



تطوير منظومة التأهيل والتدريب المهني في ضوء تطلعات الشباب

العربي

الندوة القومية حول العقد العربي للتشغيل
ومتطلبات تحقيق أهدافه

ينظر في الوقت الحاضر إلى التعليم والتدريب التقني والمهني على أنها أساس التنمية وأنها خدمة ذات عائد اقتصادي ينبع عن اكتساب المهارات والمعرفة نتيجة للتعليم والتدريب مما يؤثر في الإنتاج وفي القدرة على العمل ومواصلته، وأصبح من المؤكداليوم أن ثروة المجتمع لا ترتكز على ما يخزنها من موارد طبيعية ومادية فقط، وإنما تشمل موارده البشرية أيضا وأن العنصر البشري هو أساس النهضة والتطور المادي للمجتمع. لذلك فإن سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الناجحة هي التي تقوم على حسن استغلال واستثمار للعنصر البشري في المجتمع من خلال برامج التعليم والتدريب. فالتدريب التقني والمهني يعد المصدر الرئيس لاعداد وتوفير القوى العاملة المؤهلة والمدربة التي تقابل الاحتياجات الكمية والمتطلبات النوعية للتنمية، والتي لا يمكن تحقيق أهدافها إلا من خلال تدفق مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المؤهلين بقدرات ومهارات متطرفة وطاقة إنتاجية عالية بالكم والكيف والتوقيت المناسب والمتوازن مع تلك المتطلبات التنموية المتعددة (العوضي، 2005). فالتنمية المستدامة تحتاج إلى نظام تعليمي وتدريسي وثيق الارتباط بالمهارات والمهن التي يحتاجها سوق العمل.

ويعتقد الكثير من الخبراء أن الاستثمار في العامل البشري يعد من العوامل الهامة في تكوين رأس المال في المجتمع وهم يدعون بذلك إلى " توسيع إطار مفهوم رأس المال ليتضمن أيضا الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب، أيضا لكي يتضمن الاستثمار في العنصر البشري. إذا كانت التنمية البشرية حسب ما يعرفها المجلس الاقتصادي الاجتماعي للأمم المتحدة هي عملية تمية مهارات و المعارف وقدرات أفراد الجنس البشري، فان الحضن الطبيعي الملائم لتحقيق هذه الخصائص هو المنظومة التعليمية والتدريبية (حمودي، 2008). فكلما ارتفعت نوعية التعليم والتدريب وحقق نجاعة في إكساب أفراده هذه الخصائص والسمات، كلما ارتفع مستوى التنمية البشرية، ودفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية إلى الأمام (احمد، 2006). والتدريب التقني والمهني بالذات يلعب دورا محوريا وهاما 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).

الفرد تساعدة على زيادة انتاجيته كما وكيفاً، وبالتالي زيادة دخله المادي. كما أن التدريب التقني والمهني الملائم يساعد وبشكل كبير على زيادة فرص التشغيل والتوظيف وزيادة الانتاجية وتنافسية الاقتصادي الوطني بشكل عام (Bennell، 1996).

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

كما ينظر للتدريب التقني والمهني على أنه أداة لتحقيق العدالة والمساوة الاجتماعية وتحقيق الرفاهية لأنبناء المجتمع ككل ولذلك يؤكّد تومس بلانك (1969) على ان التدريب التقني والمهني يجب أن يكون له الأهمية الكبرى في منظومة التعليم والتدريب حتى في المراحل الأولى من الدراسة. فالتدريب التقني والمهني هو حجر الأساس الذي يمكنه تغيير عالم العمل والاقتصاد، والحد من الفقر، وزيادة الرفاهية المجتمعية، وتحسين نوعية الحياة على اعتبار أن المدف الرئيسي للتدريب التقني والمهني هو الإعداد للعمل (Hag، 2002). فالتعليم والتدريب الفعال يتضمن تزويد المتدرب بالمهارات العملية التطبيقية بالإضافة إلى المهارات الحياتية، باعتبار ذلك جزءاً أساسياً من تدريب وتأهيل الفرد للحياة العملية وهذا ما يتميز به التدريب المهني عن غيره من التعليم. (حمدودي، 2008م).

مفهوم التعليم والتدريب التقني والمهني:

نصت اتفاقية التعليم التقني والمهني التي اعتمدتها المؤتمر العام لليونسكو في دورته (25) لعام 1989 على أن التعليم والتدريب التقني والمهني هو " جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تضمن (بالإضافة إلى المعارف العامة) دراسة التقنيات والعلوم المتصلة بها، واكتساب المهارات العلمية والمعارف والآراء والمدارك المتصلة بالممارسات المهنية في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية ". ويهدف التدريب التقني والمهني بمفهومه العام إلى تكوين المهارات وتطوير القدرات

للراغبين في الدخول إلى سوق العمل بغض النظر عن مستوى التعليمي، كما يرمي التدريب أيضاً إلى تحسين الأداء الوظيفي ورفع الكفاءة الإنتاجية لمن هم على رأس العمل وهو على نوعين:

التدريب التقني:

التدريب التقني يتضمن الإعداد لسوق العمل وإكساب المهارة والمعرفة التقنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لا تقل عن ستين بعد مرحلة الدراسة الثانوية ويهدف إلى إعداد فنيين في المجالات التقنية المختلفة، وتسمى المعاهد التي تقوم بإعداد هذا النوع من التدريب "معاهد تقنية أو معاهد فنية أو كليات تقنية". (مصطففي، 2001).

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 (مصطففي، 2001).

أهمية التدريب التقني والمهني للبلدان العربية:

تعاني معظم البلدان العربية من قلة عدد الملتحقين بهذا النوع من التدريب بحيث لا تغطي حاجة السوق الفعلية من القوى العاملة المدربة سواءً على صعيد الكلم أو الكيف حيث لا يتجاوز نسبه عدد الملتحقين بالتدريب المهني في بعض الدول العربية عن 2% من نسبة الملتحقين. منظومة التعليم والتدريب مقارنة بنسبة تجاوز 50% في بعض البلدان المتقدمة مثل المانيا. ويفتقر هرم القوى العاملة الناجم عن هذه الأوضاع من اختلال في التوازن بين المستويات المهارية المختلفة مما يفرض بالضرورة توسيع قاعدة التدريب المهني وإعادة النظر في نظام التعليم القائم وإعادة توزيع معدلات الالتحاق به. ولا شك أن ارتفاع نسبة البطالة التي تتطلب تبني برامج واسعة للتدريب المهني تساعده على توليد فرص العمل . إذ تبلغ نسبة البطالة في الوطن العربي بين 15-20% مقابل 6% عالميا

ويصل عدد العاطلين عن العمل في العالم العربي حوالي 25 مليون عاطل من إجمالي قوى عاملة يبلغ نحو 120 مليون عامل، يضاف إليهم سنوياً 3.4 مليون عامل سنوياً، في ضوء حقيقة مفادها أن 60% تقريباً من سكان البلاد العربية دون سن الـ 25 سنة، وهو الأمر الذي يتوقع معه أن يصل عدد العاطلين عن العمل عام 2025 إلى حوالي 80 مليون عاطل، مما يتطلب ضخ نحو 70 مليار دولار لرفع معدلات النمو الاقتصادي في الدول العربية، وذلك لخلق ما لا يقل عن 5 ملايين فرصة عمل (تقرير منظمة العمل العربية). كما رفعت ما يسمى بثورات الربيع العربي من معدلات البطالة في المنطقة العربية، حيث سجلت مصر ارتفاعاً حجم البطالة في الربع الرابع 2011 إلى 12.4% من قوة العمل مقابل 11.9% في نفس المدة 2010، في حين وصل معدلات البطالة في المغرب إلى 30% من الشباب الذين تراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً عاطلون عن العمل حتى يناير 2012، وسجلت الجزائر الرقم الأكبر حيث وصلت نسبة البطالة إلى 22%， لعدة معظم العاملين من دول تونس ولibia سوريا ومصر، وسجلت تونس نسبة بطالة وصلت إلى 18.9% في أواخر 2011. وتتركز البطالة بين خريجي الجامعات العربية حيث يبلغ عدد الخريجين العاطلين عن العمل على 17 مليون عاطل مما يؤكد عدم ملائمة التعليم العالي لاحتياج سوق العمل فمؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي لا تزال غير قادرة على ربط سياسات القبول والالتحاق في مؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل من المهن، وتحقيق المواءمة بين التخصصات المتاحة في هذه المؤسسات وبين نظيرتها المطلوبة في سوق العمل. ولا شك أن الارتفاع نسبة الملتحقين بمؤسسات التعليم العالي على حساب التدريب التقني والمهني من أوائل مؤشرات الخلل في السياسة التعليمية والتدرية بالعالم العربي. حيث ينبغي أن تكون النسبة الأكبر لصالح الدبلومات التقنية التي تشكل القاعدة العريضة للقوى العاملة في أي اقتصاد. وهو ما يشرح ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات وارتفاع نسبة العمالة الأجنبية في الأنشطة ذات الصلة في بعض الدول العربية. ويؤكد تقرير منظمة العمل العربية عن ضعف الخبرة المهنية وغياب التدريب المهني الموجه لسوق العمل مما يتطلب تطوير نظام التدريب المهني النوعي والكمي للحد من البطالة. ويشير التقرير أيضاً إلى أن نسبة كبيرة من القوى العاملة الفعلية الموجودة في سوق العمل هي عمالة غير ماهرة لم تتناسب القدر الكافي من فرص التدريب وذلك يستوجب العمل الجاد على رفع مستوى كفاءة القوى العاملة في سوق العمل وتزويدها بالمعرفات والخبرات المهنية التي ستحسن مستوى الأداء وترفع من الإنتاجية.

ولا شك ان ارتفاع معدل النمو السكاني والذى يصل في بعض الدول العربية الى 3.7% سنوياً وارتفاع نسبه الذين تقل اعمارهم عن 15 سنة والذين يشكلون نسبة عالية الأمر الذي يؤدى لارتفاع نسبة الإعالة و يضاعف الأعباء على كاهل القوة العاملة مما يستدعي أن تكون العمالة على قدر كبير من المهارة تمكّنها من العمل بأفضل كفاءة ممكنة لضمان إنتاج افضل و أوفر يكفي لإعالة الأسرة . كما ان التغيرات التكنولوجية المتسارعة والتي تؤدي الى تقادم المهن وظهور مهن جديدة تستوجب مواكبتها ببرامج تعليم وتدريب مستمرة . ولا شك ان الاقتصاديات العربية تواجه تحديات كبيرة مع اقتراب مرحلة الاندماج مع الاقتصاد العالمي والتي تفرضها الاتفاقيات الدولية القاضية بحرية تبادل السلع والمنتجات والتي قد تسمح في مرحلة لاحقة بانتقال العمالة مما يفرض إكساب مؤسسات الإنتاج الوطنية القدرة على المنافسة والتقييد بضوابط ومعايير الحودة الاقتصادية ولن يتأتى ذلك ما لم يتم إعادة تأهيل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وتطويره وتحديثه حتى يكون قادرا على الاستجابة لمتطلبات التبادل الحر والمنافسة والاندماج في الاقتصاد العالمي . كما الجهد المبذولة من قبل الدول العربية من اجل إدماج المرأة في عملية التنمية يتطلب تطوير التدريب المهني الموجة للفتيات لتزويدهم بالمهارات لرفع مستوى مشاركتها في العملية التنمية حيث مازالت مشاركة المرأة منخفضة نتيجة انخفاض مستوى تعليمها وتدريبها . كما يتطلب الحفاظ على الحرف والمهن التقليدية من الاندثار وتطويرها لجعلها مصدرا من مصادر الدخل القومي وجود نظام تدريب مهني يلبي تلك الاحتياجات.

تحديات تواجه منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني:

التعليم والتدريب التقني والمهني بالعالم العربي في حاجة إلى تغيير شامل، حتى يتحول من نظام تعليمي مهتمش إلى محور أساسى في إستراتيجية التطور والتنمية المستدامة في كافة الدول العربية، واعتبر أن

الوضع الحالي لهذا النوع من التدريب لا يؤهله للقيام بدوره المنوط به في الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية بالمنطقة.

وعاء منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني بالعالم العربي حالياً من جملة من التحديات حيث تولي معظم الحكومات العربية التعليم العام اهتماماً يفوق بكثير اهتمامها بالتعليم والتدريب التقني والمهني، كما توجد نظرة سلبية للتعليم الفني والتدريب المهني ومؤسساته من قبل غالبية المجتمعات العربية. كما أن غالبية المُلتحِّقين في المؤسسات التعليمية التقنية والمهنية هم من المتسرّبين من التعليم العام. وعلى الرغم من الجهد المبذول من معظم الدول العربية في مجال تطوير أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني من حيث السياسات والأهداف والبنية المؤسّسية والبرامج وطرق وأساليب التعليم والتدريب وغيرها وذلك لسد الفجوة بين متطلبات أسواق العمل وخرجات مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني إلا أنه لا تزال تحتاج إلى بذل مزيد من الجهد لتحسين نوعية خخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني ومستويات المهارة المهنية حتى تواكب المستويات العالمية وتلي احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات الجديدة وتساهم في زيادة قابلية التشغيل للخريجين 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 العالمي. (الشافعي، 2005).

وعلى الرغم من أهمية التعليم والتدريب التقني والتدريب المهني في دعم جهود التنمية المستدامة ودوره المُحوري في تكوين الكوادر البشرية وأهم الآليات المتبعة لمكافحة الفقر، ويؤثّر 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 التقني والمهني متدينة 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 توسيع 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 التوسيع بهذه التخصصات بالإضافة إلى التخصصات التجارية والصحية مع العمل تذليل المعوقات الاجتماعية التي تحول دون الارتقاء بمستوى إدماج الإناث بهذا بالتعليم والتدريب المهني والتقني ومراعاة العادات والتقاليد السائدة من خلال التوسيع في إنشاء مؤسسات تدريبية تقنية مهنية متعددة التخصصات للبنات تراعي خصوصية المرأة العربية

ومن ابرز التحديات التي تواجه التعليم والتدريب التقني والمهني بالوطن العربي تتعدد الجهات الحكومية المشرفة والمنفذة له حيث يرتبط التعليم والتدريب المهني بعده جهات منها وزارات التربية والتعليم العالي والصناعة والنقل والصحة وحتى المؤسسات العسكرية تعمل على تنفيذ بعض أنواع التدريب التقني والمهني. ويوجد بعض الأقطار العربية وزارات متخصصة للتعليم والتدريب التقني والمهني منها اليمن وتونس والمغرب ولبنان، وفي دول أخرى توجد مؤسسات عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة ماليا وإداريا تشرف على هذا النوع من التدريب مثل ما هو موجود بالسعودية والكويت. وفي بقية الدول الأخرى تتعدد جهات الإشراف على التعليم والتدريب التقني والمهني، الأمر الذي يعرقل مهام وضع سياسات وخطط للتعليم والتدريب موحدة وتنظيم وضبط كافة أنشطة التعليم والتدريب المهني لتحقيق الأهداف المرسومة و بما يلبي احتياجات سوق العمل.

كما تفتقد معظم الدول العربية إلى وجود إستراتيجية وطنية واضحة للتعليم والتدريب التقني والمهني تساعده على تحقيق الترابط بين نظم التعليم والتدريب التقني والمهني وخطط التنمية. ففي كثير من الدول العربية نجد أن النهج المتبعة لدى المخططين في التعليم والتدريب يبدو غير ملائم ولا يتناسب مع احتياجات التنمية، وربما يعد هذا أحد العوامل الأساسية التي تشكل عائقاً كبيراً أمام عدم تمكن نظم التعليم والتدريب من أن تكون أكثر تجاوباً مع حاجات التنمية. كما تفتقد الكثير من الدول إلى وجود سياسة عامة لتوجيه الطلاب لدراسة التخصصات المطلوبة لاحتياجات التنمية. ولاشك أن سياسات القبول المفتوح في المؤسسات التدريبية والعلمية وعدم تطبيق بعض المعايير لتجهيز الطلبة إلى

الكليات والأقسام الأخرى أدت إلى تزايد مضطرب في أعداد الطلبة المتوجهين إلى فروع العلوم الإنسانية، في حين تتطلب عمليات نقل التكنولوجيا بنجاح وجود نظام تعليمي وتدريسي سليم يعد القوى البشرية ذات المستوى الرفيع ويفعلها. كما تحتاج أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني إلى عملية تحول من كونه خيار يعطي فرصة ثانية للتعلم للمتسربين من التعليم العام إلى كونه بدلاً أصيلاً وعالياً الجودة يتوجه نحو تطوير المهارات المطلوبة في الاقتصاديات الأكثر إدماجاً في الأسواق العالمية.

كما تعني بعض الدول العربية من غياب أو عدم دقة بيانات سوق العمل حيث تشكل المعلومات والبيانات عن احتياجات سوق العمل السند الأساسي لعملية التخطيط وتعيين المفذين في بناء قرارات سلémة. وتعاني معظم الدول العربية من صعوبة حصول المؤسسات التعليمية والتدريبية على الاحتياجات الكمية والنوعية الدقيقة لسوق العمل بسبب عدم توحيد الجهات المسئولة بالدول العربية عن إصدار الإحصاءات الخاصة بمتطلبات سوق العمل في جهة واحدة تختص بجمع المعلومات وتحديثها وتفادى تناقضها واحتلافها، وبسبب التغير السريع والمتعدد في وسائل الانتاج والخدمات وما يتبعه من تغير في احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات المختلفة وفي وظائف والأعمال ومواصفاتها وتصنيفها. مما نتج عن ذلك الكثير من الاضطراب منها اختلال التوازن لخدمات التعليم والتدريب التقني والمهني بين الريف والحضر وبين الذكور والإإناث ، واحتلال التوازن بين مدخلات التعليم المهني والتعليم الثانوي من ناحية ، والتعليم التقني والتعليم الجامعي من ناحية ثانية .

كما يمثل التسرب من منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني بالوطن العربي تحدياً آخر حيث يمثل الهدر التعليمي قوة مدمرة لكفاءة النظام التعليمي والتدريب والجهود المبذولة لتطويره، حيث تبين إحصائيات التعليم في الدول العربية إلى أن الهدر التعليمي يستحوذ على أكثر من 20% من مجمل ما ينفق سنوياً على التعليم في هذه الدول (الداود 2000). وينتج الهدر التعليمي في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني بشكل رئيسي بسبب ارتفاع نسبة التسرب في كافة مراحل التعليم والتدريب التقني والمهني حيث تصل نسبة التسرب في بعض الدول إلى أكثر من 50% من عدد المتدربين (حمودي، 2008). ويرجع ذلك لأسباب عده منها أن التعليم والتدريب المهني لا يمثل أصلاً خيار الأول بالنسبة للمتدرب ناهيك عن الفصل القسري بين التعليم الأكاديمي والتعليم المهني. كما أن الكثير من الملتحقين بالتدريب التقني والمهني متشارمين من المستقبل العلمي والوظيفي ويشعرون

بالدونية بالمقارنة مع أقرانهم في التعليم الأكاديمي وغير راضين عن التعليم والتدريب الذي يتلقونه. كما تساهم الصعوبة في الانتقال الأفقي والعمودي بين مسارات التعليم والتدريب المهني والتعليم العالي بنسبة كبيرة من ظاهرة التسرب (الداود، 2000).

وفي غالبية الأقطار يعاني التدريب التقني والمهني أيضاً من ضعف مستوى عدد كبير من الهيئة التدريبية والإشرافية، فالكثير من المدربين العاملين في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني مصدرها الجامعات الذين يفتقدون للمهارات العملية التطبيقية التي يحتاجها التدريب التقني والمهني. كما أن هؤلاء المدربين هم أصلاً نتاج النظام التعليمي السائد القائم على التلقين للاستظهار بدلاً من التعليم للتفكير والإبداع، وهم يمارسون بعد التخرج تطبيق هذا النظام حين يلتحقون بمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني. كما يلاحظ عزوف العاملين بالقطاعات الإنتاجية والخدمية أصحاب الخبرة للعمل في قطاع التعليم والتدريب لضعف الحوافر المالية المقدمة لهم من مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية مقارنة بالقطاع الخاص يتطلب إعادة النظر بعض التشريعات ذات العلاقة الإدارية والمالية بتعيين المعلمين والمدربين وإعطاء هامش واسع لدفع رواتب مجانية من قبل القطاعات الحكومية في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني.

يعاني التعليم والتدريب المهني بالعالم العربي أيضاً من نقص الموارد المالية المتاحة له خاصة وإن هذا النوع من التدريب بعد مكلف جداً مقارنة بالتعليم العالي أو العام. ويتم تمويل منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني الحكومية بشكل رئيسي من المخصصات المباشرة في ميزانية الدولة.

متطلبات تطوير منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني:

1- وجود استراتيجية شاملة للتدريب المهني على المستوى القطري: أدركت المؤسسات التعليمية والتربوية 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 هضتها الاقتصادية والعلمية، فرسمت خططها التعليمية والتربوية 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 كفاء ومرن يلبي احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل ويحقق الاستدامة والتكامل مع النظام التعليمي القائم (ابو بكر بدوي). كما لابد أن تشارك جميع الأطراف الانتاجية المختلفة في رسم الاستراتيجية واتخاذ قراراها (حكومة- عمالة- أصحاب عمل) .

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

3- ان تتسم منظومة التدريب التقني والمهني بالمرنة :-وتتحقق مرنة 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 يتبع 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 المرنة من خلال الاعتماد على نمط تدريب ذو قاعدة عريضة ينسجم مع نظام الوحدات المنهجية التدريبية المتكاملة Modular system التي تستجيب للتغيرات السريعة والمتعددة .

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 كانت للتغيرات التكنولوجية ذلك أن طبيعة المهن تتغير بصورة

تفرض على التعليم والتدريب التحاوب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتعددة إلى المهارات المختلفة.

5- اتسام منظومة التدريب المهني بالاستدامة :-ويقصد بها قدرة نظام التدريب المهني على الاستمرارية والتطوير بمصادره الذاتية وتحقيق الاستدامة من خلال ارتباط نظام التدريب المهني باحتياجات التنمية وسوق العمل و تتمتعه بالكفاءة والمرؤنة والفعالية وتتوفر 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 متيسراً لكافة الراغبين من فئات المجتمع من خلال تنوع أنماط التدريب و مجالاته 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 المشتملة على القيم والاتجاهات المجتمعية والمهنية بما في ذلك الدقة والأمانة والحرص على جودة الإنتاج .

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

المراجع

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.

العوضي، بدرية (2005)، التجربة الكويتية لتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم التطبيقي والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل. الندوة القومية الخاصة "المواءمة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجيا ومتطلبات أسواق العمل العربي"- منظمة العمل العربية-14-16 يونيو 2005م.

جمودي ، احمد جميل (2008). واقع سياسات تنمية الموارد البشرية. مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتكنولوجيا في سوريا. الحوار المتمدن - العدد: 2455 .

تقرير البنك الدولي السادس (2008). الطريق غير المسلوك.. اصلاح التعليم. منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

مصطففي، احمد (2001). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الاقطار العربية. المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

محمود، إبراهيم (2006). التعليم في اليمن.. نجاحات وصعوبات (2): التعليم الفني والتدريب المهني.. مفتاح التنمية ولكن!! 26 صحيفة سبتمبر، العدد 1296.