

تطوير منظومة التدريب التقني والمهني

اعداد

ابراهيم بن محمد الشافي

مقدمة:

التدريب التقني والمهني وتطوير المهارات يلعب دوراً محورياً وهاماً ليس فقط في نمو الفرد والمجتمع والاقتصاد الوطني فقط، بل ايضا كجزء مهم ضمن استراتيجية أي بلد لتطوير مواردها البشرية من اجل توفير حياة كريمة لمواطنيها. فقد اثبتت الدراسات المختلفة ان قدرات الفرد تزيد بتوفر تعليم وتدريب جيد (Hag 2002). كما أن تطوير قدرات الفرد تساعده على زيادة انتاجيته كماً وكيفاً، وبالتالي زيادة دخله المادي. كما اثبتت الدراسات المختلفة ان التدريب التقني والمهني الملائم يساعد وبشكل كبير على زيادة فرص التشغيل والتوظيف وزيادة الانتاجية وتنافسية الاقتصادي الوطني بشكل عام (Lijima 1994).

كما اظهرت تجارب النمر الاسيوية، أن الاهتمام بالتدريب التقني والمهني ساعدها بشكل كبير على تطوير مواردها البشرية مما انعكس ايجابا على خلق بيئة ملائمة لنقل التقنية وعلى توفير بيئة جاذبة للاستثمار الاجنبي ومن ثم زيادة قدرتها التنافسية الدولية وتحقيق الرفاهية والعيش الكريم لمواطنيها. إن من أهم العوامل الجاذبة للاستثمار الاجنبي بالإضافة الى البنية التحتية هو توفر أيدي عاملة مدربة قادرة على خلق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني وللشركات العاملة فيه.

كما ينظر للتدريب التقني والمهني على أنه أداة لتحقيق العدالة والمساواة الاجتماعية ولتحقيق الرفاهية لأبناء المجتمع ككل ولذلك يؤكد تومس بلانك (1969) على ان التدريب التقني والمهني يجب أن يكون له الاهمية الكبرى في منظومة التعليم والتدريب حتى في المراحل الاولى من الدراسة. بل أصبح ينظر وبشكل جاد على أنه أداة مهمة في حل الكثير من مشاكل التعليم التي تعاني منها بعض الدول النامية. فتنوع مناهج التعليم الثانوي وما بعده يمكن من السيطرة على الطلب الجامح على التعليم العالي ومن ثم الحد من الضغوط على ميزانيات التعليم العالي، كما انه هذا التنوع يساعد على الحد من البطالة بين خريجي المدارس الثانوية والجامعات، وذلك استناداً على الاسباب التالية:

1- أن التنوع الكبير في المهن والاعمال في الاقتصاديات الحديثة يحتاج الى خريجي ثانوية بمهارات عالية ومتخصصه. إن التطور الكبير في التقنية المستخدمة حالياً في الاقتصاد

الحديث بتطلب ايدي عاملة ذات مهارة عالية في المستويات الوظيفية الوسطى او الدنيا وهذا ما تقوم المعاهد المهنية بتخريجه.

2- يساعد التدريب التقني والمهني على النمو الاقتصادي والحد من البطالة سواء من خلال حيازة كل خريج على مهنة ما تساعده على العمل الحر بسهولة او من خلال زيادة انتاجيته مما ينعكس ايجابا على مستوى دخلة المادي. فابرز ما يميز هذا النوع من التدريب هو علاقته الوثيقة بسوق العمل.

3- كما ينظر للتدريب التقني والمهني كمقياس للعدالة والمساواة الاجتماعية. وهو عادة ما ينظر له علي انه معاكس لتعليم النخبة أو سكان المدن. فالتدريب التقني والمهني يساعد الفقراء وسكان الارياف والانات والاحتياجات الخاصة الحصول على التدريب المناسب ثم الحصول على العمل والحياة الكريمة. كما ينظر للتدريب التقني والمهني على انه علاج لمشكلة التسرب من التعليم والذي يتركز عادة بين طلاب الاسر الفقيرة من خلال تقديم برامج مشوقة لتدريب مهني منتهي بالتوظيف.

