

خلاصة عن الدراسة الموسومة

((دور التعليم والتدريب في تطوير الموارد البشرية مع الإشارة الى تجربة كوريا الجنوبية))

اعدت دائرة التنمية البشرية ضمن خطة عملها السنوية دراسة عن دور التعليم والتدريب في تطوير الموارد البشرية والتي اعدت اصلا من قبل الانسة باسمه محمد صادق / رئيس باحثين اقدم والسيدة اسيل عوض عبد الحميد/ مبرمج. تضمنت الدراسة تحليل لواقع التعليم والتدريب في العراق والعوامل المؤثرة فيه مع اشارة الى تجربة كوريا الجنوبية في مجال تطوير مواردها البشرية مع وضع التوصيات المقترحة، فيما يأتي خلاصة مركزة لما تضمنته الدراسة.

الفكرة الأساس للدراسة

تعتبر العملية التدريبية والتعليمية من اهم الوسائل التي تساهم في تحقيق التنمية وحيث ان التنمية تعرف بانها العملية التي تجعل المجتمع قادرا على استخدام موارده المادية والبشرية استخداما فعالا لتحسين مستوى المعيشة، لذا جاء الاهتمام بالعنصر البشري من حيث ان انتاجيته تتصاعد بزيادة خبرته ومهارته حيث انه كلما ازداد الاستثمار في الانسان ازداد العائد منه وعليه فان مفهوم تنمية الموارد البشرية هو (عملية تناول تطوير الكفاءات والمعارف واجتماعيا) وعليه جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أهمية العنصر البشري في التنمية ودور التعليم والتدريب في تطوير الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية الشاملة.

محتويات الدراسة : تضمنت الدراسة خمسة فصول.

الفصل الاول: دور التربية والتعليم في تنمية الموارد البشرية من خلال ثلاث مباحث (دور التعليم في تحقيق الاستثمار في التعليم، دور العنصر البشري في التنمية الاقتصادية). اذ يعتبر التعليم بمختلف مستوياته الركيزة الاساسية في بناء المجتمع وتطوره من خلال الاستثمار الامثل للموارد البشرية بشكل يتناسب مع طموحاته والحصول على العوائد الاقتصادية والاجتماعية، والتعليم لافراد المجتمع ضرورة ملحة لاجل تكوين الشخصية وبناء المستقبل منذ القدم، وتطور المجتمعات تكون الحاجة الى التعليم الاكثر الحاحا، فكلما تقدمت العلوم وهيمنت التكنولوجيا الحديثة على مختلف مرافق الحياة زادت حاجة المجتمع الى تعليم ابناءه وتدريبهم على مختلف صنوف العلم والتكنولوجيا.

يعتبر التعليم من اهم عوامل بناء رأس المال البشري والتنمية ويؤدي التطور فيه الى دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة عن طريق زيادة دخل الفرد والتحفيز على العمل والتحصيل العلمي عالي المستوى. وعليه فإن الاستثمار في التعليم يعود بفوائد عديدة على الافراد والمجتمع بل العالم بأسره ، ويعتبر التعليم الجيد من اقوى التدابير المعروفة بقدرتها على التخفيف من حدة الفقر وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام وكما هو الحال في دول شرق اسيا والتي وصلت الى قمة التقدم الاقتصادي بكفاءة تعليم ابنائها وتدريبهم على احدث مهارات العمل، ويمكن ان نوجز اهم فوائد الاستثمار في التعليم بالاتي:

● تمكين الاشخاص من التوسع في التعليم والاستيعاب المنطقي للامور والتواصل والاختيار السليم.

● زيادة انتاجية الفرد وموارده التي يحصل عليها وتأثير ذلك على نوعية الحياة التي يحياها، وقد اوضحت الدراسات بأن كل عام دراسي اضافي يزيد من مورد الفرد بمتوسط عالمي يبلغ نحو 10%.

● بناء قوة عمل مرنة تتمتع بمهارات عالية والتي تعد العمود الفقري لاي اقتصاد ديناميكي قادر على خوض التنافس العالمي.

