



عنوان المقترح البحثي	دور التدريب والتأهيل في تعزيز مساهمة الشباب المصري في تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة
تحت اشراف	السيد الاستاذ الدكتور / محمد المغربي
إعداد الطالب	أحمد عبد الصبور إسماعيل السيد

لإستكمال متطلبات

الحصول على الماجستير المهني " التخطيط للتنمية المستدامة"

القاهرة 2026

	القسم الاول : الإطار النظري
	فهرس المحتويات
3	1-1 تمهيد
4	2-1 المشكله البحثيه
4	3-1 الأهداف البحثيه
5	4-1 أهمية البحث
5	5-1 التساؤلات البحثيه
5	6-1 المنهج البحثي
5	7-1 حدود البحث
6	8-1 مصادر البيانات
7	9-1 المفاهيم البحثيه
8	10-1 الدراسات السابقه
	2-1 مقدمة الفصل الثاني
15	2-2 نظريات التدريب وتنمية الموارد البشرية
18	2-3 البعد المعرفي للتدريب (Cognitive Dimension)
20	2-4 البعد السلوكي للتدريب (Behavioral Dimension)

21	2-5 التدريب والتأهيل والهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة
24	2-6 تدريب وتأهيل الشباب وتحقيق العمل اللائق مقارنة نظرية في إطار الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة
32	3-1 مقدمة الفصل الثالث
34	3-2 الإطار العام لمنظومة التدريب والتأهيل في مصر
36	3-3 دور الاكاديميه الوطنيه لتدريب وتأهيل الشباب NTA
39	3-4 تحليل فجوة المهارات في سوق العمل في مصر
42	3-5 متطلبات تطوير منظومة تدريب وتأهيل الشباب في مصر في ضوء الحد من فجوة المهارات وتحقيق الهدف الثامن للتنمية المستدامة
45	4-1 المقدمة العامة للإطار النظري للنموذج المقترح الفصل الرابع
47	4-2 نموذج التكامل الديناميكي للمهارات والانتقال لسوق العمل لتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة (DSTIM – Dynamic Skills & Transition Integration Model)

الإطار العام للبحث

1-1- مقدمة

تمثل فئة الشباب الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة في أي دولة، لا سيما في الدول ذات التركيبة السكانية الفتية مثل مصر، حيث يشكل الشباب النسبة الأكبر من قوة العمل المحتملة. وفي ظل التحولات الهيكلية المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، تبرز الحاجة الملحة إلى تطوير المهارات وبناء القدرات المهنية كشرط رئيس لتحسين الإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية، ورفع معدلات النمو الاقتصادي. وقد أصبح الاستثمار في تدريب وتأهيل الشباب أحد أهم محاور السياسات التنموية الحديثة، لما له من دور محوري في تقليص فجوة المهارات، وتحسين قابلية التوظيف، وتحقيق العمل اللائق وفقاً لأهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف الثامن الذي يدعو إلى "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع، وتوفير العمل اللائق".

وفي السياق المصري، تزداد أهمية الموضوع نتيجة التحديات التي يواجهها سوق العمل، والتي تتضمن ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، ووجود فجوة واضحة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى التطور التكنولوجي المتسارع الذي يفرض مستوى أعلى من المهارات التقنية والرقمية. وقد اتخذت الدولة المصرية خلال السنوات الأخيرة عدداً من الإجراءات والبرامج الوطنية الهادفة إلى رفع كفاءة رأس المال البشري، مثل المبادرات القومية للتدريب المهني، وبرامج ريادة الأعمال، ومشروعات التحول الرقمي، ومراكز تطوير المهارات، بهدف تمكين الشباب من الاندماج الفاعل في الاقتصاد الوطني.

بناءً على ذلك يسعى هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري من تدريب وتأهيل وبين تحسن مؤشرات النمو الاقتصادي ورفع جودة الوظائف المتاحة وتقليل البطالة الهيكلية فضلاً عن تقييم فعالية البرامج الحكومية وغير الحكومية القائمة كما يهدف إلى تقديم إطار تحليلي يساعد صناع القرار على تصميم سياسات أكثر كفاءة ومرونة في ضوء التغيرات الاقتصادية الراهنة.

ومن ثم فإن هذا البحث يسعى إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات المحورية منها: ما مدى تأثير برامج تدريب وتأهيل الشباب على رفع مستوى المهارات وتطوير قدراتهم الإنتاجية؟ وكيف ينعكس ذلك على معدلات النمو الاقتصادي وعلى توفير فرص عمل لائقة ومستدامة؟ وهل تنسم البرامج التدريبية الحالية بالقدرة على مواكبة احتياجات سوق العمل المتجددة؟ وما هي سبل تطويرها لتحقيق أكبر مردود اقتصادي واجتماعي؟

ومن ثم فإن الإجابة عن هذه التساؤلات ستُسهم في تعميق الفهم العلمي لدور التدريب والتأهيل كأداة تنمية، وإبراز أهميته كأحد روافد النمو الاقتصادي، ووسيلة لتعزيز الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للشباب، بما يحقق رؤية مصر للتنمية المستدامة 2030.

1-2 المشكلة البحثية:

في ظل التحديات الاقتصادية وإرتفاع معدلات البطالة أصبح الاستثمار في رأس المال البشري من خلال برامج التدريب والتأهيل أحد الحلول الأساسية لتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة والذي يركز على تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل وتوفير العمل اللائق للجميع.

ومن حيث أن العنصر البشري يمثل الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية مستدامة وفي الحالة المصرية تعتبر "الهبة الديموغرافية" سلاحًا ذو حدين فإما أن تتحول إلى قوة إنتاجية دافعة للنمو من خلال التأهيل الجيد أو تتحول إلى عبء اقتصادي واجتماعي في حال استمرار معدلات البطالة المرتفعة لذا تتبلور مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

"كيف يمكن لبرامج تأهيل وتدريب الشباب أن تساهم بفاعلية في سد الفجوة المهارية وبالتالي رفع معدلات النمو الاقتصادي وتحقيق معايير العمل اللائق في مصر في ظل رؤية 2030؟"

1-3 الأهداف البحثية:

تم تحديد مجموعة الأهداف عن طريق

- تحليل شامل لدور السياسات وبرامج تدريب الشباب الراهنة في تعزيز النمو الاقتصادي الشامل وتحقيق شروط العمل اللائق في مصر.

- تشخيص الفجوة: تحديد نوعية المهارات المفقودة في سوق العمل المصري (المهارات الناعمة، التقنية، الرقمية).
- تقييم السياسات: مراجعة فعالية المبادرات الحكومية.

4-1 أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهميته من الدور الحيوي الذي يلعبه الشباب في تعزيز النمو الاقتصادي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة خاصة في ظل التحولات العالمية في مجالات الاتصالات والشراكات وتتمثل أهمية البحث في الجوانب التالية:

الأهمية النظرية: يضيف البحث إلى الأدبيات الاقتصادية التي تدمج بين نظريات "رأس المال البشري" ومفهوم "العمل اللائق" في سياق الدول النامية وتحديدًا الاقتصاد المصري الذي يمر بمرحلة إصلاح هيكلي.

الأهمية العملية: يقدم البحث مؤشرات دالة لصانعي القرار في (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية ووزارة العمل واتحاد الصناعات) حول كيفية توجيه الاستثمارات في التدريب لتعظيم العائد الاقتصادي والاجتماعي

5-1 التساؤلات البحثية:

نظرًا لأهمية موضوع تدريب وتأهيل الشباب وتأثيره علي تعزيز النمو الإقتصادي وتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة يحدد هذا البحث نطاقه وفقًا لعدة تساؤلات بحثية :

س1 : ما متطلبات تطوير منظومة تدريب وتأهيل الشباب في ضوء الحد من فجوة المهارات وتحقيق الهدف الثامن من اهداف التنمية المستدامة ؟

س2: ما الواقع الحالي لتدريب وتأهيل الشباب في مصر؟

س3: ما نمط علاقه بين التعليم والعمل في اطار فجوة المهارات ؟

س4 :ما دور تدريب وتأهيل الشباب في تحقيق الهدف الثامن من اهداف التنمية المستدامه ؟

6-1 المنهج البحثي:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لطبيعة البحث وأهدافه حيث يهدف إلى وصف وتحليل واقع تدريب وتأهيل الشباب في مصر وبيان دوره في تعزيز النمو الاقتصادي وتحقيق العمل اللائق في إطار الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة وذلك من خلال تشخيص الظاهرة محل البحث وتحليل أبعادها المختلفة والعلاقات القائمة بين متغيراتها دون التدخل فيها.

7-1 حدود البحث :

الحدود الموضوعية : يركز البحث على التدريب والتأهيل وعلاقته بالمتغيرات الاقتصادية الكلية ومؤشرات العمل اللائق.
الحدود المكانية : جمهورية مصر العربية.
الحدود الزمانية : الفترة من 2014 (بداية مرحلة الاستقرار السياسي والإصلاح الاقتصادي) حتى 2024.

الحدود البشرية : فئة الشباب (في سن التعليم والعمل).

1-8 مصادر البيانات :

مصادر البيانات الثانوية

اعتمد هذا البحث بشكل أساسي على مصادر البيانات الثانوية وذلك بهدف دعم الإطار النظري المتعلق بأثر تدريب وتأهيل الشباب على الحد من فجوة المهارات في سوق العمل المصري وتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة.

وتتمثل هذه المصادر في مجموعة متنوعة من البيانات المنشورة التي تم الحصول عليها من:

- التقارير والدراسات الصادرة عن المنظمات الدولية، مثل:

البنك الدولي

منظمة العمل الدولية

صندوق النقد الدولي

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

- التقارير الرسمية الصادرة عن الجهات الحكومية المصرية، وعلى رأسها :
 - الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء
 - وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية
 - وزارة العمل
 - تقارير رؤية مصر 2030
 - الدراسات والأبحاث العلمية المنشورة في الدوريات والمجلات الأكاديمية المحكمة، سواء المحلية أو الدولية، والتي تناولت موضوع :
 - تنمية المهارات
 - سوق العمل
 - التدريب المهني
 - البطالة وفجوة المهارات
 - الرسائل العلمية السابقة (ماجستير ودكتوراه) ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تم الاستفادة منها في بناء الإطار النظري ومقارنة النتائج .
 - قواعد البيانات والمصادر الرقمية المتخصصة في قضايا التنمية وسوق العمل .
- وقد تم الاعتماد على هذه المصادر في تحليل الإطار النظري للبحث، وتفسير طبيعة فجوة المهارات في مصر وتقييم دور برامج التدريب والتأهيل في تحسين فرص التشغيل بما يحقق التكامل بين الجانب النظري والتحليلي للبحث

9-1 المصطلحات البحثية:

أولاً: التدريب (Training)

يشير مفهوم التدريب إلى العملية المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تنمية مهارات ومعارف وقدرات الأفراد سواء كانت مهارات فنية أو مهنية أو سلوكية بما يمكنهم من أداء المهام الوظيفية بكفاءة أعلى أو تأهيلهم للاندماج في سوق العمل.

ويُعد التدريب أحد أهم أدوات تنمية رأس المال البشري حيث يساهم في تحويل المعرفة النظرية إلى مهارات تطبيقية قابلة للتوظيف.

(World Bank, 2023)

وفي هذا السياق، تؤكد منظمة العمل الدولية أن التدريب القائم على احتياجات سوق العمل يمثل أحد أهم الآليات الفعالة لرفع قابلية التشغيل وتحسين جودة العمالة.

ثانياً: مفهوم الشباب (Youth)

يقصد بالشباب الفئة العمرية التي تمثل مرحلة الانتقال من التعليم إلى سوق العمل، وغالباً ما تُحدد وفقاً للمعايير الدولية بين 15 إلى 29 أو 35 عاماً حسب السياق التنموي

United Nations 2022

وتُعد هذه الفئة محوراً رئيسياً في سياسات التنمية نظراً لكونها تمثل رأس المال البشري المستقبلي، كما أنها الأكثر تأثراً بمعدلات البطالة وتغيرات سوق العمل. وقد أشار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن تمكين الشباب اقتصادياً يعد عنصراً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة.

ثانياً: مفهوم العمل اللائق (Decent Work)

يقصد بالعمل اللائق العمل المنتج الذي يحقق كرامة الإنسان، ويتم في ظروف من الحرية، والمساواة، والأمن، والإنصاف

(منظمة العمل الدولية (ILO) في عام 1999)

وتشير الدراسات إلى أن اتساع هذه الفجوة يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين الشباب.

خامساً: الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة (SDG 8)

يعد الهدف الثامن أحد أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ويهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام، وتوفير العمل اللائق للجميع، وتحقيق التشغيل الكامل والمنتج

United Nations, 2015

ويركز هذا الهدف على:

- تعزيز فرص التشغيل
- دعم العمل اللائق
- رفع إنتاجية العمل
- تقليل البطالة خاصة بين الشباب

وتؤكد تقارير صندوق النقد الدولي أن تحقيق النمو الاقتصادي المستدام يرتبط بشكل مباشر بتنمية رأس المال البشري والمهارات.

سادساً: مفهوم رأس المال البشري (Human Capital)

يقصد برأس المال البشري مجموع المعارف والمهارات والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي تؤثر في إنتاجيتهم وقدرتهم على المساهمة في الاقتصاد.

ويُعد التدريب أحد أهم أدوات الاستثمار في رأس المال البشري، حيث يساهم في رفع الإنتاجية وتحسين فرص التوظيف .

(Becker, 1993; World Bank, 2023)

10-1 الدراسات السابقة :

تُعد الدراسات السابقة أحد أهم المكونات الأساسية في البحث العلمي حيث تساعد في بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد الفجوة البحثية وتوجيه الباحث نحو صياغة مشكلة الدراسة وفروضها بشكل دقيق وفي إطار موضوع الدراسة المتعلق بدور التدريب في تعزيز مساهمة الشباب المصري في تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة تم استعراض وتحليل مجموعة من الدراسات العربية والدولية ذات الصلة

أولاً : الدراسات المتعلقة بسوق العمل والمهارات

أشارت دراسة (McKinsey Global Institute, 2021) إلى أن التحول الرقمي سيؤدي إلى اختفاء عدد من الوظائف التقليدية وظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات متقدمة، مما يزيد من أهمية التدريب المستمر وإعادة التأهيل المهني.

(McKinsey Global Institute, 2021)

كما أوضحت دراسة (World Bank, 2019) حول المهارات وسوق العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أن هناك فجوة واضحة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وأن هذه الفجوة أكثر وضوحاً بين الشباب مقارنة بالفئات الأخرى.

(World Bank, 2019)

وفي دراسة (ILO, 2024)، تم التأكيد على أن الشباب الذين يحصلون على تدريب مهني مرتبط بسوق العمل لديهم فرص توظيف أعلى بنسبة كبيرة مقارنة بغير المتدربين خاصة في الاقتصادات النامية.

(ILO, 2024)

ثانياً : دراسات حول تأثير التدريب على الشباب

أشارت دراسة (ILO, 2024) إلى أن الشباب الذين يحصلون على تدريب مرتبط بسوق العمل تكون فرص توظيفهم أعلى مقارنة بغير المتدربين، خاصة عند دمج التدريب مع الخبرة العملية.

(ILO, 2024)

كما أوضحت دراسة (World Bank, 2024) أن برامج التدريب التي تعتمد على المهارات الرقمية والريادية تسهم في خلق فرص عمل جديدة وتقليل معدلات البطالة بين الشباب

(World Bank, 2024)

وفي دراسة تطبيقية (McIntosh & Zeitlin, 2022)، تم التأكيد على أن التدريب وحده غير كافٍ، وأن الوصول إلى التمويل وفرص العمل يمثل عنصراً مهماً لنجاح برامج التدريب.

McIntosh & Zeitlin, 2022

ثالثاً : التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن استخلاص ما يلي:

- اتفاق غالبية الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين التدريب وتحسين المهارات وقابلية التوظيف .
- تأكيد واضح على أهمية مواءمة التدريب مع احتياجات سوق العمل .
- وجود ضعف في الدراسات العربية التي تربط بين التدريب وتحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل مباشر .
- تركيز معظم الدراسات على الجانب المهاري دون تحليل كافٍ لدور الشباب في التنمية الاقتصادية المستدامة .
- محدودية الدراسات التي تقدم نموذجًا تكامليًا يربط بين التدريب، فجوة المهارات، والهدف الثامن للتنمية المستدامة .

الفجوة البحثية (Research Gap)

تتمثل الفجوة البحثية في قلة الدراسات التي تربط بشكل مباشرين:

- برامج تدريب وتأهيل الشباب في مصر
 - ودورها في تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة
- كما تفتقر الأدبيات إلى تحليل شامل يجمع بين:
- تقييم فعالية التدريب
 - تحليل فجوة المهارات
 - قياس مساهمة الشباب في النمو الاقتصادي المستدام
- وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته من خلال تقديم إطار تحليلي متكامل يربط بين هذه المتغيرات في السياق المصري.

الفصل الثاني: الاطار النظري

2-1 تمهيد

شهد الفكر التنموي المعاصر تحولات جوهرية في تفسير محددات النمو الاقتصادي والتقدم المجتمعي، حيث انتقلت الأدبيات الاقتصادية من التركيز التقليدي على رأس المال المادي والموارد الطبيعية باعتبارهما الأساس الرئيسي للتنمية، إلى التركيز بصورة متزايدة على رأس المال البشري والمعرفة والمهارات باعتبارها المحرك الحقيقي للنمو في الاقتصاد الحديث. وقد ارتبط هذا التحول بظهور اقتصاد المعرفة والثورة التكنولوجية العالمية، اللذين أعادا تشكيل طبيعة الإنتاج والعمل والتنافسية الاقتصادية، وجعلا من الإنسان المورد الأكثر قيمة في العملية التنموية. وفي هذا السياق، برز التدريب والتأهيل باعتبارهم أحد أهم الآليات الاستراتيجية لإعداد الموارد البشرية وتأهيلها وتمكينها من التكيف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية المتسارعة التي يمر بها العالم حاليا هذا وفي ظل التحولات العالمية والتوجه نحو التكنولوجيا والطاقة باتت الحاجة ماسة وعاجله الي الاهتمام بتدريب وتأهيل الشباب وتمكينهم وأيضا تحفيزهم علي التعليم المستدام والمستمر علي التنمية المهنيه حيث أن ذلك يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف التنمية المستدامه .

ارتبط تطور مفهوم التدريب بتطور النظريات الاقتصادية والإدارية المرتبطة بالإنتاج والعمل والتنمية ففي المراحل الأولى للثورة الصناعية كان التدريب يُنظر إليه بوصفه نشاطاً محدوداً يهدف إلى إكساب العامل بعض المهارات الفنية المرتبطة بأداء وظيفة محددة وكان التركيز الأساسي منصباً على رفع الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاج الكمي.

إلا أن التحولات التي شهدتها الاقتصاد العالمي خاصة منذ النصف الثاني من القرن العشرين أدت إلى اتساع مفهوم التدريب بصورة كبيرة فلم يعد مجرد أداة لتحسين الأداء الوظيفي بل أصبح عملية تنموية شاملة تستهدف بناء القدرات الإنسانية والمعرفية والتكنولوجية والسلوكية بما يسمح للفرد بالتكيف مع المتغيرات المستمرة داخل بيئة العمل والمجتمع.

