد درجة تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية واتخاذ القرارات بشأنها، لمعالجة جوانب الضعف وتوفير ظروف النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة التربوية وإثرائها، فإن التقويم على مستوى قاعة الدرس أو الأداء التدريسي هو عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية من قبل المتعلمين واتخاذ قرارات بشأنها، وهذا المفهوم يشير ضمناً إلى ضرورة صياغة الأهداف المعرفية والمهارية والوجدانية، كخطوة أولى في عملية التعليم بوصفها عملية مقصودة وهادفة⁽¹⁾.

ثانياً: خصائص التقويم الهادف وشروطه:

- ينبغي العمل على توفير خصائص التقويم الهادف وشروطه حتى يؤدي التقويم وظيفته، بناءً وتنفيذاً وتطويراً، فأهمها أن يكون⁽²⁾:
1. صادقاً أو صالحاً، يتوافق بين وسيلة القياس، وبين ما يجب قياسه فعلاً، وملائمة الأسئلة للأهداف التعليمية.
 2. ثابتاً، يعطي نتائج منسجمة عند اتفاق المصححين على تقدير نفس العلامة.
 3. موضوعياً، أي استقلال نتائجه عن الأحكام الذاتية للمصحح، بما يقوي درجة أمانة الاختبار ويقوي ثقة المتعلمين في طريقة التقويم.
 4. هادفاً، يتميز بأغراض تربوية واضحة ومحددة.
 5. ديمقراطياً، يقوم على أساس احترام شخصية المتعلم، بإشراكه في إدراك غاياته، والاعتماد عليه لتحديد الفروق الفردية بين المتعلمين، وكذا إشراك الآخرين في بنائه.
 6. علمياً، يقوم على إصدار أحكام سليمة.
 7. اقتصادياً، يقوم على الاقتصاد في النفقات والجهد والوقت.

(1) الجليبي، 2005، ص 23. عبد الرزاق شنين الجنابي (2009م): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته على جودة التعليم العالي، مؤتمر الجودة المنعقد في جامعة الكوفة في تشرين الثاني،

<http://www.kuiraq.com>

(2) أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 78 مرجع سابق وللمزيد انظر

<https://sites.google.com>

8. مميزاً، يقوم على التمييز بين الطلبة والمستويات، لتحديد جوانب النمو والقدرات والمهارات، بما يعين على اكتشاف المواهب والتعرف على نواحي الضعف والقوة.
9. مستمراً، يتناول العملية التعليمية بجميع مكوناتها وأبعادها في ضوء واقع المتعلمين، ودراسة مختلف مراحل النمو العقلية والنفسية والاجتماعية.
10. شاملاً يهدف إلى معرفة الأهداف في شموليتها، بقصد التشخيص والعلاج والوقاية والتحسين، باعتماد أساليب ووسائل متعددة تتناول العملية التعليمية من جوانب الخبرة ومستوياتها، ومن جوانب النمو وأهدافه المتنوعة، حتى تعطي التصور الكامل والصورة الحقيقية لجميع هذه الأمور، دون تجاهل بعضها أو إختفائه.

ثالثاً: أسس التقويم التربوي:

- للتقويم التربوي أسس تميزه حتى يحقق نتائجه المنشودة أهمها أن التقويم⁽¹⁾:
- 1) نشاط يرافق عمليتي التعليم والتعلم في جميع مراحلها.
 - 2) عملية تركز على جميع جوانب نمو المتعلم، حتى يمكن التعرف على قدرات المتعلم في البحث عن المعرفة والقدرات النقدية، والفكر المستقل.
 - 3) التقويم عملية تسير وفق قوائم التشخيص، وملف الإنجاز، وما وصل إليه المتعلم من إنجاز، مع تحديد نقاط القوة والضعف في كل إنجاز، وبذلك يحدث تفاعل مستمر بين المتعلم والمعلم.
 - 4) عملية إنتاجية تشاركيه بين المعلم والمتعلم، وأطراف العمل التربوي في المؤسسة التعليمية بما فيهم أولياء الأمور.
 - 5) يؤكد على مبدأ المساندة المستمرة الدائمة والعاجلة والاهتمام بالمتفوقين والتميزين، وإعطاء أهمية ورعاية لذوي الاحتياجات الخاصة.
 - 6) يرتبط بشؤون الحياة الفعلية بما يمارسه المتعلم في حياته اليومية حيث تكون المشكلات والمهام والأعمال المطروحة للتنفيذ واقعية وذات أهمية تربوية.

رابعاً: أهداف التقويم التربوي:

- للتقويم التربوي أهداف تتمثل في الآتي⁽²⁾:
1. تفعيل عمليات التعليم والتعلم النشط، بما يحقق التفاعل بين المعلم والمتعلم في إطار الجماعة والمجتمع في بيئة حافزة للتعلم الذاتي.
 2. تطوير أدوار المعلم والمدرّب والفني والمشرف والإدارة التربوية، لتوفير وتسيير بيئة تعلم مصممة للمواقف التعليمية.
 3. تحقيق النمو الشامل والمتكامل لشخصية الطالب عقلياً وجسدياً ونفسياً من أبعادها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

1

(أحمد علي الحاج، تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 79.

2

(<http://nokhba-kw.com>)

4. تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية لدى المتعلم وإشعاره أن كل ما يتم في العملية التعليمية هو من أجله.
5. تشخيص وعلاج جوانب الضعف في عمليتي التعليم والتعلم، ودعم جوانب القوة فيها، بما يحقق تحسناً مستمراً للأداء والإنجاز.
6. تفعيل دور المؤسسة التعليمية أو المعهد، لربطها بمجتمعها تحقيقاً للتكامل بينها والمجتمع.
7. إكتشاف ذوي الاستعدادات والقدرات المتميزة ورعايتها.
8. نشر ثقافة التقويم الذاتي لدى المؤسسة التعليمية ولدى العاملين فيها.
9. تفعيل ديمقراطية التعليم فكرياً وتطبيقاً، وتعليم الديمقراطية في المؤسسة التعليمية.
10. إزالة رهبة الاختبارات وعدم التقيد بنظام الفرصة الواحدة، وإتاحة فرص متعددة للتقويم بما يدعم عملية التقويم الذاتي.

خامساً: مجالات التقويم التربوي وأدواته:

يشمل التقويم التربوي كل مجالات العمل التربوي وأطرافه المختلفة، ولكن تفرض طبيعة هذا المقرر الدراسي وأهدافه الاقتصار على ما يخص العمل والتدريب، والتعلم الجماعي، وتكون المهارات والقدرات الذاتية في المعاهد التقنية، وأهمها⁽¹⁾:

- 1) تقويم التنظيم في المعهد، وأداء المباني والتجهيزات والأدوات في إثارة دافعية الطلبة للتعلم، وتكوين المهارات والقدرات الذاتية.
- 2) تقويم العمل والتدريب والتعلم الفردي والجماعي في المعهد.
- 3) التقويم الشامل لتعلم طلبة المعاهد التقنية، وما نمت فيهم من معارف ومهارات واتجاهات.
- 4) تقويم أداء المتعلمين في تحقيق نموهم الشامل ذاتياً.
- 5) تقويم الطلبة لبيئة المعهد التقني وللتفاعلات البينية داخل المعهد وخارجه.
- 6) تقويم تدريب طلبة المعاهد التقنية.

سادساً: تقويم أداء الطلبة وضوابطه:

يُعرّف أداء الطلبة بأنه: قدرة تعليمية نوعية تعبر عن معايير سلوك المتعلم فيما يقوله أو يفعله في أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به من مهارات واتجاهات على نحو مباشر أو غير مباشر، وتطبيق ما يتعلمه الطالب في حياته الخاصة والعامة. ويُعرف تقويم الأداء بأنه: تلك العملية التي يمكن من خلالها الحصول على حقائق ومعلومات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم أداء الطالب للأدوار المناطه به، ومسلكه المهني في فترة زمنية محددة، ومن ثم تقدير مدى كفايته الفنية والعملية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المرتبطة بأدواره في الوقت الحاضر وفي المستقبل.

1

(أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية مرجع سابق ص 80 وللمزيد انظر <http://stst.yoo7.com/t1846-topic>، ومدونة دكتور أبو مروان مدونة دعوة إخوان، <http://ikhwanwayonline.wordpress.com>

- وتتضمن عملية تقويم أداء الطلبة المراحل الآتية⁽¹⁾:
1. تحديد المعايير التي يتم في ضوءها تقويم الأداء.
 2. تعريف الطلبة بهذه المعايير.
 3. قياس الأداء الفعلي للطلبة، شريطة أن تتسم أدوات قياس الأداء بخصائص: الثبات والمصدقية والعملية، ومقارنة الأداء الفعلي بالمعايير، ثم مناقشة نتائج عملية التقويم مع الطلبة.
 4. اتخاذ القرار المناسب بالإجراءات التصحيحية.

وبالإضافة إلى ما سبق يتم التقويم الشامل لأداء المتعلمين عن طريق النواتج التعليمية المتوقعة من الطلبة. ولتقويم أداء المتعلم وجدت ضوابط عامة يجب الأخذ بها عند تقويم أداء الطلبة منها: وضع أهداف التدريب وصياغتها بشكل واضح ودقيق مع وضع إجراءات لتحقيقها، وبناء الفرق والجماعات، والعمل بروح الجماعة، واستثمار كل الطاقات والإمكانات المتاحة، واستكمال التدريب، وتنوع وتعدد مهام التعلم (الأساسية والإختيارية) التي قام المتعلم بتنفيذها، وإبراز اهتمامات وميول المتعلم، وأخذ تعليقات المتعلم على أعماله، ومستوى مهارته في تقويم ذاته، ومدى توافر بيئة تربوية تدفع للنمو المهني والذاتي للمتعلمين، وتحفيز الطلبة على تطبيق المهارات التي تعلموها أثناء التدريب والإبداع فيها، وإشراك الطلبة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بنموهم المهني أو أدائهم الصفي، وحثهم على العمل الجماعي والاستفادة من بعضهم، ونشر ثقافة التغيير والتطوير المستمر وتشجيع العمل الإبداعي بمختلف الوسائل بين المتعلمين، وتنوع أساليب النمو المهني ونشاطاته، والإسهام في توفير المصادر المعرفية للنمو المهني، ومتابعة وقياس أثر التدريب على أداء المتعلمين، وأثر إشراف المعلم الجديد على تحسين أدائهم وإكسابهم الخبرة⁽²⁾.

ولتقويم أساليب فاعلية الأداء، وجدت أساليب كثيرة أبرزها: الإستبيانات المحكمة المخصصة للتقويم، والتقارير الأسبوعية والشهرية والفصلية والسنوية، والبيانات والرسومات الإحصائية، والمقابلات الشخصية، والاختبارات بجميع أنواعها، والزيارات الداخلية والخارجية، والمتابعة والملاحظة.

سابعاً: تقويم تدريب طلبة المعهد التقني:

ويتم تقويم تدريب طلبة التعليم التقني عن طريق نتائج تعلم الطلبة في إطار الجماعة، وتكون المهارات والقدرات الذاتية لمواجهة التغيرات في المهن، وذلك بقياس مدى تأثير الأنشطة التدريبية على المشاركين، والإجراءات المتبعة في تنفيذها، وكذا اشتراك الطلبة في التدريب قولاً وعملاً، وتفاعل المتدربين فيما بينهم، وتدريب الطلبة ذاتياً، ومدى نجاح ذلك في تعلم المتدربين مهارات ومعارف وخبرات جديدة.

1

<http://www.tran33m.com/vb/t114050.html> (

2

(فهد حسن المقرن، الموقع: <http://www.manhal.net> وللمزيد انظر أحمد علي الحاج 2013م مرجع سابق ص 85.

ولا بد أن تتوافر ظروف معينة لضمان سلامة التقويم وشموليته، منها: وجود معلومات ملموسة عن الوضع الراهن، ووجود أهداف محددة ودقيقة للتدريب، ووجود نظام تغذية عكسية في جميع مراحل النشاط، فضلاً عن وجود معايير محددة يمكن من خلالها قياس تعلم المهارات والقدرات، في ضوء الأهداف النهائية للتربية. ويمكن إجراء التقويم أثناء التدريب، وذلك بقياس مدى اكتساب خبرات التعلم من خلال التغذية العكسية وجعلها جزءاً أساسياً في تصميم عملية التعلم، حيث يتم القياس عن طريق توجيه أسئلة مفتوحة للمتدربين حول الأنشطة التدريبية، وقدرات المشاركين وتفاعلهم معاً فيها، وسلوكيات المشاركين أثناء التدريب، وعن طريق العروض والشروحات التي يقوم بها المتدربون، وعندما تكون هذه العروض والشروحات واضحة، فإنها تبين مدى التقدم نحو الهدف، وعن طريق الاختبارات بوصفها شكلاً من أشكال التجريب بهدف التحقق من سير التدريب نحو الهدف، بما يعزز عملية التعلم.

أما التقويم بعد التنفيذ أو النهائي فيتم عن طريق استخدام سجل إنتاج المتدربين، ومن أهمها: تقارير الإشراف والمتابعة، وذلك لمعرفة مدى تحقيق المتدربين لمستويات الجودة كمّاً وكيفاً، وأساليب الملاحظة والمقابلة، واستمارات الخبرات، واستمارة التقويم اليومي والنهائي من المتدربين، ولوحة التقويم اليومي، وجملّة الاقتراحات، ثم سلوكيات المشاركين بعد توليهم العمل فعلياً وأداء المهارة. وكلما كانت الأدوات المستخدمة أكثر والطريقة أوسع، والتقويم مفصلاً وكاملاً، كان القياس والتقويم أكثر قيمة وأكثر فائدة. وبعد تطبيق أساليب وأدوات القياس، يمكن دراسة النتائج وإصدار الأوامر اللازمة نحو التدريب.

معايير النجاح للمتدرب: أهمها⁽¹⁾:

- 1) معيار شعور المتدرب بالاستفادة.
- 2) معيار رضا المدربين عن المتدرب وتفاعله وقت التدريب.
- 3) معيار النجاح الذي حققه المتدرب أثناء التدريب.
- 4) معيار رضا الرئيس المباشر الذي يعمل معه المتدرب بعد عودته.
- 5) معيار رضا العملاء عن أداء الموظف.
- 6) معيار تقييم الجهة المشرفة على التدريب.

المبحث الرابع:

1

(أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية مرجع سابق ص 86

معايير الشراكة بين التعليم والتدريب التقني وسوق العمل و مبرراتها وأسبابها:

إن الشراكة بين هذا النوع من التعليم تأتي تلبية لاحتياجات سوق العمل وفقاً للمعايير من خلال وجود الكفاءات التشغيلية واستجابة للمتطلبات الكيفية والكمية، ولأهمية تعزيز الشراكة بين هذا النوع من التعليم مع سوق العمل، يتعين إقامة علاقة متينة بين منظومة التعليم الفني والمهني ومواقع الإنتاج على كافة الأصعدة، ووفقاً لما جاء في قانون التعليم الفني والمهني رقم (23) لعام 2006م حيث تحدث في كثير من مواده عن تفعيل دور سوق العمل والقطاع الخاص في مجال التعليم الفني والمهني، ودعوتهم إلى المشاركة في إدارة وتمويل وتقييم هذا النوع من التعليم، وإلى الاستثمار فيه والعمل على نقل وتوطين التقنيات والتكنولوجيا الحديثة، والاستفادة منه، وقد أشارت المادة (4) الفقرة (3،8) من الأهداف والمادة (6) الفقرة (11) من السياسات وغيرها من المواد التي تنظم عمل القطاع الخاص بالتعليم الفني والمهني، حيث يتعاضم شأن القطاع الخاص كدافع أساس في دفع عجلة التنمية نحو الأمام، وأصبح هذا القطاع يستأثر بالجزء الأكبر من قطاعات التنمية، وإذا كانت الجودة من أهم مبادئها فعلى الإدارة أن تتفهم رغبات المستفيدين (العملاء)، أو العمل على تطوير المنتج بحسب تطورات ورغبات المستفيدين أو العميل، لذا كان لزاماً وجود شراكة بين المنتج ممثلاً في وزارة التعليم الفني والمهني كطرف يتولى مهام تنمية الموارد البشرية وتدريبها وتأهيلها، وسوق العمل كطرف مستفيد من هذه الكوادر المتخرجة (المنتج)⁽¹⁾.

1. مفهوم المعايير المهنية:

يصف المعيار المهني بدقة ووضوح الكفايات والمهارات والمعارف الواجب توافرها لدى شاغل العمل لإنجاز مهام العمل بإتقان، ويحدد المعيار بوضوح إنتاجات الأداء المتقن. وبذلك تمثل المعايير المهنية الضوابط التي تحكم عمليات إعداد القوى العاملة وتأهيلها وتشغيلها وتنقلها، ومن هنا تبرز ضرورتها⁽²⁾.

2. معايير مشاركة مؤسسات سوق العمل في التعليم والتدريب المهني:

1
(عبد الملك حسن مزارق - 2012م دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن، دراسة تحليلية تطبيقية على محافظة الحديدة، المتفوق للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2013 ص 81 مرجع سابق.

2
(منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي - البرنامج العربي لدعم التشغيل والحد من البطالة - الموامة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل www.alolabor.org/.../Arab...program...support...unemployment/project

هناك معايير يلزم توافرها لدى مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية لتكون مؤهلة للمشاركة مع معاهد ومدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني في العملية التعليمية والتدريبية المهنية، ومن أهمها ما يأتي⁽¹⁾:

- 1) توافر الحد الأدنى من التسهيلات التدريبية كالتجهيزات، والمعدات والعُدّ والأدوات، ومكان العمل من حيث السعة والحيز.
- 2) توافر الأعمال الإنتاجية، أو الخدمة المناسبة لدى المؤسسة، أو صاحب العمل.
- 3) توافر الحد الأدنى من معدات وشروط السلامة والصحة المهنية.
- 4) وجود وحدة تدريب متخصصة، أو فنيين متخصصين.
- 5) توافر المواصلات العامة أو تأمين وسائل النقل.
- 6) قناعة صاحب العمل بالعمل بالعملية التدريبية، وبأهمية مشاركته الفعلية مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في تخطيطها وتنفيذها.
- 7) تقديم الحوافز والمكافآت للمتدربين.
- 8) الاحتفاظ بالسجلات، وتوثيق دوام المتدربين.
- 9) المشاركة الفعلية في إعداد وتصميم البرامج التدريبية وتقييمها.

3. أنواع المعايير:

للمعايير المهنية أنواع ومستويات منها ما يلي⁽²⁾:

- أ- **معايير مستويات مهنية Occupational Standard**:
توصيف الأعمال المهنية، وتحديد أدوار شاغليها، ومسؤولياتهم.
- ب- **معايير أداء التدريب Training Performance Standards**:
معايير الأداء المتوقع تحقيقه في نهاية برنامج التدريب.
- ج- **معايير أداء العمل Job Performance Standards**:
المعايير المقبولة للأداء في سوق العمل، وتمثل مقياساً لتقييم إنتاجية العامل من حيث الدقة والسرعة النوعية والكمية.
- د- **معايير التدريب Training Standards**:
(1) مستوى أداء خريج البرنامج التدريبي، وكلما تدنت الفجوة بين معايير التدريب، ومعايير أداء العمل كلما زادت استجابة التدريب لسوق العمل وارتباطه به.
(2) معايير مقننة تلتزم مؤسسات التدريب بتوفيرها، ومراعاة تطبيقها.
- هـ- **معايير التقييم Evaluation Criteria**:
مرجعية موضوعية يتم على أساس مقارنة النواتج، والحكم عليها.
- و- **معايير الجودة Quality Standards**:

1

(طارق العاني - نصير السامرائي - علي التميمي - مذبلة العمل العربية - المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، الطبعة الأولى 2003م ص 20.

2

(عبد الحكيم هاشم (التدريب والتنمية) مجلة دوريه تصدر عن وزارة التعليم الفني والمهني اليمني العدد صفر 2014 ص 53.

معايير موضّفة مواصفات تحدد المستوى المقبول لنوعية المنتجات/البرامج.

ز- **معايير القبول / الالتحاق Admission Standards:**
متطلبات الالتحاق في برنامج تدريبي، مثل: المؤهل التعليمي، المعارف، والمهارات، والخبرة.

ح- **معايير الكفاية Competence Standards:**

قائمة الكفايات الواجب توفرها لدى شاغل العمل/ الوظيفة.

ط- **معايير المؤهلات المهنية Vocational Qualification Standards:**

المعايير/ المقاييس المرجعية المتعلقة ب قياس مدى تلبية الفرد لمتطلبات الأداء.

ي- **معايير المهارة Skill Standards Competences:**

معايير وطنية تشتق من التوصيف المهني وفق متطلبات سوق العمل، وتعدّ مرجعاً محكماً لأغراض التقييم وإصدار شهادات رخص المزاولة ويطلق عليها أحياناً مستويات المهارة.

ك- **المعايير المهنية Qualification standards:**

مصطلح يشير إلى جملة من المعايير التي توضع لتقدير درجة تحقيق المهارات المطلوبة، أو الإخفاق في تحقيقها، أو الزيادة عما هو متوقع.

4. **مبررات وأسباب المشاركة بين سوق العمل و التعليم**

والتدريب التقني:

في أي مجتمع اقتصادي اجتماعي سريع التغير يتصف بالعالمية والترابط والمصالح المشتركة ويتميز بالمنافسة الشديدة بين قطاعاته الاقتصادية الداخلية والخارجية فإن مؤسسات التعليم مطالبة أكثر من غيرها أن تكون مستجيبة ومدركة لأبعاد ومتطلبات هذه المتغيرات الداخلية والخارجية، وأن تعمل على أن تحدث تغيرات حقيقية وواضحة في البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تعمل فيها، وذلك من خلال الإسهام في تقديم مخرجات تعليمية قادرة على الإنتاجية الفعالة والتعلم المستمر ولهذا فإن مؤسسات القطاع الخاص هي المستفيد الأول من هذا الالتزام الذي يجب أن تقوم به المؤسسات التعليمية، والتدريبية وهذا ما يعكس حرص القطاع الخاص ومناداتهم المستمرة بالإصلاح التربوي والتدريبي.

ويمكن للقطاع الخاص أن يسهم بشكل فاعل ومؤثر في تمويل التعليم للأسباب الآتية⁽¹⁾:

1) أن مؤسسات القطاع الخاص هي مؤسسات مؤثرة في المجتمع بشكل عام، وهي من أهم القطاعات المجتمعية التي تستقطب مخرجات مؤسسات التعليم، مما ينعكس على قدرات مواردها البشرية لهذا يجب على هذه المؤسسات أن تستثمرها في التنمية البشرية من خلال دعم هذه المؤسسات التعليمية والتدريبية جنباً إلى جنب في استثماراتها التجارية الأخرى.

1

(فهد بن عباس العتيبي، إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم بالمملكة العربية السعودية، رسالة الدكتوراة 1425هـ - ص 26.

(2) أن نقص الموارد المالية في مؤسسات التعليم والتدريب سوف يؤثر على المخرجات التعليمية وعلى معايير الجودة والكفاءة الداخلية والخارجية لمخرجات المؤسسات التعليمية، مما قد ينعكس على المهارات والمعايير والخبرات التي يجنيها الطلاب، وهذا يؤثر على مستوى الإنتاجية للعاملين ويؤثر على مؤسسات القطاع الخاص من حيث توظيف خريجين ناقصي المهارة.

(3) أن التصور المستقبلي للتعليم في هذا القرن سوف يبنى على مفهوم الشراكة بين مؤسسات التعليم وقطاعات المجتمع الأخرى بما فيها مؤسسات القطاع الخاص وأن هذا التوجه هو خيار إستراتيجي من أجل تحسين العملية التعليمية.

(4) أن الشراكة بين القطاع الخاص والتعليم لا يقتصر على الدعم المالي فقط وإنما يؤدي إلى شراكة حقيقية بين التعليم والاقتصاد، مما يعزز ربط المخرجات بسوق العمل والتعرف على التوقعات المنتظرة من المؤسسات التعليمية وتحديد الرؤى المشتركة حول المخرجات التعليمية، إضافة إلى تعرف مؤسسات الأعمال على الصعوبات والمشكلات وطبيعة العمل التعليمي.

(5) أن مجالات التعليم يمكن أن ينظر إليها على أنها مجالات استثمارية يمكن أن تحقق عوائد مالية مجزية للقطاع الخاص إذا أحسن الاستثمار فيها.

(6) أن الشراكة بين القطاع الخاص والتعليم سوف تعزز الروابط بين القطاعين وتتيح للطلاب التدريب وربط مواقع العمل بمؤسسات التعليم وتوثق الطلاب بالمجتمع وتزيد من المواطنة وتقدير الطلاب للمؤسسات الاقتصادية. هناك أسباب ومبررات لتوجهات مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية للمشاركة في نشاطات التعليم والتدريب المهني من أهمها⁽¹⁾:

(1) إيمان مؤسسات سوق العمل بدورها في تنمية الموارد البشرية وأهمية مساهمتها في تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة.

(2) الحصول على تسهيلات حكومية بترخيص ممارسة مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية لعملها في الإنتاج والخدمات والتدريب.

(3) استفادتها من المتدربين كقوة إنتاج وخدمات أثناء مدة التدريب.

(4) كلفة منخفضة للمتدربين على هيئة مكافآت، أو رواتب مقارنة بمكافآت ورواتب العمال النظاميين.

(5) خلق فرص عمل للمتدربين بعد اجتيازهم للبرامج التدريبية، وذلك بالاستمرار، ثم التثبّت في الشركة نفسها التي تدربوا فيها بصورة دائمة، وإيجاد نوع من الانتماء إلى تلك المؤسسات من قبل المتدربين.

(6) اكتساب الخبرة في المجالات التربوية والتدريبية، واستخدام الخبرة المتوافرة للخدمة في هذا المجال.

1

(طارق العاني - نصير السامرائي - علي التميمي 2003م - الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، مرجع سابق ص 21.

7) تحقيق الربحية من خلال العمل كمؤسسات، أو شركات تمارس التعليم والتدريب، فضلاً عن عملها الإنتاجي والخدمي.

8) الانفتاح على التجارب العالمية والإقليمية والوطنية في هذا المجال.

ومن الأسباب أيضاً التي تدعو إلى قيام تعاون ومشاركة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات القطاع الخاص محدودة الموارد الحكومية التي تقف عقبة في تنفيذ برامج الإصلاح التربوي التي تتطلب توافر الكثير من النفقات المالية والموارد البشرية للقيام بمتطلباتها، ولهذا تبحث النظم التعليمية عمن يساند هذه البرامج الإصلاحية ويوفر المتطلبات المادية والبشرية، وحيث إن الميزانيات العامة تقف غالباً عاجزة عن توفير ذلك فإن المجتمع ومؤسساته المختلفة يمثل الحل العاجل والقادر بإمكاناته البارزة لمواجهة متطلبات هذا النوع من التعليم. إضافة إلى ذلك أن المؤسسات المجتمعية باختلافها تؤدي أعمالها في مجتمع واحد لهذا لا بد من توحيد الجهود والتنسيق بينها وتحقيق التعاون الذي أصبح ضرورياً من أجل تقديم تعليم متميز يحقق أهداف المجتمع، إضافة إلى أن المؤسسات التعليمية ينبغي ألا تعمل بمفردها في المجتمع والحاجة أصبحت ملحة أكثر من أي وقت مضى إلى توحيد وتنسيق الجهود بين كافة قطاعات المجتمع⁽¹⁾.

5. أهمية المعايير المهنية والتقنية:

إن من أهمية المعايير المهنية الآتي⁽²⁾:

- 1) ضبط نوعية نواتج (مخرجات) أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 2) ضبط سقف توقعات أصحاب العمل.
- 3) ضبط عملية تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية للأفراد.
- 4) ضبط الترخيص لمزاولة العمل المهني.
- 5) تيسير انتقال القوى العاملة على المستوى العربي.

6. فوائد التعاون بين القطاع الخاص والتعليم والتدريب:

تعود الشراكة بين القطاع الخاص و هذا النوع من التعليم بالفوائد على جميع أفراد المجتمع وهنا العديد من الفوائد المحتملة التي تعود على القطاع الخاص، وعلى التربويين، وعلى الطلاب، نذكر منها ما يلي:

1) فوائد بالنسبة للطلاب:

1

(فهد بن عباس العتيبي، إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم بالمملكة العربية السعودية، رسالة الدكتوراة 1425 هـ ص 27 وللمزيد الحكمي على، وآخرون. ماذا يريد التربويون من المجتمع، ورقة مقدمة لندوة ماذا يريد المجتمع من التربويين وماذا يريد التربويون من المجتمع الرياض، 1423 هـ

2

(منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي - البرنامج العربي لدعم التشغيل والحد من البطالة - الموامة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل ص 81.

- (1) تعرف الطلاب على المهن المستقبلية والخيارات المهنية المتاحة في المجتمع من خلال البرامج التي يتم تنفيذها مع القطاع الخاص وخاصة برامج التدريب وبرامج من المعهد والمدرسة إلى العمل مما يساعد الطلاب على تحديد رغباتهم وقدراتهم المستقبلية.
- (2) تعزيز الانتماء الوطني للطلاب ومساعدتهم على تكوين اتجاهات إيجابية نحو المجتمع وتجعلهم أكثر التصاقاً به وتزيدهم دافعية نحو التعلم.
- (3) توفير بيئة تعليمية محفزة ومشجعة على التعلم من خلال إسهام القطاع الخاص في توفير مصادر التعلم المناسبة وتجهيز المختبرات التعليمية الحديثة أو من خلال التبرع بمبان تتوافق مع متطلبات العملية التعليمية.
- (4) نقل خبرات القطاع الخاص ومسؤولية للطلاب من خلال الزيارات المتبادلة سواء زيارات مسؤولي القطاع الخاص للمعاهد والمدارس أو الطلاب لمؤسسات الأعمال مما ينعكس على دافعية الطلاب ويحفزهم على الاجتهاد والإنجاز وحب التفوق.
- (5) توفير فرص عمل مؤقتة تسمح بالجمع بين العمل والتعليم مما يساعد على زيادة دخول بعض الطلاب ويشجعهم على الاستمرار في التعليم.
- (6) توعية الطلاب نحو الاستهلاك الواعي مستقبلاً والتعرف على الخيارات الاستهلاكية المتاحة للطلاب من خلال الإعلانات المنتظمة الموجهة لهم.

(2) فوائد بالنسبة للتربويين:

1. التعرف على توقعات مؤسسات القطاع الخاص من مؤسسات التعليم، وتحديد المهارات اللازمة والمطلوب توفرها في المخرجات التعليمية واحتياج قطاع الأعمال لهذه المهارات، إضافة إلى التعرف على آراء القطاع الخاص في المخرجات الحالية للتعليم والصعوبات التي تواجههم في تعاملهم مع الخريجين الجدد.
2. الحصول على الدعم والمساندة المالية والعينية في تطوير الإدارة التعليمية وفي تدريب الطلاب والمعلمين، ونقل خبرات القطاع الخاص في هذا المجال.
3. المشاركة في تنمية الموارد البشرية لقطاع الأعمال من خلال الاستفادة من منسوبي مؤسسات التعليم وخبراتهم في تدريب العاملين.
4. الحصول على دعم القطاع الخاص والاعتراف بالأدوار التي يقدمها التربويون والجهود التي يبذلوا في إعداد الطلاب وتطوير مهاراتهم وصقل شخصياتهم، وتقدير الصعوبات التي يواجهونها.
5. إتاحة الفرصة أمام التربويين للتعرف عن كثب على طبيعة القطاع الخاص والأعمال التي يقوم بها وأساليب العمل والإنتاج والتي يمكن أن يستفاد منها في المناهج الدراسية.

(3) فوائد بالنسبة للقطاع الخاص (1):

- (1) تعزيز العلاقات مع المجتمع والانفتاح عليه والتعرف على طبيعته وحاجاته الحالية والمستقبلية.
- (2) التأكد من أن مؤسسات التعليم توفر الكفايات اللازمة للطلاب وتعددهم الإعداد الجيد، وتقدم مخرجات تعليمية مؤهلة قادرة على الانخراط في العمل بجد وفاعلية ولديهم اتجاهات ايجابية نحو العمل والإنتاج مما ينعكس على توفير تكاليف التدريب المستقبلية.
- (3) التعرف على طبيعة النظام التربوي ومشكلاته والصعوبات التي يمر بها وكيفية مواجهتها.
- (4) إتاحة الفرصة لرجال الأعمال لإبداء آرائهم في مناهج التعليم والقيم والمضامين والخبرات التي يفترض أن يتضمنها المنهج التعليمي استجابة لحاجات التنمية الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل .
- (5) التعرف على حاجات السوق التربوي من أجل تطوير منتجات تتوافق مع الاحتياجات التربوية

7. أهداف الشراكة مع سوق العمل:

الشراكة مع سوق العمل لها أهداف وهي كالآتي⁽¹⁾:

- 1- إشراك القطاع الخاص وسوق العمل في تطوير منظومة التعليم الفني والمهني تجسيدا لمبدأ الشراكة والتعاون مع القطاع الخاص وسوق العمل.
- 2- إشراك القطاع الخاص وسوق العمل في تقييم مخرجات التعليم الفني والمهني سعياً نحو تطوير وترسيخ آليات ومعايير تضمن جودة تلك المخرجات وملاءمتها لتلبية احتياجات سوق العمل لا سيما من الناحية النوعية.
- 3- توثيق الارتباط بين المؤسسات التدريبية وسوق العمل.
- 4- توفير فرص عمل للخريجين حيث تشكل عملية المشاركة فرصة للمنشآت للتعرف على الخريجين واستقطاب الأفضل لتوظيفهم.

8. أهداف الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني وسوق

العمل:

للشراكة بين مؤسسات التعليم المهني وسوق العمل أهداف يتطلب تحقيقها⁽²⁾:

1. تطوير الأنظمة التعليمية والتدريبية وربطها بمتطلبات سوق العمل.
2. سد النقص الذي تعاني منه الأجهزة والمؤسسات التربوية خاصة.
3. توضيح أوجه القصور والخلل برصد الواقع وتحليله واقتراح آليات لتجاوز هذا الواقع للوصول للتطور المنشود.
4. بيان التجارب الدولية المعاصرة ومحاولة الاستفادة منها.
5. دراسة واقع ومستقبل تمويل مؤسسات التعليم التقني والمهني.

1

(أحمد علي الحاج 2011م، مدى ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياج سوق العمل وخطط التنمية في اليمن، مرجع سابق ص 80.

2

(طارق العاني - نصير السامرائي - علي التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، مرجع سابق ص 11.

وقد اتبعت معظم البلدان النامية ومنها اليمن أسلوب التخطيط كوسيلة ناجحة تنظم عمليات التنمية وترشيدها سعياً إلى تحقيق ارتفاع متواصل في مستوى الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ثم الخلاص تدريجياً من قيود التبعية الاقتصادية، والاعتماد على النفس باستغلال كافة الموارد المتاحة سواء كانت طبيعية أم مادية أم بشرية، هذا وإن التخطيط لم يقتصر على البلدان النامية فقط، بل أخذت به أيضاً الدول المتقدمة التي يقوم التقدم الاقتصادي والاجتماعي عليها. وإن نجاح أسلوب التخطيط من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية يتوقف على أن يكون هناك ارتباط حقيقي بين أهداف الخطط والإمكانات المادية والبشرية والموارد الطبيعية المتاحة، إذن التفاوت الملحوظ في المستويات التعليمية ودرجة المهارات للعامل دالة في احتياجات النمط السائد، وأن توزيع الخدمات التعليمية والصحية غير متكافئ بين المدن والريف وبين الطبقات الاجتماعية المختلفة.

وبما أن التخطيط للقوى العاملة - يعتبر أحد مداخل التخطيط التعليمي، وما يمكن أن يقوم به التخطيط التعليمي هنا هو مقدرته على تحويل الحاجة من القوى العاملة إلى متطلبات تعليمية، وفي تحديد لهذه المتطلبات تراعى الاختلافات بين القطاعات الاقتصادية المختلفة وبين الجهات الأخرى، وأن التعليم لابد أن يبذل دوراً متزايداً، إذ أن العلاقة يجب أن تكون موجودة وواضحة بين فرص العمل المطلوبة ونمط الإعداد المهني حسب قطاعات الاقتصاد⁽¹⁾.

9. مجالات التعاون بين التعليم والتدريب و القطاع الخاص:

هناك العديد من مجالات التعاون والمشاركة بين التعليم والمؤسسات الاجتماعية المختلفة، التي تتطلب مشاركة المجتمع منها ما يلي⁽²⁾:

- أ- مجالات تأمين الاحتياجات المادية ومنها المباني والصيانة وتأمين الأجهزة وطباعة الكتب النشرات التعليمية.
- ب- مجالات تقديم الخدمات التربوية المتكاملة مثل إنشاء المدارس والمعاهد الأهلية.

ولذلك فإن القطاع الخاص يعد بلا شك إحدى المؤسسات الاجتماعية الفاعلة اقتصادياً ويؤدي دوراً في دعم العديد من مجالات التعليم سواء كانت هذه المجالات ذات فوائد مالية أو فوائد معنوية.

ومن أهم مجالات المشاركة والتعاون بين القطاع الخاص والقطاع التعليمي ما يلي:

شكل رقم (1) يوضح مجالات إسهام القطاع الخاص في التعليم والتدريب:

البناء

1

(محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي 2003م المرجع نفسه ص 139.

2

(خالد بن ابراهيم العواد، نحو خطة لتطوير التعليم، بحث مقدم في اللقاء العاشر لقادة العمل التربوي بوزارة المعارف، جدة، ١٤٢٣هـ، ص 30.

مجالات إسهام القطاع الخاص في التعليم
إدخال التقنية الإلكترونية:

التدريب

الأنشطة التجارية داخل المؤسسات التعليمية
الجوائز التحفيزية للطلاب
التبرعات النقدية أو العينية
الاستثمار التربوي

خصخصة الخدمات التعليمية

المشاركة في بناء المباني التعليمية
الشراكة في استخدام الإمكانات
توفير المستلزمات والمواد التدريبية داخل الفصول

يوضح شكل رقم(1) مجالات إسهام القطاع الخاص في التعليم العام وفيما يلي⁽¹⁾:
استعراض موجز لهذه المجالات:

1) التدريب:

يعد التدريب من أهم القضايا في موضوع الشراكة بين القطاع الخاص ومؤسسات التعليم، ويمكن النظر إلى التدريب من زاويتين:
الأولى التدريب الذي يوجه للمعلمين على استخدام الوسائل التعليمية المتقدمة والتي تحقق أهداف المنهج الدراسي مثل استخدامات الحاسب الآلي في التعليم واستخدامات برامج معينة تساعد المعلمين على أداء مهماتهم وغالبا ما يتم هذا التدريب الموجه للمعلمين لأعداد محدودة من المعلمين وليس بشكل كبير.
أما الثانية فهي التدريب الموجه للطلاب ويتخذ عدة صيغ أبرزها ما تتيحه الشركات من فرص التدريب في بيئة العمل الحقيقية والتعرف على التحديات التي تواجه الطلاب وعلى تحديد مستقبلهم المهني، مع تزويدهم بالخبرات والمعارف والمهارات اللازمة

2) الاستثمار التربوي:

ويعني أن يقوم القطاع الخاص بالاستثمار في التعليم بشكل يحقق له عائد اقتصادي، على اعتبار أن هذا الاستثمار مطلب إستراتيجي وقضية وطنية تقوم على

1
(المرجع السابق ص 31

تحقيق المصالح المشتركة والمنافع المتبادلة بين قطاع التعليم و القطاع الخاص، وينبغي ألا يقتصر استثمار القطاع الخاص في التعليم في جانب محدد، وإنما في جميع الجوانب التعليمية والأنشطة والبرامج المختلفة التي تقدمها مؤسسات التعليم للمجتمع.

إن إقدام القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم يعود إلى ضمان نجاح هذا الاستثمار ولعوائده المضمونة والمرتفعة إذا تم توجيهها التوجيه السليم، ومن المجالات التي يمكن للقطاع الخاص الاستثمار فيها ما يلي⁽¹⁾:

- 1- البرمجيات التعليمية المترجمة وغير المترجمة والتي توجه للطلاب.
- 2- إنشاء المباني اللازمة وفق المعايير التعليمية وتأجيرها لمؤسسات التعليم.
- 3- طباعة الكتب والبرمجيات المساندة للعملية التعليمية.
- 4- إنشاء المدارس والمراكز والمعاهد الأهلية.

(3) توفير المستلزمات والمواد التدريبية داخل الفصول:

وهو ما تقدمه الشركات أو المنظمات التجارية أو المنظمات غير الربحية من معلومات مساندة للمنهج الدراسي تعين المعلمين على إيصال المعلومات وتحقيق الأهداف الدراسية مثل توفير بعض المواد والكتب المساندة، وقد تكون هذه المواد على شكل أشرطة فيديو، أو برامج، أو كتب، أو ملصقات، أو نماذج نشاط، أو برامج حاسوبية، ويتم تزويد المعاهد والمدارس هذه المستلزمات من المعنيين مباشرة أو من خلال الإطلاع عليها في شبكة الإنترنت، ويتم استخدام هذه المستلزمات في تحقيق أهداف المادة الدراسية ووسيلة مساعدة للمعلمين وتتضمن هذه المواد رسائل إعلانية موجهة للطلاب.

(4) إدخال التقنية الإلكترونية:

وهو استخدام وسائل الاتصال المتنوعة والمتعددة في المعاهد والمدارس والفصول حيث تقوم بعض الشركات بتزويدها بالأجهزة والمعدات وتوفير المختبرات والمعامل والتلفزيونات وخدمات الإنترنت مجاناً، مع الدعم الفني والصيانة مقابل السماح لهذه الشركات ببث بعض الإعلانات التجارية للطلاب.

(5) خصخصة الخدمات التعليمية:

ويقصد بالخصخصة في التعليم التعاون بين مؤسسات التعليم والقطاع الخاص من أجل إتاحة الفرصة للقطاع الخاص في التوسع في إنشاء المعاهد والمدارس والجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وتملكها لأهداف ربحية. وتقوم بعض الدول بإجراء عقود مع القطاع الخاص من أجل تقديم الخدمات التعليمية التي كانت تقليدياً تقدم من قبل الدولة والتي تشمل أعمال الصيانة والتغذية وخدمات الرعاية، والهدف من ذلك توفير المبالغ المالية التي كانت تنفقها المدارس على هذه الخدمات وباعتبار أن تحويل هذه الخدمات إلى القطاع الخاص

1

(رحمة أنطوان حبيب، استثمار القطاع الخاص في المجال التربوي بدول الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي، الرياض، ٥١٤٢٣.

سوف يساعد على حسن استخدامها مع ضمان الجودة اعتمادا على خبرة وكفاءة القطاع الخاص في إدارة المشاريع⁽¹⁾.

6) التبرعات النقدية أو العينية:

وهو ما يقدمه رجال الأعمال والمؤسسات التجارية إلى مؤسسات التعليم من تبرعات نقدية أو عينية مثل الأجهزة والمعدات الحديثة.

7) الجوائز التحفيزية للطلاب:

وهي الجوائز التي تقدمها الشركات في الأنشطة والمسابقات الطلابية، وهي مدخل من المداخل التي تستعملها الشركات لدخول منتجاتها وأسماؤها في المدارس، وتتضمن هذه الجوائز الهدايا المجانية والأجهزة والرحلات الطلابية وغيرها، وتهدف هذه البرامج التشجيعية إلى تحسين معايير التحصيل وقد تمتد الجوائز التشجيعية لتشمل مديري هذه المؤسسات.

8) البناء:

وهي عقود يتم إبرامها بين المؤسسات والقطاع الخاص حيث يقوم من خلالها القطاع الخاص بالبناء وتقديم الخدمات والمستلزمات التعليمية أو الدعم النقدي المباشر مقابل العوائد المعنوية وتحسين سمعة الشركة في المجتمع المحلي.

9) المشاركة في بناء المباني التعليمية:

تعاني أغلب المجتمعات من مشكلة هذه المباني نظرا لزيادة أعداد الطلاب المقيدون فيها، ولحاجتها الحالية إلى الصيانة والتحديث والتطوير لتواكب التغيرات التي تشهدها المجتمعات والنظم التعليمية.

10) الشراكة في استخدام الإمكانات:

لقد أصبح من الشائع في أغلب البلدان أن تقوم الجهات المشرفة على التعليم بالاتفاق مع القطاع الخاص من أجل الاستفادة من بعض الإمكانات المتاحة في هذه المؤسسات مثل المرافق التعليمية والصالات والورش، ويتيح مثل هذا الاتفاق للقطاع الخاص استخدام هذه المرافق في أوقات محددة مقابل مبالغ مالية متفق عليها أو مقابل الاشتراك في إنشائها، إن مثل هذه الشراكة تسمح للمجتمع المحلي باستخدام المرافق التعليمية إضافة إلى الاستفادة القطاع الخاص من تشغيل هذه المرافق وإتاحة الفرصة للإسهام في خدمة المجتمع مقابل العوائد المعنوية التي يجنيها من مثل هذه الأنشطة.

11) الأنشطة التجارية داخل المؤسسات التعليمية:

1

(فهد بن عباس العتيبي 1425 هـ، إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم بالملكة العربية السعودية، مرجع سابق ص 32 وللمزيد صانع، عبدالرحمن بن أحمد، متولي، مصطفى، تجارب بعض الدول في مجال التنسيق والتعاون والتكامل بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الأعمال والإنتاج، دراسة بتكليف من مكتب التربية لدول الخليج العربي، الرياض، 1424 هـ - ص 33.

لقد أصبحت المعاهد من القطاعات التي توجه نحوها الشركات والمؤسسات التجارية جهودها التسويقية يعود ذلك لاعتبارات عدة أهمها كبر جمهورها من الطلاب والمعلمين ونظرة رجال الأعمال إلى الطلاب باعتبارهم جمهوراً تسويقياً مهماً نظراً للمبالغ التي ينفقونها سنوياً إما من خلال مشترياتهم اليومية أو من خلال تأثيرهم على مشتريات آبائهم، إضافة إلى أن طلاب اليوم هم مستهلكون راشدون مستقبلاً ولهذا تتنافس الشركات على كسب ولائهم في المستقبل المنظور⁽¹⁾.

10. آليات وقنوات الشراكة والارتباط بين المراكز التدريبية

وسوق العمل:

إن تنفيذ منهجيات الشراكة ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومؤسسات سوق العمل تتم عادة من خلال قنوات وآليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعات المطبقة في قطاع التعليم والتدريب المهني وقطاعات التنمية والإنتاج، ومن هذه الآليات ما يأتي:

1. مجالس إدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني:

تعد مساهمة مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني من الآليات الفاعلة والمؤثرة في مساهمة سوق العمل في رسم سياسة التعليم والتدريب المهني، وتحديد محتوى المناهج، وتحليل احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات، وتحديد التخصصات والبرامج، وتُعتمد مثل هذه الآلية في أغلب الدول العربية لكنها تتفاوت في درجة ممارستها وعمق تَبَيُّها واعتمادها من دولة عربية إلى أخرى. كما قد يشارك ممثلون عن مؤسسات سوق العمل في مجالس إدارة المدارس والمراكز التدريبية المهنية في بعض الدول العربية الموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمدارس والمراكز.

2. اللجان الاستشارية:

يشارك نخبة من المسؤولين والمختصين من الأطر المتقدمة العاملة في مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسة التعليمية، أو التدريبية التي تنظر عادة في أمور تتعلق بإعداد وتطوير المناهج الدراسية، والبرامج التدريبية، والمواد التعليمية، وخطط التعاون المشترك⁽²⁾.

