

الهيئة العامة للتشغيل وتتمية المشروعات في سورية

الاستثمار في التتمية والتشغيل

م. عبيد السالم
معاون المدير العام

مقدمة:

تعد التنمية عملية مستمرة متواصلة، تترابط خلالها المدخلات والمخرجات من خلال مسارات الإنتاج المختلفة ، الأمر الذي يعني ضرورة تطوير مدخلات العملية التنموية بشكل منظم وجاد.

وما من شك في أن القوى العاملة هي أهم هذه المدخلات، لذلك نرى أن التعليم و التدريب والارتقاء بمقدرات وطاقات الإنسان يعتبر من أولويات هذه المرحلة حيث يفرض ذلك إعادة تقويم مجالات التعليم والتدريب ونظمه.

وقد كان دور التدريب رائداً في اكتساب القوى العاملة الوطنية الخبرات والمعارف والمهارات التي تحتاجها عمليات الإنماء الاقتصادي والاجتماعي مما جعل قطاع التدريب من أهم عناصر ومرتكزات التنمية الشاملة بصفة عامة وتنمية الموارد البشرية بصفة خاصة.

وبعد تشبع القطاع الحكومي بمختلف أنواع وتخصصات القوى العاملة والوطنية كان لابد أن يتجه خريجو مؤسسات التعليم والتدريب إلى القطاع الخاص بحثاً عن فرص التوظيف المناسبة، وعليه فقد بدأت معالم مشكلة ضعف استخدام العمالة الوطنية تحديداً في القطاع الخاص تبدو واضحة للمخططين وصانعي السياسات ويكمن أحد أهم الأسباب التي يسوقها بعض أصحاب العمل لتبرير محدودية الطاقات التوظيفية للقوى العاملة الوطنية في :

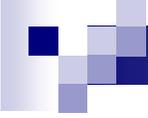
■ ضعف مستويات التدريب لأفراد هذه القوى

■ عدم مواءمة كثير من المناهج والتخصصات مع الاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

التحديات التي تواجهها سوريا في مجال التعليم والتدريب المهني:

التحديات الداخلية:

- الخلل الموجود بين مخرجات العملية التعليمية وسوق العمل بسبب انخفاض جودة التعليم وعدم القدرة على توفير الاحتياجات التدريبية.
- ضعف التمويل.
- ارتفاع نسب التسرب بين الطلاب (35-45%).
- التغيير في تركيب الوظائف ومواصفاتها وتصنيفها نتيجة للتطور المتسارع في التكنولوجيا والنمو الهائل في كم المعلومات العلمية وتنوعها وتطورها.
- التدفق في اتجاه المراحل التعليمية الأعلى (نسبة الالتحاق في التعليم الأساسي 87% والثانوي 76%).
- عدم وجود معايير وطنية للمؤهلات

- 
- التحديات الخارجية والاقتصادية:
 - العولمة وحرريات انتقال الخدمات
 - نمو الاقتصاد المعرفي.
 - ضعف مستوى القدرة على المنافسة.
 - انخفاض معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي لاسيما في الصناعة.
 - تراجع الكفاءة الإنتاجية للعامل في الزراعة والنقل والصناعة والبناء والخدمات.
 - الزراعة من 3.5 إلى 0,7 %.
 - النقل من 7 % إلى -0.3 %.
 - الصناعة من 4- إلى -7.8 %.
 - البناء من 16 إلى -7.7 %.
 - الخدمات من 10.6 إلى 8.1 %

المشاكل والحلول:

■ المشكلة (1): تعدد الجهات المشرفة والمنفذة لبرامج التعليم والتدريب المهني.

يرتبط التعليم والتدريب المهني بعدة جهات منها وزارات التربية والتعليم العالي والصناعة والنقل والصحة و... وغيرها الأمر الذي يعرقل مهام وضع سياسات وخطط للتعليم والتدريب موحدة وتنظيم وضبط كافة أنشطة التعليم والتدريب المهني لتحقيق الأهداف المرسومة وبما يلبي احتياجات سوق العمل

معالجة المشكلة:

- تم في الماضي اقتراح إحداث هيئة عامة للتعليم والتدريب إلا أن هذا المشروع لم يرَ النور حتى تاريخه. وتأتي اليوم من مقترحات ونتائج البرنامج المشترك لتحديث التعليم والتدريب المهني بين الحكومة السورية والاتحاد الأوربي (2005-2008) أهمية إحداث هذه الهيئة.

