



منظمة العمل العربية

الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني

تم إقرار هذه الاستراتيجية بقرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1424)
في دورته السابعة والثلاثين
(المنامة / مملكة البحرين ، 6 - 13 - مارس / آذار 2010)

الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني

** تقديم :

تعد جودة نظم تنمية الموارد البشرية وفعاليتها من المدخلات التي يعتمد عليها النمو الاقتصادي والاجتماعي. وتزداد أهمية هذه النظم مع التحول التدريجي والمستمر نحو الاقتصاد المعرفي في كثير من المجتمعات. وغني عن القول أن التدريب والتعليم المهني والتقني الذي يهدف إلى إعداد العاملين في المستويات المهنية الأساسية التي تشمل العمال المهرة والمهنيين، وفي المستويات المهنية المتوسطة التي تشمل الفنيين (التقنيين) ومساعدتي الاختصاصيين، هو أحد العناصر والمكونات الرئيسية في نظم تنمية الموارد البشرية.

ومن ناحية أخرى، تبرز أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه نظم تنمية الموارد البشرية، ومنها برامج التدريب والتعليم المهني والتقني، في المساهمة الفاعلة التي يمكن أن تقدمها في مجال التشغيل والحد من البطالة، وهو المجال الذي لا يقتصر تحقيق التطور فيه على النمو الاقتصادي لوحده. ولضمان هذه المساهمة الفاعلة لا بد من أن تتسم نواتج ومخرجات نظم تنمية الموارد البشرية بالجودة والمواءمة مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل من النواحي الكمية والنوعية.

وبالإضافة إلى ذلك، تتطلب النظرة الشاملة للتنمية البشرية أن لا تقتصر جهود التنمية الاقتصادية على تحقيق نمو اقتصادي مناسب، رغم أهمية هذا الهدف، بل تسعى بالإضافة إلى ذلك إلى التعامل مع قضايا التشغيل والمساهمة في الحد من البطالة وتطوير فرص العمل. وينطبق ذلك بشكل خاص على الدول العربية حيث ترتفع نسبة البطالة في معظمها ارتفاعاً يعكس بسلبياته على الأوضاع الاجتماعية بالإضافة إلى أبعاده الاقتصادية.

وقد اشتملت هذه الوثيقة التي أعدتها منظمة العمل العربية على جزأين، تناول الجزء الأول منهما منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني في الأقطار العربية من حيث واقع هذه المنظومة 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 القطري الذي تتولاه الدول العربية نفسها، والمستوى العربي الذي تتولى المبادرة فيه منظمة العمل العربية بالتعاون مع الدول والمؤسسات والمنظمات العربية وغير العربية.

ويأتي وضع هذه الاستراتيجية متزامناً مع اعتماد الفترة (2010-2020) عقداً عربياً للتشغيل كما ورد في إعلان الدوحة الصادر عن المنتدى العربي للتنمية والتشغيل في تشرين ثاني (نوفمبر) 2008. ولا يخفى أهمية الارتباط بين توجهات استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني من جهة وبين متطلبات العقد العربي للتشغيل الذي أكد أهمية التنمية الاجتماعية إلى جانب التنمية الاقتصادية، وتيسير تنقل الأيدي العاملة العربية بين البلدان العربية مما يستدعي إيلاء العناية اللازمة لإعدادها وتأهيلها تأهيلاً مناسباً.

والله الموفق

أحمد محمد لقمان

المدير العام لمنظمة العمل العربية

1- منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني في الدول العربية

1-1 واقع المنظومة الحالية للتدريب والتعليم المهني والتقني

أ. التدريب والتعليم المهني والتقني النظامي :

يقدم التعليم والتدريب المهني والتقني النظامي في الدول العربية في المستويات والنماذج الآتية:

• التعليم التقني:

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

• التعليم المهني:

يلتحق في هذا النوع من التعليم من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الأساسي التي تتراوح مدتها في الغالب بين تسع سنوات وعشر سنوات. وتتراوح مدة الدراسة في العادة بين سنتين وثلاث سنوات تنتهي في معظم الأحيان باختبارات تقييمية على المستوى القطري. ويلتحق الخريج إما في سوق العمل بفئة مستوى العامل الماهر أو في التعليم العالي (الجامعي المتوسط أو الجامعي) وفقاً لشروط ومعايير محددة.

