

# التعليم المهني والتقني ودوره في زيادة دخل الفرد وازدهار الاقتصاد الوطني (٣)



سنحاول في هذا الجزء من الموضوع أن نبحث في «العلاقة بين العمل والتعليم المهني والتقني»، وهو الموضوع الأهم لعملية التأهيل المهني والتوجه السليم إلى العناية بالموارد البشرية محاولين الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- مدى تطابق المعلومات التي يكتسبها طالب التعليم المهني والتقني مع المهارات المطلوبة في سوق العمل.
- إيجاد نظام واضح وفَعَّال لمراقبة الحاجة الفعلية لسوق العمل (مرصد المهن).
- إجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني، دوره وأهمية تفعيله على الصعيد الوطني.
- التعريف الواضح بالمهن (توصيف المهن) وأهميته كإطلاقة أولى لصياغة مناهج التعليم والتدريب.

المدخلات المناسبة لخدمة الوظائف الآتية:

- جمع المعلومات عن القوى العاملة بهدف التبادل والمقارنة والتشغيل.
- التخطيط الصحيح للموارد البشرية.
- تطوير سياسات وبرامج التعليم والتدريب، ورفع مستوى الكفاءة لدى القوى العاملة، وتمكين المؤسسات التعليمية من إعداد البرامج للتدريب والتعليم، مستندة إلى معرفة دقيقة باحتياجات البيئة إلى مختلف الأعمال والمهن من جهة والتوافق مع متطلبات العمل من جهة أخرى.
- تسهيل مهمة المؤسسة الوطنية للاستخدام (وزارة العمل) ومكاتب الاستخدام في تقديم خدماتها للمواطنين من خلال توحيد تسميات الأعمال والمهن وتوصيفها بالإضافة إلى تحديد مستوى المهارة.
- المساعدة على إجراء الأبحاث والدراسات المرتبطة بتخطيط القوى العاملة وتحديد الهيكل المهني لها وإعداد سلم الرواتب والأجور بما يلائم مبدأ تكافؤ الفرص.
- تطوير إجراءات التنسيق بين الهيكل المهني المتاح والهيكل المرجو تلبية لاحتياجات تنمية الأيدي العاملة في مختلف التخصصات ومستويات المهارات.

## ١- أهمية التواصل بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل

إذا كانت المهمة الأساسية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني هي تزويد سوق العمل بالمهارات اليدوية والكفاءات العلمية المناسبة، فلا شك بأن على واضعي الخطة التعليمية معرفة سوق العمل ومتابعته بشكل دائم، بالإضافة إلى استشراف مستقبل هذا السوق، بهدف تطوير المعطيات التي سيبنى عليها نهج تعليمي وتدريبية واضح معتمداً على التوصيف المهني المصرح به من الجهات المعنية في وزارة العمل. وقبل الحديث عن مرصد المهن سنتطرق إلى بعض وأهم معطيات هذا المرصد وهو مسألة توصيف المهن.

### ١-١-١- التوصيف المهني

#### ١-١-١-١- مفهوم التوصيف المهني

هو تحديد المسمى الصحيح والواضح للعمل وشرح محتوى المهنة ومضمونها مع وصف شامل ودقيق لمهام شاغل العمل وواجباته مع إبراز الأجهزة الرئيسة المستخدمة، كذلك تحديد مستوى المهارة والنتيجة المتوقعة من الأداء.

#### ١-١-٢- أهداف التوصيف المهني

إن الهدف من التوصيف المهني هو بدرجة أولى إيجاد

- أربعة أعضاء يمثلون الهيئات والمجتمعات التعليمية التي لها علاقة بالتعليم المهني والتقني.
- عضو واحد مدير مدرسة مهنية رسمية.
- عضو واحد مدير مدرسة مهنية خاصة.
- ممثل واحد عن اللجان الفنية الاستشارية التي ذكرها المرسوم في مادته الثامنة.

