



دور القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي في تحقيق الفاعلية لاستخدام العنصر البشري (التدريب والتشغيل)

د/ إبراهيم محمد أحمد العصفوري

دكتوراه في الحقوق – قسم الاقتصاد والمالية العامة

كلية الحقوق – جامعة المنصورة

المستخلص:

يعتبر الاستخدام الأمثل للعنصر البشري كقوة عمل من أهم مقومات نجاح المؤسسات الصناعية في تحقيق أهدافها، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الإدارة الفعالة للعنصر البشري، ولذلك يقصد بفاعلية استخدام العنصر البشري: "تلك العمليات والأنشطة التي يترتب عليها الاستخدام الأفضل للعنصر البشري كقوة عمل في كافة مواقع العمل بما يعود بالنفع على الفرد والمنظمة والمجتمع، وتكوين واستخدام قوة عمل راضية ومنتجة، ولا يتحقق ذلك إلا باتجاه المنظمات إلى تدريب وتنمية الموارد البشرية لرفع قدرات ومهارات ومعارف الأفراد وجماعات العمل، لكي يكونوا قادرين على تحقيق الأهداف وتنفيذ الاستراتيجيات". وتهدف عملية تدريب وتنمية الموارد البشرية إلى علاج أي جوانب قصور في الأداء الحالي، وإعداد وتجهيز الفرد للمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة في المستقبل، وهو ما يتم بالتدريب والتطوير، عن طريق عدة قنوات شرعية، مثل: القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي. الكلمات المفتاحية: العنصر البشري، المؤسسات الصناعية، القطاع الخاص، مؤسسات التعليم العالي، التدريب والتشغيل.

مقدمة:

أن الأوان أن نأخذ بالأسباب المساعدة على القضاء على ظاهرة البطالة التي أصبحت تمثل أهم وأخطر المشاكل التي يعاني منها شباب الخريجين في مصر، على النحو الذي يساهم في الارتقاء بالمستوى الاجتماعي للمواطن بصورة تتفق مع تطلعاته الى مستقبل أفضل، وذلك لن يتأتى إلا من خلال تنفيذ برامج متخصصة و متميزة للتدريب ثم التشغيل في كافة المجالات، برعاية القطاع الخاص والمعاهد المتخصصة سوف يتم رفع المستوى التدريبي للمواطن وزيادة مستوى الكفاءات والمناهج التدريبية لضمان مستوى مهني وفق المعايير المطلوبة لكل مهنة، مما يساعد على توفير فرص عمل حقيقيه لائقة في الاحياء والمدن والقرى بمحافظات مصر المختلفة تحت مظلة (التدريب من أجل التشغيل والتنمية) وبالتعاون بين

المراكز التعليمية والتدريبية مع منشآت القطاع الخاص وفق استراتيجيات مدروسة تهدف إلى التدريب من أجل التوظيف. كذلك تفعيل دور القطاع الخاص في الاستثمار في الكوادر الوطنية وهذا بدوره يتطلب من القطاع الخاص المشاركة الفاعلة في تنفيذ برامج التدريب للاعتماد على العنصر الوطني، والاستفادة من المزايا التي يحققها، حيث أصبح التركيز الآن على توجيه الشباب للانخراط في أعمال القطاع الخاص وأن الوظائف مطلب وطني وهدف استراتيجي وعليه فإنه يتعين على كافة الجهات المسؤولة النظر في التدريب على انه استثمار أكثر من كونه مجرد صرف، ولا بد من الترويج لآثاره الإيجابية على نطاق أوسع حتى يكون هناك تفاعل قوى بين التدريب وعالم العمل الحقيقي. ومن الممكن تعريف إمكانية التدريب للتشغيل بأنها بناء المهارات والقدرات التي تمكن الشباب من إيجاد وخلق وإثراء وتغيير الأعمال، والحصول على مكاسب مادية شخصية واقتصادية واجتماعية ومهنية عادلة من خلال العمل.

- إشكالية البحث:

يتحدد السؤال البحثي فيما يلي:

كيف يتم الارتقاء بعملية التدريب لشباب الخريجين من خلال قنوات القطاع الخاص والتعليم العالي حتي يكونوا مؤهلين وقادرين على الاشتغال والاندماج في عملية تنمية مصر اقتصادياً واجتماعياً؟
- خطة البحث:

سوف يتم تقسيم هذا البحث إلي مطلبين، على النحو التالي:

المطلب الأول: علاقة السببية التي تربط بين مستوى جودة التعليم والبحث العلمي وتوافر الموارد البشرية المؤهلة في مصر.
المطلب الثاني: تجارب دولية مشرفة للتدريب من أجل التشغيل والتنمية.

المطلب الأول

علاقة السببية التي تربط بين مستوى جودة التعليم والبحث العلمي وتوافر الموارد البشرية المؤهلة في مصر

تعد عملية اختيار الموارد البشرية للعمل في أي شركة استثمارية وطنية أو أجنبية أو مشتركة عملية مقارنة بين مواصفات العمل ومتطلباته وبين صفات الأفراد وخصائصهم، وما على الإدارة إلا التمييز بين الأفراد لاختيار أفضلهم من حيث درجة صلاحيتهم لأداء العمل بفاعلية ورضاً كبيرين؛ وعليه فإن عملية الاختيار تدفع باتجاه وضع الرجل المناسب في العمل المناسب، كما أن اختيار الشخص المناسب ثم وضعه في وظيفة تتناسب وخبراته ومؤهلاته

يضمن إنتاجية عالية، ويجعل أمر تدريبه سهلاً، فضلاً عن إشباع الحد الأدنى من حاجاته الإنسانية من خلال توفير الأجر العادل الذي يتناسب ومؤهلاته وخبراته، كما يوفر الاستقرار الوظيفي له، ذلك أن الاختيار الخاطئ للأفراد يُفسر بأنه مضيعة للوقت والمال الذي تم صرفه في عملية الاستقطاب، وفي إجراء المقابلات والامتحانات، ودائماً ما يكون ناتج أداء ذلك الشخص ضعيفاً، وهو ما يؤثر في الإنتاجية العامة للشركة^(١). وتعرف قوة العمل في شركة أو مؤسسة استثمارية ما بأنها: جميع الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من ١٥ سنة (وهو الحد الأدنى لسن العمل وفقاً لقانون العمل) إلى أقل من ٦٥ سنة (وهو السن الذي يتوقف المشتغلون فيه عن العمل) وهم أولئك الذين يساهمون فعلاً بمجهوداتهم الجسمانية أو العقلية في أي عمل يتصل بإنتاج السلع والخدمات (المشتغلون)^(٢).

وقطعاً أصبح موضوع الموارد البشرية وتطويرها وتدريبها وفق أسس التميز والجودة، وإيجاد أنظمة حوافز مادية ومعنوية وإدخال وتفعيل نظم المعلومات الحديثة ليس فقط ضرورة ملحة، وإنما شرطاً للبقاء والاستمرارية لتحقيق إنتاجية عالية ووفق الأخلاقيات المرجوة، وعلى أساس من القيم والمعايير الدقيقة، والتي تحدد الحقوق والواجبات بكل حيادية وإنصاف وعدالة، وبكفاءة متميزة وأمانة عالية^(٣).

ولا يسعنا في هذا المقام أن نستفيض في أسباب هدر الموارد البشرية المصرية إلا أنه قد تجلّى للباحث أثناء كتابته لهذا البحث المتواضع مقال للدكتور/مصطفى الفقي الدبلوماسي المصري المعروف، استشعر الباحث أن المقال قد اشتمل على كافة أركان وجوانب الموضوع، والذي يقول فيه^(٤): "لا أعرف دولة في عالمنا المعاصر أهدرت مواردها البشرية مثلما فعلنا، نحن المصريين، فقد عودتنا الإدارات الحكومية المتعاقبة أن تكون "مصر" بلداً طارداً للخبرات، قاتلاً للكفاءات، مهدرًا لما يملكه الوطن من مقومات. إن "مصر" تتيح تعليمًا حكوميًا مجانيًا بما في ذلك كليات الطب والصيدلة والهندسة، ويبحث الخريجون بعد ذلك عن المطارات هاربين من وطن قدم لهم التعليم العالي - رغم رداءته - ولكنهم يصبحون قادرين بما يحملون من درجات علمية ولو شكلية على الحصول على مواقع عمل ومقاعد دراسات عليا، وتحصد الدول الغنية عرق الدول الفقيرة ودماء أبنائها لتبنى هي قواعد التميز، إذ أن اللافت للنظر هو أن المصريين الذين لم ترحب بهم بلدهم ولم تستوعبهم أرضها قد خرجوا منها بحثاً عن الرزق أو طلباً للحرية أو رغبةً في إرضاء طموحات مشروعة، و"مصر" في كل الحالات هي الخاسر الأكبر، فهي التي فرطت في جيش ضخم من العلماء والمفكرين وذوى الكفاءات المتميزة، لأنها لم تكن حريصة في الوقت المناسب على استيعاب من تعلمهم ولم تربط أبداً بين معدلات التشغيل المتاح ومعدلات التعليم الممكن، وركز المصريون في بلاهة ملحوظة على الألقاب العلمية الكبيرة والدرجات الأكاديمية

الصاخبة على حساب البناء الفعلي لدولة عصرية حديثة، بينما "الطيور المهاجرة" تحلق في سماءات الدول الأخرى. دعنا نرصد هنا بعض المحاور المرتبطة بهذا الموضوع:

أولاً: لن نمل من تكرار حقيقة مؤداها أن التعليم المصري هو سبب البلاء في كل مشكلاتنا المعاصرة، لأن العملية التعليمية خرجت عن تقاليدنا المعروفة وأصبحت حشوداً عديدة من تلاميذ بؤساء لا تتوافر لديهم أسباب التربية ولا مناهج التعليم، فضلاً عن فقر القدرات لدى المعلمين والدفع بهم إلى حجرات الدراسة أمام أكثر من ثمانين طفلاً أو غلاماً يصعب عليهم المشاركة، ناهيك عن الاستيعاب، وبذلك تحول التعليم المصري في معظمه إلى عملية إهدار واسعة النطاق بل مصدر للتمييز بين أبناء الشعب الواحد نتيجة لوجود عدد من الأنظمة التعليمية المختلفة بين أجنبية ومصرية، وخاصة وعامة، ودينية ومدنية، فضاعت في هذا الزحام المواهب والكفاءات، وتاهت عناصر التميز التي تعودت عليها "مصر" بالقرنين التاسع عشر والعشرين، عندما كانت هي مصدر الإلهام ومبعث التنوير ومركز الإشعاع في المنطقة كلها.

ثانياً: تملك "مصر" باعتبارها واحدة من أقدم الدول المركزية في التاريخ البشري كله واحداً من أعرق النظم الإدارية بما أصابه من شيخوخة واعتراه من ترهل، ف "السلطة التنفيذية" في "مصر" متغولة بطبيعتها، فأصبح كل شيء مركزياً بالضرورة، وهو ما يحجب الكفاءات ويهدر المواهب، وقد لاحظت على سبيل المثال أن كثيراً من أساتذة الجامعات الإقليمية وحتى في المحافظات النائية هم من المتفوقين علمياً والتميزين فكرياً، ولكنهم لا ينالون ما يستحقون في زحام نظام ادارى سيئ وعملية تعليمية أكثر سوءاً. أننا نتطلع إلى إدارة حديثة وتعليم عصري إذا كنا نريد الحفاظ على مواردنا البشرية.

ثالثاً: إن من الأمور المثيرة للسخرية أن نرى الآلاف من حملة الماجستير والدكتوراه وقد لا تكون الدولة في حاجة إليهم بحكم تخصصاتهم التي تجعل من هذه الدرجات العلمية العالية نوعاً من الأبهة والمظهرية أكثر منها شراكة في التنمية والإنتاج، ف"مصر" بحاجة إلى جيش كبير من الفنيين ذوى المهارات المطلوبة ممن يحملون درجات دراسية قامت على التدريب المهني بالأساس أى ما يسمى نظام "بوليتكنيك" وهو أقرب إلى نظام معاهد التدريب العليا التي عرفتها "مصر" منذ عشرات السنين، ومنها معهد "دون بوسكو" الإيطالي في "القاهرة" ونظائره التي تجمع بين التعليم والتدريب في وقت واحد، فذلك ما تحتاجه "مصر" وليس بالضرورة إلى أن ترصع أكتافها بالنجوم اللامعة من حملة الماجستير والدكتوراه في تخصصات غير مطلوبة بمنطق جمع الدرجات العلمية وطبع الكروت الشخصية.

