



## دور التعليم والتدريب في زيادة التوظيف والحد من مشكل البطالة "التجربة الألمانية نموذجا"

د. دلال بن سمينة  
أ.د. عزيزة ين سمينة

### مقدمة:

تحظى عملية التعليم والتدريب من أجل التوظيف بأهمية متزايدة على المستوى الدولي في الوقت الراهن خاصة مع تزايد معدلات البطالة.

و يركز الاهتمام على هيكل نظام التعليم وضرورة ربط التعليم النظري بكافة مساراته بالتدريب المهني لتلبية احتياجات أسواق العمل، والتأكيد على ضرورة وجود علاقة بين التعليم والتدريب ومتطلبات التنمية.

وتسعى الدراسة إلى الوقوف على دور التعليم والتدريب في زيادة التوظيف والحد من مشكل البطالة، وتستعرض في هذا الإطار التجربة الألمانية في مجال التعليم والتدريب والتي أحرزت نجاحا كبيرا في الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب مع احتياجات سوق العمل مما ساهم بشكل كبير في توفير مناصب الشغل والقضاء على مشكل البطالة .

وللإمام بجميع أبعاد الموضوع نتعرض للنقاط الرئيسية التالية:

أولا: مفهوم البطالة و أشكالها

ثانيا: الاستثمار في رأس المال البشري ( التعليم و التدريب)

ثالثا: العلاقة بين مستوى التعليم و معدل البطالة

رابعا: التجربة الألمانية في مجال التعليم و التدريب

أولا: مفهوم البطالة وأشكالها

١- مفهوم البطالة:

إن تحديد مفهوم البطالة تحديدا شاملا ودقيقا أمر ليس سهلا، فعلى الرغم من سهولة إدراك الناس للعاطلين عن العمل، إلا أن محاولة التحديد العلمي والعملي لهذا المفهوم تواجه صعوبات جمة، فكما يعرفها أنتوني جيدنز: "إن البطالة تعني أن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل، ويعني العمل هنا العمل مدفوع الأجر، كما يعني المهنة أيضا"، ومن صعوبات التحديد الدقيق للبطالة أن بعض الناس الذين يسجلون عاطلين ربما يعملون في أنماط عديدة من الأنشطة، مثل الخدم والسائقين، كما أن عددا من الناس يعملون بأجر لبعض الوقت، أو يعملون في وظائف على فترات متقطعة وأخيرا هل يدخل المتقاعد عن العمل في نطاق البطالة ؟

تضم البطالة كل الأفراد الذين يرغبون في العمل ولا يجدونه حالياً، وتشمل كل الأشخاص الذين تجاوزوا سناً معينة، وعلى هذا عرفت بشكل عام بوصفها "الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، ولكنه لا يجده، لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها".

ويقترّب من هذا التعريف، تعريف موسوعة علم الاجتماع للبطالة بأنها "حالة عدم قدرة الشخص على أن يبيع قوة عمله في سوق العمل، على الرغم من رغبته في ذلك".  
و لقد وضعت منظمة العمل الدولية (ILO) معياراً مهماً لتحديد مفهوم "المتعطل"، بأنه "الشخص الذي لا يعمل أكثر من ساعة واحدة أثناء اليوم الواحد، وخلال وقت التعداد، ولكنه قادر على العمل ويبحث بنشاط وجدية عنه".

و بناءاً على ذلك حدد مفهوم البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين والقادرين عليه<sup>(١)</sup>، ويشمل المتعطّلون جميع الأشخاص فوق سن معينة ( تزيد عادة عن خمسة عشر عاماً)، منهم من لا يعملون بالأجر أولاً يعملون لحسابهم الخاص، والذين لديهم الاستعداد للعمل بأجر أو لحسابهم الخاص، واتخذوا خطوات محددة بحثاً عن العمل.

ولعل هذا التعريف على الرغم من شيوع استخدامه، يكاد يجمع غالبية الشروط الموضوعية، التي تتحقق في ظلها حالة البطالة، إلا أنه لم يوضح مدى قبول المتعطل لمستوى الأجر السائد، ولا يوضح فشله في الحصول على العمل.

و بناءاً على ذلك يمكن الأخذ بتعريف منظمة العمل الدولية للبطالة، بأنها: "الحالة التي يكون فيها الفرد قادراً على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى".

## ٢- أشكال البطالة وأنماطها:

تتفق معظم الدراسات الاقتصادية والاجتماعية التي تناولت ظاهرة البطالة، أن أنماط البطالة وأشكالها ليست ثابتة أو نهائية، وإنما هي متغيرة ومتجددة باستمرار، طبقاً لجوانب اهتمام الباحثين، و بناءاً على معيار التصنيف المتبع في دراسة ظاهرة البطالة، وكذلك وفقاً لمدة البطالة التي تعانيها الفئات المتعطلة.  
ومن المعايير المتبعة في تصنيف البطالة نجد:

### ٣-١ - تصنيف البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد :

تقسم البطالة وفقاً لهذا المعيار إلى ثلاثة أنواع هي:

#### أ. البطالة الدورية: Cyclical Unemployment

من العلوم أن النشاط الاقتصادي بجميع متغيراته في الاقتصادات الرأسمالية لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة، بل تنتابه فترات صعود وهبوط دورية يتراوح مداها الزمني بين ثلاث

وعشر سنوات، تسمى الدورة الاقتصادية، وتتكون من مرحلتين المرحلة الأولى هي مرحلة الراج أو التوسع يتجه فيها حجم الدخل والناتج والتوظيف نحو الزيادة إلى أن يصل التوسع منتهاه بالوصول إلى نقطة الذروة، وعندها تحدث الأزمة فينتج النشاط الاقتصادي نحو الهبوط الدوري ليدخل الاقتصاد القومي في مرحلة الانكماش إلى أن يبلغ منتهاه، فيبدأ الانتعاش فينتج النشاط الاقتصادي نحو التوسع مرة أخرى.

إن جميع الدورات الاقتصادية لها سمات مشتركة بمعنى أنه لو توقع الاقتصاديون أن اقتصاد بلد ما سيدخل بعد فترة قصيرة قادمة مرحلة الكساد فإنه يستطيع أن يرصد مقدما المعالم الأساسية لهذه المرحلة والتي من بينها انخفاض الطلب على العمالة، وسيأخذ هذا الانخفاض في البداية شكل خفض في ساعات العمل ثم في مرحلة ثانية تسريح العمال وبالتالي ارتفاع معدل البطالة، أما مرحلة الإنعاش فيمكن القول أن سماتها الأساسية تكاد تكون نقيض ما ذكرنا عن حالة الكساد حيث أن من أهم سمات مرحلة التوسع انخفاض معدل البطالة، وهذا هو المقصود من البطالة الدورية.

