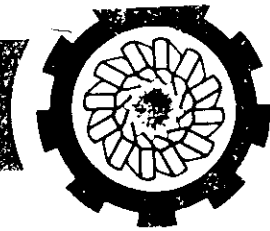


الجمهورية اللبنانية - المركز القومي للبحوث والدراسات



الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية  
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

# العلاقة بين الشربيه وسوق العمل في لبنان

## قطاع التجارة والخدمات

مروان الحوري  
بعقوب قنجي  
عدنان الأمين

شفقة أبو خالد حداد

الكتاب التربوي



الجمهورية اللبنانية  
وزارة التربية الوطنية والفنون الجميلة  
المركز التربوي للبحوث والإنشاء

٢٠ كانون أول ١٩٨٩

العلاقة بين التربية وسوق العمل

في لبنان  
كلية التربية (١)

البحوث

قطاع التجارة والخدمات

٣٦١٩

فريق البحث : مروان الحوري  
شقيقة أبو خالد حداد  
يعقوب قنجي  
عدنان الأمين

إشراف : مكتب البحوث التربوية  
جوزف انطون : رئيس المكتب  
عبدو القاعي : رئيس وحدة التخطيط التربوي

الكتاب التربوي ٤

## تصدير

بعيداً، عبر التاريخ، كانت الاصلاحات التربوية، تتناول النظام التربوي من داخله واذا ما تجرأت اكثر، تناولت البيئة البيئية، لا بحد ذاتها وبما تفرضه من تنظيم يساوي على الأقل بأهميته التنظيم المدرسي، بل بما لها من علاقة مع المدرسة فقط.

وحتى هذا التاريخ، نادراً ما اهتم المرَبون وعلماء النفس والاجتماع والاقتصاد في البلدان النامية عموماً وفي لبنان خصوصاً بالربط بين التربية والعمل. ونادراً ما اجتمع هؤلاء الاختصاصيون حول عمل موحد ودراسات مشتركة. يمكن القول بأن هذا النهج هو حديث العهد في البلدان المتقدمة، أي منذ الخمسينات والستينات، ويمكن التأكيد بأنه هو النهج الصحيح وهو طريق المستقبل لكل إصلاح شامل.

ان المركز التربوي للبحوث والانماء اذ يعي هذه الأهمية، يقدم هذه الدراسة المتواضعة التي تعني الشيء الكثير بعنوانها «التربية والعمل»، وبأن كل إصلاح تربوي يجب أن يأخذ بعين الاعتبار سوق العمل والعمالة والعامل والتطور العمالي والتنمية الاجتماعية والاقتصادية المرتقبة. طالما تحددت أهداف التربية بمنأى عن المهنة وطالما نادى النظاريون في التربية بأن هدفها إعداد الانسان المفكر المثقف، متناسين الانسان - المهني مع ما تناسوه من الانسان الاخلاق والخلق والشخص.

ان هذه الدراسة هي الاولى من نوعها في لبنان وهي مدخل لدراسات أخرى في الميدان نفسه وفي الميادين المتنوعة لسوق العمل.

هي بداية، ومن هنا أهميتها وحدودها. ستتبعها دراسة اخرى حول «التربية والعمل - القطاع الصناعي»، يقوم بها الفريق نفسه في إطار المركز التربوي.

وهكذا فانتى أود أن أشكر هذا الفريق المؤلف من:

|        |                     |
|--------|---------------------|
| السادة | مروان حوري          |
|        | جاك قبنجي           |
|        | عدنان الأمين        |
| السيدة | شفيقة أبو خالد حداد |

## المحتوى

|    |   |
|----|---|
| ١١ | - تمهيد   |
| ١٣ | الجزء الاول : واقع سوق عمل الخدمات والتجارة وواقع تقديرات النظام التربوي في لبنان |
| ١٥ | - مدخل  |
| ١٧ | ١ - الفصل الاول واقع سوق عمل الخدمات والتجارة وفرضيات البحث                       |
| ١٩ | ١ - ١ - الفرضيات الاولية الموجهة  |
| ٢١ | ١ - ٢ - حقل اختيار الفرضيات   |
| ٢٢ | ١ - ٣ - الاطار المنهجي الموجه لدراسة وضعية سوق العمل في قطاع الخدمات والتجارة     |
| ٢٢ | ١ - ٣ - ١ - سوق عمل الخدمات والتجارة كسوق عمل فرعية                               |
| ٢٣ | ١ - ٣ - ٢ - التباين الحاد في نشاطات سوق عمل الخدمات والتجارة                      |
| ٢٣ | ١ - ٣ - ٣ - علاقة التعليم العام والتأهيل المهني بسوق العمل                        |
| ٢٣ | ١ - ٣ - ٤ - العمل العائلي الوراثة   |
| ٢٣ | ١ - ٣ - ٥ - مكنتة العمل المأجور   |
| ٢٣ | ١ - ٣ - ٦ - دراسة خصوصية سوق العمل  |
| ٣١ | ٢ - الفصل الثاني : تقديرات نظام التعليم تجاه سوق عمل الخدمات                      |
| ٣٥ | ٢ - ١ - ١ - بنية التعليم  |
| ٣٥ | ٢ - ١ - ١ - الهيكل التعليمي   |
| ٤٠ | ٢ - ١ - ٢ - الانتساب والتسرب  |
| ٤٢ | ٢ - ١ - ٢ - الانتساب والتسرب بحسب الجنس   |
| ٤٣ | ٢ - ١ - ٢ - الانتساب والتسرب بحسب نوع التعليم                                     |
|    | ٢ - ١ - ٢ - الانتساب والتسرب بحسب المستوى الاقتصادي                               |
| ٤٦ | والاجتماعي  |
| ٥٠ | ٢ - ١ - ٣ - المناهج وطرق التعليم  |

أشكرهم على هذه البادرة الأولى في مجال الدراسات التربوية وعلى الجهود الميدانية التي قاموا بها وعلى التحليل العميق للنتائج الميدانية.

آمل أن نجاحاً مضطرباً في دراستهم المقبلة داعياً الجامعات ومؤسسات التعليم العالي وبخاصة الجامعة اللبنانية، الى تعزيز مثل هذه الدراسات لأن كل تنظيم تربوي، بشموليته وتفصيله، في مختلف المراحل قبل الجامعية والجامعية، لا فعالية له ولا قيمة، دون ربطه بسوق العمل بالمعنى الواسع لهذه العبارة.

رئيس المركز التربوي للبحوث والانماء بالوكالة

جورج المرّ

|     |             |  |
|-----|-------------|--|
| ٩٠  | ١ - ٤ - ٤ - | توزع افراد العينة حسب مستوى التعليم العام  |
| ٩٠  | ١ - ٤ - ٥ - | توزع افراد العينة حسب مستوى التأهيل العلمي المهني  |
| ٩٠  | ١ - ٤ - ٦ - | توزع العينة حسب وسيلة الدخول الى العمل   |
| ٩١  | ١ - ٤ - ٧ - | توزع عينة العاملين حسب ساعات العمل الاسبوعية   |
| ٩١  | ١ - ٤ - ٨ - | توزع العينة حسب مدى التوافق بين اعداد افرادها المهني وبين الوظيفة التي يشغلون.   |
| ٩٣  | ٢ -         | الفصل الثاني : في توافق / لا توافق خصائص العاملين (بنية العرض) مع خصائص المهن - فروع النشاط (بنية الطلب).                        |
| ٩٥  | ٢ - ١ -     | دراسة نتائج التحقيق بالارتباط مع نوع النشاط (الفرع) وحجم المؤسسة.  |
| ٩٦  | ٢ - ١ - ١ - | العلاقة بين مستوى التعليم العام وفرع النشاط وحجم المؤسسة   |
| ٩٦  | ٢ - ١ - ٢ - | العلاقة بين فرع النشاط وحجم المؤسسة ومستوى التأهيل المهني  |
| ٩٧  | ٢ - ١ - ٣ - | العلاقة بين حجم المنشأة، فرع النشاط وبين تأمين مؤسسة العمل للتأهيل المهني  |
| ٩٧  | ٢ - ١ - ٤ - | العلاقة بين فرع النشاط وحجم المؤسسة ونظام العمل في المؤسسات  |
| ٩٨  | ٢ - ١ - ٥ - | العلاقة بين فرع النشاط وحجم المؤسسة والمصادر (المؤسسات) التعليمية ليد العاملة المستخدمة  |
| ٩٨  | ٢ - ١ - ٦ - | العلاقة بين مستويات العاملين والمصادر التعليمية العامة (خاصة أو رسمية) ومدى ترابطهما مع حجم المؤسسة وفرع النشاط                  |
| ٩٨  | ٢ - ١ - ٧ - | العلاقة بين مستويات العاملين وشروط الاختيار للعمل وارتباط ذلك بفرع النشاط وحجم المنشأة   |
| ٩٩  | ٢ - ١ - ٨ - | العلاقة بين واسطة اختيار العاملين (العلاقات الاجتماعية لغير الانتاج) وبين مستويات العاملين وترابط ذلك مع فرع النشاط وحجم المؤسسة |
| ١٠٠ | ٢ - ٢ -     | تنبئ النتائج عن الميكانيزمات (MECANISMES) التالية التي تميز نمط اشتغال سوق العمل القرعية للخدمات والتجارة                        |
| ١٠٠ | ٢ - ٢ - ١ - | نمط التوظيف (MODE DE RECRUTEMENT)  |
| ١٠١ | ٢ - ٢ - ٢ - | التكوين المهني   |
| ١٠٢ | ٢ - ٢ - ٣ - | نمط تنظيم العمل.   |

|    |                 |   |
|----|-----------------|---|
| ٥٢ | ٢ - ٢ -         | التعليم المتخصص - الفروع الخدمانية  |
| ٥٢ | ٢ - ٢ - ١ -     | التعليم المهني  |
| ٥٢ | ٢ - ٢ - ١ - ١ - | المؤسسات التعليمية المهنية  |
| ٥٣ | ٢ - ٢ - ١ - ٢ - | الشهادات  |
| ٥٦ | ٢ - ٢ - ١ - ٣ - | الاختصاصات  |
| ٦٩ | ٢ - ٢ - ٢ -     | التعليم العالي  |
| ٧٠ | ٢ - ٢ - ١ -     | الاختصاص ونوع التعليم   |
| ٧٢ | ٢ - ٢ - ٢ - ٢ - | الاختصاص والجنس   |
| ٧٤ | ٣ -             | خلاصة وفرضيات   |
| ٧٩ |                 | الجزء الثاني : الدراسة الميدانية : عرض النتائج وتحليلها   |
| ٨١ |                 | - مدخل  |
| ٨٣ | ١ -             | الفصل الاول : نتائج التحقيق الخاص بالعاملين بالمؤسسات   |
| ٨٥ | ١ - ١ -         | بعض الملاحظات المنهجية الخاصة بالتحقيق  |
| ٨٥ | ١ - ٢ -         | التعريف باستاتي العامل ومؤسسة العمل   |
| ٨٦ | ١ - ٣ -         | في نتائج التحقيق لجهة الخصائص التي تبرز من خلال نتائج استمارات العاملين وغير المكررة في نتائج استمارات المؤسسة. |
| ٨٦ | ١ - ٣ - ١ -     | خصائص عينة العاملين (تركيب العرض) لجهة هرم الاعمار ، الجنس ، الحالة الزوجية والأسرية                            |
| ٨٧ | ١ - ٣ - ٢ -     | الاصول الاجتماعية لافراد العينة   |
| ٨٧ | ١ - ٣ - ٣ -     | الارتقاء الوظيفي لافراد العينة  |
| ٨٨ | ١ - ٣ - ٤ -     | توزع عينة العاملين حسب مقدار الأجر ، نمطه والتعويضات الملحقه به   |
| ٨٨ | ١ - ٤ -         | في نتائج التحقيق لجهة النتائج المتقاطعة بين نوعي الاستمارات الخاصين بالعاملين والمؤسسات                         |
| ٨٩ | ١ - ٤ - ١ -     | التوزع الجغرافي لعينة المؤسسات والعاملين  |
| ٨٩ | ١ - ٤ - ٢ -     | توزع العينة حسب فروع أنشطة قطاع التجارة والخدمات وحسب الحجم   |
| ٨٩ | ١ - ٤ - ٣ -     | توزع العينة حسب شكل الملكية القانوني وحجم رأس مالها المتداول  |
| ٨٩ |                 |   |

|     |   |   |
|-----|---|---|
| ١٠٥ | الفصل الثالث : نتائج التحقيق الخاص بالاستقصاء التعليمي.                       | ٣ |
| ١٠٧ | ١ - ٣ - ١ - مؤسسات التعليم المهني المرتبطة بقطاع الخدمات.                     | ٣ |
| ١٠٧ | ٣ - ١ - ١ - الغرض من الاستقصاء  | ٣ |
| ١٠٧ | ٣ - ١ - ٢ - استمارة المؤسسة التربوية المهنية والفنية                          | ٣ |
| ١٠٨ | ٣ - ١ - ٣ - واقع المؤسسات التعليمية   | ٣ |
| ١١٠ | ٣ - ١ - ٤ - المناهج   | ٣ |
| ١١٣ | ٣ - ١ - ٥ - الطلاب في استمارة المؤسسات  | ٣ |
| ١١٦ | ٣ - ١ - ٦ - الاساتذة (في استمارة المؤسسات)                                    | ٣ |
| ١١٧ | ٣ - ٢ - ١ - الاساتذة (في استماراتهم)  | ٣ |
| ١١٧ | ٣ - ٢ - ١ - الغرض من الاستقصاء  | ٣ |
| ١١٧ | ٣ - ٢ - ٢ - استمارة الاستاذ   | ٣ |
| ١١٩ | ٣ - ٢ - ٣ - المحتوى التربوي وعلاقته بسوق العمل.                               | ٣ |
| ١٢٣ | ٣ - ٢ - ٤ - التوجيه المهني  | ٣ |
| ١٢٣ | ٣ - ٢ - ٥ - الخصائص غير المهنية   | ٣ |
| ١٢٤ | ٣ - ٢ - ٦ - الشروط التي يجب ان تتوفر في المدرسة لكي يزيد ارتباطها بسوق العمل. | ٣ |
| ١٢٤ | ٣ - ٢ - ٧ - وسائل التعليم والتقييم  | ٣ |
| ١٢٥ | ٣ - ٢ - ٨ - تقييم معرفة الطلاب  | ٣ |
| ١٢٥ | ٣ - ٣ - ١ - الطلاب في التعليم المهني المرتبط بالخدمات واتجاهاتهم              | ٣ |
| ١٢٥ | ٣ - ٣ - ١ - الغرض من الاستقصاء  | ٣ |
| ١٢٦ | ٣ - ٣ - ٢ - استمارة الطالب  | ٣ |
| ١٢٧ | ٣ - ٣ - ٣ - الميول والتوقعات المهنية  | ٣ |
| ١٣٦ | ٣ - ٣ - ٤ - تقييم سوق العمل   | ٣ |
| ١٣٨ | ٣ - ٣ - ٥ - تقييم التعليم   | ٣ |
| ١٤٣ | ٤ - خلاصة   | ٤ |

## تمهيد

- ان دراسة واقع العلاقة بين التربية وسوق العمل في لبنان نخدم اكثر من هدف في آن واحد،
- فهي تشكل احد العناصر الرئيسية في مسار التحضير للخطة التربوية.
  - ولكنها ايضاً تظهر مدى عقلنة أو لا عقلنة واقع الممارسة الانتاجية والخدماتية في المؤسسات المهنية وذلك من خلال دراسة خصائص بنية الوظائف في هذه المؤسسات من جهة والقواعد التي تحكم عمليات التوظيف والاستخدام من جهة أخرى.
- ويهدف بحثنا، الذي تقدمه هنا، الى دراسة العلاقة بين احد اقسام سوق العمل اللبناني (قطاعي التجارة والخدمات) من جهة، وبين الاعداد التربوي المؤهل، بشكل مباشر او غير مباشر، للعمل في هذين القطاعين من جهة اخرى.
- وقد استندنا في دراستنا هذه الى مجموعة من الفرضيات الاساسية نوجزها بما يلي :
- أولاً : ان سوق العمل يوظف الاشخاص، آخذاً بعين الاعتبار طبيعة الوظيفة، استناداً الى :
- نوع التكوين المهني للشخص ومستوى هذا التكوين.
  - بعض خصائصه الثقافية والفكرية.
  - بعض الخصائص الاخرى كالجنس، المصدر الجغرافي، الطائفة، العمر، الحالة الزوجية، الحالة الصحية...
  - العلاقات الشخصية، السياسية، الاقتصادية، العائلية...
- ثانياً : ان اهمية او تثقل شروط الحصول على الوظيفة والمذكورة في الفرضية الاولى اعلاه، تختلف باختلاف نمط الوظيفة المطلوب الحصول عليها من جهة (وظيفة فنية، ادارية، بسيطة...) وباختلاف نظرة مؤسسة العمل ذاتها لدور وأهمية كل مجموعة من الخصائص المذكورة في الفرضية السابقة من جهة ثانية.
- ثالثاً : ان سوق العمل لا يأخذ بعين الاعتبار فقط «الشهادة أو الدبلوم» وإنما ايضاً مصدرها، اي المدرسة أو البلد الذي أعطى الدبلوم.
- رابعاً : ان الاعداد التربوي في المؤسسات المدرسية والجامعية يعمل بحسب اتجاهات ثلاث :

- اعداد مهني متخصص أو شبه متخصص .
- اعداد عام يسمح باعدادات مهنية لاحقة (من خلال دورات التدريب المهني أو التعليم بالخبرة).
- اعداد ثقافي اجتماعي يهدف الى تكوين قيم وسلوك اجتماعية واتماط تفكير معينة.
- خامساً : ان فعالية الاعداد التربوي هذا ، بأبعاده الثلاثة ، متدنية عموماً .
- سادساً : ان العلاقة بين التربية وسوق العمل غير متوازنة ، لا نوعاً ، ولا نوعية ، ولا كمّاً .

وتشمل دراستنا هذه مستويي دراسة ، مستوى تقديم وتحليل بعض الدراسات والمعطيات السابقة حول الموضوع ، ونقدمها في الجزء الاول من هذه الدراسة ، ثم مستوى دراسة ميدانية خاصة تتناول :

- مؤسسة العمل في حقل الخدمات والتجارة .
- مؤسسة التعليم الموجه لمهن حقل الخدمات والتجارة .
- العامل في حقل الخدمات والتجارة .
- الاستاذ والطالب في مؤسسات التعليم المعنية .

وقد وجهنا لكل نمط من هذه الوحدات الاحصائية استمارة خاصة (مرفقة في ملاحق الدراسة).

وقد استندنا في اختيار العيّنات المختلفة الى طريقة الاختيار العمدي ، (وسنفضل هذه الطريقة وأسباب اختيارها في فقرات في جسم الدراسة).

ومع أملنا أن يؤدي هذا البحث الى هدفه في خدمة برنامج وضع الخطة التربوية في لبنان فاننا نؤكد ان هذا البحث ما هو إلا مبادرة أولى يطمح في ما يطمح اليه ، الى فتح المجال أمام أبحاث أخرى تتناول كافة قطاعات العمل وكافة أطر التربية وبشكل أوسع وأشمل .

° ° ° °

## الجزء الأول

### واقع سوق عمل الخدمات والتجارة واقعا تقديمات النظام التربوي في لبنان

- مدخل :

كيف نعاين علاقة التعليم بالعمل من زاوية سوق عمل فرعية محددة؟

في الواقع ، هل تستوي هذه العلاقة بين التعليم والعمل على صعيد العرض والطلب ولا نجد ضابطاً رئيسياً لها سوى الأجر أو المدخول؟

أم إن هذه العلاقة تستوي على صعيد محدد من النمو الاقتصادي الاجتماعي الذي تتداخل فيه وتؤثر عليه ، في حدود معينة ، عوامل غير اقتصادية : ثقافية - اجتماعية وسياسية بحيث تبدو هذه العلاقة وكأنها محصلة تاريخية لبنية اجتماعية محددة وليس مجرد معادلة تضبط آلياً في السوق؟(١)

لقد حاولنا في دراسة هذه العلاقة ، من زاوية سوق العمل ، ان نمتحن قدرة ونفاذ كل من التوجهين على كشف بنية هذه العلاقة وتوضيح أبعادها . ولذلك احتوى العمل الحقل في هذه الدراسة على متغيرات ومؤشرات متعددة وشاملة بقدر ما سمح بذلك موضوع البحث وبخاصة ظروف التحقيق الميداني في الوضع الراهن .

ومع ذلك ، فان العديد(٢) من الاعمال النظرية - المنهجية والميدانية المتعلقة بالتربية والعمل تسمح بالاستنتاج ، منذ الآن ، ان هذه العلاقة ليست متساوية ولا مسطحة . انها علاقة تكشف غنى وتعقد الواقع الاجتماعي - الاقتصادي - الثقافي الذي تعبر عنه في ميدان محدد (علاقة النظام التربوي بسوق العمل) .

ولذلك ، لا يسعنا ان ننظر الى مخرجات النظام التربوي ، كما يتلقاها سوق العمل ، الا باعتبارها نتاجاً مركباً للمحددات المختلفة لهذا النظام . وهي تستوعب ، بالتالي ، في سوق العمل طبقاً لنوعين كبيرين من المحددات : خصائص المهن المراد اشغالها من ناحية ، والعلاقات التي تندرج ضمنها ضوابط هذه السوق من ناحية ثانية بما في ذلك سلم القيم السائد .

على ضوء ذلك يمكننا الانتقال الى توضيح مفصل اكثر لخلفية الفرضيات الموجهة لدراسة أحد عنصري هذه العلاقة (سوق العمل) وللفرضيات نفسها .

(١) ينتسب الاحتمال الاجابة الأول الى المدرسة النيو - كلاسيكية ويمكن أن نجد ترجمة لها في أعمال ج . بكاروبولس . وخاصة :

G. PSACHARAPOULOS, *Education and Work : An evaluation and inventory of current research*, I.I.P.E. (provisional text - Paris 1978, UNESCO.

بينما ينتسب الاحتمال الثاني الى المدرسة الجذرية . ويعكسه عمل كارنوي على سبيل المثال :

M. CARNOY, «*Schooling, income, the distribution of income and unemployment : a critical appraisal*», Paris, OCDE, 1973.

(٢) يمكن - في هذا الصدد - مراجعة العديد من الاعمال التي نُقدت في إطار J. HALLAK . وخاصة أعمال ج . حلاق

M. CARNOY, «*Segmented labor markets : A review of the theoretical and empirical literature and its implication for educational planning*», I.I.P.E. (UNESCO: Paris 1978, provisional text . I.I.E.P.



## الفصل الأول

## واقع سوق عمل الخدمات والتجارة وفرضيات البحث

يتمتع قطاع الخدمات والتجارة بأهمية حاسمة بالنسبة لمجمل الاقتصاد الوطني اللبناني. (١)

فحصت هذا القطاع من الدخل القومي بلغت حوالي الثلثين طوال سنوات السبعينات السابقة لاجداث ١٩٧٥ وما بعدها، في حين بلغ معدل العاملين فيه، قياساً على مجموع القوى العاملة، ٥٥,٣٪ عام ١٩٧٠ (٢)، وتؤكد كل التوجهات الرسمية لفترة ما بعد الحرب الاهلية ان قطاع الخدمات، وبخاصة المصارف، سوف يلعب دوراً محورياً في مجمل عملية إعادة البناء الاقتصادي (٣).

في ضوء هذه المؤشرات لا يبدو ان قطاع الخدمات والتجارة يحتل حيزاً عريضاً جداً في تركيب الاقتصاد اللبناني فقط وإنما يحتل موقع القلب من هذا الاقتصاد، أي أن تناول هذا القطاع بالدراسة يعني تناول مفتاح الاقتصاد والعمالة الرئيسي في لبنان.

ان هذه الأهمية التي تعود لقطاع الخدمات والتجارة هي التي توضح خلفية الفرضيات التي تم الانطلاق منها في دراسة «العلاقة بين التأهيل التعليمي وسوق العمل - قطاع الخدمات والتجارة» خاصة اذا ما أُضيف لذلك الخصائص البنوية المميزة للتعليم والمعلمين في لبنان (انظر التقرير المرفق الخاص بذلك).

### ١ - ١ - الفرضيات الاولية الموجهة:

ان التصور الاساسي لصياغة إطار البحث وضوابطه النظرية والمنهجية استند الى الفكرة الرئيسية التالية: ان العلاقة بين سوق العمل القطاعية للخدمات والتجارة والنظام التعليمي محكومة بمعادلة محددة قوامها التوافق واللاتوافق (ADEQUATION ET NON-ADEQUATION) بينهما من زاويتي الاستيعاب ومردودية التعليم.

هذه الفكرة تهدف اساساً لتوجيه التحليل من ضمن أُطر وضوابط وظيفية FONCTIONNELLES ولذلك لا بد من ادراجها ضمن سيرورة اجتماعية محددة (بنية سوق العمل وبنية التعليم) لكي نستطيع النفاذ الى تحليل اجتماعي - تكنولوجي SOCIO-TECHNIQUE، يسمح برؤية التوافق واللاتوافق كعملية معقدة اجتماعياً لا تقتصر فقط على مجرد القياس الكمي للمتغيرات والمؤشرات.

ففي الواقع تبدو علاقة التوافق واضحة اذا ما استوت على صعيد المعطيات العامة. ويمكن صياغة هذه الملاحظات كما يلي:

(١) راجع: «الحسابات الوطنية» الصادرة عن مديرية الاحصاء المركزي في بيروت والتي تغطي الفترة حتى ١٩٧٣.

(٢) راجع التحقيق بالهيئة عن القوى العاملة - مديرية الاحصاء المركزي في وزارة التصميم بيروت ١٩٧٢.

(٣) وثيقة الدكتور الحصص الاقتصادية. البرامج الوزارية. وخاصة برنامج وزارة العهد الحالي الأول.

ثمة توافق بين طلب سوق العمل في قطاع الخدمات والتجارة وبين الاعداد التعليمي ذي التوجه العام السائد في لبنان (يمثل التعليم المهني نسبة ٠,٩٪ من مجموع عملية التعليم في لبنان حسب معطيات التحقيق بالعينة عن القوى العاملة لعام ١٩٧٠) انطلاقاً من :

• انصاف الطلب في هذا القطاع بالمرونة (ELASTICITE) نظراً لضعف الحاجة الى التخصص الدقيق : ثمة ٠,٢٦٪ فقط من المديرين وموظفي الملاك العالي تعمل في هذا القطاع من ناحية وثمة نسبة ٧١,٦٪ من العاملين في هذا القطاع من مستوى التعليم الابتدائي العام وما دون .  
• توفر التعليم العالي يتيح تكييف اليد العاملة طبقاً لحاجة مركز العمل المنوي اشغاله . وهذا ما توجي به المعطيات نفسها ايضاً .

بينما تبدو هذه العلاقة محكومة بالاتوافق اذا استوت على صعيد الاحاطة بميكانيزمات اشتغال هذا القطاع وبالتفاوت ضمنه : اي ان ثمة لا توافق بين طلب سوق العمل في قطاع الخدمات والتجارة وبين نوعية الاعداد التعليمي العام في لبنان بسبب :

• الازدياد المكثف في استخدام وسائل تكنولوجية معقدة على نطاق واسع في هذا الفرع (المصارف ، النقل ، التأمين ، الاتصالات ...) مما يستدعي اعداداً متخصصاً متزايداً .

• ان المراكز - المفاتيح LES POSTES - GLES الرئيسية للعمل في هذا القطاع تستند ، بصورة متسعة . الى استخدام تنظيمات للعمل يحكمها منطق العقلنة RATIONALITE اي بمعنى مباشر : تكييف انتاجية العمل ، مما يستدعي التخصص بالضرورة .

في ضوء هذا الاختلاف أتت الفرضيات التالية لتجسد التوجه النظري - المنهجي المصاغ أعلاه بهدف الوصول الى تحليل متكامل قدر الامكان على الوجه التالي :

• ان الطلب على اليد العاملة في سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة يرتكز ، بالإضافة لهيكل الوظيفة أو المهمة المراد اشغالها ، الى :

- بعض الخصائص الثقافية والفكرية .
- بعض الخصائص الأخرى كالجنس ، المصدر الجغرافي ، الطائفة ، العمر ، الحالة الزوجية والحالة الصحية ...
- العلاقات الشخصية . السياسية ، الاقتصادية والعائلية ...

• ان أهمية أو تثقيل شروط الحصول على الوظيفة هذه تختلف باختلاف نمط الوظيفة المطلوب اشغالها من جهة (وظيفة فنية ، ادارية ، بسيطة . او وظيفة : تنفيذ ، مراقبة ، مستخدم اداري ، تقني ، مهن حرة ، مهنة علمية (باحث ...) ، مدير أو إطار اداري ...) وباختلاف تقسيم مؤسسة

العمل ذاتها لدور وأهمية كل مجموعة أو عنصر من الخصائص المحددة في الفرضية السابقة من جهة ثانية وبصورة خاصة عامل الندرة .

• ان الطلب على اليد العاملة في هذه السوق لا يأخذ بعين الاعتبار الشهادة العلمية فقط وانما ايضاً مصدرها ، أي المدرسة أو المعهد والبلد أو كليهما معاً .

تهدف هذه الفرضيات الى كشف الاوليات (MECANISMES) الداخلية المحددة لبنية (تركيب) سوق العمل في قطاع الخدمات والتجارة ولنتطرق سيرورته وخاصة في علاقته بالنظام التعليمي - العام والمهني - وبمردديه أو عائداته أو مخرجاته (OUT PUT).

ولذلك ، فلا بد ، فيما يلي ، من الاحاطة بعنصرين بميزان وضع العمالة في هذا القطاع : المعطيات المتاحة وجدولتها طبقاً للمتغيرات المختلفة من ناحية والاطار النظري والمنهجي الموجه في عملية تحليل وفهم وضعية العمالة هذه من ناحية اخرى

#### ١ - ٢ - حقل اختيار الفرضيات : خصائص العمالة (الاستخدام) في الخدمات والتجارة

يظهر الجدول (رقم ١) ان اكثر من نصف القوى العاملة يستوعبها قطاع التجارة والخدمات أي تحديداً ٥٥,٣٪ من مجموع ٥٣٨٠٠٠ أي اجمالي العاملين في لبنان . هذه الأهمية على صعيد القوى العاملة تتوافق مع الأهمية الاقتصادية لهذا القطاع الذي يقدم حوالي ٧٠٪ من الدخل الوطني حسب معطيات ١٩٧٣ (انظر : «الحسابات الوطنية» ، مديرية الاحصاء المركزي).

من ناحية اخرى يتضح من الجدول نفسه ان حوالي ٧٠٪ من مجموع العاملين في هذا القطاع هم من الاجراء . مما يؤكد أهميته كسوق عمل فرعي خاصة لجهة الوظائف المتاحة لفئات العاملين بأجر . هذا من جهة . أما من جهة أخرى ، فان هذه الأهمية كما هو واضح من الجدول تتفاوت من فرع نشاط الى فرع آخر .. ففي حين تتدنى نسبة العاملين بأجر في فرع التجارة والفنادق (٤٠,٥٪) ترتفع النسبة نفسها الى ما بين ٧٠٪ و ٨٠٪ تقريباً في الخدمات . وعلى العكس من ذلك ترتفع نسبة العاملين المستقلين وأرباب العمل في التجارة والفنادق بصورة خاصة .

اما فيما خص العلاقة بين قطاع النشاط ونوع الاستخدام ، فان الجدول رقم ٢ يوضح ان نسبة العاملين الدائمين في مجمل فروع النشاط التجارية والخدماتية هي مرتفعة جداً بالمقارنة مع الوضع السائد في الصناعة والزراعة طبقاً لمعطيات «تحقيق القوى العاملة» .

وعلى عكس الانشطة الاقتصادية الأخرى فان حوالي نصف العاملين في قطاع التجارة والخدمات يتمركز في بيروت (٤٧,٥٪) . مما يوضح الأهمية الفصلية التي تعود للعاصمة في مجال الاستخدام في هذا القطاع (الجدول رقم ٣) .

على صعيد العلاقة بين مستوى التعليم وقطاع النشاط التجاري والخدمي، تبرز أولاً الكثافة النسبية للمتعلمين في هذا القطاع بالمقارنة مع ما هو قائم في القطاعات الأخرى (الصناعة، البناء والزراعة). ويتضح ثانياً بعد التدقيق في خصائص هذا التعليم ان حوالي ٧٠٪ من العاملين في هذا القطاع لا يحوز الا على مستوى من التعليم ابتدائي وما دون في حين لا تمثل نسبة المتعلمين من المستوى الجامعي الا ٧٪ تقريباً وتتوزع نسبة ذوي التحصيل العلمي الثانوي والتكميلي بين ١٠٪ و ١٤٪ على التوالي. وعلى الرغم من تدني نسب المتعلمين من المستوى فوق الابتدائي فهي تؤكد، مع ذلك، نوع الطلب على اليد العاملة خاصة اذا ما أخذنا بعين الاعتبار توزيع هذه النسب على مختلف فروع هذا القطاع اذ ترتفع نسبة هؤلاء المتعلمين الى ٧٠٪ في فرع المالية وخدمات المؤسسات وتنخفض تدريجياً في الفروع الأخرى. (الجدول رقم ٤).

ومن جهة أخرى يوضح الجدول رقم ٥ ان ثمة علاقة إيجابية قوية بين المهنة الشخصية ومستوى التعليم اذ تتركز النسبة الكبرى من ذوي المستوى الابتدائي وما دون بين ارباب التجارة والبائعين من ناحية، وبين المشتغلين المختصين بالخدمات. في حين يرتفع نسبياً حجم ذوي التعليم التكميلي وما فوق في فئتي المديرين وموظفي الملاك العالي من ناحية وموظفي الملاك الإداري ومن يمثلهم من ناحية أخرى. ويوضح الجدول رقم ٦ ان نسبة الاناث في مجموع العاملين في هذا الفرع لا تتعدى ١٨٪ وهي تتركز أساساً في فرع الخدمات الأخرى.

اما فيما يخص العلاقة بين هرم الاعمار وقطاع النشاط، فان الجدول رقم ٧ يؤكد بأن فئتي الاعمار من ١٥ الى ٢٤ سنة و ٢٥ الى ٣٤ سنة، تمثل نصف العاملين في هذا القطاع (٤٩,٧٪) وهي تتركز أساساً في نشاط الخدمات الأخرى بينما يستوعب فرع التجارة والفنادق وفرع النقل والمواصلات على التوالي ٥٠٪ و ٥٦٪ من فئة الاعمار ٣٥ الى ٦٥ سنة من مجموع العاملين فيهما ولا تمثل هذه الفئة سوى ٣٩٪ من مجموع العاملين في فرع المالية وخدمات المؤسسات.

في حين يوضح الجدول رقم ٨ ان النسبة العظمى من الاناث تتوزع على فئتي موظفي الملاك الإداري والمشتغلين بالخدمات وتكاد تقتصر فئة المديرية وموظفي الملاك العالي على الذكور.

اما فيما يخص العلاقة بين المهنة الشخصية وفئات الاعمار، فان نسبة ٧٣٪ من المديرين هي من فئات ٣٥ عاماً وما فوق (ويمكن ملاحظة نفس الاتجاه في فئة ارباب التجارة والبائعين). في حين ان نسبة الذين دون الـ ٣٤ عاماً تكبر في فئتي الموظفين الإداريين والمشتغلين بالخدمات.

١ - ٣ - الاطار المهني الموجه لدراسة وضعية سوق العمل في قطاع الخدمات والتجارة.

١ - ٣ - ١ - يستوي التحقيق الراهن المتعلق بدراسة العلاقة بين قطاع الخدمات والتجارة من جهة والتعليم والتأهيل المهني من جهة أخرى على صعيد محدد هو صعيد سوق عمل فزعية يتميز

بأهمية خاصة (٥٥,٣٪ من اجمالي القوى العاملة) في إطار البنية الراهنة لسوق العمل الاجمالي في لبنان.

١ - ٣ - ٢ - ان سوق العمل الفرعية لا تخفي مسألة منهجية حاسمة تتمثل في الالتباس الذي ينطوي عليه مفهوم القطاع الثالثي: تفاوت حاد في طبيعة نشاط فروع هذا القطاع وتناقض واضح في بنية العمالة فيها وفي تركيب طلبها من اليد العاملة كما سنرى لاحقاً. وهو لا يوفر، بالتالي، وحدة المقاييس الضرورية منهجياً بهدف التصنيف، والتحليل والدراسة كما هو الأمر في أنشطة الصناعة والزراعة: كيف يمكن التوفيق بين متطلبات تجارة المرفق ومتطلبات خدمات المواصلات السلوكية واللاسلكية مثلاً؟

١ - ٣ - ٣ - ينتج عن ذلك ان علاقة التعليم العام أو التأهيل المهني بسوق العمل في هذا القطاع لا يمكن ان تكون متساوية ومتساوقة بالنسبة لكافة فروعها وهذا ما تؤكد المعطيات التي سبق عرضها.

١ - ٣ - ٤ - في هذا السياق يتضح مغزى ارتفاع نسبة العمل العائلي في بعض فروع هذا القطاع: ٤٦,٥٪ من مجموع العاملين في التجارة والفنادق هم من فئتي العاملين المستقلين ومساعدتي العائلة (هذه النسبة تصل الى ٥٨,٧٪ في تجارة المرفق الذي استوعب لوحده ٦١٤٢٥ من القوى العاملة في عام ١٩٧٠) ان دلالة ذلك فيما يخص موضوع تحقيقنا تعني ان العمل في التجارة تحديداً يقوم اساساً على توارث الكفاءات والمهارات من خلال العائلة وتقاليدها في العمل المعني مما يضعف أثر الاعداد العلمي والمهني المسبق الى حد كبير ويحاصر امكانية تجديد المهارات العلمية لاحقاً (LE RECYCLAGE). (نلاحظ الاتجاه نفسه وان بنسبة أقل في فرع النقل والمواصلات).

١ - ٣ - ٥ - كما يتضح، من ناحية أخرى، ان فروع النشاط التي تتميز بالتمركز والترکز وبالاستعمال المعزز لمكثنة العمل تتركز بصورة تكاد تكون حاسمة على العمل المأجور TRAVAIL SALARIE وتميل لعقولة العمل بهدف الوصول الى انتاجية قصوى. ان هذه السيرة تعزز، كما هو واضح من الجداول السابقة، ميلها للاستخدام من مستويات التعليم التكميلية وما فوق (يراجع الجدول رقم ٥) ولإعادة التأهيل وتطويره على الأرجح.

١ - ٣ - ٦ - مما تقدم تتأكد خصوصية سوق العمل النوعية هذه (هل يمكن الحديث عن سوق عمل واحدة في هذا القطاع؟) خاصة وان التحقيق الذي ينفذ يرتكز، اساساً، على تقصي ودراسة المتغيرات الكمية المتوفرة نظراً لغياب الرئيسي من المتغيرات النوعية الضرورية: الأجور، شروط العمل... الخ.

في ضوء ذلك، ينبغي ان تنتقل من المستوى الستاتيكي (في الجزء الثاني من الدراسة) المستند الى الحدود التي انكفأ إليها التحقيق (بالرغم من أن بنية الاستمارات الاساسية انطوت على أسئلة ومؤشرات

الجدول رقم ١  
قطاع النشاط والوضع في المهنة

| الوضع في المهنة |        |           |           |          | قطاع النشاط                      |
|-----------------|--------|-----------|-----------|----------|----------------------------------|
| ع. مستقل        | رب عمل | أجير دائم | أجير ميوم | م. عائلي |                                  |
| ٣٧٤١٠           | ١١٦١٠  | ٢٧٢٧٠     | ٩٤٦٥      | ٥٢٢٠     | التجارة والفنادق (اجمالي)        |
| ٣٩٠٠            | ٢٨٨٠   | ٨٨٦٥      | ١٢٤٥      | ٤٥٠      | - تجارة الجملة                   |
| ٣١٨١٥           | ٦٧٦٥   | ١٢٩٦٠     | ٥٦٤٠      | ٤٢٤٥     | - تجارة المفرق                   |
| ١٦٩٥            | ١٩٦٥   | ٥٤٤٥      | ٢٥٨٠      | ٥٢٥      | - الفنادق والمطاعم               |
| ١٢٠٦٠           | ٦٧٥    | ١٨٢٨٥     | ٦٦٠       | ٣٤٥      | النقل والمواصلات (اجمالي)        |
| ٣٣٩٠            | ١٥٦٠   | ١٢٨١٠     | ٣٦٠       | ١٣٥      | المالية وخدمات المؤسسات (اجمالي) |
| ١٥٤٩٥           | ٤٣٩٥   | ١٠٦٩٨٠    | ١٨٤٣٥     | ١٥١٥     | الخدمات الاخرى (اجمالي)          |
| ٣٧٥             | ٣٠     | ٣٦٢٢٥     | ٢٩٨٥      |          | - الادارة العامة                 |
| ٢٨٩٥            | ٩٧٥    | ٣٩٩٦٠     | ١٨٣٠      | ٣١٥      | - الخدمات الاجتماعية             |
| ١١٤٠٠           | ٣١٠٥   | ٢٣٩١٠     | ١١٢٣٥     | ١٠٥٠     | - الخدمات الشخصية                |
| ٦٨٣٥٥           | ١٨٢٤٠  | ١٦٥٣٤٥    | ٣٤٩٢٠     | ٧٢١٥     | مجموع الاجمالي                   |

توفر امكانية القياس والتحليل الممتد زمنياً). وهي حدود الوضع المنهجي الأقرب الى طريقة المسقط الجانبي (COUPE TRANSVERSALE) ، الى المستوى الديناميكي الذي يتوجه لكشف حركية العلاقة بين سوق العمل والتعليم والميكانيزمات المتحركة بها (في الجزء الثاني ايضاً). ان ذلك يفترض استدراج المعطيات المجمعة لتوضيح بنية سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة: التفاوت بين فروع هذه السوق فيما يخص تركيبها الداخلي وتركيب طلبها على اليد العاملة ، تجزؤ سوق العمل هذه المغلق نسبياً (SEGMENTATION) بالنسبة لليد العاملة ، خصائص المهن المتوفرة...

بناء عليه ، سوف ندرس سوق العمل الفرعية هذه ، انطلاقاً من النتائج المجمعة ، من زاويتين : خصائص العاملين (بنية العرض) وخصائص العمل في المؤسسات المدروسة (بنية الطلب) في تداخلهما وتأثرهما المتبادل . وصولاً لدراسة السيرورة التي يتم ضمنها ذلك.

الجدول رقم ٣  
قطاع النشاط ومكان العمل الرئيسي

| قطاع النشاط                      | مكان العمل الرئيسي |             |           |               |               |
|----------------------------------|--------------------|-------------|-----------|---------------|---------------|
|                                  | بيروت              | ضواحي بيروت | جبل لبنان | لبنان الشمالي | لبنان الجنوبي |
| التجارة والفنادق (اجمالي)        | ٤٧١٣٠              | ١٠٩٣٥       | ١٠٧٥٥     | ٧٣٠٥          | ٣١٨٠          |
| - تجارة بالجملة                  | ١١٤٧٥              | ١٤٤٠        | ٣١٥       | ٩٤٥           | ٣٦٠           |
| - تجارة بالفرق                   | ٢٨٢٠٠              | ٨٤٦٠        | ١٠٩٥      | ٥٤٦٠          | ٢٤٠٠          |
| - الفنادق والمطاعم               | ٧٤٥٥               | ١٠٣٥        | ٣٤٥       | ٩٠٠           | ٤٢٠           |
| النقل والمواصلات (اجمالي)        | ١٥١٠٥              | ٢١٩٠        | ٢٩٨٥      | ٢٩١٠          | ٩٤٥           |
| المالية وخدمات المؤسسات (اجمالي) | ١٤٥٢٠              | ٨٢٥         | ١٦٥       | ٧٩٥           | ٣٦٠           |
| الخدمات الاخرى (اجمالي)          | ٦٣٠٣٠              | ٢١٢٥٥       | ٥٤٣٠      | ١١٥٢٠         | ٦٦٣٠          |
| - الادارة العامة                 | ١٤٧٠٠              | ٤٨٦٠        | ٢٢٢٠      | ٣٠٤٥          | ٣٠٦٠          |
| - الخدمات الاجتماعية             | ١٦٦٦٥              | ٥٨٢٠        | ١٢٠٠      | ٣٤٢٠          | ١٩٣٥          |
| - الخدمات الشخصية                | ٢٥٣٦٥              | ٩٤٠٥        | ١٠٩٥      | ٤٦٠٥          | ١٢٣٠          |

الجدول رقم ٢  
قطاع النشاط ونوع الاستخدام

| قطاع النشاط                      | نوع الاستخدام |       |      |          |
|----------------------------------|---------------|-------|------|----------|
|                                  | دائم          | موسمي | ظرفي | غير معين |
| التجارة والفنادق (اجمالي)        | ٨١٩٧٥         | ١٦٩٥  | ٤٨٦٠ | ٣٠٩٠     |
| - تجارة بالجملة                  | ١٥٦٤٥         | ٤٦٥   | ٩٣٠  | ٤٦٥      |
| - تجارة بالفرق                   | ٥٥٣٩٥         | ٨٨٥   | ٣٣٤٥ | ٢١٦٠     |
| - الفنادق والمطاعم               | ١٠٩٣٥         | ٣٤٥   | ٥٨٥  | ٤٦٥      |
| النقل والمواصلات (اجمالي)        | ٣٣٠٧٥         | ٣٠٠   | ٣٣٦٠ | ١٥٠٠     |
| المالية وخدمات المؤسسات (اجمالي) | ١٧١٩٠         | ٦٠    | ٧٠٥  | ٤٦٥      |
| الخدمات الاخرى (اجمالي)          | ١٢٨٢٥٠        | ١١٥٥  | ٧٩٥٠ | ١٢٤٣٥    |
| - الادارة العامة                 | ٣٢٨٩٥         | ١٢٠   | ٧٦٥  | ٦٣٤٥     |
| - الخدمات الاجتماعية             | ٤٣٤١٠         | ٦٣٠   | ١٤١٠ | ٢٣١٠     |
| - الخدمات الشخصية                | ٤٢٦٣٠         | ٣٣٠   | ٤٩٠٥ | ٣٣٧٥     |

الجدول رقم ٤ : قطاع النشاط ومستوى التعليم

| قطاع النشاط             | مستوى التعليم |               |         |        |       |       |
|-------------------------|---------------|---------------|---------|--------|-------|-------|
|                         | دون تعليم     | دون الابتدائي | ابتدائي | تكميلي | ثانوي | جامعي |
| التجارة والفنادق        | ١٩٦٦٥         | ٣٤٢٩٠         | ١٧٧٧٥   | ١٠٥٣٠  | ٦٤٦٥  | ٢٨٩٥  |
| النقل والمواصلات        | ٩١٥٠          | ١٥٣٩٠         | ٥٩٤٠    | ٣٥٤٠   | ٢٩١٠  | ١٣٠٥  |
| المالية وخدمات المؤسسات | ٥٢٥           | ٢١١٥          | ٢٨٠٥    | ٤٥٦٠   | ٣٩٣٠  | ٤٤٨٥  |
| الخدمات الاخرى          | ٣٣٩٧٥         | ٣٩٨٨٥         | ٢٣٨٠٥   | ٢٣١٩٠  | ١٦٧٧٠ | ١٢١٦٥ |
| المجموع                 | ٦٣٣١٥         | ٩١٦٨٠         | ٥٠٣٢٥   | ٤١٨٢٠  | ٣٠٠٧٥ | ٢٠٨٥٠ |

الجدول رقم ٦  
قطاع النشاط والتوزيع حسب الجنس

| قطاع النشاط             | التوزيع حسب الجنس |       |
|-------------------------|-------------------|-------|
|                         | ذكور              | اناث  |
| التجارة والفنادق        | ٨٥٨٤٥             | ٥٧٧٥  |
| النقل والمواصلات        | ٣٦٣٧٥             | ١٨٦٠  |
| المالية وخدمات المؤسسات | ١٥٦٠٠             | ٢٨٢٠  |
| الخدمات الاخرى          | ١٠٦٦٠٥            | ٤٢١٨٥ |
| المجموع                 | ٢٤٤٤٢٥            | ٥٣٦٤٠ |

الجدول رقم ٧  
قطاع النشاط وفئات الاعمار

| قطاع النشاط             | فئات الأعمار |         |         |         |            |
|-------------------------|--------------|---------|---------|---------|------------|
|                         | ١٥ وما دون   | ١٥ - ٢٤ | ٢٥ - ٣٤ | ٣٥ - ٦٥ | ٦٥ وما فوق |
| التجارة والفنادق        | ١٤٧٠         | ١٧٨٠٥   | ٢١٦٠٠   | ٤٥٦٤٥   | ٥٠٢٥       |
| النقل والمواصلات        | ٤٥           | ٤٧٢٥    | ١١٤٤٥   | ٢١٣٦٠   | ٦٤٥        |
| المالية وخدمات المؤسسات | ٤٥           | ٣٦٦٠    | ٧٢٤٥    | ٧١٨٥    | ٢٨٥        |
| الخدمات الاخرى          | ٧٢٦٠         | ٣٧٧٥٥   | ٤٣٨١٥   | ٥٧٠٩٠   | ٣٦٧٥       |
| المجموع                 | ٨٨٢٠         | ٦٣٩٤٥   | ٨٤١٠٥   | ١٣١٢٨٠  | ٩٦٣٠       |

الجدول رقم ٥ : المهنة الشخصية ومستوى التعليم

| المهنة الشخصية                  | مستوى التعليم |               |         |        |       |       |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------|--------|-------|-------|
|                                 | دون تعليم     | دون الابتدائي | ابتدائي | تكميلي | ثانوي | جامعي |
| المديرون وموظفو الملاك العالي   | ٣٤٥           | ٢٤٠٠          | ١٢٧٥    | ١٧١٠   | ١٩٣٥  | ٢٩٢٥  |
| موظفو الملاك الاداري ومن يمثلهم | ٧٦٥           | ٧١٨٥          | ٩٦١٥    | ١٤٠٨٥  | ١٠٨٦٠ | ٢٣٨٥  |
| ارباب التجارة والباعون          | ١٤٥٣٥         | ٢٤٨٤٠         | ١٢٦٣٠   | ٧٤٧٠   | ٤٧٢٥  | ١٧٧٠  |
| مشتغلون مختصون بالخدمات         | ٢٦٣٥٥         | ٢١٦٦٠         | ١٠٤٥٥   | ٣٠٩٠   | ١٠٦٥  | ١٦٥   |

الفصل الثاني

الجدول رقم ٨  
المهنة الشخصية والتوزيع حسب الجنس وفئات الاعمار

| المهنة الشخصية                  | التوزيع حسب فئات العمر |          |         |         |         |           |       | التوزيع حسب الجنس |  |
|---------------------------------|------------------------|----------|---------|---------|---------|-----------|-------|-------------------|--|
|                                 | المجموع                | ٦٥ واكثر | ٦٥ - ٣٥ | ٣٤ - ٢٥ | ٢٤ - ١٥ | ١٥ من اقل | الجنس |                   |  |
|                                 |                        |          |         |         |         |           | اناث  | ذكور              |  |
| المديرون وموظفو الملاك العالي   | ١٠٥٩٠                  | ٣٣٠      | ٧٤٤٠    | ٢٥٠٥    | ٣١٥     | -         | ٢٢٥   | ١٠٣٦٥             |  |
| موظفو الملاك الاداري ومن يمثلهم | ٤٤٨٩٥                  | ٤٢٠      | ١٨٢١٠   | ١٥٤٥٠   | ١٠٧٤٠   | ٧٥        | ٩٧٠٥  | ٣٥١٩٠             |  |
| ارباب التجارة والبايعون         | ٦٥٨٩٥                  | ٤٢٩٠     | ٣٥٢٠٥   | ١٤٧٠٠   | ١٠٧٥٥   | ٩٤٥       | ٣٠٣٠  | ٦٢٩٤٠             |  |
| مشتغلون مخصصون بالخدمات         | ٦٢٦٧٠                  | ١٩٩٥     | ٢٥٨٩٠   | ١٣٧٧٠   | ١٤٢٦٥   | ٦٧٥٠      | ٢١١٦٥ | ٤١٦٢٥             |  |

ملاحظة :  
الجداول من ١ الى ٨ مصدرها : القوى العاملة لسنة ١٩٧٠ - مديرية الاحصاء المركزي بيروت ١٩٧٢



## تقديمات نظام التعليم تجاه سوق عمل الخدمات

ان دراسة ما يقدمه نظام التعليم لسوق العمل لا يمكن ان تتم أصلاً دون فهم آليات سوق العمل نفسه وما يفرضه على التعليم ، لرؤية مدى تلبية هذا الاخير لتلك الآليات أو مدى استقلاله عنها. لكن هذا لا يعني ان التعليم نفسه بصفته نظام ايضاً ، يعمل بآليات خاصة به ، يمكن دراستها بحد ذاتها ، ورؤية مخرجاتها تجاه سوق العمل. واذا ما تمت لنا دراسة نظام سوق العمل ايضاً ، نستطيع ان نتقل الى مرحلة ثالثة وهي دراسة ماهية العلاقة الحقيقية بينها من خلال «المخرجات» المهنية لنظام التعليم و «المدخلات» التربوية لسوق العمل. وهذه هي منهجية البحث الحالي.

أي بعد تحليل بنية سوق العمل (وبخاصة قطاع الخدمات) نتقل الآن الى تحليل بنية نظام التعليم ، من ناحية التقديمات التربوية ، على ان نتقل في مرحلة لاحقة الى تحليل العلاقة بينهما من خلال المعطيات المتعلقة بمؤسسات العمل والتعليم والعاملين في هذه المؤسسات واتجاهات كل منها.

لكن اذا كانت دراسة اتجاهات المؤسسات والعاملين فيها تحتاج الى استقصاء ميداني فإن دراسة تقديمات النظام التربوي لا تحتاج فقط الى مثل هذا النوع من البحث بل ايضاً الى تحليل المعطيات الموضوعية المتوفرة عنه والتي تسمح بتحقيق هدفين : فهم آليات النظام التربوي التي تصب في سوق العمل من ناحية وتكوين فرضيات ، أو مد منحنيات ، حول علاقة التعليم بسوق العمل ، وبشكل خاص فيما يتعلق بما سيعالجه الاستقصاء الميداني . بمعنى آخر يشكل هذا التحليل بالنسبة لنا هدفاً بحد ذاته من ناحية ومدخلاً أو إطاراً نظرياً لفهم نتائج الاستقصاء من ناحية ثانية.

اما الاستقصاء ، وما يتعلق منه بالتعليم بشكل خاص ، فيهدف الى جمع المعلومات الاضافية حول تقديمات النظام التربوي التي تصب في سوق العمل (قطاع الخدمات) ، فحص الفرضيات المبينة في القسم التحليلي النظري ودراسة انغماس علاقة التعليم بسوق العمل على اتجاهات المؤسسات والعاملين فيها ، من الناحية الموضوعية ومن ناحية المواقف. وبالنسبة للاستقصاء التربوي يتعلق الأمر باتجاهات المؤسسات التربوية وأصحابها والهيئة التعليمية فيها من جهة والطلاب من جهة أخرى.

تبعاً لخطة البحث هذه نعالج أولاً المعلومات المتوفرة عن التعليم والمتعلقة بسوق العمل. ويتضمن هذا القسم موضوعين :

٢ - ١ - بنية التعليم :

٢ - ١ - ١ - الهيكل التعليمي (والتوزيع الكمي فيه).

٢ - ١ - ٢ - الانتساب والتسرب

٢ - ١ - بنية التعليم

٢ - ١ - ١ - الهيكل التعليمي

تسمح لنا اللوحة المبيّنة أدناه ان نرى بوضوح انه من حيث المبدأ يمكن الانتساب الى التعليم المهني والتقني انطلاقاً من أي مستوى من مستويات التعليم العام، ابتداءً من الشهادة الابتدائية وما فوق، خاصة اذا أضفنا الى هذه اللوحة التعليم العالي الذي يصبّ في النهاية في مهنة محددة بعضها يقع في قلب قطاع الخدمات (تجارة، محاسبة.. الخ).

لكن يجدر الاشارة الى ان هناك ميلاً متزايداً منذ بداية السبعينات الى إطالة فترة التعليم العام ونقل امكانية الالتحاق بالمعاهد المتخصصة الى درجات أعلى في السلم التعليمي. فالدخول الى التعليم المهني، بحسب ما توفره المدارس المهنية حالياً كما سنرى، في طريقه الى ان يتم غالباً ابتداءً من الشهادة المتوسطة بدلاً من الابتدائية. وهذا الميل نلاحظه في مختلف انواع التعليم المتخصص. وعلى سبيل المثال فدور المعلمين غير الرياضية تحوّلت الى سنة دراسية واحدة يتم متابعتها لمن أنهوا البكالوريا القسم الثاني بدلاً من الشهادة المتوسطة كما هو الحال في اللوحة. وكلية التربية تتغير نظامها، والنصوص التي صدرت مؤخراً تحوّلها الى سنتين دراسيتين يتابعهما من أنهي الاجازة الجامعية، بدلاً من النظام القديم حيث يتم الالتحاق بها لمن يحمل الشهادة الثانوية. هذا «الارتفاع» في شروط الطلب (سوق العمل تجاه التعليم) قد يكون رداً على «الخفاض» في شروط العرض أي حلاً لمشكلة قلة الأماكن المطلوبة في سوق العمل وكثرة في عدد الحائزين على الشهادات في المستوى الأدنى.

... راجع اللوحة على الصفحة التالية

٢-١-٢-١ - الانتساب والتسرب بحسب الجنس  
٢-١-٢-٢ - الانتساب والتسرب بحسب نوع التعليم  
٢-١-٢-٣ - الانتساب والتسرب بحسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي

٢ - ١ - ٣ - المناهج وطرق التعليم

٢ - ٢ - التعليم المتخصص وموقع الاختصاصات الخدمائية فيه نوعياً وكمياً.