3. اللجان المتخصصة:

تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة، أو مجال تقوم بها مؤسسة التعليم والتدريب المهني وتحتاجها مؤسسات سوق العمل، وهناك لجان تخصصية عديدة

1

(فهد بن عباس العتيبي - إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم بالملكة العربية السعودية، رسالة الدكتوراة 1425هـ. ص 39 مرجع سابق.

2

(طارق العاني - نصير السامرائي - علي التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، مرجع سابق 2003م ص 3.

تشكّل لهذا الغرض، غير أنها تحتاج إلى تنسيق فيما بينها للوصول إلى نظرة وممارسة شمولية للتعاون في تحقيق أهدافها، ومن هذه اللجان:

(1) **لجان المناهج:** وفيها يشارك خبراء ومختصون من مؤسسات سوق العمل مع الكوادر التدريسية والتدريبية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني من أجل تطوير المناهج، ويقوم ممثلو سوق العمل بتقديم المعلومات ذات الصلة باحتياجات القطاعات الإنتاجية والخدمية، وبعُدُّ دور سوق العمل أساسياً لتأمين الارتباط العضوي ما بين المنهج الدراسي والاحتياجات المتغيرة لعالم العمل.

(2) **لجان التجهيزات:** وهي من اللجان المشتركة المهمة في تحديد مواصفات الأجهزة والمعدات والمواد الملائمة، وكذلك مساهمة سوق العمل في نصب الأجهزة وإدخال تقانة جديدة في المدارس والمراكز المهنية، والتي ستكون مفيدة لمؤسسات التعليم والتدريب المهني مستقبلاً.

(3) **لجان الاختبار والتقييم:** وهي من اللجان التي يمكن أن تساهم فيها مؤسسات سوق العمل بفاعلية من خلال قيام ممثلها بدور المقومين والممتحنين للمتدربين وللمواد الدراسية والبرامج التدريبية، وهذا ما يؤمن المستوى النوعي المطلوب لمخرجات المدارس المهنية والمراكز التدريبية⁽¹⁾.

د- **التوأمة:** وهي من الآليات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في توثيق الشراكة ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومؤسسات سوق العمل، وقد اعتمدها بعض الدول العربية خاصة الأردن، إن أسلوب أو علاقة التوأمة "للمدارس ومراكز التدريب المهني مع مجموعة من مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية ذات الصلة بتخصصات وبرامج التعليم والتدريب في المدرسة، أو المراكز، خاصة المؤسسات الموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمؤسسة التعليمية والتدريبية المهنية، تهدف إلى ما يأتي:

- (1) تحسين نوعية التدريب بما يلائم حاجات سوق العمل.
- (2) استثمار إمكانات التدريب المتوفرة لدى سوق العمل (وغير الموجودة في المدرسة أو المركز التدريبي) لغرض التدريب الجزئي في موقع العمل التي تتم معها التوأمة.
- (3) إطلاع المدراء في المدارس ومراكز التدريب المهني على المستجدات في مجال التصنيع، أو الخدمات لنقلها إلى التلاميذ، أو المتدربين.
- (4) رفع كفاءة أداء العاملين في سوق العمل من خلال دورات تدريبية قصيرة، وتعزيز فرص التعليم والتدريب المستمر.
- (5) توفير تغذية راجعة حقيقية لتطوير وتحديث المناهج الدراسية والبرامج التدريبية.

1
(المرجع السابق ص 36.

6) إكساب المتدربين اتجاهات العمل الجماعي في مؤسسات سوق العمل مما يقلص مدة التكاليف اللازمة لمخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني عند التحاقهم بعالم العمل.

7) المشاركة في أعمال اللجان والمجالس والدراسات والأبحاث والتعاون في حل المشكلات الميدانية والعملية الفنية.

8) المشاركة في كلفة التعليم والتدريب.

9) المشاركة في أية أمور أخرى يتم الاتفاق عليها بين الطرفين.

هـ) المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية:

وهي من الآليات التي اعتمدها بعض الدول العربية وحققت مردودات مهمة في تعزيز الشراكة بين التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة لتطوير سوق العمل، على غرار "المجلس النوعي للتعليم التقني" الذي أنشأته مصر والذي يضم ممثلين عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفني، وأساتذة جامعيين، وممثلين عن قطاعات سوق العمل الإنتاجية والخدمية، ويتولى المجلس المذكور اقتراح أسس تطوير خطط وبرامج التعليم والتدريب المهني والفني في ضوء احتياجات سوق العمل المتغيرة والإمكانات المتاحة، كما اعتمدت اليمن هذه الآلية من خلال إنشاء "المجلس الوطني للتدريب المهني والتقني" الذي يتولى اقتراح سياسات موحد لهذا التعليم والتدريب لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية.

و) آلية المشاركة في النشاطات العلمية والدراسية:

تواجه مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية في الدول العربية مشكلات عديدة تتعلق بكفاءة القوى العاملة، وطبيعة التقانات المستخدمة، ومستجداتها وتبعاتها في إحدى تغييرات المستمرة، ونوع المهارات والمهن، فضلاً عن المشكلات الإدارية والمالية والتسويق والجدوى من المشاريع القائمة المخطط لها. ويجب ألا يتبادر إلى الذهن بأن مثل هذه الأمور لا تعني مؤسسات التعليم والتدريب المهني، بل إن لهذه المؤسسات - خاصة تلك التي تمتلك أطراً تدريسية وتدريبية من ذوي الخبرة والممارسة، وإمكانات بحثية مناسبة - دوراً أساسياً في إجراء الدراسات والأبحاث، ولا تقتصر أهمية ومردودات هذه الآلية في تقديم توصيات ومقترحات إلى المخططين وأصحاب القرار فقط، بل ومن أجل تطوير وإغناء برامج التعليم والتدريب فيها، فضلاً عن ذلك فإن مثل هذه الأنشطة ستقلص حالة الانفصام ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومؤسسات سوق العمل، وتعزيز الشراكة فيما بينها⁽¹⁾.

1

(المرجع السابق ص 38-39.

المبحث الخامس:

الدراسات السابقة:

أهتم عدد من الباحثين بدراسات مكتبية وميدانية تناولت التعليم التقني والمهني وبعضها تناولت توجهات القطاع الخاص والمعني بجانب الطلب أي حاجة سوق العمل من مخرجات هذا النوع من التعليم والذي يمثل جانب العرض وقد اختار الباحث نماذج من تلك الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية. ويمكن إستعراضها على النحو الآتي:

أ- الدراسات المحلية

(1) **محمد عبد الولي مسعد الخولاني 2005م** - أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية⁽¹⁾.

دراسة تطبيقية في الجهاز الإداري للدولة في الجمهورية اليمنية رسالة ماجستير كلية التجارة جامعة صنعاء 2005م وقد تناولت الدراسة ما يلي:

أ- مدى اهتمام الدولة بتأهيل وتدريب الموارد البشرية.

ب- مدى إسهام التدريب في تنمية الموارد البشرية لرفع كفاءة مؤسسات القطاع العام.

وتوصلت الدراسة إلى الآتي:

(1) عدم توفر خطط لتدريب وتأهيل العمالة وفقاً للأسس العلمية.

(2) عدم مشاركة وحده تخطيط القوى العاملة في وضع السياسات الخاصة بالتدريب.

(2) **مقبل مازلين 2007م** آثار الإصلاحات الاقتصادية على قطاع التعليم الفني والتقني⁽²⁾.

رسالة ماجستير دراسة تحليلية تطبيقية كلية إدارة الأعمال، جامعة عدن 2007م.

1

(محمد عبد الولي مسعد الخولاني 2005م - أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية في الجهاز الإداري للدولة في الجمهورية اليمنية رسالة ماجستير كلية التجارة جامعة صنعاء 2005م.

2

(مقبل مازلين، آثار الإصلاحات الاقتصادية على قطاع التعليم الفني والتقني في الجمهورية اليمنية خلال الفترة 1995م- 2005م رسالة ماجستير دراسة تحليلية تطبيقية كلية إدارة الأعمال، جامعة عدن 2007م.

تناولت هذه الدراسة مشكلة تأثير الإصلاحات الاقتصادية التي احتوت عليها الخطة الخمسية الأولى للحكومة اليمنية خلال الفترة من 1995م-2000م والخطة الخمسية الثانية 2000م-2005م من إصلاحات وسياسات ترمي إلى تطوير تحسين قطاع التعليم المهني والتقني من حيث رفع نسب الالتحاق ومن حيث إنشاء معاهد جديدة وتطوير العملية والتعليمية والتدريبية في المعاهد القائمة وإعادة وتأهيل البعض منه.

كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مراحل وسياسات الإصلاحات الاقتصادية من عام 1995م-2005م في مجال التعليم الفني والمهني ودراسة العلاقة بين المعاهد وعدد الطلاب وعدد الخريجين في قطاع التعليم المهني.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة بأن الإصلاحات الاقتصادية ساهمت في الزيادة العددية للمعاهد المهنية والتقنية وفي زيادة التوعية بالتعليم المهني والتقني وزيادة عدد المتقدمين للدراسة في المعاهد المهنية والتقنية إلا أن هذه الزيادة لم تكن بالقدر الكافي للنهوض بعملية التنمية، فالطلب على التعليم الجامعي مازال يفوق أضعاف الطلب على التعليم المهني والتقني، وكانت الزيادة في عدد الطلاب بطيئة وليست بالقدر الكافي لعدم قدرة الدولة على إستيعاب كافة الطلاب المتقدمين، فما يتم تخصيصه من موازنة غير كافية لتوفير الاحتياجات اللازمة لتجهيز هذه المعاهد..

3) عزالدين الزبيري - مدى مواءمة التخصصات التقنية في كليات المجتمع مع متطلبات سوق العمل اليمني كلية المجتمع صنعاء حالة تطبيقية 2009م رسالة ماجستير - دراسة تطبيقية جامعة صنعاء كلية التجارة (1).

هدفت الدراسة إلى التعرف على رأي قطاع الأعمال حول تقييمهم للتخصصات الدراسية التي تقدمها كلية المجتمع- صنعاء ومخرجاتها إلى جانب التعرف على ما إذا كان هناك تخصصات مطلوبة في بعض المؤسسات التي يعمل فيها الخريجين ولا يوجد لها مثل بين التخصصات التي تقدمها كلية المجتمع، وتحديد أبرز احتياجات المجتمع لمخرجات التخصصات التقنية.

توصلت الدراسة إلى الآتي:

أ- أن التخصصات الدراسية في كليات المجتمع - صنعاء متوائمة مع احتياجات سوق العمل بنسبة 84% وفقا لتقديرات منشآت سوق العمل والطلاب الخريجين.

ب- ترحيب مؤسسات سوق العمل لإقامة أنواع مختلفة من الروابط مع المؤسسات التعليمية وذلك من خلال تشكيل مجالس استشارية وتبادل الخبرات والتعاون في إقامة معارض والورش المشتركة.

1

(عزالدين الزبيري - مدى مواءمة التخصصات التقنية في كليات المجتمع مع متطلبات سوق العمل اليمني كلية المجتمع صنعاء حالة تطبيقية - رسالة ماجستير - دراسة تطبيقية جامعة صنعاء كلية التجارة 2009م .

ت- تكثيف الجانب العملي والتطبيقي في معظم التخصصات وزيادة الاهتمام بتدريس اللغة الانجليزية والحاسوب.

ث- مراجعة دولية للمناهج وفقاً لما يتطلبه سوق العمل.

(4) محمد نشوان الواكي (2011): التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المنشآت اليمنية⁽¹⁾.

دراسة ميدانية في أمانة العاصمة ومحافظتي تعز والحديدة، رسالة دكتوراه، هدفت الدراسة إلى الآتي:

- (1) التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية من حيث التطبيق والممارسة في الجمهورية اليمنية.
- (2) التعرف على أهم المعوقات التي تواجه التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الجمهورية اليمنية.
- (3) التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي للتدريب وأثره في تنمية البشرية.
- (4) وتوصلت الدراسة إلى:

أن تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية لا يتم وفق الأسس العلمية السليمة، حيث تبين عدم وجود خطة إستراتيجية واضحة المعالم والأبعاد لإدارة الموارد البشرية، وكذا إشارة إلى عدم وجود خطة إستراتيجية واضحة تعتمد على منهجية متكاملة وتخطيط سليم لتدريب وتأهيل الموارد البشرية، بالإضافة إلى عدم معرفة حجم العمالة المطلوبة للفترات الزمانية المقبلة.

(5) أحمد علي الحاج (2011) مدى ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في اليمن⁽²⁾.

المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تلبية مخرجات التعليم المهني والتقني حسب التخصصات لاحتياجات سوق العمل والتنمية كماً وكيفاً وكذا معرفة آراء مستخدمي العمالة المهنية والتقنية في مؤسسات القطاعين العام والخاص حول نوعية العمالة لديها، ومستوى كفاية خريجي التعليم المهني والتقني. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:-

أ- عدم كفاية التجهيزات، وضعف المناهج التعليمية وغيرها وأنها تتناقض مع التوقعات الكبيرة والمتوسطة لاستيعاب سوق العمل لخريجي

1
(محمد نشوان الواكي: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المنشآت اليمنية، دراسة ميدانية في أمانة العاصمة ومحافظتي تعز والحديدة رسالة دكتوراه (2011م) .

2
(1) أحمد علي الحاج: مدى ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في اليمن، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل دراسة تحليلية (2011م).

المعاهد المهنية والتقنية، في حين أنها تبدو منطقية، مع ضعف توقعاتهم حول هذا الاستيعاب.

ب- تدني التنسيق والشراكة بين مؤسسات القطاع الخاص والأجهزة الحكومية ذات الصلة، والعلاقة بالمعاهد المهنية والتقنية.

(6) **إنصاف عباد عوض صالح** 2011م، أهمية مواهمة مخرجات التعليم الفني والمهني لحاجة سوق العمل رسالة ماجستير، دراسة ميدانية حالة عدن⁽¹⁾.

هدفت الدراسة إلى التعرف على آليات تحقيق مواهمة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لحاجة سوق العمل وتحديدًا سوق العمل في عدن.

توصلت الدراسة إلى الآتي:

1- يوجد لدى أصحاب الأعمال الوعي بأهمية الشراكة مع التعليم الفني والمهني إلا أنهم لا يرغبون في الشراكة لعدم توفر البيئة المناسبة لها أو لعدم ثقتهم بجدية العلاقة.

2- إدارة سوق العمل في مكتب التعليم الفني والمهني في عدن لا تمارس دورها بإيجاد العلاقة الفعلية بسوق العمل.

3- القطاع الخاص وسوق العمل ليس لهما أي معلومات عن نشاطات التعليم الفني والمهني.

(7) **عبد الملك حسن مزارق** (2012م) دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن رسالة ماجستير، دراسة تحليلية تطبيقية على محافظة الحديدة⁽²⁾.

هدفت الدراسة إلى:-

1. التعرف على واقع التعليم الفني والمهني بنية وتنظيمًا وشكلًا ومضمونًا ونتائج.
2. رصد العوائق والتحديات التي تواجه التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن.
3. تتبع دور وزارة التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة.
4. تشخيص ظاهرتي الفقر والبطالة ببيان دور التعليم المهني والتقني في الحد منهما عن طريق دراسة فعلية على محافظة الحديدة.

1 (إنصاف عباد عوض صالح، أهمية مواهمة مخرجات التعليم الفني والمهني لحاجة سوق العمل اليمن، دراسة ميدانية حالة عدن، جامعة عدن، رسالة ماجستير 2011م.

2 (عبد الملك حسن مزارق، دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن دراسة تحليلية تطبيقية على محافظة الحديدة 2007/2010م جمهورية السودان، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا رسالة ماجستير (2012م).

5. معرفة واقع الشراكة بين التعليم الفني والمهني وسوق العمل في الحد من الفقر والبطالة ومدى دعم التعاون الدولي في هذا الجانب. وتوصلت الدراسة إلى:-

(1) أن مخرجات التعليم الفني والمهني تساهم في التأثير من الحد و البطالة بدرجة متوسطة الحسابي المرتبة الأولى وبنسبة بلغت(2.19).

(2) مدى نجاح الشراكة بين المعاهد والقطاع الخاص لاستيعاب الخريجين حيث بلغ متوسط الحسابي المرتبة الثانية بنسبة(2.16).

(3) مدى مساهمة مخرجات المعاهد المهنية والتقنية للحد من الفقر جاء هذا المعيار في المرتبة الثالثة إذ بلغ المتوسط الحسابي(2.03) من خلال إفادة عينة البحث.

(4) ملائمة مناهج وتجهيزات مخرجات المعاهد لمتطلبات سوق العمل بلغ المتوسط الحسابي لها المرتبة الرابعة بنسبة (1.96).

(5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد عينة البحث للدرجة الكلية لمساهمة مخرجات المعاهد المهنية والتقنية في الحد من البطالة تعزى لمتغيرات النوع، المؤهل، سنة التخرج، جهة العمل.

(6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد عينة البحث للدرجة الكلية لمدى مساهمة مخرجات المعاهد المهنية والتقنية في الحد من الفقر تعزى لمتغيرات النوع، المؤهل، سنة التخرج، جهة العمل.

(7) ارتفاع نسبة الخريجين الذين يشغلون وظائف لا تتلائم مع مجالات اختصاصهم.

(8) تمكين المتقدمين للدراسة من اتخاذ قرار إختيار المهنة وفقاً لمعطيات تتعلق بتعرفهم على ذواتهم واستعداداتهم وقدراتهم، والمعطيات التي تتعلق بالمهن المتاحة وشروطها ومزاياها وإخطارها ومستقبلها.

(8) **أنيف طاهر سعيد أنعم** 2013هـ تخطيط التعليم المهني والتقني في ضوء إحتياجات سوق العمل وسبل تطويره، رسالة ماجستير دراسة ميدانية⁽¹⁾.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تخطيط التعليم المهني والتقني في ضوء إحتياجات سوق العمل وسبل تطويره في اليمن وذلك من خلال تحقيق الأهداف الآتية:

(1) تشخيص واقع التخطيط للتعليم المهني والتقني في اليمن.

1

(أنيف طاهر سعيد أنعم، تخطيط التعليم المهني والتقني في ضوء إحتياجات سوق العمل وسبل تطويره، دراسة ميدانية جامعة صنعاء كلية الآداب، رسالة ماجستير 2013هـ.

- (2) رصد أوجه القصور والضعف في عملية تخطيط التعليم المهني والتقني.
- (3) رصد أهم الأبعاد الإجتماعية والإقتصادية التي يجب أخذها بعين الإعتبار عند التخطيط التعليم المهني والتقني وتطويره.
- (4) الكشف عن أبرز المشكلات والصعوبات التي توجه التعليم المهني والتقني والمؤسسات التعليمية والتدريبية التابعة له في علاقتها مع منشآت سوق العمل.
- (5) تحديد الوسائل والآليات اللازمة لتعزيز إرتباط التعليم المهني والتقني بسوق العمل.
- (6) الكشف عن مدى ملاءمة ما تم إتخاذه من تدابير وخطط لإعداد عمالة مهنية وتقنية تلبي إحتياجات سوق العمل.
- وتوصلت الدراسة:

- 1- ضعف توفر البيانات والمعلومات لدى مخططي وزارة التعليم الفني والمهني ومكاتبها ومؤسساتها بالمحافظات عن الإحتياجات الفعلية لسوق العمل من الأيدي العاملة الآتية والمستقبلية.
- 2- لا تحدد نوعية التخصصات المستحدثة في المؤسسات التعليمية والتدريبية بناء على دراسات علمية وميدانية تستهدف التعرف على إحتياجات سوق العمل والمجتمع.
- 3- لا يتوسع التعليم المهني والتقني وفقاً لحجم النمو السكاني في المحافظات أو وفقاً لنسب الإقبال.
- 4- نادراً ما تتضمن خطط وزارة التعليم الفني والمهني أنشطة دورية كدراسات وأبحاث ومسوحات تستهدف توفير معلومات وإحصائيات عن مستجدات سوق العمل وعن وضع الخريجين والمهني والحرف.

ب - الدراسات العربية:

- 1- **على بن محمد الربيعي** (2003م) مستقبل إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة⁽¹⁾.

هدفت الدراسة إلى التعرف على انعكاسات العولمة على مستقبل إدارة الموارد البشرية في المجتمع السعودي، وتوصلت الدراسة إلى:

1

(على بن محمد الربيعي (2003م) مستقبل إدارة الموارد البشرية في المجتمع السعودي في ظل العولمة رسالة دكتوراه.

1) عدم ملاءمة الأنظمة التعليمية لاحتياجات سوق العمل للحاضر والمستقبل.

2) هناك اعتقاد بأن الآراء المنفردة والاقتراحات بين الأجهزة المعنية بالموارد البشرية تعد معوقاً رئيساً لعدم التكامل.

3) عدم مواءمة مخرجات التعليم لسوق العمل مما يؤدي إلى ضعف مستوى الكفاءات البشرية المؤهلة لمواجهة التحديات المختلفة.

2- **عمر مقداد يحيى مقدادي** 2007م - التعليم المهني في الأردن مشكلاته واتجاهات تطويره⁽¹⁾ دراسة ميدانية عمان، رسالة دكتوراه، هدفت الدراسة إلى الآتي:-

أ- محاولة الكشف عن واقع التعليم المهني في الأردن بفرعه (الصناعي- الزراعي- الفندقية- التمريض) وذلك من خلال عرض لأعداد الطلبة والمعلمين والمدارس وتوزيعها في المنطقة التعليمية.

ب- محاولة الكشف عن مشكلات التعليم المهني في الأردن بفروعه المختلفة.

ت- محاولة الكشف عن الأسس اللازمة لتطوير التعليم المهني في الأردن وذلك من خلال المقابلات الأكاديمية والمهنية والخبراء وكشف آرائهم في مجال التعليم للوصول إلى معرفة الاتجاهات العامة لتطويره. توصلت الدراسة إلى:-

أ- أن واقع التعليم المهني في الأردن متوسط حسب تقديرات عينة الدراسة.

ب- قلة الترقية الوظيفية لمعلمين المهني.

ت- نقص معلمين متخصصين في بعض المجالات المهنية.

ث- نقص التنسيق بين مؤسسات المهنية وبين مؤسسات العمل والإنتاج.

ج- أعداد الحصص النظرية أكثر من العملية.

3- **عبدالمك طاهر**- واقع العمالة اليمنية في سوق العمل السعودي - دراسة ميدانية على العمالة اليمنية في القطاع التجاري السعودي 2008م رسالة ماجستير جامعة الملك سعود، 2008م⁽²⁾.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على مشكلة وضع اليمنيين في سوق العمل السعودي خاصة العاملين في القطاع التجاري، وذلك من خلال التعرف على أهم المهارات الإدارية السلوكية والتنظيمية والفنية التي يمتلكها هؤلاء العمال والمهارات

1

(عمر مقداد يحيى مقدادي: التعليم المهني في الأردن مشكلاته وإتجاهات تطويره - رسالة دكتوراه جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - دراسة ميدانية عمان 2007م.

2

(عبدالمك طاهر - واقع العمالة اليمنية في سوق العمل السعودي - دراسة ميدانية على العمالة اليمنية في القطاع التجاري السعودي رسالة ماجستير جامعة الملك سعود، 2008م.

والقدرات التي يفتقرون إليها، إلى جانب التعرف على مدى ملاءمة ما يمتلكونه من مهارات وقدرات مع متطلبات القطاع التجاري بسوق العمل السعودي، ومدى رضا أرباب العمل والمشرفين على مستوى أدائهم. توصلت الدراسة إلى:

- أ- وجود درجة متوسطة من التوافق بين مهارات وقدرات العمالة اليمنية وبين متطلبات سوق العمل بالقطاع التجاري.
- ب- أن المشرفين على العمالة اليمنية راضون أدائهم إلا أن بعضها تعاني من ضعف في بعض المهارات والقدرات التي يحتاج إليها سوق العمل السعودي مثل التحدث باللغة الانجليزية واستخدام الحاسوب.
- ت- أن العمالة اليمنية لا تحصل على حقوقها الوظيفية رغم تعرضهم للابتزاز والتعسف من بعض كفلائهم.
- ث- على متخذي القرار من الجهات المختصة في شؤون التعليم الفني باليمن وكذلك بالسفارة اليمنية بإعداد خطط وبرامج تؤهل العمالة اليمنية بما يتطلبه سوق العمل السعودي والخليجي.

ج) التعقيب على الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها:

بعد إستعراض الدراسات السابقة يتضح أن موضوع التعليم التقني والمهني قد أهتم به العديد من الباحثين في مجالات مختلفة لاسيما علاقته بالتنمية وسوق العمل وذلك لأهمية هذا النوع من التعليم ودوره في تنمية الموارد البشرية وإعداد كوادر مهنية وتقنية وفقاً لمواصفات و متطلبات سوق العمل، وذلك من حيث الآتي:

1. ركزت الدراسات السابقة على واقع التعليم الفني والتدريب المهني من حيث النشأة والأهداف والمشكلات القائمة التي تواجهه ودوره في مجال التنمية مع وضع تصور لكيفية تحسين وتطوير التعليم الفني والمهني في اليمن إلا أن تلك الدراسات لم تتطرق إلى دور المعاهد المهنية والتقنية في تعزيز الشراكة بين سوق العمل والقطاع الخاص والتي سنتطرق إليها في دراستنا الحالية، ويمكن الاستفادة منها ببعض الجوانب التي تتعلق بالدراسة الحالية.

2. تناولت بعض الدراسات إشكالية التعليم المهني والأسباب والنتائج والتعرف على الجذور التاريخية للتعليم الفني والمهني في عهد الاحتلال الإنجليزي لعدن، ثم التطور بعد الاستقلال والإشكاليات والصعوبات التي تعيق أداء التعليم وخلال هذه الفترة كان التعليم الفني والمهني عبارة عن مدارس صناعية ومهنية ومخرجاتها ضئيلة نظراً لعدم وجود الكادر الأكاديمي المهني في ذلك الوقت أيضاً عدم وجود جهة مختصة معنية بالمعاهد المهنية والتقنية ومعظم الدراسة على التعليم الفني والمهني ركزت على تطوره وأهدافه وأعداد الطلاب بينما تجاوزت الدراسة الحالية تلك الجوانب إلى التوغل في

إبراز دور الفاعلية والكفاية من مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن من خلال دراسة ميدانية من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.

3. وتطرقت بعض الدراسات إلى وضع سياسات خاصة بالتعليم الفني والمهني تتفق مع أهداف التنمية الوطنية وزيادة عدد المؤسسات التدريبية وتنوع تخصصاتها لرفع الطاقة الاستيعابية للتعليم الفني والمهني والعلاقة بين مخرجات التعليم الفني والمهني واحتياجات سوق العمل وتحديث البرامج والمناهج.

4. أوضحت بعض الدراسات مهام وأهداف الوزارة وإعداد النظم والتشريعات الخاصة بالتعليم الفني وكذلك الإسهام في برنامج التنمية الهادفة إلى محاربة الفقر.

5. كما تناولت الدراسات السابقة تطوير وتوسيع التعليم الفني كمّاً ونوعاً وإعداد الخطط ومناهج التعليم الفني بالتعاون والتنسيق مع مختلف القطاعات الاقتصادية وتقديم إحصائيات أنشطة التعليم الفني والتدريب المهني لعدد من المؤسسات التدريبية والمعاهد الفنية وكليات المجتمع التابعة للوزارة.

6. وأيضاً بعض الدراسات أشارت إلى أن الفقر والبطالة من أسباب تفاقم مشكلة الفقر والبطالة في كل من الدول النامية والمتقدمة واستعرضت الدراسة المشكلات والقضايا الجوهرية ذات الصلة بمشكلة البطالة، والبطالة من ضمن معوقات عملية التنمية وأنها تعد واحدة من أخطر المشكلات التي تعاني منها كثير من الدول النامية والمتقدمة على حد سواء بمعدلات مختلفة وأسباب متباينة.

7. من خلال قراءة الدراسات السابقة اتضح وجود علاقة بينها وبين الدراسة الحالية باعتبارها أنها تدور حول التعليم الفني والمهني والتي قد تتشابه أو تتباين مع مهام وأهداف التعليم الفني والمهني قبل الثورة أو بعد قيام الوحدة اليمنية.

8. يوجد اختلاف في الأهداف الخاصة ببعض الدراسات السابقة والدراسة الحالية إلا أن مثل هذه الدراسات يمكن أن توضح بعض الأرقام الخاصة بالمعاهد والمدارس الصناعية ومقدار التحاق الطلاب واندفاعاتهم للمدارس المهنية والصناعية.

ويتضح من خلال ما تطرقت إليه الدراسات السابقة أن هناك اختلافاً وتشابهاً مع الدراسة الحالية من الناحية التاريخية والتطورات في التعليم المهني والتقني وفوارق في أعداد المتقدمين والملتحقين بالمعاهد حيث تطورت من مدارس صناعية إلى معاهد فنية إلى كليات مجتمع وغيرها من تطور وهذا ما سيتناوله الباحث في الدراسة الحالية لما يعزز الشراكة بينها والمجتمع.

الفصل الثالث

علاقة القطاع الخاص بالتعليم التقني في اليمن

المبحث - الأول: القطاع الخاص وواقع التعليم التقني في

اليمن:

أولاً: القطاع الخاص:

مدخل:

بما إن القطاع الخاص هو المستفيد الأول من تحسين المخرجات في العملية التعليمية، كون الاقتصاد اليمني قد يتيح للقطاع الخاص القيام بدور المحرك الأساسي للتنمية الأمر الذي يرتب على هذا القطاع حقوقاً وواجبات تؤهله للشراكة في صنع القرار الاقتصادي والاجتماعي والتموي ومن واجبه أن يسهم بالاستثمار في الإنسان اليمني وزيادة إنتاج هذا القطاع المهم في وضع مصالح الوطن على سلم أولوياته وبذلك يكون قد استلهم مفهوم الوطن أولاً، إن الشوط المتقدم الذي سينجزه القطاع الخاص على طريق المشاركة الاقتصادية تواجهه جملة تحديات منها ضعف المبادرة واستمرار الاعتماد على الأدوار التي تضطلع بها الحكومات وضعف الإدارة مما يتطلب تشجيع القطاع الخاص على تعزيز مشاركته في خدمة المجتمع وزيادة إسهامه في رعاية الأنشطة المختلفة والتقيد بقيم الوحدة الوطنية ومعايير الكفاءة والابتعاد عن مختلف مظاهر التمييز ويقع على القطاع الخاص الدور الرئيس في ربط مخرجات التعليم بمتطلبات هذا القطاع من خلال فاعلية الشراكة مع التعليم التقني.

أ- مفهوم القطاع الخاص:

يعني هو قسم من الاقتصاد يهتم بصفقات الأسر، حيث تتلقى الأسر الدخل من توفير مدخلات الإنتاج لقطاعات الاقتصاد الأخرى وتؤثر على مجريات الاقتصاد عبر قرارات الإنفاق (المصروفات الاستهلاكية على السلع والخدمات) والادخار. يعتمد القطاع الخاص في تسييره على آليات السوق الحرة والمنافسة في تحديد أسعار السلع والكميات المنتجة والمستهلكة، ومن أجل تحقيق المنافسة الحرة يفضل ويفترض عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي. و يعرف أيضاً بأنه المؤسسات والشركات والهيئات التي تزاوّل النشاطات الاقتصادية القائمة على الملكية الخاصة سواء كانت ملكية فردية أو ملكية جماعية⁽¹⁾.

وأيضاً يعرف: بأنه ذلك الجزء من قطاع الأعمال الذي تزيد نسبة حصص ملكية الأفراد في وحداته عن 51% بغض النظر عن الشكل القانوني للشركات كانوا أفراداً أو أموالاً والمالك محلياً أو أجنبياً. وفي تعريفاً آخر: هو ذلك الجزء من الاقتصاد غير الخاضع للحكومة، ويدار وفقاً لاعتبارات الربحية المالية⁽²⁾.

ب- أنواع قطاعات العمل المختلفة :⁽³⁾

لكل شخص حلم في أن يعمل في وظيفة محترمة لكي تؤمن له مستقبله و دخل محترم لكي يقدر علي متطلبات الحياة من زواج و تربية الأطفال وتعليمهم وهذا لا يأتي بطريقة سهلة و إنما يأتي عن طريق الاجتهاد والصبر والتدريب الجيد علي كل ما هو جديد في مجالات العمل المختلفة.

ومن خلال ذلك تناول أنواع قطاعات العمل المختلفة بمميزاتها وعيوبها وما يفضله الشباب في المستقبل والوقت الراهن.

1- القطاع العام (الحكومي) :

القطاع الحكومي هو القطاع الذي يرشح لك وظيفة حسب الكلية التي تخرجت منها وحسب تقديرك النهائي في الجامعة أو المعهد أو أحياناً يتم الإعلان عن وظائف حكومية في مجال معين أو مجالات كثيرة فيمكنك التقديم والالتحاق بهذه الوظائف الحكومية فالقطاع الحكومي له كثير من المميزات وكثير من العيوب وسيتناول الباحث مميزات وعيوب القطاع العام.

(أ) مميزات القطاع العام:

1 (اسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم العام. الدكتور فهد بن العتيبي 1425هـ ص 64.

2

(رشيد ادريس عودة - القطاع الخاص الفلسطيني ودوره في التنمية . رسالة الماجستير 2013م

3

(www.jazan.org

- (1) أفضل إستقراراً بالنسبة للأمان الوظيفي حيث لا يحدث تسريح للموظفين مثل القطاع الخاص.
 - (2) ساعات العمل تكون قليلة من 6 إلى 7 ساعات يومياً .
 - (3) الأجازات الرسمية تكون أكثر من القطاع الخاص .
 - (4) نظام العمل محدد وثابت .
 - (5) أكثر راحة ولا يوجد ضغوطات مثل القطاع الخاص .
 - (6) ترقيات وعلوات ثابتة .
 - (7) تدرج ثابت في السلم الوظيفي .
 - (8) يؤمن معاش الفرد.
- هذه بعض المميزات التي يمتاز بها القطاع الحكومي وللقطاع الحكومي عيوب وهي كالآتي:

(ب) عيوب القطاع العام :

- (1) التأمين الطبي ضعيف وغير شامل جميع الأقسام .
 - (2) عند محاولة السفر إلى الخارج يوجد بعض التعقيدات الكبيرة التي لا يمكنك من السفر.
 - (3) عدم الإطلاع على التطورات الحديثة في مجالات العمل المختلفة .
 - (4) صعوبة العمل الإضافي في معظم الوظائف الحكومية.
- ومن خلال ما سبق يمكن القول أن هناك قصوراً في مهام وواجبات القطاع العام ودوره تجاه الكادر الوظيفي.

2- القطاع الخاص :

القطاع الخاص معروف بأنه عدة شركات وكل شركة يملكها شخص أو عدة أشخاص وتكون تحت وصاية الحكومة وهذه الشركات يتحكم بها الملاك بمعنى أنه يمكن تحديد الراتب لكل موظف والترقيات والعلوات ومن يحق له التعيين ومن يحق له التسريح بشروط وبدون شروط وهكذا فيمكن لصاحب الشركة أن يتحكم في أي شئ خاص بالشركة طالما هي ملكه.

(أ) مميزات القطاع الخاص :

- (1) لا يشترط أن تعمل بنفس شهادتك الجامعية أو التي حصلت عليها من أي معهد فيمكنك أن تعمل في أي قسم آخر ليس بنفس مجال الشهادة .
- (2) إرتفاع الأجور نسبياً عن القطاع الحكومي .
- (3) إرتفاع جودة نظام التأمين الصحي في القطاع الخاص.
- (4) تطور دائم ومستمر في مجال تخصصك أو في مجال عملك.
- (5) زيادة الراتب السنوية جيدة جداً .

- (6) يمكنك أخذ الإجازة في الوقت الذي يناسبك.
(7) يمكنك أن تعمل عملاً إضافياً إذا كان هذا لا يؤثر على العمل الأساسي.

(ب) عيوب القطاع الخاص :

- تتمثل عيوب القطاع الخاص في الآتي⁽¹⁾ :
- (1) تحكم و سيطرة صاحب العمل بك .
 - (2) ساعات العمل طويلة ويمكن أن تمتد إلى حوالي 10 ساعات .
 - (3) القلق الدائم من التسريح من العمل في أي وقت .
 - (4) إذا لم تنجز عملك بطريقة صحيحة يمكن لمديرك أن يطالب بفصلك علي الفور بدون تحقيق .
 - (5) توجد بعض الشركات الخاصة التي لا تطبق نظام التأمين الاجتماعي.

3: قطاع الأعمال الحر :

يختار عدد من الأفراد خيار الأعمال الحرة فهؤلاء هم الذين يعملون لحسابهم الخاص فقد يبتكرون منتجاً ثم يحاولون بيعه أو يشترون مكاناً لتسويق منتجات أو عمل شركة كبيرة تكون وكيل خاص لشركة عالمية من الخارج وهكذا من الأعمال الحرة التي تدر عائداً كبيراً إذا كانت تدار بالطريقة الصحيحة.

(أ) مميزات القطاع الحر :

- (1) صاحب العمل هو المتحكم في كل شيء يخص المشروع.
- (2) يحق له تعيين من يرى وترحيل من يريد .
- (3) إذا نجح المشروع يكون العائد ممتازاً .
- (4) قطاع الأعمال الحر يساعد الإقتصاد العام بهذه المشاريع وتشغيل الشباب وتخفيض نسب البطالة.

(ب) عيوب القطاع الحر⁽²⁾ :

- (1) زيادة المخاطر من فشل المشروع والتي يمكن أن تهدد بالإفلاس .
 - (2) لا بد من امتلاك قدر كبير من المال.
 - (3) المثابرة لوقت طويل في بعض المشاريع حتى تأتي بالعوائد والمصاريف التي تم دفعها في المشروع.
- وهذه الثلاث قطاعات المختلفة التي تمثل معظم الوظائف الآن ففي جميع القطاعات لا بد من بذل الكثير من الجهد والصبر حتى تثبت أقدامك وترتقي بنفسك إلى الأفضل.

ويرى الباحث أن القطاع قد يتعرض للفشل وخاصة وأن القطاع العام والقطاع الخاص لم يقدم أي دعم أو تشجيع لمثل هذه القطاعات.

ثانياً: أهداف التعليم المهني والتقني في اليمن:

1
(www.al-tahadi.com

2
(https://www.facebook.com/AymanDemo/3491131651783546

تتولى وزارة التعليم الفني والمهني مسؤولية تعليم وتدريب الطلاب والطالبات في جميع مراحل مستويات هذا التعليم إضافة إلى إشرافها على المعاهد الأهلية الخاصة التي يتم الموافقة على تراخيص لها لمزاولة نشاطها وإدارتها من قبل القطاع الخاص. وفقاً للفقرة رقم (3،8) من المادة (4) من أهداف الوزارة وكذا الفقرة رقم (11) من المادة (6) من السياسات التي تنظم عمل القطاع الخاص وفقاً لما جاء في قانون التعليم الفني والتدريب المهني رقم (239) لعام 2006م حيث نصت كثير من موادها على تفعيل دور القطاع الخاص في مجال التعليم الفني والمهني وقد تشير البيانات الإحصائية إلى أن هذا النوع من التعليم قد شهد قفزات هائلة من الناحية الكمية مقارنة بما كان عليه في بداياته.

أ) واقع التعليم الفني والتقني:

سيتناول الباحث إستعراضاً لواقع هذا النوع من التعليم من حيث أعداد الطلاب والمعاهد والهيئة التعليمية:

6- الطلاب:

لقد شهد النظام التعليمي اليمني تطورات ملموسة و مهمة في أعداد الطلاب والطالبات الملحقين بالتعليم الفني والمهني خلال الفترة الزمنية المبينة في الدراسة، ويرجع ذلك إلى النمو السكاني المتزايد وزيادة الطلب على الخدمة المهنية والتقنية وما صاحبه من تشجيع من قبل الدولة على الالتحاق بمؤسسات هذا النوع من التعليم، وقد أخذ هذا التشجيع صيغاً مختلفة منها افتتاح المعاهد في مختلف المدن اليمنية، وقد تبين ذلك من خلال أعداد الطلاب والطالبات خلال أعوام دراسة البحث، وهذا ما يبينه الجدول الآتي:

جدول رقم (2) يبين أعداد الطلاب والطالبات خلال العام الدراسي 2010م-2011م في كافة المعاهد المهنية والتقنية في اليمن.

إجمالي عام	التعليم التقني			الثانوية المهنية			المهني			السنة
	الإجمالي	إناث	ذكور	الإجمالي	إناث	ذكور	الإجمالي	إناث	ذكور	
14102	8176	1426	6750	1136	219	917	4790	57	4733	2010/2011
12173	6967	1390	5577	840	153	687	4366	103	4263	2011/2012
13302	8209	1784	6425	1010	228	782	4083	190	3893	2012/2013
39577	23352	4600	18752	2986	600	2386	13239	350	12889	الإجمالي العام

الجدول رقم (2) يوضح أعداد الطلاب والطالبات خلال العام الدراسي 2010/2011م في جميع المعاهد بإجمالي (14102) طالباً وطالبة⁽¹⁾ وبين الجدول تدني أعداد الطلاب في العام الذي يليه 2011/2012م إلى (12173) في جميع المعاهد⁽²⁾، وذلك بفارق (1929) طالباً وطالبة ويعود ذلك التدني إلى ضعف الدراسة في عدد من المعاهد في بعض المحافظات بسبب الأوضاع التي مرت بها اليمن، أما العام 2012- 2013م فقد بلغ عددهم (13302) طالباً وطالبة بفارق زيادة (1129) ما عدا في المهني فهناك نقص وتعود الزيادة في بعض المحافظات التي كانت مستقرة أثناء الأزمة السياسية في اليمن⁽³⁾، فإن أي نمو في أعداد الطلاب والطالبات سوف ينعكس وبلا شك على النفقات التعليمية من حيث توفير المباني اللازمة لاستيعابهم، أو توظيف الهيئة التعليمية المقابلة لتعليمهم.

7- المعاهد:

شهدت مباني المعاهد المهنية والتقنية زيادة ملحوظة في عددها

السنة	التعليم المهني	التعليم التقني	اجمالي عام
2010/2011	31	54	85
2011/2012	34	55	89
2012/2013	34	57	91
الإجمالي العام	99	166	265

كما صاحب النمو في أعداد الطلاب والطالبات نمو في المعاهد لاستيعابهم وعلى الرغم مما تحقق من إنجاز في إنشاء المعاهد، إلا أنها لم تتمكن من مواجهة الطلب المتزايد من الطلاب على التعليم أثناء استقرار الأوضاع في البلاد، ويوضح الجدول رقم (3) أعداد المعاهد المهنية والتقنية في اليمن يتضح من الجدول (3) عدد المعاهد في عام 2010/2011م (85) معهداً مهنياً وتقنياً⁽⁴⁾ وبين زيادة عددها في العام الذي يليه 2011 / 2012م إلى (89) زيادة (4) معاهد منها معهد تقني واحد وثلاثة معاهد مهنية⁽⁵⁾ أما بالنسبة للعام 2012 / 2013م فقد ارتفع إلى 92 مؤسسة مهنية وتقنية بزيادة (3) معاهد تقنية⁽⁶⁾.

1

(الجمهورية اليمنية - وزارة التعليم الفني والمهني - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2010/2011م ص 16، 12.

2

(الجمهورية اليمنية - وزارة التعليم الفني والمهني - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2011/2012م ص 20.

3

(الجمهورية اليمنية - وزارة التعليم الفني والمهني - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2012/2013م ص 22- 24.

4

(الجمهورية اليمنية - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2010/2011م ص 3 مرجع سابق.

5

(الجمهورية اليمنية - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2011/2012م ص 4 مرجع سابق.

وبشير واقع الحال في التعليم سواء المهني أو التقني إلى أنه على الرغم من التوسع والنمو المستمر في إنشاء المعاهد في اليمن لمواجهة التزايد المستمر في أعداد الطلاب والطالبات إلا أنها لم تتمكن من استيعابهم.

8- المعلمون والمدرّبون:

شهدت الهيئة التعليمية في وزارة التعليم الفني والمهني خلال فترة هذه الدراسة تطوراً نوعياً في أعداد الهيئة التعليمية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

السنة	الكادر التعليمي والتدريبي		
	الإجمالي	إناث	ذكور
2010/2011	5649	976	4673
2011/2012	6187	1126	5061
2012/2013	7031	1304	5727
الإجمالي العام	18867	3406	15462

الجدول رقم (4) يوضح الهيئة التعليمية للمعاهد المهنية والتقنية في اليمن: يتضح من الجدول رقم (4) أن عدد الكادر التعليمي للمعاهد المهنية والتقنية يتكون من (5649) موظفاً وموظفة في العام 2010/2011م⁽¹⁾ كما ارتفع العدد إلى (6187) موظفاً وموظفة بزيادة (538) في العام الذي يليه 2011/2012م⁽²⁾ وأيضاً ارتفع العدد إلى (7031) موظفاً وموظفة في 2012 / 2013م بزيادة (844) عن العام السابق⁽³⁾، إضافة إلى النمو الذي كان قبل أحداث 2011م في أعداد الطلاب والطالبات وفي الهيئة التعليمية وفي المعاهد التي شهدها النظام التعليمي اليمني فإن التقديرات المستقبلية لحجم النمو في هذا القطاع لا يزال مستمراً، إضافة إلى أن وزارة التعليم الفني والمهني قد عمدت إلى اتخاذ العديد من البرامج التعليمية التي تهدف إلى شراكة نوعية متطورة تهدف أيضاً إلى تجويد نوعية التعليم والرفع من مستواه لتلبية متطلبات سوق العمل.

ولم يتمكن الباحث من الحصول على المعلومات والبيانات الإحصائية عن عدد الطلاب والمعاهد والكوادر للعامين التدريبيين 2013-2015م نظراً لعدم توفر تلك البيانات لدى وزارة التعليم الفني والمهني بسبب الأوضاع التي تمر بها اليمن. كما يحظى التعليم الفني والمهني في اليمن باهتمام ملموس من قبل الدولة، وهذا واضح وجلي فيما ترصده الدولة من ميزانية سنوية للتعليم لمواجهة النمو المستمر لأعداد الطلاب والطالبات في كافة المستويات الدراسية وتسعى الحكومة ممثلة

6 (الجمهورية اليمنية - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2012/2013م ص 3 مرجع سابق.

1 (الجمهورية اليمنية - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2010/2011م ص 72 مرجع سابق.

2 (الجمهورية اليمنية - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2011/2012م ص 74 مرجع سابق.

3 (الجمهورية اليمنية - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2012/2013م ص 75 مرجع سابق.

في الوزارة كونها الجهة المشرفة على التعليم نحو تحقيق الالتزام في استيعاب مخرجات التعليم العام لتوفير الخدمات التعليمية والمهارات التدريبية لجميع طالبيها في كافة المستويات وذلك من خلال تخصيص الميزانيات السنوية التي تفي بتوفير هذه الخدمات إيماناً منها بأن هذا واجب تحتمه عليها مسؤولياتها انطلاقاً من إدراكها لأهمية العنصر البشري، لأن التعليم مجاني في كافة أنواعه وفروعه ومراحلها فلا تتقاضى الدولة رسوماً دراسية عليه وتتحمل الدولة العبء الأكبر في تمويل التعليم حيث يتم توفير جميع الخدمات التعليمية لجميع الأفراد ذكوراً وإناثاً مجاناً في جميع المراحل التعليمية المهنية والتقنية.

ب) أهداف ومهام ومستويات التعليم الفني و التقني.