أما عن تعيين الأعضاء، فإنه يتم لمدة سنتين قابلة للتجديد بمرسوم بناء على اقتراح وزير التربية. يقترح الوزير الأسماء من أصل لوائح ترشيح يطلبها من الإدارات والهيئات والجمعيات المعنية. وإذا تعذر الحصول على اللوائح يعود الاختيار للوزير. ولقد حدد المرسوم عدد الدورات التي يعقدها المجلس بدورتين سنوياً وأعطى للوزير حق الدعوة للاجتماع استثنائياً كلما دعت الحاجة إلى ذلك. وكُلف المجلس أيضاً بوضع نظامه الداخلي. كما كُلفت المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بتأمين أعمال أمانة السر.

وفي المادة الثامنة من المرسوم أعطيت الصلاحية للمجلس بإنشاء لجان فنية استشارية تختص كل منها بمهنة معينة أو مجموعة من المهن أو بأحد حقول التعليم المهني والتقني. يُعين أعضاء هذه اللجان وتُحدّد مهام كل منها بقرار يصدر عن وزير التربية.

## ١-٢-١- تسمية اللجان المتخصصة

بعد أن وضع المجلس نظامه الداخلي بناءً على المرسوم، حدد عدد اللجان المتخصصة على الشكل الآتي:

- لجنة الدراسات: تتولى دراسة مشاريع القوانين والمراسيم التنظيمية المتعلقة بالتعليم المهني والتقني، ومشاريع مراسيم إحداث معاهد ومدارس مهنية رسمية جديدة تابعة للإدارات والمؤسسات العامة، ومشاريع مراسيم الترخيص بفتح معاهد ومدارس فنية ومهنية خاصة، والتقارير السنوية التي يضعها المدير العام للتعليم المهني والتقني، وسائر القضايا التي يعرضها الوزير على المجلس.
- لجنة الموازنة: تدرس اقتراح المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في الموازنة السنوية وتبدي رأيها أمام الوزير قبل إرسالها إلى وزارة المال.
- لجنة التصميم: تتولى إعداد برنامج طويل الأمد لتطوير وتعميم التعليم المهني والتقني في لبنان وإنمائه، واقتراح

## ١-١-٣- محاولات التنسيق بين سوق العمل والتعليم المهني والتقني

معروف انه قبل إنشاء التعليم المهني في لبنان، أي قبل سنة ١٩٥٤، كانت المهنة تورث من الأب إلى الابن. أي أن كل شاب كان محكوماً بمهنة معينة اختارها له والده فامتعتها. قد تكون هذه الحالة هي الأفضل في التقريب بين التعليم وسوق العمل لأن الطفل ومنذ نشأته تنمو معه المعلومات في اكتساب المهنة بشكل تلقائي. لكن هذه الحالة تبقى محكومة بالمعلومات المحدودة التي ورثها الوالد عن الجد وهو أمر يتعارض مع أي تطور علمي قد يحصل. بعد تأسيس التعليم المهني وانطلاقه جرت محاولات عدة للتنسيق مع سوق العمل، أبرزها إنشاء المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني، وإخضاع الطالب الى نوع من التدريب في المؤسسات الإنتاجية المناسبة لاختصاصه.

## ١-٢-٢- المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني

بتاريخ ٢٣/١٢/١٩٦٠ صدر المرسوم رقم ٥٧٦٨ القاضي بإنشاء المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني<sup>(١)</sup> وهو مجلس له صفة استشارية فقط، نصت المادة السابعة منه على انه مجلس استشاري مهمته إبداء الرأي في الأمور الآتية:

- مشاريع القوانين والمراسيم التنظيمية المتعلقة بالتعليم المهني والتقني.
- مشاريع مراسيم إحداث مدارس مهنية رسمية جديدة تابعة للإدارات والمؤسسات العامة.
- مشاريع مراسيم الترخيص بفتح مدارس مهنية خاصة.
- التقارير السنوية التي يضعها المدير العام للتعليم المهني والتقني.
- سائر القضايا التي يعرضها عليه الوزير.
- كذلك أعطى المرسوم للمجلس الصلاحية بأن يقترح على وزير التربية والتعليم العالي برنامجاً طويل الأمد يهدف إلى تعميم التعليم المهني والتقني في لبنان وإنمائه.
- أما عن تأليف المجلس، فقد وضع له المرسوم الهيكلية الآتية:
- وزير التربية رئيساً للمجلس.
- المدير العام للتعليم المهني والتقني - مقرراً.
- أحد عشر عضواً يجري اختيارهم على الوجه الآتي:
- أربعة أعضاء يمثلون الإدارات والمؤسسات العامة.

