

تخطيط التدريب الفني والمهني بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

د. إبراهيم بن محمد الشافعي
نائب المحافظ للمبادرات الاستراتيجية
المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
المملكة العربية السعودية

**سلسلة الدراسات
الاجتماعية والعمالية**

**سلسلة علمية متخصصة
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية**

تصدر عن

المكتب التنفيذي

**لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

تتم المراسلات باسم رئيس هيئة التحرير
على العنوان التالي:
ص. ب 26303 (المنامة - مملكة البحرين)
هاتف 97317530202 + فاكس 97317530753 +
البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org
العنوان على شبكة الانترنت: www.gcclsa.org

العدد (105) - الطبعة الأولى

ربيع الثاني 1437هـ

الموافق يناير 2016م

رئيس هيئة التحرير
عامر بن محمد الحجري

أعضاء هيئة التحرير

د. صالح محمد الغضوري
محمد عبدالأمير الغايب
خليل يعقوب بوهزاع
علي فيصل الصديقي

ملاحظة:

جميع الحقوق محفوظة، ولا يجوز إعادة طبعها كلها أو جزء منها، أو نقلها أو الإقتباس منها، أو نشرها بأي أسلوب دون موافقة خطية من المكتب التنفيذي.

Note:

All rights reserved. No Part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form means without prior permission in writing of the Executive Bureau.

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

رقم الإيداع في المكتبة العامة : 2015/ع.د/769

رقم الناشر الدولي : ISBN 978-99958-83-12-6

المحتويات

الصفحة

13	تقديم المدير العام.....
15	الفصل الأول : الاطار العام للدراسة.....
17	المقدمة.....
19	الهدف من الدراسة.....
20	اهمية الدراسة.....
21	منهجية الدراسة.....
	الفصل الثاني : أدبيات الدراسة: مفهوم وأهمية التدريب التقني
23	والمهني
25	مفهوم التدريب التقني والمهني.....
29	التدريب التقني والمهني وعلاقته بالتنمية.....
31	أهمية التدريب التقني والمهني لدول مجلس التعاون الخليجي.....
	دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة لدول
33	مجلس التعاون.....
	التخطيط للتدريب لمعالجة الفجوة بين مخرجات منظومة التعليم
34	والتدريب واحتياجات سوق العمل.....
43	مفهوم التخطيط للتدريب.....
43	لماذا التخطيط للتدريب.....
50	متطلبات بناء منظومة فعالة للتدريب المهني.....

الفصل الثالث : تجارب دول مجلس التعاون الخليجي في مجال
المواءمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات منظومة التعليم
والتدريب.....

55

أولاً: دولة الإمارات العربية المتحدة.....

57

الاقتصاد وسوق العمل.....

58

مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل.....

60

هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية.....

60

مبادرة ابشر.....

62

مبادرة نعم.....

66

مجلس أبوظبي للتوطين.....

66

أبرز مبادرات مجلس أبوظبي للتوطين.....

67

برنامج إبداع.....

67

برنامج التأهيل لسوق العمل.....

68

مبادرة رشح نفسك.....

68

مبادرة عين المستقبل.....

69

التعليم العام و الفني بدولة الامارات.....

70

معاهد التكنولوجيا التطبيقية.....

70

بوليتكنيك أبوظبي.....

72

التعليم العالي والتقني.....

74

نظام المؤهلات المهنية.....

77

مكونات المنظومة الوطنية للمؤهلات.....

78

80 ثانياً: مملكة البحرين
80 الاقتصاد وسوق العمل
82 مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل
82 هيئة تنظيم سوق العمل
83 الخطة الوطنية لسوق العمل
84 المجلس الأعلى للتدريب المهني والمجالس النوعية
85 صندوق العمل (تمكين)
86 المعايير المهنية الوطنية
88 اللجنة الوطنية للإرشاد والتوجيه المهني
89 مبادرة نظام اشتراكات التدريب المهني
90 التعليم والتدريب بمملكة البحرين
93 تدريب الموارد البشرية الوطنية
93 معهد البحرين للتدريب
95 معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية
96 الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب
96 ثالثاً: المملكة العربية السعودية
97 الاقتصاد وسوق العمل
98 مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل
100 مبادرة نطاقات
101 برنامج حافز
102 برنامج نطاقات
104 التعليم والتدريب في المملكة
105 التعليم العام

107التعليم العالي
108التدريب التقني والمهني
109مبادرات التكامل بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني
111أهداف انشاء المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
113الخطة الاستراتيجية للتدريب التقني والمهني بالمملكة
114المعايير المهنية الوطنية
116أنماط التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني
116التدريب التقني والمهني الحكومي
121البرامج التدريبية الحكومية المشتركة
123التدريب التقني والمهني المشترك مع القطاع الخاص
129كليات التميز
133كلية المدربين التقنيين
134المقاييس السعودية للمهارات
135رابعاً: سلطنة عمان
136الاقتصاد وسوق العمل
139مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل
140برنامج سند للمشاريع الصغيرة
143مكاتب التشغيل لتقديم خدمات التدريب والتشغيل
149التعليم والتدريب بسلطنة عمان
151هيئة الاعتماد الأكاديمي
151التدريب التقني والمهني
152التدريب التقني
153التدريب المهني
156التدريب الأهلي
156الخطط والمناهج التدريبية وضمان الجودة

158	خامساً: دولة قطر
159	الاقتصاد وسوق العمل
159	مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل
159	الخطة الوطنية لقطاع العمل
162	التعليم والتدريب بدولة قطر
163	هيئة التعليم
164	هيئة التقييم
164	هيئة التعليم العالي
166	سادساً: دولة الكويت
166	الاقتصاد وسوق العمل
168	التعليم والتدريب بدولة الكويت
168	التعليم العام
168	التعليم العالي
170	التدريب التقني والمهني
170	استراتيجية التعليم التطبيقي والتدريب
	سياسيات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتحقيق الموائمة
174	بين برامج الهيئة واحتياجات السوق
176	أنماط التعليم والتدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
180	الخلاصة العامة حول تجارب دول مجلس التعاون الخليجي
		الفصل الرابع: التخطيط للتدريب التقني والمهني بين التجارب
189	العالمية وتطلعات دول مجلس التعاون الخليجي

191مقدمة
192التحديات والتطلعات المستقبلية للتطوير
192أهم التجارب العالمية
193تجربة كوريا الجنوبية
195تجربة المكسيك
198تجربة تشيلي
199تجربة ماليزيا
207تجربة استراليا
226تجربة كندا
231تجربة دولة ألمانيا والاتحاد الأوروبي
264تجربة اسكتلندا
268هندسة التدريب المهني والتقني
274مبادئ نجاح نظام التدريب التقني والمهني في دول العالم

الفصل الخامس: اقتراح رؤية شاملة لنظام التدريب التقني والمهني

281بدول الخليج
285نظام تدريب مهني وتقني خليجي
286الأهداف الاستراتيجية
289تحليل الاحتياجات التدريبية
294مخطط مشروع تنمية الموارد البشرية
299خلاصة
305المراجع والمصادر

تقديم المدير العام

تُولي دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية اهتماماً كبيراً في مسألة توفير التعليم الأكاديمي بجميع مراحلها لأبناء المجتمع الخليجي، ويظهر ذلك جلياً في أعداد الخريجين من الجامعات الوطنية والمبتعثين إلى الخارج للدراسة، ورغم هذا النجاح في توفير التعليم إلا أن هناك حلقة مفقودة تربط بين مخرجات التعليم الأكاديمي وسوق العمل، فلا يزال القطاع الخاص في دول مجلس التعاون الخليجي يفضل العمالة الوافدة الماهرة على العمالة الوطنية، وقد عزت العديد من الدراسات والبحوث ذلك إلى الفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم الأكاديمي ومتطلبات واحتياجات سوق العمل من المهارات الفنية والحرفية لدى خريجي هذا المسار، حيث تتطور أسواق العمل بشكل أسرع من المناهج التعليمية بصفة عامة ولا تمنح المتخرجين المهارات التي يحتاجها سوق العمل.

ومن هذا المنطلق، يبدو واضحاً الدور البارز الذي يلعبه التعليم الفني والتدريب المهني في تزويد الباحثين عن عمل بالمهارات الفنية التي يتطلبها سوق العمل في القطاع الخاص، وللوقوف على أفضل السبل لتفعيل دور التعليم الفني والتدريب المهني في رفق القطاع الخاص بالعاملين الماهرين، يقدم المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في هذا العدد من ((سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية)) تجارب متميزة لدول العالم التي اتجهت إلى تعزيز دور التعليم الفني والتدريب المهني لحل مشكلة البطالة وتحقيق نمو اقتصادي واجتماعي كبير وسريع جعلها في مصاف الدول المتقدمة، كما تقف هذه الدراسة على واقع دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مجال التعليم الفني والتدريب المهني وما تبنته من برامج في تأهيل الباحثين عن عمل للدخول إلى سوق العمل ومنافسة العمالة الوافدة الماهرة في شتى المجالات باقتدار وكفاءة.

يخلص هذا العدد في الأخير إلى جملة من التوصيات والمقترحات من أجل تعزيز تجارب دول المجلس في دعم التعليم الفني والتدريب المهني، وإيجاد إطار من التعاون والشراكات مع القطاع الخاص ومعاهد التدريب الفني والمهني من أجل تطوير برامج تدريبية تواكب بشكل سريع احتياجات سوق العمل والتطور التكنولوجي في وسائل الإنتاج وطبيعة الوظائف المتاحة في سوق العمل الخليجي، آمليين أن تقدم هذه الدراسة معلومات قيمة يمكن الاستفادة منها ومن توصياتها من قبل أصحاب القرار وصناع السياسات في دول المجلس، كما نأمل بأن يستفيد منها الباحثون والمهتمون بمجال التعليم الفني والتدريب المهني وأن تكون إضافة إلى المكتبة الخليجية وإسهاماً في تدعيم الانفتاح وتبادل التجارب والخبرات والعمل على تطوير السبل الكفيلة برفع الكفاءات والمهارات لدى الباحثين عن عمل وبالتالي زيادة فرص حصولهم على عمل لائق.

والله ولي التوفيق،،،

المدير العام

عامر بن محمد الحجري

المنامة: ربيع الثاني 1437 هـ
الموافق: يناير 2016م

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

مقدمة:

تلعب نظم التدريب وقدرتها على الاستجابة للتغيرات المتسارعة التي تحدث في سوق العمل دوراً مهماً في قدرة البلدان التنافسية على المستوى الدولي وتحقيق التنمية المستدامة وخلق فرص العمل وبشكل يساعد في النهاية على تحقيق الازدهار والحياة الكريمة للمواطنين. فنظم التعليم والتدريب يمثلان المصدر الرئيس لتأمين القوى البشرية التي تتطلبها التنمية الشاملة ويمثلان مع العنصر الحاكم في إعداد وتوفير القوى العاملة المؤهلة والمدربة التي تقابل الاحتياجات الكمية والمتطلبات النوعية للتنمية، والتي لا يمكن تحقيق أهدافها إلا من خلال تدفق مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المؤهلين بقدرات ومهارات متطورة وطاقات إنتاجية عالية بالكف والكيف والتوقيت المناسب والمتوازن مع تلك المتطلبات التنموية المتجددة (العوضي 2005).¹

فالعلاقة بين التدريب والتوظيف ظلت الهاجس الرئيس للكثير من الدول لتحقيق الملاءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية واحتياجات سوق العمل من القوى العاملة. وأصبحت عملية التخطيط لتأهيل وتدريب الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي تشغل اهتمامات المتخصصين

¹ . العوضي، بدرية (2005)، التجربة الكويتية لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل. الندوة القومية الخاصة "المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات أسواق العمل العربي-منظمة العمل العربية-14-16 يونيو 2005م.

وصانعي القرار في الوقت الحالي، لما لها من تأثير بالغ الأهمية ليس فقط على عملية الاستقرار والتنمية المستدامة في الدول ومستوى الرفاهية فيها، بل أيضاً على الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة، حيث يعد مجال التدريب من المجالات المكلفة اقتصادياً، وأن التخطيط الجيد له يمثل أهمية بالغة للاستخدام الأمثل لتلك النفقات، كما أن التخطيط الجيد يساعد على سد احتياجات سوق العمل بشكل سريع وفعال نتيجة للاستعداد المسبق لهذه الاحتياجات من خلال سيناريوهات التنبؤ باحتياجات سوق العمل من وظائف وما يتبعها من تحديد للمهارات اللازمة لشغلها والمحتوى العلمي والتدريبي لرفع كفاءة الأفراد وتأهيلهم لشغل تلك الوظائف (مصطفى، 2001م). والتنبؤ بأوضاع واحتياجات سوق العمل على المستوى الوطني يعد الأداة التي يجب التركيز عليها في المرحلة القادمة سواء ببناء نماذج تنبؤ بأوضاع سوق العمل أوتحسينها لرفع درجة حساسيتها وتقريبها، ومن ثم التعرف على الاحتياجات الفعلية لسوق العمل سواء في المستقبل القريب والمتوسط المدى وذلك لكي يتمكن متخذ القرار بدوره من رسم سياسات وبرامج عامه للتعليم والتدريب لسوق العمل وبالتالي التخطيط الجيد لاحتياجات المجتمع من العنصر البشري في المستقبل واتخاذ التدابير اللازمة لإعداد البرامج التدريبية التي تعكس الاحتياجات الفعلية للسوق ومن ثم تؤهل الداخلين الجدد إلى سوق العمل بشكل فعال ومناسب لتلك الاحتياجات أوحتى تساعد من يرغب منهم في تغيير مساره المهني.

وتمر دول مجلس التعاون الخليجي حالياً بفترة تاريخية مهمة في ظل تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية كبيرة تجعل من المهم لتلك الدول اتخاذ التدابير المناسبة لمواجهة التحديات التي من أهمها ارتفاع معدلات

البطالة بين الشباب. فالبطالة شكل من أشكال الهدر في الموارد البشرية تنصدر مسؤوليته نظم التدريب، لكن التدريب بطبيعة الحال يتأثر بجملة من العوامل الخارجة عن نطاقه وسيطرته كالتغيير المفاجئ في السياسات السكانية والاقتصادية وسوق العمل والاستقدام، والتغيرات الدولية في ميادين التجارة والسياسة والاجتماعية وغيرها. هذا يتطلب من دول مجلس التعاون الخليجي العمل على تقوية الروابط بين عملية تخطيط القوى البشرية مع نظم التدريب وما يلزم ذلك من توفير المعلومات اللازمة عن جانبي العرض والطلب من القوى البشرية. وما لم توجد هذه الرابطة فإنه من المتعذر وضع الخطط للقوى العاملة التي بها يمكن أن يشغل الفرد دوراً وظيفياً منتجاً بعد أن ينال التدريب المناسب.

الهدف من الدراسة:

تستعرض الدراسة تحليلاً للواقع الحالي وإبراز للمبادرات في مجال تدريب الموارد البشرية بدول مجلس التعاون الخليجي، وخاصة الجهود المبذولة لتحقيق المواءمة بين مخرجات مؤسسات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل من القوى العاملة كماً وكيفاً، حيث سيتم عرض لجهود دول مجلس التعاون في مجال تطوير التدريب التقني والمهني وسبل إدارته وتمويله وسياسات تحفيز التوظيف ونظم التصنيف والمؤهلات المهنية وضبط الجودة ودور القطاع الخاص في ذلك.

كما تقدم الدراسة إستعراضاً لبعض الممارسات العالمية الناجحة في هذا المجال وذلك من أجل الوصول إلى نموذج متكامل لمنظومة التدريب

وارتباطها بسوق العمل يمكّن دول مجلس التعاون الخليجي الاسترشاد به لتخطيط عملية تدريب الموارد البشرية على المستوى الوطني.

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

1. تشخيص واقع عملية تدريب الموارد البشرية على المستوى الوطني بدول مجلس التعاون الخليجي ومدى تناسبها مع المعايير والممارسات الدولية.
2. رسم صورة واقعية عن ابرز المبادرات الناجحة في مجال تنمية وتوظيف الموارد البشرية بدول مجلس التعاون الخليجي.
3. عرض لبعض التجارب العالمية الناجحة في مجال التدريب التقني والمهني وكيفية الافادة منها.
4. بناء نموذج مقترح لتخطيط التدريب على المستوى الوطني وفق تصور الأداء والفعالية.

حيث يمكن استفادة عدة أطراف من الدراسة على سبيل المثال (المخططين بوزارات العمل، المؤسسات التدريبية، أصحاب سوق العمل والمؤسسات الموظفة، والطلاب، والباحثين عموماً)، والاستفادة من أبرز التجارب والمبادرات الخليجية والعالمية في مجال التدريب التقني والمهني وسياسات التوظيف المطروحة بالدراسة.

منهجية الدراسة:

إن طبيعة الدراسة تحتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أنه يمكن الباحث من إعطاء وصف واف للظاهرة محل الدراسة، وسيتم جمع البيانات من خلال مصادر البيانات الثانوية (بيانات رسمية، وثائق، وتقارير) من كل من وزارة العمل ووزارة التخطيط والمؤسسات التدريبية بدول المجلس. وستشمل اجراءات الدراسة المراحل التالية: خلفية نظرية عن التدريب وأهميته وأنواعه ومستوياته وطرق وآليات التخطيط للتدريب على المستوى الوطني، وتشخيص الواقع الحالي للتدريب بدول مجلس التعاون الخليجي وعرض بعض المبادرات المتميزة في مجال تحقيق المواءمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، وعرض لبعض التجارب الدولية الناجحة في مجال التدريب، ثم تطوير النموذج الاسترشادي لتخطيط التدريب.

* * *

الفصل الثاني

أدبيات الدراسة
مفهوم وأهمية التدريب التقني والمهني

الفصل الثاني أدبيات الدراسة مفهوم وأهمية التدريب التقني والمهني

مفهوم التدريب التقني والمهني:

نصت اتفاقية التعليم التقني والمهني التي اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في دورته (25) لعام 1989م على أن التعليم والتدريب التقني والمهني هو " جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تضمن (بالإضافة إلى المعارف العامة) دراسة التقنيات والعلوم المتصلة بها، واكتساب المهارات العلمية والمعارف والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية". ويهدف التدريب المهني بمفهومه العام إلى تكوين المهارات وتطوير القدرات للراغبين في الدخول إلى سوق العمل بغض النظر عن مستواهم التعليمي، كما يرمي التدريب أيضاً إلى تحسين الأداء الوظيفي ورفع الكفاءة الانتاجية لمن هم على رأس العمل. وهو على نوعين:

أ- التعليم والتدريب التقني:

التعليم التقني يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة التقنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لا تقل عن سنتين بعد مرحلة الدراسة الثانوية ويهدف إلى إعداد فنيين في المجالات التقنية المختلفة، وتسمى المعاهد التي تقوم بإعداد هذا النوع من التعليم "معاهد

تقنية أو معاهد فنية أو كليات مجتمع أو كليات تقنية أو معاهد التكوين التكنولوجي". (مصطفى، 2001).²

ب- التدريب المهني:

وهذا النظام غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة أو بفتة محددة ويتم في مراكز التدريب المهني ومواقع العمل والانتاج أو مشاركة بين مراكز التدريب ومواقع العمل والانتاج، ويهدف إلى إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها. ويسمى هذا النوع من التدريب في بعض الدول العربية " بالتعليم المهني " كما يطلق عليه كلمة " التكوين المهني " في الجزائر والمغرب. (مصطفى، 2001).

وذكر التومي (2009)³ أن هناك ثلاثة نماذج في مجال التدريب التقني والمهني هي:

- النموذج الليبرالي ويمثله النظام البريطاني.
- النموذج المقنن من طرف الدولة ويمثله النظام الفرنسي.
- النموذج المزدوج ويمثله النظام الألماني.

ويختلف شكل وحوكمة منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني من بلدٍ إلى آخر، ولكن يمكن تلخيص ملامحها العامة على النحو التالي:

² . مصطفى، احمد (2001). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الاقطار العربية. المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

³ . التومي، ابراهيم، منظمة العمل العربية، دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية، (2009).

- **التعليم العام:** ويتكون من التعليم قبل التمهيدي والتعليم الأساسي والثانوي. وهناك فروق بين البلدان في تركيبة مراحل هذا التعليم، ولكن، بشكل عام، فإن مرحلة التعليم الأساسي تدوم بين 1 و10 سنوات، وعادة تكون مقسمة بين مرحلة ابتدائية وإعدادية وثانوية تدوم حوالي 4 سنوات. وبعد التعليم الثانوي يمكن أن يلتحق بالتعليم العالي.

- **التدريب التقني:** يتضمن مناهج متخصصة تطبيقية في مجال العلوم التقنية والأعمال التطبيقية. وغالباً ما ينتهي بشهادة أودبلوم تقني في مجال تقني معين.

- **التدريب المهني:** ويمكن أن يكون منظماً على شاكلة التعليم العام أو يكون له تنظيم خاص يتطلب تجهيزات غالباً ما تكون ذات تكلفة مالية مرتفعة وهو عادة ما يكون مفتوح لجميع الأعمار بعد السن 16 سنة والمؤهلات التعليمية وينتهي بالحصول على شهادة الثانوية الصناعية أو شهادة مهنية في احد التخصصات المهنية والحرفية.

كما أن العلاقة والارتباط بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني تختلف باختلاف الدول، حيث لا يوجد نموذج موحد. ويلاحظ بشكل عام أن هناك نظام تعليم موحد خلال كامل فترة التعليم الأساسي العام ويقابله في بعض البلدان تعليم أساسي متنوع بداية من إحدى الدرجات الدنيا، مثلما هو الحال في النظام الألماني. وهكذا، فإن العلاقة بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني تمثل إحدى العوامل الفارقة في منظومات التعليم والتدريب وذلك بتواجد أنظمة مندمجة جعلت من التدريب المهني والتعليم التقني أحد

فروع منظومة التعليم العام. وفي المقابل أنشأت بلدان أخرى تنظيمات جعلت من التدريب المهني منظومة قائمة بذاتها قد تتكامل مع المنظومة التعليمية العامة وقد لا تتكامل معها. وهنا لا بد من الإشارة إلى عدد من النقاط في هذا المجال:

- هناك تعليم تقني أو تكنولوجي مختلف عن التدريب المهني بالتوازي مع التعليم الثانوي العام مثل ما هو موجود في فرنسا. فهناك تدريب مهني تحت إشراف وزارة التربية، غير أنه يتوجب توخي الحذر في الجزم في ما يتعلق بطبيعة أي نظام. ففي فرنسا مثلاً التي تعد المثال في اندماج التعليم والتدريب التقني والمهني في منظومة واحدة فإنه توجد مراكز تدريب تحت إشراف منظمات أصحاب الأعمال إلى جانب تواجد الوكالة الفرنسية للتدريب المهني.

- هناك تدريب مهني مستقل بذاته تحت إشراف وزارة اوهيئة عامة غير وزارة التربية.

- هناك تدريب مهني تحت إشراف المنظمات المهنية، إذ يلاحظ دور المنظمات المهنية والغرف المختصة (تجارة وصناعة، زراعة)، مهن (في مختلف مراحل التدريب المهني) في تشخيص حاجات قطاعات الإنتاج، إعداد مناهج، انجاز التدريب، تقييم مكتسبات المتدربين.

أما طرق تمويل التدريب التقني والمهني، يلاحظ أن التمويل الحكومي هو الأكثر إنتشاراً في كافة أنحاء العالم. ويمكن أن يكون هذا التمويل بصفة غير مباشرة، عن طريق البرامج المخصصة لمكافحة البطالة أو

البرامج المحلية. كما أن الجمعيات في الحقل الاجتماعي تساهم في بعض البلدان في تقديم خدمات في مجال التدريب المهني عن طريق أنشطة مختلفة وبرامج متنوعة طبقاً لتوجهات الجمعية وانتماءاتها. كما يمكن أن يكون التمويل خاصاً من خلال الرسوم الدراسية التي تفرض على الملتحقين في المعاهد والبرامج التدريبية.

التدريب التقني والمهني وعلاقته بالتنمية:

ينظر في الوقت الحاضر إلى التعليم والتدريب على أنهما أساس التنمية وأنها خدمة ذات عائد اقتصادي ينتج عن اكتساب المهارات والمعرفة نتيجة للتعليم والتدريب ما يؤثر في الإنتاج وفي القدرة على العمل ومواصلته، وأصبح من المؤكد اليوم أن ثروة المجتمع لا تتركز على ما يخزنه من موارد طبيعية ومادية فقط وإنما تشمل موارده البشرية أيضاً وأن العنصر البشري هو أساس النهضة والتطور المادي للمجتمع. لذلك فإن سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الناجحة هي التي تقوم على حسن استغلال واستثمار للعنصر البشري في المجتمع من خلال برامج التعليم والتدريب. إذا كانت التنمية البشرية حسب ما يعرفها المجلس الاقتصادي الاجتماعي للأمم المتحدة هي عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري، فإن الحضن الطبيعي الملائم لتحقيق هذه الخصائص هو المنظومة التعليمية والتدريبية. فكلما ارتفعت نوعية التعليم والتدريب وحقق نجاعة في إكساب أفراد هذه الخصائص والسمات كلما ارتفع مستوى التنمية البشرية، ودفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلى الأمام (زقاوة،

2006).⁴ ومن هنا يمكن القول أن التعليم والتدريب برامج اقتصادية، واستثمار طويل الأجل له فوائد محققة. فتجربة الدول الآسيوية التنموية الكبرى أنطلقت من جانب التعليم والاهتمام به، فاليابان تعمل بشكل مستمر بتطوير خططها وبرامجها التعليمية والتدريبية وهو ما جعلها في مقدمة الدول الاقتصادية على مستوى العالم (العمر، 2007)⁵.

الأمر الذي جعل الولايات المتحدة الأميركية تعزو تأخرها في اللحاق بالتطور الذي تعيشه اليابان، إلى الخلل في بعض مناهجهم التعليمية والتدريبية، وكان نتيجة ذلك إعداد تقرير بعنوان (أمة في خطر) عزا سبب التأخر التنموي إلى التدهور العلمي النسبي وعدم إجراء الإصلاحات المستمرة عليه.

وفي البلاد العربية، كما هو الحال في غيرها من الدول، يوجد اعتقاد سائد وقوي أن التعليم والتدريب مدخل أساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبرزت العلاقة بينهما منذ زمن ليس بالقريب، فنجد أن آدم سميث من فلاسفة الاقتصاد في القرن الثامن عشر أكد أهمية التعليم والتدريب في رفع الكفاءة الانتاجية للعامل، وزيادة مهارات العامل اليدوية، كما أشار إلى أهمية التعليم وتخطيطه في إحداث الاستقرار السياسي والاجتماعي وهو ما يعد شرطاً ضرورياً للتنمية الاقتصادية (العمر، 2007)⁶.

⁴ . زقاوة، احمد (2006)، جودة التعليم وآفاق التنمية البشرية، مجلة ديوان العرب، 20 اغسطس.
⁵ . العمر، خالد (2007). بوصفه القوة الكبرى في تكوين المجتمع المتقدم للتعليم دور كبير في التنمية الاقتصادية الشاملة. الاقتصادية الالكترونية، العدد 5073.
⁶ . العمر، خالد، المرجع نفسه.

فالتدريب هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية بمعارف معينة وتحسين تطوير مهارتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي مما قد ينعكس على الأداء (عبدالباري).⁷ وتأتي أهمية التدريب من كونه وسيلة مهمة من وسائل التنمية البشرية وهو علم له قواعده وأساسياته ويتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة لتحقيق الاهداف المرغوبة. فالتدريب اصبح يساعد على اعداد القوى البشرية مما ينعكس ايجابياً على مراحل النمو الاجتماعي والاقتصادي بخلق فرص عمل جديدة وتحسين الانتاج كماً ونوعاً ورفع المستوى الاقتصادي للفرد والمجتمع وفتح المجال امام الفرد للتكيف مع ظروف عمله واكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة تعمق مسيرة انسجامه مع بيئة عمله (صبيح، 1981).⁸

أهمية التدريب التقني والمهني لدول مجلس التعاون الخليجي:

يزداد الاهتمام بالتعليم والتدريب التقني والمهني بدول مجلس التعاون الخليجي باستمرار وذلك بسبب التطور الاجتماعي والاقتصادي ودخول التقنية الحديثة في كل اوجه العمل. ويزيد من هذه الأهمية لدول مجلس التعاون الخليجي العوامل التالية:

- استمرار الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل من المهارات.

⁷ . عبد البارى إبراهيم درة (2003)، تكنولوجيا الأداء البشرى فى المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها فى البيئة العربية المعاصرة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

⁸ . صبيح، نبيل أحمد (1981). دراسات فى إعداد وتدريب المعلمين. مكتبة الأنجلو المصرية-القاهرة.

- تزايد عدد الباحثين عن عمل من الموارد البشرية الوطنية سواء من مخرجات التعليم أو غيرها من الفئات القادرة على العمل، ويزيد التدريب والتأهيل من فرص حصول الأشخاص على الوظائف.
- التوجه نحو التوطين وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة من أجل المحافظة على التركيبة السكانية مع الحفاظ في ذات الوقت على مستوى التشغيل والذي يتطلب مهارات مقاربة لما اتسمت به العمالة الوافدة.
- الحاجة لمواكبة التطورات المستحدثة في تكنولوجيا الانتاج وتحسين أداء الخدمات بأنماط جديدة.
- الحاجة لمواكبة المتغيرات المستمرة في الإدارة عند ممارسة الوظيفة وعلى رأس العمل طوال فترة الخدمة.

وعلى الرغم من أهمية التعليم والتدريب التقني والتدريب المهني في دعم جهود التنمية المستدامة ودوره المحوري في تكوين الكوادر البشرية وأهم الآليات المتبعة للحد من البطالة، ويؤثر بشكل كبير في متغيرات التشغيل والبطالة ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن، إلا أن الواقع العملي في البلدان الخليجية يفصل بين التعليم الأكاديمي والتدريب التطبيقي وما زال الفرق بينهما كبيراً حيث أن نسب التعليم الأكاديمي إلى التعليم والتدريب التقني والمهني متدنية جداً في البلدان العربية حيث لا تزيد نسبة الملتحقين بالتعليم التقني والمهني إلى الأكاديمي في كل دول الخليج عن (10%) على عكس الدول المتقدمة صناعياً حيث تصل نسبة التعليم والتدريب التقني والمهني إلى أكثر من (70%) في بعض الدول كما هو الحال في ألمانيا.

دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة لدول مجلس التعاون:

يشكل ارتفاع معدل النمو السكاني في الدول الخليجية عبءاً إضافياً آخر على اقتصاديات تلك الدول حيث يصل في بعض الأحيان إلى (3.7%) سنوياً. ولا شك أن ارتفاع نسبة الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة والذين يشكلون أكثر من (50%) من مجموع السكان في كل دول الخليج العربية، الأمر الذي يؤدي لارتفاع نسبة الإعاقة ويضاعف الأعباء على كاهل القوة العاملة مما يستدعي أن تكون العمالة على قدر كبير من المهارة تمكنها من العمل بأفضل كفاءة ممكنة لضمان إنتاج أفضل وأوفر يكفي لإعالة الأسرة. كما أن التغيرات التقنية الكبيرة في شتى المجالات تؤدي إلى تقادم بعض المهن (مثل مهنة صيد اللؤلؤ) وظهور مهن جديدة تستوجب مواكبتها ببرامج تعليم وتدريب مستمرة. إن وجود نظام تدريب مهني قوي يعد أيضاً ضرورياً للحفاظ على الحرف والمهن التقليدية من الاندثار وتطويرها لجعلها مصدراً من مصادر الدخل القومي، كما هو حاصل الآن في سلطنة عمان من تدريب نوعي متميز في مجال صيد الاسماك.

ولاشك أن التدريب التقني والمهني يساعد على تقديم التأهيل الملائم للعديد من الفئات التي تجد صعوبة في الدخول إلى سوق العمل كالنساء والأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة. وتحتم الرغبة في إدماج تلك الفئات في عملية التنمية إلى تطوير التدريب المهني الموجه لتلك الفئات لتزويدهم بالمهارات لرفع مستوى مشاركتهم في العملية التنموية حيث مازالت مشاركة الفئات الخاصة منخفضة نتيجة انخفاض مستوى تعليمها وتدريبها.

التخطيط للتدريب لمعالجة الفجوة بين مخرجات منظومة التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل:

إن أكثر المشكلات التي تعاني منها منظومة التدريب في العالم تتعلق بعدم قدرتها على مواكبة مخرجاتها لاحتياجات سوق العمل واحتياجات التنمية، ومسايرة التبدلات الدائمة في هذه الاحتياجات. دول كثيرة ما زالت تعاني مشكلة البطالة لأن المؤسسات التدريبية لا تدرب على المعارف والمهارات أو على المهن التي يحتاجها سوق العمل (الشرح 2002م).⁹ فالتحدي الكبير الذي يواجهه كل منظومة تدريبية على المستوى الوطني هو في كيفية إيجاد توازنات بين المخرجات التدريبية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل. وقضية كهذه ليس من اليسير تحقيقها ما لم تتضافر جهود المجتمع على المستويين الحكومي والخاص.

وقد أظهرت معظم الدراسات التي أجريت على نظم التعليم والتدريب في الكثير من البلدان العربية أنه لا يزال يواجه مشكلة الموائمة بين مخرجاته ومتطلبات سوق العمل والمجتمع. ففي دراسة المنيع (1420هـ)¹⁰ والتي أوضحت نتائجها أن الجامعات السعودية ما زالت تخرج أعداداً كبيرة في تخصصات لا يحتاجها المجتمع حيث أن معظم خريجي التعليم العالي، هم من ذوي التخصصات الأدبية والتي تشمل التربية والتعليم والعلوم الانسانية، والاقتصاد والإدارة، ونسبة الخريجين في هذه التخصصات

⁹ الشراح، يعقوب أحمد (2002) التربية وأزمة التنمية البشرية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
¹⁰ المنيع، محمد عبد الله (1420) توضيح وتقييم العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي والتنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية.

85%، بينما لم يتخرج من الجامعات السعودية في نفس فترة الدراسة سوى 15% في التخصصات العلمية التي تشمل العلوم الطبية والعلوم الطبيعية والزراعية، حيث يوجد فائض كبير في أعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة المقنعة والظاهرة في بعض التخصصات التي تقدمها الجامعات، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها مؤسسات المجتمع بفرعها العام والخاص، كما توصلت نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي:

- * إن العوامل التي تساهم في عدم توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل تتمثل في عدم توزيع الطلاب بين التخصصات حسب متطلبات السوق، وعدم إشراك قطاع العمل في تحديد سياسة القبول وعدم تطوير المناهج حسب حاجة سوق العمل .
- * عدم إلمام خريجي الجامعات باستخدامات الحاسب الآلي وضعف لغتهم الإنجليزية وافتقارهم إلى الخبرة.
- * إن أهم التخصصات التي يحتاجها سوق العمل بشكل أكبر في السنوات القادمة هي علوم الاقتصاد والمحاسبة، وإدارة الأعمال، وعلوم الحاسب والعلوم والتقنية.
- * محدودة مساهمة المرأة السعودية في التنمية الشاملة في المملكة لأن برامج تعليم الفتاة السعودية لا تهيئ الطالبة لاحتياجات التنمية إلا في نطاق التعليم والخدمات الصحية وبعض المجالات الأخرى، في حين أنه يمكن أن تساهم في عدد من المجالات بما يتفق وتعاليم الشريعة الإسلامية السمحاء.
- * ضعف التنسيق بين الجامعات من حيث البرامج والتخصصات وسياسات القبول والتخطيط وتوحيد الجهود للمساهمة في تنمية المجتمع، وضعف

التنسيق بين الجامعات وبين جهات التخطيط للعمالة مثل وزارة العمل والغرف التجارية الصناعية، ووزارة الخدمة المدنية. وضعف التنسيق بين الجامعات والجهات المستفيدة من الخريجين مثل الشركات والمؤسسات الخاصة والشركات المساهمة والمؤسسات الخاضعة لإشراف الدولة.

وفي دراسة لصالحة عيسان (2006)¹¹ عن التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية في سلطنة عمان تبين أن سوق العمل العماني يعاني من محدودية العرض من القوى العاملة الوطنية بالمستويات الفنية والمهنية الماهرة، والانسجام المحدود فيما بين نواتج التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل للعاملين، وضعف قدرة المؤسسات التعليمية في مرحلة التعليم العالي على استيعاب نواتج الثانوية العامة، وقلة توافر المراكز التدريبية ذات الطابع المهني التخصصي، والموجهة لتلبية احتياجات الأنشطة والصناعات المتخصصة من العاملين، وقلة برامج التوجيه والإرشاد المهني للشباب العماني. وتقدم الباحثة عدداً من المقترحات لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل العماني بالشكل الذي يرضي أرباب العمل عن مخرجات هذا التعليم، ومن أهم هذه المقترحات:

- الالتزام بتبني أسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يدرس التصورات المستقبلية، والمشكلات المتوقعة، والتنبؤ بآثارها والانعكاسات المحتملة لها، ووضع الحلول اللازمة للتصدي لها. ويتضمن ذلك التركيز إجراء البحوث والدراسات المتعلقة باحتمالات التغيير وتوقعاته، مثل: التغيير في

¹¹ عيسان، صالحه عبدالله، (2006)، التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية، ورقة مقدمه للورشة الإقليمية حول استخدام التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، مسقط.

أعداد السكان وتركيباتهم الديموغرافية، والتغيرات في الأوضاع الاقتصادية، والتغيرات في مجال الصناعة والتقنية والخدمات، والتغيرات المجتمعية بشكل عام، وأخذ ذلك في الحسبان عند إعداد الخطط التعليمية والتدريبية لتكون أداة فاعلة لتحقيق المتطلبات الاجتماعية واحتياجات سوق العمل.

- مراجعة برامج وتخصصات الجامعات والكليات والمعاهد ومناهجها مراجعة دورية في ضوء رؤية مستقبلية للحاجات التنموية واحتياجات سوق العمل، والعمل على تحسينها وتطويرها؛ لتصبح أكثر التصاقاً بحاجات الطلاب وتوافقاً مع احتياجات المجتمع، ولتسهم في تنمية مهارات الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية الابتكارية وتقوية ثقتهم بأنفسهم وإعدادهم للعمل المنتج. كذلك العمل على التخصصات الحديثة التي تحقق التوافق بين التعليم وحاجات المجتمع ممثلاً في قطاعات الأعمال والمؤسسات الانتاجية، وتبني نظام تقديم برامج تعليمية مشتركة مع الجامعات المتميزة بالخارج من أجل منح درجات علمية مشتركة، بما يكفل الجودة والتميز.

- التأكيد على ضرورة ارتباط التعليم العالي باحتياجات العمل وتحقيق التكامل بينهما، وذلك من خلال تدريب القوى البشرية بعد تأهيلها، ومن ثم تكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسة لمؤسسات التعليم العالي في ظل مفهوم التعليم المستمر.

- الاستثمار الرشيد في التعليم العالي والبحث العلمي وتشجيع المبادرات المتعلقة ببناء اقتصاد المعرفة. والعناية بالتعليم العالي التقني والمهني لإعداد المتخصصين لتلبية احتياجات مجتمع المعرفة وسوق العمل.

- تفعيل الحوار وتعزيز التعاون والتنسيق بين الجامعات والجهات ذات الاختصاص بسوق العمل، لوضع الخطط والسياسات والاستراتيجيات التي تحقق التكامل وتخدم مطالب التنمية وتساعد في استحداث التخصصات المطلوبة وتطوير البرامج والمناهج التعليمية.

وفي الإمارات العربية المتحدة أشارت دراسة قامت بها هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية "تنمية"¹² في عام 2012م، إلى أن هناك عدم توافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل الإماراتي. وأكدت الدراسة على ضرورة إيجاد مراجعة لواقع التعليم العالي ومخرجاته لا سيما ما يتعلق بأسس القبول في الجامعات والكليات وبرامجها التعليمية بالشكل الذي يسهم في إنجاح خطط التوظيف. وخلصت هيئة "تنمية" إلى وجود نمطية في البرامج التي تطرحها الجامعات وغلبة التخصصات النظرية مقارنة بالعلمية التطبيقية، الأمر الذي أدى إلى وجود وتوسع الفجوة بين مخرجات التعليم والاحتياجات التنموية وذلك كتحديات تواجه التعليم العالي، إضافة إلى الارتفاع الكبير في الطلب الاجتماعي على التعليم العالي دون الربط بين البرامج المتاحة وفرص التوظيف المستقبلية.

لتفادي هذه الفجوة بدأت بعض الدول العربية (مصر على سبيل المثال) الاهتمام بالمعايير المهنية التي تلبي الاحتياجات النوعية لأسواق

¹² . هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية. <http://www.tanmia.ae/Arabic/Pages/default.aspx>

العمل وتواكب تطوراتها وتغييراتها، وهناك اهتمام عالمي بقضية المعايير المهنية التي تشكل الأسس لربط مخرجات منظومة التعليم والتدريب المهني باحتياجات سوق العمل.

وقد حددت منظمة العمل العربية¹³ أهمية المعايير المهنية فيما يلي:

(1) ضبط نوعية نواتج (مخرجات) أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني:

- توحيد الأهداف التدريبية للبرامج من حيث أن المعايير المهنية المعتمدة تمثل الأهداف التدريبية لهذه البرامج.
- توحيد مضامين البرامج التدريبية من حيث توفير امكانية اعدادها وتطويرها من جهة واحدة إذ أنها تسعى إلى تحقيق أهداف تدريبية موحدة.
- توحيد ضوابط مستوى ونوعية نواتج (مخرجات) التدريب، وبذلك لا يشكل عندئذ تعدد الجهات التي تمارس نشاط التدريب مشكلة.

(2) ضبط سقف توقعات أصحاب العمل:

قد يتوقع بعض أصحاب العمل سقفاً مرتفعاً لمدى المهارات الواجب توافرها لدى شاغل العمل عند الاختيار والتوظيف ولذلك تحدد المعايير المهنية سقف التوقعات وتوفر بذلك مرجعاً أساسياً لتقييم

¹³ . منظمة العمل العربية ، <http://www.alolabor.org>

ما يتوفر لدى الفرد من مهارات وبذلك أساساً موضوعياً لإنتقاء العاملين من بين المتقدمين وتشغيلهم.

(3) ضبط عملية تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية للأفراد:

يستطيع العامل بنفسه وكذلك مسؤول التشغيل أو التدريب من تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية للعاملين بمقارنة المهارات المتوفرة لدى العامل بالمعايير المهنية ليصار إلى تغطية هذه الاحتياجات سواء عن طريق التدريب المنظم أو غير المنظم أم عن طريق التعلم الذاتي.

(4) ضبط الترخيص لمزاولة العمل المهني:

في حال اعتماد معايير مهنية وعربية، تعتمد هذه المعايير كمرجع أساس في تصميم الاختبارات المهنية وإصدار شهادات المستوى التي يتم في ضوئها إصدار رخصة بمزاولة العمل المهني. وبذلك نضمن التحاق قوى عاملة مؤهلة بسوق العمل. ونضمن تقديم خدمة مهنية للمجتمع بنوعية مقبولة. وبذلك، نوفر الحماية لكل من أصحاب العمل والعاملين والمجتمع ككل.

ويرى المصري (2009)¹⁴ أن تحقيق الموازنة المنشودة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل يتطلب الاهتمام بكامل منظومة تنمية الموارد البشرية التي تشمل ما يلي:

¹⁴ . المصري، منذر، (2009). التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الإنتاجية ومنظومة تنمية الموارد البشرية، ورشة العمل الإقليمية الثانية لمخططي التشغيل، منظمة العمل العربية.

أولاً: العرض من القوى العاملة، ويشمل العناصر الآتية:

1. نواتج النظام التعليمي والتعليم والتدريب المهني والتقني، في المجالات والمراحل المختلفة.
2. نواتج التعليم والتدريب غير النظامي وتعليم الكبار.
3. العمالة الوافدة.

ثانياً: الطلب على القوى العاملة، ويشمل العناصر الآتية:

1. أسواق العمل ومجالاته ومستوياته.
2. متطلبات الإحلال بدل التقاعد والوفاء والخروج من سوق العمل لأسباب مختلفة.

ثالثاً: القنوات والروابط بين جانبي العرض والطلب، وتشمل العناصر الآتية:

1. التشريعات، كالقوانين والأنظمة الوطنية التي تعالج قضايا العرض والطلب، بهدف تنظيم سوق العمل والعلاقات التي تربط بين الأطراف ذات العلاقة والأطر والقضايا التشريعية المتعلقة بالتشغيل، بالإضافة إلى التشريعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية على جانب العرض من القوى العاملة. ولأغراض هذه الوثيقة، تشمل هذه القنوات التشريعات والمواثيق والمعاهدات والإعلانات العالمية والاقليمية

والعربية، والاتفاقات الثنائية أو الاقليمية (العربية)، وغير ذلك.

2. نظم المعلومات وقواعد البيانات، التي ترصد خصائص نظم تنمية الموارد البشرية ومخرجاتها، كما ترصد خصائص ومتطلبات سوق العمل المحلي والخارجي، وذلك بالإضافة إلى خصائص العمالة الوافدة، العربية منها والأجنبية.

3. الروابط والقنوات المؤسسية، وتشمل المجالس والهيئات والمؤسسات واللجان التي تتعامل مع قضايا الموارد البشرية بشقيها المتعلقين بالعرض والطلب، وتساهم في تحقيق المواءمة بينهما.

4. خدمات التوجيه والإرشاد والتوعية والاعلام، الموجهة للملتحقين بالمؤسسات التعليمية والعاملين في سوق العمل والباحثين عن عمل وغيرهم.

5. خدمات التشغيل والتوظيف، الموجهة للمتطلين عن العمل والخريجين الجدد من النظم والبرامج التعليمية والتدريبية، والباحثين عن عمل بشكل عام.

6. أنظمة المؤهلات المهنية والتصنيف المهني والمعايير المهنية.

مفهوم التخطيط للتدريب:

التخطيط للتدريب يمكن أن يعرف بأنه عملية منظمة ومستمرة لتحقيق أهداف مستقبلية بوسائل مناسبة تقوم على مجموعة من القرارات والإجراءات الرشيدة لبدائل واضحة وفقاً لأولويات مختارة بعناية بهدف

تحقيق أقصى استثمار ممكن للموارد والامكانيات المتاحة ولعنصري الزمن والتكلفة كي يصبح نظام التدريب بمستوياته المختلفة أكثر كفاية وفاعلية للاستجابة لاحتياجات سوق العمل من القوى البشرية ومسايرة أي تغييرات في هذا السوق (البوهي 2009).¹⁵

لماذا التخطيط للتدريب:

صاحب زيادة الطلب على التعليم في دول مجلس التعاون الخليجي والتوسع فيه لمقابلة الاحتياجات الاجتماعية، مما أدى إلى زيادة العمالة الوطنية والاجنبية غير المدربة تدريباً كافياً، وبالإضافة لما تعانیه تلك الدول من سوء توزيع العمالة وضعف انتاجيتها، فلقد أدى التوسع في التعليم إلى زيادة الخلل في القوى العاملة واضطراب سوق العمل وتارجحه بين الزيادة والنقصان في تخصصات ومستويات عدة، وما ترتب على ذلك من نتائج من أهمها انخفاض مستوى مشاركة العمالة الوطنية في سوق العمل والاعتماد على العمالة الاجنبية وبطالة بين المواطنين خاصة اصحاب المؤهلات العليا مع استخدام المؤهلات العليا في وظائف كتابية بسيطة.

ولقد حدد البوهي (2009)¹⁶ عدة عوامل لتعاضد الاهتمام بالتخطيط للتدريب من أهمها:

1. تزايد الطلب على العمال الأكثر مهارة وتدريباً في جميع التخصصات وعلى جميع المستويات وخصوصاً المستويات الدقيقة

¹⁵ . البوهي، فاروق شوقي، التخطيط التربوي (عملياته، مداخله) الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، بدون تاريخ .
¹⁶ . البوهي، فاروق شوقي، المرجع نفسه.

والنادرة، مما استدعي تخطيط عملية التدريب لتلبية هذه الاحتياجات.

2. تغير طبيعة العمل ومستويات المهارة المطلوبة للمهن فرض الاهتمام بالتخطيط الكيفي للتدريب ليتلاءم محتواه مع مواصفات المهن والوظائف.

3. إعداد القوى العاملة عن طريق التدريب يتطلب فترة طويلة قد تمتد إلى عشرين سنة لذلك يجب تقدير الاحتياجات المباشرة من القوى العاملة كماً وكيفاً، ثم ترجمتها إلى احتياجات مهنية، واتخاذ ذلك وسيلة لتخطيط التدريب لفترة قادمة.

4. أدى التطور العلمي والتكنولوجي إلى حدوث تغيير في تركيب المهن والوظائف مما تطلب الاهتمام بالتدريب المنظم والمستمر للحصول على المهارة والخبرة اللازمة للانتقال بين المهن والوظائف.

يبدأ التخطيط للتدريب على المستوى الوطني بتحديد الطلب على الموارد البشرية ويعني ذلك تقدير الاحتياجات من العاملين في مختلف المستويات والتخصصات التي تتطلبها عملية التطوير والتوسع المستقبلي في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، ويشمل تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية الناحيتين العددية والنوعية بما يكفل مسايرة احتياجات سوق العمل واحتياجات التنمية (هاشم، 1980).¹⁷

فالعلاقة الوثيقة بين التطور الاقتصادي وتطوير الموارد البشرية تتطلب الاخذ بأسلوب التخطيط للتدريب على ضوء متطلبات الخطط التنموية. فلا

¹⁷ . هاشم، زكي محمود (1980) تخطيط عملية تنمية المديرين: دراسة ميدانية في الجهاز الحكومي بدولة الكويت. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية (23) - الكويت.

بد من ربط خطط التنمية الاقتصادية بخطط التدريب لتقدير الحاجة للموارد البشرية كما ونوعاً وفقاً للأسس التالية:

- 1- حصر الموارد البشرية العاملة الحالية وتصنيفها طبقاً لتخصصاتها ومستوياتها المهارية والمهنية.
- 2- التنبؤ بالمطلوب من الموارد البشرية العاملة كماً ونوعاً خلال سنوات الخطة وفي جميع المجالات.
- 3- بناء نظام التصنيف المهني ومنظومة متكاملة للمؤهلات المهنية لتصنيف المطلوب من الموارد البشرية حسب المهن وطبقاً للمستويات المهارية.
- 4- بناء المعايير المهنية لتحديد الكفايات المهنية المطلوبة لكل مهنة وكل مستوى مهني.
- 5- ترجمة تلك الكفايات المهنية المطلوبة في شكل برامج تدريبية طويلة أو قصيرة.
- 6- بناء نظام للاختبارات والفحص المهني وتوزيعهم حسب مستوياتهم المهنية.
- 7- وضع خطة التدريب التي تحقق المطلوب من الموارد البشرية التي تم تقديرها استناداً إلى الحاجات من الموارد البشرية.

ويرى البوهي¹⁸ أن التخطيط لتدريب واعداد القوى العاملة يتضمن مجموعة من العمليات والإجراءات المتداخلة والمتفاعلة فيما بينها وهي:

أ/ التنبؤ بالنمو الاقتصادي:

¹⁸ . البوهي، فاروق شوقي، مرجع سابق.

يتم ذلك من خلال تحديد مسار النمو الاقتصادي ورصد توجهاته في الفترة السابقة على الخطة من خلال حصر حجم الانتاج ونوعه، الانتاجية الحالية والمتوقعة، دلالاتها وقيمها المضافة في القطاعات الاقتصادية خلال سنوات الخطة، تقدير مستقبل قطاعات الاقتصاد المختلفة في ضوء اتجاهات نمو الاقتصاد القومي، وكذا تقدير اتجاهات النمو في الهيكل الوظيفي والمهني في مختلف القطاعات والأنشطة.

ب/ تشخيص الوضع الراهن:

ويتضمن ذلك تقويم الحالة الراهنة لقطاع التعليم والتدريب والعوامل الاقتصادية والاجتماعية ووضع القوى العاملة وجمع بيانات شاملة عن:

- تركيبة السكان وإحصاءاتهم الحيوية (نسبة الزيادة السنوية، الهرم السكاني،الخ).
- تركيب هيكل القوى العاملة الحالية وحجمها وتوزيعها والتغير الذي طرأ عليها خلال الفترة أو الخطة السابقة.
- التركيب المهني لقوة العمل والحالة التعليمية في كل قطاع ومستويات المهنة.
- نظام التعليم والتدريب وكفايته الانتاجية.
- سياسة التوظيف والأجور والحوافز.

ج/ التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة:

يرتبط نجاح خطط التنمية بتوفير الاحتياجات اللازمة من القوى العاملة كماً وكيفاً وفي الوقت والمكان والمستويات المناسبة حالياً ومستقبلاً. وتصنف الاحتياجات إلى:

- 1/ احتياجات عاجلة يجب أن تتوافر في الأعوام القليلة القادمة.
- 2/ احتياجات متوسطة يجب أن تتوافر في زمن خطة خمسية واحدة أو خطتين.
- 3/ احتياجات بعيدة المدى ويجب أن تتوافر في فترة من 15-20 سنة.

وتوفير الاحتياجات العاملة والملحة يتم في الغالب عن طريق التدريب التحويلي أما التنبؤ بالاحتياجات بعيدة المدى فيتم ضمن استراتيجية شاملة، بحيث يتم عمل تقدير لشغل الوظائف والمهن الضرورية لتحقيق أهداف خطة التنمية، بحيث لا يزيد إجمالي الطلب من القوة العاملة على إجمالي العرض.

د/ تقدير المعروض من القوى العاملة:

تعتبر هذه المرحلة أبسط المراحل إذ تعتمد على إحصاءات التعليم والتدريب ودراسات السكان، وجميع الإحصاءات والمعلومات التي يمكن استخدامها في التنبؤ بحجم ومستويات تغير العرض من قوة العمل للسنوات القادمة بدرجة عالية من الدقة. ويتم تقدير العرض من القوى العاملة حسب المهن والمستوى التعليمي على أساس تقدير السكان في المستقبل، موزعاً حسب العمر، النوع والجنسية بالاعتماد على الإحصاءات الحيوية والهجرة، نسب المساهمة في النشاط الاقتصادي، نسب الاستيعاب في قوة العمل، بناء العرض المتوقع من أجهزة التعليم

والتدريب لتحديد العجز أو النقص ثم تحديد العبء الملقى على النظام التعليمي للاقتراب من العرض المتوقع. ومن العوامل التي تؤثر على حجم العرض ما يلي:

- الداخلون إلى قوة العمل ونوعيتهم عن طريق التعليم والتدريب.
- العوامل الحافزة من مهنة إلى أخرى مثل الأجور وغيرها.
- الترقى في السلم الوظيفي عن طريق التعليم ثم التدريب.
- الخارجين من قوة العمل بسبب التقاعد أو الوفاة أو المرض أو الهجرة والظروف المفاجئة الطبيعية والاجتماعية والسياسية.
- التقدم التكنولوجي ودوره في تقليص الدور المباشر للإنسان في عملية الإنتاج.
- العمالة الوافدة.

هـ/ الموازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة :

وتتضمن مقارنة المتاح (العرض) من القوى العاملة بالاحتياجات منها (الطلب) بقصد تحديد الفائض أو النقص منها، ويتم بيان ذلك في فئات وظيفية ومهنية وترجمتها إلى مستويات تعليمية وتدريبية. وفي حالة تحديد وتقدير الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة في كل مهنة وكل مستوى وظيفي وترجمتها إلى حاجات تعليمية يعبر عنها بعد ذلك بأهداف تربوية تمثل ناتج النظام التعليمي (مخرجاته). وهنا يتم التدخل المحسوب تخطيطياً لإعادة توجيه التعليم وتعديل سياسته

للربط بينها وبين الاحتياجات للوصول إلى نوع من التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة.

و/ وضع خطة التعليم والتدريب:

تأتي هذه المرحلة بعد تقدير الطلب والعرض والموازنة بينهما من العمالة حسب كل مهنة ومستوى وظيفي حيث يتم ترجمتها إلى ما يقابلها من حاجات تربوية يتم إعدادها من قبل النظام التعليمي والتدريبي خلال الفترة المحددة للخطة للوفاء بالاحتياجات من القوى العاملة. ويتطلب وضع الخطة إلى جانب ما سبق ما يلي:

1/ تقدير العرض المتوقع من المستويات والمؤهلات التعليمية التي سوف تلتحق بسوق العمل، مع استبعاد معدلات الوفاة والخارجين عن قوة العمل والهجرة.

2/ تقدير الأعداد الإضافية التي يجب على خطة التعليم الوفاء بها وهذا يتطلب:

- معرفة الأعداد المطلوب تأهيلها وتدريبها خلال الخطة.
 - الجهد التوسعي المطلوب في نظام التعليم وما يلزمه من مبان وتجهيزات وأموال ومعلمين وإداريين... الخ.
 - التدفق الطلابي داخل التعليم وحسب معدلات الهدر.
 - كفاية العملية التعليمية وعلاقتها بالمواصفات المطلوبة للخريجين بعد إجراء دراسات حول تحليل العمل.
- 3/ تعيين الأهداف العينية للخطة ومشاريعها المختلفة.

4/ تحديد الكلفة اللازمة للأنشاءات والخدمات التعليمية ومصادر التمويل.

5/ دراسة مختلف الاحتمالات والتغييرات التي قد تطرأ على التنفيذ.

متطلبات بناء منظومة فعالة للتدريب المهني:

تسعى مختلف دول العالم إلى تطوير منظومة التدريب المهني من أجل تأهيل الكوادر البشرية اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة وتوفير العيش الكريم لمواطنيها، ولكي يحقق التدريب المهني في أي دولة أهدافه يتطلب ما يلي:

1- وجود إستراتيجية شاملة وموحدة للتدريب المهني على المستوى الوطني:

أدركت الدول الصناعية أثر الدور الفعال لمخرجات عمليات التدريب المهني، واستطاعت من خلال الدراسات المكثفة والبحث المتواصل أن تدرك حجم وقيمة هذه المخرجات وعمق تأثيرها في بناء نهضتها الاقتصادية والتعليمية، والعلمية، فرسمت خططها التعليمية والتدريبية ووضعت أهدافها الإستراتيجية وفق هذه النظرة البعيدة والشاملة بناءً على رصد دقيق لاحتياجاتها المستقبلية في كافة حقول العمل والانتاج سواء كان في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي أو التعليمي أو الإعلامي. وبالتالي أي دولة ترغب في تقديم تدريب مهني نوعي لمواطنيها يلزمها بناء إستراتيجية وطنية شاملة وموحدة للتدريب المهني تهدف إلى إيجاد نظام تعليم وتدريب مهني كفاء ومرن يلبي احتياجات

خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل ويحقق الاستدامة والتكامل مع النظام التعليمي القائم (بدوي، 2007).¹⁹ وحتى تحقق الإستراتيجية أهدافها لابد أن تشارك جميع الأطراف الإنتاجية المختلفة في رسمها واتخاذ قراراتها (حكومة- عمالاً - أصحاب عمل) .