الفصل الثاني: واقع التعليم في العراق من خلال مبحثين (الانفاق على التعليم ،كفاءة النظام التعليمي والذي يشمل معدلات الالتحاق ونسب الرسوب والتسرب ومعاملة الكفاءة) إذ تم تحليل واقع التعليم واحتساب المؤشرات الرئيسية التي تساهم في التعرف على الهدر الحاصل في التعليم ومدى كفاءته.

اذ تمتع النظام التعليمي في العراق بمستوى جيد من الاهتمام والتطوير إذ حقق معدلات عالية للتعليم وعلى جميع المستويات قياسا بالنظم التعليمية الأخرى في المنطقة. ونتيجة لارتفاع الطلب على التعليم فقد حقق تطورا ملموسا في مراحله كافة، إذ حدثت تغيرات كبيرة في حجم وأعداد المسجلين في مختلف المراحل الدراسية.

لقد ضمن الدستور العراقي مجانية التعليم في كافة مراحله ومنذ سنة 1974 فضلا عن مبدأ إلزامية التعليم الابتدائي ومحاولة مده إلى التعليم المتوسط.

إن النظام التعليمي في العراق حكوميا ولجميع المراحل الدراسية إذ تقوم الدولة بتوفير أعضاء الهيئات التعليمية والتدريسية والمسلزمات التربوية، وأنشئت في الآونة الأخيرة عدد من الكليات الأهلية في مرحلة التعليم العالي والتي يشارك في تنفيذها المنظمات المهنية.

الفصل الثالث: دور التدريب في تطوير الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية من خلال (اهمية التدريب ودوره في تطوير الموارد البشرية، إذ لم يعد التدريب مفهوما تقليديا يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية ومنح شهادات الاجتياز، بل أصبح هدفا إستراتيجيا في مجال استثمار وتنمية الموارد البشرية، ولم يعد الإنسان يوصف عليه باسم موظف او عامل ، بل أصبح يوصف بلمورد بشري، ولذلك يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها مبادئ التنمية والبناء والتطوير في أي دولة من دول العالم المتمدن او النامي، فقد اطلق عليه الاقتصاديون اسم رأس المال البشري، في حين أطلق عليه المحاسبون اسم الأصول البشرية، أما الاداريون فقد اطلقوا عليه رأس المال الذكي أو رأس المال المبدع أو رأس المال المعرفي.

ومن جهة أخرى نجد بان التدريب في دول شرق اسيا حقق شوطا بعيدا من الفاعلية، ولقد بدأ التدريب يظهر في هذه الدول من خلال توجيه الحكومات، بقيام القطاع الخاص بتوجيه جزء من استثماراته في إنشاء معاهد متخصصة للتدريب، ومن خلال قيام الغرف التجارية في المساهمة في إزالة اللبس حول مفهوم التدريب. ليس هذا فقط هو الحل، ولكن الاهم من ذلك هو أن مراكز ومعاهد التدريب في هذه الدول أخذت تكمل بعضها البعض، بعد أن اتفقت على الخطوط العريضة للتدريب الذي تحتاج إليه مؤسساتها.

الفصل الرابع: تجربة كوريا الجنوبية في مجال تطوير الموارد البشرية، تناولتها الدراسة من خلال اربعة مباحث (المبحث الاول:الاهتمام بالتعليم،المبحث الثاني: النظام التربوي والتعليمي في كوريا،المبحث الثالث:تطور التعليم والتدريب في كوريا، وجاء المبحث الرابع بالتحديات التي تواجه كوريا واهم المبادرات لمواجهة هذه التحديات.

