التخطيط العلمي في التدريب المهني

د. يوسف غنيم/ جامعة النجاح الوطنية - قسم إدارة الأعمال

الملخص

يستهدف التدريب بأشكاله وأساليبه ومستوياته المختلفة إلى زيادة العائدات، من استثمار رأس المال البشـري، وإكساب الأفراد المعنيين المعرفة أو المهارات التي تؤدي بالمحصلة إلى الارتقاء بمستوى أدائهم في العمـل ، بمعنى أن التدريب يهدف في نهاية المطاف إلى تقليص الفجوة القائمة بين المعرفة أو المهـارات الموجـودة فعلا لدى الأفراد المعنيين قبل التدريب من جهة والمعلومات والمهارات التي من الضروري أن يكتسبها أولئك الأفراد من جهة ثانية.

وتهدف العملية التدريبية إلى تزويد المتدرب الذي يمتلك قدرات ومهارات وتوجهات وميولاً معينـة، بكيفيـة تقنية أفضل وارقي، وذلك لتجاوز النقص في المعرفة في المجال التقني أو الإداري المجـدد، الـذي تعالجـه العملية التدريبية، وبالمحصلة تطوير وصقل القدرات، والمهارات، والتوجهات، والميول.

ولا بد من الإشارة إلى أن التدريب يعتبر جزءا من مفهوم أشمل يشمل التخطيط لأحداث تغيرات فـي عمـل ووظائف العاملين والإدارة.

والتدريب التقني يختص بتدريب القوى العاملة، بهدف رفع مستواها التقني، وخاصة فـي قطـاع الصـناعة والزراعة.

ومجمل القول فإن التدريب يهدف إلى رفع كفاءة ومهارة العـاملين الإداريـين، والحـرفين، الصـناعيين أو الزراعيين وتحسين مستوى أدائهم من أجل زيادة إنتاجهم وذلك من خلال عدة مبادئ

١) مبدأ شمول التدريب.
٢) مبدأ دورية التدريب.
٣) مبدأ الربط بين التدريب والحوافز.
٤) ومبدأ الربط بين التدريب وإنتاجية العمل، وذلك من خلال تقسيم النشـاط التـدريبي إلـى ثـلاث مجموعات قطاعية، هي التدريب المهني والصناعي والزراعي ،والخدمي.

الأمر الذي يتطلب مساعدة الأفراد على الاستفادة بشكل أفضل من قدراتهم ومهاراتهم، وإلى أعلـى حـد ممكن، أي أن عناية التدريب لا بد أن تؤدي في النتيجة إلى تغير معين في أسلوب العمل، وتعالج أساليب التدريب الواجب اتباعها، بهدف تغيير المهارات والمسلكيات في العمل، وبالتالي تحسـين زيـادة نتـاج الأداء.

وعملية التدريب هذه تحاول سد النقص الموجود في معرفة المتدربين ومهاراتهم وسلوكهم، وبالمحصـلة تغيير هذه المعرفة والمهارات والسلوك، ولا بد أن تكون واضحة وسهلة ومتلائمة مع مستوى المتـدربين المهني أو العلمي.

وفي النهاية نستنتج أن اكتساب المهارات العالية ورفع الكفاية الإنتاجية، لا يمكن أن ينموا نموا متكـاملا ومستمرا من خلال التطور النوعي التلقائي للقوى العاملة بل يتطلب إعدادا وتدريبا خاصا ومبرمجا.

كذلك إن وضع خطة للتدريب المهني، ورفع مستوى المهارة والكفاية الإنتاجية، يجب أن يستخلص من تحديد الحاجة إلى المتدربين حسب الأصناف المهنية ، ثم ضرورة إيجاد نظام تحضيري واسع قادر على دفع العاملين وتشجيعهم، لتحسين كفاءتهم الإنتاجية، والإقبال على برامج التعليم والتدريب، والإفادة منها فائدة كاملة.

يستهدف التدريب بأشكاله وأساليبه ومستوياته المختلفة زيادة العائدات من استثمار رأس المال البشري، وهو يتشابه من هذه الزاوية مع الجهد المبذول لزيادة عوائد الاستثمار المالي.

فالتدريب بتطويره المستوى النوعي لعنصر العمل يهيئ القاعدة البشرية اللازمة لإدارة وتشغيل عجلة الإنتاج والتفاعل معها تفاعلا متوازنا وتاما يقود إلى نمو معدل الإنتاجية في ذلك الفرع من النشاط أو القطاع.

وقد سبب غياب الكفاءات العالية في النشاط الاقتصادي للدول النامية إلى الحد من إمكانات الإفادة مما تقدمه تجارب الواقع العلمي المتطورة والمتمثلة في قدراتها الإنتاجية العالية واستغلالها الواسع لمواردها وزيادتها المستمرة لمداخيلها فتحسين مستويات معيشتها.