2- رفع كفاءة وفاعلية منظومة التدريب المهني:

يقصد بفاعلية منظومة التدريب المهني مدى مواءمة مخرجات نظام التدريب المهني للأهداف المخطط لها من العملية التدريبية، وتقاس فاعلية نظام التدريب المهني في مدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل وحصول خريجيه على العمل المناسب ومساهمته في توفير العيش الكريم لهم. ولكي تتحقق الكفاءة والفاعلية لمنظومة التدريب المهني يتطلب تحسين جودة التنظيم لأجهزة التدريب المهني ورفع قدرتها على التحكم في آليات المبرمجة والتخطيط وطرق إعداد ومراجعة المناهج والتطوير الدائم لها وتقوية الارتباط بمؤسسات العمل والانتاج والتطوير المستمر والشامل للمدربين وتحديث التجهيزات والاستغلال الأمثل لمؤسسات التدريب القائمة وتنسيق أدوارها.

3- رفع مرونة منظومة التدريب التقني والمهني:

وتتحقق مرونة نظام التدريب المهني من خلال قدرته على التأقلم السريع مع المتغيرات المختلفة في سوق العمل وما ينجم عنها من

¹⁹ . أبوبكر عابدين بدوي (2007)، "دور التربية من أجل التنمية المستدامة في تحقيق التعليم للجميع في المنطقة العربية"، المكتب الإقليمي لليونسكو، بيروت- لبنان.

تجدد وتقادم للمهارات، وكذا قدرته على التكيف السريع مع التحولات الاقتصادية الجارية في البلاد وما ينتج عنها من تغيرات في البيئة الاقتصادية وتزايد مساهمة بعض قطاعاتها على حساب قطاعات أخرى وانعكاس ذلك على هيكل العمالة وبالتالي على نظم التعليم والتدريب.

4- ربط التدريب المهني باحتياجات خطط التنمية وسوق العمل:

لا يمكن الفصل بين نظام التعليم والتدريب المهني وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل ولا بد من العمل على تحقيق المواءمة بينهما نظراً للدور الذي يلعبه التعليم والتدريب التقني والمهني في إعداد الموارد البشرية والمهنية والفنية التي يحتاجها المجتمع ولما وكبة التطورات التقنية ذلك أن طبيعة المهن تتغير بصورة تفرص على التعليم والتدريب التجاوب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجددة إلى المهارات المختلفة.

5- استمرارية عملية تطوير منظومة التدريب المهني:

استدامة التدريب المهني تعني قدرته على الاستمرارية والتطوير بمصادره الذاتية وتحقق الاستدامة من خلال ارتباط نظام التدريب المهني باحتياجات التنمية وسوق العمل وتمتعه بالكفاءة والمرونة والفعالية وتوفر الموارد المالية الكافية من خلال مصادر متنوعة تكفل لهذا النظام الاستمرارية بحيث يكون للتدريب المهني نظام تمويل متنوع المصادر (حكومي- ضرائب على أصحاب العمل - رسوم المستفيدين- نشاطات مدرّة للدخل - منح وتبرعات من مصادر محلية ودولية). كما يقتضي مفهوم الاستدامة أيضا التركيز على التعليم

والتدريب المستمر كوسيلة لضمان توفير الكوادر المؤهلة بصورة مستمرة.

6- توفير التدريب المهني للجميع:

لا بد أن يكون التدريب المهني متيسراً لكافة الراغبين من فئات المجتمع، بما فيهم الفئات الأقل حظاً في المجتمع مثل أبناء الريف- المعاقين- الأناث، من خلال تنوع أنماط التدريب ومجالاته بالمستويات المختلفة بحيث يتاح للجميع الحصول على التدريب الملائم.

7- أن يتسم نظام التدريب المهني بالتكامل مع الأنظمة التعليمية الأخرى:

إن نظام التدريب المهني هو جزء من منظومة التعليم الشامل ولا تقتصر أهدافه على مجرد تحقيق الأغراض الخاصة للتدريب المهني بل أن عليه أن يعمل على تحقيق الأهداف العامة للتعليم والمشتمة على القيم والاتجاهات المجتمعية والمهنية بما في ذلك الدقة والأمانة والحرص على جودة الانتاج.

* * *

الفصل الثالث

تجارب دول مجلس التعاون الخليجي
في مجال الموازنة بين احتياجات سوق العمل
ومخرجات منظومة التعليم والتدريب

الفصل الثالث

تجارب دول مجلس التعاون الخليجي في مجال الموازنة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات منظومة التعليم والتدريب

أولاً - دولة الإمارات العربية المتحدة:

تضم الإمارات العربية المتحدة سبع إمارات وهي أبوظبي ودبي والشارقة وعجمان وأم القيوين ورأس الخيمة والفجيرة، تقع في شرق شبه الجزيرة العربية في جنوب غرب قارة آسيا مطلة على الشاطئ الجنوبي للخليج العربي وحسب المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي،²⁰ تبلغ مساحتها 71024 كم². وتنتمتع دولة الإمارات العربية المتحدة بدستور اتحادي تم التوقيع عليه في 1971 من قبل ست إمارات عدا إمارة رأس الخيمة والتي انضمت إليه في 10 فبراير 1972.

بلغ عدد سكان دولة الامارات العربية المتحدة 8.264.070 نسمة يشكل المواطنين منهم فقط 947.997 نسمة بنسبة 11% من مجموع سكان دولة الامارات حسب تقديرات المركز الوطني للإحصاء في دولة الامارات العربية المتحدة (2010م).²¹ وعالية فقد أصبحت مشكلة التركيبة السكانية تمثل إحدى الأولويات المهمة في الدولة، وللتعامل معها، ومحاولة إيجاد الحلول الملائمة لها؛ فقد عملت حكومة الإمارات على إقرار مجموعة

²⁰ . المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي. الامارات العربية المتحدة. (2013).

²¹ . المركز الوطني للإحصاء في دولة الامارات العربية المتحدة لعام. (2010). <http://gccstat.org/gccar>

والاجتماعية. الاحصاءات السكانية والاقتصادية

من القرارات السيادية المهمة، ومن أبرزها: الحدّ من الاستقدام غير المنظم للعمالة الوافدة المحدودة المهارة، والاستعاضة عنها بالتوظيف من داخل الدولة، واستقدام عمالة عالية المهارة استناداً إلى الشهادات المهنية والتعليمية المعتمدة.

عملت دولة الإمارات على تحفيز سياسة التوطين من خلال إنشاء مجالس وهيئات متخصصة في التوطين، وأبرزها مجلس أبوظبي للتوطين الذي أنشئ في ديسمبر 2005 م كهيئة حكومية، تحقيقاً لمساعي الدولة إلى تطوير الكفاءات الوطنية وتوفير فرص العمل المستدامة. حيث يسعى مجلس أبوظبي للتوطين إلى تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المواطنة، وتكريس أفضل الممارسات في مجال توظيف الوظائف. ويسعى المجلس جاهداً للتغلب على جميع العقبات التي تعترض سبيله في توظيف الباحثين عن العمل.

الاقتصاد وسوق العمل:

تعد الإمارات العربية المتحدة من أكثر الاقتصاديات نمواً في غرب آسيا، حيث أنها السابعة على مستوى العالم في الاحتياطات النفطية، وتحتل المرتبة الثانية والعشرين في أسعار الصرف بالسوق. كما أن ناتجها الاجمالي لعام 2012م بلغ أكثر من 375.9 مليار دولار. ويبلغ نصيب الفرد السنوي أكثر من 40 ألف دولار سنوياً، كما تحتل المرتبة الحادي

والاربعين في مؤشر دليل التنمية البشرية العالمي لعام (2013)²² والذي يصدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشكل دوري.

ويقدر معدل البطالة العام في دولة الامارات للمواطنين والمقيمين بنسبة (4.6%). أما معدل البطالة بين المواطنين الاماراتيين وصل إلى (20.8%)، وهي النسبة الاعلى خليجياً، في وقت بلغ فيه المعدل بين المواطنات (28.7%) مقابل (17.5%) بين المواطنين وذلك طبقاً للمركز الوطني للإحصاء لعام (2011م). وظل معدل المشتغلين بين المواطنين الذكور مقابل المواطنات مرتفعاً، إذ يبلغ (36.7%) بالنسبة للمواطنين الذكور، مقابل (13.9%) بالنسبة للمواطنات الأناث. وأظهر الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2011م، أن معدل المشتغلين خلال عام 2011 بلغ (62.9%) على مستوى الدولة، فيما إرتفع بين الذكور إلى (77.8%)، وانخفض بين الإناث ليلبلغ (28.4%)، وتدنى معدل المشتغلين بين المواطنين ليلبلغ (25.5%).

كما يبلغ معدل الناشطين اقتصادياً (65.9%) على مستوى الدولة، حيث ينخفض بين المواطنين إلى (32.2%)، كما يبلغ بين الأناث (32.6%)، ويرتفع معدل الناشطين اقتصادياً بين الذكور المواطنين مقارنة بالمواطنات، إذ يبلغ بين المواطنين (44.5%)، مقابل (19.5%) بين المواطنات. أما معدل الناشطين اقتصادياً بين غير المواطنين الذكور فانه يرتفع إلى (72.9%) و (80.4%) على التوالي.

²² . المركز الوطني للإحصاء في دولة الامارات العربية المتحدة ، مرجع سابق.

كما كشف تقرير موسى (2012)²³ المتخصصة في الاستشارات الإدارية، أن (22%) من الحاصلين على شهادات التعليم العالي في الإمارات عاطلون عن العمل. ووفقاً للتقرير، فإن أحد أهم أسباب ارتفاع معدلات البطالة هو الفجوة القائمة بين المهارات التي يحصل عليها المتعلمون من مناهجهم وأنظمتهم التعليمية، وتلك التي يحتاجها سوق العمل.

مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل وربطة بمدخلات منظومة التعليم والتدريب:

هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية:

قامت دولة الامارات العربية المتحدة بإنشاء هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية «تنمية» في عام 1999م. وحسب قانون إنشائها يتولى إدارة الهيئة مجلس للأمناء برئاسة وزير العمل وأعضاء يمثلون القطاعين الحكومي والخاص. وتهدف الهيئة الى تحقيق مجموعة من الاهداف منها ما يلي:

- التوظيف الكامل للموارد البشرية الوطنية.
- تخفيض نسبة العمالة الاجنبية ضمن قوة العمل الاجمالية.
- زيادة عرض قوة العمل الوطنية المؤهلة والماهرة لتلبية احتياجات سوق العمل.

²³ اسامه، موسى، (2012م)، أبرز تحديات التوظيف في العالم العربي، فوربس الشرق الاوسط.
<http://www.forbesmiddleeast.com/read.php?story=573>

- تنمية وتطوير القدرات والامكانيات العملية للقوى العاملة الوطنية.

ولتحقيق أهدافها تقوم هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية بمجموعة كبيرة من المهام من أهمها ما يلي:

- اجراء تحليل ودراسات ميدانية وإدارية مستمرة لسوق العمل.
- تقديم الاستشارات والتوجيه المهني لقوة العمل الوطنية.
- إجراء المتابعة والتقييم لعملية توظيف المواطنين في القطاعين الحكومي والخاص.
- دعم المؤسسات الاستثمارية الصغيرة من خلال تنفيذ مشاريع التوظيف الذاتي للموارد البشرية.
- إعداد برامج لتدريب وتأهيل المواطنين الباحثين عن عمل.

وتقوم الهيئة بتقديم الدعم والمساندة للمنشآت الخاصة من خلال تقديم الاستشارات المختلفة من أجل رسم خطط التوطين لديهم والتغلب على التحديات الخاصة بالتوطين، وتقديم أفضل الحلول المناسبة في مجالات التوظيف والتدريب. كما تقوم الهيئة بتقديم خدماتها للباحثين عن العمل عن طريق توفير برامج تدريبية لهم لتأهيلهم لدخول سوق العمل بكفاءة عالية وبما يتناسب مع متطلبات صاحب العمل، إلى جانب ذلك يتم تنظيم يوم توظيف مفتوح لأصحاب العمل لملء الشواغر المتوفرة لديهم. بالإضافة إلى تنظيم أيام توظيف مفتوحة لقطاعات مستهدفة أو وظائف متشابهة بهدف دعم عملية التوطين.

كما تقوم الهيئة بتقديم خدمات الإرشاد والتوعية المهنية لفئات متعددة من المجتمع، بهدف توجيه ومساندة الكوادر الوطنية في إتخاذ قرارات رشيدة فيما يتعلق بمستقبلهم التعليمي والوظيفي واختيار التخصصات المناسبة لهم وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

مبادرة "أبشر"²⁴:

أطلقت وزارة العمل مبادرة (أبشر) لتعزيز مشاركة الكوادر الوطنية في الاقتصاد الوطني للدولة، وتأتي هذه المبادرة وفق رؤية متكاملة وواضحة، بهدف رفع مستوى مشاركة الكوادر الوطنية في سوق القوى العاملة، وخلق فرص عمل للمواطنين على مستوى الدولة، وقد ارتكزت المبادرة حسب ما توضح وزارة العمل على أربعة محاور استراتيجية وهي على النحو التالي:

1. خلق فرص عمل للمواطنين: وذلك من خلال اطار زمني مدته خمس سنوات بالقطاع العام أو الخاص. وقد قام البرنامج بتوقيع مذكرات تفاهم مع أكثر من (25) جهة لتوفير ما يزيد عن (20,000) فرصة عمل للمواطنين خلال السنوات القادمة، وتوفر هذه الجهات الوظائف وفق مستهدفات توظيف مرحلية مرتبطة بالعوامل المؤثرة على سوق العمل، والعلاقة بين العرض والطلب، خلال السنوات القادمة.

2. التدريب والتطوير: يهدف إلى دعم المواطنين في سوق العمل من أجل الحصول على المناصب القيادية والفنية في القطاعات الاستراتيجية

²⁴ . وزارة العمل بدولة الامارات العربية المتحدة، مبادرة ابشر ، (18 سبتمبر 2013) . [http:// www.absher.ae](http://www.absher.ae)

وذلك من خلال برنامج توظيف الخريجين في القطاع الخاص والشراكة معه، كما أنه يهدف إلى توفير فرص عمل مناسبة للخريجين في القطاع الخاص، بحيث يتم تعيين المواطن كموظف متدرب لمدة لا تتجاوز ثمانية أشهر ومن ثم يتم تثبيته في وظيفة دائمة، وتتكفل الحكومة بتوفير الدعم للجهات المشاركة في البرنامج والذي يتحمل نسبة من المكافأة الشهرية وتكاليف التدريب المتخصص طوال مدة البرنامج. ويساعد البرنامج في توظيف الخريجين الجدد عن طريق صقل مهاراتهم ورفع كفاءتهم من خلال دمجهم في بيئة عمل حقيقية.

3. الإرشاد والتوجيه المهني: خلق ثقافة العمل المناسبة لدى المواطنين واطلاعهم على القطاعات الاستراتيجية والوظائف الرئيسية، بتفعيل التواصل بين المواطن والجهات المعنية بالتوظيف. كما يتضمن إعداد دليل الوظائف والمسارات المهنية لمواطني الدولة تحت إشراف لجنة فنية وطنية خاصة وتضم في عضويتها كل من: الهيئة الوطنية للمؤهلات، وزارة العمل، مجلس أبوظبي للتوظيف ومركز أبوظبي للتعليم والتدريب الفني والمهني، وتهدف إلى:

- تحديد القطاعات الاقتصادية الرئيسية التي من المرجح أن توفر معظم الوظائف الأساسية والمهمة وتسهم في تحسين تنافسية دولة الإمارات ودفع عجلة النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة.
- تزويد المواطنين في مرحلة التعليم الثانوي والجامعي بمرجع استرشادي لاختيار مجال الدراسة وتخطيط مساراتهم الوظيفية وأهدافهم المهنية على المدى الطويل.

- توفير دليل استرشادي لمؤسسات التعليم العالي ومراكز التدريب لتوجيه برامجها التعليمية والتدريبية لمواكبة متطلبات السوق مما يسهم في التوفيق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.
- تشجيع المواطنين وحثهم على شغل الوظائف الأساسية والمهمة في الاقتصاد وزيادة مشاركتهم في القطاع الخاص.

وحسب وزارة العمل الاماراتية²⁵ فإن (دليل الوظائف والمسارات المهنية) يحتوي على ثلاثة أقسام رئيسية وهي:

القسم الأول: يوضح التوجّهات الاستراتيجية لدولة الإمارات العربية المتحدة، والقطاعات الاقتصادية التي تستهدفها، وكيفية اختيار الوظائف الأساسية في تلك القطاعات، بالإضافة إلى الأسس التي اتبعت في تصنيف هذه الوظائف وتوصيفها.

القسم الثاني: يحتوي على معلومات عن الوظائف المختارة ومهامها والمعارف والمهارات التي تتطلبها وبيئة العمل وشروطه، وأمثلة على جهات التوظيف والمسميات الوظيفية. بالإضافة إلى متطلبات التوظيف وفرصه ومؤشر الرواتب وتوقعات وآفاق الوظائف.

²⁵ . وزارة العمل الامارات العربية المتحدة، مبادرة ابشر. دليل الوظائف والمسارات المهنية للكوادر الوطني. (2ديسمبر 2013). www.absher.ae/.../training-and-employment-program

القسم الثالث، أو الملاحق: عبارة عن دليل إرشادي للباحثين عن عمل يوضح كيفية البحث عن عمل، وكيفية إعداد السيرة الذاتية، ويقدم معلومات وروابط عن الجهات الحكومية المعنية بالتعليم والتوظيف.

• تشجيع المواطنين على الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص: يهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة ومشجعة لاستقطاب المواطنين للقطاع الخاص. من خلال تقديم ميزات خاصة للمواطنين العاملين فيه، لدعم التحاق المواطن إلى العمل في القطاع الخاص، حيث يتم تقليص الفجوة في الرواتب والامتيازات بين القطاعين الحكومي الخاص وذلك من خلال ما يلي:

- دعم جهود التوطين وزيادة مشاركة الكوادر الوطنية في القطاع الخاص من خلال توفير مزايا خاصة للمواطنين العاملين.
- الاستفادة من برامج خدمة المجتمع المعتمدة لدى شركاء البرنامج لمعالجة القضايا ذات البعد الوطني كالقضايا المتعلقة بالتوطين.
- تفعيل أواصر التعاون والتنسيق ما بين جهات القطاع الخاص، ورفع قدرتها على المنافسة في مجال استقطاب الكوادر الوطنية من خلال تحسين قدرة القطاع الخاص على استقطاب واستبقاء الكوادر الوطنية والحفاظ عليها.

مبادرة "نعم":²⁶

من أجل تشجيع المواطنين على الالتحاق بالقطاع الخاص، يقوم مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني بتنفيذ مبادرة "نعم" للعمل وهي مبادرة وطنية، من أجل نشأة جيل يتطلع للعمل في القطاع الخاص وذلك من خلال تشجيع الشباب من المرحلة الثانوية للعمل بالدوام الجزئي، ويتم إعدادهم من خلال ورش عمل خاصة حول خدمات المبيعات لمدة أسبوع. بعد ذلك يتم توجيههم لمدة أسبوعين في متاجر مختارة في مدينتي أبوظبي والعين. ويكون الطلبة خلال فترة التدريب تحت إشراف موظفي المحل التجاري.

مجلس أبوظبي للتوظيف:²⁷

مجلس إمارة أبوظبي للتوظيف هو هيئة حكومية تم تأسيسها في عام 2005م بهدف تعزيز التوظيف في سوق العمل وتطوير الكفاءات الوطنية، بتوفير فرص العمل المستدامة والتميزة للمواطنين لا سيما في القطاع الخاص. ويقوم المجلس بتأسيس الشراكات المؤسسية والإستراتيجية مع مختلف الهيئات والمؤسسات الحكومية والخاصة، وبناء علاقة قوية بين الباحث عن عمل وجهة العمل تقوم على الفهم الدقيق لمتطلبات سوق العمل واحتياجاته المستقبلية. كما يعمل المجلس على إرساء جسور التواصل والتعاون مع أهم المؤسسات التعليمية والتدريبية بالإمارة للعمل معاً

²⁶ مركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني، مبادرة (نعم). (نوفمبر 2013). www.yestowork.ae

²⁷ مبادرات مجلس أبوظبي للتوظيف. (أكتوبر 2013). <http://www.tawteencouncil.ae>

على تصميم عدد من برامج التدريب والتأهيل التي تهدف إلى تطوير الكفاءات والمهارات لدى الباحثين عن عمل وتسهيل حصولهم على فرصة عمل واعدة، ويقوم مجلس أبوظبي بالمهام التالية:

- إنشاء قاعدة بيانات تتضمن الإحصائيات السكانية والقوى العاملة والبطالة وفرص العمل المتاحة بين المواطنين في الإمارة.
- وضع وتطوير ودعم استراتيجيات وخطط وبرامج التوظيف في القطاعين العام والخاص.
- اعتماد برامج وخطط لدعم المبادرات الفردية للتشغيل الذاتي وفرص العمل الحر.
- اعتماد تعريف للعاطل عن العمل والبطالة وتحديد الفئات الذين يشملهم التعريف.
- دعم وتطوير البرامج الناجحة، والتي تهدف لتأهيل المواطنين للوظائف المطلوبة في إمارة أبوظبي ودعم أية برامج جديدة لذات الغاية.

أبرز مبادرات مجلس أبوظبي للتوظيف:

1- برنامج إبداع:

برنامج إبداع يهدف إلى تمكين الباحثين عن عمل من مواطني الدولة الذين أنهوا دراستهم الجامعية من حملة البكالوريوس أو الدبلوم العالي أو الدبلوم ويقوم البرنامج بتحديد أهم مجالات التدريب الأكاديمية والعملية للحصول على شهادات معتمدة دولياً مما يساهم بتسهيل

فرصة الحصول على عمل. بالتعاون مع أكاديمية الإمارات التابعة لغرفة تجارة وصناعة أبوظبي. ويقوم بتأهيل الباحث عن عمل المسجل لدى مجلس إمارة أبوظبي للتوظيف، للأعمار بين 21 و35 سنة.

2- برنامج التأهيل لسوق العمل:

يهدف البرنامج إلى دعم وتطوير القوى البشرية المواطنة، والرفي بقدراتها المهنية، وتهيئة المناخ الملائم لإكساب الشباب المشاركين المهارات الخاصة بسوق العمل، وتزويده بالمخرجات المؤهلة القادرة على أخذ دورها في بناء اقتصاد الإمارات، وذلك تحت إشراف مجلس إمارة أبوظبي للتوظيف وكلية التقنية العليا، وقد تم تصميم مناهج البرنامج لإكساب الطلبة والطالبات المهارات التي يتطلبها سوق العمل. وخصص هذا البرنامج للأعمار بين 21 و35 سنة المتخرجون من الأول ثانوي وثاني ثانوي. والمسجل لدى مجلس إمارة أبوظبي للتوظيف، والباحث عن عمل.

3- مبادرة رشح نفسك:

تهدف مبادرة رشح نفسك لتوجيه الراغبين في العمل للفرص الوظيفية الشاغرة في مختلف الجهات الحكومية وشبه الحكومية والخاصة بإمارة أبوظبي. والتي تبدأ عند زيارة الباحث عن عمل لمقر مجلس أبوظبي للتوظيف الرئيسي والاطلاع على الوظائف

الشاغرة والتي توضح فيها نوعية الشواغر وأسماء جهات العمل وبياناتها، ويقوم الباحث عن عمل بترشيح نفسه للوظيفة التي يراها مناسبة له، وإدخال بياناته وسيرته الذاتية إلكترونياً، ثم يحصل الباحث على رقم مرجعي يراجع من خلالها قسم التسجيل في حينها ليتكفل بالتدقيق في كافة بياناته وتحويل جميع المستندات الخاصة به لجهة العمل. حيث تصل أوراق الباحث عن عمل وسيرته الذاتية إلى جهة العمل التي رشح اسمه لديها خلال مدة لا تزيد عن 48 ساعة، لإجراء مقابلة العمل مع المرشحين.

4- مبادرة عين المستقبل:

تعد أول مبادرة متخصصة يطلقها ويتبناها المجلس وتستهدف توظيف السيدات. على الرغم من حصول أغليبتين على التعليم الجيد والعالي، فهن يواجهن معوقات مختلفة لتأمين فرص عمل. ومن هذا المنطلق قام مجلس أبوظبي للتوظيف بالتعاون مع برنامج توظيف التابع لمؤسسة الإمارات للنفع الاجتماعي، ومجموعة جامعة أبوظبي للمعارف، بإعداد مبادرة "عين المستقبل" بمدينة العين وضواحيها، فهي تتيح للباحثات عن العمل الفرصة لتقييم احتياجاتهن المهنية، وسبل تطوير مهارتهن لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل، كما يقوم فريق البرنامج بالاتصال بأصحاب العمل في القطاع الخاص لتحديد فرص العمل المتوفرة لديهم ومعرفة اتجاهات سوق العمل في المستقبل المنظور، ويتم تعريف الباحثات عن عمل

على بيئة العمل في عدد من المؤسسات المختلفة في القطاع الخاص.

التعليم العام والفني بدولة الامارات: ²⁸

تشرف وزارة التربية على التعليم العام في جميع المراحل التعليمية من التمهيدي وحتى الثانوية العامة. وحسب تقرير الاحصاء المدرسي الصادر عن الوزارة للعام (2013م) يبلغ عدد المدارس الحكومية بدولة الإمارات في جميع المراحل 685 مدرسة يدرس فيها 270.965 طالب وطالبة بينهم 42.849 طالب وطالبة يدرسون في مرحلة الثانوية العامة. ويتكون التعليم الفني الثانوي من التالي:

(ا) معاهد التكنولوجيا التطبيقية: ²⁹

تم تأسيس المعهد في عام 2005م بوصفه مؤسسة ذات شخصية اعتبارية تتمتع بكامل الاستقلال المالي والإداري، ويقدم معهد التكنولوجيا التطبيقية التعليم والتدريب التقني المهني في المرحلتين الثانوية والجامعية باللغة الإنجليزية، حيث تنتشر فروع المعهد الخمس في كل من أبوظبي والعين ودبي ورأس الخيمة والفجيرة، ويوجد مقر إدارته الرئيسية في إمارة أبوظبي. وينص قرار إنشاء المعهد على المهام والمسؤوليات التالية:

²⁸ . وزارة التربية على التعليم العام. التقرير الاحصائي. (. 2013). www.moe.gov.ae

²⁹ . معاهد التكنولوجيا التطبيقية. (13 نوفمبر 2013).

<http://archive.is/20120715233235/point.iat.ac.ae/ar/Pages/Home.aspx>

- إنشاء معاهد فنية وتقنية ومراكز تدريب في التخصصات التي يعتمدها مجلس الأمناء.
- توفير برامج متخصصة لخريجي معاهد التكنولوجيا التطبيقية في مجالات التكنولوجيا الصناعية.
- توفير الاستشارات الفنية في مجال التأهيل الوظيفي في كافة المجالات التكنولوجية والصناعية والفنية لكافة الجهات في الدولة.
- إعداد الطلاب والمنتسبين للمعهد وتأهيلهم وتدريبهم للحصول على شهادات علمية وتقنية في التخصصات التي يقرها مجلس الأمناء.

ويقدم المعاهد حاليا التخصصات التالية:

- 1- العلوم الهندسية (مع التركيز على مجال الطاقة).
- 2- العلوم والتكنولوجيا الصحية.
- 3- تقنية المعلومات.
- 4- الهندسة التطبيقية بشقيها الكهربائي ونظم الميكانيكا.

كما يقدم معهد التكنولوجيا التطبيقية التعليم العالي في تخصصات الملاحة الجوية والإمداد والتمريض. وبلغ عدد الدارسين بالمعهد 4517 طالب وطالبة بينهم 1254 طالبة. وتهدف معاهد التكنولوجيا التطبيقية إلى تأهيل العناصر المواطنة من الشباب، وتنمية مهاراتهم المهنية والفنية. ويتم تدريس المناهج باللغة الإنجليزية، بهدف تمكين الطلاب من تحسين وتطوير مهاراتهم العلمية. وتقوم فلسفة الدراسة بالمعهد على تدريس المرحلة التأسيسية (الثانوية) لبناء قاعدة علمية ومهنية، في مرحلة عمرية مبكرة للطلاب، وذلك من أجل وضعهم على مسار الهندسة والتكنولوجيا، وتأتي

المرحلة التالية لبناء برامج تخصصية هندسية مهنية لمرحلة ما بعد الثانوية، لتؤهل الكوادر الوطنية للمستقبل.

(ب) بوليتكنيك أبوظبي: ³⁰

تم تأسيس بوليتكنيك أبوظبي كأحدى مؤسسات التعليم العالي التابعة لمنظومة معهد التكنولوجيا التطبيقية استجابة لرؤية أبوظبي الاقتصادية 2030م من أجل توفير التقنيين الإماراتيين المتميزين بالقدرة والمهارة اللازمين لتحقيق هذه الرؤية. ويشتمل على برنامجين أكاديميين أولهما دبلوم عالي في تكنولوجيا الطاقة النووية والآخر دبلوم عالي في تكنولوجيا تصنيع أشباه الموصلات، إلى جانب شهادة متخصصة لمزاولة المهنة ويؤهلهم للعمل مباشرة في محطات الطاقة النووية ومصانع أشباه الموصلات في أبوظبي. ويمتاز بتعاونه الوثيق مع قطاع الصناعة حيث تتكفل الشركات الوطنية الصناعية مثل شركة الإمارات للطاقة النووية وشركة استثمارات التكنولوجيا المتطورة في توفير التدريب العملي والميداني اللازم في حين تغطي بوليتكنيك أبوظبي الجانب الأكاديمي والمختبري. والدراسة بالمعهد مدتها ثلاث سنوات عبر تدريب عملي ميداني، يُمنح الطالب في نهاية التدريب شهادة كفاءة لمزاولة المهنة في المجالات المتخصصة، إلى جانب الدبلوم العالي، بهدف الوصول بالطلبة إلى مستويات دولية معتمدة في المجال الصناعي. والمعهد بكافة فروعه حاصل على الاعتماد الأكاديمي المؤسسي كمنظومة تعليمية متكاملة من الرابطة الجنوبية للكليات والمدارس (SACS)، حيث يُعدُّ معهد التكنولوجيا التطبيقية أول

³⁰ . بوليتكنيك أبوظبي. (5 سبتمبر 2013). <http://www.adpoly.ac.ae/index.php/en>

مؤسسة تعليمية تحصل على مثل هذا الاعتراف خارج الولايات المتحدة الأمريكية.



شكل (1) يمثل المسار المهني لطلاب بوليتكنيك أبوظبي

التعليم العالي والتقني: ³¹

وزارة التعليم العالي هي من يشرف على جميع أنواع التعليم والتدريب بعد الثانوي بما فيها التعليم والتدريب المهني والتقني بعد الثانوي. وقد بدأ التعليم العالي في دولة الإمارات العربية المتحدة بافتتاح الجامعة الأم جامعة الإمارات العربية المتحدة في عام 1976م، ثم جاء افتتاح كليات التقنية العليا في عام 1988م، والتي بلغ عدد فروعها حتى هذا العام (17) فرعاً على مستوى الدولة، وجاء افتتاح جامعة زايد في عام 1998م بفرعها في أبوظبي ودبي، وقد تنامت التخصصات المطروحة في هذه المؤسسات بما يلبي احتياجات سوق العمل. كما تشرف الوزارة على أكثر من 75 مؤسسة تعليمية وتدريبية خاصة منها مجموعة من فروع لبعض الجامعات الدولية.

³¹. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. التعليم العالي والتقني. (2013).
<http://www.mohe.gov.ae/Ar/HigherEducation/Pages/AboutHigherEducation.aspx>

جدول (1) يوضح عدد المقيدین بمؤسسات التعليم العالی حسب التخصص للعام 2012-2013م

العدد	التخصص
1615	اللغة العربية والدراسات الإسلامية
2259	الفنون
21070	الإدارة
5825	الاتصالات والإعلام
2470	تقنية المعلومات
2593	التربية
12339	الهندسة
2275	اللغة الإنجليزية
2127	التأسيسية
7533	العلوم الصحية
9909	القانون
810	العلوم والرياضيات
810	أخرى
1273	علوم إنسانية

المصدر: تقرير وزارة التعليم العالی للعام 2012-2013م

كما أن وزارة التعليم العالي تشرف على الكليات التقنية العليا التي تعد أكبر مؤسسة للتعليم العالي التخصصي في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تضم الكليات أكثر من 18.000 طالب وطالبة من مواطني دولة الإمارات، موزعين على 17 كلية للطلاب والطالبات في مختلف أنحاء الدولة. وتعمل الكليات على توفير التعليم والتدريب لطلبتها لتحقيق احتياجات جهات العمل المختلفة. وتقدم كليات التقنية العليا أكثر من 40 برنامجاً دراسياً تخصصياً على مستوى الماجستير، والبكالوريوس، والدبلوم العالي، والدبلوم. وتشمل التخصصات الدراسية إدارة الأعمال، وتكنولوجيا الاتصال التطبيقي، والتربية، والهندسة، والعلوم الصحية، وتكنولوجيا المعلومات. وتعمل الكليات على بناء علاقات وثيقة مع سوق العمل لسد الفجوة بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل من خلال إنشاء اللجان الاستشارية لكليات التقنية العليا بمشاركة من ممثلي جهات العمل المختلفة، مثل قطاع التعليم، والصحة، والنفط والغاز والطاقة، والخدمات الأمنية، ومؤسسات القطاع الخاص من مختلف إمارات ومدن الدولة، وتهدف هذه اللجان إلى توظيف الخريجين وتحديد الاحتياجات التدريبية للقطاعات الخاصة ومتطلبات التوظيف تعمل على مراجعة وتطوير برامجها الدراسية الحالية والبرامج المستقبلية المحتملة والاستمرار في توفير الخريجين المؤهلين للعمل بصورة فاعلة في بيئة العمل. كما قامت وزارة التعليم العالي بدولة الإمارات على إنشاء هيئة الاعتماد الأكاديمي، بهدف وضع معايير للترخيص والاعتماد لجميع مؤسسات التعليم والتدريب ما بعد الثانوي بالدولة، وتعد هذه الهيئة هي الأولى على مستوى دول مجلس التعاون.

32 نظام المؤهلات المهنية:

³² . الهيئة الوطنية للمؤهلات. (سبتمبر 2013). <http://www.nqa.gov.ae/Ar/Pages/default.aspx>

من أجل تحقيق الموائمة بين مخرجاتها التدريبية واحتياجات سوق العمل قامت دولة الإمارات بإنشاء الهيئة الوطنية للمؤهلات في عام 2010م. وتتمتع الهيئة الوطنية للمؤهلات بالشخصية الاعتبارية المستقلة، ويكون لها الأهلية القانونية الكاملة للتصرف، وتهدف إلى ما يلي:

- رسم الخطط والسياسات ووضع استراتيجيات وطنية شاملة وموحدة للمؤهلات.
- وضع ضوابط ومعايير مؤهلات التعليم العالي والعام والتدريب التقني والفني والمهني وتطويرها بشكل مستمر لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.
- وضع سياسات وإجراءات مؤهلات التعليم العالي والعام والتدريب التقني والفني والمهني بهدف الحصول على الاعتراف والاعتماد المحلي والدولي.
- إنشاء وتطوير آليات وأنظمة تقييم مستويات مخرجات التعليم التي تتخذ أساساً لمنح المؤهلات.
- منح معادلة شهادات مؤهلات التعليم العالي والعام والتدريب التقني والفني والمهني.
- تقييم واعتماد مؤسسات التعليم العالي والعام والتدريب التقني والفني والمهني.
- تطوير السياسات والمعايير والإجراءات اللازمة لإنتقال الأفراد بين مسارات ومؤسسات التعليم العالي والعام والتدريب التقني والفني والمهني داخل وخارج الدولة.
- تقديم المشورة للأفراد والجهات لدعم وتشجيع مبدأ التعلم مدى الحياة.

- إنشاء وتطوير آليات عمل منظومة المؤهلات الوطنية في الإمارات لتكون المرجع الوطني المعياري للمؤهلات في الدولة.
- تحليل وتقديم البيانات المتعلقة بالمؤهلات ورفع المقترحات لتحسين جودة وأنظمة التعليم العالي والعام والتدريب التقني والفني والمهني والتأهيل في الدولة إلى الجهات المعنية.
- تأسيس لجان ومجالس متخصصة ومشاركة من مختلف القطاعات لتطوير وتوحيد المعايير الوظيفية لجميع المهن والوظائف في الدولة حسب مستويات منظومة المؤهلات الوطنية في الإمارات.
- إنشاء وتطوير نظام متكامل لترخيص المقيمين للمؤهلات التعليمية والمهنية والفنية.
- دعم جهود الجهات والهيئات المختصة بتقييم وتنظيم جودة العمالة.
- تأسيس قاعدة بيانات وطنية للمؤسسات التعليمية بالدولة تضم بيانات جميع الحاصلين على المؤهلات وتفاصيل المؤهلات الوطنية المعتمدة والمعايير الوظيفية.
- إجراء الدراسات والمراجعات الدورية عن الأداء العام لمنظومة المؤهلات الوطنية في الإمارات والعمل على تطويرها.

مكونات المنظومة الوطنية للمؤهلات:

تتكون منظومة المؤهلات الوطنية في دولة الإمارات العربية المتحدة من عشرة مستويات يمثل كل مستوى فيها درجة محددة من الصعوبة والتعقيد، ويعتبر المستوى الأول الأقل صعوبةً وتعقيداً وينتهي بالمستوى العاشر الأكثر صعوبةً وتعقيداً والذي يعادل درجة الدكتوراه. والرسم التالي يوضح هيكلية منظومة المؤهلات الوطنية، والتي يتضح فيها أن لكل مؤهل في أي مستوى من المستويات العشرة.

مسميات المؤهلات في المنظومة الوطنية للمؤهلات

التعلم مدى الحياة	المهني			المسمى العام	المستوى
	المهني	العالي	العام		
الإعتراف بالتعلم والخبرات السابقة	-	درجة الدكتوراة	-	درجة الدكتوراة	10
	الماجستير التطبيقي	درجة الماجستير	-	درجة الماجستير	9
	البليوم العالي التطبيقي (مابعد البكالوريوس التطبيقي)	درجة البليوم الأكاديمي العالي (مابعد البكالوريوس)	-	درجة البليوم العالي (مابعد البكالوريوس)	8
	البكالوريوس التطبيقي	البكالوريوس	-	البكالوريوس	7
	البليوم المتقدم	البليوم العالي	-	البليوم العالي	6
	البليوم	شهادة جامعية	-	البليوم / درجة جامعية	5
	شهادة 4	-	شهادة الثانوية العامة (الصف 12)	شهادة	4
	شهادة 3	-	-	شهادة	3
	شهادة 2	-	-	شهادة	2
	شهادة 1	-	-	شهادة	1

شكل (2) يوضح منظومة المؤهلات المهنية بدولة الامارات العربية المتحدة

ثانياً - مملكة البحرين:

مملكة البحرين تقع في قلب الخليج العربي وتتكون من أرخبيل من الجزر الصغيرة يبلغ عددها (30) جزيرة وعاصمتها المنامة. وتبلغ مساحة مملكة البحرين حسب (المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي)³³ حوالي 767 كيلومتر مربع. وتنقسم البحرين إلى 4 محافظات هي: - محافظة العاصمة - محافظة المحرق - المحافظة الشمالية - المحافظة الجنوبية. ويبلغ إجمالي عدد سكان مملكة البحرين (1.234.571) نسمة حسب إحصائيات عام 2011م بينهم (666.172) وافد أجنبي حيث تبلغ نسبة الوافدين (54%) من إجمالي عدد السكان. وتعد مملكة البحرين رابع بلد في العالم من حيث الكثافة السكانية.

الاقتصاد وسوق العمل:

حسب تقرير التنمية البشرية (2011)³⁴ الذي ينشره برنامج الأمم المتحدة للتنمية، احتلت البحرين المرتبة الثانية والاربعين من بين 187 دولة من مختلف أنحاء العالم، حيث عززت المملكة مكانتها كدولة ذات تنمية بشرية عالية جداً إذ جاء تصنيفها ضمن الدول المتقدمة. وتعد البحرين من أكثر دول منطقة مجلس التعاون الخليجي تنوعاً اقتصادياً. فالنفط في البحرين هو أقل احتياطي من بين دول مجلس التعاون الخليجي إذ يبلغ حوالي 125 مليون برميل اي 0.03% من احتياطي النفط الخام بدول

³³ المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي، مملكة البحرين. (نوفمبر 2013).

<http://gccstat.org/gccar/statistics-country.html?cid=bahrain>

³⁴ تقرير الأمم المتحدة، التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة. (2011).

مجلس التعاون الخليجي؛ ويبلغ انتاجها الحالي 49 ألف برميل يومياً. ويمثل النفط (باستثناء الصناعات المتصلة بالنفط) نسبة 11% من الناتج المحلي الإجمالي و60% من عوائد الصادرات و70% من الإيرادات الحكومية.

وقد بلغ الناتج المحلي الاجمالي للعام 2012م حوالي 27.200 مليار دولار، حيث بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي حوالي 23.800 ألف دولار. بالنسبة لإسهام القطاعات المختلفة في الناتج المحلي، فبلغت مساهمة القطاع الصناعي 30% في العام 2011م، كما بلغت مساهمة القطاع المالي والمصرفي 29% حسب البيانات الرسمية من البنك المركزي المحلي. أما بالنسبة لقطاع الهيدروكربونات (النفط والغاز ومشتقاتها) فقد أسهمت في نمو الناتج المحلي الحقيقي بنسبة 18% في عام 2011م.

وصنفت مؤسسة "هيريتاج فاونديشن" ومجلة "وال ستريت جورنال" مملكة البحرين المرتبة الثانية عشر ضمن الاقتصاديات الأكثر حرية في العالم من بين 179 دولة. أما في تقرير الحرية الاقتصادية في العالم الصادر عن معهد فريزر السنوي فتم تصنيف المملكة كسابع اقتصاد حر في العالم حيث تمكنت المملكة من تعزيز موقعها في ما يتعلق بحجم الحكومة والنظام القانوني وحقوق الملكية وإمكانية الحصول على الأموال السليمة. واحتلت مملكة البحرين المرتبة 35 في تقرير التنافسية العالمي 2012 م - 2013م الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي. كما حصلت البحرين على المرتبة 51 من بين 127 دولة في تقرير التعليم للجميع ومؤشر تنمية التعليم الصادر عن اليونسكو.

وحسب الاحصائيات الصادرة من (هيئة تنظيم سوق العمل البحرينية)³⁵، يبلغ عدد القوى العاملة بمملكة البحرين في الربع الأول من العام 2013م "647,578" عامل بينهم "499,797" عامل وافد أي أن نسبة المواطنين البحرينيين من مجموع القوى العاملة بالمملكة لا تتجاوز نسبة 23%. كما لا تتجاوز نسبة البطالة حسب المصدر نفسة عن 4%.

مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل وربطه بمدخلات منظومة التعليم والتدريب:

هيئة تنظيم سوق العمل:³⁶

قامت مملكة البحرين بإنشاء هيئة تنظيم سوق العمل عام (2006م). من أجل تنظيم سوق العمل وتصاريح عمل العمال الأجانب وتراخيص وكالات توريد العمال ومكاتب التوظيف وتصاريح مزاوله أصحاب العمل الأجانب للعمل بمملكة البحرين وهي تعد هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية تتمتع بالاستقلال المالي والإداري، وتخضع لرقابة وزير العمل كما تتمتع بجميع الامتيازات التي تتمتع بها الوزارات والأجهزة الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة في المملكة. وتهتم الهيئة بمواجهة التحديات وإيجاد الحلول لتوفير فرص العمل للمواطنين، وذلك بوضع خطة وطنية بشأن سوق العمل تتضمن الإستراتيجية والسياسة العامة بشأن تشغيل العمالة الوطنية والأجنبية وجمع وتحليل البيانات والمعلومات والإحصاءات المتعلقة بالوضع الاقتصادي في المملكة، فيما يتعلق منها بسوق العمل، وتقوم الهيئة بإعداد

³⁵ . هيئة تنظيم سوق العمل. تقارير. (2013). <http://portal.lmra.bh/arabic/portal/index>

³⁶ . هيئة تنظيم سوق العمل. تقارير. (2013). <http://portal.lmra.bh/arabic/portal/index>

تقارير يتم نشرها بالوسائل المناسبة على نحو يتيح للجميع فرصة الإطلاع عليها. كما تقترح الهيئة برامج وسياسات من شأنها تطوير سوق العمل في الأمور الخارجة عن اختصاصها وتزويد الجهات المعنية بها والعمل كجهة مركزية يتم من خلالها الحصول على تأشيرات دخول المملكة والإقامة واستخراج بطاقة الهوية الرسمية وإجراء الفحوص والاختبارات اللازمة وذلك كله بالتنسيق مع الجهات المعنية.

الخطة الوطنية لسوق العمل:³⁷

لزيادة نسب التوطين في سوق العمل البحريني، اطلقت مملكة البحرين عدة مشاريع كبيرة وطموحة منها مشروع اصلاح سوق العمل، والبرنامج الوطني للتوظيف، وقانون التأمين ضد التعطل. ولإدارة سوق العمل والتنسيق بين الجهات المشرفة على السوق ووزارة العمل وهيئة تنظيم سوق العمل وصندوق العمل، تم اطلاق الخطة الوطنية لسوق العمل. وقد ساعدت هذه الخطة على تحقيق الادارة الفعالة لسوق العمل وتحقيق الانسجام بين سياسات وبرامج توظيف العمالة البحرينية، وتحسين إدارة العمالة الأجنبية، والارتقاء بمستوى تدريب وتأهيل القوى العاملة. وتغطي الخطة الوطنية لسوق العمل كافة المجالات الأربعة لإدارة سوق العمل: ظروف وشروط العمل، سياسات التوظيف والتدريب، العلاقات العمالية والأبحاث ومعلومات سوق العمل. وتهدف الخطة إلى ما يلي:

1. التوافق الوطني بين الأطراف الثلاثة لسوق العمل: الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال.

³⁷ .وزارة العمل مملكة البحرين. <http://www.mol.gov.bh>

2. دعم القطاع الخاص ليكون المحرك الأساسي للنمو.
3. تحقيق التوازن في توفير احتياجات المشروعات ورجال الأعمال من العمالة الوافدة.
4. تمكين البحرينيين ليكونوا الخيار المفضل في التوظيف.
5. الحد من ظاهرة العمالة السائبة، والممارسات غير القانونية في سوق العمل.
6. تسهيل الإجراءات وسرعة إنجاز المعاملات وبكفاءة عالية.

المجلس الأعلى للتدريب المهني والمجالس النوعية (*) :

قامت مملكة البحرين من أجل توظيف الوظائف وزيادة فعالية التدريب بإنشاء المجلس الأعلى للتدريب المهني ومجالس نوعية للمهن، حيث يقوم المجلس الأعلى للتدريب المهني والمجالس النوعية بوضع الخطط التدريبية التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل. ويوجد في مملكة البحرين سبع مجالس نوعية للتدريب المهني هي: المجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع الصناعة، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع تجارة التجزئة، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع المقاولات الإنشائية، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع تقنية المعلومات والاتصالات، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع الضيافة.

صندوق العمل (تمكين):³⁸

(*) بعد الانتهاء من الدراسة صدر المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2015م بنقل اختصاصات ومهام المجلس الأعلى للتدريب المهني إلى صندوق العمل (تمكين). وتنص المادة الأولى من المرسوم بقانون بإلغاء المجلس الأعلى للتدريب المهني الذي أنشأ بموجب المرسوم رقم (20) لسنة 1975م.
³⁸ صندوق العمل "تمكين". (2013). <http://www.lf.bh/ar>.

تم إنشاء صندوق العمل "تمكين" في شهر أغسطس من العام 2006م كأحد مبادرات مشروع الإصلاح الوطني ورؤية البحرين الاقتصادية 2030م. وتعد "تمكين" جهة شبه مستقلة تتمتع بالاستقلالية وتقوم بوضع وصياغة الخطط الإستراتيجية وخطط العمل للاستفادة من الرسوم التي ستحصلها هيئة تنظيم سوق العمل وذلك من أجل الاستثمار في تحسين قدرات التوظيف للمواطنين البحرينيين وخلق وتوفير الوظائف ذات المردود المجزي وتقديم الدعم الاجتماعي بما يخدم سوق العمل. وأوكلت إليها مهمة تطوير القطاع الخاص في مملكة البحرين وجعله المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي. وتتمثل أهدافها الرئيسية في دعم البحرينيين ليصبحوا الموظفين موضع الاختيار، ودعم خلق فرص العمل ذات الجودة العالية للقطاع الخاص ومساعدة القطاع الخاص على التعامل مع تأثير إصلاح سوق العمل.

وتنفذ تمكين مجموعة من البرامج التدريبية المتنوعة لتطوير الموارد البشرية - سواء أكانوا طلاباً أو موظفين أو أرباب عمل أو باحثين عن عمل - مع مطابقة المهارات المكتسبة لمتطلبات السوق، وبين برامج نوعية أخرى لتعزيز إنتاجية الأفراد والمؤسسات من خلال زرع الثقافة والوعي. وبرامج أخرى مخصصة لتطوير المؤسسات، سواء أكان ذلك من خلال برامج توفر خدمات استشارية عالية المستوى لتحسين أداء المؤسسات، أو برامج تمويلية لسد فجوة التمويل بالنسبة للمؤسسات، حيث وصل عدد المستفيدين المستهدفين من أفراد ومؤسسات لبرامج "تمكين" إلى أكثر من مائة ألف مستفيد. كما وصلت قيمة محفظة التمويل التي توفرها "تمكين" إلى أكثر من 166 مليون دينار بحريني، ومكنت أكثر من 3 آلاف مواطن من إيجاد وظيفة مناسبة، ودعمت أكثر من ألف مؤسسة للمشاركة في

معارض تجارية مرموقة داخل البحرين وخارجها. كما قامت تمكين بعمل مجموعة من الدراسات المتخصصة حول الفجوة بين المهارات الحالية والمتوقعة في سوق العمل البحرينية، من أجل توفير معلومات تفصيلية حول احتياجات سوق العمل البحريني لبعض المهارات للسنوات الخمس المقبلة. بالإضافة إلى عمل الدراسات البحثية لتنظيم سوق العمل وتحقيق المواءمة بين مخرجات منظومة التدريب واحتياجات سوق العمل. ومن أهم الدراسات التي أشرفت عليها "تمكين" هي الدراسة التي قامت بها مؤسسة "الن" الاستشارية الاسترالية اعتماداً على آراء عدد كبير من القطاعات الاقتصادية، وأصحاب الأعمال بالإضافة إلى آراء النقابات العمالية، ومؤسسات التعليم، والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات الحكومية، والجهات المعنية الأخرى وذلك لتحديد المهارات المطلوبة لسوق العمل.

39 المعايير المهنية الوطنية:

يهدف مشروع بناء المعايير المهنية الوطنية في مملكة البحرين إلى الارتقاء بالقدرات المهنية والموارد البشرية بما يتواءم مع معطيات المرحلة الراهنة المتماشية مع استراتيجية إصلاح سوق العمل. ويهدف هذا المشروع الذي استمر عامين إلى وضع معايير لـ 125 وظيفة في ستة قطاعات هي قطاع الصناعة، الضيافة والسياحة، التجزئة، تقنية المعلومات والاتصالات، الأنشاءات، والقطاع المصرفي. وقد عملت وزارة العمل بالتنسيق مع المجلس الأعلى للتدريب المهني والهيئة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، على تنفيذ مشروع المعايير المهنية الوطنية، حيث تم بالتعاون مع ممثلين

³⁹ . أخبار الخليج - العدد : ١٢٦٨٤ - الجمعة ١٤ ديسمبر ٢٠١٢ م، الموافق ١ صفر ١٤٣٤ هـ

من سوق العمل على تحديد الوظائف ذات الأولوية في مختلف القطاعات والتي يشغلها بحرينيون حالياً، والوظائف التي من الممكن أن يشغلها مواطنون في المستقبل والتي تحتاج إلى وضع واستحداث معايير مهنية لها. ومن المنتظر أن تساعد تلك المعايير على وضع مرجع وطني موحد للكفايات المهنية بسوق العمل، الأمر الذي يسهل عملية اختيار الموظفين وفق متطلبات المهارات الأساسية والاحترافية لكل مهنة، كما أنها ستزيد من احترافية العمال وتتيح لهم فرصة التطوير والاحتراف في المسار الوظيفي وتضمن لهم التدرج العمودي في السلم الوظيفي من خلال حصولهم على الترقيات وفقاً لمعرفتهم بما يؤدونه من مهارات. وذلك لتحقيق المواءمة بين مخرجات مؤسسات التدريب واحتياجات سوق العمل لكي يكون توافق بين مناهج التدريب وسوق العمل يمكن أن يساعد كثيراً في عمليات التدريب. كما تعمل وزارة العمل على ربط مشروع المعايير المهنية ومنظومة المؤهلات الوطنية حيث سيفتح هذا الربط آفاق الانتقال بين التدريب المهني والتعليم الأكاديمي بطريقة واضحة وشفافة (اخبار الخليج-2012).⁴⁰

اللجنة الوطنية للإرشاد والتوجيه المهني:⁴¹

قامت وزارة العمل البحرينية بإنشاء اللجنة الوطنية للإرشاد والتوجيه المهني وذلك من أجل وضع الاستراتيجيات والسياسات المتعلقة بالخطة الوطنية للإرشاد والتوجيه المهني والإشراف على خطط التنفيذ الخاصة بها ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها من قبل مجلس الوزراء. ومن أهم صلاحيات اللجنة ما يلي:

⁴⁰. أخبار الخليج، المرجع نفسه.

⁴¹. وزارة التربية والتعليم. مملكة البحرين. www.education.gov.bh

- 1- اقتراح السياسات للنهوض ببرامج الإرشاد والتوجيه المهني وربطها بسياسات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.
 - 2- إعداد البحوث والدراسات وتنظيم المؤتمرات والندوات وورش العمل المتعلقة بالإرشاد والتوجيه المهني.
 - 3- الإشراف على إجراء الدراسات لتحديد وسائل التعرف على الاستعدادات والقدرات الطبيعية والنفسية لضمان التوجيه السليم للمتدربين والباحثين عن عمل إلى مجالات التدريب والعمل.
 - 4- دراسة الموضوعات التي تحال إليها من قبل المجلس الأعلى للتدريب المهني أو أية مهام أخرى ذات علاقة تكلف بها. وبالتالي وضع الآليات الكفيلة بتنفيذ الخطة الوطنية للإرشاد والتوجيه المهني بما في ذلك الفعاليات الإعلامية، والإشراف على إعداد وتوزيع المعلومات المتعلقة بالإرشاد والتوجيه المهني.
 - 5- التنسيق بين الوزارات والهيئات المعنية والمجلس الأعلى للتدريب المهني بشأن تنفيذ برامج الإرشاد والتوجيه المهني.
- مبادرة نظام اشتراكات التدريب المهني:**

من أجل خلق فرص تدريبية منافسة ومستمرة للمواطنين البحرينيين أطلقت وزارة العمل ممثلة بالمجلس الأعلى للتدريب نظام اشتراكات التدريب المهني. ويحقق هذا النظام استدامة تطوير العنصر البشري البحريني من خلال نظام تكافلي، يضمن تطويره وتأهيله وتعزيز مهاراته مما يؤدي إلى استقراره وظيفياً واقتصادياً وتحسين كفاءته ويجعله قادراً على منافسة العمالة الوافدة والإسهام في توطيد وتنمية الاقتصاد الوطني.

ويتيح نظام اشتراكات التدريب المهن المجال واسعاً للمؤسسات والشركات المساهمة من الاستفادة القصوى من هذه الاشتراكات في تأهيل وتدريب نسبة كبيرة من العمال البحرينيين وفق خطط وبرامج معدة ومدروسة تأخذ في الاعتبار المسؤوليات والواجبات التي تتطلبها كل وظيفة، وحاجة أولئك العاملين للتطوير الوظيفي بغرض مواكبة المستجدات في سوق العمل وتحسين مستوى أدائهم ورفع كفاءتهم وقدراتهم لتحمل مسؤوليات وواجبات أعلى في المستقبل، وبما يحقق الاستقرار الوظيفي والمهني وبما يساعد على تحسين مستوى معيشتهم وزيادة إخلاصهم وولائهم للمنشأة التي ينتمون إليها.

وبموجب النظام تلتزم المنشآت الخاصة التي يعمل بها خمسون عاملاً فأكثر بدفع ما نسبته (4%) من مجموع أجور العمال الوافدين بصورة شهرية لصالح تدريب وتأهيل البحرينيين. ويحق للمنشأة المساهمة بموجب النظام استرجاع نسبة (75%) من جملة مدفوعات مساهماتها السنوية لتغطية تكاليف تدريب عمالها البحرينيين، كما يحق للمنشأة استرجاع نسبة (100%) من إجمالي مدفوعاتها في حال موافقة الوكيل المساعد للتدريب عند اعتماد برامج تدريبية استثنائية متميزة متعلقة بتوظيف وتدريب عمال المنشأة، وفي حال بلغت نسبة التوطين (60%) عند تاريخ تقديم طلب لاعتماد دورات تدريبية للسنة نفسها على الأقل.

التعليم والتدريب بمملكة البحرين: ⁴²

⁴² . وزارة التربية والتعليم. مملكة البحرين. www.education.gov.bh

تشرف على منظومة التعليم والتدريب البحرينية عدة جهات أهمها وزارتي التربية والتعليم والعمل. فنقوم وزارة التربية والتعليم بالإشراف على التعليم العام من مرحلة التمهيدي وحتى المرحلة الثانوية (صف16). كما تقوم أيضاً بالإشراف على الثانويات الفنية وكذلك معهد البحرين للتدريب الذي يقدم درجة الدبلوم التقني. بينما تشرف وزارة العمل على المجلس الأعلى للتدريب والمجالس النوعية للتدريب المهني وصندوق العمل "تمكين". كما تشرف وزارة العمل على معاهد ومراكز التدريب الخاصة ويتم تمويل التدريب التقني والمهني بمملكة البحرين في غالبيته بشكل مباشر من الميزانية الحكومية. كما يساهم صندوق العمل "تمكين" بجزء من تكاليف الدورات التدريبية القصيرة لتأهيل الشباب لسوق العمل. كما تعتمد المعاهد الخاصة التي تشرف عليها وزارة العمل على الرسوم التي يدفعها الدارسين.