وقد ساهمت نظرية رأس المال البشري بصورة محورية في إعادة صياغة النظرة إلى التدريب حيث قدم كل من Theodore Schultz و Gary Becker تصوراً اقتصادياً جديداً يقوم على اعتبار الإنفاق على التعليم

والتدريب استثمارًا إنتاجيًا وليس مجرد إنفاق استهلاكي وترى هذه النظرية أن المهارات والمعارف والخبرات التي يكتسبها الأفراد من خلال التدريب تؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وكفاءتهم الاقتصادية، وهو ما ينعكس بصورة مباشرة على معدلات النمو الاقتصادي ومستويات الدخل والقدرة التنافسية للدول ووفقًا لهذا التصور فإن رأس المال البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي بل إن قيمته أصبحت تتجاوز في كثير من الأحيان قيمة الموارد الطبيعية ذاتها خاصة في ظل الاقتصاد الرقمي والاقتصاد المعرفي.

ويشير التحليل الاقتصادي المعاصر إلى أن العلاقة بين التدريب والإنتاجية ليست علاقة خطية بسيطة وإنما علاقة مركبة ومتداخلة تتأثر بطبيعة المهارات المكتسبة ودرجة توافقها مع احتياجات السوق ومدى قدرة المؤسسات الاقتصادية على توظيف هذه المهارات بكفاءة فالتدريب لا يؤدي فقط إلى تحسين الأداء الفني للفرد وإنما يسهم أيضًا في رفع قدرته على حل المشكلات والتفكير النقدي والابتكار والتكيف مع المتغيرات والعمل الجماعي والتواصل وهي جميعها مهارات أصبحت ضرورية في الاقتصاد الحديث الذي يعتمد بصورة متزايدة على المعرفة والتكنولوجيا والمرونة المؤسسية ومن هذا المنطلق فقد أدى التحول نحو الاقتصاد الرقمي والثورة الصناعية الرابعة إلى إعادة تعريف مفهوم المهارة ذاته فلم تعد المهارات اليدوية أو الفنية التقليدية كافية لضمان الاستقرار المهني أو القدرة التنافسية بل أصبحت المهارات الرقمية والتحليلية والإبداعية والتكنولوجية هي المحور الأساسي للطلب داخل أسواق العمل الحديثة وتشير تقارير *World Economic Forum* إلى أن التحولات التكنولوجية المتسارعة أدت إلى تغير عميق في هيكل الوظائف حيث أصبحت العديد من الوظائف التقليدية معرضة للاختفاء نتيجة الأتمتة والذكاء الاصطناعي في مقابل ظهور وظائف جديدة تعتمد على تحليل البيانات والبرمجة وإدارة الأنظمة الذكية والتكنولوجيا الرقمية والاقتصاد الأخضر والطاقة المتجددة والابتكار التقني لذا وفي ضوء هذه التحولات أصبح التدريب يمثل أداة استراتيجية للتكيف الاقتصادي والاجتماعي حيث يساعد الأفراد على مواكبة التغيرات المستمرة في المهارات المطلوبة داخل سوق العمل والذي أصبح الآن في حاجة إلى مهارات أكبر كما أصبح مفهوم "التعلم مدى الحياة" أحد المفاهيم المركزية في الأدبيات التنموية الحديثة فالتعلم مدى الحياة هو ذلك النوع من التعليم والتدريب الذي يمتد ليغطي فترة من حياة الإنسان بكاملها والتي تساهم في تقديمه كافة المؤسسات التعليم الرسمي وغير الرسمي وتعدد أنماطه ومحتوياته وأدواته ووسائل تقديمه لتوفير فرص عمل التعليم للجميع بغض النظر عن مستوياتهم وذلك بهدف تحقيق

الذات وتحسين نوعية الحياة إذ لم يعد التعليم النظامي وحده قادرًا على تزويد الأفراد بالمهارات الكافية طوال حياتهم المهنية بل أصبح التدريب المستمر وإعادة التأهيل المهني ضرورة حتمية لضمان الاستمرار في سوق العمل ويعكس هذا التحول إدراكًا متزايدًا بأن المعرفة والمهارات أصبحت تتقدم بسرعة نتيجة التطور التكنولوجي وأن الفرد الذي لا يطور مهاراته بصورة مستمرة يصبح أكثر عرضة للإقصاء الاقتصادي والبطالة.

كما يرتبط التدريب بصورة وثيقة بمفهوم "المرونة الاقتصادية" الذي يشير إلى قدرة الأفراد والمؤسسات والاقتصادات على التكيف مع الأزمات والصدمات والتحول الهيكلي. فالأفراد الذين يمتلكون مهارات متنوعة وقابلة للتطوير يكونون أكثر قدرة على الانتقال بين الوظائف والقطاعات الاقتصادية المختلفة، وأكثر قدرة على مواجهة التغيرات المفاجئة في طبيعة العمل. وقد ظهر هذا الأمر بوضوح خلال الأزمات الاقتصادية العالمية والأزمات الصحية، حيث برزت أهمية المهارات الرقمية والعمل عن بُعد والقدرة على التكيف مع البيئات الاقتصادية المتغيرة.

ومن ناحية أخرى فإن التدريب لا يقتصر أثره على الجانب الاقتصادي فقط بل يمتد ليشمل الأبعاد الاجتماعية والتنموية بصورة أوسع فالتدريب يسهم في تعزيز الاندماج الاجتماعي وتقليل معدلات الفقر وتحسين نوعية الحياة، وزيادة فرص المشاركة الاقتصادية، كما يساعد في تقليص الفجوات الاجتماعية المرتبطة بعدم تكافؤ الفرص. وتشير الأدبيات التنموية إلى أن المجتمعات التي تستثمر في بناء القدرات البشرية تكون أكثر قدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي والسياسي، لأن تنمية المهارات تعزز قدرة الأفراد على الوصول إلى فرص العمل والدخل وتحسين أوضاعهم المعيشية.

يرتبط أيضًا التدريب ارتباطًا وثيقًا بمفهوم "العمل اللائق"، الذي يُعد أحد المفاهيم الأساسية في الفكر التنموي المعاصر خاصة في أدبيات *International Labour Organization* ويشير مفهوم العمل اللائق إلى توفير فرص عمل منتجة وأمنة تحقق العدالة في الأجور والحماية الاجتماعية وبيئة العمل المناسبة وحقوق العمال والمساواة في الفرص ولا يمكن تحقيق العمل اللائق بمعزل عن تطوير المهارات والقدرات البشرية لأن نقص المهارات يؤدي غالبًا إلى التوظيف غير الرسمي وضعف الأجور وانخفاض الإنتاجية وعدم الاستقرار الوظيفي ومن هذا المنطلق أصبح التدريب أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة

خاصة بعد تبني *United Nations* لأجندة التنمية المستدامة 2030 التي أكدت بصورة واضحة على أهمية الاستثمار في الإنسان باعتباره محور التنمية وغايتها الأساسية وقد عكست أهداف التنمية المستدامة تحولاً مهماً في الفكر التنموي حيث لم تعد التنمية تُقاس فقط بمعدلات النمو الاقتصادي بل أصبحت ترتبط أيضاً بجودة الحياة والعدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية والتمكين الاقتصادي

وفي إطار هذا التحول اكتسب الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة أهمية خاصة، لأنه يربط بصورة مباشرة بين النمو الاقتصادي والعمل المنتج وتطوير المهارات البشرية. فالهدف الثامن لا يقتصر على زيادة معدلات التشغيل فقط وإنما يركز أيضاً على نوعية العمل، والإنتاجية، وريادة الأعمال، والابتكار، وحماية حقوق العمال، وتحسين بيئة العمل وتقليل العمالة الهشة وغير الرسمية. كما يعكس هذا الهدف إدراكاً متزايداً بأن النمو الاقتصادي لا يكون مستداماً أو شاملاً ما لم يرتبط بتنمية القدرات البشرية وتحسين فرص العمل.

وتشير العديد من الدراسات الاقتصادية إلى أن فجوة المهارات أصبحت من أكبر التحديات التي تواجه الاقتصادات الحديثة حيث تعاني العديد من المؤسسات من صعوبة إيجاد العمالة المؤهلة رغم ارتفاع معدلات البطالة ويعكس هذا التناقض وجود خلل هيكلي بين نظم التعليم والتدريب من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى ولذلك أصبح تطوير نظم التدريب وربطها بالاحتياجات الفعلية للاقتصاد من أهم متطلبات التنمية المستدامة كما تؤكد الأدبيات الحديثة أن فعالية التدريب لا تعتمد فقط على حجم البرامج التدريبية أو عدد المستفيدين منها وإنما تعتمد بصورة أساسية على جودة التدريب ومحتواه ومدى ارتباطه بالواقع الاقتصادي والتكنولوجي فالتدريب الذي يركز على المهارات التقليدية دون مواكبة التحولات الحديثة يفقد جزءاً كبيراً من فعاليته بينما تزداد كفاءة التدريب عندما يعتمد على التطبيق العملي والتكنولوجيا الحديثة والشراكات مع المؤسسات الاقتصادية وتحليل احتياجات سوق العمل بصورة مستمرة وقد أدى هذا الإدراك إلى ظهور اتجاهات حديثة في التدريب تعتمد على التعلم القائم على الكفاءة والتدريب الرقمي والتعليم التفاعلي والمحاكاة، والتدريب الإلكتروني، والتعلم القائم على المشروعات وهي جميعها أساليب تهدف إلى تحسين جودة المهارات المكتسبة وربطها بالواقع العملي. كما أصبحت المهارات الناعمة مثل القيادة والتواصل والعمل الجماعي والتفكير النقدي جزءاً أساسياً من العملية التدريبية نظراً لأهميتها المتزايدة في بيئات العمل الحديثة

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن التدريب لم يعد مجرد نشاط إداري أو تعليمي محدود بل أصبح عملية تنموية استراتيجية ترتبط بصورة مباشرة بتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وتعزيز الإنتاجية وتقليل البطالة وتحسين جودة العمل وبناء اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار كما أن أهمية التدريب تزداد بصورة أكبر في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر، والتي جعلت القدرة على التعلم المستمر وتطوير المهارات شرطاً أساسياً للمشاركة الفعالة في الاقتصاد والمجتمع.

2-2 البعد المعرفي للتدريب (Cognitive Dimension)

يُعد البعد المعرفي أحد أهم الأبعاد النظرية التي تأسس عليها الفكر التدريبي الحديث إذ ينطلق من فرضية أساسية مؤداها أن الأداء الإنساني لا يرتبط فقط بالقدرات الجسدية أو المهارات الإجرائية بل يعتمد بدرجة كبيرة على البنية المعرفية التي يمتلكها الفرد والتي تشمل الإدراك والفهم والتحليل والتفسير واتخاذ القرار.

وقد تأثر هذا الاتجاه بصورة واضحة بالثورة المعرفية في علم النفس خلال النصف الثاني من القرن العشرين، والتي انتقدت اختزال الإنسان في مجرد كائن يستجيب للمثيرات الخارجية كما ذهبته المدرسة السلوكية، وأكدت أن الإنسان يمتلك عمليات عقلية داخلية معقدة تؤثر في سلوكه وتحدد استجاباته ومن ثم، أصبح التدريب يُنظر إليه كعملية تستهدف إعادة تنظيم العمليات الذهنية للفرد وليس مجرد تلقينه مجموعة من التعليمات.

جان بياجيه

ويؤكد علماء النفس المعرفي وعلى رأسهم جان بياجيه، أن التعلم يحدث من خلال إعادة بناء البنى المعرفية لدى الإنسان عبر التفاعل مع الخبرات الجديدة. ووفقاً لهذا التصور، فإن التدريب يمثل عملية "إعادة مواءمة معرفية" تساعد الفرد على تطوير أنماط جديدة من التفكير تتلاءم مع متطلبات البيئة المهنية المعاصرة.

كما أسهمت نظرية معالجة المعلومات (Information Processing Theory) في توسيع الفهم المعرفي للتدريب حيث تنظر إلى العقل البشري باعتباره نظاماً لمعالجة المعلومات يقوم باستقبال البيانات وتنظيمها وتخزينها واستدعائها عند الحاجة. وفي هذا الإطار فإن التدريب الفعال هو الذي ينجح في تحسين كفاءة العمليات المعرفية لدى الفرد مثل الانتباه والذاكرة والاستدلال وحل المشكلات.

ومن منظور نظرية التعلم البنائي (Constructivism) فإن المعرفة لا تُنقل بصورة ميكانيكية من المدرب إلى المتدرب بل يبنيها الفرد ذاتيًا من خلال التفاعل مع الخبرة والتجربة ولذلك فإن الاتجاهات التدريبية الحديثة أصبحت تركز على التعلم التفاعلي والتدريب القائم على المشروعات والمحاكاة وحل المشكلات الواقعية بدلاً من الاقتصار على المحاضرات التقليدية.

ويظهر البعد المعرفي للتدريب أيضًا في ارتباطه الوثيق بمفهوم رأس المال البشري (Human Capital Theory)، الذي طوره الاقتصادي الأمريكي ثيودور شولتز ثم عززه غاري بيكر. وتنطلق هذه النظرية من أن التعليم والتدريب يمثلان استثمارًا اقتصاديًا في الإنسان يؤدي إلى رفع إنتاجيته وتحسين قدرته على الابتكار والمنافسة وترى النظرية أن المعرفة والمهارات أصبحت تمثل موردًا اقتصاديًا أساسيًا يفوق في أهميته رأس المال المادي التقليدي.

ثيودور شولتز

ومن هنا ارتبط التدريب في الفكر الاقتصادي الحديث بمفهوم "اقتصاد المعرفة" الذي يشير إلى المجتمعات التي تعتمد في إنتاج الثروة على المعرفة والابتكار والتكنولوجيا وفي ظل هذا النموذج الاقتصادي أصبحت القدرة على إنتاج المعرفة وتوظيفها معيارًا رئيسيًا للتقدم وهو ما جعل التدريب أداة استراتيجية لإعداد القوى العاملة القادرة على التعامل مع التحولات الرقمية والتكنولوجية.

كما يرتبط البعد المعرفي للتدريب بنظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory) التي تؤكد أن المؤسسات الحديثة لا تستطيع تحقيق الاستدامة أو التكيف مع التغيرات إلا إذا امتلكت القدرة على التعلم المستمر وإنتاج المعرفة المؤسسية ويُعد بيتر سينج من أبرز المنظرين لهذا الاتجاه حيث قدم مفهوم "المنظمة المتعلمة" التي تعتمد على التدريب المستمر كآلية لتطوير المعرفة الجماعية وتحسين القدرة المؤسسية على الابتكار.

وفي هذا السياق يتحول التدريب إلى أداة لبناء "الذاكرة التنظيمية" أي تراكم الخبرات والمعارف داخل المؤسسة بصورة تسمح بنقلها بين الأفراد والأجيال الوظيفية المختلفة ومن ثم فإن التدريب لا يؤدي فقط وظيفة تعليمية بل يؤدي أيضًا وظيفة استراتيجية تتعلق بالحفاظ على المعرفة المؤسسية وتعزيز القدرة التنافسية كذلك يسهم التدريب المعرفي في تنمية ما يُعرف بمهارات القرن الحادي والعشرين مثل التفكير النقدي والتفكير الإبداعي والذكاء التحليلي والقدرة على اتخاذ القرار وإدارة المعرفة والتعلم الذاتي وهذه

المهارات أصبحت ضرورية في ظل التحولات التي فرضتها الثورة الصناعية الرابعة والذكاء الاصطناعي والرقمنة

ومن الناحية اخري فإن البعد المعرفي للتدريب يعكس العلاقة بين المعرفة والسلطة داخل المجتمع حيث يؤدي امتلاك المعرفة إلى تعزيز فرص الحراك الاجتماعي والاقتصادي ويرى عالم الاجتماع بيير بورديو أن المعرفة تمثل شكلاً من أشكال "رأس المال الثقافي" الذي يمنح الأفراد قدرة أكبر على النفاذ إلى الفرص والمكانة الاجتماعية.

وبالتالي فإن التدريب يسهم في إعادة توزيع الفرص داخل المجتمع من خلال تمكين الأفراد من اكتساب معارف ومهارات تزيد من قدرتهم على الاندماج في سوق العمل وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.

2-4 البعد السلوكي للتدريب (Behavioral Dimension)

يقوم البعد السلوكي للتدريب على فرضية رئيسية مفادها أن الهدف النهائي لأي عملية تدريبية لا يتمثل فقط في اكتساب المعرفة بل في إحداث تغيير فعلي في سلوك الفرد داخل بيئة العمل والمجتمع. فالمعرفة التي لا تنعكس على السلوك تبقى محدودة التأثير بينما يقاس نجاح التدريب بمدى قدرته على تحويل التعلم إلى ممارسة عملية.

وقد تأثر هذا الاتجاه بصورة كبيرة بالمدرسة السلوكية في علم النفس خاصة أعمال جون واتسون وبورهوس سكينر اللذين أكدا أن السلوك الإنساني يمكن تعديله من خلال التعزيز والتكرار والممارسة ومن هذا المنطلق يُنظر إلى التدريب باعتباره عملية مقصودة لإعادة تشكيل السلوك المهني والاجتماعي للفرد ويظهر ذلك في تركيز البرامج التدريبية الحديثة على بناء السلوكيات التنظيمية الإيجابية مثل الالتزام والانضباط والعمل الجماعي والتواصل الفعال وتحمل المسؤولية والقدرة على إدارة الوقت والضغط المهنية.

جون واتسون وبورهوس سكينر

كما يرتبط البعد السلوكي بمفهوم الكفاءة السلوكية (Behavioral Competency) الذي يشير إلى مجموعة الأنماط السلوكية التي تمكن الفرد من تحقيق أداء فعال داخل بيئة العمل ولذلك أصبحت

المؤسسات الحديثة لا تركز فقط على المهارات التقنية بل تهتم أيضًا بالمهارات الناعمة (Soft Skills) باعتبارها عنصرًا أساسيًا في تحقيق الكفاءة المؤسسية.

ومن منظور علم الاجتماع التنظيمي يؤدي التدريب دورًا مهمًا في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات حيث يُستخدم كأداة لغرس القيم والمعايير والاتجاهات التي تتبناها المنظمة فالتدريب لا يقتصر على تطوير الأداء بل يسهم أيضًا في إنتاج "الهوية التنظيمية" التي تحدد طبيعة العلاقة بين الفرد والمؤسسة.

وفي إطار نظريات التنمية يكتسب البعد السلوكي أهمية خاصة في المجتمعات النامية لأن عملية التنمية لا تعتمد فقط على توفر الموارد المادية بل تتطلب أيضًا بناء ثقافة عمل قائمة على الإنتاجية والانضباط والابتكار والمشاركة ولذلك يُنظر إلى التدريب باعتباره أداة لإعادة تشكيل السلوك التنموي القادر على دفع عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

5-2 التدريب والتأهيل والهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة

شهد مفهوم التنمية تحولًا عميقًا في بنيته النظرية والمنهجية خلال العقود الأخيرة نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي شهدتها العالم منذ النصف الثاني من القرن العشرين فالتنمية في صورتها التقليدية كانت ترتبط بصورة أساسية بالنمو الاقتصادي الكمي حيث جرى اختزالها في مؤشرات مادية مثل الناتج القومي الإجمالي ومتوسط الدخل ومعدلات التصنيع وحجم الاستثمار والإنتاج وقد تأثر هذا التصور بالنظريات الاقتصادية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية التي اعتبرت أن تحقيق النمو الاقتصادي يؤدي بصورة تلقائية إلى تحسين مستويات المعيشة وتحقيق الرفاه الاجتماعي

وفي هذا السياق ركزت النماذج التنموية التقليدية خاصة في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية على التوسع الصناعي وزيادة الإنتاجية بوصفهما المدخل الرئيسي للتنمية وقد ظهر ذلك بوضوح في نظريات التحديث (Modernization Theory) التي قدمها *والتر روستو* التي افترضت أن المجتمعات تمر بمراحل خطية من النمو تبدأ بالمجتمع التقليدي وتنتهي بمجتمع الاستهلاك الواسع وأن التنمية تتحقق أساسًا من خلال التصنيع والتوسع الاقتصادي

والتر روستو

غير أن هذه المقاربات تعرضت لانتقادات واسعة منذ سبعينيات القرن العشرين بعدما اتضح أن تحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي لا يؤدي بالضرورة إلى تحقيق العدالة الاجتماعية أو تحسين نوعية الحياة الإنسانية فقد أظهرت التجارب التنموية في كثير من الدول النامية أن النمو الاقتصادي قد يترافق مع ارتفاع معدلات البطالة واتساع الفجوة الطبقية وتفاقم الفقر والتمييز الاجتماعي فضلاً عن تزايد الضغوط البيئية واستنزاف الموارد الطبيعية

ومن هنا بدأ الفكر التنموي يشهد تحولاً تدريجياً من التركيز على "كمية النمو" إلى التركيز على "نوعية التنمية" أي الانتقال من التنمية بوصفها عملية اقتصادية بحتة إلى التنمية بوصفها عملية إنسانية شاملة تستهدف توسيع قدرات الإنسان وتحسين نوعية حياته وقد لعبت في هذا التحول مجموعة من الاتجاهات النظرية الجديدة خاصة مقاربات التنمية البشرية ونظرية الحاجات الأساسية ونظرية القدرات والاتجاهات البيئية والنقدية

وفي هذا الإطار برز مفهوم التنمية المستدامة (Sustainable Development) باعتباره أحد أهم المفاهيم المركزية في الفكر التنموي المعاصر خاصة بعد صدور تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987 والمعروف باسم تقرير برونتلاند Our Common Future الذي قدم التعريف الأشهر للتنمية المستدامة باعتبارها:

“التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها”.

