



الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني المحدثة 2023

تقديم

تمثل تنمية منظومة الموارد البشرية إحدى أهم المقومات الأساسية في صقل وتطوير وتنمية القدرات والكفاءات البشرية بكل ابعادها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، حيث تعتبر جودة مخرجات هذه المنظومة وفعاليتها ركناً أساسياً في المدخلات التي يعتمد عليها النمو الاقتصادي والاجتماعي.

ففي سياق المستجدات التي يشهدها العالم من تغيرات سريعة ومتلاحقة في التحول نحو الاقتصاد المعرفي والتداعيات التي فرضتها جائحة فيروس كورونا، وما كشفت عنه من قصور في أسواق العمل العربية، أضحت سياسات التدريب والتعليم التقني والمهني مرتكزاً أساسياً لتحقيق استجابة مخرجاتها لمستجدات ومتطلبات التشغيل وفرص العمل والحد من تفاقم مشكلة البطالة.

ومنذ نشأتها، أولت منظمة العمل العربية اهتماماً خاصاً بتطوير وتنمية نظم الموارد البشرية، وسعت إلى تكثيف جهودها في هذا المجال، فتضمنت خططها وبرامجها أنشطة وفعاليات عديدة لرصد ومتابعة متطلبات أسواق العمل ودراسة الاحتياجات التدريبية لمسايرة العلاقة سريعة التغير بين القوى العاملة وجودة وحركة التشغيل وتوجت ذلك بإصدارات عدة متخصصة للمساهمة في إيجاد حلول للتعامل مع قضايا التشغيل وتطوير فرص العمل.

وفي هذا الإطار أصدرت الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني (الرياض - عام 2010)، واستمراراً لسعيها المتواصل لتوفير آليات متطورة للتشاور بين مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني وأطراف الإنتاج الثلاثة، لبناء استراتيجيات تعليمية وتدريبية تدعم التحول نحو الرقمنة والاستفادة من التطور المعرفي الهائل لتحسين منظومة التدريب والتعليم لمقابلة المتغيرات والتحديات المستحدثة بأسواق العمل أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة والأربعين بالقاهرة عام (2019م) القرار رقم (1650) الذي نص على "تكليف منظمة العمل العربية باتخاذ اللازم نحو مراجعة وتحديث الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني الصادرة عنها عام (2010)م.

وتنفيذاً لقرار المؤتمر، قامت المنظمة بعقد اجتماع خبراء، لعدد من المتخصصين في هذا المجال من ذوي الكفاءات المتميزة، لإجراء التعديلات على وثيقة الاستراتيجية المذكورة، وفق منهجية علمية ورؤية عملية تستند إلى الواقع الحالي وتناسب الحاضر وتحكي المستقبل، وقد اشتملت وثيقة الاستراتيجية المعدلة على جزأين، تناول الجزء الأول واقع منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في الأقطار العربية وجوانب القوة والضعف والفرص والتحديات التي تتسم بها.

أما الجزء الثاني، فيتناول عناصر الاستراتيجية ومكوناتها المختلفة مع بيان الأهداف المرتبطة بكل عنصر والسياسات والإجراءات العامة اللازمة لدعمه على المستوى الوطني الذي تتولاه الدول العربية نفسها، والمستوى العربي الذي تتولى المبادرة فيه منظمة العمل العربية بالتعاون والتنسيق مع الدول والمؤسسات والمنظمات العربية.

وإننا إذ تقدم وثيقة هذه الاستراتيجية المعدلة للأقطار العربية، إيماناً بأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه نظم تنمية الموارد البشرية ومنها برامج التدريب والتعليم التقني والمهني في المساهمة الفعالة في مجال التشغيل والحد من البطالة، فأننا نأمل أن تكون هذه الاستراتيجية أداة عمل وتفكير وتخطيط للمعنيين بتنمية الموارد البشرية لتطوير القوى العاملة العربية وتشغيلها، إدراكاً بأهمية التعليم والتدريب كوسيلة ضرورية للوصول إلى فرص التشغيل والحفاظ على الفرص القائمة، لتلبية الحاجات الأساسية ودرء الفقر والعوز، وتأكيذاً للذات، ومعياراً أساسياً للاستثمار العادل والرشيد للثروة والمشاركة الاجتماعية، وتقديراً لواجب الإعداد المدروس للموارد البشرية تعليماً وتدريباً وتوجيهاً.

والله ولي التوفيق

فايز علي المطيري

المدير العام لمنظمة العمل العربية

1- منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في الدول العربية

1-1 واقع المنظومة الحالية للتدريب والتعليم المهني والتقني

أ. التدريب والتعليم التقني والمهني النظامي:

يقدم التعليم والتدريب التقني والمهني النظامي في الدول العربية في المستويات والنماذج الآتية:

• التعليم التقني :

يلتحق في هذا المستوى من التعليم بكل فروع ومساراته المختلفة من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الثانوي، ومدة الدراسة في الغالب سنتان لمستوى الدبلوم التقني وفي بعض الدول ثلاث سنوات لمستوى الدبلوم التقني المتقدم أو أربع سنوات لمستوى البكالوريوس التقني، ليلتحق الخريج منه إلى سوق العمل وفق المستوى المهاري المطلوب (فني / اختصاصي) أو بالتعليم العالي (الجامعي) لاستكمال الدراسة وفقاً لشروط ومعايير محددة.

• التعليم المهني :

يلتحق في هذا النوع من التعليم بكل فروع ومساراته المختلفة في المؤسسات التعليمية والتدريبية من أنهى بنجاح مرحلة التعليم المدرسي النظامي الذي تتراوح مدته في الغالب بين تسع وعشر سنوات. وتتراوح



مدة الدراسة فيه بحد أقصى لعامين تنتهي في معظم الأحيان باختبارات تقييمية على المستوى الوطني للحصول على شهادة الدبلوم المهني، ليلتحق الخريج إما بسوق العمل وفق المستوى المهاري المطلوب (ماهر / مهني) أو أصبح بعض خريجي التعليم

المهني يكملوا دراستهم للحصول على شهادة البكالوريوس في بعض الكليات المهنية والجامعات التقنية والأكاديمية (التعليم العالي - الجامعي المتوسط أو الجامعي) للحصول على شهادة الدبلوم المتقدم أو البكالوريوس وفقاً لشروط ومعايير محددة.

• التدريب المهني (التعليم التطبيقي):

يلتحق في برامج التدريب المهني النظامي، ومنها برامج التلمذة المهنية / الصناعية أو التدريب المشترك أو التدريب التعاوني بين موقع العمل والمؤسسة التعليمية من أنهى مرحلة التعليم الأساسي بهدف اكتساب مهارات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة المهنة المستهدفة، ومدة التدريب من سنة لسنتين في

المتوسط وينخرط الخريج في سوق العمل في العادة ضمن فئة مستوى (محدود المهارة/ الماهر) بموجب التصنيف العربي المعياري للمهن.

ب. التدريب والتعليم المهني غير النظامي

إضافة إلى برامج التدريب المهني النظامي هناك برامج تدريب غير نظامية وقصيرة في العادة، تتمتع بدرجة من المرونة، وتهدف إلى إعداد الملتحقين فيها وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل في فئة مستوى العامل محدود المهارات أو رفع كفاءة العاملين الممارسين، أو الراغبين بتغيير أعمالهم، أو الباحثين عن عمل، وغيرهم. وبالإضافة إلى ذلك، يتوافر في بعض الأحيان منظومة محدودة من حيث الحجم والشمولية للتدريب والتعليم المهني المستمر لبناء قدرات القوى العاملة والارتقاء بمستوياتهم وتطوير أدائهم، بما ينعكس بشكل إيجابي على أوضاعهم المعيشية وعلى إنتاجية المؤسسات التي يعملون بها وتنافسيتها.

1-2 نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات في منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني:

أ. نقاط القوة:

- تتوافر في معظم الدول العربية البنية التحتية الأساسية، وتشمل الأبنية والتجهيزات والتمويل، بالإضافة إلى الخبرات اللازمة للتطوير،
- شمولية منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في كثير من الأقطار من حيث عدد التخصصات، وكذلك من حيث انتشارها الجغرافي،
- هناك توجه عام لاعتبار منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني جزءاً متكاملًا مع المنظومة التعليمية بأكملها، لتشمل جميع أنظمة التدريب والتأهيل والتي يستفيد منها جميع أفراد المجتمع.
- تتسم أسواق العمل العربية بالتكاملية إلى حد ملموس، من حيث حركة العمالة الفائضة من بعضها إلى التي بحاجة للعمالة الخارجية في بعضها الآخر.

ب. نقاط الضعف:

- غياب استراتيجيات وطنية (في بعض الدول العربية) ورؤية عربية لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في معظم الأحيان، وكذلك غياب إطار عام للسياسات يوجه نشاطات التطوير وإجراءاته ويعمل على تقييم نتائجه ومخرجاته،
- تعدد الوزارات والهيئات والجهات التي تتولى مهام وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني وهذا يجعلها منظومات مجزأة ومبعثرة من حيث الحوكمة والإدارة، وبخاصة في ضوء ضعف التنسيق بينها،
- حوكمة منظومة التدريب والتعليم المهني حكومية مركزية في الغالب، وتعتمد بشكل رئيس على قوى العرض من العمالة،
- غياب وجود إطار تشريعي في أغلب الأحيان، ليشجع وينظم مشاركة القطاع الخاص في حوكمة وتمويل وتطوير منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني أو في إدارتها أو في التعامل الرشيد مع نواتجها ومخرجاتها، كما لا يوجد إطار عام يصف ويقنن العلاقة والشراكة بين مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني والقطاع الخاص.

- قصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتفويض الصلاحيات على مستوى المؤسسة التعليمية (في بعض الدول العربية)، وافتقار المؤسسة التعليمية لأدوات الإدارة الحديثة مثل التخطيط الاستراتيجي والتخطيط الإداري، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات وإدارة الموارد البشرية وتنميتها ضمن منظومة متكاملة، مما يحد من قدرتها على أخذ المبادرات لمواكبة التطورات في مجالات عملها ويعيق نشاطاتها في مجال التدريب المستمر والتواصل مع المجتمع،
- ضعف آليات المتابعة والتقييم واعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات (في بعض الدول العربية)، مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات،
- ضعف العلاقة بين مخرجات منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني واحتياجات سوق العمل ومتطلباته، فهي تعتمد أساساً على حجم العرض والقدرات الاستيعابية للمؤسسات التعليمية والتدريبية ومحصورة بشكل رئيس في مجال التدريب الأولي ولا تتوفر رؤية شاملة للتعليم والتدريب المستمر مدى الحياة،
- تدني مستوى المدخلات وضعف في جودة الموارد والعمليات وتشمل المناهج والتجهيزات وأساليب التدريب وإعداد المدربين وغير ذلك،
- ضعف آليات التمويل مما ينعكس سلباً على أداء منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني، وعلى تحديد أولوياتها واقتصادياتها،
- تدني مكانة التدريب والتعليم المهني في المجتمع إذ ينظر إليه كتعليم بنهاية مغلقة، ولا يوفر فرصاً كافية لمواصلة التعليم لمستويات أعلى،
- ضعف خدمات التوجيه والإرشاد المهني وأثرها في خيارات الأفراد في ضوء قدراتهم وخصائص سوق العمل وحاجاته،
- غياب نظام شامل لنشاطات التدريب والتعليم المهني المستمر (في بعض الدول العربية)، بهدف تحسين إنتاجية وتنافسية المنشآت وتطوير أداء الأفراد،
- قصور معلومات سوق العمل وعدم شموليتها وضعف استثمارها يتوافر منها، وكذلك ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات سوق العمل، مما ينعكس سلباً على رسم السياسات واتخاذ القرارات،
- التدريب والتعليم التقني والمهني في معظمه تعليم تدريب مؤسسي (يتم في مؤسسات تعليمية تدريبية) وهناك فرصة محدودة لممارسة المهارة في عالم الشغل الحقيقي، ويعد برنامج التلمذة المهنية / الصناعية استثناء في هذا السياق،
- عزوف بعض المجتمعات عن التعليم والتدريب التقني والمهني بشكل عام وعزوف الإناث عن التدريب والتعليم التقني والمهني بشكل خاص،
- ضعف في تخصيص برامج تدريب وتعليم تقني ومهني لذوي الإعاقة،
- لم تتمكن منظومة التدريب والتعليم المهني من كسب ثقة قطاع العمل والإنتاج وكذلك نسبة كبيرة من الطلاب بسبب تدني نوعية مخرجاتها وضعف ارتباطها باحتياجات سوق العمل. ويمكن تجسير الثقة

وبنائها مع قطاع العمل والإنتاج لتصبح خياراً جذاباً لإدماج الشباب والكبار في سوق العمل عن طريق تجويد نوعية المخرجات وتحسين مواءمتها.

ج. الفرص:

- أدى التطور الاقتصادي والتغيرات الهيكلية إلى حدوث تغير نوعي في فرص العمل التي تستدعي توافر كفايات جديدة أو عالية التقنية، ويتوقع أن تتنامى هذه الحاجة للسنوات القادمة،
- هناك اعتراف من قبل الجهات المزودة للتدريب والجهات المستفيدة من نواتجه أن هناك حاجة لتحديث المدخلات والعمليات المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني، وبذلك تعد الأرض ممهدة للسير قدماً في تطوير المنظومة،
- يتوافر العديد من الفرص التمويلية عن طريق الدول والصناديق والمنظمات العربية وغير العربية، والتي يمكن استثمارها لتطوير منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني من النواحي الكمية والنوعية.

د. التحديات:

- كان من تأثيرات العولمة والأزمات العالمية على الاقتصاد في الدول العربية إحداث نقلة هيكلية تمثلت في مزيد من الليبرالية والخصخصة للقطاع الاقتصادي، وإيجاد مزيد من فرص العمل في قطاعات النشاط الاقتصادي التي تعتمد على المعرفة، رغم محدودية هذه الفرص في كثير من الأحيان. ويستدعي كل ذلك توفير القوى العاملة التي تتمتع بكفايات عالية التقنية لتلبية المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية والاهتمام بالتعليم والتدريب المستمر مدى الحياة،
- يعد نقص العمالة الماهرة ذات المستوى الملائم أحد العوامل التي تعيق النمو الاقتصادي والاستثمارات لتوليد مزيد من فرص العمل،
- يستدعي النمو السكاني وازدياد الفئات العمرية في سن العمل توفير المزيد من فرص الالتحاق في منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني، ويشكل هذا ضغطاً من حيث القدرة على الاستيعاب وتوفير النوعية المناسبة في المنظومة،
- يؤدي الانتقال نحو اقتصاد السوق إلى تقليص قدرات القطاع العام في تشغيل الشباب حديثي التخرج، مما يعيق فرص تشغيل خريجي منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني، وعلى المنظومة أن توجد آليات للمساهمة في التعامل. مع هذا الوضع، كمساعدة الخريجين في إيجاد فرص عمل عن طريق التشغيل الذاتي أو إنشاء المشروعات الصغيرة، بالإضافة إلى تطوير خدمات التشغيل والتوجيه والإرشاد المتاحة لهم،
- يستدعي مراعاة مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني لعوامل الطلب على القوى العاملة إعطاؤها مزيداً من الصلاحيات المالية والإدارية والفنية،
- ركزت منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني في السابق على إكساب الملتحقين بمهارات تمكنهم من العمل في القطاع العام، وقد لعبت في تلك الحقبة دوراً مهماً، ولكن الحقبة الحالية تستدعي إحداث تغيير في المنظومة يواكب متطلبات هذه الحقبة من حيث التركيز على حاجات الاقتصاد المعرفي ومتطلباته،
- تشكل العمالة الوافدة الأجنبية نسبة عالية من العمالة غير المحلية في عدد من الدول العربية مما يستدعي جهوداً خاصة في مجال إعداد القوى العاملة العربية وحركيتها وتسهيل تنقلها بين البلدان العربية.

- توفير مستلزمات التعليم والتقويم عن بعد لشريحة كبيرة من الطلبة أثناء مواجهة الوبئة كجائحة كورونا مثلاً، قد قللت من فرص الحضور والتدريب العملي في المختبرات والورش وبالتالي أدى هذا إلى ضعف في المخرجات، وأيضاً قللت من رصانة ونزاهة التقويم وزادت من فرص الغش بين الطلبة (والذي تصعب السيطرة عليه عن بعد)، كما أن الجائحة قللت من فرص الخريجين في الحصول على العمل بسبب تأثر قطاعات اقتصادية كبيرة وتوقفها وتعثر أعمالها،
- مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة (الثورة الصناعية الرابعة) وهذا التحدي يترتب عليه جهود كبيرة لتوفير الموارد وتطوير المناهج وتأهيل الكوادر ومعالجة العواقب التي تؤدي إليها الثورة الصناعية الرابعة،
- محدودية القاعدة الصناعية في الدول العربية وقلة التنوع الاقتصادي مما يشكل تحدياً في توفير فرص العمل الكافية للخريجين من منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني.

3-1 تطوير/ تحديث منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني:

من المعترف به في الدول العربية سواء لدى الجهات المزودة للتدريب والتعليم المهني والتقني أم لدى الجهات المستفيدة من نواتجه أن نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه قطاع التدريب



والتعليم التقني والمهني تستدعي إحداث تغييرات جوهرية في المنظومة الحالية من حيث التقاليد والأدوار والممارسات والهيكلية. وتستدعي عملية التغيير توافر رؤية ورسالة وجملعة من المبادئ الناظمة التي تحترم وتساهم في توجيه المجتمعات نحو الاقتصاد الرشيد للسوق، وإدماج سوق العمل في عملية التغيير المنشود.

ومن المعترف به كذلك ضرورة نقل التدريب والتعليم التقني والمهني من تعليم يقوم على أساس العرض إلى تعليم يبني بالإضافة إلى ذلك على أساس الطلب بهدف تلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع والأفراد، بحيث يوفر لكل فرد قادر الكفايات اللازمة لممارسة دوره كمواطن وكعضو منتج في المجتمع، مما يقتضي توافر درجة عالية من المرونة في بناء الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية.

أ. الرؤية:

جعل التدريب والتعليم التقني والمهني سبيلاً لبناء قدرات وطنية ذات مهارات تنافسية عالية تساهم في خلق التنوع الاقتصادي والاستدامة.

ب. الرسالة:

توفير منظومة ذات جودة وكفاءة عالية تعني بالتدريب والتعليم التقني والمهني لتلبية احتياجات سوق العمل وتحقيق الريادة الاقتصادية ودفع الاستثمار.

ج. الهدف العام:

توفير اليد العاملة الكفؤة والماهرة في سوق العمل في الدول العربية لتلبية حاجيات الاقتصاد الوطني والعربي وتحسين درجة تنافسية المنشآت والرفع من إنتاجية العاملين وجلب الاستثمارات وتطوير قدرات الأفراد وتلبية احتياجاتهم لغاية إدماجهم في الحياة العملية، مع دعم مفهوم ريادة الأعمال والابتكار.

2- إستراتيجية التدريب والتعليم التقني والمهني:

تتناول هذه الاستراتيجية منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني التي تشمل بخدماتها العمال المهرة والمهنيين بالإضافة إلى الفنيين (التقنيين) ومساعدتي الاختصاصيين بموجب التصنيف العربي المعياري للمهن (2008م) الصادر عن منظمة العمل العربية، وتغطي القضايا المختلفة ذات العلاقة، والتي تم تصنيفها في تسع مجالات هي:

- 1- التخطيط والحوكمة.
- 2- التمويل.
- 3- الإدارة والكفاءة والفاعلية.
- 4- التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي.
- 5- المؤهلات العربية والمعايير المهنية.
- 6- إدارة نظم المعلومات.
- 7- دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني.
- 8- البعد الإقليمي الدولي.
- 9- رقمنة منظومة التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني.

وقد استهلت الإستراتيجية كل واحد من هذه المجالات التسعة عن طريق وصف موجز للقضايا المهمة ومكان القوة والضعف ذات الصلة بكل مجال، وتحديد الأهداف الخاصة للتطوير، ومن ثم السياسات والإجراءات العامة اللازمة لتحقيق الأهداف على المستويين الوطني والعربي.