• التدريب المهني (التعليم التطبيقي):

يلتحق في برامج التدريب المهني النظامي، ومنها برامج التلمذة المهنية أو التدريب المشترك أو التدريب التعاوني بين موقع العمل والمؤسسة التعليمية، من أنهى مرحلة التعليم الأساسي، ومدة التدريب سنتان في المتوسط، وينخرط الخريج في سوق العمل في العادة ضمن فئة مستوى العامل 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 ايجابي على أوضاعهم المعيشية وعلى إنتاجية المؤسسات التي يعملون بها وتنافسيتها.

2-1 نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات في منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني :

أ. نقاط القوة :

- تتوافر في معظم الدول العربية البنية التحتية الأساسية، وتشمل الأبنية والتجهيزات والتمويل، بالإضافة إلى الخبرات اللازمة للتطوير.
- شمولية منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني في كثير من الأقطار من حيث عدد التخصصات، وكذلك من حيث انتشارها الجغرافي.
- تتوافر لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني جملة من الإجراءات والهيكل والهيئات المشرفة التي تمكنها من أن تصبح منظومة عصرية.

- هناك توجه عام لإعتبار منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني جزءاً متكاملًا مع المنظومة التعليمية بكاملها.
- تتسم أسواق العمل العربية بالتكاملية إلى حد ملموس، من حيث توافر عمالة فائضة في بعضها، ووجود حاجة للعمالة الخارجية في بعضها الآخر.

ب. الفرص :

- أدى التطور الاقتصادي والتغيرات الهيكلية إلى حدوث تغيير 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 لعصرنة المدخلات والعمليات المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني، وبذلك تعد الأرض ممهدة للسير قدماً في تطوير المنظومة
- هناك توجه لدى أصحاب العمل للمشاركة في تطوير منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني والمساهمة في تمويلها، وهذا يوفر فرصاً لتجديد أداء المنظومة، وتحسين نوعية مخرجاتها ومواءمتها.
- يتوافر العديد من الفرص التمويلية عن طريق الدول والصناديق والمنظمات العربية وغير العربية، والتي يمكن استثمارها لتطوير منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني من النواحي الكمية والنوعية.

ج. نقاط الضعف :

- غياب استراتيجيات وطنية ورؤية عربية لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني في معظم الأحيان، وكذلك غياب إطار عام للسياسات يوجه نشاطات التطوير وإجراءاته ويعمل على تقييم نواتجه ومخرجاته.
- تعدد الوزارات والهيئات والجهات التي تتولى مهام وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني، وهذا يجعلها منظومات مجزأة ومبعثرة من حيث الحاكمية والإدارة، وبخاصة في ضوء ضعف التنسيق بينها.
- حاكمية منظومة التدريب والتعليم المهني حكومية مركزية في الغالب، وتعتمد بشكل رئيس على قوى العرض من العمالة.
- ضعف مشاركة القطاع الخاص في حاكمية منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني، أو في إدارتها، أو في التعامل الرشيد مع نواتجها ومخرجاتها.
- قصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتفويض الصلاحية على مستوى المؤسسة التعليمية، 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 والتقويم واعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات 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، ولا يتوافر رؤية شاملة للتعليم والتدريب المستمر مدة الحياة.

