جامعة جنوب الوادى
كلية التربية بسوهاج
المجلة التربوية
&&&

ربحية الشهادات التعليمية فى سوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج

السيد الدكتور
محمد الأصمعى محروس سليم
أستاذ أصول التربية المساعد ــ بكلية التربية بسوهاج

المجلة التربوية ــ العدد الثامن عشر يناير ٢٠٠٣م

ملخص بحث موضوعه

"ربحية الشهادات التعليمية فى سوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج"

إعداد

الدكتور/ محمد الأصمعى محروس سليم

الفصل الأول

مشكلة الدراسة ومنهاجيتها البحثية

تمهيد ومدخل إلى الدراسة :

فى ضوء التقدم التكنولوجى المتسارع ودوره فى تمدين المجتمعات فى العصر الحالى، تغيرت بعض النظرات فى التعليم من الطلب الاجتماعى عليه بهدف تلبية رغبات الأفراد المحرومين من التعليم إلى توجهات أخرى ترى أن التعليم يجب أن يؤدى دوراً حيوياً لسد احتياجات سوق العمل، فمهمة التعليم فى القرن الحادى والعشرين ربما تتمحور حول تجويد الإعداد للعمل فى سوق العمالة الحرفية. وفى هذا المجال ظهرت توجهات تدعو إلى جعل التعليم من أجل العمل، فالمدرسة يجب أن تتحول إلى مؤسسة إعداد للعمل، والمناهج الدراسية يجب أن تتضمن تطبيقات حرفية متقدمة (Johnson, 1992, p. 15)، (Lakes, 1994, p.200). فالتربية الحاسمة فى عالم الغد هى التى سوف تأخذ فى الحسبان تحولات سوق العمل والعمالة، وتعد الأفراد فى ضوء مهارات عمل تؤدى بهم إلى دخول عالم العمل الحرفى الحر. ومن ثم أصبحت قضية تحديد متطلبات العمل الحرفى ومهاراته تمثل ركيزةً رئيسةً وهدفاً إستراتيجياً للتربية، حيث تعمل- أو يجب أن تعمل- على تنمية المعارف والمهارات وهما من مستلزمات تحسين فرص العمل الحرفى بين أفراد المجتمع (Peterman, 1999, pp. 1-5).

ونتيجة للتقدم التكنولوجى أيضاً وما يؤدى به إلى تنوع المعارف والمهارات بين أفراد القوى البشرية العاملة فى سوق العمالة الحرفية، فإن مهارات العمل بين هؤلاء الأفراد سوف تتغير، والتعليم الحرفى سوف يصبح أكثر أهمية لسوق العمل، شريطة أن يهتم هذا

النوع من التعليم بمداخل التدريب الحرفى على المهارات فى أماكن العمل، والتى بدورها سوف تصبح ضرورية للتأهيل والتعليم المستمرين أفراد هذه القوى البشرية العاملة فى سوق العمل الحرفى (Lankard, 1993, p. 4). هذا من جانب، ومن جانب آخر فإن التعليم لابد له أن يهتم بمهارات أكثر أهمية فى المستقبل وهى مهارات التفكير التى تمثل أهمية كبيرة فى اكتساب المعرفة الجديدة، وفى تطبيقها فى المواقف المألوفة والاستثنائية (Johnson, and Evans, 1990, p. 111).

كما أن المعارف والمهارات التى توفرها نظم التعليم هى أساس نجاح برامج التنمية وخططها، ومن ثم يأتى التعليم على رأس متطلبات الاستثمار البشرى من أجل تحقيق أفضل إنتاجية ممكنة (البنك الدولى، ١٩٩٥، ص٥٦). ومن ضمن القضايا المثارة الآن على صعيد التنمية هو اتساع مشاركة الأفراد- ومن الجنسين- فى سوق العمالة الحرفية. والمشروعات الاستثمارية الصغيرة تتحرك الآن نحو المرونة وحرية الاختيار للعمالة الحرفية فيها، وتلجأ أحياناً إلى التدريب فى مواقع العمل لإعداد العمالة الحرفية الموسمية (المؤقتة). كما أن هناك حرية أكثر فى تنظيمات العمل، مثل العمل الحرفى الحر (بعض الوقت)، والعمل الحرفى الثابت، وحرية اختيار العمل فى المترل، إلى جانب مشاركة أكثر من شخص فى حرفة واحدة. وفى هذا المجال أوصت دراسة (لانكارد) (Lankard, 1993, p. 5) بالتركيز على بدائل المهارات التى تقابل التغير فى أماكن العمل الحرفى، ومن ثم تصبح وظيفة المدرسة هى إكساب الأفراد المهارات الحرفية المرنة لمواجهة متطلبات العمل غير القابلة للتوقع. والأمور المتوقعة من التعليم فى القرن الحادى والعشرين تتمركز حول تنشئة الأفراد على المعارف والمهارات وعمليات التفكير التى تمكنهم من التكيف مع متغيرات سوق العمل الحرفى. والتقدم العلمى سوف يؤدى إلى سيطرة المعرفة على الحرف التقليدية، وهو ما سوف يترتب عليه إحداث تحولات رئيسة فى متطلبات سوق العمالة من المهارات الحرفية.

ويشهد المجتمع المصرى فى الوقت الحاضر تغيرات سريعة ومتلاحقة فى ميادين النشاط الاقتصادى، وفى سوق العمل المصاحبة لهذه الميادين، حيث تظهر سلسلة من الأعمال الحرفية الجديدة فى هذا السوق وتأخذ أهميةً بالغةً، وتنقرض فيه أعمال حرفية أخرى أو تتناقص أهميتها. ومثل هذا التغير فى سلسلة الأعمال الحرفية المطلوبة فى سوق العمل تستلزم تجاوباً ملائماً من كافة أنماط التربية لتلبية هذه الحاجات الحيوية فى سوق العمالة الحرفية،

حيث التقدم التقنى ومهاراته سوف يهيمن على مهارات الأعمال الحرفيـــة فى الســـنوات القليلة القادمة. وهذا يتطلب من التربية إعداد قوى بشرية متعلمة وذات مهارات خاصـــة، ولديها من المعارف المتصلة بجوانب هذا التقدم المهارى ما يساعدها على المشاركة والعمـــل فى هذه الأنشطة الاقتصادية، فالمجتمع المصرى يحتاج إلى مواطنين على درجة عالية من الوعى والمهارة، للانتفاع بمواهبهم فى صناعة فرص النجاح والتقدم فى ميـــادين هـــذه الأنشـــطة الاقتصادية الحرفية.

وفى المجتمع المصرى ترتبط عملية التنمية بازدياد أعداد المشاركين فى سوق العمالـــة الحرفية، وكذلك فى الانتفاع بنتائجه وثمراته. وقد استحدثت مصـــر آليـــات جديـــدة فى برنامجها للإصلاح الاقتصادى مستفيدة بتجارب بريطانيا وفرنسا واليابان وألمانيا والولايـــات المتحدة الأمريكية فى تشجيع المشروعات الاستثمارية الصغيرة. وقد قـــامت مشـــروعات كثيرة فى مجال الصناعات الغذائية والنسيجية وصناعـــات المـــواد الخشـــبية والصناعـــات الكيماوية والورقية والصناعات الهندسية والكهربائية فى الكثير من محافظات جمهورية مصـــر العربية (سامى عفيفى حاتم، ١٩٩٢، ص ص ٢٢٤-٢٥٠).

وتعمل هذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة على إحداث تنمية اقتصادية فى المجتمـــع المصرى، إلى جانب توفير فرص عمل حرفية لأفراد القوى البشرية المتعلمة والقادرة علـــى العمل الحرفى والراغبة فيه. ومن ضمن هذه المشروعات الاستثمارية ما تم إنشاؤه منذ بضـــع سنين بمحافظة سوهاج، حيث تحتل المشـــروعات الغذائيـــة، ومشـــروعات البلاســـتيك والكيماويات ومشروعات الملابس الجاهزة والنسيج، والمشروعات الخشبية ومواد البنـــاء، والمشروعات الهندسية والمعدنية، ومشروعات صناعة الأعلاف مكانة هامة بين المشـــروعات الاستثمارية الصغيرة التى تم إقامتها حتى الآن بمحافظة سوهاج (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمحافظة سوهاج، ٢٠٠٢م).

وتأتى الدراسة الحالية لتناقش مدى ربحية الشهادات الدراسية لحائزيها من المواطنـــين الذين وجدوا عملاً فى سوق العمالة الحرفية بالمشروعات الاســـتثمارية المنتجـــة بمحافظـــة سوهاج مقارنة بالشهادات التدريبية والخبرات الحياتية التى اكتســـبوها قبـــل التحاقـــهم بأعمالهم الحالية.

مشكلة الدراسة :

فى ضوء انتشار المشروعات الاستثمارية الصغيرة والأعمال الحرفية الحرة فى المجتمع المصرى، واتجاه الشباب من الحاصلين على شهادات عالية ومتوسطة إلى العمل الحرفى نتيجة لتفشى مشكلة البطالة بين الخريجين، أصبح من الضرورى البحث حول ربحية الشهادات الدراسية فى سوق العمالة الحرفية بهذه المشروعات الإنتاجية الصغيرة. فهناك عدة رؤى تفسر علاقة التعليم وشهاداته الدراسية بمهارات العمل الحرفى، وتأتى هذه الدراسة لتكشف عن دور الشهادات الدراسية والتدريبية فى إيجاد فرص العمل بهذه المشروعات الاستثمارية بمحافظة سوهاج، فهل مازالت الشهادة الدراسية حتى الآن العنصر الأكثر فعالية فى الحصول على فرص العمل فى هذه المشروعات الاستثمارية؟، أم أن التدريب الحرفى هو العنصر الأكثر توافقاً مع المتطلبات الفعلية للأعمال الحرفية وما تتطلبه من معارف ومهارات فى هذه المشروعات الإنتاجية؟، أم أن الخبرات الحياتية هيمنت على سوق العمالة الحرفية، ومن ثم قد يقال لقد راح زمن الشهادات الدراسية فى تحديد المستويات الحرفية فى هذه الأعمال الإنتاجية!.

وبناءً عليه تتحدد مشكلة هذه الدراسة فى ضرورة توضيح مدى ربحية الشهادات الدراسية التى يحصل عليها الأفراد، أى مدى قدرتها على إيجاد فرصة عمل فى المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج. فالعلاقة بين التعليم ومهارات العمل الحرفى للأفراد تتأثر بعلاقات متشابكة فى سوق العمالة الحرفية، ويؤثر بعضها فى بعض، وتتأثر جميعها بعوامل خارجية أخرى مثل مستويات النمو الاقتصادى والعوامل الاجتماعية ودرجات التقدم والتخلف وغيرها، وتأتى هذه الدراسة لإلقاء الأضواء على هذا الموضوع الهام حول مدى ربحية الحائزين على الشهادات الدراسية الرسمية فى سوق العمالة الحرفية فى المشروعات الإنتاجية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

أهمية الدراسة :

يسود اتجاه الآن فى المجتمع المصرى هو امتصاص مشكلة البطالة بين الخريجين من مؤسسات التعليم المختلفة فى مشروعات صغيرة يعمل بها هؤلاء الخريجون لتقليل العبء على الحكومة، وتستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها أول دراسة علمية (فى حدود علم

الباحث) تجرى بين الشباب المتعلم والذى يعمل بسوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج بهدف التعرف على ربحية حائزى الشهادات الدراسية منهم أثناء العمل فى هذه السوق الإنتاجية والخاصة بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة، والتى تعرض فرص عمل حرة، - دائمة ومؤقتة أمام الراغبين- فى هذه النوعية من الأعمال والقادرين على أداء المهام التى توكل إليهم من أصحاب هذه الأعمال والمشروعات الاستثمارية الخاصة.

وهكذا تتناول الدراسة الحالية بالتحليل والمناقشة هذه الظاهرة الهامة التى بدأت فى سوق العمل المصرى، حيث اتجه الكثير من الشباب الحاصلين على شهادات عالية ومتوسطة إلى العمل الحرفى نتيجة لتفشى مشكلة البطالة بين الخريجين، فالمجتمع المصرى يشهد حالياً تغيرات فى النشاط الاقتصادى وسوق العمل وظهور ما يسمى بسلسلة الأعمال الحرفية وانقراض أخرى. وتركز الدراسة الحالية على توضيح العائد من التعليم فى مجال الحرف.

ومن ثم تنبع أهمية الدراسة الحالية فى توضيح ربحية المواطنين من الشهادات الدراسية التى يحصلون عليها ويعملون فى حرف فى سوق العمل، إلى جانب محاولة تحديد أى من أنماط التأثيرات بين الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية ومستويات الحرف تسود سوق العمالة الحرفية وتحدد مستويات الإنتاجية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

أسئلة الدراسة :

تتحدد أبعاد الدراسة فى السؤال الرئيسى التالى:

"ما مدى ربحية الشهادات الدراسية الرسمية- مقارنة بالشهادات التدريبية والخبرات الذاتية والمهنية- فى تحديد المستويات الحرفية والإنتاجية للعاملين فى المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج؟".

والإجابة عن هذا السؤال الرئيسى السابق تتطلب الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما أهمية الشهادات الدراسية والشهادات التدريبية فى سوق العمالة الحرفية؟.

٢- ما علاقة الشهادات الدراسية والتدريبية بتحديد مستويات العمل فى سوق العمالة الحرفية؟.

٣- ما علاقة الشهادات الدراسية والتدريبية والمستويات الحرفية بتحديد مستويات الإنتاجية للعاملين فى سوق العمالة الحرفية؟.

٤- ما واقع هذه الأهمية والعلاقات بين العاملين فى المشروعات الإنتاجية الصغيرة بمحافظة سوهاج؟.

٥- ما المقترحات التى يمكن أن تسهم فى زيادة الربحية من الشهادات الدراسية فى سوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج؟.

المنهاجية البحثية للدراسة :

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفى التحليلى فى الإجابة عن أسئلتها، واستخدمت لهذا الغرض أسلوب النمذجة (Modelling) فلجأت الدراسة إلى بناء نموذج رياضى (Mathematical Model) للإجابة عن السؤال الرئيسى لهذه الدراسة، والمتمثل فى مدى ربحية الشهادات الدراسية الرسمية- مقارنة بالشهادات التدريبية والخبرات الذاتية والمهنية- فى تحديد المستويات الحرفية والإنتاجية للعاملين فى المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

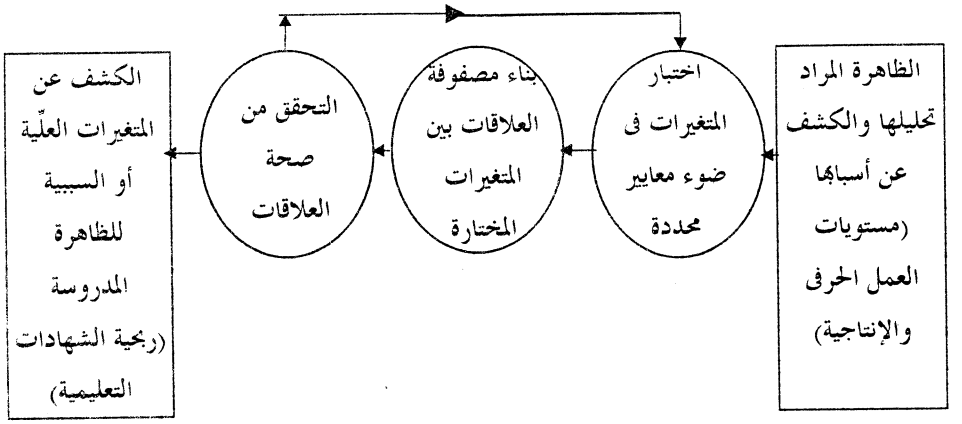
ويقصد بالنموذج الرياضى وصف للظاهرة المراد دراستها بدلالة متغيرات علّيه- أى سببية (Causal Variables)، أى التوصل إلى علاقات سببية بين هذه المتغيرات تفسر هذه الظاهرة تحت ظروف متعددة، وبحيث يمكن الاستدلال عن مستقبل هذه الظاهرة، ومحاولة ضبطها قدر الإمكان (Keith, 1993, pp. 36-46).

وقد يكون فى استخدام النموذج الرياضى فى مثل هذه الدراسة عاملاً مساعداً فى تحديد المتغيرات العلّية أو السببية المؤثرة على الظاهرة المراد دراستها، واختبار مدى صدق تأثيرات هذه المتغيرات ونوع هذه التأثيرات : هل هى تأثيرات مباشرة أم تأثيرات غير مباشرة تتم عن طريق متغيرات أخرى تؤثر فيها هذه المتغيرات، وهذه المتغيرات المؤثرة تُؤثرْ بدورها فى الظاهرة محل الدراسة.

وهكذا يستطيع مصمم النموذج الرياضى أن ينتقى من بين مجموعة المتغيرات التى من المحتمل أن تكون أسباباً حقيقية لحدوث النتيجة، ومن ثم يستطيع الباحث الكشف عن

المتغيرات العلّية أو السببية والاستدلال على الظاهرة المراد دراستها، وتحديد قوة العلاقة بين (السبب) أو (الأسباب) (والنتيجة): هل هى قوية أم ضعيفة؟، مباشرة أم غير مباشرة؟.

ويمثل شكل رقم (١) التالى تلخيصاً لخطوات بناء النموذج الرياضى المستخدم فى الدراسة الحالية.



شكل (١)

خطوات بناء النموذج الرياضى المستخدم فى الدراسة الحالية

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على عدة مصطلحات رئيسة هى أنماط الشهادات التعليمية، ومستويات العمالة الحرفية، إضافة إلى مستويات الإنتاجية بسوق العمل الحرفى.

