

الشركة العامة لموانئ العراق

معهد الموانئ

موائمة مخرجات التعليم والتدريب والاحتياجات الفعلية واقع وطموحات

Adapting The Outputs Of Education And Training To The Actual Needs Of Reality And Aspirations

أعداد

أعداد

عبد الفتاح حسن عبد السيد

محمد جاسم محمد السعدي

ماجستير ادارة اعمال

ماجستير ادارة عامة

Mohammed Jassim Mohammed Al-Saadi, Master of Public Administration

Abdel Fattah Hassan Abdel Sayed, Master of Business Administration

المستخلص

يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية ، ومن ثم حرصت الدول على العناية بتأهيله ضمن برامج مرحلية لتنمية الموارد البشرية تركزت بشكل رئيسي على المناهج التعليمية .

أصبح التعليم والتدريب هو الأداة الفاعلة والمؤثرة في عملية التنمية على اعتبار أن العنصر البشري هو الوسيلة والغاية في حركة التقدم والتنمية ، وصارت الدول تقارن ويقاس تقدمها ليس بما لديها من موارد طبيعية وثروات في باطن الأرض أو خارجها بل تقاس بمدى قدرتها على استغلال هذه الموارد لمقابلة متطلبات سكانها ، وكمثال لذلك نجد دولة كاليابان لا تمتلك ثروات طبيعية كالبتترول أو الغاز أو الذهب وليست لها موارد زراعية مهمة ولكن تمتلك العنصر البشري المتعلم والمؤهل الذي مكنها بمهاراته أن تكون من أكثر الدول تقدماً ، والصين هي الأخرى مثل متميز للاستناد على العنصر البشري في إحراز التقدم فهي بالرغم من ثرواتها الطبيعية المتوفرة إلا أن ثروتها من العنصر البشري كما وكيفا كانت الركيزة فيما وصلت إليها الآن من نمو وتقدم ، ويتميز بلدنا بثروة الموارد البشرية وبوجه خاص نسبة عالية من الشباب مقارنة مع الدول المباشرة ، إذا ما تم تحويلهم من عبئ ضاغط على الموارد إلى طاقة منتجة وذلك من خلال تنمية قدراتهم وكفاءاتهم الإنتاجية وتزويدهم بالمهارات والخبرات والمعارف المتجددة عن طريق التدريب المستمر .

وتدنى أو غياب الموازنة بين نوعية مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني والمتطلبات المهنية لسوق العمل ، وقلة الاهتمام والوعي لدى الخريجين بالتشغيل الذاتي عن طريق تأسيس المنشآت الصغرى نظراً لغياب التوجيه والإرشاد ، وضعف مستوياتهم المهنية ، وعدم توافر التمويل اللازم ، كل ذلك يتطلب مراجعة وتطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني والعمل على تفعيل دور القطاع الخاص من حيث الشراكة الفعلية الفاعلة في حاكمية منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني أو في إدارة نظام التدريب المهني .

ونواجه اليوم تحدياً كبيراً لموازنة نفسها في مواجهة التغييرات الاقتصادية الملحة الحالية والشبكة والتمثلة في سقوط الحواجز الجمركية والحدودية وسهولة انتقال الأيدي العاملة ، وقد أثبتت التطورات العالمية الأخيرة والمستجدات علي الساحة الاقتصادية وما أصاب الأسواق العالمية من اضطراب خطير وكساد شديد أدت إلى انهيار في البورصات العالمية، ضرورة تغيير النظرة الاقتصادية والاهتمام الشديد بالأوضاع الاقتصادية المحلية والاعتماد على الذات إلى أقصى درجة للخروج من دائرة الضياع بين رحي الدول الكبرى .

وقد ثبت من الواقع العملي أن الاستناد فقط على التعليم لا يكفي لقيام الخريجين بمتطلبات الوظائف والمهن التي يحتاجها سوق العمل ، مما يتطلب التوجه إلى التدريب باعتباره الوسيلة التي تلبي المهارات المطلوبة لممارسة المهن والوظائف خاصة إذا تم التخطيط له وتصميم برامجه من خلال الربط الدقيق مع واقع سوق العمل .

Abstract

The human element is the main pillar in the implementation of economic development programs, and therefore the countries have been keen to take care of its rehabilitation within the human resources development progress programs focused mainly on educational curricula.