#### ب. البطالة الاحتكاكية: Frictional Unemployment

البطالة الاحتكاكية هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل، وتكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل<sup>(٢)</sup>، فحينما ينتقل عامل من منطقة جغرافية لأخرى أو يغير مهنته إلى مهنة أخرى أو حينما تقرر ربة المنزل الخروج إلى سوق العمل فإن الحصول على فرصة عمل تحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينها<sup>(٣)</sup>، ومن الجلي أن نقص المعلومات إنما يعني عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، أي افتقاد الصلة أو حلقة الوصل بين طالبي الوظائف ومن يعرضون هذه الوظائف، ومن المحتمل أنه لو توافرت هذه المعلومات لدى الطرفين أن تنخفض المدة التي يتعطل فيها العامل بحثا عن العمل وأن تقصر الفترة التي ينتظر فيها صاحب العمل حتى تتوافر له العمالة المطلوبة.

وفي ضوء ما تقدم يعتقد عدد من الاقتصاديين أن السبب الرئيسي للبطالة الاحتكاكية هو نقص المعلومات كما يرى عدد آخر من الباحثين أن البطالة الاحتكاكية تقل كلما ارتفعت نفقة البحث عن العمل، وهي النفقة التي تقاس بالدخل المفقود نتيجة التعطل وتكاليف الانتقال والمقابلات والنشر في الصحف، ويعتقد هؤلاء أن نظام إعانة البطالة يلعب دورا مؤثرا في خفض كلفة البحث عن العمل ومن ثم يساهم في زيادة حجم ومعدل البطالة الاحتكاكية.



### ج. البطالة الهيكلية: Structural Unemployment

تعرف البطالة الهيكلية بأنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها<sup>(٤)</sup>، وبالتالي فهي تعبر عن حالة من التعطل يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، أما عن طبيعة هذه التغيرات الهيكلية فهي إما أن تكون راجعة إلى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو راجعة إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توطن جديدة، فهذا النوع من البطالة يمكن أن يحدث نتيجة لانخفاض الطلب على نوعيات معينة من العمالة بسبب الكساد الذي لحق بالصناعات التي كانوا يعملون بها وظهور طلب على نوعيات معينة من المهارات التي تلزم لإنتاج سلع معينة لصناعات تزدهر، وفي هذي الحالة سيكون هناك فائض عرض في سوق عمل ما، وفائض طلب في سوق عمل آخر، كذلك يمكن للتكنولوجيا أن تؤدي إلى بطالة هيكلية نتيجة للاستغناء عن عدد كبير من العمالة وخاصة إذا كان حصول العمال المتعطلين على وظائف يتطلب منهم إما الرحيل إلى أماكن بعيدة تتوفر فيها هذه الوظائف أو اضطرارهم للتعلم وإعادة التدريب لاكتساب مهارات جديدة، وعموما سيحتاج الأمر إلى بعض الوقت حتى يمكن الحصول على هذه الوظائف.

٣-٢ - حسب نمط التشغيل: تقسم حسب نمط التشغيل إلى ثلاثة أنواع هي:

#### أ. البطالة السافرة Open unemployment

ويقصد بالبطالة السافرة، حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولا يخفى أن البطالة السافرة يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد القومي.

#### ب. البطالة الجزئية أو نقص التشغيل Underemployment

وتعني الحالة التي يمارس فيها الشخص عملا، ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب، ومن ثم فهي تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال عقود تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الأعمال الأخرى.



### ج. البطالة المقنعة أو المستترة Disguised unemployment

وهي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال على نحو يفوق الحاجة الفعلية للعمل، ومن ثم يكون إنتاجهم أو كسبهم أو استغلال مهاراتهم وقدراتهم على نحو متدن، فنحن هنا إزاء فئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل، أي أنها تشغل وظيفة وتتقاضى أجرا لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا إلى الإنتاج، وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات.

وتظهر البطالة المقنعة في الدول المتقدمة أثناء فترات الكساد، أما في الدول النامية فتظهر بصفة دائمة في جميع القطاعات الاقتصادية، حيث أن النمو السكاني الكبير في الدول النامية وخاصة في الريف يؤدي إلى تكديس عدد كبير من الأيدي العاملة في مساحات محدودة من الأرض كما يؤدي إلى الكثير على المناصب القليلة في المدينة وقبول أي عمل وبأجر زهيد، وأحيانا نجد أن السياسات الحكومية تدعم هذه البطالة من خلال تشغيل الأيدي العاملة الفائضة في القطاعات الخدمية، كما يلعب انخفاض المستوى التعليمي وارتفاع نسبة الأيدي العاملة غير الماهرة والتي تشجع الأفراد على قبول أي الأعمال دورا بارزا في ارتفاع حدة البطالة المقنعة<sup>(٥)</sup>.

### ٣-٣- حسب الإرادة أو الرغبة في التعطل تقسم البطالة إلى:

#### أ. البطالة الاختيارية voluntary unemployment

وهي حالة يتعطل فيها العامل بمحض إرادته و اختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ، أو لأنه يبحث عن عمل آخر أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف أحسن.

#### ب. البطالة الإجبارية involuntary unemployment:

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي من غير إرادته أو اختياره، وهي تحدث عن طريق تسريح العمال أو عندما لا يجد الداخلون الجدد سوق العمل، فرص للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد، ويعرف كينز هذا النوع من البطالة بأنه تلك البطالة التي تتحقق عند عدم قدرة (أو عدم كفاية) الطلب الكلي على امتصاص كمية إنتاج يشارك فيها إجمالي القوة العاملة المتاحة، وهذا يعود أساسا إلى عدم مرونة الأجور النقدية بالانخفاض<sup>(١)</sup>.

وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مرحلة الكساد الدوري في البلدان الصناعية، وقد تكون البطالة الإجبارية احتكاكية أو هيكلية.

### ثانيا: الاستثمار في رأس المال البشري (التعليم و التدريب)

إن تزايد عرض المهارات يزيد من العرض الفعلي للعمل بجعل العمال أكثر إنتاجية، ويمكن اكتساب المهارات بشكل نظامي من خلال التعليم وبرامج التدريب وبشكل غير نظامي من



خلال العمل ذاته، وتؤكد النظرية الاقتصادية على معاملة القدرات والخبرات كرأس المال المادي ومقارنة العوائد المستقبلية بالتكاليف للحكم ما اذا كان الاستثمار في تنمية هذه القدرات مربحاً أم لا ، وذلك بمقارنة العوائد (الزيادة الحاصلة في الأجر) بالتكاليف (المصاريف الدراسية، الدخل الضائع أثناء التعليم... إلخ).

وأياً كانت الجهة المسؤولة عن برنامج التعليم والتدريب فإن هذه البرامج لها محددات هامة تتمثل في:

-العدد المطلوب في سوق العمل.

-التخصص المطلوب في سوق العمل.

و إذا كان الاقتصاديون في بحثهم عن أسباب مصادر النمو الاقتصادي يرجعون إلى عدد من العوامل منها التزايد في مدخلات العمل وتحسين في نوعية هذا المدخل والزيادة في رأس المال المادي واقتصاد الحجم، فإنهم يعيرون أهمية خاصة إلى دور التحسن في التعليم والتدريب في هذا المجال، إذ أن المعارف الجديدة ليست قادرة على تقليص كمية المدخلات اللازمة للإنتاج فقط، بل تمكن من تقديم منتجات جديدة أيضاً، وتستعمل مواد لم تكن ذات قيمة اقتصادية أو لم تكن تستعمل الاستعمال الاقتصادي،

وتشير معظم أدبيات اقتصاديات التعليم والتدريب إلى دور التعليم كمحدد أساسي للإنتاجية، وتهتم اقتصاديات التعليم بالعمليات التي يتم بها إنتاج التعليم وتوزيعه بين الأفراد والمجموعات المتنافسة، وتحديد حجم الإنفاق على التعليم سواء من الأفراد أو المجتمع، وعلى طرق اختبار أنواع التعليم، ونواتجها وكفايتها الكمية والنوعية.