وحسب الاحصائيات الصادرة من وزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين بلغ عدد المدارس في العام الدراسي 2012-2013م عدد "206" مدرسة للبنين والبنات. كما بلغ عدد الطلاب الملتحقين فيها (128741) طالب وطالبة في جميع المراحل. وبشكل خاص، بلغ عدد الملتحقين في الثانويات بجميع أنواعها (31294) طالب وطالبة من بينهم عدد (7097) طالب وطالبة في الثانويات الفنية أي بنسبة 22% من مجموع طلاب الثانوي في مملكة البحرين. كما بلغ عدد الإناث الملتحقات في الثانوية الفنية (907) طالبة فقط من مجموع عدد الطالبات الملتحقات في الثانوية العامة وعددهن (15959) طالبة.

وقد قامت وزارة التربية والتعليم خلال العام الدراسي 2007-2008م بإطلاق مشروع لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني بمملكة البحرين،

وهو مشروع يتميز بالمزج بين تلقي المعلومات الأكاديمية والتطبيقات العملية بالمدرسة والتدريب في مواقع العمل بالشركات والمؤسسات ويهدف إلى الارتقاء بمستوى المهارات لدى الطلبة من خلال تطبيق نظام يشارك في إعداده وتنفيذه سوق العمل لضمان إتقان الطلبة للكفايات المهنية الأساسية التي يتطلع إليها سوق العمل. وتضمن المشروع تطوير المناهج المتكاملة اعتماداً على المعايير المهنية الوطنية وتطوير برامج الإرشاد والتوجيه المهني.

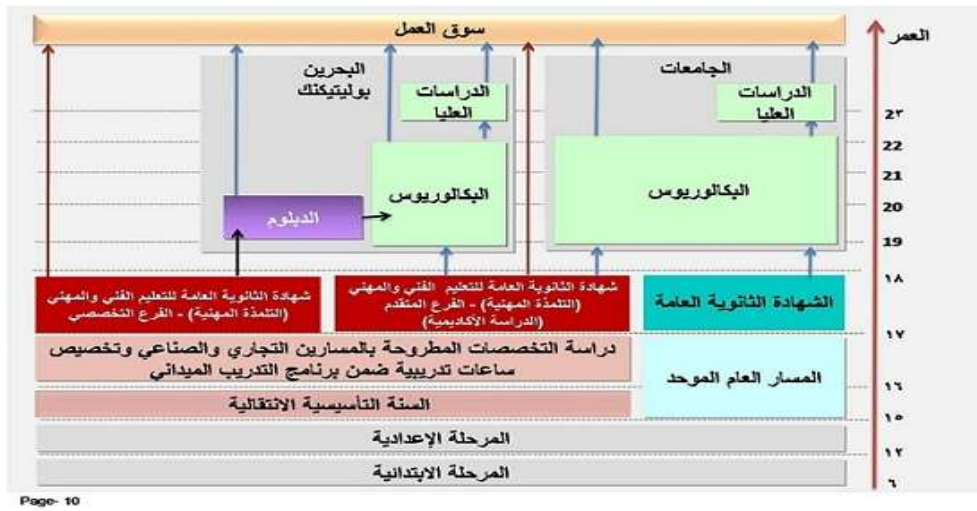
ويتكون نظام التدريب من ثلاثة مستويات (ثلاث سنوات):

المستوى الأول: يكتسب الطلبة خلال السنة التأسيسية الأولى مجموعة من المهارات الأساسية الأكاديمية والتطبيقية من خلال دراسة مجموعة من مساقات الثقافة العامة، المساندة والتخصصية.

المستوى الثاني: يتاح للطلبة المزيد من الوقت لإتقان المهارات الأساسية للتخصصات المطروحة حيث يتم دراستها بشكل أعمق إضافةً إلى التدريب الميداني لدى الشركات والمؤسسات بسوق العمل بما يعادل ستة أسابيع في السنة.

المستوى الثالث: يلتحق الطلبة بأحد الفرعين (المتقدم أو التخصصي) وذلك حسب قدراتهم وميولهم وإمكاناتهم بحيث يختار طلبة الفرع التخصصي أحد التخصصات التي تم دراستها في المستوى الثاني ويتم إخضاعهم لبرنامج تدريب ميداني لمدة ستة أسابيع، أما طلبة الفرع المتقدم فيتم تهيئتهم للدراسة الجامعية من خلال التركيز على مساقات الثقافة العامة والتدريب بمعدل أسبوع واحد في السنة.

توضيح لنظام المؤهلات التعليمية والتدريبية



شكل (3) توضيح لنظام المؤهلات التعليمية والتدريبية بمملكة البحرين
تدريب الموارد البشرية الوطنية:

إن من أبرز العوامل الحاسمة في توفير متطلبات إيجاد فرص العمل المناسبة للمواطنين وتوفير وظائف جيدة بقيمة مضافة حقيقية وعالية هو التدريب بأبعاده المهنية والفنية والتقنية، حيث تعمل وزارة العمل البحرينية وصندوق العمل "تمكين" والمجلس الأعلى للتدريب المهني ومعهد البحرين للتدريب، لإيجاد برامج تدريبية متنوعة ومتكاملة على المدى القصير والطويل وفق رؤية قائمة على استشراف الحاجات الآتية والمستقبلية للقطاع الخاص والعمل على تلبيتها وفق المستويات والأساليب التدريبية الحديثة.

معهد البحرين للتدريب: ⁴³

⁴³ . معهد البحرين للتدريب، (2013) . <http://www.bti.com.bh>

يعد معهد البحرين للتدريب مؤسسة تدريبية تأسست في العام 1992 بهدف تقديم أعلى مستوى من البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات قطاعات التصنيع، والبناء والتجارة، وتقنية المعلومات، والخدمات، بغية الوفاء باحتياجات التطوير وتنمية الموارد البشرية في البحرين، والتي تتوافق مع رؤية البحرين الاقتصادية (2030)،⁴⁴ قام بتأسيسها المجلس الأعلى للتدريب المهني، كأول مؤسسة تدريب عملت منذ التأسيس تحت مظلة وسياسة وزارة العمل، ومن العام (2011)، أصبحت تحت المظلة الإشرافية لوزارة التربية والتعليم.

ويقوم نظام التدريب بالمعهد على تقسيم السنة الدراسية التدريبية إلى فصلين تدريبيين، وتتراوح مدة التدريب في المعهد من عام إلى عامين، وذلك بحسب نوعية البرنامج ومستوى المتدرب عند الالتحاق بالمعهد، والمستوى المطلوب تحقيقه عند التخرج. وتقدم البرامج التدريبية في الفترتين الصباحية والمسائية. إذ يقدم معهد البحرين للتدريب 17 برنامجاً تدريبياً لخريجي المرحلة الثانوية، إلى جانب عدد من البرامج الخاصة للموظفين الحاصلين على شهادة الدبلوم الوطنية (ND).

البرامج المقدمة بالمعهد:

يقدم المعهد برامج الدبلوم الوطنية العليا (HND) والتي تم طرحها بالتشاور مع كبرى المؤسسات الصناعية والتجارية في البحرين، ليتوافق مع

⁴⁴ . مجلس التنمية الاقتصادية. البحرين. (2013). www.bahrainedb.com

متطلبات مستوى رفيع من الوظائف في سوق العمل، ويقدم برنامج الدبلوم الوطنية العليا في مختلف التخصصات، ومدته عامان تدريبيان، وهو مؤهل معترف به دولياً من قبل مؤسسة «اديكسل» البريطانية، والتي تضمن التحكم في جودة البرنامج من خلال المراجعة والتقييم المستمرين، وتعديل كل من المحتوى والتقييم للبرنامج. ويقدم المعهد الدبلوم العالي في التخصصات التالية: الهندسة الكهربائية والإلكترونية، هندسة الأجهزة الدقيقة والتحكم، هندسة المركبات، الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكيميائية، البناء والبيئة العمرانية (الهندسة المدنية)، الحوسبة وتطوير النظم، إدارة الأعمال (الموارد البشرية)، إدارة الأعمال (المحاسبة)، إدارة الأعمال (التسويق)، البناء والبيئة العمرانية (مسح الكميات). وتقدم تلك البرامج للحاصلين على شهادة الدبلوم الوطنية في التخصص نفسه أو ما يعادلها.

كما يقدم المعهد ضمن برامج المتنوعة أيضاً برامج الدبلوم الوطنية (ND) والتي تعد المؤهل الأساسي لمزاولة المهنة الفنية والتجارية، التي تحتاج إليها المؤسسات الصناعية والتجارية في البحرين، وتهيئ مقررات هذا البرنامج المتدربين لمواصلة تدريبهم ودراساتهم لمؤهلات متقدمة، كما يقدم برنامج الدبلوم الوطنية في مختلف التخصصات، ومدته عامان تدريبيان. ومن متطلبات التخرج للمتدربين في هذا المستوى: انتظامهم في فترة تدريب ميداني مدته 3 أشهر قبل التخرج، والعمل الذي يصلح مهاراتهم العملية، ويزودهم بأخلاقيات العمل، كما تسهم وبشكل كبير في إتاحة فرص الحصول على العمل، حيث بينت آخر دراسة أن غالبية خريجي معهد البحرين للتدريب تمكنوا من الحصول على وظيفة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من التخرج، والتخصصات المقدمة في الدبلوم الوطنية على النحو التالي:

الهندسة الكهربائية والإلكترونية، هندسة الأجهزة الدقيقة والتحكم، تقنيات المركبات، الهندسة الميكانيكية، الهندسة المدنية، الهندسة الكيميائية، الفنون والتصميم (التصميم الجرافيكي)، الفنون والتصميم (التصميم الداخلي)، تقنيات نظم المعلومات، إدارة الأعمال (الموارد البشرية)، إدارة الأعمال (الإدارة المالية)، إدارة الأعمال (التسويق)، تقنيات الميكاترونكس. ويتطلب الالتحاق بالبرنامج الحصول على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها.

معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية:

يعد معهد البحرين للدراسات المصرفية والمالية من الجهات التدريبية المهمة التي تمد سوق العمل البحريني بالكوادر البشرية المتخصصة في المجالات الإدارية والمالية. وقد تطور المعهد من تدريب 450 متدرب عند انشائه عام 1981م الى تدريب أكثر من 20.000 متدرب سنوياً في مختلف التخصصات الإدارية والمالية والتأمين.

ويقدم المعهد أكثر من 200 برنامج تدريبي في تخصصات البنوك والمالية والمصرفية الاسلامية والقيادة والتطوير الاداري. كما يقدم المعهد برامج تدريبية مهنية بالشراكة مع جامعات ومعاهد عالمية عريقة في مجال ادارة الأعمال والموارد البشرية.

الهيئة الوطنية للمؤهلات وضمان جودة التعليم والتدريب:⁴⁵

هيئة ضمان الجودة هي هيئة مستقلة تم انشائها بموجب المرسوم الملكي رقم 32 لسنة 2008م لضمان جودة التعليم وتكون مهمتها مراقبة

⁴⁵ . هيئة ضمان جودة التعليم. (2013). <http://www.qaa.bh>

أداء جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية وتشجيع الجودة والتميز في جميع مراحل النظام التعليمي في مملكة البحرين، وتتركز مسؤولية الهيئة في إجراء عمليات مراجعة منتظمة لأداء المدارس ومؤسسات التعليم الفني والمهني وكذلك مراجعة جودة أداء مؤسسات التعليم العالي وإدارة الامتحانات، كما تتولى مسؤولية إدارة الاطار الوطني للمؤهلات وتسكين المؤهلات الوطنية وما إلى ذلك.

ثالثاً - المملكة العربية السعودية:

تعد المملكة العربية السعودية أكبر دول الخليج حيث تحتل حوالي 80% من شبه جزيرة العرب، وتبلغ مساحتها 2.000.000 كيلومتر مربع.⁴⁶ ويمتد ساحلها الغربي حوالي 1.800 كيلومتر، أما الساحل الشرقي فيمتد 500 كيلومتر ويتراوح سطح أرض المملكة العربية السعودية بين مناطق جبلية عالية في منطقة الجنوب الغربي وأودية واسعة في نجد.

تتألف المملكة العربية السعودية من 13 منطقة إدارية كل منطقة منها تضم عدداً من المحافظات، ويوجد بالمملكة عدد 43 محافظة فئة (أ) و 61 محافظة فئة (ب). ويبلغ عدد سكان المملكة 28 مليون نسمة حسب احصائيات 2010م، ويعد معدل النمو السكاني الأعلى على مستوى العالم (2.4%). كما تبلغ نسبة الوافدين (غير المواطنين) ثلث سكان المملكة تقريباً. كما يعد المجتمع السعودي مجتمعاً شاباً حيث أن (55%) من السكان هم أقل من 19 سنة. بينما يتركز (50%) من السكان في منطقتي الرياض ومكة المكرمة.

⁴⁶ المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي. المملكة العربية السعودية. (نوفمبر 2014م).
<http://www.gccstat.org/gccar/statistics-country.html?cid=ksa>

الاقتصاد وسوق العمل:

يعد الاقتصاد السعودي الاكبر على مستوى المنطقة حيث تم تصنيف المملكة كواحدة من أكبر 20 اقتصاداً في العالم حيث بلغ الناتج المحلي الإجمالي في عام 2012م حوالي 577 مليار دولار (بالأسعار الجارية). ويبلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي 21000 دولار. ويساهم القطاع النفطي بحوالي (61%) في الناتج المحلي الإجمالي.

كما تحتل المملكة المرتبة العاشرة بين أكبر المصدرين للسلع في العالم والمرتبة الحادي والعشرين بين أكبر المستوردين للسلع في العالم (باستثناء التجارة البينية لدول الاتحاد الأوروبي) والمرتبة العشرين بين أكبر المستوردين للخدمات في العالم والمرتبة السابعة في مؤشر تنمية تجارة التجزئة العالمية. وتحتل المملكة المرتبة الأولى عالمياً في احتياطي البترول وإنتاجه وتصديره والمرتبة الرابعة عالمياً من حيث احتياطي الغاز. كما تعد المملكة أكبر منتج للبتروكيماويات في العالم العربي. واحتلت المركز الحادي عشر عالمياً بين الدول التي تتمتع بسهولة أداء الأعمال. كما احتلت المملكة المركز التاسع عالمياً من حيث الاستقرار الاقتصادي.

وحسب بحث القوى العاملة الصادر عن مصلحة الاحصاءات العامة بالمملكة للعام 1434هـ الدورة الاولى، يبلغ عدد القوى العاملة بالمملكة (11.286.744) عامل وعاملة، منهم (5.260.161) مواطن سعودي. ويبلغ عدد المشتغلين من إجمالي عدد القوى العاملة (10.634.733) عامل وعاملة حيث يبلغ عدد المتعطلين عن العمل (652.011) عامل وعاملة. ويتركز غالبية العمالة غير السعودية بالقطاع الخاص حيث تبلغ

نسبة الأجانب العاملين بالقطاع الخاص أكثر من (86%) من إجمالي عدد العاملين بهذا القطاع والبالغ عددهم (8.486.533) عامل وعاملة.⁴⁷

مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل وربطه بمدخلات منظومة التعليم والتدريب:⁴⁸

لحد من البطالة والتقليل من العمالة الوافدة قامت وزارة العمل السعودية في السنوات الاخيرة بجهود ماضية لتوطين وسعودة الوظائف في القطاع الخاص، أنثرت عن توظيف أكثر من نصف مليون شاب وشابة في القطاع الخاص خلال العامين الماضيين. فقد أصدرت الوزارة العديد من القرارات وقامت بتنفيذ العديد من البرامج والمبادرات خلال الفترة الماضية، واستهدفت جميعها تعزيز نسب التوطين والسعودة في مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية، باعتبارها تصب في نهاية المطاف في القضاء على البطالة بين الشباب من الجنسين من جهة، وكونها تعمل على القضاء على أحد التشوهات الهيكلية الرئيسة التي ظلت تعانيها أسواق العمل فترة طويلة من الوقت، المتمثلة في تجاوز أعداد العمالة الأجنبية في سوق العمل النسب المعقولة والمقبولة اقتصادياً، وبالذات في سوق مثل السوق السعودية واقتصاد مثل اقتصاد المملكة الذي يعاني معدلات بطالة مرتفعة بين السعوديين في حدود معدل عام بلغ (12.1%)، الذي يمثل أكثر من ضعف المعدل المسموح به من قبل منظمة العمل الدولية.



⁴⁷ . مصلحة الاحصاءات العامة بالمملكة <http://www.ods.gov.sa>

⁴⁸ . وزارة العمل . المملكة العربية السعودية <http://www.mol.gov.sa>

شكل رقم (4) مبادرة نطاقات

مبادرة نطاقات: ⁴⁹

من بين مبادرات التوطين والسعودة التي اتخذتها وزارة العمل، مبادرة نطاقات التي تهدف إلى تعزيز نسب السعودة في المنشآت والقطاعات والأنشطة الاقتصادية المختلفة بأسلوب يعكس الواقع الحالي لنسب السعودة في تلك القطاعات، وبحيث لا يحدث نتيجة لفرض تلك النسب الإضرار بالحركة الانتاجية للقطاع أو النشاط الاقتصادي. ويعد برنامج نطاقات أبرز البرامج الموجهة للمؤسسات للزيادة من أعداد السعوديين فيها. وبغية التأكد من التزام منشآت القطاع الخاص بتطبيق نسب السعودة المفروضة عليها، تم حرمان المنشآت المخالفة لنسب السعودة من العديد من المزايا والتسهيلات والمحفزات التي تحصل عليها المؤسسات التي تمكنت من تحقيق نسب السعودة المستهدفة، بحيث يصعب على المنشآت المخالفة تسير دفة تعاملاتها المالية والتجارية اليومية للحد الذي يمكن أن يخرجها من السوق. وعلى العكس من ذلك تماماً فإن المنشآت الملتزمة بتطبيق نسب السعودة، تحصل على العديد من التسهيلات والمحفزات، التي تسهل

⁴⁹ . وزارة العمل . المملكة العربية السعودية . <http://www.mol.gov.sa>

لها تعاملاتها المالية والتجارية بما في ذلك معاملاتها العمالية ويحقق لها المرونة الكافية لتحقيق مستويات نمو متصاعدة في مجال عملها.

وبرنامج نطاقات يقيّم أداء المنشآت ويصنفها إلى أربع درجات (ممتاز/أخضر/أصفر/أحمر) حسب تفاوتها في مقدار توظيفها للوظائف. بحيث يكافئ النطاقين الممتاز والأخضر الأعلى توطيئاً ويتعامل بحزم مع الأحمر الأقل توطيئاً ويعطي مهلة أطول للمنشآت في النطاق الأصفر فيصبح بذلك توطيئ الوظائف ميزة جديدة تسعى إليها المنشآت للتميز والتنافس. علماً بأن تقييم المنشأة يتم من خلال مقارنة أداءها بالتوطيئ بمثيلاتها الأخرى في نفس النشاط والحجم، فهو يقسم السوق إلى (45) نشاط، وكل نشاط إلى (5) أحجام فتكون لدينا (225) فئة، تتألف كل فئة من مجموعة منشآت تتشابه في الحجم والنشاط مما يجعل تقييمها مقارنة بمثيلاتها وتصنيفها إلى نطاقات (ممتاز وأخضر وأصفر وأحمر) معياراً منصفاً لغالبية المنشآت. ومن المتوقع أن يساعد برنامج نطاقات على سعادة الوظائف والحد من البطالة بين المواطنين، إذ يقوم برنامج نطاقات بتوجيه إصدار التأشيرات الجديدة لكيانات النطاقين الأخضر والبلاتيني التي تتميز بنسب توطيئ عالية. كما أنه يساعد على ردم الفجوة في الميزة التنافسية بين الباحثين عن عمل من المواطنين والوافدين من خلال رفع تكلفة العمالة الوافدة. كما أن النظام سيحفظ حقوق العاملين السعوديين بتسجيلهم في التأمينات الاجتماعية نظراً لأن احتساب أي عامل في متوسط نسبة التوطيئ سيكون مبنياً على بيانات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المرتبطة إلكترونياً مع الوزارة.

برنامج حافز: 50

⁵⁰ . وزارة العمل . المملكة العربية السعودية . <http://www.mol.gov.sa>

ومن بين المبادرات أيضاً التي أطلقتها وزارة العمل لدعم الباحثين عن عمل وتعزيز فرص حصولهم على الوظائف المناسبة، برنامج "حافز" الذي لا يقتصر فقط على تقديم إعانة مالية شهرية، بل أنه يوفر إلى جانب الإعانة المالية الشهرية، العديد من برامج التدريب والتأهيل، التي تساعد على صقل خبرات الشباب من الجنسين الجادين في البحث عن العمل، بحيث يتمكنون من الدخول إلى معترك الحياة وخوض تجربة الدخول إلى سوق العمل بتخصصات علمية ومؤهلات عملية ملائمة للسوق. وتبلغ قيمة الإعانة (2,000) ريال شهرياً لمدة اثني عشر شهراً هجرياً، طالما توافرت جميع ضوابط الاستحقاق.

برنامج طاقات: ⁵¹

وهي عبارة عن مراكز حديثه متخصصة في مجال تنمية الموارد البشرية تدار من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية بالتعاون مع شركات توظيف عالمية. وتقوم هذه المراكز بمساعدة طالبي العمل من السعوديين على الاستفادة من العديد من البرامج التدريبية وإيجاد فرص وظيفية. حيث تتولى مراكز طاقات استقبال جميع الباحثين عن العمل المسجلين في برنامج "حافز" (العرض)، وتقديم لهم خدمات التوظيف والإحلال بشكل احترافي ومتطور من خلال استخدام أدوات التقييم والقياس للمؤهلات والمهارات والقدرات، ثم الإرشاد المهني والتدريب الموجه للمواءمة بين احتياجات الفرصة الوظيفية ومواصفات شغلها المتوفرة لدى طالبي العمل. وفي جانب (الطلب)، يتوفر لدى مراكز طاقات احتياجات منشآت القطاع الخاص من الفرص الوظيفية المتاحة وفقاً لمقدرتها على شغل هذه الفرص الوظيفية بما يلائمها من كفاءات وطنية. حيث تتولى تلك المراكز التنسيق مع منشآت

⁵¹ . وزارة العمل . المملكة العربية السعودية . <http://www.mol.gov.sa>

القطاع الخاص بتحديد مواصفات شغل تلك الفرص الوظيفية ومتطلباتها والزمن المحدد لشغلها ومن ثم السعي لتوفير الكفاءات الوطنية لتلك المتطلبات.

وتقوم مراكز طاقات للتوظيف بمساعدة الباحثين عن عمل من خلال تقييم قدراتهم وتحديد نقاط القوة المتوفرة لديهم وذلك لتحديد مجالات العمل المناسبة لهم. وتتولى هذه المراكز تقديم الخدمات وفقاً لاحتياج طالبي العمل حيث أنها تقدم خدمات التقييم والقياس الأولية من خلال خدمة الانترنت وعبر موقع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) بما فيها التدريب الالكتروني. أما خدمات تقييم وقياس القدرات والإرشاد المهني والتدريب الموجه فنتم في المراكز من خلال مرشدين وأخصائيين ذوي كفاءة عالية. وعند احتياج طالبي العمل لأي برامج تدريبية تأهيلية أخرى يتم التنسيق مع الجهات ذات العلاقة وتوجيههم إلى جهات خارجية مختصة في التدريب والتأهيل كل حسب احتياجه وفقاً للوظيفة الملائمة ومن ثم تتم المتابعة لتحقيق متطلبات منشآت القطاع الخاص من الكفاءات الوطنية الملائمة. وتقدم جميع هذه الخدمات مجاناً ويتمويل من (هدف).

ولتحقيق أكثر فائدة لطالبي العمل يتم وضع خطة تطويرية للمهارات والقدرات المطلوبة من خلال الأخصائيين ومشرفي الإرشاد المهني والتوظيف المتواجدين في تلك المراكز، حيث صممت هذه الخطط بصورة ملائمة للفروق الفردية بعد الانتهاء من مرحلة التقييم الأولي لطالب العمل. وتشتمل خطة التطوير على إكساب طالب العمل العديد من المهارات

الأولية منها على سبيل المثال كتابة السيرة الذاتية، والإعداد لاجتياز المقابلات الشخصية والعديد من مهارات الاتصال والعلاقات مع الآخرين.

كما لا يقتصر دور مراكز طاقات على التوظيف بل وتتابع أيضاً خدمات ما بعد التوظيف حيث يمكن مساعدة الباحث عن عمل بعد توظيفه عن طريق تقديم استشارات خاصة بالسلوك الوظيفي والتطور المهني بالإضافة إلى الكثير من الخدمات الأخرى.
مبادرات أخرى:

لرفع من نسب التوطين والسعودة، اعتمدت وزارة العمل أيضاً مجموعة من الحلول بعيدة وقصيرة المدى للتوظيف، حيث تمثلت الحلول قصيرة الأجل في وضع سياسات تسهيل إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة، بينما تمثلت السياسات طويلة الأجل في التنسيق بين الجهات الحكومية المختلفة ذات العلاقة للرفع من مستويات التأهيل العلمي والتقني والمهاري للشباب، إضافة إلى موازنة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل. ومن بين المبادرات أيضاً، التي استهدفت الارتقاء بأداء سوق العمل، تطوير آليات الرقابة والتفتيش على السوق، ومكافحة ظاهرة التستر التجاري وترحيل المخالفين، وتصحيح الوضع التنافسي، وتطوير أنظمة التحويلات المالية، وحماية الأجور، ورفع تكلفة العمالة الوافدة، بحيث تتساوى مع تكلفة العمالة الوطنية، وتصبح بالتالي العمالة الوطنية الخيار الأفضل لرجال الأعمال، ولا سيما لو تم الرفع من كفاءتها ومن مهاراتها الأساسية.

التعليم والتدريب في المملكة:

تعود بداية التعليم في السعودية رسمياً إلى عام 1932م، وقبل ذلك كانت محدودة على ما يسمى الكتاتيب. حالياً، يبدأ التعليم العام في السعودية من التعليم الابتدائي مروراً بالمتوسطة حتى التعليم الثانوي وهي متاحة لجميع المقيمين في المملكة العربية السعودية. ومع ازدهار الحياة الاجتماعية والاقتصادية في المملكة أصبح التعليم إجبارياً للمراحل الابتدائية.

ويشرف على التعليم والتدريب بالمملكة ثلاثة جهات حكومية هي وزارة التربية والتعليم ووزارة التعلم العالي والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

التعليم العام:⁵²

تشرف وزارة التربية والتعليم على التعليم العام بجميع مراحلها حيث تشير احصائيات الوزارة لعام 2012م إلى أن عدد الطلاب والطالبات بلغ (4.918.577) طالباً وطالبة، كما بلغ عدد المعلمين والمعلمات (460.610) معلماً ومعلمة، وبلغ عدد المدارس (26.934) مدرسة.

ويشرف على التخطيط للتعليم العام مجلس أعلى للتعليم يرأسه خادم الحرمين الشريفين ويضم في عضويته الوزراء المعنيين بالتعليم وسوق العمل. وتقوم وزارة التخطيط والاقتصاد بوضع خطة خمسية للتعليم العام

⁵² . وزارة التربية والتعليم. المملكة العربية السعودية. <http://www.moe.gov.sa>.

في ضوء الخطط الخمسية للدولة. حيث تم تقديم خطة عشرية للتعليم بدأت من 2004م وتنتهي في عام 2014م. ولإشراف على جودة التعليم العام تم في عام 2012م إنشاء هيئة تقويم التعليم العام ذات شخصية اعتبارية مستقلة تتمتع بالاستقلال المالي والإداري، وترتبط برئيس المجلس الأعلى للتعليم خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود - حفظه الله -. وقد نص قرار انشائها أن للهيئة مجلس إدارة يشكل من محافظ الهيئة (رئيساً) وممثل عن كل من وزارة التربية والتعليم والهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي والمركز الوطني للقياس والتقويم في وزارة التعليم العالي والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني والجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية وأربعة من الخبراء في مجال نشاط الهيئة وممثل عن القطاع الخاص. ويهدف إنشاء هيئة تقويم التعليم العام من أجل العمل على تجويد التعليم العام في المملكة والرقى به إلى مستويات عالمية منافسة من خلال التشخيص والتقويم ومن ثم تنفيذ المبادرات اللازمة، حيث ستعمل على تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في المؤسسات التعليمية، وقياس الأداء وتطبيق معايير الجودة التعليمية. وتتولى الهيئة عدداً من المهمات والاختصاصات ومن بينها:

- 1- بناء نظام للتقويم ولضمان جودة التعليم العام، يتضمن المعايير والمؤشرات الأساسية، وإطاراً وطنياً لمؤهلات التعليم العام وجميع ما يتعلق بذلك من إجراءات ونماذج.
- 2- تقويم أداء المدارس الحكومية والأهلية واعتمادها بشكل دوري بناء على معايير الهيئة، سواء تم ذلك من قبل الهيئة أو بالتعاقد أو التعاون مع المنشآت المختصة في مجال التقويم والاعتماد.
- 3- بناء الاختبارات الوطنية المقننة لكل مرحلة دراسية.

التعليم العالي: 53

تشرف وزارة التعليم العالي على التعليم العالي بالمملكة حيث يصل عدد الجامعات السعودية إلى (25) جامعة حكومية يبلغ عدد طلابها حسب احصائيات 2012م (1.058.155) طالب وطالبة. كما تشرف على (33) جامعة وكلية أهلية يبلغ عدد طلابها (58.628) طالب وطالبة.

ويشرف على سياسة التعليم الاعلى مجلس أعلى للتعليم العالي يرأسه خادم الحرمين الشريفين. كما تقوم وزارة التخطيط والاقتصاد بالتخطيط للتعليم العالي من خلال الخطط الخمسية للدولة. وقد تم إنشاء الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي لتعمل على التحسين المستدام للجودة في كل قطاعات التعليم فوق الثانوي في المملكة العربية السعودية. وتعمل الهيئة على تقويم جودة مؤسسات التعليم فوق الثانوي، والبرامج التي تقدمها هذه المؤسسات، وذلك من أجل ضمان تحقيقها لأعلى المعايير العالمية في الجوانب التالية:

- جودة حصيلة تعلم الطلبة.
- جودة الإدارة والخدمات المساندة المتوفرة داخل المؤسسات التعليمية.

⁵³ . وزارة التعليم العالي. المملكة العربية السعودية. <http://www.mohe.gov.sa/ar/default.aspx>

- إسهامات مؤسسات التعليم فوق الثانوي في البحث العلمي وفيما تقدمه للمجتمع الذي تعمل به.
التدريب التقني والمهني:⁵⁴

يمثل التدريب التقني والمهني قطاعاً مهماً بالمملكة العربية السعودية حيث تعد المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الجهة المسؤولة عن هذا القطاع، من أكبر مؤسسات التدريب بالعالم حيث بلغ عدد خريجها للعام 2013م أكثر من (75.000) خريج. كما حققت المملكة مركزاً متقدماً في جودة أداء التدريب التقني والمهني على مستوى العالم طبقاً لمؤشر الأداء للتعليم والتدريب التقني والمهني الصادر عن مجموعة بوسطن الاستشارية للعام 2013م، متفوقاً في ذلك على دول ذات تاريخ وعمق في تجربتها التعليمية والتدريبية.

وتمتلك المملكة تاريخاً طويلاً وامتيزاً في هذا المجال فقد تم إنشاء أول معهد تدريب صناعي بالمملكة في عام 1369هـ تحت مسمى (المدرسة الصناعية). وأصبح التدريب التقني والمهني بعد ذلك موزعاً بين ثلاث جهات حكومية، فوزارة المعارف (التربية والتعليم) كان يتبعها التعليم الفني الثانوي، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية كان يتبعها مراكز التدريب المهني، ووزارة الشؤون البلدية والقروية وكان يتبعها معاهد المساعدين الفنيين.

⁵⁴ . التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للعام (1433).

ولتوحيد الجهود تحت منظومة واحدة من حيث الحاكمة والادارة، فقد تم في عام 1400هـ إنشاء مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة أطلق عليها "المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني" لتتولى كافة المهام المتعلقة بإعداد وتأهيل الكوادر الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وعلى جميع مستويات التدريب. وفي 1428هـ تم إعادة تنظيم المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بما في ذلك تعديل اسمها ليصبح (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني).

واستمرت المؤسسة في تطوير أعمالها وتطوير برامجها التدريبية للتركيز على تنمية المهارات وكفاية التشغيل، فبدأت تفعيل التشغيل الذاتي لوحدها التدريبية القائمة، من خلال إعطائها مزيداً من الصلاحيات للاستفادة المثلى من الموارد البشرية والمالية المتاحة. كما اهتمت بقياس جودة المخرجات من خلال تأسيس المركز الوطني للتقويم والاعتماد المهني (المقاييس السعودية للمهارات) الذي يهدف إلى تطوير معايير المهارات الوطنية وتطوير الاعتماد المؤسسي على جميع الوحدات التدريبية وتطبيق الاختبارات المعيارية على جميع الخريجين.

مبادرات التكامل بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني:

إن مشروع التكامل بين قطاعي التعليم العام والتدريب التقني والمهني يتناول المحاور التالية:

المحور الأول: مرونة وتكامل المسارات بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني.

ويتضمن هذا المحور عدة مبادرات منها ما يلي:

- تقديم مسارات دراسية مرنة تحقق التكامل بين مسارات الثانويات العامة والمعاهد الصناعية بالتنسيق مع هيئة تقويم التعليم والمقاييس السعودية للمهارات.
- إضافة مقررات مهنية اختيارية (شهادة مهنية) ضمن الخطة التعليمية بمسارات الثانوية العامة.
- تقديم برامج تدريب على رأس العمل بالتعاون مع الشركات الرائدة لتزويد الطلاب بالمهارات المهنية المؤهلة لسوق العمل.

المحور الثاني : ويتضمن هذا المحور عدة مبادرات منها ما يلي:

- تقديم برامج تدريبية الكترونية مواكبة لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل من خلال مشروع دروب.
- تقديم الشهادات المهنية والمعتمدة التي تثبت قدرات المستفيد العملية ومدى جاهزيته للعمل.
- تقديم برامج تدريبية الكترونية للمعلمين والقيادات التربوية ومنسوبي المجتمع المدرسي.

المحور الثالث: تهيئة وتنقيف طلاب التعليم العام حول الحياة العملية وسوق العمل.

ويتضمن هذا المحور عدة مبادرات منها ما يلي:

- تصميم وادراج مفاهيم تساعد في تهيئة الطلاب للعمل وتزويدهم بالمهارات الحياتية اللازمة للنجاح بالعمل في مراحل التعليم المتوسطة والثانوية.
- تصميم وتنفيذ منصة مشتركة للتنقيف والتوجيه والارشاد المهني.
- بناء استراتيجية اعلامية متكاملة لتحسين الصورة الذهنية عن العمل المهني والتواصل مع كافة أطراف العلاقة بالمجتمع المدرسي (طلاب - معلمين - قيادات - الأسر - المجتمع - الخ).
- تطوير مهارات المرشدين في المدارس ومعلمي المرحلة المتوسطة والثانوية لتقديم الاستشارات المهنية.
- تطوير مهارات المعلمين والقيادات التربوية بما يعزز دورهم في اكساب الطلاب المهارات والقيم اللازمة لتهيئتهم لسوق العمل.
- تصميم وتنفيذ برامج توجيه فردية وجماعية للطلاب تساعد على اختيار التخصصات التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم وبما يتوافق مع احتياجات التنمية وسوق العمل.
- تصميم وادراج مفاهيم ومهارات واتجاهات تعزز أهمية العمل المهني.

أهداف إنشاء المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

تقوم المؤسسة بتنفيذ البرامج المتصلة بالتدريب التقني والمهني الموجه للذكور والإناث في جميع مجالاته المختلفة كالصناعة والزراعة والتجارة، وكل ما يتصل بالتدريب التقني والمهني بمختلف أشكاله ومستوياته مثل التدريب التقني والمهني والتدريب على رأس العمل وغيره، إضافة إلى إجراء البحوث والدراسات المهنية لتطوير الأداء والكفاية الانتاجية للقوى العاملة الوطنية.

واشتمل مرسوم تنظيم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني الجديد في مادته الثالثة على أن المؤسسة تهدف إلى تنمية الموارد البشرية الوطنية من خلال التدريب بما يسهم في سد احتياجات سوق العمل من القوى البشرية المؤهلة، ولها في سبيل تحقيق ذلك دون حصر القيام بما يلي:

- إعداد السياسات والخطط العامة للتدريب ومراجعتها وتطويرها وفقاً لما تقتضيه خطط التنمية الوطنية.
- تأهيل المدربين التقنيين والمهنيين وتطويرهم.
- تصميم برامج التدريب وتنفيذها.
- الترخيص للقطاع الخاص بالتدريب والإشراف عليه، وتحديد معاييرها الفنية.
- عقد شراكات إستراتيجية مع مؤسسات التدريب في القطاعين العام والخاص لإدارة وحدات التدريب المختلفة وتشغيلها.
- مشاركة القطاعين العام والخاص في التدريب؛ لتوفير الموارد البشرية التقنية والمهنية المتخصصة.

- تقديم المشورة الفنية والمشورة الإدارية في مجال التدريب للقطاعين العام والخاص.
- إنشاء حاضنات تقنية ومهنية للتدريب.
- إجراء البحوث والدراسات في مجال التدريب.
- إنتاج وسائل التدريب وتقنياته وتطويرها.
- عقد المؤتمرات والندوات والحلقات والمشاركة فيها- داخل المملكة وخارجها- بعد استكمال الإجراءات النظامية اللازمة.
- الاشتراك في عضوية المنظمات والهيئات والمؤسسات الإقليمية والدولية المهتمة بالتدريب بعد استكمال الإجراءات النظامية اللازمة.
- تقديم مرئيات حيال الأنظمة واللوائح والقرارات ذات الصلة بالتدريب، واقتراح ما يلزم لتطويرها ورفعها أو إحالتها إلى الجهات المختصة وفق الطرق النظامية المتبعة.

الخطة الاستراتيجية للتدريب التقني والمهني بالمملكة:

تعمل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وفقاً للخطة الوطنية للتدريب التقني والمهني (من 2008-2030) والتي تضمنت الرسالة والأهداف الإستراتيجية التالية:

- استيعاب عدد أكبر من الراغبين في التدريب التقني والمهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة.
- تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي.

- تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على عمل مناسب في سوق العمل الحر.
- القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات استناداً على الأبحاث والدراسات التطبيقية.
- بناء شراكات إستراتيجية مع قطاعات العمل لتنفيذ برامج تقنية مهنية.
- نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة.
- إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني الأهلي.
- توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية والتدريبية الوطنية.
- التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية والمشاركة في برامج نقل التقنية وتطويرها.

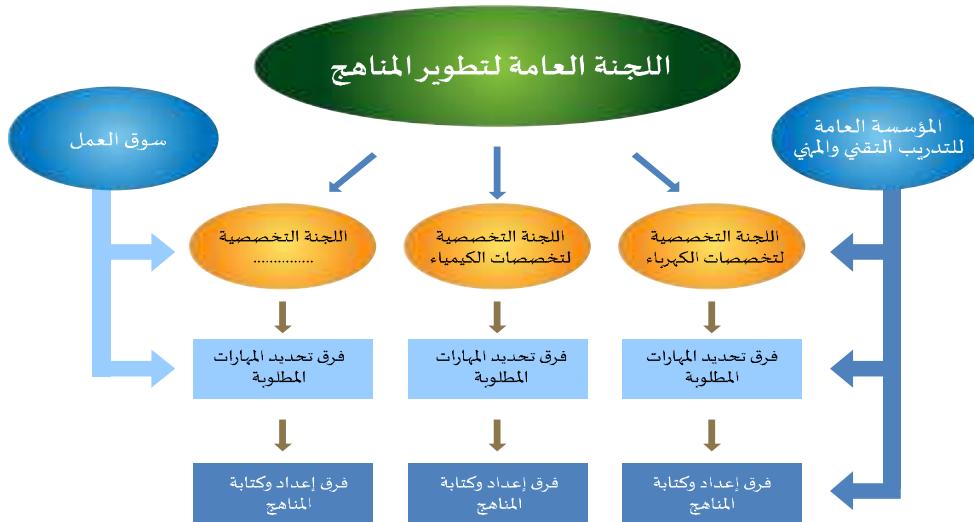
55 المعايير المهنية الوطنية:

اهتمت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بتطوير برامجها وخططها التدريبية بما يحقق موازنة مخرجات وحداتها التدريبية مع احتياجات سوق العمل باعتبار ذلك عنصراً أساسياً لمتطلبات التنمية . ولضمان مسايرة برامجها للتقدم الملموس في قطاع الأعمال ولضمان إكساب المتدرب المهارات التقنية والمهنية التي تمكنه من التعامل مع سوق العمل عملت المؤسسة على إعداد معايير المهارات المهنية والوطنية والبرامج

⁵⁵ . التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للعام (1433).

والحقائب التدريبية حيث توصلت المؤسسة من خلال اتفاقيات التعاون الفنية مع عدد من الدول المتقدمة واستطلاع آراء أرباب العمل في القطاع الخاص إلى تحديد نوعية المهارات والتخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل. وقامت المؤسسة بإعداد المعايير المهنية الوطنية لجميع المهن التي تتدرج ضمن مهامها. وقد تم الإنتهاء من بناء أكثر من 270 معياراً مهنياً وتأليف وتعديل ومراجعة 791 حقيبة تدريبية لمختلف برامج المؤسسة التدريبية. وفي إطار التطوير والمراجعة المستمرة للخطط التدريبية لمواكبة الاحتياجات المستجدة في أساليب العمل والانتاج تجري المؤسسة حالياً مع الجهات الاستشارية تقييماً شاملاً لجميع الخطط التدريبية لبرامج الكليات التقنية والمعاهد المهنية الصناعية، وبناء على هذا التقييم والمراجعة للخطط التدريبية سيتم تأليف وتعديل ومراجعة الحقائب التدريبية بما يتلاءم وتلك الخطط الجديدة التي تم تطبيقها.

إعداد الحقائب التدريبية



شكل رقم (5): اعداد الحقائق التدريبية

أنماط التدريب بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:

تقدم المؤسسة العامة للتدريب التقني أنماطاً مختلفة من التدريب لتناسب مع احتياجات سوق العمل وهذه الأنماط على النحو التالي:

أولاً - التدريب التقني والمهني الحكومي:

وهي البرامج الرئيسية للمؤسسة والتي تنفذها مباشرة حسب مستويات التأهيل والتدريب وهي على النحو التالي:

أ. الكليات التقنية للبنين:

الكليات التقنية تقدم برامج تدريبية تطبيقية لحملة الشهادة الثانوية أو ما يعادلها بقسميها العلمي والأدبي لاستيعاب شريحة من هؤلاء الخريجين بهدف تأهيلهم في التخصصات المهنية والتقنية، حيث يحصل المتخرج على شهادة دبلوم متوسط (مساعد مهندس في أحد التخصصات التقنية، مساعد إداري في أحد التخصصات الإدارية والمالية والأعمال). كما تقدم الكليات التقنية أيضاً برنامج البكالوريوس التطبيقي (سنتين بعد الدبلوم). ويبلغ عدد الكليات التقنية حتى عام 1434/1435هـ (36) كلية تقنية ويبلغ عدد المتدربين فيها (113.784) متدرِّباً.

والكليات التقنية تأخذ بالنظام الثلاثي حيث ينقسم العام التدريبي إلى ثلاثة فصول مدة كل فصل ثلاثة عشر أسبوعاً ويتطلب تخرج المتدرب

في مرحلة الدبلوم اجتياز ما بين 64 إلى 75 وحدة تدريبية (يعتمد ذلك على التخصص) بالإضافة إلى فصل للتدريب التعاوني. وفي مرحلة البكالوريوس التطبيقي يتطلب اجتياز (75) وحدة تدريبية إضافة إلى (12) وحدة تدريبية تأهيلية في اللغة الإنجليزية يشترط اجتيازها خلال فصل تدريبي بمتوسط لا يقل عن 70%، وذلك وفقاً للخطة التدريبية التي يقرها مجلس الكليات التقنية.

ويشمل برنامج الدبلوم في الكليات التقنية التخصصات التالية: التقنية الكهربائية- التقنية الميكانيكية- التقنية الكيميائية- التقنية الإدارية- تقنية الحاسب- التقنية الإلكترونية- تقنية الفنادق والسياحة - تقنية الاتصالات - تقنية صحة البيئة - تقنية تصنيع غذائي.

ب. الكليات التقنية للبنات:

هي كليات مناظرة للكليات التقنية الخاصة بالبنين والمعاهد الثانوية الصناعية تقدم التدريب التقني ما فوق الثانوي والتدريب المهني ما دون الثانوي للبنات. وتقوم المؤسسة حالياً بتشغيل (18) كلية تقنية للبنات يتم التدريب في ثمانية أقسام تقنية تشمل (23) مهنة ويبلغ عدد المتدربات حسب العام 1435/1434 ما مجموعه (14189) متدربة. وستبدأ المؤسسة تقديم التدريب المهني للبنات ما دون الثانوي عند إنتهاء تنفيذ مباني ومنشآت المعاهد النموذجية.

جدول رقم (2)
مجالات وتخصصات التدريب التقني للبنات - السعودية

م	القسم	التخصص
1	تقنية حاسب آلي	دعم فني
2		شبكات
3		برمجة
4		تطبيقات مكتبية
5		تصميم رسومات
6		تصميم صفحات أنترنت
7	تقنية إدارية	إدارة مكتبية
8		محاسبة
9		إدارة المنشآت الصغيرة
10	تقنية غذائية	التصنيع الغذائي للأفراد
11	تقنية إلكترونية	صيانة أجهزة وآلات مكتبية
12	تقنية تصوير	تصوير فوتوغرافي
13	تقنية تزيين نسائي	قص وتسريح شعر
14		صبغ الشعر
15		العناية بالأظافر وطلائها
16		العناية بالبشرة
17	تقنية خياطة	تفصيل
18		خياطة
19		شك وتطريز
20		تريكو
21	تقنية ذهب ومجوهرات	صياغة الذهب
22		صناعة المجوهرات
23		تصميم الحلي

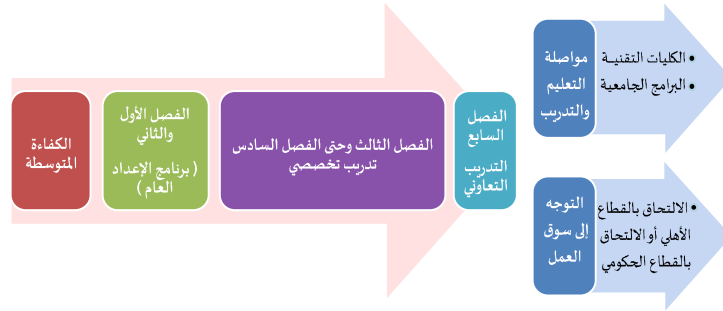
ج- المعاهد الصناعية الثانوية:

هي معاهد تدريبية متاحة لخريجي الثالث متوسط وتقدم شهادة الثانوية الصناعية في تخصصات مهنية متنوعة. كما تقدم مسارات تدريبية لطلاب الصف الأول والثاني الثانوي في المرحلة الثانوية (العلمي والأدبي) في المعاهد الصناعية الثانوية أو معاهد العمارة والتشييد الثانوية مع احتساب ما اجتازوه في الثانوية العامة والتركيز على مسار الثانوية الصناعية والعمارة والتشييد بعد المرحلة المتوسطة والحصول على شهادة "دبلوم المعهد الصناعي الثانوي المطور" أو شهادة "دبلوم معهد العمارة والتشييد الثانوي المطور". ويبلغ عدد المعاهد الثانوية الصناعية حالياً (72) معهداً تزداد شهرياً بمعدل معهدين ليصل عددها إلى أكثر من (170) معهداً خلال الست سنوات القادمة.

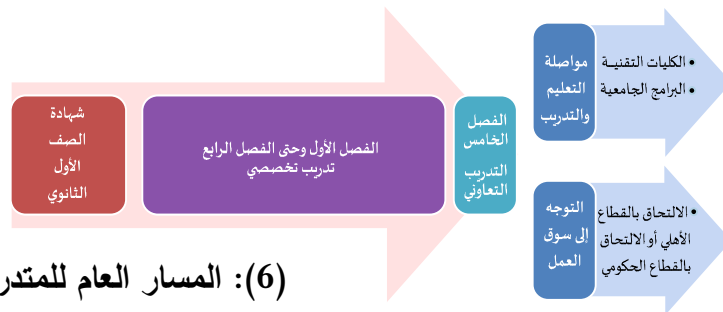
وتقدم تلك المعاهد برامج تدريبية مدتها سبعة فصول تدريبية ثلثية للحاصلين على شهادة الكفاءة المتوسطة، وخمسة فصول تدريبية ثلثية للحاصلين على شهادة الصف الأول أو الثاني الثانوي، أحدها يخصص للتطبيق الميداني بما يتوافق مع مستويات التدريب والتأهيل؛ وفقاً لنظام المؤهلات المهنية السعودية (في أكثر من 25 تخصصاً مهنيّاً وتقنيّاً مثل: الكهرباء، والميكانيكا، والإلكترونيات، والحاسب، والسيارات، واللحام، والتبريد والتكييف..). وتمنح شهادة دبلوم المعهد الصناعي الثانوي المطور أو شهادة دبلوم معهد العمارة والتشييد الثانوي المطور. ويمكن لهذه المعاهد استقبال وقبول حوالي (20) ألف طالب سنوياً (10% من طلاب المرحلة الثانوية) في المرحلة الحالية لترتفع إلى حوالي (50) ألف طالب سنوياً خلال (8) سنوات (30% من

طلاب المرحلة الثانوية). وسيتم دعم هذا التوجه بإعطاء الأولوية لخريجي هذا المسار الجديد للالتحاق بالكليات التقنية. وبلغ عدد المتدربين خلال العام 1434/1435هـ في المعاهد الثانوية الصناعية (72) معهداً أكثر من (19779) متدرباً.

المسار العام للمتدرب الملتحق ببرامج المعاهد الصناعية الثانوية أو معاهد العمارة والتشييد الثانوية بعد الكفاءة المتوسطة



المسار العام للمتدرب الملتحق ببرامج المعاهد الصناعية الثانوية أو معاهد العمارة والتشييد الثانوية بعد أول ثانوي أو ثاني ثانوي



(6): المسار العام للمتدربين
المعاهد الصناعية والعمارة والتشييد

شكل رقم
ببرامج

ثانياً - البرامج التدريبية الحكومية المشتركة:

هي البرامج التدريبية التي تشارك المؤسسة في تنفيذها بالتعاون مع الجهات الحكومية الأخرى حيث تتولى المؤسسة مهام الإشراف وتنفيذ البرامج التدريبية في المجالات التقنية والمهنية مع توفير متطلباتها من الموارد البشرية والتجهيزات والخطط والحقائب التدريبية على أن تقوم الجهات الحكومية بتوفير المقر. وهذه البرامج على النحو التالي:

أ- معاهد التدريب العسكري المهني:

تهدف معاهد التدريب المهني المنضوية تحت مظلة برنامج التدريب العسكري المهني الذي يقوم على التعاون بين المؤسسة والقطاعات العسكرية إلى تقديم تدريب متخصص يمزج بين التدريب المهني والتأهيل العسكري. وبعد برنامج التدريب العسكري المهني أحد الأنماط التدريبية المحدثة من حيث الفكرة وآلية التطبيق؛ فهو يتمثل في تقديم التدريب التقني للشباب في بيئة عسكرية يُعتبر الإنضباط والدقة والالتزام أهم مقوماتها. ويهدف البرنامج إلى تهيئة وإعداد برامج تدريبية جديدة تُسهم في استيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب السعودي، وتنمية الوعي لديهم بأهمية العمل المهني وفائدته المادية والمعنوية للفرد والمجتمع.

❖ الأطراف المشاركة في برنامج التدريب العسكري المهني:

1. رئاسة الحرس الوطني.
2. وزارة الداخلية.
3. وزارة الدفاع والطيران.
4. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

وتبلغ الطاقة الاستيعابية القصوى للبرنامج (10,000) متدرب، ويتم التدريب بالبرنامج لمدة (11) شهراً أي ما يعادل (45) أسبوعاً تدريبياً خلاف فترتي التسجيل والاختبارات النهائية، وتبدأ بالتدريب العسكري والإعداد العام لمدة (15) أسبوعاً، ومن ثم يُجرى اختبار قدرات لتحديد المهنة المناسبة لكل متدرب، وبعد ذلك تأتي فترة التدريب المهني على مختلف التخصصات المتوفرة بواقع (30) أسبوعاً مقسمة فصلين تدريبيين مدة كل منهما (15) أسبوعاً، إضافة إلى التدريب العسكري الأساسي بمعدل ساعتين يومياً. ويؤهل البرنامج على دبلوم تقني (سنة واحدة) تؤهله للعمل بالقطاع العسكري أو أحد الوظائف الأخرى بسوق العمل.

ب- المعاهد الصناعية المهنية بالسجون:

تشرف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني على التدريب المهني في السجون بالتعاون مع وزارة الداخلية حيث تم إنشاء عدد من المعاهد المهنية داخل السجون؛ لتدريب النزلاء في دورات مهنية متخصصة مماثلة لبرامج معاهد التدريب المهني. يهدف برنامج التدريب المهني في السجون إلى إكساب النزيل المتدرب المهارات العملية التخصصية لإعداده وتأهيله للعودة إلى المجتمع- بعد انتهاء محكوميته- عنصراً فاعلاً ومنتجاً، ولتحقيق ذلك يلزم توفير البيئة التدريبية الفاعلة المستوفية لعناصر العملية التدريبية والمتمثلة في المبنى والتجهيز والمدرّب والمنهج، ويدرب في مراكز التدريب بالسجون عدد من المهن والتخصصات (الكهرباء، التمديدات

الصحية، حاسب آلي، خياطة، حلاقة، نجارة، سمكرة ودهان، إلكترونيات، سيارات، تبريد وتكييف، لحام) بالإضافة إلى مهن أخرى تدرج حسب الإمكانيات بين وقت وآخر.

ثانياً - التدريب التقني والمهني المشترك مع القطاع الخاص:⁵⁶

هي البرامج التي تشترك المؤسسة في تنفيذها والإشراف عليها مع القطاع الخاص، وتتمثل فيما يلي:

أ- معاهد ومراكز التدريب الأهلية:

هي معاهد التدريب الخاصة - غير الحكومية - التي ينشئها القطاع الخاص بغرض تقديم برامج تدريبية تقنية ومهنية ربحية، وتقوم المؤسسة بإصدار الترخيص لها والإشراف عليها ودعمها مادياً ومعنوياً. تقدم معاهد ومراكز التدريب الأهلية دوراً رئيساً في توسيع أوعية التدريب وزيادة طاقته الاستيعابية. وتتولى المؤسسة الإشراف على هذه المعاهد وتدعمها وتوفر لها سبل النجاح وتخضع مخرجاتها للتقييم عن طريق اختبارات قياسية توضح مستوى القدرة مهارية عند المتخرج في نهاية البرنامج التدريبي وتقوم المؤسسة بالمصادقة على الشهادة واعتمادها. وبلغ عدد المعاهد الأهلية خلال العام 1433/1434هـ (1040) معهداً منها (648) معهداً للبنين و(392) معهداً للبنات التحق بها (70.000) متدرجا ومتدرية.

ب- معاهد التدريب المشتركة المتخصصة:

⁵⁶ . التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للعام (1433).

هي معاهد تدريب تقني متخصصة غير ربحية تتبنى المؤسسة إنشاءها وتشغيلها بشراكة استراتيجية مع القطاع الخاص. وتتولى المؤسسة بموجب تلك الشراكات إنشاء المعاهد، وتجهيزها بالتجهيزات الأساسية، ويشارك القطاع الخاص بالتشغيل، وتوفير المدربين المتميزين، والبرنامج التدريبي، كما يوفر القطاع الخاص تجهيزات تخصصية، ويستفيد من دعم صندوق الموارد البشرية. ويحصل المتدرب أثناء فترة التدريب على عدد من المزايا منها احتساب خدمته التدريبية من أول يوم توظيف وشهادة دبلوم عالٍ في التخصص، بالإضافة إلى شهادة عالمية مثل "NVQ Level 3" أو النظام الياباني "Level 4"، أو ما يوازيه من الأنظمة العالمية، كما يحصل المتدرب على مرتب شهري طوال فترة التدريب بتلك المعاهد.

ومن أهم معاهد الشراكات الاستراتيجية ما يلي:⁵⁷

1- المعهد العالي السعودي الياباني للسيارات:

تم إنشاء هذا المعهد في عام 1422هـ بشراكة بين المؤسسة واتحاد مصنعي السيارات في اليابان وموزعي السيارات اليابانية في المملكة. ويوفر المعهد مستوى تدريبياً تقنياً متقدماً للشباب السعودي الحاصل على الشهادة الثانوية العامة في مجال تقنية وصيانة السيارات اليابانية ويقوم المعهد بتخريج (200) شاب

⁵⁷ . التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للعام (1433).

سنوياً وتم خلال المشروع إيفاد أكثر من (18) خبيراً وتدريب (20) مختصاً من منسوبي المعهد في اليابان.

2- المعهد العالي للصناعات البلاستيكية:

تم إنشاء هذا المعهد بشراكة بين المؤسسة والشركة الشرقية للبتروكيماويات وشريكها الياباني - شركة إس بي دي سي. ويهدف إنشاء هذا المعهد إلى دعم المصانع المحلية في مجال البلاستيك من خلال توفير الأيدي العاملة الوطنية المؤهلة والمدربة على أحدث أجهزة التصنيع البلاستيكي وتوطين وظائف مشغلي مكائن تصنيع البلاستيك في المملكة، وتقدر الطاقة الاستيعابية للمعهد بـ (700) متدرجاً، بواقع (350) متدرب سنوياً وتبلغ مدة التدريب عامين مقسمين أربعة فصول دراسية، ويُمنح خريجوا المعهد شهادة الدبلوم في تصنيع البلاستيك.

3- المعهد السعودي التقني لخدمات البترول في الدمام:

تم إنشاء هذا المعهد بشراكة بين المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وشركة شيفرون الأمريكية حيث تم العمل على تشغيل المعهد من قبل الشركة العالمية البريطانية "TQ" والتي لديها الخبرة العالمية في خدمات البترول وسوف توفر الشركة البريطانية المدربين الأكفاء والمناهج الخاصة وفق المعايير الدولية والتي تمنح شهادة "NVQ Level 3" على النظام البريطاني وكذلك

توفر الأجهزة المتخصصة اللازمة للعملية التشغيلية، وتقدر الطاقة الاستيعابية بـ(800) متدرب.