Education and training has become an effective and influential tool in the science of development, since the human element is the means and purpose of the movement of progress and development. Countries are comparing and measuring their progress not with their natural resources and wealth in the ground or outside, but measured by their ability to exploit these resources to meet the requirements of its population. As an example, a country like Japan does not possess natural resources such as oil, gas or gold, and it does not have important agricultural resources, but possesses the educated and qualified human element that enabled it to be one of the most advanced countries. Despite its

natural wealth, its human wealth and quality have been at the core of its growth and progress. Our country is characterized by a wealth of human resources and, in particular, a high proportion of young people compared to direct countries, It puts pressure on resources to productive energy by developing their productive capacities and competencies and providing them with the skills, expertise and renewable knowledge through continuous training

The lack of coordination between the quality of the outputs of education and vocational and technical training and the skilled requirements of the labor market, and the lack of attention and awareness among graduates towards self-employment through the establishment of small enterprises due to the lack of guidance and guidance, the low levels of skills and lack of funding, And to activate and activate the role of the private sector in terms of effective partnership in the effective governance of the system of vocational and technical education and training or in the management of the vocational training system

Today, we face a great challenge to adapt ourselves in the face of the urgent and imminent economic changes represented by the fall of customs barriers, borders and the ease of labor mobility. Recent global developments, developments in the economic arena, and the global markets have caused serious disruptions and severe recession, Change the economic outlook and keen attention to local economic conditions and self-reliance to the maximum degree to get out of the cycle of loss between the welfare of the major countries

It has been proven from the practical reality that relying solely on education is not enough for the graduates to meet the requirements of the jobs and professions that the labor market needs. This requires training as a means to meet the skills required to practice professions and jobs, especially if it is planned and designed by closely linking to the reality of the market the work

مشكلة البحث

يعتبر التخطيط الدقيق لبرامج التدريب الأسلوب الأفضل لإعداده وتقديمه بصورة تتلائم مع احتياجات جهات العمل في القطاع الخاص و العام أثناء الخدمة من الموضوعات المهمة لما له من ارتباط بالواقع العملي للعملية الإدارية والاقتصادية .

ويعتبر التخطيط جوهر العملية الإدارية فهو يأتي ليشمل كافة أجزاء التنظيم من أعلى إلى أسفل وفي جميع الاتجاهات وتبرز أهمية التخطيط الإداري من تحديده المقنن لاحتياجات المجتمع والارتقاء بكفاءة العنصر البشري وبين تحقيق الزيادة في إنتاجية التنظيم الإداري .

ولقد برزت الحاجة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق نظراً لأن البرامج الإدارية المقامة لا تلبي في كثير من الأحيان وبشكل كامل الاحتياجات التدريبية الفعلية لسوق العمل حيث ان المشاركين في هذه البرامج التدريبية يبحثون عن حلول لمشاكلهم والتي من أهمها منافسة وخاصة العنصر غير الوطني بالوقت الحاضر ، والتقدم، ووجود الموظف في العمل غير المناسب، وبيروقراطية الإدارة .

إن الاهتمام بتخطيط برامج التدريب هو الطريق السليم لمعرفة الإمكانيات والطاقات المختلفة من اجل المحافظة على أعلى معدلات الأداء مع ما يتناسب واحتياجات سوق العمل ، وإن توفر الفهم السليم للتخطيط من قبل صناع القرار ضرورة حتمية لنجاح أي نشاط من اجل الصمود أمام موجات التغيير لممارسة العمليات المختلفة كما خطط لها.

وفي ظل قلة الدراسات المتخصصة في مجال التخطيط لبرامج التدريب المقدمة في مجتمعنا وما تواجه هذه البرامج من ثغرات عند تصميمه فإن هذه الدراسة تبلور مشكلتها في التساؤل التالي: ما هي وجهات نظر مدربي ومتدربي برامج التدريب المقامة والمقترحة؟

أهمية البحث

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال بعديها النظري والتطبيقي وذلك كما يلي:

الأهمية النظرية:

تستمد الدراسة أهميتها من كون التخطيط لبرامج التدريب الإداري أمر ضروري كمنطلق للكشف عن مشكلات تطبيقه وما هي النتائج المترتبة في مخرجات سوق العمل ، كما تسعى الدراسة للكشف عن مدى توافر الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية للسوق العمل (قطاع عام ، او قطاع خاص ، او أي قطاع اخر) فغياب عنصر التخطيط لبرامج التدريب يتسبب في إهدار الطاقات المالية والبشرية وإجهاد للميزانية المخصصة لتمويل للتدريب، حيث أن مراعاة ذلك يمكن من الاستفادة من برامج التدريب المقامة او المقترحة بما يعود بالفائدة على المجتمع والعاملين فيها ويمكن من استثمار الطاقات البشرية الاستثمار الأمثل مما يترتب عليه النهوض بالتنمية الشاملة.

أهداف البحث

١. تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:
٢. إبراز واقع مشكلات التخطيط لبرامج التدريب والتعليم والموائمة بين المخرجات لسوق العمل.
٣. التعرف على مدى تحقيق برامج التدريب والتعليم لاحتياجات سوق العمل.
٤. معرفة أبرز المشكلات التي يجب تجنبها عند القيام بوضع خطط لبرامج التعليم التدريب من وجهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى
٥. التركيز على دراسة الدمج بين التدريب والتعليم .
٦. تقديم بعض التوصيات المرتبطة بموضوع الدراسة لإفادة الباحثين والمهتمين.