ولم تلق موضوعات التدريب وزيادة الكفاية الإنتاجية في الدول النامية العناية اللازمة لها ولم يكن في ذلك الأصل سوى نتيجة منطقية لسوء العناية بعنصر العمل ذاته كعامل من عوامل الإنتاج والسعي بعدم إبراز دوره الرئيسي في العملية الإنتاجية.

وتزخر الدول النامية ومنها فلسطين احتياطي واسع من رأس المال البشري غير المدفوع إلى النشاط الفعال والبناء الاقتصادي ولذلك ظروف مسببه كثيرة نجمل أهمها فيما يلي:

١. سوء التعبئة الاقتصادية لمصادر الثروة الطبيعية. فعنصر العمل يتلائم تلائما طرديا مع عنصر الطبيعة كعامل آخر من عوامل الإنتاج. إذ كلما اتسع البحث عن المواد الطبيعية كلما ازدادت الحاجة إلى العنصر البشري كمستخرج ومحول لتلك الموارد.

٢. انخفاض المستوى الثقافي والصحي والتعليمي والتدريبي لمعظم السكان يمنع أعداد كبيرة من القوى العاملة من الإسهام الناجح في تلبية متطلبات الفن الإنتاجي الحديث من المهارة المهنية.

٣. تخلف نمو وتأثر الإنتاج عن معدلات النمو الطبيعي للقوى العاملة مما يخلق الأساس لنشؤ البطالة واختلال التوازن بين نمو السكان ونمو الدخل القومي.

٤. عدم انتشار أسلوب الإنتاج الواسع المعتمد على وجود الوحدات الإنتاجية ا لكبيرة المستخدمة لوسائل المكننة ولأعداد كبيرة من الأيدي العاملة خلافا لمؤسسات الإنتاج الصغيرة.

٥. انخفاض حجم الإنفاق الحكومي وعدم الإفادة التامة من المدخرات القومية في حقل الاستثمار الإنتاجي.

٦. عجز المشروعات الخاصة على القيام بدور المنشط الاقتصادي جنبا إلى جنب مع القطاع العام.

٧. ظاهرة ضيق السوق وبطئ دورة البضاعة والنقود المتسببة عن ضعف القدرة الشرائية كنتيجة للتفاوت في توزيع الدخول وتركز الثروة وتوفر قوة الشراء لدى نسبة ضئيلة من السكان كلها عوامل لا تحفز على التوسع في الإنتاج ومن ثم زيادة الاستخدام للقوى البشرية.

٨. عدم شمول التخطيط الاقتصادي كافة القطاعات الرئيسة مما يقلل من إمكانات تحقق النمو المتوازن للاقتصاد القومي.

٩. التوزيع الإقليمي والقطاعي غير الموجه لمصادر قوى العمل والحركة الدائمة للهجرة الداخلية.

إن علاج هذه الظروف المسببة لظاهرة الفائض النسبي للقوى العاملة يعد أساساً وجزءاً هاما من أهداف التنمية الاقتصادية.

ولما كان التدريب عملاً موجها ومبرمجا لتعميق وزيادة التخصص والمهارة لمستويات مهنية مختلفة، لذا تدعو الحاجة إلى دراسة مسبقة لتحديد محتوي ومضمون وأسلوب خاص لبرامج التدريب تنسجم وتلك المستويات المهنية التي يراد تصويرها.

ومن الناحية النهائية يراعي في برنامج التدريب قدرته على إيصال المتدربين إلى مستوى الإشباع المهني والوظيفي المطلوب لاحتياجات القطاعات التي يعملون لحسابها ولا ينحصر نطاق التدريب بمهنة دون سواها وذلك لأن التدريب حاجة تلازم التطور والتبدل في

وسائل وأساليب وطرق الإنتاج وهو كما يشمل العمال غير الماهرين والماهرين فإنه يشمل أيضا الحلقة الوسطى من الفنيين وكذلك الأخصائيين ورجال العلم.

وتزداد الحاجة إلى التدريب بالطبع في القطاعات الإنتاجية السلعية التي يكون نصيبها من رأس المال الإنتاجي الثابت واسهامها في تكوين الدخل القومي أكثر من غيرها ولأن أي خلل في ألإعداد المهني لعنصر العمل يسبب إهدار في طاقات عوامل الإنتاج الأخرى ومن ثم ضياعا اقتصاديا شاملاً على المستوى القومي. ولسنا نتفق مع بعض الاقتصاديين في الاعتقاد بأن التدريب المهني في الدولة النامية هو مسألة فنية فحسب يرتبط علاجها بزيادة التأهيل المهني لعدد ما من العاملين في نشاط معين بل نرى بأن التدريب مسألة أكثر شمولاً من ذلك إذ ترتبط ارتباطا مباشراً بالتراكيب الاجتماعية والاقتصادية لآلاف الناشطين في البناء الاقتصادي القومي ولا يمكن التوصل إلى الهدف النهائي من التدريب المتمثل بزيادة عامة وكبيرة في إنتاجية القطاعات السلعية وغير السلعية ما لم يحدث تطور جوهري في تلك التراكيب. فسيادة أسلوب الإنتاج البدائي فترة تاريخية طويلة في القطاعات الاقتصادية تسبب في تكوين تركيب اجتماعي واقتصادي سكاني متخلف بعيد عن إمكانات الإفادة الجيدة من برامج التدريب المتقدمة المطبقة في الدول الصناعية المتطورة، فتقبل المزارع الدانمركي أو الهولندي مثلاً لبرنامج تدريبي معين لا يمكن إن يتساوى مع إفادة المزارع الفلسطيني نفس البرنامج.