4- معهد الإلكترونيات والأجهزة المنزلية في الدرعية:

تم إنشاء المعهد بشراكة بين المؤسسة والشركات الموزعة للأجهزة الإلكترونية والأجهزة المنزلية اليابانية في السوق السعودي وكذلك الشركات المصنعة في اليابان إذ أن الشركات اليابانية تقوم بالتشغيل بالشراكة مع الجامعات والكليات المتخصصة في الإلكترونيات والأجهزة المنزلية في اليابان. ويهدف المعهد إلى تزويد موزعي الاجهزة الالكترونية اليابانية بالأيدي الوطنية المدربة لصيانة تلك الاجهزة.

5- المعهد السعودي التقني للتعيين في مدينة عرعر:

قامت المؤسسة بالتعاون مع شركة معادن بإنشاء معهد متخصص بالتعيين لتوفير الكوادر الوطنية الماهرة في مجالات التعيين في شمال المملكة. كما سيتم بناء معهد آخر في رأس الزور على الخليج العربي متخصص في تدريب صناعة المعادن الخفيفة وتقدر الطاقة الاستيعابية للمعهد بـ(800) متدرب سنوياً والمعهد في رأس الزور بـ (1000) متدرب.

6- معهد المياه والكهرباء في رابغ:

تم إنشاء المعهد بالتعاون بين المؤسسة والشركة العربية لمشاريع الطاقة والمياه بهدف تزويد السوق السعودي بكوادر وطنية في مجال تشغيل وصيانة محطات توليد الطاقة الكهربائية وتحلية المياه المالحة العملاقة ويتسع لـ(800) متدرب سنوياً.

7- معهد التقنيات الألمانية بجدة:

تم إنشاء المعهد بالتعاون بين المؤسسة وشركة الجفالي لتزويد السوق بكوادر وطنية متخصصة في صيانة التقنيات الألمانية (سيارات ومنتجات كهربائية وإلكترونية) وتقدر الطاقة الاستيعابية للمعهد بـ(800) متدرب.

8- أكاديمية تقنيات الطيران بجدة:

تم إنشاء المعهد بالتعاون بين المؤسسة والهيئة العامة للطيران المدني حيث يهدف المعهد إلى تأهيل كوادر وطنية متخصصة في تقنية الطيران وتقدر الطاقة الاستيعابية للمعهد بـ (800) متدرب.

ج- التنظيم الوطني للتدريب المشترك (الثنائي):

يهدف برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك (التدريب المنتهي بالتوظيف) إلى تدريب الشباب تدريباً ينتهي بالتوظيف على مهن محددة ووفق برامج تدريبية تلبي الاحتياجات الفعلية لمتطلبات سوق العمل إضافة إلى تفعيل دور القطاع الخاص في استثمار الكوادر

الوطنية والاستفادة من المزايا التي يحققها. والتنظيم الوطني للتدريب المشترك مشروع وطني يساهم ويشارك في تنفيذ برامج كل من:

- وزارة العمل ممثلة بمكاتب العمل.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- صندوق تنمية الموارد البشرية.
- الغرف التجارية الصناعية السعودية.
- منشآت القطاع الخاص.

ووفقاً لهذا البرنامج يقضي المتدرب ثلثي وقت التدريب داخل منشآت قطاع الأعمال والثالث داخل ورش التدريب بالمؤسسة. كما يعد المتدرب موظفاً من أول يوم تدريب.

د- التدريب على رأس العمل:

وتهدف هذه البرامج إلى تنمية وتطوير مهارات العاملين في القطاعين العام والخاص من ممارسي المهن التقنية والمهنية. حيث قامت المؤسسة بإيجاد شراكات حقيقية مع بعض قطاعات سوق العمل لعقد برامج تدريب مشتركة تهدف إلى توطين التقنية وتدريب المتدربين وفقاً للاحتياجات التدريبية التي تحتاجها الجهات المستفيدة وذلك من خلال التدريب على رأس العمل بحيث يتلقى المتدرب الجانب النظري في وحدات المؤسسة والجانب العملي التطبيقي في بيئة العمل ليكون لصيقاً باحتياجات الوظيفة ويتقن الجانب التخصصي من خلال التدريب على التجهيزات المتوفرة في تلك المرافق.

هـ- معهد ريادة الاعمال الوطني (ريادة):

يعتبر معهد "ريادة" تنظيم وطني مؤسسي مستقل غير ربحي أُسس بمبادرة من وزارة البترول والثروة المعدنية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. وشارك في تأسيس المعهد عدد من الشركات العريقة والكبرى بالمملكة مثل أرامكو وسابك والاتصالات السعودية والبنك السعودي للتسليف والادخار ومصر الأنماء من أجل دعم الأفكار الريادية للشباب الطموح. والمعهد لا يعد مرفقاً تدريبياً بالشكل التقليدي، بل هو مؤسسة تأهيلية تقوم برصد الواقع وبناء ثقافة العمل الحر وتأهيل رواد الاعمال من الفكرة إلى تشغيل المشروع. ويسعى المعهد لتحقيق ذلك من خلال تصميم وتطوير برامج مقننه ومتخصصة في العمل الريادي والاستفادة من المرافق التدريبية المتاحة في المؤسسات التدريبية في المملكة.

ثالثاً - كليات التميز (تدريب نوعي بخبرات دولية)

كليات التميز هي جهة تعليمية وتدريبية متقدمة أنشأها صندوق تنمية الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بهدف تقديم تدريب تقني تطبيقي بمعايير دولية في المملكة. وتقوم فلسفة كليات التميز على تقديم أرقى المعايير العالمية للتدريب التقني من خلال اختيار أفضل مقدمي التدريب عالمياً للتشغيل المستقل لعدد من الكليات التقنية في عدد من مناطق المملكة والتي تركز برامجها المقدمة بشكل مباشر على تلبية احتياجات سوق العمل المحلي. ويتيح الإنخراط في

هذه الكليات الحصول على مستوى تدريب عالي الجودة، ومن عدد من الجامعات والكليات والمعاهد التقنية العالمية المرموقة التي تمكنهم من المنافسة في سوق العمل وتتيح لهم فرصة الحصول على مؤهل عالمي من أرض الوطن دون الحاجة للسفر والاعتراب، كما تتيح لهم أيضاً إمكانية مواصلة الدراسة لمراحل أعلى في المؤسسات الأم في تلك الدول. ووضعت هذه الكليات رسالتها، بتمكين المتدربين من الوصول إلى أفضل المسارات المهنية من خلال تقديم الدعم اللازم للمعاهد المحلية والدولية وإقامة الشراكات مع أصحاب الأعمال، وبرؤية الربط بين المتدربين وأفضل معاهد التدريب العالمية وفتح الباب أمام المستقبل الواعد. والدراسة بالكليات تستمر ثلاث سنوات يخضع فيها المتدرب لبرامج تدريبية تطبيقية متخصصة، حيث تهتم في السنة التحضيرية، بتزويد الطالب أو الطالبة بمهارات اللغة الإنجليزية وتقنية المعلومات والعلوم الأساسية ومهارات الاتصال، بينما يحصل المتدرب في المرحلة الثانية على شهادة إكمال برنامج تطبيقي، يتم فيها تزويد الطالب أو الطالبة بمهارات أساسية تطبيقية في مجال التخصص، بالإضافة إلى مهارات متقدمة أساسية، أما المرحلة الثالثة فيحصل فيها الطالب أو الطالبة على شهادات الدبلوم، وفيها يتم تزويد الطالب أو الطالبة بمهارات متقدمة تطبيقية في مجال التخصص، ويخصص جزء من البرنامج للتطبيق الميداني.

والفترة الحالية بدأت كليات التميز بتشغيل أربع كليات للبنات، وست كليات للبنين هي على النحو التالي:

- كلية لوريات (من أمريكا) للبنات بمكة المكرمة والخرج حيث تقدم تخصصات إدارة الأعمال والسياحة والفندقة والموضة

والتجميل . وتعد لوريات من أكبر شركات التعليم والتدريب الخاصة في العالم، حيث يبلغ عدد طلابها حوالي 760 ألف طالب. ويعمل بها أكثر من 67 ألف موظف حول العالم. ويستثمر في لوريات جهات رائدة مثل: وقف جامعة هارفارد، حكومة كيبيك، وسيتي بنك.

● كلية نيسكوت (بريطانيا) للبنات بجدة وتقدم تخصصات إدارة الأعمال وتقنية معلومات وموضة وتجميل. وكلية نيسكوت عبارة عن اتحاد من ثلاث كليات متميزة من المملكة المتحدة. وقد حصلت كلية نيسكوت وهايبري وبريتون على تصنيف بتقدير ممتاز في القيادة والإدارة والقدرة على التحسين ورعاية ودعم الطلبة من قبل مكتب المعايير في التعليم البريطاني. وترتبط الكلية بعلاقات متينة وواسعة مع قطاع الأعمال والصناعة. ويقدم أعضاء الاتحاد وبشكل جماعي حلولاً تدريبية لأكثر من 3000 من أرباب العمل بما في ذلك شركات مثل رولز ، BAE systems ، شركة الفضاء والدفاع الجوي الأوروبية، تويوتا، فنادق هيلتون، نستله.

● كلية تي كيو للبنات (بريطانيا) بالمدينة المنورة وتقدم تخصصات إدارة الأعمال وتقنية المعلومات وأزياء وتجميل وتقنية الغذاء. وكلية تي كيو تنتمي لأكبر شركة تدريبية في العالم «شركة بيرسون» التي تتدرج ضمن مؤشر الأسهم فوتسي الذي يضم أكبر 100 شركة بريطانية في بورصة لندن. وتقدم شركة بيرسون خدمات تعليمية وتدريبية لأكثر من 100 مليون شخص في أكثر من 60 بلداً حول العالم، أكثر من أية

مؤسسة تدريبية أخرى. كما تركز الشركة على التدريب التطبيقي والمهني من خلال تنظيم أكثر من 430 ألف يوم تدريبي تستهدف 30 ألف طالب في المؤسسات التدريبية في جميع أنحاء العالم.

● كلية موندراغون (أسبانيا) بمحايل عسير وتقدم تخصصات وإدارة الأعمال وتقنية محركات. وتعد كلية موندراغون من أكبر شركات التعليم والتدريب التعاونية في العالم تم تأسيسها عام 1956م، وتقدم التعليم لحوالي 170 ألف طالب. وتبلغ نسبة التوظيف للخريجين حوالي 95% من خلال الارتباط المباشر مع الشركات. كما يحصل تسعة من أصل عشرة طلاب على عمل في مجال تخصصهم.

● كلية لي روش وكلية غليون الدولية لإدارة الفنادق (سويسرا) بكلية السياحة والفندقة بالرياض وتقدم تخصصات في إدارة الأعمال والسياحة والفندقة. تقدم مستوى عال من الجودة في برامج فنون الطبخ وإدارة الضيافة. وتعد كلية لي روش وكلية غليون السويسرية الدولية لإدارة الفنادق من الكليات اللامعة التي تحظى باحترام وتقدير عالميين في التعليم والتدريب في مجالي الفندقة والضيافة.

● كلية الجونكوين (كندا) بجازان وتقدم تخصصات إدارة الأعمال وتقنية ميكانيكية وكهربائية وتقنية محركات وتقنية البناء والتشييد. تأسست كلية الجونكوين عام 1967. وتضم الكلية أكثر من 42 ألف طالب وهي من أكبر الكليات الكندية. وتقدم الكلية حوالي 270 برنامجاً تدريبياً معتمداً في كندا في وزارة التدريب والكليات والجامعات

بأونتاريو. ويحصل 85 % من خريجي الكلية على وظائف في غضون ستة أشهر من التخرج.

• كلية تي كيو (بريطانيا) بمكة المكرمة وتقدم دبلومات في تخصصات إدارة الأعمال والسياحة والفندقة وتقنية معلومات.

• كلية لوريات (أمريكا) بجدة وتقدم تخصصات في إدارة الأعمال وتقنية كهربائية وتقنية معلومات.

• كلية تي كيو (بريطانيا) ببريدة وتقدم التخصصات في الإدارة والأعمال والتقنية الميكانيكية والتقنية الكهربائية وتقنية محركات وتقنية البناء وتقنية المعلومات.

رابعاً - كلية المدربين التقنيين:

كلية المدربين التقنيين بالرياض هي أول مؤسسة تدريبية من نوعها في العالم العربي متخصصة في إعداد المدربين بالمجالات التقنية والمهنية. وقد حصلت الكلية مؤخراً على جائزة أفضل كلية دولية من قبل جامعة أكسفورد البريطانية العريقة لعام 2013م. بدأت الكلية في استقبال المتدربين في عام 2009م. وتوسع الكلية إلى تزويد منظومة التدريب التقني والمهني بالمملكة بالمدربين التقنيين المتخصصين من خلال استقطاب خريجي الكليات التقنية المتميزين من حملة الشهادة الجامعية المتوسطة (الدبلوم)، وإكسابهم المعارف والمهارات المتخصصة والمساندة؛ للحصول على شهادة البكالوريوس في الهندسة التقنية بالإضافة إلى شهادة مدرب تقني مهني

معتمد؛ وفق المعايير العالمية من خلال التعاون مع أهم المنظمات العالمية المتخصصة في التدريب التقني والمهني (المنظمة الألمانية GIZ).

وتمتد فترة التدريب في الكلية ثلاث سنوات تُطبَّق خلالها أنظمة عالية الجودة في التدريب والتطبيق على رأس العمل في القطاعين العام والخاص، وتُعتبر اللغة الإنجليزية لغة التدريب الرئيسة في عدد من التخصصات التقنية مثل الانتاج الميكانيكي، والتبريد والتكييف، والإلكترونيات، والآلات والمعدات الكهربائية، والاتصالات والمعلومات، وقد اعتمدت الوكالة المركزية للتقويم والاعتماد الأوروبية (ZEV A) برامج البكالوريوس الهندسية التي تقدمها كلية المدربين التقنيين. كما فازت الكلية بجائزة أفضل كلية دولية من قبل جامعة أكسفورد العريقة كما تم اختيار عميدها (مدير العام) لدوره البارز في تقديم تدريب نوعي متميز.

خامساً - المقاييس السعودية للمهارات:

المقاييس السعودية للمهارات هي جهة مستقلة تأسست لضمان تطبيق أعلى المعايير العالمية في مجالات التعليم والتدريب التقني في المملكة. وتعمل المقاييس السعودية للمهارات في البداية بالشراكة مع جهات التوظيف المحلية لوضع مواصفات وأسس المهارات الخاصة بالوظائف التي تشهد أكبر مستويات الطلب في المملكة، لتعمل بعد ذلك على ضمان مستوى رفيع من الجودة والحرص على التزام جميع الكليات التقنية والمعاهد التدريبية في المملكة بمعايير عالية تتناسب مع أفضل الممارسات العالمية. ويضفي عمل المقاييس السعودية للمهارات قيمة عالية تفيد الخريجين، إذ

تمنحهم شهادات تبرز مهاراتهم وإمكاناتهم المتفوقة. ومن مهام المقاييس السعودية للمهارات ما يلي:

1. بناء وتحديث المعايير المهنية الوطنية من خلال تحليل احتياجات سوق العمل وتحديد المهن ذات الأولوية ومن ثم وبالتعاون مع الممارسين للمهن بسوق العمل وضع معايير للمهن.
2. تقييم وإعتماد الممارسين للمهن والطلاب للتحقق من إمتلاكهم للمهارات.
3. التقييم والإعتماد المؤسسي للكليات والمعاهد التقنية والمهنية.

رابعاً - سلطنة عمان:

تقع السلطنة في أقصى شرق شبه الجزيرة العربية ، وتطل على ساحل يمتد 1700 كم يبدأ من أقصى الجنوب الشرقي حيث بحر العرب ومدخل المحيط الهندي، ممتداً إلى بحر عمان حتى ينتهي عند مسندم شمالاً، ليطل على مضيق هرمز الاستراتيجي حيث مدخل الخليج.

وتعتبر السلطنة البلد الثاني الأكبر من ناحية المساحة بين بلدان مجلس التعاون لدول الخليج الست وهي مقسمة ادارياً إلى أربع محافظات هي: مسقط وظفار ومسندم والبريمي، وخمس مناطق هي: الباطنة والظاهرة والداخلية والشرقية والوسطى. وتضم كل من هذه المحافظات والمناطق عدداً من الولايات يصل مجموعها الكلي إلى 61 ولاية. ويوجد لكل محافظة أو منطقة مركز إلى مركزين يصل عددها الإجمالي 12 مركز حول السلطنة. وحسب البيانات الاحصائية الصادرة عن المركز الوطني العماني

للإحصاء والمعلومات لعام 2013م، بلغ عدد سكان سلطنة عمان
3.876.000 نسمة.⁵⁸

الاقتصاد وسوق العمل:⁵⁹

يعد اقتصاد سلطنة عمان من اقتصاديات الدخل المتوسط، ويتميز بوجود مصادر النفط والغاز وفوائض الموازنة والفوائض التجارية الكبيرة. حيث يُشكل البترول نسبة (64%) من إجمالي عوائد الصادرات ونسبة (45%) من الإيرادات الحكومية ونسبة (50%) من الناتج المحلي الإجمالي. ويعتبر قطاع المنتجات النفطية من أهم القطاعات للاقتصاد العماني. والثابت بأن سلطنة عمان تمتلك 5.50 مليار برميل من احتياطي النفط الخام والتي تمثل نسبة (1.2%) من إجمالي احتياطيات النفط الخام بدول مجلس التعاون الخليجي وحوالي (0.4%) من احتياطيات النفط في العالم. ويبلغ إجمالي الناتج القومي للعام 2012م أكثر من 77.989.09 دولار ويبلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي 21560 دولار.

وطبقاً لبيانات المركز الوطني للإحصاء والمعلومات العماني، زادت القوى العاملة الوطنية من (307) آلاف عامل عام 2003م إلى (447) ألف عامل في عام 2010م، أما القوى العاملة الوافدة فقد زاد عددها من (422) ألفاً عام 2003م إلى (652) ألفاً عام 2010م. أي أن حجم القوة البشرية الوافدة من إجمالي القوى العاملة قد زاد في السنوات الاخيرة ليصبح (37%)، بعد أن كان (32%) عام 2003م. وبحسب المركز، فقد انعكس

⁵⁸ . المركز الوطني للإحصاء والمعلومات العماني. http://www.ncsi.gov.om/NCSI_website

⁵⁹ . وزارة القوى العاملة سلطنة عمان. <http://www.manpower.gov.om>

ذلك على ارتفاع معدلات المشاركة الاقتصادية خصوصاً لدى العمانيين؛ حيث ارتفع المعدل من (40%) عام 2003م إلى (46.6%). وعزا المركز الوطني للإحصاء والمعلومات في السلطنة ذلك الأمر إلى ارتفاع معدلات المشاركة الاقتصادية للإناث في السنوات الأخيرة. وقد كانت أعلى معدلات مشاركة للذكور العمانيين في الفئة (30-34) سنة قد بلغت (97%)، في حين أن أعلى معدلات مشاركة للإناث كانت في الفئة العمرية (25-29) سنة. وفيما يخص المشتغلين، فقد شكل العمانيون حوالي (45%) من إجمالي المشتغلين في السلطنة، كما أظهرت الدراسة - التي أجراها المركز تحت عنوان "خصائص القوى العاملة من واقع التعدادات السكانية" - أن النساء العمانيات المشتغلات أكثر تعليماً من نظرائهن الذكور؛ حيث بلغت نسبة الحاصلات على مؤهل الدبلوم ما بعد المدرسي فأعلى حوالي (58%)، في حين أن غالبية الذكور المشتغلين هم من حملة دبلوم التعليم العام.

كما تشير البيانات - التي استند إليها المركز - إلى أن أكثر من ثلث المشتغلين بشكل عام يتمركزون في محافظة مسقط وذلك نتيجة تركيز معظم المؤسسات الحكومية والخاصة بالمحافظة، وتليها في النسبة محافظة شمال الباطنة بنسبة (15%)، وبالتالي فإن أكثر من نصف المشتغلين يتمركزون في هاتين المحافظتين والنصف الباقي يتوزع على المحافظات التسع الأخرى. وفيما يتعلق بتوزيع المشتغلين حسب قطاعات العمل، فقد ارتفعت نسبة العمانيين العاملين في القطاع الحكومي لتصل نسبتهم إلى حوالي (53%)، وترتفع النسبة بصورة أكبر لدى الإناث لتصل إلى (58%). وبلغت نسبة التعمين في القطاع الحكومي (85%) حسب التعداد السكاني 2010م، في حين أن نسب التعمين في القطاع الخاص لا تزال

متدنية وتبلغ في الإجمالي حوالي (14%) فقط وذلك للعام 2011م. (أمين-2012م).

جدول رقم (3): العاملون بالقطاع الخاص العماني 2011م

العمانيون	171.432	14%
الوافدون	1.041.445	86%

وتشير النشرة الاحصائية إلى أن العمالة الوافدة تتركز في المهن الهندسية المساعدة بنسبة (50%) ومهن الخدمات بنسبة (20%). وأغلب الوافدون لا يحملون أي مؤهل دراسي إما أميون أو يمتلكون مهارات القراءة والكتابة؛ حيث ترتفع هذه النسبة لدى الأناث بصورة أكبر عن الذكور ليمثلن أكثر من نصف الأناث المشتغلات، في حين تنخفض هذه النسبة لدى الذكور لتصل إلى (38%). ولا يتجاوز نسبة الوافدين الحاصلين على مؤهل دبلوم فأعلى (15%) من مجموع الوافدين العاملين بالسلطنة.

أما فيما يخص الباحثين عن عمل فتراوح نسبة البطالة في عمان بين 12 و 15 في المائة في أوساط المواطنين المؤهلين للتوظيف أغلبيتهم من الأناث، بل ترتفع نسبة البطالة في المناطق البعيدة عن المدن الرئيسية (حسين، 2011).⁶⁰ وطبقاً لمركز الاحصاء، فإن ما يقارب الثلثين منهم هم الشباب في الفئة العمرية (15-24) سنة. وأوضحت البيانات أن (80%) من الباحثين عن عمل هم من حملة دبلوم التعليم العام، بينما تصل نسبة

⁶⁰ الاقتصادية. تحديات سوق العمل في سلطنة عمان. (5 مارس 2011). العدد 6354

حملة المؤهلات الجامعية بينهم إلى نحو (16.5%). وتقوم الحكومة العمانية بصرف مبلغ قدره 390 دولاراً شهرياً للمواطنين الباحثين عن عمل، وهو ما يعني توفير سبل العيش الكريم لفئة من العمانيين.

مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل وربطه بمدخلات منظومة التعليم والتدريب:⁶¹

وفقاً للرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني "عمان 2020"، والتي دعت إلى تنمية الموارد البشرية والتنويع الاقتصادي وتنمية القطاع الخاص وإحداث نقلة نوعية في سياسات تشغيل القوى العاملة الوطنية وتوفير فرص العمل لها، والانتقال من مرحلة الاعتماد على القطاع الحكومي كمشغل رئيسي للقوى العاملة الوطنية، إلى جعل القطاع الخاص يحتل هذه المكانة. وهذا ما استندت عليه سياسات التشغيل والتعمين خلال الفترة منذ 2000 وإلى وقتنا الحاضر حسب تقرير التنمية البشرية "عمان 2012".

كما أكد تقرير التنمية البشرية المشار إليه أعلاه أن سياسات التشغيل والتعمين في القطاع الحكومي ركزت على تنفيذ عدد من الإجراءات منها: إحداث تغيير في هيكلية عرض القوى العاملة الوطنية بما يتلاءم واحتياجات القطاع عن طريق تطوير التعليم والتدريب، بالإضافة إلى توفير البرامج التدريبية والبعثات الدراسية بهدف رفع كفاءة الأداء للقوى العاملة الوطنية، وتوفير فرص العمل في هذا القطاع للقوى العاملة الوطنية من خلال إشغال فرص العمل الجديدة بقوى عاملة وطنية، وإحلال القوى

⁶¹ . وزارة القوى العاملة سلطنة عمان. <http://www.manpower.gov.om>

العاملة الوافدة بقوى عاملة وطنية، ووضع خطط للتعمين دون الإخلال بالكفاءة والمحافظة على العاملين ذوي الكفاءة والخبرة.

كما ركزت سياسات التشغيل والتعمين على تطوير التشريعات العمالية بما يتناسب ووضع سوق العمل وتحديد حد أدنى للأجور وخدمات التوجيه المهني والتنقيف، والتوسع في مظلة التأمينات الاجتماعية لتغطية العاملين في القطاع الخاص والعاملين لحسابهم، بالإضافة إلى تطوير أجهزة التشغيل ونظام المعلومات بوزارة القوى العاملة وأنشاء مكاتب التشغيل في الولايات. مما يسهم بزيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية في مختلف الأنشطة الاقتصادية، وركزت أيضاً على التأكيد على الالتزام بنسب التعمين المحددة، والتوسع في حظر المهن والأعمال التي يمكن أن يشغلها المواطنون وتدريب الباحثين عن عمل.

برنامج سند للمشاريع الصغيرة:

قامت وزارة القوى العاملة بإنشاء برنامج سند بهدف توفير فرص عمل وبمشاركة القطاع الخاص، عن طريق تشجيع ودعم مشروعات التوظيف الذاتي وتنمية المشروعات، وتطوير برامج التدريب، ويهدف البرنامج بشكل خاص إلى ما يلي:

1. المساهمة في تشغيل القوى العاملة الوطنية.
2. توطين المهن والأعمال التي يمكن أن يشغلها العمانيون، وتشجيع ورعاية المبادرات الفردية ومشروعات التشغيل الذاتي.
3. المساهمة في تأهيل الأفراد وإعدادهم لدخول سوق العمل.

4. تنمية المشاريع الفردية ووضع البرامج والخطط اللازمة لانتشارها.
5. إنشاء الحاضنات بغرض تقديم الرعاية والدعم للأفراد الراغبين في تأسيس المشاريع الصغيرة

ويعتمد برنامج سند في تنفيذ مهامه على الآليات التالية:

أ. صندوق سند لدعم وتنمية المشاريع الصغيرة:

يهدف إلى دعم ومساندة الباحثين عن عمل من الشباب والمهنيين والحرفيين العمانيين الراغبين في انشاء مشروعات فردية أو جماعية في إطار شركات تضامنية، من خلال اقراضهم مالياً وفقاً لشروط وضوابط محددة.

ب. صندوق سند لتمويل مشاريع موارد الرزق:

تشرف وزارة التنمية الاجتماعية على الصندوق، ويستهدف أسر الضمان الاجتماعي والمعوقين وذلك من خلال منح قروض بدون فائدة وتصرف هذه القروض وفق ضوابط وشروط.

ج. مكاتب سند:

تم فتح فروع لبرنامج سند بكافة محافظات ومناطق السلطنة والتي تتولى المهام التالية:

- استقبال المواطنين وإرشادهم حول إمكانيات إنشاء المشاريع.
- المساندة في إعداد دراسات جدوى المشاريع.
- المساندة لتدريب الراغبين في إنشاء المشاريع في مجال المبادرة والإدارة والمجالات الفنية.
- المتابعة الميدانية للمشاريع وتقديم الدعم الفني للمبادرين.

د. الحاضنات:

تساهم في إنشاء الحاضنات كل من: الجهات الحكومية، والجمعيات الأهلية، والقطاع الخاص، والتي تهدف إلى تقديم الرعاية المؤقتة للمشاريع الصغيرة. بحيث تتولى هذه الجهات توفير المكان والتجهيزات اللازمة لإنشاء الحاضنات، ووضع الشروط والضوابط الموحدة لها، وتدريب الأفراد المرشحين للعمل بها، وتقديم المشورة والدعم الفني والإداري وتقييمها.

ذ. مراكز التشغيل الذاتي:

تحت إشراف برنامج سند تم إنشاء مراكز مختصة في مجال التشغيل الذاتي تتولى استقبال الراغبين في إنشاء مشاريع لحسابهم الخاص أو الراغبين في توسعة مشاريعهم وتقديم الإرشاد لهم وتوجيههم وتوفير المشورة وتدريبهم ومساندتهم.

ر. برنامج انجاز عمان:

برنامج انجاز خصص للطلبة في الفئة العمرية (14-22) سنة وذلك من أجل تنمية قدراتهم من خلال عدد من الدورات التدريبية الخاصة لتطوير الذات مثل مهارات التسويق، والمنافسة، كتابة السيرة الذاتية، كيفية إجراء المقابلة الشخصية، كيفية تأسيس الشركات.

والواقع الحالي أن برنامج سند أصبح الآن ضمن "صندوق الرفد" وهي مؤسسة حكومية تهتم بتمكين الشباب من القيام بمشاريعهم الخاصة وتقدم لهم الدعم الفني والتمويل وقد تأسس هذا الصندوق بالمرسوم السلطاني رقم 2013/6م.

مكاتب التشغيل لتقديم خدمات التدريب والتشغيل:

وزارة القوى العاملة ومن خلال مكاتبها تقدم خدماتها للمواطنين الباحثين عن عمل وذلك مباشرة بعد استقبال هذه المكاتب لهم واستلامها لطلبات تسجيلهم كباحثين عن عمل، حيث يجري التعامل مع طلبات العمل وفقاً للمسارات التالية:

▪ مسار الباحثين الجدد: والذين سجلوا بمكتب التشغيل كباحثين عن عمل لأول مرة حيث يتم تصنيفهم إلى فئتين (مؤهلين، غير مؤهلين):

الفئة الاولى: باحثون جدد عن عمل (مؤهلين): ويتم إجراء عملية موازنة المؤهلات مع فرص العمل المتوفرة لدى مكتب

التشغيل وذات الصلة باختصاص الباحث عن عمل. كما أنه يتم اختيار أفضل ثلاثة بدائل من فرص العمل المتوفرة حيث يقوم الباحث باختيار احداها بعد تزويده بكامل المعلومات المتوفرة حولها ومتطلباتها وشروط اشغالها ومستوى الأجر والامتيازات المرتبطة بها وموقع العمل وغيره من المعلومات. ثم يجري التنسيق مع المنشأة الخاصة لترشيح الباحث عن عمل لإشغال الوظيفة الشاغرة لديها واكمال الإجراءات حيث يباشر المكتب في إجراءات التعيين بإعداد عقد العمل متضمناً كافة الشروط وموعد بداية العامل للعمل في المنشأة. بعد توقيع عقد العمل يتم إشراك العامل قبل التحاقه بالعمل بدورة إرشادية بمكتب التشغيل يتم خلالها تقديم محاضرة تثقيفية لتوعية المعينين الجدد.

الفئة الثانية : باحثون جدد عن عمل (غير مؤهلين): في ضوء ما هو متوفر بمكتب التشغيل من معلومات حول فرص العمل المتاحة بالمنشآت الخاصة والخطة التدريبية المرتبطة بها يتم إرشاد الباحث عن عمل نحو فرص التدريب المهني المتوفرة والمربوطة بعد انجازه للتدريب بفرصة عمل تناسب المستوى والتخصص المهني الذي سيجرى تدريبه وفقاً له. في حالة موافقة الباحث عن عمل الالتحاق ببرنامج للتأهيل والتدريب المهني تتم مقابلة الباحث عن عمل من قبل ممثل عن المنشأة الخاصة المعنية والتي ستقوم بتشغيله بعد إتمامه لبرنامج التدريب، وممثل عن المعهد المكلف بتنفيذ التدريب، وممثل عن مكتب التشغيل ويتم التوقيع على عقد عمل تحت التدريب بين الطرفين الذي يحدد فترة التدريب

والتزامات كل من المنشأة والمتدرب والمعهد وفقاً لبنود العقد الذي يتضمن تحديداً مجال التدريب أو المهنة التي سيتم تعيينه فيها أو الوظيفة التي سيشغلها بعد انجازه للتدريب وكذلك مقدار الأجر الشهري بعد التخرج والأنخراط في العمل، والتي تعتبر البنود الأساسية لعقد العمل بعد انجاز المتدرب لبرنامج التدريب. وبعد إتمام المتدرب للتدريب يتبعه إعداد عقد العمل وانتقاله للعمل بالمهنة أو الوظيفة المحددة له سلفاً وفقاً لما تمت الإشارة إليه في عقد العمل تحت التدريب.

■ مسار بالباحثين عن عمل الذين سبق لهم العمل، وهؤلاء يتم تصنيفهم إلى فئتين:

الفئة الأولى - المستقيلون من أعمالهم بالمنشآت الخاصة:

يمتتع مكتب التشغيل عن تقديم أي خدمات لهذه الفئة من الباحثين عن عمل لمدة عام واحد بدءاً من تاريخ استقالة العامل من عمله. ويتخذ هذا الإجراء لغايات منها الحد من سرعة دوران العمل في صفوف المعينين الجدد من العمانيين للعمل بالمنشآت الخاصة وإتاحة المجال للباحثين الجدد عن عمل لإشغال فرص العمل المتوفرة في القطاع الخاص. الحد من البطالة الاختيارية في صفوف القوى العاملة العمانية، والتأكيد على أهمية الالتزام والانضباط في العمل. ويعود مكتب التشغيل بعد انقضاء فترة العام بمساعدة العامل المستقيل عن عمله في الحصول على فرصه عمل جديدة (إذا كان لا يزال باحثاً عن عمل).

الفئة الثانية - المنتهية خدمتهم: وهذه الفئة تنطبق عليها الإجراءات التي يتبعها مكتب التشغيل بشأن الباحثين الجدد عن عمل "المؤهلين".

- **مسار الباحثين عن عمل الراغبين في إنشاء مشروعات صغيرة:** (برنامج سند) وهؤلاء يتم تصنيفهم إلى فئتين:

الفئة الأولى - المهنيون والحرفيون:

تقدم لتلك الفئة خدمات ارشادية للاستفادة من برنامج سند بإنشاء مشروعات مهنية وتجارية وحرفية خاصة بهم بقصد العمل الحر للحساب الخاص، والاستفادة من القروض الميسرة والخدمات الاضافية التي يقدمها لهم صندوق سند لدعم المشروعات الصغيرة لإنشاء هذه المشروعات الصغيرة وتنميتها وتطويرها لأهميتها التنموية اجتماعياً واقتصادياً ولدورها في توفير المزيد من فرص العمل للمواطنين ضمن مكان اقامتهم، مع توفيرها للدخل المناسب لهم تبعاً لمجهوداتهم الذاتية وانجازهم.

الفئة الثانية - داخلون جدد لسوق العمل:

وهذه الفئة يتم إرشادهم للاستفادة من برنامج سند لدعم المبادرات الفردية من أجل إنشاء أعمال وأنشطة تجارية أو

مهنية للعمل الحر للحساب الخاص حيث يقوم مكتب التشغيل بتوجيههم للمشاركة في برامج التعمين التي يتولى تنفيذها برنامج سند وهي:

1. توجيههم للمشاركة في برامج التدريب التي يعقدها برنامج سند ضمن خطته لتعمين الأنشطة التجارية والمهنية بالولايات، مما يسهم في توفير فرص العمل للمواطنين ضمن مكان إقامتهم.
2. المشاركة بعد إنجاز التدريب بإنشاء المحلات التجارية والورش المهنية للعمل للحساب الخاص تنفيذاً لخطة التعمين لهذه المحلات والورش والاستفادة من الحماية القانونية والخدمات التي يقدمها لهم صندوق سند لدعم المشروعات الصغيرة.

مبادرات اخرى:

بالإضافة إلى تشكيل لجان قطاعية مشتركة بين القطاعين الحكومي والخاص لإعداد خطط عمل للتدريب والتعمين على المستوى القطاعي بلغ عددها حتى نهاية مارس 2010م، نحو (15) لجنة، شملت مختلف القطاعات، ومن بينها أيضاً إعداد خطط قطاعية للتعمين تمتد في بعض القطاعات حتى عام 2020م، بالإضافة إلى اتخاذ إجراءات داعمة لتنفيذ الخطط القطاعية أعلاه تشمل مشروعات التشغيل الذاتي وإطلاق حملة للتوعية والتنقيف بأهمية العمل والانضباط فيه وتشجيع الشركات على اعتماد جداول بالأجور والعلاوات وجعل التدريب مقترناً بالتشغيل وترشيد استخدام القطاع الخاص للقوى العاملة.

ويشتمل قانون العمل الجديد الصادر عام 2003، على الأحكام والإجراءات المتعلقة بتشغيل القوى العاملة الوطنية وإعطائهم الأولوية في إشغال فرص العمل في المنشآت الخاصة؛ حيث ألزم أصحاب العمل بإبلاغ وزارة القوى العاملة عن الوظائف الشاغرة لديهم. بجانب أن هذا القانون نظم عمل الأجانب في القطاع الخاص ونشاط توريد العمالة الأجنبية ومنع تقاضي أية مبالغ من العامل الوافد مقابل تشغيله واشترط أن تكون عقود العمل مكتوبة باللغة العربية وأن تكون بنود العقد أساس العلاقة بين العامل ورب العمل.

كما حدد القانون شروط تشغيل النساء والأحداث في المنشآت، فقد نص القانون الجديد على أنه فيما عدا حالة التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به، فإن عقد العمل يبقى قائماً ويكون الخلف مسؤولاً عن تنفيذ الالتزامات المقررة قانونياً. وأعطى الأولوية للأجور والحقوق المستحقة للعامل. كما نظم أسس اقتطاع الديون والالتزامات من أجر العامل، وشروط تأدية الأجور للعمال وعدم جواز تأجيل تأديتها لمدة تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقها. وقد أعطى القانون الحق لمجلس الوزراء بوضع حد أدنى للأجور وفقاً لما تقتضيه الظروف الاقتصادية.

ويرى التقرير أن من أهم التعديلات التي جرت على قانون العمل هو التعديل الذي تمّ في العام 2006 وأعطى للعاملين في أي منشأة حق تشكيل نقابة عمالية لرعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، ومنح هذه النقابات الحق في تشكيل اتحادات عمالية وتشكيل اتحاد عام لعمال سلطنة

عمان ونظم المفاوضة الجماعية لحل النزاعات العمالية بما ينسجم مع معايير العمل العربية والدولية.

التعليم والتدريب بسلطنة عمان:

احتلت سلطنة عمان وفقاً لتقرير التنمية البشرية لعام 2010 الصادر عن الأمم المتحدة تحت عنوان (الثروة الحقيقية للأمم.. مسارات إلى التنمية البشرية) المركز الاول على مستوى العالم بين 135 دولة-تضمنها التقرير- في معدل التحسن الذي حققته بالمقارنة مع ما كانت عليه عام 1970م. وحسب التقرير فإن مصدر هذا التقدم في السلطنة ليس إيرادات النفط والغاز "كما قد يفترض" وإنما هو نتيجة للإنجازات الكبيرة التي حققتها السلطنة في الصحة والتعليم، أي في البُعدين غير المرتبطين بالدخل من دليل التنمية البشرية.

وتشرف على منظومة التعليم والتدريب بسلطنة عمان ثلاث وزارات رئيسية، فوزارة التربية تشرف على التعليم العام الاساسي والثانوي من الصف الاول حتى الصف الثاني عشر، كما تشرف وزارة التعليم العالي على مؤسسات التعليم العالي، ويوجد بالسلطنة جامعة حكومية واحدة وستة عشر كلية وستة عشر معهداً مهنيّاً، كما يوجد سبع جامعات خاصة وواحد وعشرون كلية خاصة.

جدول رقم (4): الدارسون في جامعة قابوس حسب التخصص

للعام 2011م

التخصص	العدد لعام 2010م
الادارة والتجارة	14220
الدراسات الدينية والفلسفه	1698
الثقافة والعلوم الاجتماعية	5594
الزراعة والبيئة	945
الصحة	4853
العلوم الطبيعية والفيزيائية	3263
التربية	3899
الفنون الجميلة	4174
العمارة والأنشاء	638
الهندسة والتكنولوجيا	13689
الحاسب وتقنية المعلومات	12904
المجموع	65.877

المصدر: تقرير جامعة قابوس للعام 2011م

هيئة الاعتماد الاكاديمي:

أنشئت الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي في عام 2010م لتحل محل مجلس الاعتماد وتتبع مجلس التعليم. ويأتي انشاء الهيئة لتكون الجهة الرسمية المسؤولة عن عمليات الاعتماد وضمان جودة كافة مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة في السلطنة واعتماد البرامج الأكاديمية التي تطرحها هذه المؤسسات. وتم وضع نظام يتضمن معايير وإجراءات

تدقيق الجودة والاعتماد المؤسسي والبرنامجي لمؤسسات التعليم العالي وذلك لضبط الجودة والاعتماد وفقاً للمعايير المقررة والاعتراف بالبرامج الأكاديمية الأجنبية المطروحة بالسلطنة. ولقيام الهيئة بدورها تم تطوير وتحديث الإطار الوطني للمؤهلات العلمية بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والجهات المعنية الأخرى.

التدريب التقني والمهني:

تشرف وزارة القوى العاملة على قطاع التدريب التقني والمهني بسلطنة عمان حيث تقوم بمهام وصلاحيات تخطيط وتطوير وتقديم استراتيجيات وأنشطة التقييم المتعلقة بالتعليم التقني والتدريب المهني العماني. وعملت الوزارة منذ أنشائها عام 2001 على تطوير القدرات المهنية والتقنية للقوى العاملة الوطنية لإحداث تغييرات جوهرية في هيكل عرض القوى العاملة، واستلزم ذلك توفير المزيد من الفرص للالتحاق بمراكز التدريب المهني والكليات التقنية والتوسع في التخصصات التدريبية والتعليمية فيها وتنويع نواتجها ومستويات مهاراتها بما ينسجم مع الاحتياجات التنموية، وقد تمّ في هذا الشأن إعداد منظومة متكاملة للتعليم التقني والتدريب المهني بالتعاون مع الجهات الحكومية المختصة والقطاع الخاص بالاستفادة من الخبرات العالمية، وتتميز بالدمج بين الجوانب النظرية والتطبيقية للعملية التدريبية والتعليمية، كما أنها تتيح الفرصة للمتميزين من خريجي مراكز التدريب للالتحاق بالبرامج الدراسية والتدريبية بالكليات التقنية. كما عملت الوزارة على تطوير البنية الأساسية والمؤسسية للتعليم التقني والتدريب المهني، والتوسع في التخصصات التعليمية والتدريبية وتنويع المهارات.

وحسب إحصائيات وزارة القوى العاملة يوجد قرابة (40.000) طالب وطالبة في نظام التعليم التقني والتدريب المهني العماني للعام الاكاديمي (2011 - 2012) يتلقون التعليم والتدريب لتنمية مختلف المهارات والمعرفة في المجالات التقنية والمهنية. ونظراً لزيادة الطلب على هذا النوع من التدريب ولحاجة سوق العمل للخريجين، حيث من المتوقع أن تزداد أعداد الطلبة بنسبة (20%) في السنوات الاربع القادمة، فقد بادرت الحكومة العمانية بزيادة التزاماتها المالية المخصصة لهذا القطاع لكي تساير هذا التوسع الملحوظ.

التدريب التقني:

من أجل توفير الكوادر البشرية اللازمة لسوق العمل بالمجالات التقنية قامت وزارة القوى العاملة بإنشاء سبع كليات تقنية تقدم برامج تدريبية للحاصلين على الثانوية العامة: برنامج الدبلوم التقني (سنتين) والدبلوم العالي التقني (ثلاث سنوات). كما تقدم الكلية التقنية العليا بمسقط في بعض التخصصات درجة البكالوريوس التقني (أربع سنوات). وتشمل برامج التدريب التقني جميع التخصصات التقنية (الكهرباء - الميكانيكا - ادارة الاعمال - تقنية الحاسب والمعلومات - الكترولنيات - العمارة والتشييد). ويتم التدريب باللغة الإنجليزية، وتتضمن الدراسة تدريباً ميدانياً في آخر فصل تدريبي. ويبلغ عدد الطلاب في العام 2013م بالكليات التقنية (33.000) طالب في مختلف التخصصات والبرامج التي تقدمها تلك الكليات.

التدريب المهني:

يهدف التدريب المهني إلى إعداد القوى العاملة لمواجهة احتياجات التنمية الشاملة بالسلطنة، حيث قامت الحكومة العمانية بإنشاء أربعة مراكز للتدريب المهني (السيب- صحم- صور-عبري) وتقوم تلك المراكز بإعداد القوى الوطنية العاملة للمستويات المهنية (المهني والماهر ومحدود المهارات) في مختلف المجالات (الكهرباء والإلكترونيات والتبريد والتكييف والسيارات والميكانيكا واللحام وأعمال تشكيل المعادن والأنشاءات والنجارة)، وقد قسّم النظام التدريبي إلى ثلاثة مستويات (مراحل) التدريب التأسيسي ومدته سنة لإعداد العامل محدود المهارة، التدريب التخصصي (المتوسط) ومدته سنتان لإعداد العامل الماهر، التدريب التخصصي (المتقدم) ومدته ثلاث سنوات لإعداد العامل المهني. ويتوزع البرنامج الدراسي بالمراكز إلى (70%) عمل تطبيقي، (30%) دراسة نظرية، وبذلك تساعد في توفير الكوادر المهنية اللازمة لسوق العمل. وتقدم مراكز التدريب ثلاثة أنماط من التدريب هي على النحو التالي:

1- البرامج العامة:

البرنامج العام موجه للحاصلين على شهادة الكفاءة المتوسطة (الصف التاسع)، وتبلغ مدة التدريب في هذا البرنامج ثلاث سنوات في مجال التخصص المهني يتخللها فترة للتدريب الميداني مدتها (12) اسبوعاً في كل سنة تدريبية كل على حده، وتشمل الخطة التدريبية والتدريسية وحدات تدريبية أساسية عامة ووحدات تخصصية والتدريبات العملية وعلوم المهنة المرتبطة بالتخصص، كذلك يتم تدريس مادة اللغة الإنجليزية المهنية لجميع التخصصات، بالإضافة إلى استخدامات الحاسب الآلي، الرياضيات، العلوم، إدارة مشاريع، وسلوكيات المهنة،

كما يتم إضافة تخصصات وبرامج أخرى وفق متطلبات سوق العمل المختلفة. ويمكن للخريج بعد حصوله بنجاح على شهادة إكمال البرنامج الدخول إلى سوق العمل مباشرة ضمن نظام المؤهلات العماني. كما تتاح الفرصة للخريج لمواصلة تعليمة إما للدراسة الجامعية الاكاديمية أو مواصلة التدريب بالكليات التقنية التابعة لوزارة القوى العاملة. وبذلك لا يواجه خريجو مراكز التدريب المهني الذين يرغبون في مواصلة تعليمهم إلى المراحل العليا بطريق مسدود. ولا شك أن إزالة ذلك العائق يخلق حافزاً قوياً لدى الشباب ذوي القدرات الجيدة من خريجي التعليم العام الذين لم يُستوعبوا في التعليم العالي، لالتحاق بالتدريب المهني والحرص على استيعاب مناهجه والتميز فيها أملاً في الالتحاق بالمرحلة الأعلى وهي التعليم التقني. كما يقلل ذلك أيضاً من التوجه الشديد لخريجي التعليم الأساسي والعام نحو المسار الأكاديمي، ويؤدي إلى المساهمة في تحقيق توازن بين مخرجات المسار الأكاديمي ومخرجات المسار المهني والتقني، بما يفي باحتياجات سوق العمل بالقطاع الخاص من المستويات المهنية المختلفة.

2- برنامج رفع الكفاءة:

وهي مجموعة برامج قصيرة تهدف إلى رفع كفاءات العاملين العمانيين من خلال إكسابهم معلومات نظرية ومهارات عملية في مجال تخصصاتهم.

3- برامج إعادة التدريب وتأهيل الباحثين عن عمل:

وهي مجموعة برامج تدريبية تهدف لإعادة تدريب العاملين وتأهيلهم للعمل في مجالات أخرى تتوفر فيها فرص عمل ، وتعتمد مدتها على نوعية البرامج والتخصص.

معهد تأهيل الصيادين بصلالة والخابورة (تجربة متميزة):

يعد معهد تأهيل الصيادين الوحيد من هذا النوع على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي. ويعد بالغ الاهمية بالنسبة للسلطنة حيث يعد قطاع الصيد ثاني أهم قطاع في الاقتصاد الوطني العماني بعد النفط، إذ تشير التقديرات إلى أن أكثر من ربع سكان عمان يعتمدون بطريقة أو بأخرى على الصيد كمصدر للعيش.

يهدف إنشاء معهدين للتأهيل السمكي إلى تأهيل الشباب العماني ليصبحوا قادرين على قيادة السفن في المناطق الساحلية وفي أعالي البحار وفي استخدام معدات وأجهزة الصيد الحديثة وفي المحافظة على جودة الأسماك المصادة باستخدام الأساليب العلمية في حفظ الأسماك .

التدريب الاهلي:

تشرف وزارة القوى العاملة على معاهد ومراكز التدريب التابعة للقطاع الخاص والتي يصل عددها إلى (113) معهداً ومركزاً بالإضافة إلى نحو (20) مركزاً للتدريب داخل الشركات، وتتوزع الأنشطة التدريبية بين المجالات الإدارية والحرفية والفنية حيث يتم التدريب وفق نظام المشاريع

الوطنية التي تنفذ بواسطة الدعم الحكومي. ويقترن التدريب في هذه المعاهد والمراكز بالتشغيل من خلال التعاون مع القطاع الخاص.

الخطط والمناهج التدريبية وضمان الجودة:

لتحقيق المواءمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، تعمل الجهات التدريبية بالتعاون المباشر مع سوق العمل للتعرف على احتياجاته والاستفادة من إمكانياته في توفير التدريب العملي لطلاب الكليات والمراكز. ولتحقيق ذلك تم تشكيل مجالس الأمناء بالكليات التقنية تضم في عضويتها ممثلين عن القطاع الخاص للمساعدة في رسم الخطط والبرامج التدريبية. كما يشارك ممثلين عن سوق العمل في تحديد وتصنيف جميع المهن التي يحتاجها قطاع الأعمال، وإعداد الخطط التدريبية والمعايير المهنية لها، والمناهج والاختبارات المهنية حسب مستويات المهارة وذلك لتأمين جودة التدريب.

ولزيادة الجانب التطبيقي في المناهج التدريبية تم اعتماد نسبة الجانب النظري إلى العملي (بنسبة 40%، 60 % على التوالي)، على أن يتم تنفيذ التدريب في المؤسسات التدريبية ومواقع العمل بمنشآت سوق العمل.

وللارتقاء بجودة التدريب ويكون منسجماً مع المعايير المهنية العالمية، قامت وزارة القوى العاملة بالتعاون مع المؤسسة الألمانية للتعاون الفني (GIZ) لإنشاء مركز للمعايير المهنية واختبار المهارات بحيث تكون أساساً لإعداد المناهج التدريبية التي تدرس في مراكز التدريب الحكومية والمؤسسات التدريبية الخاصة. كما أن الاختبارات المهنية التي ستعد وفقاً

لهذه المعايير ستطبق على خريجي المراكز الحكومية والخاصة لضمان جودة التدريب، وعلى عينات من أفراد القوى العاملة، خاصة القوى العاملة الوافدة لاعتماد مستوياتهم المهنية وللتأكد من أنهم مؤهلون مهنيًا لانجاز الأعمال التي يتم استقدامهم للعمل فيها.

كما قامت وزارة القوى العاملة بتطوير هيكل جديد للمؤهلات التعليمية والتدريبية بالكليات ويشمل (4) مستويات مهنية هي: فني محدود المهارات، فني، ماهر، تقني، تقني اختصاصي. وتم اعتماد البرامج والمناهج والمستويات المهنية من مجلس التعليم العالي، وتم العمل في تطبيقها بالكليات التقنية اعتباراً من عام 2003م.

وللتحقق من الجودة الداخلية قامت وزارة القوى العاملة أيضاً بإنشاء دائرة ضبط الجودة وأوكلت إليها مهام تطوير عمليات ضبط الجودة والتأكد من تطبيقها بالكليات التقنية وبمراكز التدريب المهني حيث تم الاستفادة في هذا المجال من معايير الهيئة العمانية للاعتماد الأكاديمي وكذلك من بيوت الخبرة العالمية بهدف إعداد نظام شامل ومتكامل لضبط الجودة، وضمان الشراكة والتعاون الوثيق مع مؤسسات القطاع الخاص بدءاً من عملية تحديد البرامج التدريبية الدراسية وأنتهاءً بالأجهزة والمعدات والورش والمختبرات والتقنيات الملبيهة لمتطلباتها. علماً بأن الكليات التقنية هي الآن قيد التقييم لمعايير الجودة من قبل هيئة الاعتماد الأكاديمي العمانية.

خامساً - دولة قطر:

تقع دولة قطر قرب منتصف الساحل الغربي للخليج العربي وهي شبه جزيرة، وتمتد شبه جزيرة قطر شمالاً لتغطي مساحة قدرها (11.607) كيلومتراً مربعاً حسب المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي،⁶² وتشتمل الدولة على عدد من الجزر والسلاسل الصخرية والمياه الضحلة الواقعة على الساحل من أشهرها جزر حالول، شراعوه ، والاسحاط والبشيرية. يبلغ عدد سكان دولة قطر (1.963.124) نسمة بحسب إحصائية مايو 2013 الصادرة من (جهاز الاحصاء القطري).⁶³

الاقتصاد وسوق العمل:⁶⁴

الناتج الإجمالي لدولة قطر يبلغ (173.200) مليار تقريباً في (2011م)، ويبلغ نصيب الفرد من الانتاج الإجمالي 98.300 دولار أمريكي حيث يعد هو الأعلى على مستوى العالم. وحسب مسح القوى العاملة في الربع الأول 2013م الصادر عن (جهاز الاحصاء القطري).⁶⁵ فقد بلغ عدد القوى العاملة في دولة قطر (1.461.204) عامل، حيث بلغ عدد المواطنين منهم (84.404) بنسبة لا تتجاوز (6%) من مجموع العاملين بالدولة. ويبلغ عدد المتعطلين عن العمل بين المواطنين بدولة قطر (1436) نسمة منهم (1033) من الإناث.

⁶² . المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي. قطر. <http://gccstat.org/gccar/statistics-country.html?cid=qatar>

⁶³ . جهاز الاحصاء القطري. الاحصاءات الاقتصادية والاجتماعية. (2013).

<http://www.qsa.gov.qa/Ar/index.htm>

⁶⁴ . وزارة العمل دولة قطر. <http://www.mol.gov.qa>

⁶⁵ . جهاز الاحصاء القطري. الاحصاءات الاقتصادية والاجتماعية. (2013).

<http://www.qsa.gov.qa/Ar/index.htm>

مبادرات وطنية لتنظيم وتوطين سوق العمل وربطه بمدخلات منظومة التعليم والتدريب: الخطة الوطنية لقطاع العمل:

حددت دولة قطر هدفين رئيسيين يوجهان سياسات سوق العمل من خلال الرؤية الوطنية 2030م، وهما: (1) مشاركة القطريين بصورة متزايدة ومتنوعة في قوة العمل، (2) مشاركة العمالة الوافدة بصورة مدروسة، وقد أطلقت وزارة العمل طبقاً لذلك إستراتيجية قطاع سوق العمل 2011-2016م من أجل تشجيع مشاركة القطريين بسوق العمل وتطوير مهاراتهم ووضع خطة شاملة للموارد البشرية بالدولة بالتعاون مع الأمانة العامة للتخطيط التنموي، وكذلك السعي إلى تنفيذ نظام فعال لتوظيف القطريين بتفعيل التوجيه المهني، وتهتم بتحسين وتطوير تشريعات سوق العمل. كما تضمنت الاستراتيجية إنشاء مركز للتدريب وإدارة التدريب المهني يتم اسناده لمؤسسة قطر للبتروول. كما تضمنت هذه الإستراتيجية تنفيذ (8) مشروعات متنوعه حسب (وزارة التخطيط التنموي)⁶⁶ هي على النحو التالي:

المشروع الأول: يهتم بتطوير القدرات ويهدف إلى تطوير ورفع مستوى مهارات القطريين، ولاسيما النساء، لتشجيع مشاركتهم الأكبر والأكثر فاعلية في قوة العمل.

⁶⁶ وزارة التخطيط التنموي والاحصاء. استراتيجية التنمية الوطنية.

http://www.gsdp.gov.qa/portal/page/portal/GSDP_AR/nds_ar/national_strategies_ar/national

المشروع الثاني: يهتم بتنفيذ برنامج شامل لمشاركة القطريين في القطاع الخاص ويهدف إلى تمكين القطريين من قيادة الاقتصاد وتنويع مشاركتهم في سوق العمل من خلال المشاركة الأكثر تنوعاً في القوة العاملة.

المشروع الثالث: يهتم بزيادة إنتاجية قوة العمل الوطنية، بالإضافة إلى توافر قوة عاملة أكثر إنتاجية تقوم بتنفيذ إستراتيجية إنتاجية العمل.

المشروع الرابع: يهتم بتحسين ظروف عمل العمالة الوافدة وجودتها واحترام حقوقها بالإضافة إلى وضع برنامج شامل لتوظيف واستبقاء العمالة الماهرة مع تهيئة الظروف المؤسسية لتوظيف واستبقاء المزيج الصحيح من العمالة الوافدة وضمان تأمين بيئة آمنة وجذابة للعاملين.

المشروع الخامس: يهتم بوضع خطة شاملة للموارد البشرية متاحة للقطاعات المحددة ويجرى تنفيذها، بالإضافة إلى تحسين التنسيق بين تطلعات التنمية الاقتصادية وظروف سوق العمل في قطر.

المشروع السادس: يهتم بتطوير تشريعات سوق العمل والقدرات المؤسسية لتتماشى مع أهداف إستراتيجية التنمية الوطنية وزيادة قدرات الجهات أصحاب العلاقة الرئيسيين في سوق العمل، بما في ذلك التنسيق المشترك والفعال بين الوزارات مما يتيح تحسين كفاءة سوق العمل من

خلال سياسات ومؤسسات أقوى بالإضافة إلى زيادة كفاءة سوق العمل من خلال تحسين السياسات والتشريعات والمؤسسات ذات الصلة.

المشروع السابع: يرتبط بمعلومات وأبحاث سوق العمل ويهدف إلى إنشاء نظام معلومات سوق العمل وبناء القدرات لتشغيله، بالإضافة إلى تحسين استخدام معلومات سوق العمل والأبحاث في تحسين تخطيط ورسم سياسة سوق العمل المبنيين على الدلائل.

المشروع الثامن: يهتم بتطوير خدمات التوظيف والاستشارة والتوجيه المهني ويهدف إلى تنفيذ نظام وساطة فعال لتوظيف القطريين، بما في ذلك التوعية بفوائد التعليم الجامعي والتشغيل بجودة عالية بالإضافة إلى تقديم المشورة المهنية حول نوعية الخدمات المستخدمة وتزويد القطريين بالتوجيه والإرشاد الوظيفي بشأن التدريب وفرص العمل.