- 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 خيارات الأفراد في ضوء قدراتهم وخصائص سوق العمل وحاجاته.
- غياب نظام شامل لنشاطات التدريب والتعليم المهني المستمر، بهدف تحسين إنتاجية وتنافسية المنشآت وتطوير أداء الأفراد.
- قصور معلومات سوق العمل وعدم شموليتها وضعف استثمار ما يتوافر منها، وكذلك ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات سوق العمل، مما ينعكس سلباً على رسم السياسات واتخاذ القرارات.
- التدريب والتعليم المهني والتقني في معظمه تعليم/ تدريب مؤسسي (يتم في مؤسسات تعليمية/ تدريبية) وهناك فرصة محدودة لممارسة المهارة في عالم الشغل الحقيقي، ويعد برنامج التلمذة المهنية استثناء في هذا السياق.

د. التحديات :

- كان من تأثيرات العولمة 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 المهني والتقني، 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 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، بالإضافة إلى تطوير خدمات التشغيل والتوجيه والإرشاد المتاحة لهم.
- يستدعي مراعاة مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني لعوامل الطلب على القوى العاملة إعطاءها مزيداً من الصلاحيات المالية والإدارية والفنية.
- 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

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

- ركزت منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني 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 القطاع الخاص 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.

1-3 تطوير/ عصرنة منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني :

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 المهني والتقني تستدعي إحداث تغييرات جوهرية في المنظومة الحالية من حيث التقاليد والأدوار والممارسات والهيكلية. وتستدعي عملية التغيير توافر رؤية ورسالة وجملة 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 المهني والتقني من تعليم يقوم على أساس العرض إلى تعليم يبنى 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 :

يتبوأ التدريب والتعليم المهني والتقني مكانة وموقعاً متقدماً في منظومة تنمية الموارد البشرية، ومعترفاً بدوره كـتعليم يتمتع بجودة عالية، ويواكب تطويع المجتمعات نحو الاقتصاد المعرفي.

ب. الرسالة :

يساهم التدريب والتعليم المهني والتقني في تنمية الموارد البشرية وتلبية المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل بكفاءة وفاعلية، ويؤمن فرص عمل مناسبة للقوى العاملة، وفقاً لمبدأ التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة.

ج. الهدف العام :

تزويد سوق العمل في الدول العربية بالكفايات اللازمة لدعم النمو الاقتصادي وتحسين درجة تنافسية المنشآت الإنتاجية وتطوير قدرات الأفراد وتلبية احتياجاتهم.

2- إستراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني :

تتناول هذه الإستراتيجية منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني التي تشمل بخدماتها العمال المهرة والمهنيين بالإضافة إلى الفنيين (التقنيين) ومساعدى الاختصاصيين بموجب التصنيف العربي المعياري للمهن، وتغطي القضايا المختلفة ذات العلاقة، والتي تم تصنيفها في ثمانية مجالات هي:

1. التخطيط والحاكمية (الحوكمة).
2. التمويل.
3. الكفاءة والفاعلية.
4. التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي.

5. المؤهلات العربية والمعايير المهنية.
6. نظم المعلومات.
7. دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي.
8. البعد الدولي.

وقد استهلت الإستراتيجية كل واحد من هذه المجالات الثمانية عن طريق وصف موجز للقضايا المهمة ومكامن القوة والضعف ذات الصلة بكل مجال، وتحديد الأهداف الخاصة للتطوير، ومن ثم السياسات والإجراءات العامة اللازمة لتحقيق الأهداف على المستويين القطري 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 مهني وتقني 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 ام على المستوى القطري.

1-2 التخطيط والحاكمية/ الحوكمة :

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 المهني والتقني، 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 المهني والتقني 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 الذين يمثلون أصحاب العمل والعمال، وغيرهم، مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات الاقتصاد المعرفي واقتصاد السوق الذي يتطلب تطوير هيكلية حاكمة منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني 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 المهني والتقني.
2. تطوير الجوانب النوعية لبرامج منظومات التدريب والتعليم المهني والتقني وعملياتها ومخرجاتها، بما يؤدي إلى زيادة إنتاجية القوى العاملة.
3. اعتماد الأطر التشريعية وأطر التخطيط والحاكمية لمنظومات التدريب والتعليم المهني والتقني 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 المهني والتقني 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 المهني والتقني من ناحية أخرى.