وتعود بدايات هذا الفرع أو العلم إلى كتابات آدم سميث Adam Smith في مؤلفه الشهير ثروة الأمم The Wealth of Nations الذي نشر سنة ١٧٧٦ م ، حيث بين أهمية التعليم ورأى أن التعليم هو المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمال بل انه سيكون عنصر فعال في استقرار المجتمع اقتصادياً وسياسياً ، واتفق معه في ذلك مالتوس Malthus صاحب نظرية السكان المشهورة ، وقد اعتبر التعليم عامل من عوامل تحديد النسل، كما اعتبر سميث التعليم من عناصر رأس المال الثابت مثل المباني والآلات والمعدات.

ويعد الاقتصادي الكبير الفرد مارشال A. Marshal من أوائل الاقتصاديين الذين أشاروا إلى القيمة الاقتصادية للتعليم حيث أكد على " أن أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة ما يستثمر في البشر" كما أن وليم بيتي W. Peety حاول قياس رأس المال البشري وطالب الاقتصاديين من بعده بتخصيص رؤوس أموال كبيرة للتعليم ، وأكد كارل ماركس C.Marx على علاقة التعليم بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، كما أكد على أهمية التعليم والتدريب في زيادة وترقية مهارات العمل.

إلا أن البداية الحقيقية أو ولادة حقل اقتصاديات التعليم كانت عقب الحرب العالمية الثانية وبالتحديد في نهاية الخمسينات وأوائل الستينات من القرن العشرين على يد روبرت سولو )

(1957. R.Solow) وتيودور شولتز (1960. T.W.Schultz) وجاري بيكر (1962 G.S.Becker)، ودينيسون (1962. E.Denison)، وهاريبسون (1964. Haribson) وغيرهم. ورغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز T.W.Schultz، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، حيث يعد مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد، حيث أشار شولتز إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه<sup>(٦)</sup>، فمن وجهة نظر شولتز فإن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومنه فنمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

وقد بنا شولتز مفهومه لرأس المال البشري، على ثلاثة فروض أساسية هي:

- أ- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، ويرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري<sup>(٧)</sup>.
- ب- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد
- ج- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

وقد ركز شولتز أبحاثه الأولى للاستثمار البشري على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد أشار إلى أن إدخال رأس المال الجديد و المتمثل في تنمية الموارد البشرية الزراعية يؤدي إلى زيادة مستمرة في الإنتاجية، ففي رأيه بالرغم من أن خصوبة الأرض الزراعية و توافر مياه الري والتمتع بالحرية السياسية وتوافر الأساليب الفنية الزراعية، تساعد جميعها على تحقيق الزيادة في الإنتاجية الزراعية، إلا أن الاستثمار في الأفراد من خلال منح دراسية للمزارعين هي التي حققت الطفرة في الإنتاجية الزراعية.

وقد ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال رأس المال، ومن ثم أطلق على التعليم اسم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه، وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته، فإنه لا يمكن بيعه أو شرائه أو معاملته كحق مملوك للمنظمة، و بالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية.

وقد بنا شولتز مفاهيمه هذه بناء على فرض أساسي مؤداه وجود زيادة في الدخل الوطني نتيجة للاستثمار في الموارد البشرية، ويشير شولتز إلى أنه بالرغم من صعوبة وضع مثل هذا الفرض موضع

الاختبار، إلا أن هناك كثيرا من المؤشرات التي تشير إلى وجود جزء كبير من الزيادة في الدخل الوطني لا يمكن تفسيرها إذا ما تمت المقارنة بين الزيادة في الناتج الوطني (المخرجات)، بتلك الزيادة في الموارد المستخدمة في تحقيق هذا الناتج (المدخلات)، ومثل هذا الجزء يمكن تفسيره من خلال المفاهيم الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية.

و بالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب.

ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم هما:  
أ- الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم.  
ب- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.

وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجور و المرتبات يحدد على الأجل البعيد من خلال الاستثمار في التعليم، والتدريب، والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل.

و يتطلب التعليم كعملية استثمارية تدفقا كبيرا من الموارد، وتشمل تلك الموارد كل من إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم، والموارد اللازمة لتوفير المدارس، ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من التكلفة و الإيرادات المرتبطة بعملية التعليم.

فبالنسبة للإيرادات فإنها تمثل أهمية خاصة ويرجعها إلى:

أ- أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم.

ب- تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة.

أما بالنسبة لتكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم، إلى جانب المصاريف الجارية للمرتبات و الأجور و المواد المستخدمة في عملية التعليم.

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما:

أ- تجاهل و إهمال دراسة رأس المال البشري؛

ب- العامل المعنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان .

وفي رأي شولتز أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل، فقد اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال من الأمور التي تقلل من شأن الإنسان و تسيء إلى نفسيته، وفي رأي شولتز أن هؤلاء الباحثين قد بنوا اعتقاداتهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض الثقافي وليس الاقتصادي، فالتعليم في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها.

ويري شولتز بأن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتفاء الغرض الثقافي له، فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من



طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لأداء أعمالهم وإدارة شئونهم، وأن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني، وخلاصة القول فإنه يمكن اعتبار كل من الآثار الثقافية والاقتصادية نواتج مشتركة لعملية التعليم.

ويعني هذا أنه وفقا لمدخل شولتز فإن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره، وفي تحليل شولتز للتكلفة والإيرادات المتعلقة بعملية التعليم، ركز على أهمية الإيرادات الضائعة للطلاب من منظورين:

• إمكانية النظر إلى دراسة الطالب على أنها عمل، وأن هذا العمل من بين أشياء أخرى يمكنه أن يساعده على تنمية موارده البشرية.

• افتراض أن الطالب لو لم يكن ملتحقا بالعملية التعليمية، فإنه يمكنه أن يكون مشاركا في القوى العاملة، يحقق إنتاجا أو يؤدي خدمة ذات قيمة اقتصادية والتي يحصل بناءا عليها على أجر، وعلى هذا فإن هناك تكلفة فرصة بديلة للالتحاق بال مدرسة؛

• ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية خاصة في الدول النامية؛ حيث أن الموارد لديها قليلة مع تعارض الأولويات المختلفة لهذه الموارد واللازمة للإصلاح الاقتصادي.

كما ظهرت في هذا الإطار نظرية العامل المتبقي (Residual Factor) لصاحبها دينسون (Denison) والذي يرى أن الزيادة في الإنتاجية تعود إلى رأس المال والعمل وكذلك إلى عوامل أخرى منها الإنفاق على التعليم والصحة وهذه العوامل تسمى بالعامل المتبقي، حيث أنها تقيس أثر العامل المتبقي على النمو والتي تفسر مدى مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي على المستوى الكلي.