٢ - ٢ - ١ - التعليم المهني

٢-٢-١-١ - المؤسسات التعليمية المهنية

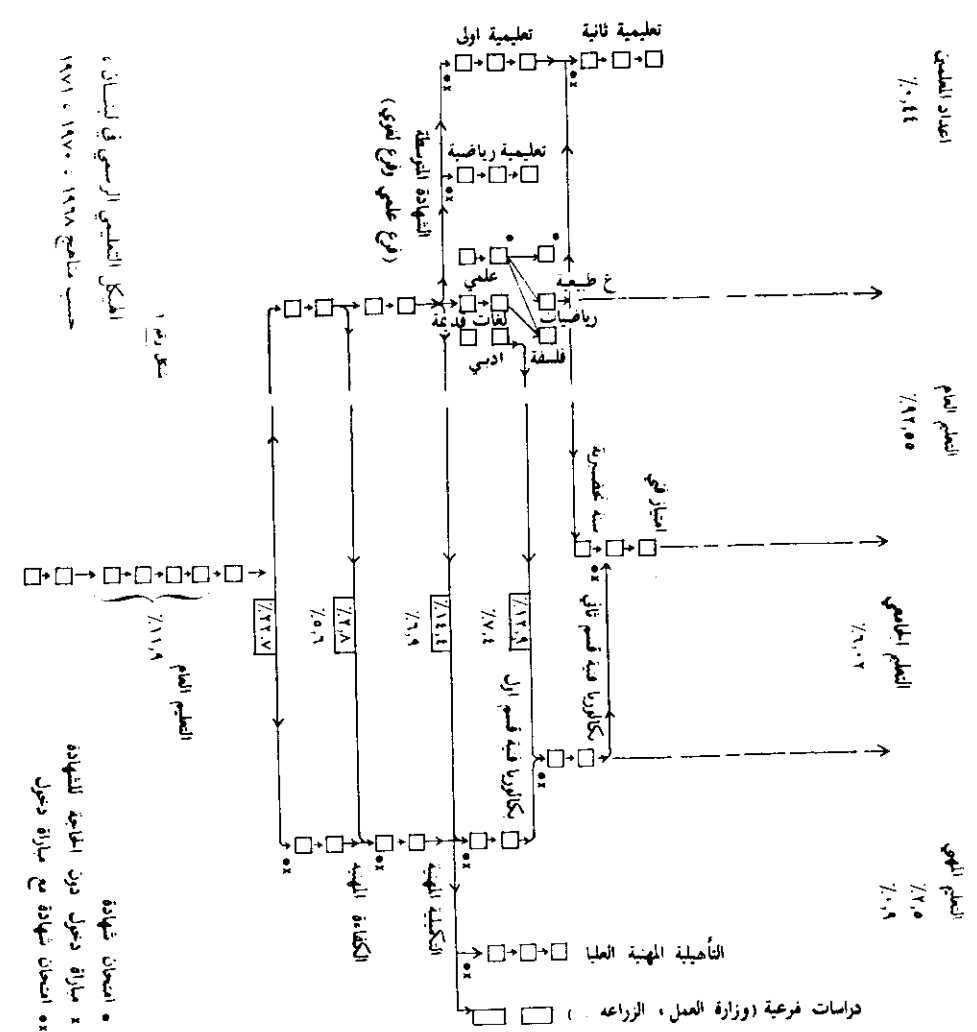
٢-٢-١-٢ - الشهادات

٢-٢-١-٣ - الاختصاصات

٢ - ٢ - ٢ - التعليم العالي.

| الحد الأدنى للعمر | الصف |
|-------------------|------|
| 11                | 1    |
| 12                | 2    |
| 13                | 3    |
| 14                | 4    |
| 15                | 5    |
| 16                | 6    |
| 17                | 7    |
| 18                | 8    |
| 19                | 9    |
| 20                | 10   |
| 21                | 11   |
| 22                | 12   |
| 23                | 13   |
| 24                | 14   |
| 25                | 15   |
| 26                | 16   |
| 27                | 17   |
| 28                | 18   |
| 29                | 19   |
| 30                | 20   |

المرحلة الثانوية      المرحلة المتوسطة      المرحلة الابتدائية      الروضة



المصدر : بشور منير ، بنية النظام التربوي في لبنان ، المركز التربوي للبحوث والانماء ، بيروت ١٩٧٨ ، ص ص ١٣٠ - ١٣١

لكن ما هو مغزى هذا الحل أو الميل؟

الاستنتاج البيديهي الأولي أن مثل هذا الميل يعني ، من جانب سوق العمل ، الحصول على كفاءات أعلى.

لكن هذا الاستنتاج عرضة للنقاش اذا جمعنا معلومات اضافية حول القطاعات التي أعطينا أمثلة عنها. لذلك نطرح الاسئلة التالية :

اذا رفعا «جسر الانتقال» من التعليم العام الى التعليم المتخصص هل هذا يعني ان قطاعات العمل المذكورة (المهن الفنية ، التعليم) لا تستعين بعاملين من دون هذا الاعداد المهني «الذي يرتفع مستواه»؟ أي ألا تتعاقد المدارس الخاصة ، والمدارس الرسمية مثلاً مع معلمين بدون اعداد مهني؟ وقطاع الخدمات ألا يستقبل عاملين لم يمرّو بالمدارس المهنية؟

اذا كان من الضروري الاجابة على هذه الاسئلة من خلال معلومات احصائية على الأقل في القطاع الذي يهتما هنا (الخدمات) ، وهذه مهمة من مهمات البحث الحالي ، فبالامكان توقع ماهية الاجابة من خلال معلومات اخرى : التسرب الدراسي.

اذا لم يستطع كل التلاميذ الوصول الى نهاية المرحلة المتوسطة للدخول الى التعليم المهني أو التعليم الثانوي ، واذا لم يستطع كل الداخلين الى التعليم الثانوي انتهائه .. الخ .. فهذا يعني ان هناك افواجا تخرج من المدرسة دون الحصول على الشهادة المطلوبة في المعايير التي يفرضها «الميل» الذي أشرنا اليه ، فان هؤلاء التسرّبين ، وبما انهم سيلتحقون حكماً بسوق العمل ، فانهم سيدخلون اليه بدون شهادات. وهذا يعني ان استقبال غير حاملي الشهادات المتخصصة يتم بمقدار ارتفاع نسبة التسرب من التعليم ما قبل المتخصص. وتصبح المهمة الملحة الآن معرفة نسبة التسرب هذا ، للتكهن بنسبة الاستقبال بدون اعداد مهني ، أو حتى بثقافة عامة متدنية ، بالمقارنة مع نسبة استقبال ذوي «الكفاءة العالية» ، الذي يفرضه الميل الحالي الذي أشرنا اليه.

لكن قبل معالجة هذه المسألة ، نكمل أولاً تحليل اللوحة السابقة ، ومن خلال معطيات احصائية هذه المرة.

الجدول التالي يقدم لنا صورة كمية عن توزيع التلاميذ على مختلف مراحل التعليم وأنواعه خلال عامين دراسيين ، واحد قبل الحرب وآخر بعدها :

جدول رقم - ١ -

|                        | ١٩٧٢ - ٧٣ (١) | ١٩٧٧ - ٧٨ (٢) |       |       |
|------------------------|---------------|---------------|-------|-------|
|                        | عدد           | عدد           | %     | %     |
| ما قبل الابتدائية      | ١٣٧٦٠٤        | ١١٧٣٩٧        | ١٦,٢٨ | ١٤,٠٥ |
| الابتدائية             | ٤٥٢٤٩٤        | ٣٨٠٦٩٥        | ٥٣,٥٣ | ٤٥,٧٥ |
| المتوسطة               | ١٥٠٢٣٩        | ١٦٥٢٣٣        | ١٧,٧٧ | ١٩,٧٨ |
| الثانوية               | ٤٢٠٧٢         | ٦٧٠٢٢         | ٤,٩٧  | ٨,٠٢  |
| دور المعلمين           | ٣٦٤٤          | —             | ٠,٤٤  | —     |
| التعليم المهني والتقني | ٨٣٩٨          | ٢٦٢٥٧         | ٠,٩٩  | ٣,١٤  |
| التعليم الجامعي (٣)    | ٥٠٨٠٣         | ٧٨٦٢٨         | ٦,٠٢  | ٩,٤١  |
| المجموع                | ٨٤٥٢٥٤        | ٨٣٥٢٣٢        | ١٠٠   | ١٠٠   |

هذا الجدول يقدم لنا الملاحظات التالية :

• لا يشكل تلاميذ التعليم المهني والتقني الا نسبة قليلة جداً من اعداد التلاميذ في لبنان، حتى لو أضفنا أولئك الذين يتابعون دورات سريعة من ٣ الى ٩ أشهر، حيث تصبح النسبة ٢,٥٠٪ بالنسبة للعام الدراسي ٧٢-٧٣ (انطون، ص ٧٩، الهامش). والمعروف، انطلاقاً من ارقام التعليم المهني في الدول المتقدمة، ان نسبة المسجلين في التعليم المهني والتقني يشكلون عادة نصف تلاميذ التعليم الثانوي. اما هنا فلا يشكلون سوى نسبة ضئيلة جداً.

• يتضح ان هناك تزايداً ملحوظاً في اعداد تلاميذ الفروع المهنية بين بداية السبعينات ونهايتها. وهذه نتيجة جديدة، يجب الانتباه اليها.

• اذا استعتمنا نسبة السكان الذين هم في عمر الدراسة الابتدائية (٢٩٪) وقارناها بنسبة تلاميذ المدرسة الابتدائية (٥٣ الى ٤٥٪) نستنتج ان هناك نسبة تأخر دراسي مرتفعة، وهذا وجه من أوجه الهدر التربوي من ناحية، ومؤشر على امكانية تسرب مرتفعة. وستأكد من هذه القضية في المقطع اللاحق.

خلاصة الأمر بالنسبة لهذا الجدول، هي ان سوق العمل يستقبل خريجي المدرسة في مستوياتها وانواعها المختلفة بنسب متفاوتة جداً:

- الغالبية الساحقة تلتحق بسوق العمل انطلاقاً من التعليم العام: ٨٧٪ أو بالاحرى ٩١٪ اذا حسبنا اللبنانيين فقط.

- الاقلية فقط تلتحق بسوق العمل انطلاقاً من التعليم المتخصص، (المهني والعالي): ١٣٪ أو بالاحرى ٩٪ اذا حسبنا اللبنانيين فقط.

- يلاحظ أيضاً ان «التخصص» يحتاج اليه سوق العمل اذا كان عالياً أكثر مما يحتاج اليه اذا كان منخفضاً. فالتعليم المهني يشكل ٢,٥٪. في حين ان التعليم العالي يشكل ٥,٤٪ (اذا حسبنا اللبنانيين فقط). هذه الملاحظة تستدعي الفرضية التالية:

• كلما ارتفع مستوى الاختصاص كلما زادت الحاجة الايجابية المعقنة بين العرض والطلب. أي أصبحت شروط الالتحاق بالعمل قائمة على الكفاءة المسبقة.

• كلما انخفض مستوى الاختصاص قلّت الحاجة الى اختصاصيين، وأمكن تكوين الملتحقين داخل العمل نفسه، اما بدورات سريعة، أو من خلال ممارسة العمل نفسه.

نعود الآن الى موضوع التسرب المدرسي لثرى حجم الالتحاق بسوق العمل بثقافة عامة متدنية وبدون اختصاص (شهادة).

(١) انطون، ج. وأورجيلي، خ. عائدات النظم التربوي في لبنان (١٩٧٢-١٩٧٣). المركز التربوي للبحوث والانماء. بيروت. ١٩٧٥. ص ٧٩.

(٢) الأرقام مستمدة من ثلاث نشرات أصدرها المركز التربوي مؤخراً.

أ - النشرة الاحصائية لعام ٧٧-٧٨، المركز التربوي للبحوث والانماء. بيروت.

ب - دليل مدارس ومؤسسات التعليم المهني والتقني في لبنان. ٧٨-١٩٧٧. المركز التربوي للبحوث والانماء.

ج - احصاءات التعليم العالي في لبنان (٧٧-٧٨)، المركز التربوي للبحوث والانماء.

(٣) يلاحظ في الجدول ارتفاع نسبة الضلاب الجامعيين الى ما يزيد بقليل عن نسبة الضلاب الثانويين. وقد يكون ذلك مثيراً للتساؤل. لكن الارتفاع المدوّنة في الجدول تضم في الواقع اللبنانيين وغير اللبنانيين. ونسبة غير اللبنانيين في التعليم الجامعي أعلى من نسبتهم في التعليم الثانوي. وهي على التوالي ٥٤,٢٨٪ و ١١٪ (المصدر: الاحصاء التربوي. ٧٢-٧٣. المركز التربوي للبحوث والانماء. ص ٢٩٦ و ص ٥٥). واذا حسبنا هذه النسبة من الأرقام المذكورة عن عام ٧٢-٧٣. تصبح الاعداد التقديرية كالتالي:

تعليم جامعي: ٢٩٣٦٩. تعليم ثانوي: ٤١٢٣٠. أما عن العام الدراسي ٧٧-٧٨ فان احصاءات التعليم العالي في لبنان تقدم لنا عدد اللبنانيين في التعليم الجامعي وهو: ٤٢٩٧٠. (ص ١٦).

٢ - ١ - ٢ - الانتساب والتسرب :

يلاحظ من الجدول المبيّن أدناه، والذي نستقي من دراسة انطون وأوبرجيلي السابقة الذكر، ان معدلات الانتساب مرتفعة، وهذا مؤشر إيجابي. لكن المؤلفان يشيران في فصل آخر من الدراسة حول التأخر الدراسي ان التأخر يبلغ ٦٥,١٩٪ في المرحلة الابتدائية، ثم يرتفع الى ٨٠,٦٧٪ في المرحلة المتوسطة فالى ٨٢,٥٣٪ في المرحلة الثانوية(١).

جدول رقم ٢ : نسب التأخر الدراسي بحسب فئات السن(١)

| فئات الأعمار    | ذكور<br>% | إناث<br>% | المجموع<br>% |
|-----------------|-----------|-----------|--------------|
| ٢-٣ الى ٥-٦     | ٤٣,٧٠     | ٤٢,٣٤     | ٤٣,٠٣        |
| ٦-٧ الى ١٠-١١   | ٩٤,٤١     | ٩١,٦٩     | ٩٣,٠٧        |
| ١١-١٢ الى ١٤-١٥ | ٨٩,٠٧     | ٧٣,٣٢     | ٨١,٢٧        |
| ١٥-١٦ الى ١٧-١٨ | ٦٨,٠٤     | ٤٨,٣٤     | ٥٨,٢٩        |

وهذه النسب، كما يقول المؤلفان، تدعو «لقلق»، ثم ان هذا الوضع «يصنّف لبنان بين الدول المتنامية بدرجة ضعيفة»(٢). أي انه كلما ارتفع مقدار الانتساب قلّت نسبة الخروج من المدرسة باكراً. لكن كلما ارتفعت نسبة التأخر، كان هذا مؤشراً على التسرب، باعتبار ان النظام المدرسي يبني عادة المتأخرين دراسياً.

نستعرض المعطيات المتوفرة عن التسرب مباشرة.

من أصل فوج نظري مكوّن من ١٠٠٠ تلميذ، في الدراسة المذكورة، بين الباحثان أن ٣٤٠ تلميذاً يتسربون خلال المرحلة الابتدائية وبعد الصف الخامس ابتدائي. أي ٣٤٪. ثم يتسرب ١٠٣ تلميذ خلال المرحلة المتوسطة و ١٤٤ في نهايتها. ويصبح مجموع المتسربين حتى نهاية المرحلة المتوسطة ٥٨٧ تلميذاً، أي ٥٨,٧٪.

يبقى ٤١,٣٪. ٧٤ تلميذاً يتركون بعد نهاية الأول ثانوي، ويرتفع هذا العدد الى ٢٢٣ بعد نهاية الصف الثاني ولا يبقى في الصف الثالث سوى ١٩٠ تلميذاً أي اثنان فقط تقريباً من كل عشرة يدخلون الصف الاول ابتدائي(١).

واذا وضعنا جانباً النتائج الاجتماعية - الاقتصادية لمثل هذه الحركة من المدرسة باتجاه سوق العمل (المدرّس التربوي ومضاعفاته على الدولة والفرد) فاننا نلاحظ ان ثلث التلاميذ تقريباً يخرجون الى سوق العمل بثقافة عامة متدنية من ناحية، وبدون اختصاص مهني من ناحية ثانية.

نضيف الى هؤلاء ربع التلاميذ (ربع الفوج الأصلي) الذين يخرجون بثقافة متوسطة، وهؤلاء يتوجهون إما مباشرة الى سوق العمل، أو عبر المؤسسات المهنية.

أما اذا دمجنا النتائج السابقة حول توزيع التلاميذ على مراحل التعليم وفروعه مع النتائج الحالية حول التسرب فانه يمكن تقدير مخرجات نظام التعليم باتجاه سوق الخدمات على الشكل التالي:

- حوالي ٩١٪ من التلاميذ الذين سيلتحقون بسوق العمل موجودون في التعليم العام وليس المهني، وهنا نفترض أنه في ٩١٪ من الحالات، يخرج التلاميذ الى سوق العمل بدون اختصاص مهني، فني، أو جامعي.

- حوالي نصف التلاميذ الصاعدين على السلم الدراسي يخرجون من المدرسة قبل نهاية المرحلة المتوسطة. وهذا يعني أن الخارجين من التعليم هم في نصفهم تقريباً خارجون من المدرسة الى سوق العمل بثقافة متدنية (ما دون الشهادة المتوسطة). واذا كنا لا نعرف بالضبط نسبة الذين يلتحقون بالتعليم المهني من هؤلاء، فاننا نستطيع القول انطلاقاً من موقع التعليم المهني ان معظم هؤلاء لا يتمتعون ايضاً باختصاص مهني.

بعد هذه الصورة العامة التي حاولنا رسمها يجب ان نطرح على أنفسنا سؤالاً مشروعاً: من هم هؤلاء الذين يخرجون باكراً من المدرسة بثقافة متدنية؟ من هم أولئك الذين يتركون المدرسة في منتصف السلم ويذهبون ايضاً الى سوق العمل بدون اختصاص أو يلتحقون بالمدارس المهنية ويذهبون اليه باختصاص محدد، واخيراً من هم الذين يتابعون دراستهم الجامعية، ليذهبوا الى سوق العمل حاملين اختصاصاً عالياً ومحدداً ويحتلون بالتالي مواقع مرموقة في هذا السوق؟

اذا كنا حاولنا في الاستعراض السابق ان نستعرض الملامح الثقافية (ثقافة عامة: متدنية، متوسطة، عالية، وثقافة متخصصة، متوسطة وعالية)، فاننا نحاول ايضاً الآن أن نفتش عن ملامح أخرى للمتحمقين بسوق العمل من خلال الأسئلة هذه. وهذا يضيف الى تحليلنا لعلاقة نظام التعليم بسوق

(١) انطون، ج. - ووبرجيلي، خ. المرجع السابق، ص ١٠٢.

(١) المرجع نفسه، ص ٨٩.

(٢) المرجع نفسه، ص ١٠٢.

(١) المرجع نفسه، ص ١٥٤ - ١٥٥.

جدول رقم ٣: المسجلون في مختلف مراحل التعليم في القطاعين العام والخاص (١)

| المجموع | إناث   | ذكور   |     |                    |
|---------|--------|--------|-----|--------------------|
| ٤٤٨٥٣٥  | ٢١١٨١٣ | ٢٣٦٧٢٢ | عدد | المرحلة الابتدائية |
| ١٠٠     | ٤٧,٢٣  | ٥٢,٧٧  | %   | (١٩٧٣ - ١٩٧٤)      |
| ١٧١٣٤٠  | ٧٩٧٠٧  | ٩١٦٣٣  | عدد | المرحلة المتوسطة   |
| ١٠٠     | ٤٦,٥٢  | ٥٣,٤٨  | %   | (١٩٧٣ - ١٩٧٤)      |
| ٤٥٣٨٩   | ١٨٩٦٥  | ٢٦٤٢٤  | عدد | المرحلة الثانوية   |
| ١٠٠     | ٤١,٧٨  | ٥٨,٢١  | %   | (١٩٧٣ - ١٩٧٤)      |
| ٧٨٦٢٨   | ٢٦٦٨٩  | ٥١٩٣٩  | عدد | التعليم الجامعي    |
| ١٠٠     | ٣٣,٩٦  | ٦٦,٠٤  | %   | (١٩٧٧ - ١٩٧٨)      |

ارتفاع التسرب عند البنات بالمقارنة مع الصبيان يعني تطابق الفرضية السابقة عليهن أكثر من الصبيان: الالتحاق بسوق العمل بثقافة عامة أولاً، وثقافة عامة متدنية ثانياً. أو بالأحرى ان هذه الحالة تحصل عندهن أكثر مما عندهم، بما يتناسب مع الفارق في مقدار التسرب.

#### ٢ - ١ - ٢ - ٢ - الانتساب والتسرب بحسب نوع التعليم:

من المعروف ان التعليم في لبنان يتوزع بين قطاعين: عام وخاص. والتعليم الخاص يتوزع بين عدة مؤسسات تتجمع في كتل ذات طابع ثقافي (فرنسي، انكليزي...) أو طائفي - ديني (اسلامي: سني، شيعي، درزي - مسيحي: ماروني، كاثوليكي، ارثوذكسي، انجيلي... أو غير ديني) أو وطني - اجنبي. وتنظم هذه الانتهاات اشكال من الجمعيات الوطنية والأجنبية، تجعلها تتقارب وتتباعد على مستوى أو آخر.

في الواقع لن نعالج علاقة هذا التوزع داخل القطاع الخاص بسوق العمل، باعتبار ان دراستنا تتناول في جانبها التربوي التعليم المهني، ولا ندرى ان كان بالامكان تقسيم هذه المدارس على هذا النحو، وعلى الأقل فلا تتوفر لنا المعلومات والأدوات لتقسيم هذه المدارس في مجموعات ايدولوجية محددة. لذلك نكتفي بالتقسيم العام الذي تتوفر عنه معطيات عادة في الاحصاءات الرسمية: التعليم الرسمي والتعليم الخاص.

العمل عناصر جديدة، أي يساعدنا على فهم إضافي لها، أو «عقلنة» ما قد يبدو لأول وهلة أنه غير «معقلن».

يبقى أن نحدد طبعاً ما نقصده بسؤال «من؟». ونكتفي ضمن حدود هذا البحث بملامح ثلاثة:

- الجنس.
- نوع التعليم.
- المستوى الاقتصادي - الاجتماعي.

#### ٢ - ١ - ٢ - الانتساب والتسرب بحسب الجنس:

نحاول أن نتلمس هنا ما اذا كان الالتحاق بسوق العمل: من مكان ما من السلم الدراسي، وباتجاه موقع ما في هذا السوق، له ملامح جنسية، أي ما اذا كانت هناك خصائص دراسية للذكور غير الاناث أو هناك مواقع ومهن ذكورية ومواقع ومهن أنثوية.

ترك ما يتعلق بوضع كل من الجنسين في سوق العمل، الى القسم الخاص به في هذه المقدمة، وإلى القسم الخاص به في البحث حيث ستمتحن الفرضيات. ونؤجل البحث أيضاً بعلاقة الجنس بالتعليم المهني أو العالي، من حيث الاختصاصات الى حين معالجة موضوع التعليم المهني والتعليم العالي لاحقاً. ونكتفي هنا بتكلمة الصورة المرسومة سابقاً فقط من حيث التفاصيل المتعلقة بالجنس.

استخرجنا اعداد الصبيان والبنات المسجلين في مختلف المراحل التعليمية ووضعناها في الجدول المبين أدناه (رقم ٣).

حين نلاحظ ان نسبة الفتيات الى الصبيان تتناقض كلما صعدا في السلم الدراسي، من التعليم الابتدائي باتجاه التعليم العالي. ففي حين ان الفتيات يقاربن الصبيان عدداً، نلاحظ انهن لا يشكلن سوى ثلث مجموع الطلاب في الجامعة. وهذا يعني انهن أكثر تسرباً من الصبيان.

هذا الاستنتاج تؤكد الدراسة المشار اليها سابقاً حول التسرب (الفوج الفرضي) عند التمييز فيها بين الصبيان والبنات. فقد لاحظ الباحثان انه رغم ارتفاع نسبة المتسربين الصبيان بالنسبة الى الفتيات في المرحلة الابتدائية، فانهم يتسربون أكثر بعد السنة الخامسة الابتدائية، خلال المرحلة المتوسطة، وبعد نهاية المرحلة المتوسطة وبعد نهاية الثانوي الثاني وخلال المرحلة الثانوية بأكملها (١).

(١) المصادر: - بالنسبة لمراحل التعليم العام: الاحصاء التربوي لعام ١٩٧٣ - ١٩٧٤. المركز التربوي للبحوث والانماء. بيروت. الصفحات: ٦٧ - ١٥٥ - ٢١٣.

- بالنسبة للتعليم الجامعي: احصاءات التعليم العالي، المرجع السابق، ص ١٣.

والسؤال المطروح هنا هو ما اذا كانت هناك خصائص دراسية لتلاميذ كل من هذين القطاعين يمكن ترجمتها أو رؤية ملامح ومغازي مهنية لها.

ورغم أهمية هذه المسألة فاننا لا نجد في الواقع دراسات علمية ميدانية حولها تقدم لنا إجابات شافية أو تصورات محددة. لذلك نكتفي ببعض المؤشرات المبعثرة، نحاول ان نستخرج منها بعض الفرضيات، على ان نغني هذه الاخيرة خلال تحليلنا للتعليم المهني والتعليم العالي.

لو كانت الدراسة المذكورة أعلاه حول التسرب قد عاجلت هذا الموضوع في علاقته مع نوع المدرسة لكان ذلك مفيداً لنا في بناء فرضيتنا بشكل اكثر مصداقية. لكننا سنستعيز عن هذا المؤشر بمؤشرين آخرين، نوظف النتائج فيهما في تقدير الفارق في التسرب بين القطاعين العام والخاص. غير ان ما ينتصنا فعلاً هو معرفة مدى التوجه الى التعليم المهني انطلاقاً من هذين القطاعين. لكننا نفترض ايضاً ان ارتفاع التسرب في قطاع ما يسحب نفسه على الالتحاق بالتعليم المهني. أي انه كلما زاد التسرب في أحد القطاعين كلما اتجه جمهوره الى سوق العمل بثقافة متدنية أو بثقافة مهنية. وبالمقابل عندما ينقص التسرب يتجه الجمهور الى التعليم العالي، أي يتجه الى سوق العمل بثقافة عالية واختصاص عال.

المؤشر الاول على ارتفاع التسرب، هو ارتفاع التأخر الدراسي. وحول هذه النقطة تقدم لنا الدراسة نفسها (أنطون وأبو رجيلي) بعض النتائج نقتطعها كما هي:

- «ان نسب التأخر الدراسي ترتفع في المدارس الرسمية، وهي أقل ارتفاعاً في المدارس الخاصة المجانية ثم في المدارس الخاصة غير المجانية بفروقات ملحوظة.
  - ان المدارس الرسمية تحافظ، بصورة عامة، على نسب تأخر متقاربة في المدن الكبرى والوسطى والقرى، مع ميل الى الارتفاع في المدن الكبرى. وهي نسب مرتفعة جداً في مطلق الاحوال.» (١)
- قد لا يكون ضرورياً اضافة شيء على هذه الاستنتاجات التي يذكرها المؤلفان انطلاقاً من الجداول التي استخرجناها من الدراسة. من المفيد تأكيد هذه النتائج بمؤشر الرسوب. حيث نقرأ في مكان آخر من الكتاب (حول الاعادة والرسوب) ما يلي:

«ان نسب الذين يعيدون صفوفهم، مرة أو أكثر، هي مرتفعة في المدارس الرسمية، ثم تنخفض في المدارس الخاصة المجانية، وتنخفض اكثر في المدارس الخاصة غير المجانية. علماً أن الفروقات كبيرة جداً بصورة ملحوظة، في جميع الصفوف بلا استثناء (...).» (٢).

خلاصة الأمر أن الفارق بين القطاعين العام والخاص يكمن، بالنسبة لموضوعنا، في ارتفاع نسبة الراسبين - المتأخرين وبالتالي التسريين (١) في القطاع العام بالمقارنة مع القطاع الخاص. وهذا يعني ان الالتحاق بسوق العمل بثقافة عامة متدنية، أو اختصاص مهني متوسط وثانوي، يحصل في التعليم الرسمي اكثر مما يحصل في التعليم الخاص.

تحليل علاقة هذين القطاعين بالامتحانات الثانوية يؤكد استنتاجات أنطون وأبو رجيلي، وبالتالي هذه الخلاصة.

في حين أن تلاميذ المدرسة الرسمية يشكلون بين ٣٧٪ و ٤٠٪ من مجموع تلاميذ لبنان، فان دراسة اميل فالان للامتحانات بينت ان هذه المدرسة لا تساهم الا بـ ٢٨٪ من اعداد المتقدمين الى امتحانات البريفيه و ١٢٪ في البكالوريا، و ١٨٪ في القسم الثاني. (٢).

يقول فالان ايضاً بهذا الصدد: «ان الاحتمال الاحصائي لأي طالب كان في نهاية الصف الأول ثانوي أن يحضر شهادة البكالوريا وأن ينجح فيها هو أشد انخفاضاً بكثير في التعليم الرسمي بالمقارنة مع التعليم الخاص» (٣). و «ان طلاب البكالوريا الذين يقدمهم التعليم الخاص الاجنبي ينجحون عموماً أكثر من زملائهم» (٤).

اخيراً نستعين بمؤشر ثالث حول علاقة كل من قطاعي التعليم بسوق العمل، هذا المؤشر يقوم على قياس المصدر الدراسي لكل من الجامعتين الاميركية واليسوعية اللتان تصبان (كما سنرى فيما بعد) في الاطارات العليا والمهن المرموقة (طب، هندسة، محاماة، ادارة... الخ). فقد أجريت جردة (٥) على طلاب السنة الأولى في كلا الجامعتين خلال العام الدراسي ٧٣ - ٧٤ من حيث نوع المدرسة الثانوية التي أتوا منها. وقد تبين ان ١٦٪ فقط من طلاب الجامعة اليسوعية و ٥٪ فقط من طلاب الجامعة الاميركية جاؤوا من التعليم الثانوي الرسمي. في حين ان الباقين جاؤوا من التعليم الخاص (وخاصة الكاثوليكي في الأولى والانكلوسكسوني في الثانية).

(١) راجع العلاقة الضمنية بين التأخر - التسرب والتسرب في معطيات التعليم العام أعلاه.

(٢) VALIN, EMILE, *le pluralisme socio-scolaire au Liban*. Dar elmachreq editeurs, Beyrouth, 1969, P. 55.

(٣) فالان، المرجع نفسه، ص ٦٨.

(٤) المرجع نفسه، ص ٧٠.

(٥) EL-AMINE, Adnan, *le pluralisme scolaire au Liban et l'influence des écoles sur les conceptions et les attitudes sociopolitiques des étudiants*, thèse de troisième cycle, Sorbonne, Paris 5, 1977, pp. 122 - 124.

وتأكد نفس الظاهرة اذا ما حللنا العينة التي درسها فالان، والتي تشكلت من طلاب الجامعة اللبنانية ومدرسة الآداب العليا. حيث تشير الى ان طلاب الجامعة اللبنانية كانوا في ٣٥٪ الى ٣٨٪ من الحالات من خريجي التعليم الرسمي، في حين ان طلاب مدرسة الآداب العليا كانوا في ٢,٣٪ من الحالات من هذا التعليم (١).

هذه المعلومات الجزئية تشير الى ان الصعود الى الاختصاصات التي تصب في المهن المرموقة والاطارات العليا يتم عبر التعليم الخاص اكثر مما يتم عبر التعليم الرسمي، وبالمقابل فان الصعود الى الفئات المتوسطة يتم من خلال كلا القطاعين.

خلاصة ما قيل حول نوع التعليم بسوق العمل يمكن صياغته على الشكل التالي:

- ان الالتحاق بسوق العمل بثقافة متدنية، أو اختصاص مهني متوسط أو ثانوي يحصل في التعليم الرسمي اكثر مما يحصل في التعليم الخاص.
- ان الالتحاق بسوق العمل بثقافة عالية، باختصاصات تصب في المهن المرموقة يحصل في التعليم الخاص اكثر مما يحصل في التعليم الرسمي.

١ - ٢ - ٣ - الانتساب والتسرب بحسب المستوى الاقتصادي والاجتماعي:

السؤال المطروح هنا هو هل هناك علاقة بين الالتحاق بمهنة معينة، أو حقل مهني معين، بالمستوى الاقتصادي - الاجتماعي الاصيل للمتدربين؟ هذا السؤال يستمد شرعيته من خلال الأدبيات النظرية المعروفة في علم اجتماع التربية المعاصر، وخاصة من نظرية بورديو حول «إعادة الإنتاج»، حيث ان المدرسة مهمتها إعادة إنتاج الطبقات الاجتماعية، وهيمنة الطبقة البرجوازية (٢). والسؤال الذي نطرحه على أنفسنا في إطار هذا البحث، انطلاقاً من وجهة النظر هذه، هل يقترن «النزول» الى المهن والمواقع المهنية الدنيا (العمل اليدوي، العمل المأجور) بمنشأ اجتماعي - اقتصادي متدني؟ وبالمقابل هل يقترن الصعود الى المهن المرموقة بمنشأ اجتماعي ميسور؟

وإذا أعدنا صياغة هذين السؤالين بتعبيرات مدرسية بصحان كالتالي:

هل يقترن الخروج باكراً من المدرسة، أي بثقافة متدنية (تصب في العمل اليدوي أو المأجور)، بثقافة مهنية أو بدون ثقافة مهنية بمنشأ اجتماعي شعبي؟ وهل يقترن الصعود حتى أعلى السلم الدراسي، وخاصة نحو الجامعات الأجنبية (التي تصب في المهن المرموقة) بمنشأ اجتماعي ميسور؟

وإذا ترجمنا هذه الأسئلة الى معادلات علمية مدرسية نسأل: ما هي علاقة المنشأ الاجتماعي بالنجاح المدرسي (وبالتالي الصعود أو الخروج) وبنوع المدرسة المتداولة (وبالتالي توفر شروط الخروج أو الصعود، طالما ان كلاً من التعليم الرسمي والتعليم الخاص يوفر شروطاً مختلفة عن الآخر - راجع المقطع السابق).

رغم كثرة الأدبيات والدراسات الغربية حول هذا الموضوع فاننا قليلاً جداً ما نجد دراسات مهتمة بهذا الجانب من علاقة التلميذ بالمدرسة. وبكل الاحوال يكفينا بعض المؤشرات السريعة، حول لبنان، طالما ان الموضوع محسوم على المستوى النظري، بانتظار ان يؤكد لنا البحث الحالي فرضيتنا.

في دراسة محدودة لحسن جمعة حول «المنشأ الاجتماعي والاقتصادي للطلاب الراشدين في المرحلة الابتدائية في مدارس بيروت» (١) نجد الاستنتاجات التالية، تعليقاً على النتائج التي توصل اليها:

• ان معظم الراشدين من أفراد العينة (مدارس رسمية) ينتمون الى الطبقتين المتوسطة والفقيرة وهم يشكلون نسبة ٩٦٪، وان أبناء الطبقات الفقيرة فقط يتمثلون بنسبة ٦٨٪.

• ان الغالبية العظمى منهم تعيش مع أسر كبيرة الحجم تحت سقف واحد، وان النمط الشائع، بالنظر الى عدد الاولاد في الأسرة، هي الأسر التي تضم ستة أولاد وما فوق، حيث تمثل ٧٨٪.

• ان ٢٣٪ من هؤلاء التلاميذ يعيشون مع أسرهم في غرفة واحدة، و ٣٢٪ منهم يعيشون في بيت من غرفتين (...).

• ارتفاع نسبة الأمية بين أمهات وآباء هؤلاء التلاميذ فهي تبلغ حوالي ٢٤٪ من الآباء وما يزيد عن ٦١٪ من الأمهات (...).

• ان نسبة ٢٨٪ تقريباً من التلاميذ يريدون الانتقال الى ميدان العمل بعد الشهادة الابتدائية مباشرة، وهذا هو رأي ٢٩٪ من الآباء أيضاً.

حيث لا نلاحظ فقط ارتباطاً وثيقاً بين الرسوب المدرسي والمنشأ الاجتماعي، بل ارتباطاً بين كل منها والتوقع المهني للتلاميذ والأهل على السواء.

ولا يخفى ان التوقعات هذه، وان تكن مرتبطة في منشئها بهذا المستوى الاجتماعي أو ذاك، أو بهذا التحصيل الدراسي أو ذاك، فان لها مفعولاً خاصاً بها بعد تكوينها، أي انها تحكم نسبياً في النهاية

(١) لالان. المرجع نفسه. ص ٧٦.

(٢) راجع بشكل خاص: BOURDIEU Pierre et PASSERON, *La Reproduction*, Minuit, Paris 1970.

(١) رسالة أعدت لنيل ولانجاز مقررات شهادة الكفاءة في التربية. كلية التربية. بيروت. ١٩٧٢. ص ٩٣.



جدول رقم ٤

| المجموع | ثقافة ثانوية وعالية | ثقافة ابتدائية ومتوسطة | يعرفو القراءة والكتابة | أميون |                          |
|---------|---------------------|------------------------|------------------------|-------|--------------------------|
| ١٧      | ١٤                  | ١                      | ١                      | ١     | فئات قيادية              |
| ٣٢      | ١٥                  | ١٥                     | ٢                      | -     | مستخدمون، موظفون، معلمون |
| ٣١      | ٥                   | ١٥                     | ١٠                     | ١     | حرفيون، تجار             |
| ١١      | -                   | ١                      | ٩                      | ١     | مزارعون                  |
| ٢٩      | -                   | ٩                      | ١١                     | ٩     | عمال غير زراعيين         |
| ١٩      | -                   | ٥                      | ٥                      | ٩     | عاملون خدمات - عاطلون    |
| ٩       | -                   | ١                      | ٢                      | ٦     | عمال زراعيين             |

«إسألني لماذا لم أتابع دراستي؟ لماذا لا تسألني؟ ذلك لانني درست في مدرسة رسمية، حيث المعلم الأكثر ثقافة كان يحمل البريفيه (...). كان المعلم يشرح الدرس في ٥ دقائق، يمتحن التلاميذ في ٥ دقائق، وينتهي الأمر. لم نكسب أي نتيجة... فوق ذلك لم يكن باستطاعة أبي تحمّل أي نفقات لوضعي في مدرسة أفضل خارج القرية، لدفع رسوم المدرسة وإيجار البيت... ذلك يكلف كثيراً. وهكذا وبما انني لم أحصل على أي نتيجة تركت المدرسة لأساعد والدي وأكسب من مهنتي» (١).

نلخص مجموع الملاحظات السابقة حول هوية التلاميذ في علاقتها بالدرجة التي يتم عندها الخروج من المدرسة، وبنوع التعليم الذي يتم متابعته بنوع من الاتجاهات تمثلها نظرياً وفرضياً بالجدول التالي:

|                                  |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|
| الخروج الى سوق العمل بثقافة عامة | الخروج الى سوق العمل بثقافة عامة |
| عالية أو بتعليم عالي             | متدنية أو بتعليم مهني            |

التعليم الخاص  
الصبيان  
ذوي المنشأ الاجتماعي الميسور

التعليم الرسمي  
البنات  
ذوي المنشأ الاجتماعي المتدني

(١) دوبار ونصر، المرجع نفسه، ص ٤٣.

الخيارات الدراسية المهنية (١). لذلك من الضروري عند دراسة انعكاس علاقة التعليم بسوق العمل لدى الدارسين أنفسهم وهم ما زالوا في المدرسة رصد هذه التوقعات: أفقها واتجاهاتها. وهذا ما سيتم به البحث أيضاً.

أطروحة جوزف أنطون حول العلاقة بين النجاح المدرسي وعدد من العوامل الاجتماعية - الاقتصادية (٢) بينت أيضاً تأثير المنشأ الاجتماعي على نجاح التلاميذ، فضلاً عن جملة من العوامل الأخرى ومن بينها الفروقات بين الصبيان والبنات التي عالجناها سابقاً. وقد ربطت ليس فقط بين النجاح والمنشأ الاجتماعي (٣)، وإنما بين هذا الأخير وتوقعات وافق التلاميذ الدراسي حيث نقرأ:

« يبدو أن المستوي الثقافي للأب والأم يؤثر على طموحات الأبناء، وعندما ترتفع ثقافة أحد الأبوين أو كليهما، فإن مستوى طموحات الصبيان يرتفع.

ثم ان مستوى طموحات الصبيان (وخاصة الفتيان) يرتبط بالمستوى الاقتصادي (...). بقدر ما يحكم على المستوى الاقتصادي بأنه مرتفع نجد ان مستوى الطموح قد ارتفع» (٤).

نهى هذه الاشارات السريعة حول علاقة المستوى الاجتماعي بالمستوى الدراسي بالجدول التالي الذي يمثل المستوى الثقافي للعينة الاجتماعية التي استقصاها دوبار ونصر ونشرا نتائجها في كتابهما «الطبقات الاجتماعية في لبنان» (٥).

حيث نلاحظ بوضوح كيف ان مستوى الثقافة يرتفع بارتفاع الموقع المهني - الاجتماعي.

النموذج التالي الذي عرضه المؤلفان، من أصل ٢٦ نموذج معروضة بالتفصيل، ربما يلخص كل الكلام عن الارتباط بين نوع التعليم، المنشأ الاجتماعي، المسار الدراسي والمصير المهني.

(بواب، عمره ٢٧ سنة، كان سابقاً عاملاً في معمل غندور).

(١) راجع حول أثر التوقعات على نجاح التلميذ الدراسي: ROSONTHAL et JACOBSON,

*Pygnation en classe, in. Sociologie de l'éducation, Larousse, Paris, 1974, pp. 245 - 255.*

(٢) ANTOUN Joseph, *La réussite scolaire des élèves de la 4ème année de l'enseignement primaire officiel à Beyrouth et sa banlieue*, thèse de 3ème cycle, laboratoire de psychologie différentielle, Paris 1973, Sorbonne.

(٣) أنطون، المرجع نفسه، ص ٢٣١.

(٤) المرجع نفسه، ص ٢١٠ - ٢١١.

(٥) DUBAR, B et NASR, S, *Les classes sociales au Liban*, presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1976, p. 347.

هذه اتجاهات وليست قاعدة مطلقة. وهي لا زالت على مستوى الفرضيات، لأننا لم نفحصها مباشرة. وسنحاول أن نتحققها ونحن نحلل علاقة التعليم بسوق العمل - قطاع الخدمات خلال هذا البحث.

إذا كنا في المقاطع السابقة نحاول أن نسأل - ونقدم أجوبة أولى بصيغة فرضيات - حول كيفية الالتحاق بسوق العمل انطلاقاً من أي نوع من التعليم. ومن أي درجة في السلم، وماهية المتقنين في كل درجة، يبقى أن نسأل أخيراً، في هذا الإطار العام للعلاقة (التعليم العام - سوق العمل العام) وبانتظار الانتقال إلى الإطار القطاعي (التعليم المهني - الخدمات وقطاع الخدمات)، أن نسأل عن ماهية الثقافة التي يحملها الخارجون من المدرسة انطلاقاً من التعليم العام، انطلاقاً من هذه الدرجة أو تلك. وهنا نتطرق إلى قضية مضمون التعليم - المناهج.

٢ - ١ - ٣ - المناهج وطرق التعليم:

نستند في هذا الجزء على دراسة منير بشور (١) حول بنية النظام التربوي في لبنان.

عرف لبنان ثلاثة مناهج: مناهج الانتداب، مناهج ١٩٤٦ ثم مناهج ١٩٦٨ - ١٩٧٠ و ١٩٧١.

منهج ١٩٤٦ خفض عدد ساعات اللغة الفرنسية إلى النصف. وأصبحت مواد الحساب والأشياء والتاريخ تعطى باللغة العربية في المرحلة الابتدائية. ثم عادت مناهج ١٩٧١ فأعطت اهتماماً «ظاهراً» باللغات، فزادت عدد الحصص المخصصة للغة العربية والأجنبية في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة. مع إعطاء اللغة الانكليزية وزناً موازياً للغة الفرنسية. ومن جملة تعديلات المنهج الجديد إلغاء مادة الدروس الزراعية وزيادة الاهتمام بالعلوم على حساب الرياضيات والرياضة والنشاطات اليدوية.

وبلاحظ م. بشور ان المنهج الجديد زاد من طابعه اللغوي - النظري - والعلمي من خلال ربط المرحلة المتوسطة بالمرحلة الثانوية (كأنها فترة تحضيرية لها). وهذا يعني ان الخروج الى سوق العمل عند هذه الدرجة من السلم لا يزود صاحبه بأية ثقافة تطل الحياة العملية والمهنية.

أما في المرحلة الثانوية فقد حذفت النشاطات الفنية واليدوية كلياً، وأصبح التشديد في هذه المرحلة على المواضيع الرئيسية والمحاور. حتى ان التفرغ على صعيد البكالوريا كان شكلياً أكثر مما هو جوهري: فالاختلاف بين فرع الرياضيات وفرع العلوم الاختبارية هو حذف خمس ساعات من مادة الرياضيات في الفرع الأول واستبدالها بخمس ساعات من مادة العلوم الطبيعية في الفرع الثاني. والاختلاف بين الفرع الأدبي وفرع اللغات ناتج فقط عن حذف مادتي الفيزياء والكيمياء من الفرع الأدبي وساعة من التربية المدنية لتعطي مكانها اللغات القديمة.

(١) المركز التربوي للبحوث والإنماء، بيروت.

خلاصة الأمر أن المضمون الأساسي لمناهج التعليم منذ المرحلة الابتدائية حتى نهاية المرحلة الثانوية يقوم على الأمور الفكرية والنظرية العامة واللغوية، وكل مرحلة تعليمية تمهد إلى الأخرى فقط، وكأن كل التلاميذ سوف يتابعون كل هذه المراحل ولن يخرجوا إلى سوق العمل إلا عبر التعليم المهني أو العالي. ونحن نعرف ان هذا هو الاستثناء. بمعنى آخر انه كلما لاحظنا ان الخروج إحصائياً يحصل بشكل أساسي انطلاقاً من التعليم العام، فاننا نزيد على ما سبق ان رصيد الخارجين هو رصيد عام، تغيب منه، وبشكل شبه تام، المعرفة العملية والمهنية. انه النموذج القديم من التعليم الذي كانت فكرته الاساسية تقوم بناء على نظرية الترويض العقلي.

ما يزيد من انخفاض قدرات خريجي التعليم العام العملية طرائق التعليم المتبعة. فن خلال الاستقصاء الذي قام به م. بشور على الممارسة الصفية تبين له ان كلام المعلم يحتل في مجموع الحصص الدراسية وفي جميع المدارس ما يقارب الثلثين من الوقت المخصص للدرس (١). ونسبة كلام المعلم ترتفع اضطراراً مع ارتفاع المرحلة الدراسية، وبالعكس، فنسبة كلام التلميذ تنخفض تبعاً لارتفاع المرحلة. ثم ان كلام التلميذ هو في معظم الحالات استجابة لسؤال أو طلب من المعلم.

خلاصة الأمر أن التعليم العام اللبناني الذي منه تخرج النسبة الساحقة من الطاقة العاملة، يزود الدارسين، وعلى عكس الاتجاهات الحديثة في التربية (التعليم البوليتقني والتعليم بالنشاط)، بثقافة نظرية ولغوية مقترنة بموقف سلبي، متلقي. أي أشخاص صالحين للدخول إلى أي مؤسسة عمل لا تتطلب اختصاصاً مهنيّاً مسبقاً. ويبدو أن نسبة مثل هذه المؤسسات عالية، طالما ان نسبة الخارجين من التعليم العام مباشرة عالية.

بعد هذه الجولة على معطيات بنية التعليم، وخاصة على واقع التعليم العام، والاستنتاجات - الفرضيات التي استخرجناها من حين إلى آخر لا بد لنا من الانتقال إلى الحقل المعني بهذه الدراسة: قطاع الخدمات، من جهة نظام التعليم. أي لا بد من العودة إلى التعليم المختص (المهني والعالي) ورؤية موقع التكوين الخدماتي فيه.

هذا لا يعني ان الكلام عن التعليم العام وسوق العمل عموماً كان إضافة شكلية. بالعكس، فقد ساعدنا على تحديد الخطوط الاساسية التي تحكم العلاقة بين سوق العمل ونظام التعليم (من جهة هذا الأخير)، هذه الخطوط التي لا يمكن استخراجها من دراسة قطاع واحد على حدة، وهي تسحب نفسها على مختلف القطاعات. خاصة واننا نفترض منذ البداية ان التعليم العام هو المصدر الاساسي لقطاع الخدمات.

يبقى ان دراسة التعليم المتخصص - قطاع الخدمات ستغني وتفصل الخطوط الاساسية المستخرجة على المستوى العام، اذا كان هناك مجال للتخصيص.

(١) بشور م. المرجع نفسه. ص ٢٦٣.

٢ - ٢ - التعليم المتخصص - الفروع الخدمائية

١ - ٢ - ٢ - التعليم المهني

سبق وأشرنا سريعاً، وعبر الأرقام الخاصة بتوزيع الدارسين على مختلف مراحل وفروع التعليم، إلى الحيز الضئيل الذي يحتله التعليم المهني من حيث مقدار الالتحاق به. وبهنا الآن إلقاء نظرة تفصيلية على واقع التعليم المهني عموماً وأنواع التعليم التي تصب في قطاع الخدمات خصوصاً.

٢ - ٢ - ١ - ١ - المؤسسات التعليمية المهنية:

بلغ عدد المؤسسات التعليمية المهنية في العام الدراسي ١٩٧٧ - ١٩٧٨، ١٤٧ مدرسة موزعة على الشكل التالي:

جدول رقم ٥ - توزيع مدارس التعليم المهني (٧٧ - ٧٨) (١)

| بيروت | خاصة  | رسمية | المجموع | % للمجموع |
|-------|-------|-------|---------|-----------|
| ٥٩    | ٥٩    | -     | ٥٩      | ٤٠,١٣     |
| ١٠٠   | ٣٢    | ٤     | ١٠٠     | ٢٤,٤٨     |
| ٨٨,٨٨ | ٧     | ٢     | ١٠٠     | ٦,١٢      |
| ٧٧,٧٧ | ١٤    | ٤     | ١٠٠     | ١٢,٢٤     |
| ٧٧,٧٧ | ١٣    | ٣     | ١٠٠     | ١٠,٨٨     |
| ٨١,٢٥ | ٥     | ٤     | ١٠٠     | ٦,١٢      |
| ٥٥,٥٥ | ١٣٠   | ١٧    | ١٤٧     | ١٠٠       |
| ٨٨,٤٣ | ١١,٥٧ |       | ١٠٠     |           |

(١) دليل مدارس ومؤسسات التعليم المهني والتقني في لبنان - المرجع السابق - ص ١١

حيث نلاحظ ان التعليم المهني يتركز في بيروت وضواحيها (٦٤,٦١٪)، أي يتواجد مع التركيز الاقتصادي الحديث في العاصمة.

نلاحظ من جهة اخرى ان التعليم الخاص يستحوذ على القسم الاساسي من التعليم المهني. وهذا يعني ان اللحاق بمتطلبات سوق العمل من حيث اعداد العمال المهرة، يتم بمبادرة خاصة، من قبل التعليم الخاص، اكثر مما يتم بمبادرة الدولة (التعليم الرسمي).

ويظهر أيضاً أن انتشار التعليم المهني الرسمي يحصل في «الاطراف» اكثر مما يحصل في «المركز». مغزي ذلك أحد أمرين أو الاثنتين سوية:

• ان التعليم الرسمي ينمو بشكل «مغلن»، بمعنى انه ينتشر حيث يتراجع التعليم الخاص بهدف اعداد مهني على صعيد سوق العمل ككل اكثر مما ينمو بشكل موضعي، نفعي، تبعاً للمتطلبات المباشرة.

• ان التعليم الرسمي ينمو بغض النظر عن الحاجات المباشرة لسوق العمل، أي بانفصال نسبي عن هذه المتطلبات.

٢ - ٢ - ١ - ٢ - الشهادات:

إن دراسة مستوى الشهادات المتوفرة في كلا القطاعين ترينا مستوى الاعداد المهني الذي تقدمه هذه المدارس لسوق العمل.

وللقيام بمقارنات على هذا المستوى نستعين بالمعلومات المتوفرة عن العامين الدراسين ٧٢ - ٧٣ و ٧٧ - ٧٨ بسبب الاختلاف أو النقص في كل منهما.

مراجعة الجداول على الصفحة التالية ...

هذان الجدولان يقدمان لنا الملاحظات - الاستنتاجات التالية :

- يشكل الطلاب الذين يدرسون مناهج خاصة، غير رسمية، والذين يتدربون فقط، والذين لا يحصلون على أية شهادة أكثر من نصف طلاب التعليم المهني في لبنان. وهذا يعني، ان قسماً كبيراً من التعليم الخاص ينفصل عن المعايير الرسمية للكفاءة، أو أن التعليم الرسمي نفسه (والمسؤولون فيه) لم يتقدم لصيانة معايير محددة في بعض ميادين الاختصاص. وبغض النظر عن القيام بالمسؤولية أو عدم القيام بها فان الانتقال الى سوق العمل يتم بإفادة مدرسية، بشهادة أو بدون شهادة، بدراسة مقننة أو بتدريب سريع.

جدول رقم ٦ - (١) : توزيع المدارس بحسب الشهادات التي تعدّها لها (٧٢ - ٧٣)

|                         | خاصة | رسمية | المجموع | % للمجموع |
|-------------------------|------|-------|---------|-----------|
| مدرسة لا تعدّ لأي شهادة | ٥٢   | -     | ٥٢      | %٤٠       |
| للتدريب المهني فقط      | ١٢   | -     | ١٢      | %٩,٢      |
| مهنية                   | ١٧   | ٣     | ٢٠      | %١٥,٣     |
| فنية                    | ١٦   | ١٥    | ٣١      | %٢٣,٠٧    |
| فنية عالية              | ٨    | ١٠    | ١٨      | %١٣,٨     |
| معهد فني                | ٨    | ٣     | ١١      | %٨,٤٦     |
| المجموع                 | ١١٣  | ١٧    | ١٣٠     | %١٠٠      |

جدول رقم ٧ - (٢) : توزيع الطلاب المسجلين في مختلف السنوات على الشهادات وبحسب نوع التعليم

| المجموع | رسمي   | خاص    |   |
|---------|--------|--------|---|
| ١٥٤٣٦   | -      | ١٥٤٣٦  | الشهادات أو الافادات الخاصة غير الرسمية |
| %٥٨,٧٨  | صفر %  | %٧٣,٦٥ | الكفاءة المهنية                         |
| ٩٣٧     | ٥١٠    | ٤٢٧    | التكيفية المهنية                        |
| %٣,٥٦   | %٩,٦٢  | %٢,٠٣  | التأهيلية المهنية العليا                |
| ١٢٠٨    | ٥١٣    | ٦٩٥    | البكالوريا الفنية (١) BT1               |
| %٤,٦٠   | %٩,٦٧  | %٣,٣١  | البكالوريا الفنية (٢) BT2               |
| ٣٠٦     | ١٢٢    | ١٨٤    | الامتياز الفني                          |
| %١,١٦   | %٢,٣٠  | %٠,٨٧  | عدد                                     |
| ٤٢٧٢    | ٢٤٨٦   | ١٧٨٦   | المجموع %                               |
| %١٦,٢٦  | %٤٦,٩  | %٨,٥٢  |   |
| ٢٩١٢    | ١٣٨٠   | ١٥٣٢   |   |
| %١١,٠٩  | %٢٦,٠٣ | %٧,٣١  |   |
| ١١٨٦    | ٢٨٩    | ٨٩٧    |   |
| %٤,٥١   | %٥,٤٥  | %٤,٢٨  |   |
| ٢٦٢٥٧   | ٥٣٠٠   | ٢٠٩٥٧  |   |
| ١٠٠     | ١٠٠    | ١٠٠    |   |

وبالتالي فان الحلقات التي تربط التعليم بسوق العمل، اما انها موضوعية، غير مقننة، او انها غامضة، أو انها عشوائية؛ أو انها غير موجودة، بالنسبة لنصف المنتقلين الى العمل على الأقل.

- ان الاتجاه الوارد أعلاه يختص فقط بالقطاع الخاص.

(٢) المصدر: دليل مدارس ومؤسسات التعليم المهني والفني، م. ن. ص ١١٣، ص ١٢٦.

(١) المصدر: الاحصاء التربوي لعام ٧٢ - ٧٣. المركز التربوي للبحوث والاناء. ص ١٤٦.

- يتفق الجدولان في ان اعداد العمال المهرة، بشهادات فنية عالية (بكالوريا وما فوق) يتم في حوالي ثلث حالات الاعداد المهني. وان الخروج الى سوق العمل بشهادة مهنية يتم بالنسبة لـ ١٠ الى ١٥٪ من الطلاب. وبالتالي فاننا نلاحظ هنا ما سميناه «مياً» الى رفع مستوى الكفاءة عند الانتقال الى سوق العمل، كميل مرافق للانتقال اليه بدون شهادة أو بتدريب أو بإفادة.

- نستخلص أيضاً أن «العقلنة» (تقنين الكفاءات) تزيد كلما اتجهنا من التعليم الخاص الى التعليم الرسمي: على مستوى المخرجات (OUT-PUT) دون أن ندرى اذا ما كانت تنسحب ايضاً على مدخلات سوق العمل (IN-PUT) أي ان المدرسة الرسمية تقنن اعدادها المهني دائماً، في حين ان التعليم الخاص لا يقننه دائماً. لكننا لا ندرى ان كان سوق العمل يستعمل هذا التقنين أم لا وإلى أي درجة يستعملها، وبالتالي ما الذي يفرض التقنين؟ الاتجاه العقلاني في المؤسسة (الدولة)؟ وما الذي يفرض اللاتقنين؟ الاتجاه العشوائي في التعليم الخاص أم منطق سوق العمل؟

اذا صحَّ ان التقنين اتجاه صادر عن المؤسسة التعليمية (الدولة) وان اللاتقنين صادر عن منطق سوق العمل نفسه، فهذا يعني ان القطاع الخاص أكثر توافقاً مع منطق سوق العمل من القطاع العام.

لكن في مثل هذه الحالة هل يبقى «التوافق» بهذا المعنى (سيادة اللاتقنين) هو مؤشر ايجابي؟ أي هل يكون الهدف، للذين يريدون تغيير نظام التعليم فيما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، ان يحققوا هذا التوافق من خلال الخضوع لمنطق السوق كما هو؟ أم أن التقنين هو الهدف؟ ونقع عندئذ في «اللاتوافق»؟

المشكلة إذن لا تقع فقط على مستوى نظام التعليم بقدر ما تقع على مستوى سوق العمل ونمط الانتاج والعلاقات السائدة فيه. أي أن تغيير النظام التربوي، على أساس «عقلاني» طبعاً ليس له معنى، وبالعكس فقد يزيد انفصانه عن متطلبات العمالة، إلا بعد حدوث تغييرات معينة في نمط الانتاج نفسه. النظام التربوي عندئذ يلبّي هذا التغيير ويدفع به في الاتجاه المطلوب.

على ان الملاحظات السابقة قد تكتسب معاني جديدة اذا ما استعرضنا الشهادات وارتباطها بالاختصاصات وليس فقط بأنواع التعليم، لئرى أين يحدث التقنين وأين لا يحدث. وفيما يهمنا الى أي حد تنطبق مختلف الملاحظات السابقة حول التعليم العام ثم التعليم المهني عموماً تجاه سوق العمل عموماً على التعليم الخدماني تجاه قطاع الخدمات خصوصاً.

٢ - ٢ - ١ - ٣ - الاختصاصات:

لاجراء مقارنة على عدة مستويات انطلاقاً من الاختصاصات المتوفرة في المؤسسات التعليمية كميّاً ونوعياً، وفي كلا القطاعين العام والخاص، استعنا بالدليل الصادر مؤخراً عن المركز التربوي للبحوث

والانتماء حول مدارس ومؤسسات التعليم المهني (١) (١٩٧٧ - ١٩٧٨). وأدخلنا المعلومات المتوفرة في هذا الدليل في جدول جديد، موحد، وعبر تصنيف يجمع المهن في وحدات كبيرة وصغيرة (٢). وهذه الوحدات تمثل قطاعات العمل والنشاط المهني عموماً، وتصبّ في قطاعات معينة للانتاج، أو مجموعات من المهن المتقاربة أو التي لها تسميات مختلفة بحسب المدارس.