وهذه الحقيقة الواضحة تجعل من المفاضلة بين أساليب ومناهج التدريب واختيار اكثرها تلائما مع البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والصحية للمتدربين أمرا ضروريا.

والتدريب عضوي الصلة بالتعليم، فإذا كان التعليم هو نشاط موجه لاكتساب العلوم النظرية والتطبيقية في واحد من الاختصاصات المهنية وبمستويات متابينة فإن التدريب يجب أن يكون الحلقة الموصلة بن التعليم ومرحلة البدء بالعمل.

وبهذا المعنى فإن توفر الحد الأدنى من التعليم هو الأساس الذي يبنى عليه أي نشاط تدريبي لاحق، حيث لا تكتمل الجدوى من ذلك التدريب ما لم تسبقه مرحلة تعليمية تحضيرية تتناول المداخل والمبادئ لأكثر العلوم اتصالاً بخصائص المهنة وطبيعتها.

والتدريب يعمل ليس فقط على جعل المستوى المهني للمنتج متلائما مع تطور أدوات العمل والإنتاج بل يؤهله لاستعمال مستلزمات الإنتاج استعمالاً اقتصاديا وكثيفا، فالاستغلال

الكثيف للقوى والطاقات الإنتاجية الكامنة في الحجم القائم من رأس المال الثابت يعوض جزئيا النقص النسبي الناجم عن ظروف التوسع الأفقي في استخراج الثروات الطبيعية.

وبسبب وثوق العلاقة بين التدريب وأنظمة التعليم فإننا نرى بأن الإنتاجية في قطاع التعليم شأنها في ذلك شأن الإنتاجية في القطاعات الأخرى السلعية وغير السلعية إنما تتوقف على الاستخدام الناشط لمبدأ التخصص القائم على الفهم الواسع بالموضوعات المتصلبة بمادة الاختصاص الرئيسة.

إن التحديد السليم لموضوعات التخصص في التعليم والتدريب وتعيين المراحل الزمنية المناسبة لتطبيقها واختيار الطلبة لتلك الاختصاصات اختيارا يستند إلى مؤشرات عملية ثابتة أساسية لرفع المستوى النوعي للهيكل الوظيفي وضمان النجاح لبرامج التدريب والتعليم وفيما يخص التدريب المهني بالذات فإن هناك مبادئ أساسية تجعل منه أداة فعالة وحقيقية لتأثير ايجابيا على وتأثر الإنتاج ومن هذه النتائج:

١. مبدأ شمول التدريب.

٢. مبدأ دورية التدريب.

٣. مبدأ الربط بين التدريب والحوافز .

٤. مبدأ الربط بين التدريب وإنتاجية العمل.

١) مبدأ شمول التدريب :

تشكل العملية الإنتاجية سلسلة طويلة من حلقات وظيفية متتابعة أو عدد متداخل من التخصصات المهنية، وإن هدف الموضوع لتغيير المنتوج النهائي كما أو نوعا إنما يتوقف على تحقيق التكامل التام لعناصر الإنتاج.

فوجود التناسب المتلائم ين المستوى الفني للعمل ورأس المال وكذلك الطابع المهني المتداخل للعملية الإنتاجية يحتمان إخضاع جميع الحلقات المهنية لضرورات التطوير النوعي متمثلة ببرامج التدريب.

وتشمل هذه الحقيقة مختلف القطاعات التي يسودها الإنتاج السلعي أو انتاج الخدمات.

٢) مبدأ دورية التدريب:

تفرض التغيرات المستمرة في أسلوب الإنتاج الناجمة عن التغيير في قدرة الوسائل التكنولوجية الحاجة إلى عدم توقف التطور النوعي لعنصر العمل البشري، ولذلك فإن المقياس الدقيق للمهارة يكتسب طابعا نسبيا ديناميكيا دائما، وهذا يجعل من دورية التدريب واستمرارية أمرا ضروريا.