وتعتمد هذه النظرية نفس المنطق الذي تستند إليه نظرية رأس المال البشري بخصوص دور التعليم في التنمية الاقتصادية، حيث يرى دينسون أن التربية والتعليم أثرا مباشرا وآخر غير مباشر في زيادة الإنتاجية، فهو يعتقد أن التربية تحسن من تأدية الأفراد العاملين بشكل مباشر عن طريق تنمية معارفهم ومهاراتهم، وبصورة غير مباشرة بسبب المعرفة يؤدي بدوره إلى تطور التقدم مستوي التكنولوجيا الذي يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية.

وقد توصل دينسون في دراسته لمصادر النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة (١٩٢٩-١٩٥٩) إلى أن ٤٣٪ من النمو الاقتصادي يعزى إلى الآثار المباشرة وغير المباشرة للتربية والتعليم، لكن النظريات الحديثة حسب آراء جميع الاقتصاديين وخصوصا الذين قاموا بدراسات ميدانية، كلها انتقدت ما توصل إليه الكتاب السابقون حول الإنفاق على التعليم، فقد توصل فيشر من خلال دراسته في عام ١٩٩٤ إلى أن :

- الاختلافات في مستويات الكسب المرتبطة بمستوى التعليم الشخصي كبيرة.
- يتأثر مستوى الكسب المرتبط مع المستوى التعليمي بعدة عوامل مثل: المستوى الاجتماعي، الجنس، العرق... الخ.

- ينبغي إضافة سن العمال ومدة العمل لتفسير جزء من الاختلافات في مستوى الكسب، إذ أن الاستثمار في التعليم لا يتحقق مردوده إلا بعد فترة من الزمن، وكلما زاد عمر الإنسان قل الإنفاق على التعليم.

وجاءت نظرية المواقف لجينتس والتي تنص على أن المدرسة تحسن من إنتاجية الفرد لا بما تقدمه من معرفة بل بما تنمي من مواقف تحظى بتقدير المؤسسات الإنتاجية وتمثل هذه المواقف بالامتثال والطاعة والقبول بالعمل داخل مجموعة خاضعة للنظام التسلسلي حيث يجد كل فرد فيه مكانه.

وهناك أيضا نظرية المنافسة من أجل الاستخدام والتي تؤكد بأن الإنتاجية هي خاصية تتعلق بالوظائف لا بالعاملين، أي أن الأفراد يتنافسون على الوظائف الأكثر إنتاجية والأعلى أجرا لذا فإنه لا يعترف بحملة الشهادات إلا بمقدار ما يعتبرهم أصحاب الأعمال قادرين أكثر من غيرهم على التكيف مع شروط العمل.

### ثالثا: العلاقة بين مستوى التعليم و معدل البطالة

بالاستناد إلى المعايير الدولية السائدة يصنف التعليم النظامي أو المدرسي إلى ثلاث مجموعات تتمثل في مرحلة ما قبل التعليم الثانوي المتقدم والمرحلة الثانوية المتقدمة ثم التعليم العالي. وقد ازداد في الفترات الأخيرة الطلب على التعليم الجامعي في جميع دول العالم، حيث ارتفع من ١٠٪ سنة ١٩٧٠ إلى ١٣,٦٤٪ سنة ١٩٩٠ ثم ١٩٪ سنة ٢٠٠٠ و ٢٩,٣٢٪ سنة ٢٠١٠ ليصل إلى ٣٦,٠٩٪ سنة ٢٠١٥<sup>(٨)</sup>، ففي البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ارتفعت نسبة الذين زاولوا تعليما جامعيًا بحوالي ١٠٪ ما بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠١١ فقط .

في الواقع، تبدو الأسباب الكامنة وراء هذا التوجه مقنعة، ففي المتوسط بلغت نسبة العاطلين عن العمل في صفوف الأفراد المتحصّلين على تعليم جامعي في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ٤,٨٪ في عام ٢٠١١، في حين بلغت ١٢,٦٪ بالنسبة للذين لم يتابعوا تعليما ثانويا، وأما فيما يتعلق بمستويات الدخل، فقد بلغ الفرق بين ذوي المستويات التعليمية الدنيا، والحائزين على مستويات التعليم العالي حوالي ٧٥٪ في عام ٢٠٠٨ داخل البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية<sup>(٩)</sup>.

وإذا كان التعليم العالي مفيدا على المستوى المالي للأفراد وللبلدان على حد سواء، ولا بد من الإشارة في هذا الصدد عدد كبير من خريجي الجامعات يمكن أن يؤدي إلى حدوث خلل بين المهارات التي بحوزتهم من جهة، ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى صعوبة على مستوى التوظيف، أو إسناد وظائف لخريجي الجامعات والمعاهد العليا أدنى بكثير من المؤهلات المتوفرة لديهم.

وفقا لمنظمة العمل الدولية، بلغ معدل الإفراط في التأهيل في الاقتصاديات المتقدمة ١٠,١٪ في عام ٢٠١٠، بزيادة ١,٦٪ منذ عام ٢٠٠٨، علاوة على ذلك تزايدت التكاليف مع زيادة الطلب على

التعليم العالي، بشكل مطرد وأصبح الطالب مطالباً بتوفير التمويل بعد أن كان يوفره القطاع العام، مما تسبب في ضغوط مالية على الشبان الذين يستثمرون في التعليم العالي، من دون جني أي فوائد مالية من متابعة دراستهم، هذه القضية تصبح ذات أهمية خاصة عندما ننظر للزيادة الكبيرة في عدد المزاولين للتعليم العالي من ناحية، وموجة البطالة التي ضربت الأجيال الشابة في أوروبا منذ اندلاع الأزمة المالية في عام ٢٠٠٨ (تجاوز معدل البطالة في صفوف الشباب ٥٠٪ في كل من إسبانيا واليونان)<sup>(١٠)</sup>.

تعاني كل من اليونان وإسبانيا والبرتغال من بطالة واسعة في صفوف الشباب، على عكس سويسرا والنمسا وألمانيا التي تظل بمنأى عن هذه الظاهرة، أما التفسير الأكثر وضوحاً لهذه الظاهرة عند إجراء مقارنة بين هاتين المجموعتين من البلدان فهو الوضع الاقتصادي العام، إذ أن إسبانيا والبرتغال واليونان كانت من أهم البلدان التي تأثرت بأزمة منطقة الأورو، مع ذلك فإن وجود هذه الظاهرة واستمرارها في العديد من البلدان الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (إسبانيا مثلاً)، حتى قبل اندلاع الأزمة المالية، يعني أن النمو الاقتصادي لوحده لن يحل مشكلة بطالة الشباب، كما يمكن للمرء أن يلاحظ أنه يوجد في البلدان الثلاث التي لا تعاني من هذه المشكلة (سويسرا والنمسا وألمانيا) نظام تعليم مهني متطور وواسع الانتشار.