ويعكس هذا التعريف تحولاً فلسفياً ومنهجياً عميقاً في فهم التنمية إذ لم تعد التنمية تُختزل في تحقيق التراكم الاقتصادي أو زيادة الناتج القومي بل أصبحت عملية متعددة الأبعاد تقوم على تحقيق التوازن بين الثلاثة أبعاد الرئيسية البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي

ويشير هذا التصور إلى أن التنمية الحقيقية لا يمكن أن تتحقق إذا كان النمو الاقتصادي يتم على حساب العدالة الاجتماعية أو الاستدامة البيئية لأن التنمية في جوهرها عملية متكاملة تستهدف تحسين نوعية الحياة الإنسانية بصورة مستدامة وعادلة.

وقد تأثر هذا التحول أيضًا بظهور مفهوم التنمية البشرية (Human Development) الذي ارتبط بصورة أساسية بإسهامات *أمارتيا سن ومحمود الحق* والذين انتقدا اختزال التنمية في المؤشرات الاقتصادية التقليدية وأكدوا أن التنمية الحقيقية تتمثل في توسيع قدرات الإنسان وحياته وخياراته

أمارتيا سن ومحمود الحق

وفي كتابه *Development as Freedom* يؤكد *أمارتيا سن* أن التنمية لا ينبغي أن تُفهم فقط باعتبارها زيادة في الدخل أو الثروة بل باعتبارها عملية لتحرير الإنسان من القيود التي تحد من قدرته على الاختيار والمشاركة والإنتاج ومن هذا المنطلق يصبح الاستثمار في الإنسان عبر التعليم والتدريب والرعاية الصحية وبناء القدرات شرطًا جوهريًا لتحقيق التنمية المستدامة.

Development as Freedom

وفي ضوء هذا التصور اكتسب التدريب والتأهيل أهمية مركزية داخل الفكر التنموي الحديث لأن بناء القدرات البشرية أصبح يمثل الأساس الحقيقي للتنمية في المجتمعات المعاصرة فالتنمية المستدامة لا تعتمد فقط على توفر الموارد الطبيعية أو رأس المال المادي بل تعتمد بصورة متزايدة على نوعية الموارد البشرية ومدى امتلاكها للمعرفة والمهارات والقدرة على الابتكار والتكيف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية وقد تأثر هذا الاتجاه بصورة واضحة بنظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) التي طورها كل من *ثيودور شولتز* و*غارى بيكر* حيث أكدت هذه النظرية أن التعليم والتدريب يمثلان استثمارًا اقتصاديًا طويل الأجل يؤدي إلى رفع الإنتاجية وتحسين النمو الاقتصادي وتعزيز القدرة التنافسية للدول

ويرى *شولتز* أن التنمية الاقتصادية الحديثة لم تعد قائمة فقط على تراكم رأس المال المادي بل أصبحت تعتمد بصورة أساسية على الاستثمار في الإنسان لأن العنصر البشري هو القادر على إنتاج المعرفة واستخدام التكنولوجيا وتحقيق الابتكار أما *غارى بيكر* فقد أكد أن التدريب يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية للعامل ويرفع من قدرته على التكيف مع متطلبات سوق العمل بما ينعكس بصورة مباشرة على النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي

ومن هنا أصبح التدريب يُنظر إليه باعتباره أحد أهم الآليات الاستراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة لأنه يسهم في:

- رفع الإنتاجية الاقتصادية.
- تحسين قابلية التشغيل .
- تقليل البطالة والفقر .
- تعزيز القدرة التنافسية .
- دعم الابتكار .
- تنمية المهارات التكنولوجية والمعرفية .
- تحقيق الاندماج الاجتماعي والاقتصادي .

كما ارتبطت أهمية التدريب بالتحويلات التي شهدتها الاقتصاد العالمي نحو اقتصاد المعرفة (Knowledge Economy) حيث أصبحت المعرفة تمثل المورد الإنتاجي الأكثر أهمية داخل المجتمعات الحديثة ويشير مانويل كاستلز في كتابه *The Rise of the Network Society* إلى أن الاقتصاد العالمي أصبح قائماً على إنتاج المعلومات وتداول المعرفة وأن القدرة على التعلم المستمر والتكيف المعرفي أصبحت شرطاً أساسياً للمشاركة في الحياة الاقتصادية وفي هذا السياق لم يعد التدريب مجرد عملية لتحسين الأداء الوظيفي التقليدي بل أصبح عملية استراتيجية تستهدف بناء الإنسان القادر على التعلم المستمر وإدارة المعرفة والتكيف مع التغيرات التكنولوجية المتسارعة خاصة في ظل الثورة الصناعية الرابعة وما ترتب عليها من تغيرات جذرية في طبيعة الوظائف والمهارات المطلوبة وقد انعكس هذا الإدراك بوضوح في أجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030 التي أكدت بصورة متكررة على أهمية تنمية القدرات البشرية والتدريب والتعليم المستمر باعتبارها أدوات مركزية لتحقيق أهداف التنمية المختلفة وتُعد العلاقة بين التدريب والتنمية المستدامة أكثر وضوحاً في الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة الذي ينص على:

“تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع”.

ويُظهر هذا الهدف العلاقة البنوية العميقة بين التدريب والعمل اللائق والتنمية الاقتصادية لأن تحقيق النمو الاقتصادي المستدام لم يعد مرتبطاً فقط بزيادة الاستثمار أو التوسع الإنتاجي بل أصبح يعتمد بصورة متزايدة على امتلاك قوة عمل مؤهلة تمتلك المهارات المعرفية والتكنولوجية والسلوكية اللازمة للتفاعل مع الاقتصاد الحديث كما يرتبط الهدف الثامن بصورة مباشرة بقضية تشغيل الشباب خاصة

في ظل ارتفاع معدلات البطالة الشبابية عالميًا واتساع الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ولذلك تؤكد تقارير منظمة العمل الدولية أن تنمية المهارات والتدريب المهني يمثلان من أهم السياسات اللازمة لتحقيق التشغيل المستدام وتقليل البطالة وتحسين جودة فرص العمل وفي هذا السياق لم يعد مفهوم "العمل اللائق" يشير فقط إلى توفير فرصة عمل بل أصبح يشمل أيضًا ضمان بيئة عمل آمنة وتوفير دخل عادل وتحقيق الاستقرار الوظيفي وتعزيز الحماية الاجتماعية ودعم المساواة وعدم التمييز وتمكين الأفراد من تطوير قدراتهم المهنية ومن ثم فإن التدريب والتأهيل يمثلان شرطًا جوهريًا لتحقيق العمل اللائق لأنهما يساهمان في رفع كفاءة الشباب وزيادة قدرتهم على الاندماج داخل سوق العمل وتعزيز فرصهم في الحصول على وظائف مستقرة ومنتجة.

وعلى هذا الأساس يمكن القول إن التدريب والتأهيل لم يعودا مجرد أدوات لتحسين الأداء الوظيفي بل أصبحت جزءًا من البنية النظرية للتنمية المستدامة ذاتها لأنهما يرتبطان بصورة مباشرة ببناء الإنسان القادر على الإنتاج والابتكار والمشاركة الاقتصادية والاجتماعية وهو ما يجعل الاستثمار في تدريب وتأهيل الشباب أحد أهم الشروط الاستراتيجية لتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة.

6-2 تدريب وتأهيل الشباب وتحقيق العمل اللائق مقارنة نظرية في إطار الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة:

يمثل تدريب وتأهيل الشباب أحد المحاور الجوهرية في الفكر التنموي المعاصر ليس باعتباره سياسة قطاعية أو أداة تشغيل فحسب بل بوصفه بنية نظرية متكاملة ترتبط بإعادة إنتاج القوة الإنتاجية للمجتمع وتشكيل رأس المال البشري وإعادة تنظيم العلاقة بين الإنسان وسوق العمل في سياق التحولات البنيوية التي فرضها الاقتصاد المعرفي والعولمة وثورة التكنولوجيا وقد أصبح من الواضح في الأدبيات التنموية الحديثة أن أزمة البطالة الشبابية والعمل غير اللائق لا يمكن فهمهما بمعزل عن طبيعة البنية المهنية والمعرفية للقوى العاملة وأن التدريب لم يعد وظيفة تكميلية بل أصبح آلية مركزية في إعادة تشكيل منظومة العمل ذاتها ينطلق مفهوم العمل اللائق كما صاغته منظمة العمل الدولية من تصور معياري شامل للعمل باعتباره ليس مجرد وسيلة للعيش بل إطارًا لتحقيق الكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي وقد تطور هذا المفهوم في سياق نقد النموذج الاقتصادي التقليدي الذي افترض أن النمو الاقتصادي يؤدي تلقائيًا إلى تحسين ظروف العمل إلا أن التجربة العالمية أظهرت

أن النمو قد يترافق مع هشاشة العمل واتساع القطاع غير الرسمي، وتزايد عدم المساواة خصوصًا في أسواق العمل الخاصة بالشباب.

وفي هذا السياق أصبح الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة الذي أقرته الأمم المتحدة ضمن أجندة 2030 يمثل الإطار المرجعي الأشمل الذي يربط بين النمو الاقتصادي والعمل اللائق والتشغيل المستدام حيث يقوم على فكرة أساسية مفادها أن تحقيق التنمية المستدامة لا يمكن أن يتم دون توفير فرص عمل منتجة وعادلة وأمنة ويكتسب هذا الهدف أهمية خاصة في علاقته بالشباب باعتبارهم الفئة الأكثر تأثرًا باضطرابات سوق العمل والأكثر حاجة إلى التأهيل المستمر في ضوء ذلك يمكن فهم التدريب والتأهيل باعتبارهما عملية إعادة بناء للقدرات البشرية داخل المجتمع وليس مجرد عملية نقل مهارات فالتدريب في الفكر المعاصر لم يعد يقتصر على تحسين الأداء الوظيفي بل أصبح عملية إنتاج معرفي وسلوكي تهدف إلى تحويل الفرد من متلقٍ سلبي إلى فاعل اقتصادي واجتماعي قادر على التكيف والابتكار ويستند هذا التحول إلى تطور نظريات رأس المال البشري حيث يرى *ثيودور شولتز* و*غاربي بيكر* أن الاستثمار في التعليم والتدريب يمثل الشكل الأكثر أهمية من أشكال الاستثمار الاقتصادي لأنه يؤدي إلى رفع إنتاجية الفرد وزيادة قدرته على الاندماج في سوق العمل ويؤكد بيكر في إطار تحليله لرأس المال البشري أن الفروق في الأجور وفرص العمل بين الأفراد لا تعود فقط إلى الفروق في رأس المال المادي بل إلى الفروق في مستوى المهارات والمعرفة المكتسبة عبر التعليم والتدريب. ومن هنا يصبح التدريب أداة لإعادة توزيع الفرص الاقتصادية داخل المجتمع وليس فقط وسيلة لرفع الكفاءة الإنتاجية وترتبط هذه الرؤية ارتباطًا وثيقًا بالتحويلات التي شهدها الاقتصاد العالمي نحو اقتصاد المعرفة حيث أصبحت المعرفة والتكنولوجيا والابتكار هي المحركات الأساسية للنمو الاقتصادي ويشير *مانويل كاستلز* في تحليله لمجتمع الشبكات إلى أن الاقتصاد المعاصر يقوم على تدفقات المعلومات وأن القدرة على التعلم المستمر وإعادة إنتاج

المعرفة أصبحت شرطًا أساسيًا للاندماج في السوق العالمي وفي هذا السياق لم يعد التدريب نشاطًا محدودًا زمنيًا بل أصبح عملية مستمرة مرتبطة بمبدأ "التعلم مدى الحياة".

ويعكس هذا التحول أيضًا طبيعة التغير في سوق العمل العالمي، حيث أدت الثورة الصناعية الرابعة إلى إعادة تشكيل جذري لطبيعة الوظائف فقد أدت الأتمتة والذكاء الاصطناعي والتحول الرقمي إلى اختفاء بعض الوظائف التقليدية وظهور وظائف جديدة تعتمد على المهارات الرقمية والتحليلية والمعرفية. وهذا

ما جعل الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل تتسع بشكل كبير وهو ما يشير إليه تقارير منظمة العمل الدولية باعتباره أحد الأسباب الرئيسية لبطالة الشباب عالميًا.

ومن هنا يصبح التدريب والتأهيل أداة لإعادة مواءمة هذه الفجوة البنيوية بين التعليم وسوق العمل من خلال تزويد الشباب بالمهارات الفنية والسلوكية والرقمية التي تتوافق مع متطلبات الاقتصاد الحديث. كما يسهم التدريب في تعزيز ما يعرف بـ "قابلية التشغيل" (Employability)، أي قدرة الفرد على الحصول على وظيفة مناسبة والحفاظ عليها والتكيف مع التغيرات المهنية.

وفي إطار الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، لا يُنظر إلى التشغيل باعتباره مجرد توفير وظائف، بل باعتباره توفير "عمل لائق"، وهو مفهوم يتجاوز البعد الاقتصادي ليشمل الأبعاد الاجتماعية والحقوقية للعمل. فالعمل اللائق يشمل الأجر العادل، والأمان الوظيفي، والحماية الاجتماعية والمساواة وظروف العمل الإنسانية ومن ثم فإن التدريب يمثل شرطاً أساسياً لتحقيق هذا النوع من العمل لأنه يرفع من جودة القوى العاملة ويزيد من قدرتها التنافسية داخل سوق العمل.

وتشير أدبيات التنمية إلى أن ضعف المهارات يمثل أحد أهم العوامل المؤدية إلى العمل غير اللائق حيث ينتهي الكثير من الشباب إلى العمل في القطاع غير الرسمي أو الأعمال الهشة منخفضة الدخل بسبب نقص التأهيل ولذلك فإن التدريب لا يؤدي فقط إلى تحسين فرص التشغيل بل يسهم أيضاً في تحسين جودة العمل ذاته.

ومن منظور آخر يمكن فهم العلاقة بين التدريب والعمل اللائق في إطار نظرية رأس المال الثقافي التي قدمها بيير بورديو حيث يرى أن امتلاك المعرفة والمهارات يمثل شكلاً من أشكال القوة الاجتماعية التي تحدد فرص الفرد في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وبالتالي فإن التدريب يعيد توزيع هذا "الرأس مال الثقافي" داخل المجتمع بما يساهم في تقليل الفجوات الاجتماعية وتحقيق قدر أكبر من العدالة.

بيير بورديو

كما يمكن ربط هذه العلاقة بنظرية القدرات التي طورها *مارتيا سن* والتي تؤكد أن التنمية لا تُقاس فقط بالدخل بل بمدى توسيع قدرات الأفراد وحياتهم في الاختيار وفي هذا الإطار يصبح التدريب وسيلة لتمكين الشباب من توسيع خياراتهم الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق استقلالهم الذاتي والمشاركة الفعالة في المجتمع.

ويشير سن في كتابه Development as Freedom إلى أن الحرمان من التعليم والتدريب يمثل أحد أشكال الحرمان من الحرية لأن الفرد غير المؤهل يكون مقيداً بفرص محدودة في سوق العمل، وغير قادر على تحسين وضعه الاجتماعي ومن هنا فإن التدريب لا يمثل فقط أداة اقتصادية بل يمثل أداة لتحرير القدرات الإنسانية.

وعلى الرغم من المركزية التي يحتلها التدريب في الفكر التنموي إلا أن الأدبيات النقدية تشير إلى أن فعاليته تعتمد على السياق البنيوي للاقتصاد فوجود قوى عاملة مدربة لا يؤدي تلقائياً إلى تحقيق التشغيل إذا لم تتوفر فرص عمل كافية أو سياسات اقتصادية داعمة للنمو ولذلك فإن التدريب يجب أن يُفهم باعتباره جزءاً من منظومة متكاملة تشمل السياسات الاقتصادية وسياسات التشغيل والحماية الاجتماعية والابتكار.

وفي ضوء ذلك يمكن القول إن تدريب وتأهيل الشباب يمثلان أحد أهم المفاتيح النظرية والتطبيقية لتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة لأنه يربط بين بناء القدرات البشرية وتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وبين تحسين جودة العمل وتعزيز العدالة الاجتماعية وبين تمكين الشباب وضمان اندماجهم الفاعل في الاقتصاد والمجتمع.

الفصل الثالث : قراءة تحليلية لواقع منظومة التدريب والتأهيل في جمهورية مصر العربية في ضوء متطلبات التنمية المستدامة (الهدف الثامن)

3-1 المقدمة

يُعد التدريب والتأهيل أحد أهم المرتكزات البنيوية في بناء نظم التنمية الحديثة حيث لم يعد يُنظر إليه بوصفه نشاطاً تقنياً محدود الأثر داخل المؤسسات أو البرامج الحكومية بل أصبح يمثل آلية استراتيجية لإعادة إنتاج رأس المال البشري ورفع كفاءة القوى العاملة وتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد العالمي فقد أدى الانتقال من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة وما صاحبه من ثورة رقمية وتكنولوجية إلى إعادة تعريف طبيعة العمل ذاته بحيث لم تعد المهارات التقليدية كافية لضمان الاندماج في سوق العمل بل أصبحت المهارات المعرفية والرقمية والسلوكية والتكيفية هي المحدد الأساسي لقابلية التشغيل.

وفي هذا الإطار تبرز أهمية تحليل واقع منظومة التدريب والتأهيل في جمهورية مصر العربية باعتبارها حالة تنموية مركبة تعكس التفاعل بين السياسات العامة للدولة من جهة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية العالمية من جهة أخرى فمصر باعتبارها دولة ذات كتلة سكانية شبابية كبيرة تواجه تحدياً مزدوجاً يتمثل في ارتفاع الطلب على فرص العمل من ناحية والحاجة إلى رفع جودة رأس المال البشري من ناحية أخرى وهو ما يجعل من التدريب والتأهيل عنصراً حاسماً في معادلة التنمية المستدامة.