■ تتولى الهيئة الوظائف الآتية:

■ وضع سياسة وخطط التعليم والتدريب المهني.

■ التنبؤ بالكفاءات المطلوبة تبعاً لخطط التنمية الوطنية.

■ وضع المواصفات الوطنية للوظائف والأعمال والشهادات.

■ التنسيق حول وسائل وبرامج التعليم والتدريب المهني.

■ تقييم التدريب واعتماد الشهادات

وقد صدر قرار من رئاسة مجلس الوزراء بإحداث هذه الهيئة ويتم العمل على الإجراءات التنفيذية حالياً.

المشكلة (2):

- عدم ملاءمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل وعدم فاعليتها:
■ هناك خلل بين مخرجات عملية التعليم والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل.
- تدهور مستوى كفاءة الخريجين وعدم قدرتهم على تنفيذ الأعمال في المؤسسات بالجودة المطلوبة.
- . عدم التلاؤم مع تبدل المتطلبات نتيجة للتغيير الحاصل في بنية الوظائف والأعمال ومواصفاتها وتصنيفها, بسبب التطور المتسارع في التكنولوجيا والنمو الهائل في كم المعلومات العلمية وتنوعها

معالجة المشكلة

- تحسين فاعلية وكفاءة التعليم والتدريب المهني بتطبيق التعليم والتدريب المنهجي المتكامل.
- إن أكثر برامج التعليم والتدريب المهني فاعلية ومردوداً هي تلك البرامج التي تزود المتدرب بالمعارف والمهارات المهنية الضرورية للأداء الناجح للعمل أو المهنة التي يتدرب عليها وهذا يتطلب إنجاز ما يلي:
 - تحضير المواصفات الوظيفية
 - تحضير مواصفات العمل ومستويات الأداء
 - تحضير البرامج التدريبية
 - تقييم النظام
- من الضروري إيجاد مواصفات وطنية للتدريب للمهن والأعمال في سورية تحدد مستوى الكفاءة لكل عمل (أختصاصي, فني, مهني, ماهر, محدود المهارة) تصف العمل وتضع قائمة بالمهام المطلوب إنجازها والحد الأدنى من المهارات والمعارف المطلوبة في البرنامج التدريبي لتلبية متطلبات المواصفة.
- والجدير بالذكر أنه قد تم صدور قرار من رئاسة مجلس الوزراء باعتماد التصنيف العربي ويتم الآن العمل على إجراءات التطبيق.

المشكلة 3 :

- ازدياد ظاهرة التسرب في كافة مراحل التعليم:
- تتراوح نسبة التسرب من 35-45% في التعليم والتدريب المهني.
 - لا يمثل التعليم والتدريب المهني الخيار الأول بالنسبة للطالب ناهيك عن الفصل القسري بين التعليم الأكاديمي والتعليم المهني.
 - الإحساس بالدونية بالمقارنة مع أقرانهم في التعليم الأكاديمي.
 - عدم الشعور بالرضا عن التعليم والتدريب الذي يتلقونه



معالجة المشكلة

- تحسين عملية القبول.
- تحسين الفرص المتاحة لمتابعة التعليم العالي والجامعي.
- تحسين جودة العملية التعليمية

المشكلة الرابعة :

- ضعف التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومؤسسات سوق العمل:
- إن نظام التعليم والتدريب المهني الحالي يعد عاجزاً عن التقديم للتنمية الاقتصادية ما تحتاج إليه من الاختصاصات التي تلائم متطلبات التنمية المتغيرة باستمرار.
 - إن بنى وهياكل ونظم التعليم والتدريب المهني والسياسات والأهداف السائدة فيها لم تتطور بالسرعة والمستوى المطلوبين لتلبية حاجات سوق العمل..
 - كما أن سياسات العمل والاستخدام المعمول بها حالياً" لم تحقق الاتصال والتوافق بين مؤسسات سوق العمل وواقع الإنتاج من ناحية ومؤسسات التعليم والتدريب المهني من ناحية أخرى