وعند دراسة العلاقة بين مستوى التعليم ومعدل البطالة فيمكننا القول أنه لو كان الحصول على تعليم عال يقود بالضرورة إلى الحصول على فرص توظيف أكثر، فعند إجراء مقارنة بين البلدان السابقة ستكون نسب بطالة الشباب في البلدان التي بها عدد أكبر من خريجي الجامعات أقل من غيرها.

وفي هذا الشأن توصلت دراسة سويسرية قامت باختبار العلاقة بين مستوى التعليم ومعدل البطالة بين شباب دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، أنه لا وجود لعلاقة واضحة أو مباشرة بين عدد الشباب الحاملين لشهادات جامعية وبطالة الشباب إجمالاً، بل على العكس تماماً، إذ تصنف ألمانيا والنمسا ضمن الدول الأوروبية الأدنى نسبة للشباب المتحصل على شهاد جامعية عليا، لكنهما يفخران بتسجيلهما معدلات منخفضة جداً على مستوى بطالة الشباب، وتوصلت الدراسة إلى أن تمكين الشباب من تعليم ثانوي متقدم يتعدى مرحلة التعليم الإلزامي، بمساربه الأكاديمي والمهني، أصبح عنصراً حاسماً في إيجاد حل لمشكلة بطالة الشباب<sup>(١١)</sup>.

وإذا كان التعليم العالي مطلباً عالي الأهمية خلال العقود الماضية فإن التعليم والتدريب المهني، يعد حالياً البديل الأمثل، كما تبين ذلك مبادرات العديد من الحكومات، فعلى سبيل المثال أطلق الاتحاد الأوروبي سلسلة من المبادرات الطموحة تهدف لمعالجة مشكلة بطالة الشباب، وهي تتطلب إدخال إصلاحات هيكلية على العملية التربوية برمتها وخاصة فيما يتعلق بالتعليم المهني، إضافة إلى تشجيع حركة التبادل والتنقل على المستوى الأوروبي.

وهذا ما تبناه البنك الدولي حيث جاء في أحد تقاريره " لقد أظهرت المقارنة على المستوى الدولي أن البلدان التي طُرت نظاما تعليميا مزدوجا واهتمت بذلك (مثل النمسا والدنمارك وألمانيا وسويسرا) تتوفر على سلاسة ومرونة أكثر خلال عملية الانتقال من المدرسة إلى العمل وتتميز بمعدلات بطالة منخفضة في صفوف الشباب، أدنى من معدلات فترات البطالة المتكررة في البلدان الأخرى." (١٣)

#### رابعا: التجربة الألمانية في مجال التعليم والتدريب

تعد التجربة الألمانية من التجارب الناجحة في تعليم و تدريب وإعداد القوى العاملة وهذا ناتج عن التعاون الوثيق بين الحكومة الفدرالية وحكومات الولايات وأصحاب الأعمال والنقابات، وعلى إثر ذلك تفوقت ألمانيا في جميع المجالات الاقتصادية والتقنية والصناعية، كما حققت أدنى معدلات للبطالة على المستوى العالمي .

يشمل نظام التعليم في ألمانيا على التعليم الأساس (الابتدائي) والتعليم الثانوي والتعليم العالي كما يلي:

#### ١- المدرسة الابتدائية: (Grundschule)

يتم الالتحاق بها في سن السادسة من العمر ومدة الدراسة فيها تمتد ل ٤ سنوات باستثناء ولايتي برلين وبراندنبورغ حيث تستمر حتى ست سنوات.

٢- التعليم الثانوي: ينقسم التعليم الثانوي إلى مرحلتين المرحلة الثانوية الدنيا والمرحلة الثانوية العليا

١-٢- المرحلة الثانوية الدنيا (Sekundarstufe 1) وتشمل على مدارس تعليم الطلاب في المرحلة العمرية ١٠-١٦ سنة من خلال الصفوف الدراسية من ٥-١٠ أو من ٧-١٠ ويتم الدراسة بها لمدة ٣ سنوات بنظام دوام كامل.

ويتم التعليم الثانوي الأدنى في أنواع مختلفة من المدارس التي تمثل مستويات مختلفة من التعليم وهي: المدرسة الثانوية (Gymnasium) بلغت نسبة الطلاب المتحقيين بها سنة ٢٠٠٥ : ٤٤ %، المدرسة الثانوية الرئيسية (Hauptschule) وبلغت نسبة الطلاب المسجلين بها عام ٢٠٠٥ : ٢٢ %، الثانوية التحضيرية للتعليم المهني (Realschule) استقطبت ٢٧ % من الطلاب سنة ٢٠٠٥ ، الثانوية الشاملة (Gesamtschule) بلغت نسبة الطلاب الذين بدأوا الدراسة بها عام ٢٠٠٥ : ٧ % (١٣) .

وبإتمام برامج التعليم في المرحلة الثانوية الدنيا يجعل الطلاب على شهادة تغير اجتياز الصف التاسع أو العشر حسب نوع المدرسة، أما المدارس الثانوية فلا يصدر للطلاب شهادة وإنما يكون الانتقال مباشرة إلى المرحلة الثانوية العليا

وفي نهاية الصف التاسع يستطيع الطالب في جميع الولايات الحصول على مؤهل يطلق عليه شهادة التعليم الثانوي الأساس وهي بمثابة شهادة التخرج من المدرسة الثانوية الرئيسية



وتستخدم لغرض القبول في برامج التجريب المهني ضمن ما يسمى بالنظام الثنائي وتعتبر متطلب أساسي لعدد من المدارس المهنية الأخرى.

أما في نهاية الصف العاشر فيحصل الطالب الذي حقق درجات مناسبة في جميع المقررات الدراسية، على الشهادة المدرسية المتوسطة وهي شهادة التخرج من المدرسة الثانوية التحضيرية وتؤهله للقبول بالمدارس الثانوية العليا .

٢-٢-٢- المرحلة الثانوية العليا (Sekundarstufe 2) تشمل التلاميذ الفئة العمرية بين ١٦ و ١٩ سنة ويتم الدراسة بها لمدة ثلاث سنوات بنظام دوام كامل أو نصف الدوام، ويعتمد نوع المدرسة التي سيلتحق بها الطالب على المؤهلات التي اكتسبها في نهاية المرحلة الدنيا من التعليم الثانوي وتشمل البرامج الدراسية المقدمة كل من التعليم العام نظام الدوام الكامل والتعليم والتدريب المهنيين بالإضافة إلى التدريب المهني ضمن النظام الثنائي.

٢-٢-٢-١- التعليم العام بالمرحلة الثانوية العليا: يشمل المستوى الأعلى من التعليم الثانوي (Gymnasieum) الصفوف الدراسية بين ١١ و ١٣ ( في بعض الولايات الصف من ١٠ إلى ١٢ )، وينقسم إلى مرحلة تمهيدية لمدة عام وأخرى تأهيلية لمدة عامين وتنتهي باختبار الثانوية العامة في الصف ١٣ ويحصل الطالب على شهادة تخرج (Allgemeine Hochschulreife) والذي يعتبر مؤهل للقبول بالتعليم العالي.