وتكتسب هذه الإشكالية أهمية متزايدة في ضوء تبني المجتمع الدولي لأجندة التنمية المستدامة 2030 التي أطلقتها الأمم المتحدة والتي تضع الهدف الثامن في صدارة الأهداف المتعلقة بالنمو الاقتصادي الشامل والعمل اللائق حيث ينص هذا الهدف على تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام وتوفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع ويعكس هذا الهدف تحولاً جوهرياً في فلسفة التنمية إذ لم تعد التنمية تُقاس فقط بمعدلات النمو الاقتصادي بل أصبحت تُقاس أيضاً بمدى قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل لائقة وتحقيق العدالة في توزيع الفرص وتمكين الفئات الأكثر هشاشة وعلى رأسها الشباب.

ومن هنا فإن العلاقة بين التدريب والتأهيل من جهة وتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة من جهة أخرى تمثل علاقة بنيوية وليست عرضية حيث يُعد التدريب أحد الأدوات الأساسية التي تمكن

الشباب من الاندماج في سوق العمل وتحسين قابليتهم للتشغيل وتقليل الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات الاقتصاد الفعلي وقد أكدت الأدبيات الدولية بما في ذلك تقارير منظمة العمل الدولية والبنك الدولي أن أحد أبرز التحديات التي تواجه أسواق العمل في الدول النامية يتمثل في عدم التوافق بين المهارات المتاحة لدى الشباب والمهارات المطلوبة فعليًا في القطاعات الإنتاجية وهو ما يفرض ضرورة إعادة هيكلة منظومات التدريب لتصبح أكثر ارتباطًا بالاقتصاد الحقيقي.

وفي السياق المصري شهدت منظومة التدريب والتأهيل تطورًا ملحوظًا من حيث تعدد المؤسسات وتنوع البرامج إلا أن هذا التطور لا يزال يواجه تحديات هيكلية تتعلق بدرجة التكامل بين مكونات النظام التدريبي ومدى ارتباطه الفعلي بسوق العمل وقدرته على الاستجابة للتحويلات التكنولوجية والاقتصادية المتسارعة كما يظل التحدي الأهم مرتبطًا بمدى تحويل التدريب من نشاط إداري تقليدي إلى أداة استراتيجية لإنتاج المهارات المستقبلية وليس فقط معالجة فجوات آنية في سوق العمل.

وتتجلى أهمية هذا التحليل أيضًا في الدور المتنامي الذي تلعبه بعض المؤسسات الوطنية المتخصصة في التدريب مثل الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل الشباب NTA التي تمثل أحد النماذج الحديثة في بناء القدرات القيادية والإدارية للشباب من خلال برامج تدريبية متقدمة تستهدف إعداد كوادر قادرة على إدارة عمليات التنمية والتغيير المؤسسي كما تبرز الأكاديمية العسكرية المصرية كنموذج مختلف في التأهيل يعتمد على الدمج بين البعد المهني والسلوكي والقيمي بما يسهم في إعداد كوادر تتمتع بالانضباط والكفاءة والقدرة على العمل داخل مؤسسات الدولة.

وعليه فإن هذا الفصل يهدف إلى تقديم قراءة تحليلية معمقة لواقع منظومة التدريب والتأهيل في مصر، من خلال استعراض بنيتها المؤسسية وتحليل التحديات التي تواجهها وربطها بالإطار النظري لرأس المال البشري والتنمية المستدامة بما يسمح بفهم أعمق لدورها في تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، وخاصة في ما يتعلق بتمكين الشباب وتعزيز فرص العمل اللائق.

2-3 الإطار العام لمنظومة التدريب والتأهيل في مصر

يمثل الإطار العام لمنظومة التدريب والتأهيل أحد أكثر الأطر المفاهيمية تركيبًا وتشابكًا في حقل الدراسات التنموية المعاصرة وذلك نظرًا لكونه يقع عند نقطة تقاطع معرفية بين عدة حقول علمية متداخلة تشمل الاقتصاد الكلي، واقتصاديات العمل ونظريات التنمية البشرية وعلم الاجتماع الاقتصادي وسياسات التعليم والتعلم ونماذج إدارة الموارد البشرية ونظريات رأس المال البشري ويعكس هذا التعدد المعرفي طبيعة الظاهرة ذاتها إذ إن التدريب لم يعد يُفهم بوصفه نشاطًا إداريًا معزولاً داخل المؤسسات بل بوصفه آلية بنوية لإعادة إنتاج القوى العاملة وإعادة تشكيل بنيتها المهارية والمعرفية والسلوكية بما يتلاءم مع التحولات الهيكلية العميقة في الاقتصاد العالمي وقد شهد هذا الإطار تطورًا تدريجيًا انتقل فيه الفكر من المقاربة الاختزالية التقليدية التي كانت تنظر إلى التدريب باعتباره وظيفة تشغيلية داخل المؤسسة تهدف فقط إلى رفع كفاءة الأداء الوظيفي على مستوى ضيق ومباشر إلى مقاربة أكثر شمولية وتعقيدًا تنظر إلى التدريب باعتباره عملية إنتاج اجتماعي اقتصادي متكاملة تتجاوز حدود المؤسسة لتشمل المجتمع وسوق العمل والبنية الاقتصادية ككل ففي النموذج التقليدي كان التدريب يُعامل كأداة لتحسين الإنتاجية اللحظية للعامل داخل بيئة العمل دون ربطه بالبنية الكلية للاقتصاد أو بمسارات التنمية طويلة الأجل وهو ما يعكس تصورًا وظيفيًا محدودًا للمهارة باعتبارها عنصرًا ثابتًا يمكن نقله دون إعادة تشكيل جذري غير أن التحولات البنوية التي شهدتها الاقتصاد العالمي منذ نهاية القرن العشرين خاصة مع صعود اقتصاد المعرفة والثورة الرقمية والعولمة الإنتاجية أدت إلى تفكك هذا التصور التقليدي وظهور فهم جديد للتدريب باعتباره عملية ديناميكية مستمرة لإعادة إنتاج الإنسان اقتصاديًا واجتماعيًا ومعرفيًا ففي هذا التصور الحديث لم يعد الفرد مجرد "عامل" يؤدي وظيفة محددة بل أصبح "فاعلًا معرفيًا" يتغير دوره وفقًا لتغير التكنولوجيا وأنماط الإنتاج ومن ثم أصبح التدريب يمثل آلية لإعادة تشكيل "القدرة الإنتاجية الكامنة" داخل الإنسان وليس فقط تحسين الأداء الحالي ويستند هذا التحول النظري إلى تطور مفهوم رأس المال البشري في الأدبيات الاقتصادية حيث قدم كل من ثيودور شولتز وغاري بيكر تصورًا ثوريًا أعاد تعريف العلاقة بين التعليم والتدريب والنمو الاقتصادي من خلال اعتبار الإنسان نفسه شكلاً من أشكال رأس المال القابل للاستثمار والتراكم ووفقًا لهذا التصور فإن التدريب لا يُعد استهلاكًا للموارد بل استثمارًا

إنتاجيًا طويل الأجل يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل ورفع كفاءة الاقتصاد الكلي وقد دعم هذا الاتجاه لاحقًا التحليل المؤسسي لاقتصاديات العمل الذي أكد أن أداء سوق العمل لا يتحدد فقط بعوامل العرض والطلب الكمية بل يتأثر بشكل جوهري بنوعية المهارات المتاحة ومدى توافقها مع البنية الإنتاجية للاقتصاد وهنا يظهر التدريب كآلية لضبط "عدم التوازن الهيكلي" بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وهو ما يُعرف في الأدبيات الحديثة بـ "اختلال المهارات (Skills Mismatch)" الذي يُعد أحد أهم أسباب البطالة الهيكلية في الاقتصادات النامية توسع علم الاجتماع التنموي في تحليل التدريب بوصفه آلية لإعادة إنتاج البنية الاجتماعية وليس فقط الاقتصادية حيث يشير بيورديو إلى أن المهارات والمعرفة تشكل ما يُعرف بـ "رأس المال الثقافي" الذي يؤثر بشكل مباشر على فرص الحراك الاجتماعي للأفراد داخل المجتمع.

ومن ناحية أخرى ومن ثم فإن التدريب لا يعمل فقط على رفع الكفاءة الإنتاجية بل يسهم أيضًا في إعادة توزيع الفرص الاجتماعية أو في بعض الحالات إعادة إنتاج التفاوتات إذا لم يكن متاحًا بشكل عادل وشامل وفي سياق أكثر حداثة جاء مانويل كاستلز ليؤكد أن الاقتصاد المعاصر أصبح قائمًا على "مجتمع الشبكات" حيث تتحول المعرفة إلى المورد الإنتاجي الأساسي وتصبح القدرة على التعلم المستمر وإعادة اكتساب المهارات شرطًا أساسيًا للبقاء داخل سوق العمل وهذا التحول أدى إلى إعادة تعريف التدريب باعتباره "نظام تعلم مستمر مدى الحياة (Lifelong Learning System)" وليس مجرد مرحلة زمنية محدودة كما ساهمت مقارنة التنمية البشرية التي قدمها أمارتيا سن في إعادة صياغة الوظيفة الفلسفية للتدريب، حيث لم يعد الهدف منه فقط تحسين الدخل أو الإنتاجية بل توسيع "القدرات الحقيقية" للأفراد أي قدرتهم على الاختيار والحرية والمشاركة الفاعلة في المجتمع ووفقًا لهذا التصور فإن غياب التدريب أو ضعفه لا يؤدي فقط إلى ضعف اقتصادي، بل إلى تقييد جوهري في الحريات الإنسانية

وبناءً على ذلك يمكن فهم الإطار النظري للتدريب والتأهيل بوصفه إطارًا مركبًا يتجاوز الحدود التقليدية بين الاقتصاد والاجتماع والإدارة ليشكل بنية تفسيرية شاملة تعيد تعريف العلاقة بين الإنسان والعمل والتنمية فهو ليس مجرد وسيط بين التعليم وسوق العمل بل هو آلية إعادة إنتاج شاملة للقدرة الإنتاجية والاجتماعية والمعرفية داخل المجتمع بما يتوافق مع التحولات الهيكلية في الاقتصاد العالمي .

3-3 دور الأكاديمية الوطنية للتدريب وتأهيل الشباب NTA

جاء تأسيس الأكاديمية الوطنية للتدريب في مصر في سياق تحولات استراتيجية عميقة شهدتها الدولة في منتصف العقد الثاني من الألفية حيث تزايدت الحاجة إلى إعادة بناء القدرات البشرية داخل الجهاز الإداري للدولة وتحديث أدوات إعداد وتأهيل القيادات الشابة بما يتماشى مع متطلبات الدولة الحديثة وقد صدر قرار إنشائها بقرار رئاسي في عام 2017 كإحدى المؤسسات الوطنية المعنية ببناء وتنمية القدرات البشرية وذلك ضمن توجه عام للدولة نحو إعادة هيكلة منظومة الإدارة العامة وتعزيز كفاءة الجهاز الإداري ورفع جودة رأس المال البشري بوصفه أحد المحركات الأساسية للتنمية جاء هذا التأسيس متزامناً مع توجهات الدولة نحو رؤية مصر للتنمية المستدامة 2030 وما صاحبها من برامج إصلاح إداري واقتصادي تستهدف الانتقال من نمط الإدارة التقليدية إلى نموذج أكثر كفاءة واحترافية قائم على الحوكمة وبناء القدرات.

قرار رئيس الجمهورية رقم 343 لسنة 2017

لا تُفهم الأكاديمية الوطنية للتدريب بوصفها مؤسسة تنفيذية بل بوصفها نظام إدراكي مؤسسي للدولة أي أنها لا تنتج تدريباً فقط بل تقوم بإدراك احتياجات الدولة المهارية قبل حدوثها وتحليل التحولات المستقبلية في سوق العمل وإعادة ترجمة السياسات الاقتصادية إلى احتياجات مهارية وتحويل الاستراتيجيات الوطنية إلى مسارات تدريبية قابلة للتنفيذ أي أن الأكاديمية لا تتعامل بالواقع فقط بل تتعامل مع المستقبل المتوقع .

الأساس النظري لدور الأكاديمية

يمكن تفسير دور الأكاديمية

1- نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) كما صاغها Gary Becker تؤكد

النظرية أن

الاستثمار في التعليم والتدريب يؤدي إلى زيادة الإنتاجية

أي أن الأكاديمية لا تنتج معرفة فقط بل تنتج قدرة إنتاجية وكفاءة تشغيلية ومرونة مهنية وقابلية

انتقال بين الوظائف

2- نظرية القدرات (Capability Approach) كما طرحها Amartya Sen تركز النظرية على أن

التنمية ليست مجرد دخل توسيع خيارات الفرد وتمكينه من اتخاذ قرارات اقتصادية

واجتماعية حرة وبالتالي تصبح الأكاديمية: مؤسسة توسّع "حريات الاختيار المهني" وليس فقط المهارات.

3- نظرية الحوكمة الشبكية (Network Governance Theory) تفترض أن المؤسسات الحديثة لا تعمل بشكل منفصل بل عبر شبكات من الحكومه والقطاع الخاص والجامعات والمؤسسات الدولية.

4- نظرية التحول المؤسسي (Institutional Transformation Theory) تفترض أن المؤسسات في الدول النامية تتحول من بيروقراطية تقليدية الى مؤسسات مرنة قائمه علي الاداء والنتائج وهذا ما ينطبق على الأكاديمية بوصفه مؤسسة أداء (Performance-Based Institution).

4-3 هيكل سوق العمل المصري وخصائصه

يمثل هيكل سوق العمل المصري حالة تحليلية مركبة في أدبيات الاقتصاد التنموي لأنه لا يعكس مجرد توزيع العمالة على قطاعات إنتاجية بل يعكس في جوهره بنية الاقتصاد ذاته وطبيعة التحول الهيكلي الذي مر به على مدى عقود بالإضافة إلى التفاعلات بين النمو السكاني والسياسات الاقتصادية وهيكل التعليم ومستوى التطور التكنولوجي ومدى قدرة الاقتصاد على توليد فرص عمل منتجة لذلك فإن فهم سوق العمل المصري لا يمكن أن يتم من خلال المؤشرات الكمية وحدها بل يتطلب قراءة تفسيرية للبنية العميقة التي تنتج هذه المؤشرات

حيث تشير البيانات الحديثة الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن قوة العمل في مصر تجاوزت في السنوات الأخيرة حاجز 33 إلى 35 مليون فرد حيث سجلت نحو 34.7 مليون فرد في أحد الربعيات الأخيرة من عام 2025 مع استمرار النمو في حجم القوة العاملة نتيجة الزيادة السكانية والدخول السنوي المرتفع إلى سوق العمل كما بلغ معدل البطالة نحو 6.1% إلى 6.4% في 2025 وهو ما يعكس تحسناً رقمياً نسبياً مقارنة بسنوات سابقة حيث سجلت بعض الفترات انخفاضاً إلى حدود 6.1% في الربع الثاني من 2025 وفق بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وارتفعت لاحقاً إلى نحو 6.4% في بعض

الأربع التالية غير أن الأدبيات الاقتصادية تؤكد أن هذا التحسن الظاهري في معدل البطالة لا يعكس بالضرورة تحسناً موازياً في جودة التشغيل أو إنتاجيته وإنما قد يخفي خلفه تحولات في طبيعة العمل واتساع نطاق التشغيل غير الرسمي فعلى المستوى البنيوي يتميز سوق العمل المصري بكونه سوقاً "مفتوح الدخول عالي الضغط الديموغرافي" حيث يؤدي النمو السكاني المرتفع إلى تدفق مستمر من الداخلين الجدد سنوياً إلى سوق العمل وهو ما يخلق ضغطاً هيكلياً على قدرة الاقتصاد على خلق وظائف كافية ذات جودة عالية وتوضح تقارير البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية أن الاقتصادات ذات البنية السكانية الشابة تواجه دائماً تحدياً يتمثل في "فائض عرض العمل" مقارنة بالطلب الفعلي، مما يؤدي إلى إعادة توزيع العمالة نحو قطاعات أقل إنتاجية ومن أبرز السمات البنيوية لسوق العمل المصري أيضاً هيمنة القطاع غير الرسمي الذي يُعد أحد أهم مكونات الاقتصاد المصري غير المرئي إحصائياً بالكامل وتشير التقديرات الدولية إلى أن الاقتصاد غير الرسمي في مصر يستوعب نسبة كبيرة من قوة العمل ، وقد تصل في بعض التقديرات إلى ما يقارب 40% أو أكثر من إجمالي التشغيل في قطاعات متعددة هذا القطاع يتميز بغياب العقود الرسمية وضعف الحماية الاجتماعية وانخفاض مستويات الأجور لكنه في الوقت ذاته يمثل آلية امتصاص رئيسية للبطالة الظاهرة مما يجعله عنصراً مزدوج التأثير فهو يقلل البطالة رسمياً لكنه يعمق هشاشة التشغيل وعند تحليل التركيب القطاعي لسوق العمل يتضح أن غالبية التشغيل يتمركز في قطاعات الخدمات والتجارة والبناء والزراعة وهي قطاعات تتسم في الغالب بانخفاض القيمة المضافة مقارنة بالقطاعات الصناعية المتقدمة أو القطاعات التكنولوجية هذا التوزيع يعكس ما يُعرف في الأدبيات الاقتصادية بـ "التحيز الهيكلي نحو القطاعات منخفضة الإنتاجية" حيث لا يتناسب توزيع العمالة مع توزيع الناتج المحلي الإجمالي، مما يؤدي إلى انخفاض متوسط إنتاجية العامل على مستوى الاقتصاد الكلي وبعبارة أخرى فإن الاقتصاد قد يخلق وظائف لكنه لا يخلق بالضرورة وظائف عالية الإنتاجية وتزداد الصورة تعقيداً عند إدخال مفهوم "عدم التوافق المهاري (Skills Mismatch)" والذي يمثل أحد أهم التحديات البنيوية في سوق العمل المصري فوفقاً لتقارير منظمة العمل الدولية فإن جزءاً كبيراً من الشباب في الاقتصادات النامية يعاني من فجوة بين المهارات المكتسبة من النظام التعليمي وبين المهارات المطلوبة فعلياً في سوق العمل وفي الحالة المصرية تظهر هذه الفجوة بوضوح في ارتفاع معدلات بطالة خريجي التعليم العالي مقارنة بغيرهم وهو ما يشير إلى أن المشكلة ليست في نقص التعليم بل في نوعية المهارات ومدى ملاءمتها لسوق العمل وتؤكد دراسات حديثة منشورة في أطر بحثية أكاديمية أن عدم

التوافق بين المهارات والوظائف يؤدي إلى ما يُعرف بـ "البطالة الهيكلية" حيث لا يستطيع السوق استيعاب الخريجين ليس بسبب غياب الوظائف ولكن بسبب عدم توافق المؤهلات مع متطلبات التشغيل الفعلي كما تشير بعض الدراسات التطبيقية إلى أن نسبة كبيرة من الخريجين في مصر يعملون في وظائف لا تتناسب مع تخصصاتهم العلمية وهو ما يعكس ما يسمى بـ "التشغيل غير المتكافئ" أو Underemployment حيث يتم تشغيل الأفراد في وظائف أقل من مستوى كفاءتهم مما يؤدي إلى هدر في رأس المال البشري ومن زاوية أخرى يظهر في سوق العمل المصري نمط مهم يُعرف بـ "التشغيل غير المستقر حيث تنتشر أشكال العمل غير الرسمي أو المؤقت أو منخفض الحماية وهو ما يجعل جزءاً كبيراً من العمالة يعيش حالة من عدم الاستقرار الوظيفي

وتؤكد تقارير الجهاز المركزي أن جزءاً من التوظيف في القطاع الخاص غير المنظم لا يخضع لأنظمة التأمينات أو العقود الرسمية وهو ما يخلق فجوة في الحماية الاجتماعية ويزيد من هشاشة العمالة