٣) مبدأ الربط بين التدرب والحوافز:

ترافق المراحل الأولى للتنمية الاقتصادية جملة من التغيرات الهيكلية في عوامل الإنتاج سيما في عاملي العمل ورأس المال. فاتساع إقامة الزراعة على أساس مكننة حديثة وانتشار حركة التصنيع تؤديان إلى ظهور فروع إنتاجية جدية وانتقال القوى العاملة غير المنقطع بين الأقاليم والقطاعات خصوصاً تلك القوى العاملة التي ينقصها التأهيل المهني العالي أو المهارة الفنية.

إن هذه التغيرات الهيكلية في فروع الإنتاج وتلك الهجرة المستمرة للأيدي العاملة غير الماهر تحتمان التوسع في التدريب المهني على أساس الربط المباشر بينه وبين أنواع مختلفة لتحفيز المادي والمعنوي. وبهذه الطريقة وحدها يكتسب التدريب المهني القوة التشجيعية لدفع العاملين لزيادة مهاراتهم فخدمة أغراض ألإنتاج.

وتبقى مرونة السياسة الأجرية وتحديدها تبعاً للجهد المبذول وقيمة الإنتاج ونوعيته وكميته الركن الأساسي الفعال في سلسلة المحفزات المادية، كما ويغدو دور وسائل الإعلام المختلفة في الكشف عن المبادرات والخدمات الإنتاجية وغير الإنتاجية المتميزة الفردية منها والجماعية الأسلوب النفسي والاجتماعي المفضل في سلسلة المحفزات المعنوية.

٤) مبدأ الربط بين التدريب وإنتاجية العمل:

ليس الهدف النهائي للتدريب هو رفع الكفاءة المهنية وتحسين مستوى المهارة لحد ذاتها. بل أن هاتين النتيجتين المترابطتين الناشئتين عن التدريب ما هما سوى وسيلتين فحسب لرفع معدلات الإنتاجية لعنصر العمل وزيادة حصة العامل الواحد من الوحدات الاقتصادية المنتجة خلال فترة زمنية محددة.

لذلك فاقتصار التدريب على إطاره الفني فنحسب المتمثل برفع المستوى المهني والمهارة وانعزالة عن محتواة الاقتصادي المتجسد بزيادات حقيقية في الوحدات المنتجة

وبتطور في نوعياتها لا يحقق الهدف النهائي للتدريب ويجرده من إسهامه الايجابي في عملية التنمية.

وبرأينا فإن هناك أربعة شروط رئيسة للإفادة من برنامج معين للتدريب هي:

١. تحديد التناسب الأمثل بيد عدد الدروس النظرية وعدد الدروس العملية مستفيدين من المقاييس الدولية وآخذين بنظر الاعتبار بعض الظروف الأساسية المحلية.

٢. مطابقة الدروس النظرية لطبيعة الدروس التدريبية ولاحتياجات القطاع المعين.

٣. الموازنة الكمية بن عدد المتدربين وبين حجم الأعمال اللازمة والملائمة لهم بعد التدريب.

٤. ضبط التوقيت الزمني للتدريب المهني بحيث يوفر التناسب الزمني الملائم بين ألإعداد النهائي للمتدربين من جهة وبين ظهور الأعمال والوظائف الجديدة من جهة أخرى. وبعبارة أخرى تقليل الفجوة الزمنية بين انتهاء البرنامج التدريبي وبين التغير الضروري لاستيعاب المتدربين وفقا لاختصاصاتهم ومهاراتهم.

ويمكن أن يقسم النشاط التدريبي عموما إلى ثلاثة مجموعات قطاعية هي:

١. التدريب المهني الصناعي.

٢. التدريب المهني الزراعي.

٣. التدريب المهني الخدمي.

التدريب الصناعي:

يتناول التدريب في هذا الحقل جميع الفئات العاملة في المستويات الوظيفية المختلفة من الأخصائيين والفنيين (أفراد الحلقة الوسطى) والعمال الماهرين ونصف الماهرين وغير الماهرين مع الالتزام بالحدود الفاصلة الدقيقة بين المستويات المهنية المختلفة لكل مجموعة من هذه المجموعات أثناء إعداد البرنامج التدريبي وتطبيق نتائجه.

ويمكن تدريب الأخصائيين والعمال الفنيين والماهرين ونصف الماهرين في القطاع الصناعي بالوسائل الآتية:

١. التدريب مع ألإنتاج داخل العمل.

٢. التدريب في دورات خاصة داخل العمل وخارج الإنتاج.

٣. التدريب في المراكز المهنية.

١. التدريب مع الإنتاج داخل العمل:

إن أكثر الطرق عملية وأقلها كلفة هي التدريب أثناء عملية الإنتاج داخل الورش والمعامل والمصانع. ومن مزايا هذه الطريقة أن العامل يتدرب مباشرة على الآلة التي سيشتغل عليها في نفس ظروف العمل التي يخضع لها الآن. كما ويقوم بهذا التدريب عادة أخصائيون ممارسون أو عمال فنيون ماهرون ممن سبق لهم العمل والخبرة بهذه المعدات.