6. تطوير الالتحاق ببرامج التدريب والتعليم المهني والتقني من النواحي الكمية تجاوباً مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل.

السياسات والإجراءات العامة :

أ. على المستوى القطري :

1- تبني إطار شامل يقوم على ركيزتين في التخطيط لمنظومات وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني: الأولى منهما حاجات المجتمع وخصائص سوق العمل واحتياجاته الكمية والنوعية، والثانية حاجات المتعلم والمتدرب كإنسان ومواطن في ضوء قدراته واستعداداته ورغباته.

2- تطوير قدرات الجهات والهيئات والمؤسسات المعنية بالتدريب والتعليم المهني والتقني 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 المهني والتقني وتنفيذ برامجه عن طريق إنشاء جهة مرجعية (مجلس وطني مثلاً) للتدريب والتعليم المهني والتقني يتولى رسم السياسات وتنسيق التمويل وضمان الجودة.

4- تعزيز مشاركة المرأة، وتمكينها وتفعيل دورها في التخطيط للتدريب والتعليم المهني والتقني على المستويات المركزية والمؤسسية.

5- تفعيل مشاركة القطاع غير الحكومي، وبخاصة الشركاء الاجتماعيين، في التخطيط لنظم وبرامج وقضايا التدريب والتعليم المهني والتقني على المستويات المركزية والمؤسسية.

6- تفعيل دور الإعلام وبرامجه في مجال التدريب والتعليم المهني والتقني، وبخاصة فيما يتعلق بتعزيز الاتجاهات الايجابية نحو العمل، ومشاركة الفتاة، وغير ذلك.

7- تطوير وتحسين الروابط والقنوات بين بعدي العرض والطلب في التدريب والتعليم المهني والتقني ويشمل ذلك التشريعات ونظم المعلومات والبحث والتطوير وخدمات الإرشاد والتوجيه والتشغيل والمعايير المهنية وغير ذلك.

8- تشجيع إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالتدريب والتعليم المهني والتقني، وتفعيل أدوار الجامعات والجهات الأخرى المعنية بهذا المجال.

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

10- تطوير التشريعات المتعلقة بالتدريب والتعليم المهني والتقني، وتوفير الأطر التشريعية الملائمة للنظم والقضايا ذات العلاقة.

11- وضع التشريعات والهيكل التنظيمية اللازمة لتعزيز القنوات والروابط الأفقية والرأسية بين مجالات ومستويات التعليم العام من جهة ومنظومات التدريب والتعليم المهني والتقني من جهة أخرى.

12- تصميم برامج التدريب والتعليم المهني والتقني لتشمل نماذج متعددة مثل التدريب والتعليم المؤسسي، والتدريب والتعليم في مواقع العمل، والتدريب والتعليم التناوبي (التعاوني) بين المؤسسة التعليمية ومواقع العمل (التلمذة المهنية).

ب. على المستوى العربي :

تتولى منظمة العمل العربية :

1. اعتماد إستراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني على المستوى العربي.
2. تقديم الدعم والمشورة لمساعدة الدول العربية وبناء القدرات فيها في مجال تطبيق الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم المهني والتقني.
3. إجراء التقييم الدوري لمدى تطبيق إستراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني من قبل الدول العربية.
4. إبراز قضايا التخطيط والحاكمية في الدراسات والمطبوعات والمؤتمرات والندوات التي تتولاها المنظمة.

2-2 التمويل :

تتولى الحكومات في معظم الأقطار العربية تمويل منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني 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. وبالرغم من تنامي الإنفاق على تنمية الموارد البشرية بعامه، 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 المهني والتقني وعملياته، وعدم كفاية المخصصات المالية المرصودة في الموازنات العامة، ونقص تمويل الخدمات المساندة مثل الدراسات والبحوث، والتشغيل، والتوجيه والإرشاد، وغير ذلك.