رابعاً: لقد كان ارتباط ثورة يوليو ١٩٥٢ بمشروعات كبرى في مجال التصنيع أمراً له دلالاته في تحويل "مصر" من مجتمع زراعي فقط إلى دولة صناعية ناهضة، ولكن ذلك جرى إجهاضه بفعل سياسات الانفتاح غير المنضبط والتي فتحت الباب على مصراعيه للواردات الأجنبية الضرورية وغير الضرورية، وكلما تذكرت سنوات عملي في "الهند" وقارنت بينها وبيننا في هذا السياق أدركت حجم الجريمة التي ارتكبتها في حق أنفسنا ومستقبل أجيالنا القادمة. خامساً: إن الإقصاء لأسباب سياسية أو اجتماعية أو ثقافية أو دينية هو إهدار مباشر لما نملكه من كفاءات، فما أكثر ما حرمت "مصر" نفسها من خبرة كبيرة أو كفاءة عالية نتيجة القطيعة مع الماضي أو وضع حواجز تحول دون مرور الأقليات العددية نحو صدارة المشهد، وهنا أتذكر "الهند" مرة أخرى التي تعاقب عليها ثلاثة أو أربعة من رؤساء الجمهورية المسلمين، لبلد تمثل الأغلبية الساحقة فيه الديانة "الهندوسية"، بل لقد وصل إلى موقع رئاسة الوزراء مواطن من "السيخ" الذين يمثلون ٢٪ من السكان، فالوانع التي تتصل بالانتماء السياسي أو العقيدة الدينية أو الوضع الطبقي يجب أن تزول لأن فيها نوعاً من التفرقة والتمييز الذي يؤدي إلى تهميش الكفاءات وإهدار القدرات وحرمان الخبرات."

- مقومات تحقيق الفاعلية لاستخدام العنصر البشري^(٥):

يعتبر الاستخدام الأمثل للعنصر البشري كقوة عمل من أهم مقومات نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الإدارة الفعالة للعنصر البشري، ولذلك يقصد بفاعلية استخدام العنصر البشري "تلك العمليات والأنشطة التي يترتب عليها الاستخدام الأفضل للعنصر البشري كقوة عمل في كافة مواقع العمل بما يعود بالنفع على الفرد والمنظمة والمجتمع، وتكوين واستخدام قوة عمل راضية ومنتجة، ولا يتحقق ذلك إلا باتجاه المنظمات إلى تدريب وتنمية الموارد البشرية لرفع قدرات ومهارات ومعارف الأفراد وجماعات العمل لكي يكونوا قادرين على تحقيق الأهداف وتنفيذ الاستراتيجيات".

وتهدف عملية تدريب وتنمية الموارد البشرية إلى علاج أي جوانب قصور في الأداء الحالي، وإعداد وتجهيز الفرد للمشاركة في تحقيق أهداف المنظمة في المستقبل، وهو ما يتم بالتدريب والتطوير، وهما عنصران مختلفان ويمكن التمييز بينهما على النحو التالي:

١- التدريب (Training): يركز على تزويد العاملين بمهارات محددة أو مساعدتهم على علاج أوجه القصور في أدائهم الحالي، أما التطوير (Development) فيركز على تزويد العاملين بالمهارات والقدرات التي سوف تحتاجها المؤسسة في المستقبل.

٢- يركز التدريب على الوظيفة الحالية التي يشغلها الفرد، في حين يركز التطوير على الوظائف المتوقعة التي يمكن أن يشغلها الفرد مستقبلاً وإعداده لشغلها.

٣- يركز التدريب على ما يحتاجه الفرد من قدرات ومهارات، في حين يركز التطوير على ما تحتاجه جماعة العمل والمؤسسة ككل من قدرات ومهارات لتحقيق الأهداف.

كما يستلزم لتحقيق الفاعلية لاستخدام العنصر البشري عدة عناصر، ومنها ما يلي:

١- العمل على بلورة السياسات والأهداف العامة والفرعية للمؤسسة بشكل واضح ومرن، فضلاً عن العمل على تحقيق التناسق بينها وبين أهداف الأفراد العاملين بالمؤسسة، بما يحقق التنسيق والتفاعل بين الجهود البشرية، والإحساس بالمسئولية على المستوى الفردي.

٢- التخطيط للمستقبل بعناية، بما يؤدي إلى زيادة الانتاج والانتاجية، وتحقيق الاستقرار للمؤسسة، والوفاء باحتياجات القوة العاملة في الحاضر والمستقبل، الأمر الذي يساعد على الانتفاع الكامل بالقدرات الفردية في الجهود الجماعية المشترك.

٣- تحقيق الاستقرار لأساليب ونظم العمل ولوائحه وإجراءاته، وتجنب الاحتكاك الذي ينتج من التداخل الاختصاصات .

٤- التفويض الفعال للسلطة، وتطبيق مبدأ ديمقراطية الإدارة.

٥- تحديد وتطبيق معايير موضوعية لقياس كفاءة الأداء البشري بعيداً عن الضغوط الشخصية والعصبية التي تتولد بين الرؤساء والمرؤوسين، وهذا يتطلب من الرئيس في العمل أن يكون معلماً ومدرباً ومصدراً للوعود لمرؤوسيه، يبني وينمي قدراتهم، أكثر من أن يكون ناقداً أو متصيذاً للأخطاء.

٦- القيادة الفعالة القادرة على أن تطلق الطاقات البشرية من مكانها بتنمية الدافع والحماس للعمل الجماعي التعاوني الخلاق.

ويعد التعليم والبحث العلمي المشروع القومي الأهم، إذ يتعين النظر إلى التعليم بأنه هو الحل، وأن البحث العلمي هو الطريق، وأن كل منهما "صناعة" وليس "خدمة"، الأمر الذي يستوجب ربطهما بمتطلبات أسواق العمل المستهدفة، المحلية والخارجية، والعربية منها على وجه الخصوص، وباحتياجات خطط التنمية الشاملة والمستدامة، في كافة القطاعات، وبمقومات السلم الاجتماعي، المعادي للبطالة، والأمن القومي الذي تنال منه التبعية.

إن حسن استخدام الموارد المخصصة لكل من التعليم والبحث العلمي، والتي ألزم دستور عام ٢٠١٤ الدولة بالأقل عن ٤٪ من إجمالي الناتج القومي السنوي بالنسبة للتعليم العام الأساسي (الإلزامي) ، مع الارتقاء بمستواه ليشمل نهاية المرحلة الثانوية، ولا تقل عن ٢٪ بالنسبة للتعليم الجامعي، كما لا تقل عن ١٪ للبحث العلمي، تتصاعد تدريجياً حتي تصل إلى المعدلات العالمية المعتبرة، وترشيد توظيفها، وتعظيم نوعية مخرجاتها، وإعلاء قيمتها التنافسية، وتحفيز تزايد مشاركة القطاع الخاص في تلك المجالات، وربطها باحتياجاته، ومتطلبات

تنميته وتطويره، باتت كلها أهدافاً سيادية في عالم أزاحت الثورة التكنولوجية الكثير من حواجزه، وعولت مصالحه، وزادت وعمقت التنافسية بينها، وتدوس بقسوة الضيف المتخلف عن ايقاعاتها التي تتسارع بمعدلات تتطلب آليات وأساليب غير تقليدية للحاق بها ومواكبتها، ويرتبط بذلك ويعززه وضع سياسة لتخطيط وإعداد الموارد البشرية باعتبارها القوة التي تقود قاطرة النمو والتنمية، ويمكن أن تشكل حال حسن تأهيلها وملاءمتها للاحتياجات وامتلاكها القدرات والمهارات التنافسية، مورداً هائلاً للاقتصاد الوطني، وقوة تدعم السلم الاجتماعي، وتضيف للأمن القومي^(٦). فإذا ما تم أخذ ذلك بعين الاعتبار فلا شك أن المجتمع المصري سوف يكون مجتمع معرفي مبدع ومبتكر، منتجاً للعلوم والتكنولوجيا والمعارف الداعمة لقوة الدولة ولنموها وريادتها، ولرفاهة الإنسان، مجتمع يتميز بوجود منظومة وطنية متكاملة للبحث العلمي والتكنولوجيا والابتكار ذات كفاءة عالية وعنصر بشري مبدع وقادر على تحديد الأولويات القومية. كما سوف يكون التعليم بجودة عالية متاحاً للجميع دون تمييز في إطار نظام مؤسسي كفاء وعادل، يساهم في بناء شخصية متكاملة لمواطن يعتز بذاته، ومستنير، ومبدع، ومسئول يحترم الاختلاف، وفخور بوطنه، وقادر على التعامل التنافسي مع الكيانات اقليمياً وعالمياً^(٧).

وعليه فإن هناك بعض التوجهات العلمية الهادفة التي أقرتها منظمة العمل الدولية في هذا الشأن، وهي كالتالي^(٨):

- سرعة التوجه نحو اقتصاد المعرفة ضمن إطار تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وذلك من خلال بناء برامج ومضامين هذا القطاع وتطويرها حسب متغيرات واتجاهات سوق العمل لتكون مخرجاتها ملائمة لما يتطلبه قطاع الإنتاج.
- حث الحكومة المصرية على ضرورة ايجاد نظام متكامل لسوق العمل مرتبط بالمنظومة التعليمية والتدريبية لتوفير البيانات والمعلومات الدقيقة للتعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الشهادات والمهارات والتخصصات التي يطلبها قطاع الإنتاج.
- دعوة الحكومة المصرية إلى تبني نظام التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد وتطبيقاتهما في التعليم والتدريب، وإنشاء المراكز الوطنية لتوفير الدعم الفني والأدوات والوسائل اللازمة لتطوير المحتوى التعليمي الرقمي، استجابة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، بهدف تطوير سير العلم والتعليم ونقله من صورته التقليدية إلى مسار يستجيب لمتطلبات سوق العمل.
- دعم دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في تعزيز نشاط المشروعات الصغيرة والمتوسطة، من خلال الاهتمام بالموارد والقوى البشرية المدربة والمؤهلة، وفتح آفاق جديدة للانطلاق، والخروج من النهج التقليدي في العمل والإنتاج إلى النهج الحديث المبني على التكنولوجيا والتقنية والتعاون المشترك.

