أهمية التدريب المهني ودوره في زيادة قابلية سوق العمل للتشغيل

د. محمد فتحي فرج الزليتني* --- د. سالم محمد عبد القادر بومريومة**

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى بيان أهمية التدريب المهني باعتباره أحد مكونات منظومة إعداد الموارد البشـــرية، ومدى مسـاهمته في زيادة قابلية سـوق العمل للتشـغيل، وكيفية الربط بين مخرجاته واحتياجات هذه السـوق، وأهم الصـعوبات التي تواجهه، ولتحقيق ذلك اعتمد الباحثان في منهجيتهما على الطريقة الوصـفية باسـتخدام الأسلوب المكتبي، وقد توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج؛ أهمها : أن للتدريب المهني أهميةً كبيرةً في زيادة القابلية للتشـــغيل، كونه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتشـــغيل، ويؤدي إلى إحداث التوازن بين جانبي العرض والطلب في ســـوق العمل، وهو يُعد وســـيلة فاعلة في ملاحقة التطور التكنولوجي، ويشـــكل حلقة ربط مهمة للملاءمة بين احتياجات ســـوق العمل ومخرجات منظومة إعداد الموارد البشـــرية، إلّا أنه في كثير من الدول العربية يواجه صـعوبات ومشـكلات عديدة (إدارية وفنية وتمويلية) تحول دون تحقيق أهدافه، لعل أهمها يتمثل في تعدد جهات الإشـراف، وضـعف الارتباط بسـوق العمل، وضـعف الكادر التدريبي، بالإضـافة إلى النظرة السلبية للتدريب المهني من قبل المجتمع.

الكلمات المفتاحية: التدريب المهني – سوق العمل– التشغيل - البطـــالة - الكفاية المهنية - المهارة - عرض العمل وطلبه – الإنتاجية.

المقدمة

قد أصـــبح نوع التعليم ومحتواه في المجتمعات العربية –وليبي على وجه الخصـــوص– موضـــع اتهام بالقصـــور؛ بســـبب اعتماده على أســـلوب التلقين، وإهماله للحوار والتعليم الذاتي، أو فرص البحث عن حلول للمشـكلات، ولعل أهم أوجه القصـور التي يعانيها التعليم تتمثل في عجزه عن مواكبة متطلبات سـوق العمل، واحتياجاتها النوعية المتغيرة، وارتفاع كلفته، وتراجع دور الدولة في توظيف مخرجاته، وإحجام القطاع الخاص (المشغل الرئيس) عن تشغيلها؛ بسبب تدني مستوى تأهيلها، ومنافسة العمالة الأجنبية لها في سوق العمل، وهو ما خلق أزمة كبيرة في سوق العمل، تتمثل في الحاجة المتزايدة للمواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات هذه السـوق، لذلك لجأت الكثير من الدول إلى نظم التعليم الفني ونظم التدريب المهني، غير أن التعليم الفني

* رئيس قسم علم الاجتماع بكلية الآداب والعلوم توكرة – جامعة بنغازي
** رئيس قسم علم الاجتماع بكلية الآداب جامعة بنغازي

قد أصابه ما أصاب التعليم العام من نواقص؛ إذ يقع تحت إشرافٍ واحد، وثقة أصحاب العمل تقل في كفاءة هذا التعليم، وكلفته عالية.

ومن هنا توجهت الأنظار نحو التدريب المهني؛ للبحث عن الحلول وتحقيق هذه المواءمة، فقصر مدة التدريب المهني، وتعرضه لاختبار سوق العمل في وقت قصير، تجعل منه وسيلة فعالة في الاستجابة للاحتياجات الفعلية (المتغيرة والمتجددة) لسوق العمل، وبالتالي زيادة قابليتها للتشغيل، حيث يسهم التدريب في معالجة اختلال هرم المهارات الذي تعاني منه أغلب أسواق العمل في الدول العربية، فالقوى العاملة العربية (غير الماهرة) تتسع قاعدتها بشدة وتضيق مع ارتفاع السلم المهاري، وتختنق في المهارات المتوسطة لتنفرج قليلا في المهارات العليا. (تقرير،2008: 18–19)، وقد حالت صعوبات عدة دون اضطلاع منظومة التدريب المهني في هذه الدول بدورها الاقتصادي والاجتماعي والتنموي بالمردود والجودة المطلوبتين، وهو ما يبرز من خلال مشاركة الدول العربية في المباريات العالمية للمهن التي تعرف بأولمبياد المهن، حيث كانت نتائج الدول العربية ضعيفة، واحتلت مراتب متأخرة من بين الدول المشاركة (تقرير، 2017 :55–56).