تتميز دول شرق اسيا بالتقدم الهائل الذي حصل فيها خلال العقود الماضية ذلك التقدم الذي ابهر العقول لما وصلت اليه هذه الدول في مجال التقدم الصناعي والتكنولوجي الهائل والذي ادى الى ارتفاع معدلات نمو الناتج المحلي الاجمالي رافقه ارتفاع في معدلات دخل الفرد. كوريا الجنوبية هي احدى دول شرق اسيا والتي تتميز بالتقدم الاقتصادي الكبير إذ نجحت بالرغم من قلة مواردها الطبيعية وزيادة حجم سكانها في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية لافتة للنظر. مما حدى بالباحثين والسياسيين من توجيه الاهتمام البالغ والواسع لكوريا الجنوبية، ويرجع هذا الاهتمام الى الطفرة التنموية الضخمة، التي نقلت كوريا الجنوبية من دولة فقيرة الى مصاف الدول المتقدمة، فكوريا التي خرجت من حرب مدمرة كان متوسط دخل الفرد فيها 87 دولارا عام 1962 استطاعت بعد ثلاثين عاما من العمل الدؤوب ان يكون متوسط دخل الفرد فيها 10 آلاف دولار، وان تصبح عضوا في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD سنة 1996 وان تصبح في مقدمة دول العالم في انتاج السيارات

والالكترونيات وصناعة المعلوماتية وبناء السفن وغيرها. حيث احتلت مراتب عالمية مرموقة في مجالات صناعية عديدة منها:

المرتبة الثانية في صناعة السفن

المرتبة الرابعة في صناعة النسيج الاصطناعي.

المرتبة الخامسة في صناعة السيارات.

لقد استطاعت كوريا ان تحقق هذه المكانة الصناعية من خلال معدلات الادخار والاستثمارات العالمية والتركيز على التعليم.

ان ما عزز من قدرات الفرد الكوري الاهتمام، الذي اولته خطط التنمية الكورية لموضوع التنمية البشرية، فكفاءة ومقدرة القوى العاملة هي ركيزة التنمية، لذا كان الاهتمام بالتعليم على رأس اولويات التنمية الكورية، ووضح هذا الاهتمام في طريقة توزيع موارد الدولة مما مكن من تعميم التعليم الاساسي في نهاية عقد الستينات، صاحب اهتمام الدولة هذا استجابة واهتمام كبير من المجتمع، حيث ان تعليم ابناء الاسرة الكورية يستحوذ على قسط كبير من ميزانية الاسرة الكورية، فالاستثمار في التعليم استثمار في مستقبل الاسرة، ونجم عن الاهتمام بالتعليم الانتشار الهائل لمؤسسات التعليم العالي، ومراكز البحوث والتنمية، ويصل عدد الجامعات في كوريا الجنوبية، نظام السنوات الأربع إلى قرابة المائتين، هذا عدا مؤسسات التعليم العالي الاخرى مثل المعاهد التقنية وكليات المجتمع.

وتسعى هذه الدولة الى كل الطرق للمحافظة على المنجزات التي حققتها خلال العقود الماضية وتعمل بكل الوسائل من اجل تحقيق التطور على صعيد التنمية الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية خاصة بعد معاناتها لبعض المشاكل التي اثرت عليها لفترة من الزمن خلال الازمة المالية التي تعرضت لها مع باقي دول شرق اسيا خلال سنة 1997 ، اذ غيرت الكثير من إستراتيجيتها الخاصة بالتدريب المهني ومن ضمن عملية التغيير إنشاء إدارة وزارية تعنى بتطوير الموارد البشرية كما اوضحنا سابقا لاعتقادهم بان عجلة التنمية تبدأ من الكوادر البشرية العالية الجودة والكفاءة لمواجهة المنافسة من قبل دول الاخرى، ومع ظهور منافس جديد لكالصين باعتبارها سوق ناشئة سريعة النمو في القطاعات التقليدية و ذات تكنولوجيا عالية المستوى ، فضلا عن الزيادة المتنامية لحصة الصين في الاستثمارات الاجنبية التي تصب في اقتصاديات دول شرق اسيا، والذي يعتبر من اهم التحديات التي تواجه الاقتصاد الكوري الجنوبي ويمكن اجمالها بالاتي:

رفع جودة الجامعات من خلال التنوع والتخصص.

تحسين نوعية التعليم مع المزيد من الاستقلالية والمسؤولية.

رفع فعالية التعليم بالادارة المبدعة والمنضبطة .

توسيع مجال التعليم ليصل الى مستوى المجتمع على المدى الطويل.