٢-٢-٢-٢- المدارس المهنية نظام الدوام الكامل:

تشمل المعهد المهني المتخصص والمدرسة الثانوية المتخصصة و المدرسة الثانوية المهنية والمدرسة المتخصصة وأنواع أخرى من المدارس توجد في بعض الولايات

أ. المعهد المهني المتخصص (Berufsfachschule): يعد من مدارس نظام الدوام الكامل التي تقوم بإعداد طلابها لاحتراف مهنة معينة وتمتد الدراسة فيه لمدة عامين ويؤهل الطالب للعمل في عدة مجالات منها مساعد فني معتمد ( متخصص في الكيمياء الحيوية أو صناعة الملابس أو تكنولوجيا المعلومات أو الهندسة الميكانيكية) أو مساعد إدارة أعمال معتمد ( متخصص في معالجة البيانات أو اللغات الأجنبية أو مهارات السكرتارية)

ب. المدرسة الثانوية المتخصصة (Fachoberschule): توفر للطالب المعارف والمهارات النظرية والعملية كما تؤهل للحصول على شهادة القبول بالمعهد العالي المتخصص وتوجد مدارس ثانوية متخصصة في التكنولوجيا وإدارة الأعمال والإدارة والتغذية وعلم التدبير المنزلي والزراعة والعمل الاجتماعي والتصميم وصناعة البحر....إلخ.

ج. المدرسة الثانوية المهنية (Gymnasium Berufliches) والثانوية المتخصصة (Fachgymnasium): يمثلان المستوى الأعلى من المدارس الثانوية مع التركيز على الدراسة التقنية ويحصل من خلالها الطالب على شهادة تؤهله للقبول بالتعليم العالي العام.

د. المدرسة المتخصصة (Fachschule): توفر هذه المدرسة تعليماً مستمراً وتهدف بذلك إلى تزويد العمال من ذوي المهارات بخبرات العمل لتدريبهم على تحمل المسؤوليات والإدارة المتوسطة ولا تقبل سوى الطلاب الذين أتموا التدريب المهني في إحدى المهن التي تتطلب تدريباً رسمياً، فأصبح لديهم قدر من الخبرة العملية في تلك المهنة وتتراوح الدراسة فيها بين سنة إلى ٣ سنوات ويمنح الطالب الذي أتم الدراسة في هذه المدرسة على نحو مقبول لقباً مهنيًا معتمداً من الحكومات في مجالات الهندسة، إدارة الأعمال، التصميم...إلخ.

### ٢-٢-٣- التدريب المهني ضمن نصف الدوام ( النظام الثنائي (Duale system):

يستقطب هذا النظام معظم طلاب التعليم الثانوي وقد بلغت نسبة الالتحاق به ٤٥ % من طلاب التعليم الثانوي في ألمانيا سنة ٢٠٠٥، ويعود وصف هذا النظام بالثنائي إلى تلقي التدريب في مكانين للتعلم، في محل العمل ( حين التدريب على أداء الوظيفة) وفي إحدى المدارس المهنية ويهدف إلى تحقيق تدريب مهني شامل والحصول على المهارات والمعارف الضرورية لاحتراق مهنة ما، ضمن برنامج تدريبي منظم ومن ثم يمكن تكليف من يتمكن من الطلاب من انهاء مرحلة التدريب بنجاح بمزاولة إحدى المهن المعترف بها التي يصل عددها إلى ٣٧٠ مهنة وتتطلب تدريباً رسمياً لمزاولةها، ويتحتم اتمام مرحلة التعليم الإلزامي بنظام الدوام الكامل قبل الالتحاق بالتدريب المهني ضمن النظام الثنائي، ويستند هذا التدريب إلى عقد تدريب بموجب القانون المدني بين شركة التدريب والتدريب ويقضي المتدربون نحو ٣ أو ٤ أيام أسبوعياً في الشركة ويومين على الأكثر في المدرسة المهنية، وتلتزم شركات التدريب دفع نفقات التدريب على العمل، كما تقوم بدفع علاوة التدريب للطلاب بما يتوافق مع اتفاقية التفاوض الجماعي في القطاع المعني، ويتم وضع المهارات والمعارف المقرر اكتسابه في مكان العمل ضمن برنامج التدريب، ومن ثم يقسم البرنامج حسب المحتوى والوقت في خطة إطار عمل فردي تحددتها شركة التدريب وتشمل فصول المدارس المهنية مقررات جميع المهن التي تتطلب تدريباً رسمياً كما هو منصوص عليه في إطار المقرر الدراسي.

ويؤدي الطالب في نهاية البرنامج الدراسي اختبارات نهائية تنظمها وتشرف عليها السلطات المسؤولة عن التدريب المهني ويضم الاختبار جزءاً عملياً وآخر نظرياً وتتألف هيئة الممتحنين من ممثلي الصناعة، العمال، المعلمين في المدارس المهنية ويمنح الطالب الناجح شهادة تبرز مهارته بوصفه عاملاً ماهراً (Facharbeiterbrief) أو عاملاً تجارياً

(Gesellenbrief) أو عاملا باليومية (Kaufmannsgehilfenbrief) ، وتمنح المدرسة المهنية شهادة يمكن أن تضم شهادة التعليم الثانوي الأساس أو شهادة التأهيل المتوسطة وذلك حسب انجاز الطالب<sup>(١٤)</sup> .

٣- التعليم العالي: يمكن للطلاب الذين اتموا المرحلة الثانوية بنجاح وحصلوا على مؤهل القبول بالتعليم العالي، الإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي وغيرها من المؤسسات التي تمنح البرامج المؤهلة لاحتراف مهنة معينة، ومن أهمها: المعاهد العليا المتخصصة (Fachhochschulen)، الجامعات (Universitäten)، الجامعات التقنية (Technische universitäten)، المعاهد الجامعية العليا الشاملة (Universitäten - Gesamthochschulen)، المعاهد العليا المتخصصة في العلوم الادارية، المعاهد العليا التربوية، المعاهد الكنائسية العليا، المعاهد العليا للفنون والموسيقى، كما توجد أنواع خاصة من مؤسسات التعليم العالي التابعة للقوات العسكرية الفدرالية، كما تعد الأكاديمية المهنية (Berufsakademie) التي تم تأسيسها في<sup>٨</sup> ولايات جزءا رسميا في قطاع التعليم العالي .

وتنتهي معظم مؤسسات التعليم العالي إلى القطاع العام وقد بلغ عددها ٣٨٣ سنة ٢٠٠٧ اضافة إلى بعض المؤسسات الخاصة التي بلغ عددها نحو ٧٠ مؤسسة خاصة والتي غالبا تكون مؤسسات صغيرة أحادية الاختصاص .

٣-١- المعاهد العليا المتخصصة (Fachhochschulen): ظهرت أول مرة سنة ١٩٧٠ بوصفها نمطا جديدا من المؤسسات في نظام التعليم العالي بجمهورية ألمانيا الفدرالية وتتركز الدراسة فيها حول متطلبات المهن الحرفية واحتياجاتها وتغطي مجالات دراسة محددة تشمل قرابة ٥٠ برنامج دراسي هي: العلوم الهندسية، الاقتصاد والقانون الاقتصادي، العمل الاجتماعي، الإدارة وإدارة العدالة، تكنولوجيا المعلومات، علوم الحاسب الآلي، التصميم، الرياضيات، دراسات الاتصال والمعلومات، التمرير والإدارة في نظام الصحة العامة.

