

إصلاح منظومة التدريب التقني والمهني بالدول العربية في ضوء المتغيرات الإقليمية والدولية

ندوة قومية عن

الربط بين منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل

2015- 2-3/31 ابريل

منظمة العمل العربية

مقدمة:

تواجه الاقتصاديات العربية تحديات كبيرة في هذه المرحلة التاريخية التي يمر بها العالم العربي بسبب الأحداث والتحويلات السياسية حيث يقدر حجم خسائر الدول العربية من جراء ثورات ما يسمى بالربيع العربي بنحو 800 مليار دولار وهو ما نجم عنه وجود بطالة تصل إلى نحو 22 مليون عاطل عربي. وتوقع أن يصل عدد العاطلين عن العمل عام 2025 إلى نحو 80 مليون عاطل ما يتطلب ضخ نحو 70 مليار دولار لرفع معدلات النمو الاقتصادي في الدول العربية وذلك لتوفير ما لا يقل عن 5 ملايين فرصة عمل سنوياً.

كما أدت الاضطرابات الامنية والسياسية الى انخفاض التدفقات الرأسمالية الى المنطقة العربية بنسبة قدرت بنحو 90 في المئة، كما شهدت تدفقات الاستثمارات الخارجية المباشرة المنطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا تراجعاً الى اكثر من النصف حيث انخفضت من 22.7 مليار دولار في العام 2010 الى 8.6 مليار دولار عام 2011، وكان التراجع الاكبر في كل من دول المغرب العربي ومصر والأردن وسوريا.

كما أن هبوط أسعار النفط الذي سيكون له تداعياتها التنموية والاقتصادية على كافة دول المنطقة العربية.

كل تلك الظروف السياسية والأمنية والاقتصادية تحتم على يجعل من اصلاح منظومة التدريب التقني والمهني ضرورة ملحة في العالم العربي. ففشل منظومة التعليم والتدريب في توفير لايدي العاملة التي تناسب حاجة سوق العمل يعد من الاسباب الرئيسية لحالة البطالة المرتفع داخل الوطن العربي حيث تصل نسبة البطالة في بعض البلدان العربية الى اكثر من 30% من مجموع القادرين على العمل. كما ان هذه النسبة مرشحة للزيادة في السنوات القادمة اذا لم تتخذ البلدان العربية خطوات جادة وسريعة لإصلاح وتطوير منظومتها التعليمية والتدريبية، خاصة اذا عرفنا ان أكثر من 60% من مجموع سكانه ممن فئة الشباب اقل من 25 سنة. أن وجود هذه الاعداد الكبيرة من الشباب والفتيات العاطلين عن العمل في الوطن العربي، وتوقع زيادة هذه الأعداد يؤكد على عدم التوافق بين برامج التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل.

التعليم والتدريب التقني والمهني بالعالم العربي:

تأتي مسألة توفير اليد العاملة المؤهلة كما ونوعا على رأس التحديات التي تواجه المجتمعات الحديثة. فالتغيرات الاقتصادية والسياسية والتحولات السريعة و المستمرة في مجال سوق العمل تفرض على اليد العاملة أن تكون على قدر كبير من المهارات المهنية و أن تتأقلم بسهولة مع التغيير المطرد. من هذا المنظور اتجهت الدول على مختلف مستوياتها الاقتصادية -ومنها الدول العربية- إلى التدريب التقني و المهني سعيا للحصول على مخرجات تملك المهارات والمعرفة الضرورية للدخول الى سوق العمل بالإضافة إلى تميزها بالقدرات والسلوكيات اللازمة لمواكبة التغيير و تحصيل مهارات جديدة.

ولكن التحديات مازالت قائمة و من أهمها إعداد البرامج التعليمية والتدريبية و مراجعتها باستمرار لتكون مسايرة 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 الدول العربية التطور الديموغرافي الذي يتميز بالزيادة في تلك الدول على عكس الدول الغربية, حيث ينبغي أن يكون الاهتمام مركزا على التدريب التقني والمهني الذي ينبغي أم يكون متاحا وفي متناول الجميع للمساهمة في تطوير مختلف جهات البلد.