كذلك تسعى هذه البلاد لوضع خطة شاملة لتحقيق رؤية اقتصادية متكاملة تحت عنوان (كوريا الديناميكية) تقوم على عمودين اثنين هما الابداع والتكامل ، الى جانب سبع مبادرات استراتيجية تم وضعها . اذ تمتلك كوريا كل الامكانيات التي تستطيع من خلالها تحقيق هذه الرؤية ومنها الم وارد البشرية عالية التدريب والثقافة، حيث ان 40 % من السكان الذين تتراوح اعمارهم بين 25- 34 سنة هم من خريجي الجامعات، اذ احتلت كوريا في هذا المجال الترتيب الثالث عالميا لعام 2001. كما تمتلك بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات على درجة رفيعة من التقدم، بالاضافة الى قاعدة صناعية عريضة. ولها ميزة الموقع الجغرافي في وسط منطقة شمال شرق اسيا، التي تعتبر ثالث اكبر المناطق الاقتصادية في العالم، الامر الذي يؤهلها لأن تكون بوابة لدخول الاسواق العالمية. وتتمتع كوريا الجنوبية بالمرونة في تقبل

الاصلاحات والتغييرات، ناهيك عن ميزانية حكومية متوازنة وقوية حيث يبلغ عجز الميزانية المتراكم (كنسبة من اجمالي الناتج المحلي) 22.1 % مقارنة مع 73 % في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. ان تغيير الادارة وانماطها يعتبر مسألة حاسمة بالنسبة لتحقيق حلم كوريا الديناميكية، وذلك من خلال عملية ادارة التغيير التي تقوم على أربعة أركان.

الفصل الخامس: وصف للتوصيات المقترحة، حيث توصلت الدراسة الى العديد من التوصيات التي نعتقد بانها ستساهم في تحقيق تطور الموارد البشرية وكالاتي:

- 1 - العمل على رفع مستوى التعليم في مراحله كافة ورفع كفاءة تقديم خدمات التعليم وتحسين فعالية التكاليف في المستويات المختلفة لهذه الخدمات وایلاء اهتمام خاص للتعليم الفني والتدريب المهني بغية تأهيل وتدريب الراغبين في الالتحاق بسوق العمل وفق أفضل المستويات العالمية المتاحة.
- 2 - اعادة التفكير في سياسات التعليم والتدريب من خلال اعادة النظر في توجيه التمويل للتعليم العالي والعام والتدريب المهني والتقني بالنظر لما افرزته التحولات التقنية من متطلبات امتلاك الافراد للمهارات التقنية واحتياج الدولة الى الاستثمار في تطوير المهارات، وتغيير الطلب من مختلف انواع المهارات .
- 3 - العمل على اصلاح التعليم المهني وجعل البرامج المهنية ذات الثلاث سنوات توفر خبرة عمل لكل طالب مدتها ستة اشهر من خلال التأكيد على مساعدة الطلبة على التكيف مع الطلب على المهارات الجديدة والذي يحدث مع تحول نماذج التوظيف كي يتم تشجيع الطلاب لتظل خيارات التعليم والتوظيف مفتوحة امامهم.
- 4 - تعليم الاطفال المهارات الاساسية للحاسب الالكتروني وتدريب المدرسين على استخدام المواد التعليمية الجديدة نظرا للتطور السريع لتقنية المعلومات والاتصالات.
- 5 - ان تقوم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على اعادة النظر في المنهج الدراسي بما يتناسب وتقديم المهارات وتجديدها وإعادة تدريب المخرجين لسنوات سابقة دون حصولهم على فرصة عمل و ذلك للتغلب على نسيانهم السريع لمعرفتهم العلمية، خصوصا أمام التقدم المتسارع في التقنية ومخرجاتها. وينبغي أن يرافق هذا المنحى العلمي اعادة النظر في الأسلوب المتبع في التعليم بالجامعات، بحيث تتحول تلك الجامعات من جعل فلسفة البحث العلمي والتقنية جزءا من التعليم إلى جعل التعليم رافداً أساسياً للبحث العلمي و ترسيخ التقنية . و بعبارة أخرى، لا تنتهي علاقة الخريجين بالتعليم بمجرد تخرجهم من المدارس أو الجامعات أو المعاهد، بل يظل الجميع في حالة تعليم و بحث مستمرين.