

دور الصندوق الاجتماعي في تضيق الفجوة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل

نوفمبر 2009

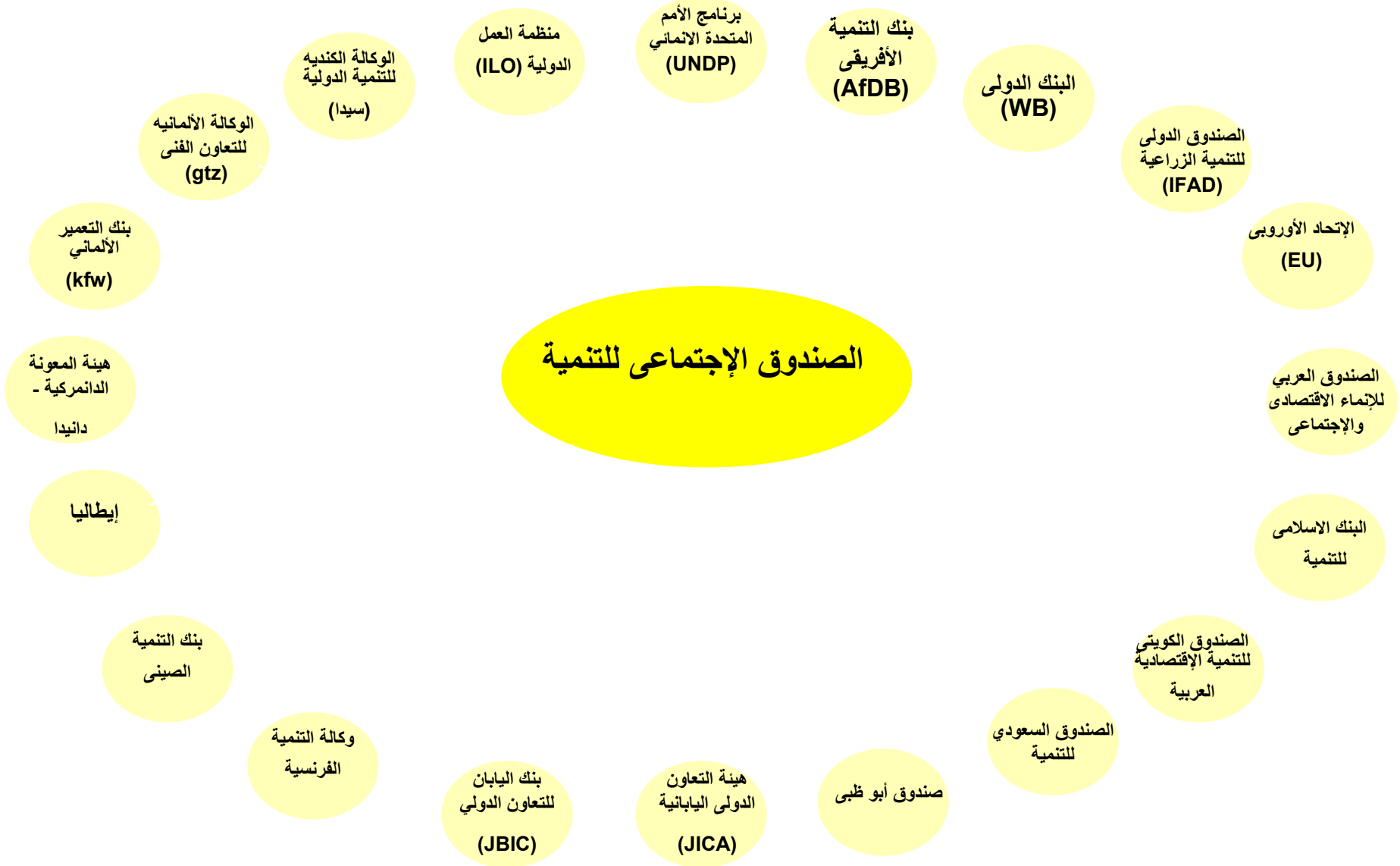
www.sfdegypt.org

أولاً : خلفية عامة عن الصندوق الاجتماعي للتنمية وأهدافه

- أنشأت الدولة الصندوق الاجتماعي للتنمية كأحد الآليات التي تساعد على التخفيف من حدة الآثار الجانبية لسياسة الإصلاح الاقتصادي ويعتبر التحول الى الاقتصاد الحر واتباع آليات السوق أهم سماتها0
- تعتبر البطالة هي أهم الآثار الجانبية لتلك السياسات

يعمل علي تعبئة وتعظيم الموارد الفنية والمالية من الجهات المانحة المحلية والعالمية، ودفعها في شريان الاقتصاد القومي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، والتي سيتحقق معها فرص عمل ناجحة/ مستقرة/ مستديمة تعتمد على فكر العمل الحر وتضيف للاقتصاد المصري.