ويمكن بهذه الطريقة تجنب الكثير من النفقات الإضافية وتقليل وقت العمل المُضاع الذي كان يجب صرفه على إجراء التدريب بعيدا عن العملية الإنتاجية.

وتعاب هذه الطريقة على عدم قدرتها من تعميق الفهم النظري النسبي للمتدربين.

وتكتسب هذه الطريقة من التدريب في الدول النامية ومنها فلسطين أهمية فائقة بالنظر لسرعة جدواها في إعداد العمال الماهرين وتطوير المؤهلات المهنية الحالية تطويرا عدديا واسعا ومعالجة سبب هام من أسباب التناقض بين الاستثمار المالي والاستثمار البشري ولذلك فإننا نوصي بنشرها وإلزام المؤسسات الإنتاجية في القطاعين الخاص والعام بضرورة الأخذ بها وشمولها كافة العاملين لديها.

٢ - التدريب في دورات خاصة داخل المعمل وخارج الإنتاج:

على المؤسسات الإنتاجية سيما الكبيرة منها أن تقوم بتنظيم دورات تدريبية لكافة المستويات المهنية العاملة فيها. وتتوفر لكثير من هذه المؤسسات إمكانات واسعة للاستمرار بإجراء التدريب الدوري وتهيأة الظروف الثابتة – له من قاعات وهيئات تدريس ووسائل إيضاح كافية. وتتم هذه الطريقة بانتداب عدد من العمال لفترة زمنية محددة للدخول في هذه الدورات، وتتراوح فترة هذا النوع من التدريب عادة بين شهرين إلى أربعة شهور.

وميزة هذه الطريقة تنشأ عن مزجها التدريب العملي بدروس نظرية يكتسب المتدرب من خلالها الماما بأسس العلوم ومبادئها.

ويمكن اعتبار هذه الطريقة حلقة أكثر تطورا وعمقا في مراحل التدريب المتدرج داخل المعامل. إننا نرى بأن على الدولة إلزام المؤسسات الإنتاجية الكبيرة بتوفير ما يلزم من ظروف لتطبيق هذا النوع من التدريب وبصورة مستمرة.

٣ - التدريب في المراكز المهنية:

المركز المهني هو مؤسسة تدريبية تضطلع بإعداد الأفراد المنتجين إعدادا مهنيا عاليا من الزاويتين النظرية والعملية.

ولا يمكن لهذه المراكز أن تؤدي دورها كاملا في رفع الكفاية الإنتاجية لمتدربيها إذا هي اقتصرت (كما هو الوضع الغالب في فلسطين) في نشاطها على تمرينات عملية تجرى على أجهزة التدريب المتوفرة لديها.

إن تدريب العامل في المراكز المهنية هو في الأساس عمل مركز لتوسيع القاعدة العملية التكنولوجية في ثقافته ومداركه المهنية، ونشكو هنا في فلسطين ندرة هذه المراكز ومن امكانياتها العملية والتجريبية المحدودة.

وتثار على العموم مسائل فنية وتنظيمية كثيرة عند الولوج لوضع البرنامج التدريبي كتلك الأسئلة المتعلقة بكيفية اختيار المتدرب وما هي الشروط الواجب توفرها للدخول في برنامج التدريب وما هو تأثير المستوى المهني في نظام التدريب المتدرج وما هي أساليب التدريب الأكثر جدوى لكل مستوى من المستويات المهنية وكثير غيرها. وقد يراعى اعتباران رئيسيان عند تقرير اختبار الأشخاص للتدريب هما:

١. الحاجة إلى صنف معين من العمال المتدربين للقيام بانجاز أعمال وظيفية جديدة ناتجة عن إدخال معدات والات جديدة للإنتاج.

٢. تدريب العمال الذين لا يحققون الحد ألأدنى من معدلات الإنتاج المطلوبة لغرض رفع كفاءاتهم المهنية.

ويجب أن تؤخذ برأينا بعض القواعد الرئيسية عند تحديد السياسة التدريبية واختيار البرامج اللازمة ومن هذه القواعد ما يلي:

١. معدل سرعة تطور وسائل المكننة المستعملة في الإنتاج.

٢. مستوى التطور الثقافي والتعليمي لقوى العمل.

٣. التغيير في ما يصيب العامل المنتج الواحد من رأي المال الإنتاجي الثابت.

٤. تطور أساليب التنظيم وظروف العمل الداخلية.

٥. أبعاد الخطط الموضوعة لتطوير الإنتاج كماً ونوعا.

٦. تطور ميادين البحث والتحليل لعلم النفس المهني أو الصناعي.