الأهداف :

1. تنويع وتطوير مصادر التمويل لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني وبرامجه وخدماته، النظامي منه، وغير النظامي.
2. تحسين الجوانب المتعلقة بكفاءة وفاعلية تمويل منظومة وبرامج وخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني، النظامي منه وغير النظامي.

السياسات والإجراءات العامة :

أ. على المستوى القطري :

1. تأمين التمويل المستدام اللازم لنظم وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني بمساهمة الحكومة وأصحاب العمل والفئات المستفيدة ومؤسسات المجتمع المدني.
2. تطوير استراتيجيات وأطر مالية وهيكل تنظيمية لتمويل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني.

3. تطوير دور ومشاركة أصحاب العمل في القطاع الخاص في تمويل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني.
4. ترشيد مساهمات المتعلمين في تغطية تكاليف إعدادهم وتدريبهم، وبخاصة في برامج التعليم التقني الذي يهدف لإعداد الفنيين ومساعدتي الاختصاصيين، وفي برامج التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي، وبرامج تعليم الكبار.
5. تنمية قدرات التمويل الذاتي لمؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني عن طريق النشاطات الإنتاجية والمرددة للدخل.
6. مراعاة عوامل الكفاءة والاقتصاديات والمردود في تخطيط وتصميم وتشغيل العناصر المختلفة لمنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني.
7. ربط سياسات التمويل بمعايير الأداء والكفاءة لدى تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني.
8. تلبية احتياجات المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة، واحتياجات القطاع غير النظامي، ومتطلبات تشغيل المرأة والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة في سياسات واستراتيجيات تمويل التدريب والتعليم المهني والتقني، والتنسيق في كل ذلك مع الاحتياجات التشغيلية لخريجي مؤسسات التعليم الجامعي.
9. دعم الدراسات والبحوث في مجال تمويل واقتصاديات نظم وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني. ويشمل ذلك الكلفة، ومصادر التمويل، والعائد وغير ذلك.

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 المهني والتقني.
3. نشر وتبادل الخبرات العربية في مجال تمويل التدريب والتعليم المهني والتقني.
4. دعم الدراسات والبحوث في مجال تمويل واقتصاديات نظم وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني.

3-2 الكفاءة والفاعلية :

تتوافر برامج التدريب والتعليم المهني والتقني 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 المهني والتقني، ويشمل ذلك الأبعاد الكمية والنوعية، بما في ذلك الحاكمة واقتصاديات العمل.
2. تحسين الكفاءة الخارجية لبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني، وزيادة ارتباطها مع المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل، مع مراعاة قضايا النوع الاجتماعي ومشاركة المرأة.
3. بناء القدرات الوطنية، النوعية والكمية، في مجال التدريب والتعليم المهني والتقني، لتطوير إمكانات التخطيط والتنفيذ والتقييم ذات العلاقة.

السياسات والإجراءات العامة :

أ. على المستوى القطري :