فيما يتعلق بالشهادات التعليمية فقد صنفت الدراسة الحالية ثلاثة أنماط من الشهادات التعليمية هى الشهادات الدراسية المتصلة بمستوى المرحلة التعليمية التى تمدرس فيها الفرد، والشهادات التدريبية والمتصلة بالمستوى التدريبى اللاحق لتمدرس الفرد سواءً داخل بنية النظم التعليمية الشكلية (المدارس والجامعات) أو فى مؤسسات مجتمعية أخرى خلاف المؤسسات التعليمية النظامية، إضافة إلى الخبرات الحياتية المكونة من الخبرات الذاتية الناشئة عن تزايد العمر الزمنى للفرد، ومن الخبرات المهنية الناشئة عن أعمال حرفية أخرى سابقة للعمل الحالى للفرد وتقاس بسنوات عمل سابقة عن العمل الحالى.

أما فى سوق العمالة الحرفية فتقتصر الدراسة الحالية على تحديد مفاهيم مستويات العمل الحرفى السائدة بين العاملين بالمشروعات الإنتاجية الصغيرة، إضافة إلى تحديد مستويات الإنتاجية بهذه السوق الحرفية ونعرض لهذه الأنماط والمصطلحات بالتفصيل فيما يلى:

١- الشهادات الدراسية:

بداية تعنى الدراسة بأى مدرسة عملية التمدرس- أى التربية المقصودة - أى تلك الجهود التى يبذلها المحيطون بالفرد والمخالطون له- عن قصد - لتوجيه نموه توجيهاً شاملاً إلى أقصى ما يمكن. وبمعنى آخر فإن الدراسة أو التمدرس تعنى تلك الجهود المقصودة للتنمية المتكاملة والمتوازنة للفرد، تنمية تؤهل لحياة سوية ومسؤولة (إبراهيم عصمت مطاوع، ١٩٩٥، ص٦٣).

والتمدرس- فى معنى آخر- يعنى تلك التربية النظامية التى تحقق أهدافاً تعليمية سبق تحديدها ويمكن تحقيقها بواسطة منهج مدرسى محكم، والتربية النظامية هى نشاط حياتى متصل ومستمر، متعدد القنوات، ومتنوع الأوعية، وهى وسيلة الفرد لتحقيق ذاته، وأداة المجتمع فى تحقيق نموه واستمراره (Shen, 1999, p. 24). وتصمم التربية النظامية فى ضوء حاجات المتعلم واهتماماته وحاجات المجتمع، ويقوم بتنفيذ فعالياتها هيئة مدربة ومعدة إعداداً خاصاً على أصول وأساليب وطرائق التدريس، فى بيئة مدرسية معدة سلفاً لذلك (Spring, 1991, p. 277).

ويرى (أحمد المهدى عبد الحليم، ١٩٩٦، ص١) أن التمدرس أو التربية المقصودة مفهوم نشير به إلى مجموعة من السياسات والأنشطة التى تقوم بها مؤسسات معينة فى المجتمع (المدارس والجامعات) ذات بنية خاصة، هدفها نقل التراث الثقافى للأمة، وتجديده بصورة تلائم مقتضيات العصر، وإكساب الأجيال الناشئة أفكاراً ومعلومات وقيماً وسمات للشخصية، تجعلهم أكثر قدرة على تحقيق ذواتهم، وأكثر إسهاماً فى تحقيق أهداف مجتمعهم.

ويمنح المتعلم شهادات دراسية معتمدة وموثقة من مؤسسات أوكل إليها المجتمع مهمة التعليم النظامى الرسمى (حامد عمار، ١٩٩٢، ص١٤٩)، وهذه الشهادة الدراسية الممنوحة تعتبر دالة فى التربية النظامية (التمدرس)، وتستعمل لمباشرة العمل فى سوق العمالة.

٢- الشهادات التدريبية :

التعليم من وجهة نظر (محمد عزت عبد الموجود، ١٩٩٥، ص٦٣) لا يقتصر على التعليم المدرسى الرسمى فقط، ولكنه يشمل التعليم غير النظامى. حيث إن التعليم لا يقتصر فى الوقت الحاضر على الكتاب أو الكلمة المطبوعة المقدمة داخل جدران الأبنية المدرسية، ولكن يتوسل بكل أوعية الثقافة المسموع منها والمقروء والمشاهد. وهو مستمر كما يقال (من المهد إلى اللحد) تحقيقاً لمبدأ التعليم المستمر، وله مكون ذاتى يتمثل فى دافعية المتعلم ورغبته فى التعلم، وهدفه الأسمى تحقيق النمو الشامل والمتكامل للإنسان عقلياً، ووجدانياً، ومهارياً، واجتماعياً، وثقافياً.

وهكذا فالأنشطة التدريبية التى يشارك فيها الفرد تقابل مفهوم التعليم غير النظامى، والذى ينطبق على كل الأنشطة التدريبية المهنية التى تتم خارج بنية المدارس الممثلة لنظم التعليم الرسمى بشكله التقليدى. ويتداخل مفهوم التعليم غير النظامى، مع مفهوم التعليم الموازى والتعليم الإضافى، وبرامج الارتقاء المهنى فى أى مستوى من مستوياته قبل وأثناء العمل مثل البرامج التدريبية التى تقدم فى مراكز التدريب المهنى ومراكز التدريب الإدارى بمستوياته ومواقعه المتعددة، والتى تقدم لأولئك الأفراد الذين يجدون أنه من الضرورى استكمال تدريباتهم الحرفية بهدف مواكبة التغيرات الجارية فى بنية المهن والحرف(شكرى عباس حلمى، محمد جمال نوير، ١٩٩٨، ص ص١٤٣-١٤٤). فعملية التدريب ترتبط بتحقيق التوازن بين مخرجات التعليم النظامى ومتطلبات التنمية من القوى البشرية العاملة فى المجتمع، أو هكذا يجب أن تكون.

وتأخذ الدراسة الحالية بمفهوم الشهادات التدريبية للفرد لمقابلة مفهوم التعليم غير النظامى، والذى يمكن قياسه بالشهادات التدريبية المعتمدة والممنوحة من مؤسسات ليست وظيفتها الأولى التعليم النظامى الرسمى. وهذا المستوى التدريبى، والمحدد بالشهادة التدريبية الممنوحة يعتبر دالة فى التربية غير النظامية.

٣- الخبرات الحياتية :

يشير مفهوم الخبرات الحياتية إلى جانب من جوانب التربية اللانظامية وهى التى تتم فى مواقع العمل الفعلى عن طريق الخبرة المباشرة والممارسة والملاحظة، وتهدف إلى تكوين

المهارات اليدوية الخاصة بعمل من الأعمال الحرفية (فيصل الراوى طـــايع، ســيد أحمــد الطهطاوى، ١٩٩٤، ص٨٦).

وتأخذ الدراسة الحالية بمفهوم الخبرة الحياتية لوصف الخبرة الذاتية والحرفية للفـــرد ولمقابلة مفهوم التعليم اللانظامى، والذى يعنى كل ما يكتسبه الإنسان بشكل غير منظم من معارف ومهارات يأخذها من تجاربه الخاصة، ومن تفاعله مع بيئته ومن تعايشه مع أســـرته ومن خلال تقدمه فى العمر الزمنى، ومن ممارسته لحرف وأعمال مختلفة وسابقة على حرفتــه الحالية(خبرات حرفية سابقة)(Sicherman, 1997, p. 23)، (Masters, 1996, p. 4)

٤- مستويات العمل الحرفى :

يحتاج أى عمل إلى المعرفة والأداء والثقة بالنفس، وبعض من المهارات والمعلومـــات التى يعتقد أنها ضرورية للفرد إذا ما أراد أن يعمل عملاً منتجاً، فهناك مهارات على الفـــرد أن يمتلكها أو يقوم بها أو يؤديها لإنجاز عمل ما فى أى مجال من مجالات الحياة وفى أى قطاع من قطاعاته (Moloney, 1990, pp. 101-104)، (Otter, 1991, pp. 99-100).

ويقرر (دوبيس) (Dubois, 1993, p. 348) أن متطلبات العمل هى حزمة مـــن المهارات، والمهام، والوظائف التى على العامل أن يمتلكها أو يقوم بها، أو الـــتى ينبغـــى أن تتوافر عند العامل لإنجاز عمل ما أو تحسين هذا العمل ومستواه.

ويرى (وود وباور) (Wood, and Power, 1987, pp. 409-410) أن تأديـــة العمل وإنجازه إنما تعكس جزءاً من مستوى المهارة لدى الفرد، وهناك وجه ارتبـــاط بـــين المهارة وإتمام العمل، فإتمام العمل يتوقف على قدرة الفرد المهارية والمعرفيـــة والمعلوماتيـــة، ومن هنا يظهر مدى ارتباط مفهوم المهارة بإنجاز العمل.

وهكذا فإن المعارف والمهارات والمعلومات الأساسية تمكن العامل من القيـــام بـــأداء مهامه فى مستوى عمل ما بشكل مقبول، وبما يؤدى به إلى أن ينجح فى تحقيق التكيف مـــع الظروف المستجدة بتحدياتها المختلفة، وتتحدد تلك المعـــارف والمـــهارات والمعلومـــات الضرورية فى ضوء الأنشطة والمهام والواجبات الرئيسة المرتبطة بأدوار العامل فى هذا العمل الحرفى، وبما يزيد من قدرته على متابعة كل ما هو جديد فى هذا المستوى الحـــرفى (Kane, 1992, pp. 163-165).

ومن ثم فإن مستويات العمل الحرفى تعنى القدر الكاف من المعارف والمهارات والمعلومات الحرفية فى عمل ما أو حرفة ما. وهى – أى مستوى العمل الحرفى– يعنى إظهار العامل بوضوح للمعارف والمهارات التى يكتسبها أثناء عملية تعليمه وتدريبه، أو من خلال خبراته الذاتية والحرفية أثناء فرص عمل سابقة له، ومن ثم فإن مستوى العمل الحرفى يعنى قدرة العامل وتمكنه من أداء سلوك حرفى محدد يرتبط بما يقوم به من مهام فى العمل بحيث يشمل المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل فى مجال حرفى معين ويُؤدى بمستوى كامل ينعكس أثره على عمليات الإنتاج وعناصره بشكل يمكن ملاحظته أثناء العمل (New York State Div-for Youth, 1989, p. 71).

والدراسة الحالية فى سعيها لتحديد مستويات العمل الحرفى تبتعد عن المفاهيم المتوارثة التى تنظر إلى الحرفيين على أنهم هؤلاء البشر الذين يعتمدون على المهارات اليدوية أثناء العمل، إلى جانب استخدامهم الأدوات والمعدات الأساسية البسيطة فى إنجاز إنتاجهم اليومى، وأن هؤلاء البشر قلما يتوافر لهم الجانب المعرفى، وإن توفر فهو بشكل محدود، وأن الكثيرين من الحرفيين لا يعرفون القراءة ولا الكتابة، فضلاً عن سيادة الأمية الثقافية بينهم (فيصل الراوى طايع، سيد أحمد الطهطاوى، ١٩٩٤، ص ص٨٠–٨١).

ففى دراستنا الحالية يقصد بمستويات العمالة الحرفية تلك الأعمال التى تمارس بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة والتى تحوى صناعات صغيرة ويستخدم العاملون فيها آلات وأساليب تكنولوجية محددة. وهكذا ترتبط مستويات العمل الحرفى بالمقدرة على ممارسة العمل بمستوى مهارى محدد (عامل/ عامل ماهر/ فنى)، وهذا المستوى يحتاج من العامل الحرفى إلى استيعاب وفهم بعد سابق معرفة، إلى جانب قدرة العامل فى أنشطة العمل الموكلة إليه، أى ممارستها بإتقان فى هذه المستويات الحرفية المحددة.

٥– مستويات الإنتاجية :

تعرف مستويات الإنتاجية بين الأفراد من زوايا متعددة ومتداخلة، لكنها تلتقى جميعاً فى مفهوم مشترك من حيث إنها دالة على مدى إسهام العنصر البشرى فى توظيف عوامل الإنتاج المختلفة (حامد عمار، ١٩٩٢، ص ص ١٤٩–١٥٠). ومن المعروف أن هناك

مستويات إنتاجية لكل عامل من عوامل الإنتاج، وتأتى مستويات الإنتاجية فى العمل لكل فرد عامل ممثلة فى الأجر- والواقع أنه كلما ارتفعت قيمة المؤشرات المتعلقة بإنتاجية العمل كان لذلك دلالته بصورة خاصة على تحسن مستوى الدخول وبالتالى مستوى المعيشة لدى العمال (حامد عمار، ١٩٩٢، ص١٧٥).

ورغم أن الإنتاجية تحددها عدة عوامل ومتغيرات فى مستويات الأعمال، فإن الدراسة الحالية تستدل على إنتاجية المواطن من خلال المرتبات الشهرية التى يحصل عليها فى مستويات الأعمال الحرفية الحرة. وحيث إن مباشرة العمل المثمر تتطلب مسؤوليات عمل ومهارات والوفاء بمتطلباتها فى إطار ما يدفعه صاحب هذا العمل من مرتب للقائم على هذا العمل،كما أن مستوى العمل الحرفى الذى تأخذ به الدراسة الحالية هو المستوى الذى حدده صاحب هذه المشروعات الاستثمارية ونعت به من يعمل فى مشروعه، فإن إنتاجية العامل القائم على هذا العمل الموكل إليه يحدد فى هذه الدراسة بالدخل النقدى الممنوح شهرياً للعامل فى مقابل مستوى إنتاجيته فى المشروع الاستثمارى الذى يعمل فيه.

ومن المفترض أن اكتساب العمل الحرفى بمستوى معين -(عامل، وعامل ماهر، أو فنى)- يؤدى إلى التأثير فى النتائج المتوقعة من إنتاجية العمل، وينعكس هذا الأمر على عمليات الإنتاج، وعلى المرتب والدخل الشهرى أو الأجر الشهرى كنتيجة لمستويات الإنتاجية للعامل أثناء مباشرته للعمل المنتج، وبناءً عليه تقاس مستويات الإنتاجية للعلمل فى هذه الدراسة بمقدار الدخل النقدى الممنوح للعامل من صاحب العمل كأجر شهرى نظير مستوى إنتاجيته فى مباشرة عمله- أى إسهامه فى توظيف عوامل الإنتاج فى المشروع الاستثمارى الخاص الذى يعمل فيه.

حدود الدراسة :

تحددت الدراسة جغرافياً بمحافظة سوهاج التى تقع فى الوجه القبلى بجمهورية مصر العربية فى منتصف المسافة تقريباً بين القاهرة وأسوان، حيث تبعد عن القاهرة حوالى (٤٦٧ كيلو متراً) وعن أسوان حوالى (٤٣٠ كيلو متراً).

كما تحددت هذه الدراسة بشرياً بالعاملين الحرفيين فى المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج دون سواهم من العاملين فى الأنشطة الخدمية والبنكية والأمنية بها، حيث تعتبر تنمية المشروعات الاستثمارية الصغيرة أحد المحاور الارتكازية التى تستند عليها استراتيجية التنمية العمرانية فى المجتمع المصرى بصفة عامة، وفى محافظة سوهاج على وجه الخصوص حيث قلة القلاع الصناعية الكبيرة بها أهم ما يميزها عن المحافظات الأخرى. ومن بين هذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة مشروعات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والصناعات الخشبية ومواد البناء وصناعات البلاستيك والكيماويات والصناعات الغذائية والصناعات الهندسية والمعدنية وصناعة الأعلاف (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمحافظة سوهاج، ٢٠٠٢م).

ومن ثم يقتصر مجال هذا البحث على سوق العمالة الحرفية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج. وقد تم اختيار بعض المشروعات الاستثمارية المتواجدة فى هذه المحافظة بطريقة عشوائية لتجميع البيانات الإحصائية المطلوبة عن العمالة الحرفية فى مجالات صناعات البلاستيك والكيماويات، والصناعات الخشبية ومواد البناء والصناعات الهندسية والمعدنية. وقد وقع الاختيار على هذه المشروعات الاستثمارية بطريقة عشوائية وبشرط موافقة صاحب المشروع وموافقة العمالة الحرفية التى تعمل بهذه المشروعات على التعاون مع الباحث بعد إعطاء كافة التوضيحات بأن البيانات المراد الحصول عليها تستخدم لأغراض البحث العلمى فقط.

خطة السير فى الدراسة:

جاءت الدراسة الحالية فى ثلاثة فصول وخاتمة، بدأت بالفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها وأسئلتها، بالإضافة إلى منهاجيتها البحثية ومصطلحاتها وحدودها.

وتناول الباحث فى الفصل الثانى منها الدراسة التحليلية حول ربحية التعليم وشهاداته الدراسية فى سوق العمل والعمالة الحرفية.

أما الفصل الثالث من هذه الدراسة فقد اهتم بدراسة واقع ربحية الشهادات الدراسية فى سوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج.

وجاءت الخاتمة لكى تبرز خلاصة الدراسة وتوصياتها، وثبت بأهم مصادرها ومراجعها العلمية.