و بالإضافة إلى البرامج المتاحة للشهادة الجامعية الأولى وما يليها من برامج الماجستير هناك المزيد من فرص الدراسات العليا المتمثلة في البرامج التتبعية وهي إما أن تبنى على الشهادة الجامعية الأولى وإما تزيد من المهارات المهنية، وإما أن تعزز التخصص ، وقد تقدم المعاهد العليا المتخصصة برامج دولية للحصول على الدرجة العلمية، حيث يتم القيام بجزء من الدراسات في شركة أجنبية.

كذلك تبنت هذه المعاهد نظام التعليم الثنائي الذي يجمع بين الدراسات الأكاديمية والتدريب والتوظيف الميداني ويطلق على هذه البرامج اسم ( برامج الدراسة المقترنة بالممارسة (Studiengänge in praxisverbund) أو البرامج الدراسية التعاونية (Kooperative

(studiengänge) ويحصل الطلاب على عقود تدريب وتوظيف ويمنح الطالب بعد اكمال الدراسة درجة الدبلوم مضافا اليها لفظ ( معهد عالي متخصص). ويستغرق اتمام معظم البرامج الدراسية في هذه المعاهد ثمانية فصول من بينها فصل أو فصلان للخبرة العلمية واستغرق الحصول على دبلوم معهد عال FH سنة ٢٠٠٥ مثلا نحو ٤,٧ سنوات في المتوسط ، فيما استغرق نيل درجة البكالوريوس مدة ٣,٣ سنة بينما استغرق نيل درجة الماجستير ٢,١ سنة وذلك وفقا لما أورده مكتب الاحصاء الفدرالي ٢٠٠٧ ولا يمكن الحصول على درجة الدكتوراه من معهد عال متخصص لأن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي هي وحدها المخول لها منح درجات الدكتوراه، ولكن يمكن لخريجي المعاهد المتخصصة استكمال الدراسة لنيل درجة الدكتوراه في جامعة من الجامعات<sup>(١٥)</sup>.

### - التعليم وسوق العمل:

يهدف هذا المعهد إلى أن يكون التعليم فيه مرتبطا ارتباطا وثيقا بالتدريب المهني ويتحقق هذا الهدف في المقام الأول عن طريق تضمين البرنامج الدراسي فصلا أو فصلين دراسيين لاكتساب الخبرة العملية، وفي الكثير من الأحيان نجد أن موضوعات درجة الدبلوم التي تستغرق نحو ٣ أشهر من الدراسة مستقاة من المشكلات التي ظهرت أثناء التدريب وأحيانا ما يتم إعداد هذه المشكلات بالتعاون مع الهيئات الصناعية والتجارية، وبفضل هذا النهج يكتسب الطلاب رؤية أفضل في واقع العمل فضلا عن الاتصال بأرباب الأعمال الذين من المتوقع العمل معهم في المستقبل وكثيرا ما تقوم المعاهد العليا المتخصصة بتقديم التدريب لبعض قطاعات سوق العمل ، وقد ظل طلب تلك القطاعات لموظفين حاصلين على شهادات التخرج من المعاهد العليا المتخصصة في ازدياد ، وكثيرا من الشركات لا تميز بين شهادات المعاهد العليا المتخصصة وبين نظيرتها من الجامعات عند التعيين<sup>(١٦)</sup> وتجدر الإشارة إلى أن أدنى مستوى للبطالة بين المتعلمين وتجدر الإشارة إلى أن أدنى مستوى للبطالة بين المتعلمين توجد بين خريجي المعاهد المتخصصة وعلاوة على ذلك فإن المدة الانتقالية لخريجي هذه المعاهد أقصر من تلك المدة لخريجي الجامعات<sup>(١٧)</sup>

### ٢-٣- الجامعات:

تمنح الرتبة الجامعية للجامعات التقليدية والمعاهد التقنية، والجامعات التقنية المتخصصة في العلوم الطبيعية والهندسية وكذلك الجامعات الشاملة التي تأسست في السبعينات من القرن الماضي ولو أنها على قدر محدود من الأهمية، إضافة إلى المعاهد الكنائسية العليا والمعاهد التربوية العليا، والعنصر المشترك بين هذه المؤسسات هو حقها في منح درجة الدكتوراه ومنح مؤهل للتدريس بعد الدكتوراه، ويهدف التدريس داخل الجامعات الألمانية إلى إعداد الطالب





للاشتغال باحدى المهن في مجال معين حيث يكتسبون المعرفة والمهارات المناسبة لكل برنامج من البرامج الدراسية التي تمكنهم من ممارسة العمل في المجال العلمي أو الفني.

### - التعليم وسوق العمل:

توفر مكاتب الاستشارات الطلابية بالجامعات ومكاتب تقديم الخدمات الاستشارية في مجال التوظيف، المعلومات والارشادات لمساعدة الخريجين على الانتقال من مرحلة التعليم العالي إلى سوق العمل، وتزداد احتمالات نجاحاتهم في سوق العمل باختيار التخصص في مجالات دراسية والتسجيل في الدراسات العليا والبرامج التكميلية و التتبعية الملائمة، مما أن اختيار مكان العمل الملائم يتيح فرصة تكوين فكرة عامة عن مجال العمل وتكوين علاقات جيدة مع أصحاب العمل المرتقبين، وهو وسيلة لإثبات امتلاك الخبرة العملية أثناء الراسة والتي تمتد من ٤ إلى ٦ أشهر وقد تصل السنة في بعض الأحيان وهو أمر مطلوب في عدد من المجالات خصوصا العلوم الطبيعية والهندسية .

ولزيادة احتمالات توظيف خريجي الكليات الفنية وكليات العلوم الاجتماعية فقد أعدت بعض مؤسسات التعليم العالي برامج بالتعاون مع مكاتب التوظيف لتوزيعهم على الأمكنة المناسبة وتزويدهم بالمهارات الأساسية ( مثل أساسيات الحاسب الآلي ومهارات ادارة الأعمال... إلخ) . وتوفر عدد من مؤسسات التعليم العالي الاجراءات اللازمة لإعداد الطلبة للتوظيف الذاتي وتشجيعهم على إقامة مشروعاتهم الخاصة.

كذلك يجد الكثير من الطلاب من خريجي الأقسام الفنية صعوبة في الحصول على الوظيفة الملائمة أو كسب الدخل الكافي من عملهم الخاص في المجال الفني، لذا فقد أضيفت بعض المقررات التي تؤهلهم لممارسة العمل التطبيقي كالتدريس والادارة في القطاع الثقافي وذلك لزيادة احتمالات نجاحهم وتقدمهم في سوق العمل<sup>(٨)</sup>

### ٣-٣- الأكاديمية المهنية (Berufsakademie)

تم انشاؤها سنة ١٩٧٤ بهدف توفير بديلا جذابا من التعليم العالي القائم وخاصة لخريجي المرحلة الثانوية وكذلك إعطاء الفرصة لأصحاب العمل للقيام بدور فعال في تدريب الطلاب تدريباً موحها نحو احتياجات الوظائف للحصول على خريجين رفيعي المستوى.