لذا سيتناول هذا البحث أهمية التدريب المهني من حيث مدى مساهمته في زيادة قابلية سوق العمل للتشغيل، وكيفية الربط بين مخرجاته واحتياجات هذه السوق، وأهم الصعوبات التي تواجه منظومته، وكيفية التغلب عليها.

مشكلة البحث :

في الدول العربية –وليبيا على وجه الخصوص– يصعب إيجاد العامل المؤهل بالرغم من ارتفاع نسبة البطالة فيها، حيث بلغت (17%)، وجاءت في المرتبة الثانية بعد فلسطين من حيث أعلى معدلات البطالة في الدول العربية، بحسب التقديرات الأخيرة لمنظمة العمل الدولية. (ILO،2018)؛ وذلك قد يُعزى إلى إخفاق النظام التدريبي في إعداد المهارات المطلوبة لسوق العمل، وبحسب المنظمة –أيضاً– فإن مراكز التدريب في أغلب الدول العربية تقليدية ومليئة بمعلمين غير مؤهلين، ولا يتوفر لهم الحافز أو المقابل المادي المناسب، كما أنهم غالباً ما يفتقرون للخبرة العملية، ولا يمتلكون وسائل مواكبة التقدم (United Nations،2011: 37).

من هنا برزت فكرة البحث في أهمية التدريب المهني، ومدى كفاءته وفاعليته للتأثير في سوق العمل، حيث يُلاحظ بشكل عام غياب الاستراتيجية الفعالة للنهوض بالتشغيل، بما يستهدف بالأساس علاج مواطن القصور في سوق العمل، وزيادة المواءمة المطلوبة بين عرض العمل والطلب عليه، وبالتالي زيادة القابلية

للتشـغيل، **الذي يكون فيه للتدريب المهني دور مهم**. وعليه فإن مشـكلة البحث الرئيسـية تكمن في محاولة التعرف على طبيعة هذا الدور، والصـعوبات التي تحول دون تحقيقه، وبشـكل عام فإن مشـكلة البحث تتحدد في محاولة الإجابة عن السـؤال البحثي الرئيسـي الذي مفاده : **ما مدى مسـاهمة التدريب المهني في زيادة قابلية سوق العمل للتشغيل ؟ وما أهم الصعوبات التي تحول دون ذلك ؟**

أهداف البحث :

1.3- التعرف على دور التدريب المهني كوسيلة لمقابلة احتياجات سوق العمل وزيادة قابليتها للتشغيل.

2.3- التعرف على مقومات نجاح برامج التدريب المهني ومراحل التخطيط لها، وتصميمها وتنفيذها.

3.3- معرفة التدابير اللازمة للربط بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل.

4.3- معرفة الصعوبات التي تواجه التدريب المهني، وتحول دون تحقيق أهدافه، وكيفية التغلب عليها.

تساؤلات البحث :

1.4- إلى أي مدى يمكن اعتبار التدريب المهني وسيلة فعالة لزيادة قابلية سوق العمل للتشغيل ؟

2.4- ما مقومات نجاح برامج التدريب المهني؟ وما أهم مراحل تخطيط هذه البرامج وتصميمها وتنفيذها ؟

3.4- ما التدابير الواجب اتخاذها للربط بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل ؟

4.4- ما أهم الصعوبات التي تواجه منظومة التدريب المهني؟ وما الحلول المناسبة للتغلب عليها ؟

أهمية البحث :

تنطلق أهمية البحث من الصعوبة التي تواجهها الدول العربية –ومنها ليبيا على وجه الخصوص– في إيجاد العمالة المدربة والمؤهلة، التي تتناسـب وتحديات العصـر (العولمة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة)، وبالأخص في ظل تراجع معدلات التشغيل، وارتفاع نسب البطالة في هذه الدول. لذا فإن هذا البحث ونتائجه قد تفيد في التعرف على الطرق المناسـبة لتحقيق المواءمة المطلوبة بين عرض القوى العاملة، والطلب عليها في سـوق العمل عن طريق برامج التدريب المهني، وتحسـين نوعية مخرجاته، وتطوير مسـتويات المهارة

المهنية؛ حتى تواكب مخرجات التدريب المهني المستويات العالمية، وتلبي احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات الجديدة، وتساهم في زيادة قابلية التشغيل لخريجي مراكز التدريب المهني، بما يؤدي إلى خفض نسبة البطالة المرتفعة لدى فئة الشباب خصوصاً.