تساؤلات البحث

يسعى هذا البحث للكشف عن مدى وجود التخطيط في البرامج التدريبية والتعليمية المقدمة الى سوق العمل وذلك بالنظر إلى الدراسات السابقة ، لذا روعي عند وضع تساؤلات البحث اختلاف بين المراكز والمعاهد التعليمية والتدريبية وعلى ذلك كانت التساؤلات كالتالي:

١. ما هي الطرق المتبعة عند تحديد الاحتياجات التدريبية؟
٢. هل المعوقات التي تواجه تخطيط وتصميم العملية التدريبية وتحول دون تنفيذها بكفاءة وفعالية ؟
٣. إلى أي مدى يهتم واضعوا الخطط والبرامج التدريبية بنتائج التقييم؟
٤. ما هي متطلبات نجاح التخطيط للبرامج التدريبية والتعليمية ؟
٥. إلى أي مدى تتوافق البرامج التدريبية والتعليمية المقدمة مع الاحتياجات الحقيقية للعمل؟
٦. ما هي أبرز المشكلات التي تواجه خطط البرامج التدريبية والتعليمية ؟
٧. ما مدى تلبية البرامج التدريبية للمتطلبات الوظيفية والشخصية للمدرّبين والمدرّبين ؟
٨. إلى أي مدى يشارك المستفيدون من عملية التدريب والتعليم في التخطيط لبرامجه؟
٩. ما هي متطلبات نجاح التخطيط للبرامج التدريبية والتعليمية؟

منهج الدراسة:

استخدم الباحث لفهم الظاهرة محل الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك في توصيف المتغيرات موضوع البحث .

• الرؤية :

هناك إجماع حول دور وأهمية التعليم والتدريب التقني والمهني في زيادة مستوى الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية لمختلف أنواع وأشكال المنتجات مما يساهم في زيادة الدخل القومي وتحسين مستوى المعيشة للشعوب . وقد تزداد أهمية التعليم والتدريب التقني والمهني في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب العمل الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني باستمرار وفقاً للمستجدات والتطورات العلمية من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة والحفاظ على التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل العربية.

وتتطلب تلك الأوضاع والمتغيرات ضرورة عمل مراجعة شاملة وجذرية لكافة القطاعات الاقتصادية لتطوير أدائها وزيادة قدراتها التنافسية ، الأمر المرتبط بحتمية التركيز الشديد على تنمية الموارد البشرية وبالدرجة الأولى ضرورة وجود تأهيل رفيع المستوى للقوى العاملة بما يتماشى مع المستويات العالمية ويلبي احتياجات أسواق العمل، المحلية في الوقت الحاضر، و الإقليمية والدولية مستقبلاً ، ويسهل انتقال وحركة العمالة من منطقة لأخرى .

ولكي نتمكن من مواجهة تلك التحديات الآنية والمستقبلية، فإن مجتمعاتنا في حاجة ماسة وملحة لشباب وأيدي عاملة تتميز بالقدرة على العمل باستقلالية ويتمتع بقدرات إبداعية ورغبة قوية في العمل، ويستند إلى قاعدة من المعلومات والمهارات التي تتمشى مع المستويات العالمية المناظرة طبقاً لحاجة أسواق العمل المختلفة وخطط التنمية الحالية والمستقبلية التي تضعها الحكومة .

الوضع الحالي بصفة عامة للتعليم والتدريب التقني والمهني

طورت منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) مجموعة من المؤشرات المتعلقة بالتعليم العام ، وتبينتها الدول الأعضاء في المنظمة ، وبدأت تطور وتكيف بياناتها الإحصائية لتنسجم مع مؤشرات التعليم العام لتيسير تبادلها ومقارنتها ومعالجتها وتحليلها. أما في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني فلم يتوافر مثل تلك المؤشرات حيث بدأت مجموعة من الدول العربية وبدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية ETF بالاهتمام بقضية مؤشرات التعليم والتدريب التقني والمهني وإنشاء مرصد لمعلومات سوق العمل وأدى غياب مؤشرات التعليم والتدريب التقني والمهني إلى صعوبة جمع البيانات والمعلومات الإحصائية وتبادلها ومقارنتها وكيفية لذلك ، يصعب في هذا المقام تحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بالتعليم

والتدريب التقني والمهني بسبب عدم توافرها من جهة ، وعدم إيجاد مرجعية مشتركة بينها من جهة أخرى (معاهد ومراكز الهيئات المتخصصة في التدريب) .

ونحتاج لنوع متميز من التعليم والتدريب يساعد على استنفار طاقاته الذاتية ويفجر قدراته الكامنة حتى يتمكن من أن يلعب دورا خلاقا في عالم العمل وتطوير التكنولوجيا واستيعابها وحماية البيئة والموارد المتاحة والمحافظة عليها وترشيد الطاقة، ويساهم بإيجابية في تطوير الموارد البشرية في مجتمعنا.