يعد التدريب التقني والمهني في المقام الأول غير أكاديمي في طبيعته، ويوفر التدريب والمهارات العملية المؤهلة لسوق العمل مباشرة في مهنة مختارة كما انها توهل مباشرة الى العمل الريادي الحر. وقد أدى عدم وجود شهادة رسمية في كثير من الاحيان لهذا النوع من التعليم والاعتقاد بأن المسار المهني لا يصلح إلا للفقراء في تراجع شعبية التدريب التقني والمهني بالعالم العربي والى عزوف ابناء الطبقة الوسطى في كثير من البلدان العربية عن هذا النوع من التدريب والتوجه عوضا عن ذلك الى التعليم الاكاديمي مما ادى الى تضخم كبير في أعداد خريجي الجامعات..

يظهر ذلك من خلال تدني نسب الالتحاق بمنظومة التدريب التقني والمهني بحيث لاتغطي حاجة السوق الفعلية من القوى العاملة المدربة سواءً على صعيد الكم أو الكيف حيث لايتجاوز نسبة عدد الملتحقين بالتدريب المهني في بعض الدول العربية عن 1% من نسبة الملتحق ينب

منظومة التعليم والتدريب. إن التوسع في التعليم العالي على حسب التدريب المهني أدى الى ظهور بعض الممارسات السلبية في سوق العمل العربية منها ما يلي:

1- اجبار خريجي الجامعات على العمل في وظائف لا تتناسب او أقل من مؤهلاتهم فاصبحنا نسمع عن خريج بكالوريوس يعمل سائق تاكسي او خريجي ماجستير يعمل موظف استقبال. وجود خريجين لديهم مؤهلات عالية في حين أن الاقتصاد غير قادر على توليد وظائف تحتاج الى تأهيل عالي خاصة في قطاع الخدمات أدى الى قبول خريجي الجامعات الى وظائف تحتاج الى مهارات بسيطة أو دنيا.

2- ظهور ما يسمى بالاعتمادية. حيث اصبح اصحاب العمل يشترطون حصول المرشح على مؤهل اكايمي لتسهيل عملية الاختيار بين المرشحين حتى لو كانت الوظيفة لا تحتاج الى مؤهل عالي. وهذا لا شك يمثل تكلفة اقتصادية كبيرة تذهب في الصرف على تعليم عالي قد لا يحتاجه سوق العمل وفي وجود طاقة انتاجية معطلة نتيجة بقاء الطلاب سنوات طويلة في الدراسة بدون احتياج حقيقي.

3- استيراد العمالة غير العربية. إن التوسع في التعليم العالي الذي يأتي دائما على حساب التدريب التقني والمهني أدى الى نقص حاد وكبير في الايدي العاملة ذات المهارات التقنية من المستوى المتوسط . إن العديد من القطاعات القوية الاقتصادية – مثل التكنولوجيا الرقمية، التصنيع المتقدمة والتكنولوجيا والصناعات التحويلية المختلفة- تتطلب عددا كبيرا من " الفنيين " الذين يحملون عادة مستوى الدبلوم التقني المتوسط او الشهادة المهنية . الكثير من الدول العربية تجد صعوبة في توفير تلك العاملة المتخصصة والماهرة أدى الى لجوء تلك الدول الى استيراد تلك المواهب من دول أخرى .

أنواع التدريب التقني والمهني

1- التدريب المهني ما قبل التوظيف

يؤهل الافراد للدخول لسوق العمل لأول مرة.وفي معظم البلدان العربية هذا التدريب عبارة عن برامج تعليمية وتدريبية تقليدية تتم في المدارس والمعاهد التقنية والمهنية وتشرف عليها وزارات التربية والتعليم او هيئات حكومية متخصصة في التدريب التقني والمهني.

2- التدريب التقني والمهني التطويري المستمر على راس العمل:

حيث يتم توفير التدريب الإضافي للأفراد الذين يعملون بالفعل نتيجة للتغير في وظائفهم أو عندما تصبح التكنولوجيا أوبيئة العمل أكثر تعقيدا.

3- إعادة التاهيل:

يقدم التدريب للأفراد الذين فقدوا وظائفهم حتى يتمكنوا من الحصول على وظائف جديدة، كما يقدم للأفراد الذين يسعون لتطوير كفاياتهم المهنية للعمل في مهن أخرى مختلفة.

ان من أسباب انتشار البطالة عدم إقبال الشباب على العمل المهني بسبب النظرة الاجتماعية الدونية لذلك العمل والتخوف من تحمل المخاطرة في الأعمال الحرة والميل إلى الأعمال المستقرة ذات الدخل الثابت ونقص الاستثمارات الموجهة لتنمية الاقتصاد العربي سواء على المستوى الدولي أو الداخلي. ومن الأسباب الأخرى وضع قواعد البيانات العربية والمعلومات حول الباحث ينع نعمل و هو الأمر الذي يضيفى غموضا على حجم سوق العمالة في الوطن العربي.

أهمية التدريب التقني والمهني

لقد اثبتت التجارب الدولية أن الاهتمام بالتدريب التقني والمهني يحقق فوائد كبيرة سواء للأفراد على المستوى الشخصي او على المستوى الاقتصادي ككل منها ما يلي:

1- تخفيض نسب البطالة:

تعاني معظم الدول العربية ارتفاعاً كبيراً في معدلات البطالة لتصلف بنهاية عام 2014 م وفق بعض التقديرات الى أكثر من 22 مليون عاطل عربي متوقعا أن يصل عدد العاطلين عن العمل عام 2025 إلى نحو 80 مليون عاطل. فغالبية الدول العربية تشهد في الوقت الراهن تراجعاً مخيفاً في أداء اقتصادياتها وارتفاعاً كبيراً في نسب البطالة خاصة تلك الدول التي تعاني من تحديات سياسية او عسكرية. فعلى سبيل المثال ، ووفق إحصاءات رسمية ، البطالة بلغت في سوريا 48%، وفي اليمن 17.3%، وفي تونس 16%، وفي ليبيا 15%، وفي مصر 13.5%. إن تخفيض نسب البطالة تحتاج الى تطوير منظومة التدريب التقني والمهني لمساعدة الافراد على الحصول على عمل مناسب..

2- مواجهة التغيرات في سوق العمل

إن تغيرات الهيكلية في سوق العمل بالقرن الحادي والعشرين حيث يكون التركيز على عمليات وخدمات جديدة تستلزم معارف ومهارات متخصصة ليست متاحة حالياً بسوق العمل. وأمام هذه التغيرات والتحديات تبرز أهمية تطوير منظومة التدريب التقني والمهني في الأقطار العربية.

3- مواجهة النمو السكاني

يشكل ارتفاع معدل النمو السكاني في الدول العربية عبء إضافياً آخر على اقتصاديات تلك الدول حيث يصل في بعض الأحيان إلى 3,7% سنوياً. ولا شك أن ارتفاع نسبة الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة والذين يشكلون نسبة عالية كما هو الحال في السعودية حيث تصل نسبة من تقل أعمارهم عن 16 سنة إلى 56% من مجموع السكان، الأمر الذي يؤدي لارتفاع نسبة الإعالة و يضاعف 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 و هذا يتطلب توفير منظومة تدريب تقني ومهني على مستوى عال من المهارة.

4- مواجهة التغيير في المهن

أن التغيرات التقنية الكبيرة في شتى المجالات تؤدي إلى تقادم بعض المهن وظهور مهن جديدة تستوجب مواكبتها ببرامج تعليم وتدريب مستمرة. أن وجود نظام تدريب مهني قوي يعد أيضاً ضرورياً للحفاظ على الحرف والمهن التقليدية من الاندثار وتطويرها لجعلها مصدراً من مصادر الدخل القومي.

5- زيادة الترابط الاجتماعي:

و لا شك أن هذا النوع من التدريب يساعد على تقديم التأهيل الملائم للعديد من الفئات المهمشة والفئات 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.

تطوير منظومة التدريب التقني والمهني بالدول العربية:

إن استعراض التجارب الناجحة للدول التي اتجهت إلى الاعتماد على التعليم الفني والتدريب التقني لتحسين وضعيتها الاقتصادية و إيجاد حلول للبطالة وتوفير اليد العاملة المناسبة لما يتطلبه السوق من مهارات, يمكن القول إن الاستجابة للطلب المتنامي من مختلف القطاعات واحتياجات السوق من العمالة الماهرة و الفنيين المؤهلين, تستوجب من الدولة أن تعمل على تطوير التعاون بين أرباب العمل في القطاع الخاص والعام على مستوى أكبر في مجال التعليم و التدريب. مما سيؤدي إلى رفع الإنتاجية و المبادلات التجارية و تطوير القطاعات ذات الأولوية. من البديهي أن نظام التدريب المهني والتقني الرائد يأخذ بعين الاعتبار الوضعية الاجتماعية والاقتصادية إضافة إلى احتياجات قطاع الأعمال من المهن كما ونوعاً سواء في الحاضر أو المستقبل.

من أجل أن يكون نظام التدريب المهني و التقني ناجحا و فعالا و جب العمل على تحقيق عدة مبادئ من أهمها:

1- موازنة متطلبات قطاع الأعمال من خلال شراكة حقيقة مع سوق العمل:

من الأهمية بمكان خلق الشراكات و تقوية التعاون بين قطاع الأعمال و المؤسسات التدريبية. لأن ذلك سيدفع إلى توفير نظام تدريب تقني و مهني مبني أساسا على بيانات حقيقية عن أوضاع سوق العمل واحتياجاته من المهارات و الكفاءات. التواصل مع قطاع الأعمال يحدد الاحتياجات التدريبية والتعليمية من أجل الاستجابة للطلبات الغير محققة. ويسمح هذا التواصل أيضا بإبقاء رابط وثيق بين التطور التكنولوجي وتجديد المهارات التدريبية. يكون ذلك بجمع المعلومات عن سوق العمل التي تؤدي إلى تجديد البرامج التدريبية و تدريب الموظفين المحتاجين لتطوير قدراتهم الأدائية.

من الأمثلة الناجحة في ما يتعلق بالتواصل و إقامة الشراكات مع قطاع الأعمال هو ما قامت به المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني المملكة العربية السعودية من خلال إقامة معاهد تدريبية بالشراكة الاستراتيجية مع قطاع الأعمال بالمملكة حيث تم انشاء 22 معهدا تقنيا

مشتركا مع الشركات الكبرى. منها معهد خدمات البترول بالتعاون مع شركة ارامكو ، ومعهد صيانة الطائرات مع هيئة الطيران المدني، ومعهد صيانة القطارات بالتعاون مع شركة سار للقطارات ...

سهولة الالتحاق بالتدريب المهني و التقني (Training Access):

سهولة التسجيل بالبرامج التدريبية و عدم ارتفاع التكاليف و سهولة التنقل بين المؤسسات التدريبية و قربها من أماكن إقامة المتدربين، أمر يساعد بشكل كبير على نجاح نظام التدريب التقني و المهني. بحيث يكون الإقبال على التدريب المهني كبيرا ويستوعب أكبر عدد ممكن من المتدربين. و في نفس السياق ينبغي أن يكون مكان التدريب قريبا من أماكن قطاعات العمل، مما يساعد على تكثيف الزيارات الميدانية للمسؤولين بالشركات و الوقوف على وضعية التدريب و التأكد من مواعمه و حداثة أجهزته و قدرته على استجابة حاجيات سوق العمل.

و من المعلوم أن نظام التدريب التقني و المهني بالمملكة العربية السعودية مبني على هذه الأسس لجعل التدريب في متناول الجميع. مدة التدريب في الكليات التقنية بالمملكة سنتان والمعاهد الصناعية ثلاث سنوات، يكتسب المتدرب في نهايتها تدريبا مهنيا وتقنيا. و يعد نظام الكليات التقنية مفتوحا على أكبر نطاق لجميع الفئات العمرية و متعدد البرامج التدريبية وإجراءات القبول فيها أيسر من الجامعات. وتعتمد البرامج في إعدادها على احتياجات قطاع الأعمال و متطلباته من المهارات الفنية و التقنية. و أدت هذه السياسة التدريبية إلى نجاح الكليات التقنية و الخريجين و رضا قطاع الأعمال.

2- جودة المخرجات:

جودة مخرجات النظام التدريبي تحددها الشراكات الصناعية من خلال التعاون مع الفاعلين و العاملين في قطاع التدريب المهني و التقني. ينبغي ربط التخرج و التأهيل لدى المتدربين بالكفاءة و المهارات و ذلك من خلال إنشاء نظام اعتماد للمهارات و معايير التوظيف و الجودة. قامت عدة دول متقدمة صناعيا بإنشاء نظام التدريب المهني و التقني منذ عقود طويلة. و اعتمدت بالدرجة الأولى على إشراك الصناعة بحيث أدى ذلك إلى تطور كبير في الميدان التكنولوجي المتمثل في الصناعة الثقيلة. و قد تم تطبيق هذا النظام في أستراليا و الولايات المتحدة و ألمانيا و كندا التي عرفت بنظام تدريبي متطور جدا. و توجهت اليابان إلى تركيز التدريب المهني و التقني في المستوى الثانوي مع إقامة روابط و شراكات مع قطاع الأعمال

لتوظيف المتميزين من الخريجين. واهتمت ماليزيا و كوريا الجنوبية و سنغافورة, بالتركيز على تطوير القوى العاملة والموارد البشرية بحيث أن جميع مكونات البلد من قطاع عام و خاص و منظمات اجتماعية تساهم في تدريب و تشغيل الأفراد. من الأهمية بمكان اعتماد التأهيل من طرف جهات صناعية بناء على الكفاءة والمعايير المشترطة لنيل الشهادات التدريبية. أما في أستراليا فإن الصناعة تمثل الدعامة في قيادة التدريب التقني و المهني عبر المجالس الوطنية للمهارات, و التي تضع معايير قطاع العمل و تحدد مقومات الكفاءة و تعد 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 و تبيعها للمؤسسات التدريبية.

3- تحديد معايير التدريب التقني و المهني:

تحديد المعايير لنظام التدريب و تبنيها على المستوى الوطني و الإقليمي يمكن من اختصار الوقت ونقص التكلفة لإعداد المدربين و المتدربين. و سيؤدي إلى تسويق المخرجات بنفس القدر من التنافسية في جميع الأسواق الوطنية و الإقليمية. نظام تحديد المعايير و توحيد قواعد الجودة في التعليم و التدريب المهني يجعل المسؤولين في قطاع الأعمال متيقنين من أن خريجي نظام التدريب لهم نفس التدريب سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي.

و هذا ما دفع بالاتحاد الأوروبي إلى إنشاء "نظام التأهيل الأوروبي" (EQF) و الذي يربط مختلف أنظمة التأهيل الوطنية, لجعل المؤهلات مقبولة و مفهومة عبر البلدان و الأنظمة الأوروبية. و الهدف الأول لنظام EQF هو حرية التنقل للمؤهلين داخل المنظومة الأوروبية. و قد 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. و يساهم القطاع الخاص في التحقق من المهارات قبل العمل.