الجهات المانحة التي يتعامل معها الصندوق الإجتماعى للتنمية



محاو؁ العمل بالصندوق الاجتماعي للتنمية

يعمل الصندوق الاجتماعي لتحقيق أهدافه من خلال
ثلاثة محاور رئيسية:-

المحور الأول: تنمية المشروعات الصغيرة.

المحور الثاني: تنمية المشروعات متناهية الصغر.

المحور الثالث: التنمية والخدمات غير المالية.

قنوات التمويل:

- مراكز الإقراض المباشر للصندوق الاجتماعي بالمحافظات.
- البنوك التجارية.
- الجمعيات الأهلية.

ثانيا : أنشطة الصندوق الإجتماعى فى مجال تنمية الموارد البشرية

تتمثل أنشطة الصندوق الاجتماعى فى مواجهة المشكلات فى مجال تنمية
الموارد البشرية بهدف تحسين فرص التشغيل للباحثين عن العمل فيما يلى:-

- ✓ النشاط الأول : التدريب للتشغيل
- ✓ النشاط الثانى: التدريب فى مجال العمل الحر
- ✓ النشاط الثالث: تطوير البنية الأساسية للتدريب
- ✓ النشاط الرابع: اصلاح خدمات سوق العمل
- ✓ النشاط الخامس: تنشيط برنامج الخصخصة