نقوم بقراءة هذا الجدول الجديد (٣) والتعليق عليه على عدة مراحل:

- مقارنة التوزيع الكمي العام (بحسب الاختصاصات).
- مقارنة بين التعليم الخاص والتعليم الرسمي كميّاً ونوعياً.
- مقارنة الاختصاصات التي تعطي شهادة رسمية في التعليم الخاص بتلك التي لا تعطي لها هذه الشهادة.

• التوزيع العام للطلاب على الاختصاصات:

اذا تأملنا الجدول المبين أدناه، المستخرج من الجدول العام الجديد، وإذا اعتبرنا ان الفئات (١) و (٢) و (٤) هي بشكل عام أو في معظمها تضم مهن خدمانية، فاننا نستنتج ان مؤسسات التعليم المهني تتركز معظم تعليمها (٧٢٪ تقريباً من الطلاب) للاختصاصات الخدمانية.

جدول رقم ٨ - نسبة الطلاب المسجلين بحسب فئات الاختصاص. (١٩٧٧ - ١٩٧٨)

|     |                            |         |
|-----|----------------------------|---------|
| (١) | فنون وعلوم هندسية          | ٦,٢٥ ٪  |
|     | محاسبة ومالية              | ١٧,٥٣ ٪ |
|     | لغات                       | ٦,١٠ ٪  |
|     | سياحة                      | ٠,٥٩ ٪  |
|     | ادارة وتنظيم واعلان وتأمين | ٤,٢٨ ٪  |

(١) المرجع نفسه. ص ص ١٢٠ - ١٢١ - ١٢٢ - ١٢٨ - ١٢٩ - ١٣٠ - ١٣١ - ١٣٢.

(٢) اعتمدنا في التقسيم الى وحدات كبيرة على دليل تصنيف المهن: الاقسام الرئيسية والأبواب والفصول والطوائف (القاهرة، لجنة التخطيط القومي، ١٩٥٨). المستوى من التصنيف الدولي النموذجي للسهن (جنيف، مكتب العمل الدولي، ١٩٥٨) والمذكور في كتاب ومؤسسات التعليم المهني والتقني الخاص في لبنان، وزارة التصميم العام، بيروت، ١٩٦٧، ص ص ٥ - ٦.

ثم عدّلنا التصنيف على الشكل الوارد فيه وذلك:

- بإعطاء أرقام مختلفة للاقسام (١ الى ٤ بدلاً من صفر الى ٩).

- حذف بعض المهن التي لم يتوفر فيها مسجلون في دليل ٧٧ - ٧٨.

- إضافة بعض المهن غير المذكورة في الدليل السابق. الى الفئات التي تناسب معها.

(٣) راجع الملحق.

• ان التعليم الرسمي متخصص فقط وبشكل اساسي بالاعمال الفندقية، التي لا تحتل كميّاً الا ١٪ من مجموع طلاب التعليم المهني. اما الاختصاصات الباقية التي تقتصر عليه فهي تنتمي الى قطاعات مشتركة اصلاً (هندسة، لغات، حرف يدوية).

• ان التعليم الخاص يحتكر عدداً من ميادين الاختصاصات وليس الاختصاصات فقط: المحاسبة والمالية، القضايا الصحية، التربية، تنوع شديد في اشكال امانة السر (السكرتاريا). وهي اختصاصات خدمتية في اكثريتها العددية الساحقة.

• ان كلا الاحتكاريين (في التعليم الخاص والتعليم الرسمي) يصبان في قطاع الخدمات.

| الاختصاصات المشتركة   | الاختصاصات الخاصة<br>بالقطاع الرسمي  | الاختصاصات الخاصة<br>بالقطاع الخاص   |
|---|--|--|
| (١) مساحة<br>هندسة مدنية<br>رسم معماري<br>فنون بناء<br>فن الاعلان والدعاية<br>تمرير<br>الالكترونيك<br>برمجة حاسبات<br>الالكترونية | رسم صناعي<br>علوم سياحية<br>فنون سياحية<br>ادارة محفوظات<br>مختبر وتحليل كيمياوية<br>كيمياء صناعية | ديكور داخلي، رسم فني.<br>طبوغراف، محاسبة عامة،<br>مساعد محاسبة، محاسبة<br>صناعية، رئيس محاسبة،<br>محاسبة عليا، علوم مصارف،<br>محاسبة تجارية، خبرة ومراجعة<br>في المحاسبة، محاسب فنادق<br>ومطاعم، لغات: انكليزي<br>وفرنسي، علوم تأمين، ادارة<br>وتنظيم، منفذ مساعد، ادارة<br>اعمال، معاون صحي،<br>معالجة فيزيائية، خدمة اجتماعية،<br>تربية حضانه، تربية المعاقين،<br>تشغيل حاسبات الكترونية،<br>محلل أنظمة، تنقيب الكتروني،<br>موسيقى |

|                     |         |         |
|---------------------|---------|---------|
| صحة                 | ١,٥٣ ٪  |         |
| تربية               | ٠,٩٨ ٪  |         |
| مختبرات             | ٠,٥٤ ٪  |         |
| تكنولوجيا (كمبيوتر) | ٥,٦٨ ٪  |         |
| فنون                | ٠,١٦ ٪  | ٤٣,٨٦ ٪ |
| أمانة سر            | ١٧,٢٦ ٪ |         |
| تجارة               | ١٠,٣١ ٪ | ٢٧,٥٧ ٪ |
| ميكانيك             | ٥,٧٢ ٪  |         |
| كهرباء              | ١١,١٤ ٪ |         |
| حدادة ومعادن        | ٢,٦ ٪   |         |
| مهن يدوية مختلفة    | ٧,٤٦ ٪  | ٢٦,٩٦ ٪ |
| اعمال فندقية        | ٠,٨٦ ٪  |         |
| تجميل               | ٠,٩١ ٪  | ١,٧٧ ٪  |
| المجموع             |         | ١٠٠ ٪   |

وحتى اذا تأملنا النسب الكبرى فقط (في المهن وليست في الفئات) في هذا الجدول فاننا نراها في معظمها مهن خدمتية صافية: محاسبة ومالية (١٧,٥٣ ٪)، امانة سر (١٧,٢٦ ٪)، تجارة (١٠,٣١)، لغات (٦,١٠)، فنون وعلوم هندسية (٦,٢٥).

نستخلص من ذلك أن التوجه المسيطر على التعليم المهني في لبنان، هو الاختصاصات التي تصب في قطاع الخدمات. وهذا يعني ان نمو التعليم المهني يتم بتوافق أساسي مع سوق العمل الذي يسيطر فيه قطاع الخدمات.

• التوزيع العام بين التعليم الخاص والتعليم الرسمي:

نجري المقارنة هنا على ثلاث مراحل: مقارنة نوعية، مقارنة كمية، ومقارنة نوعية - كمية. نظهر أدناه الاختصاصات المشتركة والاختصاصات الخاصة بكل من القطاعين الخاص والرسمي. حيث نلاحظ:

• ان التعليم الخاص لا يسيطر على التعليم المهني من الناحية الكمية فقط، وانما ايضاً من الناحية الكيفية. فنصف الاختصاصات المتوفرة في التعليم المهني موجودة في التعليم الخاص وغير موجودة في التعليم الرسمي (٤٧ من أصل ٨٨ اختصاص).

## تابع ما قبله ..

|   |   |   |
|---|---|---|
| (٢) اختزال وضرب على الآلة الكاتبة تجارة   | ترجمة فورية   | أمانة سر - سكرتاريا، أمانة سر تنفيذية، أمانة سر - اختزال، أمين سر محاسبة، أمانة سر شركات، أمانة خاصة، أمانة عامة، سكرتاريا ادارية، مستكتب، مسك الدفاتر، مدير تجاري، طيار تجاري. |
| (٣) ميكانيك سيارات، ميكانيك عام، ميكانيك طيران، فنون الميكانيك، ميكانيك محركات، ميكانيك آليات، كهرباء صناعية، فنون الكهرباء، كهرباء أبنية، تمديدات كهربائية، حدادة صفائح، لحام، خراط براد، تجارة، تدفئة وتبريد - تكييف. | ميكانيك بحري<br>كهرباء الكترولنيك<br>انشاءات معدنية | كهرباء عامة، كهرباء سيارات، حدادة، خياطة رجالية ونسائية، تفصيل وخياطة وتطريز، صناعة حقائب جلدية، اصلاح راڊيو وتلفزيون.  |
| (٤) خدمة مطعم مكياج   | طبخ، حلويات، فنون مطعمية، فنون فندقية               | تصنيف شعر   |
| ٢٧  | ١٤  | ٤٧  |

جدول رقم ٩ - توزيع الاختصاصات بين التعليم الرسمي والتعليم الخاص

• ان الاختصاصات المشتركة تصبّ معظمها في العمل اليدوي (فئة «٣»)، وهي مهن يمكن ان تلبي حاجات قطاع الخدمات كما تلبي حاجات قطاع الصناعة.

• ان المهن التي تصبّ في قطاع الزراعة، غائبة كلياً، إن في التعليم الرسمي أو في التعليم الخاص. وإذا حسبنا نسبة الطلاب في الاختصاصات التي يقتصر عليها كل قطاع فإذا نجد؟

نجد ان الطلاب الذين يدرسون في التعليم الرسمي في اختصاصات لا تتوفر في القطاع الخاص لا يشكلون سوى ١٥,٧٪ من مجموع طلاب القطاع الرسمي. في حين ان طلاب القطاع الخاص الذين يدرسون في اختصاصات لا تتوفر في القطاع الرسمي يشكلون حوالي ٧٠٪ من طلاب التعليم الخاص. وهذا يعني بشكل واضح جداً ان الاحتكار الفعلي يحصل في التعليم الخاص وليس في التعليم الرسمي: ٧٠٪ من طلاب التعليم الخاص يدرسون في اختصاصات لا تتوفر في التعليم الرسمي وتشكل ٦٤٪ من مجموع اختصاصات هذا القطاع.

٨٥٪ من طلاب التعليم الرسمي يدرسون في اختصاصات تتوفر في القطاع الخاص وتشكل ٦٥٪ من مجموع اختصاصات هذا القطاع.

وإذا أضفنا الى ذلك ان الاتجاه الغالب على اختصاصات التعليم الخاص «الخاصة» به هو اتجاه خدمات، نستنتج ان الالتحاق بقطاع الخدمات يقتصر في معظم الحالات على التعليم الخاص.

نعود الآن الى الاختصاصات وفئاتها وندرس ماذا تحتل تلك التي تصبّ في قطاع الخدمات في كلا القطاعين.

قسّمنا أصلاً الاختصاصات الى أربع فئات:

(١) مهن فنية وعلمية ولغوية وتربوية.

(٢) تجارة وإدارة اعمال كتابية.

(٣) حرف وصناعات مختلفة.

(٤) خدمات.

نفترض ان الفئتين الثانية والرابعة تضم اختصاصات خدمية، وان الفئة الاولى تصبّ في غالبيتها في قطاع الخدمات، وان الفئة الثالثة يمكن ان تصبّ إما في قطاع الخدمات أو في قطاع الصناعة.

لذلك نكتفي، للوصول الى استنتاجات موثوقة، بالفئات (١) و (٢) و (٤)، كمؤشر فقط، على مدى سيطرة قطاع الخدمات على اختصاصات التعليم المهني في كلا القطاعين:

لاحظنا سابقاً ان فئات المهن هذه تضم حوالي ٧٣٪ من طلاب التعليم المهني. اما اذا ميزنا القطاع الخاص عن القطاع الرسمي فإذا نلاحظ؟

جدول رقم - ١٠ - توزيع الطلاب على الاختصاصات الخدمائية

| الفئة (١)           | عدد | رسمي  | خاص   |
|---------------------|-----|-------|-------|
|                     | %   | ١٦٢٧  | ٩٨٤٣  |
| الفئة (٢)           | عدد | ٥٦٩   | ٤٦,٩٦ |
|                     | %   | ١٠,٧٣ | ٦٦٧٢  |
| الفئة (٤)           | عدد | ٢٢٩   | ٢٣٨   |
|                     | %   | ٤,٣٢  | ١,١٣  |
| المجموع             | عدد | ٥٣٠٠  | ٢٠٩٥٧ |
| (بما فيه الفئة (٣)) | %   | ١٠٠   | ١٠٠   |

إذا حسبنا الاختصاصات الخدمائية حكماً فئة (٢) وفئة (٤) فإنا نلاحظ أنها تحتل في القطاع الخاص ٣٢,٩٦% في حين أنها تحتل في القطاع الرسمي ١٥,٠٥%. أما إذا حسبنا مجموع الفئات فإنا نلاحظ أن الاختصاصات التي تغلب فيها الخدمات تستحوذ ٨٠% من طلاب التعليم الخاص، في حين أنها تستحوذ على ٤٦% من طلاب التعليم الرسمي.

والفارق، كما يبدو واضحاً، كبير بين القطاعين. خلاصته أن التعليم الخاص، في جسمه الأساسي يهتم بأشباع حاجات قطاع الخدمات، في حين أن التعليم الرسمي يلبّي هذه الحاجات جزئياً، نحو أقل من نصف طلابه. أي أن هناك «تقسيم عمل بين القطاعين»، يتوجه كل منهما وجهة خاصة بها إزاء قطاعات الإنتاج المتوفرة في السوق. خلاصة هذين الاتجاهين، أن التعليم الخاص يتوجه إلى قطاع الخدمات بشكل غالب، وأن التعليم الرسمي يتوجه إلى مجمل قطاعات الإنتاج.

هذه الاستنتاجات تكمل ما سبق ولاحظناه حول الفارق بين القطاعين. وتبلوره: اتجاه التعليم الخاص إلى تلبية حاجات سوق العمل، وبالتالي القطاع الأساسي والنامي فيه (الخدمات)، وهذا ما نسميه التوافق. ويرافق هذا التوافق، غياب التقنين أو العقلنة (قضية الشهادات)، وبالتالي نفترض أن هذا التعليم يقوم على المبادرة الفردية والعمل الحرّفي.

اتجاه التعليم الرسمي إلى تلبية حاجات سوق العمل عموماً، بغض النظر عن الطلب الحالي والموضعي، وهذا يعني ميله إلى المأسسة (INSTITUTIONALISATION)، والعقلنة. ومضاعفات هذا الاتجاه الابتعاد عن الحاجات المباشرة، أي «عدم التوافق».

لكي نعني هذه الفرضية نتوقف عند التعليم الخاص قليلاً لنرى أين (في أي اختصاصات) يميل هذا التعليم إلى العقلنة أو التقنين، من خلال مؤشر اعتماده على الشهادات الرسمية. وهذا ما يسمح لنا بتقديم اجابة أولية عن مسؤولية عدم التقنين: هل هي ناتجة عن تقصير القطاع الرسمي (عدم وضع مناهج وشهادات للاختصاصات المستجدة التي يطلبها سوق العمل) أم أنه منطلق العمل الحرّفي في التعليم وميله إلى اللحاق بعمل «حرّفي» (؟) أيضاً في سوق العمل؟

نستقي معلوماتنا هنا أيضاً من الجدول الأصلي الجديد (راجع الملحق).

نظهر في الجدول المبين أدناه توزيع المدارس بحسب الشهادات المشتركة وغير المشتركة مع القطاع الرسمي:

جدول رقم - ١١ - توزيع الشهادات في القطاع الخاص بحسب توفر اختصاصات مشتركة أو غير مشتركة مع التعليم الرسمي.

| المجموع | شهادات رسمية وغير رسمية | شهادات غير رسمية | شهادات رسمية |                 |
|---------|-------------------------|------------------|--------------|-----------------|
| ٤٧      | ٨                       | ٣٢               | ٧            | اختصاصات خاصة   |
| ١٠٠     | ١٧,٠٢                   | ٦٨,٠٨            | ١٤,٩         | بالقطاع الخاص   |
| ٢٧      | ٧                       | ٤                | ١٦           | اختصاصات مشتركة |
| ١٠٠     | ٢٥,٩                    | ١٤,٨             | ٥٩,٢٥        | مع القطاع العام |
| ٧٤      | ١٥                      | ٣٦               | ٢٣           | المجموع         |

نلاحظ أولاً الظاهرة العامة أو الغالبة، وهي أنه كلما توفر الاختصاص في التعليم الرسمي كلما مالت المدرسة الخاصة إلى إعطاء شهادات رسمية، وبالعكس فإنه كلما غاب الاختصاص عن التعليم الرسمي كلما قدمت المدرسة الخاصة إفادات وشهادات غير رسمية. وهذا يعني أن التعليم الرسمي يستطيع أن يقن التعليم كلما اشترك مع القطاع الخاص في تعليم مختلف الاختصاصات، أو وضع مناهج ومعايير نجاح في هذه الاختصاصات.

هذا من حيث «مسؤولية» القطاع الرسمي. ولكن هذا لا يعني أن الأمور عملياً لا تسير دائماً بشكل مقنن. ذلك أن التعليم الخاص يقدم، حتى في الاختصاصات التي تتوفر في القطاع الرسمي في ٣١% من الحالات إفادات خاصة وشهادات رسمية.



ومن ناحية ثانية يبدو أنه حتى في غياب تعليم اختصاص ما في القطاع الرسمي، فإن هناك تغطية «رسمية» لبعض الاختصاصات. وهذا ما يبرر نسبة الـ ١٤,٩٪ من الاختصاصات غير المتوفرة في القطاع الرسمي في جدول ٧٧ - ٧٨ والتي تقدم المدارس الخاصة فيها شهادات رسمية.

هذا التفاوت في موقف القطاع الخاص يعني:

- ان التعليم الرسمي اذا ما وفر تعليماً في اختصاص معين فهو يساهم في تقنين هذا التعليم. والعكس صحيح.
- ان التعليم الرسمي يستطيع، حتى ولو لم يقدم تعليماً متجسداً، وضع مناهج ومعايير لمختلف الاختصاصات، وهذا ما يساهم ايضاً في تقنين التعليم المهني. والعكس صحيح.
- انه رغم مبادرة التعليم الرسمي لتشكيل «مرجع» معقلن للتعليم، فالتعليم الخاص يتجه، فيما يتجه اليه، الى الانفصال عن هذا «المرجع» وإيجاد «مراجع» مباشرة في سوق العمل نفسه. لكن هذا الاتجاه ليس هو الاتجاه الغالب.

اذا تذكرنا الاختصاصات الخاصة بالقطاع الخاص، كونها خدمانية في معظمها، فهذا يعني ان التقنين في هذا القطاع يخف كلما اتجهنا الى الاختصاصات الخدمانية. واذا كان هذا هو الاتجاه الغالب فهذا يعني ان الاختصاصات المشتركة التي يقدم فيها القطاع الخاص شهادات غير رسمية، هي ايضاً اختصاصات خدمانية. لكن ما هي طبيعة الاختصاصات «الخاصة» التي «يرجع» فيها القطاع الخاص الى الشهادات الرسمية؟

لنؤكد الافتراض، والاجابة على السؤال فنصل المعلومات المتوفرة عن هذين الحقلين:  
الاختصاصات المشتركة بشهادة خاصة والاختصاصات الخاصة بشهادة مشتركة.

أ - الاختصاصات الخاصة بشهادة رسمية:

- ١ - معاون محلي.
- ٢ - معالجة فيزيائية.
- ٣ - تشغيل الحاسبات الالكترونية.
- ٤ - تدريب اجتماعي - خدمة اجتماعية.
- ٥ - تربية حضّانة.
- ٦ - مساعد محاسبة.
- ٧ - منفلد مساعد.

ب - الاختصاصات المشتركة بشهادات غير رسمية:

- ١ - مساحة.
- ٢ - فنون بناء.
- ٣ - برمجة حاسبات الكترونية.
- ٤ - ميكانيك طيران.

بالنسبة للفئة الاولى نجد ان هناك رجوعاً الى الاطار الرسمي في الميادين الصحية والتربوية. خاصة اذا دققنا في الجدول في الفروع التي تصبّ في هذه الميادين فاننا نرى ان الاتجاه الغالب كميّاً ونوعياً هو في العودة الى المرجع الرسمي. اما الاختصاصات الباقية في نفس الفئة فهي تدل على استنساخية، باعتبار ان هذه الاختصاصات تقع في ميدان الخدمات، وفي حين ان الاختصاصات الخدمانية عددها كبير جداً فاننا لا نجد سوى اربعة هنا. وسنرى أدناه الاتجاه الغالب في اختصاصات قطاع الخدمات. الفئة الثانية تؤكد الفرضية الواردة أعلاه: بما ان الاتجاه الغالب هو خدمات بشهادات غير رسمية، فهذا يسحب نفسه حتى على الاختصاصات المشتركة.

اذا كنا قد استخرجنا الاتجاه الغالب في الاختصاصات والاتجاه الغالب في الشهادات، فهل هذا يعني بالضرورة انهما وجهان لعملة واحدة، كما حاولنا ان نلمح أعلاه، أم أنهما مسألتان منفصلتان؟ لذلك نعود الى فئات المهن ونرى موقع كل من الشهادات الرسمية وغير الرسمية.

جدول رقم ١١ - نسبة توزع طلاب التعليم الخاص بحسب نوع الشهادة وفترة الاختصاص.

| فئات المهنة                      | نسبة الطلاب بشهادة رسمية | نسبة الطلاب بشهادة غير رسمية |
|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| ١ - لغات                         | -                        | ٪١٠٠                         |
| ٢ - موسيقى                       | -                        | ٪١٠٠                         |
| ٣ - إصلاح راديو وتلفزيون - تكييف | ٪٥,٣                     | ٪٩٤,٧                        |
| ٤ - محاسبة ومالية                | ٪١١,٤٤                   | ٪٨٨,٥٥                       |
| ٥ - ادارة وتنظيم                 | ٪١١,٥٧                   | ٪٨٨,٤٢                       |
| ٦ - خياطة وتفصيل                 | ٪١٤,٤                    | ٪٨٥,٦                        |
| ٧ - أمانة سر                     | ٪١٨,٩                    | ٪٨١,١                        |
| ٨ - كهرباء                       | ٪٢٦,٤                    | ٪٧٣,٦                        |
| ٩ - هندسة ورسم                   | ٪٢٧,٢٧                   | ٪٧٢,٧٣                       |
| ١٠ - تكنولوجيا                   | ٪٣٦,٨                    | ٪٦٣,٢                        |
| ١١ - ميكانيك                     | ٪٣٨,٤                    | ٪٦١,٦                        |
| ١٢ - نجيب                        | ٪٥٩,٨                    | ٪٤٠,٢                        |
| ١٣ - تجارة                       | ٪٦٦,٧٥                   | ٪٣٣,٢٥                       |
| ١٤ - تجارة وصناعة جلود           | ٪٩٠,٦                    | ٪٩,٤                         |
| ١٥ - تربية                       | ٪٩٨,١                    | ٪١,٩                         |
| ١٦ - حدادة ومعادن                | ٪٩٨,٤                    | ٪١,٦                         |
| ١٧ - اعمال فندقية                | ٪١٠٠                     | -                            |
| ١٨ - صحة                         | ٪١٠٠                     | -                            |

إذا وضعنا خطأً فاصلاً بين الفئة ١١ والفئة ١٢، حيث تنقلب النسب، وتأمّلنا في المهنة ١١ الأولى نجد ان أكثر المهنة الخدماتية موجودة فوق الخط، وأكثر المهنة الموجودة فوق الخط هي خدماتية، حيث ترتفع نسبة الشهادات غير الرسمية.

وبما ان هذه الملاحظة لا تشكل قاعدة مطلقة، باعتبار اننا نجد مهنة خدماتية، تحت الخط (حيث تكثُر الشهادات الرسمية)، ونجد مهنة غير خدماتية بالضرورة فوق الخط، فاننا نستطيع القول فقط ان الاتجاه الغالب في الاختصاصات الخدماتية هو الحصول على شهادات غير رسمية أو إجازات. في حين ان الاختصاصات غير الخدماتية تتوزع بشكل غير منتظم، بالنسبة للمعلومات المتوفرة حتى الآن، بين الشهادات الرسمية والشهادات غير الرسمية.

واخيراً فان بعض الاختصاصات، التي قد تصبّ في قطاع الخدمات بمعناه الواسع (صحة، تربية)، وبسبب طبيعتها، «ترجع» الى الاطار الرسمي، أو ان هناك نوعاً من العلاقة الضمنية مع القطاع الرسمي.

هذه الملاحظة الاخيرة تعطي بُعداً جديداً للتحليل، أي انه رغم غلبة الاتجاه الى التحرر من الاطار الرسمي في قطاع الخدمات، فان طبيعة المهنة نفسها، وليس فقط حرفية التعليم، هي التي تجعل بعض الاختصاصات تقترب أو تبتعد عن الاطار الرسمي.

بعد هذه الجولة على المعطيات المتوفرة عن التعليم المهني، ومحاولة مد منحنيات (فرضية) حول علاقتها بسوق العمل وقطاع الخدمات فيه بشكل خاص ما زال هناك عنصران بحاجة الى دراسة لاكمال الملامح التي نهم بها حول هذه العلاقة: المستوى الاقتصادي الاجتماعي للطلاب والجنس.

بالنسبة للعنصر الاول لا تتوفر لدينا أية معلومات احصائية عن الموضوع تساعدنا على افتراض شيء خاص بقطاع الخدمات، وحتى عن الجنس فالاحصاءات الاخيرة لا تستعمله كمعيار في جداولها. لذلك نكتفي ببعض المعلومات القديمة حول هذا الموضوع، رغم التحفظ عليها مسبقاً بسبب قِدَمِها.

يبدو من خلال توزع الطلاب على الاختصاصات المهنية، كما يظهره كتاب مؤسسات «التعليم المهني والتقني الخاص في لبنان» (١٩٦٧) (١) ان هناك اختصاصات تستقطب فقط أو بشكل أساسي الذكور وهناك اختصاصات تستقطب الاناث فقط. الجدول المبين أدناه يظهر هذين الاتجاهين (٢).

(١) المرجع السابق.

(٢) المرجع نفسه، ص ص ٥٦ - ٦٢.

مهنة تستقطب اكثرية الطلاب من الذكور

مهنة تستقطب اكثرية الطلاب من الاناث

مناظرة أشغال  
مسك الدفاتر  
تصنيف الشعر  
هندسة مساحة  
ديكور  
رسم هندسي  
محاسبة عامة  
مساعد محاسبة  
محاسبة قانونية  
محاسبة عليا  
إصلاح راديو وتلفزيون  
خياطة  
حياكة  
ميكانيك سيارات

اختزال/ضرب على الآلة الكاتبة  
سكرتاريا  
تدبير منزلي  
تجميل الوجه  
تشذيب الأظافر  
تمرير عام  
تفصيل وتطريز

بسبب قَدَم المعلومات وقلة المهن المذكورة فان الملاحظة التي نستخرجها محدودة التعميم. ويمكن القول بالنسبة للاناث على الأقل أن المهن التي يتجهن اليها، تقع كلها في قطاع الخدمات من ناحية، ومن حيث طبيعتها لا تتطلب الكثير من الجهد النظري، وفي جزء منها تقوم على العناية الانسانية، وتبني لمواقع دنيا في سلم العمل (الخدمة وليس القيادة).

هذا حول التعليم المهني عموماً، وما يتعلق بقطاع الخدمات منه خصوصاً، لكن كما نعلم فان مثل هذا التعليم يستقبل الطلاب في متوسط السلم الدراسي، وبهيئ بالتالي، بدروس منتظمة طويلة أو قصيرة، بدورات سريعة أو طويلة، منفذين، وعمال مهرة ونصف مهرة، أي الذين سيحتلون في النهاية موقعاً متوسطاً أو دونياً في سلم العمل.

لكن سوق العمل، وقطاعات الخدمات بالذات، يستقبل اختصاصيين من مستوى أعلى، الذين يشكلون القيادات والتكنوقراط والمبادرين والمسؤولين الفنيين فيه، هذه الفئات يهيئها التعليم العالي عادة. لذلك لا بد من معرفة نوعية وكمية ما يقدمه هذا التعليم (ولقطاع الخدمات بالذات) لاكمال اللوحة التي نحاول رسمها منذ بداية هذا الفصل الطويل.

إذن نتقل الى تحليل المعطيات المتوفرة عن التعليم العالي في لبنان، والمفيد في إغناء وتوضيح المشكلية التي نعالجها في هذا البحث.

٢ - ٢ - ٢ - التعليم العالي

نعتمد في هذا القسم على المعطيات التي تقدمها «احصاءات التعليم العالي في لبنان لسنة ١٩٧٧ - ١٩٧٨» (١).

— بلغ عدد الطلاب في كل جامعات لبنان خلال العام الدراسي المذكور ٧٨٦٢٨ - طالباً وطالبة، وقد توزعوا على الاختصاصات على النحو التالي: (٢)

جدول رقم - ١٢ - توزيع طلاب التعليم العالي بحسب الاختصاص

| الاختصاص          | العدد | %     |
|-------------------|-------|-------|
| ١ - طب            | ١٣٧٩  | ١,٧٥  |
| ٢ - هندسة         | ٣٤٦٣  | ٤,٤٠  |
| ٣ - فنون          | ٨٣٠   | ١,٠٥  |
| ٤ - علوم بحتة     | ٧٣٠٧  | ٩,٢٩  |
| ٦ - علوم اجتماعية | ١٩٦٣٦ | ٢٤,٩٧ |
| ٦ - علوم انسانية  | ٢٤٤٧١ | ٣١,١٢ |
| ٧ - خدمات         | ٢١٥٤٢ | ٢٧,٣٩ |
| المجموع           | ٧٨٦٢٨ | ١٠٠   |

(١) المرجع نفسه.

(٢) نعتمد نفس التصنيف الوارد في «احصاءات...» لأن الجداول التي تمينا عولجت بناء عليه.

(٣) تضم فئة «الطب»: طب أسنان، علوم صحية، صيدلة، تمرير عام.

(٤) تضم فئة «الهندسة»: الهندسة المدنية، المعمارية، الكهرباء، الميكانيك، الالكتروميكانيك.

(٥) تضم فئة «الفنون»: زخرفة، رسم وتصوير، موسيقى، تمثيل.

(٦) تضم فئة «العلوم البحتة»: رياضيات، فيزياء، كيمياء، علوم طبيعية، علوم الاحياء، علوم زراعية، كيمبيوتر، إحصاء.

(٧) تضم فئة «العلوم الاجتماعية»: علم اجتماع، علوم آثار، علوم سياسية، حقوق، علوم تربية، توثيق، دراسات عليا قانون، دراسات عليا علوم سياسية، علوم دينية.

(٨) تضم فئة «العلوم الانسانية»: فلسفة، علم نفس، لغات وآدابها، تاريخ، جغرافيا، لغات.

(٩) تضم فئة «الخدمات»: ادارة اعمال، ادارة عامة، إعلام، دروس مصرفية وأمن، تجارة وعلاقات عامة، سكرتاريا، محاسبة، اقتصاد، برامج خاصة.

جدول رقم - ١٣ - توزيع الطلاب بحسب الاختصاص ونوع التعليم الجامعي (١).

| المجموع | الجامعات الخاصة | الجامعة اللبنانية | فئة الاختصاص      |
|---------|-----------------|-------------------|-------------------|
| ٢١٥٤٢   | ٢٠٢٤٨           | ١٢٩٤              | ١ - خدمات         |
| ١٠٠     | ٤٢,٥٩           | ٤,١٦              |                   |
| ١٣٧٩    | %٩٤             | %٦                | ٢ - طب            |
| ١٠٠     | ١٣٧٩            | -                 |                   |
| ٣٤٦٣    | ٢,٩٠            |                   |                   |
| ١٠٠     | ١٠٠             |                   |                   |
| ٣٤٦٣    | ٢٩٨٥            | ٤٧٨               | ٣ - هندسة         |
| ١٠٠     | ٦,٢٧            | ١,٥٣              |                   |
| ٨٣٠     | %٨٦,٢           | %١٣,٨             | ٤ - فنون          |
| ١٩٦٣٦   | ٤٦٣             | ٣٦٧               |                   |
| ٧٣٠٧    | ٠,٩٧            | ١,٢٠              | ٥ - علوم اجتماعية |
| ٢٤٤٧١   | ٨٧٧٥            | ١٠٨٦١             |                   |
| ٧٨٦٢٨   | ١٨,٤٦           | ٣٤,٩٣             | ٦ - علوم بحتة     |
|         | ٧٤٩             | ٦٥٥٨              |                   |
|         | ١,٥٧            | ٢١,٠٩             | ٧ - علوم انسانية  |
|         | ١٢٩٣٦           | ١١٥٣٥             |                   |
|         | ٢٧,٢١           | ٣٧,٠٩             |                   |
| ٧٨٦٢٨   | ٤٧٥٣٥           | ٣١٠٩٣             | المجموع           |
|         | ١٠٠             | ١٠٠               |                   |

حيث نلاحظ ان الاختصاصات التي تخرّج أفراد الهيئة التعليمية (الثانوية والجامعية) تضم ٤٠٪ من مجموع طلاب جامعات لبنان (علوم بحتة + علوم انسانية).

اما الاختصاصات التي تصبّ في قطاع الخدمات في معناه الضيق فتضم ٢٧,٢٩٪. واذا أضفنا إليها المهن المرموقة (طب، هندسة، فنون) فاننا نحصل على ما مجموعه حوالي ٣٥٪ أي ما يقارب ثلث ما تخرّجه الجامعات.

اما الربع الباقي فتحته الاختصاصات التي تخرّج اطارات الادارة والاطارات الايديولوجية، والتي تقع في النهاية في قطاع الخدمات بالمعنى الواسع للكلمة.

على اننا سوف نقتصر في مقارنتنا على الفئة الثانية، والتي تضم الاختصاصات الخدمية بشكل مباشر.

اذا قارنا معطيات التعليم الجامعي مع معطيات التعليم المهني من جهة ومع معطيات مجموع التعليم من جهة اخرى نلاحظ توافق مع اتجاهات مجموع التعليم واختلافاً مع اتجاهات التعليم المهني. فقد لاحظنا بالنسبة لمجموع التعليم ان التعليم المختص يحتل نسبة ضئيلة من حجم التلاميذ، أي تفاوتاً بين حجم قطاع الخدمات وحجم التعليم المختص عموماً، وهنا نلاحظ تفاوتاً بين حجم قطاع الخدمات وحجم التعليم المختص الخدماتي. ومن ناحية اخرى فانه في حين تشكل الاختصاصات الخدمية الاغلبية في التعليم المهني الثانوي فانها لا تحتل هنا الا الثلث تقريباً.

٢ - ٢ - ١ - الاختصاص ونوع التعليم :

نلاحظ في الجدول (١٣) ما سبق ولاحظناه في التعليم المهني. حيث يتم القطاع الخاص بقطاع الخدمات بشكل أساسي، ويلبّي معظم حاجات هذا القطاع. في حين ان الجامعة اللبنانية تهتم بالاختصاصات التي تصبّ في التعليم والاطارات الادارية والايديولوجية اكثر من اهتمامها بالاختصاصات الفنية المطلوبة في قطاع الخدمات. فالجامعات الخاصة تقدّم من ٨٦٪ الى ١٠٠٪ من الطلاب المتوجهين الى قطاع الخدمات (خدمات، طب، هندسة، فنون). وهؤلاء يشكلون القسم الاساسي من طلابها (٥١٪). وبالمقابل فان الجامعة اللبنانية لا تقدم الا التزير اليسير من المتوجهين الى هذا القطاع (١٣,٨٪) في احسن الاحوال، ثم ان طلاب الخدمات عموماً لا يشكلون سوى ٧٪ من طلابها. في حين ان طلاب الاختصاصات التعليمية والاطارات الادارية والايديولوجية يشكلون ٩٣٪ من طلابها.

جدول رقم ١٤ - توزيع الطلاب ، حسب الجنس ، في كل اختصاص (١)

| علوم<br>بحثة | علوم<br>انسانية | علوم<br>اجتماعية | مهن مرموقة وخدمات |      |       | طب<br>هندسة<br>فنون<br>خدمات |
|--------------|-----------------|------------------|-------------------|------|-------|------------------------------|
|              |                 |                  | خدمات             | فنون | هندسة |                              |
| ٧٠           | ٥٨              | ٦٦               | ٧٢                | ٤١   | ٨٩    | ٦١                           |
| ٣٠           | ٤٢              | ٣٤               | ٢٨                | ٥٩   | ١١    | ٣٩                           |
| ١٠٠          | ١٠٠             | ١٠٠              | ١٠٠               | ١٠٠  | ١٠٠   | ١٠٠                          |
|              |                 |                  |                   |      |       | ذكور                         |
|              |                 |                  |                   |      |       | اناث                         |
|              |                 |                  |                   |      |       | المجموع                      |

حيث نلاحظ ان المسافة الكبرى بين الصبيان والبنات تقع في : الهندسة ، الخدمات ، العلوم البحتة حيث الحجم العددي الاكبر للصبيان . أما المسافة الصغرى فتقع في الفنون والعلوم الانسانية حيث تتقارب الاحجام . وبما ان الفنون لا تضم الا عدداً قليلاً من الطلاب فان هذا الجدول يؤكد الملاحظة السابقة في ترابط الاتجاهات عبر المعايير الثلاثة : الاختصاص - الموقع في العمل - الجنس :

|            |               |
|------------|---------------|
| خدمات      | إطارات وتعليم |
| مهن مرموقة | مهن متوسطة    |
| صبيان      | بنات          |

إذن «التوافق» بين حاجات سوق العمل (قطاع الخدمات) يتم من خلال التعليم الخاص اكثر مما يتم من خلال التعليم الرسمي الجامعي ، ومعنى ذلك ان التعليم الرسمي قد يعاني من بطالة وهدر في هذه الحالة اكثر مما يعاني منه التعليم الخاص .

اذا اعتبرنا من جهة اخرى ان الاختصاصات التي اعتبرنا انها تصبّ في قطاع الخدمات ، ذات طابع مرموق اجتماعياً واقتصادياً بالمقارنة مع المهن التعليمية ومع المهن التي يشغلها خريجو التعليم المهني القانوني ، واذا ربطنا ذلك بالاصطفاء الشديد في الدخول الى التعليم الجامعي الخاص (شروط الدخول العلمية والمالية) ، فاننا يمكن ان نستنتج ، ونفترض ، ان لكل من القطاعين مسار خاص :

التعليم الخاص يستقبل المصطفين ، أبناء المسورين ، ويوجههم في قنوات تصبّ في القطاع الاكبر حجماً في الاقتصاد اللبناني ، مع اختصاصات تؤهلهم الى اتخاذ مواقع مرموقة في سلم المهن والعمل داخل هذا القطاع . أي في النهاية الاطارات العليا في المجتمع .

في حين ان التعليم الرسمي يستقبل جمهوراً اكثر شعبية ، ويوجه الى اختصاصات عليها طلب أقل ، في مواقع وسطى في العمل (اطارات ادارية وتعليمية) . أي يكون في النهاية الاطارات الوسطى في المجتمع .

٢ - ٢ - ٢ - ٢ - الاختصاص والجنس :

يشكل الشباب ٧٢٪ من مجموع طلاب الجامعات ، في حين ان الفتيات يشكلن الـ ٢٨٪ الباقية . أي ان التعليم الجامعي في صفته الغالبة «ذكرى» . بمعنى ان الاطارات التي تؤهلها الجامعة هي في غالبيتها ذكورية .

في المقارنة بين اتجاهات الصبيان والبنات بحسب الاختصاصات لم نلاحظ فروقاً ذات أهمية . أي أن كلا الجنسين يتجهان بنفس الزخم الكمي الى هذا الاختصاص أو ذلك . نشير فقط الى بعض الفروقات الطفيفة :

٢٧,٣٪ من الذكور يتابعون الدراسة في «العلوم الانسانية» مقابل ٣٩٪ من الفتيات .

و ٢٩,٧٪ من الذكور يدرسون في «الخدمات» مقابل ٢٢,٤٪ من الفتيات .

هذا يعني ان الاتجاه الجنسي الغالب على الجامعة ينسحب جزئياً على الاختصاصات المرموقة . بمعنى ان غلبة الذكور تتوافق مع الاختصاصات المرموقة ، وقطاع الخدمات . في حين ان قلة الفتيات تتوافق مع ميل نحو الاختصاصات المتوسطة والمهن التعليمية .

ان جمع هذه الأوجه الثلاثة يظهر في الجدول التالي :

### ٣ - خلاصة وفرضيات.

يمكن إعادة رسم نظام التعليم فيما يخص تقديماته تجاه سوق عمل الخدمات بإيجاز على الشكل التالي:

٣-١ - يشكل طلاب التعليم العام ٩١٪ من مجموع طلاب لبنان. ويشكل طلاب التعليم المهني ٣,٥٪ وطلاب التعليم العالي ٥,٥٪ من هذا المجموع. أما طلاب الاختصاصات الخدمانية تحديداً فيشكلون ٧٢٪ من طلاب التعليم المهني و ٣٥٪ من طلاب التعليم العالي، وما مجموعه ٥,٨٥٪ من مجموع طلاب لبنان في شتى المراحل والفروع.

نصف طلاب لبنان يخرجون من المدرسة من دون اختصاص وبثقافة متوسطة كحد أقصى. والنصف الباقي يخرجون إما بثقافة عامة ثانوية، أو باختصاص (مهني وفي وعالي).

بمركز التعليم بشكل أساسي في العاصمة وضواحيها.

يرتبط الخروج المبكر من المدرسة بالمنشأ الاجتماعي المتدني، والصعود الى أعلى السلم الدراسي بالمنشأ الاجتماعي الميسور.

المضمون الأساسي للتعليم العام لغوي - فكري - نظري وظيفته الأساسية التمهيد للمراحل الدراسية الأعلى، ويتم نقله بواسطة التلقين، أكثر مما يهتم بالتحضير للعمل المهني.

إذا قارنا هذه المعطيات بحجم الطاقة العاملة التي تعمل في قطاع الخدمات (٥٥٪ من مجموع الطاقة العاملة اللبنانية) يمكن افتراض ما يلي:

- ان مثل هذه التقديمات بتطلبها قطاع الخدمات (توافق).
- ان مثل هذه التقديمات هي ما يتطلبها قطاع الخدمات (عدم توافق).
- ان مثل هذه التقديمات توافق جزئياً متطلبات قطاع الخدمات.

وبالتالي ان الاحتمالين الأولين صحيحان كلاهما.

ماذا يحصل لو صحّت احدى هذه الاحتمالات على مستوى مخرجات نظام التعليم باتجاه سوق عمل الخدمات؟

• بالنسبة للاحتمال الأول:

ان خريجي التعليم العام معرّضون للبطالة أو الهجرة. وفي هذه الحالة الاخيرة فعنى ذلك ان نظام التعليم اللبناني مفتوح على سوق عمل خارجية (البلدان العربية مثلاً). وفي مختلف الاحوال فان هذه الحالة تؤدي الى هدر تربوي كبير.

• بالنسبة للاحتمال الثاني:

ان سوق العمل يحتاج أساساً الى عاملين من دون كفاءة مهنية بشكل كاسح ونصف هؤلاء من اصحاب الثقافة ما دون المتوسطة، ويحتاج جزئياً الى عاملين مختصين، في أكثرهم من حملة الاختصاص العالي.

ان سوق العمل يحتاج الى هذا المضمون اللغوي - الفكري - النظري أكثر من حاجته الى الاعداد البوليتقني.

وفي ظل سيطرة الحاجة الى الثقافة العامة، يصبح الالتحاق بسوق العمل غير مرتبط بالضرورة بالشهادة، أي غير مقنن بالضرورة. ويتم «تعويض» هذه الكفاءة من خلال منطوق العلاقات الاجتماعية السائد (العلاقات الشخصية، الوساطة..). بهذا المعنى تفقد الشهادة قيمتها الخاصة، وتتمتع بها فقط عبر تغطيتها بنفوذ أو صلة اجتماعية.

وفي ظل الغياب العام للاختصاص فان «العلاقات الاجتماعية» لا تعوض فقط الالتحاق وانما أيضاً كيفية احتلال المواقع المختلفة في مؤسسات العمل، والتي تم بغض النظر عن الاختصاص والشهادة.

ان سيادة منطوق العلاقة على الالتحاق، واحتلال المواقع بالنسبة لحملة الشهادة العامة، وبصفته منطوقاً سائداً، ينسحب نفسه أيضاً على حملة شهادات الاختصاص، الا اذا تعذر ذلك. وهذا «التعذر» لا يحصل الا بالنسبة للاختصاصات العالية. أي اننا نفترض انه كلما انخفض مستوى الاختصاص كلما تم الالتحاق واحتلال الموقع بناء على معايير المنطق الاجتماعي السائد، وكلما ارتفع مستوى الاختصاص (جامعي) أخذت الكفاءة (الشهادة) أهمية أكبر إن في الالتحاق أو في احتلال الموقع.

وبما ان الأجر هو الوسيلة التي يتم بواسطتها في النهاية ضبط وتقييم «الكفاءات» المطلوبة، وبما ان هذه «الكفاءات» غير مقننة، فهذا يفترض حدوث الأمرين التاليين:

• اختلاف الاجور لحملة نفس الشهادة، كلما اتجهنا الى الشهادات الدنيا، وتبعاً لطبيعة العلاقة الاجتماعية القائمة بين العامل ورب العمل.

• وجود هوة كبيرة بين حملة الشهادات المتدنية (لكثرهم) وحملة الاختصاص العالي (لقلتهم) وارتفاع الحاجة اليهم).

خلاصة هذا الاحتمال اذن، ونتيجة سيطرة الثقافة العامة على تقديمات النظام التربوي، هو حدوث «مرونة» كبيرة، من حيث مدخلات سوق العمل التربوية (الالتحاق، التأهيل، احتلال موقع في العمل، الأجور..)، مرونة بطبيعة العلاقات الاجتماعية السابقة، هذه المرونة تزيد أو تنقص بحسب ندرة الاختصاص او كثرة الحاجة اليه. وبما ان هذه الحالة الاخيرة تتعلق بالتعليم العالي بشكل أساسي فان مكانها محدود في جملة مدخلات سوق العمل التربوية.

نزيد على هذه الخلاصة - الفرضية ان سوق عمل الخدمات نفسه يقوم في جزء كبير منه على العمل البسيط (غير المتخصص، وثقافة منخفضة) وغير المعقد تقنياً، أما اذا احتاج الى تقنيات معينة فانه قد يؤمن احتياجاته بالتدريب الموضوعي.

• بالنسبة للاحتمال الثالث:

اذا كان الاحتمال الثالث يمثل الواقع الحقيقي للعلاقة بين نظام التعليم وسوق عمل الخدمات، فان كل الاستنتاجات والفرضيات السابقة المستخرجة في الاحتمالين الأول والثاني تصحح معاً. أي أن هذه العلاقة تسم بالتوافق (بمعنى «المرونة») والانفصال، في نفس الوقت. أي أن مخرجات النظام التربوي هي مدخلات لسوق العمل المحلية وسوق العمل الخارجية في نفس الوقت، والمتخرج، في أي درجة من السلم المدرسي هو أمام الاحتمالين في آن معاً (الهجرة، البطالة أو الالتحاق بالسوق بحسب المنطق السائد)، وهذا الاحتمال هو المرجح بالنسبة لنا.

٣-٢ - هناك فارق ملحوظ بين القطاعين الخاص والرسمي في مدى وطبيعة تقدبماتهما تجاه سوق عمل الخدمات.

من حيث الاختصاصات:

• يشكل طلاب الاختصاصات «الخدمانية» ٨٠٪ من مجموع طلاب القطاع الخاص و ٤٦٪ من طلاب القطاع الرسمي.

• يحتكر التعليم الخاص ٤٧ من أصل ٨٨ اختصاص استطعنا رصدتها، معظمها «خدمانية».

• ٧٠٪ من طلاب التعليم الخاص يدرسون في اختصاصات لا تتوفر في الرسمي وتشكل ٦٥٪ من حجم هذا التعليم.

• نفس الظاهرة تقريباً نلاحظها في التعليم العالي:

• ٨٦ الى ١٠٠٪ من طلاب شِعَب الخدمات الجامعية موجودون في التعليم الخاص، ويشكلون ٥١٪ من طلاب هذا التعليم.

• ١٤٪ وما دون من طلاب شِعَب الخدمات الجامعية موجودون في الجامعة اللبنانية ويشكلون ٧٪ من طلابها.

من حيث التقنين والانتشار:

• التعليم المهني الرسمي يتواجد خارج بيروت أساساً ويعطي شهادات رسمية بناء على المناهج المقررة، ويشكل طلاب التعليم الفني فيه ٨٠٪ مقابل ٢٠٪ للتعليم المهني.

• التعليم الخاص يتواجد في بيروت وضواحيها أساساً. ٧٣٪ من طلابه يتخرجون بافادات وشهادات غير رسمية، وبشكل الذين يدرسون شهادات رسمية فنية فيه حوالي ٢٠٪ من مجموع الطلاب.

هذه المعلومات تسمح باقتراض ما يلي:

• ان التعليم الخاص هو الذي يلبي ما يحتاجه قطاع الخدمات من اختصاصيين عمالاً مهرة كانوا (تعليم مهني) أم تكنوقراط (تعليم عالي).

ثم ان هذا التعليم (الخاص) هو الذي يرافق نمو قطاع الخدمات زمنياً وجغرافياً (التمركز). هذا «التوافق» يحصل بدون تقنين، أي بعلاقة مباشرة مع مؤسسات العمل.

• ان التعليم الرسمي يتوجه الى مجمل سوق العمل، دون اللحاق به مباشرة (اذ ينمو حيث يتراجع التعليم الخاص - في الاطراف) أو بغض النظر عن الطلب المباشر، ويمكن ان نسمي هذا الاتجاه بالمأسسة (INSTITUTIONALISATION) ثم ان التعليم الرسمي يقنن ويعقلن عمله بمناهج وشهادات محددة.

ان مجموع هذه الميزات تجعل التعليم الرسمي معقلناً ولكنه غير «متوافقاً» مع سوق العمل.

واذا ما استعدنا افتراض التوافق - اللاتوافق (الاحتمال الثالث المذكور أعلاه) يمكن القول ان التوافق يتأمن بواسطة التعليم الخاص واللاتوافق يجسده التعليم الرسمي. اما اذا استعملنا مفهوم العقلنة فان التعليم الرسمي يبدو معقلناً أكثر من التعليم الخاص. وتجري الأمور بين نوعي التعليم وعلاقتها بسوق العمل وكأن التوافق ينني العقلنة، والعقلنة تنفي التوافق. وهنا يمكن طرح سؤال جديد يجب الاجابة عليه، ولو جزئياً، في هذه الدراسة: الى أي حد يساهم سوق العمل نفسه في هذه المعادلة؟ حيث نفترض انه اذا كان سوق العمل نفسه غير معقلناً (والالتحاق به من خلال العلاقات مؤثر على ذلك) فهو الذي يسحب عدم عقلنته على المؤسسات التي تتوافق معه.

لكن هل يعني ذلك ان التعليم الخاص والتعليم الرسمي يسيران في خطين متفصلين تماماً، أو هل يعني ذلك ان التوافق والعقلنة هما ضدان؟

نستعيد هنا بعض الاستنتاجات التي توصلنا اليها سابقاً والتي تسمح لنا بالقول بأن العلاقة بين القطاعين الرسمي والخاص تسم بالتأثير والتبادل في حدود معينة:

كلما توفر الاختصاص المهني في التعليم الرسمي كلما مالت المدرسة الخاصة الى إعطاء شهادات رسمية. والعكس صحيح.

رغم ذلك يتجه التعليم الخاص الى الانفصال والاستقلالية، بحسب متطلبات اخرى (المنطق السائد فيه، منطق سوق العمل).

يعود التعليم الخاص الى الاطار الرسمي في بعض الميادين حتى ولو لم تكن موجودة في التعليم المهني الرسمي (وهي موجودة طبعاً في أجهزة اخرى من القطاع الرسمي) وهي: التربية والصحة.

٣- تختلف الاختصاصات التي تلتحق بها الفتيات عن الاختصاصات التي يلتحق بها الصبيان عموماً. وتتجه الفتيات (بشكل غالب كميّاً) الى الاختصاصات التي تصبّ في المهن التي تتطلب عملاً أقل دقة فكرية وأكثر دقة يدوية (الخيطة) أو التي تقوم على العلاقات الانسانية (العناية) أو التي تقع في أدنى سلم العمل (العمل المأجور البسيط: سكرتاريا، وظيفة..).

٤- تشكل «التوقعات» بُعداً نفسياً للعلاقة الموضوعية القائمة بين التعليم وسوق العمل. وتلعب التوقعات دورها الخاص في تحديد المسار الدراسي - المهني لأصحاب العلاقة.

## الجزء الثاني

الدراسة الميدانية: عرض النتائج وتحليلها



مدخل :

انطلاقاً من النتائج المبينة في الجزء الأول ومن أجل فحص الفرضيات غير المثبتة حتى الآن كان من الضروري القيام ببحث استقصائي ميداني تضمن :

• معرفة بعض المعطيات الموضوعية :

- كيفية وضع وتعديل المناهج التعليمية في التعليم المهني، والطرق المستعملة. لتكملة الصورة المكوّنة عن التعليم العام.
- نمط العمل في مؤسسات التعليم المهني.
- آليات الالتحاق به.
- مدى العلاقة مع سوق العمل وطبيعتها.

• معرفة اتجاهات العاملين في مؤسسات التعليم المهني، أي ردود فعل هؤلاء على العلاقة القائمة بين التعليم وسوق العمل، مع ربط هذه الاتجاهات ببعض المعطيات الموضوعية (الجنس، نوع التعليم، المنشأ الاجتماعي). وتتضمن هذه الاتجاهات موضوعات ثلاثة :

- الميول والتوقعات المهنية.
- الموقف من التعليم.
- الموقف من سوق العمل.

وتتناول ثلاثة أطراف :

• أصحاب المؤسسات. • الأساتذة. • الطلاب.

أي ان الاستقصاء التعليمي صيغ في ثلاثة استمارات كل منها موجه الى أحد الاطراف المذكورين أعلاه.

الفصل الأول

## نتائج التحقيق الخاص بالعاملين بالمؤسسات

### ١ - ١ - بعض الملاحظات المنهجية الخاصة بالتحقيق :

نُشِبَت في ما يلي بعض الملاحظات المنهجية المميزة للتحقيق ، لا بد من ايرادها ، باعتبارها ، منهجياً ، أحد مفاتيح التحليل الخاص بالمعطيات المحصلة (انظر في ما يتعلق باختيار العينة الملحق الثاني من ملاحق الدراسة).

١ - ١ - ١ - ثمة نوعين من الأسئلة مختلفين من حيث توجههما ومن حيث طبيعة الأجوبة المقدمة عليهما. فهناك أولاً سؤال الواقع الذي يتجه لقياس حالة موضوعية محددة وهو يستدرج بالتالي ، كجواب ، معطيات محددة لا يختلط فيها ، عادة ، حكم قيمي (أو حكم رأي). وهناك ثانياً سؤال يتجه لقياس الرأي ويأتي الجواب عليه على شكل تقدير (حكم رأي). وبديهي ان كلاً من هذين النوعين من الاسئلة والاجوبة التي يستثيرها ، يستويان على صعيدين مختلفين بالنسبة للتحليل.

١ - ١ - ٢ - ثمة محدودية انحاط المؤسسات المشمولة بالتحقيق والتي تضعف قدرة الكشف التي تتمتع بها الاستمارة كأداة منهجية. ولذلك لن يكون بمقدورنا سوى كشف اتجاهات محددة قائمة في تركيب المؤسسات أو اليد العاملة بالاضافة الى رسم اتجاهات أخرى توضح بعضاً من تطور تركيب هذه المؤسسات واليد العاملة.

١ - ١ - ٣ - لم تقدم نتائج التحقيق في المؤسسات وبين العاملين امكانية بناء تراتب للمهن HIERARCHIE DES PROFESSIONS . وبالتالي لن يكون بإمكاننا قياس هذا المتغير الهام (المهنة) بعلاقته المتعددة بتركيب مراكز العمل في المؤسسات وبتركيب الاعداد التعليمي عامة والمهني خاصة الا بشكل غير مباشر وذلك من خلال تحليل علاقة تركيب الطلب في فروع نشاط الخدمات المختلفة بتركيب العرض من اليد العاملة.

### ١ - ٢ - التعريف باستمارتي العامل ومؤسسة العمل :

هدفت استمارة العامل الى معرفة الواقع المهني والتربوي الذي يميز وضع العاملين في المؤسسات التجارية ومؤسسات الخدمات. وقد انطوت ، لأجل ذلك ، على أسئلة تتعلق بالمعلومات العامة عن مؤسسة العمل ، والمستخدم نفسه من حيث وضعه المدني ومهنة والده ومستواه العلمي ، ومعلومات حول عمل هذا المستخدم وتدرجه المهني وشروط عمله الخاصة ومدى التوافق بين العمل الذي يشغله وبين تأهيله المهني بالاضافة الى جدول يستوضح مساره التربوي والتأهيلي . ان ذلك . ثمة مجموعة من الاسئلة التي تتوجه لاستجلاء وقياس رأي المستخدم في علاقات العمل وأقنية الاستخدام وشروطه والتأهيل المهني...

اما استارة مؤسسة العمل فقد انطوت على اسئلة حول وضع المؤسسة (الحقوقي، النشاط الرئيسي والثانوي، العنوان...) وأقسام العمل فيها ووظائف العمل وانماط العاملين وأعمارهم ومستواهم العلمي والعام والمهني وأقنية وشروط استخدامهم فيها و«مصادره» التعليمية. بالإضافة الى نظام العمل المتبع والتدرج الوظيفي ونوع التأهيل المهني الذي توفره هذه المؤسسة...

١ - ٣ في نتائج التحقيق لجهة الخصائص التي تبرز من خلال نتائج استمارات العاملين وغير المكررة في نتائج استمارات المؤسسات.

١ - ٣ - ١ - خصائص عينة العاملين (تركيب العرض) لجهة هرم الأعمار، الجنس، الحالة الزوجية والأسرية.

تبدو عينة العاملين، من زاوية تركيب هرم الأعمار، انها عينة فنية أساساً. اذ ان نسبة ٦٥٪ من هؤلاء هي دون الثلاثين عاماً من العمر (الجدول ١ - ٥). انها عينة تعكس، الى حد كبير، جيل العاملين عشية الحرب الاهلية وخلالها كما ستأكد من ذلك عبر مجموعة اخرى من المؤشرات. وهي تنطوي، استناداً لذلك، على امكانية التعرض إلى خصائص واتجاهات العاملين في قطاع الخدمات والتجارة في السنوات القريبة المنصرمة. ان ذلك يتم ضمن حدود رسم المعالم وليس التصميم؛ نظراً لتركيب عينة التحقيق.