وجدير بالذكر أن نظم التعليم في الدول العربية ساهمت بدرجة كبيرة في تكوين نظرة سلبية نحو التدريب المهني، حيث يُقبل الطلاب وذوو التحصيل العالي في مسار التعليم الثانوي الأكاديمي، ويُوجه ذوو التحصيل المتدني نحو مسار التعليم الثانوي المهني، ومن ثم يُوجه ذوو التحصيل الأدنى إلى مسار التدريب المهني، وسادت النظرة للتدريب المهني على أنه تعليم بنهاية مغلقة، ولا يوفر فرصاً كافية لمواصلة التعليم لمستويات أعلى، ومن هنا عجزت هذه الدول عن فرض التدريب المهني كتوجه أساسي وفاعل في توجيه الشباب نحو مجالات ذات تشغيلية عالية، تضمن آفاقاً أرحب في سوق العمل؛ وذلك بسبب النظرة المجتمعية السائدة التي تعطي المكانة المرموقة للعمل بالقطاع العمومي، وتنظر نظرة ثانوية بل (دونية) للتدريب المهني والعمل الفني والمهني، بالرغم من ارتباطه الوثيق باحتياجات سوق العمل، وعليه فإن البحث الحالي يمكن أن يساهم في تكريس فكرة اعتبار التدريب المهني السبيل الأمثل لاكتساب المعرفة، والتسلح بالكفاءة، والتحكم في المهارات المطلوبة لسوق العمل الحديثة.

منهجية البحث :

تقوم منهجية البحث على الطريقة الوصفية، وأُستخدم من أساليبها الأسلوب المكتبي، الذي يعتمد على مراجعة الأدبيات المتعلقة بالموضوع وتحليلها وجمع بيانات ومعلومات حوله، ومن ثم تنظيم هذه البيانات والمعلومات وتحليلها، واستخلاص أهم النتائج منها.

تعريف مصطلحات البحث :

1- التدريب المهني : Vocational training

يقصد بالتدريب الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية بمعارف معينة، وتحسين مهاراتها وقدراتها وتطويرها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي يؤدي إلى تحسين الأداء(عبد الباري،2003 :103)، وذلك ضمن خطة زمنية محددة، وبرنامج إعداد فني وتكوين مهني لأفراد القوى العاملة المرشحين لدخول سوق العمل، ووفقاً لمتطلباتها واحتياجاتها الحالية والمستقبلية.

كما يعني أحمد زكي بدوي (1989: 122) بالتدريب أنه إعداد الفرد للاستخدام أو الترقي في فرع من فروع النشاط، من خلال توفير اكتسابه لخبرات ومهارات تزيد من قدرته على أداء عمله.

وتشير الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني إلى أن مفهوم التدريب المهني يعني الأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي تهدف إلى توفير احتياجات خطط أو برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمالة المدربة بفئاتها المختلفة، وإتاحة الفرصة أمام الأفراد لاكتساب مهارات وقدرات جديدة، والرقي بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقاً لحاجاتهم المتغيرة (اتفاقيات،144:2008).

ولابد من التفريق بين عدة مسميات قريبة للتدريب المهني؛ مثل: التعليم التقني، والتعليم الفني، والتعليم المهني، فالتعليم التقني يكون عادة في كليات تقنية أو معاهد تكوين تقني، وهو بذلك قريب من التعليم العالي، ويتوج بدبلوم أو شهادة تقني أو فني أو تقني سام أو فني أول، أما التعليم الفني أو المهني فهو لصيق بمسار التعليم الثانوي، ويكون حسب التجارب العربية في مدارس ثانوية أو إعدادية مهنية، ويختم عادة بدبلوم الثانوية المهنية أو الفنية، أما التدريب المهني فيكون إما كلياً بمراكز التدريب المهني، أو بالتداول (النظام الثنائي) بين مراكز التدريب المهني ومواقع العمل، أو كلياً بمواقع العمل، ويطلق عليه بدول المغرب العربي التكوين المهني، ويمكن أن تتراوح فترة التدريب بين سنة وثلاث سنوات يتحصل خلالها الطالب على شهادة حسب مستواه التعليمي الأساسي والسنوات التي قضاها في التدريب، وتختلف مسمياتها من دولة لأخرى بين شهادة أو دبلوم الكفاءة المهنية، أو شهادة تقني مهني، أو شهادة التقني السامي بعد الارتقاء من مستوى إلى آخر وبعد فترة تدريب قد تصل إلى 6 سنوات (تقرير، 2017: 59–60).

