

جمهورية مصر العربية
عهد التخطيط القومى
دبلوم ١٩٩٣ م

ربط التعليم والتدريب
بتخطيط القوى العاملة

بحث مقدم

إلى معهد التخطيط القومى

دبلوم المعهد لعام ١٩٩٣ م

أعداد

السيدة / للميحة عبد السلام على

باحث تخطيط بالأدارة العامة للتخطيط ومتابعة الخطة

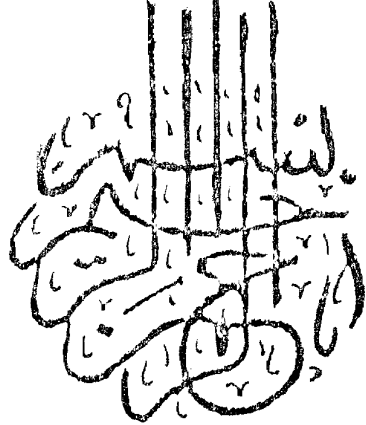
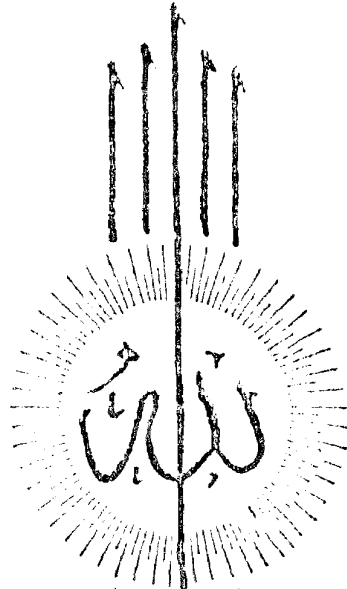
وزارة القوى العاملة

أشرف

الدكتورة / زينان طباله

الخبير بمركز التخطيط الاجتماعى والثقافى

بمعهد التخطيط القومى



قَالُوا مَبْحَاكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا
عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

سُورَةُ الْبَقَرَةِ - آيَةُ ٢٢٢

شكر وتقدير

يطيب للباحثة أن تتقدم بوافر الشكر والعرفان الي السيدة الدكتــــورة
زينات طباله - الخبير بمركز التخطيط الإجتماعي والثقافي بمعهد التخطيط القومي
لما قدمته من نصح ومشوره وجهد كبير لتخرج هذه الدراسة بهذه الصورة ولما لها
من سعة صدر كبيرة في حل المشاكل وتبسيط الأمور .

كما تقدم الباحثة الشكر للسيد وكيل الوزارة الأستاذ / رفعت نصر عبد
الغني رئيس الادارة المركزية للدراسات والأبحاث بوزارة القوي العاملة والتشغيل
لما قدمه من فكر وبيانات ومعلومات ومراجع خاصة بموضوع البحث والتي أثرت
البحث وجعلته يظهر بالصورة المرجوه .

كل الشكر والتقدير للعاملين بمركز التدريب والتعليم - بمعهد التخطيط
القومي لاسهامهم في الترتيب والتجهيز لهذه الدورة وتوفير كل ما هو متاح لديهم
لراحة الدارسين .

وأخيرا تحيه خاصة لوزارة القوي العاملة والتشغيل لاتاحتها الفرصة لالتحاقني
بديبلوم معهد التخطيط ، وأتوجه بالشكر الي جميع زملاء بالوزارة .