أما التوزيع الجنسي لأفراد هذه العينة فانه يشير، كما هو معروف ومتوقع، لغلبة الذكور الكبيرة (٧٠,٥٪ من الذكور مقابل ٢٩,٥٪). وهي غلبة تؤكد الاتجاهات التي عبرت عنها نتائج التحقيق بالعينة عن القوى العاملة للعام ١٩٧٠ (الجدول ٥ - ٢).

وفي حال التدقيق في هذا التوزيع الجنسي لأفراد العينة فان الأمر الأهم يبرز من خلال ترابط هذا التوزيع مع وضع العاملين في العمل. ففي الواقع ثمة فقط ٣,١٢٪ من الاناث العاملات من أصحاب المؤسسات مقابل ٢١,٦١٪ منهم يعملن بأجر. هذا ما تبرزه نتائج عينة المؤسسات في الواقع (الجدول رقم ٤ - ٧).

وفي ما يخص الحالة الزوجية، فان غالبية العاملين هي من غير المتزوجين (٦٥٪، جدول ٥ - ٣). لكن ذلك لا يغير من أمر واقع وهو أن ٦٥٪ من أفراد العينة هم معيولون مساعدون لعائلاتهم. في حين ان الـ ٣٥٪ المتبقون هم معيولون وحيدون (٣١٪) أو أساسيون لعائلاتهم (الجدول ٥ - ٥).

ويمكننا أن ندرك دلالة ذلك بوضوح أكبر اذا ما أدخلنا في الاعتبار أن ثمة ٩١٪ من عائلات أفراد العينة يتراوح عدد أعضائها ما بين ٤ وما فوق الـ ١٠ (٤٤,٢٦٪ ما بين ٤ و ٦ أعضاء، ٣١,١٥٪ ما بين ٧ و ٩، و ٥,٧٤٪ ما فوق ١٠ أعضاء - الجدول ٥ - ٤).

١ - ٣ - ٢ - الأصول الاجتماعية لأفراد العينة:

يوفر هذا المؤشر امكانية التأكد من نمط التجدد الاجتماعي لفئات العاملين. وذلك بهدف التأكد من مدى الثبات الذي تتمتع به عملية «الفرز» الاجتماعي بالارتباط مع الوضع في العمل.

ففي الواقع ثمة ٥٨٪ من أفراد العينة يقوم آباؤهم حالياً بعمل مأجور (TRAVAIL SALARIE: موظفون، عمال وأجراء). فيما يتوزع آباء أفراد العينة الآخرون على المهن التالية: تاجر (١٢,٣٠٪)، مهن حرة (٤,٩٢٪)، مهني (٤,٩٢٪) وغير ذلك (١٩,٦٧٪). ان دلالة هذه النتائج تكمن في أن ثمة نمطاً من التجدد الاجتماعي (REPRODUCTION SOCIALE: يكرس نفسه بثبات واضح. وهذا النمط يتجسد أساساً في العمل المأجور (الجدول ٥ - ٦). وهذا ما يؤكد نتائج تحقيق القوى العاملة للعام ١٩٧٠ لهذه الجهة خاصة وان نسبة العاملين بأجر، طبقاً لهذه النتائج كانت ٦٠٪ من مجموع القوى العاملة.

اما لجهة المستوى التعليمي لآباء أفراد العينة فان نسبة ٦٠٪ منهم يتراوح مستواهم هذا ما بين الابتدائي (٤٩,١٨٪) والأمّي (١٠,٦٦٪). في حين أن ١٧,٢١٪ منهم من المستوى المتوسط و ١٣,٩٣٪ من المستوى الثانوي و ٤,٩٢٪ من المستوى الجامعي. وثمة فقط ١,٦٤٪ من مستوى مهني متوسط في مقابل ٢,٤٦٪ من مستوى مهني عالي (الجدول ٥ - ٧).

واذا ما أدركنا أن ثمة ٥٠٪ من مجموع العاملين في المؤسسات هم من المستوى المتوسط وما دون وان حوالي ٦٥٪ من العاملين بأجرهم من هذا المستوى تحديداً، (الجدول ٤ - ٣ من عينة المؤسسات) لأمكننا الاستنتاج بأن عملية التجديد الاجتماعي، للعاملين بأجر خاصة، ذات وجه تربوي شديد الوضوح أيضاً.

١ - ٣ - ٣ - الارتقاء الوظيفي لأفراد العينة:

يبدو، انطلاقاً من نتائج التحقيق الخاص بالعاملين، أن أقنية الارتقاء الوظيفي - المهني (LA PROMOTION PROFESSIONNELLE) مسدودة الى حد كبير. ففي الواقع، ثمة ٧٩,٥٠٪ من أفراد العينة لم يطرأ أي ارتقاء في وضعهم الوظيفي (الجدول ٥ - ١١) منذ مباشرتهم العمل. في حين ان ارتقاء الخمس المتبقي من أفراد العينة قد تم على امتداد الفترة الواقعة ما بين ١٩٧٠ - ١٩٨٠ (وخاصة خلال وبعد فترة الحرب الاهلية بحيث يمكن الاقتراض ان ما يفسر ذلك، جزئياً على الأقل، هو النزف المستمر في الاطارات الموصوفة الى خارج لبنان خلال هذه الحرب وبعدها).

كيف يمكن ان تفسر هذا «الانسداد»؟

١ - ٣ - ٣ - ١ - حداثة العمل في المؤسسة المعنية بالنسبة لغالبية أفراد العينة أي ٦٦,٣٩٪ (الجدول ٥ - ٨). فقد باشر هؤلاء عملهم اعتباراً من العام ١٩٧٦.

١ - ٣ - ٣ - ٢ - سيادة العمل البسيط (الحدود الدنيا من التعليم العام وانعدام التأهيل المهني) بالنسبة لأفراد العينة. وهو واقع يؤكد انجاء كشفه، سابقاً، تحقيق القوى العاملة للعام ١٩٧٠ حتى بالنسبة لقطاع الخدمات.

١ - ٣ - ٣ - ٣ - الحضور الكثيف للمؤسسات دون الـ ٢٥ عاملاً في قطاع الخدمات والذي تؤكد عينة المؤسسات التي ستوقف عندها لاحقاً. وهذا ما يفسر الى حد كبير انتفاء دور التدريب المهني في هذا المجال داخل المؤسسات التي يعمل فيها أفراد عينة العاملين (الجدول ٥ - ١٢).

١ - ٣ - ٤ - توزع عينة العاملين حسب مقدار الأجر، نمطه والتعويضات الملحقه به.

يتقاضى ربع عدد أفراد العينة، تقريباً (٢٣٪ - الجدول ٥ - ١٦)، أجوراً إما أدنى وإما مطابقة للحد الأدنى للأجر العائد للعام ١٩٧٩ (عين، رسمياً، حدين أدنين للأجر بالنسبة للعام ١٩٧٩: الاول مقداره ٥٢٥ ليرة لبنانية لمن بدأ العمل في العام ١٩٧٩ نفسه، والثاني مقداره ٥٦٠ ل.ل. وهو يطبق على أولئك الذين باشروا العمل قبل ١٩٧٨/١٢/٣١). ويمكن تفسير وجود أجور دون الحد الأدنى الرسمي، من الناحية القانونية، في هذه الحالة، بواقع ان نسبة ٩٪ من عدد أفراد العينة لم يبلغوا بعد العشرين عاماً مكتملة (الجدول ٥ - ١) باعتبار ذلك هو الشرط القانوني لحصولهم على الحد الأدنى للأجر، ناهيك عن احتمال وجود آخرين من فئة المولودين ما بين ١٩٥٠ - ١٩٦٠، والذين لم يبلغوا، هم أيضاً، العشرين عاماً مكتملة (الجدول ١٥ - ١ نفسه).

الى ذلك، تشير الى ان حوالي ٦٩٪ من أفراد عينة العاملين يتقاضون أجوراً دون الألف ليرة ل. شهرياً في مقابل ان ١٢/٣٠٪ منهم فقط يتجاوز أجرهم مبلغ ١٤٠٠ ل.ل. شهرياً. وفي المقابل، فان الزيادة على الأجر، اذا حصلت، هي، أساساً، نتيجة للزيادات الرسمية على الأجور (٤٧,٥٪). ويبقى ان ٣٥,٢٤٪ من أفراد العينة لم يستفيدوا من أية زيادة اطلاقاً.

وتدرك أهمية وجود الشريحة الأساسية من أفراد العينة في فئة الأجور التي تقل عن الف ل.ل. شهرياً، اذا ما علمنا ان نسبة ٤٢٪ فقط من هؤلاء يتقاضون تعويضات اضافية على الأجر، وان تعويضات اكثر من ٦٠٪ منهم دون المائة ليرة شهرياً. وهذه التعويضات الاضافية توزع كبدلات للاعمال التالية، بشكل شبه متساوي: ساعات عمل اضافية، نفقات انتقال، مكافآت، تعويضات أخرى (الجدول ٥ - ١٧).

اما بالنسبة لكيفية دفع الأجر، فان الغالبية الساحقة (٨٧,٧٠٪) من أفراد العينة تنتمي الى نمط المشاهدة (الذين يتقاضون أجورهم شهرياً) في حين تقتارب نسبة الذين يخضعون لأنماط أخرى: الدفع أسبوعياً (٤,٩٢٪)، يومياً (٣,٢٨٪)، وحسب المهمة (٤,١٠٪) (الجدول ٥ - ١٧ نفسه).

تستنتج، على ضوء ذلك، ان فئات الأجور في هذه العينة، وان كانت غير صالحة للتصميم منهجياً، ترسم اتجاهات جد واقعية لما هو سائد، في هذا المجال. بالنسبة للعاملين بأجر بصورة حصرية. ان هذا الواقع يبني عن قطاع الخدمات والتجارة الصورة الزاهية لامتيازات العاملين فيه بالرغم من ان هذه الصورة تتفاوت، وهي متفاوتة أصلاً، من فرع نشاط في هذا القطاع الى فرع آخر.

ان التشديد على هذه الواقعة ينبع من أهمية الأجر والتعويضات الملحقه به كعنصر جذب لطلب الاستخدام في هذا القطاع لعب دوراً كبيراً في إخفاء صورة متميزة ومميزة على بعض فروع هذا القطاع على الأقل.

١ - ٤ - في نتائج التحقيق لجهة النتائج المتقاطعة بين نوعي الاستثمارات الخاصين بالعاملين وبالمؤسسات.

الخصائص العامة المميزة لتكوين وظائف العمل والطلب عليها كما تتضح من خلال التحقيق.

١ - ٤ - ١ - التوزيع الجغرافي لعينة المؤسسات والعاملين:

تتوزع العينة (المؤسسات والعاملين) على بيروت وضواحيها بنسبة ٩٠٪ تقريباً في حين لا يتبقى لغيرها سوى حوالي ١٠٪ وهو محصور بالجنوب. أما محافظتي الشمال والبقاع فليستا مشمولتين بهذه العينة. وفي الواقع ينسجم هذا التوزيع، وان يكن غير مقصود أساساً، مع اتجاه هذا القطاع للتركز، في غالبية فروع نشاطه، في المدن وخاصة العاصمة وضواحيها كما تشير لذلك معطيات التحقيق بالعينة عن القوى العاملة للعام ١٩٧٠.

١ - ٤ - ٢ - توزيع العينة حسب فروع أنشطة قطاع التجارة والخدمات وحسب الحجم:

توزعت العينة على الفروع التالية من أنشطة التجارة والخدمات: تجارة الجملة، تجارة المفرق، المطاعم والفنادق، النقل والتخزين، المؤسسات المالية، التأمين والاعمال العقارية وخدمات المؤسسات طبقاً لحجمين أو طاقتي استيعاب فعليتين (تشغيل) رئيسيتين: فئة المؤسسات ذات طاقة التشغيل دون ٢٥ عاملاً وتلك التي تشغل اكثر من ٢٥ عاملاً.

١ - ٤ - ٣ - توزيع العينة حسب شكل الملكية القانوني وحجم رأسمالها المتداول:

ثمة حوالي ٢٢٪ من المؤسسات التابعة لعينة العاملين ذات ملكية فردية في حين ان ٣٤,٥٪ تقريباً من مؤسسات العينة الثانية تعود لنمط الملكية ذاته. وطبقاً لمنطق التصنيف نفسه فان ٤٤,٥٪ من مؤسسات العينة الأولى مملوكة بالتضامن مقابل ٣٧,٥٪ من العينة الثانية. الأمر الجدير بالاهتمام هو احتواء عينة المؤسسات على نسبة ٢٢٪ تقريباً من المؤسسات المساهمة ذات الوضع القانوني المتميز للملكية بالنسبة لأنماط الملكية الاخرى (الجدول ٤ - ٢ مؤسسات).

وتغطي عينة المؤسسات كل فئات احجام الرأسمال المتداول. إذ ثمة ٣٧,٥٪ من المؤسسات يقل رأسمالها عن المائتي الف ل. ل. وهناك ١٥,٦٣٪ منها يتراوح رأسمالها هذا ما بين مائتي ألف ومليون ل. ل. في حين أن ١٨,٧٥٪ منها يبلغ رأسمالها مليون ل. ل. كحد أدنى ومليون ل. ل. كحد أقصى. يبقى أخيراً أن ثمة ٢٢٪ من هذه المؤسسات يتجاوز رأسمالها المليون ل. ل. (الجدول ٤ - ١٥).

١ - ٤ - ٤ - توزيع أفراد العينة حسب مستوى التعليم العام:

تؤكد النتائج ان ٦١٪ من أفراد عينة العاملين هم من مستوى تعليمي ابتدائي وما دون (بينهم ١١٪ أميين). بينما تنخفض هذه النسبة الى ٢٧٪ فقط في عينة المؤسسات. ويعود هذا الانخفاض جزئياً الى كون العينة الأخيرة تشتمل، في الآن نفسه، على أرباب العمل والأجراء (الجدول ٤ - ٨ من عينة المؤسسات يشير الى ان ٤٦٪ من مجموع اصحاب العمل ذوي أعداد تعليمي جامعي، في حين ليس ثمة أمياً واحداً بينهم)، بالإضافة الى الضعف النسبي لتمثيل المؤسسات الكبيرة في العينة موضوع العرض.

١ - ٤ - ٥ - توزيع أفراد العينة حسب مستوى التأهيل العلمي المهني:

في عينة العاملين، يبرز ضعف الاعداد المهني التعليمي: ٣,٥٪ فقط من أفراد العينة تلقوا تعليماً مهنيًا من مستوى متوسط وما فوق. ويبرز معه، ايضاً، ضعف قاعدة اكتساب المهارات المهنية في مؤسسات العمل نفسها: حوالي ثلثي العاملين من المستوى الابتدائي وما دون. في حين ان ٢٦٪ من أفراد العينة الثانية (المؤسسات) هم من ذوي الاعداد التعليمي المهني المتوسط وما فوق (الجدول ٤ - ٥). ايضاً، في هذا المجال، يجب التنبيه الى ان افراد هذه العينة يتألفون من أرباب عمل وأجراء. مع ذلك تبقى النسبة المستفاد من العينة الأولى هي الاكثر تطابقاً مع تلك المحصلة من تحقيق القوى العاملة (٣,٩٠٪). بالإضافة الى ان معطيات تحقيق المؤسسات تؤكد، بدون التباس، الأهمية الحاسمة للتأهيل المهني بالخبرة (٣٥٪) كآلية تعويض عن النقص في الاعداد المهني أو في عدم تلائمه مع المطلوب من مهارات.

١ - ٤ - ٦ - توزيع العينة حسب وسيلة الدخول الى العمل:

تكشف المنعطيات الخاصة بوسيلة الدخول الى العمل واحدة من أهم خصائص العلاقة المطلوب قياسها ودراستها بين سوق العمل الفرعية للتجارة والخدمات وبين عائدات النظام التربوي. ففي كلتا العيتين يتأكد ان قناة العلاقات الشخصية هي القناة الأساسية التي يتم عبرها استخدام الغالبية العظمى من اليد العاملة في مختلف أنشطة قطاع الخدمات والتجارة (الجدول ٥ - ٢٩ والجدول ٤ - ١٩ حتى ٤ - ٢١) خاصة اذا ما أدخلنا في الاعتبار ان جزءاً من أفراد عينة المؤسسات (حوالي ١١٪) هم من أصحابها وبالتالي يتضخم دور هذه العلاقات بالنسبة للعاملين من الأجراء.

وتفعل هذه العلاقات فعلها الرئيسي والحاسم كلما كان مستوى الاعداد التربوي، العام والمهني، ضعيفاً. ويضعف هذا الفعل كلما ارتقى مستوى الاعداد المهني تحديداً.

١ - ٤ - ٧ - توزيع عينة العاملين حسب ساعات العمل الاسبوعية:

تشير نتائج عينة العاملين (الجدول ٥ - ١٤) ان ثمة ٤١٪ من هؤلاء يعملون ٣٦ ساعة وما دون اسبوعياً. وان ثمة ٢٨,٦٨٪ يعملون ما بين ٤٨ ساعة (الحد الأقصى المقر في قانون العمل لعام ١٩٤٦) كحد أقصى و ٣٦ ساعة كحد أدنى. الأمر الملفت للنظر هو وجود ٣٠٪ من العاملين يتجاوز مجموع ساعات عملهم الاسبوعي ٤٨ ساعة. في الحالة الاولى، هناك بشكل رئيسي، فرع المصارف. في الحالة الثانية ثمة كل أنواع المؤسسات في غالبية فروع النشاط حيث دوام العمل مطابق لما هو معمول فيه في غالبية المؤسسات في كل القطاعات. اما في الحالة الثالثة النافرة، فان قطاع الفنادق، على الأرجح، هو الذي يشكل الحالة النموذجية اذا لم تكن الزيادة في ساعات العمل ناشئة عن العمل الاضافي.

١ - ٤ - ٨ - توزيع العينة حسب مدى التوافق بين اعداد افرادها المهني وبين الوظيفة التي يشغلون:

في العينة الأولى، نسبة ٣٦٪ من الذين يتوافق اعدادهم التعليمي المهني لدى مباشرتهم العمل (الجدول ٥ - ٢١) مع الوظيفة التي يشغلوها. بينما ٦٢٪ لا توافق في وضعهم هذا. وتبقى هذه النسب شبه ثابتة لدى قياس مدى هذا التوافق حالياً. إذ ان ثمة ٣٢٪ ينطوي وضعهم الحالي على التوافق في مقابل ٦٦٪ لا توافق في وضعهم هذا (الجدول ٥ - ٢٢).

الاتجاه نفسه يمكن لحظه فيما خص التوافق بين الاعداد التربوي العام وبين الوضع المهني: نسبة عدم التوافق هي ٥١,٧٥٪، أما نسبة التوافق فهي ٣٢٪.

أما في العينة الثانية، فان المعطيات تشير الى ارتفاع نسبة التوافق بين المؤهلات والوضع المهني المشغول: إذ ثمة ٦٧٪ من العاملين في المؤسسات يتوافق اعدادهم مع عملهم الحالي.

الاتجاه الذي تؤثر عليه نسب العينة الأولى هو الاكثر واقعية اذا ما أخذنا في عين الاعتبار ما سبق ذكره من أن عينة العاملين في المؤسسات تضم اصحابها وأجراءها في آن معاً. في كل الاحوال، تجدر الاشارة الى ان ١٥٪ من افراد العينة الثانية تختلف مؤهلاتهم عن تلك التي تتطلبها وظيفتهم التي يشغلونها. وهذه نسبة هامة باعتبارها تنطوي على اعداد فعلي يوظف في غير مجاله. (الجدول ٤ - ١٨).

الفصل الثاني

## ٢ - الفصل الثاني : في توافق/لا توافق خصائص العاملين (بنية العرض) مع خصائص المهنة - فروع النشاط (بنية الطلب)

لا تفصح الخصائص المميزة لوضع سوق العمل الفرعي (لقطاعي موضوع البحث وللتأهيل التعليمي والمهني) عن كامل دلالاتها بعد. فهي لم تنتظم في سياق تحليلي محدد. أي أنها لم تتوضح بعد باعتبارها مؤشرات على نمط محدد من العلاقة الرابطة بين بنية طلب الاستخدام في هذا القطاع (كما توضحها بعض المؤشرات الكمية المحصلة) وبين بنية العرض من اليد العاملة (عائدات النظام التربوي في هذا المجال بالتخصيص).

لذلك، فإن التحليل سوف ينقسم الى لحظتين متكاملتين: الأولى ندرس فيها المعطيات بالارتباط مع بعض المتغيرات المحددة - فرع النشاط وحجم المنشأة تحديداً بسبب عدم توفر غيرهما في الحالة الراهنة - لبنية الطلب على اليد العاملة.

والثانية نحاول أن نكشف فيها بعض الميكانيزمات (MECANISMES) المحددة لنمط اشتغال سوق العمل الفرعية هذه بارتباطها مع الاعداد التربوي، نمط التوظيف أو الاستخدام، التكوين المهني، نمط تنظيم العمل والأجور والتعويضات.

هاتان اللحظتان توفران امكانية تقدم التحليل، من خلال كشفه لمميزات ومحددات العلاقة بين سوق العمل الفرعية والاعداد التربوي، انطلاقاً من مؤشرات قياس معقولة النفاذ (PERTINENCE) في حدود التحقيق الراهن.

### ٢ - ١ - دراسة نتائج التحقيق بالارتباط مع نوع النشاط (الفرع) وحجم المؤسسة:

تتصف سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة بكونها تفرز نمطاً محدداً وخاصاً من الطلب على اليد العاملة الى جانب النمط العام السائد في سوق العمل ككل (تراتب المهنة وخاصة تلك المشتركة بين القطاعات المختلفة). هذا النمط الخاص يتميز بأنه يتجه الى نوع معين من المؤهلات التي تكاد تكون محصورة بهذا القطاع: التكوين المعرفي العام بما في ذلك التكوين اللغوي. وسنرى ما اذا كانت هذه الخصوصية تسحب نفسها على شروط الحصول والاستفادة من اليد العاملة المتميزة هذه، أم أن ذلك يندرج في سياق الشروط السائدة في سوق العمل ككل وخاصة الشرط المميز لأقنية الاستخدام. لذلك سنعالج نتائج استمارة المؤسسة بشكل خاص كون هذه الاستمارة تكشف تركيب المؤسسات المعنية بالعينة بصورة أفضل.



## ٢ - ١ - ١ - العلاقة بين مستوى التعليم العام ، فرع النشاط وحجم المؤسسة :

تميز هذه العلاقة بكون الطلب في المؤسسات المعنية يتوجه الى العاملين من ذوي الاعداد الابتدائي وما فوق ، وبصورة خاصة المستوى المتوسط والثانوي ، هذا بشكل عام وهو يتقاطع الى حد كبير مع معطيات تحقيق القوى العاملة لعام ١٩٧٠ .

أما فيما خص توزع هؤلاء العاملين على فروع النشاط التجاري والخدمي فان ثمة تفاوت واضح. ففرع المطاعم والفنادق تتركز فيه النسبة الأعلى من هؤلاء وهي تتجاوز تلك التي تعود لهذا الفرع في معطيات تحقيق القوى العاملة (٢٢٪ بالنسبة لفرعي التجارة والفنادق). وهذا التركيز يفهم على ضوء عاملين : حجم مؤسسات هذا الفرع المثلة في العينة وهي مؤسسات من فئة ما فوق ٢٥ عاملاً. أما العامل الثاني فهو يتمثل في تعزز الميل لاستخدام فئات المتعلمين هذه في هذا الفرع باعتباره يعكس ، الى حد كبير ، خصوصية الطلب على يد عاملة محددة في قطاع الخدمات .

بالإضافة الى ما تقدم ، نشير الى ان هذا التفاوت لا يقتصر على التوزيع على الفروع وانما ينسحب ايضاً على توزع العاملين حسب حجم المؤسسات المعنية : فهم يتركزون في المؤسسات التي تشغل أقل من ٢٥ عاملاً. وهو وضع قد يبدو متناقضاً مع ما تقدم أعلاه حول فرع المطاعم والفنادق. أما في الواقع فان هذا الوضع يمكن تفسيره بسهولة نسبية اذا ما أخذنا بعين الاعتبار ان فئات العاملين تشكل في الآن نفسه من الأجراء وأصحاب العمل. وان اصحاب العمل هؤلاء (الشركاء المتعددون غالباً في المؤسسات الصغيرة) يتمتعون بمستوى علمي متوسط وثانوي ، مما يضخم عدد العاملين بهذا المؤهل العلمي في هذه المؤسسات الصغيرة. في حين تتجه المؤسسات المتوسطة والكبيرة الى اليد العاملة البسيطة التي يتم اعدادها بالخبرة ، دون أن يعني ذلك انخفاض طلبها على ذوي التعليم المتوسط وما فوق. لكن نسبة هؤلاء تبدو متواضعة قياساً على حجم العمالة الكبير ، نسبياً ، فيها .

اذن ، تتركز اليد العاملة ذات مستوى التعليم المتوسط والثانوي في فرع الفنادق من ناحية وفي المؤسسات الصغيرة من ناحية اخرى .

## ٢ - ١ - ٢ - العلاقة بين فرع النشاط ، حجم المؤسسة ومستوى التأهيل المهني :

يتميز طلب القسم الاساسي من المؤسسات على قوة العمل بكونه يتجه الى تلك الفئة غير المتصرفة أو المؤهلة مهنياً. ولذلك تم الاستعاضة عن التأهيل المدرسي بالتأهيل بواسطة الخبرة في المؤسسة نفسها في غالبية الاحيان .

وعلى خلاف الوضع الخاص بتوزع اليد العاملة ذات مستوى التعليم المتوسط والثانوي ، فان اليد العاملة ذات التأهيل المتوسط وما فوق يتم استخدامها في المؤسسات التي يعمل فيها اكثر من ٢٥ شخصاً .

ويترجم هذا الوضع قطاعياً باستحواد فرع المطاعم والفنادق على القسم الاكبر من اليد العاملة هذه في مؤسساته المتوسطة والكبيرة .

ان هذه النتائج تبرز وجهتين متناقضتين ، ظاهرياً على الأقل ، بين اتجاه الطلب في معظم الفروع نحو اليد العاملة البسيطة بينما يتجه الطلب هذا في فرع المطاعم والفنادق نحو يد عاملة متصرفة وان بمؤهلات مختلفة .

## ٢ - ١ - ٣ - العلاقة بين حجم المنشأة ، فرع النشاط وبين تأمين مؤسسة العمل للتأهيل المهني :

اذا استثنينا التأهيل المهني المكتسب بالخبرة (SUR LE TAS) والذي تؤمنه الاكثريه من المؤسسات ، فان المؤسسات التي تؤمن تأهيلاً مهنياً محدداً يتناسب مع مراكز العمل المتوفرة لديها يبلغ عددها ١٨ من أصل ٣٢ مؤسسة كانت موضوع التحقيق (أو ٥٦,٢٥٪ من اجمالي مؤسسات العينة) .

وفي حال التدقيق بتوزع هذه النسبة حسب حجم المؤسسة المعنية فان ٦١٪ من المؤسسات التي تؤمن هذا النوع من التأهيل تشغل ٢٥ شخصاً وما فوق .

اما من الناحية القطاعية فان فرعي النشاط : المطاعم والفنادق وتجارة المرفق (السوبر ماركت تحديداً) يتركز فيهما هذا النوع من التأهيل وخاصة بالنسبة للمؤسسات التي يعمل فيها ٢٥ شخصاً وما فوق (أي نسبة ٨٢٪ من هذه المؤسسات) .

والأمر الذي تجدر الاشارة اليه في هذا السياق هو أن ثمة أقلية من المؤسسات (٤ من أصل ٣٢ أو ما نسبته ١٢,٥٪) تؤمن هذا التأهيل بالتعاون مع مؤسسات متخصصة. وهذا النوع من المؤسسات يتركز أساساً في فرع الخدمات المالية (المصارف ، شركات التأمين). مما يبرز عدم كفاية الاعداد بواسطة الخبرة بالنسبة لبعض مراكز العمل ، على الأقل ، في هذا الفرع. مما يؤكد الطابع الريادي لهذا الفرع ، في مجال توفير التخصص المهني الملائم ، بالنسبة لقطاع الخدمات اجمالاً .

## ٢ - ١ - ٤ - العلاقة بين فرع النشاط ، حجم المؤسسة ونظام العمل في المؤسسات :

تُبرز نتائج التحقيق تميز المؤسسات بوجود نظام عمل عادي (بضبط علاقتها مع مستخدميها على ضوء احكام قانون العمل لعام ١٩٤٦) في الغالبية منها وذلك بغض النظر عن فرع النشاط وحجم المؤسسة (حوالي ثلثا مؤسسات العينة - الجدول ٤ - ١١) .

في المقابل ثمة ٢٢٪ تقريباً من المؤسسات لا يوجد فيها أي نظام عمل محدد. في حين ان هناك ١٣٪ منها أكدت وجود عقد عمل جماعي فيها .

وفي الواقع ، تنصف هذه المعطيات بالواقعية اذا ما أخذنا بالاعتبار تركيب عينة المؤسسات من ناحية ، وتمركز العقود الجماعية في فرع المصارف من ناحية ثانية .

في كل الاحوال ، نستنتج من المعطيات أعلاه أن أنظمة العمل ، في الغالبية الساحقة من المؤسسات المعنية ، لا تعكس وضعاً ملائماً لاستخدام الكفاءات المهنية بشروط معقولة.

٢ - ١ - ٥ - العلاقة بين فرع النشاط ، حجم المؤسسة والمصادر (المؤسسات) التعليمية لليد العاملة المستخدمة :

توضح النتائج ان المصدر التعليمي المفضل لاختيار اليد العاملة واستخدامها انما يكن في مؤسسات خاصة للتعليم العام. وذلك بالنسبة لمختلف احجام المؤسسات وفي فروع نشاطها المختلفة.

بالاضافة لذلك ، يتمتع هؤلاء المستخدمون بشروط أخرى مسهلة للتوظيف. اذ يتم استخدام غالبيتهم بالاكتفاء بالشهادة العلمية أو بالخبرة أو حتى بدون شروط على الاطلاق. هذا الوضع يسحب نفسه ايضاً بالنسبة لأولئك الذين تعدهم المدرسة الرسمية في التعليم العام.

في هذا المجال ، يمكن الاستنتاج بأن الكفاءات والمؤهلات العامة ، بما فيها تلك اللغوية ، هي التي قد تكون في أساس الاختيار.

أما أولئك الذين يتمتعون بإعداد مدرسي مهني ، فان استخدامهم يتم أساساً في المؤسسات المتوسطة والكبيرة. ويمكن تفسير ذلك بقبالية هذا النوع من المؤسسات على استخدام هذه الكفاءات المهنية من ضمن تنظيم للعمل (وليس نظام العمل) متقدم نسبياً.

٢ - ١ - ٦ - العلاقة بين مستويات العاملين والمصادر التعليمية العامة (خاصة أو رسمية) ومدى ترابطهما مع حجم المؤسسة وفرع النشاط :

صنف العاملون ، حسب استارة المؤسسة ، الى المستويات الوظيفية التالية : أطر عليا ، أطر وسطى ، عاملون متخصصون وعاملون بسيطاء. وهذا التصنيف العام ، بالرغم من انه لا يحل مكان تصنيف المهن ، فانه ، مع ذلك ، يعوض نقصاً لم تتمكن من تلافيه في التحقيق الراهن. أي انه يتيح لنا ، اذا ما تم ربطه بالمصادر التعليمية العامة (الرسمية والخاصة) باكتشاف واحد من أهم ميكانيزمات (MECANISMES) العلاقة بين النظام التعليمي وسوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة.

تبرز النتائج المتوفرة الدور الحاسم للقطاع الخاص في التعليم العام في تزويد سوق العمل الفرعية موضوع الدراسة بالعاملين من فئتي الأطر العليا والأطر الوسطى. كما يبرز هذا الدور أيضاً ، وإن بدرجة أقل ، في اختيار العاملين المتخصصين. وتتضح ، تبعاً لذلك ، أولوية هذا العامل (القطاع الخاص في التعليم العام) ليس فقط بالنسبة للمصادر الرسمية أو المهنية وانما ايضاً بالنسبة لمختلف أنواع المؤثرات الأخرى (توسط شخصيات أو علاقات متعددة) فيما خص هذه الفئات الوظيفية الثلاث.

ان اولوية هذا المصدر لهذه الفئات لا تلغي دور المصادر الأخرى وانما توضح حدوده. فالقطاع

الرسمي في التعليم العام لا يزود قطاع الخدمات والتجارة الا بنسبة ضئيلة جداً من العاملين فيه حتى البسطاء منهم. اما التعليم المهني فان دوره يتعاضد ، بصورة خاصة ، في اختيار العاملين المتخصصين.

ومن ناحية اخرى ، فان فاعلية دور القطاع الخاص في التعليم العام واضحة في مختلف فروع النشاط باستثناء فرع النقل والتخزين. وهذا الاستثناء يمكن فهم أسبابه بسهولة نسبية : فهذا الفرع يستقطب ، بصورة عامة ، اليد العاملة البسيطة (النقل البري وغالبية وظائف التخزين : اعمال التحميل ، والصيانة...).

ويمكن استنتاج الملاحظة نفسها في ما يتعلق باحجام المؤسسات المختلفة. والاستثناء النسبي هنا يعود للمؤسسات الكبيرة (فوق ٥٠ عاملاً). وهنا ايضاً يمكن تفسير ذلك (الاستثناء النسبي) بحجم العمالة الكبير حيث تفرض السيرورة المتناقضة لعملية العمل في هذا القطاع - ازدياد التخصص في العمل من ناحية والتوسع في استخدام العمل البسيط من ناحية اخرى - اللجوء الى مصدرين آخرين : التعليم المهني من ناحية والوساطات والعلاقات الشخصية من ناحية اخرى.

٢ - ١ - ٧ - العلاقة بين مستويات العاملين وشروط الاختيار للعمل وارتباط ذلك بفرع النشاط وحجم المنشأة :

حددت شروط اختيار العاملين ، طبقاً لاستارة تحقيق المؤسسات بأربع : مباراة أو اختبار ، شهادة علمية فقط ، خبرة وممارسة دون شهادة ، دون شروط مسبقة. وقد بين التحقيق ، بالرغم من عيوبه المنهجية ، نفاذ هذا التقسيم وقدرته على اختبار فاعلية هذه الشروط وان بحدود عينة المؤسسات المعنية.

فقد تبين من خلال نتائج التحقيق ضعف شرط المباراة والاختبار بالإجمال كقناة من أقنية اختيار العاملين وان بتفاوت (مثلاً يلاحظ ان هذا الشرط يلعب دوراً هاماً نسبياً فيما خص الأطر الوسطى فقط). والملاحظة نفسها تسري بالنسبة لشرط «دون شروط مسبقة» الذي لا تبرز فعاليته الاستثنائية والمحددة الا بالنسبة لفئة العاملين البسطاء.

اما شرطا «الشهادة فقط» و «الخبرة والممارسة دون شهادة» فتبرز فعاليتها بالنسبة للفئات الوظيفية الثلاث : الأطر العليا ، الأطر الوسطى والعاملون المتخصصون. مع ملاحظة أولوية شرط «الخبرة...» بالنسبة لشرط «الشهادة فقط» فيما يعود لدرجة الفاعلية.

ان دلالة ما تقدم واضحة : فشروط الاستخدام متناسبة مع مستوى الوظيفة المراد اشغالها في الأساس. هذه هي الوجهة التي يمكن استخلاصها على هذا الصعيد.

أما فيما يعود لترابط متغيري «مستويات العاملين» و «شروط التوظيف» مع فرع النشاط وحجم المؤسسة ، فان شرط «دون أي شروط مسبقة» يتميز في أنه فعّال أساساً في المؤسسات الصغيرة من كافة

فروع النشاط . في حين يتمدد مفعول الشروط الاخرى على احجام المؤسسات المتوسطة والكبيرة في غالبية الحالات وفي كل فروع النشاط .

٢ - ١ - ٨ - العلاقة بين واسطة اختيار العاملين (العلاقات الاجتماعية لغير الانتاج) وبين مستويات العاملين وترابط ذلك مع فرع النشاط وحجم المؤسسة :

تأخذ واسطة اختيار العاملين من خارج مصادر التعليم عنواناً محدداً في استتارة المؤسسات : انها العلاقات المسماة شخصية . هذا المؤشر كان شديد الوضوح في قدرته على قياس تأثير العلاقات الاجتماعية لغير الانتاج - العائلية ، الجهوية ، الطائفية ... - في اختيار انماط محددة من العاملين في مؤسسات العمل .

في الواقع ، يبرز الدور المحدد للعلاقات الشخصية في اختيار العاملين ، في حالتي «الخبرة والممارسة...» و «دون شروط...» تحديداً . كما يتضح ذلك ايضاً بجلاء اكبر اذا ادركنا ان هذين الشرطين يتقاطعان مع نمط محدد من العاملين في غالبية الحالات : العاملون البسطاء . في حين يبرز الضعف النسبي لهذا الدور بالنسبة لفئات العاملين الآخرين وذلك بغض النظر عن شروط الاستخدام .

بالمقابل ، تبدو هذه العلاقات فعالة في كل فروع النشاط وفي كل احجام المؤسسات .

على ضوء ما تقدم ، يتضح ان هذه العلاقات هي القناة الرئيسية التي ترفد سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة - بيد عاملة ضعيفة التأهيل بالاضافة لكونها خفيفة التطلب على الارجح - أما في حالة اليد العاملة المؤهلة مهنيًا بالتحديد فان عامل الندرة هو الذي يلغي ، رهنأ ، دور هذه العلاقات .

\*\*\*

٢ - ٢ - تنبئ النتائج عن الميكانيزمات (MECANISMES) التالية التي تميز نمط اشتغال سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة :

٢ - ٢ - ١ - نمط التوظيف (MODE DE RECRUTEMENT) :

تم عملية توظيف اليد العاملة وتتجدد باستمرار من خلال ميكانيزمين أساسيين :

• الاعداد التعليمي العام .

• العمل البسيط .

وتم ذلك طبقاً لحاجة متناقضة : تكييف ذوي الاعداد العام المتوسط وما فوق بالاستناد لمستلزمات اشتغال بعض وظائف عمل قطاع الخدمات والتجارة - الأطر القيادية والادارية العليا والوسطى - من ناحية ، وانتشار العمل البسيط ، الناتج عن ضعف التخصص في فروع عدة من هذا القطاع - تجارة المرفق ونصف الجملة ، النقل البري... - وعن تفاوت هذا التخصص في الفرع الواحد ايضاً - تجارة

الجملة ، المطاعم والفنادق ، خدمات المؤسسات - مما يستدعي استخداماً واسعاً لغير المؤهلين مهنيًا في المدارس ولذوي الاعداد العام المدرسي دون المتوسط من ناحية اخرى .

ان هذا التفاوت والاختلاف في بنية عملية العمل في هذا القطاع هما اللذان يفسران الفاعلية المتميزة لأقنية الاستخدام المتمثلة في العلاقات الشخصية والتقليدية والتي بإمكانها ان تتحول الى عناصر ضبط لعلاقات العمل في حالات محددة وخاصة في المؤسسات الصغيرة .

ان هذه الوضعية هي التي توضح تقاطع فعل هذا الميكانيزم في مؤسسات العينة المدروسة كامتداد لفعله في سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة كما يتضح ذلك من معطيات التحقيق حول القوى العاملة للعام ١٩٧٠ وايضاً من خلال دراسة J.F. AUDROING و M. VERNIERS حول اشتغال سوق العمل في لبنان (\*).

٢ - ٢ - ٢ - التكوين المهني :

يتضح من النتائج المعروضة والمحللة آنفاً ضعف التكوين المهني المدرسي عامة وان بتفاوت من حجم مؤسسة الى آخر ، وبدرجة أقل ، من فرع نشاط الى آخر .

ان هذه الوضعية تجد أساسها في هامشية التعليم المهني أساساً في لبنان والذي لم تتعد نسبة الذين تابعوه ، في أوائل السبعينات ، ١,٩٪ من مجموع خريجي المدارس المتوسطة والثانوية . هذه النسبة ارتفعت مؤخراً الى حوالي ٣,٥٪ طبقاً لمعطيات المركز التربوي (\*\*).

لذلك فان ميكانيزم التعويض الاساسي (MECANISME DE SUBSTITUTION) الذي يتم عبره تجاوز هذا الخلل البنوي الحاسم كان ولا يزال ميكانيزم التكوين بالخبرة في مكان العمل نفسه . هذا الأمر هو الذي يؤثر لوجهة بكاملها في كافة فروع النشاط واحجام المؤسسات ، بغض النظر عن الفروقات الموضوعية .

(\*) Séminaire sur la planification de l'emploi et de la main-d'œuvre dans les pays arabes, O.I.T., Beyrouth, 12 - 24 Mai 1975.

(\*\*) المركز التربوي للبحوث والانماء - مكتب البحوث التربوية . دائرة الاحصاء - :

- دليل مدارس ومؤسسات التعليم المهني والتقني في لبنان لعام ٧٧ - ٧٨ .

- النشرة الاحصائية لعام ١٩٧٧ - ١٩٧٨ .

مع ذلك ثمة ميكانيزم تعويض آخر، يرسم وجهة مختلفة من حيث نوعيته ومردديته: انه ميكانيزم تكوين اليد العاملة مهنيًا بالتعاون بين مؤسسات العمل والمؤسسات المتخصصة. هذا الميكانيزم لا يزال محدود الانتشار والأثر نسبيًا اذا ما قيس بميكانيزم التعويض الأول وعلى صعيد القطاع ككل. اما اذا نظر اليه من زاوية فرع النشاط وحجم المؤسسة فان دوره يتضح بفعالية اكبر وتتضح احتمالات انتشاره ايضاً: فروع الخدمات المالية، وبعض خدمات المؤسسات من ناحية والمؤسسات الكبيرة من ناحية ثانية.

## ٢ - ٢ - ٣ - نمط تنظيم العمل:

في تنظيم العمل يتقاطع فعل الميكانيزمات المختلفة المحددة لاشتغال المؤسسات. والمقصود هنا في تنظيم العمل هو تنظيم عملية العمل في أوجهها المتعددة: ادارة العمل، ضوابط العمل، تقسيم العمل المتبع...

معطيات التحقيق الراهن لا تقدم لنا معطيات كافية لدراسة ذلك كله. مع ذلك فان هذه الدراسة ممكنة جزئياً انطلاقاً من: ١ - عدد ساعات العمل الاسبوعية و ٢ - نظام العمل المتبع، بارتباطها مع ٣ - فرع النشاط وحجم المؤسسة.

في ضوء ذلك يتضح، مرة جديدة، ان التحقيق الراهن، بالرغم من ضيق حدوده، يعكس الى حد كبير قطاع الخدمات والتجارة من جهة تنظيم العمل. فالتفاوت كبير في الواقع بين مؤسسات هذا القطاع لجهة دوام العمل: المؤسسات المالية لا يتعدى دوامها الـ ٣٦ ساعة اسبوعياً بينما تجارة المفرق يصل دوام العمل فيها الى ٥٢ ساعة اسبوعياً. وبالمقابل، ففي حين يسوس نظام العمل في النوع الاول من هذه المؤسسات عقد عمل جماعي ينظم شروط الاستخدام والأجور والتعويضات ونظام الترقيات والاجازات.. الخ فان النوع الثاني، بالإضافة لفروع أخرى (النقل والتخزين، غالبية مؤسسات تجارة الجملة، الخدمات العقارية وبعض خدمات المؤسسات...)، لا يتعدى نظام العمل فيها ما نص عليه قانون العمل لعام ١٩٤٦.

هذا التفاوت في تنظيم العمل يدفع الى تكوّن قطبي جذب، على الأقل، في هذا القطاع شديدي الاختلاف والتمايز فيما يخص تركيب الطلب من اليد العاملة عليهما. نلمس ذلك بوضوح اكبر في ضوء المؤشرات التالية: شروط التأهيل، العامة والمهنية، الخاصة بكل فرع وبكل نمط من المؤسسات، الأجور والتعويضات المرتبطة بها، ديمومة العمل والوضع في العمل ونظام الترقية داخل الفرع والمؤسسة، المكانة الاجتماعية المتاحة، توطن العمل، «الارتقاء» الاجتماعي المحتمل.. هذه المؤشرات مجتمعة تنم في الواقع عن وجود سيوريتين في هذا القطاع.

سيرورة فانض العرض من اليد العاملة المدومة الاعداد والانصاف أو ذات الاعداد والانصاف البسيطين والمركزين على الخبرة أساساً.

وسيرورة الطلب الشديد نسبياً على يد عاملة متصفة مهنية غير متوفرة الا باعداد جد ضئيلة (نسبة الاعداد المهني المتدنية بين العاملين وفي المؤسسات).

هذه السيرورة المتناقضة تطرح السؤال حوك ميكانيزمات اشتغال سوق العمل الفرعي (الخدمات والتجارة) كما تبرز من خلال النتائج المتوفرة:

- ضعف التخصص في مؤسسات الخدمات والتجارة وطلب غير متجانس على اليد العاملة.
- غلبة المؤسسات ذات أشكال الملكية الفردية وبالضامن (المقيدة لامكانية التوسع والتحديث) وذات أشكال التنظيم شبه الحرفية، والتي لا يتركز العمل فيها على تحديد واضح لمراكز العمل ومسالكه التي تفترض عقلانية تحيط باحتياجات السوق.
- المؤسسات الكبيرة تبرز، وسط خصائص العمل في هذا القطاع، ميلاً ثابتاً نحو يد عاملة متصفة نظراً لتقسيم العمل التقني المرتكز على التخصص والذي تتوسع سيادته فيها وحاجتها المستمرة لتطوير أساليب عملها وإدخال المكننة الى حلقات العمل المختلفة.

الفصل الثالث

## الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية  
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

### ٣ - الفصل الثالث : نتائج التحقيق الخاص بالاستقصاء التعليمي

#### ٣ - ١ - ١ - مؤسسات التعليم المهني المرتبطة بقطاع الخدمات

##### ٣ - ١ - ١ - الغرض من الاستقصاء

أُجري الاستقصاء على ٣٥ مدرسة مهنية خاصة ورسمية. وكان الغرض منه، على هذا المستوى، تحليل واقع التعليم المهني الذي يصب في قطاع الخدمات من الداخل، أي فحص مدى صحة الفرضيات التي سبق وقدمت انطلاقاً من المعطيات الاحصائية العامة، واغناء هذه الفرضيات بعناصر جديدة تراكم العناصر السابقة وتساهم في فهم واقع التعليم المهني الخدماني وعلاقته بقطاع الخدمات.

##### ٣ - ١ - ٢ - استمارة المؤسسة التربوية المهنية أو الفنية :

تهدف استمارة المؤسسة التربوية الى تبيان أمرين رئيسيين : خصائص ومميزات المؤسسات المعنية وماهية المحتوى التعليمي والوسائل التعليمية المستخدمة من جهة، ومدى ارتباط المؤسسة التربوية عملياً بسوق العمل من جهة أخرى.

وهي مؤلفة من ثلاثة أقسام :

١ - معلومات عامة حول المؤسسة.

٢ - معلومات عن الفرع المعني بالدراسة.

٣ - معلومات حول الهيئة التعليمية.

والتعرف على خصائص ومميزات المؤسسة يستخلص من خلال الأسئلة التي تُطرح في الاستمارة أولاً وبصورة عامة حول تاريخ انشاء المؤسسة، موقعها الجغرافي، وضعها القانوني (رسمية أو خاصة)، الاختصاصات التي تدرس فيها، حجمها من حيث عدد هذه الاختصاصات وأنواعها وعدد الطلاب فيها وتوزيعهم حسب الجنس والاختصاصات.

ومن ثم تتطرق الأسئلة الى خصائص الفرع المعني بالدراسة، نوع التأهيل الذي يقوم به والمهن التي يعد لها، نوع ومستوى الشهادات التي يؤهل لها، شروط قبول الطلاب، المناهج التي تطبق فيه (رسمية أو خاصة، وطنية أو تتبع مناهج أجنبية)، طرائق ووسائل التعليم المستعملة، نسبة النجاح والتسرب والرسوب المسجلة فيه، تكاليف الدراسة وغيره...

ونستكمل المعلومات المتعلقة ببعض خصائص المؤسسة التربوية بالتعرف الى خصائص الهيئة التعليمية فيها، مستوى شهادات مختلف الاساتذة وارتباطها بالتخصص الذي يدرسونه، طريقة اختيارهم، الدور الذي يلعبونه في المؤسسة خاصة في ما يتعلق باختيار المناهج وتطويرها أو تحسينها.

أما في ما يتعلق بارتباط المؤسسة التربوية بسوق العمل فيمكن ان يقوم هذا الارتباط على أصعدة عدة: على صعيد العلاقة المباشرة بين المؤسسة التربوية والمؤسسات المهنية وأرباب العمل، على صعيد المناهج ومن خلال الطلاب والأساتذة.

فتتناول الاسئلة المطروحة في الاستشارة العلاقة المباشرة بين المؤسسة التربوية والمؤسسات المهنية من خلال:

- وجود برنامج تبادل بينها أو اتفاق يقضي بتدريب عملي للطلاب في المؤسسات المهنية أو تنظيم دورات تدريبية لموظفي هذه المؤسسات في المدارس أو المعاهد التربوية.
- اهتمام المؤسسة التربوية باكساب الطالب صفات لا معرفية تساعده في دخول سوق العمل وتفترض معرفة مسبقة لواقع ومتطلبات هذا السوق.
- وجود اتفاق بين المؤسسة التربوية وبعض المؤسسات المهنية لتوظيف متخرجيها لديها.

وعلى صعيد المناهج التعليمية، فوجود توافق بينها وبين متطلبات الوظائف في سوق العمل هو دليل على وجود ارتباط فعلي بين المؤسسة التربوية والميدان المهني الذي تخرج طلابها له، ولا سيما في حال إجراء دراسة لواقع هذه المتطلبات تعتمد على أساسها المناهج.

أما الدور الذي يلعبه الطالب في العلاقة بين المؤسسة التي ينتمي اليها وسوق العمل، فنحاول توضيحه من خلال الاسئلة التي طرحت في الاستشارة حول وجود عدد من الطلاب الذين يعملون خلال سنوات الدراسة (الطالب - العامل)، ونسبة الذين يمارسون عملاً يتوافق والدراسة التي يتابعونها، ونسبة المتخرجين الذين وجدوا عملاً في سوق العمل اللبناني، أو في الخارج، أو الذين لم يجدوا عملاً بعد.

واخيراً، وفي ما يتعلق بالاستاذ، فيمكن التعرف الى الدور الذي يلعبه في هذا المجال من خلال خبرته السابقة في سوق العمل وشروط تعيينه والزيارات التي يقوم بها الى مؤسسات مهنية تتعلق بالتخصص الذي يدرسه، والدورات التدريبية التي يتبعها أو المهمات الدراسية والتدريبية التي يقوم بها والتي تسمح له بتجديد معلوماته في هذا المجال.

### ٣ - ١ - ٣ - واقع المؤسسات التعليمية:

- معظم المدارس المهنية التي شملتها العينة حديثة العهد: ٤٢.٨٦٪ منها أنشأت في السبعينات و ٣٧.١٤٪ منها أنشأت في الستينات، أي ما مجموعه ٨٠٪ من مجمل المدارس المهنية العاملة حالياً. اما العشرين بالمئة الباقية فنصفها أنشئت في الخمسينات ونصفها الآخر ما قبل الخمسينات.

هذا يعني ان نمو المدارس المهنية رافق عملياً نمو قطاع الخدمات نفسه (منذ الخمسينات) وهذا يؤثر على «التوافق» بين التعليم الخدماتي وقطاع الخدمات.

- لكن المدارس التي نحن بصدددها هي في ١٧٪ منها مدارس رسمية وفي ٨٣٪ مدارس خاصة. وبالتالي فان الاستنتاج السابق مرتبط بالتعليم الخاص اكثر مما هو مرتبط بالتعليم الرسمي. وهذا يؤكد الفرضية التي استخرجناها في المقدمة، حيث ان «التوافق» مع قطاعات الخدمات يتم من قبل القطاع الخاص اكثر مما يتم من قبل القطاع الرسمي.

- من ناحية ثالثة تبين ان ٤٨٪ من مجموع مدارس العينة، و ٥٨,٦٢٪ من مجموع المدارس الخاصة في العينة أنشأت بمبادرة فردية، وهي حالياً وقانونياً ذات ملكية فردية. أي ان الاتجاه الغالب في القطاع الخاص يتميز بالحرفية. وهذه ايضاً نتيجة لاحظناها في المقدمة.

اذا جمعنا هذه الملاحظات الثلاث نستخرج الاتجاهين وتحليل.

الاتجاه الأول يمثل التعليم الخاص، وقد نما مع نمو قطاع الخدمات أي حاول تلبية حاجاته، من خلال المبادرة الفردية والعمل الحر.

الاتجاه الثاني يمثل التعليم الرسمي، لا نستدل بشيء عنه من خلال العينة هنا، بمقدار ما نعرف فقط انه عمل معقلن، أو مأمس وليس حرفي (لأنه يستند الى مناهج وتنظيم وامتحانات مقننة ومأسسة). والمعطيات السابقة كانت قد سمحت لنا بالخروج الى هذه النتيجة وملاحظة ان هذه العقلنة من مظاهرها الانفصال عن حاجات سوق العمل الآتية والموضعية.

ان هذين الاتجاهين يعينان شيئاً واحداً على المستوى النظري: غياب الوعي الجماعي لحاجات سوق العمل. فالعمل الفردي هو نقيض العمل الجماعي. والعمل المأمس الصادر عن العمل الاكاديمي دليل على عدم وجود وعي أو حس مرهف لحاجات سوق العمل المرئية وغير المرئية.

هذا الغياب يسحب نفسه على الواقع التربوي لكلا القطاعين. فسيطرة العمل الفردي، ورغم محاولة هذا العمل اللحاق بمتطلبات مؤسسات العمل وارضائه لها جزئياً أو كلياً، فانه في النهاية، ومن منطلق هذا اللحاق الآتي والموضعي ومن منطلق فردي غير معقلن، يقع في مشكلة عدم ثبات وعدم تقنين العملية التربوية، فيصبح التعليم آتياً وزمنياً مرناً اكثر من اللزوم، وهذا يؤدي الى تغيرات دائمة واستنساب متغير لما تقدمه المؤسسة تعليمياً. ولا يخفى الوجه السلبي لمثل هذا القلب من ناحية مراكمة العمل التربوي، نظرياً وعملياً. باعتبار ان التجربة والخطأ تنتج حلولاً آتية ولا تنتج وجهة نظر أو اتجاه أو نظرية تربوية.

من جانب التعليم الرسمي، المشكلة الممكنة هي نفسها وانما في اتجاه معاكس. ان قيام العقلنة

على العمل الاكاديمي الصرف، وفي علاقته بمصادر العلم فقط (الغرب)، يجعل التجربة التربوية متعزلة ومحفوظة وغير منتجة ايضاً لا نظرياً ولا عملياً.

اذا كان من الصعب امتحان هذه الاستنتاجات هنا فهذا لا يمنع ان نجد بعض المؤشرات عليها، على الأقل بالنسبة للتعليم الخاص، كونه يشكل الكتلة الاساسية في عينتنا. وموضوع المناهج حقل معبر عن المشكلات التي نتكلم عنها.

٣ - ١ - ٤ - المناهج:

«هل تعتمد المؤسسة المناهج الرسمية؟»

اجابات اصحاب المؤسسات الخاصة بينت أن:

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| ١٢ مدرسة تعتمد المناهج الرسمية | ٤١,٣٧% |
| ١٤ مدرسة تعتمد مع بعض التعديل  | ٤٨,٢٧% |
| ٣ مدارس ليس لديها مناهج رسمية  | ١٠,٣٤% |
| ٢٩ المجموع                     | ١٠٠%   |

- هذه الاجوبة لا تتطابق تماماً مع المعطيات الموضوعية المجمعة والمعروضة في الجزء الأول، حيث لاحظنا أن نسبة التلاميذ الذين يدرسون في اختصاصات (ومدارس) لا تعطي شهادة رسمية هي ٧٣,٦٦%. في حين اننا نجد هنا نسبة ضئيلة جداً من المدارس التي تصرّح بعدم اعتمادها على المناهج الرسمية. الا اذا دخلت المدارس التي تعدّل هذه المناهج معها، فترتفع حينئذ، الى ٥٩% أو اذا كانت الاجابات غير دقيقة، أو أخيراً بسبب عدم تمثيل العينة. أو الاحتمالات الثلاثة معاً.

لكن ما يهنا الإشارة اليه، وهذا ما يؤكد الفرضيات الاساسية، هو انخفاض الاعتماد على المعايير الرسمية في التعليم الخاص.

ما هي المعايير التي تعتمد عليها المدارس الخاصة إذن في تعديل المناهج أو وضع مناهج جديدة؟ في الاجابة عن هذا السؤال توزع المجيبون في ثلاث مجموعات كبيرة:

- أ - منهم من «يدرس واقع متطلبات المهن والوظائف التي تعدّها» (الثلاث).  
 ب - منهم من يعتمد على «رأي الاخصائيين في الموضوع» (الثلاث).  
 ج - ومنهم من «يستند الى آراء الهيئة التعليمية في المؤسسة» (الثلاث).  
 بالإضافة الى مؤسستين تعتمدان مناهج مؤسسات خارج لبنان.

اذا تأملنا هذه المصادر جيداً فاننا نلاحظ وجهين لعملة واحدة: في الوجه الأول يتم الكلام عن الطريقة (أ) وفي الوجه الثاني يتم الكلام عن الذي يقوم بالعمل (ب) و (ج). وبما ان الاساتذة هم

اخصائيون، والاختصاصيون قد يكونوا اساتذة فالكلام يتم في النهاية عن الأشخاص أنفسهم وانما بتسميتين مختلفتين. وهؤلاء الاساتذة الاختصاصيون عندما يفكرون في وضع المناهج أو تعديلها فانهم يستعينون من ناحية برصيدهم العلمي ومن ناحية ثانية بتقديرهم لحاجات سوق العمل.

رغم تكامل هذه المصادر، وعدم انفصالها أصلاً، فان المستجوبين يتوزعون ويتكلمون عن واحدة منها دون الاخرى. ويهنا ان نربط هنا بين طريقة الاجابة وتحليلنا السابق عن وضع التعليم المهني. ذلك ان القاعدة التي تفسّر هذا التفاوت في الاجوبة هي العمل الفردي - الحرفي، من الناحية الفعلية. حيث ينطلق صاحب المدرسة من المناهج الرسمية ثم من ما تطلبه مؤسسات عمل معينة منه، ويعدّل ويغيّر ويضع بناء على معرفته الشخصية أو رد على ما يقدمه الاساتذة الاختصاصيون من آراء. والتغيير يحصل في المناهج، في غياب العمل المؤسسي المنظم، في هذه المروحة بين المصادر الثلاثة الرئيسية، أما في الخطاب (الاجابات) فلا بد من التشديد على الطابع العلمي أو الواقعي للاختيار.

خلاصة الأمر بالنسبة للسؤالين السابقين، وفي علاقتهما مع ما مرّ من قبل، ان اختيار المناهج وتعديلها يتم في المروحة بين المناهج الرسمية (المعقّنة) وحاجات سوق العمل الموضوعية والآنية عن طريق العمل الحرفي أو التجربة والخطأ. ونفترض مع هذه الخلاصة انه كلما تطابقت حاجات مؤسسات سوق العمل مع مناهج موجودة لدى التعليم الرسمي كلما اعتمدت هذه المناهج، ويجري التعديل والاستغناء عن هذه الاخيرة بمقدار بعدها عن تلك المتطلبات.