ويكاد يكون من شبه المؤكد والشائع أن تلك الأمور من الصعوبة بمكان أن تتوفر غالبا في الأجيال الحالية الداخلة إلى سوق العمل والتي تمت تنشئتها في الغالب على أسس وقواعد قديمة وتقليدية في ظل نظم تقليدية وجامدة من التعليم والتدريب التقني و المهني التقليدي، على اختلاف نظمها وأهدافها ويتطلب إلى إتباع وتبني عدد من النظم والأساليب المختلفة طبقا لقناعة ودراسات الجدوى بما يتفق مع أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية، يهدف إلى تحسين تلك الأوضاع حاليا ومستقبلا، وبذلك تبقى المعدلات الأعلى في البطالة بين الشباب حيث أصبحت النسبة تزداد سنة بعد سنة ومن المؤسف أن ترتفع هذه المعدلات لذوي التعليم المتوسط والثانوي والتعليم الجامعي وكذلك خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني وهذا يتطلب مراجعة منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وتطوير استراتيجياته وسياساته بهدف التأثير على العرض من العمالة ، بما يتطلبه ذلك من اعداد برامج تدريب متنوعة المدة ومرتبطة بحاجات الإنتاج والشراكة مع المنشآت وبذل جهود لتطويرها لتكون مخرجاته أفضل من حيث المواءمة مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته.

وهذا يتطلب الى تطبيق نظم تعليم وتدريب بصورة تجريبية وعقد لاتفاقيات تعاون ثنائية أو مع منظمات وهيئات عالمية من حيث تحقيق مستوى عال في التعليم والتدريب في عدد من المهن الحيوية وفي مواقع متعددة طبقا لحاجة أسواق العمل يؤدي لقبولا ملحوظا من مجتمع لما توفره من عمالة ماهرة ذات جودة عالية.

• ويمكن تلخيص الوضع الحالي للتدريب والتأهيل المهني وعلاقته بمتطلبات أسواق العمل (المشاكل والمصاعب)

□ النظرة المتدنية للتعليم والتدريب التقني والمهني ، وسعي غالبية الشباب للالتحاق بالدراسات الأكاديمية.

□ عدم وجود رؤية موحدة للتحديات التي تواجه أنظمة التعليم والتدريب .

□ جهود التدريب وإمكانية لاتزال مبعثرة، وتختلف نظمها وطاقتها وتخصصاتها ومناهجها بين المعاهد والمراكز التدريبية في وطننا (العراق) .

- عدم وجود آلية مدروسة ومحدودة لتمويل عمليات التدريب المختلفة، سواء للتدريب الأساسي أو التدريب ما قبل الخدمة أو أثناء الخدمة .
- سياسات الجهات المانحة والتي تركز على رؤية من جانب واحد لا تأخذ في الغالب المصالح الوطنية في الاعتبار . (في حالة التمويل او المنح الخارجية)
- معظم جهود التدريب مدفوعة بدوافع العرض وليس بدافع الطلب .
- عدم وجود دراسات واقعية ومتكاملة لحالة ومتطلبات من العمالة المؤهلة والماهرة، سواء على المدى القريب أو البعيد.
- عزوف القطاع الخاص عن تقديم فرص تدريب كافية للدارسين للتدريب العملي في المصانع والشركات والقطاعات الاقتصادية المختلفة بما يمكنهم من اكتساب مهارات وجدارات فعلية على أرض الواقع وإكسابهم ثقافة العمل واحترامه .
- عدم الاهتمام بتدريب المدرسين والمدرّبين والموجهين بشكل مستمر بما يحقق تطبيق وسائل وأساليب التعليم والتدريب الحديثة .
- ضعف الميزانيات المخصصة لتجهيز المدارس الفنية ومراكز التدريب بالمعامل والمعدات اللازمة التي تخدم المناهج والبرامج بما يحقق متطلبات سوق العمل ويساير التطوير التكنولوجي.
- ضعف مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين الحقيقيين من مخرجات التعليم والتدريب في صياغة مواصفات المهن المختلفة والتوصيف للعاملين ووضع المناهج والبرامج الدراسية والتدريبية، والاشتراك في عمليات المتابعة والتقييم.
- نظرة عامة على الظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة وعلاقتها بتنمية الموارد البشرية:
- الظروف الاقتصادية
- سيطرة القطاع العام والضعف النسبي للقطاع الخاص .
- عمليات الإصلاح الاقتصادي وما يترتب عليها ومنها (الخصخصة والمشاكل الناجمة عنها بالنسبة للعمالة)(سياسة الاقتصاد الحر والتحديات التي تصاحبها).
- الافتقار في بعض الأحيان إلى الثقة بين القطاع الخاص والسلطات الحكومية .

- الأوضاع الدولية الجديدة (العولمة، اتفاقية الجات ومنظمة التجارة العالمية الشراكة الأورومتوسطية .. الخ) .

- مشاكل تمويل الأنظمة التعليمية والتدريبية لضمان الاستمرارية (الاستدامة).

الظروف الاجتماعية والثقافية

- التقسيمات الطبقة الاجتماعية .

- ضعف القبول الاجتماعي للأعمال اليدوية والمهنية .

- العادات والتقاليد الموروثة والتأثير القوي للدين والعادات والتقاليد على الحياة الاجتماعية والثقافية .