الفصل الثانى

الدراسة التحليلية حول:

ربحية الشهادات الدراسية والتدريبية فى سوق العمالة الحرفية

قدم الباحث فى هذا الجزء الإطار النظرى لدراسته حول ربحية التعليم فى سوق العمل بصفة عامة، وربحية الشهادات التعليمية من الحرف فى سوق العمل على وجه الخصوص. وقد تناولت الدراسة الحالية بالشرح والتحليل نتائج البحوث والدراسات العلمية السابقة بخصوص تأثيرات الشهادات التعليمية فى تحديد مستويات العمل الحرفى والإنتاجية فى سوق العمل والعمالة الحرفية. وقد أمكن تصنيف نتائج هذه الدراسات فى ثلاثة محاور هى:

١- أهمية الشهادات الدراسية والتدريبية فى سوق العمالة الحرفية.

٢- علاقة الشهادات الدراسية والتدريبية بمستويات العمل الحرفى.

٣- علاقة الشهادات الدراسية والتدريبية ومستوى العمل بإنتاجية العاملين الحرفيين.

وعُرضت نتائج هذه البحوث والدراسات السابقة فى محاورها الثلاثة فى أصل البحث. ومن خلال تحليل هذه النتائج فى سوق العمالة الحرفية استنتجت الرؤى والنتائج والتوصيات التربوية التالية، والتى تدور بالقطع فى دائرة ما ينبغى أن يكون:

- الملامح المستقبلية لفرص العمل الحرفى صعبة التحديد، ومن ثم فمرونة النظام التعليمى فى منحه الشهادات الدراسية شرط لابد منه لمواجهة التغيرات التى تطرأ على سوق العمل والعمالة. وتمتد المرونة لتشمل عدد سنوات الدراسة، ومحتواها، ودرجة انفتاح المدرسة على سوق العمل واحتياجاته، وتنويع فرص التعليم والتدريب والتكامل بينها كمستلزم من مستلزمات منح الشهادة الدراسية إلى جانب تيسير الانتقال بين التعليم النظرى والأكاديمى والفنى التطبيقى، والقضاء على الحواجز بين التعليم النظامى وغير النظامى، والتكامل والتناوب بين الدراسة والعمل.

- ضرورة المزاوجة بين الشهادات الدراسية النظرية والشهادات التدريبية عن طريق شراكة فعالة بين الشركات الإنتاجية الصناعية ومؤسسات التعليم النظامى وغير النظامى بأشكالها المختلفة تلبية لحاجات سوق العمل المتغيرة (Kincheloe, 2001, p. 11)، ومن ثم يجب أن نركز على إدخال خبرة العمل فى ميدان التعليم العام، وربط

التعليم بالتدريب، ومحو الأمية التكنولوجية، وربط التعليم الفنى بمتطلبات التنمية الاقتصادية.

- مؤسسات العمل والإنتاج، وكذلك المؤسسات الإعلامية والثقافية لابد أن تشارك المؤسسات التعليمية النظامية فى تقديم فرص التعليم والتدريب. فمستقبل العمل وعلاقته بالتعليم والتدريب يجب أن يصبح شأنا مجتمعيا شاملا. وربما يجب التفكير فى إعادة نظم التلمذة الصناعية لكى تسود المؤسسات التعليمية بعض مظاهر الإنتاجية، وتصبح منطلقا للعمل. (Semel, and Sadovnik, 1999, p. 12). فالتنمية بمعناها الشامل- كما يراها (سعيد إسماعيل على، ١٩٨٩، ص ص ١٥٨-١٥٩)- لابد من أن تؤسس على الاعتماد على النفس، وعلى الموارد الذاتية، وعلى البشر قبل كل شئ، وبدون اقتناع المواطنين بأن التنمية لمصلحتهم ولمصلحة أولادهم وبدون مشاركتهم الإيجابية فى تحديد الأهداف واقتسام العوائد وتحمل التضحيات وبدون الارتقاء بالمستوى العلمى (فرص التعليم والتدريب الجيدة) لكل المواطنين- بدون كل ذلك- يصعب حقا الاعتماد على النفس فى مجالات التنمية الاقتصادية. ومن ثم يصعب تحقيق مستوى جيد من الإنتاجية فى سوق العمالة الحرفية.

- ينبغى توافر عدة سمات فى حائزى شهادات التعليم النظامى بصفة عامة، وفى حائزى شهادات التعليم النظامى الممتد لحد التمهين بصفة خاصة، منها توافر المعارف الخاصة بممارسة عمل محدد إلى جانب امتلاك مهارات أساسية عديدة قابلة للتحول إلى أعمال حرفية متعددة تصبح بدورها أساسا قويا لإنماء مهارات جيدة فى مواقف عمل جديدة، ففرص العمل المهنية فى القطاعات الاقتصادية المهارية تتناقص بشدة، وفى الوقت نفسه تتزايد فرص العمل الحرفى فى سوق العمالة الحرفية، ولابد من تملك الأفراد لمهارات هذه الأعمال حتى يتمكنوا من دخول هذه السوق الإنتاجية.

- اعتماد المعارف والمهارات التى يجب إكسابها لطلاب التعليم الحرفى فى ضوء رؤى مؤسسات الإنتاج، فهناك حاجة دائمة إلى ربط التعليم الحرفى بسوق العمالة الحرفية- أى بمعارفه ومهاراته المطلوبة فى الواقع الفعلى فى المصانع والشركات والمؤسسات الإنتاجية الأخرى (Fuller, 1996, pp. 229-230)، ومن ثم يجب مراجعة المهارات

والمعارف المقدمة داخل المؤسسات النظامية للتعليم الحرفى فى ضوء معايير الأجهزة الحرفية المتخصصة بما فى ذلك الجمعيات المهنية والنقابات العمالية والمهنية، وجمعيات رجال الأعمال المختلفة فى كافة القطاعات الإنتاجية فى المجتمع.

- الحاجة ملحة إلى مرونة النظام التعليمى بما ييسر الانتقال بين فروعه الأكاديمية والحرفية المختلفة. ويتم ذلك عن طريق ربط التعليم الحرفى والأكاديمى بنظم تلمذة صناعية من نوع ما بما يؤدى إلى إعداد الطالب للحياة العملية وربطه – بعد سن التعليم الأساسى– بسوق العمل الحرفى. ويمكن التفكير فى تجريب بعض الأطروحات الفكرية التى تنادى بالتعليم المتناوب بين المؤسسات التعليمية النظامية ومؤسسات العمل الإنتاجية فى بيئة العمالة الحرفية (Raven and Stephenson, 2001, p. 23)، (Walter, 2001, p. 47).

- إفساح المجال لرفع مستوى التعليم بين العاملين فى مواقع الإنتاج عن طريق الدراسة بعض الوقت. ويتم تحقيق هذا الأمر إما عن طريق مراكز تعليم وتدريب داخل مواقع الإنتاج نفسها، أو عن طريق توفير قنوات اتصال فعالة بين المؤسسات التعليمية النظامية ومؤسسات وأصحاب العمل فى المناطق الإنتاجية بسوق العمالة الحرفية، ويا حبذا لو تم التعاون بين المدرسة ومراكز التدريب الحرفى داخل مواقع الإنتاج – كما اقترحته دراسة (براون) (Brown, 1997, p. 4)– فى مجال إعداد المناهج الدراسية والبرامج التدريبية من أجل تجويد المهارات المهنية للعاملين فى سوق العمل بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة.

- أهمية توفير مداخل التدريب، وأهمية دراسة سوق العمل، وأهمية إكساب المتعلمين مهارات العمل الحرفى.

ومن ثم خلصت الدراسة الحالية فى تحليلها للبحوث والدراسات العلمية السابقة والتى تمت مناقشة نتائجها فى هذا الجزء إلى أن التعليم بوجه عام، والشهادات التعليمية بأنواعها الثلاثة الناشئة عنه بمؤسسات التعليم النظامى وغير النظامى واللانظامى أو التعليم العرضى على وجه الخصوص تؤثر فى تحديد مدى جودة المستويات الإنتاجية لأفراد القوى البشرية العاملة فى سوق العمالة والعمل الحرفى فى مختلف بلدان العالم الإنسانى.

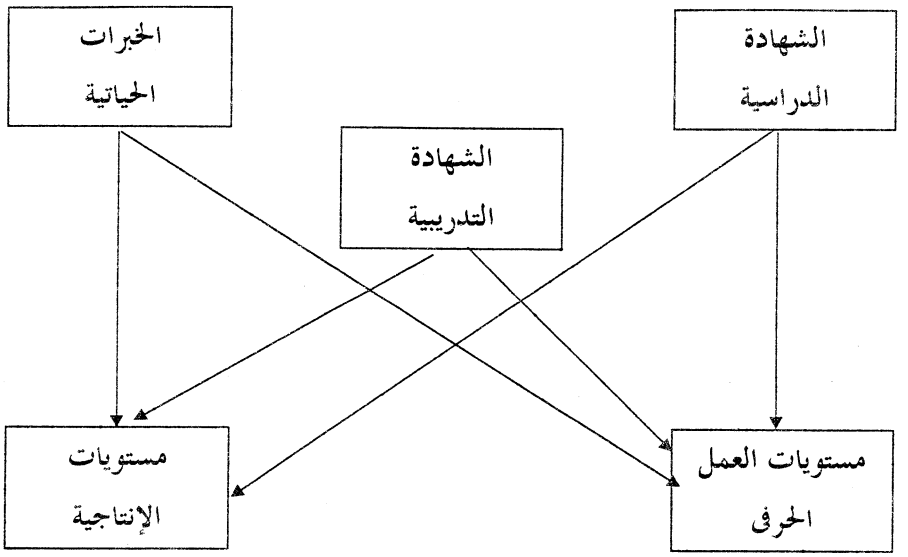
فالشهادة الدراسية من التعليم النظامى لها تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة فى تحسين المهارات المهنية والإنتاجية لأفراد القوى البشرية العاملة. والأنشطة التدريبية التى تتم فى مؤسسات التعليم النظامى، وتلك الأنشطة التدريبية التى تتم فى مراكز التدريب المهنى، وفى مواقع العمل والإنتاج تؤدى دوراً حاسماً فى تقدم إنتاجية الأفراد. كذلك فإن نمط التعليم العرضى أو اللانظامى المتمثل فى اكتساب خبرات ذاتية ومهنية جديدة والتى تنشأ فى الغالب نتيجة زيادة المعارف والمهارات أثناء العمل، أو نتيجة لتقدم عمر الإنسان وزيادة حكمته ومهاراته الذاتية يمكن أن تؤثر فى التحسن النسبى لمستويات المهارات المهنية والإنتاجية لأفراد القوى البشرية العاملة فى سوق العمالة الحرفية.

وحيث إن الظاهرة المراد تحليلها فى هذه الدراسة هى تحديد مدى ربحية الشهادات التعليمية (وهما تحديداً الشهادات الدراسية والتدريبية) فى تحديد مستويات العمل الحرفى والإنتاجية للعاملين فى المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج، فقد تم اختيار المتغيرات البحثية التالية (فى ضوء قابليتها للقياس والتقدير وتمايزها بين أفراد القوى البشرية العاملة فى سوق العمالة الحرفية هناك):

- الشهادات الدراسية للعاملين فى هذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة.
- الشهادات التدريبية المختلفة التى حازها هؤلاء العاملون نتيجة التحاقهم بأنشطة تدريبية سابقة على عملهم الحالى فى هذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة
- الخبرات الحياتية المشتملة على سنوات الخبرات الذاتية والمهنية بين أفراد هذه القوى البشرية العاملة فى هذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة.
- مستويات العمل الحرفى للعاملين بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة.
- مستويات الإنتاجية (مستدل عليها من جملة الدخول النقدية الشهرية المكتسبة من مستويات العمل الحرفى) بين هؤلاء العاملين بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة.

وفى ضوء الرؤى التحليلية لنتائج البحوث والدراسات السابقة فى مجال علاقة الشهادات الدراسية والشهادات التدريبية والخبرات الحياتية بمتغيرات سوق العمالة الحرفية بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة، وفى ضوء اختيار المتغيرات البحثية السابقة بهذه الدراسة، فقد تم بناء مصفوفة العلاقات الافتراضية بين هذه المتغيرات المختارة.

ويعرض الشكل رقم (٢) التالى مصفوفة العلاقات الافتراضية بين المتغيرات البحثيـــة المختارة من الرؤى التحليلية لنتائج البحوث والدراسات العلمية السابقة والمراد التحقق من صحة علاقاتها فى الدراسة الحالية.



شكل (٢)

مصفوفة العلاقات الافتراضية بين المتغيرات البحثية المختارة

والمراد التحقق من صحتها فى الدراسة الحالية(*)

وللتحقق من صحة هذه العلاقات، أى للكشف عن المتغيرات الســـببية فى تحديـــد مستويات العمل الحرفى والإنتاجية للعاملين فى المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظـــة سوهاج وموقع الشهادات التعليمية فى التأثير عليها، نعرض فى الفصل الثالث مـــن هـــذه الدراسة إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها.

(*) يشار إلى هذه العلاقات الافتراضية بين المتغيرات البحثية المختارة بالأسهم (←).

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية ونتائجها حول:

ربحية الشهادات التعليمية بين العاملين بالمشروعات

الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج

اعتمدت الدراسة الميدانية على استمارة تجميع بيانات (مرفقة فى أصل البحث)، حيث صممت لقياس المتغيرات البحثية التالية بدقة: الشهادة الدراسية، والشهادة التدريبية، والخبرات الحياتية (الذاتية والحرفية)، ومستويات العمل الحرفى (عامل / عامل ماهر/ فنى) ومستوى الإنتاجية لعينة من العاملين الحرفيين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج بلغت (٤١٥ فرداً). وقد ناقش الباحث واقع العمالة الحرفية بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج وعرضها فى الجدول رقم (١) (فى أصل البحث)، كما عُرض فى أصل البحث تمثيل العينة فى ضوء مستويات أفرادها الحرفية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المتغيرات البحثية التى اشتملت عليها الدراسة الميدانية فى الجدولين رقمى (٢)، (٣) على الترتيب فى أصل البحث.

واستكمالاً للمنهج الوصفى التحليلى الذى اعتمدت عليه الدراسة الحالية ولجوئها إلى بناء النموذج الرياضى المشار إليه فى المنهاجية البحثية للدراسة، واستخدمت الدراسة الميدانية الحالية المنهج الإحصائى المعتمد على طريقة تحليل المسارات(The Program PLSPATH: VERSION-A) (Schieber, 1989)للاستدلال على طبيعة العلاقة بين الشهادات التعليمية المختلفة والمستويات الحرفية والإنتاجية للعاملين الحرفيين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج. وهذا المنهج الإحصائى يعتبر برنامج ضمن حزمة برامج معدة سلفاً للاستخدام على الحاسب الآلى (فتحى محمد على، ١٩٩٥، ص ٤٥١)، (صلاح الدين محمود علام، ١٩٩٥، ص ٦٢٧، ص ص ٦٥٣-٦٦٥، ص ٧٥٢).

ويعتمد البرنامج الإحصائى (PLSPATH) على طريقة إحصائية تسمى طريقة المسارات باستخدام نموذج أقل المربعات الجزئية، وهذه طريقة لتحديد أفضل موضع لخط انحدار مجموعة من المتغيرات المستقلة على متغير تابع، وعند هذا الخط يكون مجموع مربعات

انحرافات نقط المتغيرات البحثية أصغر ما يمكن (Schieber, 1989, p. 39) ، (صلاح الدين محمود علام، ، ١٩٩٥، ص٢٠٠).

والدراسة الحالية لديها ستة متغيرات بحثية هى الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الذاتية والمهنية والمستويات الحرفية والإنتاجية للعاملين بسوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج، ويراد حل معادلات الانحدار بينها. ومن ثم تكتب معادلات الانحدار لهذه المتغيرات البحثية كما يلى (صلاح الدين محمود علام، ١٩٩٥، ص ص ٧٤٤-٧٤٥)، (Pedhazur, 1989, p. 310).

د١ = و١

د٢ = م٢،١ د١ + و٢

د٣ = م٣،١ د١ + م٣،٢ د٢ + و٣

د٤ = م٤،١ د١ + م٤،٢ د٢ + م٤،٣ د٣ + و٤

د٥ = م٥،١ د١ + م٥،٢ د٢ + م٥،٣ د٣ + م٥،٤ د٤ + و٥

د٦ = م٦،١ د١ + م٦،٢ د٢ + م٦،٣ د٣ + م٦،٤ د٤ + م٦،٥ د٥ + و٦

حيث م٢،١ ، م٣،١ ، م٣،٢ ، م٤،١ ، م٤،٢ ، م٤،٣، م٥،١، م٥،٢ ، م٥،٣ ، م٥،٤، م٦،١، م٦،٢، م٦،٣، م٦،٤، م٦،٥ هى مصفوفة معاملات بيتا (معاملات الاستدلال أو المسار) بين المتغيرات المستقلة (العلّية) والمتغيرات التابعة (للظاهرة المدروسة) فى مصفوفة العلاقات (١) بين هذه المتغيرات المدروسة (س١، س٢، س٣، س٤، س٥، س٦) ، د١ ،د٢، د٣، د٤، د٥، د٦ هى مصفوفة الدرجات المعيارية للمتغيرات البحثية التى اشتملت عليها الدراسة الحالية.

و١ ، و٢ ، و٣ ، و٤ ، و٥، و٦ هى ناتج مصفوفة بواقى لمعاملات الارتباط المتعدد مضروبة فى معاملات الاستدلال لمتغيرات مستقلة افتراضية أخرى يفترض أن لها تأثيراً فى الظاهرة المدروسة ولم يتم تضمينها فى مصفوفة العلاقات (١) ولم يستطع البحث تحديدها وتحتاج جهداً بحثياً لاحقاً للكشف عن مكنوناتها.