كما أن التحول الاقتصادي الحديث خاصة مع التوجه نحو الرقمنة والذكاء الاصطناعي بدأ يفرض ضغوطاً إضافية على سوق العمل المصري وتشير دراسات تحليلية حديثة إلى أن نسبة معتبرة من الوظائف الحالية معرضة للتأثر بالأتمتة وأن جزءاً كبيراً من العمالة الحالية لا يمتلك المهارات الرقمية اللازمة للانتقال إلى وظائف جديدة أكثر تطوراً وفي هذا السياق تظهر فجوة مستقبلية في المهارات قد تصبح أكثر حدة خلال السنوات القادمة إذا لم يتم تطوير منظومة التدريب والتأهيل بشكل جذري

وتشير دراسة تحليلية حديثة باستخدام بيانات أكثر من 10 آلاف وظيفة في مصر إلى أن نحو 20.9% من الوظائف معرضة لمخاطر أتمتة مرتفعة، وأن 75.6% من العاملين في هذه الوظائف لا يمتلكون مهارات انتقال مهاري واضحة مما يعني أن التحول التكنولوجي لا يؤدي فقط إلى تغيير طبيعة الوظائف بل إلى إعادة هيكلة كاملة لسوق العمل تتطلب تدخلات تدريبية واسعة النطاق

Graph-Based Analysis of AI-Driven Labor Market Transitions: Evidence from 10,000 Egyptian Jobs and Policy Implications (2026)

وفي ضوء هذه المعطيات يمكن القول إن سوق العمل المصري يعاني من ثلاث طبقات متداخلة من الاختلال البنيوي أولها اختلال في الهيكل القطاعي الناتج عن التركيز على القطاعات منخفضة الإنتاجية وثانيها اختلال في توزيع المهارات الناتج عن فجوة التعليم والتدريب وثالثها اختلال في جودة التشغيل الناتج عن اتساع العمل غير الرسمي وغير المستقر هذه الطبقات الثلاث تتفاعل فيما بينها لتنتج سوق عمل يتميز

بارتفاع التشغيل الكمي مقابل ضعف التشغيل النوعي وبالتالي فإن المشكلة الأساسية في سوق العمل المصري لا تكمن فقط في معدلات البطالة وإنما في "نمط التشغيل" ذاته حيث يصبح الهدف التنموي الحقيقي ليس مجرد خلق وظائف بل خلق وظائف لائقة ومنتجة ومستدامة وهو ما يتسق مباشرة مع الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة الذي يركز على العمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل

3-5 تحليل فجوة المهارات في سوق العمل في مصر

3-5-1 مفهوم فجوة المهارات

يمثل مفهوم فجوة المهارات (Skills Gap) أحد المفاهيم المركزية في أدبيات اقتصاديات العمل والتنمية البشرية المعاصرة حيث يعكس حالة عدم التوافق بين المهارات التي يمتلكها الأفراد من جهة والمهارات التي تتطلبها سوق العمل الفعلية من جهة أخرى ولا يُنظر إلى هذه الفجوة باعتبارها مجرد قصور فردي في التأهيل بل بوصفها ظاهرة هيكلية تعكس اختلالاً أعمق في العلاقة بين منظومة التعليم والتدريب من ناحية والبنية الإنتاجية للاقتصاد من ناحية أخرى وقد اكتسب هذا المفهوم أهمية متزايدة مع التحولات التي فرضها اقتصاد المعرفة والتحول الرقمي وتغير طبيعة الوظائف بما جعل المهارات عنصراً ديناميكياً متغيراً وليس ثابتاً

في الأدبيات الاقتصادية الكلاسيكية لم يكن مفهوم فجوة المهارات حاضراً بالشكل الحالي إذ كان الافتراض السائد أن سوق العمل يتسم بالمرونة الكافية لتحقيق التوازن بين العرض والطلب إلا أن تطور الاقتصاديات الحديثة أظهر أن هذا الافتراض لم يعد صالحاً خاصة في ظل التغير السريع في التكنولوجيا وأنماط الإنتاج وقد ساهمت نظرية رأس المال البشري التي قدمها غاري بيكر ونيودور شولتز في إعادة صياغة هذا الفهم من خلال التأكيد على أن المهارات والمعرفة تمثل شكلاً من أشكال رأس المال القابل للاستثمار وأن ضعف المواءمة بين التعليم وسوق العمل يؤدي إلى انخفاض العائد الاقتصادي لهذا الاستثمار كما تشير الأدبيات الحديثة الصادرة عن منظمة العمل الدولية إلى أن فجوة المهارات أصبحت واحدة من أبرز التحديات التي تواجه أسواق العمل عالمياً خاصة في الدول النامية حيث تؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة الهيكلية وزيادة معدلات التشغيل غير المنتج وتراجع الإنتاجية الكلية للاقتصاد وتوضح المنظمة أن المشكلة لم تعد مقتصرة على نقص فرص العمل بل امتدت إلى عدم ملائمة المهارات المتاحة مع طبيعة الوظائف المتغيرة وهو ما يُعرف في الأدبيات بـ "عدم التوافق المهاري (Skills Mismatch)"

والذي يُعد أحد الأبعاد الأساسية لفجوة المهارات وفي السياق التنموي يتسع مفهوم فجوة المهارات ليشمل أكثر من مجرد اختلاف بين التعليم والعمل إذ يرتبط أيضاً بسرعة التغير التكنولوجي فقد أشار تقرير البنك الدولي حول "تغير طبيعة العمل" إلى أن الاقتصادات الحديثة تشهد تسارعاً في تقادم المهارات بحيث لم تعد المهارة المكتسبة صالحة لفترات طويلة كما كان في الماضي بل أصبحت عرضة للاهلاك السريع نتيجة التطور التكنولوجي والتحول الرقمي وهذا ما أدى إلى ظهور مفهوم "التعلم المستمر" أو Lifelong Learning كضرورة اقتصادية وليس خياراً فردياً.

كما يمكن فهم فجوة المهارات في إطار التحليل الذي قدمه بيير بورديو حول رأس المال الثقافي حيث يشير إلى أن توزيع المهارات والمعرفة داخل المجتمع ليس محايداً بل يتأثر بالبنية الاجتماعية والاقتصادية مما يؤدي إلى إعادة إنتاج الفجوات الطبقية داخل سوق العمل وبذلك، فإن فجوة المهارات لا تعكس فقط خللاً في السياسات التعليمية بل تعكس أيضاً عدم تكافؤ الفرص في الوصول إلى التدريب الجيد والموارد التعليمية

مانويل كاستلنز

وفي سياق أكثر حداثة يربط مانويل كاستلنز بين فجوة المهارات وبين طبيعة الاقتصاد الشبكي (Network Society)، حيث تصبح المعرفة والتكنولوجيا هي المورد الأساسي للإنتاج وتتحول المهارات إلى عنصر متغير باستمرار يتطلب تحديثاً دائماً ووفقاً لهذا التصور فإن الفجوة لا تنشأ فقط عند نقطة الدخول إلى سوق العمل بل تستمر وتتوسع داخل سوق العمل نفسه نتيجة التغير المستمر في طبيعة الوظائف

وتشير بعض الدراسات إلى أن فجوة المهارات في مصر تتجلى بوضوح في ارتفاع معدلات بطالة الخريجين مقارنة بغيرهم وهو ما يعكس وجود خلل في مواءمة التخصصات الأكاديمية مع احتياجات الاقتصاد الفعلي كما تشير بعض الدراسات إلى أن نسبة معتبرة من العاملين يشغلون وظائف لا تتناسب مع مستوى تعليمهم أو تخصصاتهم، وهو ما يعكس ما يُعرف بـ "عدم التوافق الرأسي والأفقي للمهارات (Vertical & Horizontal Mismatch)".

وتزداد خطورة فجوة المهارات في ظل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي حيث تشير تقارير حديثة صادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن نسبة كبيرة من الوظائف الحالية ستشهد تغيراً جذرياً في طبيعتها خلال السنوات القادمة مما يعني أن الفجوة لن تكون ثابتة بل متجددة ومتسارعة وفي هذا

السياق أظهرت دراسات تحليلية حديثة لأسواق العمل أن جزءاً كبيراً من العمالة في الاقتصادات النامية لا يمتلك المهارات الرقمية أو التحليلية التي تسمح له بالتكيف مع الوظائف الجديدة وهو ما يؤدي إلى فجوة انتقال مهاري وليس فقط فجوة دخول إلى سوق العمل .

ومن منظور التنمية المستدامة ترتبط فجوة المهارات مباشرة بالهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة الذي يركز على العمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل حيث إن اتساع هذه الفجوة يؤدي إلى انخفاض جودة التشغيل وزيادة العمل غير الرسمي وتراجع الإنتاجية وارتفاع البطالة الهيكلية وبالتالي فإن معالجة فجوة المهارات لا تُعد مسألة تعليمية أو تدريبية فقط بل هي مسألة اقتصادية وتنموية شاملة تتطلب إعادة هيكلة منظومة التعليم والتدريب وربطها بشكل مباشر وديناميكي بسوق العمل.

وفي ضوء ذلك يمكن القول إن فجوة المهارات تمثل إحدى أكثر الظواهر البنيوية تعقيداً في سوق العمل المعاصر لأنها لا تعكس فقط نقصاً في المهارات بل تعكس اختلالاً في منظومة إنتاج المعرفة ذاتها وفي قدرة الاقتصاد على تحويل التعليم والتدريب إلى قيمة إنتاجية فعلية ومن ثم، فإن معالجتها تتطلب مقاربة شاملة تقوم على التكامل بين السياسات التعليمية وبرامج التدريب وإصلاح سوق العمل والتحول نحو اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار.

2-3-2 طبيعة فجوة المهارات في مصر : تحليل متعدد الأبعاد

يمثل تحليل أسباب فجوة المهارات في مصر مدخلاً أساسياً لفهم الاختلالات البنيوية في سوق العمل إذ لا يمكن اختزال هذه الفجوة في عامل واحد مثل ضعف التدريب أو قصور التعليم بل هي نتاج تفاعل طويل الأمد بين بنية اقتصادية غير متوازنة ونظام تعليمي تقليدي وسوق عمل مزدوج (رسمي/غير رسمي) إلى جانب تسارع التحول التكنولوجي بما يفوق قدرة المؤسسات على التكيف ولذلك فإن تفسير هذه الظاهرة يتطلب مقاربة تحليلية نقدية تتعامل معها كمنظومة سببية متعددة المستويات وليس كخلل إداري محدود.

في الأدبيات الاقتصادية الحديثة تُفهم فجوة المهارات باعتبارها انعكاساً مباشراً لعدم التوافق بين "إنتاج المهارات" و"استخدام المهارات"، وهو ما أشار إليه البنك الدولي في تقاريره حول رأس المال البشري في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حيث أوضح أن الاقتصادات النامية تعاني من فجوة مستمرة بين

ما تنتجه أنظمة التعليم وما يطلبه سوق العمل الفعلي وفي الحالة المصرية تتجلى هذه الإشكالية بصورة أكثر وضوحًا بسبب الطابع الهيكلي للاقتصاد الذي لا يزال يعتمد بدرجة كبيرة على القطاعات التقليدية منخفضة الإنتاجية في مقابل ضعف نسب التشغيل في القطاعات المعرفية والتكنولوجية

أحد الأسباب الجوهرية لفجوة المهارات في مصر يرتبط بطبيعة النظام التعليمي ذاته الذي لا يزال في جزء كبير منه قائمًا على الحفظ والتلقين أكثر من كونه قائمًا على تنمية المهارات التطبيقية والتحليلية وتشير تقارير اليونسكو إلى أن النظم التعليمية في العديد من الدول النامية تعاني من ضعف في مهارات القرن الحادي والعشرين مثل التفكير النقدي وحل المشكلات والعمل الجماعي والمهارات الرقمية وهذا يعني أن الخريج يدخل سوق العمل وهو يمتلك معرفة نظرية جيدة في بعض الحالات لكنه يفتقر إلى القدرة على توظيف هذه المعرفة في سياقات إنتاجية فعلية وبالتالي تتشكل فجوة أولى بين "المعرفة الأكاديمية" و"المهارة التشغيلية".

ويضاف إلى ذلك أن منظومة التعليم الفني والتقني في مصر لم تصل بعد إلى مستوى التكامل مع سوق العمل رغم بعض التطورات الأخيرة فالأدبيات تشير إلى أن التعليم الفني في غياب شراكات قوية مع القطاع الخاص يصبح تعليمًا منفصلاً عن الواقع الإنتاجي وقد أكد تقرير منظمة العمل الدولية أن أحد أبرز أسباب فجوة المهارات في الدول النامية هو ضعف الروابط المؤسسية بين التعليم الفني وسوق العمل، مما يؤدي إلى إنتاج مهارات لا تجد طلبًا فعليًا داخل الاقتصاد.

ومن ناحية أخرى يلعب الهيكل الاقتصادي نفسه دورًا حاسمًا في إنتاج فجوة المهارات فاقتصاد مثل الاقتصاد المصري الذي يعتمد بدرجة كبيرة على قطاعات مثل التجارة والخدمات غير المتخصصة والبناء لا يولد طلبًا كافيًا على المهارات المتقدمة مما يؤدي إلى ما يمكن تسميته بـ "انخفاض الحافز الاستثماري في المهارات المتقدمة" هذا الوضع يخلق حلقة مغلقة حيث يؤدي ضعف الطلب على المهارات المتقدمة إلى ضعف الاستثمار في التدريب المتخصص والذي بدوره يعيد إنتاج نفس الهيكل الاقتصادي منخفض الإنتاجية وقد أشار غاري بيكر في نظريته عن رأس المال البشري إلى أن الأفراد يستثمرون في المهارات فقط عندما يكون هناك عائد اقتصادي واضح وهو ما قد يكون محدودًا في اقتصادات لا تعتمد على المعرفة بشكل أساسي إلى جانب ذلك

يمثل اتساع القطاع غير الرسمي أحد أهم الأسباب البنيوية لفجوة المهارات في مصر فالقطاع غير الرسمي وفقًا لتقديرات البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية يستوعب نسبة كبيرة من قوة العمل في الاقتصادات النامية ويتميز بغياب العقود الرسمية وضعف أنظمة الحماية الاجتماعية وانخفاض مستويات التدريب المستمر هذا القطاع لا يوفر حوافز حقيقية للاستثمار في تطوير المهارات لأن طبيعة العمل فيه قصيرة الأجل وغير مستقرة مما يؤدي إلى عزوف الأفراد عن اكتساب مهارات طويلة المدى أو تخصصية وبالتالي فإن الفجوة لا تتعلق فقط بضعف العرض التدريبي بل أيضًا بضعف الطلب المؤسسي على المهارات ومن زاوية أخرى يلعب التحول التكنولوجي المتسارع دورًا متزايد الأهمية في توسيع فجوة المهارات فوفقًا لتقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية فإن وتيرة تغير التكنولوجيا أصبحت أسرع من قدرة أنظمة التعليم والتدريب على التكيف مما يؤدي إلى ما يسمى بـ "تقادم المهارات" (Skills Obsolescence) "وفي الحالة المصرية يظهر هذا بوضوح في الفجوة بين المهارات الرقمية المطلوبة في سوق العمل وبين مستوى الإلمام الرقمي لدى شريحة واسعة من العمالة خاصة في القطاعات التقليدية وهذا يعني أن الفجوة لم تعد ثابتة بل أصبحت متجددة وديناميكية كما أن هناك بعدًا اجتماعيًا مهمًا في تفسير فجوة المهارات يرتبط بعدم تكافؤ الفرص في الوصول إلى التدريب الجيد فقد أوضح بيير بورديو أن رأس المال الثقافي يتوزع بشكل غير متكافئ داخل المجتمع مما يؤدي إلى إعادة إنتاج الفوارق الاجتماعية داخل سوق العمل وفي السياق المصري يعني ذلك أن القدرة على اكتساب المهارات الحديثة ليست متاحة بنفس الدرجة لجميع الفئات الاجتماعية بل ترتبط بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي مما يعمق الفجوة بدلًا من تقليلها وعند ربط هذه الأسباب بمنظومة التدريب في مصر يمكن ملاحظة أن الدولة بدأت خلال السنوات الأخيرة في محاولة معالجة هذه الفجوة من خلال تطوير مؤسسات تدريب حديثة وعلى رأسها الأكاديمية الوطنية للتدريب التي تمثل نموذجًا مؤسسيًا جديدًا يقوم على بناء القدرات القيادية والإدارية والتقنية للشباب إلا أن الإشكالية الأساسية التي تطرحها الأدبيات التحليلية هي أن فعالية هذه المؤسسات تعتمد على مدى اندماجها مع سوق العمل الحقيقي وليس فقط على جودة البرامج التدريبية داخليًا بمعنى آخر فإن التدريب مهما كان متقدمًا يظل محدود الأثر إذا لم يكن مرتبطًا مباشرة بالطلب الفعلي على المهارات في الاقتصاد.