- العمل على سن التشريعات القانونية المحفزة لمؤسسات سوق العمل والمشروعات الصغيرة والمتوسطة بمختلف أحجامها وقطاعاتها، بما يتناسب ودورها الفعال في استيعاب اعداد كبيرة من الخريجين فضلاً عن انعكاساتها الإيجابية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مصر.
- دعوة الحكومة المصرية إلى بذل جهود أكبر لتمويل التدريب المهني وتحسين جودته (مراكز التدريب، المدرسين، آليات التدريس) لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، وزيادة مراكز الخدمات الاستشارية حول اختيار المهن، وتطوير البرامج التدريبية وزيادة الصلات عن طريق تبني صيغ مختلفة للتعاون بين مراكز ومؤسسات التدريب المهني وبين القطاع الخاص. وكذلك دعوة الحكومة المصرية إلى تطوير منظومة الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي، من خلال ما يلي:
- تزويد الشباب بالمعلومات والمهارات اللازمة لتحفيز قدرتهم على العمل بإيجابية وأكثر إنتاجية وتكيفاً وانسجاماً مع بيئة العمل .
- تنسيق خدمات التوجيه المهني داخل القطاع الواحد مع الخدمات في القطاعات الأخرى المقدمة من داخلها وخارجها والعمل على فتح المسارات التعليمية (مراحل وأنواع التعليم) أفقياً وعمودياً.
- تغيير الصورة النمطية للعمل المهني ودونيته وتغيير ثقافة "العيب" التي تلازم تفكير وتوجهات الكثير من الشباب وتفعيل حملات التوعية المهنية.
- العمل على نشر ثقافة التدريب التقني والمهني في المجتمع المصري، بما يدعم رد الاعتبار إلى المهن وإعلاء قيمة العمل والتدريب التقني والمهني، بما يساعد في زيادة اعداد المتحقيين بالتدريب المهني.
- دعوة الحكومة المصرية إلى اعتماد التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨ على المستوى الوطني.
- التأكيد على ضرورة تحقيق توازن الأنشطة الاقتصادية بما يكفل التطور المناسب للقطاعات الجاذبة للعمالة المدربة والماهرة، بحيث لا تصبح عملية الجذب مقصورة على الأنشطة سريعة العائد فقط، بل تمتد إلى الأنشطة الانتاجية ذات الاستدامة والمردود الاقتصادي الكلي والاجتماعي والبيئي المناسب على المدى المتوسط والطويل.
- سُبُل تطوير وتشجيع البحث العلمي في مصر للمساهمة في عملية تدريب وتشغيل شباب الخريجين^(٩):
- تعدد الطرائق التي يمكن من خلالها المساهمة في تدريب وتشغيل شباب الخريجين، ومنها البحث العلمي، الذي يتطلب من المسؤولين سرعة العمل على تطويره من خلال ما يلي:

- ١- ضرورة إهتمام الجامعة بتطوير برامج الدراسات العليا بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، بالإضافة إلي طرح برامج جديدة ذات علاقة بالقطاعات التنموية المختلفة من خلال تطبيق القواعد العامة الموحدة للدراسات العليا على جميع اللوائح الدراسية بالجامعة.
- ٢- قيام صندوق العلوم والتنمية التكنولوجية بالموافقة علي مشروع منحة ابتكار للشباب تستهدف تمويل أبحاث ابتكارية للوصول إلي مرحلة التطوير التكنولوجي حتي النماذج نصف الصناعية، والاستفادة من البحوث الأساسية والتطبيقية في التطوير التكنولوجي وتمويل المشاريع بحد أقصى (٢) مليون جنية لكل مشروع، مع احتفاظ الصندوق بالملكية الفكرية لما يتولد من تمويل الصندوق باعتبارها خطوة تشجع الباحثين على الابتكار، فالبحث العلمي قائم على هرم تبدأ قاعدته بالمشروعات البحثية وصولاً إلى القمة وهي المنتج النهائي، وبالتالي لابد من الاهتمام بتحويل البحث إلى منتج عملي وليس مجرد مشروع نظري، كما أن منحة صندوق العلوم والتكنولوجيا قد تساعد في وجود المزيد من المنتجات النهائية التي تؤكد في النهاية على أن البحث العلمي يسير في طريق التطور.
- ٣- ضرورة وجود جامعة منفصلة خاصة بالأبحاث والدراسات العليا، تكون تحت الإشراف المباشر من وزير البحث العلمي، وتحتوي جميع الأجهزة المتطورة، وفي جميع التخصصات، ويمكن إحضار تلك الأجهزة المتطورة وفقاً لأولوية الحاجة في بداية إنشاء الجامعة، كما يمكن من خلالها عمل القياسات البحثية على أن تكون متاحة لكل الباحثين من جميع الجامعات والمراكز البحثية المختلفة وللباحثين العائدين من الخارج حتي تضمن من خلالها التواصل بينهم منعاً لتكرار بعض الأبحاث والدراسات - بالتعاون مع المجلس الأعلى لمراكز ومعاهد البحوث - وضمان الاستفادة من خبرات كل باحث لإثراء البحوث والدراسات العلمية، حيث يتم التنسيق والتعاون بين جميع الجامعات والمراكز البحثية المختلفة، ذلك أن تعدد المصادر البحثية التي يحتك بها كل باحث يسفر عن بحوث متميزة، ويمكن ترتيب الوضع داخل هذه الجامعة من خلال موقع الكتروني لها توضع فيه المواعيد المخصصة للتجارب، فمثلاً يمكن لكل باحث الذهاب لهذه الجامعة البحثية واستخدام جميع معاملها للقياس بعد الحجز من خلال الموقع الإلكتروني المنوه عنه لاستغلال إمكانات ومعامل هذه الجامعة خلال الفترة المحددة له، بالإضافة إلى وجود أيام مخصصة للباحثين العائدين من الخارج بعد سنوات من الدراسة، خاصة وأنهم قد تواجدوا وسط كم هائل من التقدم في الخارج في ذات المجال وبالطبع يحتاجون إلى ذات المستوى المتقدم من الإمكانيات عند عودتهم للوطن؛ لكي يتمكنوا من التطبيق الفعلي، فضلاً عن ضرورة تنسيق هذه الجامعة مع الجامعات الأجنبية للاستفادة من خبراتهم البحثية وتبادل الخبرات معهم بصفة مستمرة، علي النحو الذي يساعد علي تضيق الفجوة العلمية بين مصر والعالم المتقدم^(١٠).

٤- ضرورة عودة مشروع أستاذ لكل مصنع، وذلك من خلال قائمة خاصة بكل محافظة يتم فيها وضع أبرز الصناعات التي يتميز فيها، وبحث سبل تعزيز التعاون بين البحث العلمي والصناعة من خلال الاهتمام بالأبحاث التي تسهم في حل مشكلات الصناعة والانتاج وتقديم الحلول الفنية لهذه المشكلات، من أجل تحقيق النهضة الصناعية والتنمية الاقتصادية، وحتى تعود الثقة بين الجامعة والصناعة.

٥- ضرورة وضع خطة بحثية للدولة وتوجه واضح تسير عليه جميع البحوث العلمية، تلبى متطلبات الأمن القومي والتنمية وتعزيز القدرة التنافسية للمنتجات المصرية. ومن خلال هذه الخطة الموضوعية من قبل الوزارة وتوجيه الدعم في كيفية طرق الأبواب التي يستطيع من خلالها الباحث الحصول على المعلومات والبيانات الدقيقة التي تفيد التخصص المحدد الذي تحتاج فيه الدولة أبحاثاً ودراسات والتي يمكن الإستفادة منها وتطبيقها، فلا يمكن ترك اختيار موضوع البحث حسب هوى الباحث على النحو الذي لا يتناسب مع توجهات الدولة ومتطلباتها، وإنما تكون حرية الباحث في اختيار موضوع البحث بما يتناسب مع المرحلة التي تمر بها البلاد.

٦- تغيير النظرة السائدة للجامعة على أنها مجرد درجات علمية يتم الحصول عليها، بل لابد أن تكون الجامعة استمراراً لجهود الباحثين ولا تنتهي بالحصول على الدرجة الجامعية الأولى.

٧- إعمال اللامركزية في توزيع المراكز البحثية والمعامل والمختبرات على المناطق والبيئات المراد إجراء البحوث على أرضها. والعمل على تقوية البنية التحتية التي تتطلبها نشاطات البحث العلمي مادياً وبشرياً.

٨- ضرورة أن تتولي أكاديمية البحث العلمي تنظيم مؤتمرات سنوية لأصحاب براءات الاختراع المصرية، وخاصة الصالحة للتطبيق العملي ليستشعر أصحاب الاختراعات تقدير الدولة لهم؛ مما يدفعهم لبذل المزيد من الجهد لإخراج ابتكارات نافعة للدولة، كما أنها تعد وسيلة من وسائل تسويق تلك الاختراعات لدى الشركات ورجال الأعمال^(١١).

المطلب الثاني

تجارب دولية مشرفة للتدريب من أجل التشغيل والتنمية

نستعرض فيما يلي بعضاً من التجارب الدولية التي يُظر لها بعين الاعتبار والتقدير فيما يخص التدريب من أجل التشغيل والتنمية، على النحو التالي:

١- تجربة المملكة العربية السعودية في دمج القطاع الخاص ومؤسسات التعليم في التدريب والتشغيل من أجل التنمية^(١٢):

شهدت المملكة العربية السعودية منذ عام ١٣٩٠ هـ البداية الفعلية والرسمية لتبني التخطيط على أسس علمية من خلال اعتماد أول خطة تنموية خمسية، وتطورات كبيرة كان التركيز فيها، منصباً على تنمية القوى البشرية وتطويرها، وذلك من خلال التوسع الكمي في إنشاء المدارس والكلية والمعاهد والجامعات، هذا بالإضافة إلى إنشاء عشرات المراكز التدريبية التي اهتمت بقطاعات التنمية الاقتصادية الأربع: التجارية والصناعية والزراعية والخدمية. وقد أخذ هذا التوجه منحىً كمياً متسارعاً؛ وذلك لمواجهة الاحتياجات المتزايدة من القوى البشرية المؤهلة، توطئة لمواجهة التدفق الهائل المتوقع من القوى العاملة الأجنبية التي شكلت في مرحلة ما نسبة ٤٣٪ من إجمالي القوى العاملة في القطاعين العام والخاص. واستمرت الدولة مصدراً رئيسياً وربما وحيداً في إنشاء وإدارة معاهد ومراكز التدريب حتى بداية الخطة الخمسية الخامسة (١٤١٠ هـ)، حين بدأت في تشجيع القطاع الخاص على دخول معترك الاسهام في إنشاء معاهد ومراكز التدريب وإدارتها وذلك لأسباب عدة أهمها: أولاً: التوسع الكبير في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وشمل ذلك القطاعات الصناعية والتجارية والزراعية والخدمية، مما أدى إلى زيادة الطلب على برامج التدريب. ثانياً: بطء الأجهزة الحكومية بطبيعتها البيروقراطية عن مواكبة المستجدات المتلاحقة في مجالات التقنية، وهو ما يختلف عنه القطاع الخاص المعروف بمرونته وإمكاناته المادية الكبيرة فضلاً عن تخصصيته. ثالثاً: بروز المملكة كمنطقة اجتذاب لكثير من العمالة الوافدة، وما يمكن أن ينتج عنه من سلبيات سياسية واجتماعية واقتصادية. رابعاً: رغبة الدولة في فتح باب الاستثمار على مصراعيه، سواء الاستثمار الوطني من خلال عودة الأموال المهاجرة أم الاستثمار الأجنبي المباشر.

٢- تجربة دولة ماليزيا في تعزيز القوى العاملة المنتجة من خريجي الجامعات المحلية والمغتربين وانخفاض معدل البطالة^(١٣):

تعاني ماليزيا من نقص حاد في اليد العاملة الماهرة، وهو ما يعد عائقاً أمام النمو الاقتصادي. ومن بين العمالة الماهرة التي تعاني ماليزيا من نقص حاد بها (الموظفين الفنيين المؤهلين تأهيلاً عالياً والعلماء والأكاديميين)؛ وهو ما يجعل كثيراً من المستثمرين الأجانب والشركات دولية النشاط تقوم بإعادة النظر في توسيع أنشطهم في ماليزيا مستقبلاً أو الاستثمار فيها ابتداءً.

ونظراً لأن تراكم رأس المال البشري يعد المحرك الأعظم للنمو الاقتصادي، وأن النمو الاقتصادي يتأثر بقدرة القوى العاملة على إدارة الآلات الجديدة بصورة أفضل من الناحية

الانتاجية وبقدرتها علي التكيف مع التغيرات السريعة في هياكل العمليات الإنتاجية^(١٤)؛ فقد بادرت ماليزيا إلى تحسين فرص العمالة أمام خريجي الجامعات المحلية، وتم عمل مجموعة ورش تدريبية اضافية في الجامعات لتنمية مهارات التحدث باللغة الإنجليزية باعتبارها اللغة الثانية عالمياً، وتعلم أحدث التقنيات، ورفع مستوى القدرة على تنظيم المشاريع. وتعتبر ماليزيا عضواً في منظمة العمل الدولية؛ مما كان له بالغ الأثر في قيامها بتسوية بعض النزاعات العمالية عن طريق التفاوض أو التحكيم أمام محكمة مختصة بالصناعة، رغم ان هناك حالات كثيرة من النزاعات العمالية متراكمة منذ سنوات بتلك المحاكم، إلا أنه بمجرد أن تحال قضية الى المحكمة المختصة، فإن اتحاد نقابات العمال والإدارة المختصة يمتنع عليها اتخاذ أي إجراء آخر ضد طرفي النزاع.