إن التوصل الأكثر دقة لمعرفة اتجاه التطورات في حقل الإنتاج بقاعدتية المادية والاجتماعية بساعد كثيرا في انضاج السياسة التدريبية وتأسيسها تأسيساً اقتصاديا عالي الجدوى.

فالجانب المهم في علاقة السياسة التدريبية بأبعاد الخطط الاقتصادية الموضوعة لتطوير الإنتاج يتمثل بالقدرة على تحديد الحاجة إلى العدد المطلوب من الفئات المهنية والوظيفية المختلفة وعلى سبيل المثال فإن الحاجة إلى الأخصائيين تتناسب تناسبا طرديا مع التوسع المخطط له في حجم الإنتاج ومع معدل الزيادة في ما يصيب العمال من الأخصائيين كما وتتناسب تلك الحاجة تناسبا عكسيا مع حركة معدل إنتاجية العمل التي يؤدي نموها كقاعدة عامة إلى تقليل عدد العمال المطلوبين لإنجاز العملية الإنتاجية.

ويمكنها الاستعانة بالمعادلة التالية لتحديد نسبة الحاجة إلى الأخصائيين مثلاً في مهنة معينة:

$$\text{ق ص} = \frac{\text{ق}_{\text{جـ}} \times \text{ق}_{\text{ص ل}}}{\text{ق}_{\text{ت ع}}}$$

حيث أن:

ق ص= الرقم القاسي لنسبة النمو اللازمة لعدد الأخصائيين في مهنة وسنة معينة.

ق جـ= الرقم القياسي لنمو حجم الإنتاج.

ق ص ل = الرقم القياسي لنمو نسبة عدد الأخصائيين إلى عدد العمال.

ق ت ع= الرقم القياسي لنمو إنتاجية العمل.

أي أن الرقم القياسي لنسبة

النمو المطلوب لعدد الأخصائيين= الرقم القياسي الرقم القياسي لنمو نسبة

لنمو الإنتاج × الأخصائيين إلى عدد العمال

$\times$١٠٠–١٠٠

الرقم القياسي لنمو إنتاجية العمل

وبهذه الطريقة يمكن التوصل إلى أرقام صحيحة تقريبا عن نسب الحاجة إلى أي نوع من أنواع المهن الصنفية المختلفة بعد تحديد أطراف المعادلة المذكورة تحديدا دقيقا.

ومن الاعتبارات الهامة التي تدخل عند احتساب العدد المطلوب من العمال الماهرين المتدربين في مهنة معينة ولفترة محددة (لسنة أو لسنوات خطة مثلا هي:–

١. عدد ونوع المكائن والآلات التي ستستخدم خلال الفترة أو سنوات الخطة .
٢. التغير التناسب بين حجم العمل البشري وحجم رأس المال الإنتاجي الثابت والذي يتحدد بصورة رئيسية بالتغيرات الحاصلة في معدل إنتاجية العامل.
٣. امتداد وجبات العمل للمكائن (وجبة عمل واحدة أو وجبتين أو ثلاث) :
٤. درجة تكثيف العمل، ويستدل عليها بإحدى طريقتين:

أ- بطريقة نسبة: عدد الوحدات المنتجة فعلا

معدل عدد الوحدات المطلوبة

ب- بطريقة نسبة: كمية وقت العمل المضاع

الوقت الكلي للعمل

٥. معدل العمر الإنتاجي لكل صنف من المكائن والمعدات.

إن خطة إعداد وتدريب العمال الماهرين يجب أن توضح انطلاقا من الإحصاء الدقيق لحاجات التوسع الحالية والمقبلة للاستثمارات الرأسمالية، ويتم هذا الإحصاء استنادا إلى بيانات دقيقة ترد مباشرة من القطاعات الاقتصادية الرئيسية والثانوية السلعية وغير السلعية وما يدخل

في كل منها من مشروعات، وبهذه الطريقة الوحيدة يمكن تحقيق التوازن بين كفتي حاجات الاقتصاد القومي من جهة وبين سياسات التعليم والتدريب من جهة ثانية، ويحتم ذلك اعداد الموازين البشرية الخاصة بعرض برامج التدريب من جهة وبطلب الخطط الاقتصادية مختلفة الاجال من جهة أخرى.

٢ - التدريب الزراعي

اكتسب النشاط الزراعي في خضم الثورة الصناعية وما بعدها (العقود الأولى من النهضة الصناعية وفي أكثر الدول النامية حالياً). طابعا كلاسيكيا ساكنا وتركت ظروف هذه الفعالية الاقتصادية لتحكم وتحديد الطبيعة الكاملين لأسلوب المفاعلة البدائية بين العمل والأرض وقد أدى ذلك إلى عدم تطور الإنتاجية في هذا القطاع وأحيانا إلى نقصانها. ولسنا ألان بصدد البحث في أسباب التخلف الزراعي الذي تعاني منه معظم الدول النامية في نفس الوقت الذي تشكل فيه الزراعة وجه النشاط الاقتصادي الرئيسي الأول لتلك الدول.