كما يستعرض الباحث واقع التعليم المهني والتقني في اليمن من حيث الآتي:

(1) للتعليم المهني والتقني أهداف ومن أهمها⁽¹⁾:

- 1) إعداد كوادر فنية تلبي متطلبات عملية التنمية الشاملة، واحتياجات سوق العمل من العمالة الوطنية.
- 2) الارتقاء بالكفاءة الفنية والمهنية للعمالة اليمنية في التعامل مع التقنيات الحديثة بهدف زيادة القدرات الإنتاجية والخدمات للمنشآت لاسيما الصغيرة والأصغر منها، والإسهام في النهوض بالاقتصاد الوطني.
- 3) ترسيخ مبدأ مشاركة القطاعات الاقتصادية (عام، خاص، مختلط) والمجتمع المدني في تخطيط وتمويل وإدارة وتطوير وتنفيذ برامج التعليم الفني والتدريب المهني.
- 4) توسيع شبكة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني على المستوى الوطني، وتنويع مجالات وأنماط التعليم الفني والتدريب المهني بما يرفع من كفاءة القوى العاملة اليمنية، ويعزز من فرص التشغيل، ويحد من البطالة والفقر.
- 5) ترسيخ قيم العمل على البيئة في المؤسسات التعليمية والتدريبية، ومواقع العمل والإنتاج.
- 6) العمل على تعزيز العلاقة بين المؤسسات التعليمية والتدريبية، ومواقع العمل والإنتاج، وبما يخدم تهيئة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني للحياة العملية، ويعزز من فرص حصولهم على العمل.
- 7) تطوير التعليم الفني والمهني في مختلف المجالات المهنية، وترسيخ الوعي لمبدأ التعليم مدى الحياة في أوساط مختلف شرائح القوى العاملة.
- 8) تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.
- 9) توفير التعليم الفني وفرص التدريب المهني للمرأة وبما يتناسب مع قدراتها ويسهم في تنمية مهاراتها.

(2) المبادئ العامة للتعليم الفني والمهني:

1

(الجمهورية اليمنية، الجريدة الرسمية، وزارة الشؤون القانونية، قانون التعليم الفني والتدريب المهني رقم (23) لسنة 2006م، العدد الثاني عشر، ص 28.

ترتكز المبادئ العامة للتعليم الفني والمهني على ما يلي⁽²⁾:

1. الإيمان بالإسلام عقيدة وشريعة ونظاماً شاملاً ينظم شؤون الحياة ويكرم الإنسان، ويخدم عقله ودوره، ويتوافق مع فطرته، ويدعو إلى العلم والخلق والإبداع، والقرآن والسنة النبوية الصحيحة يمثلان المنبع الروحي والمرجع التشريعي، وهما المصدران للنظرية التربوية بكل عناصرها.
2. التربية الشاملة والمتكاملة والمتوازنة للإنسان اليمني هي أهم مقومات التنمية الشاملة للمجتمع والدولة، وتنمية روح الدفاع عن العقيدة والوطن والأمة العربية والإسلامية أساس له الأولوية في تكوين شخصية المتعلم بما يحقق الحصانة للفرد والمجتمع والدولة والأرض من الاستلاب بكل أشكاله.
3. النظام التربوي والتعليمي نظام متكامل ومتوازن يلبي احتياجات المجتمع وخطط التنمية من القوى البشرية، وإثراء المعلومات والقدرات الذهنية والنفسية للدارسين بما يمكنهم من مواجهة الحياة بوعي واستنارة، الأمر الذي يتطلب التخطيط العلمي المستمر في جميع المراحل التعليمية المتخصصة القادرة على مواكبة التطور المستمر بما يتفق ومتطلبات العصر ثقافياً وتكنولوجياً وبما ينسجم مع الذاتية الثقافية للمجتمع.
4. الانفتاح الواعي على الثقافات والحضارات العالمية جزء من السياسة التعليمية يجسد التطلعات النبيلة للشعب اليمني، بما يحقق الحرية والعدالة والمساواة والسلام والتواصل والتعارف والتفاهم بين الشعوب.
5. التعليم مهنة ورسالة، والمعلم حجر الزاوية في إصلاح وتطوير التعليم، ويعمل النظام التربوي والتعليمي على تأكيد الرابطة العضوية بين النظرية والتطبيق، ويعتبر التعليم والتثقيف الذاتي أداة للتعليم المستمر وتكنولوجيا المعلومات مدخلاً أساسياً لتحقيق الأهداف التربوية العلمية.
6. البحث العلمي والدراسات العليا مصادر متطورة للتقدم العلمي والمعرفي وحل مشكلات المجتمع، ورفع مستوى التعليم، الأمر الذي يستلزم العناية المستمرة بالبحث العلمي وتطويره.

(3) مهام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني⁽¹⁾:

1. رسم السياسات للنهوض بالتعليم الفني والتدريب المهني بمختلف مستوياته وأنواعه وتطويره من خلال التخطيط العلمي المتكامل في ضوء احتياجات التنمية الشاملة.
2. إعداد التشريعات القانونية والنظم طبقاً لمقتضيات التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الهادفة إلى تطوير وتحسين التعليم الفني والتدريب المهني ومتابعة تنفيذها.

2

(الجمهورية اليمنية، الجريدة الرسمية، وزارة الشؤون القانونية، قانون التعليم الفني والتدريب المهني رقم (23) لسنة 2006م، العدد الثاني عشر، ص 26.

1

(الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، تقرير الإنجاز السنوي 2002م، ص 5-7.

3. العمل على تحقيق معايير الجودة الشاملة وإرساء نظام وآليات متطورة للتعليم الفني والتدريب المهني في مختلف مؤسساته.
4. توسيع وتطوير التعليم الفني والمهني كماً ونوعاً وتوفير المنشآت والتجهيزات لمؤسسات الوزارة، وضمان استمرار جاهزيتها، وتوفير الإمكانيات والتسهيلات التي تساعد المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة، وأصحاب الحرف والصناعات التقليدية للاستفادة من هذا النوع من التعليم والتدريب.
5. إعداد وتطوير وتنويع الخطط والمناهج بمختلف المستويات والمجالات والأنماط، ووضع نظم ومعايير التعليم والتدريب المستمر بالتنسيق مع مختلف القطاعات الاقتصادية.
6. إرساء نظام الإعداد والتأهيل وتطوير الكوادر الفنية والإدارية العاملة في مجال التعليم الفني والتدريب المهني وفقاً للمتغيرات التقنية.
7. وضع المعايير والشروط العملية والفنية المنظمة لمؤسسات الوزارة والمؤسسات الأخرى ذات العلاقة ومنح تراخيص إنشائها وتشغيلها.
8. تطوير نظام الاختبارات بمختلف أنواعها ومستوياتها والإشراف على تنفيذها ومعادلة شهادة التعليم الفني والتدريب المهني الصادرة من الخارج وفقاً للمعايير الأكاديمية العالمية والمستويات الوطنية المعتمدة.
9. وضع السياسات والخطط لتنفيذ برامج التوجيه والإرشاد والتربية المهنية ونشر الوعي بين أوساط المجتمع بأهمية التعليم الفني والتدريب المهني بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.
10. تنمية وتطوير مشاركة المجتمع على الصعيد الوطني المحلي وتفعيل مشاركة القطاع الخاص في إدارة وتمويل وتقييم التعليم الفني والتدريب المهني، وتشجيعه على الاستثمار في هذا المجال والعمل على نقل وتوطين التقنيات والتكنولوجيا الحديثة والاستفادة منها.
11. التنسيق مع الجهات المعنية بالقطاع التربوي من خلال تنمية الموارد البشرية بما يكفل تعزيز الترابط بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني من جهة وبين التعليم العام والجامعي من جهة أخرى لإيجاد التوازن والتكامل المطلوب وفقاً لاحتياجات التنمية.
12. تطوير أوجه التعاون مع الدول والمنظمات والهيئات الإقليمية والعربية والدولية ذات العلاقة.
13. القيام بالدراسات والبحوث اللازمة للنهوض بالتعليم الفني والمهني بمختلف مستوياته وتحديث السياسات والبرامج بما يتواءم والمتغيرات في سوق العمل.
14. الإسهام في برامج التنمية الهادفة إلى محاربة الفقر وزيادة نسبة قوة العمل بين الرجل والمرأة.
15. تطوير نظام التصنيف والتوصيف المهني الوطني، وإعداد نظام المعايير الوطنية للمهن في ضوء متغيرات سوق العمل والإشراف على تنفيذها.
16. تفعيل دور المجلس الوطني والمجالس المحلية ولجان المناهج.

17. التشجيع على الاستثمار في مجال التدريب الفني والمهني وتعزيز علاقة الوزارة بصندوق التدريب المهني والقطاع الخاص والمستثمرين بما يحقق الأهداف المشتركة وفقاً للتشريعات والأنظمة النافذة.

18. بناء نظام وطني للمعلومات خاص بالتعليم الفني والتدريب المهني لتسهيل ضبط وتدفق المعلومات بما يخدم تنميته وتطويره، ويحقق المواءمة بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية، بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

19. العمل على تطوير نظام آلي حديث للمكتبات والتوثيق في الوزارة والمؤسسات التابعة لها.

20. أية مهام أخرى تقتضيها طبيعة وظيفتها أو بمقتضى القوانين والقرارات النافذة أو تكلف بها من مجلس الوزراء.

4) مستويات وأنماط التعليم الفني و المهني في اليمن:

أولاً: مستويات التعليم الفني والمهني:

تحدد مستويات التعليم الفني والمهني التي تقدمها المؤسسات التعليمية والتدريبية على النحو الآتي:⁽¹⁾

1) المستوى محدود المهارة:

أ- يشمل مستوى محدود المهارة الأعمال التي يتطلب إنجازها توفير قدر محدود من المهارات العملية لدى شاغليها.

ب- مدة التدريب في هذا المستوى من أربعة أشهر إلى عشرة أشهر.

2) المستوى الماهر:

أ- يشمل المستوى الماهر الأعمال التي يتطلب إنجازها توفير مهارات عملية ومعلومات فنية متعلقة بجزء متكامل من المهنة لدى شاغليها.

ب- التدريب المهني في هذا المستوى نظامي أو غير نظامي لا يتجاوز أربعة عشر شهراً.

3) المستوى المهني:

أ- يشمل المستوى المهني الأعمال التي يتطلب إنجازها توفير مهارات تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها وتتضمن الجانب العملي والمعلومات والأسس الفنية ذات العلاقة بالمهنة، إضافة إلى المهارات المتعلقة بتوزيع الأعمال على المرؤوسين وتدريبهم ورفع كفاءتهم.

ب- مدة التعليم في هذا المستوى لا تقل عن ثلاث سنوات بعد التعليم الأساسي، أو سنة بعد المستوى الماهر.

4) المستوى الفني:

أ- يشمل المستوى الفني الأعمال التي يتطلب إنجازها توفير مهارات فنية علمية وعملية وإدارية لدى شاغليها لتمكينهم من تفهم طبيعة الأداء

1

(الجمهورية اليمنية الجريدة الرسمية وزارة الشؤون القانونية العدد الثاني عشر مرجع سابق ص 32، ولمزيد من التفاصيل انظر عبده علي عامر 2010م، تطوير أداء القيادات التربوية في المعاهد المهنية والتقنية في أمانة العاصمة ص 53 مرجع سابق.

وتحديد خطوات إنجازه ومتابعته وتقديمه، إضافة إلى ذلك نقل أفكار الاختصاصي إلى العاملين في المستوى الأدنى.

ب- مدة التعليم في هذا المستوى لا تقل عن خمس سنوات بعد التعليم الأساسي أو من سنتين إلى ثلاث سنوات بعد التعليم الثانوي العام، أو ما يعادلها في مستوى المعاهد المهنية.

ثانياً: أنماط التعليم الفني والمهني:

تتكون أنماط التعليم الفني و المهني من الآتي:

أ- التعليم النظامي:

ينقسم التعليم النظامي إلى الآتي:

(1) التعليم المهني الذي يتم فيه تنفيذ البرامج التدريبية الآتية:⁽¹⁾

1. برامج التدريب لمستوى محدود المهارة ويستهدف فئة من هم في سن العمل من الشباب لإكسابهم مهارات لتحقيق متطلبات العمل.

2. برامج التدريب المهني لمستوى ماهر وتستهدف التدريب المهني (مخرجات مرحلة التعليم الأساسي) وتصل فترة التدريب إلى عامين دراسيين، ويتم الإعداد الفني للطلاب لتأهيلهم للعمل في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، ويمنح المتخرج شهادة دبلوم التدريب المهني.

3. برامج التعليم المهني وتستهدف مخرجات التعليم الأساسي أو الحاصلين على المستوى الماهر، ويمنح المتخرج شهادة الثانوية الفنية للحاصلين على مستوى التعليم الأساسي، أو شهادة المستوى المهني للحاصلين على المستوى الماهر.

(2) التعليم الفني الذي تنفذ فيه مختلف جوانب البرنامج التعليمي والتدريبية ويعزز بقدر من التدريب الميداني (مشاريع التخرج) للتعرف على واقع الحياة العملية، ويستهدف حاملي شهادات الثانوية العامة والمهنية.

ب- التعليم غير النظامي: التعليم والتدريب المستمر هذا النمط يكتسب الطالب فيه مهارات مهنية حديثة ملائمة مع التطور التقني، وينفذ هذا النمط من خلال مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومي، أو الخاص، أو مواقع العمل والإنتاج، أو كليهما معاً.

وتنقسم برامج التعليم والتدريب غير النظامي إلى ما يلي:⁽²⁾

(1) برامج وفق المستويات المهنية الوطنية المعتمدة.

1

(الجمهورية اليمنية الجريدة الرسمية وزارة الشؤون القانونية، قانون التعليم الفني والمهني مرجع سابق ص 32. وللمزيد من التفاصيل انظر عبده علي عامر 2010م، تطوير أداء القيادات التربوية في المعاهد المهنية والتقنية في أمانة العاصمة، ص 55 مرجع سابق.

2

(المرجع السابق ص 33، وللمزيد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، المركز اليمني للدراسات والبحوث أحمد علي الحاج 2011م مدى ملائمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل - مرجع سابق، ص 51.

(2) برامج لتلبية احتياجات نوعية خاصة لطلابها (دورات قصيرة - برامج تدريب - تدريب تحويلي- برامج ورفع كفاءة).

وتخضع برامج التعليم والتدريب المستمر المرتبطة بالمستويات والمؤهلات المهنية الوطنية المعتمدة إلى الشروط والمواصفات والمعايير الخاصة بالبرامج والاختبارات والشهادات المنصوص عليها في اللوائح والأنظمة المعتمدة، كما يستهدف التعليم والتدريب غير النظامي العاملين في سوق العمل والعاطلين عن العمل والمتسربين من التعليم العام، وكذا الراغبين في رفع مستوياتهم وتجديد وتطوير معارفهم وفقاً للتطوير التقني.

(5) **المناهج والبرامج:**

تعد مناهج وبرامج التعليم الفني المهني وفقاً لأحدث الأساليب المنهجية العلمية الحديثة تربوياً وفتحياً وبما يلبي احتياجات سوق العمل، ومواكبة احتياجاته، ويعزز المفاهيم والقيم الاجتماعية المستمدة من روح العقيدة الإسلامية، ويحقق أهداف ومبادئ السياسات والإستراتيجيات التربوية والتعليمية في مجال المهن والتدريب في الجمهورية، ويرسخ مفاهيم وقيم العمل وقواعد الصحة والسلامة المهنية، والحفاظ على البيئة وتطوير المعارف والأداء، وأن تكون المناهج موجهة نحو تشجيع الإبداع والابتكار لتشمل التعامل مع التقنيات الحديثة المستخدمة في العمليات الإنتاجية والخدمية لرفع القدرة الإنتاجية لمواقع العمل والإنتاج لاسيما الصغيرة والمتوسطة منه.

(6) **التعليم الفني و المهني الأهلي والخاص في اليمن:**

تمنح وزارة التعليم الفني والمهني تراخيص إنشاء مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني التابعة للقطاع الخاص والأهلي، وتشرف عليها فتحياً وتربوياً وفقاً للشروط والمعايير المحددة في اللائحة التنفيذية لهذا القانون وبهدف تحقيق ما يلي:

1- إضافة إمكانات تعليمية وتدريبية جديدة تساهم في تعزيز الإمكانات الحالية للحكومة بما يساعد على نجاح تنفيذ الخطط والبرامج المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.

2- تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.

3- إيجاد تنافس حقيقي لإعداد عمالة فنية مدربة تكون رافداً لسوق العمل.

توسيع فرص التعليم والتدريب الفني والمهني لإتاحة الفرص أمام المتقدمين الذين لم يحصلوا على فرصهم في مؤسسات القطاع الحكومي للالتحاق بالمؤسسات الأهلية والخاصة، أيضاً لا يحق لأي مؤسسة للتعليم الفني والمهني إجراء أي تعديل يخل أو يخالف الشروط التي منح الترخيص بموجبها إلا بعد موافقة الوزارة، ولا يحق لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني الأهلية والخاصة إيقاف الدراسة خلال العام الدراسي إلا بعد موافقة الوزارة وتحدد اللائحة التنظيمية الخاصة بالوزارة تنظيم الإجراءات التي يجب اتخاذها بهذا الخصوص.

وتنبه الوزارة رسمياً مؤسسات التعليم الفني والمهني الأهلية والخاصة التي يثبت مخالفتها للشروط المحددة في هذا القانون ولائحته التنفيذية، وإذا لم تصح تلك المخالفات توجه الوزارة إنذاراً تحدد فيه المدة التي يجب خلالها معالجة تلك المخالفات مع إثبات ذلك في محاضر رسمية، فإذا لم تبادر بالمعالجة في تلك المدة

فللوزارة الحق بإيقافها عن العمل وإلغاء الترخيص الممنوح لها، وتحدد اللائحة المدة التي يتم فيها التنفيذ، كما أن الوزارة تقوم بالإشراف المباشر على اختبارات الشهادات النهائية للبرامج التي تقدمها مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني الخاص والأهلي للمستويات الفنية والمهنية (الفني- المهني- الماهر) وفي ضوء النتيجة النهائية لامتحانات تقوم الوزارة بإصدار الشهادات للطلبة الناجحين في مختلف التخصصات⁽¹⁾.

7) صفات ومكونات التعليم الفني والمهني:

شهد اليمن تحولات كبيرة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية كافة، حيث مرت منذ قيام الوحدة اليمنية 1990م بمرحلة التغيير الشامل للانتقال من حالة التشتت والانقسام التي مرت بها لعدة قرون إلى حالة جديدة من الوحدة والاستقرار والنهوض وإعادة البناء الحضاري، ومواكبة التقدم والتطور التكنولوجي الحاصل في العالم من أجل الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية المتاحة وتوفير الحياة الأفضل للمجتمع اليمني، واستعادة اليمن لمكانتها الطبيعية بين الأمم في البناء والتقدم الحضاري، حيث شمل التغيير في المجتمع جوانب عديدة، ولعل أبرزها ما تحقق في مجال التربية والتعليم، حيث توسعت قاعدته وتنوعت أنماطه، وبذلت اليمن منذ قيام الثورة والاستقلال حتى قيام دولة الوحدة جهوداً كبيرة في سبيل نشر التعليم الفني والمهني.

1- التعليم الصناعي والمهني:

مدة الدراسة فيه في المعاهد الصناعية الفنية ثلاث سنوات بعد الإعدادية يمنح المتخرج منها شهادة الثانوية الفنية في إحدى التخصصات الآتية (الميكانيكا - السيارات - الكهرباء - الإلكترونيات - المباني الهندسية المدنية - الطرقات والجسور- المساحة).

تحتوي خطة هذه الدراسة على مواد تخصصية بمعدل عشرين حصة في الأسبوع، ومواد عامة بمعدل (18) حصة أسبوعياً. وبالنسبة لمدة الدراسة في المعاهد المهنية سنتان يمنح المتخرج منها شهادة دبلوم التدريب المهني في إحدى التخصصات الآتية:

(الميكانيكا، إصلاح السيارات، الكهرباء، الأعمال الصحية، الحدادة واللحام، والنجارة، والمباني) وتحتوي خطة الدراسة في المعاهد المهنية على مواد تخصصية ومواد عامة.

2- التعليم الزراعي:

مدة الدراسة في المدارس الثانوية الزراعية ثلاث سنوات، ويمنح الطالب بعد نجاحه شهادة (الثانوية الزراعية)، وليس هناك تخصصات معينة، ولكن توجد شعبة عامة يدرس فيها الطلاب مواد فنية ومواد أساسية ومواد ثقافية.

1

(الجمهورية اليمنية الجريدة الرسمية وزارة الشؤون القانونية، قانون التعليم الفني والمهني، مرجع سابق ص 35-36.

وفي المدرسة الثانوية البيطرية: مدة الدراسة ثلاث سنوات بعد الإعدادية العامة، ويمنح المتخرج شهادة (الثانوية البيطرية)، وليس هناك تخصصات معينة، ويدرس الطالب المواد الفنية والأساسية والثقافية⁽²⁾.

3- التعليم الفني (المهني):

التعليم المهني مرحلة وسيطة يلتحق بها التلاميذ الذين أكملوا مرحلة التعليم الأساسي وما في مستواه، وتهدف إلى تعليم المهارات اليدوية للمهن الحديثة بغرض تمكين المتخرج من تعلم أي مهنة فنية حديثة في موقع العمل.

4- التعليم التقني:

هذا النوع من التعليم يعتبر تقني متقدم، متوسط بين التعليم التقني الجامعي والتعليم الثانوي، ويستجيب هذا النوع من التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية والإقتصادية، كما يحدد شروط الالتحاق فيه ومدته، ويهدف التعليم التقني إلى إعداد كوادر الأفراد الفنية المؤهلة للقيام بالتطبيقات العلمية والتكنولوجية الناتجة عن التطور العلمي والتكنولوجي ومدة الدراسة فيه من سنتين إلى ثلاث سنوات بعد الثانوية العامة⁽¹⁾.

5- التعليم التجاري:

مدة الدراسة فيه ثلاث سنوات بعد الإعدادية العامة، ويمنح المتخرج شهادة الثانوية التجارية، وليس هناك تخصص معين، ويدرس الطالب مواد أساسية وأخرى ثقافية وثالثة إختيارية⁽²⁾، ومن مكونات التعليم الفني والمهني أيضاً عناصر مواد يطلق عليه اسم المدخلات، وتتفاعل هذه المدخلات مع بعضها فيما يسمى بالأنشطة والعمليات لتنتج لنا نواتج محددة تسمى مخرجات في ضوء مفهوم النظام التعليمي الذي يتكون من عنصرين أساسيين يطلق عليهما المدخلات والمخرجات⁽³⁾.

8) سياسة القبول للتعليم الفني والمهني:

أما سياسة القبول للتعليم الفني والمهني فهي جزء من كل متكامل تتمثل في سياسة التعليم بشكل عام، وهي تنبثق من الفلسفة العامة للدولة وحسب احتياجات الدولة من القوى العاملة، وتتطلب ضرورة ربط سياسة القبول في مختلف أنواع ومستويات التعليم الثانوي باحتياجات التنمية الاقتصادية النوعية والكمية من العمالة

2

(على هود باعباد، التعليم في الجمهورية اليمنية ماضيه، حاضره، مستقبله، مرجع سابق، ص 254.

1

(الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، تقرير الإنجاز السنوي 2002م مرجع سابق ص 8.

2

(على هود باعباد، التعليم في الجمهورية اليمنية مرجع سابق، ص 254.

3

(بدر سعيد على الأغبري، بدر سعيد على الأغبري، تاريخ التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية، مركز المتفوق للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2009م ص 5.

الماهرة والتقنية، وهذا المطلوب لا بد وأن يوفر نوعاً من التوازن بين نسبة المقبولين من أنواع ومستويات التعليم الثانوي المختلفة من جهة واحتياجات التنمية الاقتصادية من تلك الكوادر من جهة أخرى، هذا التوازن من شأنه كذلك أن يضمن في النهاية عدم حدوث نقص في خريجي التعليم الفني أو بطالة في خريجي الثانوية العامة والجامعات في مختلف محافظات الجمهورية⁽¹⁾.
أما بالنسبة للقبول للدراسة في المؤسسات المهنية والتقنية فإنه يتطلب توفر الشروط الآتية⁽²⁾:-

- 1) أن يكون الطالب المتقدم حاصلًا على الشهادة الإعدادية للمستوى المهني والشهادة الثانوية للمستوى التقني و كليات المجتمع.
- 2) أن يقدم شهادة حسن سيرة وسلوك من آخر مدرسة درس فيها.
- 3) أن لا يتجاوز سن الطالب المتقدم عن عشرين عاماً للمستوى المهني وخمسة وعشرين عاماً للمستوى التقني.
- 4) أن يكون لائقاً صحياً.
- 5) أن لا يكون قد مضى على حصوله على الشهادة الأساسية أو الثانوية أكثر من عامين دراسيين إلا إذا أحضر ما يفيد استمراره في الدراسة.
- 6) أن يكون المتقدم متفرغاً كلياً للدراسة.
- 7) أن لا يكون قد صدر بحقه قرار فصل من أي جهة تعليمية ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

المبحث الثاني:

تطوير مناهج التعليم التقني باتجاه تلبية احتياجات القطاعين العام و الخاص:

مدخل:

إن التطوير يهدف إلى الوصول بالشيء المطور أو النظام المطور إلى الصورة الأحسن، حتى يؤدي الغرض بكفاءة تامة، ويحقق أهدافه بطريقة علمية وإقتصادية في الوقت والجهد والتكاليف، وقد يختلف التطوير عن التغيير بأن التغيير الذي يحدث قد يتجه نحو الأفضل أو نحو الأسوأ وقد يؤدي إلى تحسن أو تخلف، بينما التطور المبني على أساس علمي يؤدي إلى التحسن والتقدم و الإزدهار، وأن تطوير

1

(بدر سعيد الأغبري، التعليم التقني والتدريب المهني، مرجع سابق: ص 89.

2

(الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم الفني والمهني، دليل الخدمات الطلابية عام 2007م ص 4، وللمزيد انظر الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم الفني والمهني، دليل الطالب في المؤسسات التعليمية والتدريبية للعام 2010/2011م ص 27.

المنهج فإنه يبدأ من شيء قائم وموجود فعلاً ولكن يراد الوصول به إلى أحسن وأسمى صورة ممكنة وللتطوير أهمية من خلال الآتي:-

أولاً - إعداد المناهج والمواد التدريبية:

يعد التعليم المهني والتقني بصورة عامة بمثابة استثمار في الأفراد ضمن المفهوم العام للتدريب، ولكن لكي يكون الاستثمار مأموناً ينبغي أن تكون العملية التدريبية هادفة وناجحة وفعالة، وبارتباط حاجات سوق العمل، ونظراً للتطورات العلمية والتقنية المتسارعة والتي أصبح فيها (التقني) عنصراً أساسياً من عناصر التطور في سائر القطاعات وليس في القطاع الصناعي وحده، لأنه يلعب دوراً محورياً بالغ الأهمية في عملية التنمية بأبعادها المختلفة، فالتدريب التقني يعد واحداً من السبل للمحافظة على التوازن بين جانبي العرض والطلب من القوى العاملة المؤهلة في سوق العمل⁽¹⁾.

تعد عملية بناء وتطوير برامج ومناهج التعليم والتدريب المهني من الوسائل الأساسية في مواكبة العملية التدريبية للتغيرات العلمية والتقنية في سوق العمل بصفة عامة، وفي النهوض بعملية التدريب المهني- كما سبق الإشارة إليه - بارتباطها الوثيق بعناصر التنمية والإنتاج بمختلف أصنافه المهنية والحرفية (كالصناعة والزراعة والتجارة والخدمات)⁽²⁾.

ثانياً - تطوير مناهج التعليم التقني:

تتعدد مجالات تطوير مناهج التعليم التقني شكلاً ومضموناً، فكرياً وتطبيقاً، ولاسيما في إثارة دافعية الطلبة للتعلم في إطار الجماعة، أبرزها⁽³⁾:-

1- ينبغي على مناهج المستقبل عموماً أن تدور حول أربع محاور هي: تعليم الفرد كيفية التعلم، وتعليم الفرد كيفية العمل، وتعليم الفرد مهارات التعاون، وتعليم الفرد القدرة على الاستقلال الذاتي وتحمل المسؤولية، والعيش مع الآخرين.

2- تطوير جميع عناصر المنهج وفق أحدث النظريات والأساليب التربوية والعلمية المعاصرة بالاشتراك مع بيوت الخبرة والمؤسسات التعليمية والأكاديمية الوطنية الحكومية والأهلية في عمليات تنفيذه وتقويمه، بهدف إحداث تطوير نوعي وشامل في المناهج التعليمية، حتى تستطيع بكل كفاية واقتدار مواكبة الوتيرة المتسارعة للتطورات المحلية والعالمية، وتوفير وسيلة فعالة، لتحقيق ما يصبو إليه المجتمع.

1

(سميع أحمد جابر، دليل إعداد البرامج التدريبية، منظمة العمل العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، الطبعة الأولى 2001م ص 11.

2

(طارق علي العاني، نصير أحمد السامرائي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ص 43 مرجع سابق

3

(بدر عبدالله الصالح (2003م). مستقبل تقنية التعليم ودورها في إحداث التغيير النوعي في طرق التعليم والتعلم، الرياض، جامعة الملك سعود، مركز بحوث كلية التربية. <http://www.altaalim.org> وللمزيد أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية مرجع سابق ص 53.

3- تحديد أسس بناء المنهج، وبناء الإطار العام للمنهج، وبناء وثائق المناهج التعليمية التخصصية، وبناء أدلة تربوية معيارية، وتأليف محتوى المقررات التعليمية وفق معايير الجودة، ودمج التقنية والمفاهيم التربوية الحديثة في التعليم، والتجريب والتقويم والتطوير.

4- تضمين المناهج التعليمية التوجهات الإيجابية الحديثة في بناء المناهج مثل: مهارات التفكير، ومهارات الإبداع، ومهارات حل المشكلات، ومهارات التعلم الذاتي والتعلم التعاوني، والتواصل الجيد مع مصادر المعرفة.

5- تحقيق التكامل بين المقررات الدراسية في تخصص معين، وبين التخصصات والفروع العلمية، عبر مراحل ونظم التعليم المختلفة، وإيجاد تفاعل واع مع التطورات التقنية المعاصرة وبخاصة التفجر المعرفي والثورة المعلوماتية.

6- إتاحة الفرص أمام الطلبة لإختيار الأنشطة الصفية واللاصفية المناسبة لقدراتهم وميولهم وحاجاتهم في ضوء الإمكانيات المتاحة.

7- ربط المعلومات والتعلم بالحياة العملية والتقنية المعاصرة من خلال التركيز على الأمثلة العملية، والتجارب الحياتية المستمدة من الحياة الواقعية، وتنمية المهارات الأدائية من خلال التركيز على التعلم وعلى العمل والممارسة الفعلية للأنشطة على نحو يكسب المتعلمين الكفايات اللازمة للعمل والحياة المعاصرة.

8- تنمية المهارات الأساسية للطلبة التي تساعدهم مستقبلاً لمتطلبات العمل والحياة، وتطوير مهاراتهم في التعامل مع التقنية ومصادر المعلومات، وتنمية المهارات الحياتية مثل: التعلم الذاتي ومهارات التفكير المختلفة، ومهارات التعاون والتواصل والعمل ضمن فرق، والتفاعل مع الآخرين والحوار والمناقشة، وقبول الرأي والرأي الآخر في إطار من القيم المشتركة والمصالح العليا للمجتمع والوطن.

9- تطوير نظام المقررات الدراسية، بهدف تنمية شخصية الطلبة بشمول وتكامل، وتنمية قدراتهم على اتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلهم، مما يعمق ثقتهم في أنفسهم، ويزيد إقبالهم على التعليم، طالما أنهم يدرسون بناءً على إختيارهم ووفق قدراتهم، وتجويد مخرجات التعليم من خلال تعويد الطلبة الجدية والمواظبة والحرص على المستوى التحصيلي والسلوكي.

10- تحسين بيئة التعليم والتعلم وزيادة فاعليتها، وذلك بسد حاجة البيئة التعليمية التقنية بالمتطلبات اللازمة البشرية والمادية، وتوظيف تقنية المعلومات والاتصالات ودمجها في عمليتي التعليم والتعلم، وتنويع مصادر التعلم في الفصل الدراسي وخارجه.

11- تطوير مهارات الطلبة في استخدام الحاسب والإنترنت، وإيجاد أنماط الشخصية المبدعة وتحفيزها، وتربية وتعزيز ملكة التذوق الفني لديهم، وإثراء الاتجاه الثقافي نحو الفنون، وترسيخ مبدأ التنمية الثقافية الشاملة لديهم، والتأكيد على غرس روح الانتماء وحب الوطن في نفوسهم.

12- إدخال التخصصات والعلوم الحديثة والتقنيات المتقدمة في تطوير الخطط والمناهج التعليمية، والاهتمام بالتدريب العملي والمهارات الفنية.

13- ربط المعاهد التقنية بالبيئة المحيطة، وتأهيل خريجها وفقاً لمتطلبات سوق العمل الداخلي والخارجي، وإكساب هؤلاء الخريجين المقدرة على تخطيط وتنفيذ مشروعات صغيرة.

14- تطبيق نظام القياس والتقويم الشامل وفقاً لأساليب وأدوات محددة وواضحة معدة سلفاً تقيس كل عمليات وإجراءات تنفيذ المنهج التعليمي، وقياس نواتجه المرحلية والنهائية في مجالات التعلم الثلاثة المعروفة، وإصدار الحكم الشامل على ما تحقق من أنجز، تمهيداً لاستخلاص الدروس والعبر التي تفيد في تصحيح العمل التربوي وتطويره إلى الأحسن.

ثالثاً- مبررات تطوير التعليم التقني والمهني:

تبنى آلية تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني على أسس الإستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم المهني والتقني التي وضعتها وزارة التعليم الفني والتدريب المهني 2006/2014م، كي تدعمها وتنتهي عندها، وتظل مرشداً لاتجاهات التطوير، أو على الأقل رافداً يدعم مسيرة تطوير التعليم التقني والمهني، وذلك بتقديم مخارج وحلول جديدة لتحسين أوضاع التعليم المهني والتقني في ضوء الإمكانيات المتاحة بصورة تؤدي إلى تحقيق أهدافها الإستراتيجية، وتساهم في جعل اليمن يحقق الأهداف العالمية للتعليم للجميع.

ولعل المبررات الأكثر دفعاً لتطوير التعليم التقني والمهني ما يأتي⁽¹⁾:

1- حاجة التعليم التقني والمهني الماسة للتطوير ليس للقضاء على إختلالاته الحالية فحسب، وإنما أيضاً لتطوير بنية تعليمية جديدة تستجيب لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في اليمن، وذلك في ضوء التغيرات المتسارعة في تركيب المهن والثورة المعرفية والتقنية.

2- تكون قطيعة تاريخية بين التعلم النظري والتعليم المهني واليدوي ما زالت مستمرة حالياً من جهة، ووجود قطيعة بين مؤسسات التعليم التقني والمهني وقطاعات الأعمال والإنتاج الخاصة والعامة من جهة أخرى.

3- ضرورة تصميم نظم وبرامج التعليم التقني وفقاً لمتطلبات سوق العمل وخطط التنمية، والبيئات الطبيعية وأنشطة السكان.

1

(أحمد علي الحاج 2011م، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية والبحوث، ملاءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل والتنمية في اليمن ص 102 وللمزيد أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية مرجع سابق ص 94.

4- ضرورة أن توفر المعاهد المهنية والتقنية التعليم اللازم لمختلف المراحل العمرية، حتى يتمكن أبناء المجتمع وخصوصاً الشباب والعاطلين عن العمل من جهة، ويتمكن المواطنون في مختلف مراحل حياتهم المهنية أن يجدوا التدريب التي يحتاجون إليه لتلبية احتياجاتهم من جهة ثانية.

5- ضرورة متابعة التعليم المهني والتقني للتفجر المعرفي والتقني المتسارع، وما ينجم عنه من ظهور مهن جديدة واختفاء مهن تقليدية.

6- يجب أن يحظى تطوير التعليم الثانوي (العام والمهني) بأولوية قصوى في مشروعات التطوير، لأنه يمثل مرحلة إتقان المهارات والكفايات الأساسية لمواصلة التعليم العالي، أو الانخراط في سوق العمل. ومرحلة إتقان سلوك المواطنة، بما يسمح للمتعلم القيام بالحقوق والواجبات، والوعي بعناصر النظام الاجتماعي والتهيؤ للتعامل مع مؤسساته.

7- دعم الجهود الحالية لتنفيذ إستراتيجية تطوير التعليم المهني والتقني، بما يعزز من تنفيذ المجالات الأخرى، ويساهم في تعزيز قدرة الحكومة اليمنية على تحقيق الأهداف العالمية للتعليم للجميع، ويساهم في توفير الظروف الملائمة التي تمكن من تقديم الفرص التعليمية المناسبة للفئات الأشد فقراً والمهمشة بصورة تؤدي إلى تحسين نوعية التعليم الثانوي وتجويد مخرجاته من ناحية وتحذ من الفقر والبطالة والامية من ناحية ثانية.

8- أصبح التعليم المهني والتقني كماً ونوعاً أساساً للتنمية البشرية المستدامة، وتكوين رأس المال الفكري التي تعد وسيلة وغاية التنمية المستدامة المعتمدة على تكون اقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة.

9- وجود إمكانات لإشراك جهات خارجية ومحلية لتمويل برامج ومشروعات تنفيذ إستراتيجية تطوير التعليم التقني والمهني، والتعليم الثانوي، وفي مقدمتها زيادة الانتقال من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي (المهني والعام)، والوصول إلى أبناء المهمشين، وأطفال الشوارع.

10- تخضع أسواق العمل لتغيرات مستمرة في تركيب القوى العاملة وفي مستوى مهاراتها، وفي سرعة تغير مواصفات (مهارات ومعارف واتجاهات) أداء المهن والوظائف، وما ينجم عن تلك التغيرات اختفاء العديد من المهن، وظهور العديد من المهن الجديدة التي لم تكن معروفة، نتيجة التفجر المعرفي بتطبيقات شتى، والثورة في تقنية الاتصالات والمعلوماتية والإعلام.

11- ضرورة تقديم رؤية متعددة الأبعاد لتطوير المعاهد المهنية والتقنية، حتى تفي مخرجات هذه المعاهد باحتياجات سوق العمل والتنمية، تأخذ في حسابها الحاضر والمستقبل من جهة، وصياغتها بطريقة عملية، حتى يمكن نقلها إلى حيز التطبيق من جهة ثانية.

رابعاً: آفاق تطوير مناهج التعليم المهني والتقني:

إن التقدم العلمي والتقني، وآفاق التطورات التقنية والمعلوماتية المستقبلية وانعكاساتها على طبيعة حاجات سوق العمل للمهن والمهارات المطلوبة من جهة، والتحولات الاجتماعية والاقتصادية من جهة أخرى، كان لها أثر كبير على إبراز دور التقنيين، وإظهار الحاجة إلى تطوير نظم الإعداد المهني، من خلال الارتقاء بالمعارف والمهارات التي تقدمها مؤسسات التعليم المهني والتقني، وظهور الحاجة إلى تطوير النوعية ورفع القدرات لخريجي هذه المؤسسات. وما يميز برامج ومناهج التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة جملة خصائص وسمات، يأتي في مقدمتها التكامل والتجسير الذي يؤدي إلى تجنب الازدواجية في الموضوعات الدراسية بين مراحل التعليم المهني والتقني، بالإضافة إلى أنها تمثل في مجملها التوجهات والتجديدات الحديثة في برامج هذا النوع من التعليم ويمكن إجمالها بما يلي:⁽¹⁾

1- توجيه برامج التعليم المهني والتقني إلى نظام موجه بالطلب تبعاً لحاجات سوق العمل بدلاً من نظام موجه بالمدخلات والاعتبارات الاجتماعية.

2- بناء المناهج على أساس التأطير بأسلوب البرنامج الدراسي واعتماد بناء المناهج استناداً إلى الكفايات والمؤهلات المهنية المشتقة مع إمكانية التطوير المستمر تبعاً لحاجات السوق.

3- التكامل: العمل على ربط مضامين الموضوعات المهنية والتقنية الحديثة بمواد العلوم والرياضيات والعلوم الاجتماعية ومهارات الاتصال، إضافة إلى التكامل بين الموضوعات التقنية والمهنية والموضوعات الدراسية الأخرى.

4- التجسير والتنسيق: وهو يعني فتح الباب أمام الطلبة في الانتقال العمودي والأفقي ما بين التعليم التقني والمهني والعالي بحسب قدراتهم ورغباتهم، وذلك يتم من خلال تتابع الموضوعات والتناسق بين المراحل الدراسية. ومن الأمثلة للأنماط والتجديدات، مناهج الإعداد للتقانة، والتي تعتبر من المبادرات الرائدة في التعليم التقني والمهني حيث ترمي إلى تكامل التعليم التقني والمهني مع التعليم الأكاديمي لكونها تجمع بينهما.

وقد يعاني التعليم الفني في اليمن من كونه تعليماً منغلقاً لا يفتح على التعليم العالي. بمعنى قلة الفرص المتاحة لطلابه للالتحاق بالجامعات، وقد ساعد هذا على عدم إقبال الطلاب عليه فضيق حيز الفرص المتاحة لخريجي التعليم الفني والمهني يخلق صعوبات أمام الذين يرغبون الانخراط فيه لاستكمال دراستهم العليا، وحتى الكليات التقنية أو كليات المجتمع مع أنها لا تمنح درجة البكالوريوس مما يؤدي إلى كثير من الصعاب أمام خريجي التعليم الثانوي العام والثانوي الفني والمهني نتيجة

1

(عبيد محمود محسن الزوبعي، عماد حازم الجنابي 2003م، تطوير مناهج التعليم المهني والتقني، منظمة العمل العربية - ص 194 مرجع سابق

لمحدودية الطاقة الاستيعابية في هذه الكليات⁽²⁾. وقد يعود ذلك إلى الشروط المصاغة قانوناً والتي لم تتح لأولئك الخريجين فرص الإلتحاق للدراسة.

خامساً: ربط المناهج باحتياجات سوق العمل:

إن الاهتمام المتزايد بعلاقة النظام التعليمي بالحياة العملية من جهة، وطبيعة ارتباط التعليم التقني والمهني بقطاعات المجتمع من أجل تعليم وتدريب الأطر اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، يرجع للتحديات العلمية والتقنية المعاصرة والمستقبلية، وانعكاساتها على طبيعة حاجات سوق العمل، إضافة إلى الطبيعة المتغيرة باستمرار وما تحتاجه من تعميق الارتباط وتأصيله بسوق العمل، وإتاحة فرص التعليم والتدريب التقني والمهني واعتباره ضرورة تعليمية مدى الحياة.

ويمكن إجمال أهم الدوافع التي أدت إلى تركيز الاهتمام ببرامج ومناهج التعليم التقني والمهني وضرورة إحكام ربطها بحاجات سوق العمل فيما يلي:⁽¹⁾
أ- الاهتمام المتزايد بالمنافسة وما تؤديه لتطوير الأسواق العالمية فيما يخص السلع والخدمات.

ب- الاهتمام باستثمار الموارد البشرية من خلال زيادة الاهتمام بما يمكن أن تعود به الخدمات التعليمية التي تقدمها الدولة من دخل وموارد إضافية تقدمها الأطراف المستفيدة.

ج- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة إلى دور التمويل والسيطرة.

وكنتيجة لذلك توجهت معظم الدول إلى توجيه سياسات التعليم التقني والتدريب المهني فيها بأطر أساسية من أهمها:

1- ضرورة وجود علاقات قوية بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الصناعية وخاصة التي ستخدم التعليم والتدريب من خلال توجيه التعليم والتدريب صناعياً.

2- يجب أن يكون التدريب متاحاً كلما تطلبت الحاجة له سواء في الوظيفة أم المنزل أم في مؤسسات التدريب النظامية.

3- مرونة المناهج وقابليتها للتنفيذ من خلال تعدد أشكالها وأنماطها وتقديمها توجيهات وإرشادات واضحة ومباشرة للطلاب.

4- ضمان النوعية وإمكانية التطوير المستمر في المهارات من خلال توفير نظام متماسك للشهادات.

وقد عرضت دراسة لليونسكو أوجه التعاون بين مؤسسات التعليم التقني والمهني وحقل العمل وحددت الأنماط الآتية للتعاون:-

²
(مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية 2007/2008 م ص 47.

¹
(عبيد محمود محسن الزوبعي، عماد حازم الجنابي 2003م، تطوير مناهج التعليم المهني والتقني مرجع سابق ص 197.

1. الإفادة من التسهيلات والمكائن والأجهزة والمعدات التي يمكن أن تقدمها مؤسسات حقل العمل لبرامج التدريب أثناء الخدمة، والتي تدار من قبل مؤسسات التعليم المهني والتقني.
 2. المساعدات في تجهيز المؤسسات التعليمية بالمكائن والتجهيزات عالية الثمن.
 3. توفير الخبرات التخصصية في المجالات المهنية والتقنية فيما يتعلق بمحتوى المناهج، وتصميم البرامج التدريبية، وتصميم وتطوير البرمجيات ومواد ووسائل التعليم والتدريب.
 4. مشاركة عدد من المختصين من خلال العمل في نشاطات التدريس والتدريب والتوجيه المهني والإرشاد والاستشارات والاختبارات والتقويم.
- أما ما تجنيه مؤسسات حقل العمل من مردودات نتيجة التعاون مع مؤسسات التعليم التقني والمهني.
1. الإفادة من التسهيلات التدريبية وبرامج التعليم الإضافي في المؤسسات التعليمية، بما يؤدي إلى رفع كفاءة العاملين في المؤسسات الصناعية والخدمية، من خلال البرامج التدريبية قصيرة الأمد، أو دروس عطلة نهاية الأسبوع، وبقية الخدمات التعليمية والتدريبية التي يمكن أن تقدمها المؤسسات التعليمية، كالتعليم بالمراسلة والتلفزيون التعليمي وبقية الوسائط التعليمية والتدريبية.
 2. الإفادة من القدرات البحثية للمدرسين والمدربين في إنجاز البحوث المشتركة لصالح الصناعة وتوظيف للإمكانات المخترية الموجودة لذلك.

المبحث الثالث

المواءمة بين مخرجات التعليم التقني وسوق العمل:

مدخل:

أصبحت ظاهرة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل ظاهرة عامة في البلدان العربية، تزداد خطورة واتساعاً. ولم تعد شأنًا فنيًا يخص الفنيين المعنيين بالتعليم والتدريب وأسواق العمل، بل أصبح موضع اهتمام الساسة من أصحاب إتخاذ القرار. وتعتبر من التحديات عدم الملاءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات القطاع الخاص. فعدم المواءمة يمثل هدرا في موارد التعليم والتدريب وهدرا في طاقات الشباب إذ يسوقه تعليمه وتدريبه إلى البطالة في أحيان كثيرة وصعوبة لدى أصحاب الأعمال في الحصول على المهارات المناسبة فتزداد الحاجة للمهارات الأجنبية التي فاقت أحجامها الكبيرة وأعاقت نجاح برامج توظيف الوظيف بقدر كبير. وأصبحت هذه الظاهرة مركبة كثيرة التعقيد فجانبا منها يتعلق بمناهج التعليم والتدريب محتوى وطرائق. ويبدو أنها مناهج جامدة أو تتغير ببطء تفوقه سرعة تغير احتياجات التنمية وأسواق العمل والقطاع الخاص، وبقيت بذلك بعيدة عن المقارنة مع المستويات المهارية. هذه المقارنة التي أصبحت ضرورية في عالم المنافسة وانفتاح الأسواق. وتعبّر عن خلل في التخطيط والإدارة إذ يبقى إعداد القوى العاملة معزولا وبعيدا عن مشاركة ومساهمة أصحاب الأعمال.