وتتحدد العلاقة بين معاملات الاستدلال ($م_{ن.ك}$) ومعاملات الارتباط ($ر_{ن.ك}$) بين المتغيرات المستقلة والتابعة فى الصورة العامة التالية (Pedhazur, 1989, pp: 312-316), (Schieber, 1989, pp: 25-26) :

$$ر_{١٠٢} = م_{١٠٢}$$

$$ر_{١٠٣} = م_{١٠٣} + م_{٢٠٣} ر_{١٠٢} = م_{١٠٣} + م_{٢٠٣} م_{١٠٢}$$

$$ر_{١٠٤} = م_{١٠٤} + م_{٢٠٤} م_{١٠٢} + م_{٣٠٤} م_{١٠٣} + م_{٣٠٤} م_{٢٠٣} م_{١٠٢}$$

$$ر_{١٠٥} = م_{١٠٥} + م_{٢٠٥} م_{١٠٢} + م_{٣٠٥} م_{١٠٣} + م_{٣٠٥} م_{٢٠٣} م_{١٠٢}$$

$$ر_{١٠٦} = م_{١٠٦} + م_{٢٠٦} م_{١٠٢} + م_{٣٠٦} م_{٢٠٣} م_{١٠٣} + م_{٣٠٦} م_{٢٠٣} م_{١٠٢} + م_{٤٠٦} م_{٣٠٤} م_{٢٠٣} م_{١٠٢}$$

وبناءً عليه فإن قيمة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة يمكن تجزئته إلى جزءين:

- تأثيرات مباشرة للمتغيرات المستقلة فى المتغيرات التابعة وهى تساوى معاملات المسار (معاملات بيتا) ($م_{١٠٢}$)، ($م_{١٠٣}$)، ($م_{١٠٤}$)، ($م_{١٠٥}$) ، ($م_{١٠٦}$) ،..... ($م_{ن.ك}$)
- تأثيرات غير مباشرة متمثلة فى ($م_{٢٠٣} م_{١٠٢}$)، ($م_{٢٠٤} م_{١٠٢} + م_{٣٠٤} م_{١٠٣} + م_{٣٠٤} م_{٢٠٣} م_{١٠٢}$)، ($م_{٢٠٥} م_{١٠٢} + م_{٣٠٥} م_{١٠٣} + م_{٣٠٥} م_{٢٠٣} م_{١٠٢}$) ($م_{٢٠٦} م_{١٠٢} + م_{٣٠٦} م_{١٠٣} + م_{٣٠٦} م_{٢٠٣} م_{١٠٢}$) بين المتغيرات البحثية المستقلة فى المعادلات الرياضية -والتى تنشأ فى الغالب نتيجة شدة الارتباط الوصفى بينها وترتيب دخولها فى البرنامج الإحصائى- كما جاءت فى الصورة العامة (١) السابقة.

- نتائج الدراسة الميدانية:

تحاول الدراسة الحالية تحليل العلاقات العلّية بين الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية (الذاتية والحرفية) وبين المستويات الحرفية والإنتاجية للعاملين بسوق العمالة الحرفية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

واستخدمت الدراسة لهذا الغرض البرنامج الإحصائى المعتمد على نموذج تحليل المسارات (PLSPATH, VERSION: A)، وقد كانت الخطوة الأولى هى افتراض الدراسة نموذجاً يمثل تلك العلاقات العلّية بين هذه المتغيرات البحثية المختارة من الرؤى التحليلية لنتائج البحوث والدراسات السابقة ثم كتابة هذا النموذج فى المعادلات الرياضية السابق الإشارة إليها.

وقد أظهرت هذه الرؤى التحليلية لنتائج البحوث والدراسات السابقة فى الفصل الثانى من هذه الدراسة وجود علاقة ما بين الشهادات الدراسية والتدريبية لدى العاملين الحرفيين محل الدراسة، كما أن الشهادات الدراسية والتدريبية لها ارتباط ما بالخبرات الذاتية والحرفية لدى هؤلاء العاملين، بالإضافة إلى أن الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية تؤثر فى متغيرى سوق العمالة الحرفية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج وهما تحديداً المستوى الحرفى ومستوى الإنتاجية لدى العامل هناك.

والجدول رقم (٤) التالى يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين الأوزان الرقمية لمتغيرات الدراسة الحالية:

جدول (٤)

معاملات الارتباط الوصفية بين الأوزان الرقمية للمتغيرات البحثية

(عدد أفراد العينة ٤١٥ فرداً)

المتغيرات البحثية	الشهادة الدراسية	الشهادة التدريبية	الخبرة الذاتية	الخبرة الحرفية	المستوى الحرفى	مستوى الإنتاجية
الشهادة الدراسية	١,٠٠	٠,٧٠-	٠,٣٩-	٠,٦٠-	٠,١٩	٠,١٠
الشهادة التدريبية	-	١,٠٠	٠,٤٤	٠,٤٢	٠,٠٧-	٠,٠٢-
الخبرة الذاتية	-	-	١,٠٠	٠,٧٩	٠,٤٩	٠,٥٨
الخبرة الحرفية	-	-	-	١,٠٠	٠,٤١	٠,٥٢
المستوى الحرفى	-	-	-	-	١,٠٠	٠,٩٠
مستوى الإنتاجية	-	-	-	-	-	١,٠٠

تشير النتائج فى جدول (٤) السابق إلى وجود معاملات ارتباط متفاوتة القوة بين جميع المتغيرات التى اشتمل عليها نموذج تحليل المسارات والذى تعتمد عليه الدراسة الحالية

فى تحديد ربحية الشهادات التعليمية فى سوق العمالة الحرفية. وتوحى هذه النتائج بأن هناك متغيرات قد تكون أسباباً أو عللاً لمتغيرات أخرى تابعة، وأن كل المتغيرات البحثية المتضمنة فى جدول (٤) مناسبة لبناء النموذج الرياضى المشار إليه فى هذه الدراسة لأنها مترابطة إحصائياً.

وهكذا تم وصف العمالة الحرفية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة فى محافظة سوهاج إحصائياً، أى وصف شهاداتهم الدراسية والتدريبية وخبراتهم الذاتية والحرفية ومستويات عملهم الحرفى ومستوى إنتاجيتهم من خلال أفراد العينة التى تم اختيارها وتلافى الأخطاء فى هذا الاختيار لكى تتطابق صفات هذه العينات مع بعضها البعض ومع مجتمع العاملين الحرفيين بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة محل الدراسة، وقد أظهرت مصفوفة معاملات الارتباط الوصفية بين الأوزان الرقمية للمتغيرات البحثية التى اشتملت عليها الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباطية بينها، وهذا **شرط رئيسى** فى استخدام هذا المنهج الإحصائى المعتمد على برنامج تحليل المسارات بين هذه المتغيرات البحثية، ويشير إلى صدق الاستدلال من العينة محل الدراسة.

ومن الشروط الرئيسة الأخرى فى استخدام هذا المنهج الإحصائى السابق الإشارة إلى خطواته التفاعلات (شدة الارتباطات) بين المتغيرات البحثية المصنفة "متغيرات مستقلة" والتى نستدل من خلالها بحدوث المتغير التابع فى نماذج تحليل المسارات. فكلما كانت معاملات الارتباط (ضعيفة) بين هذه المتغيرات المستقلة- أى أن هذه المتغيرات مستقلة إحصائياً بعضها عن البعض الآخر- كان لهذا تأثير إيجابى فى طبيعة النتائج الإحصائية لبرنامج تحليل المسارات، فشدة الارتباط بين المتغيرات البحثية تؤثر فى نتائج الاستدلال لهذه النماذج الإحصائية.

وبالنظر إلى معاملات الارتباط الوصفية لهذه المتغيرات المستقلة نجد أنها بلغت(-٠,٧٠، -٠,٣٩، -٠,٦٠ ، ٠,٤٤، ٠,٤٢، ٠,٧٩) ما بين الشهادات الدراسية والتدريبية، والشهادات الدراسية والخبرة الذاتية، والشهادات الدراسية والخبرة الحرفية، والشهادات التدريبية والخبرة الذاتية، والشهادات التدريبية والخبرة الحرفية، والخبرة الذاتية مع الخبرة الحرفية على الترتيب، وهى معاملات ارتباط متوسطة القيمة ولا تؤثر (سلباً) فى

نتائج الاستدلال لهذه النماذج الإحصائية باستثناء معامل الارتباط القوى بين الشهادات الدراسية والتدريبية (-٠,٧٠)، ومعامل الارتباط القوى بين الخبرة الذاتية والحرفية (٠,٧٩) لدى هؤلاء العاملين محل الدراسة. فشدة الارتباط بين هذه المتغيرات المستقلة تؤثر فى نتائج الاستدلال لهذا النموذج الإحصائى المعتمد على تحليل المسار.

ومن ثم فإن هذه المتغيرات ترتبط ببعضها بشكل أو بآخر، بمعنى أنه كلما تشكل متغير الشهادة الدراسية، أو أخذ قيمة معينة، فإن متغير الشهادة التدريبية سوف يتشكل أيضاً، وتبعاً لذلك، يأخذ قيمة محددة، وينطبق هذا الأمر على متغيرى الخبرة الذاتية والخبرة الحرفية للعاملين محل الدراسة. وبناءً عليه فقد تكون علاقات الارتباط الوصفية المتواجدة بين متغيرى (الشهادة الدراسية، والشهادة التدريبية)، وبين متغيرى (الخبرة الذاتية، والخبرة الحرفية) لهؤلاء العاملين الحرفيين هى علاقات سبب (بنتيجة)، وقد تكون هذه العلاقات الارتباطية الوصفية بين هذه المتغيرات البحثية هى علاقات غير سببية، أى أن معاملات الارتباط الوصفية القوية التى ظهرت بين الشهادات الدراسية والتدريبية من جهة، والخبرات الذاتية والحرفية من جهة أخرى سببها التزامن مع أسباب أو متغيرات أخرى غير متضمنة فى الدراسة الحالية. وحيث إن الدراسة الحالية لا تسأل عن علاقة بين الشهادتين الدراسية والتدريبية، وأيضا لا تسأل عن العلاقة بين الخبرات الذاتية والحرفية للعاملين بسوق العمالة الحرفية بهذه الدراسة الميدانية، فالأمر على حد سواء؛ سواءً أكانت هناك علاقة سببية أم لم تكن فلن يؤثر ذلك فى شئ سوى فى حسم مشكلة السياق أو التسلسل الزمنى بين هذه المتغيرات (Time Order Problem) بمعنى التساؤل حول أيهما يسبق الآخر: الشهادة التعليمية أم التدريبية، الخبرة الذاتية المحددة بالعمر الزمنى أم الخبرة الحرفية المحددة بسنوات العمل الحرفى السابقة، فمعرفة الترتيب الزمنى للعلاقات بين هذه المتغيرات المستقلة يتحتم أخذها فى الاعتبار عند ترتيب إدخال هذه المتغيرات فى نموذج تحليل المسار المستخدم فى الدراسة الحالية.

ونظراً لشدة تزامن هذه المتغيرات المستقلة وربما تأثير أحدهما فى الآخر، ولهذا- وعند مناقشة القدرات الاستدلالية لهذه المتغيرات فى تفسير الظاهرة المدروسة وتفسير التباين المشترك أى فى المخرج الراجع لهذا المتغير أو ذاك، يناقش هذا الأمر فى ضوء هذا الارتباط الشديد بين هذه المتغيرات المستقلة المتزامنة مع بعضها البعض فى تأثيرها على المستوى الحرفى

ومستوى الإنتاجية فى سوق العمالة الحرفية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج، أو فصل هذه المتغيرات المستقلة شديدة الترابط بينها والتعامل مع كل متغير مستقل على حدة فى نموذج إحصائى مستقل. وقد فضلت الدراسة الحالية- فى ضوء أهدافها البحثية المتوخاة- الإبقاء على النموذج الإحصائى الواحد مع مراعاة هذا الأمر عند المناقشة الاستدلالية.

أما فى مجال المتغيرات التابعة،ويقصد بها هنا المستوى الحرفى ومستوى الإنتاجية لهؤلاء العاملين الحرفيين، فتشير النتائج الوصفية إلى شدة معامل الارتباط بينهما (٠,٩٠)، وهذا مقنع إحصائيا: فكلما زاد المستوى الحرفى للعامل زادت إنتاجيته،ومن ثم تزايد دخله النقدى. غير أن هذا الأمر يمثل صعوبة بالغة فى استخدام نموذج التحليل المعتمد على المسار فى هذه الدراسة، وفى دقة النتائج المستخلصة منه. وقد أورد (صلاح أحمد مراد، ٢٠٠٠، ص٤٤٩) مقترحا هاما فى هذا الشأن حتى تكون النتائج التى يتوصل إليها نموذج التحليل المعتمد على المسار غير متضخمة ومضللة لاستخدام متغيرين تابعين يمثلان وجهى لعملة واحدة فى معادلة إحصائية واحدة ومن ثم تأتى النتائج وقد تضاعفت، فاستخدام عدة متغيرات تابعة شديدة الترابط فيما بينها- كما فى حالتنا الدراسية هذه- فى التحليل يؤدى إلى عدم دقة حسابات الارتباطات وتضخمها بين المتغيرات العلية أو السببية. كما أن معرفة الترتيب الزمنى لعلاقة"المستوى الحرفى للعامل" و"مستوى إنتاجيته" تحتاج إلى مناقشة مستفيضة فى أدبيات الاقتصاد، فهل سبب "ضعف الإنتاجية" مثلا هو المستوى الحرفى المتدنى؟، أم أن هذا المستوى الحرفى المتدنى الذى وصل إليه العامل سببه ضعف إنتاجيته. وقد حسمت الدراسة الحالية أمرها فى هذا الترتيب ولم تجد أمامها سوى فصل هذين المتغيرين التابعين شديدى الترابط فيما بينهما، وهما المستوى الحرفى ومستوى الإنتاجية للعاملين محل الدراسة حتى يمكن تدارس مدى تأثيرات الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية فى حدوث التباين بين هؤلاء العاملين فى كل من مستوياتهم الحرفية والإنتاجية، كل على حدة، وفى استقلالية إحصائية تامة، وتجنبا لاستحواذ أحد هذه المتغيرات التابعة فى الآخر.

والخطوة التالية هى حساب معاملات المسارات الخاصة بالنموذج السببى بين المتغيرات التابعة والمتغيرات العلية أو السببية التى تم افتراضها والسابق الإشارة إليها، وهذا تطلب تحليل انحدار المسار على ثلاثة مراحل هى: انحدار الشهادات التدريبية على

الشهادات الدراسية والخبرات الذاتية (مقاسة بالعمر الزمنى) لدى العاملين بسوق العمالة الحرفية بسوهاج. وفى التحليل الثانى تم حساب انحدار المستويات الحرفية للعاملين على الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الذاتية والحرفية لدى هؤلاء العاملين الحرفيين. وفى التحليل الثالث تم حساب انحدار مستوى الإنتاجية على الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الذاتية والحرفية لدى العاملين بسوق العمالة الحرفية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة فى محافظة سوهاج.

وكما سبق القول فإن حساب معاملات الاستدلال أو المسار (معاملات بيتا) يتم ضمن أحزمة برامج معدة سلفاً ومبرمجة للاستخدام على الحاسب الآلى وهذه أمرها يسير، بشرط مراعاة الشروط والصعوبات السابق الإشارة إلى بعض منها، كما توجد طرق يدوية باستخدام الآلات الحاسبة تمكن الباحث من الحصول على معاملات الاستدلال (معاملات بيتا) لهذه النماذج الرياضية شريطة اتباع الخطوات المحددة التى تقود التفكير منهجياً من حيث البدء بالافتراضات التى- بعد التأمل الإحصائى- تصبح أسباباً تسبق النتائج، وهذه الأسباب تكون مستقلة إحصائياً فيما بينها، أى ضعيفة الترابط فيما بينها، وغير متلازمة مع أسباب أخرى متضمنة فى هذه النماذج الرياضية وليست شديدة الترابط معها، إضافة إلى استبعاد الارتباطات الزائفة وتنقية العلاقات السببية وتصنيفها وتمييزها إلى تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة فى قيمة المتغير التابع.

وفيما يلى نتائج هذه الدراسة الميدانية.

واقع علاقة الشهادات الدراسية والشهادات التدريبية لدى العاملين الحرفيين بمحافظة سوهاج:

لتحديد واقع الشهادات الدراسية والشهادات التدريبية لدى العاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بسوهاج، تم إجراء تحليل انحدار المتغير الداخلى (الشهادات التدريبية) على المتغيرين الخارجيين (الشهادات الدراسية) و(الخبرات الذاتية) لدى هؤلاء العاملين الحرفيين بغرض الحصول على أوزان الانحدار المعيارية بين هذه المتغيرات، كذلك تم حساب قيم معامل التحديد ($ر^{٢}$) (مربع معامل الارتباط المتعدد) ومعاملات المسار (معاملات بيتا) وهذه التقديرات والنتائج معروضة فى الجدول رقم (٥) التالى:

جدول (٥)

أوزان الانحدار المعيارية ومعاملات المسار والارتباط بين الشهادات التدريبية والدراسية والخبرات الذاتية للعاملين بسوق العمالة الحرفية

(عدد أفراد العينة ٤١٥ فرداً)

المتغير التابع	العوامل السببية	معامل التحديد (ر٢)	معامل المسار (بيتا)	أوزان الانحدار المعيارية	التأثير غير المباشر	معامل الارتباط
الشهادات التدريبية	الشهادة الدراسية	٠,٤٧	-٠,٦٧	-٠,٦٢	٠,٠٥	-٠,٧٠
	الخبرة الذاتية		٠,٣١	٠,٣٧	٠,٠٦	٠,٤٤

وبالنظر إلى هذه الأوزان أو المعاملات اتضح أن معامل بيتا (معامل المسار أو الاستدلال) بين كل من الشهادات الدراسية والخبرات الذاتية مع الشهادات التدريبية هى (-٠,٦٧)، (٠,٣١) على الترتيب، وهذه التقديرات تزيد عن (٠,١٠) مما يدل على أن معاملات الارتباط الوصفية بين هذه المتغيرات البحثية (-٠,٧٠، ٠,٤٤) ناتجة عن آثار مباشرة،فالأثر المباشر للشهادة الدراسية فى تفسير التباين بين العاملين بشأن حيازتهم للشهادات التدريبية يساوى(-٠,٦٧) مقارنة بمعامل الارتباط الوصفى بينهما البالغ (-٠,٧٠). كما أن الأثر المباشر للخبرة الذاتية مقدرة بالعمر الزمنى بالسنوات بين هؤلاء العاملين الحرفيين فى تفسير التباين بينهم بشأن مستوياتهم التدريبية يساوى (٠,٣١) مقارنة بمعامل الارتباط الوصفى بينهما (٠,٤٤).