معالجة المشكلة :

- إقامة شراكه بناءة مع مؤسسات سوق العمل تضمن للتعليم والتدريب المهني ما يلي:
 - توفير قاعدة معلوماتية عن أنواع المهن والاختصاصات المطلوبة ومستواها وإعدادها وهذا ما تعمل عليه الآن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل حيث تقوم بمشروع مسح بيانات سوق العمل في سورية وقد شارف المشروع الآن على الانتهاء والحصول على النتائج.
 - المساهمة في التدريب, سيما أن المؤسسات التعليمية لا تتوفر لديها كافة التجهيزات الفنية المتقدمة التي يتم إدخالها إلى سوق العمل.
 - التعاون في تصميم المناهج الدراسية.
 - تدريب المدربين في مؤسسات سوق العمل والمشاركة في التدريب لدى مؤسسات التعليم والتدريب.
 - المساهمة في رسم السياسات التعليمية- دعم المؤسسات التعليمية
- والجدير بالذكر أنه فد بدأ التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني من خلال تعديل المناهج وإدخال برامج الإرشاد المهني لربط احتياجات التعليم مع سوق العمل.

المشكلة 5:

عدم كفاية أنماط التعليم والتدريب المهني الحالية :
لا يوجد حاليا سياسات لتحديث أنظمة التعليم والتدريب
المهني بإدخال أنماط جديدة إليها بهدف تسهيل الجمع بين
العمل والدراسة, وتحقيق تطوير كفاءة الأداء وتغيير العمل
أو المهنة....إلخ.

معالجة المشكلة :

إدخال أنماط جديدة في التعليم والتدريب المرتبطة بالعمل واحتياجاته
نذكر منها ما يلي:

- أ- التعليم المجزأ : ويتألف هذا النظام من المراحل الآتية :
 - 1- تدريب أولي (12 شهراً) مرحلة أولى.
 - 2- اختيار نموذج تدريبي (6 أشهر) مرحلة ثانية.
 - 3- خبرة في مكان العمل.
 - 4- اختيار نموذج تدريبي (6 أشهر) مرحلة ثالثة لا يسمح باختياره إلا إذا حصل المتدرب على المؤهلات المطلوبة للانتساب إليه.
 - 5- خبرة عملية في مكان العمل.

ب- البرامج التعاونية المشتركة (التلمذة):

نظام التلمذة الصناعية يعكس فلسفة تتمثل في ربط التعليم المهني والتقني بحاجات سوق العمل ومتابعة التطورات السريعة الحاصلة في تقنيات الإنتاج والخدمات, ويتم عن طريق شراكة ومسؤولية مشتركة بين قطاع التربية والتعليم وقطاع الأعمال .

وسيستفيد من هذا النظام كل من :

أ - الطالب , حيث :

- يرفع مستوى مهاراته بشكل ملحوظ لأنه يعيش بيئة العمل .
- يخلق لديه شعوراً صادقاً بأنه عنصر فعال في المجتمع لأن هذا النظام يؤمن له فرص عمل حقيقية وجيدة .
- ب - المنشأة الاقتصادية , حيث :

- تحصل على عمالة مدربة مهنيًا وتقنيًا وقادرة على الإنتاج بشكل جيد .
- ترفع جودة منتجاتها لتواكب المستويات العالمية .
- تتمكن بشكل أفضل من وضع خططها المستقبلية من حيث تطوير عملها ودعم قدراتها .

■ وإن أهم ما يتميز به نظام التلمذة الصناعية, هو الآتي :

■ يتم تدريب الطالب في المنشأة الاقتصادية تحت شروط و علي آلات وأجهزة تتلاءم مع أحداث التقنيات المستخدمة , وبهذا يمكن للطالب أن يحصل فيما بعد على مكان عمل يتناسب مع اختصاصه .

■ المدربون والمدرسون على احتكاك دائم بأخر التطورات التقنية وباستطاعتهم الاستفادة منها مباشرة في العملية التعليمية والتدريبية .

■ يمكن إجراء التدريب إلى حد كبير أثناء القيام بالعمل الإنتاجي وهذا يوفر الوقت والتكاليف ويقوي حوافز التعليم .