- القوانين والتشريعات القائمة والبالية والتي تعوق التطوير .

- البيروقراطية والمقاومة التقليدية للتغيير ولكل ما هو جديد .

- التنافر المؤسسي والأنانية .

- عدم وجود جهة موحدة مسؤولة عن وضع وصياغة متطلبات التعليم الجيد (ضمان الجودة، منح الشهادات، المستويات القياسية للمهارات والجدارات، الاعتماد، إطار وطني للمؤهلات... الخ) .

- عدم رسوخ ثقافة التعليم مدي الحياة، التشغيل الذاتي، دور الصناعات الصغيرة والمتناهية في الصغر، عمالة القطاع غير الرسمي.

- عدم الاهتمام الكافي بالفئات المهمشة وذوى الاحتياجات الخاصة والإناث.

• التخطيط لتنمية الموارد البشرية :

تعد عملية التخطيط والتأهيل للموارد البشرية من أهم الموضوعات التي تشغل اهتمامات المتخصصين وصانعي القرار في الوقت الحالى لما لها من تأثير بالغ الأهمية ليس فقط على عملية التنمية المستدامة ومستوى الرفاهية فيها بل أيضاً على الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية حيث يعد مجالي التعليم والتدريب من المجالات التي تستهلك الكثير من الموارد ، وأن التخطيط الجيد لهما يمثل أهمية بالغة للاستخدام الأمثل لتلك النفقات ، كذلك لسد احتياجات من الموارد البشرية بشكل سريع وفعال نتيجة للاستعداد المسبق لهذه الاحتياجات من خلال سيناريوهات التنبؤ باحتياجات من وظائف وما يتبعها من المهارات اللازمة لشغلها والمحتوى العلمي والتدريبى لرفع كفاءة الأفراد وتأهيلهم لشغل تلك الوظائف.

والتنبؤ بأوضاع واحتياجات يعتبر الأداة التي يجب التركيز عليها في المرحلة القادمة سواء ببناء نماذج تنبؤ بأوضاع الطلب المتوقع على اليد العاملة أو تحسينها لرفع درجة حساسيتها وتقريبها ، ومن ثم التعرف على الاحتياجات الفعلية سواء في المستقبل القريب والمتوسط المدى وذلك لكي يتمكن متخذ القرار بدوره من رسم سياسات وبرامج عامه للتعليم والتدريب لسوق العمل وبالتالي التخطيط الجيد لاحتياجات المجتمع من العنصر البشري في المستقبل واتخاذ التدابير اللازمة لإعداد البرامج التدريبية التي تعكس الاحتياجات الفعلية ، ومن ثم تؤهل الداخلين الجدد إلى سوق العمل بشكل فعال ومناسب لتلك الاحتياجات أو حتى تساعد من يرغب منهم في تغيير مساره المهني.

• بعض الإجراءات المقترحة لتنمية الموارد البشرية :

- التأكيد على أن العمل قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية ونفسية ودينية يتزايد دوره في التنمية وتحقيق الرفاهية ويستحق تحقيق احترامه بكل الوسائل.
- العناية بالتنمية البشرية في إطار تكامل ، خاصة في مجالات الصحة والتعليم والبحث العلمي والإعلام المرئي والمسموع والمقروء.
- العمل بكل الوسائل لزيادة الانتاجية بصورة مستدامة .
- تحفيز وتشجيع الاستثمار في الأنشطة الاقتصادية ذات العمالة الكثيفة .
- تنفيذ برامج تهدف إلى زيادة القابلية للتشغيل .
- اعتماد برامج للتشغيل الذاتي لزيادة فرص العمل وتشجيع الصناعات الصغيرة والمتناهية في الصغر.
- إقامة صناديق وبرامج تشغيل وطنية خاصة من اجل تقبل معدلات البطالة عالية (المرتفعة) .
- تخصيص برامج تدريب وتشغيل للفئات المهمشة والمرأة وذوى الاحتياجات الخاصة.
- تنمية وتنظيم معلومات .
- اعتماد التصنيف المهني موحد للمهن كأداة وأساس رئيسي لتصنيف المهن وتوصيفها مقارنة البلدان العربية وتحديث هذا التصنيف بصفة دورية .
- توجيه التخطيط والتنفيذ في مجال التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلازم مع احتياجات العمل كمًا ونوعيًا.

• مشكلات التعليم والتدريب التقني والمهني :

- استراتيجيات وسياسات التعليم والتدريب التقني والمهني: تمثل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل حجر الأساس في بناء وتطوير استراتيجيات وسياسات تنمية الموارد البشرية بعامة ، واستراتيجيات وسياسات التعليم والتدريب التقني والمهني بخاصة .