كما تشير المقاربات الحديثة في سياسات سوق العمل إلى أن معالجة فجوة المهارات تتطلب الانتقال من نموذج "التدريب التقليدي" إلى نموذج "نظم المهارات المتكاملة" والذي يقوم على الربط الديناميكي بين

التعليم والتدريب وسوق العمل والتكنولوجيا وهذا ما تؤكد عليه تقارير البنك الدولي التي توصي بضرورة بناء أنظمة مرنة لإعادة التأهيل المهني (Reskilling Systems) قادرة على التكيف السريع مع تغيرات السوق وبناءً على ذلك يمكن القول إن فجوة المهارات في مصر ليست مجرد مشكلة تعليمية أو تدريبية بل هي انعكاس لاختلال هيكلي شامل في العلاقة بين الاقتصاد والتعليم وسوق العمل فهي ناتجة عن تفاعل أربع دوائر رئيسية نظام تعليمي تقليدي اقتصاد منخفض الإنتاجية نسبياً سوق عمل غير رسمي واسع وتحول تكنولوجي سريع وبالتالي فإن أي معالجة حقيقية لهذه الفجوة لا يمكن أن تعتمد على التدريب وحده بل يجب أن تكون جزءاً من إصلاح هيكلي شامل يربط بين السياسات التعليمية وسياسات التشغيل واستراتيجيات التنمية الاقتصادية

الجدول المقارن لأنواع فجوة المهارات

جدول (1-1): تحليل مقارن لأنماط فجوة المهارات في سوق العمل المصري

نوع الفجوة	التعريف العلمي	المظهر التطبيقي في مصر	المؤشرات الدالة	التأثير على سوق العمل	دور التدريب في المعالجة
عدم التوافق الأفقي (Horizontal Mismatch)	عدم توافق التخصص التعليمي مع مجال العمل	عمل خريجي كليات نظرية في وظائف غير مرتبطة بتخصصهم	ارتفاع نسبة العاملين خارج مجال الدراسة	انخفاض كفاءة التخصيص وزيادة البطالة بين المتعلمين	إعادة توجيه التدريب نحو القطاعات ذات الطلب المرتفع
عدم التوافق الرأسي (Vertical Mismatch)	عدم توافق مستوى المهارات مع متطلبات الوظيفة	خريجون جامعيون يعملون في وظائف منخفضة المهارة	ارتفاع نسبة الإفراط في التأهيل	انخفاض الإنتاجية وإهدار رأس المال البشري	تدريب تأهيلي يرفع الموازنة بين المستوى المهاري والوظيفي
فجوة المهارات النوعية (Skills Gap)	نقص في المهارات المطلوبة فعلياً	ضعف المهارات الرقمية والتقنية والناعمة	شكاوى أصحاب الأعمال من نقص المهارات	انخفاض قابلية التشغيل وضعف جودة الوظائف	تدريب عملي وموجه لسوق العمل
عدم التوافق الديناميكي (Dynamic Mismatch)	عدم قدرة المهارات على مواكبة التغير التكنولوجي	تقادم المهارات التقليدية	زيادة الطلب على مهارات رقمية حديثة	اتساع الفجوة بمرور الوقت	التعلم المستمر والتدريب الرقمي
سوء توزيع المهارات (Skill Misallocation)	توزيع غير كفء للمهارات بين القطاعات	تركز العمالة في قطاعات منخفضة الإنتاجية	ضعف العمالة في القطاعات الصناعية والتكنولوجية	انخفاض الإنتاجية الكلية للاقتصاد	توجيه التدريب نحو القطاعات الإنتاجية
الإفراط في التأهيل (Overqualification)	امتلاك مهارات أعلى من متطلبات الوظيفة	بطالة خريجي الجامعات أو عملهم في وظائف أقل	ارتفاع نسبة المؤهلات بين العاطلين	إهدار الاستثمار في التعليم	برامج إعادة تأهيل وربط التعليم بسوق العمل

الجدول من إعداد الباحث باستخدام الذكاء الاصطناعي

يمثل جدول (1-1) الخاص بتحليل أنماط فجوة المهارات في سوق العمل المصري إطارًا تحليليًا مهمًا لفهم الطبيعة المركبة لهذه الظاهرة إذ لا يكفي برصد الفجوة بوصفها حالة عامة من عدم التوافق بين العرض والطلب في المهارات بل يعيد تفكيكها إلى أنماط فرعية تكشف عن تعدد مستويات الاختلال داخل سوق العمل ومن الناحية النظرية فإن هذا التفكيك يعكس انتقال التحليل من المستوى الكلي (Macro-level mismatch) إلى المستوى البنيوي الدقيق (Micro & Meso-level mismatches) ، وهو ما يتسق مع الأدبيات الحديثة في اقتصاديات العمل التي تؤكد أن فجوة المهارات ليست ظاهرة أحادية البعد بل منظومة من الاختلالات المتداخلة في ضوء هذا الإطار يمكن فهم الجدول باعتباره تجسيدًا عمليًا لمفهوم "التعدد البُعدي لفجوة المهارات"، حيث تشير المقارنات بين الأنماط المختلفة إلى أن الفجوة لا تنشأ فقط من نقص المهارات بل من اختلاف طبيعتها ومستواها وزمن اكتسابها وتغيرها فعلى سبيل المثال يبرز ما يُعرف في الأدبيات بـ "الفجوة الرأسية" (Vertical Mismatch) وهي الحالة التي يمتلك فيها الفرد مستوى تعليميًا أو مهاريًا أعلى أو أقل من المطلوب فعليًا في الوظيفة وهو ما يؤدي إلى تشغيل غير كفء لرأس المال البشري هذه الحالة تعكس خللاً في تخصيص الموارد البشرية داخل الاقتصاد حيث يتم توظيف مهارات عالية في وظائف منخفضة القيمة المضافة أو العكس وهو ما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الكلية للإنتاجية وفي المقابل يكشف الجدول أيضًا عن وجود "الفجوة الأفقية" (Horizontal Mismatch)

(Mismatch) والتي تشير إلى عدم التوافق بين نوع التخصص الأكاديمي أو المهاري وطبيعة الوظيفة حتى وإن كان المستوى التعليمي مناسبًا هذه الفجوة تعكس ضعف الترابط بين النظام التعليمي وسوق العمل وهي من أكثر الأنماط انتشارًا في الاقتصادات النامية حيث يتم إنتاج خريجين في تخصصات لا تتوافق مع الطلب الفعلي في السوق وقد أكدت تقارير منظمة العمل الدولية أن هذا النوع من عدم التوافق يمثل أحد الأسباب الرئيسية لارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين.

كما يمكن قراءة الجدول من خلال نمط ثالث أكثر ديناميكية يتمثل في "الفجوة الزمنية (Temporal Skills Gap) والتي تشير إلى الفجوة الناتجة عن سرعة تغير المهارات مقارنة ببطء تحديثها داخل أنظمة التعليم والتدريب هذا النوع من الفجوة يرتبط ارتباطًا مباشرًا بالتحول التكنولوجي والرقمي حيث تصبح المهارات المكتسبة قديمة خلال فترات زمنية قصيرة نسبيًا وتشير أدبيات منظمة التعاون الاقتصادي

والتنمية إلى أن الاقتصادات الحديثة تواجه تسارعاً غير مسبوق في تقادم المهارات مما يجعل فجوة المهارات حالة مستمرة وليست ظرفية.

ومن زاوية أكثر تركيبيًا يكشف الجدول أيضًا عن الفجوة المؤسسية (Institutional Skills Gap) والتي تعكس ضعف تكامل السياسات التعليمية والتدريبية مع احتياجات سوق العمل وهذه الفجوة لا تتعلق بالفرد أو المؤسسة التعليمية فقط بل بالبنية الحاكمة لمنظومة إنتاج المهارات ككل بما في ذلك ضعف الشراكات بين القطاعين العام والخاص وعدم مرونة نظم التدريب وضعف آليات التوجيه المهني وقد أشارت تقارير البنك الدولي إلى أن فعالية أنظمة التدريب تعتمد بشكل أساسي على مدى ارتباطها المباشر بسوق العمل وليس فقط على جودة البرامج التدريبية في حد ذاتها كما يمكن تفسير أنماط الفجوة الواردة في الجدول من منظور الاقتصاد السياسي للعمل حيث تعكس هذه الفجوات في جوهرها اختلالاً في توزيع القوة الاقتصادية داخل سوق العمل إذ تميل الاقتصادات التي تعتمد على القطاعات منخفضة الإنتاجية والقطاع غير الرسمي إلى إنتاج فجوات مهارية أوسع وأكثر استدامة وهذا ما يفسر أن فجوة المهارات في الحالة المصرية ليست مجرد مشكلة تعليمية بل هي انعكاس لبنية اقتصادية لا تزال في طور التحول نحو الاقتصاد المعرفي ومن الناحية التحليلية فإن الجدول يبرز أيضًا العلاقة التبادلية بين هذه الأنماط المختلفة حيث لا تعمل الفجوات بشكل منفصل بل تتداخل وتعيد إنتاج بعضها البعض فالفجوة الأفقية في التخصصات قد تتحول إلى فجوة رأسية في المستوى والفجوة الزمنية قد تؤدي إلى تعميق الفجوة المؤسسية والعكس صحيح مما ينتج عنه نظام مغلق من الاختلالات المتراكمة في سوق العمل وهذا ما يجعل فجوة المهارات في مصر ظاهرة "ديناميكية مركبة" وليست حالة ثابتة وفي ضوء هذا التحليل يمكن القول إن الجدول لا يقدم مجرد تصنيف وصفي لأنماط فجوة المهارات بل يعكس إطارًا تفسيريًا يعيد بناء فهم الظاهرة بوصفها شبكة من الاختلالات المتداخلة التي تنشأ عند تقاطع التعليم والتدريب وسوق العمل والتكنولوجيا ومن ثم فإن معالجتها تتطلب تدخلات متكاملة لا تقتصر على تحسين جانب واحد بل تشمل إعادة هيكلة منظومة إنتاج المهارات بالكامل بما يتوافق مع متطلبات التنمية المستدامة وخاصة الهدف الثامن المتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل.

3-5 متطلبات تطوير منظومة تدريب وتأهيل الشباب في مصر في ضوء الحد من فجوة المهارات وتحقيق الهدف الثامن للتنمية المستدامة

يمثل تطوير منظومة تدريب وتأهيل الشباب في مصر في ضوء الحد من فجوة المهارات وتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة إشكالية مركبة تتجاوز حدود السياسات الجزئية أو التدخلات التدريبية التقليدية لتتحول إلى قضية تتعلق بكفاءة الاقتصاد في إنتاج رأس المال البشري وإعادة تدويره وتحديثه بصورة مستمرة فالتدريب في السياق المعاصر لم يعد نشاطاً مكملاً للتعليم أو وسيلة لتحسين فرص التوظيف فقط بل أصبح عنصراً أصيلاً داخل منظومة الإنتاج الاقتصادي وشرطاً أساسياً لرفع الإنتاجية الكلية وتحقيق النمو الشامل والمستدام

ومن المتعارف عليه ان الاقتصادات التي لا تمتلك أنظمة تدريب مرنة ومستمرة تواجه ما يُعرف بـ "الفجوة المتراكمة في المهارات" حيث يتسع الفرق بين المهارات المتاحة والمهارات المطلوبة مع مرور الزمن نتيجة التسارع التكنولوجي وعدم قدرة المؤسسات التعليمية والتدريبية على مواكبة هذا التغير.

وفي الحالة المصرية يتجلى هذا التحدي بصورة أكثر وضوحاً بسبب التفاعل بين ثلاثة عوامل رئيسية: النمو السكاني المرتفع، وبنية سوق عمل يغلب عليها الطابع غير الرسمي، ونظام تدريبي لا يزال في جزء كبير منه قائماً على النموذج التقليدي غير المرتبط مباشرة بتحليل الطلب في السوق

ومن الناحية الأخرى يمكن فهم متطلبات تطوير منظومة التدريب في مصر باعتبارها استجابة لقصور مزدوج في العرض والطلب على المهارات فمن جهة العرض تعاني منظومة التدريب من ضعف في جودة البرامج التدريبية وعدم تحديث المناهج التدريبية بما يتناسب مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية إضافة إلى غياب المعايير الموحدة لقياس جودة التدريب وفاعليته ومن جهة الطلب لا يزال الاقتصاد المصري يعتمد بدرجة كبيرة على قطاعات تقليدية منخفضة الإنتاجية نسبياً مثل التجارة والخدمات غير المتخصصة والبناء وهي قطاعات لا تولد طلباً كافياً على المهارات المتقدمة مما يضعف الحافز الاستثماري في التدريب عالي الجودة

وتوضح تقارير منظمة العمل الدولية أن فجوة المهارات في الاقتصادات النامية ليست مجرد نتيجة لقصور في التعليم بل هي انعكاس لعدم التكامل بين ثلاث حلقات أساسية: التعليم، والتدريب، وسوق العمل ففي

غياب هذا التكامل تصبح أنظمة التدريب منفصلة عن الاحتياجات الفعلية للاقتصاد مما يؤدي إلى إنتاج مهارات لا تجد فرصًا حقيقية للاندماج في سوق العمل وهو ما يفسر استمرار ظاهرة البطالة بين الخريجين في العديد من الدول النامية رغم التوسع في التعليم العالي

وفي السياق المصري تشير البيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء إلى أن قوة العمل تتجاوز 34 مليون فرد مع استمرار دخول أعداد كبيرة سنويًا إلى سوق العمل وهو ما يفرض ضغطًا هيكليًا مستمرًا على قدرة الاقتصاد على استيعاب هذه الأعداد في وظائف منتجة وفي ظل هذا الوضع يصبح التدريب أداة لإعادة توزيع الفرص داخل سوق العمل وليس فقط وسيلة لزيادة فرص التوظيف الفردي غير أن فعالية هذا الدور تظل محدودة ما لم يتم ربط التدريب مباشرة بالتحويلات الهيكلية في الاقتصاد

ومن زاوية أخرى يبرز التحول التكنولوجي كعامل حاسم في إعادة تعريف متطلبات التدريب فقد أدت الثورة الرقمية والذكاء الاصطناعي إلى إعادة تشكيل طبيعة الوظائف حيث لم تعد المهارات الثابتة كافية لضمان الاستمرارية في سوق العمل بل أصبحت المهارات الديناميكية القابلة للتكيف والتحديث المستمر هي الأساس وتشير تقارير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن نسبة كبيرة من الوظائف الحالية ستشهد إعادة تعريف لمحتواها المهاري خلال السنوات القادمة وليس فقط اختفاء أو استبدالًا مما يعني أن التحدي الأساسي لم يعد في خلق وظائف جديدة فقط بل في إعادة تأهيل القوى العاملة القائمة

ومن هنا تظهر أهمية التحول من نموذج التدريب التقليدي إلى نموذج "التعلم المستمر مدى الحياة" حيث يصبح التدريب عملية مستمرة وليست مرحلة منفصلة ويعني ذلك ضرورة إعادة تصميم منظومة التدريب بحيث تكون قادرة على الاستجابة السريعة للتغيرات في سوق العمل من خلال نظم مرنة تعتمد على تحليل البيانات الضخمة لسوق العمل وتحديث مستمر للمهارات المطلوبة وربط مباشرين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص كما أن تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة والمتعلق بالنمو الاقتصادي الشامل والعمل اللائق يتطلب إعادة تعريف وظيفة التدريب داخل الاقتصاد فوفقًا لتقارير الأمم المتحدة لا يمكن تحقيق نمو اقتصادي مستدام دون تحسين جودة العمل وليس فقط كميته وهذا يعني أن التدريب يجب أن يستهدف ليس فقط خفض البطالة بل أيضًا رفع إنتاجية العمل وتقليل العمل غير الرسمي وتحسين جودة الوظائف من حيث الاستقرار والأجور والحماية الاجتماعية.

وفي هذا الإطار يصبح تطوير منظومة التدريب في مصر مرتبطاً بعدة متطلبات هيكلية مترابطة أهمها ضرورة الانتقال من التدريب القائم على العرض إلى التدريب القائم على الطلب أي أن يتم تصميم البرامج التدريبية بناءً على تحليل دقيق لاحتياجات سوق العمل الفعلية وليس وفقاً للعرض الأكاديمي أو الإداري كما يتطلب الأمر تعزيز الشراكات بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص لضمان أن المهارات المكتسبة قابلة للتطبيق الفعلي داخل بيئة العمل.

كذلك فإن أحد أهم أسباب استمرار فجوة المهارات هو ضعف آليات التنبؤ بالمهارات المستقبلية حيث تعتمد معظم الأنظمة التدريبية على بيانات تاريخية وليس على توقعات مستقبلية لسوق العمل وهذا يؤدي إلى فجوة زمنية بين اكتساب المهارات وظهور الحاجة الفعلية إليها وبالتالي فإن تطوير منظومة التدريب يتطلب إدخال أدوات تحليل سوق العمل المستقبلية مثل نماذج التنبؤ بالطلب على المهارات وتحليل اتجاهات التكنولوجيا وربطها مباشرة بتخطيط البرامج التدريبية

كما أن البعد المؤسسي يمثل عنصراً حاسماً في هذا التطوير حيث يتطلب الأمر وجود جهة تنسيقية مركزية قادرة على ربط سياسات التعليم والتدريب والتشغيل داخل إطار واحد متكامل بما يضمن عدم وجود ازدواجية أو تشتت في السياسات وفي الحالة المصرية تمثل بعض المؤسسات الحديثة مثل الأكاديمية الوطنية للتدريب خطوة في هذا الاتجاه إلا أن فعالية هذه المؤسسات تعتمد على مدى تكاملها مع منظومة سوق العمل والقطاع الخاص وليس فقط على جودة برامجها الداخلية

وفي ضوء ذلك يمكن القول إن تطوير منظومة التدريب في مصر لا يمثل مجرد إصلاح تقني بل يمثل تحولاً هيكلياً في طريقة إنتاج المهارات داخل الاقتصاد فهو يتطلب إعادة بناء العلاقة بين الإنسان والعمل والمعرفة بحيث يصبح التدريب جزءاً من دورة الإنتاج الاقتصادي وليس نشاطاً خارجياً عنه ومن ثم فإن معالجة فجوة المهارات لا يمكن أن تتم بمعزل عن إعادة هيكلة سوق العمل نفسه وتحديث النظام التعليمي وتحفيز الاقتصاد على التحول نحو قطاعات أكثر إنتاجية واعتماداً على المعرفة.

الفصل الرابع : النموذج المقترح لتنمية العلاقة بين تدريب وتأهيل الشباب وتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة

1-4 أولاً: المقدمة العامة للإطار النظري للنموذج المقترح

يُعدّ تحليل العلاقة بين تدريب وتأهيل الشباب في مصر وبين تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) أحد المحاور المركزية في أدبيات التنمية الحديثة حيث لم يعد التدريب يُنظر إليه كأداة مساعدة لتحسين فرص التشغيل فقط بل بوصفه مكوناً أصيلاً داخل منظومة إنتاج رأس المال البشري وعنصرًا حاكمًا في تحديد كفاءة الاقتصاد وقدرته على تحقيق نمو شامل ومستدام.

وفي هذا السياق، ينطلق هذا الفصل من تصور نظري مركب يفترض أن فجوة المهارات في سوق العمل المصري لا تمثل مجرد عدم توافق بسيط بين مخرجات التعليم واحتياجات التشغيل بل هي في جوهرها فجوة نظامية (Systemic Skills Gap) ناتجة عن اختلالات متداخلة في البنية المؤسسية والاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية التي تحكم إنتاج المهارات وتوزيعها واستخدامها داخل الاقتصاد.

ويقوم هذا التصور على إعادة تعريف العلاقة بين التعليم والتدريب وسوق العمل باعتبارها علاقة ديناميكية دائرية وليست خطية حيث لا ينتهي دور التعليم عند التخرج ولا يبدأ التدريب بعد ظهور المشكلة في سوق العمل وإنما تتشكل المهارات داخل منظومة تفاعلية مستمرة تتأثر بالتغير التكنولوجي والتحول الاقتصادي وإعادة هيكلة الوظائف وهو ما يتسق مع الطرح الذي قدمه البنك الدولي في تقريره حول تغير طبيعة العمل والذي يؤكد أن أسواق العمل الحديثة أصبحت أنظمة ديناميكية سريعة التغير تعتمد على إعادة التكوين المستمر للمهارات وليس إنتاجها مرة واحدة

وبناءً على ذلك يفترض النموذج أن المشكلة الجوهرية في السياق المصري لا تكمن في نقص عدد البرامج التدريبية أو محدودية فرص التأهيل فقط بل في وجود اختلال هيكلي في نظام إدارة المهارات الوطني وهو النظام الذي يربط بين التعليم والتدريب وسوق العمل والتكنولوجيا والذي في حال ضعفه أو انفصاله يؤدي إلى إعادة إنتاج فجوة مهارات مزمنة تتجدد بمرور الزمن بدلاً من أن تتقلص.

ومن منظور تحليلي أكثر عمقاً يمكن تفسير فجوة المهارات في مصر من خلال أربعة مستويات مترابطة من التحليل البنيوي حيث يعكس كل مستوى بُعدًا مختلفًا من أبعاد الاختلال:

المستوى الأول هو المستوى البنيوي الاقتصادي حيث يتميز الاقتصاد المصري بسيادة القطاعات منخفضة ومتوسطة الإنتاجية هو ما يؤدي إلى انخفاض الطلب على المهارات المتقدمة وإعادة إنتاج التشغيل منخفض المهارة وتشير أدبيات منظمة العمل الدولية إلى أن الاقتصادات التي لا تشهد تحولاً هيكلياً نحو القطاعات عالية القيمة المضافة تعاني من فجوات مهارية مستمرة تعيق انتقالها نحو اقتصاد المعرفة

المستوى الثاني هو المستوى المؤسسي والذي يعكس درجة التنسيق بين مؤسسات التعليم والتدريب وسوق العمل ويلاحظ في هذا السياق وجود انفصال نسبي بين مخرجات التعليم واحتياجات التشغيل الفعلية مما يؤدي إلى إنتاج مهارات غير مطابقة لاحتياجات الاقتصاد وهو ما أكدته تقارير منظمة اليونسكو التي تشير إلى أن ضعف التكامل المؤسسي بين التعليم وسوق العمل يمثل أحد أهم أسباب فجوة المهارات في الدول النامية

المستوى الثالث هو المستوى التكنولوجي حيث يؤدي تسارع التحول الرقمي والاعتماد المتزايد على الأتمتة والذكاء الاصطناعي إلى تقادم سريع للمهارات التقليدية بما يجعل المهارات المكتسبة تفقد قيمتها الإنتاجية خلال فترات زمنية أقصر من السابق وتشير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن المهارات في الاقتصاد الحديث أصبحت ذات دورة حياة قصيرة وهو ما يفرض الحاجة إلى أنظمة تدريب مستمرة ومحدثة

المستوى الرابع هو المستوى الاجتماعي التوزيعي والذي يرتبط بعدم تكافؤ الفرص في الوصول إلى التدريب الجيد واكتساب المهارات الحديثة حيث تتأثر القدرة على تطوير المهارات بعوامل اجتماعية واقتصادية بما يؤدي إلى إعادة إنتاج الفجوة داخل المجتمع نفسه وهو ما يتسق مع تحليل بيير بورديو لمفهوم رأس المال الثقافي بوصفه آلية لإعادة إنتاج التفاوت الاجتماعي

وانطلاقاً من هذا التصور المركب يفترض النموذج المقترح أن معالجة فجوة المهارات لا يمكن أن تتم من خلال تدخلات تدريبية معزولة أو برامج قصيرة الأجل بل تتطلب إعادة بناء منظومة متكاملة لإدارة المهارات تقوم على التكامل بين التعليم والتدريب وسوق العمل والتكنولوجيا ضمن إطار حوكمي واحد بما يحول التدريب من وظيفة تكميلية إلى وظيفة مركزية داخل الاقتصاد

كما يقوم النموذج على فرضية أن تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة في السياق المصري لا يرتبط فقط بخفض معدلات البطالة بل بإعادة تعريف مفهوم العمل اللائق نفسه بحيث لا يُقاس فقط

بوجود الوظيفة وإنما بجودتها من حيث الإنتاجية والاستقرار والملاءمة المهارية وهو ما يتطلب إعادة توجيه منظومة التدريب نحو بناء مهارات قابلة للتكيف المستمر مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية

وبناءً على ذلك فإن هذا النموذج يسعى إلى إعادة صياغة العلاقة بين الإنسان والمعرفة وسوق العمل بحيث يصبح التدريب جزءاً بنوياً من دورة الإنتاج الاقتصادي وليس مرحلة منفصلة عنها بما يضمن تحويل المهارات إلى عنصر ديناميكي متجدد قادر على التفاعل مع التغيرات المستمرة في هيكل الاقتصاد وسوق العمل

4-2 نموذج التكامل الديناميكي للمهارات والانتقال لسوق العمل لتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة (DSTIM – Dynamic Skills & Transition Integration Model)

في ضوء ما تم عرضه في الإطار النظري السابق حول فجوة المهارات بوصفها ظاهرة نظامية مركبة تتجاوز حدود الاختلال بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل يتضح أن معالجة هذه الفجوة لا يمكن أن تتم عبر تدخلات تدريبية تقليدية أو سياسات قطاعية منفصلة وإنما تتطلب بناء نموذج تفسيري-تطبيقي شامل يعيد تنظيم العلاقة بين التدريب والتأهيل وسوق العمل في إطار ديناميكي متكامل.

وانطلاقاً من هذا التصور يأتي هذا النموذج المقترح بوصفه امتداداً منطقياً وتحليلياً لما سبق من طرح نظري، حيث يسعى إلى تقديم إطار شامل لفهم وإدارة العلاقة بين تدريب وتأهيل الشباب في مصر وبين متطلبات تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، والذي يركز على تعزيز النمو الاقتصادي الشامل، وتحقيق التشغيل الكامل والمنتج، وتوفير العمل اللائق للجميع.

ويفترض النموذج أن فجوة المهارات ليست ظاهرة خطية يمكن معالجتها عبر زيادة عدد البرامج التدريبية أو تحسين المناهج فقط، بل هي فجوة نظامية ديناميكية (Dynamic Systemic Gap) تنشأ نتيجة تفاعل معقد بين أربعة مستويات رئيسية: بنية سوق العمل، وهيكل الاقتصاد، ومنظومة التعليم والتدريب، ومعدل التحول التكنولوجي. وهو ما يجعل التعامل معها يتطلب نموذجاً يقوم على التحليل المتكامل وليس الجزئي.

وفي هذا السياق، يعتمد نموذج DSTIM على إعادة بناء العلاقة بين هذه المكونات من خلال تحويلها إلى نظام تفاعلي مستمر قائم على التغذية الراجعة، بحيث لا يكون التدريب مرحلة منفصلة عن سوق العمل،

بل جزءاً من دورة إنتاج المهارات داخل الاقتصاد. كما يقوم النموذج على مبدأ أن تحديث المهارات لم يعد حدثاً استثنائياً، بل أصبح عملية مستمرة تتطلب تكاملاً مؤسسياً ومعرفياً بين مختلف الفاعلين في منظومة العمل والإنتاج.

ويأتي هذا النموذج استجابةً للتحويلات العميقة التي يشهدها سوق العمل العالمي والمحلي، والتي أظهرت أن طبيعة الوظائف أصبحت أكثر تغيراً وسرعة في التطور، مما أدى إلى تقادم سريع في المهارات التقليدية وارتفاع الطلب على المهارات القابلة للتكيف. وهو ما أكدته تقارير البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية التي تشير إلى أن أنظمة التدريب في الدول النامية تواجه تحدياً جوهرياً يتمثل في ضعف المواءمة بين المهارات المكتسبة والمهارات المطلوبة فعلياً في سوق العمل.

وبناءً على ذلك، فإن هذا النموذج لا يهدف فقط إلى تفسير فجوة المهارات، بل يسعى إلى تقديم إطار تحليلي- تطبيقي متكامل يمكن من خلاله إعادة هيكلة منظومة التدريب والتأهيل في مصر، بما يضمن تعزيز كفاءة رأس المال البشري، ورفع إنتاجية العمل، وتحقيق التكامل بين مخرجات التعليم واحتياجات التنمية الاقتصادية، بما يتسق مع مستهدفات الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة.

وبذلك يمثل نموذج DSTIM نقطة انتقال من الفهم التقليدي للتدريب بوصفه نشاطاً داعماً للتوظيف، إلى فهم أكثر شمولاً يعتبر التدريب عنصراً بنوياً داخل منظومة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأداة رئيسية لإعادة إنتاج المهارات وتوجيهها بما يخدم متطلبات النمو المستدام.

4-2-1 البنية الهيكلية للنموذج (Model Architecture)

يُعد نموذج DSTIM نموذجاً مقترحاً تم تطويره في إطار هذه البحث بالاعتماد على تحليل تكاملي للأدبيات النظرية في مجالات رأس المال البشري، ونماذج فجوة المهارات، وأنظمة معلومات سوق العمل، ونماذج الانتقال الوظيفي. ولا يُعد النموذج امتداداً مباشراً لأي نموذج واحد قائم بل يمثل محاولة تركيبية (Synthetic Model) تهدف إلى دمج هذه المقاربات في إطار تفسيري واحد يربط بين التدريب والتأهيل وسوق العمل في سياق ديناميكي متكامل

كما تقوم البنية الهيكلية لنموذج DSTIM على تصور معرفي-نظمي مفاده أن منظومة التدريب والتأهيل لا يمكن فهمها اعتباراً سلسلة من الإجراءات الإدارية أو البرامج الفنية بل باعتبارها نظاماً إنتاجياً متكاملاً للمهارات (Integrated Skills Production System) يتفاعل داخلياً مع متغيرات الاقتصاد الكلي وسوق العمل والتكنولوجيا والحوكمة المؤسسية ويستند هذا التصور إلى التحول الذي تشير إليه أدبيات البنك

الدولي ومنظمة العمل الدولية والذي يفيد بأن أسواق العمل الحديثة أصبحت أنظمة ديناميكية غير خطية (Non-linear Adaptive Systems) تتغير فيها المهارات المطلوبة بوتيرة أسرع من قدرة النظم التعليمية والتدريبية التقليدية على الاستجابة

وعليه، فإن النموذج لا ينظر إلى فجوة المهارات كحالة نقص (Deficit State) بل كحالة اختلال نظامي ناتجة عن ضعف الترابط بين مكونات منظومة إنتاج المهارات

4-2-2 الأساس البنيوي للنموذج (Structural Foundation) .

يقوم الأساس البنيوي لنموذج DSTIM على فكرة مركزية في أدبيات اقتصاد العمل الحديثة مفادها أن أنظمة التدريب والتأهيل لا تُفهم باعتبارها "خدمات تعليمية"، بل باعتبارها بنية إنتاجية داخل الاقتصاد (Economic Production Structure) تنتج المهارات وتعيد تدويرها وتوزيعها وفقاً لحركة الطلب في سوق العمل.

وبهذا المعنى، فإن النموذج يتجاوز التفسير التقليدي الذي يرى فجوة المهارات كقصور في التعليم أو التدريب، ليعيد تعريفها باعتبارها اختلالاً بنيوياً في نظام إنتاج رأس المال البشري (Human Capital Production System Failure).

ويستند هذا التوجه إلى التحول النظري الذي تقوده أدبيات البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية، والتي تشير إلى أن أسواق العمل الحديثة أصبحت أنظمة معقدة ديناميكية (Complex Adaptive Systems)، تتغير فيها المهارات بوتيرة أسرع من قدرة المؤسسات التعليمية والتدريبية على الاستجابة

4-2-3 النموذج المصري للتكامل الديناميكي للمهارات والانتقال لسوق العمل

Egyptian Dynamic Skills & Labour Transition Model (E-DSTIM)

نموذج تطبيقي لتحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة في مصر

أصبحت قضية تنمية رأس المال البشري خلال العقود الأخيرة إحدى القضايا المركزية في أدبيات التنمية المستدامة والاقتصاد السياسي المعاصر خاصة في ظل التحولات الهيكلية التي يشهدها الاقتصاد العالمي نتيجة الثورة الصناعية الرابعة والتحول الرقمي وتعاقد الاعتماد على اقتصاد المعرفة وتزايد أهمية الابتكار والمهارات المستقبلية باعتبارها محددات رئيسية للنمو الاقتصادي والتنافسية الدولية.

وفي هذا السياق لم يعد التدريب يُنظر إليه بوصفه نشاطاً فرعياً لتحسين الأداء الوظيفي فحسب بل أصبح يُفهم باعتباره أداة استراتيجية لإعادة تشكيل البنية الاقتصادية والاجتماعية للدول من خلال تطوير القدرات البشرية ورفع الإنتاجية وتعزيز فرص التشغيل ودعم التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة.

ومن هنا برزت الحاجة إلى نماذج تفسيرية وتطبيقية جديدة قادرة على تجاوز النماذج التقليدية للتدريب والتي غالباً ما كانت تنقسم بالطابع الخطي أو الانفصال عن ديناميكيات سوق العمل ويأتي نموذج التكامل الديناميكي للمهارات والانتقال لسوق العمل (DSTIM) باعتباره محاولة نظرية لبناء إطار تكاملي يربط بصورة ديناميكية بين:

- تشخيص المهارات .
- بناء القدرات .
- التحولات الاقتصادية .
- الانتقال المهني .
- التمكين الاقتصادي .
- الاستدامة الوظيفية .
- تحقيق أهداف التنمية المستدامة .

وفي الحالة المصرية تزداد أهمية هذا النموذج نتيجة مجموعة من المتغيرات البنيوية المرتبطة بارتفاع الكتلة الشبابية والتحولات الاقتصادية واتساع الفجوة بين التعليم وسوق العمل وتزايد الطلب على المهارات الرقمية واتجاه الدولة نحو بناء اقتصاد تنافسي قائم على المعرفة ضمن رؤية مصر 2030.

4-2-6 الفرضيات المركزية للنموذج

تمثل الفرضيات المركزية الإطار التفسيري الذي يقوم عليه نموذج التكامل الديناميكي للمهارات والانتقال لسوق العمل، إذ تشكل البنية النظرية التي تفسر طبيعة العلاقة بين:

التدريب ← المهارات ← التحولات الاقتصادية ← التشغيل ← التمكين الاقتصادي ← التنمية المستدامة

ولا تُعد هذه الفرضيات مجرد افتراضات نظرية معزولة وإنما تعكس تصورًا متكاملًا لطبيعة التحول الذي يشهده الاقتصاد المعاصر خاصة في ظل الانتقال من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد القائم على المعرفة والتكنولوجيا والابتكار.

كما تنطلق هذه الفرضيات من إدراك أن أزمة التشغيل في الدول النامية ومنها مصر لم تعد مرتبطة فقط بندرة الوظائف بل أصبحت ترتبط بصورة أعمق بطبيعة المهارات ومدى ملاءمتها للتحولات البنيوية داخل سوق العمل.

ومن هنا فإن نموذج يقوم على إعادة تعريف العلاقة بين الإنسان والعمل والتنمية من خلال اعتبار أن:

“القدرة على التكيف المهاري أصبحت أحد أهم محددات الاندماج الاقتصادي والاستدامة المهنية في القرن الحادي والعشرين”.

الفرضية الأولى

التكامل بين التدريب وسوق العمل يؤدي إلى زيادة فرص التشغيل المستدام

تنطلق هذه الفرضية من نقد النماذج التقليدية للتدريب التي كانت تتعامل مع العملية التدريبية باعتبارها عملية تعليمية مستقلة عن البنية الاقتصادية وسوق العمل ففي كثير من النظم التقليدية كان التدريب يُقدم في صور دورات نظرية أو محتوى معرفي جامد أو مهارات غير محدثة أو برامج منفصلة عن المؤسسات الاقتصادية والواقع العملي وتفترض هذه الرؤية أن التدريب لا يمكن أن يحقق أثرًا تنمويًا حقيقيًا ما لم

يكن جزءاً من منظومة اقتصادية وإنتاجية مترابطة بحيث يتم تصميم البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية لسوق العمل وليس وفقاً لمحتوى نظري تقليدي أو تصورات مؤسسية جامدة فالعلاقة بين التدريب والتشغيل لم تعد علاقة خطية بسيطة تقوم على افتراض أن "كل تدريب يؤدي تلقائياً إلى وظيفة"، بل أصبحت علاقة مركبة تتوقف على مدى قدرة النظام التدريبي على إنتاج مهارات قابلة للتوظيف ومتوافقة مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المعاصرة

وفي هذا السياق، تشير الأدبيات الحديثة في اقتصاديات العمل ورأس المال البشري إلى أن أحد أهم أسباب ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب خاصة في الدول النامية يتمثل في وجود فجوة هيكلية بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل حيث يمتلك كثير من الشباب شهادات أو مهارات نظرية لا تتوافق مع الوظائف المطلوبة فعلياً داخل القطاعات الاقتصادية المختلفة ومن ثم فإن التكامل بين التدريب وسوق العمل يصبح ضرورة تنموية تهدف إلى تقليل هذه الفجوة عبر بناء برامج تدريبية ديناميكية تستجيب للتغيرات المستمرة في الاقتصاد وسوق العمل

ويعني مفهوم "التكامل" هنا وجود ترابط مؤسسي ووظيفي بين الجهات التدريبية والمؤسسات الاقتصادية والقطاع الخاص بحيث تشارك جهات التشغيل في تحديد المهارات المطلوبة وتصميم المحتوى التدريبي وتقييم المتدربين بل والمساهمة في توفير فرص التدريب العملي والتوظيف فكلما زادت درجة التنسيق بين المؤسسات التدريبية وقطاعات الإنتاج زادت قدرة التدريب على خلق فرص تشغيل مستدامة وليست مؤقتة أو هشة.

كما ترتبط هذه الفرضية بمفهوم "التشغيل المستدام" الذي لا يقتصر فقط على الحصول على وظيفة بل يمتد إلى قدرة الفرد على الاستمرار في العمل والتطور المهني وتحقيق قدر من الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي فالتدريب المرتبط بسوق العمل يساهم في رفع إنتاجية الفرد وزيادة قابليته للتكيف مع التحولات التكنولوجية وتعزيز مرونته المهنية وهو ما يقلل احتمالات البطالة المستقبلية أو الخروج السريع من سوق العمل.

ومن منظور نظريات التنمية المستدامة فإن التكامل بين التدريب وسوق العمل يمثل أحد الآليات الأساسية لتحقيق النمو الاقتصادي الشامل لأنه يساهم في تكوين رأس مال بشري قادر على دعم الإنتاجية والابتكار والتنافسية الاقتصادية كما يساعد على تعزيز كفاءة توزيع الموارد البشرية داخل الاقتصاد وتقليل الهدر الناتج عن تدريب أفراد على مهارات لا يحتاجها السوق.

وعلى المستوى التطبيقي فإن النماذج التدريبية الحديثة أصبحت تعتمد بصورة متزايدة على التدريب القائم على الكفاءة والتدريب المزدوج والشراكات مع القطاع الخاص والتدريب داخل بيئات العمل الحقيقية باعتبارها أدوات فعالة لدمج الشباب داخل سوق العمل بصورة أكثر استدامة فكلما اقترب التدريب من الواقع المهني الحقيقي زادت احتمالات انتقال المتدرب من مرحلة التأهيل إلى مرحلة التشغيل الفعلي ..

وبالتالي تقوم هذه الفرضية على افتراض أساسي مفاده أن فعالية التدريب لا تُقاس بعدد الدورات أو الشهادات الممنوحة وإنما بمدى قدرة التدريب على خلق مواءمة حقيقية بين مهارات الشباب واحتياجات الاقتصاد بما يؤدي في النهاية إلى تعزيز فرص التشغيل المستدام وتحسين مساهمة الشباب في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الفرضية الثانية

المهارات الديناميكية أكثر تأثيراً من المهارات التقليدية في الاقتصاد المعاصر

Dynamic Skills Are More Influential Than Traditional Skills

وتنطلق هذه الفرضية من التحولات العميقة التي شهدتها الاقتصاد العالمي خلال العقود الأخيرة والاقتصادي المصري أيضاً خاصة مع صعود الاقتصاد الرقمي والثورة الصناعية الرابعة والاعتماد المتزايد على الذكاء الاصطناعي والبيانات والتكنولوجيا المتقدمة فقد أدت هذه التحولات إلى إعادة تشكيل مفهوم "المهارة" ذاته بحيث لم تعد القيمة الاقتصادية للفرد تعتمد فقط على ما يمتلكه من معرفة ثابتة أو خبرة تقليدية وإنما على قدرته المستمرة على التعلم والتكيف وإنتاج حلول جديدة داخل بيئات عمل متغيرة وسريعة التطور.

وفي هذا الإطار تميز الأدبيات الحديثة بين نوعين من المهارات: المهارات التقليدية والمهارات الديناميكية فالمهارات التقليدية تشير إلى المهارات المرتبطة بأداء مهام محددة بصورة نمطية ومتكررة والتي غالباً ما يتم اكتسابها عبر التعليم التقليدي أو الخبرة الطويلة في وظيفة مستقرة أما المهارات الديناميكية فهي مهارات مرنة وقابلة للتطوير المستمر وتمكن الفرد من التكيف مع المتغيرات التكنولوجية والتنظيمية والمعرفية المتسارعة.

وتشمل المهارات الديناميكية مجموعة واسعة من القدرات مثل التفكير النقدي وحل المشكلات والتعلم الذاتي والقدرة على الابتكار والعمل الجماعي والمرونة المهنية والذكاء الرقمي وتحليل البيانات والقدرة

على إدارة التغيير وتكتسب هذه المهارات أهمية متزايدة لأن بيئات العمل الحديثة أصبحت أقل استقرارًا وأكثر اعتمادًا على الإبداع والتكنولوجيا والمعرفة المتجددة.

كما ترتبط هذه الفرضية بنظرية "رأس المال البشري الديناميكي" التي ترى أن القيمة الحقيقية لرأس المال البشري لا تكمن فقط في تراكم المعرفة بل في القدرة على تحديث هذه المعرفة باستمرار وفقًا لمتطلبات الاقتصاد المتغير فالفرد الذي يمتلك قدرة عالية على التعلم وإعادة التأهيل المهني يصبح أكثر قدرة على الاستمرار داخل سوق العمل مقارنة بمن يعتمد فقط على مهارات تقليدية قد تصبح غير مطلوبة أو قابلة للاستبدال بالتكنولوجيا.

ومن منظور اقتصادي فإن التحول نحو الاقتصاد الرقمي أدى إلى تراجع الطلب النسبي على الوظائف الروتينية التقليدية مقابل زيادة الطلب على الوظائف القائمة على التحليل والإبداع والتفاعل البشري واستخدام التكنولوجيا فالكثير من المهام التقليدية أصبحت قابلة للأتمتة بواسطة الأنظمة الذكية والروبوتات بينما تظل المهارات الديناميكية أكثر صعوبة في الاستبدال لأنها ترتبط بالمرونة العقلية والقدرة على الابتكار واتخاذ القرار.

كذلك تؤكد هذه الفرضية أن استدامة التوظيف في العصر الحديث لم تعد مرتبطة فقط بالحصول على وظيفة وإنما بالقدرة على الحفاظ على القابلية للتوظيف Employability عبر الزمن فالعامل أو الشاب الذي يمتلك مهارات ديناميكية يستطيع الانتقال بين وظائف متعددة والتكيف مع تحولات السوق بينما يصبح الأفراد ذوو المهارات التقليدية أكثر عرضة للتهميش المهني أو البطالة مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة.

وفي سياق التنمية المستدامة تمثل المهارات الديناميكية أحد المكونات الأساسية لبناء اقتصاد معرفي قادر على الابتكار والمنافسة وتحقيق النمو طويل الأجل فالمجتمعات التي تستثمر في تنمية القدرات الإبداعية والتكنولوجية والمرنة لدى الشباب تكون أكثر قدرة على التعامل مع الأزمات الاقتصادية والتحديات العالمية وأكثر استعدادًا لخلق فرص عمل جديدة في القطاعات المستقبلية.

وعلى المستوى المؤسسي أدى هذا التحول إلى تغير فلسفة التدريب نفسها حيث لم تعد المؤسسات التدريبية تركز فقط على نقل المعلومات أو تعليم مهارة مهنية محددة بل أصبحت تهدف إلى بناء "القدرة على التعلم المستمر" باعتبارها المهارة الأكثر أهمية في الاقتصاد الحديث ولذلك ظهرت مفاهيم مثل التعلم مدى

الحياة وإعادة التأهيل المهني المستمر والتدريب القائم على الكفاءات المستقبلية باعتبارها نماذج تدريبية تتناسب مع طبيعة الاقتصاد المعاصر.

وبالتالي تقوم هذه الفرضية على افتراض جوهري مؤداه أن النجاح الاقتصادي والمهني في العصر الرقمي يعتمد بدرجة أكبر على امتلاك مهارات ديناميكية مرنة وقابلة للتجدد أكثر من اعتماده على المهارات التقليدية الثابتة وهو ما يجعل تطوير هذه المهارات شرطاً أساسياً لتعزيز فرص التشغيل والتنمية المستدامة في المجتمعات الحديثة.

الفرضية الثالثة

التدريب التطبيقي أكثر قدرة على تحقيق التمكين الاقتصادي من التدريب النظري

Applied Training Is More Capable of Achieving Economic Empowerment

تقوم هذه الفرضية على تحول مهم في فلسفة التدريب المعاصرة، وهو الانتقال من "التعلم المعرفي" إلى "التعلم المنتج"، أي أن القيمة الحقيقية للتدريب لم تعد تقاس بما يتم شرحه نظرياً داخل القاعات بل بما يمكن أن ينتجه المتدرب فعلياً داخل سوق العمل ومن هنا تفترض الفرضية أن التدريب التطبيقي هو الأكثر قدرة على تحقيق التمكين الاقتصادي لأنه يربط المعرفة بالفعل الإنتاجي بشكل مباشر

في الإطار النظري يشير مفهوم التمكين الاقتصادي إلى قدرة الفرد على الوصول إلى فرص العمل وتحقيق دخل مستقر ورفع إنتاجيته وبناء مسار مهني قابل للاستمرار والتطور وهذا لا يتحقق فقط عبر المعرفة النظرية وإنما عبر امتلاك مهارات عملية قابلة للاستخدام الفوري داخل بيئات العمل الحقيقية. لذلك فإن التدريب التطبيقي يحقق هذا الهدف بشكل أسرع وأكثر فاعلية لأنه يحول المتدرب من متلقي سلبي للمعرفة إلى فاعل اقتصادي قادر على الإنجاز

التدريب التطبيقي يعتمد على آليات مثل التدريب داخل مواقع العمل والتدريب الميداني والمحاكاة المهنية والتعلم القائم على المشروعات وحل المشكلات الواقعية هذه الآليات تجعل المتدرب يواجه نفس التحديات التي يواجهها العامل أو الموظف داخل المؤسسة وبالتالي يكتسب خبرة عملية تقلل الفجوة بين التأهيل والتوظيف في المقابل يظل التدريب النظري غالباً محصوراً في الإطار المفاهيمي مما قد يؤدي إلى ضعف القدرة على التطبيق الفعلي عند دخول سوق العمل

وعند ربط هذه الفرضية بمصر نجد أنها تعكس واقعاً مهماً في سوق العمل المصري وهو وجود فجوة ملحوظة بين مخرجات التعليم والتدريب وبين احتياجات السوق الفعلية فالكثير من الشباب يحصلون على شهادات أكاديمية أو تدريبية لكنهم يفتقرون إلى الخبرة العملية المباشرة وهو ما يؤدي إلى صعوبة الاندماج السريع في الوظائف أو الحاجة إلى فترات تدريب إضافية داخل المؤسسات

في هذا السياق يصبح التدريب التطبيقي أكثر أهمية في الحالة المصرية لأنه يقدم حلاً عملياً لهذه الفجوة من خلال دمج الشباب داخل بيئات العمل أو محاكاة هذه البيئات بشكل واقعي وهذا ينعكس مباشرة على تحسين فرص التشغيل وتقليل معدلات البطالة الاحتكاكية وزيادة جاهزية الشباب لسوق العمل.

كما أن الدولة المصرية خلال السنوات الأخيرة بدأت في تعزيز هذا الاتجاه من خلال برامج تدريب مرتبطة بالقطاع الخاص ومبادرات التأهيل المهني والتوسع في التدريب داخل المصانع والشركات إضافة إلى دعم مجالات مثل التحول الرقمي وريادة الأعمال هذه الجهود تعكس إدراكاً متزايداً بأن التنمية الاقتصادية لا يمكن أن تعتمد فقط على التعليم النظري بل تحتاج إلى تدريب تطبيقي يخلق قوة عمل قادرة على الإنتاج الفعلي ومن زاوية أخرى يسهم التدريب التطبيقي في مصر في دعم مشروعات ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تُعد من أهم مصادر التشغيل فالشباب الذي يتلقى تدريباً تطبيقياً يكتسب مهارات مثل إدارة الموارد وحل المشكلات والتخطيط العملي وهي مهارات ضرورية لإنشاء مشروع ناجح وإدارته بشكل مستدام.

وبالتالي فإن هذه الفرضية في السياق المصري لا تطرح فقط تفضيلاً نظرياً لنوع تدريب على آخر بل تعكس ضرورة تنمية حقيقية تتعلق بكيفية رفع كفاءة رأس المال البشري وتحويل التدريب إلى أداة مباشرة للإنتاج والتمكين الاقتصادي وليس مجرد وسيلة للحصول على شهادة.

الفرضية الرابعة

التحول الرقمي يعيد تشكيل بنية الوظائف والمهارات داخل الاقتصاد المصري

Digital Transformation Reshapes Jobs and Skills Structure

تنطلق هذه الفرضية من حقيقة أن التحول الرقمي لم يعد مجرد تطور تقني داخل الاقتصاد بل أصبح عملية إعادة هيكلة شاملة لبنية سوق العمل وأنماط التشغيل وطبيعة المهارات المطلوبة داخل الاقتصاد الحديث وبالتالي تفترض الفرضية أن التحول الرقمي لا يغير "شكل الوظائف" فقط بل يعيد تشكيل

“منطق العمل نفسه” داخل الاقتصاد المصري سواء على مستوى القطاعات الإنتاجية أو الخدمات أو الإدارة.

في الإطار النظري يشير مفهوم التحول الرقمي إلى دمج التكنولوجيا الرقمية (مثل الذكاء الاصطناعي، البيانات الضخمة، الحوسبة السحابية، الأتمتة، والأنظمة الذكية) داخل العمليات الاقتصادية والإدارية والإنتاجية هذا الدمج يؤدي إلى إعادة توزيع الأدوار داخل سوق العمل بحيث تختفي بعض الوظائف التقليدية تدريجيًا في مقابل ظهور وظائف جديدة تعتمد على المهارات الرقمية والتحليلية والإبداعية.

ومن أهم التحولات التي يفرضها هذا السياق هو الانتقال من الوظائف الروتينية إلى الوظائف المعرفية والرقمية فالوظائف التي تعتمد على التكرار والعمليات اليدوية أو الإجرائية أصبحت أكثر عرضة للأتمتة بينما تزداد أهمية الوظائف التي تعتمد على التحليل وإدارة البيانات واتخاذ القرار وحل المشكلات المعقدة وهذا يعني أن بنية المهارات المطلوبة داخل الاقتصاد أصبحت أكثر تعقيدًا وديناميكية من أي وقت سابق.

كما يؤدي التحول الرقمي إلى تغيير جذري في مفهوم “المهارة المهنية” حيث لم تعد المهارة مرتبطة فقط بتخصص ثابت بل أصبحت مرتبطة بالقدرة على التعامل مع أدوات رقمية متعددة والتعلم المستمر والتكيف مع التغير السريع في التكنولوجيا وبالتالي أصبحت المهارات الرقمية والمهارات الديناميكية جزءًا أساسيًا من أي وظيفة تقريبًا حتى في القطاعات التقليدية مثل الزراعة والصناعة والخدمات.

عند ربط هذه الفرضية بالسياق المصري نجد أن الاقتصاد المصري يشهد خلال السنوات الأخيرة توسعًا واضحًا في مشاريع التحول الرقمي سواء في الخدمات الحكومية أو القطاع المصرفي أو التعليم أو الصحة أو التجارة الإلكترونية أو البنية التحتية الرقمية هذا التوسع أدى إلى ظهور طلب متزايد على وظائف جديدة مثل تحليل البيانات الأمن السيبراني تطوير البرمجيات إدارة المنصات الرقمية والتسويق الإلكتروني.

وفي المقابل بدأ الطلب يتراجع نسبيًا على بعض الوظائف التقليدية التي تعتمد على الإجراءات الورقية أو الأعمال الروتينية نتيجة إدخال الأنظمة الرقمية والأتمتة داخل المؤسسات وهذا يعكس إعادة تشكيل حقيقية في هيكل الوظائف داخل الاقتصاد المصري.

كما أن التحول الرقمي في مصر لا يقتصر على القطاع التكنولوجي فقط بل يمتد إلى مختلف القطاعات فمثلًا في القطاع المصرفي تم الانتقال بشكل كبير إلى الخدمات الإلكترونية والتطبيقات البنكية وفي قطاع التجارة أصبحت التجارة الإلكترونية جزءًا أساسيًا من النشاط الاقتصادي وفي القطاع الحكومي تم

إدخال أنظمة التحول الرقمي لتبسيط الإجراءات وتحسين الكفاءة كل هذه التحولات تؤثر مباشرة على نوعية المهارات المطلوبة في سوق العمل.

ومن الناحية الاجتماعية يخلق التحول الرقمي تحدياً مهماً يتمثل في فجوة المهارات الرقمية حيث لا يمتلك جميع الشباب نفس القدرة على مواكبة هذه التحولات وهذا يجعل التدريب وإعادة التأهيل المهني ضرورة أساسية لضمان عدم استبعاد فئات من سوق العمل بسبب نقص المهارات الرقمية.

كما يفتح التحول الرقمي في مصر فرصاً واسعة لخلق وظائف جديدة خاصة في مجالات العمل الحر (Freelance)، والعمل عن بعد (Remote Work) وزيادة الأعمال الرقمية هذه الأنماط الجديدة من العمل تغير أيضاً مفهوم الوظيفة التقليدية حيث لم يعد العمل مرتبطاً بمكان أو مؤسسة محددة بل أصبح أكثر مرونة واعتماداً على المهارات الرقمية الفردية.

وبالتالي فإن هذه الفرضية تؤكد أن التحول الرقمي في الاقتصاد المصري ليس مجرد تحديث تقني بل هو عملية إعادة تشكيل شاملة لبنية سوق العمل والمهارات تؤدي إلى ظهور وظائف جديدة واختفاء أو تقليص وظائف أخرى وإعادة تعريف المهارات المطلوبة للاندماج في الاقتصاد الحديث وهذا يجعل الاستثمار في التعليم الرقمي والتدريب المستمر عنصراً أساسياً لضمان قدرة القوى العاملة المصرية على التكيف مع هذا التحول وتحقيق الاستفادة منه في تعزيز التشغيل والتنمية الاقتصادية.

الفرضية الخامسة

رأس المال البشري يمثل المتغير الوسيط بين التدريب والتنمية المستدامة

Human Capital Is the Mediating Variable Between Training and Sustainable Development

تنطلق هذه الفرضية من الإطار النظري لنظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) والتي تعتبر أن الإنسان ليس مجرد عنصر إنتاجي بل هو أصل اقتصادي قابل للاستثمار وأن تنمية مهاراته ومعارفه وقدراته ينعكس مباشرة على النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة ومن هنا تفترض الفرضية أن العلاقة بين التدريب والتنمية المستدامة ليست علاقة مباشرة بالكامل بل تمر عبر متغير وسيط أساسي هو "رأس المال البشري". بمعنى آخر التدريب لا يؤدي تلقائياً إلى تحقيق التنمية المستدامة وإنما يحقق أثره الحقيقي عندما ينجح في رفع جودة رأس المال البشري من حيث المهارات والمعرفة والقدرة على الابتكار

والتكيف والإنتاج وبالتالي فإن رأس المال البشري يمثل الحلقة الوسيطة التي تنقل أثر التدريب إلى نتائج تنموية ملموسة

في الإطار النظري يشير مفهوم رأس المال البشري إلى مجموعة المعارف والمهارات والخبرات والقدرات التي يمتلكها الأفراد والتي يمكن توظيفها في العملية الإنتاجية لزيادة الكفاءة والإنتاجية وكلما ارتفع مستوى رأس المال البشري داخل المجتمع زادت قدرته على تحقيق النمو الاقتصادي المستدام وتقليل البطالة وتحسين جودة الحياة وتعزيز القدرة على الابتكار والتنافسية.

ومن هذا المنطلق فإن التدريب يُعد أحد أهم أدوات بناء رأس المال البشري لكنه لا يُنتج أثرًا تنمويًا إلا إذا أدى إلى تحسين نوعية هذا الرأس المال وليس مجرد زيادة كمية المعرفة فالتدريب الفعال هو الذي يطور مهارات قابلة للتطبيق ويعزز التفكير النقدي ويزيد من قدرة الأفراد على التعلم المستمر وليس فقط حفظ المعلومات أو أداء مهام محددة.

وترى هذه الفرضية أن التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية تعتمد بشكل كبير على جودة رأس المال البشري فالتنمية الاقتصادية تحتاج إلى قوة عمل منتجة وذات كفاءة عالية والتنمية الاجتماعية تحتاج إلى أفراد قادرين على المشاركة الفعالة في المجتمع بينما تحتاج التنمية البيئية إلى وعي وسلوكيات رشيدة وكل هذه العناصر تتشكل عبر رأس المال البشري الذي يتأثر بدوره بجودة التدريب.

وعند ربط هذه الفرضية بالسياق المصري نجد أن الاستثمار في التدريب أصبح أحد المحاور الأساسية في استراتيجية الدولة لبناء الإنسان المصري باعتباره حجر الأساس لتحقيق التنمية المستدامة ومع ذلك فإن الأثر الحقيقي لهذا الاستثمار يعتمد على مدى قدرته على رفع كفاءة رأس المال البشري وليس فقط تقديم برامج تدريبية شكلية أو نظرية.

في مصر يواجه سوق العمل تحديات تتعلق بتفاوت مستويات المهارات ووجود فجوة بين التعليم والتشغيل مما يجعل تعزيز رأس المال البشري ضرورة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة وهنا يأتي دور التدريب كمدخل رئيسي لتطوير هذا الرأس المال من خلال تحسين المهارات التقنية والمهارات الرقمية والمهارات السلوكية والقدرات الإبداعية.

كما أن الدولة المصرية بدأت في التركيز على بناء الإنسان من خلال برامج تدريب وتأهيل متنوعة تستهدف الشباب ورفع كفاءتهم في مجالات مثل التحول الرقمي وريادة الأعمال والإدارة والمهارات الفنية هذه

الجهود تهدف في جوهرها إلى تحسين جودة رأس المال البشري باعتباره الوسيط الذي يترجم التدريب إلى نتائج تنموية حقيقية.

ومن الناحية التحليلية يمكن فهم هذه الفرضية على أنها توضح سلسلة سببية متكاملة:

التدريب ← تطوير رأس المال البشري ← تحقيق التنمية المستدامة.

فإذا كان التدريب ضعيف الجودة أو غير مرتبط بالاحتياجات الفعلية فإن رأس المال البشري لن يتطور بالشكل المطلوب وبالتالي لن تتحقق التنمية المستدامة بالشكل المتوقع أما إذا كان التدريب فعالاً وموجهاً نحو المهارات المستقبلية فإنه يؤدي إلى تحسين نوعية رأس المال البشري ومن ثم تعزيز القدرة الإنتاجية للمجتمع وتحقيق أهداف التنمية.

وبناءً عليه تؤكد هذه الفرضية أن رأس المال البشري يمثل المتغير الوسيط الحاسم الذي يحدد مدى نجاح التدريب في تحقيق التنمية المستدامة وأن الاستثمار الحقيقي في التنمية لا يمر فقط عبر زيادة عدد البرامج التدريبية بل عبر تحسين نوعية الإنسان ذاته من حيث المهارات والقدرات والإمكانات الإنتاجية.

المصادر والمراجع

- ILO – Training for Employment Report International Labour Office (2000). *Training for Employment: Social Inclusion, Productivity and Youth Employment*.
- World Bank – Skills Development & Employment World Bank (2020–2023). *Skills Development and Youth Employability Reports*
- UNESCO & ILO & World Bank Building Better TVET Systems (2023)
- United Nations (2015). Sustainable Development Goal 8: Decent Work and Economic Growth.
- International Labour Organization (2016) Skills mismatch and underemployment: Egypt case study.
- United Nations (UN) UN (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development
- World Bank (2021–2024) World Development Report: The Changing Nature of Work
- OECD (2023) Skills Outlook 2023: Skills for Resilient Green and Digital Transition
- Mincer, J. (1974) Mincer, Jacob. Schooling, Experience, and Earnings
- *Graph-Based Analysis of AI-Driven Labor Market Transitions: Evidence from 10,000 Egyptian Jobs and Policy Implications (2026)*
- Gary Becker Human Capital Theory
- Becker, G. (Human Capital Theory) Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis
- .
- مزهر، رمزي & العكش، علاء (2021) تقييم دور برامج تأهيل الشباب في تحقيق التنمية المستدامة – وزارة العمل غزة - مجلة جامعة فلسطين التقنية.
- العجوري، يوسف (2011) واقع برامج التدريب المهني ودورها في التنمية المستدامة – جامعة القدس.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (CAPMAS) .
- وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية.
- الأكاديمية الوطنية للتدريب (NTA) .