4- علاوة على ذلك، يعد التدريب التقني والمهني مفيد في تطوير ما يمكن أن توصف بأنها "ثقافة المهارات" والموقف من العمل اليدوي، وعلى النقيض من الثقافة الأكاديمية البحتة وتفضيل وظائف ذوي الياقات البيضاء، ا يوظف التدريب التقني والمهني في وقت واحد "اليد" و"العقل"، في العمل التطبيقي و العمل المكتبي، و الدراسة المهنية والأكاديمية (كومب, 1985).

لتنك الاسباب وغيرها، اهتمت الكثير من الدول على تطوير منظومة التدريب التقني والمهني وزيادة عدد المتحقين فيه، فمعظم الدول المتقدمة مثل المانيا والنمسا وهولاندا وفرنسا وايطاليا يزيد عدد المتحقين بالتدريب التقني والمهني عن عدد المتحقين بالتعليم العام او الاكاديمي. ومن اجل تحسين فرص النمو الاقتصادي، عملت الصين على زيادة عدد المتحقين بالتدريب المهني ليصل الى 50% مقارنة بالمتحقين بالتعليم الاكاديمي في السنوات القريية القادمة. كما أن الهند لديها هدف مماثل للوصول إلى 25 في المائة. بل أن المعجزة "التايوانية" تدين في فضلها لنظام تعليمها المعتمد على التدريب التقني والمهني (بويد و لي، 1995، ص 195) ولذلك ليس غريبا ان يتوقع الكثير ان تشهد

ان السنوات القادمة تحويل غالبية الدول تعليمها النظامي الحالي الى عالم عمل حقيقي من خلال تدريب تقني ومهني شديد الارتباط بسوق العمل.

ولعبت منظمات دولية مثل اليونسكو والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية بدور ريادي في إحياء وتعزيز ادماج التعليم الثانوي المهني منذ نشوئها. وقد اعتمدت اليونسكو في عام 1974 توصية هامة مفصلة بشأن التعليم التقني والمهني، حيث اكدت على أن التعليم والتدريب التقني والمهني "جزء لا يتجزأ من التعليم العام"، كما انه وسيلة للإعداد المباشر لسوق العمل"، وأداة للحد من عدم الموازنة بين التعليم والعمل وبين المدرسة والمجتمع ككل. كما وصف البنك الدولي في ورقة حول سياسات التعليم (1974) بان التعليم في البلدان النامية غارق في التنظير المجرد وغير مناسب للظروف المحلية والدولية ولذلك يقترح زيادة المدارس المهنية مقارنة بالمدارس الاكاديمية.

نوعية التدريب المطلوبة لاحتياجات سوق العمل

تعليم حق أساسي من حقوق الإنسان ويعتبره الكثيرون بمثابة أداة رئيسية للتنمية الوطنية. ومع ذلك، فقد تم التشكيك في هذا المبدأ من قبل العديد من الاقتصاديين، وخاصة بريتشيت (1996) الذي يشير بعد دراسة العديد من التجارب الدولية في مجال التعليم أن وجود عدد كبير من السكان المتعلمين لا يعني تقدم اقتصادي كبير. هذه النتيجة تطرح سؤالاً مهماً وهو: في حين أن التعليم يزيد على الصعيد العالمي، ما هو بالضبط السبب الذي يعوق البلدان من التقدم الاقتصادي والتقني؟ لا توجد إجابات محددة، لكن أحد المجالات الرئيسية المثيرة للقلق هو نوع وجودة التعليم المتاح. الكثير من الباحثين يؤكدون إن البلدان في حاجة إلى نظام التعليم متنوعة بشكل جيد من أجل الحصول على التنمية المستدامة والتقدم المطلوب. وهذا ما ينطبق على البلدان العربية التي تتميز في غالبيتها بوجود سكان متعلمين الا انها للأسف لم تحقق أي تقدم انمائي يذكر. والسبب الرئيس في ذلك يعود في نظر الكثيرين الى نوعية وجودة التعليم المتاح. فالتعليم في غالبية الدول العربية يركز بشكل كبير على التعليم النظري المجرد بدلا من التركيز على التدريب التقني والمهني الذي تحتاجه التنمية. كما أن جودة التعليم والتدريب المتاح بالعالم العربي هو ايضا محل نظر. فالعالم العربي بحاجة الى تدريب افراده تدريجيا تقنيا ومهنيا متميزا مرتبطا بسوق العمل.