(١) تنظيم المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.

وخاصة، بحسب تصنيف الاختصاصات ومستوياتها في حقول الصحة والصناعة والزراعة والخدمات.

– اللجنة الفنية: تتولى إعداد التوصيات بإنشاء لجان فنية استشارية لدى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تختص كل منها بمهنة معينة أو مجموعة من المهن أو بأحد حقول التعليم المهني والتقني.

المناهج والاختصاصات والشهادات والمستويات تلبية لمستلزمات سوق العمل، بالتوافق مع المدير العام والمصالح والمعاهد والمدارس التابعة لإدارته، كما تقترح بالتشاور مع المدير العام والمركز التربوي للبحوث والإنماء، الشروط والمواصفات التربوية والفنية والمعايير الهندسية الواجب توافرها في طلبات الترخيص لمعاهد فنية ومهنية، رسمية

## هيكلية المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني

المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني (١)

الرئيس

أمانة السر : المديرية العامة للتعليم المهني والتقني

المقرر : المدير العام للتعليم المهني والتقني

### الأعضاء

– أربعة أعضاء يُمثلون الإدارات والمؤسسات العامة

مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام

رئيس المركز التربوي للبحوث والإنماء

مدير عام وزارة الصحة العامة.

مدير عام وزارة الصناعة

– أربعة أعضاء يُمثلون جمعيات نقابية لها علاقة بالتعليم المهني والتقني

رئيس غرفة التجارة والصناعة

رئيس جمعية الصناعيين

رئيس نقابة أصحاب الفنادق

رئيس نقابة المستشفيات الخاصة

ممثل عن اللجان الاستشارية

مدير إحدى المدارس المهنية الخاصة

مدير إحدى المدارس المهنية الرسمية

### اللجان

لجان فنية استشارية	اللجنة الفنية	لجنة التصميم	لجنة الموازنة	لجنة الدراسات
مهنة معينة				
مجموعة مهن				
أحد حقول التعليم المهني والتقني				

المناسبة لاختصاصه ليقوم بالمرحلة الأولى من التدريب لمدة ثمانية أسابيع.

في السنتين الثانية والثالثة يتابع الطالب التعلم أسبوعياً في مدرسته لمدة يومين وثلاثة أيام أخرى يقضيها في المؤسسة الصناعية بإشراف منسق من المدرسة وفني المؤسسة الصناعية.

بعد ثلاث سنوات يتخرج الطالب بعد خضوعه للامتحانات الرسمية وحصوله على الشهادة الثانوية المهنية وينطلق إلى سوق العمل أو المتابعة في التعليم المهني العالي لمستوى الامتياز الفني أو المايستر، وهي شهادة مستحدثة من المتوقع أن يبدأ العمل فيها مع بداية العام الدراسي القادم<sup>(٢)</sup>.

ما يميز هذا الأسلوب من التأهيل هو ما يأتي:

– تحديد الأهداف التربوية وتقريب المؤسسات الصناعية والإنتاجية من المدرسة المهنية ووضع الخطط المنهجية بهدف حصول الطالب على ما يحتاجه المنتج من معلومات ومهارات.

– إعفاء المؤسسة التربوية من تأمين التجهيزات والاستعاضة عنها بالتجهيزات المتوفرة في المؤسسة الإنتاجية.

– تسهيل إيجاد فرص العمل للطلاب، فإنه غالباً ما سيتابع عمله في المؤسسة التي تدرّب فيها أو المشابهة لها لجهة نوع المنتج ومطابقة وسائله الإنتاجية.

– تسهيل إيجاد الفنيين بمهارات معينة للعمل في المؤسسات. إذ إن المتخرج قد تابع تعليمه فيها، وتدرّب على وسائلها الإنتاجية وأنظمتها وأسلوبها في العمل والتعامل.