وقد بدأت سورية بتطبيق هذا النظام في بعض المحافظات السورية بمشاركة قطاع الأعمال ويحقق هذا البرنامج خطوات رائدة وإن كانت على نطاق ضيق لتاريخه.

ج- التعليم عن بعد:

يمتاز هذا التعليم بما يلي:

- تصميم وإنتاج المواد التعليمية من قبل خبراء مختصين.
- وجود قنوات اتصال فعالة بين المتعلم والمؤسسة التعليمية.
- التعليم إفرادي ويتناسب مع حاجات الفرد وقدراته ودافعيته نحو التعلم ولا يتم الانتقال من وحدة تعليمية إلى أخرى إلا بعد إتقانها.

المشكلة 6:

ضعف عملية التمويل:

يعاني التعليم والتدريب المهني من نقص الموارد ويعتبر
موضوع تمويله مسؤولية جماعية تشترك فيها الحكومة
ومؤسساتها والقطاع الخاص

معالجة المشكلة:

يمكن أن يكون التمويل عن طريق ما يلي:- التمويل المركزي الحكومي.-
المؤسسات العامة.- القطاع الخاص - الموارد التشغيلية في المؤسسات
التعليمية.

نورد فيما يلي أهم الإجراءات التي يجب اتخاذها في مجال التمويل على المستوى
الوطني من قبل القطاع الخاص:

- إنشاء مراكز نوعية متخصصة للتدريب.
- المساهمة في تنفيذ برامج التعليم والتدريب التي تتبناها المؤسسات التعليمية.
- تشجيع أنماط من التدريب غير النظامي.
- تأسيس أقسام تدريبية.
- المشاركة بتحمل جزء من نفقات التدريب.

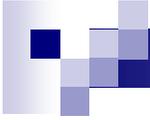
الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات إحدى مؤسسات سوق العمل في سورية:

أحدثت الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات بالمرسوم التشريعي رقم 39 لعام 2006 كهيئة تتمتع بالشخصية الاعتبارية، والاستقلال المالي والإداري وتحل محل هيئة مكافحة البطالة. وتهدف إلى دراسة وتمويل وتنفيذ مجموعة من الأنشطة الإنتاجية والخدمية، التي من شأنها:

1. المساهمة في توليد الدخل.
2. توفير فرص عمل جديدة.
3. إيجاد مجالات جديدة للإنتاج.
4. تنويع هيكل القطاع الاقتصادي والخدمي.
5. استيعاب الداخلين إلى سوق العمل لأول مرة.

أهداف الهيئة حسب ما ورد في المرسوم 39

1. تقديم الاقتراحات لتحقيق التلاؤم بين قضايا التشغيل والعمل من جهة والسياسات الاقتصادية للحكومة من جهة أخرى.
2. تفعيل مناخ التشغيل وتنشيطه بما يساعد على توليد فرص عمل جديدة.
3. المساهمة في تدريب وإعادة تدريب طالبي العمل للمواءمة بينهم وبين متطلبات الوظائف المعروضة في سوق العمل.
4. رصد واقع سوق العمل وتغييراته بالمشاركة مع مختلف الجهات المعنية.



- 5- مواجهة التغيرات الطارئة المتعلقة بنسب البطالة.
- 6- تقديم الدعم للأشخاص الراغبين والقادرين على العمل لحسابهم الخاص بتأسيس مشروعات جديدة في المناطق الأكثر فقراً بالاستعانة بالجمعيات الأهلية غير الربحية.
- 7- زيادة إنتاجية فرص العمل المتاحة وتحسين نوعيتها.
- 8- التعاون مع الجهات المعنية لنشر ثقافة المبادرة في مجال مشروعات الأعمال وثقافة العمل بالقطاع الخاص.

كيف تولد الهيئة فرص العمل الجديدة؟

- يتم توليد فرص عمل جديدة بشكل رئيسي عن طريق:
- تسهيل التمويل لإنشاء مشروعات جديدة بالغة الصغر وصغيرة ومتوسطة، بقروض مبنية على أسس الجدوى الاقتصادية ومقرونة بعدد من فرص العمل.
 - تدريب وتأهيل المتعطلين عن العمل (ومنهم خريجي التعليم والتدريب المهني) ليتوافق تأهيلهم مع حاجات سوق العمل.