وهى تعبير عن سوء تنظيم سوق العمل حيثما بقى مزاولة المهن دون ضابط لتراخيص مزاولتها. وقد ساعد على ذلك غياب تصانيف مهنية معيارية يمكن الاتفاق عليها التزاماً أو استرشادا. ومن ضمن ذلك التصنيف المعياري للمهن والتصنيف المعياري للتعليم. وهناك حاجة أكيدة لفهم الظاهرة بصورة أفضل خاصة في جانبها الاجتماعي ليقف المخططون على سبب العزوف عن بعض المهن. وهذا المشروع لا يقف عند حدود محاولة الفهم بل يتعداها إلى وضع المعايير المهنية في مهن

حاكمة ووضع التصانيف أو تطوير القائم منها، خاصة في ظل علاقة التعليم التقني بالتنمية.

أولاً: مفهوم المواهمة:

تعني الإرتباط بين التعليم التقني باحتياجات خطط التنمية وسوق العمل، حيث لا يمكن الفصل بين نظام هذا التعليم وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل، ولا بد من العمل على تحقيق المواهمة بينهم نظراً للدور الذي يلعبه التعليم التقني في إعداد الموارد البشرية والمهنية والتقنية التي يحتاجها المجتمع، ومواكبة للتطورات التكنولوجية، ذلك أن طبيعة المهن تتغير بصورة تفرض على التعليم مع متطلبات سوق العمل واحتياجات المتجددة إلى المهارات المختلفة⁽¹⁾.

ثانياً: المواهمة بين مخرجات التعليم المهني وسوق العمل:

إن المتتبع لواقع العلاقة القائمة بين الأطراف الثلاثة مؤسسات التعليم (التعليم العام والمهني والعالي)، ومؤسسات سوق العمل والوزارة سيلمس بوضوح ضعف العلاقة التنسيقية بين تلك الجهات وهو ما يدعو بالضرورة إلى تحديد وتطبيق منهجيات وآليات علمية تضمن زيادة التنسيق والمواهمة لتحقيق تكيف في مكونات كل طرف من تلك الأطراف لمتطلبات واحتياجات سوق العمل فمكونات مؤسسات التعليم والتدريب المهني لا بد أن تتجاوب مع متطلبات سوق العمل والقطاع الخاص واحتياجاتها من خلال المعلومات التي توفرها الوزارة، كما أن على مكونات مؤسسات سوق العمل أن تلعب دوراً فاعلاً وأساسياً في الارتباط والتنسيق المطلوب بينها وبين برامج نظام معلومات سوق العمل من خلال تغذيته بالبيانات عن احتياجاتها من العمالة، فإن التعليم المهني والتقني لا يستطيع إحداث تغيرات جذرية في سوق العمل إلا بمشاركة لطرفي المعادلة، خاصة فيما يتعلق بتوفير المعلومات عن احتياجات السوق المحلية وأسواق دول مجلس التعاون الخليجي من القوى العاملة⁽²⁾.

ثالثاً: أنواع المواهمة:

أ. المواهمة الكمية:

وهي التي تعنى بأن يكون حجم نواتج ومخرجات نظم التعليم والتدريب من حيث أعداد الملتحقين بكل مجال من مجالات هذه النظم وخريجها متوافقاً مع حاجات مجالات العمل ومتطلبات التشغيل بحيث لا يكون هناك نقص أو فائض كبيرين يؤديان إما إلى شح في الموارد البشرية المؤهلة أو بطالة كبيرة بين الخريجين.

ب. المواهمة النوعية:

وتعنى بأن تكون الكفايات والمهارات التي يملكها الخريج من حيث شموليتها ومستوى أدائه فيها متوافقة مع متطلبات سوق العمل الذي سيقوم به، وتشمل

1

(إنصاف عباد عوض صالح - أهمية مواهمة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لحاجة سوق العمل دراسة حالة محافظة عدن - رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، كلية الاقتصاد 2011م ص 24.

2

(عبدالله محمد الحكيمي - متطلبات تأهيل العمالة ودورها في عملية اندماج اليمن في مجلس التعاون لدول الخليج العربية - خارطة الطريق لاندماج اليمن في مجلس التعاون لدول الخليج العربية ديسمبر 2007م ص 105.

الكفايات المطلوبة تلك المتعلقة بمهارات العمل الأساسية ومهارات الاتصال والتعامل والمهارات التطويرية والعقلية العليا.

ج- المواءمة التنويرية:

وتعنى بالتجارب مع التطورات والمتغيرات التي تطرأ في سوق العمل والتي تستدعي استحداث برامج وتخصصات تعليمية وتدريبية جديدة أو تعديل مضمونها، أو إلغاء برامج وتخصصات أخرى لم يعد لها حاجة في سوق العمل⁽¹⁾.

رابعاً: العلاقة بين مؤسسات العمل والإنتاج ومؤسسات التعليم الفني والمهني:

يشكل التوافق والانسجام بين النظام التعليمي بمختلف مجالاته ومستوياته من ناحية، وحاجات المجتمع ومتطلبات التنمية من ناحية أخرى، أحد الأهداف البارزة للتربية والتعليم، وتبرز الحاجة لهذا التوافق والانسجام بشكل أكثر قوة وإلحاحاً عندما يتعلق الأمر بأنواع التعليم التي تهدف لإعداد القوى العاملة، كما في التعليم الفني والتدريب المهني. وبشكل عام، تعاني كثير من الدول النامية من وجود فجوة بين مرحلة النمو التي وصل إليها النظام التعليمي وبين الحاجات المجتمعية بأنواعها المختلفة، وقد تكون هذه الفجوة لصالح النظام التعليمي، بحيث يتقدم على حاجات المجتمع ويزيد عليها في ناتجة، وقد يكون الأمر عكس ذلك. وإذا ازدادت مثل هذه الفجوة عن الحد المعقول، يصبح النظام التعليمي معزولاً في بعض جوانبه وناتجة عن حاجات المجتمع، حتى ولو كانت الفجوة لصالحه. ومن الأمثلة على ذلك، أن يصبح النظام التعليمي غير قادر على توفير جميع متطلبات العمالة محدودة المهارات بسبب تطبيق فترة طويلة نسبياً من التعليم الإلزامي، أو أن يؤدي إلى إحداث خلل في هيكل العمالة بسبب تخريج أعداد فائضة من مؤسسات التعليم العالي.

ويميل الكثيرون إلى اعتبار فجوة ضيقة نسبياً بين مرحلة نمو النظام التعليمي ومرحلة النمو الاقتصادي لصالح التعليم أمراً مرغوباً فيه، ليكون النظام التعليمي أداة تغيير إيجابي في المجتمع ووسيلة تطوير لقطاعات العمل والإنتاج، وفي كثير من الأقطار النامية التي تطبق فترة طويلة نسبياً من التعليم الأساسي الإلزامي، كما في عدد من الأقطار العربية، يتم توفير العمالة محدودة المهارات من المتسربين من مرحلة التعليم الأساسي، أو الذين ينهون هذه المرحلة ويتجهون إلى ميادين العمل مباشرة⁽²⁾.

خامساً: المتغيرات وتأثيرها على القطاعين العام والخاص:

1

(منظمة العمل العربية - المنتدى العربي للتنمية والتشغيل (الدوحة 15-16 نوفمبر 2008م) المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية ص 146.

2

(منذر واصف المصري 1991م، لتعليم والتدريب المهني في الوطن العربي، ص 116مرجع سابق .

يشهد عالمنا العديد من التطورات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتكنولوجية والتي لها الأثر الكبير على التعليم وسوق العمل، وبما أنه يتوجب على سوق العمل أن يخطو خطوات تطويرية لتعزيز الشراكة مع المعاهد التقنية بناء على المتطلبات والاحتياجات (العرض والطلب) من الموارد البشرية، آخذين في عين الاعتبار الأهداف التنموية وواضعين نصب الأعين التحديات وانعكاساتها على الاقتصاد المحلي والعربي والإقليمي في ظل المتغيرات العالمية الآتية:

1- التغيرات الاجتماعية:

وتتمثل في الانفتاح المجتمعي والتغير في نظرة المجتمع للعمل وأهميته حيث لم يعد العمل لكسب العيش فقط، وإنما لتحقيق الذات واحترامها في مجتمع أصبح التعليم فيه شيئاً ضرورياً وإلزاماً شخصياً، وأصبح الفرد في المجتمع يطمح إلى التطور واكتساب المعارف والمهارات، ويصطدم الكثيرون باحتياجات سوق العمل والتي لا تتناسب مع كم المعرفة المكتسب وتتوالى النداءات بإصلاح التعليم والتدريب لتواكب مع متطلبات السوق ومؤسسات القطاع الخاص، والذي يعتبر حلم الخريجين لما فيه من مزايا عينية وغير عينية، وتتوالى الشكاوى والتذمرات من قبل أصحاب الأعمال وبظل اعتمادهم على العناصر البشرية المستوردة، وذلك لتمتعها بالجانب العملي والاحترافي الذي لا تتوفر لدى الكوادر الوطنية. ويلاحظ هنا أن هناك تصادماً بين التطور في النظرة المجتمعية للتعليم والتطوير والسعي وراء اكتساب مؤهل علمي يعطي الفرد مكانة اجتماعية وبين التطبيق والواقع العملي.

2- التغيرات الاقتصادية:

شهدت العديد من الدول العربية مبادرات للإصلاحات الاقتصادية وإصلاحات سوق العمل والتعليم وقامت بالعديد من إعادة هيكلة المؤسسات العامة والخاصة لتلائم مع هذه الإصلاحات إلا أنها مازالت تفتقر للمعطيات اللازمة للقضاء على القضايا الاقتصادية وقضايا سوق العمل والتشغيل، وما تم في الآونة الأخيرة من إصلاحات اقتصادية وتنموية ومالية إلا أن مساهمة القطاع الخاص ظلت محدودة وضيئلة مقارنة بالدور المطلوب والتوقعات الكبيرة، ونتيجة لذلك أصبحت البطالة في بعض الدول العربية أكبر هاجس اقتصادي واجتماعي وتنموي على المدى القصير والبعيد⁽¹⁾.

3- التغيرات السياسية:

تعتبر التغيرات السياسية جزءاً لا يتجزأ من التغيرات المجتمعية والاقتصادية حيث أن جميعها تؤثر وتتأثر من بعضها بعضاً، وتمثل الاضطرابات والحروب وعدم الاستقرار السياسي الداخلي والخارجي عوامل رئيسية وهامة في نجاح الاقتصاد ومن ثم التنمية والتطوير، إن عدم تحقيق الاستقرار الداخلي واستمرار الخلافات الداخلية، وتسهم تلك التغيرات في تردد الكثيرين من المستثمرين نتيجة الخوف من عدم استمرارية المشاريع الاستثمارية وشعورهم بعدم الأمان.

1

(لؤلؤة المطلق - مساهمة كبرى مؤسسات القطاع الخاص وكبار رجال الأعمال في برامج التنمية والتشغيل - منظمة العمل العربية - المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل - الرباط المملكة المغربية 21-23 أكتوبر 2008م المرجع السابق ص 285 - 287.

4- التغييرات التقنية أو التكنولوجية:

إن من أحد أعمدة التغيير التي تدعو المجتمعات إلى اكتساب المعرفة بما يتلائم مع التطلعات التنموية والطموحات المستقبلية في تعزيز الشراكة، حيث أننا الآن في عالم المعلوماتية بل في عالم ثورة المعلومات والمعرفة، عالم متغير بصورة مذهلة ولافتة للأنظار ولكن أين التطبيق الذي يدعونا إلى البعد عن التقليد وتكريس جهودنا في الاستغلال الأمثل لخبرات مواردنا البشرية، وبناء قواعد معلوماتية وموثقة تسهم في بناء قوى بشرية مؤهلة ومدربة للتعامل مع عصر التكنولوجيا والمعرفة والمعلوماتية الديناميكي والمتغير⁽¹⁾.

5- سوق العمل:

إن سوق العمل وما به من خلل بين جانبي العرض والطلب، ويقصد العرض جميع الراغبين في العمل من الخريجين من المعاهد المهنية والتقنية، وكذلك الراغبون في الالتحاق بعمل أفضل، ويقصد بجانب الطلب فرص العمل في القطاعات والتخصصات المختلفة سواء المحلية أو الأجنبية، كون سوق العمل والقطاع الخاص هما المعنيان في الوقت الراهن بلعب أدواراً تاريخية بالتعاون مع القطاع العام في تحديد الاتجاه العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية⁽²⁾.

سادساً: دور القطاع الخاص في مجال التعليم المهني والتقني:

يتركز دور القطاع الخاص في توفير فرص العمل لمخرجات هذا النوع من التعليم لأغراض زيادة مختلف أنشطة الإنتاجية والخدمية وتطوير نوعيتها وفي المقابل يطلع بدور المساهمة في تخفيف نسبة البطالة في سوق العمل، كما تساهم الغرف التجارية والصناعية في تحديد إحتياجات القطاع الخاص وبلورة اتجاهاته وتذليل المشكلات والصعوبات التي تواجه مختلف أنشطته الإنتاجية والخدمية، باعتبارها مؤسسات ترعى شؤونه وتعمل على تطوير إمكانياته والتعبير عن وجهة نظره، والمساهمة في تفعيل دور الاقتصاد الوطني، والمشاركة الفاعلة في صياغة مشاريع القوانين والتشريعات الاقتصادية المختلفة مثل قانون العمل وقانون الإستثمار وقانون ضرائب الدخل والقانون التجاري، فضلاً عن إسهامه في مجال التعليم المهني والتقني من خلال عضويته في المجلس الوطني للتعليم المهني، و كذا في رئاسة وتحمل مسؤولية الإشراف المباشر على صندوق التدريب المهني والتقني وتطوير المهارات، كما يسهم أيضاً من خلال الفعاليات والأنشطة الخاصة بمجال هذا النوع من التعليم، وعلى سبيل المثال المتصلة بتصميم وإعداد بعض المناهج الحديثة، ضمن اللجان الفنية التخصصية ومراجعتها وإعتمادها ضمن اللجان الإستشارية المحلية وإشراف الوزارة⁽³⁾.

إن هذا القطاع والمتمثل بغرف الصناعة والتجارة والزراعة معني في المرحلة الحالية بالعمل في أكثر من اتجاه ومنها المساهمة الفاعلة في منظومة التعليم

1
(المرجع نفسه ص 290.

2
(بيان هاني حرب - دور القطاع الخاص في دعم للتشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي - منظمة العمل العربية - المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل - الرباط المملكة المغربية 21-23 أكتوبر 2008م ص 198.

المهني والتقني من خلال تمويل وامتلاك وإدارة مؤسسات معنية بهذا الغرض، كما يعد شريكاً رئيسياً إلى جانب القطاع العام في تحقيق عملية التنمية، فقد رأت المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعديّد ضمن توجهاتها الجديدة إشراكه في كل مراحل نشاط المنظمة، وهنا لابد من الإشارة إلى ضرورة التفريق في التعامل بين نوعين من القطاع الخاص:

القطاع الخاص (القاطرة) المتمثل في المؤسسات العملاقة والكبيرة والتي تمثل أغلب القطاع الخاص الصناعي وتميزه بإمكانيات وتكنولوجية وإدارية عالية يمكن للمنظمة أن تستفيد منه لدعمها وتزويدها بالخبرات الفنية والإدارية والتسويقية التي تحتاجها المؤسسات الصناعية العربية.

القطاع الخاص (الناشئ) المتمثل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصغار المستثمرين وهذا القطاع عادةً ما يحتاج إلى المعونة الفنية التي يمكن للمنظمة أن تقدمها بالمقابل خاصة وأن هذا القطاع هو عادة ما يكون المستفيد الرئيس من الدعم الحكومي لتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة وخلق مواطن للشغل وكذا الاستفادة من برامج الدعم الدولي والخارجي⁽¹⁾.

سادساً: التعليم المهني والتقني ودوره في بعض المؤسسات والوزارات في اليمن: لا يقتصر التعليم المهني والتقني على ما كانت تقوم به وزارة التربية والتعليم وتشرف عليه سابقاً، أو وزارة العمل والتدريب المهني أيضاً سابقاً، أو وزارة التعليم الفني والمهني حالياً، بل هناك وزارات ومؤسسات أخرى تسهم في مجال التعليم الفني والمهني، وذلك بهدف إعداد كوادر مهنية وتقنية لسد حاجاتها ومن هذه الوزارات والمؤسسات: وزارة المواصلات، وزارة الصحة، وزارة الثروة السمكية، التأمينات والشؤون الاجتماعية، الكهرباء، الزراعة والري، النفط، المعهد الوطني للعلوم الإدارية، المعهد الوطني للطيران المدني والأرصاد الجوي، المعهد المصرفي، المعهد الجمركي، المعهد الضريبي وغيرها من المنشآت الحكومية والمؤسسات التعليمية⁽²⁾.

ويمكن تناول بعض هذه المعاهد ودورها في هذا المجال وذلك كما يلي:

1. وزارة المواصلات -

نظراً لأهمية اليد العاملة المدربة والمؤهلة المحلية ولتحقيق الاكتفاء الذاتي وتوحيد جهود التعليم في مجال الاتصالات، فقد قامت وزارة المواصلات بمساعدة الاتحاد الأوروبي لدراسة مشروع المعهد العام للاتصالات والذي بدأ العمل به عام 1984م،

3 (الجمهورية اليمنية، وزارة العمل والتدريب المهني، الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، الواقع والطموح 2000م، مرجع سابق، ص 80.

1 (منظمة العمل العربية - المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل - الرباط المملكة المغربية 21-23 أكتوبر 2008م ص 333.

2 (علي هود باعباد 2003م: التعليم في الجمهورية اليمنية، ص 276 وللمزيد انظر بدر سعيد الأغبري، التعليم المهني والتقني 2000م ص 129.

وفي نهاية العام نفسه صدر القانون رقم (20) لسنة 1984م بإنشاء المعهد العام للاتصالات يتبع وزير المواصلات وكان من أهدافه إعداد العناصر البشرية وتأهيلها مهنيًا و فنيًا في هذا المجال، وفي عام 1998م صدر قرار وزارة المواصلات رقم (14) بشأن لائحة شؤون الطلاب والمتدربين في المعهد⁽¹⁾.

2. وزارة الصحة العامة:

يعتبر المجال الصحي من المجالات المهمة والحيوية والتي كانت اليمن تعاني من انخفاض في المستوى الصحي وعدم توفر المستشفيات والوحدات الصحية الكافية والمتخصصة، كما أنها تعاني من نقص كبير في الكوادر المهنية المتوسطة المؤهلة عملياً وعلمياً، حيث سعت اليمن بعد ثورة سبتمبر 1962م واستقلال عدن نوفمبر 1967م ممثلة بوزارة الصحة إلى الاهتمام بالمجال الصحي، فأنشأت العديد من المستشفيات والوحدات الصحية في المدن والأرياف، ولمواجهة احتياجاتها من الممرضين والممرضات والأخصائيين الفنيين سعت الوزارة إلى فتح العديد من المعاهد الصحية المتخصصة ومن هذه المعاهد المعهد الصحي في صنعاء، و تعز، و عدن، و لحج، وغيرها من المحافظات⁽²⁾.

3. وزارة الثروة السمكية:

من المعروف أن اليمن تقع على سواحل تقدر 2281 كم مربع تقريباً وفي هذه السواحل التي تمتد على البحر العربي والبحر الأحمر تخترن من الأسماك والأحياء البحرية والتي تعتبر إحدى الثروات المهمة التي توليها الدولة جُلَّ اهتمامها، من أجل ذلك تم إنشاء معهد متخصص في هذا المجال هو المعهد السمكي والذي يعتبر مؤسسة تعليمية تدريبية تخصصية تتبع الوزارة⁽³⁾.

4. وزارة الكهرباء:

نظراً لظروف اليمن الاقتصادية وتقليلاً للجهد والنفقات الباهظة التي تدفع مقابل إعداد الكوادر الوطنية المؤهلة خارج الوطن والطلب المتزايد لمثل هذه الكوادر محلياً، فقد قامت الوزارة بإنشاء مركز التدريب المهني للكهرباء في عام 1981م تم اعتماده رسمياً من قبل الوزارة وبدأ يزاول مهامه التدريبية للعاملين في مؤسسة الكهرباء ومن أهدافه إعداد عمال فنيين في مجال الكهرباء التي تحتاج إليهم الوزارة وفقاً لأحدث النظم المتبعة في الدول الصناعية، وكذا تزويد العاملين بالمعارف الجديدة والمعلومات التقنية الحديثة، ورفع مستوى مهارات العاملين بالمناطق والفروع⁽⁴⁾.

1

(بدر سعيد الأغبري، التعليم المهني والتقني 2000م ص 132.

2

(الجمهورية اليمنية رئاسة الوزراء - المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، مؤشرات التعليم في اليمن مراحل وأنواعه المختلفة للعام 2009/2010م ص 48.

3

(بدر سعيد الأغبري، التعليم المهني والتقني 2000م ص 145.

4

(بدر سعيد الأغبري، التعليم المهني والتقني مرجع سابق ص 149.

5. المعهد الوطني للعلوم الإدارية (ويتبع وزارة الخدمة المدنية والتأمينات):

بدأ تأسيس هذا المعهد بصنعا حيث توسع فيما بعد ليشمل في الوقت الحالي (5) فروع بالإضافة لسعى القطاع الخاص في لإستثمار في الفرص البديلة التي تحقق له الأرباح، ووفق هذا المبدأ الإقتصادي فإن القطاع الخاص أتجه إلى الإستثمار في مجال التعليم الجامعي لأنه الأكثر ربحية مقارنة بمجالات التعليم الأخرى، فمثلاً أنشأ القطاع الخاص جامعات أكثر من المعاهد، وعزوف القطاع الخاص في الوطن العربي عن الإستثمار في التعليم المهني والتقني للتخصصات المهنية والتقنية التطبيقية (غير التخصصات الإنسانية) يعود للأسباب الآتية:

المركز الرئيس في أمانة العاصمة وفي كل من (تعز- الحديدة- عدن- حضرموت- إب) ويستقبل عدداً من مخرجات الثانوية العامة ومدة الدراسة به (سنتان) يمنح المتخرج منه شهادة دبلوم متوسط⁽¹⁾.

6- معاهد تقنية خاصة (نظام السنتين - ثلاث سنوات):

تعمل هذه المعاهد بموجب تراخيص من وزارة التعليم الفني والمهني بناء على تقرير خاص بمنح تراخيص مزاولة النشاط التعليمي والتدريب بعد الإطلاع على الموقع المقترح، وكذا الإطلاع على الوثائق من صاحب المنشأة الخاصة وفقاً لقانون التعليم الفني والمهني واللائحة الخاصة بذلك⁽²⁾.

ثامناً: استثمار القطاع الخاص في التعليم:

1- إن غالبية الدارسين في التعليم والتدريب المهني والتقني من أسر فقيرة ليس لديهم القدرة على تحمل نفقات الدراسة العالية، ورغم مجانية قبول الطلبة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام إلا أن أغلبها لا تصل إلى الأعداد المخطط لقبولها سنوياً وهذا يؤشر احتمال عدم ضمان عائد للاستثمار بالنسبة للقطاع الخاص، بينما يحظى التعليم العام والجامعي بنفس تنافس المستثمرين لان غالبية الملحقين بهما لديهم القدرة المالية على الدراسة برسوم.

2- المخاطرة الكبيرة للاستثمار بالتعليم المهني والتقني بسبب محدودية الرغبة للالتحاق بهذا التعليم لأنه لا يزال خيار من ليس له خيار بسبب عدم التكامل بين مراحل التعليم والنظرة الاجتماعية القاصرة له في معظم

1

(الجمهورية اليمنية رئاسة الوزراء - المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، مؤشرات التعليم في اليمن مراحل وأنواعه المختلفة للعام 2009/2010م ص 47.

2

(الجمهورية اليمنية، مؤشرات التعليم في اليمن مراحل وأنواعه المختلفة للعام 2009/2010م ص 50 مرجع سابق.

الدول العربية، لذا لا بد من الأولوية لاستكمال هرم التعليم التقني الذي أنجز في دول متقدمة ونامية كثيرة قبل أكثر من ربع قرن.

3- كلفة الاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني عالية بسبب الورش والمعامل والمواد التشغيلية للتدريب (عدى التخصصات الإنسانية والحاسوب) عند مقارنتها بالتعليم العام والجامعي وهذا ممكن تجاوزه بتوحيد الجهد الحكومي والقطاع الخاص، وبالرغم من محدودية الاستثمارات الخاصة في التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي فأنها تركزت في اختصاصات إنسانية وحاسوبية والتي تعد أقل كلفة.

4- فترة الدراسة للتعليم والتدريب المهني والتقني قصيرة 2-3 سنوات.

4- الهيمنة المركزية للقطاع العام للتعليم والتدريب المهني والتقني يحاول منع دخول منافسين على المدخلات⁽¹⁾.

المبحث الرابع:

الصحة والسلامة المهنية في التعليم التقني اليميني:

مدخل:

1

(علي خليل التميمي - إصلاح التعليم المهني والتقني لتشغيل الشباب - المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب - الجزائر 15-17/2009م ص 13).

تشكل الصحة والسلامة المهنية في المعاهد التقنية والمهنية نظاماً مهماً يؤسس لتكوين بيئة آمنة وصحية للطلبة وكافة منتسبيها بدءاً من توفير متطلبات السلامة والصحة العامة البدنية والعقلية، وتوفير مستلزمات الوقاية من الحوادث والأخطار في الورش والمعامل وفي قاعات المحاضرات، ومروراً بتحسين ظروف العمل والتعليم والتدريب، وانتهاءً بإدارة وتقويم المخاطر المهنية، وتوقع ومراقبة الأخطار التي قد تحدث في المعهد ويمتد تأثيرها إلى المجتمع والبيئة الطبيعية، أو العكس أي تلك التي تؤثر على سلامة وصحة طلبة المعهد والعاملين فيه، ولا غرابة إن راج نهج نظام إدارة السلامة والصحة المهيتين وانتشر في كل دول العالم، وفي مختلف مؤسسات المجتمع، ومنها المؤسسات التعليمية، طبعاً مع الفارق في تطبيق هذا النظام، بيد أن نجاح هذا النظام أو ذاك يتوقف على مدى توافر العناصر الرئيسية لهذا النظام، وضمان الالتزام الإداري والمشاركة النشطة في التنفيذ، لأن هناك أخطاراً عديدة تهدد السلامة المهنية في المعاهد التقنية والمهنية شأنها شأن مؤسسات المجتمع الأخرى، الناتجة عن استخدام العديد من أجهزة ومعدات الورش والمختبرات والمكاتب وقاعات المحاضرات. وما تجدر الإشارة إليه أن المسائل المتعلقة بالصحة المهنية تحظى باهتمام أقل من المسائل المتعلقة بالسلامة المهنية، لأنها تتطلب تكاليف عالية، ومع ذلك، فعندما تؤخذ الصحة بعين الاعتبار فإن ذلك يتضمن السلامة، لأن مكان العمل الصحي هو مكان العمل المأمون أيضاً، لذلك تؤخذ مسائل كل من السلامة والصحة بعين الاعتبار في كل مكان عمل⁽¹⁾.

أولاً: مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

السلامة المهنية هي: الحفاظ على مقومات العنصر البشري من خطر الإصابة وهو الإنسان والحفاظ على العنصر المادي من العطب وهو الآلة والبيئة من التلوث. ويرى البعض أن السلامة المهنية هي: عادة وسلوك، مستخدماً نظرية "ديفيد كولب" في تكوين العادة، الذي يرى أن الإنسان يمر بأربع مراحل لتعلم العادة هي: التجربة المجردة، المادية، التأمل أو المراقبة، الملاحظة، وتحديد المفاهيم، أي الوصول لنظريات تشرح الملاحظة، والتجريب العملي، وعند الانتقال من مرحلة إلى أخرى سيتشكل لدى الإنسان ما يسمى بـ "العادة"، وهذه العادة إما تكون سلبية أو ايجابية ومنها تتحول إلى سلوك يرسخ في عقل الإنسان الباطن⁽²⁾.

كما تعرف السلامة المهنية بأنها: العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بعبارة أخرى هي: مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم التي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع⁽³⁾.

1

(أحمد علي الحاج 2013 تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 107 مرجع سابق.

2

(ملتقى المهندسين العرب، الموقع: <http://www.arab-eng.org>

في حين تُعرف "الصحة" بأنها: حالة مثالية من التمتع بالعافية، وهي مفهوم يصل لأبعد من مجرد الشفاء من المرض، بل وتحقيق الصحة السليمة الخالية من كافة الأمراض والعلل وتُعرف الصحة بناء على تقارير منظمة الصحة العالمية بأنها أكبر من مجرد غياب المرض، فهي تشمل صحة الإنسان الجسدية (البدنية)، والصحة العاطفية والصحة النفسية، والصحة العقلية⁽¹⁾.

وعلى كل حال تُعرف السلامة المهنية في المعاهد التقنية والمؤسسات التعليمية الأخرى بأنها: مجموعة المهام والإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للطلبة، والهيئة التدريسية التدريسية، والمهنيين والعاملين في المعهد، والحد من خطر المعدات والآلات عليهم وعلى المبنى وممتلكاته، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، بغرض توفير الجو المهني السليم الذي يساعد الطلبة على التعلم.

والسلامة المهنية بوجه عام هي: العلم الذي يسعى لحماية الإنسان وتجنبيه المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب أداء العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية، ومنع الخسائر في الأرواح والممتلكات كلما أمكن ذلك⁽²⁾.

وعلى كل حال ومن خلال التعاريف للصحة والسلامة المهنية وخدمات الصحة المهنية التي صاغتها مراكز وأبحاث ومنظمات وسلطات وطنية وباحثون ومؤلفون في كل أنحاء العالم وقد لخصت وثيقة الإستراتيجية العالمية من منظمة الصحة العالمية مؤخراً (الصحة المهنية للجميع) كونها نشاط متعدد الاختصاصات⁽³⁾.

ثانياً: نشأة وتطور الصحة والسلامة المهنية في اليمن: لم يكن للصحة والسلامة المهنية وجود في اليمن حتى منتصف السبعينات وتم إصدار قرار وزاري بإنشاء قسم الصحة المهنية في عدن عام 1975م حيث كان يتبع إدارة الطب الوقائي بوزارة الصحة في جنوب الوطن، وعندما استحدثت إدارة الرعاية الصحية الأولية في وزارة الصحة العامة تم إدراج الأنشطة الوقائية في إطارها ومن ضمنها الصحة المهنية وكان ذلك عام 1979م، ومن ثم تم إفتتاح العيادة المركزية للصحة والسلامة المهنية عام 1980م، وفي منتصف الثمانينات وتحديداً عام 1985م حدث تطور كبير في نشاط الصحة المهنية حيث تم تجهيز مختبر التصحيح المهني بالأجهزة والمعدات المتطورة والتي بواسطتها يمكن القياس الصحيح والدقيق لملوثات بيئة العمل من أغبرة وغازات ومواد كيميائية ومقارنتها

3

(دليل السلامة والصحة المهنية، الموقع: <http://moe.gov.bh/divisions/safety/salma.htm>)

1

(محمد عزام فريد سخيطة، الموقع: <http://www.slideshare>)

2

(حاتم السيوري، ويوسف مبارك (2011م): ملاحظات في مبادئ في السلامة العامة، الفصل الأول، أكاديمية الأمير حسين بن عبدالله الثاني للحماية المدنية - الجامعة الأردنية ص 92.

3

(منظمة الصحة العالمية، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط الدليل الوطني للصحة والسلامة المهنية في اليمن، الطبعة الأولى 1999م ص 56.

بالمقاييس المعتمدة عربياً وعالمياً ورفع التقارير عن الجولات التفتيشية التي يقوم بها فريق الصحة المهنية، ووضع الحلول المناسبة في حالة وجود أو احتمال ظهور مخاطر تؤثر على بيئة العمل وصحة العمال⁽¹⁾.

ثالثاً: أهمية السلامة المهنية في المعاهد التقنية ومخاطرها:

تعد السلامة المهنية مهمة أساسية في المعاهد التقنية والمهنية، لضمان سلامة الطلبة واستمرار تعلمهم في مناخ آمن ومحفز للتعلم، والمحافظة على الموارد البشرية المختلفة، وضمان استخدام الآلات والأجهزة وتقنيات المعلومات والاتصالات بأقل معدلات توقف ممكنة. وتتلخص ضروريات السلامة المهنية في المعاهد المهنية والتقنية وأهميتها في الآتي:⁽²⁾

- 1- توفير بيئة عمل وتعليم وتعلم آمنة ومستقرة.
- 2- منع الحوادث قبل وقوعها، والمحافظة على الأصول.
- 3- حماية الأجهزة والآلات والمواد من المخاطر الممكن حدوثها، وزيادة عمرها.
- 4- تعرف الطلبة بالخطر الكامن في الورش والمعامل وسبل تلافيه.
- 5- تخفيض تكلفة استخدام الورش والمختبرات ورفع عوائدها.
- 6- زيادة إنتاجية المدرب أو المتدربين بالحد من الحوادث المتوقعة.
- 7- تخفيض تكلفة الإحلال نظراً لزيادة طول فترات التشغيل.
- 8- منع التوقفات الناتجة عن الأعطال.
- 9- تحفيز المدرب أو المتدربين وحثهم على العمل لإشباع حاجات الأمن والأمان.

10- ضرورة تعديل سلوكيات المدرب أو المتدربين لتناسب مناخ العمل. أما المخاطر التي تهدد السلامة المهنية التي قد يتعرض لها الطلبة وغيرهم في المعاهد التقنية شأنها شأن المؤسسات التعليمية الأخرى، فتصنف على النحو الآتي:

أ- المخاطر الفيزيائية: وتنجم عن عدم ملاءمة موقع مبنى المعهد، ومبانيه الإدارية، وعن بيئة الصفوف الدراسية، أو المختبرات أو الورش والمعامل، وكذا الناتجة عن الإضاءة والتهوية والضوضاء والحرارة، وذلك بسبب عدم تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية عند إنشاء المبنى التعليمي وتجهيزاته.

ب- المخاطر الهندسية: وتشمل: مخاطر التوصيلات والتجهيزات الكهربائية، والتي تتضمن المخاطر الناجمة عن التوصيلات الكهربائية، وتشغيل الماكينات والآلات وأدوات العمل بورش التخصصات ومختبرات الحاسوب وغرف الكهرباء، ولوحات الكهرباء الفرعية وأعمدة الإنارة. كما تشمل المخاطر الإنشائية التي قد يتعرض لها الطلبة، ومستخدمي المنشآت التعليمية، نتيجة عدم تطبيق إجراءات السلامة

1
(المرجع السابق ص 9.

2
(أحمد علي الحاج 2013م تنظيم وإدارة البيئة التعليمية مرجع سابق ص 108-109 وللمزيد انظر مدخل إلى السلامة والصحة المهنية، الموقع: <http://www.tvtc.gov.sa>

المهنية أثناء عمليات تشييد المعاهد مثل عدم توافر: المخارج والممرات، وسلالم الهروب، وتجهيزات السلامة.

ج- المخاطر الميكانيكية: وتنجم عن تعرض الطلبة لمخاطر الآلات والمعدات بالورش والمختبرات العملية نتيجة غياب إجراءات السلامة المهنية.

د- المخاطر الكيميائية: وتتمثل في مخاطر المواد الكيميائية مثل: السوائل والغازات، والأدخنة والأبخرة والأتربة التي يواجهها الطلبة والعاملون في المختبرات العلمية أثناء إجراء التجارب العملية، وفي الورش الصناعية أثناء نقل وتداول وتخزين هذه المواد.

هـ- المخاطر الصحية: وهي التي قد تصيب الطلبة بأمراض نتيجة وجود جراثيم أو ميكروبات تفرزها البيئة المحيطة بهم، بسبب عدم توافر المرافق الصحية المناسبة كما وكيفاً، والتي تشمل مبردات المياه وخزانات المياه، ودورات المياه، والمقصف، أو نتيجة لتراكم النفايات بالبيئة المحيطة.

و- مخاطر الحريق: قد تهدد الحرائق حياة الطلبة ومستخدمي المنشآت التعليمية للخطر وضياع وتلف الممتلكات، نتيجة غياب اشتراطات السلامة عند تشييد المباني التعليمية، أو عدم تجهيزها بأجهزة إنذار ومكافحة الحرائق، وتدريب فرق داخل المعاهد على كيفية التصرف في حالات الحريق.

ز- المخاطر الشخصية (السلبية): وهي التي قد تصيب الطلبة ومنتسبي المعهد من أضرار، نتيجة عدم الاكتراث بتطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية، أو عدم الوعي بها، نتيجة غياب برامج التوعية.

كما أن هناك أيضاً أمراض مهنية متوقعة في بيئة العمل وهي كما يلي⁽¹⁾:

- 1) أمراض صدرية مهنية.
- 2) أمراض معدية مهنية.
- 3) أمراض جلدية.
- 4) السرطان المهني.

رابعاً: أهداف السلامة المهنية في المعاهد التقنية:

للسلامة المهنية العديد من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها في المعاهد التقنية والمهنية، تمتد بعضها إلى خارج هذه المعاهد إلى بيئة العمل، والبيئة المحيطة، لعل أهمها⁽²⁾:

1- حماية الطلبة من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة التعليم والتدريب، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية.

1

(منظمة الصحة العالمية، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط الدليل الوطني للصحة والسلامة المهنية في اليمن، الطبعة الأولى 1999م ص 70.

2

(المرجع السابق ص 58

- 2- تعزيز أعلى درجة من السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية للطلبة، مع استمرار الحفاظ عليها.
- 3- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.
- 4- توفير كافة مقومات وشروط السلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة، تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.
- 5- توفير بيئة مهنية ملائمة لقدرات الطلبة الفسيولوجية والنفسية، البدنية والعقلية والاجتماعية مع الحفاظ على تلك البيئة، لتكفي كل طالب مع تخصصه ومع بيئة المعهد.
- 6- تحسين بيئة التدريب لتصبح مواتية للسلامة والصحة، وتعزيز قدرات الطلبة على التدريب وتنمية مهاراتهم في مناخ اجتماعي داعم في بيئة مهنية ملائمة لاحتياجاتهم البدنية والعقلية، والمحافظة على هذا الوضع.
- 7- تعميق الوعي الخاص بالسلامة المهنية بالمعهد من خلال الندوات والنشرات والتعليمات والإرشادات الخاصة بوسائل السلامة المهنية، وإحاطة الطلبة علماً بمخاطر المهنة والإحتياجات الواجب مراعاتها.
- 8- توفير وسائل الإسعافات الأولية وأجهزة الإطفاء، وفوهات الحريق في أماكن متفرقة من المعهد، واختيار الملابس والعدد الوقائية حسب ظروف العمل ومقتضياته ومراقبة استعمالها.
- 9- دراسة أسباب الحوادث والإصابات ووضع الإحتياجات الكفيلة بمنعها، ورفع التقارير الخاصة بالسلامة المهنية إلى الجهات ذات العلاقة لاتخاذ ما يلزم بشأنها.
- 10- تخرج كفايات تقنية متخصصة في مجالات السلامة المهنية للعمل في المصانع المختلفة على أن تكون قادرة على حماية مقومات الإنتاج الأساسية (الإنسان والآلات، والمعدات، والمواد الأولية والمصنع والبيئة).
- 11- توصيف عمل الخريج في تطبيق لوائح ونظم السلامة والصحة في المؤسسات والتنسيق بين المؤسسة والجهات الخارجية ذات العلاقة.
- 12- تحديد الاحتياجات اللازمة للعاملين.
- 13- توفير معدات الوقاية الشخصية بكافة أنواعها، وتوزيعها على الطلبة والمعلمين والمدرسين مثل: واقبات السمع، والكمامات المفلترة وسواها كثير، لتحقيق بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر التي قد يتعرضون لها.
- 14- توفير الجو المهني السليم من حيث الإضاءة والرطوبة ودرجة الحرارة.
- 15- توفير خدمات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل المختلفة لمعالجة الأخطار المهنية المتمثلة بحوادث وإصابات العمل والأمراض ذات الصلة بالمهنة.
- 16- منع حدوث الأمراض المهنية وإصابات العمل.
- 17- منع حدوث التعب أو الإجهاد والإعاقات.
- 18- حفظ وتطوير صحة العمال بدنياً وعقلياً واجتماعياً في المعايير الممكنة.

ولكي تتحقق الأهداف السابق ذكرها لابد من توافر المقومات الآتية⁽¹⁾:
أ- التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية في المنشآت.

ب- التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني.

ج- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية .

خامساً: نظام إدارة السلامة المهنية:

تعد إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية من أهم المسؤوليات التي يجب توافرها في أية مؤسسة أو منظمة، سواء أكانت صناعية أو زراعية، أو تعليمية، أو ترفيهية، أو بيئية، أو خدمية بأشكالها المتنوعة، لأن الأمن والسلامة المهنية ترتبط بكل مجالات الحياة لحماية الأرواح والممتلكات والبيئة، وما يتطلبه ذلك من وضع القواعد ونشر الوعي الوقائي وبيان التعليمات الفنية، ونحو ذلك من الأمور التي يجب أن تأخذ حيزاً مهماً في كل الأعمال، شريطة أن تعمل برامج نظام إدارة السلامة والصحة المهنتين ضمن إطار تشريعات السلامة والصحة المهنتين الوطنية. وإدارة أنظمة السلامة والصحة المهنية هي: الإدارة المعنية بالحفاظ على أمن وصحة ورفاهية العاملين في المؤسسة، وإيجاد بيئة آمنة وصحية في أماكن العمل من خلال التخطيط الناجح، والتنظيم الفعال والمتابعة لكل الأمور المختصة بالسلامة والصحة المهنية في المؤسسة، والإشراف الكامل على أعمال السلامة المهنية في المؤسسة بهدف الارتقاء بأسس السلامة بالمؤسسة إلى المعايير التي تضمن سلامة العاملين، وتعمل على تقديم البرامج التدريبية والتثقيفية التي تهدف إلى نشر الوعي الصحي، وحماية العاملين والممتلكات والبيئة، وتطبيق معايير الجودة في أنظمة السلامة المهنية.

وتحديداً لما تقدم هناك العديد من المهام والمسؤوليات، التي يجب على إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية أن تقوم بها، حيث تتولى وضع قواعد منظمة لها، واستخدام أساليب ووسائل عمل مناسبة، ووضع خطة عمل تتمكن من خلالها تحديد إستراتيجيتها ضمن خطة المؤسسة، ومن ثم تنظيمها داخل إطار يلبي القوانين والتشريعات الموجودة، وتوفير كل متطلبات نشر الوعي الوقائي، ووضع برنامج عملي ضمن الخطة لتدريب وتأهيل عمل الإشراف والتوجيه والمتابعة، ومن خلال كل هذه الخطوات تكون واجباتها ومسئولياتها بموضع التنفيذ من الجميع، وهي⁽²⁾:

1

<http://ar.wikipedia.org/wiki> (

2

(أحمد علي الحاج 2013م مرجع سابق ص 112 وللمزيد إدارة أنظمة السلامة، الموقع: <http://www.najaat.com>

- 1- اعتماد قواعد وإجراءات بشأن تنفيذ سياسة الأمن والسلامة في المعهد، والعمل بأسس الأمن والسلامة والجودة والارتقاء بها إلى المعايير الموضوعة من قبل المعهد.
- 2- وضع معايير للأمن والسلامة والصحة المهنية والسلامة، وتنفيذ معايير الجودة.
- 3- العمل على منع الأسباب والأفعال التي قد تؤدي إلى الإصابة أو حوادث إثناء التدريب.
- 4- تقييم وتخمين للمخاطر، سواء لمقر التدريب، أو الآلات والإشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الأمن والسلامة المهنية.
- 5- التأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل، والقيام بتفتيش دوري لمقرات العمل.
- 6- وضع برامج تدريب للطلبة وللعاملين الجدد لتعريفهم بأساسيات الأمن والسلامة المهنية في عملهم، القيام بعمل دورات في السلامة المهنية سواء التخصصية والعامّة للعاملين في المؤسسة.
- 7- نشر الوعي والتثقيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الإرشادية والمنشورات والكتيبات.
- 8- إجراء التحقيقات في حوادث السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن أسباب الحوادث لوضع توصيات للحد منها.
- 9- متابعة التقارير والأبحاث، سواء المحلية أو الإقليمية، أو العالمية المختصة في السلامة المهنية، لمواكبة تطورها وبدورها تقوم بتحديث وتطوير عملها، وتهدف إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية إلى تحقيق الأهداف الآتية:
 - أ- تحقيق بيئة آمنة للعمل خاليه من المخاطر ومحصنة من مصادر المخاطر.
 - ب- المحافظة على صحة وأرواح الطلبة والعاملين.
 - ج- المحافظة على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة.
 - د- المحافظة على سلامة البيئة.
 - هـ- تطبيق نظام إدارة الجودة.
 - و- اعتماد المعايير الدولية في السلامة المهنية.
 - ز- نشر ثقافة السلامة المهنية داخل المعهد.

سادساً: أنواع المعدات الوقائية الشخصية وشروطها:

تستلزم طبيعة تعليم وتدريب الطلبة في ورش ومعامل المعاهد التقنية ونحوها استخدام معدات الوقاية الشخصية بوصفها خط الدفاع الأول، لحماية ووقاية الطلبة والمعلمين والمدربين من مصادر الخطر التي قد يتعرضون لها، كون معدات الوقاية الشخصية وسيلة وقائية إضافية ومكملة لمجموعة الإجراءات والإحتياطات التي تتخذ لتأمين وحماية الطلبة والمعلمين والمدربين المعرضين للمخاطر والحوادث، وقد وجدت عدة أنواع من معدات الوقاية الشخصية والتي تقي أعضاء الجسم، ويعتمد كل نوع من هذه المعدات على طبيعة المخاطر الموجودة في بيئة المعهد والغاية التي تستخدم من أجلها، وأهم معدات الوقاية الشخصية هي: معدات حماية الرأس، والملابس الواقية، ومعدات حماية السمع، ومعدات حماية الجهاز التنفسي،

ومعدات حماية اليدين، ومعدات حماية القدمين، ومعدات حماية الوجه والعينين،
والوقاية من درجات الحرارة المنخفضة أو المرتفعة وسواها⁽¹⁾.

وتبين الشواهد أن نسبة كبيرة من إصابات الطلبة والمعلمين والمدرسين كانت
بسبب إهمال أو عدم ارتدائهم معدات الوقاية الشخصية، لذلك وجدت مجموعة
من الشروط الواجب توافرها في معدات الوقاية الشخصية، أهمها:

1- إختيار معدات الوقاية الشخصية طبقاً للمواصفات العالمية، حتى تقلل من
الأخطار إلى أقل حد ممكن.

2- أن تكون فعالة في الوقاية من المخاطر التي يتعرض لها الطلبة والمعلمين
وغيرهم.

3- أن تكون مناسبة للجسم، ومريحة للطلبة وسهلة الاستخدام.

4- أن تمكن الطلبة من القيام بالحركات الضرورية، لأداء العمل وإنجاز المهام
بدون صعوبة، حتى لا يهمل استخدامها.

5- أن يكون حجمها مناسباً وشكلها مقبولاً.

6- أن تتحمل ظروف العمل بحيث لا تتلف بسهولة.