## ٢- نظام معلومات الموارد البشرية (مرصد المهن)

في عصر عولمة التجارة والصناعة، والتطورات التكنولوجية الفائقة السرعة، التي أملت بشكل تلقائي التعديلات السريعة على أنواع المهارات وطبيعتها المطلوبة لدى أصحاب العمل، ولدى المجتمع بشكل عام ازدادت الحاجة لنظم تدريب تتسم بالمرونة والقدرة على التجاوب مع المتطلبات الجديدة للتطور الاقتصادي. في مثل هذه الأوضاع، أصبح من الضروري توافر المعلومات عن متطلبات سوق العمل، والتوجهات الاقتصادية والاجتماعية، للمساعدة على وضع سياسات تطويرية طويلة المدى للموارد البشرية.

نلاحظ أن لهذا المرسوم أهمية بالغة في التقرب إلى سوق العمل بمختلف شرائحه وأنواعه في القطاعين العام والخاص. هذا إذا تم تفعيله. كذلك فقد أنيط بالرئيس وأعضاء هذا المجلس مهمة التخطيط والمراقبة والتعديل والتصويب لكنه، وبكل أسف لم يفعل دوره ولم يتألف إلا في سنة ١٩٩٥ ولم يجتمع إلا مرتين ولم يترك أي أثر بعد تغيير الحكومة في سنة ١٩٩٦. وبذلك بقي هذا المرسوم حبراً على ورق منتظراً إعادة تأليفه وإعطائه الدور المناسب في عملية التطوير المرجوة.

## ١-٣- التدريب في سوق العمل أثناء الدراسة

إذ أنه بالرغم من أهمية هذا الموضوع، غير أنه لم يعمر طويلاً إذ توقف منذ سنة ١٩٧٠. قبل هذا التاريخ، كان يفرض على الطلاب الخضوع للتدريب في حقل العمل المناسب لاختصاصه قبل التخرج خلال العطل الصيفية. وكانت تتم متابعته من قبل إدارات المدارس، يقدم الطالب في نهاية الدورة تقريراً مفصلاً عن الأعمال التي قام بها ليشكّل هذا التقرير أحد العناصر الهامة في عملية تقييمه عند التخرج.

## ١-٤- التعليم المزدوج<sup>(١)</sup>

هو نوع من التعليم المهني والتقني وفق النموذج الألماني. فبعد إنشاء وزارة مستقلة للتعليم المهني والتقني في سنة ١٩٩٣، بدأت العلاقة بين هذه الوزارة ووكالة التعاون الألمانية GTZ؛ وقد قامت هذه الوكالة بدراسة ميدانية لسوق العمل اللبنانية ووضعت تقريراً اقترحت فيه إقامة هذا النوع من التعليم. وقّعت الدولة اللبنانية ممثلة بوزير التعليم المهني والتقني من جهة، والوكالة الألمانية GTZ من جهة ثانية، بروتوكولاً ضمنته البدء بالتجربة الألمانية في مجال التأهيل المهني. بدأ تطبيق المشروع سنة ١٩٩٦ بناء لخطّة مدروسة تمتد على مدى اثني عشر عاماً تنقسم إلى أربع مراحل، مدة كل منها ثلاث سنوات.

إن هذا الأسلوب من التعليم قد أثبت بعد التجربة أنه الوسيلة الفضلى لبناء علاقة جدلية سليمة بين المؤسسة التربوية وسوق العمل.

تتلخص هذه الطريقة بما يأتي:

يدخل الطالب إلى المدرسة المهنية بعد إنهاء المرحلة المتوسطة، فيقضي السنة الأولى فيها، يتوجه في نهايتها إلى المؤسسة الصناعية



## ٢-٤- فريق العمل ومهامه

من الطبيعي أن يتألف فريق العمل من الخبراء الذين يمتلكون المؤسسات الرئيسة التي تنتج أو تستخدم معلومات الموارد البشرية على جانبي العرض والطلب.

تتلخص مهمة هذا الفريق بما يأتي:

### أ- السياق المؤسسي

- تحديد الشروط لاستدامة مهمة المرصد.
- تحديد الجوانب التشغيلية للمرصد.
- المشاركة في التطوير الدائم لخطة العمل واستراتيجية المرصد.