وقد برهن هذا النموذج التدريبي نجاحا باهرا كونه نموذجا تعليميا تدريبيا ينتهي بالتوظيف، حيث لا يتم تدريب أي متدرب إلا بعد حصوله على وظيفة مسبقة من مؤسسة في سوق العمل ويتم اعاده وتدريبية طبقا لاحتياجات الوظيفة المستقبلية التي ستسند إليه ويشترك في هذا النمط من التعليم شركات القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية والتدريبية الحكومية في تنفيذ الخطة الدراسية للطلاب لتلبية احتياجات هذه الشركات بهدف توظيف

الخريجين، حيث تتحمل هذه الأخيرة مع الأكاديميين في المؤسسات التعليمية مسؤولية تصميم المناهج والاشرف الأكاديمي على الطلاب وتقويمهم<sup>(١٩)</sup>.

### نتائج وتوصيات:

يعد التعليم المقترن بالتدريب في الوقت الراهن الحل الأمثل لعلاج مشكل البطالة وخلق فرص العمل للشباب، حيث أن الجمع بين الخبرة المعرفية في مجال معين والمهارات العملية في نفس المجال من شأنه أن يزيد من الانتاجية ويساهم في عملية التنمية. ومن خلال عرضنا للتجربة الألمانية في التعليم وجدنا أن التعاون بين أصحاب العمل والمؤسسات التعليمية والجهات الحكومية وخاصة في مجال التدريب في إطار ما يعرف بنظام التعلم الثنائي يؤدي إلى نتائج جيدة، حيث يكتسب الطلاب قدرات ذات مستوى عال، الأمر الذي يضمن لهم وظائف دائمة في سوق العمل، ويقلل نسب البطالة بين الشباب مقارنة بالدول الصناعية الأخرى، أضف إلى ذلك أن المدارس العالية بعد الثانوية والأكاديميات المهنية كانت رائدة في التعليم التعاوني والذي يشتمل على التدريب الإلزامي بمواقع العمل إلى جانب البرامج الأكاديمية الموجهة لاحتياجات الوظيفة، وأعطت الفرصة لأصحاب العمل للقيام بدور فعال في تدريب الطلاب تدريباً موحها نحو احتياجات الوظائف للحصول على خريجين رفيعي المستوى.

بناءً عليه نورد التوصيات التالية لزيادة التوظيف والحد من مشكل البطالة خاصة في الدول العربية:

- ١- تنسيق جهود الجهات المعنية والأطراف ذات العلاقة والعمل على إعادة رسم سياسات التعليم وادراج برامج تدريب مهنية وتقنية لخلق يد عاملة مؤهلة .
- ٢- ضرورة الوقوف على احتياجات السوق المحلي ومواكبة الطلب في سوق العمل واستحداث برامج تدريبية باستمرار و برامج وتخصصات غير نمطية.
- ٣- تشجيع التوظيف الذاتي واقامة المشروعات الخاصة وتذليل كافة الصعوبات التي تقف أمامها خاصة الادارية والقانونية منها، ومنحها بعض الحوافز ودعمها لخلق فرص العمل.

### المراجع :

١. بشير الدباغ، عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج، الأردن، ٢٠٠٣.
٢. جيمس جوارتيني، ريجارد استروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن، عبد العظيم محمد، دار المريح، الرياض.
٣. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة و الفنون والآداب، الكويت، العدد ٢٢٦، ١٩٩٩.
٤. مصطفى سلمان و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة، الأردن، ٢٠٠٠.



٥. عيسى بن حسن الأنصاري، من التعليم إلى العمل تدريب وتوظيف الشباب، كيف تعمل المؤسسات التعليمية ومؤسسات سوق العمل على إعداد وتدريب قوى عاملة ماهرة لاحتياجات المستقبل، <https://books.google.dz/books>
٦. عبد الكريم البشير، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مخبر العولة واقتصاديا شمال إفريقيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة حسيبة بن بو علي، الجزائر، العدد ٠١، ٢٠٠٤.
٧. international ,Paris ,1989. David Begg et autres, Macroéconomie, 6<sup>eme</sup> tirage, Ediscience.
٨. Marc Kaulich , Jeroen Huisman, Higher education in Germany , Center for Higher Education Policy studies, 2007, ترجمة مركز البحوث والدراسات، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠.
٩. <https://www.swissinfo.ch/ara/business>
١٠. <https://data.albankaldawli.org/topic/education>.

- ١ مصطفى سلمان و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة، الأردن، ٢٠٠٠، ص. ٢٣٩.
- ٢ جيمس جوارتيني، ريجارد استروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن، عبد العظيم محمد، دار المريخ، الرياض، ١٩٩٩، ص. ٢٠٢.
- ٣ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، العدد ٢٢٦، ١٩٩٩، ص. ٣٠.
- ٤ بشير الدباغ، عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج، الأردن، ٢٠٠٣، ص. ٣٩١.
- ٥ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مخبر العولة واقتصاديا شمال إفريقيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة حسيبة بن بو علي، الجزائر، العدد ٠١، ٢٠٠٤، ص. ١٦٥، ١٦٦.
- ١ international ,Paris ,1989,p David Begg et autres, Macroéconomie, 6<sup>eme</sup> tirage, EDISCIENCE
- ٦ رابوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٦٥
- ٧ عقيل جاسم عبد الله أبو رغيف، طارق عبد المحسن العكيلي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٨ الإسكندرية، ص ١٥٧.
- ٨ البنك الدولي <https://data.albankaldawli.org/topic/education> تم الاطلاع في ١٥/١١/٢٠١٨ على ٢٠:١٣.
- ٩ دوك- كوانغ نغويان، هل يكون التعليم المهني الحل الأمثل لبطالة الشباب، على الموقع الالكتروني : <https://www.swissinfo.ch/ara/business> تم الاطلاع بتاريخ ١٠/١١/٢٠١٨ على الساعة ٢٠:٣٠.
- ١٠ نفس المرجع السابق
- ١١ نفس المرجع السابق.
- ١٢ المرجع السابق.

Marc Kaulich ,Jeroen Huisman, Higher education in Germany , Center for Higher Education Policy studies, 2007

ترجمة مركز البحوث والدراسات، وزارة التعليم العالي، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٠، ص. ١٤.



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



- ١٤ نفس المرجع السابق، ص. ١٨ .  
١٥ نفس المرجع السابق، ص. ٢٨ .  
١٦ المجلس العلمي الألماني ٢٠٠٧ ، نقلا عن المرجع السابق، ص. ٣٠ .  
١٧ نفس المرجع السابق ص. ٣٠ .  
١٨ نفس المرجع السابق ، ص. ٤١ .  
١٩ عيسى بن حسن الأنصاري، من التعليم إلى العمل تدريب وتوظيف الشباب، كيف تعمل المؤسسات التعليمية ومؤسسات سوق العمل على إعداد وتدريب قوى عاملة ماهرة لاحتياجات المستقبل، ص. ٩٣ ، الموقع الإلكتروني <https://books.google.dz/books> تم الاطلاع يوم ٠٩/١١/٢٠١٨ الساعة ١٦:٢٠ .