وتبرز أهمية هذه الإستراتيجية في ضوء خصائص الاقتصاد العربي الذي يتسم بجملة من عناصر القوة والضعف، مع إمكانية مجابهة كثير من التحديات في هذا المجال بتوفير قوى عاملة كفؤة عن طريق منظومة تدريب وتعليم تقني ومهني ذات جودة وفاعلية عالية، ضمن الإطار الأوسع للتعليم مدى الحياة والحراك الاقتصادي والاجتماعي بين الأقطار العربية. ويستدعي تطبيق هذه الإستراتيجية العمل على إعداد خطط إجرائية تنفيذية سواء على المستوى العربي أم على المستوى الوطني.

2-1 التخطيط والحوكمة:

هناك جهات وهيئات تتولى تنفيذ منظومات وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني في معظم الأقطار العربية. وتشمل مهام هذه الجهات والهيئات أنواعاً ومستويات مختلفة من التدريب والتعليم التقني والمهني، كما تشمل العناصر والمكونات المختلفة للروابط والقنوات بين جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها. ويتسم الوضع في هذا المجال في كثير من الأحيان بالحاجة لتحسين مستوى التنسيق والتكامل بين الأطراف ذات العلاقة، كما تفتقر الأدوات التشريعية ذات العلاقة إلى المنحى الشمولي، وبخاصة فيما يتعلق بالمفاهيم والمتطلبات.

ويستدعي الوضع الراهن للتدريب والتعليم التقني والمهني في الأقطار العربية العمل على تطوير التشريعات والأبعاد المختلفة لعمليات التخطيط ذات العلاقة كجزء رئيس من التخطيط للموارد البشرية على المستوى الوطني. وتقع مسؤولية المبادرة في ذلك على عاتق الحكومة بالتعاون الوثيق مع الشركاء الاجتماعيين، مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الاقتصاد المعرفي واقتصاد السوق الذي يتطلب تطوير هيكلية حوكمة منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني بما يضمن شراكة فعالة بين جميع الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص في سلطة اتخاذ القرار على المستوى الوطني بما يتعلق بالتخطيط ورسم السياسات والتمويل وضمان الجودة وغير ذلك.

الأهداف:

1. تعزيز الروابط والقنوات وتحسين المواءمة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في مجال التدريب والتعليم التقني والمهني،
2. تطوير الجوانب النوعية لبرامج منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني وعملياتها ومخرجاتها مع التركيز على الجوانب العملية في نوعية البرامج المقدمة، بما يؤدي إلى زيادة إنتاجية القوى العاملة،
3. اعتماد الأطر التشريعية وأطر التخطيط والحوكمة لمنظومات التدريب والتعليم التقني والمهني كجزء متكامل مع الأطر التشريعية وأطر التخطيط لتنمية الموارد البشرية بشكل عام على المستوى الوطني،
4. توفير الأطر والمعايير اللازمة للتنسيق الفاعل بين الجهات والهيئات المختلفة المعنية بقضايا التشغيل والتدريب والتعليم التقني والمهني في القطاعين العام والخاص، وتعزيز دور الشركاء الاجتماعيين في عمليات التخطيط واتخاذ القرار في هذه القضايا، مع إيلاء الاهتمام والعناية بالقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي ومساهمة المرأة،
5. تعزيز القنوات والروابط بين نظم ومستويات التعليم العام من ناحية ومنظومات التدريب والتعليم التقني والمهني من ناحية أخرى،
6. دعم الالتحاق ببرامج التدريب والتعليم التقني والمهني من النواحي الكمية تجاوباً مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل،
7. تطوير مهام الاستشراف في مجال المهن الجديدة والكفاءات الحديثة لجعل عملية التخطيط استباقية في مجال إعداد المناهج وضبط مهن المستقبل في المجالات الواعدة وخاصة منها المتعلقة بالمهن الخضراء والاقتصاد الأزرق والطاقات الجديدة ومهن الجوار والاقتصاد الرقمي،

8. اعتماد متطلبات الثورة الصناعية الجديدة الرابعة محورا مركزيا في سياسات التخطيط في المستوى الكمي والنوعي،
9. صياغة فلسفة للتخطيط عن طريق الربط الوثيق بين طموحات منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني وواقع الموارد المادية والبشرية المتوفرة،
10. وضع الأطر والتشريعات لتعزيز وتشجيع المشاركة الفاعلة للقطاع الخاص في التخطيط وحوكمة، وتمويل التدريب والتعليم التقني والمهني.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

1. تبني إطار شامل يقوم على ركيزتين في التخطيط لمنظومات وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني:
الأولى منهما حاجات المجتمع وخصائص سوق العمل واحتياجاته الكمية والنوعية.
الثانية حاجات المتعلم والمتدرب كإنسان ومواطن في ضوء قدراته واستعداداته ورغباته،
2. تطوير قدرات الجهات والهيئات والمؤسسات المعنية بالتدريب والتعليم التقني والمهني وإمكاناتها وآليات عملها لتمكينها من أداء أدوارها في التخطيط ورسم السياسات والبحث والتطوير والتنفيذ والتقييم،
3. توفير متطلبات التكامل والتنسيق وتجنب الازدواجية بين الجهات والهيئات والمؤسسات المعنية بتزويد تسهيلات وخدمات التدريب والتعليم التقني والمهني وتنفيذ برامجهم عن طريق إنشاء جهة مرجعية (مجلس وطني مثلاً) للتدريب والتعليم التقني والمهني يتولى رسم السياسات وتنسيق التمويل وضمان الجودة،
4. تعزيز مشاركة المرأة وتمكينها وتفعيل دورها في التخطيط للتدريب والتعليم التقني والمهني على المستويات المركزية والمؤسسية،
5. تفعيل مشاركة القطاع غير الحكومي، وبخاصة الشركاء الاجتماعيين، في التخطيط لنظم وبرامج وقضايا التدريب والتعليم التقني والمهني على المستويات المركزية والمؤسسية،
6. تفعيل دور الإعلام وبرامجه في مجال التدريب والتعليم التقني والمهني، وبخاصة فيما يتعلق بتعزيز ثقافة التعليم والتدريب المهني في المجتمعات العربية وتحفيز طلبة المدارس على اختيار المسار التقني والمهني كأحد مسارات التعليم المتاحة، وتعزيز الاتجاهات الايجابية نحو العمل، ومشاركة الفتاة، وغير ذلك،
7. تطوير وتحسين الروابط والقنوات بين بعدي العرض والطلب في التدريب والتعليم التقني والمهني ويشمل تلك التشريعات ونظم المعلومات والبحث والتطوير وخدمات الإرشاد والتوجيه والتشغيل والمعايير المهنية وغير ذلك،

8. تشجيع إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالتدريب والتعليم التقني والمهني،



وتفعيل دور الجامعات والجهات الأخرى المعنية بهذا المجال،

9. التفاعل مع النظم والنماذج الدولية، والاستفادة منها في تطوير الإمكانيات والقدرات الوطنية في التخطيط والحوكمة،

10. تطوير التشريعات المتعلقة بالتدريب

والتعليم التقني والمهني، وتوفير الأطر التشريعية الملائمة للنظم والقضايا ذات العلاقة،

11. وضع التشريعات والهياكل التنظيمية اللازمة لتعزيز القنوات والروابط الأفقية والعمودية بين مجالات ومستويات التعليم العام من جهة ومنظومات التدريب والتعليم التقني والمهني من جهة أخرى،

12. تصميم برامج التدريب والتعليم التقني والمهني لتشمل نماذج متعددة مثل التدريب والتعليم المؤسسي، والتدريب والتعليم في مواقع العمل والتدريب والتعليم التناوبي (التعاوني) بين المؤسسة التعليمية ومواقع العمل (التلمذة المهنية / الصناعية)،

13. إصدار النصوص القانونية والترتيبية الضرورية لتوضيح العلاقات وضبط الواجبات لمؤسسة الحوكمة (فالحوكمة تمثل للمنظومة العنصر الفاعل في نجاحها وإشعاعها وتحقيق انتظارات المجموعة الوطنية وحاجيات الاقتصاد الوطني وطموحات المواطن العربي فإن اقتضرت الحوكمة على دعم الشراكة مع الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين ومختلف مكونات المجتمع المدني فإن بقية العناصر لم تحظ بالعناية اللازمة)،

14. توسيع اتفاقيات التعاون والشراكة وتفعيلها مع الأطراف المعنية والمتداخلة في منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني.

15. تجذير الفعالية والجدوى في مختلف مستويات حوكمة منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني مركزياً ولا مركزياً وقطاعياً،

16. دعم شفافية تسيير المنظومة بما يضمن جودة مخرجاتها، من خلال:

- تحديث آليات المساءلة والتقييم في مستوى السياسات القطاعية الوطنية وسياسات التنفيذ والنتائج المسجلة،
- اعتماد تقنيات هندسة الحوكمة القائمة على الثوابت التالية:

- المدخلات (اتفاقيات، تعهدات، التزامات).
 - المسار (متابعة التقيد بالتعهدات والالتزامات).
 - النتائج (تقييم النتائج المسجلة بالنظر إلى النتائج المنتظرة).
17. تعزيز مشاركة ذوي الإعاقة وتمكينهم وتفعيل دورهم في التخطيط للتعليم التقني والتعليم والتدريب المهني.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية:

- 1- اعتماد استراتيجية التدريب والتعليم التقني والمهني المعدلة على المستوى العربي.
- 2- تقديم الدعم والمشورة لمساعدة الدول العربية لبناء القدرات فيها في مجال تطبيق الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني.
- 3- إجراء التقييم الدوري لمدى تطبيق استراتيجية التدريب والتعليم التقني والمهني من قبل الدول العربية.
- 4- إبراز قضايا التخطيط والحوكمة في الدراسات والإصدارات والمؤتمرات والندوات التي تتولاها المنظمة.
- 5- تشجيع الدول العربية نحو الدفع التدريجي نحو ضمان الاستقلالية الإدارية والمالية وأساليب التدريس المؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني لرفع قدرتها على التفاعل السريع والدقيق مع حاجيات محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتسهيل صياغة الشراكات مع الأطراف الفاعلة في إطار إشعاع هذه المراكز والمعاهد محلياً وإقليمياً.
- 6- نشر وتبادل الخبرات العربية من خلال عرض تجارب بعض الدول العربية التي نجحت بمجال التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني للاسترشاد بتجاربهما من قبل الدول الأخرى.

