

سياسات التنمية والتشغيل

المهندس / أحمد مصطفى

التدريب للتشغيل

Training for Employment

■ هذا هو المبدأ الفكري والتطبيقي المعاصر في التعليم والتدريب.

وفي ضوء هذا المبدأ لا يمثل التدريب غاية بذاته

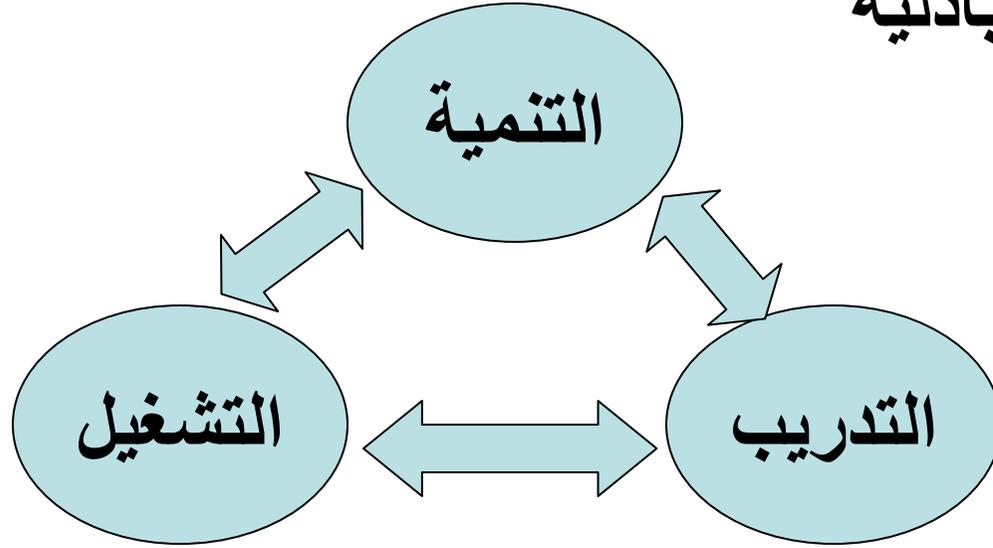
إنما هو أداة ووسيلة للتشغيل

فالتشغيل هو الأصل والتدريب استثمار يخدم التشغيل

إذ يستهدف التدريب اعداد الأفراد (إناثا وذكورا) وتأهيلهم وإدماجهم في سوق الشغل ، لملء شواغر قائمة أو واعدة

شبكة العلاقة بين التدريب والتشغيل والتنمية

■ شبكة العلاقة بين التدريب والتشغيل والتنمية شبكة علاقة تفاعلية تبادلية



يؤثر كل عنصر في الشبكة بالعنصرين الآخرين ويتأثر بهما

من أين نبدأ ؟

■ تتمثل نقطة البدء في استراتيجية التنمية وسياساتها .

فمنها نتعرف :

- قطاعات الانتاج والخدمات المستهدفة
- المستوى التقني/التكنولوجي المرغوب
- القطاعات المهنية المستهدفة
- الفئات المستهدفة من المجتمع
- القطاعات الواعدة في التشغيل

**فإذا كانت زيادة معدلات مشاركة الأنثى في سوق الشغل مرغوبة ومستهدفة ،
فليشكل ذلك هدفا تنمويا في استراتيجية التنمية وسياساتها**

وفي ضوء الأهداف التتموية يتم :

■ تطوير استراتيجية وسياسات وطنية للتشغيل

(ومنها سياسات واجراءات تستهدف زيادة مشاركة الاناث وإدماجهن في سوق الشغل في القطاعات والمجالات المهنية المستهدفة في استراتيجية التنمية)

ومن استراتيجية التشغيل أو بالتوازي معها يتم اعداد

■ استراتيجية وسياسات التدريب

(ومنها سياسات واجراءات تشجيع إلتحاق الاناث وقبولهن في البرامج التي تستهدف ادماج الاناث في سوق الشغل في القطاعات والمجالات المهنية المستهدفة في استراتيجية التشغيل المنبثقة من استراتيجية التنمية)

**وليكون التدريب أداة ووسيلة للتشغيل والتنمية ،
لا بد أن يتسم التدريب بخصائص منها:**

■ الارتباط **Relevancy**

أن يكون التدريب واقعيا مرتبطا بالاحتياجات النوعية لسوق الشغل.

■ المرونة **Flexibility**

تيسر المرونة في التدريب سرعة الاستجابة للمتغيرات المهنية
والتقنية في سوق الشغل .

■ الفاعلية **Effectiveness**

يقصد بالفاعلية هنا البعدين : الاقتصادي (الكلفة) والتوقيت من
حيث سرعة الاستجابة لاحتياجات سوق الشغل ومتغيراته.

يعني ذلك كله ، أن يكون التدريب

■ منقادا لسوق الشغل من البعد النوعي (المهاري) كحد أدنى

Labour Market Driven

وأن لا يكون التدريب

■ منقادا للعرض **Supply Driven**

وليتحقق ذلك كله، لا بد من :

■ **الشراكة بين قطاع التدريب وقطاعات التشغيل**

■ **توافر مرصد وطني لمعلومات سوق الشغل**

■ **ضمان الجودة**

أولاً: الشراكة Partnership

يقصد بالشراكة هنا أن تشارك قطاعات التشغيل بفاعلية في :

■ تطوير استراتيجية التدريب، ورسم سياساته وتوجيهها

■ تطوير معايير التدريب ومضامينه

■ تنفيذ برامج التدريب

■ تقييم مخرجات التدريب

أو بمعنى آخر

أن تشارك قطاعات التشغيل في حاكمية Governance

قطاع التدريب، وأن لا ينفرد قطاع التدريب في الحاكمية

آلية الشراكة

■ على المستوى المركزي Central Level

ليكون التدريب فاعلا، وجهود هيئاته متناغمة ومتسقة مع استراتيجية التشغيل وسياساته، لا بد من جهة راعية أو قائدة
Lead Agency بحيث تتولى هذه الجهة :

● تطوير استراتيجية التدريب الوطنية ورسم سياساته

● تطوير معايير مهنية وطنية تشكل مرجعا وطنيا لـ :

* تطوير برامج التدريب ومضامينها

* تقييم مخرجات التدريب

ولتحقيق مبدأ الشراكة لا بد ان تشارك قطاعات التشغيل في إدارة الجهة
الراعية أو القائدة بحجم (وزن) تمثيلي يؤثر في اتخاذ القرار

■ على المستوى المحلي Local Level

أن تشارك قطاعات التشغيل المتوافرة في منطقة عمل المؤسسة التدريبية (مركز التدريب) في :

- تطوير برامج التدريب المستمر (التدريب التحويلي، والترفيعي والتحديثي وغيرها لتلبية احتياجاتها)
- تنفيذ البرامج التدريبية
- تقييم مخرجات التدريب (الاختبارات المهنية).

وأن لا يقتصر دور قطاعات التشغيل على الدور الاستشاري فقط

ثانيا : المرصد الوطني لمعلومات سوق الشغل

■ يمثل المرصد الوطني بؤرة توفر المعلومات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية العددية (الكمية) والنوعية لسوق الشغل، ويوفر مؤشرات لتوجهاته .

■ يستدعي تطوير المرصد الوطني وتفعيل دوره ضرورة

توفير قواعد بيانات لسوق الشغل تتصف بالشمولية والحدثة

الشمولية

تعني الشمولية تغطية كل من :

■ جانب الطلب Demand Side

■ جانب العرض Supply Side

جانب الطلب

■ حجم العمالة المتوافرة موزعة بحسب المهن ومستوى

المهارة والموقع الجغرافي والجنس والعمر

■ حجم الطلب الاضافي على العمالة بحسب المهن ومستوى

المهارة والموقع الجغرافي والجنس والعمر

ويستدعي هذا الجانب توافر أداة ولغة موحدين تستخدمان في

قاعدة بيانات الطلب .

ويخدم التصنيف الوطني المعياري للمهن بمسمياته المهنية

ورموزها أداة ولغة موحدين لهذا الغرض

جانب العرض

- حجم الباحثين عن عمل موزع بحسب المهنة ومستوى المهارة والموقع الجغرافي والجنس والعمر
 - حجم التخرج من مؤسسات التعليم والتدريب موزع بحسب التخصص التعليمي / التدريبي والمستوى التعليمي/التدريبي والموقع الجغرافي والجنس والعمر
- ويستدعي هذا أيضا ضرورة توافر أداة ولغة موحدين تستخدمان في قاعدة بيانات جانب العرض
- ويخدم التصنيف الوطني المعياري للتعليم بمسميات تخصصاته وترميزها أداة ولغة موحدين هذا الغرض

الحدائفة

يقصد بالحدائفة هنا حدائفة بيانات سوق الشغل ، وبالتالي حدائفة المعلومات المتعلقة به.

يستدعي تحديث بيانات سوق الشغل بشكل متواصل ضرورة الربط الشبكي لنظام معلومات سوق الشغل على المستويين المركزي والمحلي مع الجهات المزودة للبيانات والمستخدمة لها ومنها:

■ مؤسسات التعليم والتدريب

■ مؤسسات التشغيل

ثالثا : ضمان الجودة Quality Assurance

■ ضمان الجودة الداخلية (داخل المؤسسة التدريبية)
تطوير آلية لضمان جودة العملية التدريبية من حيث **المدخلات**
والعمليات والنواتج

- ضمان الجودة الخارجية
- تطوير آلية لضمان جودة **مخرجات** المؤسسات التدريبية .
- ويمكن التفكير في هذا السياق بإنشاء جهة محايدة تتولى
- عملية التقييم (**الاختبارات المهنية الوطنية**)
 - اعتماد نتائج الاختبارات
 - اصدار **شهادات المزاولة المهنية الوطنية**