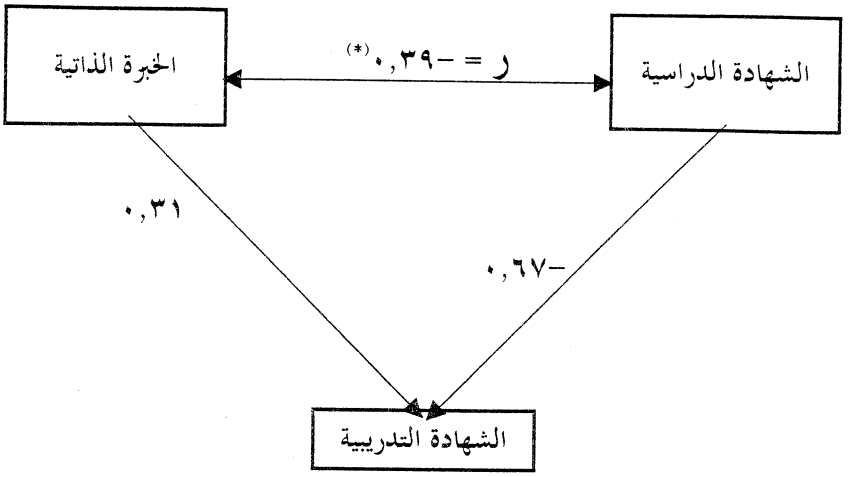
ومن هذه التقديرات الإحصائية نستطيع أن نستنتج أن مستوى الشهادة الدراسية لهؤلاء العاملين الحرفيين لها أثر مباشر فى الالتحاق بالفرص التدريبية المتاحة لهم، فالأكثر تمدرساً (دراسة نظامية) من هؤلاء العاملين الحرفيين أقل التحاقاً بهذه الدورات التدريبية.وتعطى هذه النتيجة الميدانية انطباعاً بأن هذه الفرص التدريبية لهؤلاء العاملين الحرفيين لها مفهوم تأهيلى لمن هم أقل حظاً من الفرص التعليمية النظامية أكثر من النظرة إليها كمدخل لترقية المهارات الحرفية بين الحائزين على شهادات دراسية نظامية، وهنا تكمن خطورة الموقف فى سوق العمالة الحرفية، فالواقع يتحدث عن ذهاب فرص التدريب لمن هم

أقل حظاً من التعليم الرسمي،والحائزون على الشهادات الدراسية فى حاجة ماسة للتدريب على المهارات الحرفية لدخول أسواق العمالة الحرفية.

كما أن العاملين الأكبر عمراً أكثر حظاً فى الالتحاق بهذه الدورات التدريبية (معامل المسار= ٠,٣١)، فالخبرة الذاتية لهؤلاء العاملين متمثلة فى العمر الزمنى بينهم، تؤثر تأثيراً مباشراً فى الالتحاق بهذه الدورات التدريبية ويدل هذا الأمر على صحة الارتباطات الوصفية بينهما معامل الارتباط الوصفى بين العمر الزمنى والشهادة التدريبية للعامل = ٠,٤٤)، وبالإشارة إلى العلاقة الوصفية بين العمر الزمنى والشهادة الدراسية: فالأصغر سناً من هؤلاء العاملين الحرفيين أعلى مستوياً فى الشهادات الدراسية، وأقل حيازة للشهادات التدريبية (معامل الارتباط الوصفى بين الشهادة الدراسية والخبرة الذاتية -٠,٣٩).

وهكذا فإنه ينظر إلى الفرص التدريبية المتاحة للعاملين بسوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج كنوع من التأهيل الإضافى لهؤلاء العمال الكبار والحائزين على شهادات دراسية أقل فى الرتبة من نظرائهم العاملين من صغار السن والحائزين على شهادات دراسية أعلى، بالإضافة إلى أن الشهادة الدراسية والخبرة الذاتية تستطيعان تفسير (٤٧%) من تباين الفرص التدريبية التأهيلية بين هؤلاء العاملين الحرفيين (معامل التحديد $ر^{٢}$ = ٠,٤٧).

ومن ثم تتوصل هذه الدراسة الميدانية- وفى حدودها الجغرافية والبشرية- إلى النموذج الرياضى السببى التالى فى هذا المحور (شكل ٣)



شكل (٣)

مسارات خط الانحدار بين الشهادات التدريبية والدراسية
والخبرات الذاتية للعاملين فى سوق العمالة الحرفية

يتبين من مسارات خط الانحدار السابقة فى شكل (٣) أن الشهادات التدريبية للعاملين الحرفيين لها علاقة بكل من الشهادات الدراسية والخبرات الذاتية بينهم، لكنها علاقة يشوبها قصور شديد ولا تؤدى إلى التقدم الحرفى لهؤلاء العاملين بسوق العمالة الحرفية بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج- فقد أظهرت نتائج هذه الدراسة الميدانية بعض ملامح فلسفة التدريب السائدة حالياً فى المجتمع المصرى والتى تحتاج إلى تطوير فى سوق العمالة الحرفية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بسوهاج، فقد بينت هذه النتائج الميدانية أن أغلب برامج التدريب تأتى تعويضاً عن التعليم النظامى (التمدرس)، وليس تكملة له، ولعل هذا يفسر التأثير المباشر (السالب) للشهادة الدراسية على الرغبة فى حيازة الشهادة التدريبية للعامل الحرفى مقاسة هنا بعدد الأسابيع الكاملة فى التدريب على الأنشطة الحرفية بعد الانتهاء من الدراسة النظامية للعاملين الحرفيين بمحافظة سوهاج، وكأن التمدرس وشهاداته الدراسية تنفر المرء من حيازة الشهادات التدريبية فى وقت أصبح فيه التقدم الإنتاجى فى سوق العمالة مرتبط بالتعليم والتدريب ذات الجودة العالية.

(*) يشير السهم (◄►) إلى وجود علاقة ارتباطية - أى معامل ارتباط وصفى (ر)،
بينما يشير السهم (►) إلى وجود علاقة سببية- أى علّيه (معامل بيتا م).

وهذه النتائج الميدانية تتعارض مع الرؤية التى نادت بها دراسة (ليسونين) (Lasonen, 1997, p. 458) عن مدى أهمية أن يكمل التدريب التمدرس من أجل دخول سوق العمالة الحرفية، أيضاً تتعارض هذه النتائج الميدانية مع نتائج دراسة (ماكجرو) (McGraw, 1992, p. 53) التى أظهرت أن سوق العمل الإنتاجى يشجع العمال الأصغر سناً على الالتحاق بالفرص التدريبية على الحاسبات الآلية واستخداماتها فى إصلاح الماكينات وأدوات الطباعة فى الولايات المتحدة الأمريكية، عكس فلسفة التدريب فى مجتمعنا المصرى والتى تذهب برامجها للأكبر سناً فى ضوء معايير الأقدمية المعمول بها، وقد تصادف – فى ضوء الخبرات المعاشة– عودة بعض المتدربين لبضع شهور فى مدينة تدريبية مشهورة بعد انتهاء تدريباتهم بنجاح إلى منازلهم بسبب وصولهم سن المعاش القانونى!.

وهكذا فإن النتائج الميدانية للدراسة الحالية تظهر أن الارتباط بين التعليم المدرسى والتدريب فى سوق العمالة الحرفية انحصر فى تأهيل هؤلاء العاملين الحرفيين الأقل حظاً من التعليم المدرسى والأكبر سناً، ومن ثم لم تحدث الشراكة المطلوبة بعد بين المعارف المدرسية والمعارف الناشئة عن التدريب على المهارات الملائمة لتوجهات سوق العمالة الحرفية فى المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج، فى حين أن الأفراد الأكثر تعليماً يستطيعون استيعاب مهارات التدريب الحرفى بشكل أعمق وأسرع من نظرائهم ذوى الشهادات التعليمية المنخفضة، إلى جانب أن التدريب وكلفته للعامل الأصغر سناً أكثر ربحية للفرد وللمجتمع على السواء.

وتتفق هذه النتائج الميدانية مع نتائج دراسة (ستيفرو) (Stavrou, 1995, p. 42) التى أظهرت عدم وجود الشراكة المطلوبة بين التعليم المدرسى الفنى اليونانى وفرص التدريب المهنى المتواجدة فى سوق العمل الحرفى هناك. كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (ليوارد وآخرون) (Layord and Others, 1994, p. 362) التى أظهرت مدى الحاجة إلى إصلاح نظام التدريب الحرفى فى المملكة المتحدة عن طريق الانتفاع بالشركات الإنتاجية المتواجدة بسوق العمل من أجل ترقية مهارات العمال الحرفيين وتنمية معارفهم التى اكتسبوها من خلال برامج التعليم النظامى (التمدرس) هناك، فالمرجو أن يتبع التدريب التعليم ولا يعوض غيابه.

وبناءً عليه فإن البرامج التدريبية التى حازهـــا العمـــال الحرفيـــون بالمشـــروعات الاستثمارية الصغيرة بسوهاج بحاجة إلى تجويد لكى تتحول من برامج تأهيليـــة وتعويضيـــة للتدريبات المهنية التى تمت فى مراحل التعليم النظامى (التمدرس) إلى برامج تدريبية متقدمة تعمل على أن تستوعب العمالة الحرفية –من خلالها– المهارات التقنية التى تتناسب مع تطور الحرف فى سوق العمالة الحرفية السائدة حديثاً بالمشروعات الاستثمارية فى معظـــم بلـــدان العالم، والتى تغزو منتجاتها أسواقنا المحلية.

وتظهر الدعوة هنا إلى أهمية المزاوجة بين التدريبات المهنية التى تتم تحت مظلة التعليم النظامى (التمدرس)، وتلك التدريبات الحرفية التى تتم بالشركات الإنتاجية وتقدم لأفـــراد القوى البشرية العاملة فيها، كما أن الشركات الإنتاجية الكبيرة مطالبة بتقديم المزيد مـــن الفرص التدريبية للعاملين الصغار من الحرفيين بسوق العمالة الحرفية،ومن خلالها يتم تدريب هؤلاء العمال صغيرى السن على المهارات التكنولوجية اللازمة لسلسلة الأعمال الحرفيـــة المتقدمة فيها، وليس فقط أن تقدم هذه الشركات البرامج التدريبية التعويضية عن مثيلاتهـــا التى تمت تحت مظلة التعليم النظامى.

ويستطيع التعليم المستمر بما يقدمه من برامج تدريبية من خلال مؤسسات نظاميـــة أو غير نظامية أن يسهم بدور فعال فى هذا المجال (على عبد المحسن تقى، فيصل الراوى رفاعى، ٢٠٠٠، ص٢٢٧)، المهم أن نحسن اختيار مكان التدريب، ومن يذهـــب إلى التدريـــب، وقدرة المؤسسة التدريبية على الوفاء بتنمية المهارات الحرفية لأولئك العاملين الحرفيين مـــن صغار السن بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة وبسوق العمالة الحرفية فى مجتمعنا المصرى من أجل إحداث طفرة الإنتاجية المأمولة والمطلوبة للتنافس مع الآخرين أو على الأقل للتعـــايش مع الآخرين.

علاقة الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية بتحديد مستويات العمل الحرفى:

حاولت الدراسة فى هذا الجزء تحليل العلاقات السببية (العلّية) بين المتغيرات الخمسة التالية: الشهادة الدراسية، والشهادة التدريبية، والخبرة الذاتية، والحرفية ومستوى العمـــل الحرفى لدى العاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بسوهاج باستخدام أسلوب تحليـــل

المسارات. ويوضح الجدول رقم (٦) هذه المعاملات الاستدلالية (معاملات بيتا) بين المتغير الداخلى (مستوى العمل الحرفى) والمتغيرات الخارجية: الشهادات الدراسية والتدريبية، والخبرة الذاتية، والحرفية لدى هؤلاء العاملين الحرفيين بسوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج.

جدول (٦)

أوزان الانحدار المعيارية ومعاملات المسار (بيتا) والارتباط بين المستويات الحرفية وبين الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية للعاملين بسوق العمالة الحرفية بسوهاج

(عدد أفراد العينة ٤١٥ فرداً)

المتغير التابع	العوامل السببية	معامل التحديد (ر٢)	معامل المسار (بيتا)	أوزان الانحدار المعيارية	التأثير غير المباشر	معامل الارتباط
المستوى الحرفى	الشهادة الدراسية	٠,٤٥	٠,٦٤	٠,٣٦	٠,٢٨-	٠,١٩
	الشهادة التدريبية		-	٠,١٣	٠,١٣	٠,٠٧-
	الخبرة الذاتية		٠,٣٢	٠,٣٤	٠,٠٢	٠,٤٩
	الخبرة الحرفية		٠,٥٤	٠,٥٤	-	٠,٤١

وبالنظر إلى هذه الأوزان المعيارية ومعاملات (بيتا) الاستدلالية فى النموذج الرياضى الخاص بهذا المحور اتضح أن الشهادة الدراسية تؤثر تأثيراً مباشراً فى متغير المستوى الحرفى (عامل/ عامل ماهر/ وفنى) لدى العاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بسوهاج (معامل بيتا = ٠,٦٤) كما اتضح أن قيمة معامل المسار (معامل بيتا) بين كل من الشهادة التدريبية للعامل ومستواه الحرفى تقل عن (٠,١٠)،ولهذا حذفت من النموذج الرياضى لأنها غير دالة إحصائياً عند مستوى ثقة (٠,٠١)،واستمرت إسهامات الشهادة التدريبية فى تفسير تباين المستوى الحرفى لدى العاملين بهذه المشروعات الإنتاجية فى التأثير -من خلال الشهادة الدراسية- رغم أن معامل الارتباط بين كل من الشهادة التدريبية والمستوى الحرفى للعاملين كان صغيراً (-٠,٠٧)، ولكن لشدة الارتباط بين الشهادة الدراسية والشهادة التدريبية (-٠,٧٠) (جدول ٤) فقد أسهمت الشهادات التدريبية كأثر غير مباشر من خلال تأثير الشهادة الدراسية (القوى والمباشر) فى توضيح تباين المستوى الحرفى لهؤلاء العاملين (معامل بيتا= ٠,٦٤) (جدول٦) رغم ضعف معامل الارتباط الوصفى بين الشهادة الدراسية والمستوى الحرفى لهؤلاء العاملين (معامل الارتباط = ٠,١٩) (جدول ٦).

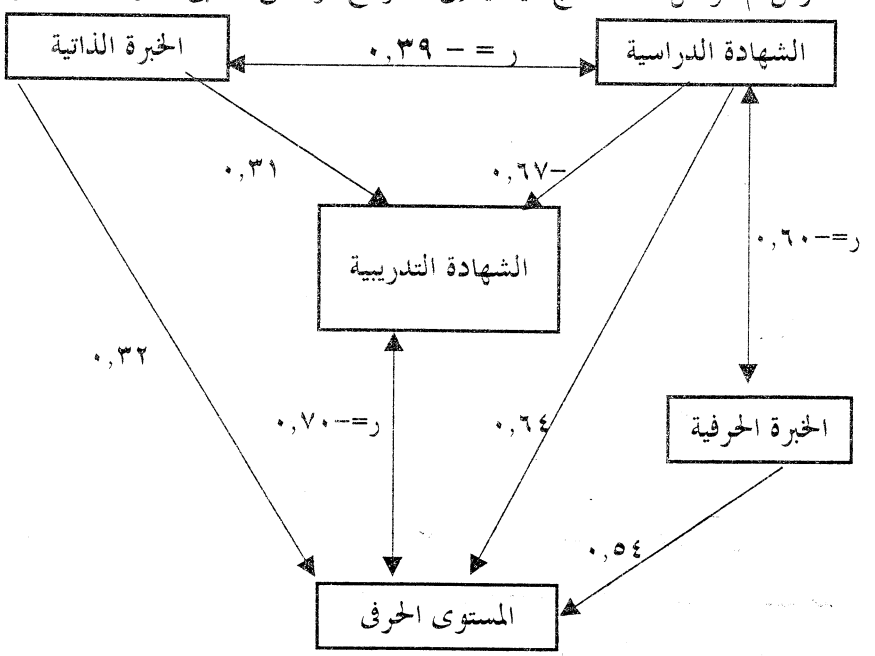
ومن ثم فالشهادات التعليمية (الشهادة الدراسية نتيجة التمـــدرس فى المؤسســات التعليمية النظامية، والشهادة التدريبية الممنوحة من المؤسسات التربويـــة النظاميـــة وغـــير النظامية بالمجتمع المصرى) تؤثر فى تحديد المستوى الحرفى للعاملين بالمشروعات الاســتثمارية الصغيرة بسوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج من خلال تأثير مباشر للشهادة الدراســـية على تحديد هذا المستوى الحرفى للعامل (معامل بيتا = ٠,٦٤)، وهذا التأثير الذى تباشـــره الشهادة الدراسية فى تحديد المستوى الحرفى للعاملين هناك ناشئ من تأثير الشهادة الدراســية نفسها (وزن الانحدار المعيارى للشهادة الدراسية فى تباين المستويات الحرفية لهؤلاء العـاملين بلغ ٠,٣٦)، ومن تأثير غير مباشر للشهادة التدريبية من خلال تأثيرهـــا علـــى الشـــهادة الدراسية، ومن ثم على تحديد المستوى الحرفى لهؤلاء العاملين والذى بلغ (٠,١٣)،وقد نشأ هذا الأمر نتيجة لشدة الارتباط بين متغيرى الشهادة الدراسية والشـــهادة التدريبيـــة (-٠,٧٠، جدول ٤)، وإدخال متغير الشهادة الدراسية أولاً فى نموذج تحليل المسار الإحصائى المستخدم فى هذه الدراسة، مما ضخم القدرة التفسيرية للمتغير الذى أدخـــل أولاً وهـــى الشهادة الدراسية النظامية، بينما ضعفت القدرة التفسيرية لمتغير الشهادة التدريبية فى تحديد المستوى الحرفى للعاملين، لأن هذه القدرة العلّية لمتغير الشهادة التدريبية الذى أدخل ثانيـاً- مراعاة وحسماً لمشكلة السياق الزمنى بين متغيرى الشهادة الدراسية والشهادة التدريبيـــة- أثرت تأثيراً غير مباشر من خلال تأثيرها فى متغير بحثى آخر هو الشهادة الدراسية نفسها.