التعليم والتدريب بدولة قطر: ⁶⁷

⁶⁷ . المجلس الاعلى للتعليم في قطر, www.sec.gov.qa

قام المجلس الأعلى للتعليم في قطر وهو المشرف على قطاع التعليم بالدولة بإطلاق إستراتيجية قطاع التعليم والتدريب (2011 - 2016)، تضمنت (21) هدفاً إستراتيجياً عاماً وأكثر من (31) مشروعاً تعليمياً وتربوياً لتحقيق الأهداف المتفق عليها، بإستراتيجية شاملة إذ غطت ثلاثة قطاعات رئيسية هي: قطاع التعليم العام، وقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وقطاع التدريب التقني والمهني والتعليم المستمر. ويتبع للمجلس الأعلى للتعليم ثلاث هيئات⁶⁸ على النحو التالي:

(1) **هيئة التعليم:** وهي تهدف إلى تحقيق الجودة في التعليم بما يلبي احتياجات الدولة من الكفاءات البشرية، وذلك من خلال توفير نظم تعليمية متنوعة بديلة تعزز الإبداع والتميز العلمي، وتقوم هيئة التعليم بالمهام التالية:

1. اقتراح الاعتمادات المالية اللازمة لدعم المدارس وفقاً لسياسات المجلس.
2. وضع معايير وشروط الترخيص بإنشاء المدارس، ومتابعة تنفيذها.
3. إصدار التراخيص بإنشاء المدارس الخاصة والعامة وفقاً للمعايير المعتمدة.
4. تقديم الدعم والتوجيه للمدارس بما يضمن تحقيق معايير الجودة التعليمية.

⁶⁸ . هيئة التعليم العالي www.sec.gov.qa

5. تطوير معايير للمناهج الدراسية، وتحديد الكفايات المحققة للجودة في جميع مراحل التعليم قبل الجامعي بما يتوافق مع المعايير المعتمدة دولياً.
6. تقديم التمويل اللازم للمدارس المستقلة في حدود الموازنة المقررة.

ويبلغ عدد المدارس التابعة للهيئة (725) مدرسة يدرس فيها (219.552) طالب وطالبة.

(2) **هيئة التقييم:** تنص خطة تطوير التعليم في دولة قطر على تولى هيئة التقييم جمع وتحليل المعلومات من خلال نظام آمن للبيانات التربوية يساعد على تقييم أداء المؤسسات التعليمية الخاصة بالتعليم ما قبل الجامعي. فتحت مظلة المجلس الأعلى للتعليم، تتولى هيئة التقييم مسؤولية تحديد مدى تحقيق الطلبة والمعلمين لأهدافهم واما إذا كان الطلبة يتعلمون بالطريقة المطلوبة، وأن المدرسة تقوم بعملها وفق الأهداف المرصودة. ولهذا فللهيئة دوران أساسيان:

- مراقبة أداء المدارس والطلبة والمعلمين، وإبلاغهم بنتيجة أدائهم، ومساعدتهم على التطوير وتحسين الأداء.
- تزويد أولياء الأمور ومتخذي القرار بالمعلومات اللازمة عن مدى تحقيق المدرسة لدورها.

حيث يتم من خلال الهيئة عمل تقييم لأداء الطلاب والمدارس ومنح الرخص المهنية للمعلمين وقادة المدارس.

(3) هيئة التعليم العالي: وهي تهتم بتجويد وتحسين خدمات التعليم العالي ووضع السياسات والمعايير الخاصة بجودة التعليم العالي وتطويره حيث تقوم بما يلي:

- العمل على إصدار لائحة بالمعايير الخاصة بمؤسسات التعليم العالي من حيث شروط الترخيص والاعتماد.
- ترخيص واعتماد برامج مؤسسات التعليم العالي العاملة في دولة قطر سواء العامة أو الخاصة (المعاهد، الجامعات) بعد التأكد من تطبيق معايير الجودة المعتمدة من قبل الهيئة.

ويبلغ عدد الطلاب المقيدون بالجامعات والكليات الحكومية للعام 2011 - 2012 حوالي (11309) طالب وطالبة موزعين على التخصصات التالية:

جدول (5) المقيدون بالجامعات والكليات الحكومية وتخصصاتهم

المجموع	التخصص
1992	البرنامج التأسيسي
307	التربية
3801	الاداب والعلوم
573	الشريعة
1282	الهندسة
1377	الإدارة والاقتصاد
537	القانون

192	الصيدلة
954	كلية المجتمع
11309	المجموع

كما تعمل بدولة قطر (10) جامعات وكليات عالمية تقدم مختلف البرامج التعليمية وهي تلتزم بالمعايير الموضوععة من قبل هيئة التعليم العالي. وتعد كلية شمال الاطلنطي (Atlantic North) الكندية أحد المؤسسات التعليمية التي تقدم برامج الدبلوم والبيكالوريوس في التخصصات التقنية التي يحتاجه سوق العمل القطري. ويدرس فيها حالياً أكثر من (2000) طالب وطالبة.

سادساً - دولة الكويت:

تقع دولة الكويت عند أقصى الطرف الشمالي الغربي من الخليج العربي، وتبلغ مساحتها (17817) كيلومتراً مربعاً، ولها شريط ساحلي يبلغ طوله خمسمائة كيلومتر على امتداد الخليج العربي. وتقسم الكويت إدارياً إلى ستة محافظات تتبع كل محافظة عدة مناطق، كما يتبع البلاد تسعة جزر. وبلغ إجمالي عدد سكان الكويت حتي يونيو سنة 2013م حسب الهيئة العامة للمعلومات المدنية (3.880.903) نسمة، منهم (1.224.602) مواطنين كويتيين أي ما نسبته (31%) من إجمالي عدد السكان،⁶⁹ مقابل (2.656.291) أجانب ووافدين.

الاقتصاد وسوق العمل:

⁶⁹ . الهيئة العامة للمعلومات المدنية، www.paci.gov.kw

يبلغ احتياطها الثابت رسمياً حوالي (102) مليار برميل ويعتمد اقتصاد دولة الكويت على النفط وهو حوالي (7.4%) من احتياطيات النفط الخام في العالم وحوالي (21.6%) من احتياطيات النفط الخام بدول مجلس التعاون الخليجي حيث يعتبر الإحتياطي الثاني بعد المملكة العربية السعودية. ويبلغ مستوى الانتاج الحالي حوالي (2.263) مليون برميل يومياً ومن المتوقع أن ينفذ إحتياطها خلال (123) عام. ويُشكل البترول حوالي (50%) من الناتج المحلي الإجمالي ونسبة (95%) من إجمالي إيرادات الصادرات ونسبة (80%) من الإيرادات الحكومية. وبالإضافة للصناعات البتروكيمياوية يوجد بالكويت عدد من الصناعات المتوسطة والخفيفة مثل مصانع المعدات الأنشائية والأغذية والملابس والأثاث وغيرها، كما يوجد استثمارات خارجية وداخلية وهي أحد المحركات الاقتصادية الهامة في الكويت، بالإضافة لوجود العديد من المؤسسات والشركات الخدمية الضخمة والمؤثرة في الاقتصاد الكويتي. كما يركز اقتصاد الكويت على سوق الأوراق المالية بشكل كبير، والذي يعد واحداً من أهم أسواق المال في الوطن العربي.

وبحسب تقرير التنمية البشرية 2013م، بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي في الكويت لجهة القوة الشرائية قرابة (45) ألف دولار أميركي، وجاءت الكويت بالمرتبة الثالثة على مستوى العالم بعد قطر وليختنشتاين، وتمتلك الكويت موارد نفطية عالية من خلالها حققت فوائض مالية في الميزانية السنوية نتيجة ارتفاع عائدات النفط، والتي تشكل معظم ميزانية الدولة، والكويت تمتلك خامس أكبر صندوق سيادي في العالم الذي أسس عام 1953، ويمتلك ما يقارب (215) مليار دولار من الأصول تعادل (140%) من الناتج المحلي تقريباً. وحسب إحصائيات الهيئة العامة

للمعلومات المدنية الكويتية للعام (2012م)⁷⁰ بلغ إجمالي القوى العاملة في الكويت (2.26) مليون عامل، منهم (367.500) مواطن حيث يشكل المواطنين الكويتيين نسبة (17%) من مجموع القوى العاملة بدولة الكويت. وتتركز القوى العاملة المواطنة بالقطاع العام بنسبة تتجاوز (79%) من مجموع القوى العاملة الكويتية.

التعليم والتدريب بدولة الكويت:

تحتل دولة الكويت الترتيب (54) عالمياً مقارنة بترتيبها (63) العام الماضي وفق تقرير التنمية البشرية للعام 2013م. ويشرف على قطاع التعليم والتدريب بدولة الكويت ثلاث جهات حكومية هي: وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والهيئة العامة للتعليم التطبيقي.

التعليم العام:⁷¹

تقوم وزارة التربية⁷² بالإشراف على التعليم العام من مرحلة التمهيدي وحتى الثانوية العامة (الصف 16). حيث تخصص دولة الكويت نسبة عالية من دخلها للإنفاق على التعليم الأساسي والثانوي ويشكل هذا الإنفاق نسبة تراوحت في العقدين الماضيين بين (6 - 10%) من الميزانية العامة. وحسب احصائية الوزارة للعام الدراسي 2011م، بلغ عدد المدارس في الكويت (1406) مدرسة، وعدد الطلبة (598) ألف والمعلمين (69) ألفاً. وتمثل المدارس الحكومية (64%) من جملة المدارس، وطلبتها

⁷⁰ ورقة عمل آفاق وتحديات الاقتصاد المعرفي، تجربة دولة الكويت، الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط.

⁷¹ وزارة التربية، www.moe.edu.kw

⁷² وزارة التربية، www.moe.edu.kw

(64%) أيضاً من مجموع الطلبة بينما يمثل معلميها (78%) من إجمالي المعلمين.

التعليم العالي: ⁷³

تتولى وزارة التعليم العالي الاشراف على التعليم العالي بدولة الكويت. ويوجد جامعة حكومية واحدة هي جامعة الكويت تتكون من تسع كليات،⁷⁴ بالإضافة إلى كلية البنات وكلية دراسات التعليم العالي وهي: العلوم الإدارية (متضمنة الإدارة العامة، والإدارة والاقتصاد)، والفنون، والتربية، والهندسة والبتترول، وعلوم الصحة (والتي تتضمن كليات الطب والصيدلة وطب الأسنان والتمريض)، والقانون، والعلوم، والشريعة والعلوم الاجتماعية.

جدول رقم (6) عدد الطلاب في جامعة الكويت حسب التخصص للعام 2013م

التخصص	العدد
الاداب	3932
التربية	5698
الحقوق	2495
الدراسات الاسلامية	3675
الصيدلة	221
الطب	529
العلوم	5095
العلوم الاجتماعية	3733
العلوم الادارية	3693

⁷³ وزارة التعليم العالي. دولة الكويت. <http://www.mohe.edu.kw/site>

⁷⁴ جامعة الكويت www.kuniv.edu.kw

898	الطبية المساعدة
4962	هندسة البترول
36340	المجموع

كما يوجد بدولة الكويت (7) جامعات وكليات خاصة بلغ عدد المفيدون فيها حسب احصائيات مجلس الجامعات الخاصة التابع لوزارة التعليم العالي للعام 2013م حوالي (20537) طالب وطالبة.
التدريب التقني والمهني:⁷⁵

تشرف الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني حيث تم أنشائها عام 1982م كمؤسسة مستقلة تشرف على التعليم التطبيقي والتدريب في البلاد بهدف توفير وتنمية القوى العاملة الفنية الوطنية، وتلبية احتياجات التنمية في البلاد، والإسهام بفاعلية في إعادة التوازن لسوق العمل من خلال رسم السياسات، وتحديد الأهداف المستقبلية ومنهج التخطيط العلمي في التطوير (الرفاعي، 2012).⁷⁶

ويشير الرفاعي (2012م) أنه لتحقيق أهداف الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في مجال إعداد وتأهيل القوة العاملة الوطنية، فإنها عملت على توفير احتياجات سوق العمل في الكثير من التخصصات التكنولوجية والتجارية والتربوية والفنية، حتى أصبح خريجو الهيئة يمثلون حوالي (42%) من إجمالي العمالة الوطنية، منهم حوالي (87%) في القطاع الحكومي، (8%) في القطاع النفطي، (5%) بالقطاع الخاص.

⁷⁵ الهيئة العامة للتعليم التطبيقي www.paaet.edu.kw
⁷⁶ الرفاعي، يعقوب السيد يوسف، مؤسسة الفكر العربي، (2012) استراتيجية التعليم التطبيقي واحتياجات سوق العمل في دولة الكويت.

استراتيجية التعليم التطبيقي والتدريب:

يشير الرفاعي (2012)⁷⁷ إلى أن استراتيجية التعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت والتي هي استراتيجية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وهي الإطار الذي يحكم تنمية وتطوير هذا المجال في القطاعين الحكومي والخاص. وقد تم صياغة عناصر هذه الاستراتيجية بما يسمح بتأكيد دور الهيئة في بناء رأس المال البشري، وتلبية احتياجات سوق العمل، وذلك من خلال تحديد رؤية مستقبلية ورسالة استراتيجية وغايات وأهداف استراتيجية تعمل الهيئة على تحقيقها بالوسائل والآليات الحديثة كافة.

وحسب الاستراتيجية فإن رسالة الهيئة هي إشرافها على مؤسسات قطاع التعليم التطبيقي والتدريب الحكومية وخصوصاً لدورها في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وفي الإسهام بفاعلية في إعادة التوازن لسوق العمل، وفي هذا الإطار تعمل الهيئة على تأكيد مبدأ تكافؤ الفرص في تحقيق طموح الشباب الكويتي وتنمية قدراتهم، وتمكينهم من الإسهام بفاعلية في عمليات التنمية مع التأكيد على تعديل منظومة قيم العمل والانتاج والجودة بما يؤكد أن المواطن الكويتي هو المكون الرئيسي من مكونات الثروة البشرية الوطنية التي يجب مداومة تنميتها واستثمارها بصفة مستمرة ومتواصلة .

⁷⁷ . الرفاعي، يعقوب السيد يوسف، المرجع نفسه.

وتسعى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لخدمة المحاور الرئيسية لاستراتيجية التنمية من خلال مجموعة من الإجراءات والآليات التي تساهم في تحقيق الغايات والأهداف المنشودة، الموضحة في ما يلي:

• إعادة هيكلة مؤسسات التعليم التطبيقي والتدريب وبرامجه وتطويرها بصورة مستمرة، بما يحقق معايير الجودة التعليمية والتكنولوجية والتنموية، وتقوم في سبيل ذلك بما يلي:

1. مراجعة برامج التعليم التطبيقي والتدريب، بما فيها برامج التدريب أثناء الخدمة، وبرامج خدمة المجتمع وتطويرها بما يراعي معايير الجودة التعليمية والتدريبية ومتطلبات سوق العمل الكويتي، ولقد قامت الهيئة بتطوير ما يزيد على (94) برنامجاً، واستحداث ما لا يقل عن (35) برنامجاً خلال عشرين عاماً.

2. مراجعة مؤسسات التعليم التطبيقي والتدريب القائمة وبرامجها ومقارنتها بمستويات المهارات والمؤهلات المهنية العالمية والتي تتفق ومتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلاد.

3. إستحداث البرامج التعليمية والتدريبية وتطوير البرامج القائمة استجابة لما يدخل على سوق العمل من تغيرات، ومن الآليات الفاعلة في هذا الاتجاه إنشاء مركز تطوير المناهج والبرامج الذي يطبق أسلوب الديكوم في تطوير المناهج والمواد التدريبية انطلاقاً من خبرات المختصين في سوق العمل والذين يمارسون العمل الفعلي.

4. تشجيع كليات ومعاهد الهيئة للحصول على شهادة المواصفات القياسية لنظام جودة الأداء (ISO) كخطوة للحصول على شهادة الإدارة الشاملة للجودة "TQM".

5. التعاون مع عدد من الجهات الدولية والدول المتقدمة في اتخاذ الوسائل الفاعلة في تحسين جودة التدريب، مثل الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير "ASTD" ومؤسسة "GIZ" الألمانية، والمركز الثقافي البريطاني "BC" في تنفيذ مشروع وطني للمؤهلات المهنية "NVQ".

• تحقيق تكافؤ الفرص أمام الراغبين في الالتحاق بالتعليم التطبيقي والتدريب في مختلف مراحل حياتهم الدراسية والعملية. وتقدم الهيئة في إطار المنظومة المتكاملة للتعليم التطبيقي والتدريب برامج متنوعة لجميع المواطنين بدءاً من الناجحين بالمرحلة الابتدائية والمتوسطة إلى الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، كما تنتج مخرجات الهيئة في كافة المجالات الفنية والمهنية والحرفية كافة بدءاً من دبلوم التأهيل المهني ومروراً بشهادات التدريب لمساعد فني، وفني، فني متخصص ودبلوم تطبيقي وحتى درجة البكالوريوس.

• تلبية احتياجات سوق العمل من التخصصات التقنية والمهنية تقوم الهيئة على نشر ثقافة العمل الحر، والاعتماد على النفس في كسب العيش، وحشد جهود مؤسسات المجتمع للدعوة لهذه القيم. كما تعمل الهيئة على إدخال عناصر في المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية التي تشجع الخريجين على التوجه إلى أنشطة إنتاجية وخدمية جديدة على الشباب الكويتي والاقتصاد الوطني. كما تعمل على تحديث البرامج وتنويعها بالقدر الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب وتوجيه الشباب نحو التخصصات

التي تتناسب استعدادهم وميولهم المهنية وبما يتفق مع احتياجات التنمية بالبلاد ومؤسسات سوق العمل. وفي نفس الاطار، تقوم الهيئة بإتاحة الفرص لخريجي الهيئة في تملك مشروعات حرفية صغيرة مثل إنشاء حاضنة الشويخ الحرفية التي تقدم الدعم الفني والاداري والتسويقي للشباب من مبادري تأسيس المشروعات الصغيرة ومعاونتهم في ادارة وتنمية مشروعاتهم الانتاجية والخدمية.

سياسات الهيئة لتحقيق الموائمة بين برامج الهيئة واحتياجات سوق العمل:

ويؤكد الرفاعي (2012)⁷⁸ إلى أنه لتدعيم جسور التعاون مع جهات سوق العمل، ووضع صيغ تعاون تحقق الربط بين مخرجات الهيئة واحتياجات هذه الجهات تقوم الهيئة بعمل ما يلي:

■ قامت الهيئة بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على إنشاء وتنفيذ "منظومة المؤهلات المهنية الكويتية" التي تسهم في السماح لخريجي الهيئة بالمنافسة في سوق العمل وزيادة نسبة مشاركتهم في قوة العمل الوطنية. وتهدف المنظومة إلى إعداد التوصيف الوظيفي للمهن التي يحتاجها سوق العمل، وإجراء الاختبارات المهنية للحصول على تراخيص مزاوله المهنة بما يؤدي إلى زيادة معدل الجودة في أداء قوة العمل سواء الوطنية أو الوافدة.

■ إنشاء مركز تطوير المناهج والبرامج الذي يطبق أسلوب الديكوم في تطوير المناهج والمواد التدريبية إنطلاقاً من خبرات المختصين في سوق العمل والذين يمارسون العمل الفعلي في سوق العمل. والديكوم

⁷⁸ . الرفاعي، يعقوب السيد يوسف، المرجع نفسه.

(DACUM) عبارة عن منهجية تعني تطوير أو تصميم المناهج، كما أنها آلية لتحليل الوظائف للتعرف على الوظيفة ورسم المنهج المطلوب لها حتى يمكن تدريسه للطلاب/ المتدربين حيث يمكن تطويره حسب حاجة السوق وتطوراتها. وهو أسلوب لتقييم المناهج والمتدرب والمدرّب، وذلك من خلال رسم مؤشرات الأداء لهذا الغرض من البداية. وهي تمثل خريطة واحدة وصورة واقعية مختصرة للواجبات والمهارات والمعارف والصفات والقيم الوظيفية التي يستلزم من الموظف حيازتها لتتم تأديته للوظيفة بالشكل المطلوب. ويعد الكنديون هم أول من استخدم هذه المنهجية في أواخر عام 1960م من قبل الكلية التقنية، والتي لاحظت أن خريجها لا يجدون وظائف لأنهم لا يملكون الخبرة والكفاءة التي يحتاجها سوق العمل، لذا عمدت الكلية إلى دراسة متطلبات السوق من الوظائف، وتحليل تلك الوظائف للتعرف على المعلومات والمهارات والقدرات والمحتوى التدريبي لها. على مر السنين أخذت هذه العملية بالتطور المستمر، حتى أصبحت منهجية أو آلية لتحليل الوظائف، وحتى كتابة أو تصميم وتطوير وتقييم المناهج.

■ تقوم الهيئة بعمل المسوحات والدراسات البحثية الدورية لمتابعة خريجها في سوق العمل، والتعرف على أحوالهم الوظيفية، والتعرف على آراء المسؤولين عنهم في الجهات المختلفة، وعلى مدى جودة مخرجات الهيئة بما يستجيب لاحتياجات مؤسسات سوق العمل.

■ الاهتمام بالتدريب الميداني للطلبة والمتدربين بمؤسسات القطاع الخاص، والعمل على زيادة الفترات المخصّصة لهذا التدريب بما

يؤدي إلى توفير تدريب عملي متميز مواكب للتكنولوجيا الحديثة
استرشاداً بالنماذج العملية لتطبيق الجودة.

■ توفير قواعد البيانات وربطها بقواعد البيانات الخاصة بمؤسسات سوق
العمل لتقدير الاحتياجات الكمية والنوعية لهذه الجهات من العمالة
في مختلف المجالات التربوية والفنية والتجارية والصحية.
79 أنماط التعليم والتدريب في الهيئة:

1- الكليات:

تقدم برامج مختلفة لحملة الثانوية العامة للحصول على درجة الدبلوم
التقني. كما يقدم البكالوريوس في كلية واحدة هي كلية التربية. وفيما
يلي أهم الكليات:

كلية الدراسات التكنولوجية:

كلية الدراسات التكنولوجية تقدم العديد من التخصصات وهي:
تخصص هندسة ميكانيكية وينقسم إلى (بحرية)، (لحام)، (قوى
محركة)، (سيارات)، (تبريد وتكييف) و(أنتاج). هندسة الكترونية
وينقسم إلى (إلكترونيات اتصالات)، (إلكترونيات صناعية) للبنين فقط،
(كمبيوتر) و(معدات طبية) وتخصص هندسة مدنية (للبنين) وينقسم
إلى (طرق)، (مساحة) و(أنشاء مبان) وتخصص هندسة كيميائية
وينقسم إلى (صناعات كيميائية) و(تشغيل مصاف) وتخصص هندسة
كهربائية (للبنين) وينقسم إلى نقل وتوزيع الطاقة الكهربائية وتخصص
تكنولوجيا العلوم التطبيقية وينقسم إلى فيزياء تطبيقية وكيمياء تطبيقية

79 . الهيئة العامة للتعليم التطبيقي www.paaet.edu.kw

وتخصص هندسة بترول (للبنين) وينقسم إلى (استكشاف وتطوير) و(انتاج وتصدير).

كلية التربية الأساسية:

تشتمل كلية التربية الأساسية على عدة أقسام وهي، قسم الدراسات الإسلامية، قسم اللغة العربية وآدابها، قسم اللغة الإنجليزية، قسم الدراسات الاجتماعية، قسم العلوم، قسم التربية الفنية، قسم الرياضيات، قسم التربية البدنية والرياضية، قسم الحاسوب، قسم التقنيات التربوية، قسم علوم المكتبات والمعلومات، قسم الاقتصاد المنزلي، قسم التصميم الداخلي، قسم التربية الموسيقية، قسم علم النفس، قسم المناهج وطرق التدريس، قسم الأصول والإدارة التربوية وحدة الكهراء واللغة الإنجليزية. ويحصل الخريجون على درجة البكالوريوس في هذه التخصصات.

كلية الدراسات التجارية:

كلية الدراسات التجارية تمنح درجة الدبلوم في تخصصات المحاسبة، التأمين، البنوك، الحاسب الآلي، السكرتارية الطبية، السكرتارية، الإدارة، إدارة البريد، إدارة الموارد.

2- المعاهد المهنية:

تشرف الهيئة على مجموعة أخرى من المعاهد المهنية المفتوحة لجميع الاعمار والمؤهلات وهي على النحو التالي:

1. المعهد العالي للاتصالات والملاحة (معهد الاتصالات والملاحة سابقاً).
2. المعهد العالي للطاقة (معهد تدريب الكهرباء والماء سابقاً).
3. معهد التدريب الصناعي.
4. معهد التمريض.
5. معهد التدريب الإنشائي.
6. معهد التدريب المهني.
7. معهد السكرتارية والإدارة المكتبية.
8. معهد السياحة والتجميل والأزياء.
9. حاضنة الشويخ الحرفية.

3- البرامج الخاصة والمشاركة:

من خلال البرامج الخاصة يتم تأهيل وإعداد قوى عاملة مدربة على مهن ووظائف وتخصصات تحتاجها قطاعات سوق العمل المختلفة، ويتم توزيع المتدربين بهذه الدورات فور تخرجهم على جهات العمل الطالبة وهذا يعني معرفة المتدرب بمكان عمله منذ التحاقه بالدورة التدريبية.

ويشارك في تصميم هذه البرامج ثلاث جهات : الهيئة والمؤسسة التي ستتولى عملية التدريب (المعهد التدريبي) والجهة الطالبة (سوق العمل)

ويتم تأهيل المتدربين بهذه الدورات طبقاً لمستويين من التأهيل أولهما وهو مستوى (الفني) ويقبل به الطلبة الحاصلون على شهادة الثانوية العامة وما يعادلها ويقضون فترة تدريبية تمتد إلى عامين تدريبيين بأربع فصول تدريبية، والمستوى الثاني من التأهيل وهو مستوى (مساعد فني) ويقبل به الطلبة الحاصلون على شهادة المتوسطة ودون الثانوية العامة ويتدربون لمدة عام تدريبي بفصلين تدريبيين وغالباً ما يتم تنفيذ هذه الدورات في الفترة المسائية ويعين الخريجون على الدرجة الخامسة لمستوى الفني والدرجة السابعة لمستوى مساعد فني ويمكن أن يمنح الخريجون علاوات إضافية من علاوات درجة التعيين لبعض المهن والتخصصات. وتقوم فلسفة الدورات التدريبية الخاصة على الربط التام بين احتياجات فعلية لسوق العمل وتخطيط التدريب تلبية لاحتياجات سوق العمل من قوى عاملة مدربة طبقاً لمواصفات محددة ومؤهلة للقيام بالأعمال المطلوبة فور إنهاء المتدربين لدوراتهم التدريبية كما أنه يتم تدريب المتدرب ميدانياً في مواقع العمل للتعرف على بيئة العمل الفعلية وأهم المجالات التدريبية:

- مجالات فنية - تكنولوجية وهندسية.
- مجالات إدارية وأعمال مكتبية وسكرتارية.
- مجالات قطاع الخدمات.
- مجالات طبية وصحية مساعدة والمجال الزراعي.

* * *

الخلاصة العامة حول تجارب دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

1. تشير البيانات السكانية في كافة دول مجلس التعاون الخليجي إلى أكثر من 50% من مجموع السكان هم أقل من 19 سنة. كما يعد معدل النمو السكاني في دول مجلس التعاون البالغ (2.5%) أعلى من المتوسط العالمي البالغ (1.6%) وهذا يؤدي إلى نمو في حجم القوى العاملة في السنوات القادمة وإلى طلب شديد على الوظائف مما يستدعي الاهتمام بعمليات التخطيط لدفع الاقتصاد نحو توليد مزيد من فرص العمل والاهتمام بتحسين منظومة التعليم والتدريب وخاصة موضوع الموازنة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات منظومة التعليم والتدريب.

2. كما توضح البيانات الاحصائية السكانية إلى ارتفاع نسبة الوافدين بين السكان، حيث تراوحت هذه النسبة بين 30% و 80%. وإذا علمنا أن عدد المواطنين من مجموع القوى البشرية أقل من ذلك بكثير حيث تصل في بعض دول مجلس التعاون إلى أقل من 10%، تتبين أهمية احتمالات الانعكاسات السلبية، الاجتماعية منها والثقافية والسياسية لذلك. هذا بالإضافة إلى الانعكاسات المتعلقة بالتوظيف حيث تزداد نسبة البطالة بين المواطنين في عدد من هذه الدول.

3. ارتفاع المعدل العام للبطالة في بعض دول مجلس التعاون خاصة بين الشباب، حيث تصل معدلات بطالة الشباب إلى (23%) في السعودية (22%) في عمان (20%) في البحرين (14%) في الكويت

(15.6%) في الإمارات، وترتفع معدلات البطالة لدى الشباب الإناث أكثر من الذكور الشباب خاصة في السعودية والبحرين وعمان. كما يلاحظ انخفاض نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي حيث تصل معدلات مشاركة المرأة من إجمالي القوى العاملة إلى (16%) في السعودية (50%) في البحرين (45%) في الكويت (48%) في الإمارات. وهذا لاشك يستدعي مزيداً من الاهتمام بموضوع إتاحة الفرصة لهن للعمل في مهن جديدة والاهتمام بموضوع التدريب التقني والمهني الموجه للإناث الذي يزيد من فرصهن بالعمل. ويمكن للبرامج التدريبية القصيرة والتدريب الإلكتروني أن يساعد في تأهيل الفتيات خاصة في المهن الخدمية "الناعمة" والتي لا تحتاج إلى تأهيل طويل مثل مهن البيع والاستقبال والسكرتارية.

4. تتوفر في دول مجلس التعاون الخليجي بنية تحتية متميزة للتدريب التقني والمهني من مباني وتجهيزات تنافس ما هو موجود في الدول المتقدمة. كما تتسم منظومة التدريب التقني والمهني بالشمولية لجميع التخصصات التي يحتاجها سوق العمل ومنتشرة في جميع المناطق الجغرافية، لكن يبقى التدريب التقني والمهني الموجه للإناث أقل من المستوى المقبول.

5. زيادة معدلات توظيف المواطنين في الحكومة ومؤسسات القطاع العام، في حين يقل نسبة القوى العاملة المواطنة في مؤسسات القطاع الخاص، حيث لا تزيد عن (20%) من مجموع القوى العاملة بهذا

القطاع. وهذا يتطلب سياسات حكومية جديدة من أجل تحفيز مشاركة العمالة المواطنة في منشآت القطاع الخاص.

6. على الرغم من توفر استراتيجيات وطنية لمنظومة التدريب التقني والمهني في دول مجلس التعاون، إلا أنها تفتقر إلى إطار عام للسياسات الفاعلة التي تساعد في توجه نشاطات التطوير وإجراءاته ويعمل على تقييم نواتجه ومخرجاته. أن دول مجلس التعاون بحاجة كما ذكرت (عيسان 2006)⁸⁰ إلى الالتزام بتبني أسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يدرس التصورات المستقبلية، والمشكلات المتوقعة، والتنبؤ بآثارها والانعكاسات المحتملة لها، ووضع الحلول اللازمة للتصدي لها. ويتضمن ذلك التركيز على إجراء البحوث والدراسات المتعلقة باحتمالات التغير وتوقعاته، مثل: التغير في أعداد السكان وتركيباتهم الديموغرافية، والتغيرات في الأوضاع الاقتصادية، والتغيرات في مجال الصناعة والتقنية والخدمات، والتغيرات المجتمعية بشكل عام، وأخذ ذلك في الحسبان عند إعداد الخطط التعليمية والتدريبية لتكون أداة فاعلة لتحقيق المتطلبات الاجتماعية واحتياجات سوق العمل.

7. من أجل تحسين جودة التعليم لجأت دول مجلس التعاون إلى إنشاء هيئات للاعتماد الأكاديمي مرتبطة بوزارات التعليم العالي، حيث تنطبق معايير الاعتماد في غالبيتها على التعليم النظري الأكاديمي البحث ولا

⁸⁰ . عيسان، صالحه عبدالله، مرجع سابق.

يمكن تطبيقها على التدريب التطبيقي، باعتبارها في كثير من الأحيان قد تتحاز المعايير إلى قياس المعلومات والمعارف النظرية دون التركيز بصورة كافية على تقويم المهارات التطبيقية ومدى القابلية للتوظيف. وبالتالي هناك حاجة ماسة إلى وجود مؤسسات مستقلة تقوم بجهة ضمان وتأكيد جودة خاصة بالتدريب التقني والمهني والاعتماد ومنح الشهادات، وتعمل بشكل خاص على اعتماد مؤشرات مرجعية للمساعدة في أعمال المراقبة والتقييم والمساءلة بخصوص فاعلية وجودة نظم وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني، وبخاصة فيما يتعلق بتوافق المخرجات مع النتائج المستهدفة ومواءمتها مع المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل، وذلك من أجل زيادة الثقة في مخرجاتها والتأكد من تلبيتها للاحتياجات الملحة لأسواق العمل.

8. باستثناء المملكة العربية السعودية ودولة الكويت، تتعدد الوزارات والهيئات والجهات التي تتولى مهام وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني على المستوى الوطني، وهذا يجعلها منظومات مجزأة ومبعثرة من حيث التخطيط والإدارة، وبخاصة في حالة ضعف التنسيق بينها. كما تفتقر بعض دول مجلس التعاون إلى مشاركة القطاع الخاص في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم للتدريب التقني والمهني. ولا شك أن تحسين التنسيق يتطلب العمل على تطوير التشريعات والأبعاد المختلفة لعمليات التخطيط ذات العلاقة كجزء رئيس من التخطيط للموارد البشرية على المستوى الوطني. وتقع مسؤولية المبادرة في ذلك على الحكومات بالتعاون الوثيق مع ممثلي أصحاب العمل والممارسين للمهن، وغيرهم، مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الاقتصاد المعرفي

واققتصاد السوق الذي يتطلب تطوير هيكلية ادارة منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني بما يضمن شراكة فعالة بين جميع الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص في سلطة اتخاذ القرار على المستوى الوطني وبما يتعلق بالتخطيط ورسم السياسات والتمويل وضمان الجودة وغير ذلك.

9. تعد جودة المعلومات عن سوق العمل في جانبي العرض والطلب من القوى البشرية، عنصراً مهماً لتحقيق المواءمة بين مخرجات منظومة التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. واذا كانت دول مجلس التعاون بذلت جهداً في إنشاء مرصد سوق العمل ونجحت في رصد جانب العرض من خلال أنظمة التأمين على المتعطلين، الا أنها اخفقت في رصد جانب الطلب من القوى البشرية وذلك لغياب الدراسات والخبرات العلمية التي تساعد على التنبؤ باحتياجات سوق العمل المستقبلية. مما أثر سلباً على رسم السياسات واتخاذ القرار، وجعل مؤسسات التعليم والتدريب تعتمد أساساً على حجم العرض والقدرات الاستيعابية لها ومحصورة بشكل رئيس في مجال التدريب الأولي، دون توفر رؤية شاملة للتعليم والتدريب المستمر مدى الحياة. وهذا لاشك يتطلب تطوير مرصد معلومات سوق العمل وتعزيزها بالقدرات والكفاءات المؤسسية ورفع كفاءة العاملين في الجهات المزودة للمعلومات لنظم معلومات الموارد البشرية على جانبي العرض والطلب، كالوزارات المعنية بالتعليم والتدريب، ودوائر الإحصاءات العامة، والمؤسسات المعنية بالتوظيف والتشغيل في القطاعين العام والخاص، وغيرها.

10. تشير الاحصائيات التعليمية الصادرة من الجهات الرسمية إلى تدني معدلات الالتحاق بمنظمة التدريب التقني والمهني في دول مجلس التعاون مقارنة بمعدلات الالتحاق بالجامعات حيث لا يتجاوز نسبة الملتحقين في التدريب التقني والمهني (10%) من مجموع الملتحقين بالتعليم والتدريب بعد الثانوي. وهذا أقل من المعدلات العالمية التي تبلغ النسبة (45%). وما يزيد الامر سوءاً، أن غالبية الملتحقين في التعليم العالي بنسبة تزيد عن 75% يدرسون في التخصصات النظرية والانسانية. في حين تبين احصائيات سوق العمل في دول مجلس التعاون أن غالبية العمالة الوافدة تعمل في وظائف المهن الهندسية المساعدة ومجال التشييد. ويبين ذلك مدى الحاجة إلى تحسين المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل على الأقل من الناحية الكمية. وهذا يستدعي من دول المجلس تطوير الالتحاق ببرامج التدريب والتعليم المهني والتقني من النواحي الكمية تجاوباً مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل وتطوير منظومة التوجيه المهني على المستوى الوطني.

11. غياب ثقافة العمل المهني وتدني مكانة التدريب والتعليم المهني في المجتمعات الخليجية. إذ ينظر إليه كخيار ثاني ومكان للمتسربين من التعليم، ولا يوفر فرصاً كافية لمواصلة التعليم لمستويات أعلى. يجعل من الضروري تقوية خدمات التوجيه والإرشاد المهني لمساعدة الأفراد في اختيار المهن في ضوء قدراتهم وخصائص سوق العمل وحاجاته. كما يتطلب تفعيل دور الإعلام وبرامجه في مجال التدريب المهني

والتقني، وبخاصة فيما يتعلق بتعزيز الاتجاهات الايجابية نحو العمل المهني، ومشاركة الأثا في العمل المهني.

12. تقوم مؤسسات التدريب التقني والمهني بدول مجلس التعاون بتقديم التدريب في معظمه داخل تلك المؤسسات، وهناك فرصة محدودة لممارسة المهارة في بيئة العمل الحقيقية، ويساعد على ذلك ضعف مشاركة سوق العمل في تقديم فرص تدريب كافية للدارسين للتدريب العملي في المصانع والشركات والقطاعات الاقتصادية المختلفة بما يمكنهم من اكتساب مهارات فعلية على أرض الواقع وإكسابهم ثقافة العمل واحترامه. فبول مجلس التعاون بحاجة ماسة لتشجيع منشآت قطاع سوق العمل للمشاركة في التدريب ولتكنيف برامج التلمذة المهنية والتدريب الثنائي والتدريب التعاوني.

13. يعتمد تمويل التدريب التقني والمهني بدول مجلس التعاون في غالبية على التمويل الحكومي المباشر أو غير المباشر من خلال صناديق العمل (التي تأتي موارد من الرسوم على استقدام العاملة الوافدة) دون مشاركة ومساهمة فعالة من قطاع العمل. وغالباً ما يتم إعداد الموازنات على المستوى الوطني بناءً على مدخلات ومعطيات وبيانات مستمدة من نشاطات السنوات السابقة مثل أعداد الطلبة ورواتب الموظفين والنفقات الجارية الأخرى والنفقات الاستثمارية. وإذا عرفنا أن ميزانية دول المجلس تعتمد على إيرادات النفط المعرض لتقلبات الاسواق العالمية، يجعل من الضروري تنويع مصادر أخرى للتمويل من خلال اشراك القطاع الخاص في تحمل جزء من مسؤولية التدريب، كما حدث بتجربة المملكة العربية السعودية في معاهد

الشراكات الاستراتيجية. كما يتطلب ذلك أيضاً ربط سياسات التمويل الحكومية بمعايير الأداء والكفاءة لدى تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني. بالإضافة إلى تنمية قدرات التمويل الذاتي لمؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني عن طريق النشاطات الانتاجية والمدرة للدخل.

هناك حاجة ماسة في دول المجلس إلى إنشاء هيئات وطنية تتولى مسؤوليات اختبارات الأداء، وتحديد مستويات المهارة، واعتماد البرامج المهنية، ومنح تراخيص مزاولة العمل المهني للأفراد ومواقع العمل. وهذا يستدعي من بعض دول المجلس أن تعتمد إطاراً للمؤهلات الوطنية تغطي مراحل التعليم والتدريب المختلفة وبجميع أنواعه وتحديث المعايير المهنية، ويقوم على نتائج التعلم التي تشكل مرجعية موضوعية لبناء إطار وطني للمعايير المهنية يحدد فيه الكفايات المهنية لكل مهنة، وتطوير المناهج وتقويم المهارات، ومتطلبات الاعتماد، ومنح الشهادات وخص مزاولة العمل. إن وجود إطار المؤهلات المهنية الوطنية يساعد في توثيق كفايات العاملين لتسهيل الحراك الأفقي والرأسي في أسواق العمل ويساعد على الفحص المهني للعمالة الوافدة وتوثيق الخبرات السابقة. كما يساهم في تطوير المكانة الاجتماعية للتدريب والتعليم المهني باعتباره تعليماً مفتوحاً غير مغلق.

الفصل الرابع

التخطيط للتدريب التقني والمهني بين التجارب العالمية
وتطلعات دول مجلس التعاون الخليجي

الفصل الرابع

التخطيط للتدريب التقني والمهني بين التجارب العالمية وتطلعات دول مجلس التعاون الخليجي

مقدمة:

تأتي مسألة توفير اليد العاملة المؤهلة كماً ونوعاً على رأس التحديات التي تواجه المجتمعات الحديثة. فالتحولات السريعة والمستمرة في مجال سوق العمل تفرض على اليد العاملة أن تكون على قدر كبير من المهارات المهنية وأن تتأقلم بسهولة مع التغيير المطرد. من هذا المنظر اتجهت الدول على مختلف مستوياتها الاقتصادية -ومنها الدول الخليجية- إلى التدريب التقني والمهني سعياً للحصول على مخرجات تملك المهارات والمعرفة الضرورية للدخول إلى سوق العمل بالإضافة إلى تميزها بالقدرات والسلوكيات اللازمة لمواكبة التغيير وتحصيل مهارات جديدة.

منذ عدة عقود، بدأت المجتمعات الخليجية عملية تأسيس شاملة لنظام تعليمي يخصص حيزاً كبيراً للتدريب التقني والمهني. يهدف هذا النظام إلى تطوير برامج تدريبية تجمع بين اكتساب المهارات المهنية ومواءمتها للمهارات المطلوبة في سوق العمل.

راهننت دول الخليج العربي على اليد العاملة المؤهلة في القطاعات الصناعية والصحية والخدمات الاجتماعية. فعملت على زيادة عدد الخريجين المدربين وذلك بتنوع البرامج وبناء المزيد من المؤسسات التدريبية في جميع أنحاء البلد. وتم تخصيص ميزانية هامة للاستثمار في التدريب وتوفير الأجهزة التدريبية المتطورة.

التحديات والتطلعات المستقبلية للتطوير:

تجدر الإشارة إلى أن الكثير من الأهداف تحققت، ولكن التحديات مازالت قائمة ومن أهمها إعداد البرامج التدريبية ومراجعتها باستمرار لتكون مساندة لمتطلبات وحاجيات سوق العمل من الكفاءات الفنية المدربة، بحيث يتناسب عدد الخريجين في كل تخصص مع عدد الفرص المتوفرة للتوظيف، مع مراعاة التغيرات في نوعية المهارات التدريبية المطلوبة والكفاءات المتماشية مع تحولات السوق. ومن التحديات التي تواجه المجتمع الخليجي التطور الديموغرافي الذي يتميز بالزيادة في دول الخليج على عكس الدول الغربية، حيث ينبغي أن يكون التدريب متاحاً وفي متناول الجميع للمساهمة في تطوير مختلف جهات البلد. إن التواصل المستمر مع مختلف القطاعات في سوق العمل ضروري لبناء نظام تدريبي متطور وقابل للاستمرار في مواكبة التغيرات الطارئة في احتياجات سوق العمل. ومما يجب العمل عليه أيضاً مسألة التوفيق بين عدد المسجلين بالبرامج التدريبية وعدد الفرص المتاحة في سوق العمل.

أهم التجارب العالمية:

نستعرض فيما يلي بعض التجارب الدولية الكفيلة بإفادتنا للتغلب على التحديات والعقبات التي تعترض مجال التدريب التقني والمهني في المجتمعات الخليجية. في البداية نتناول بإيجاز تجربة الدول التي عرفت نمواً سريعاً في العقود الأخيرة، مثل كوريا الجنوبية والمكسيك وتشيلي وماليزيا.

81 تجربة كوريا الجنوبية:

إن النمو الاقتصادي السريع في كوريا خلال فترة الثمانينات والتسعينات يرجع أساساً إلى سياسة نظام التدريب التقني والمهني الذي استثمرت فيه الحكومة بشكل كبير. فقد قامت الدولة بالتخطيط والتمويل وتنظيم البرامج لتنمية القوى العاملة. ونظراً لتطبيق التكنولوجيات الأكثر تطوراً من قبل المؤسسات في القطاع الخاص فإن ذلك أدى إلى الاهتمام والتركيز على التعليم المهني والتقني. وركزت معاهد التدريب على المهارات العامة التي تحتاجها أكثر الصناعات، في حين تم التركيز على القدرات التدريبية والمهارات التخصصية التي تلبي احتياج الشركات في المجال التقني. ولضمان تحقيق أهداف برامج التدريب قامت الحكومة بما يلي:

- عمل دراسة إحصائية وشاملة من أجل التعرف والوقوف على الاحتياجات الفعلية للموارد البشرية والتدريبية.
- العمل على تقييم شامل للمؤسسات التدريبية وبرامج التدريب وأداء المتدربين والمدربين والوسائل والطرق المستخدمة في التقويم والتدريب. وكانت لهذه العملية الشاملة مساهمة فاعلة في تطوير إدارة مؤسسات التدريب وتحسين جودة العملية التدريبية ورفع مستوى المهارات والقدرات عند المتدربين.
- إقامة شراكات مع قطاع الأعمال. ومن الأمثلة على ذلك ما قامت به الجامعة الكورية للتكنولوجيا حين ارتبطت مع شركة سامسونج

⁸¹ . الصايغ، عبدالرحمن، واقع التعليم ما بعد الأساسي الثانوي في الوطن العربي وسبل تطويره، (2010).

(Samsung) باتفاقية تعاون تهدف إلى تطوير الموارد البشرية وإدارة المواهب الفردية. وكانت نتيجة هذه الشراكة ردم الفجوة بين مخرجات الجامعة الكورية للتكنولوجيا ومتطلبات قطاع الأعمال من المهارات والكفاءات.

وتنقسم المدارس الثانوية الكورية إلى مدارس ثانوية عامة (أكاديمية)، ومدارس مهنية (فنية)، ومدارس تخصصية (زراعية، وتجارية، وصيد أسماك، ومهنية)، بالإضافة إلى مدارس شاملة، تقدم برامج دراسية تشمل المقررات الأكاديمية والمقررات المهنية، ويلتحق بالتعليم الثانوي المهني الفني (35%) من الطلاب. وبعد الانتهاء من التعليم الثانوي يمكن للخريج الالتحاق مباشرة بسوق العمل، وهو ما يحدث بالفعل بنسبة (90%) من الطلاب أو أن يلتحق بالكليات التقنية أو الجامعات لمدة تتراوح بين سنتين وأربع سنوات (الصايغ، 2010).⁸² ويعد التعليم الثانوي المهني عصب الحياة الاقتصادية في كوريا الجنوبية؛ لأنه يمد سوق الانتاج والعمل بالقوى العاملة المدربة، فهناك (213) معهداً للتدريب المهني لتخريج أكثر من (60000) من العمال نصف المهرة، وكذلك (23) معهداً للتدريب المهني لخريجي المدارس المتوسطة تحت إشراف وزارة العمل ولمدة عام واحد لإعداد العمال المهرة.

ومن أهم ملامح نظام التدريب التقني والمهني في كوريا الجنوبية:

⁸² . الصايغ، عبدالرحمن، مرجع سابق.

- مستوى التحصيل العلمي بين الشباب مرتفع للغاية.
- يحظى التعليم بقيمة عالية للغاية من قبل جميع قطاعات المجتمع الكوري. وتركز الحكومة على أهمية التعليم والتدريب المهني وتطويره وتشجيعه وتغيير مجالاته حسب طبيعة الأعمال المتغيرة.
- الأداء المتميز لمن هم في المرحلة المتوسطة في القراءة والكتابة والحساب والعلوم، كما يتضح من نتائج امتحانات القدرات الكورية.
- يلعب التعليم المهني والتدريب دوراً أساسياً في ربط التعليم بواقع العمل.
- التزام الحكومة بزيادة مشاركة أصحاب الأعمال في تطوير سياسات التعليم والتدريب المهني وتنفيذها، كما يظهر في إنشاء مجالس القطاعات والمدارس.
- يتميز قطاع التعليم والتدريب المهني العالي بالتطور؛ ويلتحق حوالي ثلث طلاب التعليم العالي بالكليات المتوسطة وكليات العلوم التطبيقية.
- الصرامة في اختيار المعلمين والمدربين ووضع معايير عالية لاستمرارهم في التعليم والتدريب وضرورة تطويرهم وتحديث مهاراتهم باستمرار.

تجربة المكسيك: 83

ترجع هذه التجربة إلى أوائل الثمانينات حيث عانت المكسيك من نقص حاد في اليد العاملة المؤهلة لتغطية العجز القائم في سوق العمل الذي تسبب فيه بشكل كبير عدم الإقبال على التعليم والتدريب المهني والتقني. فقد كان أغلب الطلاب يفضلون التعليم الجامعي عن التعليم التقني والمهني مما جعل أن الوحدات التدريبية التقنية والمهنية عاجزة عن توفير متطلبات القطاع الصناعي من يد عاملة مؤهلة فنياً ومهنياً، وقد قامت المكسيك مع

⁸³ . "Learning for jobs, ECD Reviews of Vocational, Education and Training", Mexico

بداية الألفية الجديدة بإصلاحات هامة في نظام التعليم والتدريب مما أدى إلى تحسين انتاجية العاملين في القطاعات الصناعية. يذكر أن هذه الإصلاحات هي العامل الأساسي وراء النمو الكبير الذي حققته الصادرات المكسيكية بعد ذلك.

والحكومتين الاتحادية وحكومات الولايات هي المسؤولة عن إدارة التعليم المهني. وتمول المدارس الاتحادية من الميزانية الفدرالية، إضافة إلى مصادر التمويل الخاصة بها. أما حكومات الولايات فهي المسؤولة عن إدارة المؤسسات اللامركزية. ويتم تمويل هذه المؤسسات (50%) من الميزانية الاتحادية و (50%) من ميزانية الولاية.

ويشمل نظام التعليم المهني الثانوي في المكسيك على عدد من النظم الفرعية، ووزارة التربية والتعليم العام هي المسؤولة عن برامج التدريب المهني والتي تختلف عن بعضها البعض بدرجات متفاوتة في الإدارة، والمحتوى، والمجموعة المستهدفة. ووجود عدد كبير من أنواع المدارس والوحدات الإدارية المقابلة لها في وزارة التربية والتعليم يجعل من المنظومة المؤسساتية للتعليم والتدريب المهني والتدريب معقدة حسب المعايير الدولية. ويشتمل التعليم والتدريب المهني المقدم في إطار التعليم الثانوي العالي على ثلاثة أنواع رئيسية من البرامج (OECD 2009):

- "التدريب من أجل العمل": ويتضمن برامج تدريبية قصيرة، تستغرق عادة بين (3 إلى 6) أشهر. ويشكل التعليم النظري (50%) من المنهجية والتدريب العملي 50%. وبعد الانتهاء من البرنامج، يمكن للطلاب الدخول إلى سوق العمل. ولكن هذا البرنامج لا يتيح الالتحاق

بالتعليم العالي بصورة مباشرة. ويمكن لمن يكملوا التعليم الثانوي الأدنى الاختيار بين خيارين عريضين من التعليم المهني الثانوي العالي. وكلا البرنامجين يستغرقان في العادة ثلاث سنوات ويوفر شهادة مهنية، فضلاً عن شهادة الثانوية العامة، التي تكون مطلوبة للدخول في التعليم العالي.

- "بكالوريا التقنية المهنية": التي تقدمها مختلف الأنظمة الفرعية. ويشمل البرنامج موضوعات عامة بنسبة (35%)، ومواد مهنية بنسبة (65%) ويطلب من الطلاب إكمال (360) ساعة من التدريب العملي.
- "شهادة البكالوريا التكنولوجية" و"الفني المهني" : تمنحان بعد إنهاء برنامج يقدم من قبل مختلف الأنظمة الفرعية. ويشمل على تعليم عام أكثر وتعليم مهني أقل: المواضيع العامة تشكل (60%) من البرنامج، بينما تشكل المواد المهنية (40%).

لقد قامت الحكومة المكسيكية باتباع نهج إصلاحي شامل في مجال التدريب التقني المتخصص. وكان الهدف من ذلك زيادة عدد الخريجين الحاصلين على تدريب فني متوسط من خلال زيادة عدد مراكز التدريب. كما قامت بتطوير المناهج التدريبية من أجل تحسين نوعية التدريب المهني والفني. يذكر أنه من خلال النهج المتبع الذي تمثل في الاستقلالية واللامركزية، تمكنت المكسيك من الاستجابة للاحتياجات المتغيرة لمؤسسات القطاع الخاص العاملة في مجال الصناعات التحويلية والخدمات. مع الملاحظة أن إدارة المؤسسات التدريبية تضم ممثلين من الدولة وممثلين من القطاع الخاص.

ونشير هنا إلى أن الاسلوب الاستراتيجي الجديد الذي سلكته المكسيك في نظام التدريب التقني والتعليم المهني جعلها تلبي الطلب المتزايد في العمالة الماهرة وكذلك تلبية الاحتياجات التدريبية للفئات الضعيفة مهارياً وخاصة تلك التي تتواجد في المناطق النائية.

وقد ساعد في نجاح الاستراتيجية الجديدة في المكسيك، الطريقة المتبعة في توفير بيانات دورية عالية الجودة عن أداء طلاب التدريب التقني والمهني في السوق من خلال "مرصد سوق العمل" حيث كانت هذه البيانات هامة ومفيدة جداً في رصد وتقييم أداء نظام التدريب التقني والمهني وإدخال الإصلاحات اللازمة في الوقت المناسب.

تجربة تشيلي:

اعتمدت تجربة تشيلي على تطبيق سياسة اللامركزية في قطاع التعليم بشكل عام وقطاع التدريب التقني والمهني بشكل خاص. وتهدف سياسة اللامركزية إلى تفويض الصلاحية الكاملة للمؤسسات التعليمية والتدريبية والمدرسين لتقييم احتياجاتهم التدريبية ووضع الخطط لتحسين مستوى المدارس من أجل تلبية تلك الاحتياجات. وقد قدمت المقاطعات التابعة لوزارة التربية والتعليم في تشيلي الدعم المالي للمعلمين لتنفيذ مقترحاتهم وتقديمها في مسابقات سنوية.

كما قامت تشيلي بتقديم برنامج تقييم الجودة والأداء للرفع من جودة التعليم على مستوى المدارس. لقد لعب هذا البرنامج دوراً هاماً في تحفيز المنافسة بين المدارس، وتوجيه إصلاح المناهج الدراسية وتصميم برامج خاصة للحد من التفاوت بين المناطق الحضرية والريفية وتحسين أداء

المؤسسات التعليمية وإدخال تعديلات على اختبارات القبول بالجامعات. ويتم تصنيف المدارس كل سنتين وفقاً لمؤشر الأداء الذي يتضمن نتائج الاختبارات العامة ونتائج اختبارات المعرفة وتوافر البرامج التي تساعد الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة ومستوى مشاركة أولياء الأمور في المجتمع المدرسي.

تجربة ماليزيا:

ماليزيا تسعى لأن تكون من بين الاقتصادات الكبرى في العالم سنة 2020. اعتمدت في ذلك على جلب الاستثمارات الأجنبية لسوقها المحلية. يتطلب هذا الأمر امتلاكها قوى عاملة تتمتع بالكفاءة والمهارات التقنية اللازمة للاستجابة لمتطلبات سوق العمل التي يحتاجها المستثمر الأجنبي. ولا يكفي أن يكون الموظف حاصلاً على شهادة التعليم فقط ولكن عليه أن يكون مزوداً بمجموعة من المهارات التقنية التي ترفع من مردودية العمل. وبذلك عملت المدارس والجامعات والمراكز التدريبية على إدخال عدد كبير من البرامج التطويرية للتدريب التقني والمهني. وقد خصصت الحكومة ميزانية ضخمة لنظام التدريب التقني والمهني وصاحب ذلك كثير من المحفزات المخصصة للشركات والشباب لتشجيع التدريب التقني.

المؤسسات المسؤولة عن توفير التدريب التقني والمهني في ماليزيا تشمل وزارة التربية بمدارسها التقنية ووزارة التعليم العالي بجامعاتها التقنية ووزارة الموارد البشرية والتطوير متمثلة في قسم تطوير المهارات والمجلس الوطني للتدريب المهني (NVTC: National Vocational Training Council) ومعاهد التدريب الصناعية وغيرها. إضافة إلى وزارة الشباب

والرياضة ووزارة تنمية المجتمع. ويشترك القطاع الخاص في التدريب التقني والمهني بمعاهد وجامعات خاصة.

تواجه ماليزيا عدة تحديات في مجال التدريب التقني والمهني أهمها عدم التوافق بين العرض والطلب الذي يوضح النقص في الكفاءات الضرورية للاستجابة لحاجة سوق العمل. ويعاني نظام التدريب من ضعف الدعم الحكومي الذي يوجه أغلبه للتعليم الأكاديمي.

قامت الحكومة الماليزية بعدة إجراءات لتطوير المهارات وتنمية الموارد البشرية. ففي سنة 2005 قامت الحكومة بإحداث "النظام الوطني للتدريب الثنائي" (NDTS)، والذي يهدف إلى تمكين المتدربين من التطبيق الميداني في المؤسسات الصناعية. كما يهتم النظام أيضاً بالتركيز على مهارات الاتصال البشرية والاجتماعية لدى الأفراد (Soft skills) إضافة إلى المهارات المهنية والتقنية.

وفي سنة 1993 أنشأت الحكومة صندوق تطوير الموارد البشرية (HRDF) وكان الهدف منه تشجيع الشركات على تدريب الموظفين ومدعمهم بالمهارات الضرورية لمسايرة التطور التكنولوجي في المجال الصناعي. وقامت وزارة الموارد البشرية بتعزيز قطاع التدريب من خلال إنشاء (14) معهداً للتدريب الصناعي وذلك بهدف تكوين عاملين يتمتعون بكفاءات تقنية واجتماعية وأساليب حديثة للتعلم والتدريب. ولتحقيق هذه الغاية عملت الحكومة على تبني نظام التلمذة المهنية (Apprenticeships) الذي يمكن المتدربين والموظفين من الحصول على الكفاءات المطلوبة. وقد قامت الوزارة بتطوير برامج لإعداد المدربين والرفع

من مهاراتهم التدريبية، وقامت بربط علاقات تعاون في مجال التدريب مع دول صناعية مثل هونكونج وألمانيا واليابان.

في 2002 فكرت الحكومة في إدخال التدريب المهني إلى الجامعات فأحدثت نظام الجامعة الوطنية التقنية على غرار الأنظمة المعمول بها في بعض الدول الصناعية. ويهدف هذا الإجراء إلى إعداد الطلبة للوظائف التي تتطلب تطبيقاً عملياً للمعرفة الأكاديمية. وفي سنة 2004 أصبحت وزارة التعليم العالي مشرفة على الكليات المتعددة التقنيات (Polytechnics) لإعداد اليد العاملة المؤهلة للمجال الصناعي.