أهم برامج الهيئة لتدريب الخريجين:

أ:برنامج التدريب من أجل التشغيل المضمون:

- البرنامج عبارة عن شراكة اقتصادية بين الهيئة وشركات القطاع الخاص، لتأمين فرص عمل للشباب المتعطلين عن العمل، الذين لا يملكون القدرة على تحمل مخاطر إقامة مشروعات فردية عن طريق تدريبهم وفق احتياجات سوق العمل وتشغيلهم في القطاع الخاص. حيث تتواصل الهيئة مباشرة مع الشركات المتوسطة والكبيرة في القطاع الخاص للتعرف على الشواغر المتاحة لديها.
- تتعرف الهيئة مباشرة على الباحثين عن فرص عمل من المسجلين في مكاتب التشغيل أو غيرهم ، وفق معايير تتناسب مع احتياجات الشركة
- تتكفل الهيئة بتغطية تكاليف البرنامج التدريبي للجهة المدربة، وصرف مكافأة شهرية للمتدربين أثناء التدريب .

■ يحق للشركة خلال الثلث الأول من الدورة التدريبية فصل المتدرب دون أن يترتب عليها أية التزامات، كذلك يحق للمتدرب الانفصال من الدورة التدريبية خلال الثلث الأول منها دون أن يترتب عليه أية التزامات.

■ تقوم الهيئة بمتابعة أوضاع المتدربين، وسير العملية التدريبية للتأكد من أن التدريب يحقق الهدف منه.

■ تلتزم الشركة المشغلة بعد انتهاء البرنامج التدريبي بتوقيع عقد عمل مع المتدرب وفق الصيغة المعمول بها لمدة عام على الأقل، وتسجيله بالتأمينات الاجتماعية، وإعطائه أجراً تنافسياً يماثل أجر أمثاله في الشركة، وتقوم الهيئة بدور الشاهد والضامن للعقد.

■ وقد وقعت الهيئة عام 2009 ست اتفاقيات في إطار تنفيذ هذا البرنامج، وبلغ عدد فرص العمل المتعاقد عليها من خلال هذا البرنامج /1169/ فرصة عمل.

دور القطاع الخاص في هذا البرنامج:

يعتبر دور القطاع الخاص في هذا البرنامج دوراً محورياً حيث يعد شريكاً حقيقياً للهيئة من خلال تقديم مايلي:

- 1- التعريف بالشواغر المتاحة لديه.
- 2- المشاركة في التوصيف الوظيفي للشواغر المتاحة وتصميم البرامج التدريبية الملائمة لتأهيل المرشحين للاستفادة من البرنامج.
- 3- إتاحة مكان التدريب العملي أثناء الفترة التدريبية.
- 4- المشاركة في صرف مبلغ مالي للمتدربين أثناء التدريب.
- 5- توقيع عقود عمل وتسجيل العمال في التأمينات الاجتماعية بعد انتهاء الفترة التدريبية.

أهم برامج الهيئة لتدريب الخريجين:

ب: تدريب وإعادة تدريب طالبي العمل:

يتم من خلال هذا البرنامج تدريب طالبي العمل على المهارات اللازمة في سوق العمل بالاعتماد على دراسات تبين الحاجة الفعلية لمهارات سوق العمل. وقد قامت الهيئة كمرحلة أولى بتجهيز ثلاثة مراكز تدريبية في محافظات دمشق – حمص – حلب.

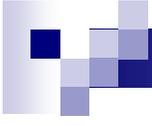
سيكون قطاع الأعمال مشاركا حقيقيا للهيئة في تطبيق هذا البرنامج وستجلى أهم عناصر هذه المشاركة فيما يلي:

■ التعرف على أهم القطاعات الواعدة في مجال خلق وتأمين فرص العمل.

■ المشاركة في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية من خلال الكادر العامل لديها.

■ إتاحة أماكن التدريب العملي للمتدربين.

■ إمكانية التعاقد مع الخريجين الذين يتبين قدرتهم ورغبتهم في العمل.



شكراً لحسن إصفاؤكم