الباحثة

سميحه عبدالسلام علي

باحث ثان تخطيط

الادارة العامة للتخطيط ومتابعة الخطة

وزارة القوي العاملة والتشغيل

رقم الصفحة	المقدمة	-
١	الفصل الأول : التعليم	-
١	تطور التعليم في مصر	
٧	أنواع التعليم	
٢٢	حجم التوسع في التعليم	
٤٥	الفصل الثاني : التدريب	
٤٥	التدريب المهني	
٤٦	أساليب وأنواع التدريب	
٥٥	مراكز ومواقع التدريب في مصر	
٧٢	الأجهزة التخطيطية المشرفة علي تخطيط التدريب المهني	
٨١	الأجهزة التنفيذية للتدريب المهني	
٨٨	التدريب الاداري	
٩٥	المشكلات التي تواجه التدريب في جمهورية مصر العربية	
٩٧	الفصل الثالث : القوي العاملة	-
١٠٢	تنمية القوي العاملة	
١٠٩	التوزيع العددي لقوة العمل	
١١٨	قوانين العمل	
١٢٧	المشكلات التي تواجه القوي العاملة	
	الفصل الرابع : دور التخطيط التعليمي والتدريب طويل المدي	-
١٢٩	للقاء بالاحتياجات المستقبلية من القوي العاملة	
١٣١	الربط والتنسيق بين سياسة التعليم وتخطيط القوي العاملة	
١٣٧	سياسات التعليم وارتباطها بالعملية التدريبية	
١٤٠	التعليم والقوي العاملة	
١٤٢	السلم التعليمي وهيكل العمالة في مصر	
١٤٧	التنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية	
١٥٢	التخطيط التعليمي وأثره علي القوي العاملة	
١٥٥	التوصيات	
١٦٤	المراجع	-

المقدمة

تتميز جمهورية مصر العربية بالزيادة الملحوظة في أعداد ومعدلات نمو السكان وقوة العمل وبصفة خاصة في النصف الثاني من القرن العشرين ، وتشير الدلائل الحالية الي أن عدد السكان المتوقع في عام ٢٠٠٠ م قد يصل الي ٧٠ مليون نسمة منهم نحو ٢٣ مليوناً يمثلون قوة العمل المتوقعة .

من هذا نجد أن البشرية تتزايد بمعدلات سريعة تتطلب مواجهتها بالإعداد المناسب لمتطلبات التنمية وإلا أصبحت هذه الثروة البشرية نقمة علينا لانعمة لنا وهذا الإعداد لايمكن أن يتحقق إلا من خلال برامج تعليمية وتدريبية جادة ومخططة لتحويل ثروتنا البشرية الي قوة اقتصادية قادرة علي تحقيق التنمية الاقتصادية والإجتماعية المنشودة .

إن التعليم والتدريب يؤديان دوراً رئيسياً في حياة أي مجتمع ، وان الاستثمار في التعليم يشارك في تنمية الانتاج القومي ، وحين يعمل التعليم علي تنمية القدرات الإنتاجية للانسان فيكون الارتباط قوياً بين نظام التعليم والقوي العاملة بمستوياتها المختلفة من المهارة وصفاتها الوظيفية المختلفة والمتباينة .

إن هيكل القوي العاملة في مصر يوجد به خلل واضح ينعكس سلباً علي خطة التنمية الاقتصادية والإجتماعية ، وأن هذا الخلل يزداد زيادة ضخمة سنوياً . وحيث أن التكنولوجيا المستخدمة وهيكل القوي العاملة حسب السلم التعليمي وخطط برامج التدريب هم من العوامل الأساسية التي تحدد مستوى الإنتاجية لذا فان من المهم وضع هذه العوامل في الاعتبار عند وضع أي خطة للتنمية الاقتصادية والإجتماعية .

ونظراً لأن التخطيط التعليمي وتخطيط برامج التدريب يلعب دوراً كبيراً في تخطيط القوي العاملة في مصر ولهما أثر كبير في علاج الخلل الموجود في هيكل القوي العاملة ، وأن هذه الدراسة تهتم بدراسة العلاقة بين تخطيط التعليم والتدريب

وتخطيط القوي العاملة في مصر من خلال ايجاد علاقة بين هـ المتغيرات،
ومن هنا أرادت الباحثة أن تبرز الدور الذي يقوم به التعليم بوصفه اللبنة
الأولى لتنمية الثروة البشرية ، وكذلك الدور الذي يقوم به التدريب باعتباره المكمل
لدور التعليم في ملاحقة الدول المتقدمة نحو العلم والمعرفة والتكنولوجيا الحديثة
واستخدامها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
لذلك كان اهتمام هذه الدراسة بمدي التوسع في التعليم وكذلك التعرف علي السلم
والهيكل التعليمي بالاضافة الي التدريب وأنواعه وتحديث برامجه ، ثم بيان أثر كل
هذا علي تركيب القوي العاملة في مصر والأسباب التي أدت الي الخلل الكبير في
هيكل القوي العاملة مما نتج عنه البطالة المقنعة والبطالة السافرة .

وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي وهو من المصادر المكتبية
حيث أن الدراسة الوصفية تزود بمعلومات عملية وعلمية يمكن أن تستخدم لتبرير
الموقف الحالي أو تحسينه، وتمد أيضا بالحقائق التي يمكن أن تبني عليها مستويات
أعلي من الفهم ، وقد اعتمد في ذلك علي مجموعة من الوثائق والمراجع العلمية التي
تخص مجالات التعليم والتدريب والقوي العاملة .

أما فيما يتعلق بمجالات الدراسة :

* من حيث المجال الجغرافي :

تمثل في وزارة القوي العاملة والتدريب ، والجهاز المركزي للتعبيئة العامة
والاحصاء .

* من حيث المجال الزمني :

زمن محدد من بداية شهر أغسطس ١٩٩٢ الي نهاية شهر نوفمبر ١٩٩٢ م .

تناول هذا المبحث أربع فصول تحتوي علي :

الفصل الأول : التعليم :

ان التعليم هو عملية تنمية ثقافية للفرد ومن خلالها تتم تنمية القدرات الفكرية والتطبيقية بشكل عام .

ويهدف التعليم الي نقل وتوصيل المعارف والأفكار والخبرات والمهارات بقصد احداث نمو لشخصية الانسان ونمو قدرته علي العمل الذهني والجسماني مع اتقان لكل عمل يقوم به ، ويتم نقل هذه المعارف والمعلومات بشكل تراكمي مستمر من الحياة

وفي هذا المجال تناول البحث :

- تعريف التعليم
- تطور التعليم في مصر منذ الحكم العثماني وحتى أواخر القرن الثامن عشر ، ثم في القرن التاسع عشر والقرن العشرين حتي الآن .
- أنواع التعليم ومراحل بدءه من التعليم الأساسي بمرحلتيه الابتدائية والاعدادية ثم مرحلة التعليم الثانوي العام منه والفني (صناعي - زراعي - تجاري - معلمي - ومعلمات) ، ثم التعليم فوق المتوسط بمعاهده الفنية الصناعية والتجارية ، ثم أخيرا التعليم الجامعي النظري منه والعملية .
- حجم التوسع في التعليم في كل مرحلة علي حده .

الفصل الثاني : التدريب :

وينقسم هذا التدريب الي :

أ - التدريب المهني :

وهو نشاط مخطط ومنظم يستهدف احداث تغييرات جوهرية

وجذرية في معلومات ومعارف ومهارات وسلوكيات المتدربين بما يتفق

علي طريقة العمل ومستوي الأداء والكفاية الانتاجية . ويعتبر التدريب استثمار سريع العائد وفي نفس الوقت طويل المدى لكل من الفرد والوحدة التي يعمل بها والمجتمع ككل .

ب - التدريب الاداري :

حيث يقصد به تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد معرفة أو مهارات أو قدرات أو أفكار لازمه لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد كما أن هذا التدريب يؤدي الي تنمية قدرات العاملين وصقل مهاراتهم وتطوير سلوكهم وتعديل وجهات نظرهم ، وتختلف المهارات والقدرات التي يخلقها التدريب وينميها باختلاف الهدف منه وحسب نوع العمل الذي يؤديه الفرد وكذلك باختلاف مراكز العاملين علي الهيكل التنظيمي . فيدرب المديرون لاكتساب مهارات فن القيادة وفهم الناس وحل المشاكل واتخاذ القرارات .

لذا فان التدريب المهني والاداري يهدف الي تنمية الفرد في عمله ، وتأهيل واعداد العاملين وكذلك ربط الوحدة الإنتاجية بالمجتمع والبيئة .