- الحاكمة (الحوكمة) : نظراً لتشعب الجهات الرسمية المعنية بإدارة نظم التعليم والتدريب التقني والمهني ، تشتت الحاكمة كذلك ، فلا يوجد جهة مسؤولة موحدة تمارس دور الحاكمة

- الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية: نظراً لضعف العلاقة الوظيفية التبادلية بين منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني وقطاعات التشغيل ، يصبح التأثير والتأثير المتبادل بينهما ضعيفاً حتى في حال وجوده ، فالعمل ديناميكية ، وتتأثر بالتطورات التقنية ، وتستثمرها في العمل والانتاج . وتعاني منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني من صعوبات لمواكبة التطورات التقنية لأسباب عدة ، من بينها صعوبة تعديل أو تغيير المناهج التدريسية في التوقيت المناسب ، ومتابعة تحديث والتجهيزات التدريبية نظراً لشح الموارد . وعدم القدرة على بناء قدرات الجهاز التعليمي/التدريب لمواكبة المستجدات التقنية ، وبذلك تصبح البرامج والمناهج متقادمة ومتخلفة نسبياً عن متطلبات الحالية ، وتتسم بعامة بتدني أو ضعف الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية للتحديات المطلوبة .

- نظرة المجتمع للتعليم والتدريب التقني والمهني : ساهمت أنظمة التعليم في تكوين النظرة السلبية للمجتمع نحو التعليم والتدريب المهني ، إذ يمثل خيار التعليم والتدريب التقني والمهني خيار من لا خيار له من حيث قبول الطلاب ذوي التحصيل العالي في مسار التعليم الثانوي الأكاديمي وتحويل ذوي التحصيل المتدني نحو مسار التعليم الثانوي المهني ، ومن ثم الأدنى إلى مسار التدريب المهني

- تدريب المدربين/ المعلمين : من أبرز مشكلات تنفيذ البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ضعف أداء المدربين / المعلمين المهنيين ، وهذا ناجم من ضعف التأهيل المسبق لمهنة التعليم والتدريب ، وتدني الرواتب مقارنة بنظرانهم العاملين في القطاع الخاص ، وضعف أو غياب حوافز تجويد الأداء ، وتدني أو غياب الخبرة العملية الميدانية

- التمويل : يتم تمويل أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمية من خزينة الدولة بخاصة التعليم والتدريب المهني الأولي . وقد عمدت بعض الدول العربية ومنها الجزائر وتونس والمغرب والأردن واليمن والبحرين إلى فرض ضريبة تدريب الباحثين عن عمل لأغراض التشغيل .

- متطلبات الموازنة بين المخرجات التعليم والتدريب والاحتياجات
ويتطلب ذلك مجموعة من الخطوات :-

أولاً : مفهوم المعايير المهنية وأهميتها .

١- مفهوم المعايير المهنية

يصف المعيار المهني بدقة ووضوح الكفايات والمهارات والمعارف الواجب توافرها لدى شاغل العمل لإنجاز مهام العمل بإتقان، ويحدد المعيار بوضوح نتائج الأداء المتقن .

وبذلك تمثل المعايير المهنية الضوابط التي تحكم عمليات إعداد القوى العاملة وتأهيلها وتشغيلها وتنقلها، ومن هنا تبرز ضرورتها .

٢- أهميتها وضرورتها

■ ضبط نوعية نواتج (مخرجات) أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني

هناك جهات عدة حكومية ومنظمات غير حكومية وكذلك مؤسسات القطاع الأهلي تمارس نشاطات التعليم والتدريب المهني والتقني النظامي وغير النظامي وقد يعتمد كل من هذه الجهات تبني معايير خاصة قد تتفق ومتطلبات الحاجة الضرورية ومتطلباتها .

فإذا تم تطوير معايير مهنية واعتمادها كوثيقة تمثل المرجع الأساس في تقييم نواتج أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني فسيتحقق بذلك:

- توحيد الأهداف التدريبية للبرامج من حيث أن المعايير المهنية المعتمدة تمثل الأهداف التدريبية لهذه البرامج .

- توحيد مضامين البرامج التدريبية من حيث توفير امكانية اعدادها وتطويرها من جهة واحدة إذ إنها تسعى إلى تحقيق أهداف تدريبية موحدة .

- توحيد ضوابط مستوى ونوعية نواتج (مخرجات) التدريب ، وبذلك لا يشكل عندئذ تعدد الجهات التي تمارس نشاط التدريب مشكلة .

■ ضبط سقف توقعات

قد يتوقع بعض اصحاب العمل سقفاً مرتفعاً لمدى المهارات الواجب توافرها لدى شاغل العمل عند الإنتقاء والتشغيل ولذلك تحدد المعايير المهنية سقف التوقعات وتوفر بذلك مرجعاً أساسياً لتقييم ما يتوفر لدى الفرد من مهارات وبذلك أساساً موضوعياً لانتقاء العاملين من بين المتقدمين وتشغيلهم .

■ ضبط عملية تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية للأفراد :

يستطيع العامل بنفسه وكذلك مسؤول التشغيل أو التدريب من تحديد الاحتياجات التدريبية النوعية للعاملين بمقارنة المهارات المتوفرة لدى العامل بالمعايير المهنية ليصار إلى تغطية هذه الاحتياجات سواء عن طريق التدريب المنظم أو غير المنظم ام عن طريق التعلم الذاتي .