وبدأ تنفيذ أمر الحد الأدنى للأجور في ماليزيا في عام ٢٠١٢ في ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤ وتحدد المعدل بأقل من ٣٠٠ دولار في الشهر في شبه جزيرة ماليزيا ونحو ٢٦٠ دولار في الشهر بالنسبة لمن هم في شرق ماليزيا. واشترط لتوظيف العمال المغتربين (الأجانب) في الشركات الصناعية التي هي مملوكة للأجانب بنسبة ١٠٠٪ أن يكون الحد الأدنى المدفوع في رأس مال الشركة ٥٠٠,٠٠٠ رينغيت (اعتباراً من ١ يناير، ٢٠١٠). أما الشركات ذات الملكية الاجنبية والماليزية المشتركة يجب أن يكون الحد الأدنى لرأس المال المدفوع ٣٥٠,٠٠٠ رينغيت في حين أنه يجب أن يكون رأس مال الشركات المملوكة للدولة (الوطنية) لا يقل عن ٢٥٠,٠٠٠ رينغيت ماليزي. ويبدو أنه كلما زاد رأس مال الشركة المدفوع، زاد عدد المغتربين (الأجانب) الذين يمكن للشركة توظيفهم. ويصنف العمال الأجانب على النحو التالي: "المغتربين" (أي شخص يكسب ما لا يقل عن ٥٠٠٠ رينغيت ماليزي أو ١,٤٢٩ دولاراً في الشهر)، و"العمال المهرة الأجانب" و"العمال الأجانب غير المهرة وشبه المهرة". وقد شرعت الحكومة الماليزية في تنفيذ عدد من المبادرات التي تساعد علي استقطاب العمال الأجانب المهرة؛ حيث تصدر تأشيرات الاغتراب لمدة تصل إلى عشر سنوات. ويحصل العمال الأجانب غير المهرة علي تصريح عمل لمدة ثلاث سنوات، قابله للتجديد سنوياً لمدة تصل إلى خمس سنوات، ويمكن للعمال المهرة الأجانب التمديد لمدة تصل إلى ١٢ شهراً. وإذا اكتسب العامل غير الماهر "شهادة المهارة"، جاز له ان يتقدم بطلب للحصول علي تصريح بوصفه عاملاً ماهراً بعد استنفاده لمدة خمس سنوات كعامل غير ماهر. ويسمح لذويهم الأجانب بالبقاء في ماليزيا علي رخصه عمل تتجاوز عشر سنوات. وتمت إزاله القيود التي فرضتها ماليزيا علي تأشيرات الإقامة الدائمة في ٢٠١٠ بنظام النقاط الذي وضع للمقيمين في ماليزيا على مدي خمس سنوات.

ولدى ماليزيا أيضاً برنامج "ماليزيا والبيت الثاني" "Malaysia, My Second Home program" وبطاقة الإقامة التي تمنح تأشيرات إقامه طويلة الأجل للمغتربين.



وفي نيسان/ابريل ٢٠١١، تم إطلاق بطاقة الإقامة - الموهبة (RP) للمغتربين ذوي المؤهلات العالية الذين يمكنهم المساهمة في التحول الاقتصادي في ماليزيا. وتمنح تراخيص المرور لمدة عشر سنوات الحائزين المؤهلين العديد من المزايا، بما في ذلك القدرة على تغيير أرباب العمل دون الاضطرار إلى تجديد الترخيص^(١٥).

ولقد اتخذ مسؤولي الحكومة الماليزية خطوات جادة لتبسيط وتسريع الموافقة علي التصاريح لبعض فئات الموظفين الأجانب ووضعت وزارة العمل دليلا يوضح الإجراءات والمتطلبات المختلفة. وفي عام ٢٠١٠، حيث طبقت الحكومة لوائح جديدة تقلل من أوقات الموافقة على الطلبات، وتزيل حدود السن للمغتربين، وتسمح بالموافقة التلقائية على الموظفين المغتربين الذين يحصلون على أكثر من ٢,٥٨٠ دولار شهرياً. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٣ أنشأت الحكومة قسم خدمات المغتربين، وهو مرفق متكامل يقدم الخدمات إلى المغتربين ومعاليتهم فيما يتعلق بعملية الهجرة لتسهيل واستبقاء المواهب الأجنبية. ويبين الجدول التالي أعداد القوى العاملة بماليزيا خلال الفترة (٢٠٠٠ - ٢٠١٦) على النحو التالي:

جدول رقم (١)

الإحصاءات الرئيسية للقوى العاملة ومعدل البطالة (٢٠٠٠ - ٢٠١٦)، ماليزيا

العام	العدد (بالآلاف)					معدل مشاركة القوى العاملة (%)	معدل البطالة (%)
	القوى العاملة	المشتغلين	أقل من العمل (٣٠ ساعة)	العاطلين	خارج القوى العاملة		
٢٠٠٠	٩,٥٥٦,١	٩,٢٦٩,٢	٤٩١,٤	٢٨٦,٩	٥,٠٦٥,١	٦٥,٤	٣,٠
٢٠٠١	٩,٦٩٩,٤	٩,٣٥٧,٠	٥٢٥,٠	٣٤٢,٤	٥,٢٣٩,٩	٦٤,٩	٣,٥
٢٠٠٢	٩,٨٨٦,٢	٩,٥٤٢,٦	٥١٦,٧	٣٤٣,٥	٥,٤٧٣,٨	٦٤,٤	٣,٥
٢٠٠٣	١٠,٢٣٩,٦	٩,٨٦٩,٧	٥٢٩,٠	٣٦٩,٨	٥,٤٥٨,٦	٦٥,٢	٣,٦
٢٠٠٤	١٠,٣٤٦,٢	٩,٩٧٩,٥	٥٩٩,٣	٣٦٦,٦	٥,٧٣٠,٥	٦٤,٤	٣,٥
٢٠٠٥	١٠,٤١٣,٤	١٠,٠٤٥,٤	٤٨٤,٤	٣٦٨,١	٦,٠٤٨,٢	٦٣,٣	٣,٥
٢٠٠٦	١٠,٦٢٨,٩	١٠,٢٧٥,٤	٤٧١,٩	٣٥٣,٦	٦,٢٠٥,١	٦٣,١	٣,٣
٢٠٠٧	١٠,٨٨٩,٥	١٠,٥٣٨,١	٥١١,٣	٣٥١,٤	٦,٣٣٠,١	٦٣,٢	٣,٢
٢٠٠٨	١١,٠٢٨,١	١٠,٦٥٩,٦	٤٧٠,٧	٣٦٨,٥	٦,٥٧٥,٧	٦٢,٦	٣,٣
٢٠٠٩	١١,٣١٥,٣	١٠,٨٩٧,٣	٤٧٨,٧	٤١٨,٠	٦,٦٦٥,٧	٦٢,٩	٣,٧



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
١٠-٩ ديسمبر ٢٠١٨ م



٣,٣	٦٣,٧	٧,٠٢٣,٠	٤٠٤,٤	٥٠٣,٠	١١,٨٩٩,٥	١٢,٣٠٣,٩	٢٠١٠
٣,١	٦٤,٥	٧,٠٢٣,٣	٣٨٩,٢	٥٢٠,٦	١٢,٣٥١,٥	١٢,٧٤٠,٧	r٢٠١١
٣,٠	٦٥,٦	٦,٩٢٧,٤	٤٠١,٢	٥٨٩,٤	١٢,٨٢٠,٥	١٣,٢٢١,٧	r٢٠١٢
٣,١	٦٧,٣	٦,٧٨١,٢	٤٣٥,١	٦٤٥,٨	١٣,٥٤٥,٤	١٣,٩٨٠,٥	r٢٠١٣
٢,٩	٦٧,٦	٦,٨٢١,٠	٤١١,١	٥٣٤,٨	١٣,٨٥٢,٦	١٤,٢٦٣,٦	r٢٠١٤
٣,٢	٦٧,٩	٦,٨٦٩,٩	٤٥٠,٣	٥٨٠,٠	١٤,٠٦٧,٧	١٤,٥١٨,٠	٢٠١٥
٣,٥	٦٧,٧	٦,٩٨٧,٦	٥٠٤,١	٥٠٢,٨	١٤,١٦٣,٧	١٤,٦٦٧,٨	٢٠١٦

Source: Labour Force Survey, Department of Statistics, Malaysia, On the Link:

<http://mvsidc.statistics.gov.my/index.php?lang=en#>

Note: (r) The 2011-2014 statistics was updated based on the year's population estimates.

يتبين من مطالعة الجدول السابق أن نسبة البطالة في ماليزيا خلال فترة الدراسة متدنية جداً فهي تتراوح ما بين ٢,٩٪ في عام ٢٠١٤ م، و٣,٧٪ في عام ٢٠٠٩ م، ولا تزيد عن ذلك.

- القدرات العلمية وتنمية الموارد البشرية في ماليزيا:

كان هدف ماليزيا هو اللحاق بركب الدول الصناعية المتقدمة بحلول عام ٢٠٢٠ طبقاً لرؤية ٢٠٢٠ لتكون قادرة على منافسة هذه الدول، كما انها حرصت في نفس الوقت على تحقيق نتيجة متوازنة من الماديات والقيم الأخلاقية، فهي تسعى لكسب الثقة واخلاقياتها، وهنا يلعب التعليم دوراً مركزياً في هذا الشأن.

ويرجع منشأ نظام التعليم الحالي في ماليزيا إلى حقبة ما قبل الاستقلال حين أدخل البريطانيون نظام التعليم العلماني في عام ١٨١٦. وبالتالي فإن التعليم في ماليزيا قد تطور على مدى فترة طويلة، مما أسهم في النجاح المعقول لنظام التعليم الذي يلبي مطالب المساواة بين مختلف المجموعات الاثنية فضلاً عن تلبية احتياجات بلد متسارع النمو. فالتعليم والمجتمع في ماليزيا مترابطان ترابطاً أساسياً كما هي الحال في سائر البلدان، وتعترف ماليزيا بأهمية التعليم كأداة أساسية للتنمية الوطنية، ولذلك فقد كرست له القدر الأكبر من المخصصات في الميزانية الوطنية منذ استقلالها في عام ١٩٥٧.

واليوم، ونظراً لتزايد أهمية التعليم والتدريب والتعليم مدى الحياة، فقد خصصت ماليزيا، بموجب الخطة التاسعة لماليزيا (MP9) (٢٠٠٦ - ٢٠١٠) مبلغاً قدره ٤,٣ مليار رينغيت ماليزي (نحو ٢,١٪ من مجموع الميزانية السنوية) للإنفاق على تطوير التعليم والتدريب.

وقد أرسى تقرير عبد الرزاق لعام ١٩٥٦ م بداية ملموسة للتعليم في ماليزيا، فقد أوصى التقرير بإنشاء نظام تعليم وطني يشجع التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تقبلها الأمة. وأصبح التقرير الأساس الذي سُن بالاستناد إليه قانون التعليم

في عام ١٩٥٧م بهدف استخدام منهج دراسي موحد لجميع المدارس، وهو منهج يتسق مع المبادئ الوطنية.

وللمضي قدماً في تطوير نظام التعليم، سنّ قانون التعليم لعام ١٩٦١م استناداً إلى تقرير عبد الرحمن طالب لعام ١٩٦٠م، وقد فرض القانون دراسة اللغة المالوية كمادة إلزامية في المدارس الابتدائية والثانوية، وكذلك في المؤسسات التدريبية.

وفي عام ١٩٧٩م، واصل نظام التعليم تطوره ليركز على مهارات القراءة والكتابة والرياضيات في المناهج الدراسية، فضلاً عن إطالة مدة التعليم الرسمي لتبلغ ١١ سنة ولتلبية متطلبات التعليم في القرن الحادي والعشرين.

ينصّ قانون التعليم لعام ١٩٩٦م على توجيهات لتسيير سياسات التعليم في ماليزيا، إذ يجعل التعليم الابتدائي إلزامياً في هذا البلد، ومنذ ذلك الحين تحول هدف التعليم ليصبح التنمية الشاملة والمتكاملة للأفراد، على النحو الذي تتوخاه الفلسفة التعليمية الوطنية^(١٦).

ولتحقيق أهداف رؤية ٢٠٢٠ اهتمت ماليزيا بالاستثمار في الصناعات الثقيلة وتحول المجتمع من واقعه الزراعي إلى واقعه الصناعي الحديث الذي يتسم بانخفاض نسبة القوي العاملة في الصناعات الثانوية وارتفاعها في الصناعات الحديثة، كما صاحب هذه التغيرات الاقتصادية ارتفاع معدلات التحضر، إذ ازدادت الهجرة من الريف للمدن حتى وصلت نسبة من يقيمون في المدن الي ٦١٪ عام ٢٠٢٠ مقابل ٣٩٪ يقيمون في الريف.