أصبح من الضروري الآن قياس مدى توفر علاقات معينة مع مؤسسات سوق العمل، فهذا يساعدنا على تقدير مدى الضغط أو الطلب الذي تمارسه هذه الاخيرة على المؤسسات التعليمية الخاصة.

«هل هناك اتفاق بينكم وبين مؤسسات سوق العمل؟»

٤٢% يقولون كلا

٥٧% يقولون نعم

«ما هو مدى التوافق بين مناهج التعليم في الفرع ومتطلبات الوظائف في سوق العمل؟»

٢٢% قالوا توافق تام

٤٠% قالوا توافق جيد

٣٤% قالوا توافق معقول

٢,٨% قالوا توافق ضئيل

اذا أضفنا على هذا التوزيع للاجوبة السابقة حول اعتماد مناهج رسمية يمكن الخروج بالاستنتاجات التالية:



- ان نسبة الاعتماد على المناهج الرسمية تطابق تماماً نسبة عدم الارتباط مع مؤسسات عمل (٤٢٪).
- ان هذه النسبة لا تتطابق مع نسبة الذين يظنون أن هناك توافقاً معقولاً أو تاماً بين مناهجهم ومتطلبات سوق العمل. حيث ان هناك ميلاً بارزاً الى إظهار علاقة إيجابية مع سوق العمل، أو طموح الى وجود مثل هذه الإيجابية.

هاتان النتيجةتان تؤكدان من ناحية ان هناك مصدرين أساسيين للعمل التربوي في هذا الميدان: مؤسسات العمل والمناهج الرسمية، مع تفاوت نسبي بينهما. كلما اقتربت المدرسة من مؤسسة سوق العمل ابتعدت عن المناهج الرسمية وكلما اقتربت من المناهج الرسمية ابتعدت عن إجراء اتفاقات مع سوق العمل. وتشيران من ناحية أخرى الى هاجس غالب لدى العاملين في هذا الميدان التربوي: تلبية حاجات سوق العمل أو التوافق معه. وبهذا المعنى فانه عندما تتوفر الوسيلة لتحقيق هذا الغرض فهذا سينعكس سلباً على العلاقة مع التعليم الرسمي، أي مع العقلنة والتقنين.

هذا الهاجس نلاحظه في الاجابة على سؤال آخر:

«هل تهتم المؤسسة باكساب الطالب صفات لا معرفية تساعده في دخول سوق العمل؟»

٨٠٪ من الاجابات كانت إيجابية (القدرة على التعامل مع الآخرين، تحمّل المسؤولية، روح المبادرة، الطاعة... الخ).

ونحن نعلم ان التعليم العام نفسه، الذي يهتم بالتكوين «العام»، لا يعطي هذه الصفات حقها، بقدر ما يركّز على الطاعة (١)، فكيف الحال بالنسبة للتعليم المهني الذي لا تخرج المواد التعليمية عن الاطار الضيق الخاص بالاختصاص؟

اذن الهاجس يتحول الى خطافية وادعاء علمي، وهذه نوع من ردّة الفعل على غياب العمل المقتن على هذا المستوى. وهذا ما يفسّر أيضاً الاجابة على السؤال السابق المتعلق بالتوافق، حيث أصرّ ٩٦٪ من المستجوبين على أن مناهجهم تتوافق مع حاجات سوق العمل.

لكن هل ما يؤكد ان هذه خطافية وليست واقعة فعلياً؟

التناقض الاول، الذي يؤكد الخطافية، هو في الفارق بين المعطيات والرأي حول العلاقة مع سوق العمل: ففي حين لا تتوفر اتفاقات مع سوق العمل إلا بنسبة ٥٧٪ فان ٩٦٪ يؤكدون على وجود هذا التوافق.

التناقض الثاني ثم الثالث سوف نلاحظهما أدناه.

جواباً على سؤال «ما هي الوسائل التربوية المستعملة...؟» قدّم أصحاب المؤسسات ثلاث وسائل معتمدة، وبالنسبة نفسها عند الجميع: وسائل تقليدية - وسائل سمعية بصرية - مختبرات.

من ناحية، ان وجود هذه الوسائل (باستثناء المختبر)، لا يقدم أي دليل على تفيد الدارسين على مستوى التكوين الشخصي. ثم ان الوسائل السمعية البصرية تقوم على التكرار والتلقين ايضاً. وحتى لو افترضنا ان استعمال المختبرات له بُعد شخصي (تحمل المسؤولية، المعالجة...) فان نسبة توفرها هي أقل بكثير من نسبة الكلام عن الاهتمام بشخصية التلاميذ. وهذا يعني ان الخطافية، وان لم تكن موجودة بشكل مطلق، فهي موجودة بشكل ما.

هذا الشكل لا يحدده الا طبيعة العمل نفسه: بمقدار ما ينخفض الوجه العلمي للعمل بمقدار ما ترتفع الخطافية، وبما ان العمل الحرفي فتصح الخطافية ليست ردة فعل فقط، وانما هي أحد وسائل العمل الحرفي (الدعاية).

التناقض الثالث نلاحظه من خلال الكشف عن مستوى ثالث للعلاقة مع سوق العمل. واذا كنا نكتفي فقط باعتماد نسبة الـ ٥٧٪ الذين لديهم اتفاقات ما مع مؤسسات العمل ونسألهم هل هناك تبادلاً في التدريب بين المدرسة واحدى المؤسسات (يتدرب الطلاب في المؤسسة، ويعيد بعض العاملين في المؤسسة تدريبهم في المدرسة)؟.

تبين ان هناك ١٧,٤٪ من مدارس العينة ترسل طلابها الى مؤسسات عمل، وان هناك ٣٣٪ من هذه المدارس تستقبل موظفين للتدريب لديها.

وهذا يعني، على الصعيد الفعلي، ان الاتفاقات التي تحصل في ٥٧٪ من الحالات هي في جزء منها اتفاقات «خارجية» وليست اتفاقات ذات أبعاد تربوية. نقول «خارجية» بمعنى تحديد قنوات تمرير طلاب الى المدرسة وتمرير خريجين الى المؤسسة.

هذا على الصعيد الفعلي، أما على صعيد الاجابات، فان مثل هذه الاتفاقات تصبح في كلام المستجوبين اتفاقات فعلية وتوافقاً... الخ.

بعد هذه الجولة على أجوبة أصحاب المدارس والتي ساعدتنا على فهم نمط عمل هذه المدارس في علاقتها مع سوق العمل، وازاء مطلبي تلبية الحاجات والعقلنة، نعود للتفتيش في هذه الأجوبة أيضاً على أوضاع وتوجهات الطلاب داخل هذه المؤسسات. بالاضافة الى أوضاع الاساتذة من الناحية العلمية.

٣ - ١ - ٥ - الطلاب في استمارة المؤسسات:

سألنا أصحاب المؤسسات أسئلة عدّة عن الطلاب: الدوام، الحضور، شروط الالتحاق، تكاليف الدراسة، النجاح... الخ.

التعليم وأنواعه ، ولكنها تراجع خلال القنوات بين التعليم عموماً وسوق العمل عموماً. وهذا ما سنلاحظه في استقصاء العاملين.

يبقى ان نعرف احياناً ، بالنسبة للطلاب ، ما اذا كانت هناك فروق جنسية دالة في التحاقهم وبجائهم الدراسي.

يبدو من خلال استقصاء المؤسسة ان المسؤولين فيها نادراً ما يضعون الجنس كشرط للالتحاق بالمؤسسة. لكن الجنس هو شرط موضوعي لهذا الالتحاق ، بحيث ان الفتيات يتوجهن بشكل غالب الى فئات من الاختصاصات دون أخرى ، والصبيان يتوجهون بشكل غالب الى تلك المهن الاخرى كما نلاحظ في الجدول الميّن أدناه :

| المعدل (١) | الاختصاص                             |
|------------|--------------------------------------|
| صفر        | رسم صناعي                            |
| صفر        | ادارة أعمال                          |
| ٢٠         | معلوماتية                            |
| ٩,١٠       | محاسبة وتجارة<br>سكرتاريا وآلة كتابة |
| ١٦٦,٦٧     | لغات أجنبية                          |
| صفر        | كهرباء                               |
| ٢٥         | مهن حرّة                             |
| صفر        | مساح                                 |

فالهن تصبح «أثوية» (سكرتاريا وآلة كتابة ، لغات) كلما اتجهنا الى المهن المأجورة التي تقوم على العمل الآلي والعلاقات الاجتماعية ، وتقع في المستويات الدنيا في هيكلية العمل. وتصبح «ذكورية» (الاختصاصات الباقية جميعها) كلما اتجهنا الى تلك التي تتطلب دقة وتحليلاً (رسم صناعي ، معلوماتية..).

(١) عدد المؤسسات حيث الاكثريّة اناث

$100 \times \frac{\text{عدد المؤسسات حيث الاكثريّة ذكور}}{\text{عدد المؤسسات حيث الاكثريّة اناث}}$  فالرقم ١٠٠ يعني اختصاص يتساوى فيه الجنسان. ما فوق المئة يعني اختصاصات

اكثر طلابها من الاناث ( : هذا الاختصاص في كل المؤسسات جمهوره من الاناث ) ، ما تحت المئة الاكثريّة ذكور

(صفر : كل المؤسسات اكثرهما ذكور في هذا الاختصاص).

من حيث الدوام تبين أن ٨٠٪ من مدارس العينة تدرس نهاراً (قبل الظهر وبعد الظهر) ومساءً. ليس هناك أي مدرسة تدرس قبل الظهر فقط ، وليس هناك سوى مدرسة واحدة تعلم مساءً فقط. وهذا يعني ان المدارس المهنية تتوجه الى جمهور عريض : الطلاب المتفرغون ، والطلاب العاملين. مع العلم أن الحضور الزامي في معظم الحالات (٧١,٤٪) ، ان في المواد النظرية أو في المواد التطبيقية. ما هي شروط الالتحاق؟

اكثر من ٩٠٪ من المؤسسات التعليمية تشترط امتحاناً أو شهادة معينة للالتحاق ، اما للقبول أو لتصنيف الطلاب في الصفوف المناسبة (اللغات مثلاً). وبقي المؤسسات لا تشترط شيئاً.

ثم ان المدارس لا تضع شروطاً مسبقة وازايفية غير المعمول بها اكااديمياً. بعضها يشترط العمر (٤٠٪) والبعض الآخر يشترط الجنسية (٢٢٪) و ٥٪ قالوا انهم يفضلون الآتين من مدارس معينة. الطائفة ليست شرطاً بالنسبة لأية مدرسة.

خلاصة الأمر أن الالتحاق بالتعليم المهني يخضع اجمالاً لشروط اكاديمية وفي بعض الاحيان لشروط العمر. وهذا يعني ان الالتحاق به يتطلب خروجاً من درجة ما من السلم التعليمي ، وبعمر معين. وبالتالي فان التعليم المهني الخاص ، ورغم حرفيته ، فانه يخضع في مدخلاته على الأقل للمعايير العامة التي يفرضها نظام التعليم السائد. وهذا الخضوع نراه بالنسبة للنجاح الدراسي وتكاليف الدراسة ، حيث ان الداخلين في النهاية لشروط غير معبر عنها (اقتصادية) ويخضعون لشروط التحصيل.

ويبدو أن حوالي ٤٤٪ من هذه المدارس تستقبل تلاميذاً إما بشكل مجاني (التعليم الرسمي) أو بتكاليف دون الألف ليرة. أما المدارس الباقية فتتقاضى أجوراً مرتفعة نسبياً : ٢٥٪ منها تتقاضى ما فوق الـ ٢٠٠٠ ليرة في الشهر.

وإذا أخذنا المعلومات المقدمة بنسبة لمقدار النجاح على أساس انها صادقة نلاحظ ان المدارس التي يحصل فيها نجاح بنسبة عالية قليلة ، وان المدارس التي ينجح نصف طلابها وما دون تشكل نصف المدارس المعنية بالدراسة.

تكاليف الدراسة ونسب النجاح شاهد على ان الدخول والتخرج من المدارس المهنية ، والخاصة منها بشكل اساسي (والتي تصب في النهاية كما لاحظنا سابقاً في قطاع الخدمات) ، مسألتان غير ميسرتين أمام جميع الطلاب الخارجين من المدرسة في عمر معين ويودون الالتحاق بها.

ان انسحاب نظام الاصفاء على التعليم المهني يعني من جملة ما يعني مزيداً من إرسال الطلاب الى سوق العمل من دون اختصاصات موثوقة. وهذا يعني ان سوق العمل وأصحاب العلاقة قادرين على الاستقبال والالتحاق من دون اختصاص محدد. أي ان العقلنة تحصل خلال القنوات بين مستويات

أو التي تقع في أعلى الهيكلية أو العمل الحر (إدارة الأعمال) أو التي تتطلب الخشونة أو العمل الجسدي (الأعمال اليدوية الحرة).

هذا لا يعني ان هذه الاختصاصات هي حكر على الذكور وتلك على الإناث، نصف فقط، ودائماً، الاتجاه الغالب. والدليل على هذا التنبيه ان ٨٠٪ من المدارس التي نحن بصددنا مختلطة. لكننا اذا تمحصنا في الاختصاصات التي تعلمها مدارس الذكور الأربع ومدارس الإناث الثلاث فاننا نجد نفس الاتجاهين المذكورين أعلاه. حيث نضيف الى المهن «الأنثوية» الخياطة والتجميل والاختزال. ونضيف الى الاختصاصات «الذكورية» التجارة والحدادة والتدفئة والرسم المعماري. هذه الاضافات تعود فتؤكد الاتجاهات الغالبة. ثم ان مجمل هذين الاتجاهين سبق ولاحظناهما مع مزيد من المهن وبالتالي الخصائص «الأنثوية» و «الذكورية» في الجزء الأول من هذا البحث (في القسم الخاص بالتعليم المهني).

وهذا ما يدفعنا الى معرفة موقف الطلاب الحقيقي تجاه هذا الموضوع، وهذا ما سنعالجه في القسم الأخير من الاستقصاء التعليمي. من جملة الأمور التي سنستعرضها حول مواقف الطلاب وواقعهم ومواقفهم المهنية.

### ٣ - ١ - ٦ - الأساتذة في استمارة المؤسسات :

سألنا المسؤولين عن المدارس عن الهيئة التعليمية : كيف يتم اختيار الهيئة التعليمية؟ ما هي مستوياتهم التعليمية؟ ما هو عدد الاساتذة الذين قاموا بدورات تدريبية؟

بطبيعة الحال يتم اختيار الاساتذة اجمالاً بناء على مواصفات علمية (شهادة أو خبرة) وهذا أضعف الإيمان. وهو يكمل طريقة اختيار الطلاب. وبالنسبة للمستوى العام فان ٩٠٪ منهم يحملون اجازات، القسم الاكبر (٦٥٪) في الاختصاص الذي يعلّمه. وهذا ينطبق على الذكور منهم كما على الإناث.

لكن الجديد في أوضاع الاساتذة عدم تفرغ معظمهم (٨٧٪ من الاساتذة الذكور و ٦٨٪ من الاساتذة الإناث). ولا يخفى كم هذا الواقع من تأثير سلبي على العملية التعليمية. وهو على الأقل يكشف النقاب عن أمر هام : ان ما قيل عن الاهتمام بالصفات اللامعرفية (الشخصية) للطلاب، والعودة الى الاساتذة في تعديل البرامج، لم يكن في معظم الاحوال سوى طموح اكثر منه واقعاً. مما يؤكد التحليل السابق حول خطاب المسؤولين. ثم ان عدم التفرغ يعني من ناحية ثانية واقع عدم الثبات للمدرسة، أي طابعها غير المؤسسي وهذا ما حاولنا أن نبرهنه سابقاً.

رغم ذلك فالاساتذة يتمتعون عموماً بالكفاءة اللازمة، فبالإضافة الى غلبة الاختصاصات العالية، فان المسؤولين أجابوا عن سؤال حول متابعة هؤلاء، ان معظم الاساتذة تابعوا دورات أو قاموا بزيارات أو سافروا بمهمات الى الخارج، لاستكمال معلوماتهم أو في مهمات دراسية.

هذه هي الصورة التي قدمها مسؤولو المدارس المهنية التي شملتها العينة عن المناهج وسوق العمل والطلاب والاساتذة، من الضروري الآن أن نرى الصورة من مكان آخر، من وجهة نظر الاساتذة والطلاب، وهم يتكلمون عن المدرسة نفسها، والمناهج وسوق العمل وعن بعضهم البعض.

الفصل التالي يستعرض أجوبة الاساتذة.

والفصل الذي يليه يستعرض أجوبة الطلاب.

### ٣ - ٢ - الأساتذة (في استماراتهم)

#### ٣ - ٢ - ١ - الغرض من الاستقصاء :

تتعلق الاستقصاء الميداني ٤٤ أساتذة يتمون الى المدارس المهنية والفنية الرسمية والخاصة بنسبة ٨٠٪ منهم من المدارس الخاصة و ٢٠٪ من المدارس الرسمية. وهذه النسبة تتوافق مع أهمية القطاع الخاص في مجال التعليم المهني من حيث عدد المدارس ونسبة الطلاب المسجلة فيه.

وتدل نتائج الاستمارة ان مستوى تخصص الاساتذة جيد اجمالاً، فاكثر من ٨٦٪ منهم حائزون على مستوى اجازة وما فوق، منهم ٢٠,٤٥٪ من حملة الدكتوراة، و ١٣,٦٤٪ من المستوى الثانوي.

وهناك عدد كبير من الاساتذة يمارسون حالياً مهنة اخرى غير التعليم (٦١,٣٦٪) إلا أن نسبة الذين يمارسون مهنة مرتبطة بالاختصاص الذي يدرسونه تعادل فقط ٢٢,٧٣٪ وقد سجلت هذه النسبة انخفاضاً بالنسبة لما كانت عليه في الماضي (٣١,٨٢٪) كما تظهر ذلك نتائج فرز الاستمارات وذلك رغم ارتفاع عدد العاملين خارج التعليم. وارتفعت نسبة العاملين في مجالات تختلف عن الاختصاص الذي يدرسونه من ١٣,٦٤٪ الى ٣٨,٦٤٪، وهذا يدل على ابتعاد الاستاذ عن حقيقة سوق العمل الذي يعدّ طلابه له وبالتالي لا يساعده في عملية تقويم المحتوى التربوي للبرامج الدراسية. ولكن ليس بوسعنا في نطاق هذه الدراسة معرفة الاسباب التي أدت الى هذا الابتعاد، وما اذا كانت ناتجة عن تطور في متطلبات الوظائف والمهن المعنية أم متعلقة بأسباب خارجية عن تطور سوق العمل ومتعلقة بالظروف الشخصية للفرد أو بالظروف الاستثنائية التي مرت بها البلاد.

#### ٣ - ٢ - ٢ - استمارة الأستاذ

محتوى التعليم منجز، وهدفه النهائي إعداد الطالب، ووسائله العملية استاذ ووسائل تعليمية. ولذلك تهدف هذه الاستمارة بالاضافة الى الاستقصاء حول الطالب والمؤسسة التربوية، الى أخذ رأي الاستاذ في واقع التربية من جهة ومدى ارتباط التربية هذه بسوق العمل من جهة اخرى.

والاستمارة مؤلفة من أربعة أقسام :

١ - معلومات حول المؤسسة التعليمية التي ينتمي اليها الاستاذ.

٢ - معلومات حول الاستاذ.

٣ - معلومات حول المحتوى التربوي وعلاقته بسوق العمل.

٤ - معلومات حول وسائل التعليم والتقويم.

يهدف القسم الاول من الاستشارة الى جمع معلومات عامة عن المؤسسة التربوية التي ينتمي اليها الاستاذ، نوعها والدوام الذي يتبع فيها (نهارية، مسائية).

ثم يليه قسم ثانٍ يتناول جمع المعلومات حول الاستاذ، وضعه الشخصي والعائلي، اختصاصه، مستوى الشهادة الحائز عليها، عمله خارج المؤسسة التربوية في حال ممارسته مهنة اخرى الى جانب التعليم.

ومارسه هذه المهنة غير التعليم (في نفس الاختصاص الذي يدرسه أو في مجال آخر) يمكن أن تكون دليلاً على مدى ارتباط الاستاذ ومعرفة بسوق العمل من خلال خبرته المهنية في الماضي والحاضر. كما ان خبرته المهنية ومعرفة لسوق العمل تساعد على تقويم محتوى المناهج واستنتاج مدى ارتباطها بمتطلبات سوق العمل. والتعرف عن كتب الى الأسس التي تعتمد عليها المؤسسات المهنية لاختيار العاملين لديها والخصائص غير المهنية التي يجب ان تتوفر لدى الطالب لتسهيل له عملية الحصول على مهنة، كما تسمح له خبرته بالاعتماد على واقع عاشه للقيام بعملية التوجيه المهني حيال الطلاب الجدد في المؤسسة وحيال أولاده والمقربين اليه.

ويلى القسم المخصص للاستاذ القسمان الرئيسيان في هذه الاستشارة والمتعلقان برأيه بمحتوى التربية، المناهج، وسائل التعليم ووسائل التقويم، ومدى ارتباط المحتوى التربوي بحاجات وواقع سوق العمل والتعديلات التي يقترح الاستاذ إدخالها على هذا المحتوى.

فطرحنا الاسئلة حول المواد التي يعلّمها الاستاذ في المؤسسة التربوية ووسائل التعليم التي يستخدمها شخصياً لمعرفة أي مدى تكفي هذه الوسائل، في نظره، في الاسهام بجعل الطلاب يستوعبون محتوى درس من جهة. والمحتوى الثقافي أو الخصائص اللامعرفية التي تتضمنها المناهج وبرامج التأهيل من جهة أخرى.

ومن ثم. وعلى صعيد التقويم. على أي أسس وبأي شكل تم عملية تقويم معرفة الطلاب ودرجة استيعابهم للمواد التي تتضمنها المناهج.

ومن خلال الاسئلة المطروحة حاولنا استخلاص رأي الاستاذ في نوعية العلاقة القائمة بين المحتوى التربوي وسوق العمل، وإلى أي مدى يعتقد ان المواد التي يعلّمها بصورة خاصة، ومناهج التعليم المعتمدة في المؤسسة بصورة عامة، تلبي المتطلبات الفعلية لمهن ووظائف مختلف الاختصاصات، وهل تلعب المؤسسة التربوية دورها في اعداد الطلاب الذين ينتمون اليها اعداداً صالحاً، وما هي الشروط التي يجب ان تتوفر في المدرسة لكي يزيد ارتباطها بسوق العمل.

وفي ضوء هذه الاعتبارات طلب من الاستاذ إعطاء الخطوط العريضة للتعديلات التي يقترح إدخالها على المناهج وذكر مختلف المواد الناقصة التي يجب إضافتها في مختلف فروع الاختصاص.

واستكملنا نظرتنا الى المحتوى التربوي والتعديلات المقترحة بأسئلة حول وسائل التعليم والتقويم البديلة أو المكملة التي يمكن أن تساهم بدورها في عملية تحسين محتوى المناهج التربوية والاعداد المهني ليتقارب قدر الامكان مع متطلبات سوق العمل.

٣ - ٢ - ٣ - المحتوى التربوي وعلاقته بسوق العمل:

سُئل الاستاذ عن رأيه حول محتويات المواد التي يعلّمها وإلى أي مدى تلبي هذه المحتويات المتطلبات الفعلية في مهن ووظائف سوق العمل. فكان الجواب ايجابياً في معظم الحالات: ٤٧,٧٣٪ منهم يعتقدون انها تلبي بشكل جيد هذه المتطلبات و ٢٥٪ انها تلبي بشكل معقول و ١٥,٩١٪ قالوا انها تلبي بشكل تام هذه المتطلبات. فقط ١١,٣٦٪ رأوا ان محتويات المواد التعليمية تلبي بشكل ضئيل أو لا تلبي بشيء، متطلبات سوق العمل، وهذه المواد هي الرياضيات والاحصائيات واللغة وهي المواد التي لا تحتوي على اختصاص تقني معين كالحاسبة والاقتصاد، الضرب على الآلة الكاتبة، التفصيل والخياطة والكهرباء والهندسة المعمارية وهي المواد الاخرى المعنية بالسؤال المطروح.

وفي رأي النسبة ذاتها من الاساتذة (أي ١١,٣٦٪) التوافق ضئيل بصورة عامة بين مناهج التعليم في المؤسسة التربوية ومتطلبات الوظائف في سوق العمل، بينما يرى ٦٨,١٨٪ من الاساتذة ان هذا التوافق جيد أو معقول، وقال ٢٠,٤٥٪ منهم ان التوافق تام.

والجدول التالي يبيّن بالتفصيل ما هي، في رأي الاساتذة، الاختصاصات التي تتوافق مناهجها، في المؤسسة التي يعلمون فيها، مع متطلبات سوق العمل.

الاختصاصات التي تتوافق مناهجها مع متطلبات سوق العمل

| المجموع | توافق<br>ضئيل | توافق<br>معقول | توافق<br>جيد | توافق<br>تام | مدى موافقته<br>لسوق العمل<br>الاختصاص |
|---------|---------------|----------------|--------------|--------------|---------------------------------------|
| ١٥      | -             | ١              | ٦            | ٨            | الاختزال ، مراسلات ،<br>استكتاب       |
| ١٠      | ٤             | ٢              | ٣            | ١            | تجارة                                 |
| ٢١      | -             | ٤              | ٩            | ٨            | محاسبة عامة                           |
| ١٠      | ١             | -              | ٦            | ٣            | كمبيوتر ، برمجية ، تحليل ،<br>تقيب    |
| ١٥      | ١             | ٢              | ٦            | ٦            | سكرتيريا                              |
| ٨       | -             | ١              | ٣            | ٤            | لغة                                   |
| ٥       | -             | -              | ٢            | ٣            | ادارة أعمال                           |
| ١٢      | ١             | ٣              | ٥            | ٣            | الالكترونيك                           |
| ١٤      | -             | ٣              | ٦            | ٥            | كهرباء عامة                           |
| ٢٠      | -             | ٣              | ٨            | ٩            | هندسة مدنية ومعمارية                  |
| ١٣      | ٤             | ١              | ٤            | ٤            | غير ذلك                               |
| ١٤٣     | ١١            | ٢٠             | ٥٨           | ٥٤           | المجموع                               |

ورغم ذلك فهناك اكثر من نصف الاساتذة (٥٢,٢٧٪) يقترح إدخال تعديلات على المناهج ، ٢٠,٤٥٪ من مجموع الاساتذة يرى أن هناك ضرورة لتخطيط مناهج جديدة للمواد التي يدرسونها ، و ١٨,١٨٪ يقترح إدخال اعمال تطبيقية في المناهج المعتمدة ، و ٦,٨٢٪ يرى ضرورة إدخال لغة أجنبية بين مواد البرنامج الدراسي = ٤,٥٥٪ يطالب بكتب جديدة وحديثة .

ونلاحظ هنا ان الاعمال التطبيقية ، الى جانب ما جاء أعلاه ، هي المادة الناقصة في نظر قسم كبير من الاساتذة (في ٤٥٪ من الأجوبة على السؤال المتعلق بالمواد التي يجب إضافتها على المناهج) ، وذلك في عدة اختصاصات منها الكهرباء ، وفنون البناء ، والرسم والهندسة ، وادارة الاعمال ، وغيرها .

وهذا ما يسمح لنا بالقول ان المناهج في التعليم المهني ، رغم كونها معدة لاختصاصات معينة وتقنية ، لا تزال تحتوي على طابع نظري وعام .

اما المواد الاخرى الناقصة في بعض الاختصاصات فنذكر : تطوير الآلات في فرع الطباعة والسكرتاريا ، والرياضيات الحديثة في فرع الكهرباء والمحاسبة ، وأصول التنظيم والادارة في فرع ادارة الاعمال والمحاسبة . وهي بلاشك مواد هامة لكل من هذه الاختصاصات .

المواد الناقصة التي يجب إضافتها الى المنهج بحسب فروع الاختصاص

يرجى مراجعة الجدول على الصفحة التالية

٣ - ٢ - ٤ - أما في عملية التوجيه المهني ، فالاختصاصات التي تحوز على تقييم إيجابي من قبل الأستاذ ، وينصح التلاميذ الجدد بالالتحاق بها فهي التجارة والمحاسبة والكمبيوتر (١٧,٥٪ لكل منها) ثم الهندسة المعمارية والكهرباء (١٠٪) ثم السكرتاريا (٧,٥٪) وأخيراً الكرتونيك عام ، لغة ، ادارة اعمال وغيرها.

ولكن الاجابات لم تكن واضحة بالنسبة للأسباب التي تقود الاستاذ الى اختيار هذه الاختصاصات . ونشير هنا الى ان العدد الاكبر من الاساتذة يوجّه أولاده أو أولاد أصدقائه نحو المهن الحرة المرموقة كالمهندسة والطب (٣٠,٧٧٪) ثم نحو مهن يدوية حرة ، دون تحديد (١٥,٣٨٪) ، ومن الاختصاصات المشتركة بين التوجيه المهني للتلاميذ والتوجيه المهني للمقرّبين اليهم اختيار الاساتذة الهندسة ، الكمبيوتر ، التجارة وادارة الاعمال .

٣ - ٢ - ٥ - وفي ما يتعلق بالخصائص غير المهنية التي يجب ان تتوفر لدى الطالب لتسهيل له عملية الحصول على مهنة فهي لا تلعب أي دور حسب رأي ٢٩,٥٥٪ من الاساتذة ، ولكن ما تبقى منهم (٧٠,٤٥٪) يعترف بوجود هذه الخصائص وهي حسب الأهمية المعطاة لها : الثقافة العامة (١٣,٦٤٪) ، الشهادة (١١,٣٦٪) ، اللغة الأجنبية والإلمام بالرياضيات والعلوم (٩,٠٩٪) ، القدرة الذاتية (٦,٨٢٪) والرغبة (٤,٥٥٪) .

ونشير هنا إلى ان هذا السؤال ترك مفتوحاً دون تحديد هذه الخصائص مسبقاً من قبل فريق الدراسة ، لذلك نجد نسبة كبيرة من الأجوبة التي يمكن وضعها تحت عنوان « غير ذلك » (١٥,٩١٪) ، ويمكن تفسير وجود الرياضيات والعلوم في هذه اللائحة لكونها مواد تعطي ، لمن يتقن استمالتها ، طريقة تفكير وتنظيم خاصة يمكن أن تساعد في مهنته .

كما أن هناك أسساً تعتمد عليها المؤسسات المهنية لاختيار العاملين لديها وهي واردة في رأي الاساتذة في النسب التالية : كل من الشهادة والخبرة تآنيان في مطلع اللائحة بنسبة ٢٦,٤٧٪ لكل منهما ، ومن ثم الكفاءة العلمية (٢٢,٠٦٪) ثم تنخفض النسب انخفاضاً ملموساً فلا تعطي غير ٧,٣٥٪ للمعرفة الشخصية ، ٥,٨٩٪ للواسطة ، ٤,٤١٪ للأمانة وغير ذلك من الشروط . ونشير هنا الى أنه ، جواباً على هذا السؤال ، ذكر الاساتذة اكثر من شرط أي أنه في رأيهم هناك عدة أسس يعتمدونها أرباب العمل لاختيار العاملين لديهم .

وما نلاحظه هنا بالنسبة للخصائص غير المهنية والأسس المعتمدة لاختيار العاملين في المؤسسات المهنية هو أن معظم الشروط الحائزة على الأولوية كالشهادة والكفاءة العلمية واللغة والثقافة العامة والرياضيات والعلوم ، باستثناء الخبرة ، هي خصائص علمية ، تلعب المناهج والمؤسسة التربوية دوراً هاماً في اكسابها وهي غير مرتبطة مباشرة بشخصية الطالب وصفاته غير المعرفية .

| المجموع   | ٢  | ٢  | ١  | ٢  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
|   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |       |
| محاكاة<br>ادارة اعمال<br>امانة سر<br>كمبيوتر<br>علوم تجارية<br>فنون بناء ، رسم هندسة<br>تدفئة وتبريد<br>ميكانيك عام<br>كهرباء<br>الطباعة ، السكرتارية | ٢  | ١  | ١  | ٢  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| المواد الناقصة التي<br>يجب اضافتها<br>الاختصاص  | ٢  | ١  | ١  | ٢  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| تطوير<br>الات   | ٢  | ١  | ١  | ٢  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| رياضيات<br>حدیة<br>وموسعة   | ٢  | ١  | ١  | ٢  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| تطبيقية<br>اعمال  | ٢  | ١  | ١  | ٢  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| اصول<br>التنظيم<br>والادارة   | ٢  | ١  | ١  | ٢  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| لغة   | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| الممارسة<br>المهنية   | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| غير ذلك   | ٣  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ١  | ٣  | ٢٠  | ١٠٠٪  |
| المجموع   | ٢٠ | ١٠ | ١٠ | ٢٠ | ١٠ | ١٠ | ١٠ | ١٠ | ٣٠ | ٢٠٠ | ١٠٠٠٪ |

وتحسين الدور الذي تلعبه المؤسسة التربوية وتوثيق ارتباطها بسوق العمل يتطلب بعض الشروط. منها ان يكون هناك علاقة مباشرة بين المدرسة وأرباب العمل (حسب رأي ٢٧,٧٨٪) وإدخال الاعمال التطبيقية في المناهج (٢٠,٣٧٪) بينما يقترح ١٢,٩٦٪ من الأساتذة الاعتماد في المؤسسة التربوية على برنامج مطلوب من قبل أرباب العمل؛ وأن تدرّس فيها الاختصاصات المطلوبة من قبلهم، كما يقترح ١١,١١٪ دراسة لحاجات سوق العمل أو الاعتماد على كفاءة الاساتذة (٧,٤١٪).

وقد أعطى الأساتذة أكثر من جواب على هذا السؤال، وهذا يعني ان الحل ليس وحيداً في نظرهم، وان الشروط التي تضمن الارتباط بين سوق العمل والمدرسة متعددة واحياناً متأسكة، نذكر على سبيل المثال: دراسة حاجات سوق العمل واعتماد برنامج مطلوب واختصاصات مطلوبة.

٣ - ٢ - ٦ الشروط التي يجب أن تتوفر في المدرسة لكي يزيد ارتباطها بسوق العمل:

|    |   |        |
|----|---|--------|
| ٤  | اعتماد على المهارات الشخصية                   | ٧,٤١٪  |
| ٣  | يجب أن تكون الشهادات معترف بها                | ٥,٥٦٪  |
| ١٥ | ان يكون هناك علاقة بين المؤسسة وأصحاب الأعمال | ٢٧,٧٨٪ |
| ١١ | أعمال تطبيقية                                 | ٢٠,٣٧٪ |
| ٧  | برنامج مطلوب واختصاصات مطلوبة                 | ١٢,٩٦٪ |
| ٤  | كفاءة الأساتذة                                | ٧,٤١٪  |
| ٦  | دراسة حاجات سوق العمل                         | ١١,١١٪ |
| ٤  | غير ذلك                                       | ٧,٤١٪  |
| ٥٤ | المجموع                                       | ١٠٠٪   |

٣ - ٢ - ٧ - وسائل التعليم والتقييم:

أما رأي الاساتذة في وسائل التعليم، فالأغلبية منهم (٧٤,٥٥٪) تعتقد ان الوسائل المستعملة حالياً هي جيدة وكافية، وهذه الوسائل هي: الوسائل السمعية البصرية (٤٠٪) الاعمال التطبيقية (٢٥,٤٥٪)؛ شرح الدرس عدة مرات (١٢,٧٣٪) كما ان هناك نسبة صغيرة تعتمد الحوار بين الطالب والاساتذ (٣,٦٤٪).

إلا أن هناك قسماً من الأساتذة يعتقدون أن الوسائل المستعملة غير كافية ويقترحون وسائل مكتملة أو بديلة كالوسائل التطبيقية والدورات التدريبية والتنسيق بين الاساتذة والتلاميذ.

والوسائل المستعملة هذه تساهم، في رأي الأستاذ وفي أغلب الأحيان، في جعل التلاميذ يستوعبون محتوى الدرس، وان كان ما يقارب ٢٠٪ يعتقد ان هذه المساهمة جزئية. ولئن نحصل على معلومات كافية عن الأسباب التي تجعل هذه الوسائل تساهم بصورة كلية أو جزئية في هذا الاستيعاب.

٣ - ٢ - ٨ - تقييم معرفة الطلاب:

وأخيراً، وبما يتعلق برأي الاستاذ في عملية تقييم معرفة الطلاب فالاجابات تدل أولاً على أن هذه العملية تم غالباً بشكل فضلي (٤١,٦٧٪) أو شهري (٢٩,١٧٪) وقليل ما تجري في نهاية العام الدراسي (٨,٣٣٪) أو بواسطة تمارين يومية (٤,١٧٪).

وتتم عملية التقييم، استناداً الى أسس مختلفة كتقييم الطلاب من قبل الاساتذة، والتقييم على أساس استيعابهم للدروس، واستخدام الامتحانات النهائية والتقييم الشخصي، إلا أن في ٦٥,٩٠٪ من الحالات يتم التقييم بواسطة مسابقة تطبيق عملي، وفي جميع الحالات هناك أكثر من ٩٠٪ من الأساتذة الذين يوافقون على الأسس المستعملة ولا يقترحون أسساً بديلة لها.

والانطباع الذي يمكننا أن نستنتجه من خلال الأجوبة على هذه الاستشارة هو أنه هناك تقييم عام ايجابي من قبل الاساتذة للمحتوى التربوي ومدى ارتباطه بسوق العمل، رغم التحفظات والتعديلات المقترحة. وعلينا مقارنة استنتاجات الاستاذ حول هذا الموضوع مع ما يدور عملياً في سوق العمل والمؤسسات التربوية وعلى صعيد الطالب والعامل من خلال تحليل نتائج الاستنارات الموجهة اليهم.

٣ - ٣ - الطلاب في التعليم المهني المرتبط بالخدمات واتجاهاتهم

٣ - ٣ - ١ - الغرض من الاستقصاء:

علاقة التعليم بسوق العمل (قطاع الخدمات) نعالجه من خلال المعلومات المتوفرة او التي نجتمعها، عن مطالب قطاع الخدمات (المؤسسات) وتقديمات التعليم (المدارس)، هذه المطالب والتقديمات تتجسد في النهاية بالطاقة العاملة التي تكونها المدرسة، لذلك سعينا فضلاً عن استخراج تلك المطالب والتقديمات ان نعرف الوضع التربوي للعاملين في المؤسسة، حيث تتجسد في النهاية طريقة استعمال المعرفة في اطار العمل. على ان علاقة التعليم بسوق العمل لا تنعكس فقط في وضع العاملين الدراسي، وانما ايضاً، وقبل الانتقال إلى العمل، على اتجاهات الطلاب المهنية، التي تشكل في الاصل الارضية التي ينطلق منها هؤلاء. ليس هذا فحسب فان افتراض وجود مشكلة تطابق - عدم تطابق بين حاجات سوق العمل وتقديمات النظام التربوي يجعلنا أكثر اهتماماً بمعرفة اتجاهات الطلاب قبل ان يلتحقوا فعلاً بالعمل، لمعرفة مدى المسافة بين ميولهم وتوقعاتهم ومعارفهم المهنية... وما يوفره سوق العمل لهم. اي ان السؤال يصبح كيف يعيش الطلاب علاقة التعليم بسوق العمل، او كيف تنعكس عليهم

هذه العلاقة ، ما اذا كانوا خاضعين لمنطق هذه العلاقة او رافضين لها ، ما اذا كانت اتجاهاتهم متناسب معها ام لا .

من هنا ضرورة التفتيش عن اتجاهاتهم . ولكن استقصاءنا يشمل ليس فقط الانعكاس الضمني للتعليم وسوق العمل على اتجاهات الطلاب المهنية ، انما ايضاً موقفهم الصريح من هذا وذاك ، من التعليم وسوق العمل . وهذا هو مستوى آخر للمقارنة . وبما اننا نعتبر ان هذه المواقف محكومة بهوية الطلاب الاجتماعية - المدرسية - الجنسية ، فان هذه المعالجة تأخذ بعداً ثالثاً .

ويمكن إنجاز مستويات المعالجة هنا على الشكل التالي :

(المصادر المؤثرة : التعليم ، سوق العمل ، الهوية) .

• تأثير العلاقة بين هذه المصادر على التلاميذ بشكل غير مباشر : الاتجاهات والميول .

• الموقف من التعليم وسوق العمل ، انطلاقاً من نوع التعليم والهوية .

لذلك ينقسم الفصل الحالي الى ثلاثة موضوعات :

- الميول والتوقعات المهنية .

- تقييم سوق العمل .

- تقييم التعليم .

٣ - ٢ - استمارة الطالب

تتضمن استمارة الطالب أربعة محاور :

• المحور الاول يدور حول معلومات عن واقع التلميذ ، او اذا صح التعبير عن هويته : الاجتماعية - المدرسية - الجنسية . هذا المحور يستقى منه بعض العوامل بغية دراسة تأثيرها على اتجاهات الطلاب في المواقف الاخرى .

• المحور الثاني يتناول الميول والتوقعات المهنية ، فالسؤال الضمني المطروح هنا هو ما افق الطلاب الدراسي - المهني ، وكيف يرون سبب وجود هذا الافق دون غيره ؟ مع تحليل اضافي لاختلاف الآفاق بحسب العوامل المستقاة من المحور الاول ، والتفتيش عن الاسباب مهم : لماذا يتوقع بعض الطلاب الذهاب الى المهن اليدوية وبعضهم الاخر الى المهن الفنية . هل هذا الخيار او ذاك سببه الميل الشخصي ؟ ام يحمل طبيعة العلاقة بين نظام التعليم وسوق العمل من ناحية وبينها وبين النظام الاجتماعي من ناحية ثانية ؟ وبالتالي الى اي حد هناك هامش فعالية للتوجيه المهني ؟ ... الخ .

• المحور الثالث يطرح على الطالب موقفه من سوق العمل مباشرة بقصد معرفة مدى تأثيره الواقع

الموضوعي (الذي استخرجنا بعض مؤشراتنا في القسم الاول ، وبعضه الاخر في استقصاء سوق العمل) على مواقف الطلاب ، وبالتالي مدى توافق معتقداتهم مع ما يجري فعلاً فيه .

• المحور الرابع يتناول تقييم الطلاب للتعليم من حيث صلاحيته المهنية (الاعداد) . وهنا نسأل أنفسنا الى أي حد يعي الطلاب مسألة التوافق - اللا توافق بين التعليم وسوق العمل ؟ ما هو رأيهم انطلاقاً من تجربتهم التربوية المعاشة ، وانطلاقاً من تقديراتهم لمتطلبات سوق العمل ؟ والى أي حد هناك شعور بأزمة ما في علاقة التعليم بسوق العمل .

٣ - ٣ - الميول والتوقعات المهنية :

« ما هي المهنة التي تود ممارستها في المستقبل ؟ » .

توزعت الاجابات على الشكل التالي :

|                                   |     |         |
|-----------------------------------|-----|---------|
| هندسة معمارية والكهرباء           | ٦٧  | ٢٧,٦٨ % |
| مدير شركة - قائد طيران - طبيب ... | ٢٤  | ٩,٩١ %  |
| كيميوسر                           | ٢٣  | ٩,٥٠ %  |
| محاسبة وتجارة وادارة اعمال        | ٧١  | ٢٩,٣٣ % |
| موظف                              | ٢٧  | ١١,١٥ % |
| سكرتاريا                          | ١٤  | ٥,٧٨ %  |
| مهن حرة                           | ١٥  | ٦,١٩ %  |
| غير ذلك                           | ١   | ٠,٤١ %  |
| مجموع الاجابات                    | ٢٤٢ | ١٠٠ %   |

جدول : توزع اجابات الطلاب حول المهن المرغوب ممارستها في المستقبل .

ويبدو ، من خلال قراءة هذا الجدول ، ان ثلاثة ارباع الطلاب يودون ممارسة عدد من المهن المرموقة او الفنية في قطاع الخدمات . في حين ان الربع الباقي توزعوا على المهن التي تحتل مرتبة ادنى في علاقات العمل في قطاع الخدمات وغيره (موظف ، سكرتاريا ، مهن يدوية) .

اي ان افق الطلاب المهني الغالب يمتد الى المواقع المتقدمة والمرموقة في سوق العمل في قطاع الخدمات . لو قارنا هذه الرغبة بالتوزع الموضوعي لهذه الفئات لبدت الاوضاع مختلفة بين النوايا وواقع الحال :

|                               |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| نسبة الطلاب في التعليم المهني | نسبة الراغبين في ممارسة المهنة |
| السكرتاريا                    | ١٧,٢٦                          |
| مهن يدوية                     | ٢٦,٩٦                          |
|                               | ٥,٧٨                           |
|                               | ٦,١٩                           |



هذا يعني ان ميول الطلاب المهنية هي في مكان يفترق نسبياً عن اتجاهاتهم الموضوعية . وسنرى لاحقاً ماهية الضغوط التي تمارس على هؤلاء الطلاب والتي تجعلهم ينحرفون عن ميولهم الاساسية .

لكن من الضروري أيضاً ملاحظة ان مثل هذا الاقتراق يعني من جهة اخرى ان سوق العمل ونظام التعليم والمنشأ الاجتماعي ، كل هذه المواقع تكون رغبات « صعود » ، او اتجاهاً الى مهن دون اخرى ، وكأنها جميعاً تتعاون على « تحييب » اختصاصات دون اخرى . وهذه نوع من الايديولوجيا التي تجعل المهن ذات تراتب معين في ذهن الطالب ، وتقوم هذه الايديولوجيا على تفضيل العمل النظري على العمل اليديوي .

في سؤالين آخرين مباشرين حول المهن التي يفضلها الطلاب والمهن التي لا يفضلونها وجدنا تقريباً نفس الاتجاهات ، او نفس الايديولوجيا .

« عدد ثلاثة اختصاصات تفضلها (...) » .

« عدد ثلاثة اختصاصات لا تحبها (...) » .

#### المهن المفضلة المهن غير المرغوبة

|                               |         |         |
|-------------------------------|---------|---------|
| هندسة معمارية والكهربيك       | ٪ ٢١,٨٣ | ٪ ٥,٦٢  |
| مدير شركة - قائد طيران - ضابط | ٪ ١٦,٩٧ | ٪ ١٢,٠٤ |
| كمبيوتر                       | ٪ ٤,٥٨  | ٪ ٠,٨٠  |
| محاسبة وتجارة وإدارة أعمال    | ٪ ١٨,٨٦ | ٪ ٧,٢٢  |
| موظف - خدمات اجتماعية         | ٪ ٥,٣٨  | -       |
| سكرتاريا                      | ٪ ٣,٢٣  | ٪ ١,٦٠  |
| مهن يدوية                     | ١١,٥٩   | ٪ ٣٢,٩٣ |
| علوم اجتماعية وحقوق           | ٪ ٥,١١  | ٪ ١٢,٨٤ |
| غير ذلك                       | ٪ ١٢,٣٩ | ٪ ٢٧,٣٠ |

نلاحظ اولاً انه ليس هناك اي مهنة تحوز على رضا الجميع او على رفضهم . لكن هذا الجدول يقدم لنا نوعين من المهن :

- مهن تحوز بشكل غالب على رضا الطلاب وهي المهن المرموقة والمهن الفنية الخدمانية . ومهن غير مرغوبة بشكل غالب من الطلاب وهي المهن اليديوية . وهذا تأكيد لما ظهر لدى توقعات الطلاب في السؤال السابق .

- هناك مهن يبدو الموقف منها غامضاً ، بحيث ان نسبة الطلاب الذين يحبونها او لا يحبونها

هي من ناحية متقاربة ومن ناحية منخفضة . ويجمع هذه المهن كونها تنتمي إلى العمل المأجور اولاً ، وإلى كونها لا تتطلب اختصاصاً عالياً ثانياً وإلى كونها تنتمي إلى فئة الدخل المحدود ثالثاً وإلى انها ليس هناك اتجاهها موقف ايديولوجي (احتقار مثلاً كاحتقار العمل اليديوي) ، واخيراً هي مهن يمكن الحصول عليها : موظف ، سكرتاريا ، علوم انسانية (تعليم) .

مجموع هذه الصفات المتناقضة ، اي كونها في النهاية لا هي « فوق » ولا هي « تحت » جعلت منها ربما مهن « احتياطية » يتم ممارستها لتجنب ما دونها ، ولاستعصاء ما فوقها ، وبالتالي دون رغبة معينة او امتعاض ما .

مجموع ما سبق يجعلنا نبي سلم المهن كما يعبر عنه الطلاب ، من المهن المرغوبة - المتوقعة إلى المهن غير المرغوبة - غير المتوقعة ، وبغض النظر عما يحصل فعلاً في النهاية على الشكل التالي :

(١) المهن الحرة المرموقة والاطارات العليا : مهندس ، طبيب ، ضابط ، قائد طيران ، مهندس الكتروليك ، مدير شركة ...

(٢) المهن الفنية الخدمانية : محاسبة ، تجارة ، ادارة أعمال ، كمبيوتر .

(٣) الوظائف الصغرى والتعليم والسكرتاريا .

(٤) المهن اليديوية .

ان الميول المهنية للطلاب الذين استقصيناهاهم ينخفض تجميعها كلما اتجهنا من الفئة الاولى إلى الفئة الرابعة .

سؤال اخير حول موضوع ميول الطلاب وتوقعاتهم كان حول تقديرهم لمستقبلهم المهني .

اجوبة الطلاب كانت معبرة جداً . فنسبة المتفائلين الذين يقولون انهم « سيجدون المهنة التي تتوافق مع ميولهم وقدراتهم » كانت قريبة (٦٦٩٤١٪) من نسبة الذين يتوقعون ممارسة مهنة تنتمي إلى الفئتين (١) و (٢) في السلم المذكور اعلاه (٧٦,٤٢٪) . بكلام آخر ان امكانية ممارسة تلك المهن يعني بالنسبة لهؤلاء الطلاب « توافقاً » مع ميولهم وقدراتهم . اما نسبة الطلاب الذين « يخافون » على مستقبلهم (من ممارسة مهنة لا تتناسب مع تحصيلهم او مع ميولهم) فهي تقرب بالتالي من نسبة الذين لا يتوقعون ممارسة المهن (١) و (٢) . اذن يقترن « الخوف » بالمهن غير المرموقة وغير الفنية ، ويقترن التفاؤل بتوفر هذه المهن .

هذه هي خلاصة اتجاهات وميول الطلاب المهنية . لكن الاكتفاء بهذا العرض يبسط هذه الاتجاهات والميول من حيث طبيعتها واسبابها ، ويجعل التحليل والتفسير آتيا من خارجها وليس من داخلها ، لذلك تنتقل إلى دراسة « الاسباب » مرتين : في المرة الاولى نستعرض تبريرات الطلاب

لاختياراتهم او ميولهم المهنية ، وفي المرة الثانية نحاول ان نربطها بعدد من المعطيات الموضوعية (الهوية : الاجتماعية ، المدرسية ، الجنسية) .

أ - ١ : تبريرات الطلاب لميولهم وتوقعاتهم .

« لماذا اخترت فرع التعليم الذي انت فيه حالياً ؟ » .

نصف الطلاب تقريباً تكلموا عن رغبات وميول خاصة بهم : « لانني اريد متابعة دراستي العليا » ، « لانني ارغب في هذا الفرع » . والنصف الآخر ذكروا اسباب « خارجية » ، مستمدة من سوق العمل : « لانه يوفر مجالات عمل أفضل » . او من نظام التعليم : « لم يتوفر لي مجالات عمل اخرى » ، « لانه اسهل من غيره » .

هكذا يستطيع نصف الطلاب الكلام عن « رغباتهم » او عن « ارادتهم » (وهذا يفترض ان تقديمات النظام التربوي وامكانية المتابعة فيها ، ثم امكانية توفر عمل ، كلها امور مضمونة ، او على الاقل ليس فيها مشكلة ) ، في حين ان النصف الآخر يبرز بصراحة ضغطاً ما يتعرض له ، تارة يسقطه على نظام التعليم وطوراً يسقطه على سوق العمل ، مع انهما وجهين لقضية واحدة : شروطه الاجتماعية تضغط عليه بشكل لا يستطيع فيه المتابعة الجامعية في اختصاص ما ( كلفة التعليم في المؤسسات الخاصة او في الخارج ) ، او بشكل تطلب منه إيجاد عمل سعيماً وراء المرود . وغني عن القول ان النظام التربوي نفسه يضع المحيط الاجتماعي الذي يعيش هذه الشروط في مأزق ، نتيجة طبيعة تقديماته التربوية (انواع التعليم المتوفرة ، فرص النجاح ، المجانية .. الخ) . وان هذه الشروط ليست في النهاية سوى جزء من شروط الانتاج نفسها التي ليس سوق العمل سوى مظهر منها . اي ان الاشارة الى تأثير هذا المصدر او ذاك لا يعني تحميل المسؤولية اليه ، انها اشارة فقط الى هامش تأثير كل منها ، في حين انها تتداخل جميعاً في حلقة واحدة .

نعود الى تبريرات الطلاب عبر اجوبتهم على سؤال آخر ، ذي طابع مباشر هذه المرة : « هل كان لديك او لدى اهلك ميل للاتجاه نحو تخصص محدد ولكن هناك ظروف تمنع ذلك ؟ ... » .

تبين اولاً ان هناك ٣٣,١٣٪ فقط لم يكن لديهم موانع . وبالتالي فان الذين عبروا عن رغبتهم او ارادتهم سابقاً ، لم ينطلقوا جميعاً من دوافع « ذاتية » . وهذا يعني أن ما يظنه هذا البعض « رغبة » او « ارادة » ليس ، في مستوى آخر ، سوى ضغطاً ما مورس على الطالب ، بوعيه او بدون وعيه . وهنا نحصل على نتيجتين :

• ان الذين يتوجهون مهنيّاً نتيجة رغباتهم وارادتهم لا يشكلون النصف ، بل الثلث ، وقد يكونوا اقل من ذلك اذا ما تعمقنا في الكشف عن هذه الميول . وبالتالي فان ثلثي الطلاب يختارون اختصاصهم او مهنتهم بناء على ضغوط ما ، سوف نرى طبيعتها .

• ان تعابير « الرغبة » و « الارادة » و « الميل » لا تدل في النهاية على شيء مطلق ، آت من مكان منعزل داخل الانسان ، انه محصلة « لتهيئة » ما تحصل في البيت ، او المدرسة او العلاقات الاجتماعية ، او جميعها . ويجب ان نعطي لهذه التعابير هذا المعنى عند كلامنا عنها .

نماذج هذه التهيئة نراها في تفاصيل الاجوبة على السؤال نفسه (ما هي الموانع ؟ بالنسبة للثلثين الآخرين) .

نصف الذين كانت لديهم موانع تكلموا عن ضعف القدرة الاجتماعية - الاقتصادية (الاحوال المالية ، عدم توفر الوساطة ، عدم توفر مجال عمل اوسع لهذا الاختصاص) . في حين ان ١٢,١٤٪ يعيدون هذه الموانع الى القيم الاجتماعية السائدة في المجتمع (مثال : « عدم احترام الناس لهذا الاختصاص » ، « ممانعة الاهل ») . واخيراً ١٩,٦٢٪ يعيدون الامر الى النظام التربوي (« عدم وجود هذا التخصص في لبنان ») (١) .

هذه النتيجة تؤكد التفسيرات والاستنتاجات السابقة ، حيث نرى اهمية البعد الاقتصادي - الاجتماعي ، والتهيئة الاجتماعية ، وتقديمات النظام التربوي ، كلها تجتمع في تقرير وجهة الطلاب المهنية . لكن يمكن ، بناء على مجمل المعلومات ، ان نضع هذه الابعاد بحسب الاولوية ، بحيث ان توفر احدها او عدم توفره ينعكس سلباً او إيجاباً على تأثير البعد الاخر وهي :

الشروط الاجتماعية - الاقتصادية ، بالدرجة الاولى ، اذا ما توفرت ، يأتي بعدها الخيار الحقيقي والذي يحصل بناء على موازنة بين التهيئة (آراء الاهل والمجتمع) وتقديمات النظام التربوي .

لكن اذا اعتبرنا ان قضية الشروط الاجتماعية يجب ان لا تكون عائقاً في الاختيار الدراسي المهني تصبح « مسؤولية » النظام التربوي كبيرة جداً : لان النظام التربوي لا يقدم كل الاختصاصات من ناحية ، ويضع صعوبات اقتصادية - واجتماعية لدخوله والصعود فيه . بهذا المعنى يصبح النظام التربوي نفسه عائقاً اساسياً تجاه بعض الفئات الاجتماعية .

لاغناء هذه الصورة ابصاراً ، طرحنا سؤالاً شبيهاً بالسؤال الاخير ، وانما حول المهنة التي ينوي الطالب ممارستها (المهن التي استعرضناها في المقطع السابق حول الميول والتوقعات) وليس فقط حول الاختصاص . فاذا كانت الاجابات ؟

الذين اختاروا بناء على « ميولهم » ما زالوا في نفس النسبة ، ما زالوا يشكلون ثلث طلاب العينة .

(١) الباقيون لم يبيروا أو انهم قدموا اجابات مبثثة .

اما بالنسبة للاسباب الخارجية ، وبما ان مسألة النظام التربوي لم تعد مطروحة ، فقد تجمعت الاجابات حول المحورين الآخرين الوضع الاجتماعي - الاقتصادي من ناحية (٦١,٨٪) والقيم من ناحية اخرى (٢٩,٣٢٪) («تقييم اجتماعي جيد لهذه المهنة» ، «هذه ارادة اهلي» ، «ذات مردود مالي أفضل» ، «امكانية إيجاد عمل اكبر») . حيث نلاحظ كيفية اسقاط الوضع الاجتماعي - الاقتصادي الاهلي على سوق العمل .

نعود الى المهن نفسها ، وربما وجدنا عناصر اضافية للتحليل الذي اكدته الاسئلة السابقة .

نذكر ان المهن التي تجمعت حوفاً الاجوبة الايجابية كانت المهن المرموقة والمهن الفنية . اما التبريرات فقد تشكلت من العناصر الثلاثة : الاسباب المادية (فرص عمل ، مردود) ، التقييم الاجتماعي الجيد ، والميل الشخصي . ويبدو في النهاية انه كلما زادت فرص العمل وارتفع المردود زاد التقييم الاجتماعي الجيد وزاد «الميل» الشخصي . اي ان منطق سوق العمل ينسحب في النهاية على اتجاهات الطلاب المهنية . ثم لاحظنا مثلاً ان «الميل» كان وارداً ونسبة مرتفعة بخصوص كل المهن المختارة وهذا ما يفقده دلالة الخاصة . وهذا يعني ان الاختيار يتم في النهاية لاسباب خارجية (قيم ، مردود ، فرص عمل) وهذا الخيار يصبح ميلاً في خطاب الطلاب .