وفي هذا المجال تناول البحث :

- تعريف كل من التدريب المهني والتدريب الاداري .
- الأساليب المختلفة للتدريب مثل التدريب داخل أماكن العمل علي خطوط الانتاج والتدريب بمراكز التدريب المهني وكذلك التدريب الذاتي .
- الأنواع المختلفة للتدريب كنظام التلمذة الصناعية ونظام التدريب السريع ونظام تدريب الصبية والتنشئة المهنية ورفع مستوي المهارة والتكوين المهني والتدريب التحويلي والتدريب المزدوج "مبارك - كول" .
- مراكز ومواقع التدريب المهني بجمهورية مصر العربية ، والأجهزة التخطيطية المشرفة علي تخطيط التدريب المهني والأجهزة التنفيذية له .

- التدريب الإداري وأهدافه وقواعده وتنمية العاملين وكذلك شروط نجاح هذا التدريب مع تحديد الاحتياجات التدريبية .

الفصل الثالث : القوي العاملة :

القوي العاملة هي الجزء النشط من السكان أو ما يطلق عليهم السكان

النشطين اقتصاديا .

وتتضمن قوة العمل مجموعة من الأفراد يتراوح أعمارهم بين الحدين الأدنى والأعلى لسن العمل وفقا للتشريع المحلي لكل دولة والذين يمكن استغلالهم في النشاط الاقتصادي في إنتاج السلع والخدمات ، سواء كانوا مشغولين أو متعطلين .

وفي هذا المجال فان البحث يتضمن :

- تعريف القوي العاملة

- أقسامها المختلفة من حيث التركيب العمري والنوعي ، وحسب التقسيم الجغرافي

والحالة التعليمية والعملية ، وحسب الأقسام الرئيسية للنشاط الاقتصادي والمهنة

- تنمية القوي العاملة والمؤثرات التي تؤثر علي الجهد الكلي للانسان العامل .

- التوزيع العددي لقوة العمل المشغولين حسب النشاط الاقتصادي الذي يقومون به

مثل الزراعة والصناعة والبناء والتجارة والخدمات التأمينية والاجتماعية ونسبة

كل قطاع من مجموع قوة العمل كلها .

- كما تشير الدراسة الي بعض قوانين العمل خاصة قانون العمل رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١

وذكر بعض موادها المختلفة .

وتتضمن النصوص بعض المواد والقرارات التي تحدد الأعمال والمهن التي يجوز

تشغيل الأحداث فيها ونظام تشغيل الأحداث ، كذلك تحديد الأعمال التي لايجوز

تشغيل النساء فيها ، وتنظيم تشغيلهن ليلا .

الفصل الرابع : ربط التخطيط التعليمي والتدريب بتخطيط القوي العاملة :

يتضمن هذا البحث :

- ارتباط السياسة التعليمية وبرامج التدريب بتخطيط القوي العاملة ، وذلك حتي يتم تحديد القوي البشرية اللازمة لخطط التنمية والإنتاج كما وكيفا وتوقيتها وفي ضوء هذه الاعتبارات يتم وضع سياسات التعليم وبرامج التدريب التي لا بد أن يشارك في وضعها المعنيون بخطط التنمية ومؤسسات الانتاج مع خبراء التعليم والتدريب ، حتي يمكن إعداد سياسة طويلة المدى لتخريج الأعداد اللازمة من العمال المهرة والفنيين والمستويات القيادية والإشرافية بمواصفاتها وفي موائمتها المناسبة .
- الربط والتنسيق بين سياسة التعليم والتدريب وتخطيط القوي العاملة حتي يكون التعليم استثمارا حقيقيا ، وكذلك بيان سياسة التعليم وارتباطها بالعملية التدريبية .
- أثر التوسع في التعليم علي تركيب القوي العاملة في مصر ، مع بيان السلم التعليمي وهيكل العمالة في مصر وأوجه الخلل في هيكل القوي العاملة وطرق علاج هذا الخلل .