وقد ترتب على الاستثمار في الصناعات الثقيلة أيضاً زيادة الطلب على العمالة الماهرة ذات المستويات التقنية والإدارية العالية، إلا أن التوسع الاقتصادي فرض نقصاً في هذه العمالة الماهرة حيث واجه قطاع الصناعة وقطاع الخدمات صعوبات حمة لتوفير العدد الكاف من مديري الصناعة والمهندسين والمتخصصين في الكمبيوتر؛ ففي الفترة من ١٩٨٧-١٩٩٣ ارتفع الطلب على العمالة بمقدار ٣,٩٪ في السنة بينما كانت الزيادة في قوة العمل تقدر بـ ٣٪، ولتعويض هذا النقص اتخذت الحكومة المالية سلسلة من الإجراءات لجذب العمالة من الدول المجاورة، وأشارت التقديرات عام ١٩٩٥ إلى وجود ٢,٥ مليون عامل أجنبي كاد معظمهم يشغل في أعمال منخفضة الأجور مثل الزراعة والبناء، إلا أنه بعد الأزمة المالية عام ١٩٩٧م تم الاستغناء عن هذه العمالة.

وبجانب نقص العمالة الماهرة واجهت الدولة مشكلة أخرى وهي نزوح العمال المهرة ونصف المهرة الي دول اخري مجاورة مثل تاوان وسنغافورة واليابان بسبب ما يتقاضونه من أجور أعلى في هذه الدول، وهو ما أدى إلي تفاقم مشكلة نقص العمال المهرة، وبالتالي التأثير بالسلب على تنفيذ برامج التنمية.

وحيث ان نظام الانتاج العالمي الجديد يحتاج إلي نوعية جديدة من العاملين تستطيع التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة والعقول الالكترونية؛ لذا كان التحدي الذي واجه الحكومة الماليزية في سبيل تحقيق أهداف خطة ٢٠٢٠ هو تنمية الموارد البشرية؛ ومن هنا اتجهت الحكومة إلى التوسع في التعليم وتطويره والاهتمام بالتعليم الفني وتطوير مناهجه وتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التعليم.

ولما كانت تنمية الموارد البشرية ترتبط بشكل كبير بالتعليم والتدريب. فلقد أكد د. مهاتير محمد رئيس وزراء ماليزيا السابق على أهمية هذا المعنى في بناء الأمة، وذلك في خطابه في الجلسة الافتتاحية للبرنامج التنفيذي الثاني لبنك Negars في يناير عام ١٩٩٢.

وقد بلغ الإنفاق على التعليم والتدريب في خطة التنمية السادسة (١٥,٥%) (وهذه الحصة بمقدار (٠,٦%) من المخصص لها طبقاً لخطة التنمية الخامسة) وإن كانت هذه الحصة تعتبر مرتفعة مقارنة بحصص الإنفاق على القطاعات الأخرى، حيث كان مستقبل ماليزيا يتطلب حسن تدوير الموارد البشرية لمواجهة التغيرات العالمية وتلبية الحاجات القومية، فمثلاً: في التسعينيات لم يعد التركيز على التنمية البشرية على اكتساب المعرفة والمهارات، وإنما تطلب الأمر التوجه نحو خليط من التكنولوجيا ١٩٪ الاحصاء والكمبيوتر. ولم يعد دور المؤسسات التعليمية يقتصر على التعليم فقط، وإنما أصبح يشمل التعليم والتدريب في ذات الوقت. ولا شك ان السياسات والاستراتيجيات التي يتبناها النظام التعليمي، خاصة التعليم العالي تنعكس على عناصر قوة العمل كمياً ونوعياً، وكذلك على مدى قدرة العناصر على تلبية حاجات التنمية من العمالة المتخصصة^(١٧).

ويتطلب جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة في مجال صناعة البتروكيماويات على سبيل المثال - تلك الصناعات التي تتميز بها ماليزيا - تطوير العنصر البشري وتوعيته والارتقاء بمستوى مهارته خاصة تطوير وخلق القدرات العلمية والكفاءات والكوادر القادرة على توليد التقنية الملائمة للظروف المحلية، وتؤكد دراسة نشرها صندوق النقد الدولي وجود علاقة طردية بين الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو في الدول النامية تبعاً لما يطلق عليه "محددات رأس المال البشري"، وعليه فإن القوى العاملة في دولة ما إذا ما كانت ذات تعليم جيد؛ كلما ارتفعت جاذبية الاستثمار الأجنبي المباشر لذلك البلد ويصبح الاستثمار الأجنبي المباشر في تلك الدولة عاملاً هاماً لدفع عجلة النمو الاقتصادي به.

وعلى النقيض كلما نقصت الموارد البشرية المؤهلة في بلد ما؛ كلما قل تدفق الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلي تلك البلد، ويرجع السبب في ذلك لما يلي^(٢):

- توافر القدرات العلمية والكفاءات والمتخصصين في بلد ما يمثل حافزاً للشركات الاستثمارية العالمية من أجل اختيار ذلك البلد كمكان لتوظيف أموالها وفتح فروع لها، وذلك لأنه من السهل

تدريب العمال والمتخصصين ذوي التعليم الجيد وإيصالهم إلى أعلى مستوى إنتاجي في مدة أقل من العمال والمتخصصين ذوي المستوى التعليمي المنخفض.

- تزايد الاستثمار في الآونة الأخيرة في الدول النامية في أنشطة عالية التقنية تتطلب عمالة منتجة مع توافر مستويات عالية من المهارة، إذ تسعى الشركات العالمية غالباً إلى استخدام التقنيات الحديثة في الإنتاج من أجل تخفيض كلف الإنتاج، وهذه التقنيات لا يمكن استخدامها في الدول المضيفة للاستثمار ما لم تتوفر قدرات علمية قادرة على التعامل مع هذه التقنيات.

- توافر الأيدي العاملة الماهرة ذات القدرات العلمية يعني إنتاجية أكبر لها، وتعد كلفة العمل وإنتاجية العمال من المحددات الأكثر أهمية في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

- يعرقل نقص المهارات بالمستويات المطلوبة إمكان الاستفادة من التطور التقني الذي تستخدمه الشركات الاستثمارية في عملياتها الإنتاجية، ويعرقل إمكان استخدام الأدوات والآلات بفاعلية، ومعلوم أن الشركات الاستثمارية تسعى غالباً إلى الوصول إلى القدرة التقنية الابتكارية، وبذلك أصبح كل من التقنية والابتكار عاملاً حاسماً في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

- يؤدي توافر القدرات العلمية دوراً هاماً في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المالية المستثمرة، إذ أن توافر هذه القدرات يعني قدرتها على مواكبة التطورات في أساليب الإنتاج التي تقدمها المعطيات الجديدة في مجال العلم والتقنية.

ولقد احتلت ماليزيا المرتبة (٦١) عالمياً في دليل التنمية البشرية^(١٨) لعام ٢٠١١ من بين ١٨٧ دولة شملها التقرير، وصنفت ضمن الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة، وارتفعت قيمة دليل التنمية البشرية من (٠,٥٥٩) عام ١٩٨٠ إلى (٠,٧٦١) عام ٢٠١١، وبلغ معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الكبار (١٥ سنة فما فوق) ما نسبته (٩٢,٥٪)، مما يعني أن هناك اهتماماً كبيراً بتطوير المورد البشري، وبلغ الإنفاق العام على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي حوالي (٤,٨٪) خلال الفترة (٢٠٠٦ - ٢٠٠٩)^(١٩).

ولقد ركزت السياسة التعليمية الماليزية على بناء الشخصية القادرة على مواجهة المستقبل وإقامة المجتمع المنتج وتحقيق التنمية الشاملة وإعداد جيل متميز من العلماء في المجالات المختلفة، وتوزعت الأهداف العامة للتعليم بين ثلاث فئات، هي:

- أهداف علمية وأكاديمية : تتضمن تلك الأهداف إعداد الكوادر المتخصصة القادرة على إدارة التنمية والاطلاع بمهام البحث العلمي الذي يخدم التقدم والابتكار والتدريب المستمر للكوادر العاملة، بهدف ضمان استمرارية الاتصال بالتطورات العلمية والفنية التي تخدم المجتمع، فضلاً عن الاتصال المستمر بالفكر العالمي من خلال الاشتراك في المؤتمرات العلمية والندوات الدولية وإنشاء تخصصات جديدة تفرضها التطورات التكنولوجية الحديثة وتتطلبها احتياجات المجتمع.



- أهداف اجتماعية وقومية : وتتضمن تلك الأهداف نشر ورفع مستوى المعرفة بين المواطنين وتزيد المجتمع بالقيادات الواعية المثقفة في شتى المجالات ، كما تعد الجامعات الماليزية مراكز اشعاع تبث الخبرات العالية المتطلبة لكافة مؤسسات الدولة في شتى مناحي الحياة.
- أهداف سلوكية ايجابية: وتتضمن تلك الأهداف إتاحة الفرصة للدارسين لاستكشاف قدراتهم ومهاراتهم الذاتية ، وتعميق الاحساس بالانتماء القومي، ووضع رؤية مستقبلية قومية في ظل المتغيرات المحلية والعالمية.

كما اهتمت ماليزيا بالتعليم التكنولوجي وضرورة ربطه بالبحث العلمي، وركزت في المرحلة الأولى من عملية التطور التكنولوجي على عنصرين أساسيين هما: بناء المؤسسات التي تشرف علي العلم والتكنولوجيا ، وتوطين التكنولوجيا اليابانية في ماليزيا^(٢٠).

ولا ريب في أن التصدي للأمية – التي تمثل عائقاً أمام الارتفاع بمعدلات النمو الاقتصادي وأحد الأسباب الرئيسية في انتشار وتفشي الفقر – يعد أحد أهم الخطوات الجادة في طريق تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر بصفة عامة، وفي مجال صناعة البتروكيماويات بصفة خاصة ، ذلك أن كلاً من القراءة والكتابة يمثلان عاملين حاسمين ومؤثرين فيما يتعلق بمستوى وفاعلية رأس المال البشري وبوصف كونهما أحد أهم العوامل الفاعلة في الارتفاع بمعدلات النمو الاقتصادي في بلد ما^(٢١). ويامعان النظر في إحصاءات وعدد مؤسسات التعليم الحكومي العالي وأعداد الطلاب والدارسين به، سوف يتضح جلياً ما سبق ذكره، على النحو التالي:

جدول رقم (٢)

عدد مؤسسات التعليم العالي حسب نوع المؤسسة ، ماليزيا ، ٢٠٠٠-٢٠١٥

الجامعات العامة	كليات المجتمع	المعاهد الفنية	معاهد إعداد المعلمين	الإجمالي	العام
١١	٥	١٢	٢٧	٥٥	٢٠٠٠
١١	٧	١٣	٢٧	٥٨	٢٠٠١
١١	٧	١٦	٢٧	٦١	٢٠٠٢
١١	٧	١٩	٢٧	٦٤	٢٠٠٣
١١	٧	٢٠	٢٧	٦٥	٢٠٠٤
١٢	٧	٢٠	٢٨	٦٧	٢٠٠٥
٢٠	٣٥ (b)	٢٠	٢٨ (a)	١٠٣	٢٠٠٦



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨ م



Ministry

٢٠	(b)٣٨	٢٤	(a)٢٨	١١٠	٢٠٠٧
٢٠	(b)٤٣	٢٧	(a)٢٨	١١٨	٢٠٠٨
٢٠	(b)٦٤	٢٧	(a)٢٨	١٣٩	٢٠٠٩
٢٠	(b)٧١	٢٧	(a)٢٨	١٤٦	٢٠١٠
٢٠	(b)٧١	٣٠	(a)٢٨	١٤٩	٢٠١١
٢٠	(b)٨١	٣٠	(a)٢٨	١٥٩	٢٠١٢
٢٠	٨١	٣٢	(a)٢٨	١٦١	٢٠١٣
٢٠	٩١	٣٣	(a)٢٨	١٧٢	٢٠١٤
٢٠	٩٣	٣٤	(a)٢٨	١٧٥	٢٠١٥

Source:
of

Education, Malaysia.