لكننا لاحظنا ايضاً فارقاً بين المهن الفنية والوظائف من ناحية والمهن المرموقة من ناحية اخرى ، حيث زاد الكلام بالنسبة للمجموعة الاولى عن «المردود» و «فرص العمل» وزاد الكلام بالنسبة للفئة الثانية عن التقييم الاجتماعي الجيد .

ان الفارق بين المجموعتين طبعاً هو السبب ، فالهن الاولى يمكن ممارستها اصلاً ، المطلوب جهد دراسي معين ، ثم انها ، وبسبب طبيعة العمل فيها (عمل مأجور) ، ليس لها بعد اجتماعي او انساني (كما الطب او الهندسة) . في حين ان المهن الباقية دعيت «مرموقة» بسبب البعد الاجتماعي الذي تحمله ، وهذا يرتبط بطبيعة العمل فيها وبقلة فرص ممارستها ، وهي طبعاً ذات مردود ولها فرص عمل . اذن اهتم الطلاب بالوجه التميز لها عن ما دونها («مرموقة») واهتم زملائهم بالوجه التميز للمهن الفنية عما دونها (فرص عمل ، مردود مالي) .

خلاصة الامر بالنسبة لاتجاهات الطلاب المهنية ان كلا من سوق العمل والنظام التربوي يفرض نفسه تبعاً للشرط الاقتصادي - الاجتماعي الطلاب . سوق العمل يفرض تراتبية المهن (الموقع - الدخل) ويحاول الطلاب انطلاقاً من شروطهم او من تهيئتهم ان يأخذوا من النظام التربوي ما يستطيعون وما يستطيع هو ان يقدمه لكي يتجهوا نحو اعلى موقع ممكن يستطيعون الوصول اليه ، من ضمن مجمل الايديولوجيا المهنية التي يقدمها النظام الاجتماعي من خلال تلك التراتبية . ويبدو ايضاً ان ما يسمى ميولاً ، هو في غالب الاحيان تبريراً ذاتياً لخيار لم يكن ممكناً ان يتم غيره ، وفي القليل منها ، بالنسبة للذين ليس لديهم موانع او عوائق ، هو عبارة عن «تهيئة» غير مباشرة .

الكلمات الاساسية في هذه الخلاصة هي اذن : سوق العمل ، النظام التربوي ، الشروط الاقتصادية الاجتماعية ، التهيئة . والتحليل استخرجناه بشكل استنتاجي من اجوبة الطلاب حول اختياراتهم وتبرير هذه الاختيارات . نتقل الان الى قياس بعض هذه المؤثرات التي يمكن قياسها ، مضافاً اليها عامل لم يظهر اثره بشكل واضح هو الجنس .

بالنسبة لسوق العمل لا يمكن قياس تأثيره من خلال المعطيات الحالية عن الطلاب . اما بالنسبة للنظام التربوي فالمسألة التي يمكن قياسها هي نوع التعليم . وفيما يتعلق بالشروط نحصرها بمهنة الاب . واخيراً نتكلم عن التهيئة المباشرة من خلال الكلام عن التوجيه .

#### - نوع التعليم

لا يبدو ان هناك فروقاً شاسعة بين طلاب التعليم الرسمي وطلاب التعليم الخاص ، فكون الفئتين اصحبتا متشابهتين من حيث موقعهما في منتصف السلم الدراسي ، وفي التعليم المهني بالضبط ، فلم تبق فروقاً كثيرة بينهما . نلاحظ في كل الاحوال نفس الاتجاهات التي سبق واشرنا اليها كفرضيات في المقدمة وان بشكل محدود : ٢١٪ من طلاب التعليم الرسمي يقولون انه لم تكن هناك موانع ، في الجواب على المطروح سابقاً (هل كان لديك او لدى اهلك ميل ...) ، مقابل ٣٦,٨٪ من طلاب التعليم الخاص . حيث نستنتج ان الشروط الضاغطة موجودة بشكل اكثر انتشاراً عند طلاب التعليم المهني الرسمي من طلاب التعليم الخاص .

نشير من جهة ثانية الى ان ضغط النظام التربوي هو اكثر تواتراً عند طلاب التعليم الرسمي ، بحيث ان ٢٣٪ من الذين لديهم موانع اعدوا ذلك لعدم وجود التخصص في لبنان ، مقابل ١٥٪ من طلاب التعليم الرسمي .

#### - المستوى الاجتماعي - الاقتصادي (مهنة الاب) .

درسنا تأثير هذا العامل على الخيارات نفسها ، ثم على تبرير الخيارات .

في الإجابة عن سؤال : «عَدَد ثلاثة اختصاصات تفضلها» تبين ما يلي :

- مجموع الطلاب ، وبغض النظر عن منشأهم الاجتماعي يفضلون المهن التي تقع ، في ذهنهم ، في اعلى تراتبية المهن . وهذا تفضيل طبيعي ، ضمن ما سميناه الايديولوجيا المهنية .
- رغم هذا «التوق» العام ، فهناك فروقات تعكس «واقعية» التفضيل . فكلما اتجهنا من ابناء الفلاحين والعمال والبائعين الى الموظفين فابناء المهن المرموقة ، زادت نسبة تفضيل المهن المرموقة من ٤١٪ الى ٤٩٪ الى ٥٠٪ الى ٧٠٪ .
- المهن الفنية الخدمية ، اي الممكنة والمقبولة في آن معاً ، لم تكن الفروقات فيها ذات دلالة .

وكذا الامر بالنسبة للمهن التي بدا الموقف تجاهها غامضاً ومتردداً (موظفين - معلمين - سكرتاريا).

تبين ان اقل نسبة في تفضيل المهن اليدوية كانت عند ابناء الموظفين . ويبدو ان هؤلاء ، وباعتادهم المهني على العمل القلمي والمأجور ، قد وضعوا ابناءهم في المكان الاكثر بعداً عن العمل اليدوي الحر .

اما حول التبريرات التي قدمها الطلاب فهي تتناسب مع المنشأ الاجتماعي ، في نفس الاتجاه الذي استقرأناه اعلاه . فالذين لم تكن لديهم ظروف تمنعهم او تمنع اهلهم من اختيار اختصاص معين يزيدون كلما اتجهنا من ابناء العمال والفلاحين الى ابناء الاطباء والمهندسين مروراً بالموظفين (٢٩٪ ، ٣٥٪ ، ٤٥٪) ، حتى الذين كان لديهم مانع ، فالقدرة الاقتصادية - الاجتماعية (الاحوال المالية ، عدم توافر الوساطة) كانت اكثر اعاقاً كلما اتجهنا في الوجة المعاكسة في المهن المذكورة (من ٥٥٪ لدى ابناء العمال الى ٣١٪ لدى ابناء المهندسين) (١) .

- الجنس

اتجاهات الصبيان المهنية تختلف عموماً عن اتجاهات البنات ، وبشكل اكثر وضوحاً من الاختلافات السابقة . نضع الفروقات بينهم في الجدول المبين ادناه :

« عدد ثلاثة اختصاصات تفضلها .. »

| نسبة البنات | نسبة الصبيان |                                   |
|-------------|--------------|-----------------------------------|
| ٣٧,٢٠٪      | ٥١,٣٦٪       | مهندس ، ضابط ، استاذ جامعة ، طبيب |
| ٢٥,٥٨٪      | ٣٠,٤٥٪       | تجارة ، محاسبة ، ادارة اعمال ..   |
| ٣١,٢٩٪      | ٩,٠٩٪        | موظف ، سكرتاريا                   |
| ٥,٨١٪       | ٩,٠٩٪        | مهن يدوية                         |
| ١٠٠٪        | ١٠٠٪         |                                   |

حيث نلاحظ ان افق الصبيان المهني هو « اعلى » من افق البنات . كما تتميز البنات عن الصبيان بتفضيلهن للوظيفة والعمل الاداري وامانة السر . حتى ان الصبيان يتميزون في تفضيلهم للمهن « المرموقة » اكثر من البنات . وهذه النتائج تتوافق مع الاتجاهات العامة التي استخرجناها في مقدمة هذا البحث .

(١) سبق وأشرنا في الواقع . ان تحفظ على الاستقصاء من حيث دقة المعلومات ، بسبب ظروف وطريقة مل الاستمارات . ذلك انه من الصعب الركون الى نسبة ٣١٪ من ابناء المهندسين والاطباء مثلاً لديهم عوائق مادية .

من ناحية ثانية ، وجواباً على سؤالنا عن وجود موانع ما ، تبين ، ورغم « ارتفاع » افق الصبيان بالمقارنة مع البنات ، ان ذلك لا يعني ان هذا الاتجاه المهني ناتج عن موقع اقتصادي . فنسبة الذين كان هناك ما يمنعهم من اختيار اختصاص هو اكثر تواتراً عند الصبيان منه عند البنات . اي انه لو وضعنا الصبيان والفتيات في شروط اجتماعية متشابهة فان الصبيان لديهم توق مهني ابعد من الفتيات ، وهذا تأثير التهيئة الاجتماعية . ونلاحظ ذلك من تواتر سبب « ممانعة الاهل » حيث هو اكثر تواتراً عندهم مما عندهم .

- التوجيه والمعرفة المهنية .

يبدو التوجيه ، المنظم وغير المنظم ، شبه مفقود بالنسبة لطلاب العينة . ف ٢٩ طالباً فقط من اصل ١٣٩ قالوا ان هناك من وجههم ، ١١ منهم كان الموجه الاب والام ، وثلاثة كان الموجه المدرس ، وثمانية احد الاخوة .

اي ان التهيئة تحصل اجمالاً بشكل غير مباشر (جملة التربية ، والكلام غير المباشر) ، وهي تحصل في المنزل اساساً ، حتى في حالة وجود توجيه مباشر . لذلك نسقط هذا العامل من تحليلنا .

ويبدو ان قلة اهمية هذا العامل غير ناتجة عن عدم توفره فقط ، بل لان عدم توفره او توفره مسألة اقل بكثير ، من حيث الاهمية ، من العوامل الاساسية التي عاجلناها اعلاه (المنشأ ، الجنس ، المدرسة) ، كمعامل موضوعية لن يستطيع التوجيه تجاوزها الا بمقدار توفر فرص اختصاص متشابهة من حيث الموقع في التراتبية .

مما يؤكد اهمية « التهيئة » غير المباشرة ، ما يعرفه الطلاب عن المهن ، او على الاقل ما يقولونه حول معرفتهم للمهن ، حيث لاحظنا ارتفاع نسبة الذين يقولون ان لديهم معرفة كافية ، رغم ما لاحظناه اعلاه من غياب عام للتوجيه المهني .

ففي الاجابة على سؤال « هل تعتبر ان لديك اطلاعاً كافياً على انواع المهن الممكن لك ممارسة احداها في المستقبل ؟ » اجاب ٧٧٪ من افراد العينة بـ « نعم » . لكننا لاحظنا فروقات طفيفة في مدى انتشار « ادعاء » المعرفة بين الذين ينتظرون ممارسة مهنة حرة مرموقة ومهن فنية من ناحية واولئك الذين يتوقعون ممارسة مهن مأجورة دنيا (موظف ، سكرتاريا) ومهن حرة يدوية . حيث انخفضت النسبة من ٨٠,٥٪ الى ٧٠,٣٧٪ الى ٦٦,٦٦٪ ، وهذا قد يعني ان « التهيئة » المهنية لها بعد معرفي يزيد كلما اتجهنا في الفئات من فئات اجتماعية الى فئات اخرى .

من ناحية اخرى يؤكد ٧٨,٤٪ من الطلاب ان المهن التي يودون ممارستها متوفرة في لبنان ، والقلة (١٥٪) تقول ان هندسة الكمبيوتر وهندسة الميكانيك هي مهنة غير متوفرة في حين ان تخصصها يؤهلها لها .

السؤال الثالث حول المعرفة المهنية كان التالي : « هل تعتبر ان لديك اطلاع كاف على مجالات

هذا التوافق نلاحظه مرة ثانية حول علاقة الجنس بالعمل المهني . فقد طرحنا على الطلاب السؤالين التاليين : « هل هناك برأيك مهن اثوية محضه ؟ ... اذكر اهمها » ، « هل هناك برأيك مهن ذكورية محضه ؟ ... اذكر اهمها » .

وقد ظهر لنا من خلال الاجوبة عدة نتائج :

- ان الاكثرية الغالبة منهم يعتقدون فعلا ان هناك مهن ذكورية ومهن اثوية ، وهذا يتفق مع التوزيع الموضوعي للجنسين على المهن ، كما اشرنا اليه في المقدمة .
- ان هناك فارقاً ملحوظاً بين حصر بعض المهن بالاناث وحصر غيرها بالذكر . فالاعتقاد بوجود مهن ذكورية هو اكثر انتشاراً من الاعتقاد بوجود مهن اثوية (٧٣٪ مقابل ٥٠٪) . اي ان قدرات الرجل اوسع من قدرات الانثى . ولكي نعرف معنى هذا الرأي السائد ، يجب - أن نتفحص المهن المسندة للرجل . والمهن المسندة للانثى ، لئلا نرى أن ينكفي كلا الطرفين عن ممارسة مهن الاخر .

- المهن « الاثوية » : التمريض ، السكرتاريا ، مضيقة ، ربة منزل ، التعليم ، الوظيفة ، غير ذلك .
- المهن « الذكورية » : صناعة الادوات الكهربائية ، التجارة ، الميكانيك ، تدفئة وتبريد ، عمال بناء ، سياسة ، ضابط طيران او عسكري ، طب وهندسة .. (١)

ان مقارنة مجموعتي المهن توحي لنا بما يلي :

- ان المرأة تقوم بالاعمال التي تتركز على :
  - العناية (تمريض ، مضيقة ، ربة منزل ، التعليم) .
  - اللطافة (مضيقة) .
  - الخدمة (ربة منزل) .
  - العمل المأجور (وظيفة ، سكرتاريا) وفي ادنى سلم المهن .
- في حين ان الرجل يستطيع ان يقوم بالاعمال التي تتطلب :
  - الدقة (صناعة ادوات كهربائية ، ميكانيك ..) .
  - الخشونة (بناء ..) .

التخصص التي يمكن ان تمكك ؟ » . هنا ايضاً حصلنا على ارتفاع في نسبة الذين اجابوا بالاجاب (٧٢،٧٪) ، رغم ان هذه النسبة تنخفض اذا ما تعلق الامر بمجالات التخصص في الخارج (٤٧،٧٪) .

خلاصة الامر بالنسبة للمعرفة المهنية ، انها تشير الى ان هناك تهيئة مهنية عامة مباشرة تحصل في محيط الطلاب دون ان تفتقر بتوجيه مباشر الى مهنة او اخرى . لذلك يمكن القول ان هناك ثلاثة مستويات من التهيئة :

- التهيئة الموضوعية (الانتماء الاجتماعي - المدرسي - الجنسي) .
- التهيئة غير المباشرة (الثقافة المهنية المنتشرة) .
- التوجيه المباشر (النصح) .

ويبدو ان التهيئة غير المباشرة ذات علاقة بالتهيئة الموضوعية ، بمعنى انها تزيد كلما انتقلنا من الفئات الاجتماعية الدنيا الى الفئات الاجتماعية العليا .

٣ - ٣ - ٤ - تقييم سوق العمل :

من خلال موقع واتناء الطلاب ، او بغض النظر عنهما ، هل لدى الطلاب مواقف ومعتقدات معينة عن سوق العمل وعن المهن ؟ هل ممارسة المهن او بعضها يتطلب نفوذاً ؟ ام كفاءة ؟ ام ان يكون المرشح ذكراً او انثى ؟ ام تكون لديه قدرة مالية ؟ .. الخ . هذه هي الاسئلة التي سنحاول ان نفتش عن اصداؤها عند الطلاب .

« ما هي برأيك الاسس والمقاييس التي تعتمد عليها مؤسسات العمل ، في القطاع الخاص ، لتوظيف العاملين لديها (اذكرها بحسب الاولوية) » .

الشرط الاول الذي حصل على اعلى نسبة اجوبة هو توفر « الواسطة والعلاقات الشخصية » (٤٣٪) . يليه من حيث نسبة الاجابات شرط الكفاءة (مباراة الدخول ، الاختبار ، الشهادة) : ٣٠٪ . هذا الشرط الاخير يحافظ على نفس نسبة الاجابات ان في المرتبة الاولى او في المرتبة الثانية او في المرتبة الاخيرة . اي ان مسألة الكفاءة هي مهمة جداً للبعض ولكنها غير مهمة ابداً للبعض الاخر . في حين ان مسألة الواسطة هي مهمة جداً لما يقارب النصف ولكنها لا تبدو غير مهمة الا بالنسبة لـ ٢،٧٪ من الطلاب . وهذا ما يجعل شرط الواسطة يأتي في النهاية في اعلى سلم شروط الالتحاق بسوق العمل . يليه من حيث الاهمية الكفاءة ، يلي هذه الاخيرة شرط الخبرة ، وبعدها الطائفة (١١٪) يجعلونها في المرتبة الاولى ، ٩٪ في المرتبة الثانية و ١٠،٨٪ في المرتبة الاخيرة) .

ويبدو ان آراء الطلاب حول كيفية الالتحاق بسوق العمل تتوافق مع الفرضيات من جهة ومع المعطيات التي حصلنا عليها في استقصاء العاملين من جهة اخرى .

(١) راجع بالنسبة للنسب المئوية الجدول في الملحق .

في حين ان اكثر من النصف بقليل يقف في منزلة بين المنزلتين : فالمواد برأيهم مفيدة ولكن بحاجة الى تعديل . سنرى فيما بعد ما يعنون بهذا التعديل .

حاولنا ان نعرف ما اذا كان الموقف من المناهج يختلف باختلاف الاختصاصات . تبين فعلاً ان هناك فروقات ملحوظة . حيث ان نسبة الراضين ترتفع لمن يريدون ممارسة التجارة والمحاسبة وادارة الاعمال (٥٢,٥٪) بالمقارنة مع الذين يودون ممارسة مهن حرة مرموقة واطارات عليا او مهن يدوية ووظائف وسكرتاريا .

كيف يمكن تفسير هذا الفارق ؟ لا نملك في الواقع معطيات كافية لتفسير موثوق . لذلك نبقى على مستوى الافتراض ، بانتظار دراسة معمقة حول الموضوع .

سبق وصفنا التجارة والمحاسبة وادارة الأعمال كمهن فنية من ناحية ومهن ممكنة من ناحية اخرى ، «ممكنة» بمعنى انها لا تحتاج بالضرورة الى رصيد اجتماعي - اقتصادي سابق (كالطب والهندسة) وهي بحاجة الى «جهد مدرسي» (بسبب الجانب الفني فيها وبسبب المنهج الذي قد يمتد على عدة سنوات) . بهذا المعنى فان هذا الاختصاص يدفع بالدارس الى بذل الجهد لهضم المادة التعليمية ، وهذا ينتج موقفاً تعليمياً قائماً على التلقين . فضلاً عن انه يستطيع نقل الدارس من وضع اجتماعي الى وضع افضل نسبياً (المردود المادي وفرص إيجاد العمل والتقييم الاجتماعي) .

كل ذلك يضع الطالب في موقف الاهتمام والاقدام على الاختصاص ، ويمنع بالتالي حدوث «التحفظ» حول المناهج ، بنفس النسبة التي نراها في الاختصاصات الباقية ، حيث علاقة الدارس بالاختصاص - المهنة مختلفة نسبياً . في هذه الحالة الاخيرة لدينا نوعين من الاختصاصات ونوعين من الدارسين . الذين يتابعون او سيتابعون اختصاصات مرموقة ، والذين يتابعون او سيتابعون اختصاصات تصل بهم الى العمل المأجور المتدني (الوظيفة ، السكرتاريا) او العمل اليدوي المهني .

في الحالة الاولى (المهن المرموقة) نفترض ان الرصيد الاصلي للطالب (القدرة المالية - الاقتصادية) تجعله في موقف مستقل تجاه الاختصاص ، لانه ليس خشية خلاص ، بقدر ما هو واحد من اختصاصات باستطاعته متابعتها ، وباعتبار ان ما يقوم به هو تثبيت وضعه السابق فقط ، وليس تغيير هذا الوضع . لذلك يصبح الطالب «مرتاحاً» في علاقته مع الاختصاص ، «يستطيع» ان يعلق ، ان ينتقد أن يتحفظ .

في الحالة الثانية (المهن اليدوية والعمل المأجور) التحفظ يحصل لان هذا الاختصاص سيصل بهم الى مهن غير «مرموقة» ، فهم متحفظون عليها سلفاً ، فضلاً عن انها لن تحسن وضعهم ، بل ستقيهم على وضعهم الاصلي . وكلما شعر الطلاب مثل هذا الشعور ازاء الاختصاص وعلاقته بالمصير والمنشأ الاصلي زاد تحفظهم . وما ادل على ذلك سوى الاضرابات الطالبية التي نراها تكثر كلما اتجهنا الى المدارس والجامعات التي تصل بطلابها الى مصير غير مضمون او على الاقل مغبون .

« الشطارة » (تجارة) .

الحذاقة (ميكانيك ، تدفئة ..) .

التفكير والحكمة (سياسة) .

المغامرة والشجاعة (ضابط ، طيار) .

العمل الحر المسؤول والمرموق .

- اي ان الطلاب يلصقون بالانثى المهن التي تجعلها في موقع الحنان والخدمة والانقياد والعمل المأجور ، في حين يضعون الرجل في موقف القوي (جسدياً) والقيادي (سياسياً) ، رب عمل ، مسؤول) والفني .

اذا طبقنا الملاحظة السابقة /٢/ هنا يصبح الفارق بين الرجال والنساء اشد وخطر ، فالرجال يستطيعون (من وجهة نظر نصف الطلاب) ان يقوموا باعمال النساء في حين ان النساء لا يستطعن (من وجهة نظر الثلثين) القيام باعمال الرجال . فالرجل ليس فقط القائد والفني والمسؤول والمفكر ، بل قد يكون «ايضاً» العاطفي واللطيف والخدام . في حين ان المرأة هي فقط عاطفية ولطيفة وخدامة .

- ويزيد من هذه الاتجاهات رسوخاً انها تعبر عن رأي الاناث والذكور من العينة . فقد تبين انه ليس هنالك فارقاً بينهما في الوصف السابق للمهن بانها ذكورية او انثوية . ولكن هناك أقلية من الفتيات تقوم برد فعل معاكس : اذ تحصر بعض المهن بالانثى وتعتقد انه ليس هناك مهن ذكورية ، اي ان الانثى تستطيع القيام بما يقوم به الرجل ، اي ان الرجل لا يستطيع ان يقوم بما تقوم به الانثى . وفوق ذلك فالانثى تستطيع ان تقوم بما يقوم به الرجل . الا ان نسبة هؤلاء الفتيات لا يتجاوز ٧٪ منهن .

٣ - ٥ - تقييم التعليم :

نحاول أخيراً ان ندرس تأثير علاقة سوق العمل بنظام التعليم على موقف الطلاب من التعليم نفسه . وترتدي هذه المسألة الأهمية بعد ان عرفنا اتجاهات وميول الطلاب المهنية ، ثم موقفهم من سوق العمل ، باعتبار ان المدرسة هي اداتهم الحالية للإلتحاق بسوق العمل الذي قيموه ، فن المفترض ان تقييم المدرسة من هذه الناحية (مدى تلبينها لمتطلباته) ، إضافة الى مدى تلبينها ليوهم .

استمذجنا آراء الطلاب حول هذا الموضوع عبر اجاباتهم على ستة اسئلة :

السؤال الاول : «الى اي مدى تفيد ، برأيك ، مواد الدراسة التي تدرسها حالياً في الاعداد الفعلي للمهنة التي تنوي ممارستها في المستقبل ولماذا؟»

وقد لاحظنا من خلال توزع الاجوبة ان قسماً لا بأس به من الطلاب (٣٨,٨٤٪) راضين تماماً عن المناهج الحالية من هذه الناحية ، وان غير الراضين عنها نهائياً لا يشكلون الا الاستثناء (١,٤٪) .

السؤال الثاني : « الى اي مدى تعتقد ان مناهج التعليم العام يمكن ان تفيد لاعداد مهني لاحق ؟ » .

يبدو ان التعليم العام غير مفيد بالضرورة للغالبية الساحقة من الطلاب . فنسبة الذين يعتبرون صراحة انه غير مفيد بتاتاً هي ١٧,٢٪ (بدلاً من ١,٤٪ فيما يتعلق بالتعليم المهني) والذين يعتبرونه مفيداً لا يتجاوزون ١١,٥٪ (بدلاً من ٣٨٪ في التعليم المهني) . اي أن مجموع المتحفظين وغير الراضين تقترب من الـ ٩٠٪ (اذا حسبنا الذين لم يجيبوا ابداً - ٨٢٪ - والذين قدموا اجوبة غير محددة - ٧,٩٪ -) .

وهذا مؤشر واضح لما يعانيه الطلاب من مناهج التعليم العام وتوظيفها المهني ، وهو يربنا مدى انعكاس ما سبق واستخرجناه حول مضمون التعليم على موقف الطلاب من هذا المضمون .

اذن نوجز بان الطلاب يتجهون الى اعتبار مناهج التعليم المهني مفيدة اجمالاً ، وان مناهج التعليم العام غير مفيدة اجمالاً حتى للاعداد المهني وليس للممارسة المهنية .

نتقل الان الى التفتيش عما يعنيه الطلاب بان هذه المناهج او تلك مفيدة او غير مفيدة . هل هو مجرد شعور نتيجة ازمة علاقة التعليم بسوق العمل ام هو وعي محدد لماهية المشكلة وكيفية حلها . طبعاً لا نتظر من الطلاب (الغالبية) ان تقدم لنا وعياً ووجهة نظر محكمة الصياغة حول المشكلة . كل ما يهنا ان نعرف فقط طبيعة هذا الموقف وبعض مضامينه . وهذا هو موضوع السؤالين اللاحقين .

السؤال الثالث : « ما هي المواد التي تعتبرها غير ضرورية في المنهج الذي تدرسه حالياً ؟ » .

السؤال الرابع : « ما هي المواد الناقصة والتي يجب اضافتها الى المنهج ؟ » .

نكتشف أولاً ان الطلاب الذين يرون شيئاً للزيادة او للغاء من المناهج لا يتجاوزون العشر في الحالة الاولى والخمس في الحالة الثانية . وهي نسب لا تتطابق ابداً مع نسب المتحفظين على مناهج التعليم المهني . وبالتالي ان نصف الطلاب المتحفظين على الاكثر يعبرون عن شعورهم اكثر مما يعبرون عن آراء محددة وان محدودة .

ثم اننا لم نجد ، في جملة الافكار المقدمة حول ما يجب الغاؤه او ما يجب زيادته ، افكاراً محددة او ذات دلالة باستثناء تواتر فكرة نقص المواد التطبيقية .

وقد لاحظنا من ناحية ثالثة ، ان الذين « يشكون » من النقص في المواد التطبيقية هم بشكل خاص طلاب الاختصاصات - المهن المرموقة وطلاب الاختصاصات - المهن اليدوية . وهو امر يؤكد الصورة المرسومة سابقاً .

اذن يجمل التحفظ على المناهج التعليمية في التعليم المهني هو انعكاس لعلاقة التعليم بسوق العمل على مستوى الشعور ، وفي حالات قليلة ينتقل هذا الشعور (بأزمة ما) الى وعي قد يتمحور حول مسألة

واحدة : النقص في المواد التطبيقية .

السؤال الخامس : « ما هي الوسائل البديلة او المساعدة لتأمين اعداد مهني جيد ؟ » .

تظهر هنا آثار الاتجاهات السابقة التي استخرجناها . فقسم مهم من الطلاب (٢٣٪) يرى الحال في « تأمين المدارس المهنية » ، اي ينقل « الحل » الى مستوى آخر ، ليس سوى تعميم للحالة الراهنة التي يمتنع منها الطلاب (مع العلم ان السؤال كان عن المناهج وليس عن مشكلة التعليم وسوق العمل) . وقسم آخر (٣٤,٧٪) يقترح اموراً مبعثرة لم يكن لها دلالة . والبعض (١٣,٦١٪) يعتقد ان من الضروري ارشاد الطلاب عن الفروع المهنية . وهذا عنصر جديد . واخيراً نجد الفكرة السابقة بشكل اكثر تجسيداً وتواتراً : ٢٥٪ يرون ضرورة الاكثار من المواد العملية .

اي انه بالاضافة الى الغموض الذي يسود غالبية مواقف الطلاب حول موضوع مناهج الاعداد المهني ، فان هناك حلين واضحين لدى ما يقارب ثلث الطلاب : ارشاد الطلاب عن الفروع المهنية ، والاكثار من المواد العملية .

حالة الغموض نجدها اخيراً في الاجابة على السؤال السادس : « الى أي مدى برأيك ، تساهم طريقة التدريس المتبعة في جعلك تستوعب محتوى التدريس ، ولماذا ؟ » . فأكثر الطلاب لم يجيبوا على السؤال ، والذين اجابوا لم تكن اجاباتهم غير ذات دلالة لا في تصنيفها ولا في توزيعها .

نحاول اخيراً ان ندرس علاقة الموقف من مناهج التعليم بواقع الطلاب الاجتماعي والدراسي . في مسعى لرؤية ابعاد هذا الموقف او اسسه ، وهو امر يساعدنا على التأكد من صحة وجهة بعض التفسيرات المقدمة اعلاه .

نأخذ السؤال كنموذج .

عند دراسة توزيع الاجوبة في علاقتها مع المنشأ الاجتماعي للطلاب تبين ان هناك تشابهاً تاماً للنسب بين ابناء العمال والفلاحين من جهة وابناء الميسورين من جهة ثانية ، واختلاف بين هاتين الفئتين وابناء البرجوازية الصغيرة (الموظفين) من جهة ثالثة . رغم ان الفروقات لم تكن كبيرة . فـ ١٨,٧٪ من ابناء الفئتين الاولى والثانية يعتبرون ان المناهج مفيدة كلياً مقابل ٢٧,٢٪ من ابناء الفئة الثالثة . وهذا يؤكد التفسير الاجتماعي المذكور سابقاً والذي يلخص بتعلق او اخلاص اضافي من قبل الذين يعتبرون المدرسة خشبة نجاة والذين במקائهم متابعة بعض الاختصاصات التي تؤمن لهم مردوداً . في حين ان ابناء الفئتين الاولى والثانية يعتبرون اما ان اوضاعهم لن تتغير ، او ان مصيرهم المهني - الاجتماعي لا يحسدون عليه (ابناء العمال والفلاحين) .

وإذا حللنا الأجوبة بناء على نوع المدرسة المرتادة فاننا نجد أيضاً نفس الاتجاه . فالتحفظ يزيد كلما اتجهنا من التعليم الخاص الى التعليم الرسمي . وهنا لا نجد فقط الأساس الاجتماعي للموقف (من حيث

#### ٤ - خلاصة

تبرز نتائج التحقيق والمعطيات العامة، التي سبق عرضها وتحليلها في الجزءين الأول والثاني من هذا التقرير، العديد من الاستنتاجات والخلاصات. لكن أهم هذه الاستنتاجات تبقى تلك المتعلقة بتوضيح طبيعة العلاقة القائمة بين سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة وبين عائدات النظام التربوي وما تنطوي عليه من مدلولات. لذلك سنكتفي، فيما يلي، بالتوقف عند هذا النوع من الاستنتاجات فقط.

- ثمة عدم تواصل بين نمطي اشتغال وحاجات سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة من ناحية وتقديمات النظام التربوي من ناحية أخرى. عدم التواصل هذا، تاريخي كما أوضح الجزءان الأول والثاني من هذا التحقيق. إلا أنه يبرز الآن في كيفية جديدة.

في الواقع، تتجه سوق العمل لانتاج ضوابط جديدة لطرق اشتغالها تحكّمها «عقلانية» محددة وان بتفاوت من فرع لآخر أو حتى داخل الفرع الواحد كما أوضحنا. هذه العقلانية تقوم على تكثيف انتاجية العمل وهي تتوسل، من أجل ذلك، إدخال تحسينات مستمرة على تنظيمات العمل وعلى تقسيمه من ناحية، وعلى اتجاه تعميم باستمرار، نحو مكننة العمل من ناحية ثانية.

في حين، يتكيف النظام التعليمي جزئياً وبمردودية ضعيفة اجمالاً مع اتجاه سوق العمل هذا. فبالإضافة الى ان التعليم المهني لا زال هامشياً بالمقارنة مع التعليم العام، ينو القسم الأهم من هذا التعليم (التعليم الخاص) تحت وطأة وضع و «عقلانية» يحكمان نمط اشتغاله. اذ يتميز وضعه بغلبة لا التباس فيها للتعليم الخاص الذي تحكّمه «عقلنة» الريح السريع، اجمالاً، دون التفات جدي لبرامج التعليم، لمستوياته ولموهلاته الفعلية (ظاهرة التسرب الدائم من التعليم المهني بعد فترة تدريب أولية، وظاهرة اقتصار الشهادة على عدد من التخصصات والمدارس). هذا الاستنتاج الأخير ينبغي تدقيقه بالتمييز بين تعليم مهني يرتكز على مبادرة «صاحب» المدرسة الفردية وهو يتصف غالباً بضعف امكاناته وبعدم قدرته على استباق حاجات سوق العمل ويضعف قابليته للتطور. وبين تعليم مهني اتخذ طابعاً مؤسسياً مكّنه، غالباً، من البقاء على اتصال بحاجات سوق العمل ومن التكيف السريع معها. الى ذلك نضيف ان التعليم المهني الرسمي، وان كانت تحكّمه «عقلنة» لا تستند الى الريح، لا زال ضعيف الاستجابة لمتطلبات السوق والتعليم على السواء. فمن ناحية أول، ما زال هذا التعليم محدود الفاعلية لجهة تنوع الاختصاصات. ومن ناحية ثانية ما زال هامشياً بالمقارنة مع التعليم الخاص.

أن رواد المدرسة الرسمية هم أقل حظوة من رواد المدرسة الخاصة، بل نجد بعداً آخرأ كنا قد تطرقنا اليه في فصل سابق: حول علاقة نوع التعليم بسوق العمل، حيث استنتجنا ان التعليم الرسمي هو أقل «توافقاً» مع متطلبات سوق العمل من التعليم الخاص. هذا البعد نجد أصداءه إذن أيضاً على مستوى مواقف الطلاب.

خلاصة الأمر بالنسبة للموقف من التعليم، ان التحفظ حول مناهجه هو الغالب. هذا التحفظ يزيد كلما اتجهنا من التعليم الخاص الى التعليم الرسمي، ومن التعليم المهني الى التعليم العام، ومن التخصصات الفنية الى التخصصات المرموقة والحرفية، ومن أبناء الفئات الوسطى الى أبناء المحرومين أو المسورين.

ثم ان هذا الموقف يبقى، في معظم الحالات، على مستوى شعوري، بمعنى ان معظم الطلاب يشعرون بمشكلة توافق المناهج مع متطلبات الممارسة المهنية دون أن تكون لديهم حلول معينة لهذه المشكلة. هذا دليل على وجود المشكلة، ودليل على الوضع المأزق للطلاب تجاه هذه المشكلة. أما اذا اتضحت بعض الافكار عند القلة حول بعض الحلول، فان هذه الاخيرة تتمحور حول مسألتين: ضرورة زيادة حصة المواد التطبيقية، وضرورة توفر نوع من الارشاد والتوجيه المهني.

اما حول موقف الطلاب من سوق العمل فان الاتجاه الغالب هو في تقديم «الواسطة والعلاقات الشخصية» على الكفاءة في الالتحاق به، رغم ضرورة توافر هذين العنصرين. ثم انتشار الاعتقاد بوجود مهن «ذكرية» ومهن «أنثوية» وفي هذا الاعتقاد، وعبر التفاصيل المعروضة سابقاً، بدا الرجل اكثر قدرة على احتكار المهن الريادة والفنية.

في حين أن «ميول» الطلاب المهنية تتجه عموماً الى المهن الفنية والمرموقة، لكن عدداً من العوامل والعوائق الكامنة في النظام التربوي أو في المنشأ الاجتماعي تحاصر هذه الميول فتكفي نسبة الذين يعبرون عن «ميولهم»، ويتحول الأمر في الواقع الى أنواع من التهيئة المباشرة التي يخضع لها الطلاب بشكل واع أو غير واع.



اكتساب المهارات المطلوبة في مكان العمل نفسه، وانتشار تخصصات علمية مهنية ثلاثم، وان بحدرد  
وبنوعية محدودتين، الاحتياجات المطلوبة في سوق العمل هذه.

ان ذلك كله يؤكد ان الهوة بين سوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة والنظام التعليمي، وان  
كانت تضيق بصعوبة كما توضح المعطيات المنشورة عن التعليم المهني مؤخراً، ليست ظرفية ولا جزئية.  
انها، على العكس من ذلك، بنوية أي ناجمة عن تركيب الوظائف والمهام في هذه السوق والتعديلات  
التي طرأت عليها وعن ضعف استجابة النظام التربوي بمحدداته ومكوناته المختلفة لذلك.

ان كل محاولة لاعادة النظر في العلاقة بين السوق الفرعية هذه والنظام التربوي يجب ان تنطلق،  
في تقديرنا، من هذه الخاصية.

- تتميز العلاقة بين سوق العمل الفرعية للتجارة والخدمات وبين النظام التعليمي، ايضاً، بتكريس  
التجزؤ التمييزي SEGMENTATION في سوق العمل هذا. اذ تؤكد نتائج التحقيق ان مخرجات  
التعليم العام، وبخاصة التعليم المهني. من الاناث انما تتوجه أساساً نحو وظائف عمل محددة دون  
غيرها. أي ان المحددات الراهنة لكل من سوق العمل ونظام التعليم هذين يكرسان انجهاً محدداً على  
صعيد جنس العاملين: تراطب كبير بين الاناث وبين بعض وظائف العمل المحددة (وظائف الخدمات  
المتدنية والتي لا تتمتع بموقع المسؤولية). وهذا ما تؤكد ايضاً نتائج استطلاع رأى الطلاب أنفسهم.  
في المقابل، ان وضع الرجال في هذه السوق يتمتع بمرونة اكبر. ولا نلمس تجزؤ تمييزي (SEGMENTATION)  
إلا في مجال التراطب الواضح بين متغير السن (الشباب) وبين العمل البسيط اجمالاً.

- تتأكد هامشية مردودية النظام التعليمي إزاء حاجات سوق العمل الفرعية هذه من خلال الفعالية  
الخاصة والحاسمة التي تتمتع بها «العلاقات الشخصية» و «الواسطة» في تأمين العمل للجمهور الغالب  
من المستجوبين العاملين وفي ارتقاب فعاليتها من قبل المستجوبين من الطلاب.

مع ذلك، يجب التأكيد على الضعف النسبي لدور هذه «العلاقات» في حالة العاملين ذوي التأهيل  
العلمي المهني في مستوياته المختلفة. هذه الواقعة تبرز بوضوح، بالنسبة لسوق العمل، في مؤسسات  
العمل التي تشغل ٢٥ شخصاً وما فوق.

ان نتائج التحقيق والاستنتاجات التي أتاحت استخلاصها تؤكد مصداقية ونفاذ الفرضيات الأولية  
الموجهة التي انطلق منها هذا البحث والتي استمرت تشكل الخيط الموجه لمختلف مراحلها. ان ذلك  
يتيح امكانية استخدام ما انطوى عليه هذا التحقيق في الواجهة المناسبة لضبط العلاقة بين سوق العمل  
الفرعية للتجارة والخدمات وبين مخرجات النظام التربوي في شقّيه العام والمهني.

يبقى علينا، مع ذلك، أن نوضح السيرورة التي انتجت العلاقة بين هذه السوق وتلك المخرجات.  
ففي الواقع، عبرت هذه السيرورة عن نفسها، تاريخياً، من خلال المعادلة التالية: تطابق (أو  
توافق)، خلل (أو لا توافق) وتقويم AJUSTEMENT.

في اللحظة الأولى يكون التطابق (أو التوافق) النسبي قائماً بين مستوى تقسيم العمل والتخصص  
في المهام والوظائف العائدة لسوق العمل الفرعية للخدمات والتجارة وبين مردودية النظام التربوي. هذا  
ما تؤكد الفترة الممتدة بين الخمسينات وأواسط الستينات.

في اللحظة الثانية، يتخلف النظام التربوي بمخرجاته عن الاستجابة لتنامي احتياجات تقسيم  
العمل المتسع في هذه السوق. ذلك ما تؤكد الفترة اللاحقة على منتصف الستينات.

في اللحظة الثالثة يضبط هذا الخلل، جزئياً وآنيّاً، من خلال نوعين من الميكانيزمات التعويضية:

ملحق

ملحق رقم ١

الجداول الاحصائية العائدة للدراسة الميدانية

- ٥ - جدول توزيع الطلاب في التعليم المهني (من معطيات ٧٧ - ٧٨) .
- ١ - الجداول الاحصائية العائدة للمؤسسات التربوية .
- ٢ - الجداول الاحصائية العائدة للاساتذة .
- ٣ - الجداول الاحصائية العائدة للتلامذة .
- ٤ - الجداول الاحصائية العائدة للمؤسسات المهنية .
- ٥ - الجداول الاحصائية العائدة للعاملين في المؤسسات المهنية .

• جدول توزيع الطلاب في التعليم المهني مستخلص من احصاءات المركز التربوي للعام ٧٧ - ٧٨ وقد اثبتناه هنا لأهميته ولاننا استندنا لهذه الارقام في قسم من الدراسة .

تابع ما قبله

| المجموع | خصاص    |                  |              | رسمي |
|---------|---------|------------------|--------------|------|
|         | المجموع | شهادات غير رسمية | شهادات رسمية |      |
|         | ١٣٧٤    | ١٣٧٤             | -            | -    |
|         | ٢٢٨     | ٢٢٨              | -            | -    |
| ١٦٠٢    | ١٦٠٢    | ١٦٠٢             | -            | -    |
|         | ١٠٠     | ١٠٠              | -            | -    |
|         | -       | -                | -            | ٨١   |
|         | -       | -                | -            | ٧٤   |
| ١٥٥     | -       | -                | -            | ١٥٥  |
| ١,٥٩    |         |                  |              |      |
|         | ٨٠      | -                | ٨٠           | ٨    |
|         | -       | -                | -            | ٣٧   |
|         | ٢٧١     | ٢٧١              | -            | -    |
|         | ١٨٩     | ١٨٩              | -            | -    |
|         | ٢٩      | -                | ٢٩           | -    |
|         | ٥١١     | ٤٩٥              | ١٦           | -    |
| ١١٢٥    | ١٠٨٠    | ٩٥٥              | ١٢٥          | ٤٥   |
| ٤,٢٨    | ١٠٠     | ٨٨,٤٢            | ١١,٥٧        |      |
|         | ٣٤٥     | -                | ٣٤٥          | ٥    |
|         | ١٩      | -                | ١٩           | -    |
|         | ٣٥      | -                | ٣٥           | -    |
| ٤٠٤     | ٣٩٩     | -                | ٣٩٩          | ٥    |
| ١,٥٣    | ١٠٠     |                  | ١٠٠          |      |

ج - لغات

١٨ - انكليزي

١٩ - فرنسي

مجموع (١) - ج

عدد  
%

د - سياحة

٢٠ - علوم سياحية

٢١ - فنون سياحية

مجموع (١) - د

عدد  
%

هـ - ادارة - تنظيم - اعلان - تأمين

٢٢ - فن الاعلان والدعاية

٢٣ - ادارة محفوظات

٢٤ - علوم تأمين

٢٥ - ادارة وتنظيم

٢٦ - منفذ مساعد

٢٧ - ادارة اعمال

مجموع (١) - هـ

عدد  
%

و - صحة

٢٨ - تمريض

٢٩ - معاون صحي

٣٠ - معالجة فيزيائية

مجموع (١) - و

عدد  
%

جدول توزيع الطلاب في التعليم المهني ، بحسب نوع التعليم والشهادة والاختصاصات وفئاتها .  
(٧٧ - ٧٨)

| المجموع | خصاص    |                  |              | رسمي | القسم (١) : المهنة الفنية والعلمية واللغوية والتربوية |
|---------|---------|------------------|--------------|------|---|
|         | المجموع | شهادات غير رسمية | شهادات رسمية |      |   |
|         | ٦٣      | ٦٣               | -            | ١٥٨  | أ - هندسة ورسم  |
| ٢       | ١٥٦     | ١٥٦              | -            | -    | ١ - مساحة   |
| ٢       | ١٢٠     | -                | ١٢٠          | ٣١٤  | ٢ - ديكور داخلي                                       |
|         | -       | -                | -            | ٥١   | ٣ - هندسة مدنية                                       |
| ٢       | ٢٥٤     | ٢٠٣              | ٥١           | ٢٣٢  | ٤ - رسم صناعي   |
| ٢       | ٤       | ٤                | -            | ٢٦١  | ٥ - رسم معماري  |
| ٢       | ٩       | ٩                | -            | -    | ٦ - فنون بناء   |
| ٢       | ٢١      | ٢١               | -            | -    | ٧ - رسم فني   |
| ٢       | ٢١      | ٢١               | -            | -    | ٨ - طبوغراف   |
| ١٦٤٣    | ٦٢٧     | ٤٥٦              | ١٧١          | ١٠١٦ | مجموع (١) - أ   |
| ٦,٢٥    | ١٠٠     | ٧٢,٧٣            | ٢٧,٢٧        |      | عدد<br>%  |
|         | ١٠٦٩    | ٩٢٦              | ١٤٣          | -    | ب - محاسبة ومالية                                     |
|         | ٧٩      | -                | ٧٩           | -    | ٩ - محاسبة عامة                                       |
|         | ٧٠٢     | ٧٠٢              | -            | -    | ١٠ - مساعد محاسبة                                     |
|         | ٨٢٣     | ٨٢٣              | -            | -    | ١١ - محاسبة صناعية                                    |
|         | ٢٨      | ٢٨               | -            | -    | ١٢ - رئيس محاسبة                                      |
|         | ٢٩٩     | ٢٩٩              | -            | -    | ١٣ - محاسبة عليا                                      |
|         | ٥٢٤     | ٥٢٤              | -            | -    | ١٤ - علوم مصارف                                       |
|         | ٩٣٩     | ٦٣٤              | ٣٠٥          | -    | ١٥ - محاسبة تجارية                                    |
|         | ١٤٢     | ١٤٢              | -            | -    | ١٦ - خبرة ومراجعة في المحاسبة                         |
|         | ١٤٢     | ١٤٢              | -            | -    | ١٧ - محاسب فنادق ومطاعم                               |
| ٤٦٠٥    | ٤٦٠٥    | ٤٠٧٨             | ٥٢٧          | -    | مجموع (١) - ب   |
| ١٧,٥٣   | ١٠٠     | ٨٨,٥٥            | ١١,٤٤        |      | عدد<br>%  |



القسم (٣) : حرف وصناعات مختلفة

| المجموع | خاص     |                     |                 | رسمي |
|---------|---------|---------------------|-----------------|------|
|         | المجموع | شهادات<br>غير رسمية | شهادات<br>رسمية |      |
|         |         |                     |                 |      |
|         | ٥٨٤     | ٤٨٧                 | ٩٧              | ٥٣   |
|         | ١٥٧     | -                   | ١٥٧             | ٢٢٧  |
|         | ٦١      | ٦١                  | -               | ٤٨   |
|         | ٣       | -                   | ٣               | ٢٠٩  |
|         | -       | -                   | -               | ١٦   |
|         | ٤٢      | -                   | ٤٢              | ٢٢   |
|         | ٤٣      | -                   | ٤٣              | ٣٩   |
| ١٥٠٤    | ٨٩٠     | ٥٤٨                 | ٣٤٢             | ٦١٤  |
| ٥,٧٢    | ١٠٠     | ٦١,٦                | ٣٨,٤            |      |
|         | ٨٦٨     | ٨٦٨                 | -               | -    |
|         | -       | -                   | -               | ٩٣   |
|         | ١٧٥     | -                   | ١٧٥             | ٥٩٠  |
|         | ١٠٠     | -                   | ١٠٠             | ٢٨١  |
|         | ٦٨      | -                   | ٦٨              | ١٩٤  |
|         | ٧٨      | -                   | ٧٨              | ١٧٦  |
|         | ٣٠٣     | ٣٠٣                 | -               | -    |
| ٢٩٢٦    | ١٥٩٢    | ١١٧١                | ٤٢١             | ١٣٣٤ |
| ١١,١٤   | ١٠٠     | ٧٣,٦                | ٢٦,٤            |      |

أ - ميكانيك

- ٥٧ - ميكانيك سيارات
- ٥٨ - ميكانيك عام
- ٥٩ - ميكانيك طيران
- ٦٠ - فنون الميكانيك
- ٦١ - ميكانيك بحري
- ٦٢ - ميكانيك محركات
- ٦٣ - ميكانيك آليات

مجموع (٣) - أ عدد  
%

ب - كهرباء

- ٦٤ - كهرباء عامة
- ٦٥ - كهرباء والكترونيك
- ٦٦ - كهرباء صناعية
- ٦٧ - فنون الكهرباء
- ٦٨ - كهرباء أبنية
- ٦٩ - تمديدات كهربائية
- ٧٠ - كهرباء سيارات

مجموع (٣) - ب عدد  
%

| المجموع | خاص     |                     |                 | رسمي |
|---------|---------|---------------------|-----------------|------|
|         | المجموع | شهادات<br>غير رسمية | شهادات<br>رسمية |      |
|         | ١٣      | ٢                   | ١١              | -    |
|         | ٥٥      | -                   | ٥٥              | ١٥٧  |
|         | -       | -                   | -               | ١٩٢  |
|         | ٤٦      | -                   | ٤٦              | ١٦٥  |
|         | ١١      | -                   | ١١              | ٤٥   |
| ٦٨٤     | ١٢٥     | ٢                   | ١٢٣             | ٥٥٩  |
| ٢,٦٠    | ١٠٠     | ١,٦                 | ٩٨,٤            |      |
|         | ٥٩      | ١٨                  | ٤١              | -    |
|         | ٣٧١     | ٣٥٠                 | ٢١              | -    |
| ٤٣٠     | ٤٣٠     | ٣٦٨                 | ٦٢              | -    |
| ١,٦٣    | ١٠٠     | ٨٥,٦                | ١٤,٤            |      |
|         | ٨       | ٨                   | -               | -    |
|         | ٧٨      | -                   | ٧٨              | ١٩٤  |
| ٢٨٠     | ٨٦      | ٨                   | ٧٨              | ١٩٤  |
| ١,٠٦    | ١٠٠     | ٩,٤                 | ٩٠,٦            |      |
|         | ٤٩١     | ٤٣٣                 | ٥٨              | -    |
|         | ٥٩٠     | ٥٩٠                 | -               | ١٧٤  |
| ١٢٥٥    | ١٠٨١    | ١٠٢٣                | ٥٨              | ١٧٤  |
| ٤,٧٧    | ١٠٠     | ٩٤,٧                | ٥,٣             |      |
| ٧٠٧٩    | ٤٢٠٤    | ٣١٢٠                | ١٠٨٤            | ٢٨٧٥ |
| ٢٦,٩٦   | ١٠٠     | ٧٤,٢                | ٢٥,٨            |      |

ج - حدادة ومعادن

- ٧١ - حدادة
- ٧٢ - حداد صفائح
- ٧٣ - انشاءات معدنية
- ٧٤ - لحام
- ٧٥ - خراط براد

مجموع (٣) - ج عدد  
%

د - خيوط وأقمشة

- ٧٦ - خياطة رجالية ونسائية
- ٧٧ - تفصيل وخياطة ونطريز

مجموع (٣) - د عدد  
%

هـ - جلود وخشب

- ٧٨ - صناعة حقائب جلدية
- ٧٩ - نجارة

مجموع (٣) - هـ عدد  
%

و - مختلف

- ٨٠ - اصلاح راديو وتلفزيون
- ٨١ - تدفئة وتبريد - تكييف

مجموع (٣) - و عدد  
%

مجموع القسم (٣)

تابع ما قبله

| المجموع | خاص     |                  | رسمي  | القسم (٤) : خدمات        |
|---------|---------|------------------|-------|--------------------------|
|         | المجموع | شهادات غير رسمية |       |                          |
|         |         |                  |       | أ - اعمال فندقية         |
|         | ١٩      | -                | ١٩    | ٨٢ - خدمة مطعم           |
|         | -       | -                | -     | ٨٣ - طبخ                 |
|         | -       | -                | -     | ٨٤ - حلويات              |
|         | -       | -                | -     | ٨٥ - فنون مطعمية         |
|         | -       | -                | -     | ٨٦ - فنون فندقية         |
| ٢٢٧     | ١٩      | -                | ١٩    | مجموع (٤) - أ عدد        |
| ٠,٨٦    | ١٠٠     |                  | ١٠٠   | %                        |
|         |         |                  |       | ب - تجميل                |
|         | ٣٢      | ٣٢               | -     | ٨٧ - تصفيف الشعر         |
|         | ١٨٧     | ٥٦               | ١٣١   | ٨٨ - تجميل الوجه - مكياج |
| ٢٤٠     | ٢١٩     | ٨٨               | ١٣١   | مجموع (٤) - ب عدد        |
| ٠,٩١    | ١٠٠     | ٤٠,٢             | ٥٩,٨  | %                        |
| ٤٦٧     | ٢٣٨     | ٨٨               | ١٥٠   | مجموع القسم (٤)          |
| ١,٧٧    | ١٠٠     | ٣٧               | ٦٣    |                          |
| ٢٦٢٥٧   | ٢٠٩٥٧   | ١٥٤٣٦            | ٥٥٢١  | مجموع جميع الاقسام       |
| ١٠٠     | ١٠٠     | ٧٣,٦٦            | ٢٦,٣٤ | ١٠,١٩                    |

الجدول الاحصائية العائدة  
للمؤسسات التربوية

المصدر : دليل مدارس ومؤسسات التعليم النهي والتقني في لبنان . ١٩٧٧ - ١٩٧٨ . المركز التربوي للبحوث والانماء . بيروت ، ١٩٨٠ . ص ص ١٢٠ - ١٢١ - ١٢٢ - ١٢٨ - ١٢٩ - ١٣٠ - ١٣١ - ١٣٢ . وذلك بعد تجميع المهن والارقام وإعادة تنظيمها .

جدول (١ - ٣) : الاختصاص والجنس الغالب في الاختصاص

| الاختصاص            | مؤسسات اكثرية<br>الطلاب فيها<br>من الذكور | مؤسسات اكثرية<br>الطلاب فيها<br>من الاناث |
|---------------------|---|---|
| رسم صناعي ومعماري   | ٥   | -   |
| ادارة اعمال         | ٣   | -   |
| معلوماتية           | ٥   | ١   |
| محاسبة وتجارة       | ١١  | ١   |
| سكرتاريا وآلة كتابة | -   | ١٤  |
| لغات أجنبية         | ٣   | ٥   |
| كهرباء              | ٢   | -   |
| مهن حرة             | ٤   | ١   |
| مساح                | ١   | -   |

جدول (١ - ٤) : جنس الطلاب في المدرسة

| الجنس   | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| مختلط   | ٢٨    | ٨٠,٠٠          |
| ذكور    | ٤     | ١١,٤٣          |
| اناث    | ٣     | ٨,٥٧           |
| المجموع | ٣٥    | ١٠٠            |

الجدول الاحصائية العائدة للمؤسسات التربوية

جدول (١ - ١) : سنة تأسيس المدرسة

| سنة التأسيس  | العدد | النسبة المئوية |
|--------------|-------|----------------|
| ١٩٧٠ - ١٩٧٩  | ١٥    | ٤٢,٨٦          |
| ١٩٦٠ - ١٩٧٠  | ١٣    | ٣٧,١٤          |
| ١٩٥٠ - ١٩٦٠  | ٣     | ٨,٥٧           |
| ١٩٤٠ - ١٩٥٠  | ٣     | ٨,٥٧           |
| قبل الـ ١٩٤٠ | ١     | ٢,٨٦           |
| المجموع      | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ٢) : وضع المؤسسة القانوني

| الوضع القانوني        | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------|-------|----------------|
| مؤسسة رسمية           | ٦     | ١٧,١٤          |
| ملك فردي              | ١٧    | ٤٨,٥٧          |
| شركة محدودة المسؤولية | ١     | ٢,٨٦           |
| شركة تضامن            | ٧     | ٢٠,٠٠          |
| شركة مساهمة           | ١     | ٢,٨٦           |
| شركة توصية بسيطة      | ٣     | ٨,٥٧           |
| المجموع               | ٣٥    | ١٠٠            |



جدول (١ - ٥) : نوع ومستوى الشهادة المعطاة

| النوع والمستوى                | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------------|-------|----------------|
| تكميلية مهنية                 | ٣     | ٤,٩٢           |
| تكميلية فنية                  | ٣     | ٤,٩٢           |
| كفاءة مهنية                   | ٤     | ٦,٥٦           |
| بكالوريا فنية قسم اول         | ٩     | ١٤,٧٥          |
| تأهيلية مهنية عالية           | ٣     | ٤,٩٢           |
| بكالوريا فنية قسم ثان         | ١٤    | ٢٢,٩٥          |
| امتياز فني                    | ١١    | ١٨,٠٣          |
| غير ذلك ، افادة خاصة وما شابه | ١٤    | ٢٢,٩٥          |
| المجموع                       | ٦١    | ١٠٠            |

جدول (١ - ٦) : وجود مناهج رسمية للفرع

| الوجود  | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| نعم     | ٣٢    | ٩١,٤٣          |
| لا      | ٣     | ٨,٥٧           |
| المجموع | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ٧) : هل تعتمد المؤسسة المناهج الرسمية

| الجواب                             | العدد | النسبة المئوية |
|------------------------------------|-------|----------------|
| نعم                                | ١٨    | ٥١,٤٣          |
| نعم مع بعض التعديل في البرامج      | ١٤    | ٤٠,٠٠          |
| لا                                 | -     | -              |
| غير معني (لا برامج او مناهج رسمية) | ٣     | ٨,٥٧           |
| المجموع                            | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ٨) : على أي أساس تعتمدون مناهجكم

| الاجابة  | العدد | النسبة المئوية |
|--|-------|----------------|
| دراسة واقع متطلبات المهن والوظائف التي نعد لها . | ٥     | ٢٧,٧٨          |
| على أساس رأي الاخصائين بالموضوع .                | ٥     | ٢٧,٧٨          |
| استناداً لآراء الهيئة التعليمية في المؤسسة       | ٥     | ٢٧,٧٨          |
| تعتمد مناهج مؤسسات في لبنان لها نفس فرعنا .      | -     | -              |
| تتبع مناهج مؤسسات خارج لبنان .                   | ٢     | ١١,١١          |
| غير ذلك  | ١     | ٥,٥٦           |
| المجموع  | ١٨    | ١٠٠            |

جدول (١ - ٩) : هل يتم تدريب الطالب في مؤسسات مهنية عاملة

| الاجابة | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| لا      | ٢٩    | ٨٢,٨٦          |
| نعم     | ٦     | ١٧,١٤          |
| المجموع | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ١٠) : مدة التدريب بالاسابيع

| المدة            | العدد | النسبة المئوية |
|------------------|-------|----------------|
| ٤ اسابيع         | ١     | ٢,٨٦           |
| ٨ اسابيع         | ١     | ٢,٨٦           |
| ١٢ اسبوع         | ٢     | ٥,٧١           |
| ٣٢ اسبوع وما فوق | ٢     | ٥,٧١           |
| غير معني         | ٢٩    | ٨٢,٨٦          |
| المجموع          | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ١١) : هل هناك صعوبات بالنسبة للتدريب

| الاجابة  | العدد | النسبة المئوية |
|----------|-------|----------------|
| نعم      | ٣     | ٨,٥٧           |
| لا       | ٣     | ٨,٥٧           |
| غير معني | ٢٩    | ٨٢,٨٦          |
| المجموع  | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ١٢) : أسس اختيار مؤسسات التدريب

| الاسس                                      | العدد | النسبة المئوية |
|--|-------|----------------|
| حسب موافقة أصحاب المؤسسة                   | ١     | ٢,٨٦           |
| بالاتصال المباشر مع المؤسسات               | ٢     | ٥,٧١           |
| عقود مع مؤسسات                             | ٢     | ٥,٧١           |
| اثر الاطلاع على نوع العمل الذي يقومون به . | ١     | ٢,٨٦           |
| غير معني                                   | ٢٩    | ٨٢,٨٦          |
| المجموع                                    | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ١٣) : الصفات اللامعرفية التي تهتم المدرسة بتأمينها للطالب

| الصفة  | العدد | النسبة المئوية |
|--|-------|----------------|
| المؤسسة لا تهتم باكساب الطالب صفات لا معرفية . | ٧     | ٢٠,٠٠          |
| القدرة على التعامل مع الآخرين                  | ٢٥    | ٧١,٤٣          |
| تحمل المسؤولية                                 | ٢٣    | ٦٥,٧١          |
| روح المبادرة                                   | ٢٠    | ٥٧,١٤          |
| الاطاعة  | ٢٠    | ٥٧,١٤          |
| غير ذلك  | ٥     | ١٤,٢٩          |

ملاحظة : هناك اكثر من جواب على السؤال والتنسب على ٣٥ (أي عدد المؤسسات) وليس على المجموع .

جدول (١ - ١٥) : فترة التعليم

| فترة التعليم                 | العدد | النسبة المئوية |
|------------------------------|-------|----------------|
| بعد الظهر فقط                | ٦     | ١٧,١٤          |
| مساء فقط                     | ١     | ٢,٨٦           |
| قبل الظهر + بعد الظهر + مساء | ٢٨    | ٨٠,٠٠          |
| المجموع                      | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ١٦) : الزامية الحضور

| الالزامية في                          | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------------------------|-------|----------------|
| المواد النظرية فقط                    | ٤     | ١١,٤٣          |
| المواد التطبيقية فقط                  | ٢     | ٥,٧١           |
| المواد النظرية والمواد التطبيقية معاً | ٢٥    | ٧١,٤٣          |
| لا الزامية مطلقاً                     | ٤     | ١١,٤٣          |
| المجموع                               | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ١٤) : الوسائل التربوية المستعملة

| الوسيلة            | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------|-------|----------------|
| وسائل تقليدية      | ٢٤    | ٦٨,٥٧          |
| وسائل سمعية وبصرية | ٢١    | ٦٠,٠٠          |
| مختبرات            | ٢٢    | ٦٢,٨٦          |
| غير ذلك            | ٥     | ١٤,٢٩          |

ملاحظة : للسؤال اكثر من جواب واحد : والتنسب على ٣٥ .

جدول (١ - ١٧) : نسب النجاح

| نسب النجاح للعام<br>٧٧ - ٧٦ |  | ذكور  |                | اناث  |                |
|-----------------------------|--|-------|----------------|-------|----------------|
|                             |  | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية |
| ٩٠ - ١٠٠ %                  |  | ٤     | ١٢,٥٠          | ٥     | ١٦,١٣          |
| ٧٥ - ٩٠ %                   |  | ٥     | ١٥,٦٣          | ١     | ٣,٢٣           |
| ٥٠ - ٧٥ %                   |  | ٤     | ١٢,٥٠          | ١     | ٣,٢٣           |
| اقل من ٥٠ %                 |  | ١٣    | ٤٠,٦٣          | ٢٠    | ٦٤,٦٢          |
| لا جواب                     |  | ٦     | ١٨,٧٥          | ٤     | ١٢,٩٠          |
| المجموع                     |  | ٣٢    | ١٠٠            | ٣١    | ١٠٠            |

ملاحظة : - هناك ٣٢ مؤسسة فيها ذكور من اصل الـ ٣٥ مؤسسة .  
- هناك ٣١ مؤسسة فيها اناث من اصل الـ ٣٥ مؤسسة .

جدول (١ - ١٩) : شروط قبول الطالب للدراسة

| الشروط                        | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------------|-------|----------------|
| شهادة البكالوريا القسم الثاني | ٥     | ١٤,٢٩          |
| الشهادة المتوسطة              | ١٥    | ٤٢,٨٦          |
| امتحان دخول                   | ٢٠    | ٥٧,١٤          |
| خبرة سابقة                    | ١     | ٢,٨٦           |
| لا يوجد اي شرط                | ٣     | ٨,٥٧           |

ملاحظة : السؤال يحتمل اكثر من اجابة ، وبالتالي فان مجموع النسب المئوية يفوق المئة .

جدول (١ - ٢٠) : شروط دخول الفرع

| الشروط                 | العدد | النسبة المئوية |
|------------------------|-------|----------------|
| العمر (اكبر من ١٥ سنة) | ١٤    | ٤٠,٠٠          |
| الجنس                  | ١     | ٢,٨٦           |
| الجنسية                | ٨     | ٢٢,٨٦          |
| الطائفة                | -     | -              |
| المدرسة السابقة        | ٢     | ٥,٧١           |
| شروط اخرى              | ٦     | ١٧,١٤          |
| لا يوجد اي شرط         | ١٤    | ٤٠,٠٠          |

ملاحظة : السؤال يحتمل اكثر من اجابة ، وبالتالي فان مجموع النسب المئوية يفوق المئة .

جدول (١ - ١٨) : تكاليف الدراسة السنوية

| التكاليف          | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|-------|----------------|
| مجانية            | ٨     | ٢٢,٨٦          |
| دون الـ ١٠٠٠ ل.ل. | ٨     | ٢٢,٨٦          |
| ١٠٠٠ - ١٥٠٠       | ٤     | ١١,٤٣          |
| ١٥٠٠ - ٢٠٠٠       | ١     | ٢,٨٦           |
| ٢٠٠٠ - ٢٥٠٠       | ٧     | ٢٠,٠٠          |
| ٢٥٠٠ وما فوق      | ٥     | ١٤,٢٩          |
| لا جواب           | ٢     | ٥,٧١           |
| المجموع           | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ٢٣) : تدريب الموظفين ومدة التدريب

| التدريب ومدته             | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------------|-------|----------------|
| لم يتم بأي تدريب لموظفين  | ٢٧    | ٧٧,١٤          |
| تدريب لثلاثة أشهر وما فوق | ٢     | ٥,٧١           |
| تدريب لشهرين              | ٣     | ٨,٥٧           |
| تدريب لشهر واحد           | ٢     | ٥,٧١           |
| تدريب لاقبل من شهر        | ١     | ٢,٨٦           |
| المجموع                   | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ٢٤) : هل من اتفاق بينكم وبين مؤسسات العمل

| الجواب  | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| نعم     | ١٥    | ٤٢,٨٦          |
| لا      | ٢٠    | ٥٧,١٤          |
| المجموع | ٣٥    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (١ - ٢١) : الوظائف التي تعدون الطلاب للعمل بها

| الوظائف        | العدد | النسبة المئوية |
|----------------|-------|----------------|
| امانة سر       | ١٠    | ٢٨,٥٧          |
| محاسبة         | ١٦    | ٤٥,٧١          |
| ادارة اعمال    | ٦     | ١٧,١٤          |
| وظائف ادارية   | ١     | ٢,٨٦           |
| برمجة وكمبيوتر | ٣     | ٨,٥٧           |
| غير ذلك        | ٤     | ١١,٤٢          |

جدول (١ - ٢٢) : التوافق بين الاعداد وسوق العمل

| مدى التوافق | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| توافق تام   | ٨     | ٢٢,٨٦          |
| توافق جيد   | ١٤    | ٤٠,٠٠          |
| توافق معقول | ١٢    | ٣٤,٢٩          |
| توافق ضئيل  | ١     | ٢,٨٦           |
| المجموع     | ٣٥    | ١٠٠            |

جدول (١ - ٢٥) : كيف يتم اختيار الهيئة التعليمية (أكثر من جواب)

| النسبة المئوية | العدد | كيفية الاختيار               |
|----------------|-------|------------------------------|
| ٧٧,١٤          | ٢٧    | استناداً للشهادة التي يحملها |
| ٤٢,٨٦          | ١٥    | استناداً للخبرة السابقة      |
| ٢,٨٦           | ١     | استناداً لمباراة دخول        |
| ٢,٨٦           | ١     | استناداً للعلاقات الشخصية    |
| ٥,٧١           | ٢     | لا جواب                      |

جدول (١ - ٢٦) : عدد الاساتذة الذكور بحسب الشهادات

| اسم الشهادة                           | دوام كامل | دوام جزئي | مجموع | نسبة مئوية |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-------|------------|
| شهادة جامعية ضمن التخصص               | ٤٢        | ٣٩٠       | ٤٣٢   | ٦٥,١٦      |
|                                       | ٩,٧٢      | ٩٠,٢٨     | ١٠٠   |            |
| شهادة جامعية اخرى                     | ٦         | ١٦٥       | ١٧١   | ٢٥,٧٩      |
|                                       | ٣,٥١      | ٩٦,٤٩     | ١٠٠   |            |
| امتياز فني                            | ١٢        | ١٨        | ٣٠    | ٤,٥٢       |
|                                       | ٤٠,٠٠     | ٦٠,٠٠     | ١٠٠   |            |
| بكالوريا فنية قسم ثاني                | ١٥        | -         | ١٥    | ٢,٢٦       |
|                                       | ١٠٠,٠٠    | -         | ١٠٠   |            |
| بكالوريا قسم ثاني                     | ٣         | -         | ٣     | ٠,٤٥       |
|                                       | ١٠٠,٠٠    | -         | ١٠٠   |            |
| تكميلية فنية أو مهنية                 | -         | ٣         | ٣     | ٠,٤٥       |
|                                       | -         | ١٠٠,٠٠    | ١٠٠   |            |
| دون شهادة ولكن مع خبرة سابقة في العمل | ٦         | ٣         | ٩     | ١,٣٦       |
|                                       | ٦٦,٦٧     | ٣٣,٣٣     | ١٠٠   |            |
| المجموع                               | ٨٤        | ٥٧٩       | ٦٦٣   | ١٠٠,٠٠     |
|                                       | ١٢,٦٧     | ٨٧,٣٣     | ١٠٠   |            |

جدول (٢٧ - ١) : عدد الاساتذة بحسب الشهادات

| اسم الشهادة                           | دوام كامل    | دوام جزئي   | مجموع        | نسبة مئوية |
|---------------------------------------|--------------|-------------|--------------|------------|
| شهادة جامعية ضمن التخصص               | ٢١<br>٢١,٨٧  | ٧٥<br>٧٨,١٣ | ٩٦<br>١٠٠    | ٧٢,٧٣      |
| شهادة جامعية اخرى                     | -            | ١٢          | ١٢<br>١٠٠,٠٠ | ٩,٠٩       |
| امتياز فني                            | ٣<br>٥٠,٠٠   | ٣<br>٥٠,٠٠  | ٦<br>١٠٠     | ٤,٥٥       |
| بكالوريا فنية قسم ثاني                | -            | -           | -            | -          |
| بكالوريا قسم ثاني                     | -            | -           | -            | -          |
| تكميلية فنية أو مهنية                 | ١٨<br>١٠٠,٠٠ | -           | ١٨<br>١٠٠    | ١٣,٦٤      |
| دون شهادة ولكن مع خبرة سابقة في العمل | -            | -           | -            | -          |
| المجموع                               | ٤٢<br>٣١,٨٢  | ٩٠<br>٦٨,١٨ | ١٣٢<br>١٠٠   | ١٠٠,٠٠     |

جدول (٢٨ - ١) : عدد المؤسسات التي قام بها بعض الاساتذة ب :

| المهمة                     | العدد | النسبة المئوية |
|----------------------------|-------|----------------|
| دورة تدريبية               | ١٣    | ٣٧,١٤          |
| زيارة مؤسسات فنية وتعليمية | ٨     | ٢٢,٨٦          |
| سفر الى الخارج             | ١٢    | ٣٤,٢٩          |
| لا شيء                     | ٢     | ٥,٧١           |
| المجموع                    | ٣٥    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢٩ - ١) : هل تعتمد المؤسسة مناهج التعليم الرسمية

| فروع التعليم | لا | نعم مع بعض التعديل | نعم | المجموع |
|--------------|----|--------------------|-----|---------|
| لغة          | ٣  | -                  | -   | ٣       |
| سكرتيريا     | -  | ٤                  | ٣   | ٧       |
| محاسبة       | ١  | ٢                  | ٦   | ٩       |
| دارة         | -  | ٢                  | ١   | ٣       |
| هندسة معدنية | -  | ١                  | ٣   | ٤       |
| كمبيوتر      | -  | ١                  | ٢   | ٣       |
| تجارة        | -  | -                  | ٢   | ٢       |
| مادة سر      | -  | -                  | ١   | ١       |
| مهنية عامة   | -  | ١                  | -   | ١       |
| تكنولوجيا    | -  | ١                  | ١   | ٢       |
| المجموع      | ٤  | ١٢                 | ١٩  | ٣٥      |

جدول (١ - ٣٠) : هل تم تدريب الطالب في مؤسسات مهنية

| المجموع | نعم | لا | فرع التعليم   |
|---------|-----|----|---------------|
| ٣       | -   | ٣  | لغة           |
| ٧       | ٢   | ٥  | سكرتيريا      |
| ٩       | -   | ٩  | محاسبة        |
| ٣       | ١   | ٢  | ادارة         |
| ٤       | ١   | ٣  | هندسة معمارية |
| ٣       | ٢   | ١  | كمبيوتر       |
| ٢       | ١   | ١  | تجارة         |
| ١       | -   | ١  | امانة سر      |
| ١       | -   | ١  | مهنية عامة    |
| ٢       | -   | ٢  | الكترونيك     |
| ٣٥      | ٧   | ٢٨ | المجموع       |

جدول (١ - ٣١) : شروط قبول الطالب لدخول الفرع المهني (اكثر من جواب)

| المجموع | غير ذلك | امتحان دخول | سنوات دراسة سابقة | شهادة | فرع التعليم   |
|---------|---------|-------------|-------------------|-------|---------------|
| ٣       | ١       | ٢           | -                 | -     | لغة           |
| ١٣      | ٢       | ٦           | ١                 | ٤     | سكرتيريا      |
| ١٠      | -       | ١           | -                 | ٩     | محاسبة        |
| ٥       | -       | ٢           | -                 | ٣     | ادارة اعمال   |
| ٦       | -       | ٣           | -                 | ٣     | هندسة معمارية |
| ٥       | -       | ٣           | -                 | ٢     | كمبيوتر       |
| ٣       | -       | ١           | -                 | ٢     | تجارة         |
| ٢       | -       | ١           | -                 | ١     | امانة سر      |
| ١       | -       | -           | -                 | ١     | مهنية عامة    |
| ٢       | -       | ١           | -                 | ١     | الكترونيك     |
| ٥٠      | ٣       | ٢٠          | ١                 | ٢٦    | المجموع       |



جدول (١ - ٣٢) : تكاليف الدراسة السنوية للطالب

| مجموع | لا<br>جواب | ١٥٠٠<br>وما فوق | ٢٠٠٠<br>٢٥٠٠- | ١٥٠٠<br>٢٠٠٠- | ١٠٠٠<br>١٥٠٠- | دون الالف<br>ليرة | مجانية | فرع التعليم   |
|-------|------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|--------|---------------|
| ٢     | -          | -               | -             | -             | -             | ٣                 | -      | لغة           |
| ٧     | ٣          | ٢               | -             | ١             | ١             | -                 | -      | سكرتيريا      |
| ٩     | ١          | ٢               | -             | -             | ٣             | ٣                 | -      | محاكاة        |
| ٢     | -          | -               | ١             | ١             | -             | -                 | ١      | ادارة         |
| ٤     | -          | -               | ١             | -             | -             | -                 | ٣      | هندسة معمارية |
| ٢     | -          | ١               | ١             | ١             | -             | -                 | -      | كمبيوتر       |
| ٢     | ١          | -               | -             | -             | -             | -                 | ١      | تجارة         |
| ١     | -          | -               | -             | -             | -             | -                 | ١      | امانة سر      |
| ١     | -          | -               | -             | -             | -             | ١                 | -      | مهنية عامة    |
| ٢     | -          | -               | ١             | ١             | -             | -                 | -      | الكهربيك      |
| ٢٥    | ٥          | ٥               | ٤             | ٤             | ٤             | ٧                 | ٦      | المجموع       |

جدول (١ - ٣٣) : نسب النجاح

| السنة        | النسبة                        | لغة | سكرتيريا | محاكاة | ادارة | هندسة معمارية | معمارية | كمبيوتر | تجارة | امانة سر | مهنية عامة | الكهربيك | المجموع |
|--------------|-------------------------------|-----|----------|--------|-------|---------------|---------|---------|-------|----------|------------|----------|---------|
| سنة<br>اولى  | ١٠٠-٩٠<br>٩٠-٥٠<br>٥٠ وما دون | ١   | ٤        | ٢      | -     | -             | -       | ١       | ١     | ١        | -          | ١        | ١١      |
| سنة<br>ثانية | ١١٠-٩٠<br>٩٠-٥٠<br>٥٠ وما دون | -   | ١        | ١      | -     | -             | -       | ١       | ١     | ١        | -          | -        | ٥       |
| سنة<br>ثالثة | ١٠٠-٩٠<br>٩٠-٥٠<br>٥٠ وما دون | -   | -        | -      | -     | -             | -       | -       | ١     | ١        | -          | -        | ٢       |
| سنة<br>رابعة | ١٠٠-٩٠<br>٩٠-٥٠<br>٥٠ وما دون | -   | -        | -      | -     | -             | -       | -       | ١     | -        | -          | ١        | ٢       |
| لا<br>اجواب  |                               | ٢   | ٢        | ٨      | ٣     | ٣             | ٣       | ٢       | -     | -        | ١          | -        | ٢١      |
| المجموع      |                               | ٣   | ١٠       | ١٥     | ٣     | ٣             | ٣       | ٦       | ٤     | ٣        | ١          | ٢        | ٥٠      |

جدول (٢-١) : سنة الولادة

| سنة الولادة | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| قبل ١٩٣٠    | ٤     | ٩,٠٩           |
| ١٩٣٠ - ١٩٤٠ | ٩     | ٢٠,٤٥          |
| ١٩٤٠ - ١٩٥٠ | ١٩    | ٤٣,١٨          |
| ١٩٥٠ - ١٩٦٠ | ١٢    | ٢٧,٢٧          |
| المجموع     | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢-٢) : الجنس

| الجنس   | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| ذكور    | ٣٨    | ٨٦,٣٦          |
| إناث    | ٦     | ١٣,٦٤          |
| المجموع | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

الجدول العائدة للإساتذة في المؤسسات التعليمية (٢)

جدول (٢ - ٣) : الوضع الزواجي

| الوضع الزواجي | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| متزوج         | ٢٢    | ٥٠,٠٠          |
| عازب          | ٢٠    | ٤٥,٤٥          |
| غير ذلك       | ٢     | ٤,٥٥           |
| المجموع       | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ٥) : ممارسة مهنة غير التعليم ماضياً وحالياً

| الاجابة | في الماضي |                | حالياً |                |
|---------|-----------|----------------|--------|----------------|
|         | العدد     | النسبة المئوية | العدد  | النسبة المئوية |
| نعم     | ٢٠        | ٤٥,٤٥          | ٢٧     | ٦١,٣٦          |
| لا      | ٢٤        | ٥٤,٥٥          | ١٧     | ٣٨,٦٤          |
| المجموع | ٤٤        | ١٠٠,٠٠         | ٤٤     | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ٤) : أعلى شهادة يحملها

| الشهادة                 | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------|-------|----------------|
| بكالوريا قسم ثاني       | ٥     | ١١,٣٦          |
| بكالوريا مهنية قسم ثاني | ١     | ٢,٢٧           |
| اجازة                   | ١٧    | ٣٨,٦٤          |
| جدارة                   | ٣     | ٦,٨٢           |
| ماجستير ودبلوم مواز     | ٩     | ٢٠,٤٥          |
| دكتوراه                 | ٩     | ٢٠,٤٥          |
| المجموع                 | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ٦) : مدى تلبية المواد المدرّسة لمتطلبات العمل الفعلية

| المدى        | العدد | النسبة المئوية |
|--------------|-------|----------------|
| تلبية تامة   | ٧     | ١٥,٩١          |
| تلبية جيدة   | ٢١    | ٤٧,٧٣          |
| تلبية معقولة | ١١    | ٢٥,٠٠          |
| تلبية ضئيلة  | ٥     | ١١,٣٦          |
| المجموع      | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ٧) : التعديلات المقترحة على مناهج التعليم

| التعديلات المقترحة  | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------|-------|----------------|
| لا ضرورة للتعديل    | ٢١    | ٤٧,٧٣          |
| استحداث كتب جيدة    | ٢     | ٤,٥٥           |
| اضافة اعمال تطبيقية | ٨     | ١٨,١٨          |
| اضافة لغة اجنبية    | ٣     | ٦,٨٢           |
| تخطيط مناهج جديدة   | ٩     | ٢٠,٤٥          |
| غير ذلك             | ١     | ٢,٢٧           |
| المجموع             | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ٨) : مدى توافق المناهج مع متطلبات سوق العمل

| مدى التوافق | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| توافق تام   | ٩     | ٢٠,٤٥          |
| توافق جيد   | ٢٢    | ٥٠,٠٠          |
| توافق معقول | ٨     | ١٨,١٨          |
| توافق ضئيل  | ٥     | ١١,٣٦          |
| المجموع     | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ٩) : هل هناك خصائص غير مهنية يجب ان تتوافر لدى الطالب للحصول على عمل

| الاجابة                    | العدد | النسبة المئوية |
|----------------------------|-------|----------------|
| كلا ، الخصائص المهنية تكفي | ٢٢    | ٥٠,٠٠          |
| نعم ، معرفة اللغة الاجنبية | ٤     | ٩,٠٩           |
| نعم ، الثقافة العامة       | ٦     | ١٣,٦٤          |
| نعم ، الرغبة والقدرة       | ٥     | ١١,٣٦          |
| نعم ، خصائص اخرى           | ٧     | ١٥,٩١          |
| المجموع                    | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ١٠) : ما هي المواد التي يجب اضافتها الى المنهج برأيك

| المواد                            | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------------------|-------|----------------|
| الاعمال التطبيقية والتدريب العملي | ١١    | ٢٥,٠٠          |
| الرياضيات الحديثة                 | ٤     | ٩,٠٩           |
| اللغة الاجنبية                    | ٣     | ٦,٨٢           |
| التنظيم والادارة                  | ٣     | ٦,٨٢           |
| كيفية استخدام الالات الحديثة      | ٢     | ٤,٥٥           |
| لم يقترح تعديل المناهج            | ٢١    | ٤٧,٧٣          |
| المجموع                           | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ١١) : مدى توافق المناهج مع سوق العمل بحسب الاختصاص

| الاختصاص                 | توافق تام | توافق جيد | توافق معقول | توافق ضئيل |
|--------------------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| سكرتيريا واختزال ولغة    | ١٨        | ١٥        | ٤           | ١          |
| ادارة اعمال ومحاسبة      | ١١        | ١١        | ٤           | -          |
| تجارة                    | ١         | ٣         | ٢           | ٤          |
| كمبيوتر                  | ٣         | ٦         | -           | -          |
| الالكترونيك وكهرباء عامة | ٨         | ١١        | ٦           | ١          |
| هندسة مدنية ومعمارية     | ٩         | ٨         | ٣           | -          |

جدول (٢ - ١٢) : ما هو الاختصاص الذي تنصح التلاميذ الجدد باختياره

| الاختصاص             | العدد | النسبة المئوية |
|----------------------|-------|----------------|
| ادارة اعمال وتجارة   | ١٠    | ٢٢,٧٣          |
| سكرتيريا ولغة اجنبية | ٦     | ١٣,٦٤          |
| كمبيوتر والكترونيك   | ١٠    | ٢٢,٧٣          |
| هندسة                | ٤     | ٩,٠٩           |
| كهرباء وميكانيك      | ٥     | ١١,٣٦          |
| اختصاصات اخرى        | ٥     | ١١,٣٦          |
| لا جواب              | ٤     | ٩,٠٩           |
| المجموع              | ٤٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ١٣) : ما هي برأيك الاسس التي تعتمد عليها المؤسسات لاختيار العاملين

| الاسس           | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------|-------|----------------|
| الواسطة         | ٤     | ٥,٨٨           |
| الامانة         | ٣     | ٤,٤١           |
| الشهادة         | ١٨    | ٢٦,٤٧          |
| الخبرة          | ١٨    | ٢٦,٤٧          |
| المعرفة الشخصية | ٥     | ٧,٣٥           |
| الكفاءة العلمية | ١٥    | ٢٢,٠٦          |
| غير ذلك         | ٥     | ٧,٣٥           |
| المجموع         | ٦٨    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ١٤) : الشروط التي يجب ان تتوفر في المدرسة ليزيد ارتباطها بسوق العمل

| الشروط                                      | العدد | النسبة المئوية |
|---|-------|----------------|
| ان تكون شهادة المدرسة معترف بها رسمياً      | ٣     | ٥,٥٦           |
| ان يكون هناك علاقة بين المدرسة وأصحاب العمل | ١٥    | ٢٧,٧٨          |
| ان تكثر من الاعمال التطبيقية                | ١١    | ٢٠,٣٧          |
| ان تكون اختصاصاتها مطلوبة في سوق العمل      | ٧     | ١٢,٩٦          |
| كفاءة الاساتذة                              | ٤     | ٧,٤١           |
| معرفة حاجات سوق العمل                       | ٦     | ١١,١١          |
| غير ذلك                                     | ٨     | ١٤,٨٢          |
| المجموع                                     | ٥٤    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ١٥) : الى أية مهنة تحب ان توجه اولادك أو اولاد اصدقائك

| المهنة       | العدد | النسبة المئوية |
|--------------|-------|----------------|
| هندسة        | ١١    | ٢١,١٥          |
| كمبيوتر      | ٤     | ٧,٦٩           |
| مهن حرة      | ٨     | ١٥,٣٨          |
| التجارة      | ٢     | ٣,٨٥           |
| علوم تطبيقية | ٤     | ٧,٦٩           |
| طب           | ٥     | ٩,٦٢           |
| ادارة اعمال  | ٢     | ٣,٨٥           |
| مهن اخرى     | ١٦    | ٣٠,٧٦          |
| المجموع      | ٥٢    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ١٧) : هل الوسائل التي تستعملها كافية ، واذا لا ما هو البديل او المكمل

| الاجابة                              | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------------------------|-------|----------------|
| نعم كافية                            | ٤١    | ٧٤,٥٥          |
| لا ، واستعمال وسائل تطبيقية          | ٦     | ١٠,٩١          |
| لا ، واقامة دورات تدريبية            | ٢     | ٣,٦٤           |
| لا ، والتنسيق بين الاساتذة والتلاميذ | ٢     | ٣,٦٤           |
| لا ، واقتراحات اخرى                  | ٤     | ٧,٢٧           |
| المجموع                              | ٥٥    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ١٨) : مدى مساهمة طرق التدريس المتبعة في مساعدة التلميذ على الاستيعاب

| مدى المساهمة | العدد | النسبة المئوية |
|--------------|-------|----------------|
| مساهمة تامة  | ١١    | ٢٢,٤٥          |
| مساهمة جيدة  | ٢٠    | ٤٠,٨٢          |
| مساهمة جزئية | ١٠    | ٢٠,٤١          |
| لا تساهم     | ١     | ٢,٠٤           |
| غير ذلك      | ٨     | ١٦,٣٣          |
| المجموع      | ٤٩    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢ - ١٦) : ما هي وسائل التعليم التي تستعملها

| الوسيلة           | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|-------|----------------|
| اعمال تطبيقية     | ١٤    | ٢٥,٤٥          |
| وسائل سمعية-بصرية | ٢٢    | ٤٠,٠٠          |
| تكرار شرح الدرس   | ٧     | ١٢,٧٣          |
| حوار مع الطالب    | ٢     | ٣,٦٤           |
| غير ذلك           | ١٠    | ١٨,١٨          |
| المجموع           | ٥٥    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٢-١٩) : كيف تتم عملية تقويم معرفة الطلاب

| النسبة المئوية | العدد | الكيفية            |
|----------------|-------|--------------------|
| ٨,٣٣           | ٤     | آخر السنة الدراسية |
| ٤١,٦٧          | ٢٠    | فصلياً             |
| ٢٩,١٧          | ١٤    | شهرياً             |
| ١٦,٦٧          | ٨     | اسبوعياً           |
| ٤,١٧           | ٢     | مراقبة مستمرة      |
| ١٠٠,٠٠         | ٤٨    | المجموع            |

الجداول العائدة للطلاب (٣)

جدول (٣-١) : توزيع الطلاب على المناطق

| النسبة المئوية | العدد | المنطقة   |
|----------------|-------|-----------|
| ٣٥,٩٧          | ٥٠    | بيروت     |
| ١٤,٣٩          | ٢٠    | طرابلس    |
| ٧,١٩           | ١٠    | صيدا      |
| ٤٢,٤٥          | ٥٩    | جبل لبنان |
| ١٠٠,٠٠         | ١٣٩   | المجموع   |

جدول (٣-٢) : دوام المؤسسة التي ينتمي اليها الطالب

| النسبة المئوية | العدد | الدوام       |
|----------------|-------|--------------|
| ٣٥,٢٥          | ٤٩    | نهاري فقط    |
| ١٠,٧٩          | ١٥    | مساوي فقط    |
| ٥٣,٩٦          | ٧٥    | نهاري ومساوي |
| ١٠٠,٠٠         | ١٣٩   | المجموع      |

جدول (٣-٣) : عمر الطالب

| النسبة المئوية | العدد | العمر      |
|----------------|-------|------------|
| ٥,٠٤           | ٧     | ١٦ وما دون |
| ٣٣,٨١          | ٤٧    | ١٧ - ١٩    |
| ٣٣,٠٩          | ٤٦    | ٢٠ - ٢٢    |
| ١٢,٢٣          | ١٧    | ٢٣ - ٢٤    |
| ١٥,٨٣          | ٢٢    | ٢٥ وما فوق |
| ١٠٠,٠٠         | ١٣٩   | المجموع    |

جدول (٣-٤) : عدد افراد الاسرة او حجم الاسرة

| النسبة المئوية | العدد | حجم الاسرة |
|----------------|-------|------------|
| ٥,٠٤           | ٧     | ١ - ٣      |
| ٣٦,٦٩          | ٥١    | ٤ - ٦      |
| ٤٦,٠٤          | ٦٤    | ٧ - ٩      |
| ١٢,٢٣          | ١٧    | ١٠ وما فوق |
| ١٠٠,٠٠         | ١٣٩   | المجموع    |



جدول (٣ - ٥) : مهنة الاب

| المهنة                 | العدد | النسبة المئوية |
|------------------------|-------|----------------|
| سائق او مزارع          | ٦     | ٤,٣٢           |
| عامل زراعي او صناعي    | ١٤    | ١٠,٠٧          |
| حرفي او تاجر صغير      | ٣٩    | ٢٨,٠٦          |
| موظف صغير              | ٣٢    | ٢٣,٠٢          |
| استاذ جامعي او مهن حرة | ٢٤    | ١٧,٢٧          |
| صاحب مصنع او تاجر كبير | ٨     | ٥,٧٦           |
| عاطل عن العمل          | ٧     | ٥,٠٤           |
| متسوفي                 | ٩     | ٦,٤٧           |
| المجموع                | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣ - ٧) : مدى افادة مواد الدراسة لمهنة المستقبل

| مدى الافادة                         | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------------------|-------|----------------|
| تفيد كلياً                          | ٥٤    | ٣٨,٨٥          |
| تفيد مع ادخال بعض التعديلات والمواد | ١٥    | ١٠,٧٩          |
| تفيد نسبياً                         | ٦٥    | ٤٦,٧٦          |
| لا تفيد وغير ذلك                    | ٥     | ٣,٦٠           |
| المجموع                             | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣ - ٨) : المواد المعتبرة غير ضرورية في المنهج

| اسم المادة              | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------|-------|----------------|
| لا توجد مواد غير ضرورية | ١٠٦   | ٧٦,٢٦          |
| اللغة                   | ٤     | ٢,٨٨           |
| العلوم                  | ٣     | ٢,١٦           |
| الرياضيات               | ٥     | ٣,٦٠           |
| التربية الوطنية         | ٣     | ٢,١٦           |
| غير ذلك                 | ١٨    | ١٢,٩٥          |
| المجموع                 | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣ - ٦) : سبب اختيار فرع التعليم (اكثر من جواب)

| السبب                 | ذكور  |                | اناث  |                |
|-----------------------|-------|----------------|-------|----------------|
|                       | العدد | النسبة المئوية | العدد | النسبة المئوية |
| متابعة الدراسة العليا | ٣٤    | ٢١,٦٦          | ٦     | ٨,٩٦           |
| تأمين مجالات عمل أفضل | ٤٤    | ٢٨,٠٣          | ٣٠    | ٤٤,٧٨          |
| الرغبة في الفرع       | ٤٣    | ٢٧,٣٩          | ٢٢    | ٣٢,٨٤          |
| عدم توفر مجالات اخرى  | ١٨    | ١١,٤٦          | ٣     | ٤,٤٨           |
| الفرع اسهل من غيره    | ٥     | ٣,١٨           | ٣     | ٤,٤٨           |
| اسباب اخرى            | ١٣    | ٨,٢٨           | ٣     | ٤,٤٨           |
| المجموع               | ١٥٧   | ١٠٠,٠٠         | ٦٧    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣ - ٩) : هل هناك مواد ناقصة يمكن ان تضاف الى المنهج

| الاجابة                 | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------|-------|----------------|
| كلا                     | ٩٥    | ٦٨,٣٥          |
| نعم ، الاعمال التطبيقية | ٢٠    | ١٤,٣٩          |
| نعم ، بدون تحديد        | ٢٤    | ١٧,٢٧          |
| المجموع                 | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣ - ١٠) : مدى افادة مناهج التعليم العام في اعداد مهني لاحق

| مدى الافادة     | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------|-------|----------------|
| افادة تامة      | ١٦    | ١١,٥١          |
| افادة جزئية     | ٧١    | ٥١,٠٨          |
| عدم افادة نسبية | ١٤    | ١٠,٠٧          |
| عدم افادة مطلقة | ١٠    | ٧,١٩           |
| غير ذلك         | ٢٨    | ٢٠,١٤          |
| المجموع         | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣ - ١١) : الوسائل البديلة والمساعدة لاعداد مهني جيد

| الوسائل                     | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------------|-------|----------------|
| المدارس المهنية             | ٣٤    | ٢٤,٤٦          |
| الارشاد والتوجيه المهني     | ٢٠    | ١٤,٣٩          |
| الاكثار من المواد التطبيقية | ٣٧    | ٢٦,٦٢          |
| معلمين كفولين               | ٥     | ٣,٦٠           |
| غير ذلك                     | ٢٢    | ١٥,٨٣          |
| لا شيء                      | ٢١    | ١٥,١١          |
| المجموع                     | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣ - ١٢) : هل لديك اطلاع كاف على المهن الممكن لك ممارستها مستقبلا

| الاجابة | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| نعم     | ١٠٧   | ٧٦,٩٨          |
| لا      | ٣٢    | ٢٣,٠٢          |
| المجموع | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣-١٣) : ماهي المهن غير الموجودة في لبنان ، ويؤهلك التخصص للقيام بها

| المهنة  | العدد | النسبة المئوية |
|---|-------|----------------|
| كل المهن التي يمكن ان تعمل بها موجودة<br>هندسة الكترولنيات او ميكانيك<br>هندسة كمبيوتر<br>غير ذلك | ١٠٩   | ٧٨,٤١          |
|   | ١٤    | ١٠,٠٧          |
|   | ٦     | ٤,٣٢           |
|   | ١٠    | ٧,١٩           |
|   | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |
| المجموع   |       |                |

جدول (٣-١٤) : بلدان تتوفر فيها فرص عمل افضل

| البلدان   | العدد | النسبة المئوية |
|---|-------|----------------|
| اوروبا الغربية واميركا<br>الدول العربية<br>دول اخرى | ٣٩    | ٢٨,٠٦          |
|   | ٩١    | ٦٥,٤٧          |
|   | ٩     | ٦,٤٧           |
| المجموع   | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣-١٥) : الاسس والمقاييس التي تعتمد عليها مؤسسات العمل (برأي الطالب)

| الاسس والمقاييس       | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------|-------|----------------|
| مباراة دخول او اختبار | ٦٢    | ١٨,٨٤          |
| شهادة معترف بها       | ٥٥    | ١٦,٧٢          |
| الخبرة                | ٦١    | ١٨,٥٤          |
| العمر                 | ١٠    | ٣,٠٤           |
| الجنس                 | ١٠    | ٣,٠٤           |
| الطائفة               | ١٦    | ٤,٨٦           |
| الاطاعة               | ١٩    | ٥,٧٨           |
| الواسطة               | ٦٩    | ٢٠,٧٩          |
| العلاقات الشخصية      | ٢٧    | ٨,٢١           |
| المجموع               | ٣٢٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣-١٦) : المهن التي تعتقد انها مطلوبة اكثر في لبنان

| المهنة                           | العدد | النسبة المئوية |
|----------------------------------|-------|----------------|
| هندسة معمارية والكترونية         | ١٦    | ١١,٥١          |
| سكرتيريا                         | ٤     | ٢,٨٨           |
| كمبيوتر                          | ٢     | ١,٤٤           |
| تجارة وادارة اعمال               | ٢٧    | ١٩,٤٢          |
| موظف                             | ٩     | ٦,٤٧           |
| طب ، هندسة وما شابه              | ٣١    | ٢٢,٣٠          |
| مدير مؤسسة ، طيار ، ضابط ، استاذ | ٤     | ٢,٨٨           |
| مهن يدوية كهرباء ، ميكانيك       | ٣٣    | ٢٣,٧٤          |
| غير ذلك                          | ١٣    | ٩,٣٥           |
| المجموع                          | ١٣٩   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٣-١٨) : اختصاصات لاجيها ومهنة الاب

| المجموع | غير ذلك | قائد طيران<br>طبيب<br>مهندس | مهنة<br>حرة | تعليم<br>موظف | ادارة<br>اعمال | حقوق | محااسبة<br>وتجارة | سكرتيريا | هندسة ميكانيك<br>والكترونيك<br>ومعمارية | مهنة الاب  |         |
|---------|---------|-----------------------------|-------------|---------------|----------------|------|-------------------|----------|---|--|---------|
|         |         |                             |             |               |                |      |                   |          |   | الاختصاص   | المجموع |
| ١٨      | ٦       | ١                           | ٣           | ٤             |                | ١    | ١                 |          | ٢                                       | فلاح وزرايع ، سائق<br>عامل في الزراعة او الصناعة | ٢       |
| ٢٤      | ١٢      | ١                           | ١           | ٦             |                | ١    | ٢                 |          | ١                                       | حرفي أو تاجر صغير                                | ١       |
| ٢٧      | ١٣      | ١                           | ٤           | ٤             |                | ٤    | ٣                 |          | ٢                                       | موظف ، محرز ، كاتب ، عسكري                       | ٢       |
| ٦٣      | ٢٥      | ٦                           | ٦           | ١٢            | ١              | ٨    | ٢                 | ٢        | ١                                       | طبيب ، مهندس ، معلمي ، تاجر<br>وسيط              | ٤       |
| ٦٨      | ٣٢      | ٧                           | ٦           | ٦             | ٢              | ٨    | ٣                 |          | ٤                                       | استاذ جامعة ، مدير شركة                          |         |
| ١٤      | ٣       | ٢                           | ٤           | ٤             | ١              | ٤    |                   |          |   | صاحب مصنع او مصرف ، ملاك                         |         |
| ٩       | ٨       |                             | ١           | ٢             |                | ١    |                   |          |   | عاطل عن العمل                                    |         |
| ٨       | ٣       |                             | ٢           | ١٢            | ١              | ٦    | ١                 | ١        | ٣                                       | غير ذلك  |         |
| ٤٦      | ١١      | ٩                           | ٢           | ١٢            |                |      |                   |          |   |  |         |
| ٢٧٧     | ١١٣     | ٢٧                          | ١٩          | ٥٠            | ٥              | ٣٣   | ١٣                | ٤        | ١٣                                      |  |         |

جدول (٣-١٧) : عدد ثلاثة اختصاصات تفضلها ، ولماذا ؟

| المجموع | غير ذلك | تقييم اجتماعي<br>جيد | لها مردود<br>مالي أفضل | لهذه<br>المهنة | ارغب هذه<br>المهنة | لها مجالات<br>عمل أفضل                      | المجموع |
|---------|---------|----------------------|------------------------|----------------|--------------------|---|---------|
| ٦٩      | ١٣      | ٣                    | ٢                      | ٤١             | ١٠                 | هندسة معمارية ، هندسة الكتروليك<br>سكرتيريا | ٦٩      |
| ١٥      | ١       | ١                    |                        | ٦              | ٧                  | محااسبة + تجارة                             | ١٥      |
| ٢٣      | ٢       | ٣                    | ١                      | ١٤             | ٦                  | ادارة اعمال                                 | ٢٣      |
| ٢٥      | ٨       | ٣                    | ٣                      | ٦              | ٥                  | كمبيوتر ، هندسة كمبيوتر ، موظف              | ٢٥      |
| ١٩      | ٥       | ١                    |                        | ٥              | ٨                  | مدير شركة                                   | ١٩      |
| ١       |         | ١                    |                        | ١              | ٢                  | مهنة حرة                                    | ١       |
| ١٦      |         | ١                    | ١                      | ١٢             | ٥                  | طبيب ، قائد طيران ، ضابط ، استاذ جامعي      | ١٦      |
| ٥٨      | ٢٩      | ٨                    | ٦                      | ١٠             | ٥                  | غير ذلك                                     | ٥٨      |
| ٤٤      | ٢٧      | ٢                    | ١                      | ١٤             |                    |   | ٤٤      |
| ٢٧٠     | ٨٥      | ١٩                   | ١٤                     | ١٠٩            | ٤٣                 |   | ٢٧٠     |

جدول (٣ - ٢٠) : ظروف تمنع اختيار مهنة يفضلها بحسب الجنس

| المجموع | الظروف |      |
|---------|--------|------|
|         | ذكور   | انثى |
| ٥٤      | ٣٢     | ٢٢   |
| ٤٠      | ٢٨     | ١٢   |
| ١٨      | ١٤     | ٤    |
| ٥       | ٣      | ٢    |
| ٩       | ٥      | ٤    |
| ٩       | ٥      | ٤    |
| ١١      | ٨      | ٣    |
| ١٥      | ١٠     | ٥    |
| ١٦١     | ١٠٥    | ٥٦   |

جدول (٣ - ١٩) : مهنة الاب وسبب اختيار مهنة المستقبل للطلاب

| مهنة الاب                       | لها مردود مالي أفضل | امكانية ايجاد عمل اكبر | تقييم اجتماعي جيد | ميل شخصي | هذه ارادة اهلي | غير ذلك | المجموع | المجموع |     |
|---------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------|----------|----------------|---------|---------|---------|-----|
|                                 |                     |                        |                   |          |                |         |         | ٣٩      | ٥٤  |
| فلاح ، مزارع ، سائق             | ٢                   | ٣                      | ٤                 | ٥        | ٢              | -       | ١٦      | ١٦      | ١٦  |
| عامل في الزراعة أو الصناعة      | ٦                   | ٧                      | ٥                 | ٥        | ١              | -       | ٢٤      | ٢٤      | ٢٤  |
| حرفي أو تاجر صغير               | ٩                   | ٩                      | ١٢                | ١٥       | ١              | ١       | ٤٧      | ٤٧      | ٤٧  |
| موظف ، محرر ، كاتب ، عسكري      | ٥                   | ١٠                     | ١٦                | ١٩       | ١              | ٢       | ٥٣      | ٥٣      | ٥٣  |
| طبيب ، مهندس ، محامي ، تاجر وسط | ٨                   | ١١                     | ٤                 | ١٣       | ١              | ١       | ٣٩      | ٣٩      | ٣٩  |
| استاذ جامعة ، مدير شركة         | ١                   | ٤                      | ٣                 | ٢        | -              | ١       | ١١      | ١١      | ١١  |
| صاحب مصنع أو مصرف               | ٢                   | ٢                      | ١                 | ٥        | -              | -       | ١٠      | ١٠      | ١٠  |
| غير ذلك                         | ٥                   | ٥                      | ٦                 | ١٠       | ٢              | ٢       | ٣٠      | ٣٠      | ٣٠  |
| عاطل عن العمل                   | ١                   | ٣                      | ١                 | ٣        | -              | -       | ٨       | ٨       | ٨   |
| المجموع                         | ٣٩                  | ٥٤                     | ٥٢                | ٧٨       | ٨              | ٧       | ٢٣٨     | ٢٣٨     | ٢٣٨ |

جدول (٣ - ٢٢) : المهن المطلوبة في لبنان ومهنة الأب

| المهنة الأب                       | المهنة المطلوبة |    | مهن بدوية وحرّة | موظف رسمي | كمبيوتر والكومبيوتر | سكرتيريا | ادارة وصحابة وتجارة | لا اعرف | غير ذلك | المجموع |
|-----------------------------------|-----------------|----|-----------------|-----------|---------------------|----------|---------------------|---------|---------|---------|
|                                   | استاذ هندسة طب  | طب |                 |           |                     |          |                     |         |         |         |
| فلاح                              |                 |    | ١               |           |                     |          |                     | ١       |         | ٢       |
| عامل                              |                 |    | ١               |           |                     |          | ٢                   |         |         | ٦       |
| بائع                              |                 | ٢  | ١               |           |                     |          | ١                   |         |         | ٤       |
| سائق                              |                 | ١  | ١               |           |                     |          | ١                   |         |         | ٤       |
| حرفي ، تاجر صغير                  |                 | ٨  | ١٥              | ٢         | ٣                   | ٣        | ٩                   | ٣       | ٣       | ٤٦      |
| موظف ، كاتب ، محرر                |                 | ١٤ | ١٣              | ٢         | ٢                   | ١        | ١٥                  | ١       | ٥       | ٥٣      |
| طبيب ، مهندس                      |                 |    | ٢               |           |                     | ١        | ٢                   |         | ١       | ٦       |
| استاذ جامعة ، رئيس قسم ، تاجر وسط |                 | ١٤ | ١٠              |           | ٤                   | ٢        | ١٧                  | ٢       | ٧       | ٥٦      |
| عاطل عن العمل                     |                 | ٢  | ٢               |           |                     |          |                     | ١       |         | ٦       |
| غير ذلك                           |                 | ٩  | ٢               |           | ١                   | ٢        |                     |         | ٤       | ٢١      |
| المجموع                           | ٥٠              | ٤٨ | ١٠              | ١٠        | ٩                   | ٤٩       | ٨                   | ٢٠      | ٢٠٤     |         |

جدول (٣ - ٢١) : اختصاصات يفضلها بحسب الجنس

| الاختصاص المفضل     | الجنس |      | المجموع |
|---------------------|-------|------|---------|
|                     | ذكور  | انثى |         |
| ضابط ، استاذ ، طبيب | ٣٥    | ١٤   | ٤٩      |
| علوم انسانية        | ٦     | ٣    | ٩       |
| هندسة               | ٧٨    | ١٨   | ٩٦      |
| حقوق سياسية         | ١٢    | ٥    | ١٧      |
| تجارة ومحاسبة       | ٣٠    | ١٠   | ٤٠      |
| ادارة اعمال         | ٢٤    | ٧    | ٣١      |
| كمبيوتر             | ١٣    | ٥    | ١٨      |
| موظف                | ٢     | ٧    | ٩       |
| سكرتيرة             | -     | ١٢   | ١٢      |
| مهن بدوية           | ٢٠    | ٥    | ٢٥      |
| غير ذلك             | ٣٩    | ٣٣   | ٧٢      |
| المجموع             | ٢٥٩   | ١١٩  | ٣٧٨     |

جدول (٣ - ٢٣) : اسباب العمل شتاء ومهنة الابل

| مهنة الابل                    | اسباب العمل | لا يعمل | مالية | تدريب على المهنة | الاحتكاك بالحياة العملية | غير ذلك | المجموع |
|-------------------------------|-------------|---------|-------|------------------|--------------------------|---------|---------|
| فلاح                          | ١           | ١       | ١     |                  |                          |         | ٢       |
| عامل                          | ٣           | ٢       | ٢     | ١                | ٣                        |         | ٩       |
| سائق او بائع                  | ١           | ٤       | ١     |                  | ١                        |         | ٧       |
| حرفي تاجر صغير                | ١٩          | ٦       | ٣     |                  | ٦                        |         | ٣٤      |
| موظف                          | ١٨          | ١١      | ٧     |                  | ٩                        | ١       | ٤٦      |
| طبيب ، مهندس ، صاحب مصرف      | ٤           |         |       |                  |                          |         | ٤       |
| استاذ جامعة ، مدير ، تاجر وسط | ١٨          | ٧       | ٦     |                  | ٧                        | ٢       | ٣٩      |
| عاطل عن العمل                 | ٦           | ١       | ١     |                  |                          |         | ٨       |
| غير ذلك                       | ٦           | ٣       | ١     |                  | ١                        |         | ١١      |
| المجموع                       | ٧٦          | ٣٥      | ٢٠    |                  | ٢٦                       | ٣       | ١٦٠     |

جدول (٣ - ٢٤) : اهم المهن المطلوبة في لبنان بحسب الجنس

| المهن المطلوبة           | الجنس | ذكور | اناث | المجموع |
|--------------------------|-------|------|------|---------|
| استاذ جامعة ، هندسة ، طب |       | ٣٦   | ١٣   | ٤٩      |
| مهن يدوية حرة            |       | ٣٤   | ١٦   | ٥٠      |
| موظف رسمي                |       | ٩    | ٣    | ١٢      |
| الالكترونيك ، كمبيوتر    |       | ١٠   | ٢    | ١٢      |
| سكرتيريا                 |       | ٢    | ٧    | ٩       |
| ادارة ومحاسبة وتجارة     |       | ٣٣   | ٢٢   | ٥٥      |
| لا اعرف                  |       | ٤    | ٤    | ٨       |
| غير ذلك                  |       | ١٢   | ٩    | ٢١      |
| المجموع                  |       | ١٤٠  | ٧٦   | ٢١٦     |

جدول (٣ - ٢٥) : افادة مواد الدراسة للاعداد المهني بحسب نوع المدرسة

| الافادة         | نوع المدرسة | رسمية | خاصة | المجموع |
|-----------------|-------------|-------|------|---------|
| كليا            |             | ٣     | ١٦   | ١٩      |
| مع نسبة التعديل |             | ٢٢    | ٥٥   | ٧٧      |
| لا تفيد         |             | ١     | ٤    | ٥       |
| غير ذلك         |             | ٢     | ٣٦   | ٣٨      |
| المجموع         |             | ٢٨    | ١١١  | ١٣٩     |

جدول (٣-٢٦) : مدى افادة مناهج التعليم العام لاعداد مهني لاحق ومهنة الاب

| مهنة الاب                   | الافادة | افادة تامة | جزئيا | لا تفيد | لا جواب | المجموع |
|-----------------------------|---------|------------|-------|---------|---------|---------|
| عامل                        | ١       | ١          | ٦     | ١       | ٢       | ١٠      |
| فلاح                        | -       | -          | ٢     | -       | -       | ٢       |
| بائع او سائق                | -       | -          | ٥     | ١       | -       | ٦       |
| تاجر صغير ، حرفي            | ٧       | ٧          | ٢٦    | -       | ١٤      | ٤٧      |
| موظف ، استاذ مدرسة          | ٧       | ٧          | ١٥    | ٢       | ٦       | ٣٠      |
| طبيب ، مهندس ، محامي ، ضابط | -       | -          | ٥     | -       | ١       | ٦       |
| استاذ جامعة ، تاجر وسط      | ٣       | ٣          | ٩     | -       | ٥       | ١٧      |
| صاحب مصنع                   | ١       | ١          | -     | -       | ٢       | ٣       |
| عاطل عن العمل               | ١       | ١          | ٤     | -       | ١       | ٦       |
| غير ذلك                     | ١       | ١          | ٣     | ١       | ٧       | ١٢      |
| المجموع                     | ٢١      | ٢١         | ٧٥    | ٥       | ٣٨      | ١٣٩     |

جدول (٣-٢٧) : مدى افادة مواد الدراسة الحالية ومهنة الاب

| مهنة الاب                   | مدى الافادة | كليا | مع تعديل | لا تفيد | غير ذلك | المجموع |
|-----------------------------|-------------|------|----------|---------|---------|---------|
| عامل                        | ٢           | ٢    | ٥        | ١       | ٢       | ١٠      |
| فلاح                        | -           | -    | ٢        | -       | -       | ٢       |
| بائع او سائق                | -           | -    | ٥        | ١       | -       | ٦       |
| تاجر صغير ، حرفي            | ٧           | ٧    | ٢٧       | -       | ١٣      | ٤٧      |
| موظف ، استاذ مدرسة          | ٦           | ٦    | ١٦       | ٢       | ٦       | ٣٠      |
| طبيب ، مهندس ، محامي ، ضابط | -           | -    | ٥        | -       | ١       | ٦       |
| استاذ جامعة ، تاجر وسط      | ٣           | ٣    | ٨        | -       | ٦       | ١٧      |
| صاحب مصنع                   | ١           | ١    | -        | -       | ٢       | ٣       |
| عاطل عن العمل               | ١           | ١    | ٤        | -       | ١       | ٦       |
| غير ذلك                     | ١           | ١    | ٤        | ١       | ٦       | ١٢      |
| المجموع                     | ٢١          | ٢١   | ٧٦       | ٥       | ٣٧      | ١٣٩     |



جدول (٣ - ٣٠) : مهنة المستقبل وسبب الاختيار

| مهنة المستقبل                       | لها مورد مالي الفصل | امكانية ايجاد عمل اكبر | تقييم اجتماعي جيد لهذه المهنة | ميل شخصي  | ارادة اهلي | غير ذلك  | المجموع    |
|-------------------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------------|-----------|------------|----------|------------|
| هندسة معمارية او الكتروليك          | ١٢                  | ١٥                     | ١٦                            | ٢٠        | ٣          | ١        | ٦٧         |
| سكرتيريا                            | ١                   | ٥                      | ١                             | ٧         | -          | -        | ١٤         |
| محاسبة وتجارة                       | ٩                   | ٢٠                     | ١٣                            | ١٨        | ٣          | ٢        | ٦٥         |
| كمبيوتر                             | ٢                   | ٦                      | ٢                             | ٩         | -          | ٣        | ٢٣         |
| ادارة اعمال                         | -                   | ٢                      | ٢                             | ١         | -          | ١        | ٦          |
| موظف                                | ٥                   | ٥                      | ٥                             | ٩         | -          | -        | ٢٧         |
| مدير شركة                           | ٢                   | ٤                      | ٦                             | ٤         | -          | -        | ١٧         |
| مهنة حرة، كهرباء، حدادة، تصليحات    | ٥                   | ٣                      | ١                             | ٦         | -          | -        | ١٥         |
| قائد طيران، ضابط، طبيب، استاذ جامعي | ٢                   | ٢                      | ١                             | ٣         | -          | -        | ٨          |
| <b>المجموع</b>                      | <b>٤٠</b>           | <b>٦٢</b>              | <b>٤٧</b>                     | <b>٧٧</b> | <b>٨</b>   | <b>٨</b> | <b>٢٤٢</b> |

جدول (٣ - ٢٨) : الشخص الموجه لاختيار مهنة المستقبل وارتكاز التوجيه على ميول وقدرات الطالب .

| الشخص الموجه   | الارتكاز على ميول الطالب | نعم      | لا       |
|----------------|--------------------------|----------|----------|
| لا أحد         | ١٠٥                      | -        | -        |
| أم أو أب       | ١١                       | -        | -        |
| احد الاخوة     | ٨                        | ٢        | -        |
| احد الاقرباء   | ٢                        | ١        | -        |
| احد الاصدقاء   | ٥                        | ٢        | -        |
| احد المدرسين   | ٣                        | -        | -        |
| <b>المجموع</b> | <b>١٣٤</b>               | <b>٥</b> | <b>٥</b> |

جدول (٣ - ٢٩) : ظروف منعه من تخصص يريده ونوع المدرسة .

| الظروف                 | نوع المدرسة | رسمية      | خاصة       | المجموع    |
|------------------------|-------------|------------|------------|------------|
| لا ظروف تمنع           | ٧           | ٤٦         | ٥٣         | ٥٣         |
| احوال مالية            | ١٠          | ٢٨         | ٣٨         | ٣٨         |
| عدم وجود تخصص          | ٦           | ١٢         | ١٨         | ١٨         |
| عدم احترام الناس       | ١           | ٣          | ٤          | ٤          |
| ممانعة الاهل           | -           | ٩          | ٩          | ٩          |
| عدم توفر مجال عمل أوسع | ٣           | ٧          | ١٠         | ١٠         |
| عدم وجود الوساطة       | ٣           | ٨          | ١١         | ١١         |
| غير ذلك                | ٣           | ١٢         | ١٥         | ١٥         |
| <b>المجموع</b>         | <b>٣٣</b>   | <b>١٢٥</b> | <b>١٥٨</b> | <b>١٥٨</b> |

جدول (٣ - ٣٢) : اختصاصات مفضلة ومهنة الاب .

| المجموع | غير ذلك | مهندس قائد طيران<br>طبيب | موظف<br>او معلم | مهنة<br>حررة | ادارة<br>اعمال | حقوق | محااسبة<br>وتجارة | سكرتارية | هندسة الكتروليك<br>وميكانيك ومعمارية<br>كمبيوتر | اختصاص  | مهنة الاب |
|---------|---------|--------------------------|-----------------|--------------|----------------|------|-------------------|----------|---|---|-----------|
| ٢٢      | ٦       | ٢                        | -               | ٣            | ٤              | ٢    | ٣                 | -        | ٢   | فلاح ومزارع ، سابق<br>عامل في الزراعة والصناعة<br>حرفي او تاجر صغير |           |
| ٣٥      | ١٤      | ١                        | ٢               | ٤            | ١              | ١    | ٤                 | -        | ٨   | موظف ، محرر ، كاتب ،<br>عسكري                                       |           |
| ٤١      | ١٦      | ٧                        | ١               | ٣            | ٣              | -    | ٤                 | ١        | ٦   | طبيب ، مهندس ، محامي ،<br>تاجر وسط                                  |           |
| ١٠١     | ٣٠      | ١٣                       | ٤               | ٢            | ١٠             | ١    | ١٤                | ٥        | ٢٢  | استاذ جامعة ، مدير شركة<br>صاحب مصنع او مصرف ، ملاك                 |           |
| ٧٠      | ١٦      | ١٨                       | ١               | ٤            | ٤              | ٢    | ٧                 | ٢        | ١٦  | عاطل عن العمل   |           |
| ٢٢      | ٤       | ٣                        | ١               | ١            | ٥              | -    | ٣                 | ١        | ٤   | غير ذلك   |           |
| ١٣      | ٣       | ٤                        | -               | -            | ١              | ١    | ١                 | -        | ٣   |   |           |
| ١١      | ٤       | ١                        | -               | -            | -              | ١    | -                 | -        | ٥   |   |           |
| ٥٦      | ١١      | ١٥                       | ١               | ١            | ٤              | ٢    | ٣                 | ٣        | ١٦  |   |           |
| ٣٧١     | ١٠٤     | ٦٤                       | ١٠              | ١٨           | ٣٢             | ١٠   | ٣٩                | ١٢       | ٨٢  |   |           |