فروض الدراسة :

ان القائمين علي تخطيط كل من التعليم والتدريب والقوي العاملة يعمل كل منهم علي حده بالاضافة الي أن تخطيط المجال الواحد يقوم به عدة جهات مختلفة دون تنسيق أو تعاون ، فكان نتيجة لذلك ظهور فجوة كبيرة بين مخرجات التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من المهارات والتخصصات المختلفة مما

أدي الي وجود فائض كبير في بعض التخصصات مع وجود عجز في تخصصات أخرى وبالتالي ظهور البطالة المقنعة والسافرة .

لذا فان هذه الدراسة تهدف الي الوصول الي الربط بين التعليم والتدريب والقوي العاملة بالشكل الذي يخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية . وذلك عن طريق التنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات خطط التنمية من خلال تحديد الأعداد اللازمة في كل نوع من أنواع التعليم تبعاً لاحتياج سوق العمل الداخلي والخارجي وكان من نتائج الدراسة :

١ - تم التعرف علي السياسة التعليمية في مصر مع بيان الهيكل والسلم التعليمي كذلك توضيح عدد الطلاب ونسبتهم المؤبقة في كل مرحلة من مراحل التعليم المختلفة ، واحتياج الدولة الي التعليم الفني والعملي أكثر من احتياجها الي التعليم النظري . ورغم التوسع الكبير في التعليم الا أنه لم يقدم ماتحتاجه برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك لغياب التنسيق بين تخطيط التعليم وتخطيط القوي العاملة .

٢ - أن التدريب يهدف الي تنمية الفرد في عمله بزيادة أو رفع مستوى مهارته وتحسين أدائه ، وتأهيل واعداد العاملين للمساهمة في نجاح الوحدة الانتاجية مع ربط الوحدة الإنتاجية بالمجتمع والبيئة .

فتم التعرف علي أنواع وأساليب التدريب المهني والاداري ، وأوضحت ضرورة توفير قاعدة معلومات متجددة وسريعة عن حاجة سوق العمل الحالية والمستقبلية لوضع برامج تدريبية مناسبة ، مع حتمية ايجاد تلاحم كامل بين موقع العمل والانتاج وبين نظم التعليم الفني والتدريب المهني علي المستوي القومي والقطاعي

٣ - التعرف علي القوي العاملة وبرامج تنميتها ، وان هناك عدة عوامل تؤثر علي الجهد الكلي للانسان العامل سواء علي التكوين العضلي والنفسي أو التكوين

الثقافي أو التكوين الحراري . كما أوضحت النتائج الهيكل النسبي للمشتغلين عام ١٩٩٢م في القطاعات الاقتصادية المختلفة حيث القطاعات السلعية (٥٤٣٪) والخدمات الانتاجية (١٦٢٪) والخدمات الاجتماعية (٢٩٥٪) .

٤ - ضرورة الربط والتنسيق بين سياسة التعليم والتدريب وتخطيط القوي العاملة والوصول الي الموازنة بين العرض من قوة العمل والطلب عليها داخليا وخارجيا
توازنا كما ونوعا .

وقد عرضت الباحثة العديد من التوصيات والتي نوجزها في :

١ - توجيه غالبية الاستثمارات نحو التعليم الفني والمهني ، مع وضع برنامج للدراسة العملية والتطبيقية لمهن مختلفة تحتاج اليها الاقتصاد القومي يتدرب عليها الطلاب خلال فترة التعليم الاداري .

٢ - العمل علي وجود سياسة قومية للتدريب من خلال جهة مركزية تتضح أمامها موازين العرض والطلب لكل مهنة ، مع تنسيق الجهود بين مختلف الجهات المسؤولة عن التدريب علي المستوي القومي لضمان تحقيق الاستخدام الأمثل للامكانيات المادية والبشرية المتاحة وبأعلي كفاءة ممكنه .

٣ - تحقيق الاستخدام الأمثل لقوة العمل عن طريق ايجاد توازن بين المعروض من القوي العاملة والطلب عليها . مع تطوير سياسة التعليم والتدريب في سياساتها متوسطة المدى والبعيدة علي ايجاد نوع من التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية