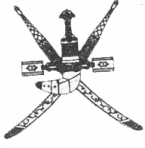


سلطنة عمان



منظمة العمل العربية



وزارة القوى العاملة

مكتب العمل العربي / القاهرة

المركز العربي لتنمية الموارد البشرية / طرابلس

ورشة العمل الاقليمية التدريبية حول:

" تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "

تحت شعار

" دعم المشروعات الصغرى دعم للأقتصاد الوطنى "
سلطنة عمان ، مسقط : 8 - 12 ديسمبر 2007

تحديد الاحتياجات التدريبية

المهندس / أحمد مصطفى

خبير التنمية البشرية

المملكة الأردنية الهاشمية

قائمة المحتويات

المقدمة

1- سوق العمل

2- التحديات المعاصرة

2-2 العولمة

2-3 تعديل الحقائق الاقتصادية

2-4 التغير في دور الحكومات و الشركاء الآخرين

3- تحديد الاحتياجات التدريبية

3-1 تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية

3-2 تحديد الاحتياجات التدريبية للمنشأة

3-3 تحديد الاحتياجات التدريبية الإجمالية

المقدمة

العلاقة بين التعليم و التدريب المهني و التقني من جهة و التنمية و سوق العمل من جهة أخرى علاقة عضوية تفرض وجوب التعاون لبلوغ النجاح في تلك المجالات الثلاثة (التعليم و التنمية و التشغيل). ذلك أن نواتج أنظمة التعليم و التدريب المهني و التقني تصب بعامة في مشاريع التنمية و مواقع العمل في المؤسسات الإنتاجية و الخدمية في القطاعين العام و الخاص ، و من بين العوامل التي يعتمد عليها نجاح التنمية و ازدهار المؤسسات جودة (نوعية) قوة العمل التي تمثل أنظمة التعليم و التدريب المهني و التقني رافدا هاما من روافدها. فكلما تحسنت جودة نواتج هذه الأنظمة ، و ارتفعت درجة ارتباطها و قدرتها على الموائمة مع الاحتياجات القائمة ، و كذلك مرونتها و قدرتها على التكيف مع المتغيرات و مواكبة المستجدات المتوقعة ، ينهض الدليل على نجاح هذه الأنظمة و استحقاقها للدعم و جدارتها بالرعاية و التطوير .

لا بد من الاعتراف ابتداء بتعذر إيجاد ارتباط محكم و تحقيق التكافؤ الدقيق بين طرفي المعادلة "العرض و الطلب " بحيث تتجاوب أنظمة التعليم و التدريب المهني و التقني بدقة تامة مع متطلبات التطوير الاقتصادي و سوق العمل و التنمية و احتياجاتها النوعية و الكمية ، فالعلاقة بين التعليم و التطوير الاقتصادي علاقة تبادلية من حيث التأثير و التأثير ، فبقدر ما تساهم نواتج أنظمة التعليم و التدريب المهني و التقني في التطوير الاقتصادي من جهة ، تتأثر من جهة أخرى بمدى التطور الاقتصادي و ما يفرضه من احتياجات و معايير أداء ، و ما يوفر من فرص العمل و التشغيل .

و كذلك العلاقة بين أنظمة التعليم و التدريب المهني و التقني من جهة و المؤسسات الإنتاجية و الخدمية في القطاعين العام و الخاص و منظمات أصحاب العمل و العمال من جهة أخرى علاقات تبادلية . و ينبغي مشاركة هذه الأطراف ليس في تنفيذ سياسات التدريب و برامجها فقط إنما في رسم هذه السياسات و التخطيط انطلاقا من واقع قائم و بنظرة مستقبلية .

لا يمكن أن يتم التخطيط للتنمية في أي دولة بمعزل عما يجري في العالم من حولها من تطورات و أحداث ، و ما يبرز فيها من توجهات و تيارات و نظريات. و من أبرزها التطورات العلمية و التكنولوجية المتسارعة ، و لما تتركه من آثار اقتصادية و اجتماعية وثقافية و بيئية ، و عولمة التجارة (Globalization) من بين هذه التوجهات ، التي يتمثل الجانب

الاقتصادي لها في انتقال السلع و قوة العمل والخدمات بانسيابية حرة نسبية ، و ما ينجم عن ذلك ، من تنافس قوي في الأسواق بين المنتجات و السلع و الخدمات .

في ظل عولمة التجارة و المستجدات التكنولوجية و التحولات الاقتصادية ، و انعكاسات كل ذلك على سوق العمل و تنمية الموارد البشرية ومن بينها القوى العاملة ، لا بد و أن تدرك كل دولة بأن تفاعلها مع ما يجري ، يجب أن يكون مخططا له على أسس من الوعي الفاعل. وهنا يبرز دور التخطيط للتعليم و التدريب بمراحله و أنواعه المختلفة وبخاصة أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني نظرا لأهمية دورها في تكوين قدرات علمية وتكنولوجية، و توفير قوى عاملة متعلمة ماهرة تتاح لها فرص التعليم المستمر و استيعاب المعارف و الكفايات والمهارات المطلوب مواكبتها طيلة حياتها العملية .

يقتضي تحسين ارتباط نواتج أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني بمتطلبات التنمية و سوق العمل ضرورة تعرف سوق العمل المحلي و الإقليمي من حيث خصائصه و متطلباته واحتياجاته الكمية و النوعية من القوى العاملة و نوعية تأهيل قوة العمل في ضوء المتغيرات و المستجدات . و يتطلب ذلك مواصلة تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديثها .

تعتمد معظم الدول في بياناتها المتعلقة بسوق العمل من حيث القوى العاملة و التشغيل على التعدادات العامة بشكل أساسي ، غير أن نتائج هذه التعدادات سرعان ما تتقادم و تتنافى طبيعتها مع طبيعة سوق العمل المتغير.و قد أمكن تلافى ذلك عن طريق تنفيذ مسوحات القوى العاملة و التشغيل . و هذه المسوحات قد لا تتصف بالدورية ، و قد تكون عرضية ، و تفتقر إلى آلية فاعلة لتحديث البيانات و المعلومات .

وقد تتضارب البيانات المتاحة أحيانا حسب الجهات المنتجة لها وهي كثيرة ،بسبب عدم الاتفاق على التعريفات المستخدمة فيها ، و نظرا لعدم التوافق الزمني في جمعها . وينتج عن هذا كله ، تدني كفاية بيانات و معلومات سوق العمل و مصداقيتها و فاعليتها من حيث خصائص القوى العاملة و فرص التشغيل و آفاقها المستقبلية . مما حدا ببعض الدول إلى العمل على إيجاد نظم لإدارة بيانات سوق العمل و معلوماته بحيث تشمل جانبي العرض و الطلب و يستدعي هذا :

- توافر لغة موحدة لمعلومات القوى العاملة و التشغيل .
- توافر أدلة عمل .
- تطوير وحدات محوسبة لجمع معلومات سوق العمل و تنسيقها و تبويبها و تحليلها و توفيرها للمستفيدين .
- تطوير آلية لتحديث بيانات سوق العمل و معلوماته بحيث تتسم النواتج بالحدثة و تتمتع بدرجة عالية من المصداقية و الاعتمادية .

يواجه المجتمع الأردني تحديات متزايدة ، نجمت عن التطورات الاقتصادية والتحولات العلمية والتكنولوجية التي شهدتها العالم في الربع الأخير من القرن الماضي ، ويتوقع استمرارها بوتيرة عالية في القرن الحالي .

ومن أبرز هذه التحديات ما يأتي :

2-1 ثورة المعلومات

أدى التقدم العلمي وتفجر المعرفة إلى تطور تقني (تكنولوجي) متسارع وبخاصة في قطاع الإلكترونيات و تطبيقاتها في الإنتاج و الخدمات و الاتصالات و مجال المعلوماتية ، و انعكاساتها على أساليب العمل و الحصول على المعرفة .

أ- التطور الصناعي

مر التطور الصناعي في أربعة أطوار هي :

■ طور الحرف Craftsman

كان التركيز في هذا التطور على المهارات العملية و الجهد العضلي في العمل والإنتاج . وكان يتم اكتساب المهارة عن طريق التلمذة التقليدية التي تؤسس على علاقة ثنائية بين المعلم والصببي . وكانت المهن متوارثة بعامة .

■ طور التصنيع Industrialization

بدأ هذا التطور مع ظهور الآلة الميكانيكية و دخولها عالم العمل و الإنتاج ، و اتسم هذا العصر بالتaylorية التي اعتمدت أسلوب تقسيم العمل كمبدأ أساسي في الإنتاج، فالعمل الذي كان يؤديه عامل واحد ، أصبح يؤدي من قبل مجموعة من العمال. وبدأت دراسة الحركة والزمن . و عومل فيه العامل كعنصر من عناصر الإنتاج .

و بدأ في هذا التطور ظهور التدريب المهني كوسيلة لإكساب الأفراد المهارات العملية وما يرتبط بها من معلومات مهنية و اتجاهات و سلوكيات العمل . و كانت هذه المجموعات الثلاث من المهارات (العلمية و المعرفية والاتجاهية) متوازنة.

■ طور الأتمتة Automation

زادت حاجة العاملين في هذا التطور الى جانب المعلومات النظرية العلمية والمهنية على حساب المهارات العملية و الاتجاهية . وانعكس هذا على مضامين برامج التدريب و الاعداد المهني .

■ طور الحوسبة Computerization

نعيش حالياً هذا الطور ، و فيه يتم العمل عن طريق فرق عمل . و تقلصت حاجة العاملين الى المهارات العملية ، و زادت حاجتهم الى المعلومات العلمية و التقنية لمواكبة التطور التقني، وكذلك حاجتهم الى العلاقات البينية (Interrelations) لتنمية روح العمل كفريق، وروح المبادرة، وأخلاقيات العمل ، و حل المشكلات وغيرها من الكفايات العامة والمهارات التي تسمى مهارات استخدامية .

ب- آثار التطور التقني (التكنولوجي) على سوق العمل

من أبرز آثار التطور التكنولوجي على سوق العمل ما يأتي :

■ انقراض مهن كانت سائدة ، مما اضطر العاملين لتغيير مسارهم المهني .

■ التقادم السريع للمهارات ، مما يفرض على العاملين مواصلة تحديث مهاراتهم ومواكبة المستجدات .

■ ظهور مهن جديدة .

ج- تأثير التقدم التقني على أنظمة التدريب المهني

يؤدي تسارع التقدم التقني في أسواق العمل إلى تسريع معدلات التغيير في محتويات المهن والأعمال ، وبالنتيجة ، في الكفايات و المهارات المطلوبة لأدائها. و مع التقادم السريع لمهارات العاملين ، أصبح التحدي الرئيس لأنظمة التدريب المهني هو الموائمة المتواصلة لأنواع برامج التدريب ، و مضامينها، وأساليب تنفيذها ، لمواكبة التغيرات و المستجدات في أسواق العمل واحتياجاتها النوعية .

و من أبرز الآثار الناجمة عن التطور التقني المتسارع في أسواق العمل على أنظمة التدريب المهني ما يأتي :

■ رصد المتغيرات و المستجدات المهنية

و يشمل هذا :

● رصد المهن المنقرضة .

● رصد المهن و الأعمال الجديدة .

■ تطوير آلية فاعلة لتحديد الاحتياجات التدريبية

يؤدي التغيير المتسارع في محتويات المهن و الأعمال في سوق العمل إلى تغيير في الكفايات و المهارات المطلوبة لأدائها ، و في سوق عمل سريع التغيير ، يصبح الموضوع المحوري لأنظمة التعليم التدريب المهني و التقني مدى قدرة هذه الأنظمة ومؤسساتها التدريبية على رصد التغيير في الكفايات و المهارات الواجب توافرها لدى العاملين ، لإنجاز مهام أعمالهم المهنية من جهة ، ومدى المرونة في تغيير مضامين البرامج التدريبية استجابة لهذه المتغيرات و مواكبتها من جهة أخرى .

و يستدعي هذا ضرورة توفير آلية فاعلة لرصد هذه المستجدات و المتغيرات في الاحتياجات التدريبية النوعية و التجاوب معها . و في هذا السياق يمكن التفكير في الأمور الآتية :

- إيجاد علاقة وظيفية (Functional Relationship) بين المؤسسات التدريبية من جهة و مواقع العمل و الإنتاج من جهة أخرى ، بحيث توفر هذه العلاقة التفاعلية إمكانية مشاركة أصحاب العمل بصورة متواصلة في تقويم مضامين برامج التدريب و تحديثها .
- مشاركة أصحاب العمل عن طريق اقتناعهم بتبني مهمة التدريب في تنفيذ برامج التدريب المهني بالتعاون بين مؤسسات التدريب و مواقع العمل وفق إجراءات يتفق عليها .
- توفير قدر من المرونة و حرية التصرف على مستوى المؤسسات التدريبية (المعاهد و المراكز) في تحويل برامج التدريب و مضامينها للتجاوب السريع مع المتغيرات في منطقة عملها الجغرافية .

■ مواصلة تأهيل الأطر التدريبية

تتعرض الأطر التدريبية ، و خاصة المدربون منهم ، إلى تقادم مهاراتهم مما يفرض مواصلة تدريبهم و تأهيلهم ، و إكسابهم الكفايات و المهارات ، ليكونوا قادرين على مواكبة المستجدات التقنية ، و تنفيذ مضامين البرامج التدريبية المتقدمة . و يمكن تحقيق ذلك بطرق عدة منها :

- تنظيم دورات تأهيل فني للمدربين و تنفيذها عمليا في مراكز التدريب .
- تأهيل المدربين عن طريق إلحاقهم لفترة مؤقتة ، و بالاتفاق مع أصحاب العمل ، في مواقع العمل و الإنتاج لاكتساب الكفايات و المهارات المستجدة .
- توفير فرص التأهيل للمدربين عن طريق مشاركتهم في دورات تدريبية خارجية، توفرها برامج التعاون الفني مع الدول المتقدمة .

■ استثمار الأساليب و التقنيات الحديثة في عملية التدريب

أتاحت الأساليب و التقنيات الحديثة إمكانية توفير المعلومات ، و تيسير فرص الرجوع إليها، و الاستفادة منها مثل برامج الحاسوب و الإنترنت. فقد وفرت هذه التسهيلات إمكانية التعلم الذاتي أو الفردي ، و كذلك إمكانية التعلم عن بعد. و ينبغي توفير هذه التسهيلات في المؤسسات التدريبية لتحسين كفاءة عملية التدريب و فاعليته .

2-2 العولمة Globalization

من التحديات المعاصرة " العولمة " و ما ينجم عنها من تحولات اقتصادية واجتماعية و آثار تحرير التجارة الدولية و حرية انسياب السلع و إلى حد ما حرية انتقال الأيدي العاملة ورؤوس الأموال ، و ما ينتج عن ذلك من تنافس قوي على إنتاج السلع و تسويقها في الأسواق.

و لما كان سوق العمل في الأردن يتميز بغلبة منشآت الإنتاج الصغيرة التي تشكل أكثر من 90% من المؤسسات الإنتاجية ، لذا من المفيد هنا التركيز على فكرة المصنع الفعال.

أ- المصنع الفعال

توجهت الدول المتقدمة في الآونة الأخيرة إلى تشجيع إنشاء مؤسسات إنتاجية صغيرة وتشجيعها للتآلف بعضها مع بعض ، و التعاون في إنتاج سلع بكميات تجارية ، و بأسعار منافسة ، و يمتاز هذا النهج المسمى " المصنع الفعال " الناجم عن تآزر منشآت صغيرة وتعاونها ، بأنه الأصغر حجماً و الأقل كلفة ، و يتوقع التوسع في انتشاره بفضل التقدم التكنولوجي . ويمكن للمنشآت الصغيرة تأدية دور مهم في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لسهولة إنشاءها و تكيفها مع البيئة المحلية واستخدامها لتكنولوجية محلية و أجنبية متفاوتة في مستوى تقدمها وتطورها و إمكانية استثمار البدائل المحلية من مدخلات الإنتاج ، وتقليص حجم المستورد منها.

ب- دور التدريب في تلبية احتياجات المنشآت الصغيرة

يمكن لأنظمة التدريب المهني و مؤسساتها ، أن تؤدي دوراً بارزاً في تلبية احتياجات المنشآت الصغيرة ، و يشمل هذا الدور ما يأتي :

- تدريب قوة العمل في المنشآت الصغيرة ، و مواصلة تحديث مهاراتها عن طريق توفير فرص التدريب الجزئي و المسائي ، بحيث يمكن للعامل الجمع بين الدراسة والعمل
- توفير الخدمات الاستشارية الفنية للمنشآت الصغيرة في مجالات تطوير أساليب العمل ، وتحسين إنتاجية العاملين .
- توفير فرص تدريب الرياديين (Entrepreneurs) عن طريق تصميم البرامج الريادية وتنظيمها و تنفيذها .
- تضمين برامج التدريب المهني مهارات ريادية لتشجيع الخريجين ، وتمكينهم من البدء في إنشاء مشاريع خاصة (منشآت صغيرة) و توفير خدمات التوجيه والارشاد للنهوض بالعمل للحساب الخاص .

ج- دور التدريب في تحسين قدرة المؤسسات الكبيرة على المنافسة

- يساهم التدريب في تحسين قدرات المؤسسات الكبيرة على المنافسة عن طريق :
- رفع كفاءة العاملين وتحسين إنتاجيتهم (Upskilling)
 - توفير الحراك (Mobility) المهني الأفقي و الرأسي للعاملين عن طريق إعادة تدريبهم (Reskilling) .
 - تقليل حوادث العمل و إصاباته عن طريق تأهيل العاملين باتباع أساليب العمل السليمة والمأمونة ، واستخدام معدات الوقاية والسلامة المهنية .

2-3 تعديل الهياكل الاقتصادية

منذ بداية التسعينات من القرن الماضي ، بدأ العالم العربي في التعرض لملامح تغيير جوهرية ، فرضت تحديات جديدة لها تأثير مباشر على التشغيل و تطوير التكامل العربي في مجال القوى العاملة. و بذلك دخلت البلدان العربية مرحلة انتقالية متعددة الوجوه ، تفرض عليها مراجعة ثوابتها الاقتصادية والاجتماعية ، وفي هذه المرحلة الانتقالية ، يتحتم على الدول العربية ، تخطي تعديل هياكلها الاقتصادية لتنسجم مع اقتصاد حر (اقتصاد السوق) . و يفرض هذا التعديل حل إشكالية ما للعام و ما للخاص من صلاحيات وعوائد ،ومراجعة بنيانها التشريعي ، وتضاؤل دور الدولة ، و تنامي دور القطاع الخاص ، و تراجع سياسات التوظيف الاجتماعي . وعلى الدول العربية في ظل التعديل الهيكلي للاقتصاديات ، مواجهة تحديات في مجال التشغيل ، و بخاصة ما يتعلق في المجالات الآتية :

أ- انعكاس التغيير الهيكلي على التشغيل

- من القضايا الأكدية الناجمة عن التغيير الهيكلي في عالم العمل ما يأتي :
- ضعف تحكم الدولة في التشغيل و تحللها من التزام تشغيل الخريجين .
 - تسريح نسب هامة من العاملين في القطاعين العام و المختلط .
 - خسارة الكثير من المشاريع الخاصة التي لا تصمد أمام المنافسة .
 - ضعف حدود الأجور المضمونة و الاعتماد على آلية السوق. و في ضوء زيادة العرض من القوى العاملة ، فإن الأجور الحقيقية سوف تميل الى الانخفاض .
 - تحقيق تركيز رأس المال واعتماد متزايد على العالم الخارجي من حيث الاستثمار والاستدانة .

ب- مواجهة الطلب المتزايد على فرص العمل

يتنامى جانب العرض من القوى العاملة وزيادة التنافس على فرص العمل المتاحة (جانب الطلب) لأسباب عدة منها :

- الزيادة السكانية .
- تسريح جانب من المجندين .
- تنامي نسب التسرب من النظام التعليمي ، و التوجه المبكر للتدريب والعمل .
- زيادة الهجرة من الريف الى المدينة .
- تسريح العاملين الحاليين بسبب تعديل الهياكل الاقتصادية .
- العمالة العائدة .

ج- انعكاس التغيير الهيكلي على أنظمة التدريب

عرفنا أن من نتائج تعديل الهياكل الاقتصادية تسريح نسبة من العاملين في القطاعين العام والمختلط ، و تنامي حجم الباحثين عن عمل. و في مواجهة هذا الوضع على أنظمة التدريب ومؤسساتها العناية بما يأتي :

- تنويع برامج التدريب المهني و تخصصاته .
- تنظيم برامج تدريب للباحثين عن عمل و تشمل :
- برامج إعادة التدريب لأغراض التدريب التحويلي (Reskilling) لتأهيل الباحثين في مسارات مهنية فرص العمل فيها متاحة أو واعدة .
- برامج إعادة التدريب لأغراض التدريب الترفيعي (Upskilling) و رفع كفاءة العاملين لتحسين فرص استخدامهم من حيث مواكبة التطور التقني .
- رصد الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية عن طريق :
- المسوحات الميدانية محددة الأهداف و القطاعات المعنية .
- متابعة اعلانات طلب العاملين من الصحف و الدوريات المحلية .
- تحليل بيانات سوق العمل و توجهاته .
- تنظيم برامج تدريب موجهة لاحتياجات المرأة و فرص تشغيلها بأجر أو للنهوض بالعمل للحساب الخاص .
- التنسيق مع صناديق التنمية و التشغيل لربط منح القروض بالتأهيل المهني .

2-4 التغيير في دور الحكومات والشركاء الآخرين

عقدت اليونسكو المؤتمر الدولي الثاني للتعليم التقني و المهني بالتعاون مع حكومة الجمهورية الكورية في سيول في أثناء الفترة ما بين 26-30 أبريل/نيسان 1999. و قد تناول المؤتمر في أحد محاوره قضية التغيير في دور الحكومات و الشركاء الآخرين بالنسبة للتعليم التقني و المهني ، و قد ورد في التوصيات الخاصة بهذا المحور ما يأتي :

- لا شك في أن مسؤولية التعليم المهني التقني تقع ، في المقام الأول ، على عاتق الحكومات . و مع ذلك فإن تصميم و تنفيذ سياسة التعليم التقني و المهني ، ضمن اطار اقتصاديات السوق المعاصرة ، ينبغي أن يتحققا من خلال شراكة جديدة بين الحكومة و أرباب العمل و المهنيين والصناعات و الاتحادات التجارية و المجتمع . و يجب أن تهئ هذه الشراكة اطارا تشريعيا مترابطا يتيح وضع استراتيجية وطنية للتغيير . و ضمن هذه الاستراتيجية ، يمكن للحكومة أن تقوم – بالإضافة الى ما تنهض به من مهمة على توفير التعليم التقني و المهني – بأدوار أخرى منها الاشراف على هذا النشاط و تحديد رؤيته ، وتيسير شؤونه وتنسيقها ، و ضمان جودة التعليم التقني و المهني ، وتوفيره للجميع ، وذلك عن طريق تحديد و أداء واجباته

خدمة المجتمع . وينبغي تعزيز قدرات الشركات عن طريق الخطط و المرافق التدريبية اللازمة لتلقين المهارات المناسبة .

■ و ينبغي أن تهدف الشراكة الجديدة الى اقامة ثقافة تعلم في المجتمع كله ، مع تعزيز الاقتصاد ، و تحقيق التماسك الاجتماعي ، و المحافظة على التنوع الثقافي والهوية الثقافية وتعزيز النزعة الانسانية . و في جميع المهن المتعلقة مباشرة بالتنمية البشرية ، يجب أن يوفر اعداد في مجال حقوق الانسان و مسؤولياته . ويجب على ثقافة التعلم أن تتيح انشاء وصون بنية تنظيمية من شأنها أن تحقق التعلم مدى الحياة ، وتوسع المشاركة في التعليم والتدريب ، وتعزز أخلاقيات العمل مع احياء روح المبادرة .

■ و ينبغي أن تعترف الحكومات و الصناعة و الشركاء الآخرين بالفوائد الملحوظة و غير الملحوظة للتعليم التقني و المهني .

■ و يجب أن تحظى مساهمات قطاعي المؤسسات الطوعية و المنظمات غير الحكومية في توفير التعليم التقني و المهني بالاعتراف و المساندة لأنه يمثل موردا قيّما على الرغم من تجاوزه في كثير من الأحيان .

■ و يجب على الحكومة و القطاع الخاص أن يعترفوا بأن التعليم المهني و التقني استثمار و ليس تكلفة و بأنه يعود بفوائد جمّة، منها توفير الرفاهية للعاملين ، ورفع الانتاجية ، و القدرة على المنافسة الدولية . لذلك ينبغي أن يكون تمويل التعليم التقني و المهني مشتركا الى أبعد حد ممكن بين الحكومة و الصناعة و المجتمع المحلي و الدارس . كما توجد امكانيات لجمع الأموال و القيام بأنشطة مدرة للدخل من خلال العمل الجماعي . ولا بد أن نسب المشاركة في التمويل تختلف من بلد لآخر ، و لكن ينبغي الا يغيب عن البال أن التعليم التقني و المهني يعود بالنفع على جميع الشركاء في المجتمع ، و من ثم يتعين على الجميع أن يتحملوا مسؤولية الإسهام في انشاء نظام التعليم التقني و المهني في مجتمعهم و المحافظة على حيويته من خلال تقاسم تكاليفه ، و تضمينه ما يلزم من الحوافز المالية الحكومية .

■ إن أفضل ما يخدم الاقتصاد الحيوي هو تنوع اماكن توفير التعليم التقني و المهني بين القطاعين العام و الخاص ، في ظل منافسة سليمة ضمن إطار وطني يضمن جودة هذا التعليم . ويمكن تأمين التوازن بأوجه عديدة ، إلا أنه يجب على الحكومة الاضطلاع بمسؤولية توفير إعداد مهني أولي و أساسي و متين أيا كان القطاع الذي يقوم بذلك . كما ينبغي للحكومة أن تكون الملاذ الأخير الذي يؤمن للفئات الأقل حظا لسبب من الأسباب الانتفاع ببرامج التعليم التقني و المهني . و ثمة حاجة ماسة في جميع البلدان إلى توسيع نطاق التدريب في مكان العمل ، على أن يربط ربطا جيدا بالتدريب في المؤسسات التعليمية عن طريق وضع اطار على الصعيد الوطني يشتمل على سجلات و بنوك بيانات تدون فيها الوحدات

- التعليمية التي يحصل عليها كل فرد ، ويؤمن مرونة النظام من خلال تعدد نقاط الدخول إليه والخروج منه. و يتعين على القطاع الخاص أن يضطلع بدور بالغ الأهمية في هذا الصدد .
- وكثيرا ما تكون المسؤوليات داخل الحكومات فيما يخص مختلف عناصر التعليم التقني والمهني موزعة ومتداخلة بين الادارات والوكالات (الوزارات) . ويؤمل أن تقوم الحكومات بترشيد مؤسسات القطاع العام الى أقصى حد ممكن من أجل تنسيق الجهود الوطنية المبذولة في مجال التعليم التقني و المهني ، وإقامة شراكة فعلية مع القطاع الخاص و تعزيز التعليم التقني و المهني ، وإقامة شراكة فعلية مع القطاع الخاص و تعزيز التعليم التقني و المهني لصالح جميع الأطراف المعنية .
- و سيطلب من جميع الشركاء في التعليم التقني و المهني أن ينموا باستمرار معارفهم وخبرتهم في كثير من المجالات المتصلة بنظم التعليم التقني والمهني . لذلك يجب وضع آليات حقيقية لتقاسم التجارب و الخبرات من خلال البحوث الجارية الشديدة الصلة بالقضايا الرئيسية للسياسة العامة . و يمكن اللجوء إلى وسائل أخرى منها البنوك المشتركة للبيانات والمعلومات ، والتكنولوجيا متعددة الاستخدام و الوسائط المتعددة والتعاون الإقليمي والدولي .
- و ثمة مجال واسع أمام الدول لتتقاسم تجاربها في مجال وضع و تنفيذ سياسات التعليم التقني و المهني على الصعيد الوطني ، وتحديد الأدوار و الشركاء المناسبين بين القطاعين العام والخاص . و بهذا الصدد ينبغي تبادل المساعدة و التعاون بين البلدان الصناعية و البلدان التي انتقلت مؤخرا الى اقتصاديات السوق .

يهدف التخطيط لتنمية الموارد البشرية الذي يشمل التخطيط لتنمية القوى العاملة إلى دعم النمو الاقتصادي والاجتماعي بغية خلق فرص عمل جديدة للأعداد المتزايدة من السكان، والارتقاء بمستوى إعداد القوى البشرية لتصبح أكثر قدرة على مواصلة العطاء بكفاءة و فاعلية. و من البديهي أن النمو الاقتصادي والاجتماعي يحتاج إلى مستلزمات أساسية منها التخطيط الاقتصادي والمالي وتطوير قوانين و تشريعات ميسرة للاستيراد و التصدير .

و يستدعي التخطيط لتنمية الموارد البشرية تحليل الرؤية المستقبلية لسوق العمل واحتياجات القوى العاملة الحالية و المتوقعة ، بهدف العمل على تحقيق الموائمة بين الأفراد الراغبين في العمل من جهة و مواصفات العمل المتاح و المتوقع من جهة أخرى و تحسين فرص هؤلاء الأفراد في الحصول على وظائف و أدائها بشكل يسمح لهم الاستمرار فيها ، و إكسابهم مرونة تعينهم في الانخراط في الحياة المهنية و التقدم فيها . و يأتي هذا التحليل و تلك الموائمة كأسلوب و نتيجة لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية ببعديها الكمي و النوعي .

تساهم نتائج تحديد الاحتياجات التدريبية في :

■ تنمية الحياة المهنية للأفراد Career Development عن طريق تقديم خدمات التوجيه و الإرشاد المهني المؤسسة على بيانات تعكس واقع سوق العمل و آفاقه المستقبلية.

■ تخطيط برامج الإعداد و التدريب المهني و تنويعها لتكون أكثر تلبية و مواكبة لسوق العمل و متطلباته و مواصلة ربط مخرجاتها بسوق العمل .

■ تحسين فرص الخريجين في الانخراط في الحياة المهنية (التشغيل) و التقدم والتدرج المهني إلى مستويات أرقى من خلال برامج التدريب المستمر .

و لابد من التنويه هنا ، أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لا تهدف إلى رسم مستقبل سوق العمل ، إنما استشعار مؤشرات سوق العمالة للمساهمة في الإعداد للاستجابة لها ، بتوفير فرص و برامج تدريبية مناسبة لتقليل الفاقد من الطاقات البشرية قدر الإمكان (الموائمة الممكنة) . إذ يصعب، إن لم يكن مستحيل، في ظل اقتصاد السوق تحقيق الموائمة الكاملة بين عرض القوى العاملة و الطلب عليها.

و يتناول مفهوم تحديد الاحتياجات التدريبية ثلاثة مستويات هي :

■ الاحتياجات التدريبية الفردية Individual Level .

■ الاحتياجات التدريبية للمنشأة (المؤسسة) Enterprise Level .

■ الاحتياجات التدريبية الإجمالية (الكلية) Aggregate Level .

3-1 تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية

يهدف تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية إلى حصر المهارات و المعارف والكفايات التي لا يمتلكها الفرد مقارنة بمتطلبات أداء (مواصفات) عمل محدد بهدف تصميم برنامج تدريبي يهدف إلى إكساب الفرد المهارات و المعارف والكفايات الناقصة ، و مراقبة تأثير التدريب في أداء الفرد في الواقع العملي

أ- خطوات تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية

تشمل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية الخطوات الآتية :

■ تحديد مواصفات العمل / المهنة Job Specifications

تبدأ عملية التحديد في تعرف مواصفات العمل أو المهنة موضوع المقارنة و يشمل ذلك حصر أو تحديد كل من :

- واجبات شاغل العمل Tasks وفق الممارسة الفعلية للعمل .
- الأجهزة و المعدات المستخدمة في العمل (أساليب العمل وظروفه) Performance Conditions .
- مستوى الاداء المقبول Performance Standard لكل واجب وفق الممارسة الفعلية في سوق العمل .

و يمكن أن تتم هذه المرحلة بالرجوع إلى وثيقة الوصف الوظيفي لشاغل العمل و في حال عدم وجود وصف وظيفي معتمد يمكن إجراء عملية تحليل العمل Job Analysis كما يمارس في سوق اعمل بالمراقبة و المقابلة .

■ تحديد مؤهلات الفرد Individual Qualifications

تشمل عملية تحديد مؤهلات الفرد ، تحديد الكفايات و المهارات و المعارف التي يمتلكها الفرد موضوع البحث و خبراته . و تتم هذه العملية عن طريق :

- دراسة الوثائق و الشهادات التي يحملها الفرد المتعلقة بتدريبه و خبراته .
- المقابلة الشخصية .
- الاختبار الأدائي و يشمل الجوانب العملية و النظرية .

■ حصر النواقص

يتم حصر النواقص بمقارنة مؤهلات الفرد بمواصفات العمل و تمثل هذه النواقص الاحتياجات التدريبية للفرد .

■ تصميم البرنامج التدريبي

تمثل الاحتياجات التدريبية الناتجة من الخطوة (السابقة) الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي الذي يتم في ضوءها صياغة مفردات البرنامج التدريبي ومضامينه وأساليب تنفيذه .

■ تقويم آثار التدريب

يتم تقويم آثار التدريب في أداء الفرد بصورة متكاملة في أثناء التدريب لمراقبة تقدم أداء المتدرب و توثيقه (Progress recording) ، و اختبار المتدرب في نهاية البرنامج التدريبي (Skill Testing) ، و مراقبة أداء الفرد في موقع العمل بعد انتهاء البرنامج التدريبي .

ب- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية و العمل على تغطيتها عن طريق التدريب مهمة في الحالات الآتية :

■ التحاق العامل بالعمل

عند مقابلة العاملين الجدد و اختيار الأنسب و تعيينه ، يتم مقارنة مؤهلات العامل لمواصفات العمل. فإن كانت مطابقة ، يتم التحاق العامل بالعمل مباشرة وإن كانت غير متطابقة ، فلا بد حينئذ من حصر النواقص (الاحتياجات التدريبية) للعامل ، و العمل على تغطيتها إما قبل الالتحاق بفرصة العمل أو في أثناء العمل .

■ ترقية العامل لمستوى مهني أعلى (Up skilling)

من المعلوم أن العامل يكتسب خبرة في أثناء العمل (مهارات و كفايات) قد تؤهله لشغل وظيفة في مستوى مهني أعلى في نفس المسار المهني، وعلى كل، لا بد من إعادة مطابقة مؤهلات العامل بمواصفات الوظيفة الأعلى و التأكد من المطابقة أو حصر الاحتياجات التدريبية ، و العمل على مساعدة العامل في اكتسابها ذاتيا أو عن طريق التدريب الترفيعي (Upgrading) .

■ تغيير العمل

عند اضطرار الفرد الى تغيير مهنته، لا بد من مطابقة مؤهلاته مع مواصفات العمل الجديد ، و حصر احتياجاته ، و العمل على مساعدته في اكتساب الكفايات أو المهارات اللازمة لأداء مهام العمل الجديد عن طريق الحاقه في برامج التدريب التحويلي (Reskilling) .

3-2 تحديد الاحتياجات التدريبية للمنشأة

يؤدي التطور التقني الى تغيرات في الهياكل المهنية للقوى العاملة ، وكذلك في أساليب العمل ، مما يؤثر في ضرورة تدريب العاملين في المنشآت و المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية ، وتأهيلهم وفق الأساليب الجديدة في العمل و الإنتاج . وتسعى المؤسسات الإنتاجية والخدمية كذلك و بصورة مستمرة الى تحسين انتاجية العاملين فيها لتحسين ظروف المنافسة. وتلجأ هذه المؤسسات التي تسعى لتحسين الانتاجية اما لاستخدام أساليب عمل جديدة ، أو تحسين كفاءة وأداء العاملين. مما يستدعي تدريب العاملين ، و رفع كفاءتهم. و عندما تخطط المنشأة لتوسيع نشاطها بهدف زيادة الانتاج او لإنتاج سلع ، جديدة تأخذ في اعتبارها قوة العمل اللازمة لتلبية

متطلبات التوسع ومؤهلاتهم ، و قد تستعين ببعض العاملين لديها ، مما يستدعي تدريبهم للوفاء بمتطلبات العمل الجديد . في الحالات السابقة، كلها نرى أنه على المنشأة تحديد الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية كخطوة أولى بهدف تصميم البرامج التدريبية المناسبة لتلبية هذه الاحتياجات ، ومن ثم تنفيذها بأساليب فاعلة .

وتمر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى المنشأة بالخطوات الآتية :

أ- تحديد بؤر المشاكل في المنشأة (Problem Areas)

تتم هذه الخطوة عن طريق تنفيذ الاجراءات الآتية :

- جمع المعلومات و البيانات و تتم عن طريق :
- مقابلة إدارة المنشأة (Management Level) .
- مقابلة المشرفين (Supervisory Level) .
- مراجعة شبكة علاقات العمل (الهيكل التنظيمي) .
- مراجعة سجلات دوام العاملين و الاجازات المرضية و التغيب .
- مراجعة معدلات التسرب (Turn Over)
- مراجعة سجلات حوادث و اصابات العمل .
- مراجعة سجلات الانتاج و معدلات التالف (Reject) .
- مراجعة سجلات صيانة المعدات و الآلات و التجهيزات .
- مراجعة سجلات و عمليات التسويق .
- تحليل المعلومات و البيانات المتحصلة .
- تقرير نتائج الدراسة والتحليل .
- عرض النتائج و مناقشتها مع ادارة المنشأة .
- حصر مشكلات المنشأة .

ب- دراسة المشكلة

يتم في هذه المشكلة تناول كل من المشكلات التي تم حصرها في المنشأة، و تحليل مؤشراتنا ، و أسبابها المحتملة ، والحلول المقترحة لكل منها ، وإجراءات تنفيذها.

ج- حصر الاحتياجات المهارية (Skills need)

نتيجة للخطوة السابقة ، يمكننا الآن تعرف المشكلات التي يمكن حلها عن طريق التدريب . وعلينا ان لا ننسى أن المشكلات التي يمكن حلها عن طريق تغيير أساليب العمل ، أو استخدام معدات جديدة في العمل، أو زيادة عدد العاملين قد تولد احتياجات تدريبية ، و نكون في هذه المرحلة قادرين على البدء في حصر الاحتياجات المهارية للأفراد لتلبية متطلبات العمل بكفاءة

وفاعلية . وتتم هذه الخطوة بمقارنة مؤهلات العاملين الحاليين بمواصفات الأعمال كما عرفنا في حال تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية .
و كنتيجة لهذه الخطوة ، يمكننا حصر الاحتياجات التدريبية الكمية (عدد العاملين) والاحتياجات التدريبية النوعية (المهارات و الكفايات) التي تعد خطوة أساسية لتطوير البرامج التدريبية وتعرف أساليب تنفيذها .

3-3 تحديد الاحتياجات التدريبية الإجمالية (الكلية) Aggregate Level

تهدف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الإجمالية تحديد المجالات و المستويات المهنية الواجب التركيز عليها من قبل المؤسسات التدريبية على المستوى القطاعي أو الجغرافي أو الوطني . و تعد هذه ضرورية من حيث تركيز الاهتمام على الأولويات في ضوء الاحتياجات الاقتصادية الكمية والنوعية من القوى العاملة .

و تشمل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الإجمالية الخطوات الآتية :

■ تحديد مجتمع الدراسة (القطاعات والمجموعات المهنية المستخدمة) Targets Groups.

■ تحديد عينة الدراسة .

■ تصميم استبانة الدراسة .

■ اجراء الدراسة المسحية .

■ معالجة المعلومات و تحليلها .

■ اعداد التقرير بالنتائج أو التوصيات .

أ- تحديد مجتمع الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة ، لا بد أن تشمل الدراسة جانبي الطلب و العرض .

■ جانب الطلب Demands

عند تحديد جانب الطلب ، لا بد من الاجابة عن الاسئلة الآتية كنقطة انطلاق :

● هل ستغطي الدراسة منطقة جغرافية أم المستوى الوطني ؟

● ما قطاعات النشاط الاقتصادي الواجب تغطيتها ؟

● ما المجموعات المهنية و المستويات الواجب شمولها ؟

● هل ستشمل الدراسة القطاع غير المنظم (المنشآت الصغيرة) ؟

● هل ستشمل الدراسة المشروعات المنوي تنفيذها في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ؟

● هل ستأخذ الدراسة توجهات الطلب في وسائل الاعلان مثل الصحف ؟

■ جانب العرض Supply:

عند تحديد جانب العرض ، لا بد من الاجابة عن الأسئلة الآتية :

- هل ستشمل الدراسة مؤسسات التدريب المهني النظامي و غير النظامي ؟
- هل ستشمل الدراسة العمالة العائدة ؟

ب- تحديد عينة الدراسة

- هل ستغطي الدراسة مجتمع الدراسة بكامله أم عينة ممثلة منه ؟
- ما حجم العينة الممثلة ؟

ج- تصميم أدوات الدراسة

تعتمد أدوات الدراسة على طريقة الدراسة فيما اذا كانت ميدانية مباشرة أو عن طريق الاتصال البريدي . و يفضل بعامة في مثل هذه الحالات، أن تتم الدراسة ميدانيا و جمع المعلومات والبيانات عن طريق المقابلة المباشرة، ولا بد عندئذ من استخدام استبانة مسح ميداني خاصة بجانب الطلب و استبانة خاصة بمسح المؤسسات التدريبية لتعرف حجم العرض .

■ استبانة تحديد الطلب

عند تصميم استبانة تحديد حجم الطلب لا بد من ملاحظة الأمور الآتية :

- توفر تصنيف و توصيف مهني معتمد .
- هل ستتضمن الاستبانة أو تطمح لجمع المعلومات و البيانات على مستوى مسميات المهن والاعمال و مستوياتها المهنية ؟
- أن توفر الاستبانة معلومات و بيانات كمية و نوعية خاصة ب :

* احتياجات التوسع

* فائض العمالة المتوقع بسبب الانكماش

* توجهات المنشآت حول ادخال التقنية العالية في الانتاج أو الخدمات

* احتياجات المؤسسات لغايات الاحلال (التقاعد و التوطين)

* هل تتبنى الشركة و تمارس مهمة التدريب التحويلي و الترفيحي ؟ و ما مدى حجم هذا التدريب ؟

• احتياجات مشروعات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من القوى العاملة في المجالات المهنية المختلفة .

■ استبانة تحديد حجم العرض

عند تصميم استبانة حجم العرض ، لا بد من ملاحظة الأمور الآتية :

- توافر معلومات و بيانات عن العمالة العائدة .
- مؤسسات التدريب النظامي من حيث المواقع و التخصصات و مستويات الاعداد و الطاقة الاستيعابية ، و مدى تنوع البرامج التدريبية من حيث تدريب المستجدين و التدريب التحويلي

و التدريب الترفيهي ، و مدى علاقة هذه المؤسسات التدريبية بمؤسسات العمل و الانتاج و الخدمة في مجال التعاون التدريبي .

● مؤسسات التدريب غير النظامي من حيث البرامج و التخصصات و المستويات و حجم الاستيعاب .

د- اجراء الدراسة المسحية

تشمل هذه الخطوة ما يأتي :

- اعداد قوائم بالمؤسسات والمنشآت المشمولة بالدراسة و عناوينها و أرقام هواتفها .
- اعداد خطة تنفيذ الدراسة و الترتيبات الادارية اللازمة .
- اختيار الباحثين الميدانيين و تدريبهم على استخدام الدليل و تعبئة الاستبانة .
- اجراء دراسة عينة تجريبية .
- تعديل بنود الاستبانة و صياغتها في ضوء نتائج المسح التجريبي .
- اجراء الدراسة الشاملة .

هـ معالجة المعلومات و تحليلها

تشمل هذه الخطوة على ما يأتي :

- تدقيق الاستبانات .
- ادخال المعلومات و البيانات في الحاسوب و تنظيفها (تدقيقها) .
- معالجة المعلومات .
- تحليل المعلومات .
- استخلاص النتائج .

و- اعداد التقرير بالنتائج و التوصيات

يشمل التقرير البنود الرئيسة الآتية :

- الخلاصة .
- أغراض الدراسة .
- منهجية الدراسة .
- نتائج الدراسة .
- التوصيات .

المراجع

- 1- د. أبو بكر عابدين بدوي
أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية في ضوء المستجدات الاقتصادية و الاجتماعية ورقة مقدمة
لاجتماع الخبراء العرب .
القاهرة 14-18 ديسمبر 1993 .
- 2- إبراهيم بن محمد العمران
التدريب المهني (الواقع و المستقبل) .
ورقة عمل مقدمة من المؤسسة العامة للتعليم الفني و التدريب المهني / المملكة العربية
السعودية .
ورشة العمل حول الواقع و الآفاق المستقبلية للتدريب المهني .
عمان 21-24 / 10 / 2000 .
- 3- أحمد مصطفى
منظومة التدريب المهني .
مؤسسة التدريب المهني / الأردن . 1986 .
- 4- أحمد مصطفى
المشاكل و الصعوبات التي تعترض التدريب المهني في الدول العربية .
ورقة عمل مقدمة من المؤتمر الدول الثاني للتدريب و التنمية .
بيروت 26-29 سبتمبر 2000 .
- 5- د. ناجي أحمد المهدي
واقع التدريب المهني و آفاقه المستقبلية و الموائمة بينه و بين التشغيل في دول البحرين .
ورشة العمل حول الواقع و الآفاق المستقبلية للتدريب المهني .
عمان 21-24 / 10 / 2000 .
- 6- المشروع الدولي للتعليم التقني و المهني
دراسات في التعليم التقني و المهني في الدول العربية .
التعاون بين مؤسسات التعليم التقني و المهني و قطاعات التنمية و الإنتاج في مجال
التدريب .
(دراسة حالة) أوغسطس 1995 .

- 7- المشروع الدولي للتعليم التقني و المهني
سياسات و تشريعات التعليم التقني و المهني لتعزيز التعاون في سوق العمل في الدول
العربية .
(دراسات مختارة) ديسمبر 1995 .
- 8- د. منذر المصري
نظم و برامج التدريب المهني و علاقتها بسوق العمل .
دراسة مقدمة لاجتماع خبراء تقويم نظم و برامج التدريب المهني في البلدان العربية .
تونس 19-21 ديسمبر 1995 .
- 9- د. أحمد سليمان بشايرة
وثيقة العمل الرئيسية .
التعليم التقني و المهني في الدول العربية (السياسات و التشريعات)
ورقة العمل الرئيسية .
تونس 24-28 أبريل 1995 .
- 10- اليونسكو
التوصيات الختامية / المؤتمر الدولي الثاني للتعليم التقني و المهني .
سيول 26-30 أبريل 1999 .
- 11- منظمة العمل العربية
سلسلة دراسات التشغيل .
الوضع الاقتصادي العربي و تحديات التشغيل .
مارس 1993 .