أما وزارة التربية والتعليم التي تشرف على (90) مدرسة للتعليم التقني والمهني على المستوى المتوسط والثانوي والذي يؤدي إلى العمل في القطاع الصناعي أو التجاري أو قطاع الخدمات على المستوى الفني المساعد للمهندسين. أو يسمح للخريجين بإكمال تعليمهم في الكليات البوليتكنيك للحصول على دبلوم في الهندسة. إضافة إلى ذلك تم تطوير برامج لدورات تدريبية قصيرة المدى ومناهج للرفع من مستوى المهارات وتطويرها.

كما تشرف وزارة تطوير قطاع الأعمال والتعاون على مجلس الأمانة راكيات "MARA" (Majlis Amanah Rakyat) الذي يشرف على (12) معهداً للتدريب في مختلف أرجاء البلاد والتي تقوم بتوفير البرامج التدريبية في المستويات الأساسية والمتوسطة والعليا. ويقوم "مارا" بالتنسيق بين ثلاث معاهد متطورة للتدريب على المهارات وهي: المعهد الألماني الماليزي (GMI) والمعهد البريطاني الماليزي (BMI) والمعهد الماليزي الفرنسي (MFI). ومن الإصلاحات التي تم إدخالها من قبل "مارا":

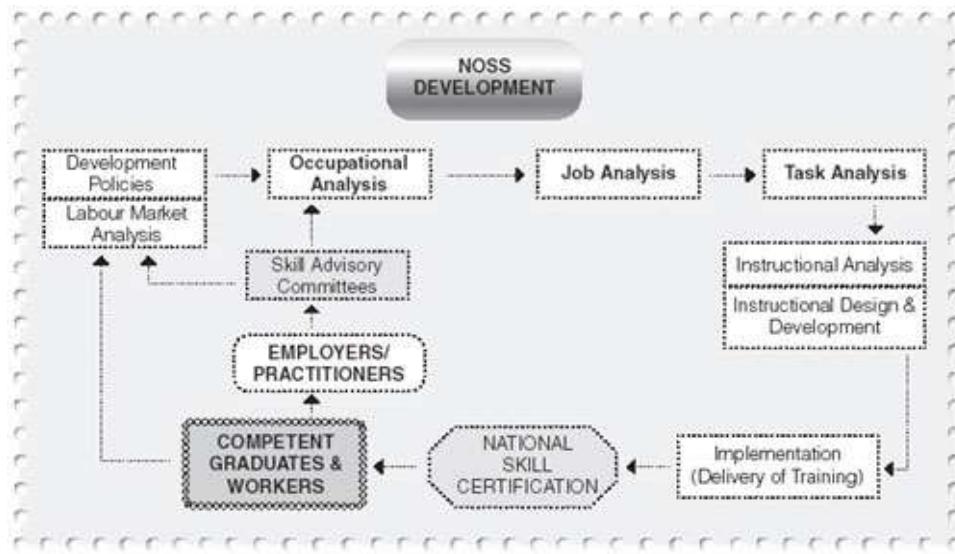
1. إدخال مقررات جديدة تشمل التعليم الأكاديمي والتدريب المهني.
2. ادماج القطاع الصناعي والخاص في تطوير وتنفيذ مناهج وطنية جديدة لقطاع التدريب.

ليكون التدريب التقني والمهني ذا فعالية ومصداقية لدى قطاع الأعمال قامت ماليزيا بإدخال النظام الوطني لمعايير المهارات الوظيفية " National Occupational Skills Standards (NOSS) "كقاعدة لاعتماد نظام شهادات المهارات الوطني بماليزيا.

ويقوم المجلس الوطني للتدريب المهني (NVTC) المعروف باللغة الماليزية باسم (Majlis Latihan Vokasional: MLVK) والتابع لوزارة الموارد البشرية، بتحمل مسؤولية تشجيع وصياغة وتنسيق خطط وبرامج التدريب التقني والمهني. ومن ذلك إنشاء برنامج شهادة المهارات الوطني. ومن بين الوظائف الأساسية للمجلس الوطني للتدريب المهني NVTC ما يلي:

- تقييم الاحتياجات من المهارات.
- تطوير معايير المهارات القطاعية الوطنية (National Occupational Skills Standards: NOSS).
- برنامج شهادة المهارات الوطني.
- تشجيع التدريب على المهارات والمسار الوظيفي المبني على المهارات.
- المساعدة في تنمية القدرات للمدربين.
- الإشراف على الدراسات والبحوث في مجال التدريب على المهارات.

تطوير نظام "المعايير الوطنية للمهارات القطاعية"
(NOSS Development)



شكل رقم (7): المعايير الوطنية للمهارات القطاعية
ترجمة التعابير داخل الإطار:

جدول رقم (7): ترجمة التعابير للمعايير الوطنية

التعبير بالإنجليزية	التعبير بالعربية		التعبير بالإنجليزية	التعبير بالعربية	
Labour Market Analysis	تحليل سوق العمل	7	Development Policies	سياسات التطوير	1
Instructional Analysis	تحليل تدريبي	8	Occupational Analysis	التحليل القطاعي	2

Instructional Design & Development	تصميم وتطوير تدريبي	9	Job Analysis	تحليل المهنة	3
Implementation (Delivery of Training)	التنفيذ (بدأ التدريب)	10	Task Analysis	تحليل المهام	4
National Skill Certification	شهادة مهارات وطنية	11	Skill advisory committee	لجنة توجيه المهارات	5
Competent Graduates & Workers	موظفون وخريجون أكفاء	12	Employers/Practitioners	المشغلون/المطبقون	6

مجالات الكفاءات Competencies التي يغطيها نظام NOSS

الجدول التالي يوضح قطاع المهارات التي يغطيها نظام NOSS وقد نال بسببها نظام التأهيل الماليزي SKM جائزة مقابل الجهود التي قام بها لتطوير معايير المهارات التدريبية.

جدول رقم (8): المهارات التي يغطيها نظام NOSS:

لائحة الكفاءات Competencies التي يغطيها نظام NOSS	
<ul style="list-style-type: none"> • الطيران Aviation • إنشاء Building Construction المباني • المال Business & Finance والأعمال • Business & Finance – المال والأعمال – التأمين Insurance • رسام مخططات Draughtsman الكهربائي Electric • الكترونيات, سمعي وبصري Electronic, Audio & Video • صانع تقليدي Handicraft • الفندق Hotel • Information and Communication Technology – تكنولوجيا الاتصال والمعلومات – الأمن • Information Technology – 	<ul style="list-style-type: none"> • Mechanical – Mechatronic الميكانيك – ميكاترونك • Mechanical – Production الميكانيك – إنتاج • Metal Machining Technology تكنولوجيا المكننة المعدنية • Motor Vehicle Assembly تجميع المركبات والمحركات • Motorcycle Assembly تجميع الدراجات النارية • Non-Destructive Testing اختبار لا إتلافية الأجهزة • Office Management إدارة المكاتب • Oil & Gas الغاز والبتروك • Personal Services الخدمات الشخصية • Plastic Industry الصناعة البلاستيكية • Precision Instrument أجهزة الدقة • Printing Technology تكنولوجيا

<p>تكنولوجيا المعلومات-Computer كمبيوتر</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information Technology – Multimedia-تكنولوجيا المعلومات-وسائل الاتصال المتعددة • Information Technology – Telecommunication تكنولوجيا المعلومات-الاتصالات • Agriculture – Livestock-الزراعة-تربية الماشية • Agriculture – Fishery-الزراعة-الصيد • Agriculture – Plantation & oil Palm Mill الزراعة-النبات ونخيل الزيت • Agriculture – Food Processing & Related Activities-الزراعة تحليل الأغذية & أنشطة متصلة <ul style="list-style-type: none"> • Machinery & Land Transportation الآلات & النقل البري • Machinery & Land Transportation – Crane الآلات & النقل البري • Maritime-البحرية • Mechanical – Maintenanceالصيانة الميكانيكية 	<p>الطباعة</p> <ul style="list-style-type: none"> • SCUBA Diving – Recreation أجهزة التنفس للغطس • Diving –Commercial-الغطس-التجارة • Steel Making & Foundry صناعة الصلب – التعدين • Surveying – Land مسح الأراضي • Textile & Apparel-النسيج & الملابس • Tourism & Travel السياحة & السفر • Tourism & Travel – Theme Park • السياحة & السفر-حديقة ملاهي • Weapon Technology-تكنولوجيا الأسلحة • Welding Technology & Metal Fabrication & تكنولوجيا اللحام & الصناعة المعدنية
--	--

نظام التعليم المهني والتدريب في أستراليا (AVET):⁸⁴

التدريب التقني والمهني بدأ في أستراليا أواخر القرن التاسع عشر بمجالات مختلفة مثل البناء، الميكانيكا والتعدين، وفي العقد السادس والرابع من القرن العشرين تغيرت الصناعة والمجتمع حيث ظهرت صناعة جديدة مثل الاتصالات والمبادلات المالية. وبدأت المرأة بالاهتمام بالتعليم والمساهمة في القوى العاملة.

في الثمانينات من القرن الماضي توسعت الصناعة والخدمات، وتطورت المؤسسات التدريبية الخاصة لتستجيب لاحتياج القطاع الصناعي، مع تدخل الدولة.

وقبل عشرين سنة تبين بوضوح ضرورة العمل على تطوير أنظمة التدريب وتوسيعها وإشراك الشباب في التدريب المهني. بدأت أستراليا في وضع إجراءات تدفع نظام التدريب والتعليم المهني إلى التركيز على المخرجات والحرص على التميز بالتناسق والشفافية والمرونة.

نظام التعليم الأسترالي يشمل حوالي (10.000) مدرسة و (40) جامعة و (59) معهداً للتدريب المستمر (TAFE) وأكثر من (5000) منظمة تدريبية مسجلة.

⁸⁴ . Introducing TAFE DIRECTORS AUSTRALIA" TAFE Directors Australia, April 2013

نظام المؤهلات الاسترالي (AQF):

إطار المؤهلات الأسترالي (AQF) نظام يمنح (16) مؤهلاً تساعد الطالب في بناء مستقبله الوظيفي وتسمح له بإكمال تعليمه وتدريبه. نظام التأهيل (AQF) ييسر للطالب المحلي والأجنبي على السواء بداية تعليمه من المستوى الذي يناسبه للحصول على المؤهل الذي يحتاجه في مساره الوظيفي.

The qualifications are: المؤهلات في استراليا هي:

- Senior Secondary Certificate of Education; نهاية التعليم (الأساسي)
- Certificate I; (أول شهادة في التعليم المهني)
- Certificate II;
- Certificate III;
- Certificate IV;
- Diploma; Advanced Diploma;
- Associate Degree;
- Bachelor Degree; Bachelor Honors' Degree
- Vocational Graduate Certificate; (يمكن معادلتها في الجامعة)
- Vocational Graduate Diploma;
- Graduate Certificate;
- Graduate Diploma;
- Master's Degree;
- Doctoral Degree.

وظائف النظام AQF:

- يمنح قاعدة واضحة لمستوى التأهيل.
- يسمح للطالب بالحصول على التأهيل من أدنى إلى أعلى مستوى.
- يسمح للمؤسسة التعليمية القدرة على معرفة مستوى المؤهل الممنوح من مؤسسة أخرى وإمكانية معادلته.
- مدعوم من طرف كل الولايات الاسترالية عبر المجلس الوزاري للتعليم والعمل والتدريب وشؤون الشباب (MCEETYA :Ministerial Council Education, Employment, Training and Youth affairs) وبذلك يعترف به على الصعيد المحلي والوطني ومن طرف دول أخرى.

المؤهلات تصنف حسب القطاع التعليمي الذي يمنحها:

جدول رقم (9):

إطار التأهيلات الأسترالي

Australian Qualifications Framework(AQF)

التعليم Universities الجامعي	التعليم المهني VocationalEdu	التعليم Schools الأساسي
Doctoral الدكتوراه Degree		
Master's ماجستير Degree		
Graduate Diploma	Vocational Graduate Diploma	

Graduate Certificate	Vocational Graduate Certificate	
Bachelor بكالوريوس Degree		
Associate Degree, Advanced Diploma	Advanced دبلوم متقدم Diploma	
	Diploma دبلوم	
	Certificate 4 الشهادة IV	Senior secondary
	Certificate 3 الشهادة III	certificates of education
	Certificate 2 الشهادة II	
	Certificate 1 الشهادة I	

شهادات جامعية تمنح بعد
أنهاء عدد محدد
من الساعات

These are delivered by
universities and
are time-based
Programs

شهادات تمنح من معاهد
التدريب التقني والتعليم
المستمر TAFE
وتمنح بعد إتقان مهارات
معينة

يمكن للمتدرب أحياناً الحصول على نفس التأهيل في مستوى يمنح عادة من قطاع معين في مؤسسة اخرى لقطاع مختلف. مثال ذلك الشهادة (Certificate III) يمكن الحصول عليها من التعليم الأساسي في برنامج الكبار. وبعض الجامعات الاسترالية تستطيع منح الدبلوم (Diploma) وبعض الكليات المهنية تمنح درجة البكالوريوس.

ترتيب أنواع المؤهلات الاسترالية AQF في منظومة المستويات:



شكل (8): أنواع المؤهلات الاسترالية AQF في منظومة المستويات

جدول رقم رقم (10): أنواع المؤهلات الاسترالية AQF
في منظومة المستويات

المستوى	لمحة تعريفية	نوع المؤهل
المستوى 1	خريجو هذا المستوى سيكتسبون معرفة ومهارات لعمل بدائي (initial)، الانخراط في المجتمع و/أو الاستمرار في التعلم والتدريب.	شهادة 1
المستوى 2	خريجو هذا المستوى سيكتسبون المعرفة والمهارات للعمل في سياق محدد، و/أو الاستمرار في التعليم.	شهادة 2
المستوى 3	خريجو هذا المستوى سيكتسبون المعرفة النظرية والتطبيقية والمهارات للعمل و/أو الاستمرار في التعليم.	شهادة 3
المستوى 4	خريجو هذا المستوى سيكتسبون المعرفة النظرية والتطبيقية والمهارات لعمل تخصصي (specialised) و/أو مهارة و/أو الاستمرار في التعليم.	شهادة 4
المستوى 5	خريجو هذا المستوى سيكتسبون معرفة خاصة ومهارات لعمل مهاري/مساعد تخصص (paraprofessional) و/أو الاستمرار في التعلم.	دبلوم
المستوى 6	خريجو هذا المستوى سيكتسبون المعرفة الواسعة والمهارات لعمل مساعد تخصص/عالي المهارة و/أو الاستمرار في التعليم.	دبلوم متقدم درجة مشارك

المستوى 7	خريجو هذا المستوى سيكتسبون المعرفة الواسعة والمتراصة ومهارات لعمل متخصص (professional) و/أو الاستمرار في التعليم.	درجة البكالوريوس
المستوى 8	خريجو هذا المستوى سيكتسبون معرفة متقدمة ومهارات لعمل متخصص عالي المهارات و/أو الاستمرار في التعليم.	درجة البكالوريوس بشرف شهادة تخرج/تخرج مهني دبلوم تخرج/تخرج مهني
المستوى 9	خريجو هذا المستوى سيكتسبون معرفة خاصة ومهارات للبحث و/أو التطبيق التخصصي (professional practice) و/أو الاستمرار في التعليم.	درجة الماجستير
المستوى 10	خريجو هذا المستوى سيكتسبون فهماً نقدياً منهجياً لمجال معقد من التعلم والتحصيل ومهارات خاصة للبحث من أجل المزيد من التعليم و/أو التطبيق التخصصي (professional practice).	درجة الدكتوراه

الاعتراف بالتحصيل السابق (RPL) Recognition of Prior Learning

إذا كان الطلاب يمتلكون مهارات أو معرفة متطلبة للدخول إلى اعتماد مؤهل لكن لا يوجد لديهم مؤهلات رسمية تثبت مهاراتهم ومعرفتهم، فنظام التأهيل الاسترالي (AQF) يمنحهم شهادة اعتماد تطبيقاً لنظام (RPL). رغم أن كل المؤسسات التعليمية والتدريبية الاسترالية تعترف بالنظام

(AQF) إلا أن كل واحدة منها تملك سياسة خاصة تجاه نظام (RPL) لاعتماد المهارات والمعرفة السابقة.

معاهد التدريب التقني والتعليم المستمر (TAFE) (TAFE: Technical and Further Education)

إن نظام (TAFE) هو نظام تدريب تقني ومهني مدعوم من الحكومة ويركز بالأساس على النواحي التطبيقية للتعليم. كثير من المعلمين يشتغلون في المجال الذي يدرسون فيه، جالبين بذلك آخر الخبرات والتجارب التقنية والمهنية إلى المؤسسة التدريبية. جل المؤسسات التابعة للنظام (TAFE) تخول للطلاب إمكانية إكمال دراسته في الجامعات.

قطاع التدريب التقني والتعليم المستمر (TAFE) هو أكبر منظمة تدريبية مانحة للتعليم المهني والتدريب في استراليا. يعرض مجموعة كبيرة من البرامج ذات التخصصات المتنوعة، والحقائب التدريبية تمد الطالب بالتدريب والمهارات التطبيقية في مجالات مختلفة وواسعة. ويشتهر نظام (TAFE) بأنه من أفضل الأنظمة للتعليم المهني والتدريب في العالم.

أنواع المؤهلات التي يمكن الحصول عليها عبر البرنامج TAFE

• الشهادات Certificate I-IV 4-1

هذه البرامج مصممة لتدريب الطلاب على بعض المهارات وتدريبهم على قطاع صناعي محدد. ويمنح الطالب منفذاً مبدئياً ومهارات حياتية ومعرفية مثل تعلم اللغة، مهارات الاتصال والعمل ضمن الفريق، والحاسب الآلي، المهارات الصناعية المحددة. ومع ارتفاع مستوى درجة المؤهل تزداد المهارات تعقيداً وتصبح المسؤولية الفردية للطلاب ضرورية وذات حجم

أكبر. وتختلف المدة الزمنية للحصول على المؤهل من بضعة أسابيع إلى ستة أشهر أو أكثر.

• الدبلوم Diploma

مواد الدبلوم تتطلب سنة أو سنتين من الدراسة بدوام كامل، وتهيئ الطالب للميدان الصناعي وقطاع الأعمال.

• دبلوم الدراسات المتقدمة Advanced Diploma

دبلوم الدراسات المتقدمة يمنح الطالب مستوى كاملاً من المهارات التطبيقية ليستطيع العمل في مجالات خاصة، مثل المحاسبة والتصميم والهندسة. أما مدة الدراسة فتتمتد من 18 إلى 24 شهراً مع إمكانية الالتحاق بالجامعة.

• مسارات نحو الجامعة Pathways to universities

نظراً لارتباط نظام (TAFE) بالمعاهد الاسترالية، فإنه يتوفر على مجموعة مسارات تعليمية تعترف بها الجامعة وتعادلها. فالطلاب المتخرج من أحد معاهد (TAFE) يمكنه الاستفادة من (12) إلى (18) شهراً معتمدة من الجامعة حسب المستوى الذي التحق به. كما يضاف إلى ذلك الاستفادة من شهادتين ممنوحتين من الجامعة ومن المؤسسة التدريبية (TAFE).

• مسارات نحو القوى العاملة (Pathways to the workforce)

نظام (TAFE) يعتبر سبيلاً مضموناً للالتحاق بسوق العمل فبسبب الطبيعة التطبيقية لنظام التدريب التقني والمهني (TAFE) يستطيع الطالب الخريج من الجامعة أن يضيف قيمة إلى شهادته الجامعية بالحصول على مؤهل من قطاع التدريب المهني (TAFE).

مدراء التعليم التقني والمستمر الأسترالي (TDA) TAFE Directors Australia (TDA)

مجموعة (TDA) تمثل (61) مؤسسة تشمل معاهد (TAFE) المهنية وأقسام (TAFE) الجامعية. وكلية استراليا - باسيفيك التقنية (Australia-Pacific technical College) تضم شبكة المعاهد الاسترالية TAFE تضم أكثر من (1000) وحدة تدريبية تنتشر في المحافظات المركزية والضواحي والمواقع النائية. بالإضافة إلى معاهد ذات شراكة دولية. ومعاهد تعمل في إطار اتحاد آسيا - الباسيفيك (Asia Pacific).

(TDA) يدعم المعاهد الأعضاء ويعمل على ضمان الجودة العالية لنظام التدريب المهني في أستراليا ويدير مجموعة من المشاريع الدولية في مجال التدريب والتعليم بالتعاون مع المعاهد الاسترالية.

تم تأسيس (TDA) سنة 1998 من طرف مديري معاهد (TAFE) ورسالته هي خلق ريادة وطنية في مجال التعليم المهني والتدريب من خلال:

- الدعم
- البحوث
- التسويق والترويج
- الشبكات الوطنية والدولية
- تطوير الأعمال

ويمكن تلخيص استراتيجية (TDA) فيما يلي:

- سياسة متقدمة تخص التعليم والتدريب .
- مساندة تطوير سياسة تحسين المخرجات التدريبية.
- الدعم عن طريق صناديق التمويل.
- تشجيع ومساندة معاهد (TAFE) وجميع معاهد المهارات التدريبية محلياً ودولياً.
- دعم وتوسيع الشبكات الدولية المناسبة وفرص الأعمال للأعضاء.

(TDA) له تمثيل واسع عبر لجان وطنية وشراكات مع وكالات حكومية ومنظمات غير حكومية عبر العالم.

الشراكات الدولية لمجموعة مدراء (TAFE)

من الشراكات الدولية التي عقدها (TDA):

- World Federation of colleges and Polytechnics.

الفدرالية العالمية للكليات والمعاهد المتعددة التقنيات

- China Education Association for international Exchange.

جمعية التعليم الصينية للتبادل الدولي

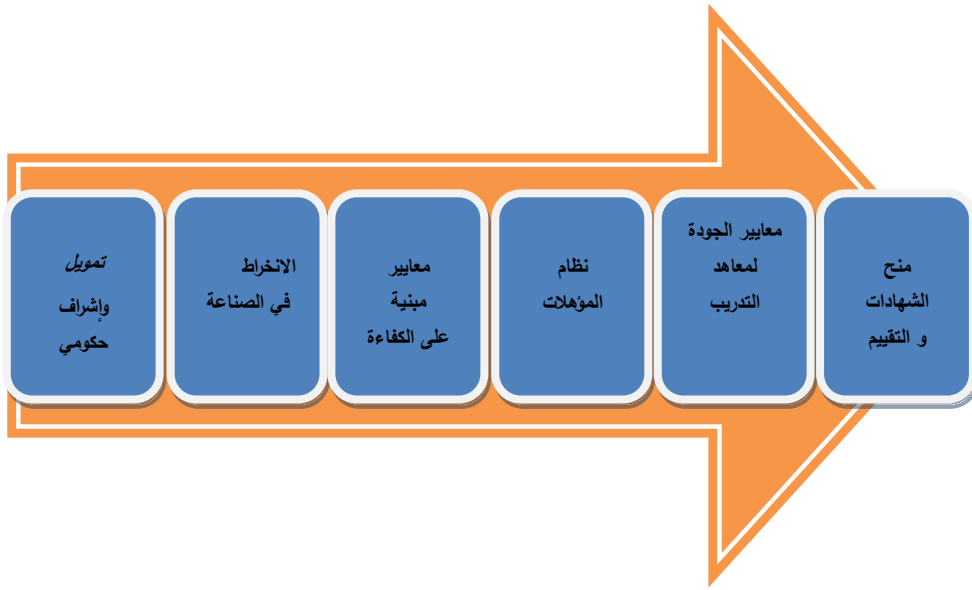
- American Association of Community Colleges (USA).
الجمعية الأمريكية لكليات المجتمع

إضافة إلى شراكات مع منظمات دولية من التشيلي ومنغوليا ونيوزيلندا وأندونيسيا والهند وتايوان ومع منظمة اليونسكو بحيث تم تعيين (TDA) كمركز تنسيق لشبكة (UNEVOC). كما يقود أيضاً عملية تطوير شبكة شرق آسيا للتدريب التقني والتعليم المهني بالتعاون مع كوريا الجنوبية.

القدرات والإمكانات الدولية لمنظمة (TDA)

منظمة (TDA) تمتلك خبرات خاصة تمكنها من تقديم الخدمات المتعددة في مجال التدريب التقني والمهني:

- مستوى عالي في التخطيط الاستراتيجي.
- تحليل الاحتياجات التدريبية.
- تطوير الموارد والمقررات.
- الأدوات التعليمية والقياسية.
- التدريب على الريادة في التعليم المهني.
- تطوير القوة العاملة وبرامج بناء القدرات.
- برامج تبادل المعلمين والطلاب.
- الدراسات حول التعليم والأعمال.



شكل رقم (9): نموذج TAFE

مركز تطوير التعليم والتدريب المهني: (**VET Development Centre "VDC"**)⁸⁵

تم الإعلان عن تأسيس المركز VDC سنة 2002م تحت مسمى TAFE Development Centre ("TDC") بمبادرة من وزارة التعليم والتدريب في ولاية فيكتوريا وهو جزء من رؤية الحكومة الرامية إلى إنعاش وتقوية نظام التدريب (TAFE) وذلك بإشراك المدربين والقياديين والموظفين الكبار.

وتتمحور رسالة المركز في تشجيع التطوير ورفع المستوى المهني للعاملين في قطاع التدريب المهني (ET)، عن طريق بناء مهارات الموظفين ودعم التوظيف الفعال والتركيز على تطوير الجودة العالية في معاهد (TAFE) بولاية فيكتوريا. من 2005 بدأ (VDC) التركيز على تصميم عرض البرامج الخاصة بالاهتمامات الاستراتيجية للمؤسسات التدريبية في نظام (VET). ويعتبر المركز (VDC) تطوير القوة العاملة لنظام التدريب (VET) مجال خبرته ويستمر حالياً في تطوير برامجه لمواءمة حركة السوق المتغيرة بموازاة مع التوجهات السياسية الجديدة.

برامج VDC لبناء قدرات القوة العاملة:

في ولاية فيكتوريا تبنى المركز (VDC) مجموعة من البرامج لصالح القوة العاملة منها ما يلي:

⁸⁵ . TAFE Development Centre response to the Productivity Commission Issues Paper on the VET Workforce

1- نموذج (TAFE) لمهارات الصناعة (TAFE Industry Skills) (Scheme)

هذا البرنامج يساعد مؤسسات (TAFE) لبناء وتثبيت المعرفة الصناعية ومهارات موظفيها. وذلك بدعم الإجراءات داخل معاهد (TAFE) والقطاع الخاص ومجالات الصناعة التي تمنح الفرص لموظفي (TAFE) لتطوير مهاراتهم ومعرفتهم أو تحصيل مهارات جديدة أو خاصة في مجالهم الصناعي.

2- خبراء الصناعة يعملون كمدرسين:

يهدف البرنامج إلى دعم خبراء الصناعة المشاركين في التدريب من أجل التأكيد على موازنة وحدثة التدريب المهني للبرامج بالنسبة للقطاع الصناعي.

3- دعم التدريب في معاهد (TAFE):

مقترح لدعم المدربين الجدد الذين أمضوا سنة إلى (4) سنوات في مجال التدريب. وذلك بمنحهم برنامج تطوير شامل مبني على قدراتهم التربوية وريادتهم التعليمية. الدعم المادي والانخراط المباشر في الأنشطة التطويرية يجعل المدربين قادرين على القيام بمساهمة ملموسة في نمو التخصص في مجال التعليم المهني (VET).

4- دورات التعليم المهني:

يقوم المركز (TDC) بتقديم أكثر من (50) برنامجاً للتطوير المهني سنوياً. وهي برامج موجهة للمسؤولين في التعليم والتدريب والموظفين الخاصين والقياديين. كما يغطي مجموعة من المواضيع المناسبة للاحتياجات الفردية والقطاعية.

من بين المواضيع التي تم التطرق اليها خلال العام 2009-2010 ما يلي:

جدول رقم (11): دورات التعليم المهني TDS

فن تيسير التدريب	<i>The Art of Learning Facilitation</i>	1
إدارة مشروع: الأساسيات	<i>Project Management: The Essentials</i>	2
حوارات نقدية حول تطبيق التغييرات في نظام التدريب	<i>Critical Conversations on Transforming VET Practice</i>	3
التركيز على التقييم لتطوير اعتماد أدوات التقييم	<i>Focus on Assessment to develop and validate assessment tools</i>	4
الريادة في التدريب التقني والمهني	<i>Leading in VET</i>	5
استغلال الاستراتيجيات	<i>Exploring Strategies for learner</i>	6

لأنخراط المتدربين	<i>engagement</i>	
اصلاح المهارات - الطريق لحد الآن	<i>Skills Reform - The journey so far</i>	7
المتدربون الأجانب- الرفع من الخبرة في التدرب	<i>International Learners- Enhancing the learning experience</i>	8

هذه اللقاءات تستقطب من (60) إلى (100) مشارك في كل لقاء. وأظهرت التقييمات نسبة (85%) من رضى الحضور عنها.

5- الوصول إلى المتدربين خارج النظام:

هذا البرنامج يوفر دورة معتمدة في التدريب غير الرسمي، "دورة في تقييم التدريب غير الرسمي"، ويليها دورة "الاعتراف بالتدريب غير الرسمي" لتعليم المتخصصين والأفراد الذين لديهم تواصل محدود مع نظام التدريب الرسمي.

6- برامج الاعتراف بالمهارات المكتسبة **Recognition of Prior Learning (RPL)**

هذا البرنامج، الذي يدوم يوماً واحداً، موجه للمدربين والمعلمين ذوي الخبرة لتجديد مهاراتهم ومعرفتهم للإشراف على تقييم المهارات المكتسبة سابقاً، ومواءمتها مع متطلبات نظام جودة التدريب الاسترالي (AQTF). يسمح للمشاركين بمناقشة تطبيقات (RPL)،

وتصحيح سوء مفاهيم حول (RPL) والاستفادة من خبراء (RPL) و (AQTF). أن منظمة (VDC) بولاية فكتوريا تلعب دوراً أساسياً في تأسيس منظومة مهارات عبر تطوير وانجاز برنامج تدريبي للمشرفين على نظام (VET) والمدرين حول نظام الاعتراف بالمهارات المكتسبة (RPL) حسب أحدث المقاربات.

7- برنامج اعتماد التقييم:

هذه الورشة التفاعلية التي تدوم يوماً واحداً، مصممة للمطابقين لنظام (VET) والمنسقين لتقييم ضمان الجودة. وذلك لمناقشة خصائص أدوات التقييم الفعالة وإعطاء إطار لاعتماد التقييم.

8- الرفع من قدرات القوة العاملة (Workforce Capability)

يهدف هذا البرنامج إلى تقوية وتشجيع الابتكار وتقوية الأنظمة والإجراءات التي تدعم استراتيجيات تخطيط القوة العاملة وتطوير الموظفين. ومن المنتظر أن يتم انجاز هذا الأمر عبر مشاريع محددة وأنشطة تعاونية مع معاهد التدريب (TAFE).

برامج تعلم المختصين (Professional Learning Program)

يقوم مركز تطوير التعليم المهني والتدريب (VDC) بتوفير برامج عالية الجودة لتعلم المختصين (Professional Learning Program). البرنامج يستهدف مانحي التدريب التقني والمهني والمدرين في القطاع العام والخاص. كما يقوم بالإشراف على مجموعة من المشاريع الاستراتيجية.

البرنامج يبنني على إطار تعلم المختصين (Professional Learning Framework)، ويشمل ورش عمل، عرض محاضرات، مؤتمرات، مناقشات على الإنترنت وشبكات للتواصل.



شكل رقم (10): برامج تعلم المختصين

Professional Learning Program

جدول رقم (12): برامج تعلم المختصين

Professional Learning Program

PROFESSIONALISM	PRODUCT	PROCESS	PARTNERSHIPS	PEDAGOGY	PATHWAYS
التخصص	المنتج	العمليات	الشراكات	تربوية	المسارات
دعم تحديث الصناعة، قيادة ممارسات الأعمال وشمولية التخصص	تشجيع الابتكار في التعليم لتحقيق احتياجات المتدرب والصناعة	المساهمة في تحقيق الجودة العالية، التركيز على العميل، عمليات وأنظمة قوية وفعالة	تقوية الشراكات والأنخراط في الصناعة، مقاومة المجتمع والمؤسسات التعليمية	الريادة في التعليم المتقدم وتعليم الأنظمة والممارسات	بناء مسارات وظيفية شخصية ورغبة في التدريب المستمر والتطوير

86: تجربة كندا:

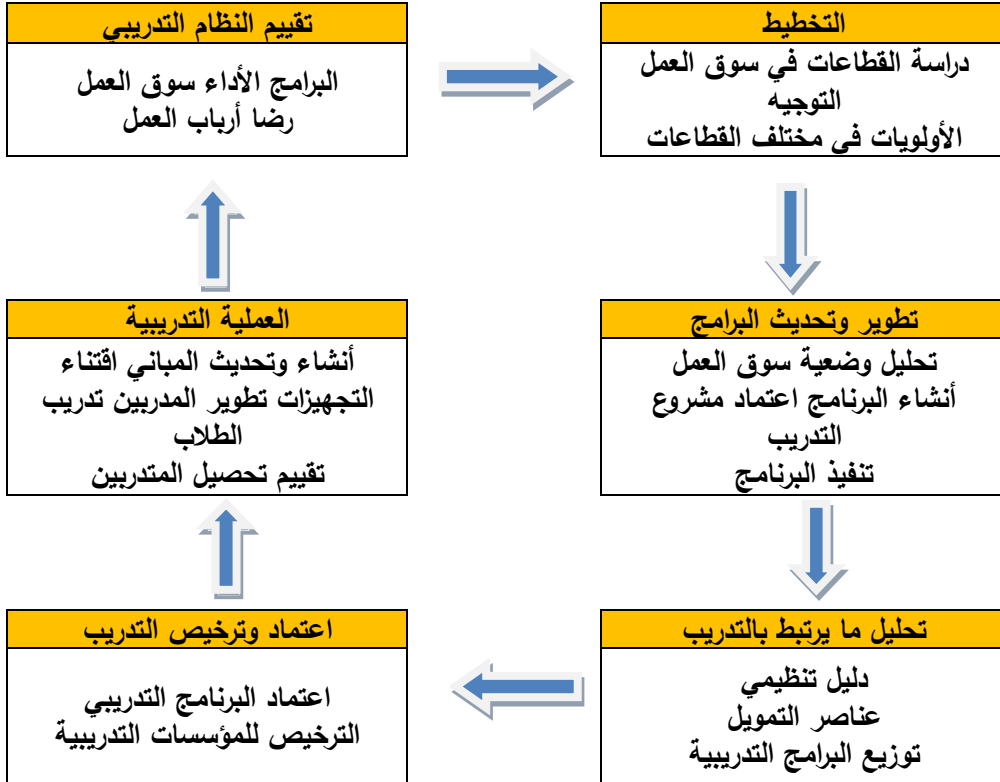
⁸⁶ . Formation Professionnelle et Technique au Québec"; 2010

كندا نظام فيديرالي يتكون من عشرة أقاليم (Provinces). يتولى كل إقليم مسؤولية ادارة نظامه التعليمي والتربوي والإشراف عليه. وسنعرض هنا تجربة إقليم كيبيك (Quebec) لكونه أكبر الأقاليم من حيث عدد السكان ولوجود بنية صناعية قوية وثروة طبيعية هائلة ولعلاقته التجارية المتطورة مع الولايات المتحدة وأوروبا.

قامت الحكومة في هذا الإقليم بتوجيه ودعم التطوير للتدريب التقني والمهني وذلك لضمان إدارة متكاملة للبرامج التدريبية وتوفير الخدمات التدريبية وجعلها في متناول جميع الراغبين في الالتحاق بنظام التدريب المهني. يتمثل ذلك في الإعداد والتنظيم الدراسي والتدريبي وتوفير التجهيزات والمباني.

تشمل عملية إعداد وتطوير البرامج التدريبية المهنية والتقنية، مراحل التخطيط والتصميم والانتاج والتطبيق والمتابعة والتطوير كما هو مبين في السلسلة الدائرية للخطة الاستراتيجية.

السلسلة الدائرية للخطة الاستراتيجية (Management Cycle)



شكل رقم (11): السلسلة الدائرية للخطة الاستراتيجية (Management Cycle)

البرامج التدريبية المتاحة وطريقة توزيعها على مختلف المناطق:

في مقاطعة كيبيك الكندية يوجد ما يقرب من (300) برنامج تدريبي مهني أو تقني للاستجابة لحاجة الشركات والأفراد. كل هذه البرامج تم تطويرها بهدف إكساب المهارات اللازمة للمتدربين. توزعت هذه البرامج على (21) قطاعاً تدريبياً وتغطي مجموع المهن التي تحتاج تدريباً مهنيّاً أو تقنياً، وبالتحديد تنتزع البرامج حسب الجدول التالي:

جدول رقم (13) البرامج التدريبية مقاطعة كيبيك

نوع المؤهل	عدد البرامج	مدة التدريب
دبلوم التدريب المهني	142	600 ساعة (سنة)
دبلوم التدريب التقني	115	1800 ساعة (سنتان)
شهادة تخصص مهني	25	أقل من سنة

ويعتبر التدريب التقني والمهني في متناول الجميع على مستوى كندا. حيث يتوفر التدريب المهني في (70) مؤسسة تدريبية تشرف على (175) مركزاً للتدريب بالإضافة إلى (3) مؤسسات حكومية و (34) مؤسسة خاصة. أما التدريب التقني فيشرف عليه (52) مؤسسة ثانوية وأربع مؤسسات حكومية و (16) مؤسسة خاصة مدعومة من الحكومة و (33) مؤسسة خاصة غير مدعومة.

الاستثمارات والتكاليف في نظام التدريب:

بلغ حجم الاستثمارات الضرورية لنظام التدريب التقني والمهني أكثر من مليار دولار كندي. تم تخصيص (100) مليون أساساً للتجهيزات والمباني. خلال العام 2006-2007 قدرت الاستثمارات بما مجموعه مليار ونصف. ذهبت (60%) منه إلى التدريب التقني. تحملت حكومة كيبيك أغلب التكاليف الاستثمارية والباقي ساهمت فيه الشركات بشكل هامشي.

وحسب تقديرات الوزارة لسنة 2001 بلغت تكاليف تدريب طالب في المستوى المتوسط (7519) دولار سنوياً و (10711) دولار لطالب في المستوى الثانوي (14556) دولار لطالب في التدريب التقني و (17491) للطالب الجامعي.

الإدماج في سوق العمل:

تعتبر حكومة كيبيك الاندماج الدائم في سوق العمل الهدف الأساسي للتدريب التقني والمهني. فقد تم توظيف ثلاثة أرباع الخريجين من مؤسسات التدريب التقني والمهني في خلال السنة التالية لتخرجهم. وفي أكثر من (85%) من الحالات تكون الوظيفة بدوام كامل. ونسبة البطالة تختلف حسب التخصص التقني أو المهني. وأقل من (10%) من خريجي التدريب التقني يتابعون دراستهم بالجامعة.

التطلعات المستقبلية لسوق العمل:

لوحظ أنه في السنوات الأخيرة ارتفع الطلب على اليد العاملة بنسبة تفوق (13%) ومنتظر أن تتراوح نسبة ارتفاع الوظائف في السنوات القادمة من (20) إلى (30) في المائة في المجالات التي تستقطب خريجي التدريب المهني خاصة. وتسعى الحكومة إلى خلق ما يقرب من (300) ألف وظيفة (60%) منها تتعلق بالتخصصات التقنية والمهنية. وبهذا يتواصل الضغط على نظام التدريب التقني والمهني بما يتطلبه من المهارات والكفاءات المهنية والتقنية.

ولضمان التناسق والتناسب بين عدد الوظائف المتوفرة وعدد الخريجين المهنيين والتقنيين، عمدت الوزارة بالتعاون مع منظمة "العمل-كيبك Employi-Quebec"، إلى انشاء نموذج توفيق بين الوظائف والتدريب بحيث يساعد هذا النموذج على تحديد عدد المتدربين بكل برنامج بناء على توقعات خاصة بحاجات سوق العمل من اليد العاملة. بعد تطبيق هذا النموذج تبين أن (80%) من البرامج التدريبية والمهنية توجد في وضعية توازن، بحيث أن المسجلين في هذه البرامج يستجيبون لحاجات السوق بشكل كافي. لكن (12%) من البرامج التدريبية نسبة المسجلين فيها أقل من متطلبات سوق العمل وأقل من (8%) عدد المسجلين يفوق حاجات السوق من هذا النوع من البرامج.

على ضوء هذه النتائج أقيمت حملات دعائية للبرامج التي يوجد بها نقص في عدد المسجلين عن حاجات السوق. وذلك بتسويق البرامج وأهميتها في الحصول على فرص وظيفية مجزية. من الضروري أيضاً الأخذ بعين الاعتبار التحول الديموغرافي في السنوات القادمة في جميع

المناطق حسب الزيادة أو النقص في عدد الملتحقين بالتدريب التقني والمهني.

تجربة دولة ألمانيا والاتحاد الأوروبي:⁸⁷

فيما يلي نعرض تجارب الحكومة الألمانية والاتحاد الأوروبي في مجال التخطيط الاستراتيجي للتعليم والتدريب التقني والمهني مشفوعة ببعض النماذج التي تم تطبيقها وبرهنت على فعاليتها في بلوغ الأهداف المحددة.

النظام المزدوج للتدريب المهني في ألمانيا: الوضع الحالي:

التدريب المهني يشمل محاضرات في القاعات الدراسية بالثانوية أو المعهد في عدة دول أوروبية وعالمية. لكن ألمانيا تعتمد النظام المزدوج للتدريب المهني منذ زمن بعيد. وهذا يعني أن التدريب مشترك بين الشركات من الناحية التطبيقية وبين الثانويات فيما يخص الجانب النظري.

وخطة الاتحاد الأوروبي (2011-2020) تركز على إصلاح نظام التدريب المهني لكل بلد في الاتحاد، وذلك بتبني مبدأ نظام التدريب المزدوج. وهذا التوجه راجع إلى استقرار النظام في ألمانيا خلال الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية وإلى ما تتمتع به السوق الألمانية من مستويات عالية للمهارات للقوة العاملة وسهولة الحصول على العمل بعد التدريب وانخفاض معدل البطالة بين فئات الشباب (8%) مقارنة بالمعدل الأوروبي

⁸⁷ . Germany's VET-System" Schwarz/Kaulfersh/ 07.03.2011

(22.5%) مما أثار نقاشاً حول البنية التعليمية وأنظمة العمل في الدول الأخرى. والنظام المزدوج للتدريب المهني في ألمانيا يمكن أن يساعد على توضيح الرؤية وبلورة الأفكار في هذا الموضوع.

في ألمانيا ثلثا السنة الأكاديمية تخضع للتدريب المزدوج، وفي الفترة الحالية حوالي مليون ونصف من الشباب الألماني يتدربون حسب هذا النظام التدريبي المزدوج الذي يمنح المزايا التالية:

المزايا بالنسبة لقطاع الأعمال:

- 1- عرض كافي من العمل المهاري.
- 2- كلفة أقل للمقابلات.
- 3- حماس وانتماء للشركة.
- 4- مهارات توائم احتياجات العمل.
- 5- المتدربون يساهمون في إنتاجية الشركة.

المزايا بالنسبة للمتدربين الشباب:

- 1- مهنة ذات آفاق جيدة.
- 2- مؤهلات معتمدة.
- 3- مهارات موائمة للسوق.
- 4- مكافأة عن التدريب.
- 5- فرص وظيفية.
- 6- سرعة الإدماج بالشركة.

الوزارة الفدرالية للاقتصاد والتكنولوجيا هي المسؤولة عن (330) مقررًا تدريبياً من بين (348) مقررًا يدرس في ألمانيا حالياً. وبذلك تلعب هذه الوزارة دوراً هاماً في الأنشطة التدريبية داخل النظام المزدوج للتدريب

المهني. إضافة على إشراف الوزارة على اختبارات العمال الحرفيين في قطاع الحرف اليدوية. ونسبة (99.7%) من الأعمال في ألمانيا هي المنشآت الصغيرة والمتوسطة (SME) (Small and Medium Enterprises). حيث يقوم هذا القطاع بدور جوهري في الانطلاقة المبدئية للأعمال وخلق فرص العمل.

والوزارة الفدرالية للاقتصاد تقوم بواجبها في تقوية التنافسية في التجارة والصناعة، وخاصة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وذلك بخلق بيئة أعمال مناسبة، والمختصون المؤهلون يقومون بدور كبير في هذه العملية. ومن هذا المنطلق تحرص الوزارة الفدرالية للاقتصاد على أن يكون التدريب عملياً تطبيقياً. وبالتعاون مع وزارة الأبحاث والتعليم تواصل تطوير النظام المزدوج للتدريب وتعرض هذه الاهتمامات على لجنة الاتحاد الأوروبي، المنظمة الأوروبية للتنمية الاقتصادية (OECD)، وهيئات دولية أخرى.

المكونات الرئيسية للنظام المزدوج للتدريب المهني:⁸⁸

1-التدريب التطبيقي والنظري:

مبدأ النظام المزدوج للتدريب المهني يبنى على التدريب في الشركة وفي المؤسسة التدريبية. الشركة تمد المتدربين بالجزء التطبيقي للتدريب مدة 3 أو 4 أيام في الأسبوع. بينما تتحمل المؤسسة التدريبية إعطاء المتدربين الجزء النظري مدة يوم أو يومين في الأسبوع. يتحمل المختصون من الشركات الجزء الأكبر من عملية "التعلم في العمل". فهم منخرطون بشكل كبير في تصميم قوانين التدريب وتحديد المحتوى التقني لمقررات التدريب في الشركة ويضعون معايير الاختبار والتقييم.

⁸⁸ . The Dual Vocational Education and Training System in Germany" 25. April 2005.

وهذا يساهم في ضمان توافق هذه القوانين مع شروط القبول في الشركات.

2- وضع معايير لمحتوى المقرر والاختبارات لجميع المناطق:

التدريب في الشركة تسييره القوانين والإجراءات التدريبية التي توحد المعايير الوطنية لمحتوى التدريب وجدوله الزمني والاختبارات. المعايير الوطنية والمؤهلات المعترف بها وطنياً تعتبر مثلاً للجودة بالنسبة لأرباب العمل وقاعدة للتوظيف، وهذا يساعد الموظفين على الحصول على عمل جديد بسرعة أكبر. والتطبيق الواسع للتدريب يضمن للموظفين المتدربين في النظام المزدوج بسهولة الحركة، وهذا عامل مهم في ارتفاع مستوى الإقبال على هذا النظام من قبل قطاع الأعمال.

3- التحديث المستمر للتدريب استجابة للتطورات التقنية وتطبيقات السوق المتغيرة:

القوانين التدريبية تم مراجعتها بناء على التطور التقني والتطبيق المهني والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا يتطلب تحديث القوانين الحالية للتدريب أو خلق قوانين جديدة لتحقيق إحتياجات سوق العمل. إن جاهزية الموظفين الذين تم تدريبهم بالتوازي مع أحدث التقنيات لها تأثير إيجابي على إبداع الشركات ومن ثم تنافسيتها، وهناك مؤهلات في التدريب المهني لجميع المجالات في قطاع الأعمال والإدارة. وفترة

التدريب تصل مدتها إلى سنتين أو سنتين ونصف حسب طول وعمق محتوى البرامج.

4- التعاون بين أرباب العمل والاتحادات التجارية:

إذا دعت الحاجة إلى تعديل المقررات لجعلها موائمة للتغيرات في التقدم التقني والتطبيق المهني أو لخلق وظائف جديدة فإن ذلك يتم عبر منظمات مرتبطة بقطاع الأعمال. وبعد الاستماع إلى الأطراف المعنية وخاصة الاتحادات التجارية فإن ممثل وزارة الاقتصاد والتكنولوجيا يجتمع بالمسئول عن التدريب المهني لاتخاذ قرار تبني المبادرة أو عدم الموافقة عليها. وإذا تمت الموافقة فإن نظام التأهيل التدريبي يقوم بتحديث أو إنشاء تأهيل جديد. وهذا يتم عن طريق التعاون بين خبراء من قطاع الأعمال ومن الاتحادات التجارية، وهذا الإجراء يؤكد أن التطوير في التأهيل التدريبي يوافق احتياجات سوق العمل.

5- التنسيق بين المكونات التطبيقية والنظرية للمقرر:

الخبراء الذين يصممون محتوى التدريب التطبيقي يعملون مع المسؤولين عن المقرر النظري في المؤسسة التدريبية. إذا تم إنشاء برنامج أو تحديثه فإن الجانب النظري في مؤسسات التدريب يتم مراجعته بالتوازي. الأسس النظرية يتم تطويرها في المؤسسة التدريبية بناء على محتوى التدريب التطبيقي. الشركات المحلية تعمل مع المؤسسات

المسئولة عن التدريب لانتاج أفضل البرامج التدريبية للشركات والمنطقة، مما يضمن الجودة العالية لمهارات مخرجات التدريب.

6- التدريب المشترك بين الشركات لتكميل التدريب الممنوح في شركات متخصصة:

بعض الشركات تتسم بكونها محدودة التخصصات وبذلك لا تستطيع أن تمنح المتدربين جميع ما يتطلبه المقرر التدريبي. في هذه الحالة يستطيع المتدرب أن يحصل على تدريب إضافي في شركات أخرى لإكمال باقي المقرر، وبهذا تستطيع كثير من الشركات أن تساهم في توفير أماكن للتدريب لأي مكان العمل، وهذا النظام يحصل على دعم مالي من وزارة الاقتصاد الفدرالية.

7- تدريب المدربين:

للحصول على تدريب مناسب وجب على المدربين أن تتوفر فيهم شروط المعرفة التخصصية والمهارة الشخصية، وهذا لا يشمل المهارات التخصصية فقط ولكن المهارات التربوية أيضاً. ويمكن التحقق من هذا بإجراء اختبار مستقل، بعد توفير هذه الشروط بالنسبة للمدرب يستطيع المدرب أن يعمل بشكل صحيح وأن يخطط ويقود تدريب المقررات بالتوازي مع احتياجات المتدربين من التعليم المهني والتدريب.

8- التأكد من قدرة الشركات على التدريب عبر المجالس الاستشارية (Chambers):

تشرف المجالس الاستشارية على الشركات التي تتولى التدريب المهني، وتوجه التدريب وتحدد جاهزية الشركات والمدربين كما تشرف على التعاقدات على صعيد الدولة. وبهذا تضمن الجودة العالية المستوى للمؤهلين.

9- التدريب قيمة استثمارية للشركات:

التدريب المهني يعود على الشركات بعدة فوائد رغم التكاليف التي تترتب عنه وخاصة تكاليف مكافآت المتدربين من أول يوم. الفائدة الواضحة هي عمل المتدربين الذي يقومون به اثناء تدريبهم وللشركة كذلك الحق في توظيف متدريها السابقين. وتستطيع الشركة توفير تكاليف التعيين والاستقطاب إذا منحت المتدرب عقداً دائماً.

معاهدة التدريب المهني:

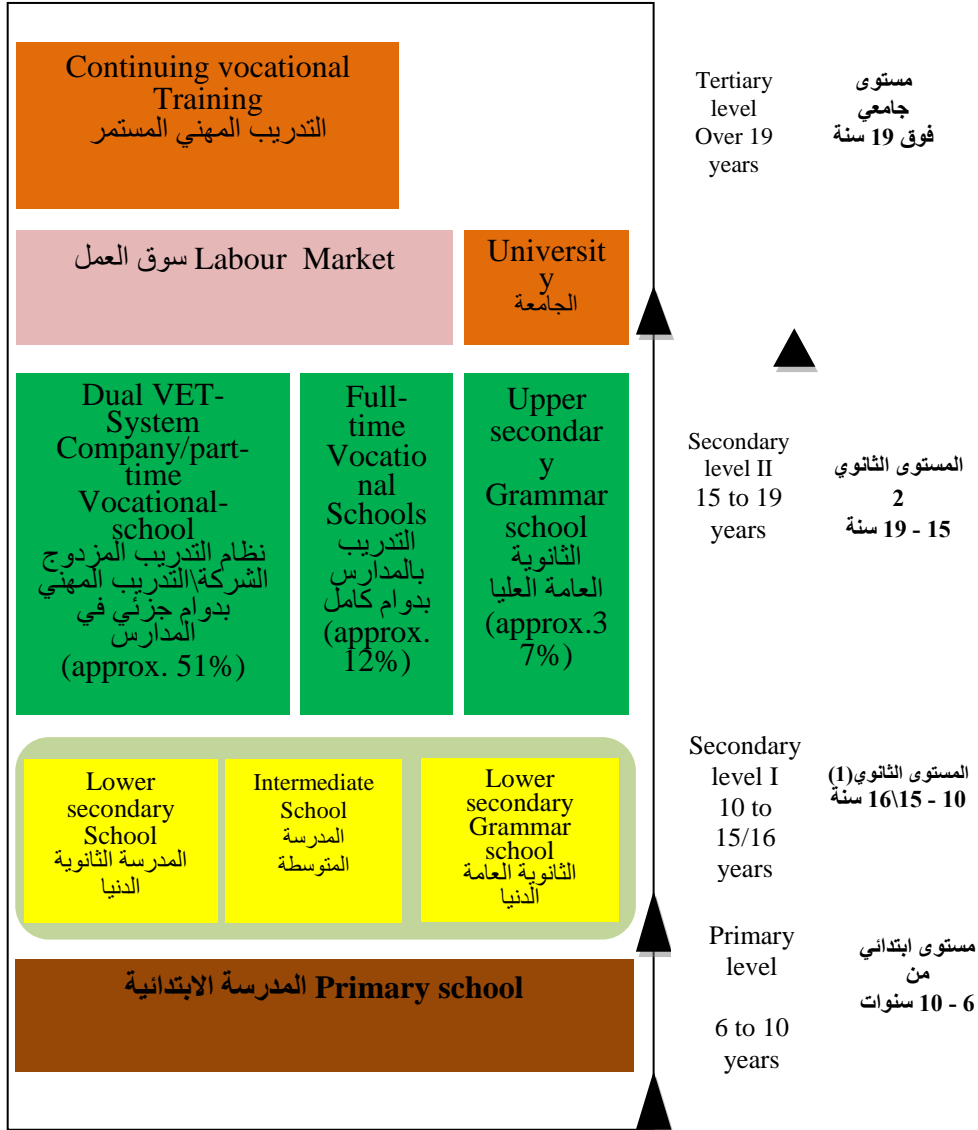
رغم الإيجابيات التي يتميز بها نظام التدريب المزدوج فإنه يتأثر بحالات الصعود والنزول للاقتصاد الوطني. ومن أجل تشجيع الشركات على المحافظة على المتدربين لإكمال تدريبهم أثناء الأزمات الاقتصادية، فإن الحكومة الفدرالية قامت بتوقيع معاهدة مع الشركات (National Pact to Promote Training and Young Skilled Workers) وذلك تحت مسؤولية وزارة الاقتصاد والتكنولوجيا. وتهدف المعاهدة إلى تمكين المتدربين من التدريب داخل الشركات والاستفادة من جميع الإمكانيات لتقوية مهاراتهم. وقد حققت هذه المعاهدة نجاحاً كبيراً في تحقيق أهداف الحكومة،

بحيث تم تمديدها من 2004 إلى 2010 مع إضافة مجالات جديدة. وهنا مجموعة من الاحصاءات للتعرف على حجم وأهمية التدريب الثنائي بألمانيا:

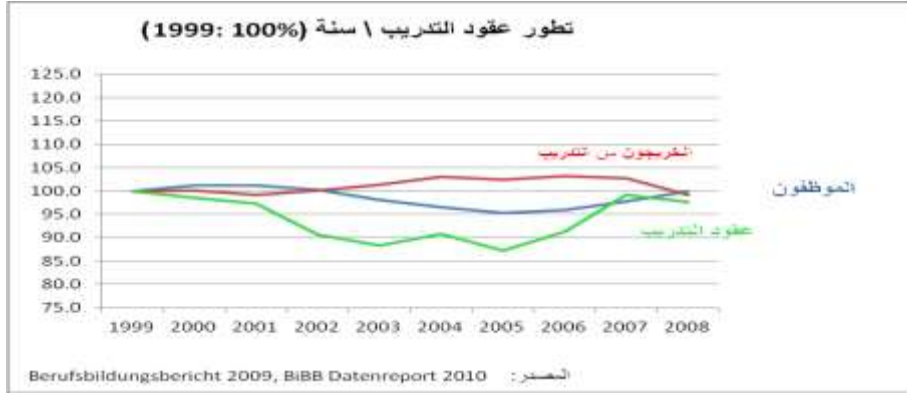
إناث	ذكور	عددتها	
%42.3	%57.7	560.073	عقود تدريب مهنية جديدة (2010م)
1.571.457 متدرب			مجموع المتدربين

- الشركات التي تقدم التدريب (2008): 494 (24% من مجموع الشركات).
- نسبة الشركات الموظفة للمتدربين بعد التخرج: 61%.
- معدل راتب المتدربين: € 679 .
- معدل فسخ عقود التدريب: 22.6%.
- معدل النجاح في الاختبار النهائي: 90.2%.

هيكل نظام التدريب المهني والتعليم في ألمانيا:



شكل رقم (12): نظام التدريب المهني والتعليم في ألمانيا



شكل رقم (13): العقود والتدريب المهنية

ثنائية "النظام الثنائي" في ألمانيا

اتجاهان للتعلم

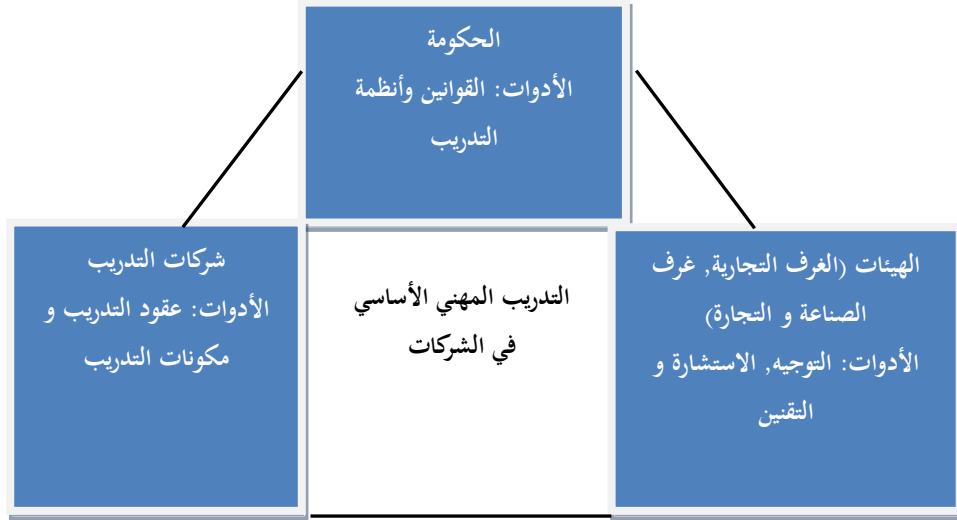
التدريب في مؤسسة التدريب

في بيئة العمل الحقيقية

بدوام جزئي

شكل رقم (14): اتجاهات التعليم

التنظيم - المكونات التي تقود عملية التدريب المهني:



شكل رقم (15): المكونات التي تقود عملية التدريب المهني

التنظيم - مبادئ نظام التعليم المهني والتدريب في ألمانيا:

1. التدريب مبني على مبدأ التوظيف استناداً إلى:

- القابلية للتوظيف عبر مجموعة شاملة من الكفاءات والمهارات.
- الولايات الألمانية تقنن المواصفات الوظيفية والأنظمة التدريبية.
- اندماج الفرد والمجتمع بقوة في وظيفة تعتمد على المهارات.
- تأسيس لتدريب مدى الحياة.