### ب- السياق المنهجي

- إعداد وتطوير المؤشرات المختصة بالموارد البشرية وتعديلها.
- وضع الشروط اللازمة لترشيد المدخلات والمخرجات.
- تحديد جوانب القوة والضعف وفرصها المحتملة.
- تحديد أولويات البحوث والدراسات المتعلقة بالموارد البشرية.
- تحديد الجهات الخارجية ذات الخبرة بهدف التعاون والاستفادة من خبراتها مثل مؤسسة التدريب الأوروبية<sup>(١)</sup>

### ج- الإعلام والإرشاد

- اقتراح الإجراءات المناسبة للإعلان وشرح مخرجات المرصد.
- تعميم مخرجات المرصد باعتماد الأساليب الحديثة بطريقة الإعلان.
- المشاركة بنشاطات التعاون الإقليمية والدولية.

من طريق الجهات المعنية المختلفة، كل حسب الدور المحدد له. ويتم استخدام البيانات والمعلومات الإحصائية من قبل الجهات نفسها لأغراضها الخاصة، كما يتم نقلها إلى الجهة المركزية المسؤولة عن تشغيل النظام الوطني.

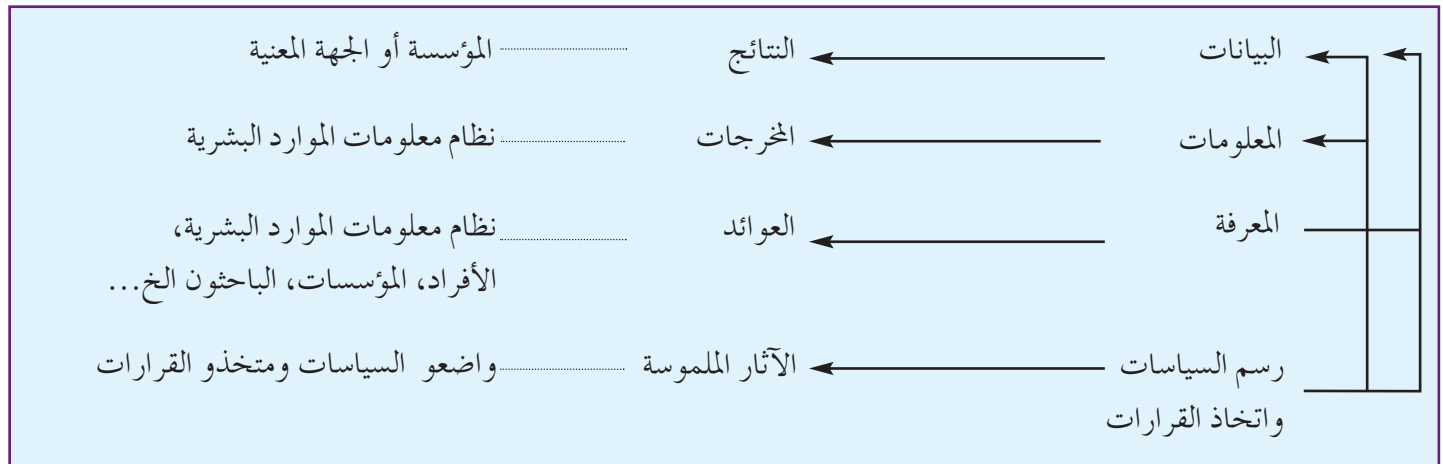
- تتولى الجهة المركزية معالجة البيانات والإحصاءات التي تصلها، وتقوم بتنظيمها وتحويلها إلى معلومات مفيدة بناء على معايير ومؤشرات معتمدة، حيث تتم عملية التحويل هذه بطرق ومخرجات مختلفة على المستوى المؤسسي أو المستوى الوطني حيث تدعو الحاجة.

- من الممكن تحويل المعلومات التي تم جمعها وتنسيقها إلى معرفة.

- يستطيع الأفراد أو المؤسسات الحصول على هذه المعرفة لدعم عملية رسم السياسات واتخاذ القرارات.

هكذا تتم عملية معالجة النتائج الحاصلة، وتوضع على شكل بيانات وإحصاءات، للحصول على مخرجات بهيئة معرفة مفيدة، متاحة للجميع، يكون لها آثار ملموسة على رسم السياسات واتخاذ القرارات.

نلاحظ أنه وعلى الرغم من أن المعرفة واتخاذ القرارات تبدو كنتائج للبيانات والمعلومات، إلا أننا نستطيع استثمار المعرفة واتخاذ القرارات في نظام فعال لتشكّل قوة تأثير لأغراض التحسين والتعديل في ما يتعلق بنوع وشمولية البيانات والمعلومات. وفي الحقيقة يمكن أن تؤثر كل مرحلة على المراحل السابقة كما هو مبين في الشكل الآتي:





– المبادرة إلى إقامة ندوات وورش عمل للمعنيين في لبنان وبمشاركة الجهات الخارجية صاحبة الخبرة. أما الأعضاء الدائمون في إدارة المشروع فمن المنتظر أن يمثلوا الجهات الآتية:

- وزارة العمل (المؤسسة الوطنية للاستخدام).
- مجلس الخدمة المدنية.
- المركز التربوي للبحوث والإنماء.
- المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.
- المديرية العامة للإحصاء المركزي.
- جمعية الصناعيين.
- غرف التجارة والصناعة والزراعة.
- جمعية المصارف.
- النقابات العمالية.

## ٢-٥- المستويات التشغيلية

يتضمن نظام الموارد البشرية (المرصد) أربعة مستويات تشغيلية محددة ومتراصة؛ يُعنى كل مستوى بجوانب محددة من النظام:

### أ- المستوى المؤسسي

وهو المستوى الأساسي للنظام، يطال جميع المؤسسات التي تنتج البيانات والمعلومات عن جانبي العرض والطلب للموارد البشرية، وهي التي تغذي النظام (وسنفضّل لاحقاً مهمة كل جانب). الهدف العام للاستراتيجية على المستوى المؤسسي هو تأمين الظروف الملائمة لاستدامة النظام وتطوره بحسب مقتضيات الجوانب المعنية.

### ب- المستوى الوطني

تأمين استخدام النظام على المستوى الوطني من قبل الشركاء والجهات الحكومية وغير الحكومية.

### ج- المستوى الإقليمي

نظراً لحركة العمالة، ومشاريع الأسواق المشتركة، أصبح من الضروري تنسيق الجهود بين الأقطار المعنية، خاصة العربية، وعلى الأخص الخليجية منها، بهدف التوصل إلى إنشاء أنظمة مشابهة لهذا النظام والاستفادة منها لجهة تأهيل القوى العاملة والخروج بمعلومات إضافية وتبادل هذه المعلومات مع المحيط الإقليمي.

## د- المستوى العالمي

تهدف الاستراتيجية في هذا المستوى إلى استمرارية التوافق بين النظام الوطني والنظم الفرعية وبين نظم التصنيف العالمية الرئيسة وهي:

- التصنيف العالمي للمهن
- التصنيف الصناعي العالمي
- التصنيف التربوي العالمي

في ما يأتي قائمة مختصرة لنطاق العمل والمستويات التشغيلية لنظام المرصد

نطاق العمل والمسؤولية	المستوى التشغيلي
– التبنّي على المستوى المؤسسي	المؤسسي
– التوافق مع النظام الوطني	الوطني
– تطوير النظام الوطني	الوطني
– التبنّي على المستوى الوطني	الوطني
– التنسيق بين النظم الوطنية	الإقليمي
– التوافق مع النظم العالمية	العالمي

في العدد القادم سنتابع البحث بشأن نظام الموارد البشرية (المرصد) وضرورة تأسيس مثل هذا النظام في لبنان ■

المركز التربوي للبحوث والإنماء  
رئيس قسم التعليم المهني والتقني  
د. نديم الشوباصي

مصادر البحث:

- ١- قوانين وأنظمة التعليم المهني والتقني
- ٢- وكالة التعاون الألمانية: GTZ
- ٣- مؤسسة التدريب الأوروبية: ETF