■ ضبط الترخيص لمزاولة العمل المهني :

في حال اعتماد معايير مهنية ، تعتمد هذه المعايير كمرجع أساس في تصميم الاختبارات المهنية واصدار شهادات المستوى التي يتم في ضوئها اصدار رخصة بمزاولة العمل المهني سواء بأجر أم التشغيل الذاتي . وبذلك نضمن التحاق قوى عاملة مؤهلة بسوق العمل ونحميه من المتطفلين . ونضمن تقديم خدمة مهنية للمجتمع بنوعية مقبولة . وبذلك ، نوفر الحماية لكل من اصحاب العمل والعاملين والمؤسسات والمجتمع ككل عن طريق تقليل الهدر .

٣- الجهات المعنية بالمعايير المهنية :

هناك جهات عدة معنية بالمعايير المهنية منها :

- الحكومة ممثلة بوزارة ذات الجهة المعنية وخاصة من لديها معاهد ومراكز تدريبية .
- العمال لضمان تكافؤ الفرص في الإعداد والتأهيل والتشغيل .
- هيئات التعليم والتدريب المهني والتقني من حيث أن المعايير توفر الأسس الموضوعية المتناسقة مع متطلبات والاحتياجات لصياغة الأهداف التدريبية ومن ثم تطوير البرامج التدريبية وإجراءات تنفيذها .
- منظمات والشركات والوزارات لضمان رفد بعمالة جيدة التأهيل والنوعية .
- دواوين (مجالس) الخدمة المدنية من حيث كونها الجهة المعنية بتنظيم الاستخدام في القطاع الرسمي (الحكومي).
- الجهة المركزية المسؤولة عن تنمية الموارد البشرية ان وجدت .
- الجهة المركزية المسؤولة عن الاختبارات المهنية وإصدار تراخيص مزاولة العمل المهني (مستقبلاً) .

هناك منهجيتان شائعتان في اعداد المعايير المهنية وتطويرها هما :

- منهجية التحليل المهني (تحليل المهام) :

تتبنى هذه المنهجية أسلوباً يعتمد على تكليف فريق خبراء في المجال المهني والمهنة نفسها وعلى دراية بواقع سوق العمل وتطوراته ، يقوم هذا الفريق بتحليل المجال المهني واعداد صفحة مهنية أو توصيف مهني لكل مهنة وصولاً في التحليل الى حصر الأعمال وتوصيفها ، ومن ثم تحليل الوصف المهني للمهنة الى مهام وواجبات، والخروج في النهاية بمخطط كفايات مهنية ومن ثم مواصلة التحليل للوصول الى خطوات العمل ، وحصر المعارف المرتبطة بهذه الخطوات والمتصلة بالأدوات والآلات والأجهزة المستخدمة في العمل، وكذلك المتصلة بالمواد والمستلزمات وتلك المتصلة بأساليب الشغل والانتاج، وتحديد معايير الأداء المتقن في الشغل .

- منهجية الديكم :

بدأ استخدام هذه المنهجية في كندا ،وبدأ يدخل تدريجيا الى المنطقة العربية، وتعتمد هذه المنهجية أسلوب عقد ورشة تحليل مهني يشارك فيها عمال يمارسون العمل المهني ، ويقومون بحصر مهام العمل وواجبات العامل، ويقود ورشة التحليل ميسر تنحصر مهمته في تلخيص وتوثيق ما يتم التوصل اليه والإتفاق عليه من قبل العاملين الممارسين المشاركين في الورشة (العمال الممارسين) . وتكون النتيجة التوصل الى مخطط الكفايات المهنية . ومن ثم يتابع العمل في حصر خطوات العمل ، وحصر ما تحتاجه كل خطوة من معارف متصلة بالأدوات والأجهزة والمعدات والمواد وأساليب العمل .

تتأثر المهنة بالتطورات التقنية في أساليب العمل والإنتاج ، لذلك تتغير متطلباتها النوعية الواجب توافرها لدى القوى العاملة ، فاحتياجاتها النوعية بذلك متغيرة وغير ساكنة . ويؤدي هذا التغير إلى ضرورة إعادة النظر في المعايير المهنية بصفة دورية وتحديثها لضمان مواكبتها واستيعابها للتغيرات التقنية وما يفرضه من تغيير نوعي في مضامين الأعمال ينعكس على الكفايات الواجب توافرها لدى العاملين .

وينبغي لذلك ، عند التفكير بألية إعداد المعايير المهنية ، إيلاء قضية وآلية تحديثها العناية اللازمة لضمان استمرارية مواكبتها وتلبيتها لمتطلبات المتغيرة . ويستدعي هذا أن نبادر الى انشاء وحدة متخصصة بالمعايير المهنية ضمن إطارها يتفق عليه جميع الوحدات والمراكز والمعاهد التدريبية .

ثالثاً : المادة التدريبية :

بناء على المعايير المهنية يتم اعداد الأهداف التدريبية ، ومن ثم اعداد مفردات المنهاج بشكل وحدات تدريبية واعداد المادة التدريبية لكل وحدة بحيث تغطي بشكل متكامل الأهداف التعليمية، وتغطي التدريب العملي والمعلومات المهنية النظرية المرتبطة بها . وهناك حاجة ماسة لإعداد المادة التدريبية التي قد لا تتوفر في كثير من المعاهد والمراكز التدريبية وخاصة المتخصصة . وإعدادها ضمن المشروع يمثل وفرا في الموارد والجهود .

رابعاً : الاختبارات المهنية (اختبارات قياس المهارة) :

بناء على المعايير المهنية والكفايات المحددة يتم تصميم اختبارات قياس المهارة بحيث يكون الاختبار شاملا يغطي المهارات العملية (الأدائية) والمعلومات المهنية التخصصية . وهذه الاختبارات تشكل أداة موضوعية ومرجعية لقياس وتقييم المهارات والخبرات المهنية المكتسبة عبر التدريب النظامي وغير النظامي والاعتراف بها .

• التوصيات

- ١- وجود فريق عمل علمي متكامل جدير بالمسؤولية يتابع تطبيق وضبط معايير الجودة للوصول إلى أفضل النتائج .
- ٢- اعتماد مبدأ الثواب والعقاب في عملية التقييم ابتداء من الفرد وانتهاء بالمؤسسة .
- ٣- رفع الكفاءة الداخلية للمعاهد والمراكز التدريبية عن طريق ضمان جودة مدخلات .
- ٤- رفع الكفاءة الخارجية للمعاهد والمراكز التدريبية عن طريق ضبط المخرجات والتحقق من جودتها .
- ٥- تطوير مراكز البحوث في المعاهد والمراكز التدريبية على وفق عمل مراكز البحوث العالمية.
- ٦- التنسيق مع الجامعات العالمية لتطوير قدراتها العلمية .
- ٧- عدم الاكتفاء بوضع المعايير النظرية بل ضرورة الانتقال إلى التطبيق العملي كي تكون عملية الضبط عملية جادة.
- ٨- ضرورة إيجاد صيغة عملية لضمان درجة عالية من مواعمة المخرجات التعليمية لاحتياجات قطاع الأعمال والبيئة المحلية من هذه المخرجات ، عن طريق تشكيل مجالس مشتركة للتعليم.
- ٩- إعداد خطة تدريبية لتخريج كوادر علمية متخصصة بمختلف مجالات التعليم وخاصة التعليم الإلكتروني عن بعد وهي متعددة .
- ١٠- ضرورة اهتمام قطاعات المختلفة (عام ، خاص ، مختلط ، تعاوني ، ... الخ) بأنشطة التدريب والاستشارات من خلال تنظيم المؤتمرات والندوات العلمية لمناقشة العوامل والمتطلبات التي تضمن الاستخدام الناجح لتقنيات المعلومات.
- ١١- تبني استراتيجية تعليمية وتدريبية معتمدة على التقنيات الحديثة .
- ١٢- العمل على بناء موقع مشترك بين الجهات التعليمية والتدريبية على شبكة الإنترنت يحتوي على كافة المواد والمناهج العلمية المشتركة ومتطلبات التدريب و مواد تدريس اللغات وسائل التدريب ووسائل الايضاح ، وكذلك لتخفيض تكلفة تصميم وإنتاج المواد التعليمية المشتركة.

المصادر

- ١- محمد بسيوني وآخرون ، المفاهيم والقضايا البيئية وعلاقتها بالمناهج الدراسية في القرن الحادي والعشرين ، المؤتمر العلمي الثالث للجمعية المصرية للتربية العلمية ، القاهرة ١٩٩٩ .
- ٢- كوثر حسين كوجك ، اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
- ٣- مصطفى إبراهيم فهمي ، قضايا علمية ، القاهرة ، ١٩٩٩ .
- ٤- منشورات منظمة العمل العربية / متطلبات سوق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية القاهرة ١٤-١٦/٦/٢٠٠٥ .
- ٥- ندوة منظمة العمل العربية / سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني والاحتياجات المستقبلية ٩-١١/١٢/٢٠٠٩ .
- ٦- ا.م.د الهام محمود كاظم / رؤيه مستقبلية للتعليم والتدريب / جامعة الكوفة .
- ٧- فيصل عطوة، مدربو مؤسسة التدريب المهني، الواقع والطموح، المجلة العربية للتعليم التقني، العدد ١، مارس (١٩٩٧م)، ص ١٠ .
- ٨- نادر فرجاني، التعليم عن بعد في خدمة التعليم الأساسي في مصر. مركز المشكاة للبحث بمصر، ١٩٩٩م.
- ٩- عبدالله علي الشهري، الواقع الإداري والتعليمي في الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، (مكة المكرمة: جامعة أم القرى، ١٩٩٥م)، ص ٨٣-١٠٥ .