وتستخلص الدراسة الحالية - بناءً على هذه النتـــائج الإحصائيـــة- مـــدى أهميـــة الشهادات التعليمية- سواءً الشهادات الدراسية أم الشهادات التدريبية الممنوحة لهـــؤلاء العاملين- فى تحديد مستوياتهم الحرفية فى سوق العمالة الحرفية بالمشـــروعات الاســـتثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

أما الخبرة الذاتية والحرفية لدى هؤلاء العاملين فقـــد ســـاهمتا بمقـــدارى (٠,٣٢)، (٠,٥٤) على الترتيب كآثار مباشرة فى تفسير تباين المستويات الحرفية لـــدى العـــاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج، وهذه التأثيرات المباشـــرة راجعـــة إلى معاملات ارتباط وصفية قوية بين هذه المستويات الحرفية وكل من الخبرات الذاتية والحرفية بين هؤلاء العمال (٠,٤٩، ٠,٤١) على الترتيب.

وبناءً على هذه الاستدلالات الإحصائية يمكن القول بأن الشهادات التعليمية والخبرات الذاتية والحرفية أسهمت مجتمعة فى تحديد (٤٥%) من تباين المستويات الحرفية لدى هؤلاء العاملين بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج. وقد ترجع هذه النتيجة الميدانية المقبولة إلى سياسة وزارة التربية والتعليم فى السنوات القليلة الماضية الخاصة بتطوير التعليم الفنى والارتفاع بالمستوى الكيفى له والتوسع فيه استجابة للتطورات الحرفية التى سادت سوق العمل الحرفى فى مصر. فقد تم استحداث تخصصات جديدة بالتعليم الفنى الصناعى منها إلكترونيات وكمبيوتر، وفنى اتصالات وتحكم آلى وصيانة الأجهزة والهندسة الكهربائية وغيرها من التخصصات التى تناسب سوق العمالة الحرفية الجديدة بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة، كما قامت الوزارة بتزويد مؤسسات التعليم الفنى فى مصر بالمعدات والتجهيزات الفنية اللازمة لرفع المستوى الحرفى للخريجين بما يتناسب مع متطلبات سوق العمالة الحرفية فى المجتمع المصرى (المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى، ١٩٩٣، ص ص ٢٧٦-٢٩٠).

ومن ثم تتوصل هذه النتائج الميدانية إلى النموذج الرياضى السببى التالى فى هذا المحور.



شكل (٤)

مسارات خط الانحدار بين الشهادات التعليمية والخبرات الحياتية والمستويات الحرفية للعاملين فى سوق العمالة الحرفية

وتبدو هذه النتيجة الميدانية متطابقة مع دراسة (محمد نمر أحمد، ١٩٩٦، ص١٦١) التى أظهرت أن معظم رجال الأعمال فى المشروعات الاستثمارية يعملون على جعل العاملين الماهرين والفنيين المباشرين على خطوط الإنتاج من ذوى الشهادات التعليمية المرتفعة،ومن الذين يمتلكون مستوياً مرتفعاً من الخبرات الحياتية فى هذا المجال.

كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتاج دراسة (ستيفنز وشى) (Stevens and Shi, 1996, p. 23) فى مجال علاقة كل من الشهادات التعليمية والخبرات الحياتية بمستوى الأعمال الحرفية فى سوق العمالة، فقد شاركت الخبرات الذاتية والمهنية المهارات المكتسبة من التعليم فى تحديد المستوى الحرفى لهؤلاء العاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بيالى وآخرون) (Bailey and Others, 1995, p. 7) من حيث مدى أهمية التعليم فى تحديد المستويات المهارية المطلوبة فى سوق العمل.

ولكن من وجهة نظر أخرى يلح على الباحث سؤال مفاده: من يربح الآن أكثر فى سوق العمالة الحرفية بالمشروعات الاستثمارية؟، الشهادات التعليمية أم الخبرات الحياتية؟، فقد أظهرت النتائج الإحصائية السابقة أن الخبرات الحياتية (الذاتية والحرفية) تفوقت على الشهادات التعليمية (الدراسية والتدريبية) فى الوصول إلى المستوى الحرفى الأعلى، فالمحدار المستوى الحرفى لهؤلاء العاملين بالمشروعات الاستثمارية بمحافظة سوهاج يميل أكثر إلى الخبرات الحياتية (٠,٣٤ + ٠,٥٤، جدول ٦) عنه إلى الشهادات التعليمية (٠,٣٦ + ٠,١٣ جدول ٦). وفى هذا الأمر يدق ناقوس الخطر حول ما إذا كانت الشهادات التعليمية ستفقد بعض ربحيتها التى اعتادت جنى ثمارها فى تحديد مستويات الأعمال فى سوق العمل!، فالشهادات التعليمية علاقتها محدودة بسوق الأعمال الحرفية، ومن ثم بسوق العمل.

أيضاً تقدم هذه النتائج دعماً ميدانياً للنتائج التى توصل إليها (المؤتمر الدولى الرابع لليونسكو ومركز آسياباسفيك عام ١٩٩٨) ومؤداها أن التدريب الحرفى فى الكثير من دول العالم النامى مازال يُنظر إليه على أنه تدريب بسيط لمهارات محدودة ولتنفيذ مهام

معينة، وليس على أنه تدريب على حرف مختلفة ومعارف مكتسبة من أجل العمل الماهر. فمداخل التدريب المستمر على المهارات فى أماكن العمل لم توجد بعد، وإنما التدريب الموجود حالياً فى سوق العمالة الحرفية ما هو إلا برامج تدريبية لإعداد العمالة الموسمية أو العمالة غير الماهرة، وقد لا يكون هناك مبالغة فى القول بأن التدريبات التحويلية التى ينفق عليها عدة ملايين من الجنيهات سنوياً لا تعدو كونها تدريبات تعويضية ولا تؤتى ثمارها فى ترقية المهارات التقنية المطلوبة.

وبناءً على النتائج العالمية فى الكثير من الدول النامية،وتدعيم الدراسة الميدانية الحالية ونتائجها للرؤى الاقتصادية فى عوائد الشهادات التعليمية ينبغى التفكير بصوت عال فى مدى ربحية هذه الشهادات التعليمية (الدراسية والتدريبية) فى سوق العمالة المتاح حالياً للشباب وهو سوق العمالة الحرفية، فالمعارف والمهارات التى توفرها المؤسسات التعليمية النظامية (المدارس والجامعات) تؤدى دوراً فى إكساب أفراد المجتمع لبعض المهارات اللازمة لمواجهة متطلبات العمل الحرفى فى المشروعات الاستثمارية، والمتوفر حالياً أو المتاح حالياً كفرص عمل للشباب، وفى الجانب الآخر فإن التدريبات المهنية غير النظامية التى توفرها بعض المراكز والمؤسسات التدريبية والمهنية فى المجتمع ما زالت تحتاج إلى تجويد لترتقى بنفسها من برامج تأهيلية وتعويضية عن التدريبات المهنية النظامية التى تمت تحت مظلة التعليم النظامى إلى برامج تدريبية متقدمة على عناصر المعرفة المتخصصة التى تكمل المعرفة المدرسية وتؤهل للمعارف التقنية المتقدمة فى سوق العمل الحرفى الدائم التطور،وبما يؤدى إلى تحسين المهارات المطلوبة للعمل الحرفى فى هذا السوق الخاص بفرص العمل والعمالة.

فالأنشطة التدريبية التى تتم حتى الآن خارج بنية المدارس الممثلة لنظم التعليم الرسمى وتمنح شهادات تدريبية للشباب (ضعيفة) ولا تؤهل العمال للارتقاء فى المستويات الحرفية المتقدمة بسوق العمالة، فلم تصل هذه البرامج التدريبية بعد إلى مستوى برامج الارتقاء المهنى فى أى مستوى من مستوياته،ولم تواكب هذه البرامج التدريبية التغيرات الجارية فى بنية سوق العمالة الحرفية، ومن ثم فلم تظهر لهذه الأنشطة التدريبية وشهاداتها المعتمدة من المؤسسات التربوية المانحة أدنى تأثيرات مباشرة فى تحديد مستويات العمل فى سوق العمالة الحرفية بالأنشطة الاستثمارية الحديثة بمحافظة سوهاج.

ونتيجة للأدوار المتوسطة التى تؤديها الشهادات الدراسية الرسمية فى سوق العمالة المتاحة الآن فى المجتمع المصرى، وفى غياب أدوار الأنشطة التدريبية أو (ضعف) تأثيرها فى تحديد مستويات الأعمال الحرفية فى هذه السوق العمالية، يبدو أن ربحية الشهادات التعليمية فى تحديد مستويات الأعمال الحرفية فى سوق العمالة فى المجتمع المصرى فى تناقص، بينما تقوى هذه الربحية لصالح الخبرات الحياتية بين هؤلاء العاملين بهذه السوق الإنتاجية.

واقع علاقة الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية بتحديد مستوى إنتاجية العاملين الحرفيين:

حاولت الدراسة فى هذا الجزء تحليل العلاقات السببية للشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية مع مستويات الإنتاجية لدى العاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة فى سوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج.

ويوضح الجدول رقم (٧) نتائج معاملات المسارات الخاصة بالنموذج الرياضى السببى الذى تم افتراضه على أساس الخلفية النظرية للدراسة.

جدول (٧)

أوزان الانحدار المعيارية ومعاملات المسار والارتباط بين مستوى الإنتاجية وبين الشهادات الدراسية والتدريبية والخبرات الحياتية للعاملين بسوق العمالة الحرفية بسوهاج

(عدد أفراد العينة ٤١٥ فرداً)

المتغير التابع	العوامل السببية	معامل التحديد (ر٢)	معامل المسار (بيتا)	أوزان الانحدار المعيارية	التأثير غير المباشر	معامل الارتباط
مستوى الإنتاجية	الشهادة الدراسية	٠,٥١	٠,٦٠	٠,٢٧	-٠,٣٣	٠,١٠
	الشهادة التدريبية		-	٠,١٠	٠,١٠	-٠,٠٢
	الخبرة الذاتية		٠,٢٨	٠,٣٤	٠,٠٦	٠,٥٨
	الخبرة الحرفية		٠,٦٢	٠,٦٢	-	٠,٥٢

اتضح من جدول(٧) السابق أن الشهادات الدراسية والخبرات الذاتية والحرفية لها ارتباطات ناتجة عن آثار مباشرة فى تحديد مستويات الإنتاجية لدى العاملين بهذه المشروعات الاستثمارية محل الدراسة، وقد اتضح أيضاً أن أوزان الانحدار المعيارية للشهادات التعليمية

(الشهادات الدراسية والتدريبية) (٠,٢٧، ٠,١٠) أقل بكثير من مثيلاتها المتصلة بالخبرات الحياتية (الخبرة الذاتية والخبرة الحرفية) (٠,٣٤، ٠,٦٢) على الترتيب.

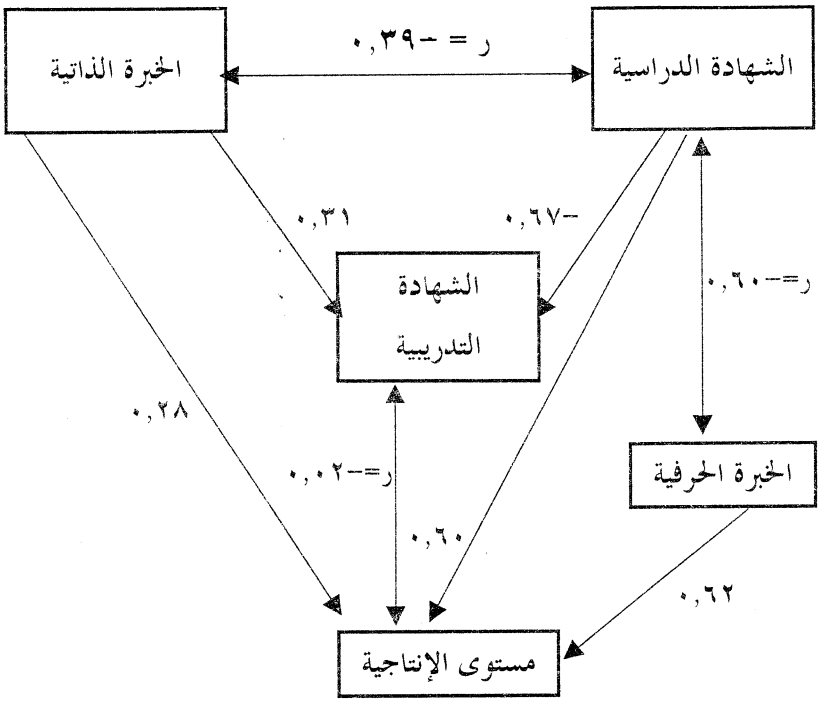
أما الشهادة التدريبية فتؤثر تأثيراً غير مباشر فى متغير مستوى الإنتاجية للعاملين بهذه المشروعات الاستثمارية من خلال الأثر المباشر لمتغير الشهادة الدراسية فى تباين مستوى الإنتاجية (٠,٦٠)، وقد ظهر هذا التأثير غير المباشر للشهادة التدريبية فى متغير مستوى الإنتاجية نتيجة لشدة الارتباط بين متغيرى الشهادات التعليمية (الدراسية والتدريبية) لدى هؤلاء العاملين، ومن هذا نستطيع أن نستنتج أن الشهادة الدراسية لها أثر (مباشر وغير مباشر) فى تحديد مستوى الإنتاجية لدى العاملين بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

كما نستخلص أن الشهادة التدريبية ليس لها أثر مباشر فى مستوى الإنتاجية للعاملين محل الدراسة، ولكنها تؤثر فيه تأثيراً غير مباشر نتيجة لارتباط الشهادة التدريبية بالشهادة الدراسية لهؤلاء العاملين الحرفيين.

أما الخبرات الذاتية والحرفية فتأثيرهما المباشر واضح (٠,٢٨، ٠,٦٢) – على الترتيب– فى تحديد مستويات الإنتاجية لدى العاملين الممثلين لعينة الدراسة الميدانية الحالية.

وهكذا يمكننا القول بأن الشهادات التعليمية والخبرات الحياتية تؤدى أدواراً هامة وذات تأثيرات مباشرة فى تحديد مستويات الإنتاجية لدى العاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج، غير أن هذه الشهادات التعليمية (الشهادات التدريبية والدراسية) جاءت فى مرتبة تالية بعد الخبرات الحياتية (الخبرة الذاتية والحرفية) فى قوة تأثيراتها على مستوى إنتاجية العاملين الحرفيين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

ويمكن تلخيص هذه النتائج الميدانية فى النموذج الرياضى السببى التالى فى هذا المحور (شكل ٥).



شكل (٥)

مسارات خط الانحدار بين الشهادات التعليمية والخبرات الحياتية ومستويات الإنتاجية للعاملين فى سوق العمالة الحرفية

وتتفق نتائج هذه الدراسة الميدانية مع نتائج دراسة (ديكر) (Decker, 1997, p.31) ومع نتائج دراسة (ستانوفنيك) (Stanovnik, 1997, p. 445) من حيث إن مستوى الإنتاجية للقوى البشرية العاملة تتأثر بإنجازاتهم التعليمية وبخبراتهم الذاتية والمهنية، ولكنها تختلف مع نتائج هذه الدراسات العالمية فى مجال تفوق الخبرات الحياتية بين العاملين فى سوق العمالة الحرفية بسوهاج عن مستوياتهم التعليمية فى توضيح مدى تباين مستويات الإنتاجية بينهم فى المشروعات الاستثمارية الصغيرة التى يعملون فيها.