جدول (٣ - ٣١) : تصور المستقبل ومهنة المستقبل

| المجموع | غير ذلك | سأجد المهنة التي تتوافق<br>مع ميولي وقدراتي | عدم ايجاد عمل يتوافق<br>والتحصيل العلمي | الخوف من اختيار مهنة<br>لا تتوافق مع ميولي | التصور  | المهنة |
|---------|---------|---|---|--|---|--------|
| ٣٥      | ٣       | ٢٢  | ٧                                       | ٣  | هندسة معمارية والكتروليك او مدني<br>سكرتيريسا |        |
| ١٣      | -       | ٩   | ٣                                       | ١  | محااسبة                                       |        |
| ٢٤      | -       | ١٢  | ٨                                       | ٤  | ادارة اعمال وتجارة                            |        |
| ١٥      | ٢       | ٨   | ٢                                       | ٣  | هندسة كمبيوتر وبرمجة                          |        |
| ١٧      | -       | ١٣  | ٣                                       | ١  | موظف  |        |
| ١٥      | ١       | ٩   | ٥                                       | -  | مدير شركة                                     |        |
| ٥       | -       | ٤   | ١                                       | -  | مهنة بدوية حررة ميكانيك - كهرباء              |        |
| ١١      | -       | ٩   | ١                                       | ١  | طبيب ، ضابط ، استاذ جامعي                     |        |
| ٤       | -       | ٢   | ٢                                       | -  |   |        |
| ١٣٩     | ٦       | ٨٨  | ٣٢                                      | ١٣   |   |        |

جدول (٣ - ٣٣) : مهنة المستقبل واذا كان قد وجه احد .

| المهنة                    | التوجيه | لم يوجه احد | وجهه احد | المجموع |
|---------------------------|---------|-------------|----------|---------|
| هندسة معمارية والكثرونية  | ٢٧      | ٨           | ٣٥       |         |
| سكرتيريا                  | ١٠      | ٣           | ١٣       |         |
| محاسبة                    | ١٦      | ٨           | ٢٤       |         |
| كمبيوتر                   | ١٢      | ٥           | ١٧       |         |
| تجارة وادارة اعمال        | ١٣      | ٢           | ١٥       |         |
| موظف                      | ١٢      | ٣           | ١٥       |         |
| مدير مؤسسة                | ٤       | ١           | ٥        |         |
| مهن يدوية حرة             | ١٠      | ١           | ١١       |         |
| طيار ، ضابط ، استاذ جامعي | ٤       | -           | ٤        |         |
| المجموع                   | ١٠٨     | ٣١          | ١٣٩      |         |

جدول (٣ - ٣٥) : المهنة المعتبرة ذكورية و جنس الطالب ( اكثر من جواب )

| المهنة                     | الجنس | ذكور | انثى | المجموع |
|----------------------------|-------|------|------|---------|
| لا يوجد مهنة ذكورية محضه   |       | ٢٥   | ١٥   | ٤٠      |
| صناعة الادوات الكهربائية   |       | ٧    | ٣    | ١٠      |
| التجارة                    |       | ٤    | ٤    | ٨       |
| الميكانيك                  |       | ١٣   | ٨    | ٢١      |
| تدفئة وتبريد               |       | ١٢   | -    | ١٢      |
| سلك الجيش والدرك           |       | ٧    | ٣    | ١٠      |
| عمال البناء                |       | ٢٠   | ٧    | ٢٧      |
| طب ، هندسة ، وادارة مؤسسات |       | ٥    | ٦    | ١١      |
| السياسة                    |       | ٢    | -    | ٢       |
| غير ذلك                    |       | ٧    | ٢    | ٩       |
| المجموع                    |       | ١٠٢  | ٤٨   | ١٥٠     |

جدول (٣ - ٣٤) : المهنة المعتبرة انثوية و جنس الطالب .

| المهنة                       | الجنس | ذكور | انثى | المجموع |
|------------------------------|-------|------|------|---------|
| لا يوجد مهنة انثوية محضه     |       | ٤٢   | ٢٠   | ٦٢      |
| التمريض                      |       | ١٣   | ٩    | ٢٢      |
| امانة سر ، مضيفة او سكرتاريا |       | ١٧   | ٨    | ٢٥      |
| ربة منزل                     |       | ١١   | ٧    | ١٨      |
| معلمة او موظفة               |       | ٤    | ١    | ٥       |
| غير ذلك                      |       | ٦    | ١    | ٧       |
| المجموع                      |       | ٩٣   | ٤٦   | ١٣٩     |

جدول (٣ - ٣٦) : اسباب العمل شتاء و الجنس ( اكثر من جواب )

| السبب                    | الجنس | ذكور | انثى | المجموع |
|--------------------------|-------|------|------|---------|
| لا يعمل شتاء             |       | ٤٩   | ٣٠   | ٧٩      |
| نعم والاسباب مالية       |       | ٢٧   | ٩    | ٣٦      |
| التدرب على مهنة          |       | ١١   | ٧    | ١٨      |
| الاحتكاك بالحياة العملية |       | ١٥   | ٩    | ٢٤      |
| غير ذلك                  |       | ٣    | ١    | ٤       |
| المجموع                  |       | ١٠٥  | ٥٦   | ١٦١     |

جدول (٣ - ٣٧) : اسباب العمل صيفاً والجنس (اكثر من جواب )

| السبب                    | الجنس |      | المجموع |
|--------------------------|-------|------|---------|
|                          | ذكور  | انثى |         |
| لا يعمل صيفاً            | ٢٦    | ٢٦   | ٥٢      |
| نعم والاسباب مالية       | ٣٤    | ١٠   | ٤٤      |
| التدرب على مهنة          | ٣٠    | ٨    | ٣٨      |
| الاحتكاك بالحياة العملية | ٣٥    | ١٠   | ٤٥      |
| غير ذلك                  | ٤     | -    | ٤       |
| المجموع                  | ١٢٩   | ٥٤   | ١٨٣     |

الجدول العائدة للمؤسسات المهنية

جدول (٤ - ٣) : توزيع العاملين بحسب النمط ومستوى التعليم :

| النمط / التعليم           | امسي | ابتدائي | متوسط | ثانوي | جامعي | المجموع       |
|---------------------------|------|---------|-------|-------|-------|---------------|
| اصحاب المؤسسة<br>العاملين | -    | ٧       | ١١    | ٨     | ٣٨    | ٦٤<br>١٠٠,٠٠  |
| العاملين بأجر             | ٤١   | ٩٥      | ١٦٨   | ١١٠   | ٥٨    | ٤٧٢<br>١٠٠,٠٠ |
| المجموع                   | ٤١   | ١٠٢     | ١٧٩   | ١١٨   | ٩٦    | ٥٣٦<br>١٠٠,٠٠ |

الجدول العائدة للمؤسسات المهنية (٤)

جدول (٤ - ١) : تاريخ تأسيس المؤسسة

| التاريخ     | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| قبل ١٩٥٠    | ٥     | ١٥,٦٣          |
| ١٩٥٠ - ١٩٦٠ | ٦     | ١٨,٧٥          |
| ١٩٦٠ - ١٩٧٠ | ٥     | ١٥,٦٣          |
| ١٩٧٠ - ١٩٧٥ | ٩     | ٢٨,١٣          |
| ١٩٧٥ - ١٩٨٠ | ٤     | ١٢,٥٠          |
| غير محدد    | ٣     | ٩,٣٧           |
| المجموع     | ٣٢    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٤ - ٢) : وضع المؤسسة القانوني

| الوضع                 | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------|-------|----------------|
| فردية                 | ١١    | ٣٤,٣٨          |
| شركة تضامن            | ١٢    | ٣٧,٥٠          |
| شركة محدودة المسؤولية | ٢     | ٦,٢٥           |
| شركة توصية مساهمة     | ٧     | ٢١,٨٧          |
| المجموع               | ٣٢    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٤-٥) : توزيع العاملين بحسب النمط والتأهيل المهني :

| المجموع | تأهيل عالي | تأهيل ثانوي | تأهيل متوسط | تأهيل قصيرة | دورات قصيرة | الخبرة والممارسة | بدون تأهيل | التأهيل المهني النمط   |               |
|---------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|------------|------------------------|---------------|
|         |            |             |             |             |             |                  |            | اصحاب المؤسسة العاملين | العاملين بأجر |
| ٦٤      | ١٣         | -           | ٢           | -           | -           | ٣٩               | ١٠         | اصحاب المؤسسة العاملين |               |
| ١٠٠     | ٢٠,٣١      | -           | ٣,١٢        | -           | -           | ٦٠,٩٤            | ١٥,٦٣      | اصحاب المؤسسة العاملين |               |
| ٤٧٢     | ١٩         | ١٧          | ٨٧          | ٩٥          | ٩٥          | ١٤٧              | ١٠٧        | العاملين بأجر          |               |
| ١٠٠     | ٤,٠٣       | ٣,٦٠        | ١٨,٤٣       | ٢٠,١٣       | ٢٠,١٣       | ٣١,١٤            | ٢٢,٦٧      | العاملين بأجر          |               |
| ٥٣٦     | ٣٢         | ١٧          | ٨٩          | ٩٥          | ٩٥          | ١٨٦              | ١١٧        | المجموع                |               |
| ١٠٠     | ٥,٩٧       | ٣,١٧        | ١٦,٦٠       | ١٧,٧٢       | ١٧,٧٢       | ٣٤,٧٠            | ٢١,٨٣      | المجموع                |               |

جدول (٤-٦) : توزيع العاملين واصحاب المؤسسة بحسب قطاع وجمع المؤسسة ومستوى التعليم :

| المجموع | خدمات عقارية | شركات تأمين | مؤسسات مالية | مؤسسات مالية | مؤسسات مالية | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق | القطاع والجمع |              |              |
|---------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
|         |              |             |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              | مطاعم وبنادق  | مطاعم وبنادق | مطاعم وبنادق |
| ٤١      | -            | -           | -            | -            | -            | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥            | ٤            | ١٢,٥٠        |
| ٥٢,٦٧   | -            | -           | -            | -            | -            | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢         | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        |
| ١٠٢     | ٧            | ٢           | ١            | ١            | ١            | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩           | ٢٩            | ٩            | ٢٨,١٣        |
| ٢١٩,٣٦  | ١٨,٩٢        | ٩,٠٩        | ٣,٧٠         | ٣,٧٠         | ٣,٧٠         | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨         | ١٦,٣٨        | ١٦,٣٨        |
| ١٧٩     | ٤            | ٥           | ٦            | ٦            | ٦            | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠           | ٨٠            | ٨٠           | ٨٠           |
| ٢١٩,٣٦  | ١٠,٨١        | ٢٢,٧٣       | ٢٢,٢٢        | ٢٢,٢٢        | ٢٢,٢٢        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠         | ٤٥,٢٠        | ٤٥,٢٠        |
| ١١٨     | ١٤           | ٢           | ١٦           | ١٦           | ١٦           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥           | ٢٥            | ٢٥           | ٢٥           |
| ٢١٢,٠٢  | ٣٧,٨٤        | ٩,٠٩        | ٥٦,٠٠٠       | ٥٦,٠٠٠       | ٥٦,٠٠٠       | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        | ١٤,١٢         | ١٤,١٢        | ١٤,١٢        |
| ٩٦      | ١٢           | ١٣          | ٤            | ٤            | ٤            | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨           | ١٨            | ١٧           | ٥            |
| ٢٤٥,٢٢  | ٣٢,٤٣        | ٥٩,٠٩       | ٣٨,٠٠٠       | ٣٨,٠٠٠       | ٣٨,٠٠٠       | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        | ١٠,١٧         | ١٠,١٧        | ١٠,١٧        |
| ٥٣٦     | ٣٧           | ٢٢          | ٢٧           | ٢٧           | ٢٧           | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧          | ١٣٧           | ١٣٧          | ١٣٧          |
| ١٠٠     | ١,٠٠         | ١,٠٠        | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠         | ١,٠٠          | ١,٠٠         | ١,٠٠         |

جدول (٤ - ٧) : توزيع العاملين بحسب الجنس والنمط

| النمط                  | الجنس |       | المجموع |
|------------------------|-------|-------|---------|
|                        | ذكور  | اناث  |         |
| اصحاب المؤسسة العاملين | ٦٢    | ٢     | ٦٤      |
|                        | ٩٦,٨٨ | ٣,١٢  | ١٠٠,٠٠  |
| العاملين بأجر          | ٣٧٠   | ١٠٢   | ٤٧٢     |
|                        | ٧٨,٣٩ | ٢١,٦١ | ١٠٠,٠٠  |
| المجموع                | ٤٣٢   | ١٠٤   | ٥٣٦     |
|                        | ٨٠,٦٠ | ١٩,٤٠ | ١٠٠,٠٠  |

جدول (٤ - ٨) : توزيع العاملين بحسب خصائصهم عند الاستخدام

| النمط         | التعليم |         |       |       |       | المجموع |
|---------------|---------|---------|-------|-------|-------|---------|
|               | اممي    | ابتدائي | متوسط | ثانوي | جامعي |         |
| اصحاب العمل   | -       | ١٢      | ٧     | ٨     | ٢٣    | ٥٠      |
|               | -       | ٢٤,٠٠   | ١٤,٠٠ | ١٦,٠٠ | ٤٦,٠٠ | ١٠٠,٠٠  |
| العاملين بأجر | ٤٣      | ٨٤      | ٩٦    | ٦٩    | ٣٥    | ٣٢٧     |
|               | ١٣,١٥   | ٢٥,٦٩   | ٢٩,٣٦ | ٢١,١٠ | ١٠,٧٠ | ١٠٠,٠٠  |
| المجموع       | ٤٣      | ٩٦      | ١٠٣   | ٧٧    | ٥٨    | ٣٧٧     |
|               | ١١,٤١   | ٢٥,٤٦   | ٢٧,٣٢ | ٢٠,٤٢ | ١٥,٣٨ | ١٠٠,٠٠  |

| النمط        | القطاع المصرفي |        | المجموع |
|--------------|----------------|--------|---------|
|              | دون تأهيل      | تأهيل  |         |
| خدمات        | ١١٧            | ١٩     | ١٣٦     |
|              | ٤٣,٢٤          | ٢٣,٢٤  | ١٠٠,٠٠  |
| شركات        | -              | -      | -       |
|              | -              | -      | -       |
| مؤسسات مالية | ٥              | ٧      | ١٢      |
|              | ١٠,٠٠          | ٢٥,٩٣  | ٣٥,٩٣   |
| مؤسسات مالية | ٧              | ٤      | ١١      |
|              | ٢٥,٩٣          | ١٤,٨١  | ٤٠,٧٤   |
| نقل          | -              | -      | -       |
|              | -              | -      | -       |
| مطاعم        | ٤٥             | ٥      | ٥٠      |
|              | ٢٥,٤٢          | ٢,٨٢   | ٢٨,٢٤   |
| مطاعم        | -              | -      | -       |
|              | -              | -      | -       |
| تجارة        | ٣٢             | ٤      | ٣٦      |
|              | ٢٥,٢٠          | ٥٧,١٤  | ٨٢,٣٤   |
| تجارة        | ٤              | ٣      | ٧       |
|              | ٥٧,١٤          | ٤٢,٨٦  | ١٠٠,٠٠  |
| تجارة        | -              | -      | -       |
|              | -              | -      | -       |
| تجارة        | ٨              | ١٩     | ٢٧      |
|              | ٢٥,٠٠          | ٩٥,٣٨  | ١٢٠,٣٨  |
| المجموع      | ١١٧            | ١٣٦    | ٢٥٣     |
|              | ٤٣,٢٤          | ١٠٠,٠٠ | ١٤٣,٢٤  |

جدول (٤ - ٩) : توزيع العاملين واصحاب المؤسسة بحسب قطاع ورجح المؤسسة ومستوى التأهيل المهني

جدول (٤ - ٩) : توزيع العاملين بحسب التأهيل المهني والنمط

| النمط / التأهيل | التأهيل      |               |            |             |             | المجموع       |
|-----------------|--------------|---------------|------------|-------------|-------------|---------------|
|                 | دون تأهيل    | تأهيل بالخبرة | تأهيل عادي | تأهيل متوسط | تأهيل عالي  |               |
| اصحاب العمل     | ٩<br>١٨,٠٠   | ٣٠<br>٦٠,٠٠   | -          | -           | ١١<br>٢٢,٠٠ | ٥٠<br>١٠٠,٠٠  |
| العاملين بأجر   | ١٧٢<br>٥٢,٦٠ | ٨٧<br>٢٦,٦١   | ٦<br>١,٨٣  | ٦٢<br>١٨,٩٦ | -           | ٣٢٧<br>١٠٠,٠٠ |
| المجموع         | ١٨١<br>٤٨,٠١ | ١١٧<br>٣١,٠٣  | ٦<br>١,٥٩  | ٦٢<br>١٦,٤٥ | ١١<br>٢,٩٢  | ٣٧٧<br>١٠٠,٠٠ |

جدول (٤ - ١٠) : الاسس المتبعة للتدرج في العمل

| الاسس                               | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------------------|-------|----------------|
| حسب نظام العمل او عقد العمل الجماعي | ٥     | ١٥,٦٣          |
| حسب تقدير الادارة                   | ١٥    | ٤٦,٨٨          |
| بحسب الاقدمية                       | ٩     | ٢٨,١٣          |
| امتلاك التأهيل اللازم للتدرج        | ١١    | ٣٤,٣٧          |
| المجموع                             | ٤٠    | ١٢٥,٠١         |

جدول (٤ - ١٢) : توزيع المؤسسات بحسب القطاع . الحجم والتأهيل :

| القطاع والحجم                | التأهيل          |                    | المجموع |
|------------------------------|------------------|--------------------|---------|
|                              | لا تقوم بالتأهيل | تأهيل داخل المؤسسة |         |
| تجارة جملة<br>دون ٢٥٥        | ٢                | ١                  | ٣       |
| تجارة جملة<br>٢٥٥ وما فوق    | ١                | ١                  | ٢       |
| تجارة مفروق<br>دون ٢٥٥       | -                | ١                  | ١       |
| تجارة مفروق<br>٢٥٥ وما فوق   | -                | ٤                  | ٤       |
| مطاعم و فنادق<br>دون ٢٥٥     | ١                | ١                  | ٢       |
| مطاعم و فنادق<br>٢٥٥ وما فوق | -                | ٥                  | ٥       |
| نقل وتخزين<br>دون ٢٥٥        | ١                | ١                  | ٢       |
| مؤسسات مالية<br>دون ٢٥٥      | ١                | ٢                  | ٣       |
| مؤسسات مالية<br>٢٥٥ وما فوق  | ١                | -                  | ٢       |
| شركات تأمين<br>دون ٢٥٥       | -                | ١                  | ١       |
| شركات تأمين<br>٢٥٥ وما فوق   | ١                | ١                  | ٢       |
| خدمات عقارية<br>دون ٢٥٥      | ٣                | ١                  | ٤       |
| المجموع                      | ١٠               | ١٨                 | ٢٨      |

جدول (٤ - ١١) : توزيع المؤسسات بحسب القطاع . الحجم ونظام العمل :

| نظام العمل                   | القطاع والحجم            |                                     | المجموع |
|------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------|
|                              | نظام مصدق من وزارة العمل | عقد عمل جماعي<br>لا يوجد نظام داخلي |         |
| تجارة جملة<br>دون ٢٥٥        | ٢                        | ٢                                   | ٤       |
| تجارة جملة<br>٢٥٥ وما فوق    | ١                        | -                                   | ١       |
| تجارة مفروق<br>دون ٢٥٥       | ١                        | -                                   | ١       |
| تجارة مفروق<br>٢٥٥ وما فوق   | ٤                        | -                                   | ٤       |
| مطاعم و فنادق<br>دون ٢٥٥     | -                        | -                                   | -       |
| مطاعم و فنادق<br>٢٥٥ وما فوق | ٥                        | ٢                                   | ٧       |
| نقل وتخزين<br>دون ٢٥٥        | ٢                        | -                                   | ٢       |
| مؤسسات مالية<br>دون ٢٥٥      | ١                        | ٢                                   | ٣       |
| مؤسسات مالية<br>٢٥٥ وما فوق  | ١                        | -                                   | ٢       |
| شركات تأمين<br>دون ٢٥٥       | ١                        | -                                   | ١       |
| شركات تأمين<br>٢٥٥ وما فوق   | ١                        | -                                   | ١       |
| خدمات عقارية<br>دون ٢٥٥      | ٣                        | -                                   | ٣       |
| المجموع                      | ٢١                       | ٧                                   | ٢٨      |



جدول (٤-١٣) : توزيع المؤسسات بحسب توفير منح مالية للتأهيل المهني

| الاجابة               | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------|-------|----------------|
| لا تؤمن منح           | ٢٣    | ٧١,٨٨          |
| تؤمن بدون شروط        | ٥     | ١٥,٦٣          |
| تؤمن شرط رغبة الادارة | ١     | ٣,١٣           |
| تؤمن شرط كفاءة الموظف | ٣     | ٩,٣٨           |
| المجموع               | ٣٢    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٤-١٤) : تاريخ اجراء تنظيمات جديدة

| التاريخ          | العدد | النسبة المئوية |
|------------------|-------|----------------|
| ١٩٧٥ - ١٩٧٠      | ٣     | ٩,٣٨           |
| ١٩٨٠ - ١٩٧٥      | ١١    | ٣٤,٣٧          |
| لا تنظيمات جديدة | ١٨    | ٥٦,٢٥          |
| المجموع          | ٣٢    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٤-١٥) : حجم الرأسمال المتداول

| الحجم              | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------|-------|----------------|
| اقل من ٥٠ الف ليرة | ٤     | ١٢,٥٠          |
| ٥٠ - ٢٠٠ الف       | ٨     | ٢٥,٠٠          |
| ٢٠٠ - مليون ل.     | ٥     | ١٥,٦٣          |
| مليون - مليونان    | ٦     | ١٨,٧٥          |
| مليونان وما فوق    | ٧     | ٢١,٨٨          |
| لا جواب            | ٢     | ٦,٢٥           |
| المجموع            | ٣٢    | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٤-١٦) : شروط الحصول على وظيفة (الاولوية الاولى) :

| الشـرط             | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------|-------|----------------|
| العمر              | ٧     | ٦,١٤           |
| الجنس              | ٦     | ٥,٢٦           |
| العلاقات الانسانية | ٢١    | ١٨,٤٢          |
| الحس بالمسؤولية    | ٥٦    | ٤٩,١٢          |
| روح المبادرة       | ٩     | ٧,٨٩           |
| الاطاعة            | ١٥    | ١٣,١٦          |
| المجموع            | ١١٤   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٤ - ١٨) : توزيع العاملين وارباب العمل بحسب القطاع وحجم المؤسسة وطاقم المولات والوظيفة :

| المجموع | القطاع والحجم |            | المولات | توافق المطلوب | اقل من المطلوب | اكثر من المطلوب | تختلف عن المطلوب | المجموع |
|---------|---------------|------------|---------|---------------|----------------|-----------------|------------------|---------|
|         | تجارة جملة    | تجارة جملة |         |               |                |                 |                  |         |
| ٣٦٠     | ٢٢            | ٢٢         | ٢٥      | ٦٨,٧٥         | ٢              | ٢               | ٦                | ٣٢      |
| ٧٠٩,٦٥  | ٢٥            | ٢٤         | ٢٥      | ٨٢,٧٥         | ٢              | -               | ٣                | ٢٩      |
|         | ١             | ١          | ٢٥      | ١٤,٢٩         | -              | -               | ٦                | ٧       |
|         | ٦٧            | ٦٧         | ٢٥      | ٥٢,٧٦         | ٢٧             | ٧               | ٢٦               | ١٢٧     |
|         | ١٦            | ١٦         | ٢٥      | ٩٤,١٢         | ١              | -               | -                | ١٧      |
|         | ١٢٦           | ١٢٦        | ٢٥      | ٧١,١٩         | ١٩             | ١٣              | ١٩               | ١٧٧     |
|         | ٤             | ٤          | ٢٥      | ٣٦,٣٦         | ٤              | ٢               | ١                | ١١      |
|         | ١٩            | ١٩         | ٢٥      | ٧٠,٣٧         | ٥              | ٢               | ١                | ٢٧      |
|         | ٤٧            | ٤٧         | ٢٥      | ٩٤,٠٠         | ٧              | ١               | -                | ٥٠      |
|         | ١٨            | ١٨         | ٢٥      | ٨١,٨٢         | -              | -               | ٤                | ٢٢      |
|         | ١٦            | ١٦         | ٢٥      | ٤٣,٢٤         | ٣              | ٥               | ١٣               | ٢٧      |
| ٣٦٠     | ٦٠,٢٠         | ٦٠,٢٠      | ٢٥      | ١١٨,٠١        | ١٣,٥١          | ١٨,١٨           | ١٨,١٨            | ٢١٢,١١  |
| ٧٠٩,٦٥  | ١٠٨           | ١٠٨        | ٢٥      | ١٠٨           | ١٠٨            | ١٠٨             | ١٠٨              | ١٠٨     |

جدول (٤ - ١٧) : شروط الحصول على وظيفة (الاولوية الثانية) :

| الشروط             | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------|-------|----------------|
| العمر              | -     | -              |
| الجنس              | ٣     | ٢,٧٨           |
| العلاقات الانسانية | ٢١    | ٢٨,٧٠          |
| الحس بالمسؤولية    | ٢٢    | ٢٩,٦٣          |
| روح المبادرة       | ٢١    | ٢٨,٧٠          |
| الاطاعة            | ١١    | ١٠,١٩          |
| المجموع            | ١٠٨   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٤ - ٢٠) : توزيع المؤسسات بحسب حجمها ونوعها وبحسب مستويات العاملين والمصدر :

| المصدر                 |                   | مستوى العامل |             | أطر عليا       |                     | أطر وسطى            |                | عاملون متخصصون    |                     | عاملون بسطاء            |                         |
|------------------------|-------------------|--------------|-------------|----------------|---------------------|---------------------|----------------|-------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|
| تعليم عام<br>قطاع رسمي | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢٥ وما فوق   | ف           | ٢              | ع (٢)               | ٢                   | ع (٢)          | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢                   | ج                       | ف<br>ت                  |
| تعليم عام<br>قطاع خاص  | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢٥ وما فوق   | ف<br>م      | ع (٢)<br>م (٢) | ل<br>ع (٢)<br>م (٢) | ل<br>ع (٢)<br>م (٢) | ع (٢)<br>م (٢) | دون ٢٥<br>وما فوق | ل<br>ع (٢)<br>م (٢) | ل<br>ع (٢)<br>م (٢)     | ع (٢)<br>م (٢)<br>ت (٢) |
| تعليم مهني             | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢٥ وما فوق   | ل           | م              | ع (٢)               | ل                   | ع (٢)          | دون ٢٥<br>وما فوق | ع (٢)<br>م (٢)      | ع (٢)<br>م (٢)          | ع (٢)<br>م (٢)<br>ت (٢) |
| علاقات شخصية           | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢٥ وما فوق   | ج<br>ف<br>ن | -              | م<br>ن (٢)          | م<br>ن (٢)          | ن              | دون ٢٥<br>وما فوق | ل<br>ع (٢)<br>م (٢) | ع (٢)<br>م (٢)<br>ن (٢) | ع (٢)<br>م (٢)<br>ت (٢) |

ملاحظات : العدد داخل القلابين يتر عن عدد التكرارات ، غياب القلابين يتر عن تكرار يساوي واحد .  
معنى الأحرف : ج = تجارة جملة / ف = تجارة مفروق / م = مطاعم وفنادق / ن = نقل ومواصلات / ل = نويسات  
مالية / ت = تأمين / ع = عقارية (شؤون).

جدول (٤ - ١٩) : توزيع المؤسسات بحسب حجمها ونوعها وبحسب طريقة الاختيار والمصدر :

| المصدر                 |                   | طريقة الاختيار |                  | مباراة او امتحان |                  | الشهادة فقط |                         | خبرة وممارسة فقط        |                                  | دون شروط مسبقة          |                         |
|------------------------|-------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|-------------|-------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| تعليم عام<br>قطاع رسمي | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢٥ وما فوق     | ل                | ع (٢)<br>م       | ل                | ع           | -                       | ع                       | ف<br>م                           | ف<br>ع                  | ف<br>ع                  |
| تعليم عام<br>قطاع خاص  | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢٥ وما فوق     | ل                | م<br>ع           | ل                | -           | ع<br>ف<br>ل             | ن<br>ع                  | ف (٢)<br>م                       | ع<br>م                  | ف<br>م                  |
| تعليم مهني             | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢٥ وما فوق     | ل<br>ت<br>ع<br>م | ل<br>ت<br>ع<br>م | ل<br>ت<br>ع<br>م | ع<br>م      | ع<br>م                  | ع (٢)<br>م (٢)          | ع (٢)<br>م (٢)                   | ع<br>م                  | ع (٢)<br>م (٢)          |
| علاقات شخصية           | دون ٢٥<br>وما فوق | ٢٥ وما فوق     | م<br>ع<br>ل      | م<br>ع<br>ل      | ل                | -           | ع (٢)<br>م (٢)<br>ن (٢) | ع (٢)<br>م (٢)<br>ن (٢) | ف (٢)<br>ع (٢)<br>م (٢)<br>ت (٢) | ع (٢)<br>م (٢)<br>ن (٢) | ع (٢)<br>م (٢)<br>ن (٢) |

ملاحظات : العدد داخل القلابين يتر عن عدد التكرارات ، غياب القلابين يتر عن تكرار يساوي واحد .  
معنى الأحرف : ج = تجارة جملة / ف = تجارة مفروق / م = مطاعم وفنادق / ن = نقل ومواصلات / ل = نويسات  
مالية / ت = تأمين / ع = عقارية (شؤون).

الجدول العائدة للعاملين في المؤسسات المهنية

جدول (٤ - ٢١) : توزع المؤسسات بحسب حجمها ونوعها ، وبحسب طريقة الاختبار ومستويات العاملين :

| مستويات العاملين |     | طريقة الاختبار |     | مباراة او امتحان |       | الشهادة فقط |                 | خبرة وممارسة فقط  |                   | دون شروط مسبقة |       |
|------------------|-----|----------------|-----|------------------|-------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------|-------|
| اطر عليا         | ل   | ل              | ل   | ل                | م ل ت | ل           | م ل ت           | ق ل               | ق ج               | ق              | ق     |
| اطر وسطي         | ج ع | م              | م   | م                | م     | ن (٢)       | م (٢) م (٢) ل ع | ق ل (٢) م (٢)     | ق ج ل ع           | ق ل ع          | ق ل ع |
| عاملون متخصصون   | -   | م              | ج ع | ل                | م (٣) | ن           | م ل             | ق م ت             | ل ع               | ق              | ق     |
| عاملون بسطاء     | -   | ل              | -   | -                | -     | ق ن ل ج (٢) | م               | ق ن ل ج (٣) م (٥) | ق ن ل ج (٣) م (٥) | ق ل ت          | ق ل ت |

ملاحظات : العدد داخل الملائن يعبر عن عدد التكرارات، غياب الملائن يعبر عن تكرار يساوي واحد.  
 معنى الأحرف : ج = تجارة جملة / ق = تجارة مفرق / م = مطاعم و فنادق / ن = نقل وواصلات / ل = مؤسسات مالية / ت = تامين / ع = عقارية (شؤون).

الجدول العائدة للعاملين في المؤسسات المهنية (٥)

جدول (٥ - ١) : سنة الولادة

| سنة الولادة | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| قبل ١٩٣٠    | ٤     | ٣,٢٨           |
| ١٩٣٠ - ١٩٤٠ | ١٢    | ٩,٨٤           |
| ١٩٤٠ - ١٩٥٠ | ٢٧    | ٢٢,١٣          |
| ١٩٥٠ - ١٩٦٠ | ٦٨    | ٥٥,٧٣          |
| ١٩٦٠ - ١٩٧٠ | ١١    | ٩,٠٢           |
| المجموع     | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢) : الجنس

| الجنس   | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| ذكور    | ٨٦    | ٧٠,٤٩          |
| اناث    | ٣٦    | ٢٩,٥١          |
| المجموع | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٣) : الحالة الزوجية

| الحالة الزوجية | العدد | النسبة المئوية |
|----------------|-------|----------------|
| اعزب           | ٧٩    | ٦٤,٧٥          |
| متزوج          | ٤٣    | ٣٥,٢٥          |
| المجموع        | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٤) : عدد افراد الاسرة

| عدد الافراد | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| ٣ - ١       | ٢٣    | ١٨,٨٥          |
| ٦ - ٤       | ٥٤    | ٤٤,٢٦          |
| ٩ - ٧       | ٣٨    | ٣١,١٥          |
| ١٠ وما فوق  | ٧     | ٥,٧٤           |
| المجموع     | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٥) : صفة الاعالة

| الصفة                | العدد | النسبة المئوية |
|----------------------|-------|----------------|
| المعيل الوحيد للاسرة | ٣٨    | ٣١,١٥          |
| المعيل الاساسي       | ٥     | ٤,١٠           |
| احد المعيلين         | ٧٩    | ٦٤,٧٥          |
| المجموع              | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٦) : مهنة الوالد الحالية

| المهنة      | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| تاجر        | ١٥    | ١٢,٣٠          |
| موظف        | ٣١    | ٢٥,٤١          |
| مهن حرة     | ٦     | ٤,٩٢           |
| مهني        | ٦     | ٤,٩٢           |
| عمال واجراء | ٤٠    | ٣٢,٧٩          |
| غير ذلك     | ٢٤    | ١٩,٦٧          |
| المجموع     | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٨) : سنة بدء العمل في المؤسسة

| سنة البدء   | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| قبل ال ١٩٧٠ | ١١    | ٩,٠٢           |
| ١٩٧١ - ١٩٧٥ | ٣٠    | ٢٤,٥٩          |
| ١٩٧٦ - ١٩٨٠ | ٨١    | ٦٦,٣٩          |
| المجموع     | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٧) : المستوى التعليمي للاب

| المستوى    | العدد | النسبة المئوية |
|------------|-------|----------------|
| امي        | ١٣    | ١٠,٦٦          |
| ابتدائي    | ٦٠    | ٤٩,١٨          |
| متوسط      | ٢١    | ١٧,٢١          |
| ثانوي      | ١٧    | ١٣,٩٣          |
| جامعي      | ٦     | ٤,٩٢           |
| مهني متوسط | ٢     | ١,٦٤           |
| مهني عالي  | ٣     | ٢,٤٦           |
| المجموع    | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٩) : طريقة دخول المؤسسة

| الطريقة                | العدد | النسبة المئوية |
|------------------------|-------|----------------|
| امتحان                 | ٢٠    | ١٦,٣٩          |
| اعلان في جريدة         | ٦     | ٤,٩٢           |
| علاقات شخصية مباشرة    | ٧٩    | ٦٤,٧٥          |
| علاقات شخصية بالواسطة  | ٥     | ٤,١٠           |
| الوالد يعمل في المؤسسة | ٧     | ٥,٧٤           |
| غير ذلك                | ٥     | ٤,١٠           |
| المجموع                | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ١٠) : اعمال اخرى يقوم بها

| الاعمال  | العدد | النسبة المئوية |
|----------|-------|----------------|
| لا شيء   | ١١٢   | ٩١,٨٠          |
| صاحب محل | ٢     | ١,٦٤           |
| محاسب    | ٨     | ٦,٥٦           |
| المجموع  | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ١١) : تاريخ الارتقاء الى الوظيفة الحالية

| تاريخ الارتقاء | العدد | النسبة المئوية |
|----------------|-------|----------------|
| لم يترق        | ٩٧    | ٧٩,٥١          |
| ١٩٧٥ - ١٩٧٠    | ٧     | ٥,٧٤           |
| ١٩٧٨ - ١٩٧٦    | ٨     | ٦,٥٦           |
| ١٩٨٠ - ١٩٧٩    | ١٠    | ٨,٢٠           |
| المجموع        | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ١٢) : اساس الترقية

| الاساس           | العدد | النسبة المئوية |
|------------------|-------|----------------|
| حسب نظام المؤسسة | ١٠    | ٨,٢٠           |
| لكفاءات شخصية    | ٩     | ٧,٣٨           |
| دورة تدريبية     | -     | -              |
| امتحان أو مباراة | -     | -              |
| اساس اخرى        | ٦     | ٤,٩٢           |
| لم يترق          | ٩٧    | ٧٩,٥١          |
| المجموع          | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ١٣) : عدد الموظفين التابعين لمسؤوليته

| عدد الموظفين | العدد | النسبة المئوية |
|--------------|-------|----------------|
| لا احد       | ٨٣    | ٦٨,٠٣          |
| ١ - ٣        | ٢٢    | ١٨,٠٣          |
| ٤ - ٦        | ١١    | ٩,٠٢           |
| ٧ - ٩        | ٢     | ١,٦٤           |
| ١٠ وما فوق   | ٤     | ٣,٢٨           |
| المجموع      | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ١٦) : مقدار الاجر الشهري

| قيمة الاجر     | العدد | النسبة المئوية |
|----------------|-------|----------------|
| ٤٠٠ - ٦٠٠      | ٢٨    | ٢٢,٩٥          |
| ٦٠٠ - ٨٠٠      | ٢٧    | ٢٢,١٣          |
| ٨٠٠ - ١٠٠٠     | ٢٩    | ٢٣,٧٧          |
| ١٠٠٠ - ١٢٠٠    | ١٢    | ٩,٨٤           |
| ١٢٠٠ - ١٤٠٠    | ٨     | ٦,٥٦           |
| ١٤٠٠ - وما فوق | ١٥    | ١٢,٣٠          |
| لا اجر محدد    | ٣     | ٢,٤٦           |
| المجموع        | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ١٤) : عدد ساعات العمل أسبوعياً

| عدد الساعات | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| ٣٠ - ٢٥     | ٨     | ٦,٥٦           |
| ٣٦          | ٤٢    | ٣٤,٤٣          |
| ٤٢ - ٤٠     | ١٦    | ١٣,١١          |
| ٤٨          | ١٩    | ١٥,٥٧          |
| ٥٩ - ٥٠     | ١٣    | ١٠,٦٦          |
| ٦٠          | ١٠    | ٨,٢٠           |
| ٦١ وما فوق  | ١٤    | ١١,٤٨          |
| المجموع     | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ١٥) : هل الساعات والدوام مقررة بحسب النظام الداخلي للمؤسسة

| الاجابة | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| نعم     | ٩٦    | ٧٨,٦٩          |
| لا      | ٢٦    | ٢١,٣١          |
| المجموع | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |



جدول (٥-١٧) : تعويضات (غير الراتب) يتلقاها شهرياً

| نوع التعويض      | قيمة التعويض الشهري | اقل من ١٠٠ ليرة | ١٠٠ - ٢٠٠ | ٢٠٠ وما فوق | المجموع |
|------------------|---------------------|-----------------|-----------|-------------|---------|
| بدل ساعات اضافية | ٢٣,٠٨               | ٣               | ٧         | ٣           | ١٣      |
| بدل نفقات انتقال | ٦١,٥٤               | ٨               | ٣         | ٢           | ١٣      |
| بدل مكافآت       | ٨٥,٧١               | ١٢              | ٢         | -           | ١٤      |
| بدل تعويضات اخرى | ٧٢,٧٣               | ٨               | ٣         | -           | ١١      |
| المجموع          | ٦٠,٧٨               | ٣١              | ١٥        | ٥           | ٥١      |
|                  |                     |                 | ٢٩,٤١     | ٩,٨٠        | ١٠٠     |

جدول (٥-١٨) : كيفية دفع الراتب

| كيفية الدفع | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| شهرياً      | ١٠٧   | ٨٧,٧٠          |
| اسبوعياً    | ٦     | ٤,٩٢           |
| يوميماً     | ٤     | ٣,٢٨           |
| بحسب المهمة | ٥     | ٤,١٠           |
| المجموع     | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥-١٩) : سبب زيادة الاجر

| السبب                       | العدد | النسبة المئوية |
|-----------------------------|-------|----------------|
| الزيادات الرسمية على الاجور | ٥٨    | ٤٧,٥٤          |
| نظام المؤسسة الداخلي        | ١٦    | ١٣,١١          |
| تقدير ادارة العمل           | ٢٦    | ٢١,٣١          |
| لم يأخذ اي زيادة            | ٤٣    | ٣٥,٢٤          |
| المجموع                     | ١٤٣   | ١١٧,٢١         |

• ملاحظة : التنسب المثوي تم نسبة الى العدد ١٢٢ (عدد العاملين) بسبب ان العامل هنا يمكن ان يعطي اكثر من اجابة معاً ، لذلك المجموع هنا يوازي :  $117,21 = 143 \times \frac{100}{122}$

جدول (٥-٢٠) : الاجر الشهري لدى بدء العمل في المؤسسة

| الاجر الشهري | العدد | النسبة المئوية |
|--------------|-------|----------------|
| ١٠٠ - ٣٠٠    | ١٨    | ١٤,٧٥          |
| ٣٠٠ - ٤٠٠    | ٢١    | ١٧,٢١          |
| ٤٠٠ - ٥٠٠    | ٢٢    | ١٨,٠٣          |
| ٥٠٠ - ٧٠٠    | ٢٩    | ٢٣,٧٧          |
| ٧٠٠ وما فوق  | ٢٥    | ٢٠,٤٩          |
| اجر غير محدد | ٧     | ٥,٧٤           |
| المجموع      | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢١) : مدى التوافق بين الوظيفة والاعداد لدى بدء العمل

| مدى التوافق | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| توافق تام   | ٢٥    | ٢٠,٤٩          |
| توافق جيد   | ١٩    | ١٥,٥٧          |
| توافق ضئيل  | ٢     | ١,٦٣           |
| عدم توافق   | ٧٦    | ٦٢,٢٩          |
| المجموع     | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢٢) : مدى التوافق بين الوظيفة والاعداد حالياً

| مدى التوافق | العدد | النسبة المئوية |
|-------------|-------|----------------|
| توافق تام   | ١٩    | ١٥,٥٧          |
| توافق جيد   | ٢٠    | ١٦,٣٩          |
| توافق ضئيل  | ٢     | ١,٦٤           |
| عدم توافق   | ٨١    | ٦٦,٣٩          |
| المجموع     | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢٣) : العنصر الاهم للعمل (غير الاعداد)

| العنصر             | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------|-------|----------------|
| الحس بالمسؤولية    | ٥٣    | ٤٣,٤٤          |
| العلاقات الانسانية | ٢٠    | ١٦,٣٩          |
| روح المبادرة       | ١٩    | ١٥,٥٧          |
| الاطاعة            | ١٨    | ١٤,٧٥          |
| الجنس              | ٦     | ٤,٩٢           |
| الطائفة            | ٥     | ٤,١٠           |
| العمر              | ١     | ٠,٨٢           |
| المجموع            | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢٤) : هل تؤمن المؤسسة دورات تدريب وأين

| الاجابة           | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------|-------|----------------|
| لا يعرف           | ٦     | ٤,٩٢           |
| لا تؤمن           | ٧٢    | ٥٩,٠٢          |
| تؤمن داخل المؤسسة | ٣٣    | ٢٧,٠٥          |
| تؤمن خارج المؤسسة | ١١    | ٩,٠٢           |
| المجموع           | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢٥) : هل تابع دورة تدريب

| الاجابة              | العدد | النسبة المئوية |
|----------------------|-------|----------------|
| نعم وبمبادرة منه     | ٧     | ٥,٧٤           |
| نعم وبمبادرة المؤسسة | ١٦    | ١٣,١١          |
| لم يتابع             | ٩٩    | ٨١,١٥          |
| المجموع              | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢٧) : مدة دورة الاعداد المهني في مساره التأهيلي

| الاجابة                 | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------|-------|----------------|
| لم يتابع اعداداً مهنياً | ٨٠    | ٦٥,٥٧          |
| ١٢ شهراً وما فوق        | ٢٨    | ٢٢,٩٥          |
| دون ال ١٢ شهراً         | ١٤    | ١١,٤٨          |
| المجموع                 | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢٦) : من وجهك لاعداد مهني محدد

| الاجابة          | العدد | النسبة المئوية |
|------------------|-------|----------------|
| لم يوجهه احد     | ٩٩    | ٨١,١٥          |
| احد الابوين      | ٩     | ٧,٣٨           |
| استاذ في المدرسة | ٦     | ٤,٩٢           |
| احد الاقرباء     | ٤     | ٣,٢٨           |
| اخره             | ٣     | ٢,٤٦           |
| صديق             | ١     | ٠,٨٢           |
| المجموع          | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢٨) : لغة الاعداد المهني في مسار التأهيل

| اللغة                   | العدد | النسبة المئوية |
|-------------------------|-------|----------------|
| لم يتابع اعداداً مهنياً | ٨٠    | ٦٥,٥٧          |
| عربي + فرنسي            | ٢٠    | ١٦,٣٩          |
| عربي + انكليزي          | ٩     | ٧,٣٨           |
| عربي + فرنسي + انكليزي  | ١٣    | ١٠,٦٦          |
| المجموع                 | ١٢٢   | ١٠٠,٠٠         |

جدول (٥ - ٢٩) : شروط الحصول على وظيفة ضمن المسار المهني

| الشرط               | العدد | النسبة المئوية |
|---------------------|-------|----------------|
| الشهادة             | ٢٦    | ٢١,٣١          |
| الخبرة              | ٣٣    | ٢٧,٠٥          |
| امتحان قبول         | ٥     | ٤,١٠           |
| واسطة وعلاقات شخصية | ٨٦    | ٧٠,٥٥          |
| المجموع             | ١٥٠   | ١٢٢,٩٥         |

• ملاحظة : السؤال يتضمن اكثر من اجابة للشخص الواحد ، والتنسيب المثوي تم على اساس ١٢٢ (مجموع العاملين) مما يعطي لمجموع النسب المثوية الرقم ١٢٢,٩٥ والذي

$$يساوي \frac{١٥٠}{١٢٢} \times ١٠٠$$

ملحق رقم ٢

## عيّنات الدراسة الميدانية

أولاً : اختيار العيّنة بين الطريقة العشوائية والطريقة العمدية .

يشكل اختيار العينة الموضوع الأهم في مراحل العمل الميداني ، فمن المعروف ، منهجياً ، ان هناك تحطين كبيرين من العينات :

أ - العينات العشوائية (بالمعنى العلمي الاحتمالي للكلمة) .

ب - العينات العمدية .

والفارق بين هذين النطين من العينات جوهرى ، ان لجهة مفهوم التمثيل الاحصائي للمجموعة الاحصائية الأم ام لجهة صعوبة او سهولة انتقاء افراد العينة ميدانياً ، وبالتالي مبلغ الكلفة المالية المترتبة على ذلك .

يعتبر المبدأ الاساسي الذي تستند اليه الدراسات بواسطة العينة هو مبدأ دراسة الكل من خلال الجزء ، او بمعنى آخر دراسة عدد كبير من الوحدات الاحصائية انطلاقاً من دراسة قسم محدود فقط من هذه الوحدات ، شرط ان « يمثل » هذا الجزء الكل بشكل او بآخر .

والواقع ان طريقة الاختيار العشوائي وطريقة الاختيار العمدية تكونان كليهما « عينة ممثلة » للمجتمع الاحصائي الأم ولكن بحسب مفهوم التمثيل يختلف . فالعيّنة العشوائية تمثل المجتمع الأم وتسمح بتعميم نتائج العينة على المجتمع الاحصائي الأم مع احتمال خطأ محدود ومحسوب ، بينما تعمّم نتائج العينة العمدية مع نسب من الخطأ لا يمكن حسابها نظرياً .

من الواضح مما تقدم ، ان العينة العشوائية هي الافضل احصائياً ، ولكن صعوبة تكوينها وارتفاع كلفتها يجعل العينة العمدية اسهل تناولاً وأقل كلفة مالية ، فتكوين العينة العشوائية يفترض تكويناً مسبقاً لقاعدة معاينة او تعداد جميع افراد المجتمع الاحصائي الأم الذي نريد دراسته (في مجال دراستنا هنا ، تعداد جميع المؤسسات المهنية العاملة في حقل التجارة والخدمات ، وهي مهمة شبه مستحيلة في الظروف الحالية ، وكذلك تعداد جميع المؤسسات التربوية المدة لسوق العمل والخدمات) .

اما الصعوبة التي تتعلق بالعينة العمدية فانها تنتج عن عدم وجود معطيات حديثة عن بنية المجتمع الاحصائي الأم ، لجهة بعض المتغيرات الاساسية التي تمه الدراسة (توزع المؤسسات التربوية بحسب نمط الاعداد الذي تقوم به ، مثلاً) .

ثانياً : اختيار عيّنات الدراسة الميدانية .

أ - عيّنة المؤسسات المهنية :

من الملاحظ ان معظم المدارس المهنية تحوي مجموعة من الاختصاصات تعلمها في آن معاً . ومن الملاحظ ايضاً كثرة المدارس المهنية التي تتمحور اختصاصاتها حول السكرتارية ، المحاسبة ، اللغات ، والتجارة ، (تشكل هذه المدارس ٤٥ مدرسة من ١٠٩ مدارس اسمية في دليل مدارس ومؤسسات التعليم المهني والتقني في لبنان للعام الدراسي ١٩٧٧ - ١٩٧٨ ، والصادر عن المركز التربوي للبحوث والانماء) ، وقد عكسنا هذا الواقع في عيّناتنا الميدانية فاخترنا عشرين مؤسسة تتمحور اختصاصاتها او فروعها حول السكرتارية ، المحاسبة ، اللغات والتجارة ، نوردتها فيما يلي اسماً :

- ١ - المؤسسة الشرقية للعلوم ، ساحة الدباس ، بيروت .
- ٢ - المدرسة اللبنانية للتجارة ، بيروت .
- ٣ - المركز الاوروي لتعليم اللغات ، رأس التبع ، بيروت .
- ٤ - المدرسة الوطنية للعلوم المهنية ، صيدا .
- ٥ - مدرسة صيدا الفنية العالية -
- ٦ - المدرسة المهنية اللبنانية ، الطريق الجديدة ، بيروت .
- ٧ - مدرسة اللاسلكي والالكترونيك ، بيروت .
- ٨ - مدرسة بيلوس للعلوم والمهن ، البوشرية ، المتن .
- ٩ - المدرسة المهنية لجمعية الشابات المسيحيات ، عين المريسة ، بيروت .
- ١٠ - المدرسة الفنية العالية ، طرابلس .
- ١١ - مدرسة اسطنبولي التجارية ، طرابلس .
- ١٢ - مدرسة الكمال للتجارة ، طرابلس .
- ١٣ - مدرسة العلوم للمحاسبة ، طرابلس .
- ١٤ - مدرسة طرابلس التجارية ، طرابلس .
- ١٥ - المركز الاميركي للغات ، رأس بيروت .
- ١٦ - مدرسة الراشدين ، الحمراء ، بيروت .
- ١٧ - مدرسة السكرتارية ، جل الديب ، جبل لبنان .
- ١٨ - مدرسة البشارة ، ذوق مكابيل ، كسروان .
- ١٩ - مدرسة جونية المهنية ، جونية .
- ٢٠ - المؤسسة الشرقية ، رأس بيروت

اما باقي الاختصاصات فقد توزعت في عيّناتنا كالتالي :

ب - عينة مؤسسات العمل في قطاعي التجارة والخدمات :

ان احدث معلومات احصائية حصلنا عليها (من نتائج الاحصاء الصناعي الاخير في لبنان عام ١٩٧١) تظهر التوزيع الاحصائي التالي للمؤسسات المهنية بحسب قطاع النشاط :

| النسبة المئوية | العدد | القطاع                              |
|----------------|-------|-------------------------------------|
| ٣٢,٢٢          | ٣٤٧   | ١ - تجارة جملة                      |
| ١٦,٨٩          | ١٨٢   | ٢ - تجارة مفرق                      |
| ١٩,٤٩          | ٢١٠   | ٣ - المطاعم والفنادق                |
| ٩,١٩           | ٩٩    | ٤ - النقل والتخزين والمواصلات       |
| ١٢,٣٤          | ١٣٣   | ٥ - المؤسسات المالية                |
| ١,٦٧           | ١٨    | ٦ - شركات التأمين                   |
| ٨,١٧           | ٨٨    | ٧ - الشؤون العقارية وخدمات المشاريع |
| ١٠٠,٠٠         | ١٠٧٧  | المجموع                             |

وقد عكسنا هذا التوزيع في عينتنا بالتوزيع التالي :

| النسبة المئوية | العدد | القطاع                        |
|----------------|-------|-------------------------------|
| ١٨,٧٥          | ٦     | ١ - تجارة جملة                |
| ١٥,٢٦          | ٥     | ٢ - تجارة مفرق                |
| ٢١,٨٧          | ٧     | ٣ - مطاعم وفنادق              |
| ٦,٢٥           | ٢     | ٤ - نقل وتخزين ومواصلات       |
| ١٥,٦٢          | ٥     | ٥ - مؤسسات مالية              |
| ٦,٢٥           | ٢     | ٦ - شركات تأمين               |
| ١٥,٦٢          | ٥     | ٧ - شؤون عقارية وخدمات مشاريع |
| ١٠٠,٠٠         | ٣٢    | المجموع                       |

• كمبيوتر ومعلوماتية :

- ٢١ - المركز الآلي للتدريب ، كليمنصو ، بيروت .  
 ٢٢ - معهد (EPSIL) ، ذوق مصبح ، كسروان .  
 ٢٣ - معهد فرانسيل ، الاشرفية ، بيروت .

• ادارة اعمال :

- ٢٤ - كلية بيروت الجامعية (فرع اول) ، مدام كوري ، بيروت .  
 ٢٥ - كلية بيروت الجامعية (فرع ثان) ، ذوق مصبح ، كسروان .  
 ٢٦ - كلية ادارة الاعمال ، الجامعة اللبنانية ، الفرع الاول .  
 ٢٧ - مركز العلوم المالية والاقتصادية ، مدام كوري ، بيروت .

• ديكور :

- ٢٨ - مدرسة الجودة الفنية العالية ، جل اللبيب ، المتن .  
 ٢٩ - المدرسة الوطنية للعلوم المهنية ، صيدا .

• رسم معماري ورسم صناعي :

- ٣٠ - مدرسة التعليم المهني والتقني ، عجلتون ، كسروان .  
 ٣١ - مدرسة صيدا الفنية العالية ، صيدا .

• خياطة :

- ٣٢ - مدرسة مار مارون ، الدورة ، بيروت .

• ملاحظات :

- (١) اخذنا من بعض المؤسسات التربوية اكثر من فرع واحد مما رفع عدد الوحدات الاحصائية الى ٣٥ وحدة احصائية .  
 (٢) لقد تم اختيار الطلاب والاساتذة بشكل عشوائي من كل مدرسة بمعدّل تقريبي ، استاذ واحد وخمسة طلاب من كل مؤسسة تعليمية .  
 (٣) ان دليل مدارس ومؤسسات التعليم المهني والتقني المشار اليه سابقاً ، لا يشكل قاعدة معاينة شاملة بدليل غياب اسماء مؤسسات موجودة في الميدان وغائبة عن هذا الدليل .

ويمكن ملاحظة تشابه النسب بين توزيع المجموعة الاحصائية الأم من جهة وتوزيع العينة من جهة اخرى إلا بالنسبة لقطاعي تجارة اجهزة والشؤون العقارية حيث اعطينا الاول ثقيلًا اقل مما هو في المجتمع الاحصائي الأم وأعطينا الثاني تمثيلًا اكبر بسبب كبر ثقيل الاول (قطاع تجارة الخدمة) في المجموعة الأم من جهة مقابل قلة تعدد هذا القطاع من جهة اخرى .

#### • تجارة الجملة :

- ١ - محلات حسن المكاوي ، صيدا .
- ٢ - مؤسسة ابو شبكة وجبر التجارية ، صربا .
- ٣ - مؤسسة مانيفود ، عجلتون .
- ٤ - عبود ابوجودة واولاده ، جل سيب .
- ٥ - فؤاد مسعود واخوانه ، البوشرية .
- ٦ - مؤسسة يموت للتجارة العامة ، الرزعة ، بيروت .

#### • تجارة المرقق :

- ٧ - ملكي سوبر ماركت ، انطليس .
- ٨ - بوري سوبر ماركت ، انطليس .
- ٩ - سوبر ماركت الزلقا ، الزلقا .
- ١٠ - مؤسسة (A.B.C.) ، الحمراء ، بيروت .
- ١١ - مؤسسة باتيسري الجندول ، المزرعة ، بيروت .

#### • مطاعم وفنادق :

- ١٢ - مطعم القناطر ، المعاملتين ، جونيه .
- ١٣ - مطعم سمكة الباشا ، جل الديب .
- ١٤ - مطعم نصر ، الروشة .
- ١٥ - لا غروت اوبيجون ، الروشة .
- ١٦ - فندق الشرق ، صيدا .
- ١٧ - اوتيل بلو بيتش ، جونيه .
- ١٨ - اوتيل مونتار ، المعاملتين .

#### • نقل وتخزين ومواصلات :

- ١٩ - الشركة المتحدة للملاحة ، صيدا .
- ٢٠ - نقلات الغزال للشحن ، البور ، بيروت .

#### • مؤسسات مالية :

- ٢١ - بنك بيلوس ، جونيه .
- ٢٢ - البنك اللبناني البرازيلي ، عجلتون .
- ٢٣ - مؤسسة كوستنيان للصرافة ، الحمراء ، بيروت .
- ٢٤ - بنك بيروت والبلاد العربية ، الحمراء ، بيروت .
- ٢٥ - بنك طراد - كريدي ليونيه ، الحمراء ، بيروت .

#### • شركات تأمين :

- ٢٦ - شركة اورينتال للتأمين ، جل الديب .
- ٢٧ - شركة النسر للتأمين ، فردان .

#### • خدمات عقارية :

- ٢٨ - مكتب يونس العقاري ، صيدا .
- ٢٩ - كوتتوار الامانة ، الجديدة .
- ٣٠ - مؤسسة مارشال العقارية ، المتن .
- ٣١ - مكتب الصفدي لادارة الاملاك ، فردان .
- ٣٢ - مكتب اديب حليلة العقاري ، الصنائع .

#### ملاحظة :

لقد تم اختيار العاملين بشكل عشوائي من كل مؤسسة مهنية بمعدل تقريبي ، ٤ عاملين من كل مؤسسة .

## البحرورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية  
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام