



**نحو منظومة تدريب مهني عربية موحدة
ورقة عمل قطرية
مقدمة من
مؤسسة التدريب المهني**

المهندس هاني خليفات

للندوة القومية

(تنمية وتطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني لدعم التشغيل)

**الذي تنظمه منظمة العمل العربية
في عمان / المملكة الاردنية الهاشمية
خلال الفترة**

من 24 - 26 ايلول 2013

محاوور الورقة

- برامج التعليم والتدريب المهني النظامي
- برامج التعليم والتدريب المهني غير النظامي
- منظومة التدريب المهني المستخدمة في المملكة الأردنية الهاشمية
- تحليل لواقع التدريب والتعليم المهني والتقني النظامي في الدول العربية
- تطوير منظومة التدريب والتعليم المهني
- تطوير منظومة التدريب والتعليم المهني
- التوقعات من انجاز المنظومة العربية

أنماط برامج التعليم والتدريب المهني النظامي

□ التعليم التقني:

يلتحق في هذا المستوى من التعليم من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الثانوي بفروعه ومسارته المختلفة ، ومدة الدراسة في الغالب سنتان ، ويلتحق الخريج إما في سوق العمل بصفة مستوى الفني (التقني) او في التعليم الجامعي وفقاً لشروط ومعايير محددة .

□ التعليم المهني:

يلتحق في هذا النوع من التعليم من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الاساسي التي تتراوح مدتها في الغالب بين تسع سنوات وعشر سنوات . وتتراوح مدة الدراسة في العادة بين سنتين وثلاث سنوات تنتهي في معظم الاحيان باختبارات تقييمية على المستوى القطري و يلتحق الخريج اما في سوق العمل بصفة مستوى العامل الماهر او التعليم العالي (الجامعي المتوسط او الجامعي) وفقاً لشروط ومعايير محددة .

□ التدريب المهني (التعليم التطبيقي):

يلتحق في برامج التدريب المهني النظامي، ومنها برامج التلمذة المهنية او التدريب المشترك او التدريب التعاوني بين موقع العمل والمؤسسة التعليمية، من أنهى مرحلة التعليم الاساسي ومدة التدريب سنتان في المتوسط وينخرط الخريج في سوق العمل في العادة ضمن فئة مستوى العامل الماهر بموجب التصنيف العربي المعياري للمهن.

منظومة التدريب المهني المستخدمة في المملكة الأردنية الهاشمية

تتكون هذه المنظومة من خمس مراحل هي:

• مرحلة الإعداد والتصميم

• مرحلة الاختيار

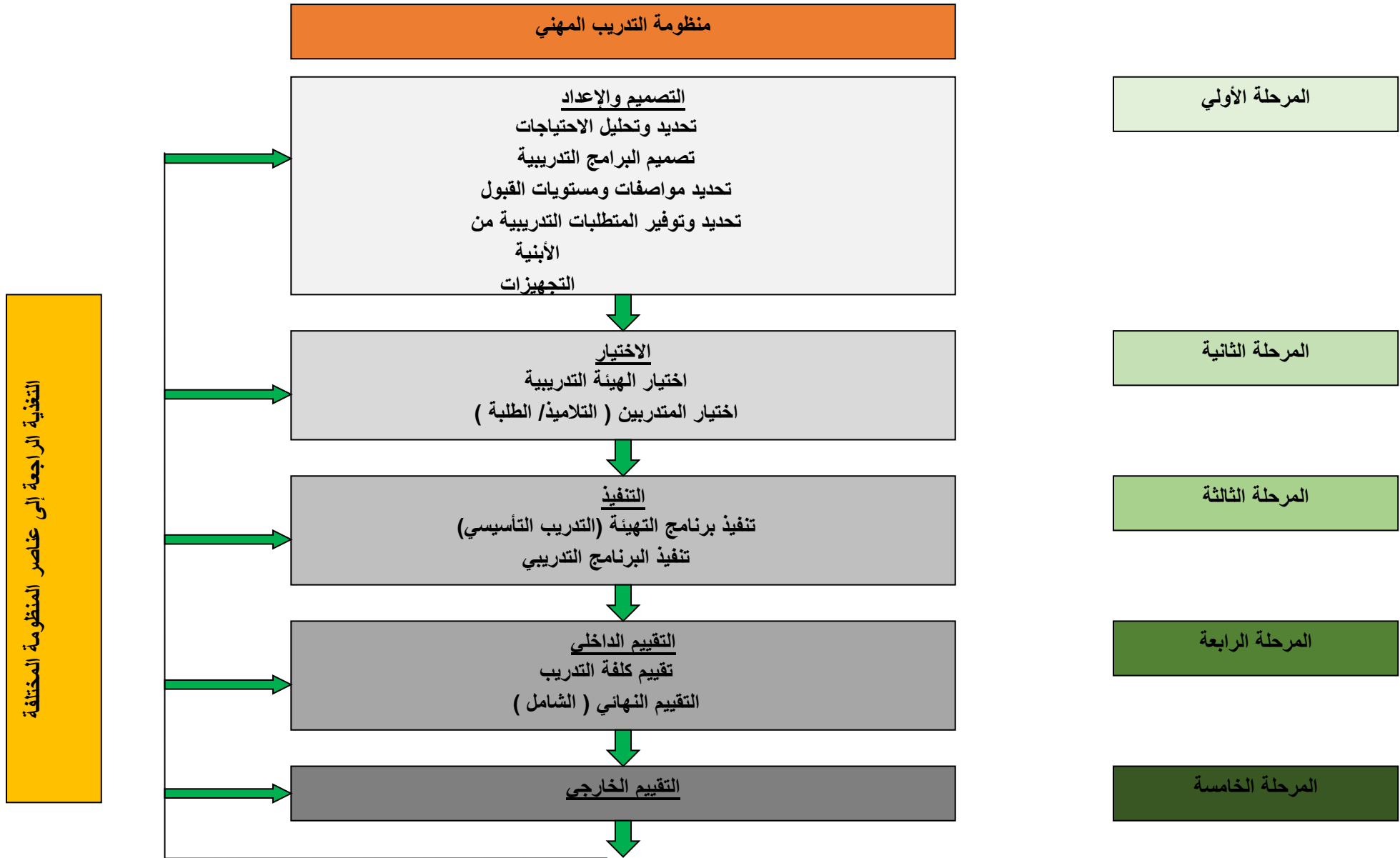
• مرحلة التنفيذ

• مرحلة التقييم الداخلي.

• مرحلة التقييم الخارجي

تتضمن هذه المنظومة من اقسام يعالج كل قسم منها أحد خطوات المنظومة

- تحديد وتحليل الاحتياجات
- تصميم البرامج التدريبية
- تحديد مواصفات ومستويات القبول
- تحديد وتوفير المتطلبات التدريبية من حيث الأبنية و التجهيزات
- اختيار الهيئة التدريبية
- اختيار المتدربين
- تنفيذ برنامج التهيئة (التدريب التأسيسي)
- تنفيذ البرنامج التدريبي
- تقييم كلفة التدريب
- التقييم النهائي (الشامل)
- مرحلة التقييم الخارجي للبرامج التدريبية.



تحليل لواقع التدريب والتعليم المهني والتقني النظامي في الدول العربية

(SWOT)

أولاً: نقاط القوة

- تتوافر البنية التحتية الأساسية في معظم الدول العربية وانتشارها الجغرافي، وتشمل البنية التحتية الأساسية كلا من الأبنية والتجهيزات التدريبية.
- توافر مصادر التمويل اللازمة لتنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني.
- توافر الخبرات التراكمية اللازمة للتطوير.
- تغطي منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني في كثير من الأقطار عدد كبير من التخصصات.
- تتوافر الهياكل والهيئات المشرفة التي تمكن من تطوير المنظومة كي تصبح منظومة متقدمة.
- تعتبر منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في كثير من الدول جزءاً متكاملاً مع المنظومة التعليمية فيها.
- تتسم أسواق العمل العربية بتوافر عمالة فائضة في بعضها، ووجود حاجة للعمالة الخارجية في بعضها الآخر.

ثانياً: نقاط الضعف

- غياب استراتيجيات وطنية ورؤية عربية موحدة لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني في معظم الأحيان.
- غياب إطار عام للسياسات يوجه نشاطات وإجراءات التطوير وتقييم نواتجه ومخرجاته داخليا وخارجيا.
- تعدد الوزارات والهيئات والجهات والمجالس التي تتولى مهام تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج التدريب والتعليم المهني والتقني، مما يجعلها منظومات مجزأة ومبعثرة من حيث الحأكمية والإدارة، وبخاصة في ضوء ضعف التنسيق بينها.
- وتعتمد بشكل رئيس على قوى العرض من العمالة مع اغفال جانب الطلب.
- ضعف مشاركة القطاع الخاص في الحأكمية لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني، أو في ادارتها، أو في التعامل الرشيد مع نواتجها ومخرجاتها.... الخ.
- قصور التشريعات التي تنظم عمل منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني.
- محدودية المرونة وتفويض الصلاحيات على مستوى المؤسسة التعليمية والتدريبية
- مركزية منظومة التدريب والتعليم المهني حكومية في الغالب.
- افتقار المؤسسة التعليمية لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني أدوات الإدارة الحديثة، مثل: التخطيط الاستراتيجي، والتخطيط الإجرائي، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات، وإدارة الموارد البشرية وتميئتها 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 والتقويم (M&E) .

تابع...نقاط الضعف

- عدم انتشار و/او تطبيق مفاهيم اعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات والشهادات ... مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات.
- ضعف العلاقة بين مخرجات منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني واحتياجات سوق العمل ومتطلباته، فهي تعتمد أساساً على حجم العرض والقدرات الاستيعابية للمؤسسات التعليمية والتدريبية ومحصورة بشكل رئيس في مجال التدريب الأولي.
- غياب رؤية شاملة للتعليم والتدريب المستمر مدى الحياة (LLL).
- الحاجة لرفع كفاءة المنظومة من حيث المدخلات والعمليات. ويشمل ذلك المناهج والتجهيزات وأساليب التدريب وإعداد المدربين وغير ذلك.
- ضعف آليات التمويل مما ينعكس سلباً على أداء منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني، 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 توجيه خيارات الأفراد والفئات المستهدفة ببرامج التدريب والتعليم المهني والتقني في ضوء قدراتهم وخصائص سوق العمل وحاجاته.
- غياب نظام شامل لنشاطات التدريب والتعليم المهني المستمر وبرامج رفع الكفاءة الفنية، بهدف تحسين إنتاجية وتنافسية المنشآت وتطوير أداء الأفراد فيها.
- ضعف وقصور معلومات (وبيانات) سوق العمل وعدم شموليتها وضعف استثمار ما يتوافر منها.
- ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات السوق (الأفراد (TNA) ومؤسسات (ONA)) ، مما ينعكس سلباً على رسم السياسات القرارات.
- التركيز على برامج التدريب والتعليم المهني والتقني ضمن نمطية التعليم/ التدريب المؤسسي (يتم في مؤسسات تعليمية/ تدريبية) و محدودية الفرص لممارسة المهارات في عالم الشغل الحقيقي (التدريب الميداني)، ويستثنى من ذلك برنامج التلمذة المهنية.

ثالثاً: الفرص

- أدى التطور الاقتصادي والتغيرات الهيكلية إلى حدوث تغيير نوعي وكمي في فرص العمل الأمر الذي يستدعي توافر كفايات جديدة أو عالية التقنية وعمال مهرة لتلبية تلك الاحتياجات.
- إيمان الجهات المزودة للتدريب والجهات المستفيدة من نواتجه أن هناك بالحاجة الماسة والملحة وباستمرار لعصرنة المدخلات والعمليات المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني، وبذلك تعد الطريق ممهدة للسير قدماً في تطوير تلك المنظومة
- الرغبة لدى أصحاب العمل للمشاركة في تطوير منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني والمساهمة في تمويلها، وهذا يوفر فرصاً لتجديد أداء المنظومة، وتحسين نوعية مخرجاتها ومواءمتها.
- توافر العديد من الفرص التمويلية عن طريق الدول والصناديق والمنظمات العربية والإقليمية والدولية، والتي يمكن استثمارها لتطوير منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني من النواحي الكمية والنوعية.

رابعاً: التحديات

- ازدياد ظاهرة الليبرالية والخصخصة للقطاع الاقتصادي في الدول العربية كأحد تأثيرات العولمة على الاقتصاد الامر الذي أدى لإحداث نقلة هيكلية تمثلت في إيجاد المزيد 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.
- نقص العمالة الماهرة ذات المستوى الملائم وأحد من اهم العوامل التي تعيق النمو الاقتصادي وجذب الاستثمارات لتوليد مزيد من فرص العمل.
- ازدياد النمو السكاني في معظم الدول العربية وازدياد الفئات العمرية في سن العمل يستدعي توفير المزيد من فرص الالتحاق في منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني، ويشكل هذا ضغطاً من حيث القدرة على الاستيعاب وتوفير النوعية المناسبة من البرامج 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 المهني والتقني، 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 والميكروية، بالإضافة إلى تطوير خدمات التشغيل والتوجيه والإرشاد المتاحة لهم.
- حاجة مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني مزيداً من الصلاحيات المالية والإدارية والفنية لتمكينها من تلبية الطلب على القوى العاملة.
- إن ظاهرة ضعف ثقة قطاع العمل والإنتاج بمخرجات مزودي التعليم والتدريب المهني نتيجة تدني نوعية مخرجاتها من الطلاب وضعف ارتباطها باحتياجات سوق العمل أدى إلى ضعف كسب ثقة قطاع العمل والإنتاج بمزودي التعليم والتدريب المهني التي تطبق منظومة التدريب والتعليم المهني الامر الذي يتطلب تجسير الثقة وبناءها مع قطاع العمل والإنتاج لتصبح خياراً جاداً لإدماج الشباب والكبار في سوق العمل عن طريق تجويد نوعية المخرجات وتحسين مواءمتها.
- استمرار تركيز منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني على إكساب الملتحقين بمهارات عامة تمكنهم من العمل في القطاع العام لم يعد مقبولاً حيث إن المطلوب حالياً إحداث تغيير في المنظومة يواكب متطلبات هذه الحقبة من حيث التركيز على حاجات القطاع الخاص ومتطلباته إضافة لتضمين البرامج بالإضافة إلى المهارات الادانية كلاً من المعلومات النظرية الفنية والمهارات الحياتية ومهارات السلامة والصحة المهنية .
- تشكل العمالة الوافدة نسبة عالية من العمالة غير المحلية في عدد من الدول العربية مما يستدعي جهوداً خاصة في مجال إعداد القوى العاملة العربية وضبط حركتها وتسهيل تنقلها بين البلدان العربية.

تطوير منظومة التدريب والتعليم المهني المبررات

- ❖ ان نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجه القطاع تستدعي إحداث تغييرات جوهرية في المنظومة الحالية من حيث الادوار والممارسات والهيكلية .
- ❖ تستدعي عملية التغيير توافر رؤيا استراتيجية ورسالة وجملة من المبادئ الناظمة التي تحترم وتساير توجه المجتمعات نحو الاقتصاد الرشيد للسوق وادماج سوق العمل في عملية التغيير المنشود.
- ❖ ومن المعترف به كذلك ضرورة نقل التدريب والتعليم المهني والتقني من تعليم يقوم على اساس العرض الى تعليم يبني على اساس الطلب بهدف تلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع والافراد من ناحية وبحيث يوفر لكل فرد فادر الكفايات اللازمة للممارسة دورة كمواطن وكعضو منتج في المجتمع مما يقتضي توافر درجة عالية من المرونة في بناء الخطط والبرامج التعليمية والتدريبية.
- ❖ تعد هذه التجربة الاردنية المعروفة لدى العديد من البلدان العربية تجربة يمكن البناء عليها او على تجربة اي قطر عربي شقيق وتطويرها وتطبيقها جزئياً او كلياً في الدول العربية وفقاً لظروف كل قطر مما يستدعي نظرة شمولية عربية لتصميم منظومة عربية للتدريب والتعليم المهني والتقني بشكل يستفيد من نقاط القوة لدى الدول العربية والتغلب على نقاط الضعف فيها واغتنام الفرص التي تتوافر لدى كل دولة وتجاوز التحديات وتحويلها الى فرص من منظور استراتيجي عربي بشكل يزيد من قدرة وكفاءة العامل العربي وتنافسيته بين الاسواق العربية من ناحية ولدى الدول الاقليمية والدولية من ناحية ثانية .

تطوير منظومة التدريب والتعليم المهني

التوقعات والنتائج المحتملة

- ✓ اعداد واعتماد منهجية عربية موحدة لدراسات واليات تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وانشاء بنك معلومات عربي لتلك الاحتياجات .
- ✓ اعداد واعتماد منهجية عربية موحدة لأدلة التحليل المهني العربية.
- ✓ تطبيق دليل التصنيف العربي المعياري للمهن
- ✓ توحيد منهجية تصميم وبناء البرامج التدريبية التعليمية المهنية العربية
- ✓ توحيد منهجية اعداد المناهج والمواد التعليمية
- ✓ تبادل الخبرات في مجالات القبول والتسجيل
- ✓ اعداد ادلة عربية في مجالات تحديد متطلبات الابنية والانشاءات للمشاغل والمرافق والغرف والمختبرات التدريبية التعليمية المهنية العربية
- ✓ اعداد ادلة عربية في مجالات التجهيزات والمعدات والادوات التدريبية التعليمية المهنية العربية
- ✓ توحيد وتبادل برامج اعداد وتأهيل المدربين والكوادر التدريبية
- ✓ تبادل الخبرات في مجالات تنفيذ البرامج التدريبية
- ✓ تبادل الخبرات في التعاون مع القطاع الخاص في العملية التعليمية والتدريبية
- ✓ اعداد منهجية عربية موحدة في اعداد كلف التدريب
- ✓ اعداد منهجية عربية موحدة في اعداد وتصميم الاختبارات المهنية
- ✓ انشاء بنك اختبارات مهنية عربية
- ✓ اعداد منهجية عربية موحدة في تنفيذ الدراسات التتبعية للخريجين
- ✓ التشبيك بين الدول العربية لتبادل الخبرات والمعلومات

شكرا لحسن إستماعكم

يرجى زيارة موقع المؤسسة الالكتروني

www.vtc.gov.jo

0096265858481 هاتف