- 1- تطوير العناصر والمكونات المتعلقة بالكفاءة الداخلية لبرامج ومؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني. ويشمل ذلك المدربين والإداريين والمناهج والمباني والتجهيزات والتسهيلات التعليمية وطرائق التدريس والتدريب، واقتصاديات العمل وغير ذلك.
- 2- تطوير العناصر والمكونات المتعلقة بالكفاءة الخارجية لبرامج ومؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني 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 المهني والتقني وبرامجها.
- 4- تضمين المهارات الحياتية العامة (المهارات الناعمة) في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني. ويشمل ذلك مهارات التفكير الناقد وحل المشكلة والعمل مع الفريق والمبادرة والريادة والاتصال وغير ذلك.
- 5- تنويع وتطوير الخدمات والتسهيلات المتاحة للمرأة في التدريب والتعليم المهني والتقني في ضوء المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل من ناحية، وفي ضوء ميول المرأة وأولوياتها من ناحية ثانية.
- 6- ترشيد الروابط وتنظيم القنوات بين التدريب والتعليم المهني من ناحية والتعليم العالي من ناحية أخرى، مع المحافظة على معايير النوعية والكفاءة.
- 7- تطوير منظومة وأدوات تقييم أداء الطلبة في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني، مع شمول المهارات المهنية والحياتية ذات العلاقة.
- 8- توفير خدمات التوجيه والإرشاد التربوي والمهني في النظام التعليمي بعامة، وفي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بخاصة.
- 9- توفير خدمات ومؤسسات التشغيل داخل المؤسسات التعليمية وخارجها، لخريجي التدريب والتعليم المهني والتقني، مع إيلاء عناية خاصة لتشغيل الشباب، ذكوراً وإناثاً، والتكامل في ذلك مع خدمات التشغيل لخريجي التعليم الجامعي.
- 10- تطوير حاكمة منظومات التدريب والتعليم المهني والتقني. ويشمل ذلك تعزيز اللامركزية، وتمكين المؤسسات التي تقدم الخدمات والتسهيلات، وتفعيل عنصر المواءمة.
- 11- تحسين الأوضاع الوظيفية والاقتصادية للمدربين في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، وتطوير برامج تعليمهم وتدريبهم في أثناء الخدمة، ومواصلة نموهم المهني.

- 12-توسيع وتحسين خدمات وتسهيلات التدريب والتعليم المهني المتاحة لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 13-اعتماد مؤشرات مرجعية للمساعدة في أعمال المراقبة والتقويم والمساءلة بخصوص فاعلية وجودة نظم وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني، وبخاصة فيما يتعلق بتوافق المخرجات مع النتائج المستهدفة ومواءمتها مع المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل.
- 14-العمل على تحسين مكانة التدريب والتعليم المهني والتقني وصورته في المجتمع عن طريق الجهود الاعلامية والتثقيفية بالإضافة إلى الاتجاهات المتضمنة في المناهج التعليمية.

ب. على المستوى العربي :

تتولى منظمة العمل العربية ما يلي:

1. إعداد وتطوير مؤشرات عربية للتدريب والتعليم المهني والتقني، وإعداد ونشر تحليل دوري عربي بشأن المؤشرات المشتركة.
2. إعداد وتطوير معايير عربية إرشادية بشأن كفاءة وفاعلية مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.
3. دعم برامج تدريب المدربين للتدريب والتعليم المهني والتقني عن طريق دعم تطوير برامج التدريب في أثناء الخدمة ومعايير الاعتماد وتدريب مدربي المدربين.
4. إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بقضايا وعناصر الكفاءة والفاعلية في منظومات التدريب والتعليم المهني والتقني في الأقطار العربية.

4-2 التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي :

يتوافر في الأقطار العربية عدد كبير من المؤسسات والبرامج والتسهيلات المتعلقة بالتدريب والتعليم المهني والتقني 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 المهني والتقني 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.

وتواجه مؤسسات وخدمات التعليم غير النظامي وتعليم الكبار، بما في ذلك التدريب والتعليم المهني والتقني 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 المهني والتقني النظامي وغير النظامي.

الأهداف :

1. تحقيق التكامل بين منظومتي التدريب والتعليم المهني والتقني النظامي وغير النظامي ضمن مظلة المنظومة الأشمل لتنمية الموارد البشرية، وانسجاماً مع مفهوم التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة.
2. تطوير منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني 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 الانصاف في مجال النوع الاجتماعي (الجنس)، وتقليص الفجوة بين المستويات الثقافية والتعليمية للفئات الاجتماعية المختلفة.