2– سوق العمل : Labour Market

يشير مفهوم سوق العمل إلى المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التشغيل، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال، والذي يبحث فيه العمال عن العمل، وهو المجال العام الذي نجد به أنواعاً عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلاله العلاقات المختلفة للتشغيل والعمل؛ كأحوال عرض العمال وطلبهم، والاختلافات الجغرافية في الأجور، والاختلافات في ساعات العمل، وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال. (أحمد، 1984: 238).

كما يعرف أحمد مصطفى (2010: 217) سوق العمل بأنها " الوسط الذي يقوم فيه المشتغلون أو الباحثون عن عمل بعرض خدماتهم في ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم، كما يقوم أصحاب العمل باستخدام هذه الخدمات واستثمارها مقابل شروط وظروف معرّفة مسبقاً أو يُتّفق عليها ".

ومن الناحية النظرية، وفي ظل نظام اقتصادي تحرري، فإن سوق العمل هي سوق حرة، وتتكون من لقاء جانبي العرض والطلب، وتُحدّد فيها كميات كل منهما والأجور المقابلة، كما تُوزّع فيها موارد العمل على مختلف المنشآت والقطاعات والأقاليم (إبراهيم ،2009 ، (أ) ، 110).

وسوق العمل تتماثل مع سوق السلع من حيث عرض قوة العمل والطلب عليها، ولولا وجود سوق العمل لما وُجدت سوق السلع والخدمات، فهذه الأخيرة ما هي إلا نتاج للجهود البشرية المبذولة، وحسن إدارة هذه الجهود للموارد المختلفة لاسيما البشرية منها، وهي (أي سوق العمل) تعتبر المصب الذي تصب فيه روافد العمل القائم بكل متغيراته، أو الإعداد له من خلال تزويده بعناصر جديدة أو ذات خبرة، خرجت من سوق عمل لتعود إلى سوق عمل أخرى (حبيب، 2009: 99–100). إلّا أن ما يميز سوق العمل عن السوق التقليدية التي يكون فيها عمليات بيع وشراء، هي أن خدمات العمل التي يقدمها العامل في سوق العمل تُعرض وتُؤجر ولا تباع، كما أنه لا يمكن فصل هذه الخدمات عن العامل كما هو الحال في السوق التقليدية، والطلب على العمل في سوق العمل لا يُطلب لذاته، وإنما يُطلب من أجل إنتاج سلع وخدمات، إضافة إلى وجود مؤسسات وتشريعات تنظم وتضبط آلية التشغيل والتعامل في سوق العمل.

وجدير بالذكر أن أغلب أسواق العمل العربية تعاني عجزاً واضحاً في توفير التخصصات المطلوبة، بينما هناك وفرة في عرض تخصصات غير مطلوبة، وخاصة التخصصات المرتبطة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية التي تمثل قرابة (60%) من إجمالي الخريجين، وذلك على حساب التخصصات المرتبطة بالمهارات والكفاءات الفنية والتقنية التي تبقى الأقرب إلى متطلبات سوق العمل الحديثة. (انظر: تقرير:2017، 50).

3– التشغيل : Employment

يعني مفهوم التشغيل اتخاذ مجموعة من التدابير الفعالة لتحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة؛ حتى لا يختل سوق العمل، كما يعني التشغيل –أيضاً– "نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجراً، سواء أكان أجراً أم ربح فائدة". (كوسة، 2006: 15)

4– القابلية للتشغيل : Workability

يُشير مفهوم قابلية سوق العمل للتشغيل إلى زيادة قدرتها على توفير فرص العمل، وتلبية احتياجات قطاعات العمل المختلفة من العمالة الفنية المؤهلة والمدربة.

5- البطـــالة : Unemployment

يُنظر للبطالة على أنها "الحالة التي يكون فيها الشـــخص قادراً على العمل وراغباً فيه وباحثاً عنه ولكنه لا يجده" (أحمد، 1984: 434)، كما يُعرف العاطل بأنه "كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن لا يجده"، وينطبق هذا التعريف على العاطلين الداخلين لسوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه؛ لأي سبب من الأسباب. (رمزي ، 1997: 17).