4- توفر الدعم المادي لنظام التدريب:

يحتاج نظام التدريب إلى دعم الدولة باستمرار. فهي تتحمل مسؤولية وضع الخطط و الاستراتيجيات لدعم التعليم و التدريب التقني والمهني. و تلجأ الدول المتطورة إلى رسوم الدراسة و الضرائب و دعم قطاع الأعمال من أجل توفير دعم مادي لنظام التعليم المهني و التدريب. و تعتمد الدول النامية على المنظمات الدولية مثل البنك الدولي و الأمم المتحدة و المساعدات 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. و رغم تطور كوريا الجنوبية اقتصاديا فإن الحكومة هي الداعم الأول لنظام التدريب, و رغم محاولات الحكومة بإشراك القطاع الخاص فإنه لا يساهم إلا بشكل هامشي في نظام التدريب التقني والمهني.

و خلاصة الأمر أن نجاح نظام التدريب المهني و مساهمته في رفع حجم الاستثمار, رهين بدعم الدولة من خلال سياساتها الداعمة لأنظمة التعليم المهني و التدريب و بنية تحتية تساعد على توفير نظام تدريبي قوي و فعال. بالإضافة إلى توفير نظام تمويلي فعال للتعليم المهني و التدريب و كل ما يحتاجه من بنية تحتية و تجهيزات. تحتاج الدولة كذلك إلى وضع إطار معايير موحدة لاعتماد المهارات و تشجيع قطاع الأعمال على الانخراط في عملية التدريب التقني و المهني.

متطلبات بناء منظومة جيدة للتدريب التقني والمهني:

- 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 المتعلم ينو المتدربين والآباء حتى يكون هذا النظام قادرا على تزويد المتدربين بمهارات مهنية متميزة.
- نظام تدريب تقني و مهني مستمر (C-TVET) في المتناول للجميع و ذو توجه وظيفي يشترك في تصميمه وتنفيذه سوق العمل.
- نظام TVT مبني على مقارنة المخرجات التدريبية (Training outcomes) والذي من شأنه أن يدعم مرونة المسارات التدريبية ويسهل عملية التجسير بين مختلف الأنظمة التعليمية والتدريبية (التعليم الاساسي, التدريب التقني و المهني, التعليم الجامعي, التعليم والتدريب المستمر للكبار) و الذي سيمنح مصداقية للمؤهلات والتدريب المكتسب بما في ذلك المهارات المكتسبة في مكان العمل.
- نظام وطني للتعليم والتدريب يحقق أنظمة تأهيلية شفافة تسمح بتنقل المخرجات التدريبية والاعتراف بالمؤهلات والكفاءات داخل الدولة. وهذا يتطلب وضع نظام مؤهلات وطني موحد.

- توفير خدمة المعلومات والتوجيه والإرشاد لجميع الفئات العمرية و التي تسمح للأفراد باتخاذ القرارات السليمة في مجال تعليمهم أو مجالهم المهني والوظيفي.

الهيكـل العملي			
التخطيط	التنفيذ	الاختبار والتقييم	التغذية الراجعة وإجراءات التغيير
<p>تحديد أهداف واضحة و مناسبة وقابلة للقياس</p> <p>وضع سياسات للغايات وقوانين ومهام وموارد بشرية</p>	<p>وضع إجراءات لضمان تحقيق الأهداف والغايات:</p> <p>تطوير الشراكات, إشراك أصحاب العلاقة المشتركة, الدعم و تنظيم الإجراءات العملية</p>	<p>تقييم النظام التدريبي و اختبار النتائج على مستوى النظام والأفراد. وذلك بجمع البيانات ومناقشتها ثم التقييم و الاختبار بناء على البيانات</p>	<p>تطبيق على ما تم تطويره من أجل الوصول إلى النتائج المستهدفة و تحديد أهداف جديدة بعد المناقشة و التحليلات مع أصحاب العلاقة المشتركة</p>
المؤشرات			

شكل يوضح نظام تدريب مهني وتقني وطني