تعريف التدريب التقني والمهني

نصت اتفاقية التعليم التقني والمهني التي اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في دورته (25) لعام 1989م على أن التعليم والتدريب التقني والمهني هو " جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تضمن (بالإضافة إلى المعارف العامة) دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها, واكتساب المهارات العلمية والمعارف والمواقف والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية ". وهو على نوعين:

أ- التعليم التقني:-

التعليم التقني يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة التقنية, والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لا تقل عن سنتين بعد مرحلة الدراسة الثانوية ويهدف إلى إعداد فنيين في المجالات التقنية المختلفة، ففي جمهورية مصر العربية يحصل خريج هذا النظام علي شهادة دبلوم إعداد الفنيين أما في الجزائر فيحصل الخريج علي شهادة دبلوم التعليم التقني السامي، وفي العراق دبلوم التعليم التقني وفي السعودية دبلوم تقني متوسط وتسمى المعاهد التي تقوم بإعداد هذا النوع من التعليم " معاهد تقنية أو معاهد فنية أو كليات مجتمع أو كليات تقنية أو معاهد التكوين التكنولوجي.(مصطفى، 2001).

ب- التدريب المهني:-

وهذا النظام غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة أو بفئة محددة ويتم في مراكز التدريب المهني ومواقع العمل والإنتاج أو مشاركة بين مراكز التدريب ومواقع العمل والإنتاج، ويهدف إلى إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها. ويسمي هذا النوع من التدريب في بعض الدول العربية " بالتعليم المهني" كما يطلق عليه كلمة " التكوين المهني" في الجزائر والمغرب.. (مصطفى، 2001).

قضايا هامة في مجال التدريب التقني والمهني

النظرة السلبية للعمل اليدوي من قبل افراد المجتمع ساعم بشكل سلبى في الحد من عدد الملتحقين بالتدريب التقني والمهني. علاوة على ذلك، التدريب التقني والمهني ينظر له من قبل بعض أفراد المجتمع على انه مخصص للفقراء أو غير القادرين على الحصول على مقعد بالجامعات. ان انخفاض المكانة الاجتماعية للتعليم والتدريب المهني ادى الى انخفاض الاقبال على العمل.

كما ترتبط معدلات الالتحاق في التعليم المهني بمستوى التنمية الاقتصادية في بلد ما. فعلى سبيل المثال، فقد زاد الطلب على التعليم والتدريب التقني والمهني في المجتمعات المتقدمة صناعيا مع نمو وتنوع الهيكل الصناعي فيها. فهناك علاقة قوية بين زيادة النمو والتنوع الاقتصادي وزيادة الملتحقين بالتدريب التقني والمهني (Psacharopoulos and Loxley 1985). كما يزيد عدد الملتحقين بهذا النوع من التدريب مع زيادة حجم الوظائف المتاحة. يمكن أيضا في الاتجاه الآخر أن يقال أن معدلات البطالة قد تقل، إذا كان أفراد المجتمع لديهم مهارات مهنية عالية. على سبيل المثال، لاحظ (الحق والحق 1998)، أن معدلات البطالة في اقتصادات شرق آسيا لا تزال منخفضة أساسا لأن السكان يمتلكون مهارات العمل المهني والتقني.

زيادة الطلب على التدريب التقني والمهني ايضا يتأثر بالدور الذي تلعبه الحكومات مقارنة بدور القطاع الخاص. فالحكومات في معظم دول العالم تلعب دورا محوريا هاما في دعم مؤسسات التدريب التقني والمهني حتى في البلدان المتطورة اقتصاديا مثل كوريا. فسوق العمل في غالبية يعتمد على خريجي معاهد التدريب الحكومية (Bennell and Segerstrom, 1998). حتى مع وجود المعاهد الخاصة فإن جودتها في معظم الدول النامية منخفضة مقارنة بالمعاهد الحكومية. كما انها تركز على التدريب منخفض التكاليف مثل التدريب المهارات الناعمة أو الحاسب الالى.

ومن القضايا المهمة المتعلقة بالتدريب التقني والمهني هي قضية التمويل، حيث يعد هذا النوع من التدريب مكلف جدا مقارنة بالتعليم العام أو الاكاديمي. فيزيد تكاليف الطالب في منظومة التدريب التقني والمهني اكثر من عشرة اضعاف تكاليف الطالب في التعليم العام في دولة مثل كوريا الجنوبية

(Middleton and Demsky, 1989). وعلى الرغم من تكاليفه العالية، يبدو ان الصرف الحكومي على التدريب التقني والمهني اقل بكثير من الصرف على التعليم العام او الاكاديمي في معظم الدول النامية بما فيها الدول العربية. في كل الدول العربية تقريبا، نسبة الانفاق على التدريب التقني والمهني لا تزيد عن 5% من الميزانية المخصصة للتعليم والتدريب بشكل عام مقارنة 11% في دول الصناعية. وبالتالي ضعف الميزانية المخصصة للتدريب التقني والمهني لا يمكن أن يساعد على تحقيق نتائج ملموسة. إلى جانب ندرة الموارد العامة المخصصة للتدريب التقني والمهني، تواجه الحكومات صعوبة كبيرة في قياس فعالية برامج التعليم والتدريب المهني، مما لا يشجعهم على القيام باستثمارات في التعليم والتدريب التقني المهني بالشكل المطلوب.

دور التعليم والتدريب التقني والمهني في الأقطار العربية

لم تعرف معظم الدول العربية التعليم الفني النظامي قبل الحرب العالمية الثانية (المشيقيح، 1990). وتعد مصر وسوريا والعراق من أوائل الدول العربية التي استحدثت التعليم والتدريب المهني النظام فأول مدرسة مهنية رسمية في لبنان يرجع تاريخها إلى عام 1904م. وان أول مدرسة صناعية في السعودية يرجع تاريخها إلى 1950م.

ويزداد الاهتمام بالتعليم والتدريب التقني والمهني بالأقطار العربية باستمرار وذلك بسبب التطور الاجتماعي والاقتصادي ودخول التقنية الحديثة في الوطن العربي. ومع أن توفر الاهتمام يعد مؤشرا إيجابيا إلا انه لا يقدم سوى القليل لهذا النوع المهم من التعليم والتدريب. تشير تقديرات منظمة اليونسكو (2009) إلى أن عدد المتحقيين بالتعليم والتدريب التقني والمهني في البلدان العربية يقدر بقرابة 3.4 ملايين (يعادل 12% من عدد المتحقيين بالتعليم المتوسط والثانوي البالغ 28 مليون طالب) وهو ضعف عددهم في التسعينات، ولكن عندما نقارنه مع البلدان المتقدمة يصل إلى 4/1 في تلك البلدان.

وتعاني منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني بالعالم العربي من جملة من التحديات حيث تولي معظم الحكومات العربية التعليم العام اهتماما يفوق بكثير اهتمامها بالتعليم والتدريب التقني والمهني، كما توجد نظرة سلبية للتعليم الفني والتدريب المهني ومؤسساته من قبل غالبية المجتمعات العربية. كما أن

غالبية المتحقين في المؤسسات التعليمية التقنية والمهنية هم من المتسربين من التعليم العام. وعلى الرغم من الجهود المبذولة من معظم الدول العربية في مجال تطوير أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني من حيث السياسات والأهداف والبنية المؤسسية والبرامج وطرق وأساليب التعليم والتدريب وغيرها وذلك لسد الفجوة بين متطلبات أسواق العمل ومخرجات مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني، إلا أنه لا تزال تحتاج إلى بذل مزيد من الجهد لتحسين نوعية مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني ومستويات المهارة المهنية حتى تواكب المستويات العالمية وتلبي احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات الجديدة وتساهم في زيادة قابلية التشغيل للخارجين بما يؤدي إلى خفض نسبة البطالة بين هذه الفئة ويزيد من دورها في تلبية الاحتياجات المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية وكذا المنافسة في سوق العمل الخارجي. (الشافعي، 2005).

وعلى الرغم من أهمية التعليم والتدريب التقني والتدريب المهني في دعم جهود التنمية المستدامة ودوره المحوري في تكوين الكوادر البشرية وأهم الآليات المتبعة لمكافحة الفقر، ويؤثر بشكل كبير في متغيرات التشغيل والبطالة ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن إلا أن الواقع العملي في البلدان العربية يفصل بين التعليم الأكاديمي والتدريب التطبيقي وما زال الفرق بينهما كبيراً حيث إن نسب التعليم الأكاديمي إلى التعليم والتدريب التقني والمهني متدنية جداً في البلدان العربية حيث تصل نسبة التعليم التقني والمهني إلى الأكاديمي 2 ، 4 في كل من عمان وقطر والسودان على عكس الدول المتقدمة صناعياً حيث تصل نسبة التعليم والتدريب التقني والمهني إلى أكثر من 90% في بعض الدول كما هو الحال في ألمانيا.

ويتبع ذلك الفرق الشاسع بين نسبة الذكور ونسبة الإناث بالتعليم الأكاديمي والمهني حيث يصل في بعض الدول إلى 80%. (رسمي 2006). وبالنسبة لوجود الإناث في هذه المنظومة فما زال هناك عزوف منهم على الانخراط في التخصصات التقنية والمهنية وذلك لعدم توسع معظم الدول العربية في التخصصات التي تتناسب مع خصوصية الإناث كالتصميم والخياطة والتجميل والصناعات الغذائية والالكترونيات وتقنية الاتصالات والمعلومات. ولزيادة عدد الإناث في هذا المجال من التعليم والتدريب يلزم العمل على التوسع بهذه التخصصات بالإضافة إلى التخصصات التجارية والصحية مع العمل تذليل المعوقات الاجتماعية التي تحول دون الارتقاء بمستوى إدماج الإناث بهذا التعليم

والتدريب المهني والتقني ومراعاة العادات والتقاليد السائدة من خلال التوسع في إنشاء مؤسسات تدريبية تقنية مهنية متعددة التخصصات للبنات تراعي خصوصية المرأة العربية. و يلاحظ اختلاف نسبة وجود الإناث في التعليم التقني والمهني من بلد لآخر، فمن إحصائيات التعليم المهني في الأردن عام 2006 يتبين أن عدد الطلبة الذكور 7444 وعدد الطلبة الإناث 6159 وإعداد المعلمين من الذكور 1035 ومن الإناث 819 ومنها نلاحظ التقرب بين الذكور والإناث. بينما في سوريا نجد أن هناك فارق بنسبة 12.6% بين الذكور والإناث. ففي التعليم التقني يتركز التحاق الإناث في التخصصات الإدارية والمالية والصحية. إما في التعليم المهني يلتحق الإناث في التعليم التجاري والتمريضي والتجميل والخياطة والتفصيل. أما في التدريب المهني يتركز التحاق الإناث في الأعمال الكتابية والتجميل والتفصيل والمبيعات (مصطفى 2001).

شراكة قطاعات العمل والإنتاج مع منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني

تتحمل الحكومات في معظم الدول العربية العبء الأكبر في إعداد القوى العاملة الوطنية وهيئتها للعمل حيث تتكفل بنفقاتها التعليمية والتدريبية من خلال المؤسسات التعليمية والتدريبية التي أنشأتها وذلك إدراكا منها لأهمية القوى العاملة الوطنية في دفع مسيرة التنمية⁰ إلا أن جهود الحكومات لا يمكن أن تتكامل وتحقق الأهداف المنشودة بدون مشاركة وجهود مماثلة من قطاع العمل والإنتاج. وتهدف الشراكة على المستوى المحلي بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومية والقطاع الخاص إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما تأسيس أداة لتعزيز مشاركة القطاع الخاص في تصميم وتقديم التعليم والتدريب المهني والتقني وزيادة ملائمة التعليم والتدريب المهني والتقني من حيث المحتوى وطرق التعلم وإصلاح المناهج وإدارة المؤسسات التدريبية.

إن تطوير تعاون قطاعات العمل والإنتاج في منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني يتطلب تأسيس (شراكة) بين الحكومة (متمثلة في قطاع التعليم والتدريب) وقطاعات العمل العام والخاص والذي يمكن أن يكون من خلال أي من مجالات التعاون التالية:

أ- التعاون في مجال توطين التقنية من خلال إنشاء مراكز بحثية مشتركة بين المؤسسات التدريبية وبين قطاع الأعمال بحيث تحصل تلك المراكز على التمويل اللازم من ممثلي قطاع الأعمال مقابل حصولهم على المزيد من المشاركة في عمليات التخطيط والإشراف والمتابعة للمشاريع البحثية المنفذة من قبل تلك المراكز⁰

ب- التعاون في مجال تطوير البرامج والمناهج الدراسية والتدريبية بهدف تحقيق المواءمة بين ما يتعلمه الطالب والمتدرب خلال البرامج والمناهج التعليمية وبين ما يحتاجه سوق العمل من خبرات ومهارات ضرورية⁰

ج- مشاركة القطاع الخاص في إدارة وتشغيل مؤسسات التدريب من خلال مفهوم الشراكات الإستراتيجية كما هو معمول به في المملكة العربية السعودية.

د- التعاون مع قطاعات الإنتاجية لتنفيذ التدريب داخل قطاعات الإنتاج (التدريب المزدوج) من خلال شركة عمل وثيقة بين مراكز التدريب والقطاعات الإنتاجية الأخرى من أجل المصادقة على حاجات المهارات وتطوير البرامج الجديدة. وخاصة أن المؤسسات التعليمية لا تتوفر لديها كافة التجهيزات الفنية المتقدمة التي يتم إدخالها إلى سوق العمل.

هـ- التعاون في مجال تبادل الخبراء عطفاً على تميز مؤسسات وشركات القطاع الخاص يتراكم الخبرات العملية لدى القيادات العليا لها ، وبالتالي يمكن الاستعانة بهذه الخبرات بالاتفاق بين المؤسسات التعليمية والتدريبية واحد قيادي هذه المؤسسات للعمل كمدرّب بالنظام الجزئي أو كخبير غير متفرغ فيها، كما يمكن أن يزود المدربين بالخبرة العملية التطبيقية من خلال قضاء أعضاء هيئة التدريب لبعض الوقت داخل مؤسسات العمل لبعض الوقت⁰

و- التعاون في مجال الاستفادة من المرافق والمختبرات والمعامل والمركز العلمية حيث يملك كلا من قطاع الأعمال والمؤسسات التعليمية والتدريبية إمكانيات وتجهيزات جيدة يمكن من خلالها تبني بعض البرامج المنظمة لكيفية المشاركة في تفعيلها⁰ ويتم ذلك عن طريق عقد بعض الاتفاقيات في مجال البحث والاستشارات مقابل استخدام تلك المرافق من قبل الطرفين⁰

- ز- التعاون في مجال التعليم التعاوني التطبيقي (التدريب التعاوني) بحيث يقضي الطالب جزءاً من الوقت خلال دراسته بالمؤسسات التعليمية داخل مؤسسات العمل ، بحيث لا يقتصر ما يتعلمه الطالب على الجوانب النظرية بل يمتد إلى الجوانب التطبيقية العملية من خلال تدريبه في مؤسسات العمل ، وبذلك يكتسب الخبرة الأولية للعمل في مؤسسات القطاع الخاص⁰
- ح- التعاون في مجال توفير المنح الدراسية والتدريبية ويتم ذلك من خلال مشاركة المؤسسات والشركات الخاصة في رعاية الطلاب علمياً عن طريق توفير المنح الدراسية والابتعاث الداخلي والخارجي وتقديم فرص التدريب داخل المؤسسات ويساعد تبني الشركات لهذه البرامج على زيادة التفاعل والارتباط بين المسار الدراسي والبحثي والتدريب للطلاب واحتياج مؤسسات العمل الراحية. (دائرة البحوث الاقتصادية غرفة تجارة وصناعة عمان، 2001).
- ط- التعاون في مجال تقييم مهارات المتدربين من خلال المشاركة في لجان الاختبارات والتقييم والفحص المهني.

متطلبات التدريب المهني الفعال:

- 1- وجود استراتيجية شاملة للتدريب المهني على المستوى الوطني:
- أدركت المؤسسات التعليمية والتدريبية في العالم المتقدم أثر الدور الفعال لمخرجات عمليات التدريب المهني، واستطاعت من خلال الدراسات المكثفة والبحث المتواصل أن تدرك حجم وقيمة هذه المخرجات وعمق تأثيرها في بناء نهضتها الاقتصادية والتعليمية ، والعلمية، فرسمت خططها التعليمية والتدريبية ووضعت أهدافها الإستراتيجية وفق هذه النظرة البعيدة والشاملة بناءً على رصد دقيق لاحتياجاتها المستقبلية في كافة حقول العمل والإنتاج سواء كان في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي أو التعليمي أو الإعلامي .. الخ، فعلى سبيل المثال اليابان تضع خططها لـ 300 سنة قادمة ، وأمريكا تخطط لـ 50 - 70 سنة قادمة. وبالتالي أي دولة عربية ترغب في تقديم تدريب مهني نوعي لمواطنيها يلزمها بناء استراتيجية وطنية للتدريب المهني تهدف إلى إيجاد نظام تعليم وتدريب مهني كفء ومرن يلبي احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل وبحقق

الاستدامة والتكامل مع النظام التعليمي القائم (ابو بكر بدوي). كما لا بد أن تشارك جميع الأطراف الانتاجية المختلفة في رسم الاستراتيجية واتخاذ قراراتها (حكومة- عمالاً- أصحاب عمل).

2- رفع كفاءة وفاعلية منظومة التدريب المهني : -يقصد بفاعلية منظومة التدريب المهني بمدى مواءمة مخرجات نظام التدريب المهني للأهداف التدريبية، وتقاس فاعلية ومردودية نظام التدريب المهني في مدى ملاءمته لاحتياجات سوق العمل وحصول خريجيه على العمل المناسب ومساهمته في توفير موارد الرزق للمتفعين بخدماته. ولكي تتحقق الكفاءة والفاعلية لمنظومة التدريب المهني على مدى جودة التنظيم لأجهزة التدريب وقدرتها على التحكم في آليات المبرجة والتخطيط وطرق إعداد ومراجعة المناهج والتطوير الدائم لها وتقوية الارتباط بمؤسسات العمل والإنتاج والتطوير المستمر والشامل للمدرين وتحديث التجهيزات والاستغلال الأمثل لمؤسسات التدريب القائمة وتنسيق أدوارها .

3- ان تتسم منظومة التدريب التقني والمهني بالمرونة :-وتتحقق مرونة نظام التدريب المهني من خلال قدرته على التأقلم السريع مع المتغيرات المختلفة في سوق العمل وما ينجم عنها من تجدد وتقادم للمهارات ، وكذا قدرته على التكيف السريع مع التحولات الاقتصادية الجارية في البلاد وما ينتج عنها من تغيرات في البيئة الاقتصادية وتزايد مساهمة بعض قطاعاتها على حساب قطاعات أخرى وانعكاس ذلك على هيكل العمالة وبالتالي على نظم التعليم والتدريب .ويمكن تحقيق هذه المرونة من خلال الاعتماد على نمط تدريب ذو قاعدة عريضة ينسجم مع نظام الوحدات المنهجية التدريبية المتكاملة التي تستجيب للتطورات السريعة والمتجددة .

4- ارتباط التدريب المهني باحتياجات خطط التنمية وسوق العمل :-لا يمكن الفصل بين نظام التعليم والتدريب المهني وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل ولا بد من العمل على تحقيق المواءمة بينهما نظراً للدور الذي يلعبه التعليم والتدريب التقني والمهني في إعداد الموارد البشرية والمهنية والفنية التي يحتاجها المجتمع ولما كبة للتطورات التكنولوجية ذلك أن طبيعة المهن تتغير بصورة تفرض على التعليم والتدريب التجاوب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجددة الى المهارات المختلفة.

5- اتسام منظومة التدريب المهني بالاستدامة :-ويقصد بها قدرة نظام التدريب المهني على الاستمرارية والتطوير بمصادره الذاتية وتحقق الاستدامة من خلال ارتباط نظام التدريب المهني باحتياجات التنمية وسوق العمل و تمتعه بالكفاءة والمرونة والفعالية وتوفر الموارد المالية الكافية من خلال مصادر متنوعة تكفل لهذا النظام الاستمرارية كما يقتضي مفهوم الاستدامة أيضا التركيز على التعليم والتدريب المستمر كوسيلة لضمان توفير الكوادر المؤهلة بصورة مستمرة .

6- توفير التدريب المهني للجميع :-لا بد أن يكون التدريب المهني متيسرا لكافة الراغبين من فئات المجتمع من خلال تنوع أنماط التدريب ومجالاته بالمستويات المختلفة بحيث يتاح للجميع الحصول على التدريب الملائم.

7- أن يتسم نظام التدريب المهني بالتكامل مع النظام التربوي :-إن نظام التدريب المهني هو جزء من منظومة التعليم الشامل و لا تقتصر أهدافه على مجرد تحقيق الأغراض الخاصة للتدريب المهني بل أن عليه أن يعمل على تحقيق الأهداف العامة للتعليم والمشتملة على القيم والاتجاهات المجتمعية والمهنية بما في ذلك الدقة و الأمانة والحرص على جودة الإنتاج .

8- ان يكون للتدريب المهني نظام تمويل متنوع المصادر (حكومي - ضرائب على أصحاب العمل -رسوم المستفيدين- نشاطات مدرّة للدخل -منح وتبرعات من مصادر محلية ودولية) .

المراجع:

- 1- الشافعي، محمد صبري (2005)، واقع وأفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية. ندوة متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية-منظمة العمل العربي يونيو 2005.
- 2- الرقاد، محمد خلف (2006)، التدريب والتعليم المهني وإعداد الموارد البشرية واقع التعليم والتدريب المهني في الأردن.
- 3- سويلم، عبد المجيد (2007)، مشكلات الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل في فلسطين.
- 4- العتيبي، منير، تحليل ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي. كلية التربية-جامعة الملك سعود.
- 5- الغضبان، جرجس (1998)، التعليم والتدريب المهني. جمعية العلوم الاقتصادية السورية.
- 6- دائرة البحوث الاقتصادية في غرفة تجارة وصناعة عمان (2001)، دور التعليم والتدريب الخاص في توظيف الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي، اللقاء الأول لمؤسسات ومراكز التعليم والتدريب الأهلي بدول مجلس التعاون الخليجي 16 مايو 2001م.
- 7- العوضي، بدرية (2005)، التجربة الكويتية لتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل. الندوة القومية الخاصة "الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات أسواق العمل العربي-منظمة العمل العربية-14-16 يونيو 2005م.
- 8- حمودي، احمد جميل (2008). واقع سياسات تنمية الموارد البشرية بمؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في سورية. الحوار المتمدن - العدد: 2455 .
- 9- تقرير البنك الدولي السادس (2008). الطريق غير المسلوكة.. اصلاح التعليم بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.
- 10- مصطفى، احمد (2001). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الاقطار العربية. المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.
- 11- محمود، إبراهيم (2006). لتعليم في اليمن.. نجاحات وصعوبات (2): التعليم الفني والتدريب المهني.. مفتاح التنمية ولكن!! 26 صحيفة سبتمبر، العدد 1296.

1. Boyd, T.F. and Lee, C. (1995) Educational Need and Economic Advancement: The Role of Vocational Education in the Republic of China, In: Yee (ed.), pp. 193-210.

2. Bennell, P. (1995) General versus Vocational Secondary Education in Developing Countries: A Review of the Rates of Return Evidence. IDS Working Paper 23. Sussex, Brighton: Institute of Development Studies.
3. Balogh, Thomas (1969) *Education and Agrarian Progress in Developing Countries*, In: Hufne, K. and Naumann, J. (eds.) *Economics of Education in Transition*. Stuttgart: Ernst Klett, pp. 259-68.
4. Coombs, P.H. (1985) *The World Crisis in Education*. New York: Oxford.
5. Chung, Yue-Ping (1995) Returns to Vocational Education in Developing Nations, In: Carnoy, M. (ed.) *International Encyclopedia of Economics of Education*. Oxford: Pergamon, pp. 175-81.
6. Haq, Mahbub ul and Khadija Haq (1998) *Human Development in South Asia 1998*. Karachi: Oxford University Press.
7. Lijima, K. and Tachiki, D.S. (1994) *Developing Human Resources for Sustainable Economic Growth: Public Policy Lessons from Japan, the Asian NIEs and DPEs*. Tokyo: Sakura Institute of Research.
8. Psacharopoulos, G. and Loxley, W. (1985) *Diversified Secondary Education and Development*. Baltimore: Johns Hopkins/ World Bank.
9. Unesco (1984) *Technical and Vocational Education: Country Studies*. Bangkok: Unesco Regional Office for Education in Asia and the Pacific.
10. Unesco (1999) *Statistical Yearbook*. Paris.