6- الكفاية المهنية : Occupational Competency

الكفاية في معناها الواسع تعني المعرفة العلمية أو اكتساب المهارات، كما أنها تعني قدرة الفرد على ترجمة ما تعلمه في مواقف حياتية فعلية بعد انتهاء الدراســة، كما تعني الكفاية التمكن من أداء عمل معين. (تقرير، 2017: 58)، كما تعني الكفاية المهنية القدرة على أداء خبرة (نشـــاط) معينة، تؤدي إلى ناتج بدرجة إتقان محددة (بحسب متطلبات سوق العمل) (تطوير، 2008 : 80).

7- المهارة : Skill

تعرف المهارة بأنها أصـــغر جزء من العمل (خطوة step) يمكن الوصـــول إليه عن طريق تحليل العمل (تجزئة العمل) (تطوير، 2008 : 88).

عرض العمل وطلبه: Offer and request on work

يعني عرض العمل المجموع الكلي (الكمي والنوعي) من القوى البشرية المتاحة في المجتمع، ويمثل الجانب النوعي الكفاءات والمستويات العلمية والتأهيلية للسكان، وترتبط بالخبرة والمعرفة، أما الجانب الكمي فيُحتسب من خلال الحجم الكلي للسكان، وعرض العمل (أو القوى العاملة) هي تلك النسبة من السكان المدنيين الذين يبلغون ســـناً معينة، ويعملون في قطاعات الإنتاج أو الخدمات مقابل أجر، أو كانوا عاملين ولديهم القدرة والرغبة والاستعداد للعمل ويبحثون عنه (محمد ، 2002: 5).

أما الطلب على العمل فيعني مجموع فرص العمل المتاحة في جميع أوجه النشـاط بالقطاعات الاقتصـادية المختلفة في الدولة، وهو يشـمل نوعين من هذه الفرص هما: فرص العمل التي يحدث إشـباعها فعلاً، وهي الفرص المشغولة أصلاً، أو الطلب المشبع، أو الجانب الذي يعمل من قوة العمل، وفرص العمل غير المشبعة

أو الطلب غير المشبع، وهي الفرص الشاغرة؛ بسبب عدم توفر أفراد القوى العاملة المؤهلين لشغلها، أو بسبب خروج من يشغلها من قوة العمل (محمد ، 2002: 5).

8- الإنتاجية : productivity

تعرف الإنتاجية على أســاس الارتباط بين عنصــر العمل (العامل) وذلك القدر الذي ينتجه، وبالتالي فإن إنتاجية العامل هي ما ينتجه الفرد في فترة زمنية معينة. (خالد، 1996 : 18)، ومن أهم المعايير التي تقاس بها إنتاجية عنصــر العمل – إلى جانب كمية الإنتاج – ما يتعلق بظواهر الغياب ودوران العمالة وإصــابات العمل، وتعد الإنتاجية من أهم شروط تشغيل العمالة، حيث يشترط عقد العمل دائماً الإنتاجية مقابل الأجر.

أهمية التدريب المهني :

يُعد التدريب المهني أحد أهم المداخل لتنمية الموارد البشرية؛ ذلك لأنه يعتبر عملية يمكن أن يؤديها الأفراد على مدى الحياة، وللتدريب المهني دور مهم في تنمية المهارات البشرية وزيادة قابلية سوق العمل للتشغيل، ومن ثم الحد من مشكلة تفاقم البطالة التي تعاني منها معظم البلاد العربية ومن بينها ليبيا، فالتدريب والتشغيل يرتبطان بعلاقة تبادلية وثيقة، فكلما كان التدريب استراتيجياً وهادفاً كان التشغيل كاملاً وفاعلاً (بشير،2005 : 42)، كما أن التشغيل لم يعد يمثل أزمة (كم) يمكن مواجهتها بزيادة الطلب الكلي الفعال، خاصة مع تزايد التطور التكنولوجي، الذي أدى إلى تخفيض الطلب علـــى العمالة؛ نتيجة لما حدث من إعادة هيكلة للعمل (اختفاء العديد من المهن والوظائف بلا رجعة)، وإنما يمثل التشغيل اليوم أزمة (كيف) لا يمكن مواجهتها إلّا بتكييف نظم التدريب، لتخلق عمالة قادرة على العمل، وفق التغيرات التكنولوجية الحديثة، ورفع كفاءة الأيدي العاملة وقدرتها الإنتاجية إزاء الضغوط التنافسية المحلية والخارجية.

ونظراً لأهمية دور التدريب المهني في التشـــغيل فقد نال هذا الميدان اهتماماً بالغاً في الدول العربية من خلال تكثيف الجهود لتحديث منظومته. وبوجه عام يمكن بيان أهمية التدريب من خلال الجوانب الرئيســـية الآتية:

أولاً : أهمية التدريب بالنســبة للمنظمة : حيث يرى نظمي شــحاته و آخرون (2000: 51-52) إن التدريب المهني بالنسبة للمنظمة يتمثل فيما **يأتي:**

- زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء التنظيمي.
- يساعد في ربط العاملين بأهداف المنظمة.
- يساعد في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة.

- يساعد في انفتاح المنظمة على المجتمع.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة.
- يساعد في تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية.
- يفيد في تجديد المعلومات وإثرائها.
- يساعد في فعالية الاتصالات والاستشارات الداخلية.

ثانياً : أهمية التدريب بالنسبة للأفراد العاملين :

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمنظمة، وتحسين قراراتهم، وحل مشاكلهم في العمل.
- رفع معنويات الأفراد، وإكسابهم القدر الكافي من المهارات، الذي يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه، ويحقق له نوعاً من الاستقرار النفسي. (صلاح الدين،1988: 349).
- تطوير الدافعية للأداء، وتطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.
- تخفيض حوادث العمل الناتجة عن أخطاء العمال، وتقليص مدى مهمة الإشراف بالنسبة للمدير، مما يتيح الانصراف إلى المهام الإدارية الأخرى (وجيه، 1980 :295).

ثالثاً: أهمية التدريب بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد، وتطوير إمكانياتهم؛ للتكيف مع التغيرات الحاصلة.
- يساعد في توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.
- يساهم في تنمية عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة. (نظمي ، 2000 : 135)

وتزداد أهمية التدريب المهني بدرجة كبيرة خاصة في ظل تحولات العولمة، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، والحاجة المتزايدة إلى العمالة الفنية المؤهلة والمدربة والماهرة، القادرة على استيعاب وممارسة وملاحقة تكنولوجيا العصر بخصائصها ومتغيراتها وسرعة الاستجابة لها، ومعلوم أن أسواق العمل العربية تفتقد لمثل هذا النوع من العمالة، وتتسم هذه الأخيرة فيها بانخفاض إنتاجيتها، ومن ناحية أخرى فإن هذه التغيرات السريعة يمكن أن تؤدي إلى تقادم المهارات التي تنقلها في وقت قصير، الأمر الذي من شأنه طرد الكثيرين من سوق العمل؛ لأنهم لا يدخلون ضمن هذه الفئات، وبالتالي تراجع معدلات التشغيل بحيث يقتصر التشغيل على فئة العمالة ذات المهارة والمعرفة العلمية والتخصصية العالية فقط، خصوصاً في ظل تحولات العولمة والمنافسة الحادة، وتقلص دور الدولة في التشغيل.

الأهداف العامة للتدريب المهني :

يهدف التدريب المهني إلى إكساب المتدربين المعارف العامة والمعارف والمهارات العملية والتطبيقية اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة تستوجب تأهيلاً، وإلى ملاءمة هذه المعارف والمهارات للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية وتطور المهن، وهو بذلك يسهم في تحقيق جملة من الأهداف، تمثل الغايات التي تسعى عملية التدريب المهني إلى تحقيقها، وهي على نحو ما يأتي:

- إحداث التوازن في سوق العمل، فالتدريب يؤدي إلى سد النقص الناتج عن عدم قدرة مخرجات التعليم على توفير العمالة المتخصصة والقادرة على ممارسة المهن والأعمال التي تتطلبها سوق العمل.
- مساعدة الأفراد لممارسة الأساليب الحديثة بالفاعلية المطلوبة على أساس التجريب قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.
- إعداد الأفراد المعينين حديثاً في المؤسسة، وتمكينهم من القيام بأعمالهم المسندة إليهم بالشكل المطلوب.
- يساعد في إمكانية الاستفادة من العاملين داخل المؤسسات في بعض المواقع التي قد تؤدي التطورات التكنولوجية إلى الاستغناء عنها، وذلك بتدريبهم على العمل في مواقع أخرى ازدادت أهميتها أو فتح فروع جديدة، أو إدخال وظائف جديدة، أو استحداثها نتيجة لتلك التطورات أو التغيرات.
- يعمل التدريب على زيادة الأداء والكفاية الإنتاجية للأفراد في النواحي السلوكية والإشرافية والفنية.
- يعمل التدريب على تنمية مهارات الاستماع للزبائن، وتدريب الذات على تقبل الانتقادات والملاحظات التي يدلي بها الآخرون.
- تقليل وقت أداء الخدمة في المؤسسات الخدمية، وتحسين أساليب التعامل مع العملاء، مما يزيد من درجة رضاهم عن المؤسسة ومنتجاتها، ويحسن صورتها في أذهانهم، ويدعم مركزها التنافسي.
- تحقيق رغبات المتدربين في النمو والتقدم، وإشباع حاجاتهم الارتقائية، وهذا بدوره يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية والشعور بأهميتهم. (مرعي ، 2009 : 209–210).

أنواع التدريب المهني :

يُصنف التدريب المهني من حيث أهدافه وأغراضه إلى الأنواع الآتية :

1- التدريب الأولي (تدريب المستجدين) : Initial Training

ويستهدف هذا النوع من التدريب إعداد صغار السن وتأهيلهم؛ للدخول إلى سوق العمل للمرة الأولى، وهو ينتشر في الدول العربية بأحد نمطين هما :

أ. **التدريب المهني لمستوى محدودي المهارات** : وهو تدريب قصير المدى (أقل من عام)، ويلتحق فيه المتسربين من مرحلتي التعليم الأساسي أو الثانوي، ويستهدف إعداد الملتحقين لممارسة العمل في سوق العمل في جزء ضيق من المهنة، وضمن فئة مستوى محدودي المهارات بحسب التصنيف العربي للمهن.

ب. **التدريب المهني لفئة مستوى العامل الماهر**: وهو تدريب تصل مدته في المتوسط إلى عامين، ويلتحق فيه كل من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الأساسي، ويدخل ضمن فئة مستوى العامل الماهر كل من التحق لممارسة العمل في مهنة محددة في سوق العمل بحسب التصنيف العربي للمهن.

2- التدريب المستمر: Continuing Training

ويتفرع هذا النوع من التدريب إلى:

أ. التدريب الترفيعي (رفع الكفاءة): promotion

وهو يهدف إلى تدريب العمال الممارسين وإكسابهم مهارات جديدة؛ لمواكبة التطورات والمستجدات التقنية في سوق العمل، أو لترقيتهم إلى مستويات أعلى.

ب. التدريب التحويلي: Transfer Training

وهو يستهدف الباحثين عن عمل؛ لإعادة تدريبهم وتأهيلهم لتلبية فرص العمل المتوافرة في سوق العمل، وقد استخدم هذا النوع مؤخراً في بعض الدول العربية بشكل محدود لمعالجة آثار الخصخصة. (تطوير، 2008 : 10-12).

نظم التدريب المهني :

توجد أربعة نظم للتدريب المهني متبعة في العالم، وهي على النحو الآتي:

1- التدريب الحكومي : هناك الكثير من البلدان طبقت النظام الحكومي للتدريب بنجاح، ومنها: كوريا الجنوبية، وسنغافورة، وتايوان، فالتدريب في هذه البلدان يعتمد على الطلب، ففي كوريا –مثلاً– عمدت الحكومة إلى الاستثمار في التدريب في صناعة الإلكترونيات بشكل سابق لتطوير هذه الصناعة؛ وذلك لجذب

الاستثمارات الأجنبية في هذا القطاع، ولضمان فرص نجاح لهذه الصناعة، وفي سنغافورة حقق صندوق التنمية والتدريب نجاحاً في توفير العمالة المدربة التي شجعت الاستثمارات الأجنبية المباشرة، وجدير بالذكر أن البلدان العربية التزمت سابقاً بهذا النظام فقط من بين النظم الأربعة القائمة في العالم.

2- التدريب التعاوني (النظام الثنائي للتدريب) : يُطبق هذا النظام في ألمانيا والنمسا ومقاطعات من سويسرا، ويعود لأكثر من قرن مضى، وفيه يتشارك أطراف الإنتاج الثلاثة، ومسؤولية أصحاب الأعمال في هذا النظام كبيرة، فهم الذين يتولون تسجيل المتدربين، ويحددون المهارات المطلوبة، ويتحملون نصف تكلفة التدريب، ويكون التدريب مناوبة بين مؤسسات الإنتاج ومراكز التدريب، ولذلك يسمى بـ (النظام الثنائي)، وفي أمريكا اللاتينية ينفذ تدريب تعاوني، لكن المسؤولية الرئيسية فيه تقع على عاتق الحكومة، وتموله من الضرائب التي تتراوح بين 1% إلى 2% من الأجور. وقد سعت بعض الحكومات العربية مؤخراً لاعتماد نظام التدريب الثنائي فيها، ومن الأمثلة الناجحة مشروع (مبارك – كول) في مصر، وتجربة هذا النظام في كل من الأردن وتونس، مع الإبقاء على نظام (التنوع في التدريب) فيها.