Notes:

(a): Includes English Language Teaching Centres, Malaysia (ELTC).

(b): Includes Kolej Tunku Abdul Rahman (KTAR) and Community Colleges.

جدول رقم (٣)

عدد الطلاب في مؤسسات التعليم العالي (معاهد إعداد المعلمين ، المعاهد الفنية ، كليات المجتمع ، والجامعات العامة) والتعليم العالي الخاص ، حسب نوع الجنس ، ماليزيا ٢٠١٥-٢٠٠٠

العام	الإجمالي	الذكور	الإناث
٢٠٠٠	٥٣٧,٧٧٥	١٤٦,٥٣٧	١٧٩,٢٠٤
٢٠٠١	٦٠٥,٠٣٧	١٥٤,٩٧٢	١٩٨,٦٤١
٢٠٠٢	٦٥٥,٥١٧	٢٩٩,٢٨٥	٣٥٦,٢٣٢
٢٠٠٣	٦٩٣,٦٠٨	٣١٥,١٤٦	٣٧٨,٤٦٢
٢٠٠٤	٧٣٤,٦١٢	٣٢٧,٩٧٧	٤٠٦,٦٣٥
٢٠٠٥	٧٢٣,٥٠٨	٣٢٣,٥١٥	٣٩٩,٩٩٣
٢٠٠٦	٧٥٩,٩٥٣	٣٣٩,٣٥٧	٤٢٠,٥٩٦
٢٠٠٧	٨٦٣,٩٨٤	٣٨٤,٠٥٦	٤٧٩,٩٢٨
٢٠٠٨	٩٣٨,٢١٠	٤٠٤,٣٢٣	٥٣٣,٨٨٧
٢٠٠٩	١,٠٤٨,٢٤٥	٤٦٦,٦٦٢	٥٨١,٥٨٣
٢٠١٠	١,١٣٠,٢٦٩	٤٩٧,٣٠٥	٦٣٢,٩٦٤
٢٠١١	١,٠٦٨,٩٣٨	٤٧٣,٣٩٦	٥٩٥,٥٤٢



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨ م



Ministry

٤٠٩,٩٢٨	٢٦٧,٨٢١	٦٧٧,٧٤٩	٢٠١٢
٦٦٣,٣٤٩	٥١٣,٨٩٧	١,١٧٧,٢٤٦	٢٠١٣
—	—	—	٢٠١٤
٦٩٢,٩٧٦	٥٦٠,٥٦٦	١,٢٥٣,٥٤٢	٢٠١٥

Source:
of Higher

Education, Malaysia,

Ministry of Education, Malaysia.

(--) Not available.

ويتفق الباحث مع الرأي القائل بأنه على الرغم من أهمية الالتحاق بالتعليم إلا أن ذلك ليس كافياً لبناء رأس مال بشري يعزز النمو الاقتصادي، فجودة التعليم هي العنصر الأكثر أهمية في تقدم الشعوب، ويرتبط النمو الاقتصادي بدرجة أكبر بجودة التعليم ممثلة في درجات التلاميذ في الاختبارات بصورة تفوق ارتباطه بالجوانب الكمية للتعليم، مثل عدد سنوات التعليم، وتتمثل جودة التعليم أيضاً في اكتساب التلاميذ للمهارات العقلية/المعرفية، وغير المعرفية اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ونواتج سوق العمل، والكفاية الخارجية والمخرجات الكيفية للنظام التعليمي، مثل مهارات العمل الجماعي، والتماسك الاجتماعي وغيرها.

وعليه فقد بادرت وزارة التربية والتعليم الماليزية عام ٢٠١٠م بوضع آليات تطبيق المحاسبية على المدارس وجعلها مسؤولة عن تحسين نواتج تعلم التلاميذ، وكفاءة آليات متابعة التحصيل الدراسي لهم، مع مراعاة الأخذ بالأساليب الفعالة للتغلب على المشكلات التعليمية، ومن بين هذه الآليات مايلي^(٢٢):

- صياغة برنامج تطوير الإدارات التعليمية District Transformation Program، والذي يهدف إلى زيادة صلاحيات الإدارات والمديريات التعليمية، وتدريب العاملين بديوان عام وزارة التربية والتعليم على صياغة السياسات التعليمية العامة، ووضع الاستراتيجيات، وجمع البيانات على المستوى القومي، وتطوير المناهج وأساليب التقويم.

- ترتيب المدارس تنازلياً وفقاً لمستوى التحصيل الدراسي بها، وتدريب المعلمين على طبيعة "الاختبارات الدولية المقارنة لاتجاهات تحصيل التلاميذ الدراسي في الرياضيات والعلوم" Trends in international Mathematics and Science، وطرق التدريس المستخدمة في الدول الآسيوية. ويفيد هذا الترتيب التنازلي في اتخاذ القرارات الرشيدة بعد تأمل نقاط القوة والضعف والتفكير في آليات الإصلاح والتطوير، عن طريق تخصيص المزيد من الموارد المالية لأكثر المدارس احتياجاً لها.

- إنشاء نظام مركزي لجمع البيانات وتقديم الدعم الفني للمدارس أطلقت عليه اسم "نشر الخطط والأساليب المتصلة بتحسين أداء المدارس" School Improvement Toolkit، يسمح هذا النظام لمديري المدارس على تحديد التحديات التي يواجهونها، وتحديد الأدوات المناسبة للإصلاح، وصياغة الخطط التطويرية، وتخصيص الموارد اللازمة للإصلاح.

- رفع مستوى المعايير التعليمية لتصل إلى المستويات الدولية، فبحلول عام ٢٠١٠م كانت (٢٠) مدرسة ماليزية قد حصلت على مرتبة "المدارس ذات الأداء الأعلى"، كما حصلت مجتمعة على (٧٠٠,٠٠٠) رينغيت ماليزي، وعلى تمويل إضافي، وحرية في استخدام المناهج الدراسية؛ ومن ثم استطاعت هذه المدارس أن تقوم بتوظيف أعداد إضافية من المعلمين، وتدريس مناهج وكتب دراسية إضافية، والاستعانة بالامتحانات المحلية والدولية، ويتم مطالبة هذه المدارس بتطبيق المزيد من آليات المحاسبية بصورة مستمرة. كما تسعى هذه المدارس إلى أن تصبح ذات جودة عالية تضارع أرقى المدارس في الدول المتقدمة، وأن تكون ذات شخصية فريدة. وتتكون هذه المدارس العشرين من (١٤) مدرسة ثانوية، و(٦) مدارس ابتدائية في مختلف أنحاء ماليزيا.

- تطبيق برنامج الإدارة والقيادة المدرسية School Leadership and Management، والدبلومة التربوية المهنية في الإدارة المدرسية National Professional Qualification for Headship، وبرنامج تقويم القيادة المدرسية

School Leadership Assessment Program، وتعد هذه البرامج شواهد على الجهود الكبيرة التي تبذلها وزارة التربية والتعليم الماليزية في تدريب مديري المدارس.

- تحسين جودة المعلمين الجدد من خلال تحفيز أفضل خريجي الجامعات على العمل بمهنة التدريس بدلاً من سياسة التعليم التلقائي/الآلي لخريجي كليات التربية، من خلال اخضاع المتميزين من هؤلاء الخريجين لاختبارات صارمة قبل الموافقة على تعيينهم، مع استبعاد أصحاب التقديرات المنخفضة في مرحلة البكالوريوس وفي الاختبارات التي تعقدها وزارة التربية والتعليم.

- إعادة هيكلة كليات المعلمين وتحويلها إلى كليات للتربية لا تزيد مدة الدراسة بها عن خمس سنوات ونصف، مع تغيير المناهج الدراسية بهذه الكليات بصورة جذرية.

إن النموذج الماليزي الناجح في تنمية القدرات العلمية وتنمية الموارد البشرية والقضاء على البطالة لم يحقق نجاحه هذا بفضل تفرد وتميزه في المقومات الاقتصادية والطبيعية والبشرية التي يمتلكها هذا البلد، وإنما صنع نجاحه بفضل السياسات والاستراتيجيات الرشيدة التي قامت على أساس الاستغلال العقلاني للموارد المتاحة والاعتماد على مبدأ المساواة والعدالة الاجتماعية في تلك الاستراتيجيات بأبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي ارتقت بالتجربة الماليزية إلى نموذج يحتذى به في تحقيق التنمية، وفي محاربة مختلف المشاكل التي

من شأنها أن تعيق عجلة التقدم والتطور كظاهرة البطالة مثلاً. فكانت الدروس المستقاه من هذه التجربة منطلقاً للعديد من الدول التي لازالت تتخبط شعوبها في مستنقعات موحلة من البطالة والفقر وتدني مستوى المعيشة وغيرها^(٣٣).

ومن أجل تطوير المناهج الدراسية الخاصة بالتعليم الفني والتكنولوجي في مصر سوف نلقي الضوء على بعض من نظم تطوير منهج المدرسة المهنية عامة والمدرسة الصناعية خاصة، طبقاً لتجارب الدول المتقدمة في مجال التنمية الصناعية، على النحو التالي^(٣٤):

- نظام الأسر المهنية:

يعتمد هذا النظام على سوق العمل في التعليم والتدريب المهني لكل الراغبين في تعلم المهنة، وعلى ذلك تقوم المدرسة بالتنسيق مع المصانع والمؤسسات المنتشرة في جميع أنحاء البلاد لتعليم وتدريب روادها من الطلاب والطالبات وأشخاص عديدة من مختلف طوائف المجتمع، ومن العمالة من مختلف المصانع والمؤسسات لإعدادهم على التخصص في مهنة معينة بناءً على معايير الجودة لهذا التخصص، وذلك بملاحظة عملية التصنيع ومراحل الإنتاج كاملة وكيفية التطبيق وتحقيق المعايير. ويتم تقييم هؤلاء الرواد في هذا النظام بناءً على معيار واحد لكل المدن والمناطق، ويكون الاختيار على الصناعة السائدة واستغلال الموارد المتاحة في كل منهما، وطبقاً لمبدأ اللامركزية من خلال الخطط المعتمدة والخاصة لطبيعة كل من هذه المدن والمناطق. وتقوم بهذا الاختبار لجنة مشتركة من أقسام المدرسة وأعضاء مجلس ادارة المصنع أو المؤسسة التي تم التدريب فيها، كما يمكن تعيين الناجحين والمتفوقين من الطلاب الذين اجتازوا التدريب والاختبار في ذات المؤسسة أو المصنع الذي تم التدريب فيه وذلك بعد التخرج. وهذا النظام يعمل به في فرنسا في مجال تطوير التعليم الفني والتدريب المستمر، فالمدرسة المهنية في فرنسا أصبحت طبقاً لهذا النظام مدرسة واحدة تضم كلاً من الراغبين في استكمال دراساتهم، ومختلف الشهادات والمستويات التعليمية، والمتخصصين والمهنيين في مختلف المجالات، ونظام التصديق على مستوى التحصيل والخبرة (تحديد المستوى).

- النظام المزدوج:

يعتمد هذا النظام على التزاوج بين الدراسة النظرية والعملية في المدرسة والتدريب والتطبيق في المؤسسات الصناعية (الربط بين المدرسة والمصنع) ، واشتراك كل من المدرسة ومؤسسات الإنتاج والصناعة في التدريب المهني. وهذا النظام يعمل به في اليابان في مجال تطوير مناهج التعليم المهني القائم على تبادل الخبرات بين الدول، والتعرف على الثقافات الأخرى، ونشر الثقافة اليابانية، وذلك باستقبال ودعم الطلاب الوافدين من الأجانب، فالطالب يختار مجال من مجالات الدراسة المهنية، وبناءً عليه يختار ما يفيد دراسته لهذا المجال من المقررات العامة والمقررات المهنية أو المتخصصة، ويتم تدريبه في المؤسسات الصناعية. أما التقييم فيتم كآتي:



★ يُختبر الطالب تحريراً وعملياً في المقررات التي اختارها فقط.
★ عند التخرج يكلف جميع الطلاب بمشروع كتصنيع سيارة إلكترونية على سبيل المثال، وبعد التخرج يتم تعيينه في المؤسسة الصناعية.