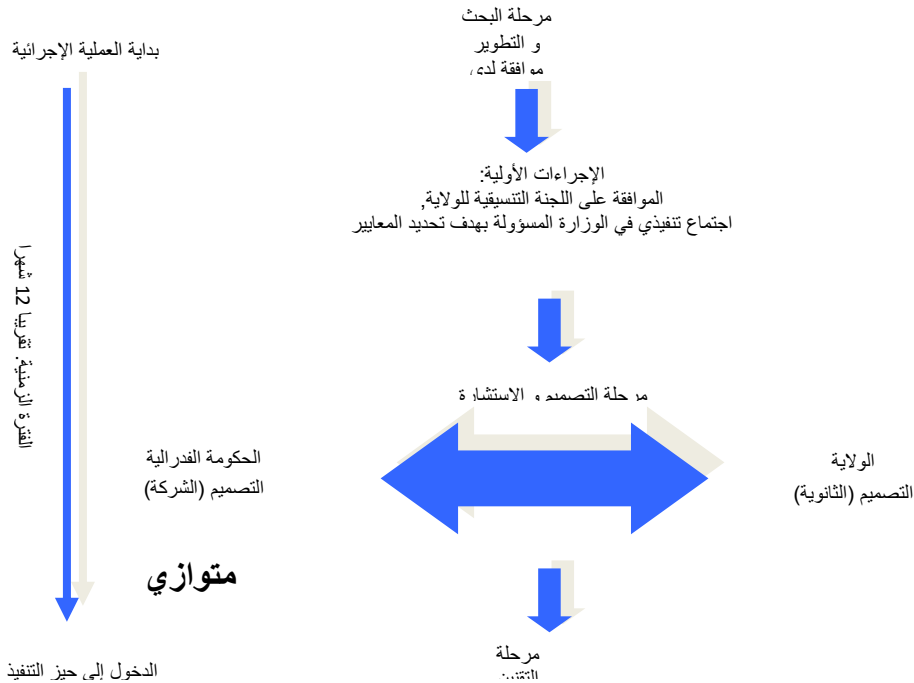
2. مبادئ اتفاق:

- بين منظمات قطاع الأعمال، اتحادات التجارة، الحكومة الفدرالية والحكومات المحلية.

3. المسؤوليات المشتركة:

- موقعان للتدريب: الشركات والمؤسسات التدريبية.
- مسؤولية مشتركة بين الحكومة والاقتصاد.
- مسؤولية مشتركة بين الحكومة الفدرالية والحكومات المحلية.

التنظيم: تحديث الوظائف التدريبية:



شكل رقم (16): تحديث الوظائف التدريبية

أصحاب المصالح المشتركة (Stakeholders)

1- المعهد الفدرالي للتعليم المهني والتدريب (BIBB).

- تأسس سنة 1970م.
- القاعدة الشرعية (Legal basis): مرسوم التدريب الفدرالي 1969م.
- ميزانية 2010: 36.5 مليون يورو.
- الإشراف الشرعي (Legal supervision): وزارة الاقتصاد والبحث.
- اللجنة الرباعية التنفيذية (Hauptausschuss).
- هيئة الإشراف العلمية (7 أعضاء).
- الكادر الوظيفي (Staff): 630.

الهيكل التنظيمي لمجلس المعهد الفدرالي (BIBB Board of):



الكفاءات الاستشارية:
ممثل عن وكالة العمل الفدرالية
ممثل عن جمعيات السلطات المحلية
ممثل عن مجلس الأبحاث التابع للمعهد BIBB

- اللجنة التمثيلية
- لجنة شؤون الأشخاص المعاقين
- اللجنة الفرعية للبحث في مجال التعليم المهني و التدريب
- اللجنة الفرعية المسؤولة عن الميزانية والتقارير السنوي للتدريب المهني.

شكل رقم (17): الهيكل التنظيمي لمجلس المعهد الفدرالي

2- الجمعية البافارية للتجار بالتجزئة (HBE):

- تأسست سنة 1946م
- الأعضاء: 9000 شركة
- 38 خطوط مختلفة للتجارة
- شركات بجميع الأحجام
- جميع نماذج الأعمال
- جمعية أرباب العمل ومنظمة المختصين المهنيين



الحلول

- وظائف جديدة
- مخططات
- تدريبية مرنة
- إصلاح قوانين التدريب
- تهيئة التدريب
- مؤهلات إضافية
- حقائب تدريبية
- توجه مبني على الكفاءات
- إمكانية القبول بالجامعة، الاعتراف بالمحصلات السابقة
- التدريب المستمر
- هيكل مؤهلات جديد
- تجميع التوظيف

الخطة العشرية الأوروبية للتعليم المهني والتدريب : 89

أطلق إعلان كوبنهاجن لشهر نوفمبر من سنة 2002 الاستراتيجية الأوروبية للرفع من التعاون في التعليم المهني والتدريب (Vocational Education and Training 'VET') والذي اتفق على تسميته بإجراء كوبنهاجن "Copenhagen Process"

في هذه الخطة الاستراتيجية تحددت الأهداف الطويلة المدى للعشر سنوات التي توافقت الفترة (2011-2020). وقد تم الأخذ بعين الاعتبار الانجازات السابقة والتحديات الحالية والمستقبلية والأفكار والمبادئ الأساسية لإعلان كوبنهاجن عن التعليم المهني والتدريب. وقد قام المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني (Cedefop) باستطلاع آراء في مجموع الدول السبعة وعشرين الأعضاء وأسلند أو النرويج وليشتنتشتاين مما سهل عملية رسم الأهداف وقد ساعد في ذلك أيضاً انجاز مؤسسة التدريب الأوروبية لتقرير عن كرواتيا وتركيا وبوغوسلافيا السابقة ومقدونيا.

التحديات الحالية والمستقبلية التي تواجه أوروبا:

التعليم والتدريب لأوروبا الغد: تحاول أوروبا التعافي من الأزمة الحادة بالتركيز على إصلاح الاقتصاد والمجتمع، ولذلك تسعى إلى إنشاء نظام تعليمي وتربوي عالي الجودة للاستجابة للاحتياجات الآنية والمستقبلية.

⁸⁹ . Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training" December 2010

تطور سوق العمل: حوالي (76) مليون أوروبي لا يملكون تدريباً كافياً أو غير مؤهلين للعمل. ونسبة التسرب من التعليم والتدريب بدون تأهيل في ازدياد.

المهارات المطلوبة: يحتاج نظام التدريب المهني إلى تطوير حتى يستطيع الاستجابة لاحتياجات السوق المستجدة، وذلك بالتعاون مع الأطراف ذات العلاقة لمعرفة المهارات والكفاءات الضرورية لسوق العمل.

شيخوخة المجتمع: يواجه المجتمع قلة نسبة المتدربين بالتعليم الأساسي مع مرور السنوات.

الهدف الثنائي للتدريب المهني: المساهمة في النمو الاقتصادي وتوفير الوظائف من جهة والاستجابة للتحديات الاجتماعية الكبيرة من جهة أخرى.

الجودة والإتقان: حتى تستطيع المنتجات الأوروبية المنافسة عالمياً وجب تطوير نظام التدريب المهني حتى يكون عالمياً أيضاً وذلك بإعطاء الأولوية لضمان الجودة العالية في نظام التدريب الأوروبي (VET).

تقوية أفراد المجتمع: ينبغي تقوية الأفراد لمواجهة التطورات والتغيرات بدفعهم إلى اكتساب المعرفة والكفاءات والمهارات التي ليست وظيفية خالصة. وستكون مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل خاص مهمة للحصول على وظيفة والاستمرار فيها.

عولمة نظام التعليم الفني والتدريب (Internationalising VET): تحتاج أنظمة التعليم المهني والتدريب (VET) إلى التواصل مع العالم

بهدف المحافظة على التحديث والتنافسية، وينبغي لهذه الأنظمة أن تكون قادرة على جلب المتدربين من باقي الدول الأوروبية وباقي العالم، وتوفير التعليم والتدريب وجعله سهلاً لتمحيص واكتشاف مهاراتهم.

إن التحول الديموغرافي والهجرة العالمية تدفع أوروبا للاهتمام أكثر بهذا الشأن. رغم أن نظام التعليم المهني والتدريب (VET) يعرف تطوراً واعداً لكن أوروبا مازالت تعاني من محدودية الحركية (Mobility) لدى المتدربين داخل هذا النظام. ويظل التحدي كبيراً لتذليل الصعاب وتسهيل حركية وتنقل المتدربين والمدرّبين الأجانب والاعتراف بمهاراتهم وكفاءاتهم.

الاستثمار في نظام التعليم المهني والتدريب (VET): جميع مكونات وفعاليات المجتمع من حكومات وطنية ومؤسسات اجتماعية ومؤسسات تعليمية وتدريبية إضافة إلى المعلمين والمدرّبين والمتدربين لهم مصلحة متبادلة في تحمل مسؤولية نجاح نظام التعليم المهني والتدريب (VET). من هنا وجب على أوروبا إبتكار الحلول لمواجهة الأزمة المالية حتى لا تضطر إلى خفض الاستثمار في نظام (VET).

هذه الخطة هي المراجعة الأخيرة لإجراء كوبنهاجن، وهي تصميم طويل المدى لتطوير أنظمة التعليم المهني والتدريب بأوروبا. بدأ هذا المشروع سنة 2002 وضم (33) دولة أوروبية (27 أعضاء في الاتحاد الأوروبي بالإضافة إلى النرويج وتركيا وكرواتيا ويوغوسلافيا السابقة ومقدونيا وإيسلندا وليشتنتشتاين).

انجازات هامة لإجراء كوبنهاجن (Copenhagen Process):

لقد لعب إجراء كوينهاجن دوراً مهماً في رفع الوعي بأهمية التعليم المهني والتدريب (VET) على المستويين الوطني والأوروبي، وتطوير المبادئ والأدوات الضرورية لجعل المهارات واضحة وقابلة للمقارنة والانتقال. وكذلك إمكانية زيادة درجة مرونة وجودة التدريب والتعلم ووضع قاعدة حقيقية لمجال التعليم والتدريب في أوروبا. وقد كان تأثير إجراء كوينهاجن قوياً وسريعاً على السياسات الأوروبية المتعلقة بالتعليم المهني والتدريب. حيث أعطى الأنطلاقة لإصلاحات عميقة من بينها تطوير هياكل عمل (framework) للتأهيل الوطني.

إن توحيد النظرة لإنشاء هياكل عمل أوروبية للتأهيل (EQF) والانتقال من مبدأ عملية مدخلات التدريب (input-oriented learning process) إلى عملية مخرجات التدريب (learning outcomes)، واعتماد هياكل عمل شاملة تشمل التعليم العام والتدريب إضافة إلى نظام (VET) والتعليم العالي، سيساعد على خلق أنظمة تأهيل وطنية مرنة وشفافة.

ساعدت أنشطة التدريب بين الأقران وتبادل الخبرات التطبيقية على خلق الشعور بالانتماء وأدت إلى التحفيز لعمل مزيد من الأنشطة. لكن تحسين وتكثيف التواصل شيء ضروري لإشراك أصحاب العلاقة من مؤسسات اجتماعية وتدريبية، ومجتمع مدني ومدربين.

إجراء كوينهاجن في سياق أوسع للسياسة الأوروبية:

يعتبر إجراء كوبنهاجن جزءاً تكميلياً لهيكل العمل الاستراتيجي "التعليم والتدريب 2020" الذي تم تبنيه في إعلان كوبنهاجن لسنة 2002، والأهداف في الخطة العشرية (VET) يجب أن تكون متناسقة مع أهداف هيكل العمل الاستراتيجي لإعلان كوبنهاجن.

يعمل النظام التدريبي (VET) على تحقيق الهدفين الاستراتيجيين للمخطط "أوروبا 2020" في مجال التعليم، ويتمثل ذلك في:

1. تخفيض نسبة التسرب المبكر من التعليم إلى أقل من (10%).
2. رفع نسبة البالغين سن (30 - 34) والحاصلين على تعليم جامعي أو ما يعادله إلى أكثر من (40%).

هناك قائمة بما ينبغي تحقيقه على المدى القصير لتتضح الرؤية حول الخطوات التي يجب اتخاذها للمضي قدماً نحو الأهداف الاستراتيجية لأوروبا 2020.

قائمة المعطيات لفترة قصيرة المدى ستسهل المراجعات الدورية المستقبلية:

ضمن الخطة الاستراتيجية "أوروبا 2020" تم تبني ما يلي:

- رؤية شاملة لنظام التعليم المهني والتدريب (VET) سنة 2020م.

- (11) هدف استراتيجي خلال الفترة (2011 - 2020م) مبنية على هذه الرؤية.
- (22) معطى لفترة قصيرة المدى على المستوى الوطني خلال (4) سنوات (2011-2014) مع الإشارة إلى دعم الاتحاد الأوروبي.
- مبادئ عامة تؤكد على العمل تحت مظلة وملكية إجراء كوبنهاجن (Copenhagen Process).

الأهداف الاستراتيجية للمرحلة 2011-2020 متبوعة بالمعطيات قصيرة المدى 2011-2014:

تحسين الجودة والفعالية لنظام (VET) والرفع من جاذبيته ومواءمته.

على نظام (VET) أن يكون متوائماً بشكل كبير مع سوق العمل والمستقبل الوظيفي للأفراد. وللرفع من جاذبية النظام التدريبي (VET) وجب على الدول المساهمة تتبّع الأهداف والخطوات العملية التالية:

الهدف 1: جعل I-VET نظام تدريب جذاب:

(أ) الرفع من جودة التدريب والتعليم الأساسي (I-VET) وذلك بتحسين الجودة والكفاءة لدى المدرسين والمعلمين ومدراء المدارس، وإدخال جسور مرنة بين مستويات التعليم والرفع من الوعي العام بالإمكانيات التي يوفرها نظام (VET). ولهذا أهمية خاصة في الدول التي لا تولي اهتماماً كبيراً لنظام التدريب (VET).

- ب) تشجيع الأنشطة التطبيقية وتوفير نظام توجيه وإرشاد عالي الجودة يسمح للتلاميذ الصغار في التعليم الإلزامي وأوليائهم بالإحاطة علماً بالإمكانيات الوظيفية والمهنية للنظام.
- ج) ضمان تواجد المهارات الأساسية في مقررات نظام التدريب الأساسي (I-VET) وتطوير وسائل التقييم.
- د) إقامة أنشطة تعليمية وتعلمية والتي من شأنها أن تؤدي إلى الرفع من تطوير مهارات الإدارة الوظيفية.
- هـ) جعل الأجهزة الحديثة والوسائل التعليمية والبنية التحتية في متناول المتدربين في نظام (I-VET).
- و) توجيه عملية انتقال الخريجين إلى سوق العمل أو إلى مزيد من التعليم والتدريب باستعمال أنظمة التوجيه الوطنية.

الهدف 2: الرفع من مستوى التميز والجودة والمواءمة للنظامين I-VET و C-VET:

ضمان الجودة:

ا) الجودة العالية للنظام (VET) هو المتطلب الأول لجاذبيته. ولضمان تحسين الجودة والرفع من الشفافية والثقة المتبادلة وحركة العاملين والمتعلمين على الدول المساهمة تأسيس هيكل عملي لضمان الجودة تماشياً مع توصيات الهيئة الأوروبية لضمان جودة نظام التعليم المهني والتدريب (EQAVET) التي تم تبنيها في شهر يونيو من سنة 2009م.

ب) على الدول المساهمة تأسيس هيكل عملي لضمان الجودة داخل نظام VET على المستوى الوطني بنهاية 2015م.

جودة المعلمين والمدربين وباقي الموظفين في نظام (VET):

أ) على الدول المساهمة تحسين التدريب الأساسي والمستمر للمعلمين والمدربين والموجهين والمرشدين بتوفير تدريب مرن وبالاستثمار، مما يجعل هذا الهدف يواجه صعوبة شديدة هيئة التعليم والتدريب وسكان أوروبا، وتغيير بيئة العمل وأسواق العمل إضافة إلى الحاجة لاستقطاب الكفاءات المناسبة للتعليم والتدريب، كما ينبغي تحفيز التعليم والتدريب للموظفين في الشركات.

ب) على الدول المساهمة العمل مجتمعة لتحديد التطبيقات الأفضل ومبادئ التوجيه اعتباراً لتغير كفاءات وأوصاف (Profiles) المعلمين والمدربين في نظام (VET). ويكون ذلك بدعم من اللجنة الأوروبية و Cedefop وبالتعاون مع الشبكة المحلية للمعلمين والمدربين.

مواعاة سوق العمل:

يمكن الرفع من مواعاة العمل في نظام (VET) بشقيه الأساسي والمستمر (I-VET C-VET)

أ) ينبغي خلق الفرص للرفع من درجة التعاون بين المؤسسات التعليمية وقطاع العمل بهدف تحسين المستوى المعرفي والمهاري للمدربين في مجال تطبيقات العمل من جهة والقدرات والمهارات العامة في طرق التدريب للمدربين من جهة أخرى.

ب) على الدول المساهمة تحفيز الشراكات (partnerships) بين هيئات المجتمع وقطاع الاعمال والمؤسسات التعليمية والتدريبية وخدمات التوظيف والسلطات الحكومية ومراكز الأبحاث وأصحاب العلاقة

المشتركة (Stakeholders)، وذلك من أجل ضمان تنقل أفضل للمعلومة إلى المحتاجين في سوق العمل وتوفير تواصل أفضل بين هؤلاء المحتاجين وتطوير المعرفة والمهارات والقدرات. على أرباب العمل وهيئات المجتمع أن تحدد بوضوح القدرات والمؤهلات التي يحتاجونها على المدى القصير والبعيد وكذلك فيما بين القطاعات المختلفة، بتطوير لغة موحدة للربط بين مجال التعليم والتدريب من جهة ومجال العمل من جهة ثانية، وقد كان إيجاد لغة التجسير هذه هدف مشروع تصنيف المهارات والقدرات وفرص الشغل الأوروبية (ESCO Taxonomy of European Skills, Competencies and Occupations) وهذا التطوير ينبغي أن يكون مستمراً ومتناسقاً مع باقي الآليات الأوروبية مثل (EQF).

ج) مقررات (VET) ينبغي أن تكون مركزة على المخرجات وأكثر استجابة لحاجيات السوق. على أنظمة التعاون مع الشركات أو الفروع المهنية للمنشآت أن تواجه هذا الأمر وتزود المؤسسات التدريبية مع تغذية راجعة لمعدلات التوظيف والجاهزية للعمل لخريجي نظام (VET).

د) لتحسين جودة وصلاحية النظام (VET) يجب على الدول المساهمة وخاصة المؤسسات التدريبية استخدام التغذية الراجعة من خدمات التوجيه في عملية عبور الخريجين إلى العمل أو لمواصلة التعلم.

هـ) ينبغي أن يكون التعلم المبني على التوجه للعمل والشراكة مع مجال الأعمال والمنظمات غير الربحية خاصية لكل مقررات النظام التدريبي الأساسي (I-VET).

و) على الدول المساهمة أن تدعم تطوير التدريب التطبيقي وترفع درجة الوعي العام بهذا الأمر.

المعطيات قصيرة المدى للفترة 2011-2014 الخاصة بالهدفين (1) و (2)

التحركات على المستوى الوطني:

- 1- تنظيم أنشطة تهدف إلى تقوية جاذبية وتميز النظام (VET).
- 2- دعم الأنشطة التي تمكن التلاميذ الصغار من الاطلاع على الفرص التي يخلقها التدريب المهني.
- 3- اتخاذ إجراءات مناسبة لتنفيذ توصيات (EQAVET) والمضي قدماً لوضع هيكل عملي لضمان الجودة الخاصة بنظام التدريب (VET).
- 4- ضمان وجود المهارات الجوهرية ضمن مواد النظام الأساسي (I-VET) وكونها متطلب للفرص التدريبية في النظام المستمر (C-VET).
- 5- يجب على الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات التدريبية القيام بالتدابير التالية:

- تشجيع العمل التدريبي والمهن الحرفية.
- خلق فرص للتعاون بين المؤسسات التدريبية وسوق العمل.
- مد المؤسسات التدريبية لنظام (VET) بالتغذية الراجعة عن نسبة التوظيف لخريجها.
- 6- متابعة العمل على وضع أنظمة للتوجيه والإرشاد للعبور من التدريب إلى العمل.

الدعم على مستوى الاتحاد الأوروبي:

- وثائق عن دور التميز المهني في النمو الدائم.
- العمل الأوروبي لحملات الترويج لنظام التدريب (VET).

- تشجيع مسابقات حول المهارات المهنية على المستوى الأوروبي أو الدولي.
- التوجيه والدعم التقني لضمان جودة التدريب.
- تحفيز التطوير المبكر للمهارات والكفاءات من خلال المجالس الأوروبية للمهارات.
- تطوير لغة موحدة للتجسير بين مجال التعليم والتدريب ومجال العمل.
- تبني وثيقة مرجعية للتوظيف.
- العمل على أفضل التطبيقات ومبادئ التوجيه فيما يخص تحديث بيانات المعلمين والمدربين بنظام (VET).

جعل التدريب طويل الأجل وعملية التنقل شيئاً واقعاً.

الهدف3: إتاحة مجال مرن للتدريب والتأهيل:

مع اعتبار التعليم المهني والتدريب المستمر (C-VET):

للوصول إلى نسبة (15%) من المتدربين الكبار في نظام التعليم والتدريب سنة 2020، على الدول المساهمة:

- أ) تشجيع الأفراد بالمشاركة والمؤسسات التدريبية برفع درجة انخراطها في التدريب المهني المستمر (C-VET) مع التركيز الخاص على الفئة المحتاجة للعمل أو تطوير مهارات تتناسب مع وظيفتها.
- ب) تأسيس هيكل عمل يرمي لتشجيع الشركات للاستمرار في الاستثمار في الموارد البشرية وفي نظام (C-VET).

- ج) تشجيع الإجراءات التدريبية المرنة (التدريب الإلكتروني، الدروس المسائية، التدريب خلال ساعات العمل، إلخ).
- د) تشجيع المؤسسات التدريبية وأرباب العمل بالتعاون خاصة في تدريب أكبر عدد من العاملين قليلي المهارات والذين أنهوا التعليم المتوسط والذين سيستفيدون من المهارات الأساسية المدرجة في نظام (VET).
- هـ) البدء قبل سنة 2015 بتطوير القوانين الوطنية للاعتراف واعتماد التدريب الرسمي وغير الرسمي من طرف هيكل التأهيل الوطنية.
- و) اتخاذ إجراءات خاصة للرفع من معدل الإنخراط في (C-VET) من طرف الأفراد الذين هم في مرحلة إنتقالية في سوق العمل والأفراد الذين يعانون من نقص في المهارات المطلوبة.

اعتبارا للنظامين (I-VET) و (C-VET) :

- أ) تسهيل الانتقال من التعليم والتدريب إلى العمل، والانتقال بين المهن، وذلك بتوفير خدمات توجيه متكاملة (خدمات التوظيف وخدمات الإرشاد) ومهارات البحث عن عمل.
- ب) تطوير نظام التدريب الموجه لخريجي الثانوية العامة أو أصحاب المستوى الجامعي ليصبح معدل المنخرطين (40%).
- ج) تشجيع التواصل والربط المرن بين نظام (VET) والتعليم العام والتعليم العالي.
- د) على الدول المساهمة العمل على الرفع من درجة التناسق بين أنظمة الاعتماد الأوروبي (ECTS) و (ECVET) (ECVET) أنظمة الاعتماد الأوروبية (European credit systems).

الهدف4: تطوير مقارنة استراتيجية لعولمة أنظمة (C-VET) و I-) (VET) وتشجيع الحركة بين الدول:

- أ) عولمة الاقتصاد يشجع أرباب العمل والعمال والمقاولين المستقلين على توسعة نشاطهم خارج وطنهم.
- ب) على الدول المساهمة أن تشجع أنظمتها والمؤسسات التدريبية بالتمويل الضروري لتطوير استراتيجيات التعاون خارج الحدود بهدف تقوية حركة وتنقل المتعلمين والمعلمين والمدربين والعاملين الآخرين في نظام (VET).
- ج) الاستخدام المنهجي لأدوات الشفافية الأوروبية مثل (ECVET) ، (EQF) و (EUROPASS) لتشجيع الحركة بين الدول.
- د) تشجيع تعلم اللغة للمدربين والمدربين في نظام (VET) وتوفير تدريب لغوي يتماشى مع الحاجات الخاصة بالنظام التدريب مع التأكيد على أهمية اللغة الأجنبية للتعاون والتنقل فيما بين الدول.

المعطيات قصيرة المدى للفترة 2011-2014 الخاصة بالهدفين الاستراتيجيين 3 و 4	
7-	التحركات على المستوى الوطني: العمل على بلوغ نسبة مشاركة من الكبار في نظام التدريب (VET) تصل إلى (15%).
8-	تنفيذ توصيات الهيكل الأوروبي للجودة (EQF).

- 9- تطوير وتشجيع استخدام الأنظمة لاعتماد المهارات التدريبية الرسمية وغير الرسمية (formal and informal).
- 10- توفير خدمات توجيه تشمل التعليم والتدريب والتوظيف لإرشاد المعنيين إلى متطلبات سوق العمل.
- 11- العمل على تنفيذ التوصية بشأن نظام الاعتماد (ECVET).
- 12- اتخاذ الإجراءات المناسبة بحرية الحركة داخل نظام التدريب الأوروبي (VET) والتي من بينها:
- تشجيع الطلاب بالمشاركة في حركة التنقل بين الدول الأوروبية.
 - تطوير استراتيجيات وثقافة العولمة.
 - مواجهة العوائق الإدارية والقانونية المتعلقة بحركة وتنقل المتدربين والمهنيين.
 - توفير لغة تدريب وقدرات مختلفة الثقافات في المواد التدريبية.
- الدعم على مستوى الاتحاد الأوروبي:
- دليل السياسة الأوروبية للولوج والمشاركة في التدريب المستمر (C-VET).
 - توجيه ودعم تقني لوضع هيكل جودة أوروبي (EQF).
 - مقترحات لوضع هيكل جودة المتدربين.
 - تطوير جواز عبور للمهارات الأوروبية.

الرفع من الابداع والابتكار وروح المبادرة بالعمل الحر:

الهدف 5: تقوية الابتكار والابداع وروح المبادرة والعمل الحر واستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال (ICT):

- أ) تشجيع المؤسسات التدريبية للتعاون مع قطاع الاعمال المبتكرة ومراكز التصميم والقطاع الثقافي ومؤسسات التعليم العالي لتكوين "الشراكة المعرفية". مما قد يساعدهم على تطوير أكبر لحاجياتهم من المهارات والكفاءة المهنية والقدرة الابتكارية.
- ب) استعمال تكنولوجيا المعلومات للرفع من التعلم النشط وتسهيل الحصول على التدريب وتطوير طرق جديدة في المؤسسات وأماكن العمل.
- ج) دعم المبادرات الهادفة لخلق روح المبادرة في نظام التدريب الأساسي والمستمر بالتعاون المباشر مع أرباب العمل والمؤسسات التدريبية وخدمات دعم الأعمال الوطنية.
- د) دعم المبادرين الجدد بتشجيع المبتدئين من خريجي نظام التدريب وتحفيز التنقل للتدريب لهم.

المعطيات قصيرة المدى للفترة 2011-2014 الخاصة بالهدف الاستراتيجي 5

- التحركات على المستوى الوطني:
- 13- تشجيع الشراكات للابتكار والابداع (المؤسسات التدريبية VET، مؤسسات التعليم العالي ومراكز الأبحاث والاختراع).
- 14- التشجيع على التماس الجودة والابداع والفعالية في استعمال التكنولوجيا سواء في الأجهزة أو البنية التحتية أو الشبكات.
- 15- اتخاذ إجراءات لتشجيع روح المبادرة ذلك بالحض على اكتساب المهارات الجوهرية والسماح بالتجارب التطبيقية داخل قطاع العمل وإشراك الخبراء في الأعمال
- الدعم على مستوى الاتحاد الأوروبي:
- إنشاء منتدى تدريب/أعمال على المستوى الاتحاد الأوروبي مع التركيز على ما يلي:

- دور نظام التدريب (VET) في المثلث المعرفي.
- العبور من النظام (VET) إلى مجال الأعمال: كيف يتم دعم الخريجين لبدء مشروع عمل حر.

الهدف6: تحقيق نظام تدريبي مهني أساسي (I-VET) جاذب:

وفقاً لاتفاقية كوينهاجن يجب على الدول المشاركة أن توفر نظاماً تدريبياً قادراً على الرفع من جاهزية الأفراد للوظيفة على المدى الطويل أو القصير ومساعدتهم على تطوير مؤهلاتهم وخبراتهم العملية وثقتهم بأنفسهم. وللتوصل لهذا الهدف على الدول المشاركة فعل ما يلي:

- أ) ضمان أن يوفر نظام التدريب المهني الأساسي (I-VET) للمتدربين مهارات مهنية خاصة ومهارات تسمح لهم بمتابعة التعليم والتدريب (في نظام VET أوالتعليم العالي).
- ب) التأكد من كون أنظمة التدريب للكبار تقوي المكتسبات وتزيد من تطوير المهارات الأساسية.
- ج) رفع قدرة نظام (VET) على تخفيض نسبة التسرب المبكر إلى أقل من (10%) عبر مجموعة من الإجراءات الوقائية والعلاجية.
- د) اتخاذ إجراءات مناسبة لتسهيل دخول الفئات المهتدة بالبطالة أو التي لا تملك مؤهلات كافية للاستمرار في العمل.
- هـ) تقوية الروح الوطنية داخل النظام (VET) وذلك بتشجيع الشراكات بين نظام التدريب (VET) ومنظمات المجتمع المدني، مما سيساعد على التأكد من مهارات وكفاءة المتدربين من خلال الأعمال التطوعية.

المعطيات قصيرة المدى للفترة 2011-2014 الخاصة بالهدف الاستراتيجي 6

التحركات على المستوى الوطني:

- 16- اتخاذ إجراءات وقائية وعلاجية للرفع من مساهمة نظام (VET) في محاربة التسرب المبكر من التعليم.
 - 17- اتخاذ خطوات خاصة تهدف إلى الرفع من معدل المشاركة لضعيفي المهارات والمهنيين بالفصل من التعليم والتدريب، وذلك بتسهيل دخولهم إلى نظام التدريب المستمر (C-VET) واستعمال خدمات التوجيه المناسبة.
 - 18- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للوصول إلى الحد الأقصى من الإقبال على التدريب والتعلم النشط بجانب التطوير لطرق جديدة في العمل والمؤسسات التدريبية لتسهيل مشاركة الفئة المهتدة بالفصل.
 - 19- استعمال أنظمة التوجيه الموجودة لدعم مشاركة الفئة المهتدة في نظام التدريب (VET) : أنظر الشكل 6.
- الدعم على مستوى الاتحاد الأوروبي:
(و) دليل لأفضل التطبيقات لإدماج الفئة المهتدة بالفصل عبر مجموعة من المهارات الجوهرية والتدريب المعد للعمل.
(ي) توصية المجلس لتخفيض نسبة التسرب المبكر من التعليم.

الأهداف الفرعية:

الهدف 7: أنخراط متزايد من طرف أصحاب المصلحة المشتركة وملاحظة متزايدة لانجازات التعاون الأوروبي في نظام (VET).

وجب على اللجنة الأوروبية والدول المشاركة الاستثمار في ما له علاقة بأصحاب المصلحة المشتركة على المستوى الوطني والأوروبي.

الهدف 8: التنسيق بين الأجهزة الوطنية والأوروبية في مجالات الشفافية والاعتراف بالمؤهلات وضمان الجودة وحرية التنقل.

الهدف 9: تقوية التعاون بين سياسة نظام (VET) ومجالات السياسة ذات العلاقة.

مثل التوظيف، الشؤون الاقتصادية، الأبحاث والاختراع، الشؤون الاجتماعية، الثقافة والشباب.

الهدف 10: تحسين الجودة ومقارنة البيانات لصناع السياسة التدريبية في الاتحاد الأوروبي:

صناعة السياسة التعليمية الخاصة بنظام (VET) على المستوى الأوروبي تتبني على بيانات جاهزة وقابلة للمقارنة، وبذلك ينبغي للدول الأعضاء جمع بيانات موثوقة ومفيدة تخص نظام التدريب (VET) وجعلها في متناول منظمة الإحصاء الأوروبية (Eurostat).

الهدف 11: الاستعمال الجيد لدعم الاتحاد الأوروبي:
ينبغي استخدام صندوق الانشاء الأوروبي وبرنامج التعلم طويل الأجل لدعم الأولويات المتفق عليها لنظام التدريب (VET).

المعطيات قصيرة المدى للفترة 2011-2014

الخاصة بالأهداف الفرعية 7 إلى 11

التحركات على المستوى الوطني:

20- تأسيس استراتيجيات تواصل بين مختلف مجموعات أصحاب المصلحة المشتركة.

21- تأسيس آليات تعاون بين قطاع التدريب وخدمات التوظيف ومنظمات المجتمع المدني.

22- المساهمة في تحسين بيانات مستوى الاتحاد الأوروبي فيما يخص طلاب (I-VET) ويشمل ذلك حرية التنقل والجاهزية للتوظيف.

الدعم على مستوى الاتحاد الأوروبي:

- دعم الانجازات للأهداف المذكورة.
- دعم التعاون بين الدول المشاركة ومشاريع الاختراع.
- وضع أدوات مشتركة في حقل التعليم والتدريب.
- استراتيجية التواصل الأوروبي.
- تطوير التعاون مع المؤسسات التدريبية (VET).
- تقوية التعاون بين المؤسسات التدريبية (VET) وسياسة التوظيف.
- تحسين بيانات مستوى الاتحاد الأوروبي فيما يخص طلاب (I-VET) ويشمل ذلك حرية التنقل والجاهزية للتوظيف.

نموذج عن نظام التعليم والتدريب المهني في اسكتلندا: ⁹⁰

⁹⁰ . Review of Post-16 Education and Vocational Training in Scotland", Willy Roe, Aug 2011

تخلص هذه الوثيقة إلى أن مستقبل نظام التدريب المهني المتمركز حول المتدرب وجب أن يكون مرتبط بسوق العمل.

الخطة تنطلق أيضاً من توصيات لجنة المملكة المتحدة للكفاءات والعمل (UK Commission for Employment and Skills) لجعل النظام اسكتلندي أكثر شفافية وأكثر أداء. والأمر يستوجب كذلك بناء شراكات تعاونية لتكون حلقة وصل بين أنظمة الوظائف والمهارات وضمان أن يكون التدريب في مكان العمل مطابقاً للحاجيات الاقتصادية والفرص المتاحة. وقد تم التركيز أيضاً على العمل بهدف جعل المواطن قادراً على الحصول على فرص عمل مجزية. المراجعة الأخيرة للخطة تدعم وجهة النظر التي ترى أن الاستثمار في نظام التعلم والمهارات يجب أن يساهم فيه كل من الأفراد، أرباب العمل والحكومة.

حساب التطوير الشخصي (PDA) (نظام على الأنترنت): PERSONAL DEVELOPMENT ACCOUNT (PDA)

سيكون نظام المعلومات، والإرشاد والتوجيه (Information, Advices and Guiding) الإطار الذي يغطي حساب التطوير الشخصي (PDA). وسيكون هذا النظام في مارس 2020 ، بعد إجراء المزيد من الدراسات والبحوث، قادراً على تغطية جميع ما يتضمنه نظام الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب بدولة اسكتلندا. سيتم تطبيق النظام التدريبي تدريجياً على ثلاث مراحل:

المرحلة (1) بنهاية 2015 وتشمل:

- زيادة تعليم الكبار.

- دعم ILA (حساب المعلومات والتعلم).
- التدريب من أجل العمل.
- دعم تطوير القوة العاملة.

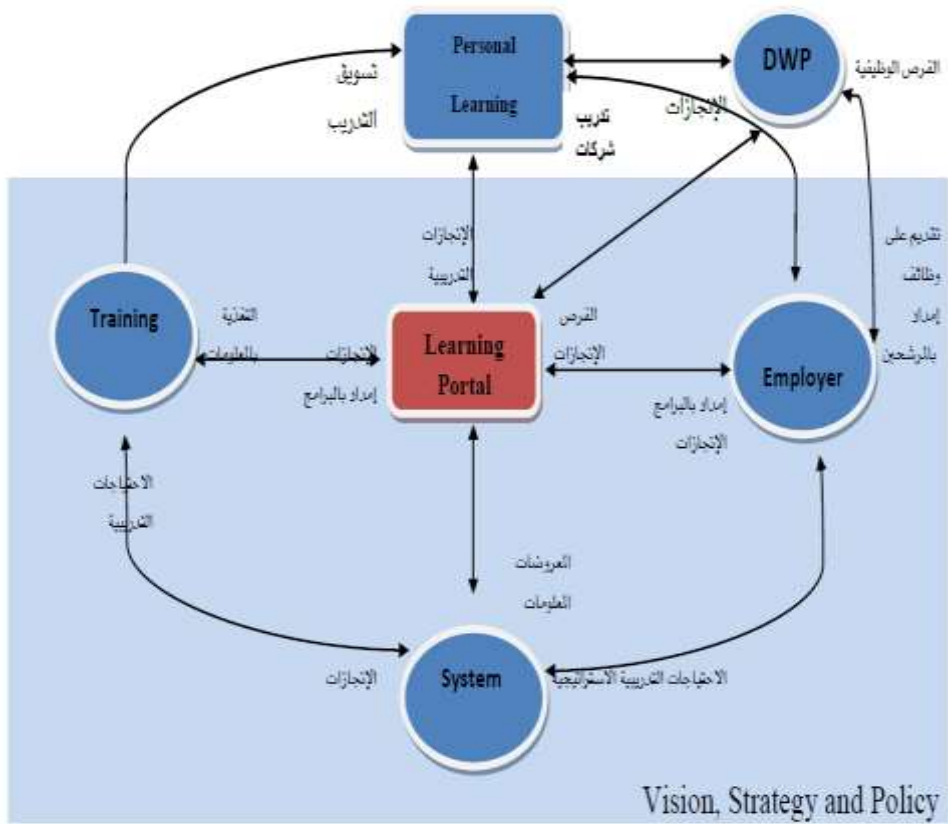
المرحلة (2) بنهاية 2018 وتتركز في:

- زيادة تعليم الفئة العمرية (16-19).
- مدارس للفئة (16-19).
- تحديث طرق التعلم للفئة (16-19).
- الرفع من مستوى التعليم في الثانويات وزيادة عددها.
- دعم أرباب العمل والموظفين على رأس العمل.

المرحلة (3) بنهاية 2020 وتتمحور حول:

- الرفع من مستوى التعليم في الجامعات.
- من المتوقع أن يفيد تطبيق النظام PDA بما يلي:
- سيتمكن أصحاب العلاقة المشتركة والمستخدمين من فهم أكبر لنظام التدريب فيما يتعلق بتكلفة التدريب وبأهمية الهدف من التعاون بين الحكومة وأرباب العمل والأفراد.
- الرفع من الشعور بالمسؤولية للمؤسسات التدريبية ولجميع المساهمين في النظام.
- يشجع ويقوي المتعلمين.
- يحقق مستويات أعلى للأفراد ولاستثمارات أرباب العمل في تطوير المهارات DWP: Department of Work and Pensions.

الشكل رقم (18) : التصميم بين المخطط لدعم إنشاء حساب تطوير القوة العاملة (PDA) في اسكتلندا:



الإطار المظلل يوضح الرؤية والاستراتيجية والسياسة (Vision, Strategy and Policy) بحيث أنه يقوم بالتنسيق والإعلام ويدعم في حالة الضرورة الأنشطة التدريبية والإعلامية. الحاضن للمقاربة المطروحة هو المشرف على النظام (System Manager) ويقوم بتنسيق جميع الأنشطة ويتصرف كمسئول تصميم للنظام (PDA) . أغلب هذه المهام يتكفل بها حالياً (Skills Development Scotland: SDS) .

في مركز المخطط التنسيقي توجد بوابة التعلم "Learning Portal" وهي النافذة الرئيسية في النظام لمد الأفراد بالمعلومات والإرشاد والتوجيه (IAG) كما تمكنهم من الحجز لمسابقة أو التقديم على وظيفة أو إمكانية تدريب مهني أو البحث عن قروض أو منح. أو الاطلاع على سجل مشاركاتهم في البحث عن طريق البوابة.

هذه البوابة ستمكن المساهمين بما يلي:

- فتح نوافذ على الشركات والمؤسسات التدريبية بالنيابة للأفراد.
- ستسمح لأرباب العمل بالاطلاع على البرامج والموارد وانجازات موظفيهم في المؤسسات التدريبية.
- ستمكن المؤسسات التدريبية من فتح قناة على سوق العمل ومعرفة المنح الدراسية الممكن للمتدربين الاستفادة منها.

دعم مخرجات التدريب (كمستوى مهاري محصل عليه) بدل مدخلات التدريب (كحضور) سيقود إلى ارتفاع طويل المدى في القيمة المترتبة عن الاستثمارات الهامة المخصصة للتعليم المهني والتدريب.

من أجل الحصول على أعلى مردود من الدعم الحكومي، سيكون ضرورياً أن نركز على الفائدة المرجوة للمؤسسات التدريبية وأرباب العمل. على سبيل المثال، يمكن تشجيع المؤسسات التدريبية على تسويق برامجها

لدى المجتمع عن طريق إنشاء رابط لعرض برامجها التي تحظى بدعم من الحكومة بتوفير منح أو تمويل. أما أرباب العمل فيسهل عليهم معرفة المتدربين المؤهلين والمناسبين لتطلعاتهم. الرابط لقسم العمل والإعانات (DWP) سيسمح بتوفير المنح التدريبية داخل نظام PDA.

هذه النظرة الموحدة للأنشطة التدريبية ستسمح بوجود نظرة واضحة ومقبولة للوكالة الإدارية وباقي الأطراف الفاعلة وأصحاب المصلحة المشتركة في نظام التدريب.

المعطيات والإحصائيات التي ستنجحها البوابة ستشكل قاعدة بيانات لتطوير الخطط وسياسات الدعم وخطة الارتباط بأرباب العمل.

مع التسويق والدعاية المناسبة سيبرهن النظام على مقاربة متكاملة طويلة المدى للتعلم في اسكتلندا، مما سيمكن البلد من تجاوز التحديات للمناخ الاقتصادي المتأزم.

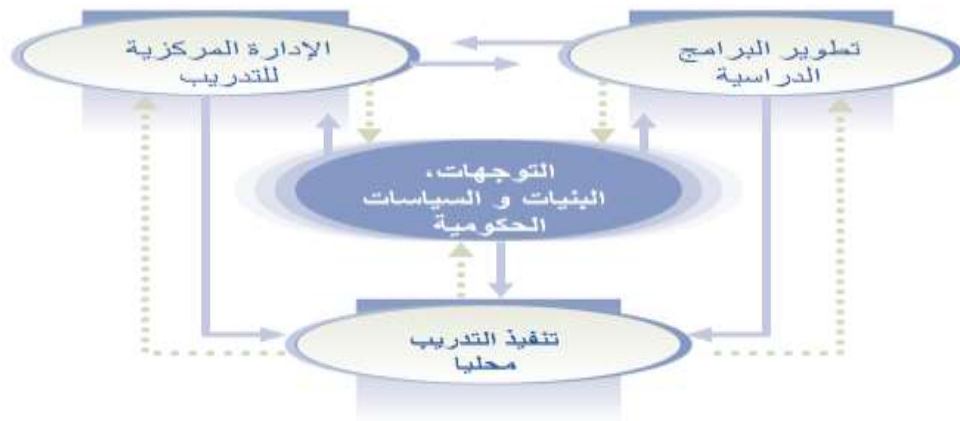
هندسة التدريب المهني والتقني : 91

- من أهم الأركان لبناء نظام تدريب مهني وتقني ما يلي:
- وضع سياسات وبرامج للتوجيه والتدريب المهني.
- بناء علاقة بين التوجيه والتدريب المهني من جهة وسوق العمل من جهة أخرى وتحسين مستوى الموارد البشرية.
- خلق أنظمة متكاملة للتعليم العام، تقني ومهني، ذي توجهات أكاديمية ومهنية وتدريب مهني.

⁹¹ . - "L'ingénierie de la formation professionnelle et technique"; Education Québec; 2010

نعرض فيما يلي تصميماً شاملاً للإجراءات التي تتبع الأركان السابق ذكرها:

1- المكونات الأساسية للتدريب التقني والمهني:



شكل رقم (19): المكونات الأساسية للتدريب التقني والمهني

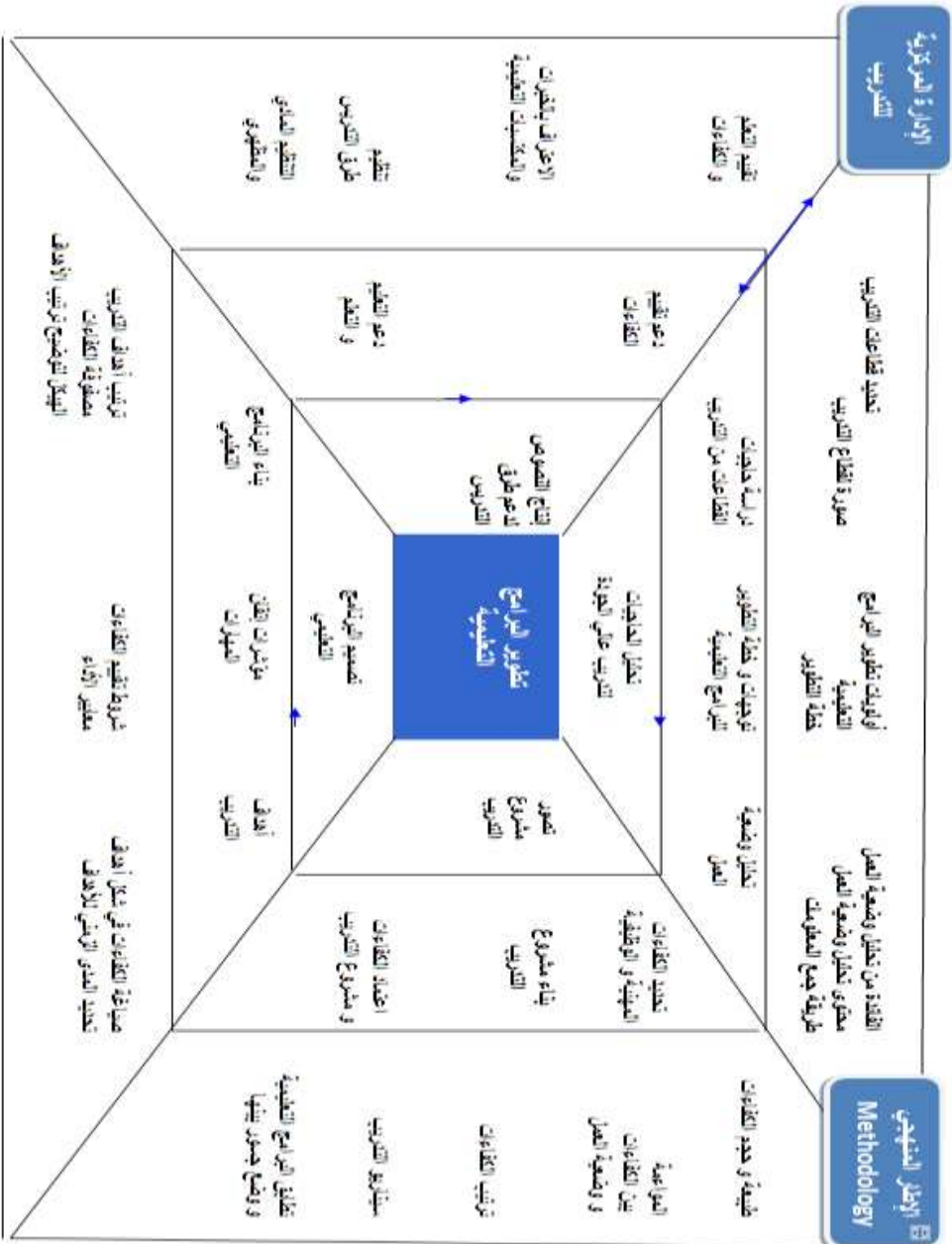
يلاحظ أن هذا المخطط يتمحور حول ثلاثة عناصر أساسية هي الإدارة المركزية للتدريب وتطوير البرامج وتنفيذ التدريب. وهي مرتبطة فيما بينها من جهة، وترتبط كلها مع العنصر المركزي الذي يمثل التوجهات والبنيات والسياسات الحكومية من جهة أخرى.

لفهم دور كل عنصر من العناصر المذكورة في بناء المخطط البنوي للتدريب التقني والمهني نستعرض تصميماً شاملاً يلخص الإجراءات التي تتبع الأركان السابق ذكرها.

2- التوجهات السياسية والبنيات الحكومية: الشكل رقم (20):



4- تطوير البرامج الدراسية: الشكل رقم (22):



مبادئ نجاح نظام التدريب التقني والمهني في دول العالم:⁹²

بعد عرض هذه التجارب الناجحة للدول التي اتجهت إلى الاعتماد على التعليم الفني والتدريب التقني لتحسين وضعيتها الاقتصادية وإيجاد حلول للبطالة وتوفير اليد العاملة المناسبة لما يتطلبه السوق من مهارات، يمكن القول إنه إستجابةً للطلب المتنامي من مختلف القطاعات واحتياجات السوق من العمالة الماهرة والفنيين المؤهلين، تستوجب من الدولة أن تعمل على تطوير التعاون بين أرباب العمل في القطاع الخاص والعام على مستوى أكبر في مجال التعليم والتدريب، مما سيؤدي إلى رفع الانتاجية والمبادلات التجارية وتطوير القطاعات ذات الأولوية.

من البديهي أن نظام التدريب المهني والتقني الرائد يأخذ بعين الاعتبار الوضعية الاجتماعية والاقتصادية إضافة إلى احتياجات قطاع الأعمال من المهن كماً ونوعاً سواء في الحاضر أو المستقبل.

ومن أجل أن يكون نظام التدريب المهني والتقني ناجحاً وفعالاً وجب العمل على تحقيق عدة مبادئ من أهمها:

1- موازنة متطلبات قطاع الأعمال من خلال شراكة حقيقية مع سوق العمل:

من الأهمية بمكان خلق الشراكات وتقوية التعاون بين قطاع الأعمال والمؤسسات التدريبية، لأن ذلك سيدفع إلى توفير نظام تدريب تقني ومهني مبني أساساً على بيانات حقيقية عن أوضاع سوق العمل

⁹² . Principles and strategies of successful TVET program", MTC, Oct 2010

واحتياجاته من المهارات والكفاءات، التوصل مع قطاع الأعمال يحدد الاحتياجات التدريبية والتعليمية من أجل الاستجابة للطلبات الغير محققة، ويسمح هذا التوصل أيضا بإبقاء رابط وثيق بين التطور التكنولوجي وتجديد المهارات التدريبية، يكون ذلك بجمع المعلومات عن سوق العمل التي تؤدي إلى تجديد البرامج التدريبية وتدريب الموظفين المحتاجين لتطوير قدراتهم الأدائية.

من الأمثلة الناجحة في ما يتعلق بالتواصل وإقامة الشراكات مع قطاع الأعمال ما قامت به شركة سامسونج الكورية والجامعة الكورية للتكنولوجيا (KUT). حيث قام الطرفان سنة 2005 بإنشاء مركز تعليم التكنولوجيا الإلكترونية المتقدمة وذلك من أجل إدارة المواهب وتطوير الموارد البشرية.

ومثال آخر عن استراليا حيث التدريب التقني والمهني يمارس تحت منظومة معاهد التعليم التقني والمستمر والتدريب (TAFE) (Technical and Further Education and Training). هذا النظام يسمح للطالب باتباع مسار تعليم أكاديمي يؤدي به إلى الجامعة أو إلى برنامج تدريبي يخوله الحصول على عمل أو إكمال الدراسة الجامعية، وهذه المقاربة التعليمية لها اتصال مباشر بالتوظيف.

2- سهولة الالتحاق بالتدريب المهني والتقني (Training Access):

سهولة التسجيل بالبرامج التدريبية وعدم ارتفاع التكاليف وسهولة التنقل بين المؤسسات التدريبية وقربها من أماكن إقامة المتدربين، أمر يساعد

بشكل كبير على نجاح نظام التدريب التقني والمهني. بحيث يكون الإقبال على التدريب المهني كبيراً ويستوعب أكبر عدد ممكن من المتدربين. وفي نفس السياق ينبغي أن يكون مكان التدريب قريباً من أماكن قطاعات العمل، مما يساعد على تكثيف الزيارات الميدانية للمسؤولين بالشركات والوقوف على وضعية التدريب والتأكد من مواءمته وحداثه أجهزته وقدرته على استجابة حاجيات سوق العمل.

ومن المعلوم أن نظام التعليم في الولايات المتحدة مبني على هذه الأسس لجعل التدريب في متناول الجميع. مدة التعليم في الكليات التقنية الأمريكية سنتان، يكتسب المتدرب في نهايتها تدريباً تقنياً. ويعد نظام الكليات التقنية مفتوحاً على أكبر نطاق لجميع الفئات العمرية ومتعدد البرامج التدريبية وإجراءات القبول فيها أيسر من الجامعات. وتعتمد البرامج في إعدادها على احتياجات قطاع الأعمال ومتطلباته من المهارات الفنية والتقنية. وأدت هذه السياسة التدريبية إلى نجاح الكليات التقنية والخريجين ورضا قطاع الأعمال.

3- جودة المخرجات:

جودة مخرجات النظام التدريبي تحددها الشراكات الصناعية من خلال التعاون مع الفاعلين والعاملين في قطاع التدريب المهني والتقني. ينبغي ربط التخرج والتأهيل لدى المتدربين بالكفاءة والمهارات وذلك من خلال انشاء نظام اعتماد للمهارات ومعايير التوظيف والجودة. قامت عدة دول متقدمة صناعياً بإنشاء نظام التدريب المهني والتقني منذ عقود طويلة، واعتمدت بالدرجة الأولى على إشراك الصناعة

بحيث أدى ذلك إلى تطور كبير في الميدان التكنولوجي المتمثل في الصناعة الثقيلة، وقد تم تطبيق هذا النظام في أستراليا والولايات المتحدة وألمانيا وكندا التي عرفت بنظام تدريبي متطور جداً. وتوجهت اليابان إلى تركيز التدريب المهني والتقني في المستوى الثانوي مع إقامة روابط وشراكات مع قطاع الأعمال لتوظيف المتميزين من الخريجين. واهتمت ماليزيا وكوريا الجنوبية وسنغافورة، بالتركيز على تطوير القوى العاملة والموارد البشرية بحيث أن جميع مكونات البلد من قطاع عام وخاص ومنظمات اجتماعية تساهم في تدريب وتشغيل الأفراد. من الأهمية بمكان اعتماد التأهيل من طرف جهات صناعية بناء على الكفاءة والمعايير المشتركة لنيل الشهادات التدريبية. أما في أستراليا فإن الصناعة تمثل الدعامه في قيادة التدريب التقني والمهني عبر المجالس الوطنية للمهارات، والتي تضع معايير قطاع العمل وتحدد مقومات الكفاءة وتعد مقررات للبرامج التدريبية. في واقع الأمر تقوم الشركات الصناعية ببيع الحقائق التدريبية للمؤسسات التدريبية عبر المجالس الوطنية للمهارات (National Skills Councils). أما في الولايات المتحدة فإن كل شركة تقوم بتحضير مقررات خاصة بها وتبيعها للمؤسسات التدريبية.

4- تحديد معايير التدريب التقني والمهني:

تحديد المعايير لنظام التدريب وتبنيها على المستوى الوطني والاقليمي يمكن من اختصار الوقت ونقص التكلفة لإعداد المدربين والمتدربين. وسيؤدي إلى تسويق المخرجات بنفس القدر من التنافسية في جميع الأسواق الوطنية والاقليمية. نظام تحديد المعايير وتوحيد قواعد الجودة في التعليم والتدريب المهني يجعل المسؤولين في قطاع الأعمال

متيقنين من أن خريجي نظام التدريب لهم نفس التدريب سواء على المستوى المحلي أو الاقليمي.

وهذا ما دفع بالاتحاد الأوروبي إلى إنشاء "نظام التأهيل الأوروبي" (EQF) والذي يربط مختلف أنظمة التأهيل الوطنية، لجعل المؤهلات مقبولة ومفهومة عبر البلدان والأنظمة الأوروبية، والهدف الأول لنظام EQF هو حرية التنقل للمؤهلين داخل المنظومة الأوروبية. وقد قامت بعض الدول، مثل إيرلندا الشمالية بتطوير برامج شراكات اجتماعية تتضمن هيئة محاسبة للتأكد من إتقان المتدربين وتمكنهم من المهارات المطلوبة قبل الالتحاق بسوق العمل. ويساهم القطاع الخاص في التحقق من المهارات قبل العمل.

5- توفر الدعم المادي لنظام التدريب:

يحتاج نظام التدريب إلى دعم الدولة باستمرار. فهي تتحمل مسؤولية وضع الخطط والاستراتيجيات لدعم التعليم والتدريب التقني والمهني. وتلجأ الدول المتطورة إلى رسوم الدراسة والضرائب ودعم قطاع الأعمال من أجل توفير دعم مادي لنظام التعليم المهني والتدريب. وتعتمد الدول النامية على المنظمات الدولية مثل البنك الدولي والأمم المتحدة والمساعدات الأمريكية. ففي الولايات المتحدة يوجد صندوق الولاية للتدريب (State Training Fund: STF). أما في أستراليا وفي الدول قليلة السكان فإن هذه الصناديق تدار من طرف الدولة. ورغم تطور كوريا الجنوبية اقتصادياً فإن الحكومة هي الداعم الأول

لنظام التدريب، ورغم محاولات الحكومة بإشراك القطاع الخاص فإنه لا يساهم إلا بشكل هامشي في نظام التدريب التقني والمهني.

وخلاصة الأمر أن نجاح نظام التدريب المهني ومساهمته في رفع حجم الاستثمار، رهين بدعم الدولة من خلال سياساتها الداعمة لأنظمة التعليم المهني والتدريب وبنية تحتية تساعد على توفير نظام تدريبي قوي وفعال. بالإضافة إلى توفير نظام تمويلي فعال للتعليم المهني والتدريب وكل ما يحتاجه من بنية تحتية وتجهيزات. تحتاج الدولة كذلك إلى وضع إطار معايير موحدة لاعتماد المهارات وتشجيع قطاع الأعمال على الإنخراط في عملية التدريب التقني والمهني.