سابعاً: واجبات الطلبة تجاه مهمات الوقاية الشخصية:⁽²⁾

أ- يجب تدريب الطلبة على الاستخدام الصحيح لمهمات الوقاية الشخصية
لتوفير الألفة بينهما حتى تكون جزء من برنامج عمله اليومي.

ب- يجب تطبيق لوائح وأنظمة السلامة بالمنشأة لإلزام العاملين على استخدام
مهمات الوقاية الشخصية وتنظيم برامج التوعية لهم لتوضيح فوائدها في
تجنب وقوع الإصابات لهم بجانب عمليات الفحص والصيانة والنظافة
المستمر لهذه المهمات.

5. التقيد بالتعليمات الخاصة بوسائل السلامة والصحة المهنية المعلنة في
المعاهد أو التي يتم تبليغه عنها مع وجوب استعمال جميع الأجهزة والعدد
ووسائل الوقاية الشخصية التي تستلزمها طبيعة العمل

7. حظر على العامل الإقدام على أي فعل يؤدي إلى عدم تنفيذ تعليمات
السلامة المهنية أو الإساءة إلى استعمال الوسائل الموضوعه لحماية صحته
وسلامته أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها.

8. عدم تصليح أية آلة أو ماكينة أو استبدال أي جزء منها قبل إيقافها عن العمل،
ولا يعاد تشغيلها قبل التأكد من إعادة كافة الأجزاء والأغطية إلى أماكنها،
وإشراف الفني أو ملاحظ العمل.

و- يحظر على العامل ممارسة أي عمل تتولد عنه إشعاعاً ما لم يتم تهيئة جميع
الوسائل الوقائية والإستحضارات اللازمة لذلك.

1

(أحمد علي الحاج 2013م مرجع سابق ص 114 وللمزيد انظر حاتم السيوري، ويوسف مبارك (2011م): ملاحظات
في مبادئ في السلامة العامة، الفصل الأول، أكاديمية الأمير حسين بن عبدالله الثاني للحماية المدنية - الجامعة
الأردنية ص 73.

2

(منتديات دور العراق، الموقع: <http://wiki.dorar-aliraq.net>

- 10) الالتزام بمواعيد الفحص الدوري وجميع التوجيهات التي تصدر إليه عن طبيب المشروع أو الجهة الطبية المختصة والتي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية.
- ثامناً: متطلبات السلامة المهنية في المعاهد التقنية:**
- هناك مجموعة من العناصر والإجراءات اللازمة لوضع نظام جيد للسلامة المهنية في المعاهد التقنية والمهنية أهمها، ما يأتي:⁽¹⁾
- 1- إجراء تقييم دقيق لاحتياجات المعهد المادية والبشرية، لوضع نظام إدارة السلامة المهنية تبعاً لذلك.
 - 2- اعتماد سياسة حماية شاملة من المخاطر بأنواعها الطبيعية والمهنية (بدنية ونفسية)، واعتماد سياسية ووقائية وعلاجية واضحة وشاملة للمعهد.
 - 3- توافر إطار منطقي لإنشاء وتشغيل برنامج السلامة المهنية الذي يتعقب كافة العناصر التي تتطلب اتخاذ الإجراءات اللازمة.
 - 4- إدارة برنامج السلامة من حيث تحديد الميزانية المخصصة، وأهداف البرنامج وتقديم خدمات الوقاية والعلاج، والتنسيق بينها وبين الأنشطة التعليمية والتدريبية المختلفة.
 - 5- إشراك كافة المستويات التنظيمية في المعهد حتى المستويات الدنيا في التسلسل الهرمي، بما فيهم الطلبة، لتصميم نظام إدارة السلامة المهنية، وتحسين أدائها.
 - 6- توزيع مسؤوليات السلامة على مستوى الأقسام التعليمية التدريبية، والإدارات بمشاركة كافة المدراء والموظفين والطلبة من أجل تنفيذ فعال للنظام.
 - 7- توفير وسائل تحقق السلامة، مثل: إعادة تصميم الوظائف، وإعادة ترتيب مواقع التدريب والعمل، وتوفير وسائل واقية من مصادر التهديد.
 - 8- تدريب الطلبة والإداريين والفنيين على السلوك السليم، بحيث يؤدون أعمالهم ويستخدمون وسائل الوقاية بشكل يحميهم منها.
 - 9- إعداد خطط طوارئ لمعالجة الأحداث التي تحصل، وكيفية معالجة الموقف ومسؤوليات الأطراف المختلفة.
 - 10- القيام بنشاط توعية وإعلام لتعريف الطلبة والإداريين والفنيين على سبل تجنب التهديدات، بتقديم المحاضرات، وتوزيع مواد إعلامية، ووضع لافتات في أماكن مختلفة، وغير ذلك.
 - 11- القيام بالتفتيش الدوري لبرنامج السلامة المهنية في مواقع التدريب والعمل المختلفة، للتأكد من التزام الجميع بالتعليمات وشروط السلامة.
 - 12- وجود قنوات اتصالات بين المستويات المختلفة في المعهد، كي تنتقل المعلومات المتعلقة بالسلامة المهنية بينها.
 - 13- جمع البيانات والمعلومات وتحليلها لتقدير أحجام وأنواع وتكاليف الإصابات التي تحدث.

1

(المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، الموقع: <http://www.hrdiscussion.com> وللمزيد انظر أحمد علي الحاج 2013م مرجع سابق ص 113

- 14- تحليل وقياس المتغيرات الأساسية والمؤثرة في درجات السلامة ومعدلات الحوادث وتحديد مصادرها الداخلية والخارجية، أي من البيئة المحيطة.
 - 15- الإختيار الدقيق لمعدات السلامة المهنية والتعرف على الوسائل التشغيلية لها، وصيانتها وضمان إستمراريتها.
 - 16- مساندة الإدارة العليا لوظائف السلامة المهنية لإلزام المدربين والمتدربين بتنفيذ برامج السلامة ومتابعتها، وتوفير الإمكانيات اللازمة بصفة دائمة.
 - 17- احتفاظ إدارة السلامة بالمعلومات اللازمة وبأسلوب علمي سليم.
 - 18- اتخاذ القرارات المانعة والمصححة بشكل تكاملي وبأسلوب اقتصادي وإنساني يراعي القيم الرأسمالية للعنصر البشري في محيط العمل، باعتباره أصلاً من أصول نظم الإنتاج.
- تاسعاً: دور منظمات العمال وأصحاب العمل:
- إن منظمات العمال وأرباب العمل يسعون إلى الآتي:⁽¹⁾
- 1- تأمين أماكن العمل، والآلات، والمعدات، وإجراءات التفتيش.
 - 2- تأمين المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية وتخفيض ملوثاتها.
 - 3- توفير معدات الحماية الشخصية وأجهزة السلامة وتدريب العمال عليها إلى الحدود المسموح بها.
 - 4- التعاون وتبادل الخبرات بين المنشآت.
 - 5- اتخاذ الترتيبات المناسبة لمواجهة الطوارئ والحوادث.
 - 6- وضع التعليمات والإرشادات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.
 - 7- توضيح واجبات ومهام العاملين في كافة المنشآت.
 - 8- المحافظة على بيئة العمل والبيئة المجاورة وتوفير وسائل التخلص من الفضلات الصناعية.
 - 9- توفير مخازن خاصة للمواد الكيميائية الخطرة والمشعة واتخاذ التدابير الكفيلة أثناء الاستعمال لمنع مخاطر هذه المواد والاحتفاظ بسجل لها.
 - 10- عدم تشغيل الأحداث والنساء في الأعمال المحظورة وفق التشريعات الوطنية.
 - 11- توفير الخدمات الاجتماعية للعاملين في المنشآت لتأمين الاستقرار الاجتماعي والنفسي.
 - 12- حماية العاملين من أخطار الحريق والانفجار وتوفير أجهزة ومعدات إطفاء الحريق وأجهزة الإنذار.
 - 13- تدريب كافة العاملين في المنشآت على مبادئ الصحة والسلامة المهنية.
 - 14- إجراء الفحوصات الطبية الأولية والدورية لكافة العاملين في المنشآت.
 - 15- تعريف العمال طبيعة المخاطر الناجمة عن الآلات والمواد، وأثرها على البيئة والسكان.
 - 16- الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية⁽²⁾.

1

(منظمة الصحة العالمية، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط الدليل الوطني للصحة والسلامة المهنية في اليمن، الطبعة الأولى 1999م ص 43.

عاشراً: التفتيش الصحي المهني:

فوائد التفتيش في مجال الصحة والسلامة المهنية على المنشآت مهم ولما له من أهمية فإن التفتيش هو بمثابة العمود الفقري لحماية العمال من المخاطر المهنية وتحقيق شروط الصحة والسلامة المهنية في المنشآت، وذلك وفق أحكام القوانين والتشريعات الوطنية، وكذلك فإن التفتيش أيضاً يساعد على تقييم مدى الالتزام بالمعايير الوطنية وكذا تقديم النصح والتدريب لتفادي أي مخاطر مهنية.

أ- صلاحيات مفتشي الصحة والسلامة المهنية:

- 1- حق الدخول إلى أماكن العمل وإشعار صاحب العمل بوجوده.
 - 2- الاستفسار من صاحب العمل أو من يمثله حول تطبيق تشريعات الصحة والسلامة المهنية.
 - 3- أخذ العينات من المواد الأولية أو المصنعة بغرض فحصها وتحليلها وفحص المعدات والآلات للتأكد من توفر وسائل الحماية.
 - 4- فحص السجلات والوثائق وملفات العمال المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
 - 5- اتخاذ الإجراءات المناسبة لمعالجة المخالفات على سبيل المثال:
(إسداء النصح - تنبيه شفوي- إنذار كتابي).
 - 6- إصدار التعليمات لإزالة أي مخاطر تهدد صحة وسلامة العمال.
 - 7- إعداد تقرير حول زيارته الميدانية وفقاً للنماذج المعتمدة.
 - 8- إعداد محاضر بالمخالفات ورفعها إلى الجهات ذات العلاقة وفق الإجراءات التي ينص عليها التشريع.
- ب- التزامات صاحب العمل:

- 1- تسهيل مهمة مفتشي الصحة والسلامة المهنية وتقديم كافة المعلومات والبيانات التي تطلب منه لأغراض التفتيش وفقاً للمادة رقم (122) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م.
- 2- إبداء التعاون مع المفتشين عند فحصه لبيئة العمل.

ج- أنواع التفتيش⁽²⁾:

- 1) التفتيش الدوري.
- 2) التفتيش التبعي.
- 3) التفتيش المتقطع (الانتقائي)
- 4) التفتيش بناء شكوى (تفتيش خاص).
- 5) التفتيش الليلي.
- 6) التفتيش المستمر.

2

(الجمهورية اليمنية - وزارة الشؤون القانونية - الجريدة الرسمية - قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م الباب (4) المادة 42 وللمزيد انظر منظمة الصحة العالمية، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط الدليل الوطني للصحة والسلامة المهنية في اليمن، الطبعة الأولى 1999م ص 42.

2

(منظمة الصحة العالمية، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، الدليل الوطني للصحة والسلامة المهنية في اليمن، الطبعة الأولى 1999م ص 149

د- سبل تحقيق السلامة المهنية في المعاهد التقنية والمهنية:
تعمل الإدارات المعاصرة على تطبيق أساليب وأدوات حماية ورقابة متقدمة
للسلامة المهنية في مختلف مؤسسات المجتمع، ومنها المؤسسات التعليمية،
وتعالج المؤثرات البيئية بحكمة حتى لا تتلوث البيئة أو تؤثر في درجات السلامة فيه،
لذلك تؤدي النظرة المتكاملة لتحقيق السلامة المهنية والعمل المأمون في المعاهد
التقنية والمهنية إلى القيام بالآتي⁽³⁾:

1- توفير وسائل السلامة المهنية، بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية،
مثل: توفير إضاءة كافية طبيعية كانت أم صناعية بحيث تكون مناسبة لطبيعة
العمل والتدريب، وعلى أن تتخذ كافة الإحتياطات، لمنع الظل والوهج
وانعكاسات السطوح إلى عين المتدربين، وتقليل الضوضاء في قاعات
التدريب والعمل، والاهتزازات وما شابهه، والوقاية من المخاطر الميكانيكية
التي قد تنشأ من الاصطدام بين جسم الطالب والأجسام الصلبة، ونحو ذلك.

2- وضع تعليمات خاصة بالسلامة المهنية توضح فيها ما يتوجب على الطلبة
والموظفين عمله أو الامتناع عنه، وبالشكل الذي يضمن تأمين ظروف عمل
سليمة، لتحقيق الأجواء الملائمة لهم، وتأمين مستلزمات الحماية لصحتهم
وسلامتهم من مخاطر وحوادث العمل.

3- توفير وسائل الوقاية من المخاطر السلبية والتي تنشأ أو يتفاقم الضرر أو
الخطر من عدم توافرها، مثل: وسائل الإنقاذ والإسعاف والنظافة وترتيب
وتنظيم أماكن العمل والتدريب.

4- نظيف بيئة العمل والتدريب بالتخلص من النفايات والمخلفات أولاً بأول، ومنع
تكسد الأشياء وتوفير أماكن لتخزين المواد الخام والمنتجات بالطريقة التي
تقيها التلف، والاهتمام بنظافة بالأرضية، ونقل المواد.

5- توفير أماكن مناسبة للجلوس أثناء العمل، والاستراحة المعلمين والطلبة
والمدرسين والفنيين، وتناول طعامهم، تتوافر فيه وسائل الراحة والشروط
الصحية، مثل: التدفئة والتبريد، والتهوية والمناضد، ومقاعد الجلوس وفرش
الأرضيات، وإدخال وسائل ترفيهية ممكنة في بعض الأعمال غير المرتبطة
لرفع بعض من ضغوط العمل.

6- تهيئة غرف مجهزة بدواليب لحفظ ملابس الطلبة والمعلمين والمدرسين كل
على حده، وتهيئة حمامات ومرافق صحية ومغاسل تتناسب وعدد الطلبة
والمعلمين، وتوفير مياه شرب نقية وصحية ومبردة صيفاً.

3

(موسوعة في الصحة والسلامة المهنية والهندسة الميكانيكية، الموقع: <http://ssc.gov.com> و <http://safety-eng.com>

وموقع <http://alzarka.mam9.com> : وموقع : منتديات دور العراق، وموقع : <http://wiki.dorar-aliraq.net>

7- الاهتمام بالسلام والممرات لتسهيل حركة الطلبة والمعلمين والمدربين، والمواد والآلات وإدخال السيور الناقلة للمواد والأجزاء بغرض ربط وحدات العمل والتدريب، أو تقريب المسافات مع بعضها لتقليل الزمن.

8- توفير وسائل الإسعافات الطيبة الأولية بكميات تتناسب مع عدد الطلبة والمعلمين والمدربين في المعهد، بحيث يكون في كل قاعة عمل صندوق إسعافات، ويسمى شخص مسؤول عن هذا الصندوق ليتابع تجهيزه بمواد الإسعافات الأولية، وعلى أن يكون مدرباً تدريباً كافياً على مختلط وسائل الإسعافات الأولية.

9- تنظيم خزن المواد الأولية والمنتجة بصورة صحيحة وتنظيم توزيع المكائن والآلات في أماكن العمل في المشروع بشكل يدفع الخطر عن العاملين في المعهد.

10- تحليل نوعية المواد الداخلة في العمليات المهنية، وتحليل النتائج، حتى يتم وضع المقاييس اللازمة للتحكم الآلي واليدوي وإلزام المدرب أو المتدربين بها.

11- دراسة أسباب ومصادر الحوادث، والوقوف على كيفية التشغيل السليم للمعدات، والالتزام بالإرشادات الهندسية والفنية المطلوبة.

12- المحافظة على أبنية ومرافق المعهد، ونظافتها بشكل جيد وتوفير وسائل تصريف خاصة للتخلص من الفضلات والمواد الضارة بالصحة الناتجة عن مخلفات العملية التدريبية، وعلى أن تكون بعيدة عن مناطق العمل.

13- المحافظة على سلامة المراجل البخارية وأجهزة الضغط المختلطة وملحقاتها، وإجراء الفحص الدوري عليها سنوياً من قبل الجهات المختصة أو المخولة، مع وضع تقارير بسلامتها يدون فيها تاريخ الفحص مع تثبيت التاريخ المقترح للفحص القادم، وتزويد شعبة السلامة المهنية بنسخ من هذه التقارير.

14- خزن جميع المواد الخطرة بطريقة صحيحة، وفي مخازن خاصة يؤشر عليها بما يدل على خطورتها، شريطة أن يتم استخدامها في غرف أو بنايات منفصلة، وأن تجري هذه العمليات في أوعية أو أجهزة مغلقة تمنع تماس المتدرب بالمواد الضارة، وبالشكل الذي يساعد على منع تسرب الغاز والأبخرة والأدخنة الضارة والغبار إلى جو العمل باستخدام مواد مناسبة لذلك.

15- توفير جميع الوسائل الوقائية اللازمة لمكافحة الحريق والعمل على إبعاد المواد القابلة للاشتعال والانفجار عن مصادر التدفئة والنار وخبزها في أماكن آمنة.

16- توفير أجهزة مكافحة الحريق المناسبة وأجهزة الإنذار وفحصها دورياً وتدريب الطلبة عليها.

17- حماية الطلبة والعاملين من أخطار الكهرباء، وتأمين العدد السليمة وفقاً لطبيعة النشاط التعليمي التدريبي، مع عزل الأجهزة الخطرة في غرفة مغلقة، أو وضع حواجز مناسبة لها، ومنع غير المخولين من الاقتراب منها.

- 18- توفير ماكينات الرفع، على أن تكون ذات تصميم ميكانيكي سليم، وتكون خاضعة للفحص الدوري من قبل فني متخصص، وكذلك الحال بالنسبة لوسائل النقل الميكانيكية.
- 19- إجراء الفحص الطبي الابتدائي أو الدوري أو الخاص على الطلبة والمعلمين في مواعيد محددة، للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية، واكتشاف الأمراض المهنية السارية قبل تفشيها واستفحالها، شريطة تسجيل بيانات هذه الفحوصات وحفظها في المعهد، وتفتيشها باستمرار.
- 20- تصميم بيئة العمل بالمعاهد التقنية والمهنية حسب طبيعة ونوع التدريب والأنشطة التعليمية الأخرى، وتهيئة الأجهزة والآلات والمعدات بطريقة تجعل تعامل الطلبة والمعلمين والمدرسين معها سهلة، سواء للتشغيل، أو لإجراء أعمال وتدريب الطلبة على استعماله.

المبحث الخامس:

التوجيه والإرشاد المهني في التعليم التقني
مدخل:

للهولة الأولى يلاحظ المرء أنه أمام (مصطلحين مختلفين) بالضرورة وإن كانا غير متعارضين وإلا لما كان هناك داع لوجودهما معاً، وخصوصاً وهما بهذه الصياغة كانا ثمرة جهد علمي متقن وليس صياغة بلاغية شعرية، ولقد كان لوجودهما معاً مبرر يخدم أدائهما لدورهما المرجو في تمكين المتعلم من المهنة المناسبة وتجدر الإشارة إلى أن مصطلحي (التوجيه والإرشاد) وجداً أصلاً في التوجيه والإرشاد النفسي وتمت استعارتهما في مجال التوجيه والإرشاد المهني، وفي هذا الصدد تناول حامد زهران: تعبير مصطلحي التوجيه والإرشاد بأن لهما معنى واحداً مشتركاً،

فكل من التوجيه والإرشاد يتضمن من حيث المعنى الحرفي الترشيد والهداية، والتوعية، والإصلاح، وتقديم الخدمة والمساعدة، والتغيير السلوكي إلى الأفضل⁽¹⁾.

وقد يدخل الإرشاد المهني في التربية المهنية عبر مراحل الدراسة المختلفة من مرحلة التعليم الأساسي إلى مرحلة الثانوي، ماعدا ما بعد الثانوي، ويتخذ في كل مرحلة شكلاً ومحتوى يتناسب مع أهدافها ومستوى نمو الطلبة⁽²⁾.

1- يعرف التوجيه المهني على أنه يساعد الفرد على إختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخططه بالنسبة للمستقبل أي أماله وتطلعاته⁽³⁾.

وكذا يقصد بالتوجيه التربوي والمهني بأنه مساعدة الطالب على إختيار نوع الدراسة الملائمة له والتكيف معها، والتغلب على الصعوبات التي تعترضه في دراسته خلال فترة الدراسة بوجه عام.

ويقصد أيضاً بالتوجيه المهني بأنه مساعدة الطالب على إختيار المهنة التي تتفق مع ميوله وقدراته وظروفه ثم مساعدته على أن يعد نفسه لهذه المهنة، وأن يتقدم و يصل إلى أقصى ما يمكنه من نجاح فيها، ومن التعريف السابق يمكن القول أنهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً، فغالباً ما يكون التوجيه التربوي هو الخطوة الأولى للتوجيه المهني، كما أن التوجيه المهني غالباً يتطلب توجيهاً تربوياً، وفي ضوء ذلك أصبح التوجيه التربوي والمهني في الوقت الحاضر من أنسب الوسائل وأعلىها كفاءة لتعزيز الشراكة والرغبة والموائمة بين المؤسسات التدريبية وبين رغبات الأفراد واحتياجات المجتمع⁽⁴⁾.

2- أهمية الإرشاد والتوجيه المهني:

إن الحاجة أصبحت ماسة لإيجاد برامج منظمة تستهدف توجيه وإرشاد الناشئة خلال سنين حياتهم من قبل الروضة إلى المدرسة الثانوية مروراً بالمستوى الأساسي لقصد تمكينهم من إختيار المهنة المناسبة التي تستجيب لقدراتهم وإمكاناتهم وميولهم، وشخصياتهم، حتى يكون بالإمكان تفويت كل فرص التسرب والهروب والإحباط والفشل الذي يكون سبباً في عدم تمكن الفرد من إختيار المهنة المناسبة، كما يلاحظ التركيز على معيار أهمية المهنة في سوق العمل ودرجة الاحتياج لها

1

(حامد زهران، التوجيه والإرشاد التقني، عالم الكتب القاهرة، 1980م، ط الأولى ص 11 وللمزيد انظر عبد السلام بشير الدويبي، علي الهادي الحوات المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، مدخل إلى التوجيه والإرشاد المهني الطبعة الأولى 2000م ص 12.

2

(عبد السلام بشير الدويبي، علي الهادي الحوات، مدخل إلى التوجيه والإرشاد المهني، ص 14 مرجع سابق.

3

(عبد الرحمن عيسوي، التوجيه والإرشاد الإسلامي والعلمي دار الثقافة العربية بيروت، لبنان 1992م الطبعة الأولى ص 19.

4

(بدر سعيد الأغبري، التعليم التقني والتدريب المهني، 2000م ص 121.

الذي ينعكس على أمور ممتهنيها وقيم مكاناتهم التقديرية والمعنوية في المجتمع ولا يعني ذلك إهمال جوانب الإبداع والتألق في ممارسة النشاطات العلمية الأخرى⁽¹⁾.

3- التوجيه والإرشاد المهني ومتطلبات سوق العمل:

يرتبط التوجيه والإرشاد المهني بالوضعيات الاجتماعية والسياسية والتنموية في إطار فعاليات ومتطلبات سوق العمل. وقد تتعزز وتزداد تلك العلاقة قوة انطلاقاً من المؤشرات الآتية⁽²⁾:

- 1- لا يقوم التوجيه والإرشاد المهني من فراغ، بل يستند إلى قاعدة من المعلومات حول متطلبات سوق العمل من العناصر البشرية المدربة والمؤهلة ليس فقط في الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، بل وحتى استشراف مستقبل هذه المتطلبات من حيث التأهيل والإعداد المهني النوعي والاحتياج الكمي.
- 2- نظراً لما تتميز به سوق العمل في ظل الاقتصاديات القائمة على المعلوماتية ومعطيات العولمة تتغير متطلبات سوق العمل سواء من حيث المهن المطلوبة أو كيفية إعداد وتأهيل العناصر البشرية، ولذلك فإنه إضافة إلى توجيه وإرشاد المتقدمين الجدد على سوق العمل.
- 3- في ظل التقدم التقني الهائل وفي ظل تطور الميكنة وآليات الحاسوب تبرز الحاجة الملحة إلى اهتمام التوجيه والإرشاد المهني باحتياجات سوق العمل.
- 4- إن قدرة سوق العمل المعاصر على استيعاب التطور التقني في مجالات الصناعة والمواصلات والمعلوماتية تفوق بكثير قدرة المجتمع على توجيه وإرشاد المقبلين الجدد على سوق العمل.
- 5- يساعد ربط التوجيه والإرشاد المهني باحتياجات ومتطلبات سوق العمل على التقليل من البطالة في بعدها الفعلي والمقنع وكذلك في تحقيق الاستيعاب الكامل للعناصر المدربة والمؤهلة وزيادة معدلات الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية ويحدث عكس ذلك في حالة تجاهل هذه العلاقة.
- 6- التوجيه والإرشاد المهني كما تراه اليونسكو عملية تزويد الأفراد بمعلومات عن أنفسهم وعن النظام التعليمي والتدريب وسوق العمل.
- 7- إن مسألة العلاقة بين التوجيه والإرشاد المهني ومتطلبات سوق العمل أصبحت من الأمور الأكثر تعقيداً خاصة مع النظر إلى سياسة العمالة على أنها في أغلب الأحيان مجرد استجابة لأبعاد متطلبات السياسات الاقتصادية والمالية.
- 8- يتمتع كل الأشخاص، دون تمييز، بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصول على التدريب والاستخدام اللذين يختارهما بنفسه على

1

(منذر المصري، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر التحضيري الإقليمي للدول العربية للمؤتمر العالمي الثاني حول التعليم التقني والمهني 1999م المنظم في أبو ظبي من 1-4/11/1999م ص 4.

2

(عبد السلام بشير الدويبي، علي الهادي الحوات، مدخل إلى التوجيه والإرشاد المهني 2000م ص 139. مرجع سابق.

أساس صلاحته الفردية لهذا التدريب أو الاستخدام⁽¹⁾. وكفل دستور الجمهورية اليمنية المساواة في الحقوق والواجبات العامة بين المواطنين دون تمييز بين ذكر أو أنثى، فقد ورد في المادة (31) من الدستور أن النساء شقائق الرجال، لهن من الحقوق وعليهن من الواجبات ما تكفله وتوجبه الشريعة⁽²⁾، وينص عليه القانون، وأكدت المادة (42) من الدستور بأن: لكل مواطن حق الإسهام في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتكفل الدولة حرية الفكر والإعراب عن الرأي بالقول والكتابة والتصويت في حدود القانون⁽³⁾.

4- أهداف التوجيه والإرشاد المهني:

أ- التوجيه المهني Vocational Guidance:

يهدف التوجيه المهني إلى مساعدة الأفراد في إختيار مهنة المستقبل في ضوء قدراتهم واستعداداتهم الذهنية والجسمية.

ب- الإرشاد المهني Vocational Counseling:

يهدف الإرشاد المهني إلى مساعدة الفرد في التكيف مع المهنة المختارة⁽⁴⁾.

للتوجيه والإرشاد المهني برامج أهمها⁽⁵⁾:

1- زيادة قدرة الفرد على تحمل المسؤولية ورفع كفايته في اتخاذ القرارات المهنية، وتقييم الظروف والأوضاع المختلفة للاختبار المهني، مع إدراك الفرص والبدائل والمعلومات والقيم ذات العلاقة.

2- مساعدة الفرد على التعرف إلى قدراته وميوله واستعداداته، وبالتالي مساعدته على معرفته لذاته.

3- مساعدة الفرد على التعرف على عالم المهن ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب والمهارات التي يتطلبها، وجميع الفرص المتوفرة من ترقى وتقاعد وعوائد عمل وبعثات وغيرها.

1

(محمد عبد الشفيق - المتغيرات الدولية والأزمة المالية وتأثيراتها على تمكين المرأة في سوق العمل - منظمة العمل العربية - ورشة عمل قومية حول تنمية المهارات المهنية والقدرات التناقصية للمرأة العربية - دمشق 6- 8 يوليو 2009م معايير وتشريعات العمل ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية ص 52.

2

(دستور الجمهورية اليمنية، المادة (31)، مرجع سابق ص 24. طبعة خاصة.

3

(المرجع السابق ص 30.

4

(سمح أحمد جابر، دليل إعداد البرامج التدريبية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، الطبعة الأولى 2001م ص 83.

5

(سوسن بدر خان، التربية المهنية مناهج وطرائق تدريس، الطبعة الأولى 2006م دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن ص 101.

4- تعريف الفرد بالمعاهد والمؤسسات المختلفة التي تقوم بتقديم التعليم والتدريب المهني لراغبي الالتحاق بالوظائف المختلفة وشروط الالتحاق بهذه المعاهد.

5- أهمية التوجيه والإرشاد المهني للتعليم التقني والمهني:

تبرز العلاقة بين التوجيه والإرشاد وبين التعليم التقني والمهني من خلال أهمية التوجيه والإرشاد المهني، فقد أكدت منظمة العمل الدولية على أهمية دور التوجيه والإرشاد المهني في إنجاح برامج التعليم التقني والمهني فقد جاءت التوصية رقم (150) التي وردت ضمن توصيات المنظمة في اجتماعها لعام 1975م التأكيد على أهمية التوجيه والإرشاد في مسارات هذا النوع من التعليم، ودعت التوصية تبعاً لذلك إلى اعتماد وتطوير سياسات وبرامج شاملة منسقة للتوجيه المهني وذلك من حيث الآتي⁽⁶⁾.

أ- الموازنة بين التوجيه والإرشاد المهني واحتياجات المعاهد وسوق العمل: **يقصد بالموازنة** عموماً إحداث نوع التوافق بين العديد من الأطراف المعنية لتحقيق أهداف وإزالة التعارض والسلبيات، ويقصد بها في مجالات التخطيط للتوجيه والإرشاد المهني الاستجابة المتوازنة للمتطلبات وحاجات سوق العمل دون تجاهل لقدرات واستعدادات الأفراد وتوجهاتهم مما يحقق إيجاد عمالة مؤهلة تستجيب بدرجة عالية من الكفاءة لشروط ومطالب سوق العمل، ويعتبر التخطيط للتوجيه والإرشاد المهني من الفعاليات الأساسية للوصول إلى الموازنة بين التدريب المهني ومتطلبات سوق العمل⁽¹⁾.

هذا وتبرز هنا أهمية الموازنة بين تخطيط التوجيه والإرشاد المهني وبين التدريب المهني ومتطلبات سوق العمل من خلال تلك العلاقة المتداخلة بين هذه المستويات الثلاثة من جهة وبين الضرورات الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى. فالتخطيط للتوجيه والإرشاد المهني يبدأ أساساً من فكرة الموازنة بينه وبين مسارات التدريب المهني لتستجيب لمتطلبات سوق العمل.

كما تظهر أهمية الموازنة بين التخطيط للتوجيه والإرشاد المهني وبين مسارات التدريب المهني ومعطيات سوق العمل في التفعيل والتوظيف المرشد لكافة معطيات التوجيه والإرشاد والتدريب المهني من خلال أتباع أساليب التخطيط العلمي بما يستجيب بشكل أكثر دقة وفعالية لمتطلبات سوق العمل⁽²⁾.

وقد تظهر هنا أهمية الموازنة بين تخطيط التوجيه والإرشاد المهني واحتياجات التدريب المهني وسوق العمل، حيث تبرز أهمية الموازنة من خلال تلك العلاقة

6

(عبد السلام بشير الدريبي، علي الهادي الحوات، مدخل إلى التوجيه والإرشاد المهني، منظمة العمل العربية، 2000م مرجع سابق ص 149.

1

(رمضان السنوسي، عبد السلام بشير الدريبي، علي الهادي الحوات، تخطيط ومتابعة فعاليات التوجيه والإرشاد المهني، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المتدربين، الطبعة الأولى 2001م ص 143 .

2

(رمضان السنوسي، عبد السلام بشير الدريبي، علي الهادي الحوات، تخطيط ومتابعة فعاليات التوجيه والإرشاد المهني، 2001م ص 147. مرجع سابق.

المتداخلة بين هذه المستويات الثلاثة من جهة وبين الضرورات الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى.

فالتخطيط للتوجيه والإرشاد المهني يبدأ أساساً من فكرة الموازنة بين مسارات التدريب المهني لتستجيب لمتطلبات سوق العمل.

وتبرز أهمية الموازنة هنا في تحليل أبعاد ومكونات الدور الذي يلعبه التوجيه والإرشاد المهني في ترشيد المستهدفين إلى القيام بخيارات مهنية تنسجم مع قدراتهم واستعداداتهم وتستجيب لمتطلبات سوق العمل، وتقليل أساليب الاختيار المهني التقليدي، وتجنب التدريب المهني مظاهر الهدر في الإمكانيات والعناصر البشرية، وتلاقي ظاهرة البطالة المقنعة، وزيادة إيمان المهنيين بعملهم واحترامهم له والترقي فيه.

ونظراً لما تشهده المهن من تغيرات متسارعة في ظل التقدم في مجالات العلوم والتقنية، وعلى الأخص تقنية المعلومات والاتصالات، فصار للتخطيط والتوجيه والإرشاد المهني أهمية خاصة، وذلك لتزايد الحاجة إليه على مستوى الأفراد والجماعات.

ويمثل التخطيط للتوجيه والإرشاد المهني بشكل عام دعماً لفعاليات التدريب والتكوين المهني، ورافداً من روافد إمداده بالعناصر البشرية المدركة لتوجهاتها المهنية⁽¹⁾.

ب- للموازنة بين التوجيه والإرشاد المهني ومسارات المعاهد وسوق العمل مؤشرات هي:

1. يشهد سوق العمل تطورات متسارعة أملت تلك الطفرة العالية في التقدم التقني الأمر الذي أحدث تغييرات سريعة على طبيعة المهن والمهارات المطلوب لها.

2. يركز سوق العمل على درجة عالية من التقدم المعلوماتي عبر وسائط متعددة منها شبكة المعلومات الانترنت، وبالتالي يحتاج التوجيه والإرشاد المهني إلى قاعدة للمعلومات عن أنواع المهن والمستويات المطلوبة لشغلها.

3. العبرة في العناصر البشرية المنتجة الكفوءة والاستجابة للمتطلبات سوق العمل والقدرة على توظيف التقنيات المتطورة بدرجة عالية من الكفاءة.

4. لابد من إقامة الشراكة وتواصل بين التوجيه والإرشاد المهني وبين المعاهد المهنية للمتطلبات سوق العمل.

كما أن هناك مدخل إلى التخطيط للتوجيه والإرشاد المهني وسوق العمل: تركز المجتمعات المعاصرة على إتباع أسلوب التخطيط في وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها بشكل مرشد ومتوازن. ويمثل التخطيط لبرامج التوجيه والإرشاد المهني برنامجاً فاعلاً للتصدي لمشكلات الاختيار المهني وتغذية سوق العمل بالعناصر البشرية المطلوبة وإيجاد توازن بين التوجهات والاختيارات الفردية في

1

(رمضان السنوسي، عبد السلام بشير الدويبي، علي الهادي الحوات، تخطيط ومتابعة فعاليات التوجيه والإرشاد المهني- سلسلة الإرشاد والتوجيه المهني المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدرسين مرجع سابق 2001م، ص 148.

مجال تعلم المهن وممارستها وبين حاجات المجتمع عموماً وسوق العمل على وجه الخصوص.

ويمكن حصر أهم أوجه أهمية التخطيط للتوجيه والإرشاد المهني على النحو الآتي⁽¹⁾:

1) يعتبر التخطيط عنصراً مهماً في التوجيه والإرشاد المهني على مستوى الأفراد والمجتمعات، فهو يحقق مبدأ وضع الإنسان المناسب في مجال أو موقع العمل المناسب، ومن هنا يتم تلافي أوجه النقص والقصور في مجالات الإختيارات المهنية التي تقوم على الارتجال والتقليد والمحاكاة دون قاعدة علمية أو هدف محدد.

2) يمكن التخطيط للتوجيه والإرشاد المهني من التوظيف المتزن والمرشد لكافة الإمكانيات والموارد المتاحة ويقلل كثيراً من مظاهر الهدر والتدخل والإسراف.

3) يمكن تخطيط برامج التوجيه والإرشاد المهني من المتابعة والتقييم لكافة فعاليات التوجيه والإرشاد المهني وما يرتبط بها من توجهات مهنية وبرامج تدريب مهني للتصدي لكافة الصعوبات والاختناقات في وقت مبكر ودعم الإيجابيات وتصويب المسارات.

4) يساعد التخطيط لبرامج التوجيه والإرشاد المهني على تحقيق درجات عالية من الرضى المهني.

ج- أهداف تخطيط التوجيه والإرشاد المهني:

يمكن النظر إلى أهداف التخطيط في مجال التوجيه والإرشاد المهني من خلال بُعدين أساسيين وذلك على النحو الآتي⁽²⁾:

أولاً: البعد العمومي الشامل:

تنطلق أهداف تخطيط التوجيه والإرشاد المهني من مستهدفات التخطيط عموماً وفي بُعدها الشمولي على وجه الخصوص. وفي هذا البعد يمكن الإشارة إلى بعض الأهداف الآتية:

1. توظيف الإمكانيات والموارد المتاحة للتوجيه والإرشاد والتدريب المهني بشكل فعّال ومتوازن ومرشد بما يحقق أعلى درجة من الفاعلية في الموائمة بين الإختيار المهني وقدرات واستعدادات الأفراد وبين متطلبات مواقع العمل والإنتاج.

2. تلافي أوجه الهدر في الإمكانيات والموارد البشرية نتيجة للاختبارات المهنية الارتجالية والاعتباطية أو القائمة على التقليد والمحاكاة غير الواعية.

1
(المرجع نفسه ص 150.

2
(1) المرجع السابق ص 18.

3. المتابعة والتقييم للتأكد من سلامة تفعيل برامج التوجيه والإرشاد المهني والتنبه إلى أوجه القصور والسلبيات ومعالجتها، والتأكيد على الإيجابيات ودعمها.

4. الاستجابة العلمية لحاجات الأفراد والمجتمعات وسوق العمل في وضعها الراهن وفي توجهاتها المستقبلية.

ثانياً للبعد المهني- التخصصي

يمكن مقارنة أهداف التخطيط للتوجيه والإرشاد المهني في بعدها النوعي التخصصي من منظور البرامج النوعية المستهدفة بالتخطيط للتوجيه والإرشاد المهني في مجالات محددة، وذلك على النحو الآتي⁽¹⁾:

1- تمكين المنتسبين الجدد إلى التعليم الفني والتدريب المهني من تحديد خياراتهم الذاتية من منطلق المعرفة الدقيقة لذواتهم وما يمتلكونه من قدرات واستعدادات، وما يتوفر لديهم من معلومات عن المهن دون ارتجال أو تقليد عشوائي ومحاكاة ضبابية.

2- تمكين المهنيين فعلاً والذين يواجهون مشكلات في ممارستهم لمهنتهم أو كانوا قد طردوا منها أو أعيقوا عن ممارستها من مواجهة هذه المشكلات بإتباع أساليب مختلفة للتوجيه والإرشاد تناسب مع كل حالة.

3- تمكين الناشئة من التعرف على الخيارات المهنية المتاحة ومجالات العمل المتوفرة في سن مبكرة ومع بداية التعليم.

4- إعداد برامج توجيه وإرشاد نوعية تهدف إلى تمكين المستهدفين من اتخاذ قرارات وخيارات مهنية مقصودة كالخيارات المهنية المعلوماتية والحاسوب أو الخيارات المهنية في تقنيات الطاقة الشمسية أو سواها⁽²⁾.

وتشير المادة (24) من اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني اليمنية التي صدرت بموجب القرار الجمهوري (360) لعام 2002م والتي حددت فيها مهام الإدارة العامة للتوجيه المهني وتهدف إلى نشر الوعي والتعرف بمجالات وأهمية ودور التعليم الفني والمهني في تنمية وتطوير المجتمعات وضمان ديمومة التنمية الشاملة لها، وذلك بين أوساط وفئات المجتمع وطلاب مراحل التعليم العام وأصحاب العمل والجهات الحكومية وصانعي القرار، وغرس وتعزيز مفاهيم العمل المهني والانتماء إليه بين المستهدفين⁽³⁾.

6- إعداد المدربين في التعليم التقني:

1 (منذر واصف المصري، التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي، منظمة العمل العربية - المركز العربي للتدريب المهني - الطبعة الأولى 1991م ص 98.

2 (رونييه أوبير (1996م) التربية العامة، ترجمة عبد الله عبد الدائم، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان ص 464.

3 (الجمهورية اليمنية - وزارة الشؤون القانونية - العدد العشرون - اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني رقم (360) لسنة 2002م ص 38.

يحتل إعداد المدربين في نظام التعليم المهني محور العملية التدريبية ودعامتها الأساسية التي تعتمد عليها فاعليتها ونجاحها، ويعد تحديد الكفايات الأساسية اللازمة للمدربين في التعليم المهني أمراً ضرورياً في برامج الإعداد والتأهيل والتطوير المستمر تحقيقاً للمخرجات وللنتائج المطابقة للأهداف المحددة بشكل كافي⁽¹⁾.

أ- مفهوم وأهداف التدريب

إن الغرض الأساس لتنمية الموارد البشرية هو تطوير لمهارات وقدرات الفرد الذي يتيح التفاعل التام مع المستجدات التقنية وتجعله قادراً لاستيعاب المتغيرات التكنولوجية والتطور التقني، ومن ثم يبرز مفهوم تعزيز الشراكة مع سوق العمل والمعاهد المهنية والتقنية، حيث يعنى التدريب بإعداد الفرد لأداء عمله بكفاءة عالية وفي أقل وقت ممكن ولذلك فإن للتدريبات تعريفات أهمها:-

التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في سلوك الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة قادرة على القيام بأعمالها بكفاءة وفاعلية وامتياز وإنتاجية⁽²⁾.

أما التدريب المهني فهو عملية تشمل المستوى التنفيذي فقط، باعتباره ينصب على العمليات المهنية المتصلة بالآلات وأداء الأعمال، والتدريب وهنا يركز على زيادة القدرات والمهارات لدى المتدرب ويقاس فاعليته عند الأفراد بمقدار تقدمه في العمل وليس ما يعرفه من معلومات، لذلك فهو يركز على الفرد أولاً والموضوع ثانياً⁽³⁾.

ويهدف التدريب إلى تغير أنماط سلوك الفرد المتدرب بالمعنى الشامل كالسلوك في التفكير والاتجاهات والأفعال الظاهرة، ويتحقق ذلك بالوصول إلى التغير المرغوب فيه وفقاً لاختلاف البرامج التدريبية⁽⁴⁾.

ب- مفهوم الكفايات التدريبية وأهميتها⁽⁵⁾:

1

(غسان قاسم داود اللامي، سرمد فخري النعيمي، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني، منظمة العمل العربية - المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى 2003م ص 21.

2

(إسماعيل الأزهرى الشيخ - فعالية استخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهني- بحث تكميلي لنيل الماجستير - جامعة الزعيم الأزهرى 2005م ص 8.

3

(أحمد علي الحاج، مدى ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياج سوق العمل وخطط التنمية في اليمن مرجع سابق ص 48.

4

(إسماعيل الأزهرى الشيخ 2005م - فعالية استخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهني مرجع سابق ص 9.

5

(غسان قاسم داود اللامي، سرمد فخري النعيمي، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني، منظمة العمل العربية - المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى 2003م ص 30.

يعد التعليم القائم على الكفاية (Teacher Education Competency Based) من البرامج الضرورية والأساسية لإعداد وتأهيل وتطوير المعلمين والمدرسين في التعليم التقني والمهني في سبيل زيادة الأداء التدريسي والتدريبي تحقيقاً لمخرجات تعليمية بدرجة إتقان مطابقة للأهداف المعتمدة والمحددة سلفاً. الكفاية مستوى محدد من الأداء يعتمد لأغراض تحقيق النتائج المرجوة وفقاً لأهداف محددة سلفاً، فهي مهارة أدائية لعمل معين وللمجالات المعرفية Cognitive والوجدانية Affective والنفس الحركية Psychomotor. وعرفت الكفاية Competency بتعريفات متعددة فهي مهارات مركبة أو أنها أنماط سلوكية أو معارف يمكن أن تظهر في سلوك المتعلم، وتشتق من تصور واضح لنواتج التعلم المرغوب⁽²⁾.

ج- أقسام قدرات وخبرات المدرسين:

تراعي مؤسسات التعليم المهني والتقني خصائص وخبرات معينة في الكوادر التدريسية والتدريبية التي توكل إليها مهمات التعليم والتدريب، ويمكن تقسيم هذه القدرات والخبرات إلى أربعة أنواع:

1. القدرات التقنية والمهنية:

وتتعلق بالقدرات التخصصية للمدرّب من النواحي الفنية (التقنية) وتشمل عدداً من العناصر يمكن إيجازها بالآتي³:

- 1- أداء المهارات العلمية.
- 2- عمل الرسومات الفنية وقراءتها.
- 3- ترتيب الآلات وتجهيزها وصيانتها.
- 4- إعداد مواصفات التجهيزات.
- 5- تقدير المتطلبات من المواد الأولية والمستلزمات.
- 6- معرفة وتطبيق قواعد الأمن ومتطلبات السلامة في العمل.
- 7- تفسير الظواهر الفنية على أسس علمية.
- 8- تدريس الجوانب النظرية والفنية.
- 9- تحديد الاحتياجات التدريسية والتدريبية وتحليل العمل.

2. القدرات المسلكية الخاصة بأساليب التدريب والتدريس:

2

(قيس مغشش السعدي، (الكفايات التدريسية إمكانية التوظيف في إعداد المدرس التقني) المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد الثامن، العدد الثالث، كانون الأول 1991م ص 22.

وتتعلق بالقدرات التربوية (المسلكية) وبدور المدرب المهني في مساعدة المتدربين للحصول على المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة، وتشمل عدداً من العناصر يمكن إيجازها على النحو الآتي:

- 1) القدرة على إيصال المعلومات ونقل المهارات للمتدربين بالكفاءة اللازمة والمستوى المطلوب.
- 2) القدرة على اكتشاف الفروق الفردية ومراعاتها في المواقف التعليمية والتدريبية.
- 3) القدرة على تنمية الاتجاهات السلمية في العمل لدى المتدربين، كالتعلم الذاتي، والأسلوب العلمي، والعمل الجماعي وغير ذلك.
- 4) استخدام الأساليب والوسائل المعينة التي تحقق كفاءة التدريب وتزيد من فاعليته.
- 5) القدرة على تقديم خدمات توجيهية وإرشادية للمتدربين، سواء في مجال التخصص أم في مجال الاستخدام والعمل.
- 6) القدرة على تقويم أداء المتدربين وفحص مستوياتهم بأساليب تقييمية عملية تضمن الموضوعية والمصداقية والدقة.
- 7) وضع الخطط التدريبية وتنظيم عمل المتدربين ومتابعتهم، وإدارة الورشة بشكل عام.
- 8) استخدام الأساليب التربوية لتطوير الرغبة لدى المتدربين للتعلم والنمو المهني، وتوجيه طاقتهم وقدراتهم نحو تحقيق الأهداف التدريبية.

3- القدرات الشخصية:

تتعلق بالخصائص الجسدية والنفسية والثقافية العامة للمدرب المهني، وتشمل عدة عناصر من أهمها:

1. اللياقة الصحية (البدنية والنفسية).
2. المظهر العام.
3. القدرة على التعبير الجيد والنطق السليم واستخدام اللغة بكفاءة.
4. الثقافة العامة.
5. الرغبة في العمل.

4- الخبرات الميدانية في مواقع العمل:

وتخص الخبرات التي تؤخذ بعين الاعتبار في تقويم المدرب المهني وتقرير مدى ملاءمته للعمل في مرحلة إختياره، من خلال رفع كفاءته وتوسيع دائرة تجاربه العلمية ومداركه التطبيقية وتشمل:

- 1) الخبرة الفنية المتخصصة في مواقع العمل والإنتاج.
- 2) الخبرة في مجال تدريس الجوانب النظرية.
- 3) الخبرة في مجال التدريب للتطبيقات العلمية.

4) خبرات ونشاطات خارج إطار العمل المهني كعضوية النوادي والجمعيات واللجان، أو حضور مؤتمرات، أو نشاطات رياضية وهوايات معينة. هذا و يمكن اكتساب الخبرات الميدانية في مواقع العمل من خلال نمطين هما التكاملي أو التتابعي.

أ- النمط التكاملي:

يتم تحقيق الخبرة الميدانية من خلال اشتغال برامج الإعداد على فترات مناسبة من العمل الميداني في مجال تخصصه الفني، ويتميز هذا النمط في تحقيق الخبرة الميدانية بعدة مزايا ميدانية منها:

أ- المساهمة في تحقيق قسط من الوظيفة في المعلومات والمهارات التي يحصل عليها الطالب في المؤسسة التعليمية.

ب- الاستفادة من طبيعة الأجواء والاتجاهات السائدة في ميادين العمل الإنتاجي لأغراض العمل في المؤسسة التعليمية المهنية.

ج- من الممكن تحقيق مزايا اقتصادية إذا تمت الاستفادة من التسهيلات التدريبية في مواقع العمل بكفاءة وفاعلية، مما يؤدي إلى انتفاء الحاجة لتوفير نفس التسهيلات في المؤسسات التعليمية وينطبق ذلك بشكل خاص على متطلبات التطبيقات العلمية من تجهيزات وآلات ومساحات.

ب- النمط التتابعي:

يتم تحقق الخبرة الميدانية عن طريق الالتحاق بالعمل الميداني في مجال التخصص الفني للمدرب بعد انتهاء برنامج الإعداد في المؤسسة التعليمية، وهناك شكلان رئيسان أو أي مزيج منهما للنمط التتابعي وهما:

1- أن يتم تحقيق الخبرة الميدانية قبل الخدمة، أي بعد تخرج المدرب وقبل التحاقه بمهنة التعليم.

2- أن يتم تحقيق الخبرة الميدانية أثناء الخدمة، أي بعد التحاق المدرب بمهنة التعليم عن طريق التفرغ الكلي أو الجزئي لفترة أو فترات محددة⁽¹⁾.

د - نماذج من قوائم كفايات إعداد المدربين:

يظهر مما تقدم أن مهارات وكفايات المدربين تنعكس بشكل مباشر على فاعلية العملية التدريبية بمختلف جوانبها، وقد أدركنا أن التعليم المهني والتقني يجب أن يكون معنياً ومتابعاً لبرامج إعداد المدربين القائمة على الكفايات مما يلزم الإطلاع على الكفايات الأساسية المشتركة لإعداد وتأهيل هذه الأطر بشكل يؤمن قيامهم بمسؤولياتهم التعليمية والتربوية.

وعند التعرف على نماذج من قوائم الكفايات لا بد من التعرف على طبيعة تأهيل المعلمين المهنيين ومحتوى إعدادهم حيث عالجت ذلك مادة (84) من التوصية

1

(غسان قاسم داود اللامي، سرمد فخري النعيمي، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني، منظمة العمل العربية - المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى 2003م ص 54-55.

المعدلة الخاصة بالتعليم المهني والتقني (التي أقرها المؤتمر العام لليونسكو في دورته الثامنة عشر عام 1974م)⁽¹⁾.

هـ- وسائل وأساليب إعداد المدربين:

يعتمد نجاح العملية التدريبية بشكل أساس على قدرات ومهارات المدربين العمليين في تنفيذ البرامج بشكل فاعل منطلقين من دورهم الكبير في إكساب المتدربين العادات والاتجاهات والسلوك المطلوب لأداء العمل، من هنا تتضح أهمية العناية والاهتمام بمتطلبات إختيار المدربين وطرق إعدادهم، وصيغ تطويرهم باستمرارهم رغم أهمية المناهج وتوفير الوسائل والأجهزة اللازمة للتدريب، إذاً يبين العديد من المخططين والمختصين التربويين دور المعلم والمدرّب الجيد القادر على أداء عمله بشكل كفؤ، لذا فإن أية خطوة لاستحداث أو تطوير أي من أنماط التعليم المهني والتقني يجب أن تقترن بخطط لإعداد وتأهيل المدربين اللّازمين، وبهذا الشأن أولت إستراتيجيات التطوير التربوي والتعليمي اهتماماً كبيراً بالمدربين بشكل يتوافق مع أسس وفلسفة التعليم المهني والتقني في إعداد وتأهيل أطر مهنية وتقنية تتناسب مع طبيعة عمل مخرجاته وتؤمن انسجامها مع التطورات والتغيرات الكبيرة والتوجهات المستقبلية في مختلف الحقوق العلمية والتكنولوجية وتنمية قدرات الخريجين وتوظيفها في مهمات البناء والعمل الجاد⁽²⁾.

و- الإعداد والتأهيل قبل الخدمة وأثناءها:

1- الإعداد قبل الخدمة:

يهتم بإعداد المدربين علمياً وعملياً ومسلكياً إعداداً سليماً بحيث يؤهلهم للقيام بالأعمال التي ستوكل إليهم عند التحاقهم بأعمالهم ويشمل برامج التدريب التوجيهية حيث يقسم إلى قسمين حسب الأهداف هما:

أ- **التدريب التمهيدي أو التوجيهي:** عبارة عن مقدمة أو توجيه عام يشمل المعلومات التي يحتاجها المدرّب الجديد أو التي يجب أن يعرفها عن العمل الذي سيلتحق به.

ب- **التدريب على العمل:** يقصد بالتدريب على العمل التعلم بالعمل الفعلي (Learning by doing). وهو عبارة عن مجموع التوجيهات التي يتلقاها المدرّب المتعلقة بواجبات الوظيفة عن طريق غير رسمي من زميل له في العمل أو رئيسه. ويتم ذلك في موقع العمل نفسه الذي يعمل به⁽³⁾.

الأنماط المستخدمة في عملية الإعداد:

1

(منذر الواصف المصري، المعلم المهني، طرابلس : مظنة العمل العربية: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين 1990م ص 32

2

(أحمد بشير النائب، طارق علي العاني، (التعليم التقني والمهني وإستراتيجية التعليم في الوطن العربي) المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد (12)، العدد (1) 1995م ص 17.

3

(غسان قاسم داود اللامي، سمر فخرى النعيمي 2003م، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني مرجع سابق - ص 77.

يستخدم المدربون في العملية التدريبية أساليب متعددة، منها أساليب بسيطة لا تحتاج إلى جهد كبير، ومنها أساليب معقدة تحتاج إلى بذل جهود مكثفة وتحضير جيد من قبل المدرب، وبعض هذه الأساليب لا يشترك فيها المتدرب، وبعضها الآخر يتطلب منه مشاركة فعالة، كذلك منها أساليب تقليدية تركز على جانب المعلومات، وأساليب حديثة تهتم بالمتدرب ككل، وتبنى على خبراته، وتستهدف تغيير اتجاهاته وسلوكه وقيمه، والواقع أن ثمة عوامل تتحكم في تفصيل أسلوب تدريبي على آخر، ويمكن تقسيمها على النحو الآتي:

(1) عوامل إنسانية: وتتعلق بالمدرسين (مؤهلاتهم، وخبراتهم، وقيمهم، وشخصيتهم) والمتدربون (خلفياتهم الثقافية والعلمية، وخبراتهم وعددهم، و دافعيتهم للتدريب والاستفادة، ومستوى ذكائهم، وأعمارهم).

(2) عوامل تتعلق بأهداف البرنامج التدريبي: وهذه الأهداف قد ترمي إلى زيادة معلومات المشاركين أو تنمية مهارتهم، أو تطوير اتجاهاتهم أو قد تركز على أية مجموعة من هذه العناصر أو عليها جميعاً.

(3) العوامل المادية: وتتمثل هذه في الوقت المخصص للبرنامج التدريبي، وتوافر الموارد المادية، وتوفير التسهيلات التدريبية من قاعات وعينات ووسائل.

(4) محتوى المادة التدريبية: ويتعلق هذا العمل بنوع محتوى المادة التدريبية وإذا كانت تنصب على ميدان معين.

(5) عوامل تتعلق بمبادئ التعلم المتبناة: مبادئ الدافعية، ومبادئ المشاركة الفعالة من جانب المتدربين، ومبادئ التفرد في التعلم، ومبدأ التبعية والحرص على البناء التعليمي، ومبدأ نقل العلم⁽¹⁾.

التقنيات التربوية في التدريب:

أثر النمو المعرفي وما رافقه من زيادة في التخصصات العلمية والإنسانية إلى تغييرات واسعة في العمليات التدريبية والتعليمية، والدور المطلوب من الهيئات التدريسية والمدرسين لمواكبة هذا التطور الهائل في مختلف العلوم وميادين الحياة فضلاً عن التطورات المستمرة في وسائل الاتصال ومصادر المعرفة مما ضاعف من انتشار استخدام التقنيات التربوية الحديثة واحتلت مكاناً بارزاً في عمليتي التعليم والتعلم في الجامعات والمعاهد العلمية ومراكز التدريب والتأهيل.

إن استخدام التقنيات التربوية في المؤسسات التعليمية يعتبر حدثاً مهماً ونقله نوعية لهذه المؤسسات التي كانت بأمس الحاجة إليها لمعالجة مشكلاتها الكمية والنوعية، مما دفع العديد من المختصين إلى اعتبار استخدام هذه التقنيات الحديثة الثورة الرابعة في التعليم⁽²⁾.

ز- اتجاهات حديثة في البرامج التدريبية أثناء الخدمة:

1

(غسان قاسم داود اللامي، سمر فخر النعيمي، الاتجاهات العالمية في إعداد المدرسين في التعليم المهني، ص 92 مرجع سابق.

تتجلى الأهداف الرئيسية لاستخدام التقنيات التدريبية الحديثة في تحسين نوعية عمليات التعلم والتعليم وتخفيض وقت وتكاليف التدريب، وإتمام النقص في فرص التعلم في الوقت والمكان المناسبين، إذ يعد تحسين النوعية السبب الأكثر أهمية حيث تزيد من فاعلية وجاذبية التعلم، وقد أثبتت الاختبارات أن تحسين نوعية وسائل ومواد التدريب تزيد من عملية المذاكرة بنسبة من 30 إلى 40% نتيجة تكيف أنماط التعليم وأن زيادة المذاكرة ربما تخفض من نسب الفشل، وبالتالي تخفض من فترة وتكاليف التدريب التي تعد مهمة في مختلف الحالات بسبب استخدام مواد التعليم المتطورة والسريعة.

ويعد إتمام النقص في فرص التعليم والتدريب هدفاً آخر لاستخدام التقنيات الحديثة التي تساعد في حل مشكلة النقص بالمعلمين ذوي المهارات والقدرات في المكان واللحظات الصحيحة⁽¹⁾.

أ- التدريب أثناء الخدمة:

التدريب أثناء الخدمة عنصر مهم وضروري من عناصر تأهيل المدرب، وتطوير قدراته وتحسين مستوى أدائه، وزيادة كفايته، وتعريفه بالوسائل والأساليب الحديثة في التدريب، وإطلاعه على المستجدات الفنية والتربوية ضمن المجالات المتعلقة بعمله، ومن ناحية أخرى، فإن التدريب أثناء الخدمة ينسجم مع الاتجاهات التربوية التي تدعو إلى اعتماد مبدأ التربية المستديمة والتعليم المستمر كأحد الأسس المعتمدة للسياسات والاستراتيجيات التربوية. وتنقسم مجالات التدريب أثناء الخدمة إلى ثلاثة أنواع:

المجال الأول: أساليب التدريب

يتعلق هذا المجال في الغالب بالأبعاد التطبيقية للجوانب التربوية و قدرات المدرب، ويهدف في العادة إلى رفع كفاية المدرب في أساليب التدريب والتدريس، وتحسين مستوى أدائه في نقل المعلومات والمهارات. وهذا المجال هو الأكثر شيوعاً في برامج التدريب أثناء الخدمة، لأن الحاجات التدريبية للمدربين كثيراً ما تتركز على الجوانب المسلكية من ناحية، وبسبب أهمية هذه الجوانب وأثرها الكبير في تحقيق أهداف البرامج التدريبي من ناحية أخرى⁽²⁾.

المجال الثاني: المهارات العملية

يهدف تدريب المدرب على المهارات العملية أثناء الخدمة إلى رفع كفايته الفنية والتقنية في الجانب التطبيقي لتخصصه. وهذا المجال هو الأقل شيوعاً في برامج

2

(علي موفق حياوي، (أثر التدريب في التقنيات التربوية على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية) المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد الثاني عشر، العدد الأول، 1995م ص 57.

1

(غسان قاسم داود اللامي، سرمد فخري النعيمي، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني، ص 155.

2

(منذر واصف المصري 1991م - التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي ص 33.

التدريب أثناء الخدمة، لأن الحاجات التدريبية للمدربين قلما تستدعي إعطاء الأولوية لعنصر المهارات العملية. هذا بالإضافة إلى أن التسهيلات اللازمة لعقد برامج تدريبية لتطوير المهارات العملية للمدرب في مراكز خاصة كثيرة التنوع ومرتفعة الكلفة لدرجة يصعب معها تبرير إنشاء مثل هذه المراكز.

المجال الثالث: العلوم المهنية

يتعلق هذا المجال بالجوانب النظرية ذات العلاقة بالتخصص الفني للمدرب، ويهدف إلى رفع مستوى المدرب من حيث المعلومات والمعارف التي لديه والمتعلقة بعمله، وهذا المجال مثله مثل المجال الثاني الخاص بالمهارات العملية، قليل الشيوع في برامج التدريب أثناء الخدمة، وكثيراً ما يفترض بأن يقوم المدرب بتنمية معلوماته وتطويرها في هذا المجال من خلال التعلم الذاتي والمجهود الشخصي. ومن الجدير بالذكر أن هذا المجال لا يقتصر على علوم المهنة المتعلقة بالاختصاص، وإنما يتعدى ذلك إلى علوم أخرى مرافقة، مثل الرسم المهني والسلامة المهنية والاقتصاد والإدارة وعلاقات العمل والتشريعات العمالية وغير ذلك.

ح - العلاقة بين التدريب العملي ومواد العلوم المهنية النظرية

تنبثق العلاقة بين مواد العلوم المهنية والتدريب العملي في برامج التعليم والتدريب المهني من المنطلقات الرئيسة الآتية:

أ- الانسجام مع الأهداف العامة والخاصة للبرامج، والمساهمة في تحقيق هذه الأهداف في ضوء طبيعة البرنامج.

ب- توفير الترابط والتكامل بين الدراسة النظرية والعمل التطبيقي، والجمع بينهما في توازن سليم.

ج- مراعاة المستويات الثقافية والعلمية الأساسية للطلبة.

د- وظيفة المعلومات النظرية ومصادقية التطبيقات العملية.

أبعاد رئيسة للعلاقة بين مواد العلوم المهنية والنظرية والتدريب العملي في برامج التعليم والتدريب المهني وهي كما يلي:

1- المضمون، من حيث مدى التنسيق والتوازن بين مضمون المادة النظرية والتطبيقات العملية.

2- التزامن، من حيث مدى التوافق والتوازن في توقيت تلقي المعلومات النظرية والمهارات العملية.

3- الإشراف، من حيث مدى ونوع التنسيق أو التوحيد بين مسؤولية التعليم التي يتولاها معلم المادة النظرية ومسؤولية التدريب التي يتولاها المدرب العملي.

4- التنفيذ من حيث مدى وشكل والتفاعل بين المعلومات النظرية والمهارات العملية في المواقع التعليمية داخل المشغل أو الصف.

5- التقييم من حيث مدى وأسلوب التكامل بين المعلومات النظرية والمهارات العملية عند تقييم أداء الطالب⁽¹⁾.

ط - التخطيط للتدريس النظري والعملي:

التدريس بجانبه النظري والعملي يحتاج إلى تخطيط. والتخطيط يقصد به هنا أي تصور مسبق للأهداف التربوية التي ينبغي الوصول إليها وتهيئة المواقف التعليمية لتحقيق تلك الأهداف. ويشمل التخطيط بجانبه الأساسيين على:

(1) صياغة الأهداف التدريسية بمصطلحات سلوكية (أدائية).

(2) إختيار الطرق والوسائل وخبرات التعليم الملائمة لتحقيق الأهداف التدريسية والتدريبية.

(3) إختيار الأدوات الملائمة لتقويم نواتج التعليم.

فعندما يقتنع المدرس أو المدرب بوجود كتابة أهداف تدريسية أو تدريبية فإنه في الواقع قد انتقل خطوة مهمة بإتجاه التفكير العلمي المنظم، وعندما ينتهي المدرس من أهداف تدريسية لموضوع من المواضيع فإن تفكيره بالضرورة وبشكل منطقي سوف يسير باتجاه وضع خطة تدريسية لتحقيق تلك الأهداف، وهذه الخطة تتضمن العناصر المذكورة أعلاه.

بعد أن يتم تحديد الأهداف ينبغي على المدرس أن يعرف ما إذا كان طلبته يمتلكون قدرًا كافيًا من المعرفة والمهارة قبل التدريس. وهذا ما يعرف بالسلوك المدخلي (ENTRY BEHAVIOUR)

وبعدها يبدأ المدرس بالتدريس مستخدمًا الطريقة التي يراها مناسبة ومستعينةً بالوسائل التعليمية المتاحة وعلى أساس طبيعة ونوع الهدف⁽²⁾.

ي- مفهوم تقييم برامج التعليم الفني والمهني وعناصره⁽³⁾:

يقصد بالتقييم بأنه عملية قياس ومقارنة، ولذلك فإن تقييم برامج التعليم والتدريب المهني يستدعي تحديد العنصر أو المجال المراد قياسه، والمرجع المراد مقارنة نتيجة القياس به، فقد يكون الاهتمام منصباً على تقييم كفاية التخطيط لبرامج التدريب العملي في مستوى المؤسسة التعليمية، كما قد يكون الاهتمام موجهاً لتقييم أحد المكونات أو العناصر في برامج التعليم المهني، كتقييم العلاقة بين التدريب العملي والتعليم النظري في ضوء الأهداف والخطط الموضوعية لتحكم هذه العلاقة، وفيما يلي عرض للأبعاد المختلفة لتقييم برامج التعليم المهني بشكل عام في ثلاثة مجالات رئيسة مترابطة هي:

1

(منذر واصف المصري - التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي، 1991م ص 45- 47.

2

(طارق علي العاني، أكرم جاسم الجميلي - منظمة العمل العربية - المركز العربي للتدريب وإعداد المدربين - الطبعة الأولى 2000 ص 74.

3

(المرجع السابق ص 124

1- التقييم الاقتصادي: ويعنى بقياس مدى الاستفادة من التسهيلات التعليمية والتدريبية المختلفة بأقل كلفة ممكنة ضمن المتطلبات الفنية والنوعية للبرنامج التعليمي.

2- التقييم الخارجي: ويعنى بتحديد مدى تطابق الأهداف الأدائية الموضوعة للبرنامج التعليمي، وبالتالي مدى تجاوب البرنامج التعليمي نفسه، مع متطلبات العمل والاستخدام.

3- التقييم الداخلي ويعنى بتحديد مدى تحقيق مخرجات البرنامج التعليمي للأهداف الأدائية الموضوعة له، وفي كثير من الأحيان يعتبر البعد الاقتصادي جزءاً من التقييم الداخلي⁽¹⁾.

كما تصنيف الجهات التي تتولى مهام التعليم الفني والتدريب المهني لإعداد القوى العاملة ضمن مستويات العمل الأساسية في الأقطار العربية كما يلي:

1- المؤسسات العامة:

عمدت بعض الأقطار العربية إلى إنشاء مؤسسات حكومية عامة ذات استقلال مالي وإداري بدرجات متفاوتة، لتتولى مسؤوليات معينة في مجال إعداد القوى العاملة. وهناك نوعان رئيسان من هذه المؤسسات، فبعضها يغطي في مهامه مسؤوليات إعداد القوى العاملة خارج المؤسسات التعليمية التابعة لوزارات التربية والتعليم والوزارات الأخرى، وبعضها يشمل في مهامه التعليم الفني والتدريب المهني داخل المؤسسات التعليمية النظامية وخارجها.

ومن الأمثلة على المؤسسات العامة "المؤسسات العامة للتعليم الفني والتدريب المهني" في المملكة العربية السعودية، و"مؤسسة التدريب المهني" في المملكة الأردنية الهاشمية و"الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب" في دولة الكويت وغير ذلك.

2- مؤسسات العمل والإنتاج:

تتولى مؤسسات العمل والإنتاج، وبخاصة المؤسسات الكبيرة نسبياً، في كثير من الأحيان مسؤوليات إعداد القوى العاملة في مستويات العمل الأساسية حسب حاجتها.

النوعية، إما بشكل مستقل أو بإشراف الوزارة المعنية كوزارة الصناعة أو وزارة العمل، أما نمط الإعداد الشائع في هذه الحالة فهو أقرب لمراكز التدريب المهني وبرامج التلمذة المهنية منه للتعليم الثانوي الفني والمهني، مع نمط المدرسة الثانوية المهنية المرتبطة بالمصنع الموجود في حالات قليلة كما في جمهورية مصر العربية.

3- قاعدة المعلومات المتعلقة بسوق العمل:

إن توافر المعلومات والبيانات المتعلقة بسوق العمل وخصائصه من الأمور المهمة والضرورية لأغراض وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة ببرامج التعليم الفني

1
(المرجع السابق ص 61.

والتدريب المهني، التي تعنى بطبيعتها بإعداد القوى العاملة المدربة لمجالات العمل المختلفة بمتطلبات الكمية والنوعية المختلفة.

المبحث السادس

التدريب التعاوني ومتابعة تطوير نظام الخريجين، أولاً: التدريب التعاوني:

يقصد به: الإعداد والتنفيذ لبرامج التدريب المهني بالتعاون بين المؤسسات التدريبية والتعليمية وقطاعات العمل والإنتاج، كما يهدف التدريب التعاوني إلى توجيه برامج التعليم المهني والتقني نحو تلبية احتياجات المجتمع ومؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية⁽¹⁾.

وبعد هذا النمط من التعليم والتدريب من الأنماط الشائعة الانتشار في العديد من الدول المتقدمة صناعياً كالولايات المتحدة الأمريكية وكندا، وتوفر برامج هذا التعليم فرص عمل جزئي للتلاميذ أو المتدربين في مؤسسات سوق العمل خلال مدة

1

(الجمهورية اليمنية - الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، التدريب المهني والتقني الواقع والطموح في اليمن، 2000م، ص 67 مرجع سابق.

الدراسة أو التدريب في مهن تتصل بالاختصاص المهني، ويتم تنظيم إدارة التعليم والتدريب التعاوني من قبل المؤسسة المهنية كجزء من برامج التعليم أو التدريب المهني فيها، وبذلك فإن هذه البرامج تربط خبرات سوق العمل في حقل التخصص مع البرامج التعليمية والتدريبية في المعهد المهني والتقني، وتتميز برامج هذا النمط بتطوير معايير ومستويات المهارات بما يؤمن حصول المتدرب على وثيقة تبين نوع المهارة التي اكتسبها والمستوى الذي بلغه فيها، وفيما يأتي نبذة عن تجربة تطبيق هذا النمط من التعليم والتدريب في الولايات المتحدة الأمريكية وكندا واليمن.

أ- الولايات المتحدة الأمريكية:

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية الدولة الأكثر تقدماً في العالم في تطبيق برامج التعليم والتدريب التعاوني، وتؤشير الدراسات التقييمية إلى أن هذه البرامج لاقت اقتناعاً وارتياحاً لدى المتدربين وحسنت مواقفهم تجاه المعهد والعمل، وتعزز الثقة بالنفس والتعرف على طبيعة العلاقات بين الأفراد وتحفيز المبادرة الذاتية، وأن هذه البرامج توفر لهم مكانة ذات مسؤولية أكبر وفرصاً أفضل لتعلم مهارات معقدة مقارنة مع التلاميذ الذين يحصلون على أشغال على نفقتهم الخاصة.

ب- كندا:

يعد التدريب التعاوني من الأنماط الأساسية الشائعة في مختلف المقاطعات الكندية والتي تهدف إلى تزويد تلاميذ المدارس والمراكز المهنية التدريبية بخبرات سوق العمل، والتي تعتبر من بين مكونات المناهج التدريبية، وتشير التجربة الكندية إلى أن الفوائد التي يحصل عليها تلاميذ تلك المراكز من خلال انخراطهم في برامج التدريب التعاوني تتمثل باكتسابهم خبرات سوق العمل وحصولهم على المهارات المحددة للمهن التي يتدربون عليها، ومساعدتهم في التخطيط لمستقبلهم المهني عن خبرة ودراية، فضلاً عن توفير الفرص لإثبات مقدرتهم على العمل وإبراز مواهبهم أمام أرباب العمل، وقد أبرزت النتائج للاستطلاع لآراء التلاميذ الملتحقين ببرامج هذا التدريب الرضى والارتياح التام لديهم وتزيد من ثقتهم بأنفسهم وتعرفهم لطبيعة المهن التي تدربوا عليها⁽¹⁾.

ج- اليمن:

هذا النوع من التدريب جاء ضمن مهام وزارة التعليم الفني والمهني وفقاً للقرار الوزاري رقم (120) لسنة 2007م حيث يهدف إلى توجيه برامج تدريب نحو احتياجات السوق، أيضاً إيجاد علاقة بين المعاهد المهنية والتقنية كجهة حكومية وقطاع العمل كجهة مستفيدة من مخرجات التعليم الفني والمهني وإكساب المتدربين المهارات العملية في مجال التخصص وتعويدهم على شروط وطبيعة بيئة العمل الحقيقية، بالإضافة إلى توفير فرص لخريجي هذه المعاهد كأيدي عاملة مدربة بكفاءة تلبى احتياجات قطاع الإنتاج المختلفة أدخلت الهيئة العامة للتدريب المهني سابقاً ووزارة التعليم الفني والمهني حالياً التطبيق لتجربة التدريب التعاوني في محافظة الحديدة، كخطوة أولى نحو تعميمه على جميع المحافظات،

1

(بدر سعيد الأغبري 2000م، التعليم التقني والتدريب المهني ص 92- 95.

وهو برنامج يتم تنفيذه بالتعاون بين المؤسسة التعليمية أو المركز التدريبي ومؤسسات سوق العمل، ويعمل على توطيد الصلة والشراكة بينهما، فضلاً عن توفير فرص عمل لمخرجاته، وقد تم التنسيق بين إدارات المدارس والمراكز والغرف التجارية والصناعية وأرباب العمل في تنفيذ هذه التجربة وتقييمها، وطبقت التجربة في المجال الصناعي بأسلوب متناوب "مزدوج" من خلال تدريب التلاميذ أو المتدربين وفق برنامج محدد لمدة ثلاثة أيام في الأسبوع في المصانع والورش، والثلاثة الأيام الأخرى دراسة نظرية في المراكز أو المدارس أو المعهد.

كما تم تطبيقه في أحد المعاهد الزراعية وتدريب التلاميذ لمدة عشرة أيام متواصلة في مؤسسات زراعية مختارة، وبعد تقويم التجربة أدخلت تعديلات على البرنامج تتضمن تحديد مدة ثلاثة أشهر (في نهاية العام الدراسي) للتدريب المهني في الصناعة، ومراعاة خصوصية التعليم الزراعي بتحديد فترة التدريب بالموقع في الموسم الزراعي للعمليات الزراعية الحقلية.

أ- وقد شاركت في تنفيذ التجربة إحدى عشرة منشأة صناعية في الحديدة (تسع منشآت منها تابعة للقطاع الخاص)، وأبدت هذه المنشآت استعدادها لتوظيف بعض التلاميذ الذين اشتركوا في هذا البرنامج⁽¹⁾.

ب- لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل:
وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، تتولى دراسة احتياجات سوق العمل وكيفية المواءمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج⁽²⁾.

ثانياً: تطوير نظم متابعة الخريجين: 1) نظام متابعة الخريجين:

قامت وزارة التعليم الفني والمهني بتطوير نظام للمعلومات والاتصال حيث يكون قادراً على تبادل المعلومات والاستفادة من أنظمة المعلومات في الدول الشقيقة والصديقة التي تستقبل العمالة أو المنتجات اليمنية، إضافة إلى تتبع ما أفرزته التطورات الحالية في مجال العولمة، وتوظيف هذه المعلومات في رفع مستوى كفاءة وقدرة الطلاب، إضافة إلى وضع آليات على المستوى المحلي والإقليمي والدولي لإقامة علاقات ثنائيات دائمة مع قطاع الأعمال وتوظيف هذه الآليات للقيام بمهام رصد ودراسة احتياجات التوظيف والتحليل المهني محلياً وإقليمياً ودولياً وهو الدليل الذي نشرته الوزارة على الانترنت تحت عنوان www.mtevt.org/guide. وقد تم إطلاق هذا الموقع خلال العام 2006م بهدف تسهيل حصول الخريجين على وظائف من خلال عرض بياناتهم بشكل إعلاني

1

(عبد الملك حسن مزارق - 2012م دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن، دراسة تحليلية تطبيقية مرجع سابق ص 60.

2

(طارق العائني - نصير السامرائي - علي التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، مرجع سابق 2003م ص 39.

على الإنترنت، ولأجل ذلك تم تصميم الموقع بحيث يسهل الوصول إلى بيانات أي مجموعة مختارة من الخريجين⁽¹⁾.

وقد أشارت المادة (27) من اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني اليمنية التي صدرت بموجب القرار الجمهوري (360) لعام 2002م والتي حددت فيها مهام الإدارة العامة لنظم المعلومات والإحصاء والتي تهدف إلى إنشاء وتطوير نظم المعلومات وقواعد البيانات الخاصة بالتعليم الفني والمهني، و تفعيل وتعزيز دور المعلوماتية في تنميته وتطويره، وخلق آليات التواصل بين هذه النظم ومختلف الأنظمة المعلوماتية في الجهات ذات العلاقة بما يعزز الموائمة بين مخرجات هذا النوع من التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل، وتتولى على وجه الخصوص المهام والاختصاصات التالية⁽²⁾:-

- 1- توفير البيانات والمعلومات المطلوبة للدراسات والبحوث وللمستويات التنظيمية المختلفة بما يمكنها من ممارسة نشاطاتها بكفاءة وفعالية وإعداد التقارير المعلوماتية الإحصائية الخاصة بالتعليم الفني والمهني وتجهيزها لمتخذي القرار وقيادة الوزارة بالتنسيق مع الإدارات العامة ذات العلاقة.
- 2- إنشاء وتطوير قواعد البيانات المختلفة المطلوبة لنظام معلومات التعليم الفني والمهني بالمشاركة مع الإدارات العامة ذات العلاقة وتوحيد مضامينها.
- 3- إعداد الآليات والخطط والبرامج التنفيذية لربط نظام معلومات التعليم المهني بنظام معلومات سوق العمل وأنظمة الجهات الأخرى ذات العلاقة لتحقيق المواءمة المستمرة بين مخرجات هذا التعليم واحتياجات سوق العمل.
- 4- إعداد تطوير الآليات المساعدة للحصول على البيانات والمعلومات من مصادرها المختلفة ومعالجتها ونشرها عبر الشبكات المحلية والوطنية بالتنسيق مع الإدارات العامة ذات العلاقة.
- 5- تحديد الاحتياجات لنظم المعلومات المطلوبة لديوان الوزارة ووحداتها التنظيمية والمؤسسات التابعة لها بالمشاركة مع الإدارات العامة ذات العلاقة وتحليلها بهدف تحديد بياناتها وعملياتها وتصميم تقاريرها الإلكترونية وفقاً لإحتياجات تلك الأنظمة.
- 6- تحديد الاحتياجات اللازمة من برمجيات وتقنيات وتكنولوجيا الاتصال والمعلومات والتجهيزات الخاصة بنظام المعلومات وإعداد مواصفاتها ومعاييرها ومتابعة توفيرها بعد إقرارها.
- 7- إدارة وتطوير شبكات المعلومات الخاصة بالوزارة ومؤسساتها والإشراف على تشغيل البرمجيات والأنظمة الخاصة بها وصيانتها وحمايتها باستمرار

1 (عبد الملك حسن مزارق - 2012م دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن، دراسة تحليلية تطبيقية مرجع سابق ص 59.

2 (الجمهورية اليمنية - الجريدة الرسمية - وزارة الشؤون القانونية - العدد العشرون - اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني رقم (360) لسنة 2002م ص 45.

- واتخاذ الإجراءات لضمان التسوية والأمن لها والقيام بالمراقبة والتحري عن أية إختراقات لها والإبلاغ عنها.
- 8- إعداد الخطط والبرامج التنفيذية لإنشاء الشبكات المحلية والوطنية لمعلومات هذا النوع من التعليم وتوسيع استخدام الحاسب الآلي للربط بين مختلف الجهات في الوزارة وفقاً لأولويات احتياجاتها وتنفيذها بعد إقرارها.
- 9- تدريب العاملين بالوزارة ومؤسساتها على تشغيل واستخدام أجهزة الاتصال والمعلومات والبرمجيات والأنظمة وصيانتها بحسب إحتياجات كل منهم بالمشاركة مع الإدارات العامة ذات العلاقة.
- 10- الإشراف على صيانة البرمجيات وقواعد البيانات وصيانة أجهزة الحاسوب ومعداتها الفنية وملحقاتها بما يضمن استمرار جاهزيتها وسلامتها في الوزارة ومؤسساتها والوحدات التنظيمية التابعة لها.
- 11- إنشاء وتطوير مكتبة خاصة بالبرامج وأنظمة المعلومات الخاصة بالوزارة وتنظيم الوثائق الخاصة بها وحفظها وتحديثها للرجوع إليها كلما دعت الحاجة لذلك.
- 12- إنشاء موقع للوزارة على الشبكة الدولية ومتابعة تطويره وحمايته وتجديد معلوماته كلما دعت الحاجة لذلك.
- 13- المشاركة في إعداد النماذج والاستبيانات والوثائق الفنية الخاصة بالدراسات والمسوحات والبحوث التي تنفذها الوزارة لتطوير أنظمة المعلومات فيها.

(2) متابعة الخريجين:

تتبع أهمية متابعة خريجي النظام التعليمي بشكل عام، والتعليم والتدريب المهني بشكل خاص، من الأهمية التي تعطي عادة للتعرف إلى مدى التوافق والمواءمة بين أهداف التعليم ومحتوياته ومخرجاته من ناحية، وبين حاجات مجالات العمل المختلفة من النواحي الكمية والنوعية وتطلعات الخريجين وتوجهاتهم وطموحاتهم من ناحية أخرى، وبعبارة أخرى تشكل متابعة الخريجين عنصراً هاماً وأسلوباً واقعياً لإجراء التقييم الخارجي للتعليم⁽¹⁾. ويمكن القول أن نظم التعليم والتدريب المهني في الأقطار العربية، تفتقر إلى نظم إجراءات دائمة لمتابعة الخريجين، سواء على مستوى المؤسسة التعليمية نفسها أو على مستوى إدارات التعليم، ومن الواضح، أن غياب نظام فعال للمتابعة، يترك المسؤولين والمهتمين في التعليم والتدريب المهني أمام تساؤلات هامة كثيرة ليس لديهم إجابات شافية عليها.

(3) تطوير نظم متابعة الخريجين⁽²⁾:

من خلال ما سبق يتضح أن هناك نقص يعاني نظام التعليم المهني والتقني من حيث ضعف النظم وقصور الإجراءات المتعلقة بمتابعة الخريجين، وما يتوافر من معلومات عامة عن الخريجين، ففي بعض الأحيان لا يكون كافياً في العادة لأغراض

1

(منذر واصف المصري - التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي 1991م ص 100.

2

(المرجع السابق ص 125.

تقييم فاعلية وكفاية هذا النوع من التعليم، والتحقق من مدى التوافق بين أهدافه ومخرجاته من جهة، وبين حاجات مجالات العمل من جهة أخرى.

(4) متابعة الخريجين في مواقع العمل:

تعد عملية متابعة الخريجين في مواقع العمل من الأساليب الفاعلة في تطوير مناهج وبرامج التعليم والتدريب المهني باتجاه تجاوبها مع احتياجات سوق العمل، خاصة وأن أول خطوة في عملية التطوير يجب أن تنطلق من مواقع عمل مخرجات هذا التعليم والتدريب، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة الخريجين في مواقع العمل من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية واقعية يمكن الاستناد إليها في تطوير العملية التعليمية والتدريبية لتأمين تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب المهني، وقد اعتمد نظام متابعة الخريجين في الدول المتقدمة والعديد من الدول النامية - ومن بينها بعض الدول العربية - كوسيلة أساسية من وسائل النهوض بالتعليم والتدريب المهني وربطه باحتياجات سوق العمل⁽³⁾.

(5) أهداف متابعة الخريجين:

تهدف عملية متابعة الخريجين - وهي عملية مستمرة - إلى الحصول على مؤشرات ميدانية من الخريجين ومؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية التي يعملون فيها للوقوف على مدى إيفاء التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل من خلال مخرجاته وكيفية تطوير مستواها بما يتناسب مع تلك الاحتياجات بغية التعرف على واقع الكفاءة الخارجية لمدارس ومراكز التعليم والتدريب المهني وسبل تطويرها ويمكن الأهداف المتوخاة من تطبيق عملية المتابعة بما يأتي:

1- التعرف على مستوى الكفاءة التعليمية والتدريبية لمراكز التعليم والتدريب المهني في تلبية احتياجات مؤسسات سوق العمل الإنتاجية والخدمية ذات العلاقة.

2- مدى ممارسة الخريجين لتخصصاتهم المهنية في مواقع العمل والأسباب الكامنة وراء عدم ممارسة البعض لتخصصاتهم.

3- الكشف عن الحاجة لإستحداث أو إلغاء أو دمج أو تعديل بعض تخصصات وبرامج التعليم والتدريب المهني بما يتناسب والاحتياجات المرحلية والمستقبلية لسوق العمل.

4- التعرف على الصعوبات التي يواجهها الخريجون في الحياة العملية وأسبابها وكيفية تذليلها.

5- مدى كفاية المواد الدراسية (النظرية والعملية والتطبيقية) التي يتلقاها الخريج في المعهد، ومدى ملاءمتها لمتطلبات العمل الذي يمارسه، مع بيانات عن المواد الدراسية ذات الفائدة الكبيرة والقليلة أو عديمة الفائدة.

6- مدى ملائمة التدريب الميداني (التعاوني) أثناء فترة الالتحاق بالمعهد المهني لمتطلبات العمل الذي يمارسه الخريج.

3

(طارق العاني - نصير السامرائي - علي التميمي - الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، مرجع سابق ص 62.

7- الحصول على مقترحات الخريجين ومؤسساتهم التي من شأنها تطوير المناهج وأساليب التدريس والتدريب المتبعة في المعهد بما يتناسب مع متطلبات العمل ومواصفاتها.

8- إطلاع العاملين في التعليم المهني على واقع العمل وظروفه بشكل أفضل وزيادة تفهم المسؤولين في سوق العمل لبرامج وأساليب إعداد المتدرب في المعهد، وما ينجم عن ذلك من تبادل للخبرات والتجارب وتوثيق العلاقة بين التعليم المهني والمجتمع.

9- استمرار الصلة بين الخريج والمعهد ولهذا الجانب أهمية كبيرة في نفس الخريج باستمرار اهتمام المعهد ومركزه بعد التخرج وإطلاعه على كل جديد في سوق العمل.

إن الأهداف المشار آنفاً تشير بوضوح إلى أن عملية متابعة الخريجين هي بمثابة عملية تقويم الكفاءة الخارجية كمصدر أساس للتغذية الراجعة (feedback) لتطوير المناهج والبرامج بما يؤمن مواكبة التعليم المهني والتقني للتطورات التقنية في مختلف ميادين سوق العمل، ولذا تعزز الشراكة بين التعليم المهني وسوق العمل.

(6) أساليب المتابعة:

إن أسلوب تطبيق نظام أو عملية متابعة الخريجين في كل دولة يعتمد على الظروف المحلية السائدة والإمكانات المتاحة للمؤسسة التعليمية أو التدريبية المهنية، ومهما تباينت الأساليب المتبعة فإن جميعها تشترك في جوانب أساسية أهمها ما يأتي:⁽¹⁾

أ- تفعيل الوحدات التنظيمية في المؤسسات المركزية المعنية بالتعليم المهني أو استحداثها بهدف تتولى مسؤولية تطبيق ومتابعة الخريجين.

2- إعداد استبيانات خاصة بالخريجين وآخر للمسؤولين في مواقع العمل، للتعرف على مقترحاتهم في تطوير المناهج والبرامج وعملية إعداد وتأهيل المتدرب للحياة العملية.

3- إجراء مسح ميداني لجميع البيانات حول مواقع عمل الخريجين.

4- القيام بزيارات ميدانية لمواقع عمل الخريجين لتعبئة الاستبيان من قبل الخريج، وكذلك من قبل أرباب العمل، ويفضل إجراء مقابلات معهم للوقوف على آرائهم وملاحظاتهم.

5- قيام الوحدة المعنية بمتابعة الخريجين بتحليل واستخلاص النتائج والمقترحات وعرضها على الأقسام العملية للوقوف على آرائهم والخروج بما هو مناسب من المقترحات والتوصيات.

(7) إستراتيجية التعلم التعاوني:

وهي إستراتيجية تعلم حديثة يقوم فيها الطلبة بالعمل معاً في مجموعات صغيرة العدد لأداء مهمة ما أو مشروع معين يلبي في العادة حاجاتهم واهتماماتهم، ويتفق مع جوانب قوتهم. ويتراوح عدد أفراد مجموعة التعلم التعاوني ما بين طالبين إلى ستة طلاب يتفاعلون فيما بينهم ويتعاونون في مساعدة بعضهم البعض للحصول

1

(طارق العاني - نصير السامرائي - علي التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، مرجع سابق ص 65-66.

على التعلم، ومن أشكال تفاعل أفراد مجموعة التعلم التعاوني: العصف الذهني، والمناقشات التأملية، والتداول لاتخاذ القرار، وإجراء البحوث ومن أهم المبادئ الحاكمة لنجاح مجموعات التعلم التعاوني، والتي أيدتها البحوث العديدة التي أجريت حول مدى فعالية هذه الإستراتيجية هي بإيجاز: تشكيل المجموعات، عدد أفراد المجموعة، الوقت، الأهداف، المتابعة والتدخل، المحاسبة الفردية، التأمل⁽¹⁾.

المبحث السابع:

تحديات وعوائق التعليم التقني:

إن اليمن كغيرها من الدول النامية التي تعاني من تحديات في التعليم بشكل عام وفي التعليم التقني بشكل خاص ولمواجهة تلك التحديات من المفترض معرفة مصدرها أهي من التعليم نفسه أم من أنها من خارج التعليم؟ ولن نتحدث عن صعوبات التعليم ومشكلاته منذ نشأته وسوف نكتفي بالتحديات المعاصرة لمشكلات

1

(أحمد علي الحاج 2013 تنظيم وإدارة البيئة التعليمية ص 57 وللمزيد انظر أحمد عطية أحمد (2004م): تجارب بعض الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج في تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم، مكتب التربية العربي لدول الخليج 68.

التعليم الحالية ولا سيما في التعليم التقني على اعتبار أننا إن قمنا بمعرفة تلك التحديات استطعنا التعرف على مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن، والدول المتقدمة بحاجة إلى تطوير مستمر بحسب احتياجات سوق العمل وقد أبهرت بعض الدول المتقدمة التي أعادت حساباتها وركزت على التعليم التقني والمهني باعتباره أكثر أنواع التعليم ارتباطاً بالعمليات الإنتاجية وان من التحديات التي تواجه التعليم التقني في اليمن:

(أ) تحديات داخلية تتمثل في الآتي:⁽¹⁾

1- الطالب (مدخلات ومخرجات التعليم التقني): يعد الطالب أهم تحد يواجه مؤسسات التعليم التقني باعتباره أهم مدخل لسوق العمل حيث يعتمد على أصحاب العمل اعتماد كلياً في إنتاج السلع والخدمات التي يتنافس عليها في الأسواق المحلية والعالمية.
2- المعلم: إن المعلم هو الصانع الحقيقي لإخراج مخرجات ذات نوعية وجودة عالية والتي تتمثل في مدخلات العملية الإنتاجية لدى سوق العمل لان المخرجات تعد قوة العمل الأساسية لتنمية حقيقية.

3- المناهج: إن المنهج يعد تحد من التحديات الداخلية حيث يعد المنهج من مدخلات التعليم التقني والمهني وما تملكه من ثروة عملية لسوق العمل وكما يحدث التطور للمناهج يكون بالمقابل هناك تطور مستمر للعلم باستخدام وسائل الاتصال والتواصل.

4- التجهيزات: إن التجهيزات هي ضمن التحديات الداخلية سواء كنقص في التجهيزات المتوفرة في مؤسسات التعليم التقني وكذا تهالك الكثير منها وعدم مواكبتها ولما هو متوفرة في سوق العمل.

(ب) تحديات خارجية

هي التحديات التي تواجه التعليم التقني والمهني من خارج مؤسساته وتتمثل في الآتي:⁽²⁾

1. دوافع ايجابية من خارج مؤسساته وهي التي تكون دافعاً للتعليم التقني ليمضي قدماً في مختلف المجالات.

2. دوافع سلبية وهي التي تؤثر سلباً على التعليم التقني في مجالات مختلفة.

3. عوامل سياسية لا يستطيع أحد أن ينكرها بأن الدول التي استقرارها السياسي مهدد بالخلافات الداخلية أو بدعم خارجي فان ذلك يولد قلق لدى سوق العمل.

4. تحديات اقتصادية: إن أكبر هاجس اقتصادي وتنموي على المدى القصير والبعيد هو البطالة حيث وصلت معدلات البطالة إلى مستويات عالية جداً في معظم الدول وخاصة النامية وبما أن القطاع الخاص لم يشارك بفاعلية فان هذا يؤثر سلباً على المخرجات التي كان المفترض أن تلبى احتياجات سوق العمل.

1

(إنصاف عباد عوض صالح - 2011م أهمية مواومة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لحاجة سوق العمل دراسة حالة محافظة عدن مرجع سابق ص 76.

2

(لولوة المطلق - مساهمة كبرى مؤسسات القطاع الخاص وكبار رجال الأعمال في برامج التنمية والتشغيل - منظمة العمل العربية - المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل - الرباط المملكة المغربيةية 21- 23 أكتوبر 2008م ص 4 مرجع سابق.