كما تتفق هذه النتائج الميدانية مع نتائج دراسة(ستيرن) (Stern, 1997, p.4) من حيث وجود علاقة إيجابية بين الشهادات التعليمية النظامية،وجملة الدخول المكتسبة للعاملين نتيجة ممارسة أعمالهم الحرفية، لكن وعلى أية حال فنتائج الدراسة الميدانية الحالية تظهر شيئاً آخر مزعجاً لدارسى العوائد الاقتصادية من التمدرس، فتفوق الخبرات الحياتية فى تحديد

مستويات الدخول المكتسبة بين هؤلاء العاملين الحرفيين يؤكد مقولات مجتمعية متكررة حول جدوى التعليم من أجل فرص العمل فى المجتمع المصرى. ففرص التعليم متاحة وبكلفة مرتفعة للجميع، وفرص العمل لدى السلطة الأبوية –ونقصد بها لدى الحكومة وقطاع الأعمال– أصبحت شبه مستحيلة، ويُطالب الشباب المتعلم بالاعتماد على النفس والبحث عن فرص عمل جديدة بالمشروعات الاستثمارية بالمجتمع المصرى، والتى توجد فيها أشياء أخرى تتحكم فى مستوى الإنتاجية ليس أولها أو أهمها على الأقل الشهادات التعليمية.

كما استنتجت هذه الدراسة الميدانية النتائج نفسها التى توصلت إليها دراسة (باترينوس) (Patrinos, 1995, p. 345) فى اليونان والتى دارت نتائجها حول الارتباط الإيجابى بين كل من الشهادات التعليمية والخبرات الحياتية ومستوى الإنتاجية للعاملين، وقد وجدت هذه الدراسة اليونانية أن هذه العلاقة الإيجابية بين الشهادات التعليمية ومستوى إنتاجية العاملين هناك بالمشروعات الإنتاجية تزداد عبر الزمن، ولكن فى نتائج الدراسة الميدانية الحالية ما يوضح أن قدرة الشهادات التعليمية فى تأثيرها على مستوى إنتاجية العاملين الحرفيين ستخبو وتضعف عبر الزمن نتيجة القدرة التأثيرية الأكبر لمتغير الخبرات الحياتية بينهم، وتتفق هذه النتائج الميدانية الحالية مع نتائج دراسة (Runyan and Whitener, 1996, p. 45) التى أظهرت أن التعليم أدى دوراً محدوداً فى مواجهة تناقص الدخل النقدى الأسبوعى للعمالة الحرفية فى المجتمع الأمريكى.

كما وجدت الدراسة الحالية نتائج متطابقة مع النتائج التى توصلت إليها الدراسة الميدانية التى قامت بها (ريفيرا بلتيس) (Rivera- Batiz, 1995, p. 4) من حيث (ضعف) تأثير البرامج التدريبية فى تحديد مستوى الدخل النقدى للعاملين فى المشروعات الإنتاجية. أما اكتساب الفرد خبرة حرفية معينة بالعمل الحرفى فقد أسهم فى تحسين مستوى إنتاجيته فى سوق العمل

لكن تعارضت نتائج هذه الدراسة الميدانية مع نتائج التحليلات الإحصائية التى أشارت إليها دراسة (General Accounting Office, 1996, p. 42) فى الولايات المتحدة الأمريكية من حيث وجود بعض التأثيرات الإيجابية المباشرة للبرامج التدريبية فى جملة الدخول النقدية السنوية المكتسبة من الوظيفة فى السنوات الخمس التالية لاستلام الوظيفة،

ثم فشلت هذه البرامج التدريبية فى التأثير على الدخل من الوظيفة بعد ذلك، وربما يكون ذلك بسبب جدية هذه البرامج التدريبية. فدراستنا الميدانية الحالية لم تظهر سوى تأثيرات غير مباشرة فى تحديد تباين الدخل النقدى بين العاملين الحرفيين نتيجة التحاقهم بالعمل فى سوق العمالة الحرفية.

وفى ضوء هذه النتائج الميدانية الحالية يجب على المجتمع المصرى أن يحاسب نفسه حول مدى ربحية أفراده فى سوق العمل نتيجة إنفاق ملايين الجنيهات هنا وهناك فى مجال تدعيم البرامج التدريبية بين هؤلاء الأفراد

وتتفق هذه النتائج الميدانية جزئياً مع الرؤية النظرية التى أبداها (أحمد محمود عبد المطلب، ١٩٨٧، ص٣٦) ومفادها أن التعليم والتدريب اللذين يزود بهما الأفراد يؤديان فى النهاية إلى زيادة إنتاجيتهم، لكن يبدو أن هذا يتوقف على طبيعة الحرفة، كما أن التحولات الاقتصادية التى حدثت فى سوق العمل والعمالة فى المجتمع المصرى منذ بداية التسعينات وحتى الآن فرضت نفسها على هذه الرؤية حول علاقة التعليم والتدريب بمستوى إنتاجية الأفراد وإن لم يتم تحديث البرامج التعليمية والتدريبية فإن متغيرات أخرى مثل الخبرات الحياتية هى التى ستقود فى النهاية إلى زيادة الإنتاجية فى سوق العمل، ومن ثم تربح الخبرات الحياتية أكثر عبر الزمن، بينما تتناقص فى المقابل ربحية الشهادات التعليمية.

وهكذا فإن التربية النظامية (التعليم النظامى) والخبرات الحياتية للفرد، والتى تقابل التعليم اللا نظامى تؤدى دوراً هاماً فى سوق العمل فى هذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج، وترتبط بالمقدرة على ممارسة العمل بمستوى حرفى محدد فيها،وبناءً عليه فإن تلاحم التعليم والتدريب تحت مظلة التعليم النظامى، بجانب تزايد الخبرات الحياتية لدى هؤلاء العمال يمكن أن تؤدى إلى تنمية المعارف بينهم مما يسهم فى ارتقاء مستويات الإنتاجية بينهم، فالمدرسة النظامية مازالت تؤدى دوراً فى تربية الشباب أكاديمياً ومهنياً، لكن فى ضوء متطلبات سوق العمالة الحرفية انفتح الأفراد على عالم العمل واحتياجاته، فإذا بالخبرات الحياتية تستحوذ النصيب الأكبر فى تحديد مستوى الدخول النقدية بينهم مما يطرح التساؤل تلو التساؤل حول مدى ربحية الشهادات التعليمية فى سوق العمالة الحرفية فى المجتمع المصرى، فالتسابق ما زال قائماً من أجل حيازة الشهادات التعليمية الأعلى، ويبذل الأهالى

الجهد ويضحون بكل ما هو غالٍ ونفيس من أجل أن يحوز أبناؤهم الشهادات الدراسية المتقدمة فى ضوء رؤية متوارثة مفادها أن التعليم يعتبر عنصر هام ضمن منظومة عناصر تسهم فى زيادة إنتاجية الفرد فى سوق العمل والعمالة، فهل بقى التعليم حالياً العنصر الأكثر فعالية فى تحديد مستوى الإنتاجية فى المشروعات الاستثمارية الحرة؟، أما التدريبات المهنية الإضافية(غير النظامية) التى قدمتها مؤسسات التدريب الأخرى وأنفق عليها المجتمع ملايين الجنيهات من خلال الصندوق الاجتماعى للتنمية، فهل يحق للمرء السؤال عن ربحيتها؟، فهى لم ترتقى بعد لتتوافق مع المتطلبات الفعلية للأعمال الحرفية وما تتطلبه من معارف ومهارات فى سوق العمال الحرفية.

وبصراحة أكثر فإن نظم التدريب القائمة حالياً لتمهين الشباب- وتسابق المؤسسات التعليمية المختلفة وأجهزة الحكم المحلى والصناديق الاجتماعية للتنمية المنتشرة بمختلف محافظات الجمهورية فى المساهمة فى فعالياتها طمعاً فى الحصول على عوائد مالية إضافية لبعض العاملين فيها- تحتاج وقفة ومحاسبة ومساءلة عن: ماذا قُدم لهؤلاء الشباب لتدعيم مهارات العمل الحرفى بينهم مع العلم بأن فرص العمل الوحيدة تكاد تكون فى سوق العمالة الحرفية، وقد سبق أن توصلت دراسة (حسن حسين البيلاوى، ١٩٩٢، ص ص ٧١٧-٧٦٥) إلى نتائج تدعم أهمية التعليم على وجه العموم، والتعليم الفنى والمهنى على وجه الخصوص، كأحد آليات ضبط سوق العمل والتحكم فى مستوى أجور الشباب. وتثير نتائج الدراسة الميدانية الحالية تساؤلاً حول ما إذا كان التعليم يساعد رجال الأعمال حالياً بما يمنحه من شهادات دراسية، على تحديد مكانة العاملين فى الهرم الاجتماعى للتشغيل، أم أن الشهادات التعليمية فقدت بعض ربحيتها فى هذا المجال!.

وقد ظهرت بعض الرؤى المعاصرة والتى أبداها (على عبد المحسن تقى، فيصل الراوى رفاعى، ٢٠٠٠م، ص٨٠) حول ضرورة الاهتمام بالتعليم التطبيقى والحرفى، حيث ما زالت النظرة إلى العمل الحرفى متدنية فى الدول العربية، مما يؤثر سلباً على اتجاهات الطلاب نحو هذا التعليم الحرفى،ويظل هذا النوع يقبل نوعيات متدنية (تحصيلياً) من هؤلاء الطلاب. فما زال الاهتمام بالتعليم النظرى يفوق الاهتمام بالتعليم الحرفى فى منطقتنا العربية. ونتائج الدراسة الميدانية الحالية ترى أنه توجد- وفى ضوء ندرة فرص العمل لحائزى الشهادات الدراسية، وفى ضوء تدنى ربحية الشهادات التعليمية فى سوق العمالة الحرفية- تحديات مريرة

سوف تظهر أمام المؤسسات التعليمية، فلا هى قادرة على تقديم الخدمات التعليمية الحرفية التى تربح من خلالها فرص عمل افضل لخريجيها فى سوق العمالة الحرفية، ولا هى قادرة على زحزحة الخبرات الحياتية المكتسبة من هذه السوق عن مركز الصدارة والأهمية فى تحديد المستويات الحرفية ومستويات إنتاجية العاملين بالمشروعات الاستثمارية. وعبر الزمن القريب القادم يطرح السؤال التالى: من سيربح أكثر: الشهادات التعليمية أم الخبرات الحياتية؟!، وما التوصيات المطلوبة لتجويد التربية من أجل إعداد العمالة الملائمة والمهارية للحرف فى سوق العمل؟.

الخاتمة وتوصيات الدراسة

تحددت ملامح هذه الدراسة فى ضرورة توضيح مدى ربحية الشهادات التعليمية فى سوق العمالة الحرفية من خلال دراسة تحليلية لنتائج البحوث والدراسات السابقة حول ربحية الشهادات الدراسية والتدريبية فى سوق العمالة الحرفية،ومن خلال دراسة ميدانية حول ربحية الشهادات التعليمية بين العاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

قامت الدراسة الحالية بإجراء تحليلى لنتائج البحوث والدراسات العلمية السابقة فى مجال علاقات الشهادات الدراسية والتدريبية بسوق العمالة الحرفية، وقد أمكن تصنيف نتائج هذه الدراسات والبحوث فى ثلاثة محاور هى علاقة الشهادات الدراسية بالتدريبية، وعلاقة الشهادات الدراسية والتدريبية بمستويات العمل الحرفى، إلى جانب علاقة الشهادات الدراسية والتدريبية ومستوى العمل الحرفى بإنتاجية العاملين الحرفيين.

ولتحديد ربحية الشهادات التعليمية فى سوق العمالة الحرفية بمحافظة سوهاج فى الواقع الميدانى، ذهبت الدراسة الى العاملين الحرفيين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بها لتجميع البيانات الإحصائية المطلوبة منهم، وهذه العمالة الحرفية تعمل فى مجالات صناعات البلاستيك والكيماويات، والصناعات الخشبية ومواد البناء والصناعات الهندسية والمعدنية، وقد وقع الاختيار على هذه المشروعات الاستثمارية بطريقة عشوائية. وقد اعتمدت الدراسة الميدانية على استمارة تجميع بيانات من أفراد القوى البشرية العاملة بهذه المشروعات الإنتاجية بسوهاج، وقد صممت هذه الاستمارة البحثية لقياس المستوى

التعليمى والتدريبى من خلال تحديد أوزان الشهادات الدراسية والتدريبية، إلى جانب سنوات الخبرة الذاتية والحرفية ومستويات العمل الحرفى والإنتاجية بين العاملين بهذه المشروعات الاستثمارية الصغيرة.

أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى ما يلى:

- الشهادات التدريبية للعاملين الحرفيين بمحافظة سوهاج مرتبطة بالشهادات الدراسية والخبرات الذاتية بينهم، فالشهادة الدراسية لها أثر مباشر فى الالتحاق بالفرص التدريبية المتاحة لهم من عدمه: فالأكثر تعليما من هؤلاء العاملين الحرفيين أقل التحاقا بهذه الدورات التدريبية، كما أن العاملين الحرفيين الأكبر عمرا أكثر حظا فى الالتحاق بهذه الدورات التدريبية التأهيلية لأنهم أقل حظا فى حيازة الشهادات الدراسية من المدارس النظامية. وتظهر هذه النتائج أسباب التحاق الأفراد بالدورات التدريبية (معامل التحديد ر^{٢} = ٠,٤٧)، وهى تدنى مستوى الشهادات الدراسية والعمر الأكبر بين من التحقوا بهذه الدورات التدريبية وحازوا شهاداتها. ويتبقى (٥٣%) من مسببات التحاق هؤلاء العاملين الحرفيين بالدورات التدريبية وحيازة شهاداتها المعتمدة كمتغيرات افتراضية لها تأثيراتها فى هذا المجال ولم تستطع الدراسة الميدانية الحالية تحديدها.

- المستويات الحرفية للعاملين بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج لها علاقة بالشهادات الدراسية والخبرات الحياتية بينهم: فالمستوى التعليمى الأعلى والخبرات الذاتية والحرفية تؤثر تأثيرا مباشرا فى تباين المستويات الحرفية لهؤلاء العاملين، أما إسهامات الشهادات التدريبية فى تباين المستويات الحرفية لدى العاملين بهذه المشروعات الاستثمارية فهى غير مباشرة نظرا لشدة الارتباط بين الشهادات الدراسية والشهادة التدريبية، فتؤثر الشهادة التدريبية بطريقة غير مباشرة – من خلال تأثيرها بمتغير الشهادة الدراسية– فى تحديد المستوى الحرفى العامل. وقد أظهرت الشهادات الدراسية والخبرات الحياتية نسبة(٤٥%) من تباين المستويات الحرفية بين هؤلاء العاملين فى سوق العمالة الحرفية(معامل التحديد ر^{٢} = ٠,٤٥) ويجب البحث فى دراسات لاحقة عن متغيرات بحثية مستقلة أخرى يستدل من خلالها عن أسباب النسبة

الباقية (٥٥%) من تباين هذه المستويات الحرفية بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة بمحافظة سوهاج.

- المستويات الإنتاجية للعاملين الحرفيين بسوهاج لها علاقة بالشهادات الدراسية والخبرات الحياتية بينهم: فالشهادات الدراسية والخبرات الذاتية والحرفية لها ارتباطات ناتجة عن آثار مباشرة فى تحديد مستويات الإنتاجية لدى العاملين بهذه المشروعات الاستثمارية. كما أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أيضا أن الشهادة التدريبية ليس لها أثر مباشر فى تحديد مستويات الإنتاجية للعاملين الحرفيين هناك، ولكنها تؤثر فيها تأثيرا غير مباشر من خلال الارتباط الوصفى القوى ما بين الشهادات الدراسية والشهادات التدريبية. وقد تمكنت هذه العوامل السببية (الشهادات الدراسية والخبرات الحياتية) من تفسير (٥١%) من تباين مستوى الإنتاجية لدى هؤلاء العاملين الحرفيين، (معامل التحديد $ر^{٢}$ = ٠,٥١)، وتتبقى نسبة (٤٩%) من هذا التباين متروكا لمتغيرات سببية(علية) أخرى فى سوق العمالة الحرفية يجب البحث عنها وعن نوع تأثيراتها فى توضيح تباين مستوى الإنتاجية لدى العاملين فى سوق العمالة الحرفية بالمنطقة الجغرافية محل الدراسة.

وإذا كان بعض علماء التربية فى المجتمع المصرى مثل (حامد عمار، ١٩٩٢)، (سعيد إسماعيل على، ١٩٩٥)، (محمد عزت عبد الموجود، ١٩٩٥)، (أحمد المهدى عبد الحليم، ١٩٩٦) قد ذهبوا فى رؤيتهم لمفهوم التعليم على أنه لا يقتصر على التمدرس فقط، إنما يشمل التعليم غير النظامى بما يقدمه من برامج تدريبية لاحقة يكتسبها الفرد خارج بنية النظم التعليمية الشكلية أو بمشاركتها، إضافة إلى التعليم العرضى (اللا نظامى) بما يمثله من اكتساب الفرد لخبراته الحياتية عبر الزمن، ومن خلال تقدم العمر الزمنى للإنسان وزيادة حكمته ومهاراته وتفاعله مع متطلبات سوق العمالة دائمة التغير، فإن ربحية هذه الشهادات التعليمية المكتسبة من كافة أنماط التعليم من خلال تفاعلها مع متغيرات سوق العمالة الحرفية تصبح غير مرضية وغير مقبولة اجتماعيا واقتصاديا.