* * *

الفصل الخامس

اقترح رؤية شاملة
لنظام التدريب التقني والمهني بدول الخليج

الفصل الخامس

اقتراح رؤية شاملة لنظام التدريب التقني والمهني بدول الخليج

النماذج التي عرضناها في هذا التقرير تمثل الرؤية الشاملة للتعليم والتدريب المهني لدول أوروبا وجزء كبير من أمريكا الشمالية ودول أمريكا اللاتينية كما تطرقنا إلى التجربة الماليزية والاسترالية في مجال التعليم المهني والتدريب التي تعتبر بحق تجربة رائدة في جنوب شرق آسيا. ويمكن لدول الخليج أن تستفيد من هذه التجارب وترسم أهدافاً وتخطيطاً استراتيجياً للوصول إلى نظام تدريب تقني وتعليم مهني (TVET) قادر على تحقيق تدريب عالي الجودة وطويل الأجل بشكل متكافئ لجميع الفئات المعنية. وذلك بتوفير:

- نظام (TVET) جاذب ذو قدرة كبيرة على الاحتواء بواسطة معلمين ومدربين أكفاء وطرق تدريبية مبتكرة إضافة إلى بنية تحتية عالية الجودة.
- نظام تدريب تقني ومهني أساسي عالي الجودة (I-TVET) مع إشراك المتعلمين والمتدربين والآباء حتى يكون هذا النظام قادراً على تزويد المتدربين بمهارات مهنية متميزة.
- نظام تدريب تقني ومهني مستمر (C-TVET) في المتناول للجميع وذو توجه وظيفي يشترك في تصميمه وتنفيذه سوق العمل.
- نظام (TVET) مبني على مقارنة المخرجات التدريبية (Training outcomes) والذي من شأنه أن يدعم مرونة المسارات التدريبية ويسهل عملية التجسير بين مختلف الأنظمة التعليمية والتدريبية (التعليم الأساسي، التدريب التقني والمهني، التعليم الجامعي، التعليم والتدريب

- المستمر للكبار) والذي سيمنح مصداقية للمؤهلات والتدريب المكتسب بما في ذلك المهارات المكتسبة في مكان العمل.
- نظام خليجي للتعليم والتدريب يحقق أنظمة تأهيلية شفافة تسمح بتنقل المخرجات التدريبية والاعتراف بالمؤهلات والكفاءات داخل دول الخليج، وهذا يتطلب وضع نظام مؤهلات خليجية موحدة.
 - توفير خدمة المعلومات والتوجيه والإرشاد لجميع الفئات العمرية والتي تسمح لمواطني دول الخليج باتخاذ القرارات السليمة في مجال تعليمهم أو مجالهم المهني والوظيفي.

جدول رقم (14): نظام تدريب مهني وتقني خليجي

التغذية الراجعة وإجراءات التغيير	الاختبار والتقييم	التنفيذ	التخطيط	الهيكل العملي
تطبق على ما تم تطويره من أجل الوصول إلى النتائج المستهدفة وتحديد أهداف جديدة بعد المناقشة والتحليلات مع أصحاب العلاقة المشتركة	تقييم النظام التدريبي واختبار النتائج على مستوى النظام والأفراد. وذلك بجمع البيانات ومناقشتها ثم التقييم والاختبار بناء على البيانات	وضع إجراءات لضمان تحقيق الأهداف والغايات: تطوير الشراكات, إشراك أصحاب العلاقة المشتركة, الدعم وتنظيم الإجراءات العملية	تحديد أهداف واضحة ومناسبة وقابلة للقياس وضع سياسات للغايات وقوانين ومهام وموارد بشرية	المؤشرات

نظام تدريب مهني وتقني خليجي:

بعد إطلالة شاملة على أنظمة التعليم المهني والتدريب المطبقة في العالم، وفي إطار سعي دول الخليج للرفع من درجة التعاون في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، نريد وضع إجراءات نستطيع من خلالها وضع استراتيجية طويلة الأجل لبناء نظام تدريبي قوي وجذاب وقادر على تحقيق التطلعات للمجتمعات الخليجية في الاستجابة لحاجيات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة وذات كفاءة عالية وقادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في التكنولوجيا وبيئة العمل.

في بداية الأمر يتعين على دول الخليج تحديد الأهداف الاستراتيجية طويلة الأجل ووضع خطط تسمح بتصميم هيكل عمل (Frameworks) تأخذ بعين الاعتبار الانجازات السابقة والتحديات الحالية والمستقبلية.

لقد تم في السنوات الأخيرة إصلاحات شملت فتح تخصصات جديدة ومراجعة بعض البرامج التدريبية للرفع من كفاءة المتدربين. وتم توزيع التخصصات جغرافياً اعتباراً لخصوصية المناطق الاقتصادية والاجتماعية. ورافق ذلك استثمارات هائلة في المباني والتجهيزات، إلا أن التحديات المتمثلة في ارتفاع أعداد البطالة بين الشباب والتي ترجع أسبابها بالأساس إلى عدم توفرهم على المهارات والكفاءات العالية المطلوبة في سوق العمل من جهة وإلى عدم توازن عدد الخريجين في بعض التخصصات مع عدد الفرص المتاحة للتوظيف من جهة ثانية. ومن التحديات التي تواجه القائمين على نظام التعليم والتدريب ارتفاع نسبة التسرب المبكر من التعليم

والتدريب. ويتطلب ذلك بذل مجهودات جبارة لخفض نسب التسرب المبكر من التعليم ورفع نسب الخريجين ذوي المهارات العالية.

الأهداف الاستراتيجية:

سيكون على عاتق الحكومات ممثلة في وزارات التعليم والعمل ومن يتبعها من المؤسسات والهيئات، تحمل الدعم المادي ورسم الخطط الاستراتيجية وتحديد التوجهات من أجل تطوير نظام التدريب التقني والمهني بدول الخليج. وذلك يشمل العمل على تحقيق ما يلي:

نظام تدريب مهني وتقني مرن وذو قوة جاذبة:

على دول الخليج توفير تدريب مهني وتقني قادر على الاستجابة لحاجيات قطاع الأعمال والأفراد، وذلك من خلال برامج تدريبية تركز في طبيعتها على الرفع من المهارات المهنية والتقنية. والتي تشمل جميع الميادين التي تتطلب تكويناً مهنيًا وتقنيًا. وتتنوع على جميع المناطق الجغرافية للبلاد. ونظام التدريب المهني والتقني ينقسم إلى قسمين: نظام تدريب أساسي ونظام تدريب مستمر.

- نظام تدريب أساسي مبني على قاعدة "المهارات" (Competencies)

التعليم والتدريب الأساسي يعني التعليم والتدريب الذي يكتسبه الفرد قبل الدخول إلى سوق العمل. من أجل أن يكون هذا النظام فعالاً وجاذباً وجب توفير نظام تدريبي عالي الجودة عن طريق تطوير المدربين والمعلمين، وتطوير البرامج وتصميم المقررات بالتعاون مع الشركات وقطاع الأعمال

وأصحاب العلاقة. ومن الأهمية بمكان إشراك المتدربين والآباء والمجتمع من أجل تنمية الوعي بأهمية التعليم والتدريب التقني والمهني والإمكانات التي يوفرها.

- نظام تدريب مستمر مبني على قاعدة "رفع قابلية التوظيف" (Employability)

وذلك بوضع برامج تدريبية يتم تنفيذها في فترة محددة للاستجابة لحاجيات تطوير الأيدي العاملة واكسابهم مهارات يتطلبها سوق العمل، ويمكن توفير هذه البرامج التدريبية في المؤسسات التدريبية العامة والخاصة أو في الشركات.

- سهولة العبور بين مستويات التعليم والتدريب ويسر الحركة على المستوى الوطني والخليجي:

ينبغي تسهيل عملية انتقال المتدربين بين مختلف مستويات التعليم والتدريب، وتيسير التحاق الخريجين بسوق العمل أو إتاحة الفرصة لهم لإكمال الدراسة الجامعية. وهذا على المستوى الوطني والخليجي بتيسير حركة المتدربين بين مختلف المؤسسات التدريبية أو الشركات الخليجية.

الاعتراف بالمؤهلات والمهارات المكتسبة وتوفير الدعم المادي للمتدربين:

على الدول الخليجية العمل على تحسين جودة التعليم والتدريب ورفع الشفافية وتسهيل حركة التنقل وذلك بوضع نظام ضمان جودة مستقل عن الجهات التدريبية يضمن الاعتراف المتبادل بالمؤهلات والمهارات المكتسبة.

إدماج الخريجين في سوق العمل بشكل دائم:

الهدف الأساسي لنظام التدريب التقني والمهني هو حصول الخريجين على وظيفة مجزية ودائمة. السبيل إلى ذلك هو مدّهم بالمهارات الضرورية لسوق العمل وتمكينهم من القدرة على مسايرة التطورات التكنولوجية لتحسين مهاراتهم التي يتطلبها سوق العمل مستقبلاً، وهذا يعني أن يقضي المتدرب أكبر قدر من التدريب داخل بيئة العمل الحقيقية.

التطوير المستمر للتدريب:

التطوير المستمر للتدريب يكون بالتعاون مع المركز الوطني والخليجي لتطوير مهارات التدريب، وذلك بمعرفة التوجهات المستقبلية والتطورات التكنولوجية في سوق العمل حتى نستطيع تطوير وتحسين العملية التدريبية بناء على ذلك.
بناء شراكة معرفة:

من خلال تقوية التعاون بين نظام التعليم والتدريب والشركات ومراكز الأبحاث والثقافة والشباب.

تحليل الاحتياجات التدريبية:

الهدف من تحليل الاحتياجات التدريبية هو تحديد متطلبات الأداء الوظيفي التي تحتاج إلى التدريب لتطويرها. طرق تحليل الاحتياجات التدريبية تعتمد بالأساس على أنشطة مدروسة تؤدي إلى تحديد سبب الاختلالات في أماكن العمل أو المشاكل المتعلقة بمستوى المتدربين ومعرفة ما إذا كان الحل في تطوير وتحسين جودة التدريب أو غير ذلك، بحيث أن تحليل وضع سوق العمل واحتياجاته من المهارات، يبين الفارق بين مستوى المهارات المتوفرة لدى الموظفين أو المتدربين وأداء المنظمة من جهة وبين المستوى المطلوب فعلياً للاستجابة لحاجيات المجتمع.

إن عملية تحليل الاحتياجات التدريبية تنصب على المحاور التالية:

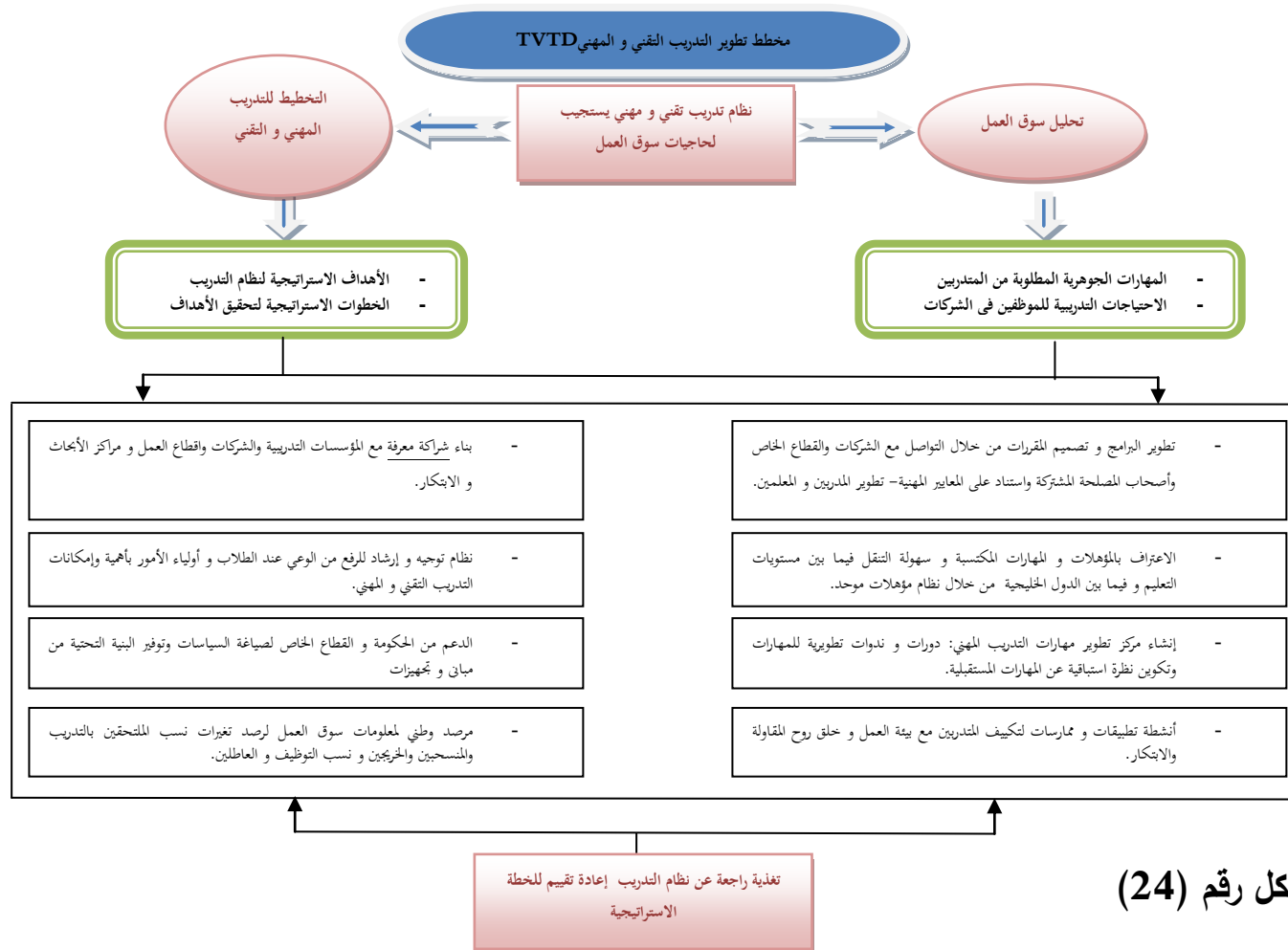
- مشاكل الأداء لدى الشركات وقطاع الاعمال وعلاقتها بمهارات التدريب.
 - تصور أنظمة وتقنيات جديدة ووسائل حديثة لتطوير المهارات.
 - العمل على الاستفادة بأقصى درجة من الفرص المتاحة.
- وعملية تحديد الاحتياجات التدريبية تبدأ بتحديد الأهداف والغايات ووضع خطة لتحقيقها، ويمكن تحديد الاحتياجات التدريبية بعدة طرق أهمها:

- الزيارة الميدانية لأماكن العمل وملاحظة العاملين عن قرب لتكوين نظرة أولية عن ضعف وقوة الأداء لدى العاملين.
- سبر آراء الموظفين واستجوابهم لمعرفة آرائهم المختلفة عن مستوى الأداء بالعمل وتكوين فكرة حقيقية عن تصور العاملين لمشاكل العمل ومعوقات الأداء.
- تحليل الوظائف من حيث ملاءمتها ومتطلباتها وتحليل الصعوبات التي يواجهها العاملون وإمكانية حلها عن طريق التدريب.
- تحليل استراتيجيات وسياسات الشركات لمواجهة التطورات لسوق العمل وما يحتاج ذلك من تطوير للتدريب.

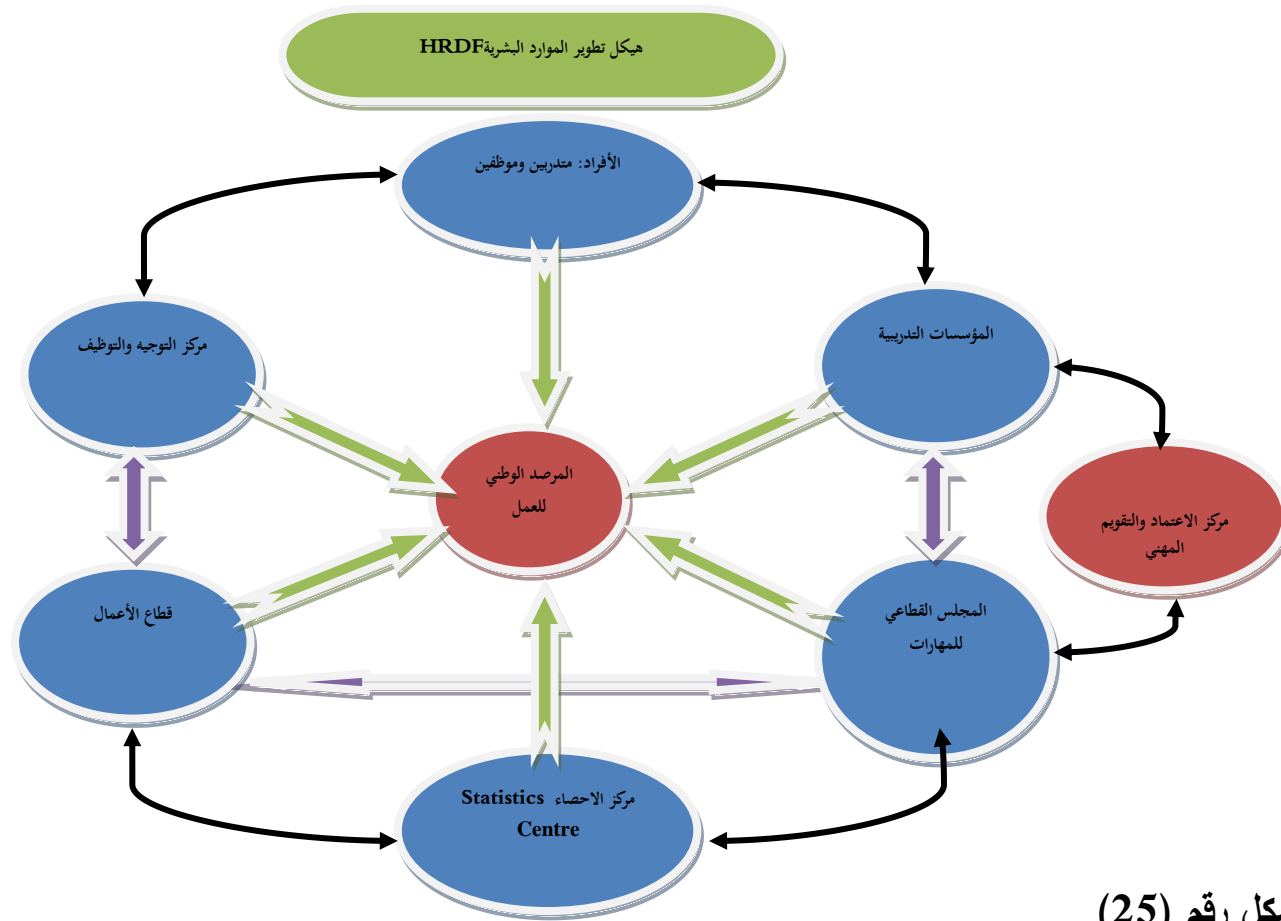
ويمكن لمركز تطوير مهارات التدريب، بمساعدة مركز الإحصاء، أن يقوم بمهمة تحديد الاحتياجات التدريبية في الإطار العام لتنفيذ عملية إصلاح وتطوير النظام التعليمي، وذلك باتباع الخطوات التالية:

- تحديد المهن المطلوب على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي، إضافة إلى تحديد المهارات التخصصية للمهن المهيمنة في المنطقة.
- مساعدة المسؤولين عن التدريب بتوضيح الرؤية لاتخاذ القرارات والإجراءات المتبعة.
- تنسيق البرامج التدريبية المتوفرة وجعلها متناسبة مع الطلب من الحاجيات الفعلية للتدريب التقني والمهني.

- تحليل الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمنطقة والتطور التكنولوجي للقطاع المهني.
- تحديد المهارات الحقيقية المطلوبة مهنياً في المنطقة ولكل وظيفة متوفرة في الشركات.
- تحديد الفرص التدريبية المعروضة والاحتياجات الحقيقية من التدريب حسب القدرات الاقتصادية للمنطقة ورؤية الحكومة.
- بناء علاقة ربط دائمة بين عالم الأعمال ونظام التدريب التقني والمهني.
- انجاز دراسة تتنبأ بالاحتياجات التدريبية المستقبلية وطنياً ومحلياً.
- دراسة الوضعية الحالية مع الأخذ بعين الاعتبار السياق الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي والأنظمة الوطنية والدولية.
- تأسيس حوار دائم بين مؤسسات التدريب وسوق العمل والمستفيدين من نظام التدريب.
- إسهام الشركاء في التدريب للرفع من جودة نظام التدريب التقني والمهني.



الشكل رقم (24)



الشكل رقم (25)

مخطط مشروع تنمية الموارد البشرية:

إن تطوير التدريب التقني والمهني ينبغي أن يكون ضمن منظومة متكاملة لتنمية الموارد البشرية كما هو مقترح أعلاه يهدف إلى العمل من أجل الربط بين العناصر المعنية بالتدريب وسوق العمل. ويتحدد دوره في تنظيم ومتابعة سياسة التشغيل وواقع الاحتياجات التدريبية.

ومن خلال النظرة الأولية لهذا المخطط يلاحظ أن جل عناصر المخطط المقترح لتنمية الموارد البشرية تصب في بوابة المعلومات، مما يعني أن جميع الشركاء لهم ارتباط فيما بينهم. ولفهم المهام المشتركة والعلاقة بين عناصر المخطط، سنستعرض مهام كل شريك لهذا المخطط.

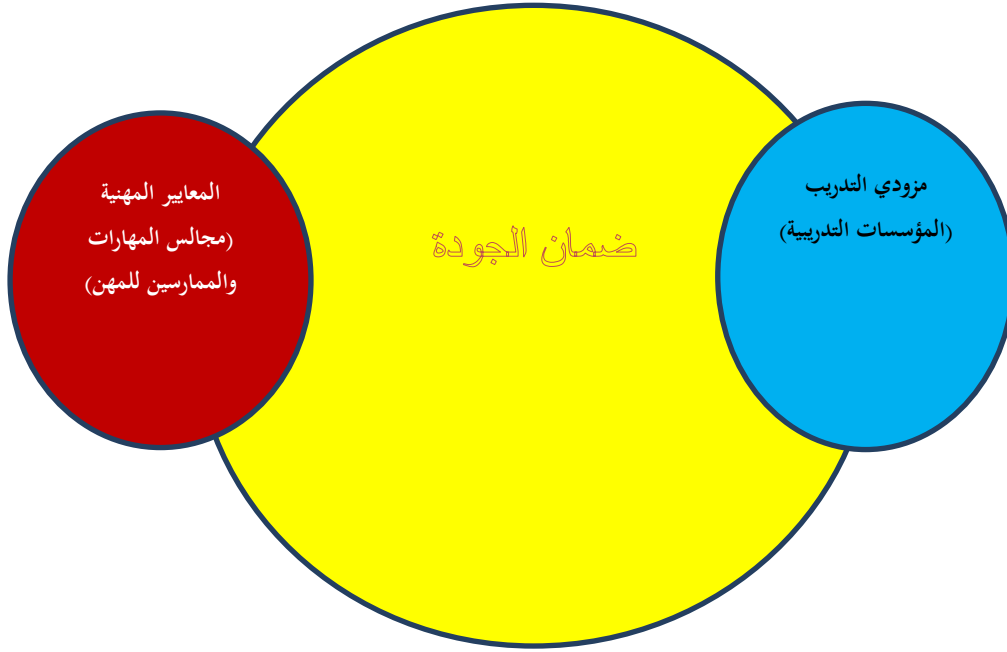
جدول رقم (15): مخطط مشروع تنمية الموارد البشرية

اسم العنصر	مهام العنصر
مركز التوجيه والتوظيف	<p>1-الإعلان عن فرص التوظيف المتوفرة في سوق العمل المبلغة من قطاع الأعمال في القطاع العام والخاص والمقاولين أو الجهات الحكومية.</p> <p>2-استقبال الإعلانات من قبل الأفراد الراغبين في الحصول على وظيفة وذلك من خلال تقديم مجمل خدماتهم (CV).</p> <p>3-الإعلان عن الدورات التطويرية.</p> <p>4-التواصل مع مؤسسات التدريب لإطلاعها على احتياجات سوق العمل من المهارات والكفاءات أو من أجل تطوير البرامج للاستجابة لمتطلبات سوق العمل.</p> <p>5-تقديم الإرشاد للشباب بالتخصصات المطلوبة بسوق العمل.</p>
قطاع الأعمال	<p>1-الإعلان عن الفرص المتاحة للتوظيف.</p> <p>2-الإعلان عن الكفاءات المطلوبة للوظائف المتاحة.</p> <p>3-الإعلان عن الدورات التدريبية التخصصية لتطوير كفاءات العاملين للحفاظ على وظائفهم أو لمسايرة التقنيات الحديثة.</p>

الأفراد	<p>1-يشمل الباحثين عن فرص وظيفية ملائمة لتخصصاتهم وكفاءاتهم والموظفين الراغبين في تحسين مهاراتهم ومستوياتهم كما يشمل الموظفين ذوي المهارات الضعيفة والمهملين بالفصل عن العمل. إضافة إلى المتدربين والطلاب بالمؤسسات التدريبية.</p>
المجالس القطاعية للمهارات	<p>المهمة الرئيسية للمجالس تتمثل في تطوير الموارد البشرية بتنفيذ ما يلي:</p> <p>1- تحديد المهن داخل القطاع والمعايير المهنية لتلك المهن.</p> <p>2- تحديد الممارسات الأنسب ومبادئ التوجيه للرفع من كفاءة ومهارات المعلمين والمدرسين والموظفين.</p> <p>3- جلب خبراء مختصين سواء من قطاعات التوظيف أو من المؤسسات التعليمية والتدريبية لإقامة ملتقيات علمية وتقنية وتقديم الجديد في التقنيات الحديثة وتحليل الاحتياجات التدريبية المطلوبة في سوق العمل.</p> <p>4- التواصل مع قطاع الأعمال في القطاعات الخاصة والعامة لمعرفة احتياجاتهم من المهارات والكفاءات الحالية والمستقبلية.</p> <p>5- عمل الدراسات والمسوحات اللازمة لتحديد الطلب الحالي والمستقبلي للمهارات في القطاع.</p> <p>6- العمل مع مؤسسات التدريب من أجل تطوير الموارد البشرية عن طريق المشاركة في تنفيذ برامج تدريبية متطورة والمساعدة في الرفع من جودة وقدرات المعلمين والمدرسين .</p>
مركز الإحصاء	<p>يعتبر مركز الإحصاء بمثابة العصب الرئيسي إذ يعتبر الجهاز الذي يستند على الأرقام الصحيحة للتخطيط السليم. ويمكن تلخيص مهامه فيما يلي:</p> <p>1- تقدير حجم القوى العاملة وتوزيعها حسب المهن والمناطق الجغرافية.</p> <p>2- إحصاء شامل للعاطلين عن العمل سواء كانوا مؤهلين أو غير مؤهلين ومتابعة المدخلات والمخرجات لطالبي التوظيف بشكل دقيق على مدار الفصل الواحد.</p> <p>3- فرز الباحثين عن العمل وفق المؤهلات والتخصصات والأعمار والجنس.</p> <p>4- متابعة التغيرات التي تطرأ على الباحثين عن العمل.</p> <p>5- التواصل مع مركز التوجيه والتوظيف.</p> <p>6- التواصل مع الجهات الخاصة والعامة لتوفير البيانات الدقيقة</p>
مؤسسات التدريب التقني والمهني	<p>تعتبر مؤسسة التدريب العمود الرئيس للمخطط المقترح، حيث هي التي تتحمل مهمة التدريب بأنواعه المختلفة، وتعمل على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، كما تعمل على إصلاح المنظومة التدريبية بشتى أنواعها</p>

<p>وأشكالها وتبني البرامج التدريبية التي يحتاجها سوق العمل وذلك من خلال التغذية الراجعة من مرصد سوق العمل ومركز التوظيف وكذلك القيام بعملية التطوير المستمر ومتابعة المخرجات عن طريق إعطائها دورات تطويرية تخصصية من أجل رفع الكفاءات للباحثين عن التوظيف. كما أن مؤسسة التدريب عبارة عن أذن صاغية للشركات وقطاع الاعمال من أجل تقييم احتياجات التدريب وتطويرها لتتماشى مع حاجيات سوق العمل واعتماد برامج جديدة وفق تطورات التقنيات الحديثة.</p>	
<p>للحصول على شهادة اعتماد مهني يتم تقييم الخريجين والممارسين من أجل تحديد مدى تحقيقهم لمتطلبات ومعايير المهن ضمن نظام المؤهلات المهنية وهو بذلك يساعد على ما يلي.</p> <ul style="list-style-type: none"> - يفتح فرص جديدة للمتسربين من التدريب والتعليم للحصول على عمل مجزي من خلال الاعتراف بالمهارات المكتسبة. - يمنح الفرصة للموظفين الذين لديهم خبرة مهنية بدون شهادة للحصول على وثيقة اعتماد لخبراتهم. - يمنح أرضية مشتركة للمتدربين في القطاع العام والخاص للحصول على نفس معايير التأهيل والجودة. 	<p>مركز الاعتماد والتقييم المهني</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1- يقوم بدراسة سوق العمل لتحديد مقدار الطلب والعرض من الموارد البشرية كما ونوعاً في الوقت المناسب. 2- يقوم بمتابعة الخريجين. 3- مسئول على عمل الدراسات والمسوحات لسوق العمل لتحديد الاحتياجات التدريبية على المستوى الوطني والمحلي حالياً والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية. 4- يتحمل عملية تقييم مسؤولي قطاع التدريب والمجتمع في اتخاذ قراراتهم والخطوات العملية التي يتخذونها لتبني واختيار البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات سوق العمل. 5- يقترح السياسات والتشريعات المناسبة للجهات المدنية لمعالجة الطلب على القوى البشرية. 	<p>المرصد الوطني للعمل</p>

في نهاية المطاف يجب الفصل بين المهام للأجهزة المختصة ذات العلاقة بالتدريب



شكل رقم (26)

خلاصة

خلاصة:

من خلال تتبع مختلف الخطط الدولية يلاحظ أن الرؤية المشتركة في مجال التخطيط للتدريب التقني والمهني تتجلى في نقطتين هما:

- إيجاد تناسب كبير بين البرامج التدريبية بمختلف تخصصاتها في المؤسسات التعليمية والتدريبية من جهة واحتياجات سوق العمل بجميع قطاعاته الخاصة والعامة وميادين العمل الحر من جهة أخرى.
- توافق عدد الخريجين في البرامج التدريبية التقنية والمهنية مع عدد الوظائف المتاحة في سوق العمل بنسب كبيرة.

وينبغي أن يتم الاهتمام بما يلي للوصول للأهداف المحددة:

- الشراكة الاستراتيجية الكاملة مع القطاع الخاص في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم من خلال جهات يلعب فيها أصحاب العمل ومنظماتهم الدور الأكبر في مراجعة البرامج بتحديد المهارات المناسبة لاحتياج سوق العمل، والأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الوطنية الاجتماعية والاقتصادية.
- تحقيق مستويات جودة ذات مرجعية واسعة تحقق مرونة الحراك للخريجين من خلال ايجاد منظومة واضحة للمؤهلات المهنية وبناء معايير مهنية متفق عليها وتأخذ في الاعتبار أسواق العمل المستهدفة.
- سرعة الاستجابة لمتطلبات سوق العمل المحلي والعربي والدولي مع الاستمرار في تحقيق الجودة من خلال بناء مرصد سوق العمل

ومؤشرات الأداء مع أهمية مراجعة التخصصات الحالية واستحداث التخصصات المطلوبة بناء على مسوحات ودراسات احتياجات سوق العمل المحلي والخليجي.

- ضرورة المراجعة الدورية للبرامج والخطط الدراسية والتدريبية من حيث المقررات وعدد الساعات وطرائق التدريب والتركيز على الجوانب العملية والتطبيقية إستناداً على المعايير المهنية الوطنية والخليجية.
- الاهتمام بإيجاد أنماط جديدة من التدريب المهني تعتمد على التدريب التطبيقي لفترات قصيرة غير مكلفة اقتصادياً لتأهيل عمالة في المهن التي قد لا تحتاج إلى تأهيل علمي رفيع وهي المهن التي تشكل غالبية المهن المتاحة في دول الخليج العربي.
- تحقيق التكامل بين التعليم العام والتدريب التقني والمهني وتطوير التعليم الثانوي وزيادة تخصصاته بحيث يشمل على مجالات علمية وتطبيقية متعددة تؤهل ليس فقط للالتحاق بالتعليم الاكاديمي وإنما أيضاً لمؤسسات التدريب التقني وسوق العمل بحيث يخفف الضغط على الجامعات من ناحية ويزود سوق العمل بالعمالة الفنية الماهرة من ناحية أخرى، ومن هنا يصبح من الضروري التكامل بين كافة الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب داخل دول المجلس من أجل توفير الكوادر الفنية الوسطى الضرورية للتنمية.
- ايجاد آليات وبرامج على المستوى الوطني لربط عملية القبول خاصة في مؤسسات التعليم العالي بالاحتياجات الفعلية لاحتياجات سوق العمل وتوجيه الطلاب نحو التخصصات التقنية والمهنية المناسبة.
- تأهيل الخريجين فنياً وعلمياً وفق المعايير العالمية كي يستطيع المنافسة مع العمالة الأجنبية والوافدة في إطار المنافسة الحرة على الوظائف.

- تغيير الثقافة المجتمعية الخاصة بالوظيفة الحكومية، وتشجيع طلبة الثانوية وخريجي المؤسسات التدريبية على التوجه نحو المهن والأعمال التي يوفرها القطاع الخاص.
- الاهتمام بتقوية المهارات الحياتية والسلوكية الضرورية للنجاح بالعمل والمتمثلة في مهارات الإنضباط والاحترام ومهارات التواصل والعمل بروح الفريق و أخلاقيات المهنة. بالإضافة إلى تقوية المهارات الأساسية للتعامل مع الأسواق المحلية والدولية والمتمثلة في مهارات الاتصال باللغة الإنجليزية وإجادة مهارات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها.
- تضمين البرامج التدريبية ممارسات عملية في مواقع العمل وطبقاً لمتطلباته وظروفه تساعد المتدربين على التكيف مع بيئة العمل واكتساب المهارات التطبيقية.
- التركيز على ما يستطيع الخريج عمله وليس ما درسه، والاعتراف بالتعلم السابق مهما كان مصدره والأخذ بمبدأ التعلم مدى الحياة من خلال سلم مهارات وآليات تقويم واختبار ومنح شهادات قائمة على الكفايات في ضوء المعايير المهنية وفي إطار نظم المؤهلات الوطنية.
- الاهتمام بعمليات الفحص المهني للعماله بشكل دوري للتأكد من كفاياتهم المهنية لتكون وسيلة فعالة للتغذية الراجعة عن مستواهم المهني تقدم للمؤسسات التعليمية والتدريبية.
- الاستفادة من الجهات والامكانات التدريبية المتميزة على المستوى الدولي لتقديم التدريب التقني والمهني في داخل دول مجلس التعاون من أجل خلق ثقافة تدريب عالية الجودة.

ومن أهم الأشياء التي أخذت بعين الاعتبار في جميع الاستراتيجيات والتي نقترح تطبيقها في الاستراتيجية الخليجية هي ضرورة وجود مركز أو

مرصد يكون دوره الربط الدائم بين المؤسسات التدريبية ومجال العمل، وذلك بهدف ضمان تناسب أفضل بين التدريب والعمل بحيث يستجيب نظام التدريب لاحتياجات سوق العمل من ناحية الكم والجودة.

يقوم هذا المرصد بتوفير المعلومات الخاصة بالتدريب والعمل من خلال تواصله مع الوزارات والشركات ومؤسسات التدريب ومراكز التوظيف وغيرها من الهيئات التي لها علاقة بالتدريب. ويقوم بدراسة المعلومات وتحليل النتائج واستخدامها من أجل تحديد الاحتياجات والبرامج التدريبية المناسبة.

المراجع والمصادر

المراجع والمصادر:

- 1- العوضي، بدرية (2005)، التجربة الكويتية لتحقيق المواطنة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل. الندوة القومية الخاصة "المواطنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات أسواق العمل العربي-منظمة العمل العربية-14-16 يونيو 2005م.
- 2- مصطفى، احمد (2001). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الاقطار العربية. المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.
- 3- التومي، ابراهيم، منظمة العمل العربية، دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية, (2009).
- 4- البان، غادة عبدالقادر قضيبي، قياس العائد الاقتصادي من الأنفاق على التعليم مع التطبيق على الجمهورية السورية.
- 5- زقاوة، احمد (2006). جودة التعليم وآفاق التنمية البشرية. مجلة ديوان العرب. 20 اغسطس.
- 6- العمر، خالد (2007). بوصفه القوة الكبرى في تكوين المجتمع المتقدم للتعليم دور كبير في التنمية الاقتصادية الشاملة. الاقتصادية الالكترونية، العدد 5073.
- 7- عبد الباري إبراهيم درة (2003).، تكنولوجيا الأداء البشرى في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 8- صبيح، نبيل أحمد (1981). دراسات في إعداد وتدريب المعلمين. مكتبة الأنجلوالمصرية-القاهرة.

- 9- الشراح، يعقوب أحمد (2002) التربية وأزمة التنمية البشرية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- 10- المنيع، محمد عبد الله (1420 هـ) توضيح وتقويم العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي والتنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية.
- 11- منظمة العمل العربية، <http://www.alolabor.org>.
- 12- عيسان، صالحه عبدالله، (2006). التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات التنمية، ورقة مقدمه للورشه الاقليمية حول استخدام التعليم لمتطلبات التنمية الاجتماعية، المنظمة الاسلاميه للتربية والعلوم والثقافة، مسقط.
- 13- هيئة تنمية وتوظيف الموارد البشرية الوطنية. <http://www.tanmia.ae/Arabic/Pages/default.aspx>
- 14- المصري، منذر. (2009). التنسيق والعلاقة بين أجهزة التشغيل والمؤسسات الانتاجية ومنظومة تنمية الموارد البشرية. ورشة العمل الاقليمية الثانية لمخططي التشغيل. منظمة العمل العربية.
- 15- البوهي، فاروق شوقي، التخطيط التربوي (عملياته، مداخله) الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، بدون تاريخ .
- 16- هاشم، زكي محمود (1980). تخطيط عملية تنمية المديرين: دراسة ميدانية في الجهاز الحكومي بدولة الكويت- مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية(23)-الكويت.
- 17- أبوبكر عابدين بدوي (2007)، "دور التربية من أجل التنمية المستدامة في تحقيق التعليم للجميع في المنطقة العربية"، المكتب الاقليمي لليونسكو، بيروت- لبنان

- 18- المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي. الامارات العربية المتحدة. (2013).
<http://gccstat.org/gccar>
- 19- المركز الوطني للإحصاء في دولة الامارات العربية المتحدة لعام. (2010). الاحصاءات السكانية والاقتصادية والاجتماعية.
- 20- اسامه، موسى. (2012). أبرز تحديات التوظيف في العالم العربي،. فوريس الشرق الاوسط.
<http://www.forbesmiddleeast.com/read.php?story=573>
- 21- وزارة العمل الامارات العربية المتحدة، مبادرة ابشر . (18 سبتمبر 2013) .
[http:// www.absher.ae](http://www.absher.ae)
- 22- وزارة العمل الامارات العربية المتحدة، مبادرة ابشر. دليل الوظائف والمسارات المهنية للكوادر الوطني. (2ديسمبر 2013).
www.absher.ae/.../training-and-employment-program
- 23- مركز أوظيفي للتعليم والتدريب التقني والمهني، مبادرة (نعم). (نوفمبر 2013).
www.yestowork.ae
- 24- مبادرات مجلس أوظيفي للتوطين. (اكتوبر، 2013).
<http://www.tawteencouncil.ae>
- 25- وزارة التربية على التعليم العام. التقرير الاحصائي. (2013).
www.moe.gov.ae
- 26- معاهد التكنولوجيا التطبيقية. (13 نوفمبر 2013).
<http://archive.is/20120715233235/point.iat.ac.ae/ar/Pages/Home.aspx>

- 27- بوليتكنيك أبوظبي. (5 سبتمبر 2013).
<http://www.adpoly.ac.ae/index.php/en>
- 28- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. التعليم العالي والتقني.
 (2013).
<http://www.mohe.gov.ae/Ar/HigherEducation/Pages/AboutHigherEducation.aspx>
- 29- الهيئة الوطنية للمؤهلات. (سبتمبر 2013).
<http://www.nqa.gov.ae/Ar/Pages/default.aspx>
- 30- المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي. مملكة البحرين.
 (نوفمبر 2013).
<http://gccstat.org/gccar/statistics-country.html?cid=bahrain>
- 31- تقرير الامم المتحدة، التنمية البشرية الصادر عن برنامج الامم المتحدة. (2011).
- 32- هيئة تنظيم سوق العمل. تقارير. (2013).
<http://portal.lmra.bh/arabic/portal/index>
- 33- وزارة العمل مملكة البحرين. <http://www.mol.gov.bh>
- 34- صندوق العمل "تمكين". (2013). <http://www.lf.bh/ar>
- 35- اخبار الخليج - العدد : ١٢٦٨٤ - الجمعة ١٤ ديسمبر ٢٠١٢ م، الموافق ١ صفر ١٤٣٤ هـ
- 36- وزارة التربية والتعليم. مملكة البحرين.
www.education.gov.bh
- 37- معهد البحرين للتدريب، (2013). <http://www.bti.com.bh>
- 38- مجلس التنمية الاقتصادية. البحرين. (2013).
www.bahrainedb.com

- 39- هيئة ضمان جودة التعليم. (2013). <http://www.qaa.bh>
- 40- المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي. قطر.
<http://gccstat.org/gccar/statistics-country.html?cid=qatar>
- 41- جهاز الاحصاء القطري. الاحصاءات الاقتصادية والاجتماعية. (2013).
<http://www.qsa.gov.qa/Ar/index.htm>
- 42- وزارة العمل دولة قطر. <http://www.mol.gov.qa>
- 43- وزارة التخطيط التنموي والاحصاء. استراتيجية التنمية الوطنية.
http://www.gsdp.gov.qa/portal/page/portal/GSDP_AR/nds_ar/national_strategies_ar/national
- 44- المجلس الاعلى للتعليم في قطر، www.sec.gov.qa
- 45- هيئة التعليم العالي www.sec.gov.qa
- 46- الهيئة العامة للمعلومات المدنية، www.paci.gov.kw
- 47- ورقة عمل آفاق وتحديات الاقتصاد المعرفي، تجربة دولة الكويت، الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط.
- 48- وزارة التربية، www.moe.edu.kw
- 49- وزارة التعليم العالي. دولة الكويت.
<http://www.mohe.edu.kw/site>
- 50- جامعة الكويت www.kuniv.edu.kw
- 51- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي www.paaet.edu.kw
- 52- مؤسسة الفكر العربي، يعقوب السيد يوسف الرفاعي، (2012) استراتيجية التعليم التطبيقي واحتياجات سوق العمل في دولة الكويت.

- 53- المركز الاحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي. مملكة البحرين.
(نوفمبر 2014).
[http://www.gccstat.org/gccar/statistics-
country.html?cid=ksa](http://www.gccstat.org/gccar/statistics-country.html?cid=ksa)
- 54- مصلحة الاحصاءات العامة بالمملكة للعام
. <http://www.cdsi.gov.sa>
- 55- وزارة العمل . المملكة العربية السعودية.
. <http://www.mol.gov.sa>
- 56- وزارة التربية والتعليم. المملكة العربية السعودية.
. <http://www.moe.gov.sa>
- 57- وزارة التعليم العالي. المملكة العربية السعودية.
<http://www.mohe.gov.sa/ar/default.aspx>
- 58- التقرير السنوي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني للعام
(1433).
- 59- المركز الوطني للاحصاء والمعلومات العماني.
. http://www.ncsi.gov.om/NCSI_website
- 60- وزارة القوى العاملة سلطنة عمان.
<http://www.manpower.gov.om>
- 61- الاقتصاديه. تحديات سوق العمل في سلطنة عمان.(5 مارس
2011). العدد 6354
- 62- الصايغ. عبدالرحمن. واقع التعليم ما بعد الاساسي الثانوي في
الوطن العربي وسبل تطويره. (2010).
- 63- "Learning for jobs, ECD Reviews of Vocational,
Education and Training", Mexico

- 64- Introducing TAFE DIRECTORS AUSTRALIA"
TAFE Directors Australia, April 2013
- 65- TAFE Development Centre response to the
Productivity Commission Issues Paper on the VET
Workforce
- 66- Formation Professionnelle et Technique au Québec";
2010
- 67- "Germany's VET-System" Schwarz/Kaulfersh/
07.03.2011
- 68- The Dual Vocational Education and Training System
in Germany" 25. April 2005.
- 69- Bruges Communiqué on enhanced European
Cooperation in Vocational Education and Training"
December 2010
- 70- Review of Post-16 Education and Vocational
Training in Scotland", Willy Roe, Aug 2011
- 71- "L'ingénierie de la formation professionnelle et
technique"; Education Québec; 2010
- 72- Principles and strategies of successful TVET
program", MTC, Oct 2010

فهرس الجداول والاشكال

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
75	عدد المقيدس بمؤسسات التعلسم العالس حسب التخصص (2012 - 2013م)	1
118	مجالاا وناصصاا الأرب الأنا للناا - السعواا	2
138	العاملون بالقطاع الخاص العمانس (2011م)	3
150	الارسون فس اامعة قابوس حسب التخصص (2011م)	4
165	المقيدون بالامعات والكلناس الحكومية وناصصاااام - قطر	5
169	عدد الطلاب فس اامعة الكوس حسب التخصص (2013م)	6
204	أرجمة الأعاااا للمعاااا الوأناا - مالسزا	7
205	المهاراا الأا فاعاها نظام NOSS - مالسزا	8
209	إطار الأاهلاا الأاأرالس AQF	9
212	أنواع الأاهلاا الأاأرالس AQF فس منأومة المسأواا	10
222	أوراا الأعلسم المهنس TDS - أاأرالس	11
225	أراما أعلم المأنااا Professional Learning Program - أاأرالس	12
228	الأراما الأربااا مقاطعة كسببك - كندا	13
284	نظام أرب مهنس وأنا ألسا	14
294	مأطط مشروع أنااا الأوارا الأاأرالس	15

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
73	المسار المهني لطلاب بوليتكنيك أبوظبي	1
79	منظومة المؤهلات المهنية بدولة الامارات العربية المتحدة	2
92	نظام المؤهلات التعليمية والتدريبية بمملكة البحرين	3
99	مبادرة نطاقات	4
115	اعداد الحقائق التدريبية	5
120	المسار العام للمتدربين ببرامج المعاهد الصناعية والعمارة والتشييد	6
203	المعايير الوطنية للمهارات القطاعية	7
211	أنواع المؤهلات الاسترالية AQF في منظومة المستويات	8
219	نموذج TAFE - أستراليا	9
225	برامج تعلم المختصين Professional Learning Program - أستراليا	10
227	السلسلة الدائرية للخطة الاستراتيجية (Management Cycle - كندا	11
239	نظام التدريب المهني والتعليم في ألمانيا	12
240	العقود والتدريب المهنية - ألمانيا	13
240	اتجاهات التعليم في ألمانيا	14
241	المكونات التي تقود عملية التدريب المهني في ألمانيا	15
242	تحديث الوظائف التدريبية - ألمانيا	16
243	الهيكل التنظيمي لمجلس المعهد الفدرالي الألماني	17
266	المخطط لدعم إنشاء حساب تطوير القوة العاملة PDA في اسكتلندا	18
269	المكونات الأساسية للتدريب التقني والمهني - اسكتلندا	19
270	التوجهات السياسية والبنيات الحكومية - اسكتلندا	20
271	الإدارة المركزية للتدريب - اسكتلندا	21
272	تطوير البرامج الدراسية - اسكتلندا	22
273	الإنطلاقة المحلية للتدريب - اسكتلندا	23
292	مخطط تطوير التدريب التقني والمهني TVTD	24
293	هيكل تطوير الموارد البشرية HRDF	25
297	مهام الأجهزة المختصة ذات العلاقة بالتدريب	26

صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (1) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر 1983. "نافد"
- العدد (2) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية "دراسة مقارنة"، يناير 1984. "نافد"
- العدد (3) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو 1984. "نافد"
- العدد (4) : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير 1985. "نافد"
- العدد (5) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي"، يوليو 1985. "نافد"
- العدد (6) : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير، يناير 1986. "نافد"
- العدد (7) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة" يونيو 1986. "نافد"
- العدد (8) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير 1987. "نافد"
- العدد (9) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات" "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس 1987. "نافد"
- العدد (10) : ظاهرة المربيات الأجنيات "الأسباب والآثار"، أغسطس 1987. "نافد"
- العدد (11) : العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية - مقوماته -

- دوره - أبعاده، يناير 1988. "نافد"
- العدد (12): الحركة التعاونية في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو 1988. "نافد"
- العدد (13): إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية، مايو 1989.
- العدد (14): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي" الجزء الثالث، أكتوبر 1989.
- العدد (15): مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، يناير 1990.
- العدد (16): القيم والتحويلات الاجتماعية المعاصرة "دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية" أغسطس 1990.
- العدد (17): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل 1991.
- العدد (18): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"، يناير 1992.
- العدد (19): السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل 1992.
- العدد (20): أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس 1992.
- العدد (21): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير 1993.
- العدد (22): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي" الجزء الرابع، يوليو 1993.
- العدد (23): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر 1993.
- العدد (24): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات،

- يناير 1994.
- العدد (25): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة،
مارس 1994.
- العدد (26): واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو
1994.
- العدد (27): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس
العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر 1994.
- العدد (28): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام
فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر 1994.
- العدد (29): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس والمؤشرات،
يونيو 1995.
- العدد (30): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية القوى
العاملة الوطنية، ديسمبر 1995.
- العدد (31): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو 1996.
- العدد (32): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر
1996.
- العدد (33): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات
والمستجدات الحديثة، مارس 1997.
- العدد (34): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر 1997.
- العدد (35): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية،
يونيو 1998.
- العدد (36): الأسرة والمدينة والتحويلات الاجتماعية بين التنمية والتحديث، نوفمبر

1998.

- العدد (37): كبار السن.. عطاء بلا حدود - دور للرعاية.. ودور للتواصل والمشاركة، مايو 1999.
- العدد (38): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ وموجهات، سبتمبر 1999.
- العدد (39): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر 1999.
- العدد (40): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر 2002.
- العدد (41): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس 2004.
- العدد (42): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق التعامل والعلاج، يناير 2005م.
- العدد (43): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون - مفاهيمه ومؤسسات وأدواره المنتظرة، يوليو 2006م.
- العدد (44): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو 2005م.
- العدد (45): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون)، نوفمبر 2006م.
- العدد (46): الشراكة الاجتماعية ومسئولة الجمعيات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون - دراسة تحليلية ميدانية، يناير 2008م.
- العدد (47): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس التعاون، أبريل 2008م.
- العدد (48): تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون،

- يونيو 2008م.
- العدد (49): دليل استرشادي في فن الإدارة والإشراف على الجمعيات الأهلية التطوعية بدول مجلس التعاون الخليجي، أغسطس 2008م.
- العدد (50): الدراسة التحليلية لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر 2008م.
- العدد (51): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطيد الأهداف التنموية للألفية بدول مجلس التعاون الخليجي، يناير 2009م.
- العدد (52): تقييم قوانين الإعاقة في دول مجلس التعاون في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة قانونية تحليلية، مايو 2009م
- العدد (53): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس التعاون، يوليو 2009م.
- العدد (54): تقييم واقع المراكز الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2009م.
- العدد (55): دراسة مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في دول مجلس التعاون، يناير 2010م.
- العدد (56): دراسة المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، أبريل 2010م.
- العدد (57): دراسة الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والتطوير في دول مجلس التعاون، أغسطس 2010م.
- العدد (58): التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أغسطس 2010م.
- العدد (59): التنظيم القانوني لدخول القوى العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر 2010م.
- العدد (60): قراءة تحليلية في أنظمة المساعدات والضمان الاجتماعي بدول مجلس

- التعاون، مايو 2011م
- العدد (61): مشروعات الأسر المنتجة وكيفية تطويرها في دول مجلس التعاون، يونيو 2011م.
- العدد (62): قوانين التعاونيات في دول مجلس التعاون (دراسة تحليلية قانونية مقارنة)، يوليو 2011م.
- العدد (63): الإعلام الاجتماعي وتأثيراته على الناشئة في دول مجلس التعاون، أغسطس 2011م.
- العدد (64): مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سبتمبر 2011م.
- العدد (65): التنظيم القانوني للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2011م.
- العدد (66): القانون الاسترشادي الموحد للضمان الاجتماعي مع دراسة تعريفية لأنظمة الضمان الاجتماعي النافذة في دول مجلس التعاون، سبتمبر 2011م.
- العدد (67): واقع وأهمية الإرشاد الأسري ومتطلباته في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2011م.
- العدد (68): اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصد الفعال، نوفمبر 2011م.
- العدد (69): الحماية القانونية لكبار السن في دول مجلس التعاون، دراسة قانونية تحليلية مقارنة، مارس 2012م.
- العدد (70): نحو سياسة اجتماعية خليجية للأسرة من الرعاية إلى التمكين، يوليو 2012م.
- العدد (71): تحديات السياسة الاجتماعية واحتياجاتها في مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية الخليجي مقارنة تطبيقية، أغسطس 2012م.
- العدد (72): Concept and Rights of Expatriate Temporary- Contract

Employment in GCC State in Light of Legislative and Executive Developments, January 2012

- العدد (73): التعاونيات الخليجية "تاريخ ومستقبل"، سبتمبر 2012م.
- العدد (74): التنظيم القانوني في الجمعيات الأهلية في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2012م.
- العدد (75): إدارة المخاطر الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر 2012م.
- العدد (76): دراسة التعاونيات في دول مجلس التعاون: مجالاتها ومشكلاتها وأدوارها المستقبلية، مارس 2013م.
- العدد (77): قضايا السياسات الاجتماعية الخليجية المفاهيم والمجالات والاشكاليات، أبريل 2013م.
- العدد (78): دليل الستين اسئلة واجوبة في آليات الالتزام والرصد لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مايو 2013م.
- العدد (79): حماية كبار السن في عالم متغير، مايو 2013م.
- العدد (80): إشكاليات السياسات الاجتماعية في إدارة المخاطر بدول مجلس التعاون الخليجي، يوليو 2013م.
- العدد (81): الإرشاد الأسري وتدريباته وبرامجه في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر 2013م.
- العدد (82): تفنيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، يناير 2014م
- العدد (83): آفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون في ضوء التوصية الدولية رقم (202)، فبراير 2014م.
- العدد (84): قياس الاسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية في دول مجلس التعاون، مارس 2014م.
- العدد (85): الدليل الاسترشادي لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية التطوعية في دول مجلس التعاون، أبريل 2014م
- العدد (86): قوانين الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، مايو 2014م.
- العدد (87): التشبيك الالكتروني بين المنظمات الأهلية، يونيو 2014م

- العدد (88): التعامل مع الأيتام ومشكلاتهم ومتطلباتهم، يوليو 2014م
- العدد (89): مراجعة أدوار ومهام قطاع الرعاية الاجتماعية ومجالاتها وسياساتها، أغسطس 2014م
- العدد (90): قضايا ومشكلات جودة الحياة لكبار السن، سبتمبر 2014م
- العدد (91): مواجهة الظواهر والمشكلات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، سبتمبر 2014م
- العدد (92): التخطيط الاستراتيجي ومتطلباته الحديثة لإدارة المستقبل في دول مجلس التعاون، أكتوبر 2014م
- العدد (93): دليل التقييم الشامل للحدث الجانح في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2014م
- العدد (94): دراسة حقوق الطفل في قوانين دول مجلس التعاون دراسة مقارنة مع الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الطفل، نوفمبر 2014م.
- العدد (95): التماسك الأسري (حماية الأسرة في التجارب الدولية)، يناير 2015م.
- العدد (96): الإطار القانوني للسياسات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، فبراير 2015م.
- العدد (97): التعاونيات الخليجية في ضوء التجارب الدولية، فبراير 2015م.
- العدد (98): تقييم أداء المنظمات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون، مارس 2015م.
- العدد (99): الرعاية اللاحقة للأحداث الجانحين بدول مجلس التعاون (المفهوم والتجارب والتحديات)، أبريل 2015م.
- العدد (100): ممارسة الإرشاد الأسري في دول مجلس التعاون: الأسس، العمليات، والقواعد المهنية الخلقية، مايو 2015م.
- العدد (101): التخطيط الاجتماعي تطبيقات حول عملية التخطيط الاجتماعي لوزارات الشؤون الاجتماعية، أغسطس 2015م.
- العدد (102): المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص، (دراسة تقييميه)، يوليو

2015م.

- العدد (103): وضع اتفاقية حقوق الطفل في دول مجلس التعاون بعد 25 عاماً
(استعراض السياسات والأطر الدستورية والتشريعية وبعض القضايا
الدالة) سبتمبر 2015م.
- العدد (104): الخدمات التي تقدمها الأمم المتحدة ووكالاتها في المجالات
الاجتماعية وطرائق الاستفادة منها، سبتمبر 2015م.

* * *

عمالية/سلسلة دراسات- تخطيط التدريب الفني والمهني 2015م/زينب

لضمان حصولكم على مطبوعات المكتب التنفيذي فور صدورها
يرجى الاتصال أو المراسلة على العنوان التالي:

البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org

الدكتور إبراهيم بن محمد الشافي

- نائب المحافظ للمبادرات الاستراتيجية بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية.
- نال درجة الدكتوراه في الفلسفة في تنمية الموارد البشرية من الولايات المتحدة الأمريكية عام 2002م، كما حصل على دبلوم في الاتصال والعلاقات العامة عام 2002م، ودبلوم في المالية العامة من الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1997م، كما حصل على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال (MBA) من الولايات المتحدة الأمريكية عام 1998م، وبكالوريوس الإدارة من جامعة الملك سعود بالرياض عام 1993م.
- تقلد العديد من المناصب والمسؤوليات في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية، وعضو مشارك في العديد من الهيئات واللجان ذات العلاقة بتطوير التعليم وإعداد الاستراتيجيات العالمية والعربية في مجال التدريب التقني والمهني ضمن منظمات دولية وإقليمية.
- نشرت له العديد من المقالات العلمية بشأن تطوير التدريب التقني والمهني في الدوريات العلمية على المستوى العربي.