2-2 التمويل:

تتولى الحكومات في معظم الأقطار العربية تمويل منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني دون مشاركة ومساهمة فعالة من قطاع العمل والإنتاج. وغالباً ما يتم إعداد الموازنات على المستوى الوطني بناء على مدخلات ومعطيات وبيانات مستمدة من نشاطات السنوات السابقة مثل أعداد الطلبة ورواتب الموظفين والنفقات الجارية الأخرى والنفقات الاستثمارية، وعلى الرغم من تنامي الإنفاق على تنمية الموارد البشرية بعامة، وعلى التعليم النظامي بخاصة، إلا أن منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني تواجه صعوبات وتحديات في مجالات متعددة منها مدى مواءمة سياسات التمويل الوطنية، ودور كل من أصحاب العمل والمتعلمين ومؤسسات المجتمع المدني في التمويل وتحمل الكلفة واقتصاديات أنماط ونماذج التدريب والتعليم التقني والمهني وعملياته وعدم كفاية المخصصات المالية المرصودة في الموازنات العامة ونقص تمويل الخدمات المساندة مثل الدراسات والبحوث والتشغيل والتوجيه والإرشاد، وغير ذلك.

الأهداف:

- 1- تنوع وتطوير مصادر التمويل لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني وبرامجه وخدماته النظامي منه، وغير النظامي.

2- تحسين الجوانب المتعلقة بكفاءة وفعالية تمويل منظومة وبرامج وخدمات التدريب والتعليم التقني والمهني، النظامي منه وغير النظامي.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

- 1- تأمين التمويل المستدام اللازم لنظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني بمساهمة الحكومة وأصحاب العمل والفئات المستفيدة ومؤسسات المجتمع المدني،
- 2- تطوير استراتيجيات وأطر مالية وهياكل تنظيمية لتمويل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني،
- 3- تطوير دور ومشاركة أصحاب العمل في القطاع الخاص في تمويل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني مما سيؤدي لتأمين كلفة التدريب والتعليم التقني والمهني بتوسيع مشاركة منشآت الإنتاج في إعداد الكفاءات وضمان إنجاز بعض الوحدات التعليمية في وسطها وذلك بوضع معدات وتجهيزات الإنتاج للمنشأة على خدمة المتدربين،
- 4- ترشيد مساهمات المتعلمين في تغطية تكاليف إعدادهم وتدريبهم، وبخاصة في برامج التعليم التقني الذي يهدف لإعداد الفنيين ومساعدتي الاختصاصيين، وفي برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي، وبرامج تعليم الكبار،
- 5- مراعاة عوامل الكفاءة والاقتصاديات والمردود في تخطيط وتصميم وتشغيل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم التقني والمهني،
- 6- ربط سياسات التمويل بمعايير الأداء والكفاءة لدى تنفيذ برامج التدريب والتعليم التقني والمهني،
- 7- تلبية احتياجات المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة، واحتياجات القطاع غير النظامي، ومتطلبات تشغيل المرأة والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة في سياسات واستراتيجيات تمويل التدريب والتعليم التقني والمهني والتنسيق في كل ذلك مع الاحتياجات التشغيلية لخريجي مؤسسات التعليم الجامعي،
- 8- دعم الدراسات والبحوث في مجال تمويل واقتصاديات نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني. ويشمل الكلفة ومصادر التمويل، والعائد وغير ذلك،
- 9- إنشاء صندوق وطني للمساهمة في تمويل التدريب والتعليم التقني والمهني،
- 10- توسيع صلاحيات مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني في مستوى توفير مداخل مالية ذاتية متأتية من تقديم البحوث التطبيقية والاستشارات وإنجاز الدراسات والخدمات للمجتمع والتعليم حسب الطلب،
- 11- إعطاء الأولوية للاقتراض لمشاريع رواد الأعمال وأصحاب الابتكار من خريجي التعليم التقني والتدريب المهني،
- 12- فتح المجال لمنح تراخيص لجامعات وكليات ومراكز متخصصة جديدة بالتعليم التقني أو التعليم والتدريب المهني.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:

- 1- التنسيق مع المنظمات الدولية وتشجيعها على أن تكون المنح والمعونات المقدمة موجهة ضمن إطار إقليمي بحيث يستفيد منها عدد من الأقطار العربية في آن واحد في مجالات تطويرية ذات أولويات إقليمية.
- 2- توفير الدعم المالي للمشاريع ذات الأهمية على المستوى العربي لأغراض تطوير التدريب والتعليم التقني والمهني،
- 3- نشر وتبادل الخبرات العربية في مجال تمويل التدريب والتعليم التقني والمهني،
- 4- دعم الدراسات والبحوث في مجال تمويل واقتصاديات نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني.

2-3 الإدارة والكفاءة والفاعلية:

تتوافر برامج التدريب والتعليم التقني والمهني في معظم الأقطار العربية ضمن مستويين مهنيين ومنظومتين رئيسيتين. وتستهدف المنظومة الأولى في العادة الطلاب الذين يكملون مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي بهدف إعداد العمال المهرة والمهنيين ضمن مستويات العمل الأساسية، كما تستهدف المنظومة



الثانية الطلاب الذين يكملون مرحلة التعليم الثانوي بهدف إعداد الفنيين ومساعدتي الاختصاصيين.

ومن أولويات احتياجات هذه البرامج تحسين كفاءتها الداخلية لضمان الحصول على أفضل المخرجات في ضوء المدخلات والأهداف التدريبية المخططة، بما في ذلك تطوير المناهج، وتحقيق الطاقة

الاستيعابية والاستثمار الأمثل للتسهيلات المتاحة، والإدارة الحديثة وتنمية الموارد البشرية وضبط الجودة، والتقويم المبني على الأداء، وتوفير الحوافز للعمل، وغير ذلك. ومن أولويات الاحتياجات أيضاً تحسين الكفاءة الخارجية التي تتعلق بفاعلية البرامج ومواءمتها للمتطلبات التنموية من النواحي الكمية والنوعية واستجابتها لمتغيرات سوق العمل ومواكبتها للتطورات.

الأهداف:

- 1- تحسين الكفاءة الداخلية لبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني لتشمل الأبعاد الكمية والنوعية، بما في ذلك الإدارة واقتصاديات العمل،
- 2- التحسين الكمي والنوعي لجودة وكفاءة وفاعلية برامج التدريب والتعليم التقني والمهني بما يتناسب والمتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل المتغيرة، مع مراعاة قضايا النوع الاجتماعي ومشاركة المرأة،
- 3- بناء القدرات الوطنية النوعية والكمية، في مجال التدريب والتعليم التقني والمهني، لتطوير إمكانات التخطيط والتنفيذ والتقييم ذات العلاقة،
- 4- تعزيز القدرات البحثية والابتكار وزيادة الأعمال لدى الطلبة.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

- 1- تطوير العناصر والمكونات المتعلقة بالكفاءة الداخلية لبرامج ومؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني، لتشمل الإداريين والمناهج والمباني والتجهيزات والتسهيلات التعليمية وطرائق التدريس والتدريب واقتصاديات العمل وغير ذلك،
- 2- تطوير العناصر والمكونات المتعلقة بالكفاءة الخارجية لبرامج ومؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني وفعاليتها. ويشمل ذلك المواءمة الكمية والنوعية بين مخرجات المؤسسات من جهة والمتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل من جهة أخرى،
- 3- بناء منظومة شاملة للاعتماد والترخيص وضمان الجودة في مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني وبرامجها، تتضمن مقاييس إدراج المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات مع التأكيد على وجود وتطبيق إجراءات ضمان جودة المؤهلات،
- 4- تضمين المهارات الحياتية العامة المهارات الناعمة في برامج التدريب والتعليم التقني والمهني. ويشمل ذلك مهارات التفكير الناقد وحل المشكلة والعمل مع الفريق والمبادرة والريادة والاتصال وغير ذلك،
- 5- تنوع وتطوير الخدمات والتسهيلات المتاحة للمرأة في التدريب والتعليم التقني والمهني في ضوء المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل من ناحية، وفي ضوء ميول المرأة وأولوياتها من ناحية ثانية،
- 6- تنوع وتطوير الخدمات والتسهيلات لذوي الإعاقة في التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني بما يتلاءم والمتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل بهدف تحقيق اندماج وفاعلية ذوي الإعاقة بالمجتمع،
- 7- ترشيد الروابط وتنظيم القنوات بين التدريب والتعليم التقني والمهني من ناحية والتعليم العالي من ناحية أخرى، مع المحافظة على معايير النوعية والكفاءة،
- 8- تطوير منظومة وأدوات تقييم أداء الطلبة في برامج التدريب والتعليم التقني والمهني، مع شمول المهارات المهنية والحياتية ذات العلاقة، وإشراك القطاع الخاص في منظومة الاختبار،

- 9- توفير خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والمهني في النظام التعليمي بعامة (كتقديم برامج توعوية لطلبة مدراس التعليم العام -الثانوية- مثلاً عن أهمية التعليم التقني والتدريب المهني)، وفي مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني بخاصة،
- 10- توفير خدمات ومؤسسات التشغيل داخل المؤسسات التعليمية وخارجها، لخريجي التدريب والتعليم التقني والمهني، مع إيلاء عناية خاصة لتشغيل الشباب ذكوراً وإناثاً، والتكامل في ذلك مع خدمات التشغيل لخريجي التعليم الجامعي،
- 11- تطوير إدارة منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني. ويشمل ذلك تعزيز اللامركزية، وتمكين المؤسسات التي تقدم الخدمات والتسهيلات وتفعيل عنصر المواءمة،
- 12- تحسين الأوضاع الوظيفية والاقتصادية للمدرّبين والمحاضرين في مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني، وتطوير برامج تعليمهم وتدريبهم أثناء الخدمة، ومواصلة نموهم المهني وقدراتهم بما يتناسب والتطورات المتسارعة في العلوم والتكنولوجيا،
- 13- توسيع وتحسين خدمات وتسهيلات التدريب والتعليم المهني المتاحة لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة،
- 14- اعتماد مؤشرات مرجعية للمساعدة في أعمال المراقبة والتقييم والمساءلة بخصوص فاعلية وجودة نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني، وبخاصة فيما يتعلق بتوافق المخرجات مع النتائج المستهدفة ومواءمتها مع المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل،
- 15- العمل على تحسين مكانة التدريب والتعليم التقني والمهني وصورته في المجتمع عن طريق الجهود الإعلامية والتثقيفية بالإضافة إلى الاتجاهات المتضمنة في المناهج التعليمية.
- 16- ربط خطط التدريب والتعليم بأهداف تبين النتائج المرجوة والدعم اللازم لتوفير الموارد البشرية ومستلزمات التدريب والتعليم في إطار يضمن الجودة لفائدة الأطراف ذات العلاقة كافة، ليسهم ذلك في ترشيد التمويل العام على مستوى الحكومات،
- 17- وضع أطر وتشريعات لتعزيز فرص التدريب بين الدول العربية والعالمية لشريحة محددة من المدرّبين والطلبة،
- 18- دعم وتشجيع الابتكار ومشاريع ريادة الأعمال والمشاريع البحثية لدى المدرّبين والمحاضرين والطلبة بما يمكنهم من تحسين معارفهم ومهاراتهم وكفاءتهم تمكّنهم من التنافس على فرص العمل المتوفرة في السوق وتحسين قدراتهم في التوظيف الذاتي.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:

- 1- تطوير ومراجعة وتحديث مؤشرات عربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، وإعداد ونشر تحليل دوري عربي بشأن المؤشرات المشتركة،
- 2- تطوير ومراجعة وتحديث معايير عربية إرشادية بشأن كفاءة وفاعلية مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني،
- 3- دعم برامج تدريب المدرّبين للتدريب والتعليم التقني والمهني عن طريق دعم تطوير برامج التدريب في أثناء الخدمة ومعايير الاعتماد وتدريب مدرّبي المدرّبين،

- 4- إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بقضايا وعناصر الكفاءة والفاعلية في منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني في الأقطار العربية،
- 5- نشر وتبادل الخبرات العربية والدولية من خلال عرض التجارب الناجحة عن جودة وكفاءة وفاعلية التعليم التقني والتدريب المهني للاسترشاد بتجاربه من قبل الدول الأخرى.

4-2 التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي:

يتوافر في الأقطار العربية عدد كبير من المؤسسات والبرامج والتسهيلات المتعلقة بالتدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك القطاع التطوعي، فبالإضافة إلى دور مؤسسات القطاع العام في هذا المجال عبر مؤسسات وتسهيلات التدريب والتعليم التقني والمهني التي تقدم برامج غير نظامية، تلعب الهيئات الربحية والتطوعية دوراً مهماً في توفير وتنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني غير النظامي للكبار لأغراض مختلفة كرفع المستوى التعليمي والمهني، ورفع الكفاءة وتحسين الأداء في العمل، والإعداد لأداء مهام أعمال جديدة، وتلبية متطلبات الهوايات، وغير ذلك.

فقد مكن التدفق الواسع والسريع للمواقع الإلكترونية والعالم الافتراضي من الولوج السهل إلى المعلومات والمعارف وتقنيات البناء الذاتي للكفاءات والمهارات وفرضت هذه المعطيات الجديدة دخول مؤسسات افتراضية للتدريب والتعليم مما وسع مفهوم التعليم غير النظامي لينضاف إلى بقية المؤسسات الأخرى المساهمة في إعداد المهارات وبناء القدرات.

وإن اتجهت بعض السياسات الوطنية إلى اعتماد بعض المنشآت الإنتاجية كمؤسسات تدريب وتعليم بفرض شروط "المؤسسة المدربة" ومدّها رسمياً بهذه العلامة فإن قضية الاعتراف بالشهادات ما زالت قائمة وفي هذا الصدد يتعين النظر في سبل إرساء مقاربة وطنية للاعتراف بمخرجات التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي. كما يتعين الأخذ بعين الاعتبار واقع العلم الافتراضي للتدريب والتعليم بتقييم الكفاءات المكتسبة وتبسيط التحصيل المعرفي وتكييفه حسب رغبات الفرد.

وتواجه مؤسسات وخدمات التعليم غير النظامي وتعليم الكبار بما في ذلك التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي، جملة من التحديات والثغرات وبخاصة على المستوى الوطني، تتمثل في غياب السياسات والاستراتيجيات ذات العلاقة، وضعف التنسيق وازدواجية الأدوار بين الجهات المعنية، والحاجة إلى تطوير الجوانب النوعية للخدمات التي توفرها وتقديمها، بالإضافة إلى الحاجة لتوفير المظلات التشريعية الموائمة، للتكامل بين منظومتي التدريب والتعليم التقني والمهني النظامي وغير النظامي.

الأهداف:

- 1- تحقيق التكامل بين منظومتي التدريب والتعليم التقني والمهني النظامي وغير النظامي ضمن مظلة المنظومة الأشمل لتنمية الموارد البشرية واندماجاً مع مفهوم التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة.
- 2- تطوير منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي وبرامجه وهيكلته وجودته في القطاعين العام والخاص، وتوسيع خدماته وتنويعها لتيسير الاستفادة منه والالتحاق بالبرامج المشمولة به من

- مختلف الفئات العمرية والمناطق الجغرافية، وتلبية احتياجات المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ومنشآت العمل في القطاع غير المنظم،
- 3- استثمار برامج التدريب والتعليم المهني غير النظامي لتيسير الحراك الاجتماعي وحراك القوى العاملة، وتحقيق الإنصاف في مجال النوع الاجتماعي (الجنس)، وتقليص الفجوة بين المستويات الثقافية والتعليمية للفئات الاجتماعية المختلفة،

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

- 1- تضمين خطط التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية بعامة، وفي خطط تنمية الموارد البشرية الوطنية بخاصة،
- 2- تحديث وتطوير التشريعات التي تتناول قضايا التعليم والتدريب غير النظامي بعامة، والتدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي بخاصة،
- 3- تطوير معايير وإجراءات اعتماد وترخيص وضبط، جودة المؤسسات والهيئات والمراكز التي تقدم خدمات التعليم والتدريب غير النظامي بعامة، والتدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي بخاصة،
- 4- توفير القنوات الأفقية والرأسية بين برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي وتيسير انتقال المتعلمين والمتدربين بينها وفقاً لمعايير محددة،
- 5- تطوير متطلبات الحوكمة والكفاءة والفاعلية والتقييم والمساءلة في المؤسسات والهيئات والمراكز التي تقدم برامج وخدمات التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي في القطاعين العام والخاص،
- 6- دعم جهود القطاع التطوعي، وتوفير الدعم والحوافز لهذا القطاع في تنفيذ برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي، وبخاصة البرامج الموجهة للمرأة ولفئات ذوي الاحتياجات الخاصة،
- 7- تطوير نظم ومعايير تمويل برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي، بما فيها دور أصحاب العمل والمتعلمين في هذا المجال،
- 8- توفير التغطية الجغرافية الكافية لبرامج وخدمات التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي،
- 9- توفير خدمات التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي للفئات الأكثر حاجة للاندماج في سوق العمل كالنساء والباحثين عن العمل، وذوي الاحتياجات الخاصة، والعاملين في قطاع العمل غير النظامي (غير المنظم)، والمتسربين من النظام التعليمي.

ب. على المستوى العربي:

- 1- استثمار التمثيل الثلاثي في هياكل المنظمة لدعم دور الشركاء الاجتماعيين في دعم وتوفير برامج التدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي،
- 2- إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بالتدريب والتعليم التقني والمهني غير النظامي.

2-5 المؤهلات العربية والمعايير المهنية

يشجع استخدام الاختبارات والفحوص في نهاية البرامج التعليمية والتدريبية في الأقطار العربية كأداة لقياس أداء الملتحقين بتلك البرامج بما يعكس نوعيتها ومدى تحقيق أهدافها ويتعرض هذا النمط من القياس إلى النقد والتساؤل حول مدى كفاءته. ففي بعض الأحيان قد تنحاز الاختبارات إلى قياس المعلومات والمعارف النظرية دون التركيز بصورة كافية على تقويم المهارات التطبيقية ومدى القابلية للتشغيل .

وفي حالات أخرى يتم تصميم الاختبارات بتأثير من متطلبات الالتحاق بمستويات تعليمية أعلى كالتعليم العالي. ومن المعلوم أنه لا يتوافر في معظم الأقطار العربية إطار مؤهلات وطنية تغطي مراحل التعليم المختلفة ويقوم على نتائج التعلم التي تشكل مرجعية موضوعية لبناء إطار وطني للمعايير المهنية التي تعالج الكفايات المختلفة التي يتضمنها التخصص المهني، وتطوير المناهج وتقويم المهارات ومتطلبات الاعتماد ومنح الشهادات ورخص مزاولة العمل. ومن ناحية أخرى يساعد إطار المؤهلات المهنية الوطنية في توثيق كفايات العاملين لتسهيل الحراك الأفقي والرأسي في أسواق العمل المحلية والعربية بما يساهم في تطوير المكانة الاجتماعية للتدريب والتعليم المهني باعتباره تعليماً مفتوحاً غير مغلق النهايات.

ويحدد التصنيف العربي المعياري للمهن الذي صدر عن منظمة العمل العربية في عام (2008م)



خمس فئات لمستويات المهارة ضمن ما يطلق عليه "السلم المهاري"، وهي مستويات العامل محدود المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني والفني (مساعد الاختصاصي (والاختصاصي، ويمكن أن يشكل السلم المهاري بالإضافة إلى التصنيف الدولي المعياري للتعليم أساساً لبناء إطار المؤهلات العربية الشامل لكل أنواع

التعليم والتدريب وما تمنحه المؤسسات التعليمية والتدريبية من مؤهلات وشهادات علمية.

ويمكن اشتقاق المعايير المهنية من الوصف المهني للأعمال والمهن الذي يوفره التصنيف العربي المعياري للمهن من قبل فرق عمل قطاعية بشراكة فاعلة من قبل ممثلي قطاعات العمل والإنتاج، مع مراعاة أن عملية إعداد المعايير المهنية وتطويرها عملية متواصلة بسبب التطور التقني والتغيرات الناجمة عنه في بيئات العمل (الشغل).

الأهداف:

- 1- متابعة تطوير إطار عربي للمؤهلات والمعايير المهنية مبني على أساس نتائج التعلم، فهذا الإطار هو أحد أهم أسس تحديث منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني حيث إنه يمثل أهم رابطاً بين مؤسسات التربية والتدريب والتعليم من ناحية ومنشآت الإنتاج من ناحية أخرى. كما أنه يمكن من تسهيل "مقروئية" المهارات وتوحيد المعايير المهنية فهذا الإطار العربي سيعتبر فضاء يسهل تنقل اليد العاملة العربية بين الأقطار العربية ويمثل ركيزة أساسية للاعتراف بالمؤهلات بين الأقطار العربية وبذلك سيسهم إيجابياً في تفتح المنظومات الوطنية على الفضاءات الدولية المماثلة وخاصة منها الأوروبية.
- 2- تشجيع تطوير المعايير المهنية العربية في مهن مختارة،
- 3- دعم تطوير منظومة شاملة لممارسة العمل المهني وفقاً لمعايير معتمدة،
- 4- دعم السياسات المتعلقة بقضايا العمل والقوى العاملة، مثل التشغيل، والأجور، وترخيص مزاولة العمل المهني ودراسات تنمية الموارد البشرية، وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني، الابتكار وريادة الأعمال،
- 5- استكمال تطوير معايير الأداء، وتحسين إنتاجية القوى العاملة العربية وتيسير حراكها رأسياً وأفقياً على المستويين الوطني والعربي،
- 6- تطوير منظومة للتقييم والتغذية الراجعة.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

- 1- تحديث التصنيف العربي المعياري للمهن الصادر عن منظمة العمل العربية في عام (2008م) من أجل استخدامه من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في الأقطار العربية كمرجعية رئيسة لقضايا التشغيل والعمل والتدريب والتعليم التقني والمهني، (مع ضرورة مراجعة وتنقيح هذا التصنيف دورياً وفق المتغيرات التي تطرأ بسوق العمل العربي)
- 2- تطوير واعتماد الأطر التشريعية والتنظيمية اللازمة لمنح تراخيص مزاولة العمل المهني للأفراد والمواقع العمل وفقاً للمعايير المهنية الوطنية المعتمدة،
- 3- تطوير نظم وطنية شاملة للاختبارات المهنية ومنح الشهادات مع توفير المرونة لتيسير الانتقال من نمط أو مستوى تعليمي لآخر، (من خلال نظام وطني أو عربي للمؤهلات)
- 4- إنشاء هيئات وطنية تتولى مسؤوليات اختبارات الأداء، وتحديد مستويات المهارة، واعتماد البرامج المهنية، ومنح تراخيص مزاولة العمل المهني للأفراد ومواقع العمل،
- 5- تطوير المعايير المهنية في الأقطار العربية واستخدامها في مجالات التشغيل، وتصميم هياكل الأجور، وحراك العمالة وبرامج ومناهج التدريب والتعليم التقني والمهني، والاختبارات المهنية، ومنح تراخيص مزاولة العمل، وذلك بشراكة المؤسسات الحكومية ذات العلاقة والقطاعات الاقتصادية،
- 6- مواكبة التطور في المعايير المهنية الدولية، وتوفير عنصر المواءمة بين المعايير المهنية الوطنية وبينها.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:

- 1- وضع إطار شامل للمؤهلات العربية (Arab Qualification Framework) ،
- 2- إعداد وتطوير مؤهلات مهنية عربية في أعمال ومهن منتقاة،
- 3- وضع نماذج لاختبارات الأداء المهنية في أعمال ومهن منتقاة.

2-6 إدارة نظم المعلومات:

تشكل نظم معلومات الموارد البشرية التي تغطي جانبي عرض القوى العاملة والطلب عليها مكوناً رئيساً من دينامية وخصائص سوق العمل الفاعلة. وفي هذا السياق هناك نقطتا ضعف رئيستان في الأقطار العربية، تتمثل الأولى في كون نظم معلومات الموارد البشرية ما زالت قاصرة في نوعيتها وشموليتها في كثير من الأقطار، مما يستدعي السعي الجاد لتطويرها وتفعيلها. وتتمثل الثانية بالحاجة لمأسسة الاستفادة من نظم المعلومات المتوافرة في مجالات رسم السياسات واتخاذ القرارات وخدمات التشغيل والتوجيه والارشاد المهني وغير ذلك، وبالتالي تواجد مؤسسة او هيئة حكومية مسؤولة على متابعة وتقييم الأداء هو من الضروريات في هذا المجال. ويقع على عاتق منظمة العمل العربية بناء وتطوير شبكة عربية المعلومات سوق العمل في الأقطار العربية.

الأهداف:

- 1- دعم الإمكانات العربية على المستويين الوطني والعربي في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية، على جانبي العرض والطلب، واستعمالها والاستفادة منها في التخطيط، ووضع الاستراتيجيات، ورسم السياسات واتخاذ القرارات والبحوث والدراسات،
- 2- تطوير القدرات والكفاءات وتعزيز الإمكانات الوطنية والمؤسسية في مجال تطوير واستخدام نظم معلومات الموارد البشرية، بما في ذلك الموارد البشرية والتقنيات والتجهيزات والتسهيلات وغير ذلك،
- 3- عمل قاعدة بيانات متكاملة ومركزية للموارد البشرية الخاصة بمخرجات التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

- 1- تفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن (2008م) الصادر عن منظمة العمل العربية كأداة في نظام معلومات سوق العمل (جانب الطلب على الموارد البشرية)،
- 2- العمل على إعداد مؤشرات كمية ونوعية للتدريب والتعليم المهني والتقني، يمكن استخدامها لتقييم أوضاع وخصائص هذا التدريب والتعليم ومتابعة التطور الذي يطرأ عليه،
- 3- وضع وإدانة نظم وطنية لمعلومات الموارد البشرية وصيانتها ومواصلة تطويرها وتحديثها لتسهيل استثمارها في رسم السياسات والاستراتيجيات واتخاذ القرارات،

- 4- تطوير وتعزيز القدرات والكفاءات المؤسسية عن طريق رفع كفاءة العاملين في الجهات المزودة للمعلومات لنظم معلومات الموارد البشرية على جانبي العرض والطلب، كالوزارات المعنية بالتعليم والتدريب، ودوائر الإحصاءات العامة والمؤسسات المعنية بالتوظيف والتشغيل في القطاعين العام والخاص، وغيرها،
- 5- تعزيز الدراسات والبحوث المرتبطة بنظم معلومات الموارد البشرية والمنبثقة عنها، وبخاصة ما يتعلق منها بنظم التدريب والتعليم التقني والمهني وتشغيل خريجها،
- 6- استعمال التقنيات الحديثة لجمع المعلومات ونشرها واستخدامها على المستويات المؤسسية والوطنية والعربية، مع مراعاة عناصر الكلفة واقتصاديات العمل،
- 7- تطوير الإمكانيات على المستويات المؤسسية والوطنية والعربية الإعداد ورفع كفاءة العاملين في المجالات المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية من اختصاصيين وفنيين قبل الخدمة
- 8- وفي أثناءها،
- 9- تعزيز الثقافة المجتمعية والوعي المؤسسي في مجال استثمار المعرفة الناجمة عن المعلومات الموثوقة في رسم السياسات والاستراتيجيات واتخاذ القرارات، وبخاصة في المجالات المتصلة بنظم التدريب والتعليم المهني والتقني وتشغيل خريجها.

ب. على المستوى العربي:

- 1- تعميم وتفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن (2008) على المستوى العربي، عن طريق وضع الأدلة الإرشادية للاستخدام، واستثمار الوسائل الإعلامية المختلفة، ومتابعة تطبيقه على المستوى الوطني،
- 2- العمل على إعداد تصنيف عربي معياري للتعليم يتناول المراحل التعليمية المختلفة لتغطية جانب العرض من الموارد البشرية،
- 3- تطوير وإدانة نظام عربي لمعلومات الموارد البشرية، ويشمل جانبي العرض والطلب، لدعم نظم التعليم والتدريب والتشغيل وتنقل العمالة العربية،
- 4- تطوير وإدانة نظام عربي لمعلومات مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.

7- 2 دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني:

يتوافر للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في الأقطار العربية دور واضح ومعترف به في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم التقني والمهني بخاصة، سواء في التخطيط أو التمويل أو التنفيذ. فعلى المستوى التخطيطي يشارك ممثلو القطاع الخاص في العادة في المجالس واللجان المعنية بهيئات ومؤسسات ومنظومات التدريب والتعليم التقني والمهني. وعلى المستوى التنفيذي يدير القطاع الخاص في كثير من الأحيان مؤسسات تعليمية وتدريبية نظامية وغير نظامية في مستويات تعليمية ومهنية مختلفة.

ومع ذلك، يبقى دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني غير كاف، ويعكس بشكل عام ضعف ارتباط هذه المنظومات بالاحتياجات التنموية ومتطلبات



سوق العمل من النواحي
الكمية والنوعية مما
يستدعي تفعيل وتطوير دور القطاع
الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في
أعمال التخطيط والتنفيذ والتقويم
لمنظومات وبرامج التدريب والتعليم التقني
والمهني.

الأهداف:

- 1- تطوير وتوسيع دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وتحسين كفاءته وفاعليته في التخطيط والتنفيذ وضبط الجودة في منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني وبرامجه.
- 2- تطوير وترشيد مساهمة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في تمويل خطط وبرامج ومشاريع التدريب والتعليم التقني والمهني.
- 3- وضع إطار تشريعي شامل لتنظيم وتشجيع مشاركة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في دعم منظومة التدريب والتعليم التقني والمهني بمؤسساتها العامة والخاصة.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

- 1- تطوير التشريعات لتعزيز دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في تنمية الموارد البشرية بعامة وفي التدريب والتعليم التقني والمهني بخاصة.
- 2- تشجيع الشراكة الفاعلة للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني وتعزيز قدراته، وتفعيل دوره في المجالس واللجان والنشاطات المتعلقة بالتخطيط ورسم السياسات للتدريب والتعليم التقني والمهني.
- 3- تعزيز دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، من النواحي الكمية والنوعية، في تنفيذ نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني.
- 4- منح الحوافز والإعفاءات الضريبية للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني المشاركة في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم التقني والمهني بخاصة، وكذلك للشركات والمؤسسات التي تخصص نسبة معينة من موظفيها والعاملين لديها من مخرجات التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني.
- 5- توفير الدعم المالي والفني وتطوير القدرات للقطاع التطوعي غير الحكومي المشارك في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني بخاصة، وبشكل خاص في النشاطات الموجهة لخدمة المرأة والشباب وفئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 6- دعم وتشجيع المنح القطاعي للقطاع الخاص في القيام بدوره ومشاركته في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني بخاصة، بحيث يتولى القطاع الواحد، كالقطاع السياحي والقطاع الزراعي مثلاً، المهام ذات العلاقة بتنمية الموارد البشرية في ذلك القطاع.

- 7- تكوين قاعدة بيانات وطنية أو منصة إلكترونية وطنية تتضمن المهن المطلوبة في سوق العمل والتخصصات المرتبطة بها لتتم الاستفادة منها في تطوير البرامج الدراسية المهنية، على أن تُحدث بشكل دوري،
- 8- بناء إطار يحدد نوع العلاقة والشراكة بين القطاع الخاص ومؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية:

- 1- استثمار التمثيل الثلاثي في هياكل المنظمة لدعم دور الشركاء الاجتماعيين وحفز مشاركتهم في تنمية الموارد البشرية بشكل عام، والتدريب والتعليم التقني والمهني النظامي وغير النظامي بشكل خاص،
- 2- إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بتقييم وتطوير دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومات التدريب والتعليم التقني والمهني في الأقطار العربية.

2-8 البعد الإقليمي والدولي:

يتسم سوق العمل العربي بمعدل بطالة عال نسبياً، كما يتسم بعدد كبير من العمالة المهاجرة والمتنقلة والوافدة في الوقت نفسه. ويقدر عدد العمالة المهاجرة بأكثر من عشرة ملايين، عامل، والمتنقلة بين الأقطار العربية بأكثر من ستة ملايين عامل أما العمالة الوافدة من الأقطار غير العربية فتقدر بأكثر من عشرة ملايين عامل. وتشكل العمالة العربية المتنقلة أقل من ثلث العمالة غير المحلية في الأقطار العربية المستضيفة للعمالة. وتستدعي مثل هذه الخصائص في سوق العمل مراعاة البعد الدولي في سياسات وبرامج نظم تنمية الموارد البشرية بشكل عام ونظم التدريب والتعليم المهني والتقني بشكل خاص، وبخاصة أن معظم العمالة المهاجرة والوافدة تنتمي لمستويات العمل الأساسية التي تشمل العمال محدودي المهارات والعمالة المهرة والمهنيين.

الأهداف:

- 1- تطوير الإمكانيات العربية من النواحي الكمية والنوعية في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني والتقني بخاصة لتطوير وتمكين العمالة الوطنية أولاً ودعم تشغيل العمالة العربية المتنقلة ثانياً، إضافة لتوفير حد مناسب من التأهيل والتدريب للعمالة العربية المهاجرة من ناحية أخرى،
- 2- دعم التوجه والتحرك نحو إنشاء السوق العربية المشتركة، وحرية حركة العمالة العربية وتنقلها بين الأقطار العربية،
- 3- التفاعل مع الخبرات الدولية في مجالات التدريب والتعليم المهني والتقني، واستثمار ذلك في تطوير النظم العربية في هذه المجالات.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

- 1- استثمار البيانات والمعلومات المتوافرة عن الأسواق العربية والعالمية وخصائص العمالة فيها في تصميم نظم تنمية الموارد البشرية بشكل عام وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني بشكل خاص،
- 2- استثمار البيانات والمعلومات المتوافرة عن خصائص العمالة غير العربية في الأقطار العربية في تصميم نظم وبرامج التدريب والتعليم التقني والمهني، وذلك للمساهمة في النهوض بالعمالة الوطنية والعربية من النواحي الكمية والنوعية،
- 3- تطبيق تشريعات العمل في الأقطار العربية على العمالة الوافدة بطريقة أكثر توازناً وشمولاً لضمان حقوقهم بشأن ظروف العمل المناسبة من جهة، وتفادي المنافسة غير العادلة مع العمالة المحلية من جهة أخرى،
- 4- تقوية قنوات الاتصال والتعاون مع الدول الأجنبية والمؤسسات والمنظمات العربية والإقليمية والدولية في مجالات التدريب والتعليم المهني والتقني،
- 5- استثمار التطورات والتوجهات العالمية المتعلقة بقضايا النظم والمعايير والجودة في التدريب والتعليم المهني والتقني، وذلك عن طريق دعم قنوات الاتصال والجهود العلمية والترجمة وتنمية القدرات وغير ذلك.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:

- 1- إنشاء نظام معلومات عربي للموارد البشرية، لتوفير بيانات كافية عن أسواق العمل العربية وخصائص العمالة فيها،
- 2- تطوير وتوفير بيانات ومعلومات عن بنية وخصائص العمالة غير العربية في الأقطار العربية ودعم الدراسات المتعلقة بذلك، واستثمار هذه البيانات والمعلومات في سياسات وبرامج إعداد وتأهيل العمالة العربية وتنقلها،
- 3- التنسيق والتكامل مع المؤسسات والمنظمات العربية والإقليمية المعنية بنظم وقضايا وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني،
- 4- تقوية قنوات الاتصال والتعاون مع المؤسسات والمنظمات الدولية المعنية بنظم وقضايا التدريب والتعليم المهني والتقني، والاستفادة من ذلك في تطوير دور المنظمة على المستوى العربي في هذا المجال.

2-9 رقمنة منظومة التعليم التقني والتعليم والتدريب المهني:

انطلقت الثورة الصناعية الرابعة من خلال مجموعة من التقنيات التي تلمس الخطوط الفاصلة بين المجالات المادية والرقمية والبيولوجية. حيث ستغير هذه الثورة طرق تصميم المنتجات وتصنيعها واستخدامها وتشغيلها فضلاً عن كيفية صيانتها، فهي عبارة عن تحول شامل لكل جوانب الأنشطة الصناعية والاقتصادية وكل جانب من جوانب الحياة، وبالتالي ستؤدي إلى تحول كلي لجميع القطاعات إلى أنظمة أو أنماط حياتية جديدة.



وعليه فالتعليم والتدريب التقني والمهني سيهدف خلال المرحلة المقبلة إلى مزيد من التركيز على إعداد العاملين في مجال المعرفة لمواجهة التحديات التي يطرحها الانتقال من العصر الصناعي إلى عصر المعلومات. مع ما يصاحب هذا الانتقال من متطلبات الموارد البشرية لما بعد العصر الصناعي ومتغيرات عالم العمل. فعلى الصعيد الدولي،

تعد الثورة الصناعية الرابعة إحدى المحركات الرئيسية للابتكار في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، لذا يجب النظر في سياسات رقمنة التعليم والتدريب التقني والمهني من منظور تكييفها. مع هذا النموذج الصناعي الجديد. ويمكن تصنيف التحديات الرئيسية لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة ورقمنة التدريب والتعليم والتقني والمهني وتنمية المهارات كالآتي:

1- تحديات على مستوى القطاع:

- عدم قدرة بعض الشركات على فهم الثورة الصناعية الرابعة.
- مواجهة التداعيات الكبيرة على كلا الجنسين نتيجة تسريح عدد كبير من العمال في قطاعات معينة.
- توفير فرص التدريب على رأس العمل وخاصة في مجال المهارات التحليلية.

2- تحديات مرتبطة بمقدمي خدمات التدريب:

- ضيق الوقت المخصص للأنشطة المبرمجة في مكان العمل.
- نقص في التعديلات الدورية للمناهج.

- اعتماد محدود على تقنيات الثورة الصناعية في الفصول الدراسية،
- عدم توفر آليات فعالة لإصدار الشهادات وضمان الجودة في مجال التدريب،
- تحديد فترة زمنية كافية لمراجعة وتطوير والتحديث الدوري للمناهج،
- إصدار سياسات عامة تنظم إصدار الشهادات،
- تحديد سياسات عامة لضمان جودة التعليم في قطاع التعليم التقني وقطاع التعليم والتدريب المهني .

3- تحديات على مستوى السياسات:

- عدم القدرة على فهم احتياجات إعادة تشكيل المهارات وفرص التدريب،
- إقصاء الفئات المهمشة من الثورة الصناعية،
- عدم توفر برامج مرنة للحصول على شهادات المهارات،
- نقص الحوافز المقدمة للشركات لتشجيع على الاستثمار في مجال تدريب وتأهيل العمال،
- غياب آليات الحماية الاجتماعية للعمال الذين يتمتعون بقدر ضئيل من الأمن الوظيفي،
- غياب سياسات متكاملة فيما يخص الثورة الصناعية والمهارات،
- غياب التنسيق بين الجهات الحكومية ذات الصلة.

الأهداف:

- 1- تعزيز النهج الحالي للثورة الصناعية الرابعة من حيث نطاق السياسات والتنفيذ،
- 2- زيادة الوعي بالثورة الصناعية الرابعة وتقنيات التعليم الرائجة.
- 3- اعتماد الأطر التشريعية وأطر التخطيط والحوكمة بهدف رقمنة أنظمة التدريب والتعليم التقني والمهني واعتبارها جزءاً لا يتجزأ من الأطر التشريعية وأطر التخطيط لتنمية الموارد البشرية بشكل عام على المستوى الوطني،
- 4- تعزيز تجربة التدريس والتعلم من خلال إدخال تقنيات جديدة،
- 5- تعزيز إمكانية الوصول إلى برامج التدريب والتعليم التقني والمهني وإتاحتها للجميع،
- 6- مواءمة البرامج التعليمية والتدريبية مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة.

السياسات والإجراءات العامة:

أ. على المستوى الوطني:

- 1- إعداد خراطة طريق التحول / الاستراتيجية الخاصة بالقطاعات الحيوية، التي تعتمد على التقنيات وتنمية المهارات كمحركات رئيسية لتطبيق تكنولوجيا الثورة الصناعية الرابعة في البلاد وتضمن في الآن ذاته اكتساب العمال للمهارات وتنميتها بهدف تحقيق الاستفادة القصوى من الإنتاجية والحد من معدلات تسريح العمال. ويمكن بدء هذه العملية من خلال صياغة خرائط التحول الخاصة بكل قطاع والتي تقدم معلومات عن تأثيرات التكنولوجيا والمسارات الوظيفية والمهارات المطلوبة في مختلف الوظائف وخيارات إعادة تشكيل المهارات في مختلف القطاعات.

2- إعداد سلسلة من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني يقودها القطاع المعني وتهدف لتنمية المهارات اللازمة لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة، الأمر الذي سيعزز من كفاءة هذه البرامج وملاءمتها لمتطلبات واحتياجات سوق العمل عن طريق منح صلاحية التطوير للقطاع المعني، وتتضمن هذه السلسلة عدداً من المكونات في هذا السياق كمناهج التدريب (مع مراعاة تقنيات الثورة الصناعية الرابعة التي سيتم تدريسها ومدة تدريسها)، توظيف المعلمين وتدريبهم، وشروط القبول.

3- الارتقاء بعمليات تقديم التدريب من خلال اعتماد تقنيات الثورة الصناعية الرابعة في الفصول الدراسية ومنشآت التدريب بهدف التشجيع على الابتكار الرقمي، وفيما يلي مجموعة من التقنيات الجديدة يمكن أن تدعم توجهات الثورة الصناعية الرابعة:

- الحوسبة السائدة: النطاق العريض والنطاق العريض المتنقل والحوسبة السحابية.
- التقنيات التشاركية: يمكن تصنيف العديد من التقنيات التي تشتمل على طابع "اجتماعي" مدمج في البرمجيات ضمن تقنيات التعاون. يمكن لشبكات التواصل الاجتماعي على غرار فيسبوك ومجموعات جوجل أن تسهل عملية التعاون؛ الأمر الذي ينطبق أيضاً على دروب بوكس وجوجل درايف وواتساب ومايكروسوفت تيمز وZoom وسكايب وغيرها من البرامج.
- تقنيات الواقع الممتد: الواقع الافتراضي والواقع المعزز والواقع المختلط.
- الذكاء الاصطناعي: معالجة اللغات الطبيعية وأنظمة التوصية واعتماد الذكاء الاصطناعي في التعليم والتقييم.
- سلسلة الكتل (تعرف رسمياً باسم تقنيات دفتر الأستاذ الموزع): تعزز السيادة الذاتية والثقة والشفافية والثبات واللاوساطة والتعاون.
- التعليم والتقييم عن بعد: الدراسة الذاتية (الكتب المدرسية والكتب المدرسية التفاعلية ومقاطع الفيديو والأفلام الوثائقية وما إلى ذلك)، التعلم السلي (محاضرات الفيديو، مؤتمرات الفيديو الممتدة ليومين، البريد الإلكتروني، استمارات الاتصال بالمعلم)، التعلم التشاركي (مؤتمرات الفيديو متعدد الأشخاص والمنتديات ومواقع الدردشة الجماعية) والتعلم التجريبي (تقنيات المحاكاة والواقع الافتراضي والواقع المعزز وتقنيات التحكم عن بعد ومنصات مايكرلابز والحوسبة السحابية)
- المحاكاة: هي نمذجة بيئات العمل في العالم الرقمي، بما يسمح للمتدربين بالتعلم وارتكاب الأخطاء ربما في بيئة واقعية وخالية من المخاطر مما يوفر تجارب ثرية لا تُنسى وتساعد على التغلب على الحواجز العملية المرتبطة بالتعليم التقليدي، فقد مكنت تقنيات مثل الواقع الافتراضي والواقع المعزز والواقع المختلط من إنشاء نماذج المحاكاة.
- الصف المقلوب: يجمع هذا النهج التعليمي بين التعلم المستند إلى الفيديو خارج الفصل الدراسي وأنشطة التعلم الجماعي التفاعلي داخل الفصل الدراسي. الفصل المقلوب هو نوع من التعلم المدمج حيث يتم تعريف الطلاب على المحتوى في المنزل وممارسة عملياً من خلال المؤسسة.

- التلعيب: هو استخدام عناصر تصميم اللعبة ومبادئ اللعبة في سياقات غير اللعبة. يتضمن أسلوب اللعب في التعلم استخدام عناصر قائمة على الألعاب مثل تسجيل النقاط، ومنافسة الأقران، والعمل الجماعي، وجدول النتائج لزيادة المشاركة، ومساعدة الطلاب على استيعاب المعلومات الجديدة واختبار معرفتهم.
- الموارد التعليمية المفتوحة: هي مواد تعليمية وتعليمية وبحثية في أي وسيط رقمي أو غير ذلك، موجودة في المجال العام أو تم إصدارها بموجب ترخيص مفتوح يسمح بالوصول والاستخدام والتكيف وإعادة التوزيع بدون تكلفة من قبل الآخرين، مع القليل أو بلا قيود.
- التعلم المخصص: يتعلم الطلاب ذوي الاحتياجات المختلفة بشكل مغاير، ومن شأن اتباع نهج أكثر خصوصية، مع التعلم المخصص لاحتياجات التعلم لكل طالب، أن يحقق فوائد فردية أكبر، حيث يعد التعليم المصغر أحد أكبر تعبيرات للتعلم المخصص في التدريب والتعليم التقني والمهني والذي يتكون من إتقان مجموعة محدودة من المهارات أو الكفاءات بدلاً من مجموعات المهارات الأوسع والمتراكبة مثل المؤهلات الكاملة.

4- إعداد برامج مرنة ومعيارية للحصول على شهادات المهارات، التي تحدد المهارات المكتسبة خارج قنوات التعليم التقليدية. ويمكن بدء هذه العملية من خلال التشاور مع مكونات القطاع ومؤسسات التدريب



حول مدى كفاءة المؤهلات التعليمية والتقييمات القائمة على الكفاءة في ظل الأطر الحالية لاستصدار هذا النوع من الشهادات، حيث يجب تقييمها على ضوء الطلب الفعلي على مثل هذه المؤهلات ومدى نجاحها في تحديد مستوى الكفاءة الحقيقي في مهارات محددة.

5- صياغة نهج وتدابير جديدة لتعزيز الاندماج وأنظمة الحماية الاجتماعية في إطار الثورة الصناعية الرابعة، لضمان عدم إقصائها لأي أحد. فيجب قبل القيام بالتدخلات المستهدفة بتحديد المجتمعات / الفئات الأكثر عرضة لمخاطر الثورة الصناعية الرابعة للعمل مع قادة المجتمع، وتشتمل هذه التدخلات على تدريب ثلاثة أنواع من العمال وهم، المبتدئين، والعمال المعرضين لخطر التسريح من العمل، والعمال الذين يحتاجون إلى تنمية مهاراتهم باستخدام الآليات الحديثة على غرار المنصات الرقمية وبيانات الاعتماد المعترف بها على مستوى القطاع. إن من بين الأساليب الممكنة اعتمادها في هذا الشأن هو توفير قنوات التعلم عبر الإنترنت التي تدعم مقدمي خدمات التدريب وتشجعهم على إنشاء دورات تدريبية مفتوحة عبر الإنترنت ومتاحة للجمهور. كما نذكر أيضاً أسلوب توجيه برامج تنمية المهارات إلى

مجموعات مهمشة. كما يمكن أيضاً تقديم حوافز مالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على توفير التدريب للمجتمعات المهمشة وتقديم إعانات لهم لتشجيعهم على تدريب الأشخاص بموجب عقود أقل شمولية.

6- تنفيذ خطة صرف الحوافز للشركات / المؤسسات لتشجيعهم على تدريب الموظفين حول تقنيات الثورة الصناعية الرابعة، ففي ظل محدودية فرص التدريب المقدمة من أصحاب العمل نذكر من بين الأساليب المتاحة في هذا الصدد لتقديم حوافز اقتصادية حسب متطلبات السوق مقابل جهود التدريب المبذولة من قبل أصحاب العمل، وبالتالي هذا يتطلب تطوير برامج حوافز مناسبة لتشجيع الشركات على الاستثمار في تنمية مهارات العمال في مجال تقنيات الثورة الصناعية الرابعة. وتتكون الخطة من أربع خطوات:

أ. تحديد برامج حوافز ملائمة للشركات.

ب. إجراء تحليل التكلفة والعائد فيما يخص خطة الحوافز والبرامج التدريبية ذات الصلة.

ج. برامج تجريبية في عدد من القطاعات ذات الأولوية (بما في ذلك التوعية بشأن برامج التدريب المتاحة)

د. توسيع نطاق البرنامج ليشمل القطاعات الأخرى وإدراج الدروس المستخلصة من هذه البرامج التجريبية.

7- تبادل المعلومات والخبرات بين مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني على المستوى الوطني وذلك بإقامة ورش عمل وندوات ومؤتمرات دورية يستضاف إليها الخبراء والاختصاصيون من الشركات والمؤسسات المعنية بالثورة الصناعية الرابعة محلياً بهدف مواكبة آخر المستجدات.

ب. على المستوى العربي:

تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:

1- اعتماد الفقرة الواردة بالاستراتيجية بشأن رقمنة التدريب والتعليم التقني والمهني على مستوى الوطن العربي،

2- تقديم الدعم والمشورة لمساعدة الدول العربية في تعزيز قدراتها على تنفيذ الاستراتيجية العربية لرقمنة التدريب والتعليم المهني والتقني،

3- إجراء تقييم دوري لمدى تطبيق الدول العربية للاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني،

4- تسليط الضوء على قضايا التخطيط والحوكمة في الدراسات والمنشورات والمؤتمرات والندوات التابعة للمنظمة.

5- تبادل المعلومات والخبرات بين مؤسسات التدريب والتعليم التقني والمهني على المستوى العربي وذلك بإقامة ورش عمل وندوات ومؤتمرات دورية يستضاف إليها الخبراء والاختصاصيين من الشركات والمؤسسات المعنية بالثورة الصناعية الرابعة إقليمياً وعالمياً بهدف مواكبة آخر المستجدات.



7 ميدان المساحة - الدقي
ص.ب: 814 القاهرة
الرمز البريدي 11511

الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني المحدثة 2023

☎ (+2 0 2) 333 627 19 / 21 / 31

☎ (+2 0 2) 374 84 902

✉ alo@alolabor.org

🌐 www.alolabor.org