- نظام الوحدات الانتاجية:

يعتمد هذا النظام على التعليم المرن القائم على مبدأ التنافسية في مجال الصناعة، وعليه فقد تم تطوير المناهج الدراسية على النحو التالي:
★ تحديد الصناعة المراد تنفيذها قبل عملية التصنيع.
★ تقوم المدرسة بتوفير الآلات والمعدات وإعداد المتدربين طبقاً لهذه الصناعة.
★ تقوم الدولة بفرض اشتراك مالي على المؤسسات والمصانع طبقاً لعدد العاملين فيها.
★ يوضع هذا الاشتراك في صندوق يصرف منه على تعليم وتدريب الطلاب والعلمين الجدد.
★ توفير معدات جديدة بناءً على تعديل معايير الدولة في ضوء أعلى جودة.
★ تتكفل وزارة العمل بتدريب الطلاب، وعلى أن يتم هذا التدريب داخل المؤسسات والمصانع والشركات.

وهذا النظام يعمل به في كوريا معتمدة في ذلك على المدارس الفنية لإعداد القوى البشرية العاملة المنتجة، وذلك بانتقاء الأفضل من الطلاب الحاصلين على أعلى الدرجات، أما باقي الطلاب يلتحقوا بالتعليم الأكاديمي. وتم تدعيم هذا النظام بعدة امتيازات على النحو التالي:
★ إعطاء منح دراسية للطلاب.
★ إعفاء الطلاب المتفوقين من الخدمة العسكرية.
★ إذابة الفوارق الاجتماعية والمادية برفع رواتب خريجي هذا النظام، بحيث يتساوي مع المؤهلات الأكاديمية والجامعية.

- نظام مراكز التدريب:

يعتمد هذا النظام على الكفايات المهنية في تطوير المناهج، وذلك بالتدريب على تقييم المنتج طبقاً لمعايير الجودة من خلال مراكز التدريب المهني، وهي نوعين من حيث الدراسة:
- دراسة تركز على المقررات الثقافية والمتخصصة.
- دراسة تنقسم إلى وحدات ذات صلة بالمهنة وأخرى تطبيقية.
فالمدرسة تحولت في ظل هذا النظام إلى وحدة تطبيقية. ويعمل بهذا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية في مجال تطوير مناهج التعليم الفني، وذلك بتصميم برامج تدريبية مرنة تعتمد على رغبات وميول الطالب، وتدريبه داخل المدارس المهنية التي تحولت إلى وحدات تدريبية،



واعتبارها مصدراً أساسياً للتنمية الاقتصادية بالمنطقة التي فيها، وتدريب الطلاب على تقييم المنتج من حيث معايير الجودة ودرجتها، وبهذا تتكون لدى الطالب ملكات وخبرات في التعرف على ماهو ثمين وغث من المنتج.

الخاتمة

إن استهداف تلبية احتياجات المنشآت للعمال الجديدة المدربة وتأهيل الخريجين والباحثين على العمل لتلبية الاحتياجات الفعلية للسوق من خلال آلية تعتمد على محرك الطلب، يعد أمراً يحوز التقدير في ظل عالم متغير ومتشابك، وهنا يأتي دور القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي في تعزيز التدريب من أجل التشغيل والتنمية المستدامة. ويعد كل من النموذجين السعودي والماليزي من أفضل النماذج التي يُحتزى بها في هذا الصدد، وعلى النحو الذي تناولناه تفصيلاً في هذا البحث المتواضع.

وبعد هذا العرض الموجز لما تم بحثه، يمكن القول أنه قد توصلنا إلى عدة نتائج هامة، تقود إلى تقديم عدد من التوصيات التي أمل أن تساهم في الارتقاء بعملية التدريب لشباب الخريجين من أجل تمكينهم من الانخراط في العملية الانتاجية وحصاد تنمية اقتصادية واجتماعية حقيقية في مصر، على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

١- يلقي التدريب اهتماماً متزايداً باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية - من شباب الخريجين والباحثين - وتحسين أداءها. وينطلق هذا الاهتمام المتزايد بالتدريب من الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في خلق وتنمية القدرات التنافسية للمؤسسات والشركات الاستثمارية، وفي تطوير وابتكار السلع والخدمات وتفعيل الاستخدام الكفاء للتقنيات والموارد المتاحة لمصر.

٢- يعمل التدريب على رفع الروح المعنوية للعاملين وتقليل الحاجة إلى الأشراف، وزيادة الاستقرار والمرونة في أعمال المؤسسة أو الوحدة أو الشركة، وزيادة مهارات العاملين وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم وتخفيض معدل دورات العمل ومواكبة التطور التكنولوجي، وإشاعة روح التعاون بين العاملين في المؤسسة وإعدادهم لإشغال وظائف أعلى من خلال تأهيلهم لمهام جديدة. كما يساهم في تعريف العاملين الجدد بأهداف المؤسسة أو الشركة وسياساتها والأنظمة المعمول بها وإتاحة الفرصة لتنمية شخصية الفرد في بيئة العمل، وزيادة أهمية الفرد ومكانته بالنسبة للمؤسسة أو الشركة.

ثانياً: التوصيات:

- ١- تغيير ثقافة العمل السائدة وتحفيز الشباب للالتحاق بالوظائف المعروضة في القطاع الخاص.
- ٢- اعتبار التدريب وسيلة للوصول إلى التشغيل.
- ٣- الانفتاح على جميع القطاعات الانتاجية والخدمية في القطاع الخاص.
- ٤- تدريب شباب الخريجين والباحثين على العمل وتأهيلهم ورفع قدراتهم الفنية والمهنية وفق احتياجات سوق العمل لتمكينهم من الحصول على فرصة عمل لائقة تتناسب ومؤهلاتهم العلمي.
- ٥- متابعة أوضاع المستفيدين لمعرفة مدى انتفاعهم من البرنامج.
- ٦- التركيز على التدريب النوعي وتطويره باستمرار.
- ٧- ضرورة توجه الحكومة إلى تعديل القوانين والأنظمة التي تخدم الاقتصاد والتقليل من أثر البطالة والفقر.
- ٨- ضرورة أن تقوم الحكومة بمعاونة القطاع الخاص بإنشاء معاهد ومراكز تدريب مهني بناءً على دراسات السوق وحاجة أصحاب العمل من العمالة المحلية، والحد من العمالة الوافدة. ومن أجل الإسهام في نجاح برامج التدريب يجب أن تتوفر المبادئ الأساسية الآتية:
- ١- تسلسل العملية التدريبية وتقسيمها إلى مراحل معينة وبما يتناسب مع قدرات العاملين على الفهم وأساليب أدائهم لعملهم.
- ٢- ربط التدريب بحاجة العمل الحقيقية وتكريس جانب منه للعمل الميداني.
- ٣- العمل على تحفيز العاملين لتشجيعهم على المشاركة في البرامج التدريبية.
- ٤- متابعة المدربين للمتدربين وتواصلهم معهم وإفساح المجال لهم في الحوار والنقاش.
- ٥- اختيار الأفراد الراغبين في الالتحاق بالبرنامج التدريبي.
- ٦- إيجاد فسحة من الحوار والنقاش بين المدربين بما يساهم في تبادل المعلومات والمعارف بينهم.
- ٧- إيجاد آليات معينة تأخذ بنظر الاعتبار الفروقات الفردية بين المدربين.
- ٨- العمل على تهيئة ثقافة تنظيمية إدارية تمكن المدربين من تطبيق ماتم اكتسابه خلال التدريب من مهارات ومعارف.

قائمة الجداول

م	رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
١	١	الاحصاءات الرئيسية للقوى العاملة ومعدل البطالة (٢٠١٦-٢٠١٠)، ماليزيا	٢٠



٢٧	عدد مؤسسات التعليم العالي حسب نوع المؤسسة، ماليزيا ٢٠١٥-٢٠٠٠	٢	٢
٢٨	عدد الطلاب في مؤسسات التعليم العالي، والتعليم العالي الخاص، ماليزيا ٢٠١٥-٢٠٠٠	٣	٣

المراجع:

- د. أحمد حسين عبد المعطي محمد؛ وآخرون، تصور مقترح لتطوير منظومة البحث العلمي بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة الثقافة والتنمية، س ١٨، ع ١٢٠، سبتمبر ٢٠١٧، مصر.
- د. أحمد محمد نبوي حسب النبي، التعليم والتنافسية في ماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٥، ع ١٤، ٢٠١٧.
- أحمد محمد عبد المنعم السيد أحمد، أثر النخبة السياسية على الإصلاح السياسي في ماليزيا، بحث منشور بالمركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والاقتصادية والسياسية (D.A.C)، ٢٦ اغسطس ٢٠١٧ م. تمت مشاهدته في ٢/١٢/٢٠١٧، الساعة ٢:٠٠ م، متاح على الرابط <http://democraticac.de/?p=48657>
- أحمد نجم الدين أحمد عيداروس، دراسة تحليلية لفعالية إدارة مؤسسات التعليم العام في ماليزيا وإمكان الاستفادة منها في مصر، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، س ٣، ع ٩٤، ٢٠١٦.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠٥، مصر، يوليو ٢٠٠٦، ص ٧٠.
- د. بسام التزه، دور نشاطات تكوين الموارد البشرية في وضع الفرد المناسب في المكان الوظيفي المناسب: دراسة تطبيقية على الشركة العامة للزجاج في مدينة دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٩، ع ١٤، ٢٠١٣. متاح على الرابط https://shamra.sy/academia/..../document_f22a5f4c322edc1cdb089bbfdd21a663.pdf
- تقرير وطني مقدم وفقاً للفقرة ١٥ (أ) من مرفق قرار مجلس حقوق الإنسان ١/٥ * ماليزيا، الأمم المتحدة، الجمعية العامة، الدورة الرابعة، جينيف ٢٠٠٩ م، ص ٧، ٨.
- تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١١، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- د. خالد أحمد عواد الزعبي، أداء الجوانب القانونية والإدارية لتنمية الموارد البشرية، ورقة عمل مقدمة في الملتقى العربي الثالث (إدارة الموارد البشرية - الأساليب الحديثة في تطوير وبناء القدرات)، المنعقد في القاهرة، في فبراير ٢٠٠٨، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ٢٠١٠.

- د. خيرية عبد الفتاح عبد العزيز؛ وآخرون، التجربة الماليزية في التنمية الاقتصادية خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠١٢): الدروس المستفادة لتطبيقها على الاقتصاد الليبي، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مجلة البحوث التجارية، مج ٣٨، ع ٢، يوليه ٢٠١٦، مصر.
- د. رضا عبد السلام ابراهيم، الاستثمار الأجنبي المباشر كأحد آليات تحسين سوق العمل: قراءة تحليلية مع التركيز على التجربة الماليزية، مجلة الدراسات الدولية، معهد الدراسات الدبلوماسية، ع ٢٣، ٢٠٠٩.
- د. سحر محمد أبو راضي محمد، ثورة ٢٥ يناير ومستقبل التعليم والبحث العلمي في مصر، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العلمي العربي السادس للجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون مع كلية التربية جامعة بنها، بعنوان: التعليم .. وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، مج ٢، يوليو ٢٠١٣، مصر.
- سحر أحمد حسن، مشكلة البطالة وآليات العلاج: دراسة تطبيقية مقارنة بين حالي مصر وماليزيا (١٩٩١ - ٢٠١٣)، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مصر، مج ٢٢، ع ٦٩، ٧٠، ٢٠١٥.
- سعاد خليل ابراهيم؛ وآخرون، تدهور منظومة البحث العلمي في مصر لماذا؟، مجلة التنمية الادارية، الجهاز المركزي للتنظيم والادارة، مصر، س ٣٠، ع ١٤٠، ٢٠١٣.
- د. عبد الحافظ الكردي، مصر ومفترق الطرق: قضايا مصرية، الكتب خان للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط ١، ٢٠١٥.
- د. علاء الدين أحمد مصطفى سالم جبر، مناخ الاستثمار في مصر: دراسة مقارنة بالنموذج الماليزي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة طنطا، ٢٠١٥.
- ماجدولين حسين التوم؛ وآخرون، دور الإدارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية: دراسة حالة ماليزيا، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان، ٢٠١٧.
- د. محمد المختار السيد أحمد الرفاعي، إسهام القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال برامج التدريب، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ١٤٢٥هـ (٢٠٠٤م).
- محمد صادق اسماعيل، التجربة الماليزية: مهاتير محمد والصحة الاقتصادية، دار العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط ١، ٢٠١٤م.
- د. محمود السيد الناغي، إعادة هيكلة النظام الضريبي للتوافق مع محاور استراتيجية التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الضريبي الرابع والعشرين بعنوان: دور الضرائب في تحقيق استراتيجية ٢٠٣٠، الجمعية المصرية للمالية العامة والضرائب، القاهرة، مصر، مج ١، مايو ٢٠١٦.
- د. مصطفى الفقي، إهدار الموارد البشرية المصرية، مقال منشور بالموقع الإلكتروني "العربية نت"، بتاريخ ٣ ديسمبر ٢٠١٥. تمت مشاهدته في ٣/٣/٢٠١٦، الساعة ٥:٥٥م، متاح علي الرابط <http://www.alarabiya.net>
- د. مصطفى أحمد حامد رضوان، الفقر في ظل العولة: دراسة نظرية وتطبيقية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، ٢٠١٠.