فقد أوضحت هذه الدراسة الميدانية حول ربحية الشهادات التعليمية فى سوق العمالة الحرفية- وفى حدودها الجغرافية والبشرية- أن (٤٥%)، (٥١%) من الاختلافات فى المستويات الحرفية والإنتاجية على الترتيب لدى العاملين بهذه المشروعات الاستثمارية الحرفية مرجعه إلى اختلافاتهم فى شهاداتهم التعليمية وتباين خبراتهم الحياتية. وهذه نتيجة غير مريحة من التعليم، ويجب أن ننقب فى رؤى تحليلية إضافية حول التربية من أجل العمل عسى أن نتوصل إلى المزيد من المقترحات التى تزيد أوزان التأثيرات المباشرة للشهادات التعليمية فى إنجاز المستويات الحرفية والإنتاجية الأعلى بسوق العمالة الحرفية.

ومن خلال رؤية تحليلية قدمها (سعيد إسماعيل على، ١٩٩٥، ص ص ١٨-١٩) لمفهوم التربية اتضح أنها تعنى تلك العملية التى عن طريقها نقوم بتنمية جوانب الشخصية الإنسانية فى مستوياتها المختلفة. ذلك أنه شاع بين المتخصصين أن للشخصية مستويات ثلاثة: المستوى الأول، هو مستوى الوعى والإدراك المعرفى، والمستوى الثانى، هو مستوى العاطفة والوجدان، والمستوى الثالث هو مستوى الحركة والمهارة. ويتم تنمية الجانب المعرفى للإنسان عن طريق تزويده بكم من المعلومات والمعانى والمفاهيم والحقائق، فضلا عما يرتبط بهذا من حيث طريقة التفكير ومنهج البحث وأساليب الربط والاستنتاج والاستنباط والتحليل والنقد. أما المستوى الثانى فيشتمل على تنمية الميول والاتجاهات والقيم. أما المستوى الثالث، فهو حركى، يتصل بتنمية المهارات العملية المختلفة. ولزيادة الربحية من الشهادات التعليمية- بناء على هذه الرؤية التحليلية لمفهوم التربية- يجب العمل على تنمية الوعى والإدراك المعرفى عن متطلبات سوق العمالة، إضافة إلى تجويد المهارات الحرفية المكتسبة خلال مسار الحصول على هذه الشهادات التعليمية، والتأمل حول مدى مناسبة المعارف والمهارات المتضمنة أثناء الدراسة والتعلم المقدمة من المدرسة المانحة لهذه الشهادة التعليمية لمتطلبات سوق العمالة الحرفية الحديثة فى المجتمع المصرى.

وبالتنقيب فى الخبرات الدولية المعاصرة حول علاقة الشهادات التعليمية بمتطلبات سوق العمالة الحرفية ظهرت رؤية ميدانية من الولايات المتحدة الأمريكية (Hoke, 1998) مفادها أن الشركات الاستثمارية تأخذ فى اعتبارها مدى جودة الشهادات التعليمية التى تم الحصول عليها من الأفراد فى أى ولاية من الولايات المتحدة الأمريكية كمحدد رئيسى

ومؤثر فى قرار هذه الشركات الاستثمارية بشأن التوسع فى مواقعها، وإنشاء مشـــروعات استثمارية صغيرة مرتبطة بها فى هذه الولاية أو غيرها. وهكذا فإن جودة الشهادات التعليمية يؤخذ كمحدد هام ويؤثر فى إقرار مواقع لمشروعات استثمارية أو للتوسع فى المشـــروعات الاستثمارية القائمة بالفعل فى الولايات المتحدة الأمريكية،ولأن جذب فروع للمشـــروعات الاستثمارية الجديدة يعد أمرا مربحا لاقتصاديات أى ولاية فى المجتمـــع الأمريكـــى، فـــإن الولايات تتسابق فى تدعيم التعليم وتجويد الشهادات التعليمية الممنوحة مـــن مؤسســـاتها التربوية لكى تجذب هذه الشركات الإنتاجية وترغبها فى إقامة مشروعاتها الاســـتثمارية فى مناطقها الجغرافية لأن هذه المشروعات الاستثمارية ستعود بالربحية على الجميع: الأفـــراد الحائزون على هذه الشهادات التعليمية ذات الجودة العالية،واقتصاديات الولاية المقامة فيها هذه المشروعات الاستثمارية، والمشروعات الاستثمارية نفسها، فما أحوجنا لنقـــل هـــذه الخبرات المفيدة لتحقيق الشراكة المطلوبة بين مؤسساتنا التعليمية وسوق العمالة الحرفيـــة فى مجتمعنا المصرى.

توصى الدراسة الحالية بما يلى:

- إن تقوية مفهوم التعليم المرتبط بالعمل يكسب الفرد الخبرة القوية بمـــهارات العمـــل الحرفى،ويؤدى إلى زيادة المرونة فى استخدامات هذه المـــهارات فى ســـوق العمالـــة الحرفية(Laanan, 1995, p. 4)، ومن ثم توصى هذه الدراسة بإيجاد روابط تدريبيـــة فعالة بين مؤسسات التعليم الفنى وأصحاب الشركات الاستثمارية الخاصة من أجـــل إيجاد الفرص التدريبية الجيدة والمناسبة لمهارات سوق العمالة الحرفية وتعـــرض أمـــام الشباب المتعلم. كما يجب أن تتاح الفرص للشـــركات والمشـــروعات الاســـتثمارية الحكومية منها والخاصة- فى المشاركة من أجل تحسين التعليم الفنى وتجويد التدريـــب المهنى به. ويبدأ هذا الأمر بتحديد أنماط المهارات الحرفية المطلوب تنميتها والتدريـــب عليها، وتحديد أنسب الشركات والمشروعات الاستثمارية المتواجدة فى سوق العمالـــة الحرفية المحلية من أجل ترقية هذه المهارات. وفى الحقيقة فإن تقويـــة الروابـــط بـــين الشركات والمشروعات الاستثمارية ومؤسسات التعليم النظامى تعتبر وسائل ممتـــازة لإعداد الشباب للعمل المثمر وسد متطلبات سوق العمالة الحرفيـــة حيـــث يتمكـــن الشباب من استيعاب المعارف الحرفية المقدمة لهم أثناء تعليمهم، وإدراك مدى ارتباطها

بالمهارات المطلوبة فى سوق العمالة الحرفية، وحين يذهب هؤلاء الشباب للتدريب عليها بالمشروعات الاستثمارية الصغيرة يدركون مدى أهميتها لهم فى ممارسة أعمالهم فى المستقبل، مما يزيد من الرغبات فى الإنجاز ويوسع من الخبرات لدى الشباب، وهذا يقوى التلاحم بين المدرسة ومواقع العمل الحرفية فى المجتمعات المحلية.

- العمل على إيجاد قنوات شراكة (Partnership) بين المقررات المدرسية النظامية بالتعليم الفنى وبين البرامج التدريبية فى مواقع الإنتاج المختلفة (Beck, 2002, p. 8). ويجب ألا يقتصر مفهوم التدريب الحرفى على التدريب التعويضى لمن هم أقل حظا من التعليم النظامى ولكبار السن منهم، بل يتعداه إلى التدريب على الأعمال التكنولوجية الجديدة فى سوق العمل والعمالة. كما أن ربط التعليم فى مؤسسات التربية النظامية بالتدريب فى مواقع الإنتاج المختلفة، وتوفير المعرفة التكنولوجية للطلاب يعتبر أهم أفكار تعليم الغد من أجل تحقيق جوانب التنمية الاقتصادية المنشودة. كما يجب أن تقدم الشركات الاستثمارية فى المناطق الإنتاجية فرصا تدريبية من خلالها يتم التدريب على المهارات التكنولوجية الجديدة فى الأعمال الإنتاجية التى تستحدث من حين لآخر، فالتعاون ضرورى فى هذا المجال.

- ضرورة تعميم تدريس البرامج التكنولوجية فى البرامج التدريبية بما يكسب العمال الحرفيون المهارات التكنولوجية العامة، وبما ييسر تفاعل العمال مع التقدم التكنولوجى. فمفهوم البرامج التدريبية وأهدافها يجب أن تتطور لتقابل حاجات العمل الحرفى المتطور دوما، وقد نادى (ضياء الدين زاهر، ١٩٩٠، ص ٣٢٩) فى هذا الأمر بتدعيم برامج التدريب التحويلى المستمر من أجل تحويل فائض العمالة إلى طاقات متجددة لخدمة متطلبات القطاعات المجتمعية الحديثة والتقليدية فى آن واحد، لكن الربحية من هذه البرامج التدريبية حتى الآن غير مرضية، مما يدعو إلى التفكير فى جدوى هذه التدريبات التحويلية التى يتبناها الصندوق الاجتماعى للتنمية،وتتم فى المؤسسات المجتمعية وليست فى أسواق العمالة الحرفية.

- مساندة الأفكار التى تدعو إلى الأخذ بمفهوم المدرسة الشاملة (على عبد المحسن تقى، فيصل الراوى رفاعى، ٢٠٠٠، ص ص ١٥١-١٦٩) حيث يتلقى طلاب هذه

المدارس الدراسات النظرية والتدريبات الحرفية فى آن واحد بما يكفل جودة تأهيله للعمل فى سوق العمالة الحرفية، وبما يدعم ربحية الشهادات الدراسية فى المشروعات الإنتاجية المختلفة. ويلزم تطوير هذه الفكرة من حيث جعل التدريبات الحرفية إلزاميةً فى أسواق العمالة الحرفية، أى من يرغب فى حيازة شهادة إتمام الدراسة بالمدرسة الشاملة عليه حيازة شهادتين متمايزتين أحدهما من هذه المدرسة والثانية من سوق العمالة الحرفية. وبالطبع يلزم تفعيل أدوار النقابات المهنية والعمالية وإعطائها صلاحيات منح هذه الشهادات فى ضوء ضوابط إدارية وسياسية وتعليمية محددة.

مراجع ملخص البحث:

١- إبراهيم عصمت مطاوع. **أصول التربية**. القاهرة: دار الفكر العربى، ١٩٩٥م.

٢- أحمد المهدى عبد الحليم. "فقه التعليم وأولويات تطويره". **ندوة نظمتها وزارة المعارف بالمملكة العربية السعودية مع مديرى التعليم فى المملكة**. تبوك: ١٠-١١ أبريل ١٩٩٦م.

٣- أحمد محمود عبد المطلب. **مدى فاعلية التعليم فى تنمية الوعى الاقتصادى- دراسة ميدانية فى محافظة سوهاج**. سوهاج: كلية التربية، ١٩٨٧م.

٤- البنك الدولى. **تقرير عن التنمية فى العالم. (العمال فى عالم يزداد تكاملاً)**. **مؤشرات التنمية الدولية**. القاهرة: مؤسسة الأهرام، يونيه ١٩٩٥م.

٥- المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى فى دورته ١٩٩٢/٩١م. "البنية الأساسية للتعليم الفنى والتدريب واستراتيجية المستقبل". **دراسات تربوية**، الجزء (٥٠)، المجلد الثامن. القاهرة: رابطة التربية الحديثة، ١٩٩٣، ص ص ٢٧٦-٢٩٠.

٦- المؤتمر الدولى الرابع لليونسكو ومركز آسيا- باسفيك حول **التجديد التربوى من أجل تطوير التعليم الثانوى خلال الفترة من ١١/١٠ ولغاية ١٩٩٨/١١/١٣م بمملكة تايلند.**

٧- حامد عمار. **التنمية البشرية فى الوطن العربى: المفاهيم- المؤشرات- الأوضاع**. القاهرة: سينا للنشر، ١٩٩٢م.

٨- حسن حسين البيلاوى. "الأيديولوجية فى سياسة التعليم الفنى فى مصر والدول الناميـــة: دراسة نقدية". **المؤتمر الثانى عشر لرابطة التربية الحديثة بالاشـــتراك مع كلية التربية- جامعة المنصورة (السياسات التعليمية فى الوطـــن العربى)، (٧-٩ يوليو ١٩٩٢)**. ص ص ٧١٧-٧٦٥.

٩- سامى عفيفى حاتم. **المجتمعات الجديدة طريق للتنمية الاقتصادية**. القاهرة: الدار المصريـــة اللبنانية، ١٩٩٢م.

١٠- سعيد إسماعيل على. **الأمن التربوى العربى. سلسلة قضايا تربوية (٣)**. القاهرة: عـــالم الكتب، ١٩٨٩م.

١١- سعيد إسماعيل على. **فلسفات تربوية معاصرة. سلسلة عالم المعرفـــة**. العـــدد (١٩٨). الكويت: المجلس الوطنى للثقافة والفنون والآداب، ١٩٩٥م.

١٢- شكرى عباس حلمى، محمد جمال نوير. **تعليم الكبار: دراسة لبعض قضايا التعليم غـــير النظامى فى إطار مفهوم التعليم المستمر**. القاهرة: مكتبـــة وهبـــة، ١٩٩٨م.

١٣- صلاح أحمد مراد. **الأساليب الإحصائية فى العلوم النفسية والتربويـــة والاجتماعيـــة**. القاهرة: الأنجلو المصرية، ٢٠٠٠م.

١٤- صلاح الدين محمود علام. **تحليل البيانات فى البحوث النفسية والتربوية**. القـــاهرة: دار الفكر العربى، ١٩٩٥م.

١٥- ضياء الدين زاهر. **كيف تفكر النخبة العربية فى تعليم المستقبل؟ (مشروع مســـتقبل التعليم فى الوطن العربى)**. عمان: منتدى الفكر العربى، ١٩٩٠م.

١٦- على عبد المحسن تقى، فيصل الراوى رفاعى. **اتجاهات معاصرة فى التربية ونظم التعليم**. الكويت: كلية التربية الأساسية، ٢٠٠٠م.

١٧- فتحى محمد على. **مقدمة فى الإحصاء الحديث**. القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٩٥م.

١٨- فيصل الراوى طايع، سيد أحمد الطنطاوى. "التربية الحرفية لأطفال الورش الصناعيـــة". **دراسات تربوية**، المجلد العاشر- الجزء الثالث والســـبعون، القـــاهرة: رابطة التربية الحديثة، ١٩٩٤، ص ص ٧٥-١٠٩.

١٩- محمد عزت عبد الموجود. "من قضايا التعليم والتنمية". **مجلة مستقبل التربية العربية**. القاهرة: مركز ابن خلدون للدراسات الانمائية بالتعاون مع جامعة حلوان، المجلد الأول، العدد الأول، يناير ١٩٩٥م.

٢٠- محمد نمر على أحمد. "نحوتعميق تطبيق نظام الإنتاج فى الوقت المحدد بالشركات الصناعية فى ج.م.ع- دراسة ميدانية- تطبيقية". **مجلة البحوث التجارية المعاصرة**. المجلد العاشر، العدد الثانى، ديسمبر ١٩٩٦م. جامعة جنوب الوادى: كلية التجارة بسوهاج، ص ص ٥٣-١٦٤.

٢١- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمحافظة سوهاج. "**المشروعات الاستثمارية الصغيرة فى سطور**". مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمحافظة سوهاج، ٢٠٠٢م.

22- Bailey, T. and Others. **Education for All Aspects of the Industry**. Berkeley, C.A.: National Center for Research in Vocational Education,. 1995. [ERIC ACCESSION No. ED 387644]

23- Beck, K. Teaching- Learning Processes in Vocational Education. Foundations of Modern Training Programmes. **Social Sciences**, Bern: Verlag Peter Lang, Winter, 2002.

24- Brown, B. L. Quality Improvement Awards and Vocational Education. Assessment. **ERIC Digest No.182. ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education.** Columbus OH. 1997. [ERIC ACCESSION No. ED 407574]

25- Decker, P. T. **Findings from Education and Economy**: An Indicators Report. Washington, D. C.: National Center for Education Statistics (ED), 1997, [ERIC ACCESSION No. ED.409617].

26- Dubois, D. D. "Competency-Based Performance Improvement: A Strategy for Organizational Change". **Clearinghouse: Adult and Vocational Education, 1993,** [ERIC ACCESSION No. ED. 382792].

27- Fuller, T. Modern Apprenticeship, Process and Learning: Some Emerging Issues. **Journal of Vocational Education and Training: The Vocational Aspect of Education**, Vol. 48, No. 3, 1996 pp. 229- 248, [ERIC ACCESSION No. EJ. 535257]

28- General Accounting Office. **Job Training Partnership Act**. Long- Term Earnings and Employment Outcomes. Report to Congressional Requesters. Washington, D. C. Health, Education and Human Services Div. Marc. 1996, [ERIC ACCESSION No. ED396105]

29- Hoke, S. D. "Is Educational Attainment A Significant Determinant of Where Firms Decide to Locate or Expand Operations?. **Master's Thesis**, Virginia University, 1998, (http: // scholar. lib. vt. edu/ these/ available/ etd- 91398- 82839/)

30- Johnson, S. D. A **Framework for Technology Education Curricula which Emphasizes Intellectual Processes**. Reprint Series. Washington, D. C.: Office of Vocational and Adult Education, 1992, [ERIC ACCESSION No. ED. 347342]

31- Johnson, S. D. and Evans, J. **Advanced Technology and the Workforce**: An Evolving Agenda for Instructor Preparation. Proceedings of the Annual Rupert N. Evans Symposium on Vocational Education. Illinois Uni. May (3-4) 1990, [ERIC ACCESSION No. ED.336640]

32- Kane, M. T. "The Assessment of Professional Competence". **Evaluation and the Health Professions**, Vol. (15). No. (2). Jun, 1992, pp. 163-182, Clearinghouse No. TM516590.

33- Keith, T. Z. "Latent Variable Structural Equation Models: LISREL in Special Education Research". **Remedial and Special Education, Vol. (14). No. (6)**. pp: 36-46,