ولا يزال النشاط الزراعي في الدول النامية تمارسه الأغلبية العظمى من السكان المفتقد إلى الحد الأدنى من التعليم والتدريب اللازمين لممارسة العمال الزراعية.

ولا تزال الأقاليم الزراعية الريفية محرومة ليس فقط مما تحتاجه من أخصائيين في حقل التوجيه الإنتاجي الزراعي بل ومما تحتاجه كذلك من أخصائيين في حقول الصحة والتعليم والخدمات الحياتية الأخرى.

وقد أثبتت التجارب التاريخية لكثير من الدول النامية ومنها فلسطين أن الإجراءات والتشريعات تستهدف تطوير القطاع الزراعي وزيادة إنتاجيته تبقى بعيدة عن التحقيق اذا هي لم تستهدف أولا تطوير العنصر البشري ثقافيا وصحيا.

وسيتطلب التطوير النوعي للقوى العاملة في الزراعة وتحسين الإنتاج الزراعي جهدا علميا وفنيا و وتنظيميا عاليا نظرا لعمق هذا الانتقال وتاريخيته.

ويحتاج تعين البرنامج التدريبي في الزراعة إلى إدراك واسع ليس طبيعة الظروف الحالية للعمل الزراعي فحسب بل وللحالة النفسية البدائية التي يعيش بظلها المنتجون الزراعيون. ويجب أن يحدد ذلك اختيار أفضل أسلوب للتدريب وأكثرها واقعية وجدوى.

وفي كل الأحوال لا بد من إن يحتوي البرنامج التدريبي الزراعي على :-

١. فتح الدورات المهنية التي تلقى فيها دروس أولية في المبادئ العلمية للعمل الزراعي باسلوب يقبله المستوى الثقافي والمهني الحالي للمزارعين.

٢. دعم الدروس النظرية الأولية بالتجارب والتطبيقات التي تجري داخل الحقول التجريبية الواجب انشاؤها.

وتثار مسائل فنية كثيرة عند اختيار برنامج التدريب على الأعمال الزراعية:-

١. اختيار الوقت الملائم للتدريب مع الأخذ بنظر الاعتبار طابع وموسمية العمل الزراعي.

٢. اختيار أفضل علاقة نسبية بين بعد الوقت المخصص للإرشاد النظري وطول الوقت المخصص للتجارب في كل مرحلة من مراحل التدريب.

٣. توفر المؤهلات والاختصاصات في الأشخاص القائمين بالتدريب والارشاد الزراعي إضافة إلى ضرورة استيعاب الظروف الحسية والنفسية الخاصة للمتدربين.

ويمكن تحديد الأسلوب الآتي لإجراء التدريب الزراعي والي نقترح امتداد زمنياً له ستة أشهر:

١. تلقى على المنتجين الزراعيين في الثلاثة أشهر المتقدمة(وهي المرحلة الأولى للتدريب) مبادئ أولية وبأسلوب تبسيطي في طرق الأداء الصحيح للمهنة ورعاية المنبوتات وتربية الحيوانات وإقران ذلك بالتجارب العملية الحية داخل الحقول الزراعية والحقول التجريبية.

٢. تلقى في الشهور الثلاثة التالية(وهي المرحلة الأخيرة للتدريب) دروس في الدورات الزراعية ومراقبة خصوبة الأرض والأملاح وطرق استعمال الأسمدة وفائدة البذور المحسنة ومعرفة الأمراض الزراعية ومسبباتها وطرق الوقاية منها وعلاجها. كما وتلقى على المزارعين في هذه المرحلة دروس في التقدم الزراعي المتحقق لدى بعض الدول وكيفية الإفادة منه وإجراء المقارنات بينها وبين المستوى الزراعي القائم في فلسطين والتأكيد على الوسائل التي يمكن بواسطتها

التقليل من حدة التفاوت بين هذه المستويات، وعلاقة ذلك بالتطور في الوضع المعيشي للمنتج الزراعي نفسه. وتواجه التدريب صعوبات أخرى تنشأ عن الطابع الصغير والمبعثر للاستثمارات الزراعية وعن ظاهرة عدم الاستقرار المهني أو الازدواجية المهنية.

وهناك واقعان أساسيان يساعدان في تهيئة الظروف العملية للتدريب الزراعي هما:-

١. نشر الأسلوب التعاوني في الزراعة وقيام المزارع الجماعية كاستثمارات زراعية كبيرة.

٢. التوسع في إنشاء الحقول والمراكز التجريبية المنتجة كأداة عملية ومباشرة لإقناع المزارعين بجدوى الأخذ بوسائل التنظيم العلمي في الإنتاج الزراعي.