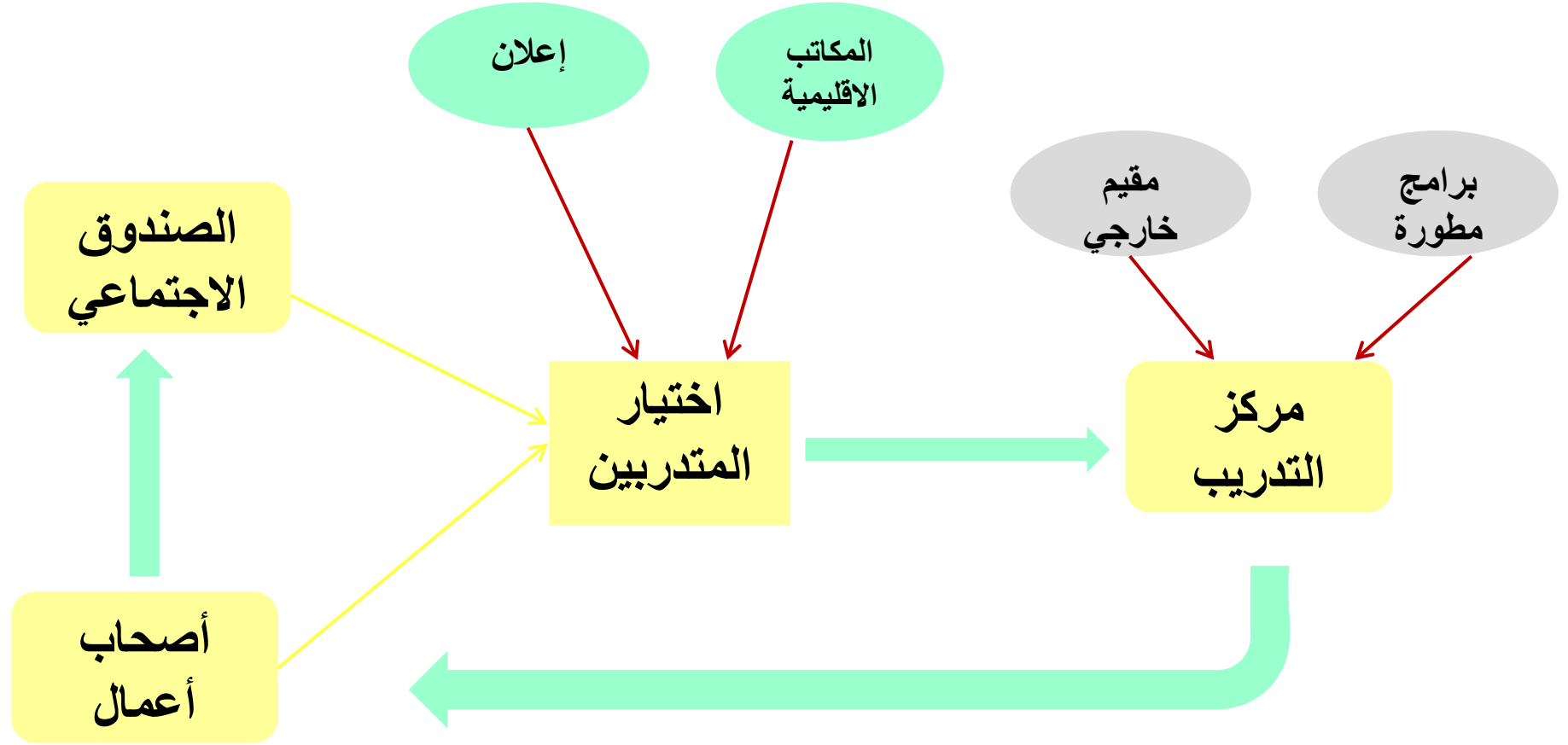
أولاً: التدريب للتشغيل

يأتى تدخل الصندوق فى ثلاث محاور

- التدريب للتشغيل المباشر
- التدريب لإكساب مهارة مطلوبة فى سوق العمل
- التدريب لإكساب مهنة حره من خلال التدريب فى ورش القطاع الخاص

المحور الأول: التدريب للتشغيل المباشر

- في هذا الإطار يتم الاتفاق مع جهات معينة تحتاج الى عمالة مدربه في تخصصات معينة وتلتزم بتوظيفها بمجرد اجتيازها فترات التدريب بنجاح0



مما سبق يتضح أن متوسط نسبة التشغيل بمشروعات التدريب للتشغيل المباشر قد بلغت حوالى
86 % من إجمالي أعداد المتدربين

ثالثا : تطوير البنية الأساسية للتدريب (مشروع مستويات المهارة القومية)

فى هذا المجال يتم تنفيذ مشروع إنشاء مستويات مهارة قومية بتكلفة (5.5 مليون دولار) بالإضافة إلى مبلغ (5 مليون جنيه مصرى) ويهدف إلى الارتقاء بمستوى القوى العاملة المصرية سواء الداخلة لسوق العمل أو الموجودة به لتصل إلى المستويات الأوربية والدولية ولتفى بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل المحلى0 ويشمل هذا المشروع إعداد مستويات مهارة لعدد 105 مهنة فى قطاعات الصناعة والسياحة والتشييد والبناء.

خلفية عامة

(ضرورة الاسراع في انشاء نظام قومي لمستويات المهارة)

□ الاتجاه الذي سلكته مصر منذ بداية التسعينات بانتهاجها برنامجا للإصلاح الاقتصادي والتحول نحو اقتصاديات السوق يحتم العمل على إنتاج السلع والخدمات وفقا لمعايير المنافسة في كل من السوق المحلي والأجنبي.

□ ظهور بعض المؤشرات التي تشير إلى انخفاض نسب الأيدي العاملة المصرية في أسواق العمل العربية

□ اتفاقية تحرير التجارة وأثرها على سوق العمل.

□ بصدر قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 متضمنا العديد من المواد المنظمة لسوق العمل والتدريب المهني ومزاولة المهن والحرف، أصبح لزاما على أصحاب المهن والأعمال الاتجاه إلى الحصول على تراخيص لمزاولة النشاط مبني على أساس مستوى مهارة محدد

ولذلك ظهرت الأهمية الكبرى لوجود نظام قومي لمستويات المهارة معترف به يقبله كافة الأطراف ويثق به أصحاب الأعمال، يحدد معايير المهارة التي ينبغي أن يتقنها كل عامل ومبني على أساس الاحتياج الفعلي لأصحاب الأعمال. ويمنح العامل على أساسه شهادة معترف بها من خلال اختبار تقوم به جهة معتمدة.

يهدف إلى :

بناء قوى عاملة بمستويات دولية تلبي احتياجات سوق العمل ومشروعاته الحالية والمستقبلية وترفع من إنتاجيته ، وتضمن له القدرة التنافسية وفرص العمل في الداخل والخارج.

الصندوق الاجتماعي
للتنمية

المجلس الأعلى لتنمية
الموارد البشرية
اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى

الأمانة الفنية

وزارة القوى العاملة والهجرة

وزارة الانتاج الحربي
البرنامج القومي لتأهيل الشباب

وزارة الصناعة
مصلحة الكفاية الإنتاجية

وزارة الاسكان
جهاز التدريب للتشييد والبناء

شركاء
المشروع

اتحاد الصناعات المصرية

اتحاد مقاولي التشييد والبناء

اتحاد الغرف السياحية

الاتحاد العام لنقابات العمال

الخبرة الفنية (الأوروبية)

British Council

SQA Scotland

AFPA France

IB Germany

Carl Bro Denmark

الصندوق الاجتماعي للتنمية

وقد ارتكزت فلسفة تنفيذ المشروع على عدة ركائز أساسية

أولاً: الأهمية الكبرى للمشاركة الجادة من أصحاب الأعمال ممثلاً في الاتحادات المشاركة، حيث يمثل القطاع الخاص السوق التي تستوعب مخرجات النظام من متدربين.

ثانياً: أهمية بناء مستويات المهارة القومية وفقاً للمعايير الأوروبية مع مراعاة ملاءمتها للسوق المصري.

ثالثاً: ضرورة تأهيل كوادر مصرية قادرة على استكمال منظومة مستويات المهارة القومية وتطويرها مستقبلاً.

ولذلك فقد اعتمدت منهجية المشروع على بناء نظام وطني بخبرة مصرية ومناظرته بالنظم العالمية، مع تقديم دعم فني لنقل الخبرة للكوادر المصرية لضمان الاستمرارية.

استهدف المشروع تحقيق المخرجات الآتية:

1. اعداد مستويات مهارة لمائة مهنة في القطاعات الثلاث المشاركة (الصناعة والسياحة والتشييد والبناء) وذلك في 3 مستويات الأول والثاني والثالث
2. اعداد المؤهلات الفنية لهذه المهن بمستوياتها المختلفة وبرامجها التدريبية مع مضاهاتها بالمستويات الأوروبية والدولية.
3. تدريب مجموعات المهن المختلفة على القيام بتحليل وظيفي لقطاعات العمل واعداد المؤهلات المهنية.
4. تدريب مجموعة من مدربي المدربين على أسلوب تقديم برامج التدريب بأسلوب الجدارة المهنية وعلى كتابة الحزم التدريبية للبرامج المختلفة وأسلوب تقييم تنفيذها، ولتدريب مدربي المراكز بعد ذلك.
5. تطوير معدات 50 مركز تدريب مهني لتكون جاهزة لتقديم هذه البرامج بنفس المستوى الأوروبي والدولي.
6. تجهيز مركز لتدريب الكوادر اللازمة لتنفيذ المشروع ونظام تطبيق مخرجاته، ليصبح مركزا قوميا.

7. إنشاء مكتبة فنية لتكون مرجعا لاعداد الحزم التدريبية وعلى اتصال الكتروني بجميع المراكز المعنية.
8. إنشاء مركز للتوجيه المهني والاستشارات الوظيفية والمستقبل الوظيفي وتدريب كوادره.
9. وضع نظام للاعتماد والاعتراف بالمؤهلات المهنية الوطنية على مستوى الدولة متضمنا الجهات المعنية باعداد معايير المهارة والجهات الممكن اعتمادها لمنح المؤهلات المهنية وربط المتدربين بهذه المستويات بنظام لاصدار تصاريح مزاوله المهن.
10. إنشاء قاعدة معلومات خاصة بمخرجات المشروع من معايير ومؤهلات وبرامج وجهات تدريب ومتدربين وجهات مستفيدة واحتياجات سوق العمل.

أسلوب التنفيذ

- إنشاء وحدة لتنمية الموارد البشرية بكل اتحاد مشارك ، لتكون نواة لوحدة إعداد المعايير الدائمة بهيكل الاتحاد مستقبلا (بمنحة من الصندوق الاجتماعي).
- شكلت بكل اتحاد لجنة قطاعية لمتابعة ومراجعة أعمال المشروع في نطاق الاتحاد من مختلف الجهات المشاركة المعنية وأجهزة التدريب القومية.
- شكلت اللجان المهنية من أخصائيي المهنة والتدريب والتعليم، كل لجنة مهنية مسؤولة عن قطاع اقتصادي والمهن الخاصة بالاتحاد.
- ★ تكوين مجموعة عمل لتوفير الخبرة الفنية برئاسة المجلس البريطاني ، وضمت بخلاف خبراء المهنة خبراء دوليين في مجال بناء مستويات المهارة وتدريب مدربي المدربين وآليات العمل والتوجيه المهني والتقييم والمتابعة ، بخلاف خبراء مصريين ونظراء محليين لكل خبير

عينة من مواصفات عنصر المهارة

Unit of Competence: كود ME 4.1 اسم وحدة الجدارة: تحديد الأعطال في نظم الإنتاج والتي تؤثر على أداء المنتجات الهندسية

Skill Standard Element: كود 4.2.1 اسم عنصر المهارة: تنفيذ خدمة الصيانة الدورية كمواصفات دليل الخدمة

Employment Specifications مواصفات التوظيف (التشغيل)		Learning Specifications مواصفات التعلم		Assessment Specifications مواصفات التقييم
Outcome الأداء	Occupational Circumstances ظروف الأداء	Skills المهارات	Knowledge المعارف	Competence Criteria دلائل الجدارة
<ul style="list-style-type: none"> ○ تنفيذ الخدمة الدورية للمعدة الهندسية بأسلوب آمن وبدون ضرر على المنتج. ○ تنفيذ الخدمة المتفق عليها بصورة صحيحة وفي الوقت المحدد. وباستخدام أسلوب عمل كفء إلخ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ أنواع المنتجات الهندسية:..... ○ دليل استخدام المنتج الهندسي. ○ مكونات المنتج الهندسي ○ قطع الغيار. ○ دليل الخدمة الدورية. إلخ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ إجراء الاتصالات المكتوبة والشفهية بطريقة فعالة. ○ تفسير المعلومات والبيانات في دليل الخدمة. ○ استخدام المعدات مع اتباع تعليمات الأمان. ○ كتابة تقرير عن العيوب التي لا يمكن أن تعالج ضمن نطاق الخدمة الدورية إلخ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ الفرق بين الخدمة وبين غير الخدمة. ○ معرفة الاجراءات الصحيحة لتنفيذ الخدمة. ○ معرفة الاستعمالات العاملة المتوافقة. ○ معرفة تأثير العمل غير الكفاء على أرباح الشركة ورضاء العميل إلخ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ينفذ إجراءات الخدمة في الوقت المحدد. ○ يستخدم المعدات المناسبة وبطريقة صحيحة. ○ تبليغ العيوب التي لا يمكن أن تعالج بصورة صحيحة بواسطة الوسائل المكتوبة والشفهية. ○ توصيف العيوب التي ليست ضمن نطاق الخدمة الدورية. ○.... إلخ ○ يتبع تعليمات الأمان والسلامة ○ ينظف المنتج والأدوات ويعيدهم.

تم الانتهاء من توصيف عدد 992 عنصر مهارة

(في القطاعات الثلاث)

ثالثا : تطوير البنية الأساسية للتدريب (مشروع مستويات المهارة القومية) - تابع

ما تم إنجازه من خلال هذا المشروع:

- تدريب أكثر من 320 أخصائي وفني تحليل وظيفي ونحو 600 مدير مركز ومدرب مدربين ومدربي ورشة وأخصائي اختبارات وكتابة مناهج
- إعداد 12 خريطة وظيفية لعدد 19 مجال عمل فني شملت 992 عنصر (معيار مهارة) وتوصيف كل منها لتحديد متطلبات العمل الخاصة به ومتطلبات التعليم والتدريب واثبات الجدارة له
- إعداد قوائم معدات نموذجية بالمشروع حاليا لأهم المعدات الواجب توافرها في ورش التدريب
- وضع مسودة لآلية لإدارة النظام واعتماد شركائه مع المتابعة الدورية واعتماد مخرجاته من معايير ومؤهلات مهنية

ثالثا : تطوير البنية الأساسية للتدريب (مشروع مستويات المهارة القومية) - تابع

- تجربة تطبيق المناهج التفصيلية لجميع المهن فى أكثر من 35 مركز تدريب مهنى وتدريب مجموعات على أسلوب المتابعة والتقييم .
- بدء تكوين المكتبة الفنية من مراجع وبرامج تدريب تغطى كثيرا من جوانب المشروع