فكان لابد من الخصخصة ومشاركة القطاع الخاص في تقديم خدمات البيئة الأساسية وجودة إعداد الموارد البشرية وتأمين المزيد من الإنفاق على الاستثمار. كما تمثل قضية تمويل التعليم وضرورة إيجاد البدائل المختلفة تحدياً و مطلباً أساسياً نظراً لعدم قدرة الميزانية المعتمدة من قبل الدولة على الوفاء بمتطلبات التعليم المهني والتقني وتزايد الضغوط التي تشهدها المؤسسات التعليمية في اليمن لمواجهة التغيرات المحلية والعالمية، وضرورة مواكبة التقدم العلمي والتقني إضافة إلى الضغوط السكانية المتمثلة في زيادة الإلتحاق على التعليم، ومحدودية الموارد المالية المتاحة لعملية التطوير أيضاً يواجه اليمن كغيره من الدول النامية كثيراً من المعوقات التي تعترض جهوده في التخطيط للتعليم وبشكل خاص التعليم التقني والتدريب المهني، فاليمن تفتقر إلى وجود تكامل و تنسيق فاعلين بين الجهات والمؤسسات المعنية بجانب العرض والطلب للقوى العاملة وتقوم وزارة التخطيط والتنمية بعمل دراسات وخطط تنموية بهدف القيام بتغطية جزئية في مجال التخطيط لجوانب الطلب بينما تقوم وزارات التربية والتعليم العالي والتعليم المهني بتلبية حاجات الطلب من خلال جوانب العرض⁽¹⁾.

ومن خلال ما سبق يمكن القول إن التعليم الفني والمهني يواجه عدة عوائق وتحديات، تقليدية تتمثل بالبرامج ونمطيتها، وضعف إعداد المدرسين والمدربين، وعدم التجسير وعدم تأهيلهم بصورة مستمرة لمواكبة التطورات التقنية والعلمية، وقد انعكس ما تقدم في تدني مستوى المخرجات وعدم ملاءمتها لاحتياجات التنمية، بالإضافة إلى عدم كفايتها، كما يظهر انخفاض الوعي بأهمية التعليم الفني والتدريب المهني في البناء الاقتصادي والاجتماعي وبالذات الذي يمكن للمرأة أن تضطلع به من خلال هذا النوع من التعليم، علاوة على محدودية الروابط بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وقطاعات الإنتاج المختلفة⁽²⁾.

ومن ناحية عملية تحتوي مجالات العمل على عشرات المهن الرئيسة، في قطاعات الصناعة والإنشاءات والزراعة والخدمات، التي تحتاج إلى عمالة ماهرة في مستويات العمل الأساسية⁽³⁾

كما إن ارتفاع كلفة هذا النوع من التعليم، وقلة إقدام الطلبة عليه، من الأمور التي ساهمت في عدم التوسع في مساراته وتخصصاته، وقد زاد من هذه المشكلة ضعف القنوات والصلات بين التعليم الفني والمهني وبين مواقع العمل والإنتاج، كما يواجه الخريجون من الجامعات والمعاهد المهنية والتقنية صعوبة في إيجاد فرص العمل، منها ما يعود إلى ضعف المهارات المكتسبة، وضعف برامج التأهيل والتدريب التي حصلوا عليها أو إلى تدني العلاقة بين العمل والمؤهل أو التخصص بالإضافة

1

(بدر سعيد الأغبري 2000م، التعليم التقني والتدريب المهني ص 239.

2

(الجمهورية اليمنية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التالية للتخفيض من الفقر 2006م - 2010م ص 160.

3

(منذر واصف المصري: التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 95.

إلى عدم مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل ويمكن إيجاز الصعوبات والمشاكل المتعلقة في اليمن بما يلي:

1. يمثل التوافق بين التخصص الدراسي والعمل الذي يمارسه الخريج بعد التخرج، مؤشراً على الاستغلال الأمثل للمعلومات والمؤهلات التي درسها الطالب خلال المرحلة الدراسية، مما يعني أن هناك حاجة ماسة إلى استجابة مؤسسات التعليم، للتطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها ويتطلبها سوق العمل، خاصة فيما يتعلق باستخدام الأدوات و المعدات وأجهزة الحاسوب⁽¹⁾.
2. عدم إجادة اللغة الانجليزية ومهارات الحاسوب الآلي عند الخريجين⁽²⁾.
3. غياب البيانات والمعلومات في هيكل سوق العمل وأنواع المهن والوظائف والمستويات المطلوبة الواقعية والمستقبلية.
4. عدم تناسق وتواءم أعداد ونوعيات المؤسسات التدريبية والتعليمية مع احتياجات مؤسسات العمل⁽³⁾.
5. تفتقر مرحلة التعليم الأساسي لمادة التربية المهنية، كما تفتقد لأي نوع من المهارات التي تساعد على توجيه التلاميذ مستقبلاً لإختيار المجالات المهنية التي تناسب ميولهم وقدراتهم وإستعداداتهم.
6. ضعف قدرة الوزارة ومؤسساتها التعليمية والتدريبية في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل المحلية والإقليمية من حيث عدد المخرجات ونوعية التخصصات والمهن وكفاءة التدريب، وعدم الإستغلال الأمثل للموارد والإمكانات المادية والبشرية المتوفرة، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع معدل الإهدار التعليمي ورفع كلفة التدريب.
7. إختلال التوازن بين مخرجات التعليم المهني والتقني والطلب الإجتماعي الناشئ عن غياب الارتباط بين احتياجات التنمية ومؤسسات الإعداد الذي نجم عنه إضافة أعداد جديدة إلى قائمة الإنتظار والبحث عن وظيفة⁽⁴⁾.
8. عدم مواءمة المخرجات التعليمية لاحتياجات سوق العمل: إن الخريجين للتخصصات النظرية تجد صعوبة في وجود فرص عمل، مما يتطلب إنشاء

1

(السلامي صالح السلامي - المواءمة بين الاحتياج الداخلي للعمالة اليمنية المدربة واحتياجات السوق الخليجية - مجلة الثوابت - صنعاء - مطابع اليمن الحديث، ص 192.

2

(طارق أحمد المنصوب - العمالة اليمنية ودورها في الاستقرار الأمني لدول مجلس التعاون الخليجي - مجلة الثوابت العدد 67 مارس 2012 م ص 249.

3

(الجمهورية اليمنية، الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، الواقع والطموح 2000م، مرجع سابق، ص 79.

4

(بدر سعيد علي الأغبري - المركز العربي للدراسات الإستراتيجية - أوراق يمانية - التعليم الفني والمهني في اليمن بين الواقع والطموح - العدد (56) مارس 2010 م ص 25.

مؤسسات لتدريب المدربين في التخصصات المطلوبة، وإعادة توزيعهم في إطار البرنامج الوطني الشامل للتدريب والتأهيل. يواجه اليمن كغيره من البلدان النامية مشكلة النمو السكاني المرتفع، حيث يبلغ متوسط النمو السكاني 3% بحسب آخر تعداد سكاني لعام 2004م، والتي تعتبر من أكبر معدلات النمو في العالم، مما أدى إلى ارتفاع حجم السكان من حوالي 19.7 مليون نسمة عام 2004م إلى 2,22 مليون نسمة في عام 2008م، أي بزيادة قدرها 2.5 مليون نسمة خلال السنوات الأربع المذكورة، ومن المتوقع أن يتضاعف عدد سكان اليمن خلال 24 سنة القادمة إذا بقى معدل النمو حوالي 3%.

9. ضعف المهارات في توظيف الخريجين في منشآت القطاع الخاص.
10. تشير نتائج مسح عام 2003م إلى أن كثيراً من الخريجين أصبحوا بدون عمل بسبب عدم مواءمة تلك المخرجات لاحتياجات سوق العمل، إذ أوضحت النتائج أن أهم الصعوبات التي تواجهها منشآت القطاع الخاص في توظيف الخريجين تشمل صعوبة التعامل باللغات الأجنبية (40%)، وتشغيل الآلات والمعدات (26%)، واستخدام الحاسوب (13%)، وتتفاوت هذه النسبة بين الخريجين حسب المستوى التعليمي، وبالنسبة لاستخدام اللغة الأجنبية عند خريجي الدبلوم بعد الثانوية (63%)، وعند خريجي الثانوية الفنية أو المهنية بالنسبة لتشغيل الآلات والمعدات 79%، وعند خريجي الجامعات 32%⁽¹⁾.
11. محدودية وتدني جودة التعليم الفني والمهني: تقاس جدوى التعليم بمدى تلبية حاجة سوق العمل ولذلك نشأت حاجة التعليم المهني والتقني فدخل هذا القطاع إلى جانب التعليم العام والعالي لذا فإن التعليم المهني تفوق كلفته كلفة التعليم العام بأضعاف، الأمر الذي انعكس في تدني مستوى المخرجات وعدم ملاءمتها لاحتياجات التنمية⁽²⁾.
12. مشاكل البيانات والتوثيق: أصبحت قضية عدم توافر البيانات الخاصة بالنمو والتشغيل وحجم استثمارات القطاع الخاص وحجم القطاع غير المنظم من أهم القضايا التي تشغل الباحثين والمهنيين والمهتمين بالتنمية المستدامة، فإن صعوبة الحصول على البيانات المطلوبة والمتجانسة وعدم وجود معايير ومقاييس دقيقة وتعدد المؤسسات وطبيعة الحاكمية تسهم في عدم القدرة

1

(السلامي صالح السلامي، المواءمة بين الاحتياج الداخلي للعمالة اليمنية المدربة واحتياج السوق الخليجية، ص 190-192.

2

(محمد عمر بامشموس - موضوعية معالجة المعوقات وعقلانية استخدام الموارد - خارطة الطريق لاندماج اليمن في مجلس التعاون لدول الخليج العربية ديسمبر 2007م ص 111.

على إجراء مقارنات دقيقة يترتب وضع السياسات والخطط الإستراتيجية والتشغيلية⁽¹⁾.

13. حاجة القطاع الخاص إلى قوة العمل الماهرة والتقنية: ظل القطاع الخاص ومازال أكثر طلباً على قوة العمل الماهرة والتقنية كونه يقوم على أنشطة اقتصادية حديثة تعتمد أشد الاعتماد على الحرف والمهن الجديدة في مختلف التخصصات وعلى كافة المستويات، مما دفع منذ وقت مبكر إلى إيجاد أنواع من التعليم الحرفي والمهني والتقني التي تلبي احتياجات تلك الأنشطة والقطاعات الاقتصادية الحديثة من الخبرات والمهارات الفنية المتقدمة، وتزايد الطلب عليها كلما تسارعت وتائر نمو هذه القطاعات الحديثة⁽²⁾.

14. تفتقر نسبة كبيرة من العاملين في التعليم الفني والمهني إلى الخبرات الصناعية والميدانية في مجالات العمل والإنتاج حسب اختصاصاتهم، بسبب التحاقهم بالعمل في سلك التعليم مباشرة بعد تخرجهم من الجامعات أو أحد المعاهد الفنية المتوسطة وكليات المجتمع، ومن شأن ذلك، أن يحد من عطاء المعلم ومستوى أدائه وإنتاجه، ويؤثر سلباً على نوعية التعليم وفاعليته، من حيث ابتعاده عن أجواء العمل الإنتاجي الحقيقي، ونقص التفاعل وضعف الحقد بين المؤسسة التعليمية وحاكم العمل.

15. عدم توفير المعلومات اللازمة عن فرص التعليم والعمل والظروف والمتطلبات ذات العلاقة لمساعدة الطلبة وأولياء أمورهم على اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق في المسارات التي يتوجه إليها الطلبة، وعدم قياس قدرات الطلبة وتقييم قبولهم وقابليتهم بغرض مساعدتهم على التوجه إلى المجالات والمستويات التعليمية والمهنية التي تتناسب مع هذه القدرات والقابليات، وتتجاوب معها.

16. زيادة عدد طلبات الالتحاق بمؤسسات التعليم الفني والمهني وضعف الاستيعاب، حيث تقف القدرة الاستيعابية للمؤسسات التعليمية والتدريبية القائمة التابعة للوزارة عاجزة أمام زيادة طلبات الراغبين بالالتحاق بقطاع التعليم الفني والمهني من خريجي التعليم الأساسي والتعليم الثانوي العام والمهني، حيث اشتدت المنافسة في السنوات الأخيرة على هذا النوع من التعليم والتدريب، فعلى سبيل المثال بلغ عدد المتقدمين بطلبات الالتحاق للعام الدراسي 2007/2008م (21600) طالب وطالبة، وما أمكن استيعابه

1 (لؤلؤة المطلق 2008م - مساهمة كبرى مؤسسات القطاع الخاص وكبار رجال الأعمال في برامج التنمية والتشغيل - الرباط المملكة المغربية 21-23 أكتوبر م ص 293 مرجع سابق.

2 (أحمد علي الحاج: مسيرة التعليم المهني والتقني في اليمن، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2002م ص 81.

منهم هو (12509) طالب وطالبة بنسبة 58%⁽¹⁾، كما بلغ عدد الطلاب المقبولين في السنة الأولى بالمعاهد المهنية والتقنية وكليات المجتمع للعام الدراسي 2008/2009م (13043) طالباً وطالبة بنسبة (50,5%) من إجمالي الملحقين في جميع المستويات البالغ عددهم (25815) طالباً وطالبة⁽²⁾. ويتسبب عدم تأهيل وإكساب مهارات مهنية وتقنية لكثير من القوى العاملة اليمنية التي كان يمكن لها أن تسهم في رفد الأسواق المحلية والإقليمية باليد العاملة المؤهلة، وفي إهدار جزء من ثروة اليمن البشرية التي تعتمد عليها في زيادة الدخل القومي للبلاد⁽³⁾.

17. ضعف التنسيق بين وزارة التعليم الفني والمهني والجهات الإعلامية بالتوعية عن أنشطة وأهمية هذا النوع من التعليم من خلال البرامج التوعوية سواء المرئية أم المسموعة أم المقروءة.

18. عدم توحيد المناهج والمفردات وتطويرها بما يواكب متطلبات العصر التكنولوجي الحديث مما يضع عائقاً أمام مخرجات مؤسسات التعليم الفني والمهني أثناء الالتحاق بسوق العمل أو عند نظام التسجيل في الجامعات لمن يرغب في مواصلة الدراسة أو تأهيل الكادر.

19. نقص كادر التعليم الفني والمهني وضعف مستوى تأهيله⁽⁴⁾.

20. قصور التطبيقات العملية والتدريب الميداني مما يحصد برامج التعليم والتدريب المهني في جوانبها النظرية ويضعف من مستوى المهارات والقرارات الفنية المكتيبة.

21. ضعف التنسيق بين مؤسسات التعليم الفني والمهني ومؤسسات ووحدة الإنتاج في القطاع الخاص مما يؤدي إلى عدم تناسب برامج ومخرجات التعليم الفني والمهني مع متطلبات السوق.

22. قلة توفير معاهد وفصول تعليم وتدريب خاصة بالإناث.

23. نظرة المجتمع الدونية إلى التعليم الفني والمهني.

1 (جريدة دورية صادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني العدد الثاني مايو 2009م، ص 5 مرجع سابق.

2 (الجمهورية اليمنية - تقرير الأداء الحكومي لعام 2009م المقدم إلى مجلس النواب، إعداد الأمانة العامة لمجلس الوزراء سبتمبر 2010م ص 183 مرجع سابق.

3 (جريدة دورية صادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني العدد الثاني مايو 2009م ص 6 مرجع سابق.

4 (الجمهورية اليمنية، وزارة التخطيط والتنمية، الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، 2001م، 2005م، الجزء الثاني، 2005م، ص 226.

و أن هناك أسباب وعوائق تحد المرأة عن الالتحاق بالتعليم الفني والمهني، ومن تلك المعوقات والصعوبات التي تواجهها يمكن إرجاعها إلى عوامل اجتماعية، أو ثقافية، أو تربوية، أو اقتصادية، ومن هذه العوامل والمعوقات ما يأتي:⁽¹⁾

- 1) أن دخول الفتاة اليمنية إلى مجالات العمل وخاصة المهنة منها ما زال يواجه بالاستغراب.
- 2) أن المجالات العملية التي يمكن أن تطرقها الفتاة اليمنية قليلة وربما تحتاج إلى مهارات فنية خاصة، وهذه غير متوفرة على الأقل في الوقت الحاضر.
- 3) أن بعض الوظائف تتطلب مهارات تعليمية عالية في المؤهلات، لذلك قياساً بمخرجات العملية التعليمية فهي غير كافية، خصوصاً إذا ما لوحظ تأخر ظهور التعليم في المجتمع اليمني بشكل عام والتعليم الفني و المهني بشكل خاص.
- 4) نظرة المجتمع اليمني إلى المرأة في أن التعليم في هذه المدارس والمعاهد لا يناسبها وغير مرغوب لها كونها امرأة.
- 5) صعوبة العمل في المجالات العملية التي تتطلب جهداً بدنياً شاقاً كما هي الحال في مصانع الغزل والنسيج والأسمنت.
- 6) الزواج المبكر للبنات من قبل الآباء وأولياء الأمور، مما يؤدي إلى انقطاع الفتاة اليمنية عن مواصلة التعليم، وخاصة في المناطق الريفية النائية.
- 7) ظاهرة التخلف الفكري وارتفاع نسبة الأمية بين الآباء التي ما زالت تسود بعض المجتمع اليمني.
- 8) تركيز معظم النساء والفتيات في الأعمال الإدارية والمكتبية والخدمة، واستئثار هذا القطاع بالنسبة الكبيرة، وهذا يعود بالطبع إلى ملاءمة المؤهلات التعليمية واختصاصاتهم التأهيلية والتدريبية، فالأمية ترتفع بين النساء العاملات تصل إلى (86.7%) في مختلف القطاعات.
- 9) عوامل اقتصادية تتمثل في شعور الآباء بعدم وجود مردود من تعليم الفتاة في حين يمكن أن تؤدي أعمالاً ذات قيمة في وقت الدراسة.
- 10) عدم توفر التسهيلات اليومية والخدمات الاجتماعية المساعدة واللازمة للمرأة كالحضانات، وتأمين وسائل المواصلات التي يمكن أن تعطى وقتاً أكثر للانخراط في مهنة ما لا تتعارض مع واجباتها الأسرية.
- 11) أن التدريب المهني في أغلب الأحيان يكون غير متوفر للإناث في أماكن عملهن وأن أصحاب العمل غير حريصين على إجراء التدريب أو إعادة التدريب الذي يتلاءم معهن.
- 12) محدودية أفكار أصحاب العمل فيما يتعلق بتطوير صناعتهم في اتجاه الاعتماد على الصناعات المنزلية القائمة على التجميع، مما يتيح للمرأة على العمل في منزلها، وربما بدون كلفة إضافية على صاحب العمل.
- 13) قلة التخصصات التي تخدم الفتاة بالمعاهد الحالية.

1

(علي هود باعباد: التعليم في الجمهورية اليمنية، ماضيه حاضره مستقبليه، مرجع سابق: ص 275.

14) بُعد المسافات وعدم توفير سكن خاص بالفتيات بمؤسسات التعليم الفني والمهني.

15) قلة المعاهد في الريف اليمني نظراً لارتفاع كلفتها المرتفعة عن المدارس بأضعاف كبيرة.

التحاق معظم الفتيات بتخصصات تشبع بها سوق العمل في مناطق معينة، مما يضع الصعاب والإحباط أمام المخرجات الجديدة في التوظيف⁽¹⁾.

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن تحديات وعوائق التعليم الفني والمهني تعود بالشكل الأساس إلى المخصصات المالية التي لا تكفي لتلبية الاحتياجات التشغيلية الضرورية لهذا القطاع ولتطوير المنظومة التعليمية بشكل عام، يؤدي هذا الوضع إلى تدريب متدني الجودة، والذي يترتب عليه مستوى متدنٍ من الكفاءة الخارجية الناجمة عن تدني نسبة الخريجين الذين يحصلون على فرص عمل، أيضاً إن استمرار انعدام الثقة بين المؤسسات التدريبية وأصحاب العمل يعيق من مستوى التعليم الفني والمهني.

أما بالنسبة للكفاءة الداخلية فلم يتم استغلال الإمكانيات المتوفرة بشكل كامل حيث أن بعض مؤسسات التدريب المهني تعمل لفترة واحدة فقط في اليوم.

1

(بدر سعيد الأغبري، التعليم التقني والتدريب المهني، مرجع سابق، ص 236، ولمزيد من الإطلاع أنظر محمد هاشم عبدالله الشهاري، و فضل علي أبو غانم، التعليم والتنمية البشرية في اليمن، ص 446. مرجع سابق.

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

مدخل:

يتناول الفصل الحالي إجراءات الدراسة الميدانية بهدف التعرف على مدى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن، لقد مرت الإجراءات المنهجية للدراسة بعدد من الخطوات والمراحل وذلك من خلال الآتي:

أولاً: منهج الدراسة:

بما أن هذه الدراسة ميدانية من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام و الخاص ولأهمية الدراسة وخصوصيتها أستخدم الباحث خليطاً من المناهج المعتمدة في الدراسات فقد يكون وصفيّاً في بعض أجزائه وأيضاً تحليلياً لبعض أجزائه وتاريخياً من خلال عرض واقع التعليم المهني والتقني في اليمن ومن هذا المنطلق فقد فرضت طبيعة هذه الدراسة ومشكلتها وأهدافها استخدام المنهج الوصفي التحليلي كون هذا المنهج ملائم لمعرفة اتجاهات عينة الدراسة.

ثانياً:مجتمع الدراسة:

بما أن لكل مجتمع صفاته الخاصة فلا بد من التعرف على صفات مجتمع الدراسة الحالية لكي يتم إختيار العينة التي تحمل نفس صفات هذا المجتمع بهدف تحقيق الموضوعية والدقة في نتائج الدراسة، فقد أشتمل مجتمع البحث على أرباب العمل في القطاعين العام والخاص بأمانة العاصمة صنعاء والملحق رقم (26) يوضح المؤسسات التي أجريت عليها عينة الدراسة باعتبارها مهمة لمعرفة فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن، حيث تم توزيع عدد(320) إستبانة على عينة البحث وقد بلغ عدد الاستمارات التي تم استرجاعها (264) إستبانة من الاستبانات الموزعة رغم الظرف الصعبة التي تمر بها اليمن أثناء توزيع وجمع هذه الإستبانة، وتبين بعد الفحص والتحري من سلامة البيانات أن هناك عدد(256) إستبانة صالحة للتحليل منها ذكور عدد (195) ومنها الإناث(61)، حيث

قام الباحث بمعالجة البيانات المتحصل عليها من أداة الدراسة آلياً بواسطة الحزمة الإحصائية (SPSS).

**ثالثاً: وصف توزيع العينة التي أجريت عليها الدراسة من حيث النوع والقطاع والمؤهل والوظيفة والخبرة:
الجدول رقم (5) توزيع العينة بحسب النوع:**

النسبة %	التكرار	النوع
76,2	195	ذكر
23,8	61	أنثى
100	256	الإجمالي

يتضح من البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إن نسبة توزيع بحسب النوع وبإجمالي حجم العينة 256 منها ذكور عدد (195) بنسبة 76,2% ومنها أيضاً (61) من الإناث بنسبة 23,8% ويعزو الباحث ذلك إلى الأسباب الآتية:
إن المجتمع اليمني مجتمعاً يعد ذكورياً وإن غالبية أرباب الأعمال من الذكور وخاصة في القطاع الخاص.

نجد إن المرأة اليمنية تتبوأ المناصب في القطاع العام أكثر من القطاع الخاص.
الجدول رقم (6) توزيع العينة بحسب القطاع:

النسبة %	التكرار	القطاع
52,7	135	العام
47,3	121	الخاص
100	256	الإجمالي

يوضح الجدول المبين أعلاه إن عينة الدراسة توزعت بنسبة متفاوتة لكل من القطاع العام بنسبة 52,7% من إجمالي العينة وبنسبة 47,3% من القطاع الخاص.

الجدول رقم (7) توزيع العينة بحسب المؤهل:

النسبة %	التكرار	المؤهل
63,3	162	جامعي
10,2	26	ثانوية
19,9	51	دبلوم متوسط
6,6	17	خبرة
100	256	الإجمالي

يتضح من البيانات المبينة في الجدول بعالية ما يلي:
إن غالبية أفراد العينة كانوا من حملة الشهادة الجامعية حيث يشكلون نسبة 63,3% من إجمالي عينة البحث ونلاحظ أيضاً أن 10,2% من عينة الدراسة من

حملة الثانوية وكذا نسبة 19,9% من حملة الدبلوم المتوسط بين الجامعة والثانوية
ونسبة 6,6% من الخبرات

الجدول رقم (8) توزيع العينة بحسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة %
مدير عام	37	14,5
مدير إدارة	49	19,1
رئيس قسم	95	37,1
كبير مهندسين (معلمين)	75	29,3
الإجمالي	256	100

يتضح من البيانات في الجدول بعالية ما يلي:

أن نسبة 14,5% من عينة الدراسة يشغلون مدير عام وكذا نسبة 19,1 فهم يشغلون منصب مدير إدارة وكانت نسبة المبحوثين الذين يشغلون منصب رئيس قسم بنسبة 37,1% من إجمالي حجم العينة أما كبير المهندسين (المعلمين) فنسبتهم 29,3% من إجمالي عينة الدراسة، ويرى الباحث أن أستهاف رؤساء الأقسام وكبير المهندسين (المعلمين) من العينة يعود السبب لارتباطهم المباشر لمعرفة فاعلية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل.

الجدول رقم (9) توزيع العينة بحسب سنوات الخبرة:

الخبرة	التكرار	النسبة %
من 1 - 5 سنوات	102	39,8
من 6 - 10 سنوات	67	26,2
من 11 - 15 سنة	45	17,6
من 16 سنة فأكثر	42	16,4
الإجمالي	256	100

يتبين من الجدول بعاليه ما يلي:

أن أعلى نسبة كانت (1- 5) سنوات حيث بلغت 39,8% ويأتي في المرتبة الثانية لمستوى سنوات الخبرة (6 - 10) الذي بلغ بنسبة 26,2% ويليه نسبة 17,6% من (11- 15) و أما (16 سنة فأكثر) فنسبته بلغت 16,4%

رابعاً: مراحل بناء أداة الدراسة:

استخدم الباحث إستمارة الإستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة الرئيسية، وقد تم تصميمها لغرض جمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة وممرت الإستبانة بالمراحل الآتية:

أ- عند تصميم إستمارة الإستبانة بصورتها الأولية للإجابة عن تساؤلات الدراسة وأهدافها أستعان الباحث بعدد من المصادر والمراجع والأدبيات التي تتحدث عن التعليم التقني.

ب- تم عرض الإستبانة الأولية على عدد من المختصين في مجال التعليم المهني والتقني وفي علم الإجتماع ومجال الإدارة والتخطيط التربوي ومجال الإحصاء وبعض القيادات في وزارة التعليم الفني والمهني، ومن ثم تم عرضها على المشرف على هذه الدراسة والتي بلغت عدد عباراتها بعد التعديل في هذه المرحلة (39) عبارة وزعت تحت أربعة محاور.

ت- قام الباحث بتحكيم الإستبانة وعرضها على عدد المحكمين من جامعات (صنعاء وعدن والحديدة وعمران) وقد تم أخذ وجهات نظر المحكمين وملاحظاتهم حول محاور الإستبانة وعباراتها من حيث الصياغة ومدى إنتماء العبارات للمحاور ومناسبتها والعلاقة بين العبارات والمحاور وبعد التحكيم قام الباحث بتعديل الإستبانة وعباراتها وحذف بعض العبارات وفقاً لآراء وملاحظات المحكمين، وبوضوح الملحق رقم (25) أسماء المحكمين.

وبعد المراحل السابقة التي مرت بها الإستبانة تم تصميمها وتقسيمها إلى قسمين أساسيين، وأصبحت في صورتها النهائية على النحو الآتي:
القسم الأول: البيانات العامة عن عينة الدراسة حيث تم إختيار العينة من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في أمانة العاصمة صنعاء حيث تنقسم العينة إلى نوعين عشوائيين أو إختياري ولقد أختار الباحث عينة عشوائية لتمثيل القطاعين العام والخاص بما يتناسب مع العدد حسب المتغيرات والتي اشتملت على ستة متغيرات مستقلة وهي:

- 1- النوع: ذكر () أنثى ()
- 2- إسم المنشأة
- 3- القطاع: العام () الخاص ()
- 4- المؤهل التعليمي: جامعي () ثانوية () دبلوم () خبرة ()
- 5 - الوظيفة الحالية: مدير عام () مدير إدارة () رئيس قسم () كبير المهندسين (المعلمين) ()
- 6- سنوات الخبرة: من 1- 5 سنوات () من 6 - 10 سنوات () من 11- 15 سنة () من 16 سنة فأكثر () .

القسم الثاني: محاور الإستبانة لمعرفة فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن، والتي اشتملت على أربعة محاور من خلال مفتاح الإستبانة من ثلاثة حقول لمستوى التأثير (بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، لا يوجد) وكانت على المحاور التالية:

المحور الأول: أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة وتستجيب لمتطلبات سوق العمل والذي يتكون من (9) عبارات.

المحور الثاني: تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل والذي يتكون من (10) عبارات.

المحور الثالث: تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص والذي يتكون من (11) عبارة.

المحور الرابع: تتلاءم مخرجات التعليم التقني مع إحتياجات سوق العمل والذي يتكون من (9) عبارات.

خامساً: الصدق والثبات معاملات الصدق التكويني

قام الباحث بمعالجة البيانات المتحصل عليها من أداة الدراسة آلياً بواسطة الحزمة الإحصائية (SPSS) وذلك للحصول على نتائج معاملات الصدق والثبات والجداول الآتية توضح ذلك.

جدول (9) أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة و تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.

أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة و تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.		
رقم	العبارة	
	معاملات ارتباط بيرسون	مجموع درجة المقاييس ككل
1	مجموع درجة المقاييس ككل (**)377 (مجموع درجة المجال (**)533 (
2	مجموع درجة المقاييس ككل (**)444 (مجموع درجة المجال (**)540 (
3	مجموع درجة المقاييس ككل (**)443 (مجموع درجة المجال (**)594 (
4	مجموع درجة المقاييس ككل (**)529 (مجموع درجة المجال (**)666 (
5	مجموع درجة المقاييس ككل (**)448 (مجموع درجة المجال (**)587 (

((
453)**	563)**	تحرص مؤسسات التعليم التقني على مشاركة مسؤولين من القطاع الخاص والحكومي في مختلف الفعاليات المتعلقة بالتعليم التقني.	6
((
441)**	592)**	تحصل مخرجات التعليم التقني على فرص التدريب والتأهيل في مؤسسات الأعمال والإنتاج.	7
((
371)**	467)**	تستهدف خطط التعليم التقني عدداً من البرامج لاستقطاب الفتيات في سوق العمل.	8
((
518)**	597)**	تتضمن خطط التعليم التقني برامج تدريبية لذوي الإحتياجات الخاصة تواكب سوق العمل.	9
((

جدول (10) تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.

تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.				
م	رقم	العبارة	معاملات ارتباط بيرسون	
			مجموع درجة المقيا س ككل	مجموع درجة المجال
1		تساعد المناهج التعليمية خريجي المعاهد التقنية على مواكبة متطلبات سوق العمل.	431 (**)	488 (**)
2		يقوم التعليم التقني بإستحداث تخصصات جديدة وفقاً لمتطلبات سوق العمل.	552 (**)	621 (**)
3		تفتقد مؤسسات التعليم التقني للدراسة الكافية بظروف سوق العمل.	271 (**)	349 (**)
4		تلي مخرجات المعاهد التقنية احتياجات سوق العمل.	440 (**)	524 (**)
5		تنال مهارات خريجي التعليم التقني رضى أرباب العمل.	457 (**)	510 (**)
6		يستفيد التعليم التقني من التحديات التي تواجه مخرجاته لدى سوق العمل.	466 (**)	550 (**)
7		تشكل لجان استشارية مشتركة من سوق العمل والمعاهد التقنية لرفع كفاية الخريجين.	470 (**)	567 (**)
8		تهتم المؤسسات التقنية بتطوير الشراكة مع سوق العمل في استيعاب مخرجات التعليم التقني.	443 (**)	508 (**)
9		يفضل أرباب الأعمال العمالة الوافدة على العمالة الوطنية القابلية للتدريب والتأهيل.	280 (**)	348 (**)
10		يستوعب سوق العمل الحاصلين على المؤهلات العليا المهنية والتقنية المدربة.	281 (**)	369 (**)

جدول (11) تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.

تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.			
رقم	العبارة	معاملات ارتباط بيرسون	
		مجموع درجة المقابلة لكل	مجموع درجة المجال
1	تستفيد سوق العمل من تحديث المناهج المتوفرة في المعاهد التقنية.	526 (**)	621 (**)
2	تشارك الغرف الصناعية والتجارية في إعداد المناهج التعليمية للمعاهد التقنية.	542 (**)	676 (**)
3	يتطلع أرباب العمل لاستيعاب مخرجات المعاهد التقنية المدربة في سوق العمل.	454 (**)	526 (**)
4	تشارك مؤسسات سوق العمل في إقامة نظام تدريب تعاوني مع المعاهد التقنية.	482 (**)	614 (**)
5	تشارك مؤسسات القطاعين العام والخاص في تطوير مناهج المعاهد التقنية. لمواكبة احتياجات سوق العمل.	383 (**)	553 (**)
6	يوجد ضعف في مهارات خريجي التعليم التقني لمواكبة المستجدات في سوق العمل.	175 (**)	255 (**)
7	تدني استيعاب سوق العمل لمخرجات المعاهد التقنية.	265 (**)	267 (**)
8	يسهل على القطاعين العام والخاص الحصول على احتياجاتهما من مخرجات التعليم التقني.	498 (**)	480 (**)

تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.				
م	رقم	العبارة	معاملات ارتباط بيرسون	
			مجموع درجة المقيا س ككل	مجموع درجة المجال
			((
9		تسهم مؤسسات العمل والإنتاج في تطوير التعليم التقني.	**528	**629
10		تقدم مؤسسات القطاع الخاص الدعم المادي لمؤسسات التعليم التقني.	**319	**503
11		تقدم منشآت سوق العمل للتعليم التقني مقترحات تساهم في تطويره.	**413	**531

جدول (12) تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.

تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.				
م	رقم	العبارة	معاملات ارتباط بيرسون	
			مجموع درجة المقيا س ككل	مجموع درجة المجال
1		تلائم التخصصات الدراسية الفتيات الملتحقات في المعاهد التقنية إحتياجات سوق العمل.	**367	**395
2		ضعف المعارف والمهارات في اللغة الانجليزية عند خريجي التعليم التقني يقلل أستيعابهم لدى سوق العمل.	154(*)	**513

3	تواكب تجهيزات مؤسسات التعليم التقني الأجهزة المتوفرة في سوق العمل	**)(434	**)(414
4	ضعف مهارة العمالة من مخرجات التعليم التقني لمواكبة المستجدات في سوق العمل.	**)(520	**)(177
5	تستفيد المعاهد التقنية من الخبرات الموجودة في مؤسسات سوق العمل.	**)(490	**)(537
6	تلائم الشراكة والتعاون بين التعليم التقني احتياجات سوق العمل.	**)(531	**)(551
7	يرتبط الجانب التطبيقي للتعليم التقني باحتياجات سوق العمل.	**)(579	**)(486
8	تدني الدورات التدريبية لتحسين العمالة من خريجي التعليم التقني كما ونوعاً في القطاع الخاص.	**)(543	**)(248
9	ضعف المهارات في الحاسوب لدى المخرجات التقنية يقلل من استيعابهم لدى سوق العمل.	**)(499	(*)153

جدول (13) يوضح معامل ألفا كرنباخ للثبات

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
أهداف للتعليم التقني في اليمن واضحة و تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	9	0,75
تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر متواضعة من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	10	0,63

0,73	11	تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
0,65	9	تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
0,87	39	فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام

الفصل الخامس

عرض و تحليل البيانات ومناقشة النتائج وتفسيرها.

مدخل:

يعد هذا الفصل العمود الفقري للدراسة حيث قام الباحث بإتخاذ أمانة العاصمة صنعاء الحد المكاني للدراسة الميدانية لمعرفة فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن، وذلك من خلال الأداة البحثية وهي الإستبانة من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص بأمانة العاصمة صنعاء، بهدف التعرف على مدى كفاية مخرجات هذا النوع من

التعليم في تلبية متطلبات سوق العمل ومن خلال تطبيق أداة البحث وتناول كل فرض على حده بالتحليل حتى تمكن الباحث من الوصول إلى الآتي:

أولاً: النتائج:

لغرض عرض النتائج وتفسيرها قام الباحث باستخراج فئات الحدود الحقيقية لقيم المتوسطات الحسابية وفق سلم الإجابة الثلاثي المستخدم، وذلك بالاعتماد على طول الفئة والذي تم تحديده من خلال تقسيم مدى الأوزان (2) على عدد بدائل سلم الإجابة (3) = (0,66) وبإضافة هذه القيمة إلى بداية كل فئة تم تحديد فئات الحدود الحقيقية لقيم المتوسطات الحسابية ودلالاتها اللفظية، على مستوى الدرجة الكلية لكل محور وعلى مستوى درجة كل عبارة والجدول الآتي يبين فئات الحدود الحقيقية للمتوسطات الحسابية ودلالاتها اللفظية:

جدول (14) يوضح فئات الحدود الحقيقية للمتوسطات الحسابية

دلالاتها اللفظية	فئات المتوسطات الحسابية
لا يوجد	1 - اقل 1,66
متوسطة	1,66 - اقل 2,32
كبيرة	2,32 - 3

وعلى هذا الأساس تم تحليل وتفسير نتائج البيانات الميدانية للإجابة على تساؤلات البحث.

التساؤل الأول: ما مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مستوى الدرجة الكلية للمقياس ككل وعلى مستوى درجة كل محور كما يتبين من الجدول رقم (15) الآتي:

المعنى اللفظي (مستوى التأثير)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	المحور
بدرجة متوسطة	0,362	1,94	4	أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة و تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
بدرجة متوسطة	0,311	2,04	2	تنجاح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.

درجة متوسطة	0,40	1,92	5	تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
درجة متوسطة	0,323	2,14	1	تلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
درجة متوسطة	0,262	2,01	3	فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام

يتبين قيم من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية على مستوى الدرجة الكلية للمقياس ككل وعلى مستوى درجة كل محور تراوحت بين (1,92) و (2,14) والتي تعني لفظياً وفق بدائل سلم الإجابة المستخدم (بدرجة متوسطة) أي أن مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص كانت بدرجة متوسطة.

وقد تفرعت من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الآتية على مستوى كل محور من محاور الدراسة التي وضعت لقياس فعالية كفاية مخرجات العليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن وذلك على النحو الآتي:

السؤال الفرعي الأول: ما مستوى وضوح الأهداف واستجابتها لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في اليمن؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مستوى كل عبارة من عبارات هذا المحور وترتيبها ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية كما يتبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (16) يبين أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة و تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص

أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة و تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص					
م	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المعنى اللفظي (مستوى التأثير)
Q1	1	توضع أهداف واضحة ومحددة للتعليم التقني.	2,17	0,593	درجة متوسطة
Q3	2	تركز مؤسسات التعليم التقني على التدريب العملي	2,11	0,648	درجة متوسطة
Q2	3	تستجيب تشريعات التعليم التقني لمتطلبات سوق العمل.	2,06	574.	درجة متوسطة
Q4	4	توفير البيانات الصحيحة لمعرفة المهن	2,00	0,700	درجة

أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة و تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص					
م	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المعنى اللفظي (مستوى التأثير)
		المتعددة في سوق العمل من أهداف التعليم التقني.			متوسطة
Q6	5	تحرص مؤسسات التعليم التقني على مشاركة مسؤولين من القطاع الخاص والحكومي في مختلف الفعاليات المتعلقة بالتعليم التقني.	1,91	0,623	بدرجة متوسطة
Q7	6	تحصل مخرجات التعليم التقني على فرص التدريب والتأهيل في مؤسسات الأعمال والإنتاج.	1,87	0,597	بدرجة متوسطة
Q8	7	تستهدف خطط التعليم التقني عدداً من البرامج لاستقطاب الفتيات في سوق العمل.	1,81	0,648	بدرجة متوسطة
Q5	8	يأخذ معدو الخطط بالتعليم التقني في الاعتبار التغيرات السريعة في نوع طبيعة سوق العمل.	1,79	0,648	بدرجة متوسطة
Q9	9	تتضمن خطط التعليم التقني برامج تدريبية لذوي الاحتياجات الخاصة تواكب سوق العمل.	1,75	0,661	بدرجة متوسطة

يتبين من الجدول أعلاه أن قيم المتوسط الحسابي لعبارات محور وضوح الأهداف واستجابتها لمتطلبات سوق العمل تراوحت بين (1,75) و (2,17) وجميعها تشير لفظياً إلى مستوى تأثير بدرجة متوسطة مع وجود تفاوت في ترتيبها على التوالي وبالرجوع إلى محتوى هذه العبارات يلاحظ أنه تم ترتيبها ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية من وجهة نظر عينة الدراسة حيث حصلت العبارة توجد أهداف واضحة ومحددة للتعليم التقني على ترتيب الأول بمتوسط حسابي (2,17) ويليه العبارة تركز مؤسسات التعليم التقني على التدريب العملي على الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (2,11)، أما العبارة تستجيب تشريعات التعليم التقني لمتطلبات سوق العمل فقد حصلت على الترتيب الثالث وبتوسط حسابي (2,6) أما العبارة توفير البيانات الصحيحة لمعرفة المهن المتعددة في سوق العمل من أهداف التعليم التقني وقد على حصلت الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (2,00) بحسب العبارات التي احتلت المرتبة الأولى من (1) إلى (4) يرى الباحث بعد الإطلاع على النتائج التي ظهرت من وجهة نظر عينة الدراسة أن توضع أهداف واضحة ومحددة يستفيد من سوق العمل كما لا بد أن تركز مؤسسات التعليم التقني على التدريب العملي ما يعود بالفائدة على مخرجات هذا النوع من التعليم، وكذا يتطلب أن تستجيب التشريعات لما يطلبه سوق العمل، وترى العينة توفير البيانات الصحيحة لسوق

العمل وذلك لمعرفة مخرجات التعليم التقني من المهن المتعددة، ويرى الباحث أيضاً أن انخفاض المتوسط الحسابي من وجهة نظر المبحوثين للعبارة تحرص مؤسسات التعليم التقني على مشاركة مسؤولين من القطاع الخاص والحكومي في مختلف الفعاليات المتعلقة بالتعليم التقني بمتوسط (1,91) بترتيب خمسة، أما بالنسبة للعبارة تحصل مخرجات التعليم التقني على فرص التدريب والتأهيل في مؤسسات الأعمال والإنتاج فقد حصلت على الترتيب السادس بمتوسط حسابي (1,87) وتليه العبارة تستهدف خطط التعليم التقني عدداً من البرامج لاستقطاب الفتيات في سوق العمل وقد حصلت على الترتيب السابع بمتوسط حسابي (1,81)، وأما العبارة يأخذ معدو الخطط بالتعليم التقني في اعتبارهم التغيرات السريعة في نوع طبيعة سوق العمل حصلت على الترتيب الثامن بمتوسط حسابي (1,79)، وأخيراً العبارة التي تتضمن خطط التعليم التقني برامج تدريبية لذوي الإحتياجات الخاصة توأكب سوق العمل وقد حصلت على الترتيب التاسع بمتوسط حسابي 1,75 والعبارات من (5) إلى (9) احتلت المرتبة الثانية من وجهة نظر العينة.

السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى نجاح مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في اليمن ؟
وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مستوى كل عبارة من عبارات هذا المحور وترتيبها ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية كما يتبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (17) مستوى نجاح مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.

تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.					
م	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	المعنى اللفظي (مستوى التأثير)
Q18	1	يفضل أرباب الأعمال العمالة الوافدة على العمالة الوطنية القابلة للتدريب والتأهيل.	2,40	0,661	بدرجة كبيرة
Q12	2	تفتقد مؤسسات التعليم التقني للدراسة الكافية بظروف سوق العمل.	2,30	0,681	بدرجة متوسطة
Q19	3	يستوعب سوق العمل الحاصلين على المؤهلات العليا المهنية والتقنية المدربة.	2,22	0,644	بدرجة متوسطة

تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.					
م	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المعنى اللفظي (مستوى التأثير)
Q10	4	تساعد المناهج التعليمية خريجي المعاهد التقنية على مواكبة متطلبات سوق العمل.	2,13	0,583	بدرجة متوسطة
Q13	5	تلبي مخرجات المعاهد التقنية احتياجات سوق العمل.	2,08	0,558	بدرجة متوسطة
Q14	6	تنال مهارات خريجي التعليم التقني رضى أرباب العمل.	2,04	0,609	بدرجة متوسطة
Q15	7	يستفيد التعليم التقني من التحديات التي تواجه مخرجاته لدى سوق العمل.	1,97	0,647	بدرجة متوسطة
Q11	8	يقوم التعليم التقني بإستحداث تخصصات جديدة وفقاً لمتطلبات سوق العمل.	1,86	0,679	بدرجة متوسطة
Q17	9	تهتم المؤسسات التقنية بتطوير الشراكة مع سوق العمل في استيعاب مخرجات التعليم التقني.	1,76	0,654	بدرجة متوسطة
Q16	10	تشكل لجان استشارية مشتركة من سوق العمل والمعاهد التقنية لرفع كفاية الخريجين.	1,65	0,709	لا يوجد

يتبين من الجدول أعلاه أن قيم المتوسط الحسابي لعبارات محور نجاح مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل تراوحت بين (1,65) و (2,40) وجميعها تشير لفظياً إلى مستوى تأثير بدرجة متوسطة بإستثناء العبارة رقم (18) والتي احتلت المرتبة الأولى وتشير إلى مستوى تأثير بدرجة كبيرة، والعبارة رقم (16) والتي احتلت المرتبة الأخيرة وتشير إلى عدم وجود أي تأثير لها، مع وجود تفاوت في ترتيب بقية العبارات على التوالي وبالرجوع إلى محتوى هذه العبارات يلاحظ أن العبارات التي احتلت المرتبة الأولى من (1) إلى (6) تشير إلى ضرورة الإهتمام بمحتوى تلك العبارات أما العبارات التي احتلت المرتبة الثانية من (7) إلى (10) تشير من وجهة الباحث ومن خلال نتائج عينة الدراسة إلى ضرورة إستفادة التعليم التقني من التحديات التي تواجه مخرجاته لدى سوق العمل، وكذا يطلب من متخذي القرار في التعليم التقني بإستحداث تخصصات جديدة وفقاً لمتطلبات سوق العمل، ويتطلب أيضاً إهتمام المؤسسات التقنية بتطوير الشراكة مع سوق العمل في استيعاب مخرجات التعليم التقني، وأن تشكل لجان استشارية مشتركة من سوق العمل والمعاهد التقنية يرفع من كفاية الخريجين.

السؤال الفرعي الثالث: ما مستوى مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في اليمن؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مستوى كل عبارة من عبارات هذا المحور وترتيبها ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية كما يتبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (18) تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.

تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.					
م	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المعنى اللفظي (مستوى التأثير)
Q26	1	تدني استيعاب سوق العمل لمخرجات المعاهد التقنية.	2,33	0,652	درجة متوسطة
Q25	2	يوجد ضعف في مهارات خريجي التعليم التقني لمواكبة المستجدات في سوق العمل.	2,23	0,631	درجة متوسطة
Q27	3	يسهل على القطاعين العام والخاص الحصول على احتياجاتهما من مخرجات التعليم التقني.	2,14	0,627	درجة متوسطة
Q22	4	يتطلع أرباب العمل لاستيعاب مخرجات المعاهد التقنية المدربة في سوق العمل.	2,07	0,620	درجة متوسطة
Q20	5	يستفيد سوق العمل من تحديث المناهج المتوفرة في المعاهد التقنية.	2,04	0,713	درجة متوسطة
Q28	6	تسهم مؤسسات العمل والإنتاج في تطوير التعليم التقني.	1,86	0,651	درجة متوسطة
Q24	7	تتشرك مؤسسات القطاعين العام والخاص في تطوير مناهج المعاهد التقنية لمواكبة احتياجات سوق العمل.	1,76	0,693	درجة متوسطة
Q23	8	تشارك مؤسسات سوق العمل في إقامة نظام تدريب تعاوني مع المعاهد التقنية.	1,73	0,638	درجة متوسطة
Q30	9	تقدم منشآت سوق العمل للتعليم التقني مقترحات تساهم في تطويره.	1,73	0,653	درجة متوسطة
Q21	10	تتشرك الغرف الصناعية والتجارية في إعداد المناهج التعليمية للمعاهد التقنية.	1,70	0,707	درجة متوسطة
Q29	11	تقدم مؤسسات القطاع الخاص الدعم المادي لمؤسسات التعليم التقني.	1,56	0,636	لا يوجد

يتبين من الجدول أعلاه أن قيم المتوسط الحسابي لعبارات محور مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني تراوحت بين (1,56) و (2,33) وجميعها تشير لفظياً إلى مستوى تأثير بدرجة متوسطة بإستثناء العبارة رقم (29) والتي احتلت المرتبة الأخيرة وتشير إلى عدم وجود أي تأثير لها، مع وجود تفاوت في ترتيب بقية العبارات على التوالي وبالرجوع إلى محتوى هذه العبارات يلاحظ أن ترتيب العبارات التي احتلت المرتبة الأولى من (1) إلى (5) تشير إلى تدني استيعاب سوق العمل لمخرجات المعاهد التقنية وهناك ضعف في مهارات خريجي التعليم التقني لمواكبة المستجدات في سوق العمل، ولم يسهل على القطاعين العام والخاص الحصول على احتياجاتهما من مخرجات التعليم التقني، وأن أرباب العمل يتطلعوا لاستيعاب مخرجات المعاهد التقنية المدربة في سوق العمل، وأن سوق العمل قد يستفيد من تحديث المناهج المتوفرة في المعاهد التقنية. والعبارات التي احتلت المرتبة الثانية من (6) إلى (11) تشير من وجهة نظر الباحث إلى ضرورة أن تسهم مؤسسات العمل والإنتاج في تطوير التعليم التقني، وأن تشترك مؤسسات القطاعين العام والخاص في تطوير مناهج المعاهد التقنية لمواكبة احتياجات سوق العمل، وأن مشاركة مؤسسات سوق العمل في إقامة نظام تدريب تعاوني مع المعاهد التقنية يحسن من كفاءة مخرجات التعليم التقني، وأن تقديم مقترحات من منشآت سوق العمل للتعليم التقني تساهم في تطويره، كما أن مشاركة الغرف الصناعية والتجارية في إعداد المناهج التعليمية للمعاهد التقنية يلبي متطلبات سوق العمل، وفي حالة تقديم مؤسسات القطاع الخاص الدعم المادي لمؤسسات التعليم التقني فإن ذلك يحسن من مواكبة الأجهزة الحديثة.

السؤال الفرعي الرابع: ما مستوى ملاءمة مخرجات المعاهد التقنية لاحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص في اليمن؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مستوى كل عبارة من عبارات هذا المحور وترتيبها ترتيباً تنازلياً حسب الأهمية كما يتبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (19) تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص

تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص					
م	ترتيب العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المعنى اللفظي (مستوى التأثير)
Q32	1	ضعف المعارف والمهارات في اللغة الانجليزية عند خريجي التعليم التقني يقلل استيعابهم لدى سوق العمل.	2,47	668.	بدرجة كبيرة
Q38	2	تدني الدورات التدريبية لتحسين العمالة من خريجي التعليم	2,32	651.	بدرجة

تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص				
م	ترتيب العبار	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		التقني كماً ونوعاً في القطاع الخاص.		متوسطة
Q39	3	ضعف المهارات في الحاسوب لدى المخرجات التقنية يقلل من استيعابهم لدى سوق العمل.	2,32	656.
Q34	4	ضعف مهارة العمالة من مخرجات التعليم التقني لمواكبة المستجدات في سوق العمل.	2,22	580.
Q37	5	يرتبط الجانب التطبيقي للتعليم التقني باحتياجات سوق العمل.	2,09	677.
Q35	6	تستفيد المعاهد التقنية من الخبرات الموجودة في مؤسسات سوق العمل.	2,07	656.
Q36	7	تلائم الشراكة والتعاون بين التعليم التقني احتياجات سوق العمل.	1,94	0,629
Q31	8	تلائم التخصصات الدراسية الفتيات الملتحقات في المعاهد التقنية احتياجات سوق العمل.	1,93	0,677
Q33	9	تواكب تجهيزات مؤسسات التعليم التقني الأجهزة المتوفرة في سوق العمل	1,92	0,609

يتبين من الجدول أعلاه أن قيم المتوسط الحسابي لعبارات محور ملاءمة مخرجات المعاهد التقنية لاحتياجات سوق العمل تراوحت بين (1,92) و (2,47) وجميعها تشير لفظياً إلى مستوى تأثير بدرجة متوسطة بإستثناء العبارة رقم (32) والتي احتلت المرتبة الأولى وتشير إلى مستوى تأثير بدرجة كبيرة، مع وجود تفاوت في ترتيب بقية العبارات على التوالي وبالرجوع إلى محتوى هذه العبارات يلاحظ أن العبارات التي احتلت المرتبة الأولى من (1) إلى (6) تشير من وجهة نظر الباحث بعد الإطلاع على نتائج العينة إلى أن هناك ضعفاً في المعارف والمهارات في اللغة الانجليزية عند خريجي التعليم التقني يقلل استيعابهم لدى سوق العمل، وأن هناك أيضاً تدني في الدورات التدريبية لتحسين العمالة من خريجي التعليم التقني كماً ونوعاً في القطاع الخاص، وأن ضعف المهارات في الحاسوب لدى المخرجات التقنية يقلل من استيعابهم لدى سوق العمل، وأيضاً ضعف مهارة العمالة من مخرجات التعليم التقني لمواكبة المستجدات يقلل من استيعابهم لدى سوق العمل، وأن إرتباط الجانب التطبيقي للتعليم التقني يفضله أرباب العمل، وفي حالة التنسيق قد تستفيد المعاهد التقنية من الخبرات الموجودة في مؤسسات سوق العمل، وترتيب العبارات التي احتلت المرتبة الثانية من (7) إلى (9) تشير إلى ضرورة ملاءمة الشراكة والتعاون بين التعليم التقني احتياجات سوق العمل، وأن التخصصات الدراسية تلائم الفتيات الملتحقات في المعاهد التقنية باحتياجات سوق العمل، وأن الأجهزة المتوفرة في سوق العمل لا تواكب التجهيزات التي يتدرب عليها خريجو التعليم التقني.

السؤال الفرعي الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير النوع؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام الاختبار التائي للمقارنة بين متوسط عينتين مستقلتين، كما يتبين من الجدول الآتي:
جدول (20) يوضح اختبار (t) لدلالة الفروق حسب النوع

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة وتستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	ذكر	195	1,91	0,355	2,391	254	0,018
	أنثى	61	2,04	0,370			
تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	ذكر	195	2,02	0,316	1,621	254	0,106
	أنثى	61	2,10	0,287			
تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	ذكر	195	1,89	0,342	3,114	254	0,002
	أنثى	61	2,04	0,307			
تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص	ذكر	195	2,12	0,326	1,934	254	0,054
	أنثى	61	2,21	0,305			
فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام.	ذكر	195	1,98	0,265	2,962	254	0,003
	أنثى	61	2,09	0,23			

المحاور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	ي			3			

يتبين من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية أنها كانت أقل من (0,05) على مستوى الدرجة الكلية فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام، وعلى مستوى درجة محور وضوح الأهداف واستجابتها لمتطلبات سوق العمل ودرجة محور مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني ودرجة محور ملاءمة مخرجات المعاهد التقنية لاحتياجات سوق العمل ومعنى ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير النوع على مستوى هذه المحاور وكانت الفروق لصالح الإناث كما يتبين من قيم المتوسطات الحسابية، في حين كانت قيمة مستوى الدلالة على مستوى محور نجاح مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل أكبر من (0,05) ومعنى ذلك لا توجد فروق في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير النوع فيما يتعلق بهذا المحور.

السؤال الفرعي السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية كفاية مخرجات العليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير القطاع؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام الاختبار التائي للمقارنة بين متوسط عينتين مستقلتين، كما يتبين من الجدول الآتي:

جدول (21) يوضح اختبار (t) لدلالة الفروق حسب القطاع

المحاور	القطاع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
اهداف التعليم التقني في اليمن واضحة وتستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	العام	135	1,97	0,356	1,395	254	0,164
	الخاص	121	1,91	0,368			
تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	العام	135	2,06	0,306	1,136	254	0,257
	الخاص	121	2,02	0,315			
تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم	العام	135	1,97	334.	2,228	254	0,027

المحاور	القطاع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	الخاص	12	1,87	0,340			
	العام	13	2,15	0,326	0,196	25	0,845
تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص	الخاص	12	2,14	0,320			
	العام	13	2,03	0,248	1,661	25	0,098
فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام.	الخاص	12	1,98	0,274			
	العام	13	2,03	0,248			

يتبين من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية أنها كانت أقل من (0,05) على مستوى درجة محور مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني ومعنى ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير قطاع العمل وكانت الفروق لصالح أرباب العمل في مؤسسات القطاع العام كما يتبين من قيمة المتوسط الحسابي، في حين كانت قيمة مستوى الدلالة على بقية المحاور وعلى مستوى الدرجة الكلية أكبر من (0,05) ومعنى ذلك لا توجد فروق في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير نوع القطاع.

السؤال الفرعي السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية كفاية مخرجات العليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير المؤهل؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA (F (ONE WAY)، لدلالة الفروق حسب المؤهل، كما يتبين من الجدول الآتي: جدول (22) يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي (F (ANOVA ONE WAY)، لدلالة

الفروق حسب المؤهل

الكفايات	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة وتستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	جامعي	16	1,96	0,348	بين المجموعات	0,221	3	0,074	0,558	0,643
	ثانوية	26	1,97	0,481						
	دبلوم	51	1,89	0,342	داخل المجموعات	33,232	25	0,132		
	خبرة	17	1,90	0,36						

الكفايات	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المراتب	قيمة (F)	مستوى الدلالة
تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	جامعي	16	2,03	0,300	بين المجموعات	0,196	3	0,065	0,675	0,568
	ثانوية	26	2,08	0,353						
	دبلوم	51	2,07	0,319	داخل المجموعات	24,401	252	0,097		
	خبرة	17	1,96	0,330						
تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	جامعي	16	1,92	0,341	بين المجموعات	0,403	3	0,134	1,168	0,323
	ثانوية	26	1,95	0,356						
	دبلوم	51	1,96	0,336	داخل المجموعات	28,988	252	0,115		
	خبرة	17	1,79	0,301						
تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص	جامعي	16	2,15	0,326	بين المجموعات	0,842	3	0,281	2,750	0,043
	ثانوية	26	2,16	0,361						
	دبلوم	51	2,17	0,264	داخل المجموعات	25,718	252	0,102		
	خبرة	17	1,93	0,345						
فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام.	جامعي	16	2,01	0,250	بين المجموعات	0,262	3	0,087	1,282	0,281
	ثانوية	26	2,04	0,332						
	دبلوم	51	2,02	0,260	داخل المجموعات	17,184	252	0,068		
	خبرة	17	1,89	0,251						

يتبين من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية أنها كانت أقل من (0,05) على مستوى درجة محور ملاءمة مخرجات المعاهد التقنية لاحتياجات سوق العمل ومعنى ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير مستوى المؤهل العلمي وللتعرف على مصدر واتجاه الفروق فقد تم استخدام اختبار (شافيه) للمقارنة البعدية كما في الجدول الآتي، وكانت الفروق موجبة لصالح أرباب العمل الذين مؤهلاتهم دبلوم بالمرتبة الأولى والذين مؤهلاتهم ثانوية بالمرتبة الثانية ويليهام بالمرتبة الأخيرة الذين مؤهلاتهم جامعي، ويلاحظ من هذه النتيجة انه كلما

انخفض مستوى المؤهل كلما كان تقدير أفراد العمل لمستوى ملاءمة مخرجات المعاهد التقنية لاحتياجات سوق العمل مرتفعاً.

جدول (23) يوضح اختبار شافيه لمعرفة مصدر واتجاه الفروق

خبرة	دبلوم	ثانوية	جامعي	
0,2248	- 0,0148	- 0,0094		جامعي
0,2343	- 0,0054		0,0094	ثانوية
0,2397		0054.	0,0148	دبلوم
	- 0,2397	- 0,2343	- 0,2248	خبرة

في حين كانت قيمة مستوى الدلالة على بقية المحاور وعلى مستوى الدرجة الكلية أكبر من (0,05) ومعنى ذلك لا توجد فروق في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير مستوى المؤهل.

السؤال الفرعي الثامن: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير الوظيفة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA (ONE WAY)، (F)، لدلالة الفروق حسب المؤهل، كما يتبين من الجدول التالي: جدول (24) يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي (F)، (ANOVA ONE WAY)، لدلالة الفروق حسب الوظيفة

مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد	الوظيفة	الكفايات
0,894	0,204	0,027	3	0,081	بين المجموعات	0,306	1,98	37	مدير عام	أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة وتستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
					داخل المجموعات	0,333	1,95	49	مدير إدارة	
		0,132	252	33,372	بين المجموعات	0,389	1,93	95	رئيس قسم	
					داخل المجموعات	0,376	1,93	75	مهندسين (معلمين)	
0,874	0,233	0,023	3	0,068	بين المجموعات	0,271	2,03	37	مدير عام	تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
					داخل المجموعات	0,326	2,07	49	مدير إدارة	
		0,097	252	24,530	بين المجموعات	0,315	2,03	95	رئيس قسم	
					داخل المجموعات	0,318	2,04	75	مهندسين (معلمين)	

مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المراتب	درجة الحرية	مجموع المراتب	التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد	الوظيفة	الكفايات
0,978	0,065	0,008	3	023,	بين المجموعات	0,348	1,91	37	مدير عام	والخاص، تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.
					0,321	1,94	49	مدير إدارة		
		0,117	252	29,369	داخل المجموعات	0,353	1,92	95	رئيس قسم كبير مهندسين (معلمين)	
					0,336	1,92	75	(
0,558	0,692	0,072	3	0,217	بين المجموعات	0,262	2,10	37	مدير عام	تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص
					0,378	2,11	49	مدير إدارة		
		0,105	252	26,342	داخل المجموعات	0,311	2,17	95	رئيس قسم كبير مهندسين (معلمين)	
					0,327	2,14	75	(
0,988	0,044	0,003	3	0,009	بين المجموعات	0,236	2,00	37	مدير عام	فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام.
					0,259	2,02	49	مدير إدارة		
		0,069	252	17,437	داخل المجموعات	0,271	2,01	95	رئيس قسم كبير مهندسين (معلمين)	
					0,268	2,00	75	(

يتبين من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية أنها كانت أكبر من (0,05) وذلك على مستوى الدرجة الكلية وعلى مستوى درجة كل محور ومعنى ذلك لا توجد فروق في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير مستوى الوظيفة الحالية.

السؤال الفرعي التاسع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير الخبرة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA ONE WAY)، (F)، لدلالة الفروق حسب المؤهل، كما يتبين من الجدول الآتي:

جدول (25) اختبار تحليل التباين الأحادي (F)، (ANOVA ONE WAY)، لدلالة الفروق حسب الخبرة.

الكفايات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
أهداف التعليم التقني في اليمن واضحة وتستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص	من 1 - 5 سنوات	102	1,90	0,384	بين المجموعات	0,642	3	0,214	1,644	0,180
	من 6 - 10 سنوات	67	1,93	0,345						
	من 11 - 15 سنة	45	2,04	0,351	داخل المجموعات	32,811	252	0,130		
	من 16 سنة فأكثر	42	1,96	0,336						
تنجح مخرجات التعليم التقني في اليمن في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص.	من 1 - 5 سنوات	102	1,99	0,325	بين المجموعات	0,731	3	0,244	2,574	0,055
	من 6 - 10 سنوات	67	2,06	0,299						
	من 11 - 15 سنة	45	2,14	0,305	داخل المجموعات	23,866	252	0,095		
	من 16 سنة فأكثر	42	2,03	0,280						
تساهم مؤسسات القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني في اليمن من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص	من 1 - 5 سنوات	102	1,89	0,341	بين المجموعات	0,783	3	0,261	2,300	0,078
	من 6 - 10 سنوات	67	1,93	0,373						
	من 11 - 15 سنة	45	2,03	0,315	داخل المجموعات	28,608	252	0,114		
	من 16 سنة فأكثر	42	1,87	0,285						
تتلاءم مخرجات المعاهد التقنية مع إحتياجات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام	من 1 - 5 سنوات	102	2,14	0,381	بين المجموعات	0,455	3	0,152	1,463	0,225
	من 6 - 10 سنوات	67	2,13	0,284						
	من 11 - 15 سنة	45	2,22	0,267	داخل المجموعات	26,105	252	0,104		
	من 16 سنة فأكثر	42	2,08	0,270						

الكفايات	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
والخاص فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام.	من 1 - 5 سنوات	102	1,97	0,278	بين المجموعات	0,567	3	0,189	2,821	0,039
	من 6 - 10 سنوات	67	2,01	0,255	داخل المجموعات	16,879	252	0,067		
	من 11 - 15 سنة	45	2,10	0,233						
	من 16 سنة فأكثر	42	1,98	0,242						

يتبين من قيمة مستوى الدلالة الإحصائية أنها كانت أقل من (0,05) على مستوى الدرجة الكلية (فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام) ومعنى ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير مستوى الوظيفة الحالية وللتعرف على مصدر واتجاه الفروق فقد تم استخدام اختبار (شافيه) للمقارنة البعدية كما في الجدول الآتي، وكانت الفروق موجبة لصالح أرباب العمل الذين خبرتهم تراوحت بين (11- 15 سنة) بالمرتبة الأولى والذين خبرتهم تراوحت بين (6-10 سنوات) بالمرتبة الثانية.

جدول (26) يوضح اختبار شافيه لمعرفة مصدر واتجاه الفروق في فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام

سنوات الخبرة	من 1 - 5 سنوات	من 6 - 10 سنوات	من 11 - 15 سنة	من 16 سنة فأكثر
من 1 - 5 سنوات		0,0369 -	0,1304 (*) -	0,0072 -
من 6 - 10 سنوات	00,369		0,0936 -	0,0296
من 11 - 15 سنة	(*)0,1304	0,0936		0,1232
من 16 سنة فأكثر	0,0072	0,0296 -	0,1232 -	

في حين كانت قيمة مستوى الدلالة على مستوى كل محور على حده أكبر من (0,05) ومعنى ذلك لا توجد فروق في وجهات نظر أرباب العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ثانياً: ملخص النتائج

بناءً على ما سبق من عرض لمناقشة النتائج المتحصل عليها من أفراد العينة عن مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن التي أظهرت أهم النتائج الآتية:

- 1- مستوى تأثير ملاءمة مخرجات المعاهد التقنية لإحتياجات سوق العمل مرتفعة من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص جاء هذا المعيار في المرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي (2,14).
- 2- مستوى تأثير نجاح مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل تعتبر متوسطة من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص. حيث بلغ المتوسط الحسابي المرتبة الثانية بنسبة (2,4).
- 3- فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني بشكل عام وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا المعيار المرتبة الثالثة بنسبة (2,01).
- 4- توجد أهداف واضحة للتعليم التقني في اليمن تستجيب لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص حيث حصل هذا المعيار على المرتبة الرابعة بنسبة (1,94).
- 5- مستوى تأثير مساهمة القطاع الخاص في تطوير التعليم التقني ضعيفة من وجهة نظر أرباب العمل في القطاعين العام والخاص. وهذا المعيار قد حصل على المرتبة الخامسة بنسبة (1,92).
- 6- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد عينة البحث للدرجة الكلية على مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير النوع.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد عينة الدراسة للدرجة الكلية لمستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير القطاع.
- 8- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد عينة البحث للدرجة الكلية في مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير المؤهل.
- 9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد عينة الدراسة للدرجة الكلية في مستوى فاعلية كفاية مخرجات التعليم التقني في تلبية متطلبات سوق العمل في اليمن تعزى لمتغير الوظيفة.

ثالثاً: التوصيات:

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث بالآتي:

- 1) يوصي الباحث توفير موقع الكتروني يتضمن كافة البيانات والإحصائيات اللازمة لمخرجات التعليم التقني وذلك عبر الوسائل الإعلامية المختلفة الحكومية والخاصة. ليتمكن القطاع الخاص من تغطية احتياجاته.
- 2) متابعة الدراسات والأبحاث والقيام بمسوحات ميدانية ودورية تستهدف سوق العمل لتحديث احتياجاته.

- (3) تحديث محتويات المناهج التعليمية والتدريبية وربطها بسوق العمل.
- (4) إجراء الدراسات والأبحاث والعمل على تحليل النتائج والتحديات والصعوبات التي تواجه التعليم التقني وسوق العمل.
- (5) توفير برامج تعليمية وتدريبية تستهدف استقطاب كافة الفئات الاجتماعية بصورة متساوية بين الطلاب والطالبات.
- (6) التركيز على التخصصات من مخرجات التعليم التقني والتي يستفيد منها سوق العمل.
- (7) الاستفادة من التجارب الناجحة العالمية من مخرجات التعليم التقني في تلبية سوق العمل.
- (8) تحديث القوانين والقرارات الخاصة بالتعليم التقني لمواكبة متطلبات سوق العمل.

رابعاً: مقترحات لدراسات مستقبلية:

- بعد إنجاز هذه الدراسة بحمد الله وعونه ظهرت العديد من العناوين والتي يعتقد الباحث أن تكون مقترحات وبحوث لدراسات مستقبلية تسهم بدورها في الاستفادة في تعزيز العلاقة بين التعليم المهني والتقني ومن أهمها ما يلي:
- 1- التعليم المهني والتقني وربطه بمستقبل خريجي الثانوية العامة في اليمن.
 - 2- المعاهد المهنية والتقنية في اليمن وأسباب عزوف الشباب.
 - 3- التعليم المهني والتقني وتطوير الشراكة مع سوق العمل ومنظمات المجتمع المدني.
 - 4- التخطيط الإستراتيجي لمخرجات المعاهد المهنية والتقنية في تلبية احتياجات سوق العمل.
 - 5- تحديات التحاق الفتيات في التعليم الفني والمهني في اليمن.
 - 6- تعزيز الشراكة بين التعليم المهني والتقني و القطاع الخاص.
 - 7- مدى فاعلية مخرجات التعليم المهني في تلبية متطلبات القطاع الخاص.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

أ-القران الكريم:

ب- القواميس والمعاجم:

1-أبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار 1693م كتاب المعجم الوسيط الجزء الثاني. باب العين ص 624، دار النشر: دار الدعوة مصر تحقيق: مجمع اللغة العربية.

2-الصاحب بن عباد 1994م كتاب المحيط في اللغة الجزء الأول بيروت موقع الكتاب <http://www.alwarraq.com>

3-محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني كتاب تاج العروس الجزء الأول باب الباء الموحد موقع الكتاب <http://www.alwarraq.com>

4-محمد عبد الرؤوف المناوي كتاب التعريف - دار الفكر للطباعة بيروت دمشق، الطبعة الأولى 1410هـ، باب التاء فصل العين.

ثانياً: المراجع:

5- احمد علي الحاج 2002م مسيرة التعليم المهني والتقني في اليمن، دار المناهج، عمان الأردن، الطبعة الأولى.

6- _____ مدى ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في اليمن، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل 2011م.

7- _____ التعليم جذوره واتجاهات تطويره، دار الفكر المعاصر- صنعاء 1999م.

8- _____ تنظم وإدارة البيئة التعليمية طبعة الأولى المتفوق 2013م

9-أحمد مصطفى، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، ليبيا، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد تدريبي 2001م.

10-الجمهورية العربية اليمنية - وزارة التربية والتعليم - الإدارة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني من 1969م – 1989م، مطابع الكتاب المدرسي أكتوبر 1989م.

11-الجمهورية اليمنية، الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، التصنيف المهني في الجمهورية اليمنية، طبع بمطابع جامعة الدول العربية 1995م.

12- _____ وزارة العمل والتدريب المهني، الهيئة العامة للتدريب المهني والتقني، التدريب المهني والواقع والطموح بدعم من التعاون الفني الألماني اليمن الحديثة للطباعة 2000م

13- المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المتدربين، تخطيط ومتابعة فعاليات التوجيه والإرشاد المهني، الطبعة لأولى 2001م.

14- المركز العربي للدراسات الإستراتيجية - أوراق يمانية - التعليم الفني والمهني في اليمن بين الواقع والطموح - العدد (56) مارس 2010م.

- 15- المركز اليمني للدراسات الاجتماعية والبحوث، ملاءمة مخرجات التعليم المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل والتنمية في اليمن 2011م.
- 16- النمر، 1422هـ، المشار إليه في: فايز بن عبد العزيز الفايز (1422هـ): الإدارة: مفاهيمها - ونظرياتها، كلية التربية - جامعة الملك سعود.
- 17- بدر سعيد الأغبري التعليم الفني والتدريب المهني، النشأة - التطور- التشريعات واتجاهات التحديث في الجمهورية اليمنية 2000م، دار الفكر المعاصر صنعاء، الطبعة الأولى 2001م.
- 18- _____ تاريخ التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية، مركز المتفوق للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2009م.
- 19- _____ المركز العربي للدراسات الإستراتيجية - أوراق يمانية - التعليم الفني والمهني في اليمن بين الواقع والطموح - العدد (56) مارس 2010م
- 20- بدر عبد الله الصالح (2003م) مستقبل تقنية التعليم ودورها في إحداث التغيير النوعي في طرق التعليم والتعلم.الرياض، جامعة الملك سعود، مركز بحوث كلية التربية: <http://www.altaalim.org>
- 21- حاتم السيوري، ويوسف مبارك (2011م): ملاحظات في مبادئ في السلامة العامة، الفصل الأول، أكاديمية الأمير حسين بن عبدالله الثاني للحماية المدنية - الجامعة الأردنية.
- 22- حامد زهران، التوجيه والإرشاد التقني، عالم الكتب القاهرة، 1980م، الطبعة الأولى.
- 23- رحمة أنطوان حبيب، استثمار القطاع الخاص في المجال التربوي بدول الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي، الرياض ١٤٢٣هـ.
- 24- رمضان السنوسي، عبد السلام بشير الدويبي، علي الهادي الحوات، تخطيط ومتابعة فعاليات التوجيه والإرشاد المهني - سلسلة الإرشاد والتوجيه المهني المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين الطبعة الأولى 2001م.
- 25- روني أوبير(1996م) التربية العامة، ترجمة عبد الله عبد الدائم، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان.
- 26- سالم فؤاد الشيخ وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكتب الأردني 1992م.
- 27- سميح أحمد جابر، دليل إعداد البرامج التدريبية، منظمة العمل العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، الطبعة الأولى 2001م.
- 28- سوسن بدر خان، التربية المهنية مناهج وطرائق تدريس، الطبعة الأولى 2006م دار جرير للنشر والتوزيع، الأردن.
- 29- طارق علي العاني، أكرم جاسم الجميلي، طرائق التدريس والتدريب المهني -المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المتدربين - الطبعة الأولى 2000م.
- 30- _____ منظمة العمل العربية - المركز العربي للتدريب وإعداد المدربين- الطبعة الأولى 2000م

- 31- طارق العاني- نصير السامرائي- علي التميمي - منظمة العمل العربية- المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، الطبعة الأولى 2003م
- 32- عبد الرحمن عيسوي، التوجيه والإرشاد الإسلامي والعلمي دار الثقافة العربية بيروت، لبنان 1992م الطبعة الأولى.
- 33- عبد السلام بشير الدويبي، علي الهادي الحوات، مدخل إلى التوجيه والإرشاد المهني، منظمة العمل العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، الطبعة الأولى 2000م
- 34- عبيد محمود محسن الزوبغي، عماد حازم الجنابي، تطوير مناهج التعليم المهني والتقني، منظمة العمل العربية المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية بنغازي ليبيا، 2003م.
- 35- علي بن محمد الريبي(2003م) مستقبل إدارة الموارد البشرية في المجتمع السعودي في ظل العولمة.
- 36- علي هود باعباد، التعليم في الجمهورية اليمنية ماضيه، حاضره، مستقبله، مكتبة الإرشاد، صنعاء، الطبعة السابعة، 1413هـ - 2003م.
- 37- علي توفيق صادق، معبد علي الجارحي، نبيل عبد الوهاب لطيفة، جهود ومعوقات في الدول العربية -صندوق النقد العربي- (1995م)
- 38- غسان قاسم داود اللامي، سرمد فخري النعيمي، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني، منظمة العمل العربية - المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى 2003م
- 39- محمد الخوالده وآخرون، مدخل في التربية، وزارة التربية والتعليم، صنعاء، 1993م.
- 40- محمد عبد الولي مسعد الخولاني 2005م - أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية في الجهاز الإداري للدولة في الجمهورية اليمنية.
- 41- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي 2003م.
- 42- محمد هاشم عبدالله الشهاري، و فضل علي أبو غانم، التعليم والتنمية البشرية في اليمن، موسوعة تربوية معاصرة، الطبعة الأولى، 1427هـ -2007م، الجزء الأول.
- 43- منذر الواصف المصري، المعلم المهني. طرابلس: منظمة العمل العربية: المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 1990م.
- 44- _____ التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي، منظمة العمل العربية - المركز العربي للتدريب المهني- الطبعة الأولى 1991م.
- 45- _____ التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، الطبعة الأولى، 1992م.
- 46- منظمة الصحة العالمية، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط، الدليل الوطني للصحة والسلامة المهنية في اليمن، الطبعة الأولى 1999م.

- 47- منظمة العمل العربية - المركز العربي للتدريب المهني- التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي - الطبعة الأولى 1991م.
- 48- _____ المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، دليل إعداد البرامج التدريبية، الطبعة الأولى 2001م.
- 49- _____ المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، التعليم والتدريب المهني في الوطن العربي، الطبعة الأولى 1991م.
- 50- وزارة التربية والتعليم، تطوير التعليم 1962- 1975م الطبعة الأولى.
- 51- كرامة مبارك سليمان، التربية والتعليم في الشطر الجنوبي من اليمن الجزء الأول، مركز الدراسات والبحوث، اليمن، صنعاء، 1994م.
- 52- صائغ، عبدالرحمن بن أحمد، متولي، مصطفى، تجارب بعض الدول في مجال التنسيق والتعاون والتكامل بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الأعمال والإنتاج، دراسة بتكليف من مكتب التربية لدول الخليج العربي، الرياض، ١٤٢٤هـ.

ثالثاً: التقارير والدوريات:

- 53- احمد بشير النائب، طارق علي العاني، (التعليم التقني والمهني وإستراتيجية التعليم في الوطن العربي) المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد (12)، العدد (1) 1995م.
- 54- احمد عطية أحمد 2010م تجارب بعض الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج في تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- 55- الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، التقرير السنوي 2001م، اليمنية الحديثة للطباعة.
- 56- _____ التقرير السنوي 2002م.
- 57- _____ التقرير السنوي 2003م.
- 58- _____ التقرير السنوي 2004م.
- 59- _____ التقرير السنوي 2005م.
- 60- _____ التقرير السنوي 2006م.
- 61- _____ التقرير السنوي 2008م.
- 62- الجمهورية اليمنية - وزارة التعليم الفني والمهني - الإدارة العامة للإحصاء - النشرة الإحصائية 2010/2011م.
- 63- _____ النشرة الإحصائية 2011/2012م.
- 64- _____ النشرة الإحصائية 2012/2013م.

- 65- الجريدة الدورية الصادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني -العدد الثالث - نوفمبر 2010م.
- 66- الجمهورية اليمنية - الجريدة الرسمية - وزارة الشؤون القانونية - العدد العشرون - اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني رقم (360) لسنة 2002م.
- 67- الجمهورية اليمنية - رئاسة مجلس الوزراء، تقرير الأداء الحكومي لعام 2009م المقدم إلى مجلس النواب، إعداد الأمانة العامة لمجلس الوزراء سبتمبر 2010م.
- 68- الجمهورية اليمنية - وزارة الشؤون القانونية - الجريدة الرسمية - قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م الباب (4) المادة 42.
- 69- الجمهورية اليمنية: وزارة الشؤون القانونية، الجريدة الرسمية - رقم(23) المادة رقم (2) لسنة 2006م - العدد رقم (12) يونيو 2006م.
- 70- الجمهورية اليمنية - الجريدة الرسمية وزارة الشؤون القانونية، العدد (20)، 1423هـ، أكتوبر 2002م.
- 71- الجمهورية اليمنية - الجريدة الرسمية وزارة الشؤون القانونية، قانون التعليم الفني والتدريب المهني رقم (23) لسنة 2006م، العدد الثاني عشر.
- 72- الجمهورية اليمنية - رئاسة الوزراء - المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، مؤشرات التعليم في اليمن مراحل وأنواعه المختلفة للعام 2009/2010م.
- 73- _____ وزارة التعليم الفني والمهني، دليل الخدمات الطلابية عام 2007م.
- 74- _____ وزارة التعليم الفني والمهني القرار الوزاري رقم 29 - عام 2010م.
- 75- _____ وزارة التعليم الفني والمهني، دليل الطالب في المؤسسات التعليمية والتدريبية للعام 2010/2011م.
- 76- _____ وزارة التخطيط والتعاون الدولي، خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية التالية للتخفيض من الفقر 2006م - 2010م.
- 77- _____ وزارة التخطيط والتنمية، الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، 2001م، 2005م.
- 78- _____ وزارة الشؤون القانونية القرار الجمهوري رقم 166 عام 2009م.

- 79- _____ وزارة الشؤون القانونية قانون التعليم الفني والمهني عام 2006م.
- 80- _____ وزارة الشؤون القانونية، الجريدة الرسمية رقم (23) لسنة 2006م المادة (2) العدد رقم (12) 1427هـ يونيو 2006م.
- 81- _____ وزارة التعليم الفني والمهني- دليل الطالب في المؤسسات التعليمية والتدريبية للعام 2010/2011م.
- 82- الجهاز المركزي للتخطيط، الخطة الخمسية الأولى، 76، 77، 80، 1981م، دمشق، مطبعة، دار الكتاب.
- 83- الحكمي، على، وآخرون. ماذا يريد التربويون من المجتمع، ورقة مقدمة لندوة ماذا يريد المجتمع من التربويين وماذا يريد التربويون من المجتمع الرياض، 1423هـ.
- 84- السلامي صالح السلامي، المواءمة بين الاحتياج الداخلي للعمالة اليمنية المدربة واحتياج السوق الخليجية، مجلة الثوابت، العدد 61 يوليو- سبتمبر 2010م، مطابع اليمن الحديثة.
- 85- الكتاب السنوي للذكرى الرابعة عشر لثورة 26 سبتمبر، وزارة الإعلام والثقافة صنعاء 1976م.
- 86- المفوضية الأوروبية والبنك الدولي لدعم إستراتيجية لإصلاح التعليم الفني والمهني في اليمن- التعليم الفني والتقني في اليمن وعلاقته بسوق العمل 2004م.
- 87- بيان هاني حرب - دور القطاع الخاص في دعم للتشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي - منظمة العمل العربية - المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل - الرباط المملكة المغربية 21-23 أكتوبر 2008م.
- 88- جريدة دورية صادرة عن وزارة التعليم الفني والمهني العدد الثاني مايو 2009م، عدد خاص بمناسبة العيد التاسع عشر لقيام الجمهورية اليمنية المباركة.
- 89- _____ العدد الثالث - نوفمبر 2010م، عدد خاص بمناسبة أعياد الثورة اليمنية.
- 90- خالد بن أبراهيم العواد، نحو خطة لتطوير التعليم، بحث مقدم في اللقاء العاشر لقادة العمل التربوي بوزارة المعارف، جدة، 1423هـ.
- 91- وزارة الشؤون القانونية دستور الجمهورية اليمنية، مايو 2009م، المادة (54)، طبعة خاصة.
- 92- طورت منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) مجموعة من المؤشرات المتعلقة بالتعليم العام، وتبنتها الدول الأعضاء في المنظمة، وبدأت

تطور وتكيف بياناتها الإحصائية لتنسجم مع مؤشرات التعليم العام لتيسير تبادلها ومقارنتها ومعالجتها وتحليلها.

93- عبد الحكيم هاشم (التدريب والتنمية) مجلة دوريه تصدر عن وزارة التعليم الفني والمهني اليمني العدد صفر 2013م.

94- _____ (التدريب والتنمية) مجلة دوريه تصدر عن وزارة التعليم الفني والمهني اليمني العدد صفر 2014م

95- عبد الرزاق عبد الفتاح، التعليم الفني والتدريب، المؤتمر الثامن، مصر، عام 2000م، التعليم في مصر جمعية أصدقاء العلمية في الخارج، ديسمبر 1988م.

96- عبده محمد الحكيمي - متطلبات تأهيل العمالة ودورها في عملية اندماج اليمن في مجلس التعاون لدول الخليج العربية - خارطة الطريق لاندماج اليمن في مجلس التعاون لدول الخليج العربية ديسمبر 2007م.

97- علي خليل التميمي - إصلاح التعليم المهني والتقني لتنشغيل الشباب - المؤتمر العربي الأول لتنشغيل الشباب - الجزائر 15-17/2009م.

98- علي موفق حياوي، ((أثر التدريب في التقنيات التربوية على اتجاهات أعضاء الهيئة التدريسية)) المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد الثاني عشر، العدد الأول، 1995م.

99- قرار جمهوري رقم (360) لسنة 2002م بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني - طبع بمطابع دائرة التوجيه المعنوي.

100- قيس مغشش السعدي، (الكفايات التدريسية إمكانية التوظيف في إعداد المدرس التقني) المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد الثامن، العدد الثالث، كانون الأول 1991م.

101- لولؤة المطلق - مساهمة كبرى مؤسسات القطاع الخاص وكبار رجال الأعمال في برامج التنمية والتشغيل - منظمة العمل العربية - المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل - الرباط المملكة المغربية 21-23 أكتوبر 2008م.

102- محمد الرقيبات - ورقة عمل - واقع التعليم المهني، التحديات، واتجاهات تطويره في المملكة الأردنية الهاشمية - اجتماع الملتقى الأول لقيادات وخبراء التعليم الفني والمهني بالوطن العربي - الخرطوم - خلال الفترة من 9/4 - 12/4/2012م.

103- محمد عمر بامشموس - موضوعية معالجة المعوقات وعقلانية استخدام الموارد - خارطة الطريق لاندماج اليمن في مجلس التعاون لدول الخليج العربية ديسمبر 2007م.

- 104- منذر المصري، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر التحضيري الإقليمي للدول العربية للمؤتمر العالمي الثاني حول التعليم التقني والمهني 1999م المنظم في أبو ظبي من 1-4/11/1999م.
- 105- مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية 2007/2008م.
- 106- طارق أحمد المنصوب - العمالة اليمنية ودورها في الاستقرار الأمني لدول مجلس التعاون الخليجي - مجلة الثوابت العدد 67 مارس 2012م.
- 107- عبدالله باحشوان وآخرون، التعليم الفني في مدينة عدن، الندوة العلمية الأولى، عدن ثغر اليمن الماضي الحاضر المستقبل جامعة عدن، مايو 1991م.
- 108- محمد عبد الشفيق - المتغيرات الدولية والأزمة المالية وتأثيراتها على تمكين المرأة في سوق العمل - منظمة العمل العربية - ورشة عمل قومية حول تنمية المهارات المهنية والقدرات التنافسية للمرأة العربية - دمشق 6-8 يوليو 2009م معايير وتشريعات العمل ودورها في تنمية مهارات المرأة العربية.
- 109- منظمة العمل العربية - المنتدى العربي حول الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل - الرباط المملكة المغربية 21-23 أكتوبر 2008م.
- 110- _____ المنتدى العربي للتنمية والتشغيل (الدوحة 15-16 نوفمبر 2008م) الموازنة بين العرض والطلب في الموارد البشرية.
- 111- القرار الجمهوري رقم (360) لسنة 2002م بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التعليم الفني والمهني - طبع بمطابع دائرة التوجيه المعنوي.
- رابعاً: الرسائل:
- 112- فهد بن عباس العتيبي، 1425هـ إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم بالمملكة العربية السعودية، رسالة الدكتوراة.
- 113- إسماعيل الأزهرى الشيخ 2005م - فعالية استخدام التعليم عن بعد في تدريس برامج التدريب المهني- بحث تكميلي لنيل الماجستير- جامعة الزعيم الأزهرى.
- 114- إنصاف عباد عوض صالح - 2011م أهمية موازنة مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لحاجة سوق العمل دراسة حالة محافظة عدن - رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، كلية الإقتصاد.
- 115- أنيف طاهر سعيد أنعم، 2013هـ تخطيط التعليم المهني والتقني في ضوء احتياجات سوق العمل وسبل تطويره، جامعة صنعاء كلية الآداب، رسالة ماجستير
- 116- محمد عبد الولي مسعد الخولاني 2005م - أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية في الجهاز الإداري للدولة في الجمهورية اليمنية.

- 117- مقبل مازلين، 2007م آثار الإصلاحات الاقتصادية على قطاع التعليم الفني والتقني في الجمهورية اليمنية خلال الفترة 1995-2005م رسالة ماجستير كلية إدارة الأعمال، جامعة عدن.
- 118- عزالدين الزبيري 2009م - مدى مواءمة التخصصات التقنية في كليات المجتمع مع متطلبات سوق العمل اليمني كلية المجتمع صنعاء حالة تطبيقية- رسالة ماجستير- جامعة صنعاء كلية التجارة.
- 119- محمد نشوان الواكي 2011م التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المنشآت اليمنية، دراسة ميدانية في أمانة العاصمة ومحافظتي تعز والحديدة رسالة دكتوراه.
- 120- أحمد علي الحاج: 2011م مدى ملاءمة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية في اليمن، المركز اليمني للدراسات الاجتماعية وبحوث العمل.
- 121- عبد الملك حسن مزارق 2012م دور التعليم الفني والمهني في الحد من الفقر والبطالة في اليمن دراسة تحليلية تطبيقية على محافظة الحديدة 2007/2010م جمهورية السودان، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا رسالة ماجستير.
- 122- على بن محمد الربيعي 2003م مستقبل إدارة الموارد البشرية في المجتمع السعودي في ظل العولمة.
- 123- فهد بن عباس العتيبي 1425هـ، إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم بالمملكة العربية السعودية رسالة دكتوراه.
- 124- عبدالملك طاهر- 2008م واقع العمالة اليمنية في سوق العمل السعودي- دراسة ميدانية على العمالة اليمنية في القطاع التجاري السعودي رسالة ماجستير جامعة الملك سعود.
- 125- عبده علي عامر 2010م، تطوير أداء القيادات التربوية في المعاهد المهنية والتقنية في أمانة العاصمة، في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير جامعة صنعاء.
- 126- رشيد إدريس عودة - القطاع الخاص الفلسطيني ودوره في التنمية. رسالة الماجستير 2013م.
- 127- عمر مقداد يحيى مقدادي: التعليم المهني في الأردن مشكلاته وإتجاهات تطويره - رسالة دكتوراه جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - دراسة ميدانية عمان 2007م.

خامساً: المواقع الإلكترونية:

128- <http://www.iu.edu.sa>

129- <http://nokhba-kw.com>

130- <https://www.facebook.com/AymanDemo3491131651783546/post/s/6>

131- www.al-tahadi.com

<http://www.ar.wikipedia.org> -132

http://stst.yoo7.com/t1846-topic -133 مدونة دكتور أبو مروان مدونة دعوة إخوان، <http://ikhwanwayonline.wordpress.com>

<http://www.wiki.dorar-aliraq.net> -134

-135 مي ملكاوي، التخصص الجامعي وسوق العمل موقع عمان نت. تاريخ الدخول ديسمبر 2010، <http://www.ammannet.net>

<http://www.tran33m.com/vb/t114050.html> -136

<https://sites.google.com> -137

-138 Unesco, World education report 2000, The right to education .Towards education 5for ..all throughout life, paris, 2000

www.ebnolnilril.com/vb/showthread -139

www.ebnolnilril.com/vb/showthread -140

www.jazan.org -141

www.ebnolnilril.com/vb/showthread -142

-143 فهد حسن المقرن، الموقع: <http://www.manhal.net>

-144 محمد أحمد العطار، مكونات الثقافة التنظيمية، الموقع:

<http://www.islammemo>

-145 محمد عزام فريد سخيطة، الموقع: <http://www.slideshare>

-146 مدخل إلى السلامة والصحة المهنية، الموقع: <http://www.tvtc.gov.sa>

-147 ملتقى المهندسين العرب، الموقع: <http://www.arab-eng.org>

-148 منتديات دور العراق، الموقع: <http://wiki.dorar-aliraq.net>

-149 موقع منتديات دور العراق <http://alzarka.mam9.com>

-150 دليل السلامة والصحة المهنية، الموقع:

<http://moe.gov.bh/divisions/safety/salma.htm>

-151 دراسات القطاعات التخصصية، دراسة التعليم التربوي، الخطة المستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية - موقع آفاق.

<http://aafaq.kfupm.edu.sa>

-152 رقية عدنان المعاينة، تجارب عالمية رائدة في التعليم، مكتب التربية العربي لدول الخليج الموقع: أيضاً: أبراهيم المحيسن، الإدارة التعليمية (المفهوم-النشأة -

التطور، منتدى الدراسات، الموقع: <http://www.mohyessin.com>

-153 المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2002م) الإستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي تونس، www.ebnolnilril.com/vb/showthread

154- منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي - البرنامج العربي لدعم التشغيل والحد من البطالة - الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل

www.alolabor.org/.../Arab...program...support...unemployment/p.roject

155- موسوعة في الصحة والسلامة المهنية والهندسة الميكانيكية، الموقع: <http://ssc.gov>. <http://safety-eng.com>

156- موقع www.alnoor-world.com/learn/data_body.asp *

157- موقع الدكتور سعود بن عيد العنزي <http://www.dr-saud-a.com>

158- موقع للأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي

<http://www.abahe.co.uk/copyrights.html>

159- وائل معلا، خريجونا. وسوق العمل، موقع جامعتي تاريخ الدخول ديسمبر 2010،

<http://www.jam3ty.com>

160- المنتدى العربي لإدارة للموارد البشرية، الموقع:

<http://www.hrdiscussion.com>

161- الشيباني، 1985، المشار إليه في: إبراهيم المحيسن، الإدارة التعليمية (المفهوم-

النشأة - التطور، منتدى الدراسات، الموقع <http://www.mohyssin.com>.

162- الجلبي، 2005 عبد الرزاق شنين الجنابي (2009): تقويم الأداء التدريسي لأعضاء

هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته على جودة التعليم العالي، مؤتمر الجودة

المنعقد في جامعة الكوفة في تشرين الثاني، <http://www.kuiraq.com>.

163- إبراهيم المحيسن، الإدارة التعليمية (المفهوم-النشأة - التطور، منتدى الدراسات،

الموقع: <http://www.mohyssin.com>

164- إدارة أنظمة السلامة، الموقع: <http://www.najaat.com>

الملاحق