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨ م



٦ - منظمة العمل العربية (Arab Labor Organization) ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، الندوة القومية حول: آليات الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والإحتياجات الفعلية لسوق العمل في الدول العربية، المنعقدة في الخرطوم، جمهورية السودان، الفترة (٧-٩ نوفمبر ٢٠١٧). تمت مشاهدته في ١/٢/٢٠١٨، الساعة ٣٥:١ص، متاح على الرابط

<http://www.institut-arabe.org/index.php>

٧ - د. نادية سليمان ابراهيم منصور، رؤية معاصرة للاتجاهات العالمية ونظم تنمية منهج المدرسة الصناعية المتقدمة في مجال تطوير مناهج التعليم الفني (الصناعي) ،مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مصر، مج ٢٢، ع ٢، ابريل ٢٠١٦.

(١) د. بسام التزه، دور نشاطات تكوين الموارد البشرية في وضع الفرد المناسب في المكان الوظيفي المناسب: دراسة تطبيقية على الشركة العامة للزجاج في مدينة دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٩، ع ١، ٢٠١٣، ص ٨٢. متاح على الرابط http://shamra.sy/academia/.../document_f22a5f4c322edc1cdb089bbfdd21a663.pdf

(٢) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠٠٥، مصر، يوليو ٢٠٠٦، ص ٧٠.

(٣) د. خالد أحمد عواد الزعبي، أداء الجوانب القانونية والإدارية لتنمية الموارد البشرية، ورقة عمل مقدمة في الملتقى العربي الثالث (إدارة الموارد البشرية - الأساليب الحديثة في تطوير وبناء القدرات) ، المنعقد في القاهرة، في فبراير ٢٠٠٨، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر، ٢٠١٠، ص ٢٠٠.

(٤) د. مصطفى الفقي، إهدار الموارد البشرية المصرية، مقال منشور بالموقع الإلكتروني "العربية نت"، بتاريخ ٣ ديسمبر ٢٠١٥. تمت مشاهدته في ٣/٣/٢٠١٦، الساعة ٥٥:٣م، متاح على الرابط

<http://www.alarabiya.net>

(٥) د. علاء الدين أحمد مصطفى سالم جبر، مناخ الاستثمار في مصر: دراسة مقارنة بالنموذج الماليزي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة طنطا، ٢٠١٥، ص ١٧٤ - ١٧٦.

(٦) د. عبد الحافظ الكريدي، مصر ومفترق الطرق: قضايا مصيرية، الكتب خان للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط ١، ٢٠١٥.

(٧) د. محمود السيد الناغي، إعادة هيكلة النظام الضريبي للتوافق مع محاور استراتيجية التنمية المستدامة مصر ٢٠٣٠، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الضريبي الرابع والعشرين بعنوان: دور الضرائب في تحقيق استراتيجية ٢٠٣٠، الجمعية المصرية للمالية العامة والضرائب، القاهرة، مصر، مج ١، مايو ٢٠١٦، ص ١٤، ١٥.

(٨) منظمة العمل العربية (Arab Labor Organization) ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، الندوة القومية حول: آليات الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والإحتياجات الفعلية لسوق العمل في الدول العربية، المنعقدة في الخرطوم، جمهورية السودان، الفترة (٧-٩ نوفمبر ٢٠١٧). تمت مشاهدته في ١/٢/٢٠١٨، الساعة ٣٥:١ص، متاح على الرابط

<http://www.institut-arabe.org/index.php>



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان التدريب من أجل التشغيل والتنمية ٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨ م



(٩) د. سحر محمد أبو راضي محمد، ثورة ٢٥ يناير ومستقبل التعليم والبحث العلمي في مصر، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العلمي العربي السادس للجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون مع كلية التربية جامعة بنها، بعنوان: التعليم .. وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي، مج ٢، يوليو ٢٠١٣، مصر، ص ١٣٦١ - ١٣٦٣.

(١٠) الجامعة البحثية هي التي ترتقي في جودة التعلم والتعليم إلى مستوى المعايير العالمية من خلال بناء القدرات البحثية وضمان الجودة، وترجم ذلك في المناهج والخُطط الدراسية للبرامج الأكاديمية على مستوى البكالوريوس والدراسات العليا، وهي توظف البحث العلمي لخدمة القضايا الإنسانية للمجتمع، وتساهم في رُقي المجتمع وتطوره، من خلال بناء قاعدة تفاعلية مستمرة مع المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وتعمل على خلق البنية البحثية المحفزة، وتوفر كل وسائل الدعم المتاحة سواء من مصادر داخلية أو خارجية؛ لتشجيع البحث العلمي، وضمان استمراره، إضافة إلى كونها تهتم بالتطوير والتوسع في برامج الدراسات العليا وربطها بالأولويات الوطنية. انظر في ذلك تفصيلاً: د. أحمد حسين عبد المعطي محمد؛ وآخرون، تصور مقترح لتطوير منظومة البحث العلمي بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة الثقافة والتنمية، س ١٨، ع ١٢٠، سبتمبر ٢٠١٧، مصر، ص ١٢٨ - ١٥٢.

(١١) سعاد خليل ابراهيم؛ وآخرون، تدهور منظومة البحث العلمي في مصر لماذا؟، مجلة التنمية الادارية، الجهاز المركزي للتنظيم والادارة، مصر، س ٣٠، ع ١٤٠، ٢٠١٣، ص ٣٢.

(١٢) د. محمد المختار السيد أحمد الرفاعي، إسهام القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال برامج التدريب، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ١٤٢٥ هـ (٢٠٠٤ م)، ص ٣، ٤.

(١٣) د. رضا عبد السلام ابراهيم، الاستثمار الأجنبي المباشر كأحد آليات تحسين سوق العمل: قراءة تحليلية مع التركيز على التجربة الماليزية، مجلة الدراسات الدولية، معهد الدراسات الدبلوماسية، ع ٢٣، ٢٠٠٩، ص ٥٢ وما بعدها.

- 2013 Investment Climate Statement, Bureau of Economic and Business Affairs
March 2013, On the Link: <https://www.state.gov/e/eb/rls/othr/ics/2013/204686.htm>
& <https://www.state.gov/documents/organization/228922.pdf>

- سحر أحمد حسن، مشكلة البطالة وآليات العلاج: دراسة تطبيقية مقارنة بين حالي مصر وماليزيا (١٩٩١ - ٢٠١٣)، مجلة بحوث اقتصادية عربية، مصر، مج ٢٢، ع ٦٩، ٧٠، ٢٠١٥، ص ٣٧-٦٤.

(١٤) د. أحمد محمد نبوي حسب النبي، التعليم والتنافسية في ماليزيا وإمكانية الاستعادة منها في مصر، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، مج ٢٥، ع ١٤، ٢٠١٧، ص ١٣٧.

(١٥) Details are at: <http://www.talentcorp.com.my>

(١٦) تقرير وطني مقدم وفقاً للفقرة ١٥ (أ) من مرفق قرار مجلس حقوق الإنسان ١/٥ * ماليزيا، الأمم المتحدة، الجمعية العامة، الدورة الرابعة، جينيف ٢٠٠٩ م، ص ٧، ٨.

(١٧) أحمد محمد عبد المنعم السيد أحمد، أثر النخبة السياسية على الإصلاح السياسي في ماليزيا، بحث منشور بالمركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والاقتصادية والسياسية (D.A.C)، ٢٦ اغسطس ٢٠١٧ م. تمت مشاهدته في ٢/١٢/٢٠١٧، الساعة ٢:٠٠م، متاح على الرابط

<http://democraticac.de/?p=48657>

(١٨) يتكون دليل التنمية البشرية من مقياس موجز بسيط لثلاثة أبعاد لمفهوم التنمية: أن يعيش الإنسان حياة مديدة بصحة سليمة، ويكون متعلماً، ويحصل على مستوى معيشي لائق، وبالتالي فإن الدليل يجمع بين مقاييس متوسط العمر المتوقع عند الولادة، والالتحاق بالمدارس، والإلمام بالقراءة والكتابة، والدخل؛ كي يتيح رؤية التنمية في بلد ما على نحو أوسع مما يتيح استخدام الدخل وحدة. ومنذ إنشاء الدليل في عام



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



١٩٩٠م جرى تطوير ثلاثة أدلة تكميلية لتسليط الضوء علي جوانب معينة من التنمية البشرية: دليل الفقر البشري، ودليل التنمية المتعلقة بالجنوسة، ومقياس تمكين الجنوسة (الكشف عما اذا كانت النساء قادرات علي المشاركة الفعالة في الحياة الاقتصادية والسياسية، وقياس عدم المساواة بين الجنسين في مجالات رئيسية من المشاركة وصنع القرار اقتصاديًا وسياسيًا، والنسبة المئوية للنساء في البرلمانات، والتباين بين الجنسين في الدخل المكتسب) فكلما ازداد التباين بين الجنسين في التنمية البشرية الأساسية؛ كلما انخفضت درجة البلد في دليل التنمية المتعلقة بالجنوسة؛ مقارنة مع درجته في دليل التنمية البشرية. انظر في ذلك تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠٠٣، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص ٦٠ ، ٦١. تمت مشاهدته في ٢/٢/٢٠١٣، الساعة ٢٠:٤٠م، متاح على الرابط

<http://www.un.org/ar/esa/hdr/hdr03.shtml>

(١٩) تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١١، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

(٢٠) د. خيرية عبد الفتاح عبد العزيز؛ وآخرون، التجربة الماليزية في التنمية الاقتصادية خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠١٢): الدروس المستفادة لتطبيقها على الاقتصاد الليبي، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مجلة البحوث التجارية، مج ٣٨، ع ٢، يوليه ٢٠١٦، مصر، ص ٩٤ ، ٩٥.

(٢١) راجع في ذلك تفصيلاً: د. مصطفى أحمد حامد رضوان، الفقر في ظل العولمة: دراسة نظرية وتطبيقية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، ٢٠١٠، ص ٥٢.

(٢٢) د. أحمد محمد نبوي حسب النبي، التعليم والتنافسية في ماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مرجع سابق، ص ١٣٨، وما بعدها.
- أحمد نجم الدين أحمد عيداروس، دراسة تحليلية لفعالية إدارة مؤسسات التعليم العام في ماليزيا وإمكان الإفادة منها في مصر، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، س ٣، ع ٩، ٢٠١٦م، ص ١٣ - ١٤٨.
- ماجدولين حسين التوم؛ وآخرون، دور الإدارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية: دراسة حالة ماليزيا، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان، ٢٠١٧، ص ١ - ١٢١.

(٢٣) محمد صادق اسماعيل، التجربة الماليزية: مهاتير محمد والصحة الاقتصادية، دار العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ٢٠١٤م، ص ٧٥ ، ٧٦.

(٢٤) د. نادية سليمان ابراهيم منصور، رؤية معاصرة للاتجاهات العالمية ونظم تنمية منهج المدرسة الصناعية المتقدمة في مجال تطوير مناهج التعليم الفني (الصناعي) ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مصر، مج ٢٢، ع ٢، ابريل ٢٠١٦، ص ٦١ - ٦٤.