السياسات والإجراءات العامة :

أ. على المستوى القطري :

1. تضمين قضايا وخطط التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية بعامة، وفي خطط تنمية الموارد البشرية الوطنية خاصة.
2. تحديث وتطوير التشريعات التي تتناول قضايا التعليم والتدريب غير النظامي بعامة، والتدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي خاصة.
3. تطوير معايير وإجراءات اعتماد وترخيص وضبط جودة المؤسسات والهيئات والمراكز التي تقدم خدمات التعليم والتدريب غير النظامي بعامة، والتدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي خاصة.
4. توفير القنوات الأفقية والرأسية بين برامج التدريب والتعليم المهني والتقني النظامي وغير النظامي لتيسير انتقال المتعلمين والمتدربين بينها وفقاً لمعايير محددة.
5. تطوير متطلبات الحاكمة والكفاءة والفاعلية والتقييم والمساءلة في المؤسسات والهيئات والمراكز التي تقدم برامج وخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي في القطاعين العام والخاص.
6. دعم جهود القطاع التطوعي، وتوفير الدعم والحوافز لهذا القطاع في تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي، وبخاصة البرامج الموجهة للمرأة لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة.
7. تطوير نظم ومعايير تمويل برامج التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي، بما فيها دور أصحاب العمل والمتعلمين في هذا المجال.
8. توفير التغطية الجغرافية الكافية لبرامج وخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي.
9. توفير خدمات التدريب والتعليم المهني والتقني 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 المهني والتقني غير النظامي.
2. إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بالتدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي.

2-5 المؤهلات العربية والمعايير المهنية

يشجع استخدام الاختبارات والفحوص في نهاية البرامج التعليمية والتدريبية في الأطر العربية كأداة لقياس أداء الملحقين بتلك البرامج بما يعكس نوعيتها ومدى تحقيق أهدافها. ويتعرض هذا النمط من القياس إلى النقد

والتساؤل حول مدى كفاءته. ففي بعض الأحيان قد تتحاز 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 2008 خمس فئات لمستويات المهارة ضمن ما يطلق عليه "السلم المهاري"، وهي مستويات العامل محدود المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني، والفني (مساعد الاختصاصي)، والاختصاصي. ويمكن ان يشكل السلم المهاري بالإضافة إلى التصنيف الدولي المعياري للتعليم أساساً لبناء إطار المؤهلات العربية.

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. تطوير إطار عربي للمؤهلات مبنى على أساس نتائج التعلم.
2. تطوير المعايير المهنية العربية في مهن مختارة.
3. 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 المهني والتقني.
5. تطوير معايير الأداء، وتحسين إنتاجية القوى العاملة العربية وتيسير حراكها رأسياً وأفقياً على المستويين القطري والعربي.

السياسات والإجراءات العامة :

أ. على المستوى القطري :

1. استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن الصادر عن منظمة العمل العربية في عام 2008 من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في الأقطار العربية كمرجعية رئيسة لقضايا التشغيل والعمل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
2. تطوير واعتماد الأطر التشريعية والتنظيمية اللازمة لمنح تراخيص مزاولة العمل المهني للأفراد ولمواقع 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.
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 المهني والتقني، والاختبارات المهنية، ومنح تراخيص مزاولة العمل.

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 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. ويقع على عاتق منظمة العمل العربية بناء وتطوير شبكة عربية لمعلومات سوق العمل في الأقطار العربية.

الأهداف :

1. دعم الإمكانيات العربية على المستويين القطري 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 الإمكانيات الوطنية والمؤسسية في مجال تطوير واستخدام نظم معلومات الموارد البشرية. ويشمل ذلك الموارد البشرية والتقنيات والتجهيزات والتسهيلات وغير ذلك.

السياسات والإجراءات العامة :

أ. على المستوى القطري :

1. تفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن (2008) الصادر عن منظمة العمل العربية كأداة في نظام معلومات سوق العمل (جانبا الطلب على الموارد البشرية).

2. العمل على إعداد مؤشرات كمية ونوعية للتدريب والتعليم المهني والتقني، يمكن استخدامها لتقييم اوضاع 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 المهني والتقني وتشغيل خريجها.
6. استعمال التقنيات الحديثة لجمع المعلومات ونشرها واستخدامها على المستويات المؤسسية والقطرية والعربية، مع مراعاة عناصر الكلفة واقتصاديات العمل.
7. تطوير الإمكانيات على المستويات المؤسسية والقطرية والعربية لإعداد ورفع كفاءة العاملين في المجالات المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية من اختصاصيين وفنيين قبل الخدمة وفي أثنائها.
8. 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 القطري.
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 والقطاع غير الحكومي :

يتوافر للقطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في الأقطار العربية دور واضح ومعترف به في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني والتقني بخاصة، سواء في التخطيط أو التمويل أو التنفيذ. فعلى المستوى التخطيطي يشارك ممثلو القطاع الخاص في العادة في المجالس واللجان المعنية بهيئات ومؤسسات ومنظمات التدريب والتعليم المهني والتقني. 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 والقطاع غير الحكومي في منظومات التدريب والتعليم المهني والتقني 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 وغير الحكومي في أعمال التخطيط والتنفيذ والتقويم لمنظومات وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني.

الأهداف :

1. تطوير وتوسيع دور القطاع الخاص وغير الحكومي، وتحسين كفاءته وفاعليته، في التخطيط والتنفيذ وضبط الجودة في منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني وبرامجه.
2. تطوير وترشيد مساهمة القطاع الخاص وغير الحكومي في تمويل خطط وبرامج ومشاريع التدريب والتعليم المهني والتقني.

السياسات والإجراءات العامة :

أ. على المستوى القطري :

1. تطوير التشريعات لتعزيز دور القطاع الخاص وغير الحكومي في تنمية الموارد البشرية بعامة وفي التدريب والتعليم المهني والتقني بخاصة.
2. تشجيع الشراكة الفاعلة للقطاع الخاص وغير الحكومي، وتعزيز قدراته، وتفعيل دوره في المجالس واللجان والنشاطات المتعلقة بالتخطيط ورسم السياسات للتدريب والتعليم المهني والتقني.
3. تعزيز دور القطاع الخاص وغير الحكومي، من النواحي الكمية والنوعية، في تنفيذ نظم وبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني.
4. منح الحوافز والإعفاءات الضريبية للقطاع الخاص وغير الحكومي المشارك في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني والتقني بخاصة.
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 المنحى 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.

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 المهني والتقني النظامي وغير النظامي بشكل خاص.
2. إجراء ودعم الدراسات المتعلقة بتقييم وتطوير دور القطاع الخاص وغير الحكومي في منظومات التدريب والتعليم المهني والتقني في الأقطار العربية.

8-2 البعد الدولي :

يتسم سوق العمل العربي بمعدل بطالة عالٍ نسبياً، كما يتسم بعدد كبير من العمالة المهاجرة والمنتقلة والوافدة في الوقت نفسه. ويقدر عدد العمالة المهاجرة بعشرة ملايين عامل، والمنتقلة بين الأقطار العربية بستة ملايين عامل. أما العمالة الوافدة من الأقطار غير العربية فتقدر بأكثر من عشرة ملايين عامل. وتشكل العمالة العربية المنتقلة 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 ان معظم العمالة المهاجرة والوافدة تنتمي لمستويات العمل الأساسية التي تشمل العمال محدودي المهارات والعمالة المهرة والمهنيين.

الأهداف :

1. تطوير الإمكانات العربية من النواحي الكمية والنوعية في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التدريب والتعليم المهني والتقني بخاصة لدعم تشغيل العمالة العربية المنتقلة من ناحية، وتوفير 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 القطري :

1. استثمار البيانات والمعلومات المتوافرة عن الأسواق العربية والأوروبية 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 المهني والتقني، 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، وتقادي 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.

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.



موقع منظمة العمل العربية
على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)
www.alolabor.org

البريد الإلكتروني
alo@alolabor.org



منظمة العمل العربية

الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني

منشورات منظمة العمل العربية

2010