لماذا يتعثر التدريب المهني؟

توجد أسباب كثيرة لتعثر التدريب وضيق حدوده ومنها:

١) عدم خضوع مجمل النشاط الاقتصادي للغايات والأهداف الاجتماعية القومية، ويتمثل ذلك بعدم شمل أسلوب التخطيط والبرمجة كافة القطاعات والفعاليات الاقتصادية مما يؤدي إلى اختلال توازنها وانعدام التكامل في نموها، إضافة إلى أنه يؤدي إلى ضعف القدرة على حصر الحاجات الحقيقية للقطاعات المختلفة إلى المشتغلين الماهرين المتدربين.

٢) عدم وجود إدارة مركزية للتدريب تضع الأسس لسياسة تدريبية علمية وتحلل المستويات المهنية الحالية وتضع الهيكل الجديد للتصنيف المهني لتطور الإنتاج وحاجات التنمية.

٣) عدم اهتمام المشروعات الخاصة بالتدريب باعتباره إنفاقا إضافيا يضاعف الكلفة فيقلل من نسبة الأرباح.

٤) ضعف الأجهزة البشرية الفنية القائمة بالتدريب وندرتها العددية والنوعية.

٥) قلة مراكز التدريب المهنية وعدم استكمال الموجود منها لمستلزمات التدريب من معدات وأجهزة ووسائل إيضاح حديثة.

الاستنتاجات والتوصيات

١) إن اكتساب المهارات العالية ورفع الكفاية الإنتاجية لا يمكن أن ينمو نموا متكاملا ومستمرا من خلال التطور النوعي التلقائي للقوى العاملة بل يتطلب إعدادا وتدريبا خاصا مبرمجا.

٢) إن انخفاض المهارة ومستوى التأهيل المهني لنسبة كبيرة من العاملين في النشاط الاقتصادي يرتبط مباشرة بانخفاض المستوى الثقافي والتعليمي للسكان. لذا يكون العمل لرفع المستويات التعليمية جزءا أساسيا في النشاط المنفق على التدريب.

٣) المشكلة المزمنة في معظم الدول النامية هي ابتعاد التعليم عن متطلبات الواقع الاقتصادي وعدم القيام بإعداد المتعلمين إعدادا ملائما ومباشرا لممارسة النشاط الاقتصادي والحل هو وضع التعليم كليا في خدمة التطور الاقتصادي وخضوعه لمتطلبات التنمية.

٤) العمل الجدي على إزالة التناقض بين ظاهرتي انخفاض المستوى الثقافي والمهني للغالبية العظمى من القوى العاملة والندرة النسبية للأخصائيين والماهرين والمثقفين من جهة وبين ظاهرة التعطل ونقص الاستخدام لتلك الفئات الماهرة من جهة ثانية.

٥) مع التطور التكنولوجي تزداد الحاجة إلى تطور العامل الماهر المتدرب تدريبا علميا وعمليا ولا يتحقق ذلك الإ بإدخال الوسائل الحديثة. إلى طرق التدريب وتطويرها بما يلائم ظروف الإنتاج الحديثة كما أن توفر الحد الأدنى المطلوب من الأشخاص الماهرين المتدربين يعتبر شرطا أساسيا للإفادة من وسائل النهضة التكنولوجية.

٦) إن وضع خطة للتدريب المهني ورفع مستوى المهارة والكفاية الإنتاجية يجب أن يستخلص من تحديد الحاجة إلى المتدربين حسب الأصناف المهنية وتقسيماتها الفرعية ونظام التدرج المهني (المقاس بمستوى المهارة والخبرة الإنتاجية) وكل هذا يتطلب تنظيما وإشرافا مركزيا على برامج التدريب وتحسين هذه التنظيم والإشراف يتوقف على إنشاء جهاز أو إدارة مركزية تتولى وضع الخطط والمناهج التدريبية لكافة القطاعات الاقتصادية وتحديد الوسائل والطرق للنهوض الشامل

بالمستوى المنخفض الحالي لإنتاجية العمل، كما ويقتضى ذلك توفير الاختصاصين لأعمال التدريب.

٧) ضرورة إيجاد نظام تحفيزي واسع (مادي ومعنوي) قادر على دفع العاملين وتشجيعهم لتحسين كفاءاتهم الإنتاجية والإقبال على برامج التعليم والتدريب والإفادة منها فائدة كاملة.

٨) إزالة التناقض بين الأهداف الاقتصادية البعيدة للتدريب المهني وبين الميل العام لدى المشروعات الخاصة لتضيقه والاكتفاء بالمستوى التأهيلي الحالي الذي يمكن العامل من القيام بإدارة الآلة إدارة ميكانيكية سطحية مصحوبة بالجهل التام بمبادئ العلم وطبيعة عمله الإنتاجي.