3- التدريب المعتمد على المنشآت الإنتاجية : ويُطبق هذا النظام التدريبي في اليابان، ويتميز باستقرار العاملين، حيث يقضي المتدربون نصف حياتهم المهنية في مؤسسة واحدة.

4-التدريب التطوعي: يُطبق نظام التدريب التطوعي في الولايات المتحدة بشكل خاص، وهو لا يخضع لإشراف حكومي مباشر ويقدم خيارات متعددة للفرد ويتم تحفيز الأفراد لتحمل كلفة تدريبهم، وتتحمل ميزانيات الولايات قدراً محدوداً من التكاليف نيابة عن غير المقتدرين، وهو نظام لامركزي وقد أمن للدولة نخبة عالية المهارة. (انظر: تقرير، 2008: 19).

مقومات نجاح عملية التدريب المهني:

ثمة مجموعة من المتطلبات التي لا يمكن لعملية التدريب أن تنجح من دونها، حيث تتيح هذه المتطلبات إمكانية توخي منهجية عامة، توحد التفكير في إطار منسجم وموائم لمهام التدريب المهني ووظائفه، وهذا الأمر يقتضي تشخيصاً دقيقاً لمهام التدريب المهني من حيث تحديد ملامح العلاقة بينه وبين احتياجات سوق العمل من المهارات، والعوامل الرئيسية المؤثرة فيه على مستوى منظومة التدريب المهني، وعلى مستوى مختلف مراحل الأداء. وعليه يمكن إجمال أهم عناصر مقومات نجاح عمليات التدريب المهني فيما يأتي :

<u>أولاً : منظومة للتدريب المهني تمتلك مقومات النجاح</u> : لضمان نجاح منظومة التدريب المهني لابد من تحديد الجهات المنتفعة من خدمات هذه المنظومة؛ كسوق العمل، وطالبي العمل، واحتياجات الاستثمار،

والاســـتجابة إلى احتياجات جهة من هذه الجهات الثلاث لا تتعارض مع احتياجات الجهات الأخرى، فثمة أبعاد مختلفة للموضـوع ورؤية شـمولية تضـع في اعتبارها جميع العناصـر، فكلما اسـتجابت منظومة التدريب المهني لحاجات القطاعات الإنتاجية بشـــكل جيد؛ قدمت خدمة مجدية ونافعة لطالبي العمل بتمكينهم من تحسين أوضـاعهم في سـوق العمل. ويمر بناء منظومات متطورة للتدريب المهني عبر وضـع اسـتراتيجيات تأخذ بعين الاعتبار جملة من الخصائص؛ من بينها ما يأتي:

- إطار تشريعي ملائم لمقتضيات المرحلة، يمكّن من توحيد الأهداف والتوجهات، وتحديد مجالات التدخل، ويمكّن إما من توحيد كل مؤسسات التدريب المهني تحت إشراف إدارة واحدة (وزارة أو هيأة)، أو الإبقاء على تعدد المتدخلين لكن مع توحيد الإشراف فيما يتعلق بالمناهج التدريبية وطرق إعدادها، ومتابعة تنفيذ البرامج، وتقييم المتدربين، وطرق انتداب المدربين وتدريبهم.
- ربط علاقات مع جهات الإنتاج، والتعرف على متطلباتها من المهارات، وتزويدها بخدمات إضافية؛ مثل: التدريب المستمر للعاملين، والمساعدة الفنية لاسيما بالنسبة للمؤسسات الصغرى.
- تطوير حاكمية مؤسسات التدريب لبعث مجالس إدارات مستقلة بإمكانها اتخاذ القرارات، طبقاً لعقود برامج أو أهداف بين مؤسسة التدريب والجهة الممولة (الدولة أو منظمة أصحاب الأعمال).
- بناء مؤسسات تدريب حديثة مزودة بالتجهيزات الضرورية، وإكساب المتدربين المهارات المستهدفة.
- توفير الموارد المالية ومراعاة حســن التصــرف فيها، والعمل للحصــول على تمويلات ذاتية عبر تقديم خدمات بمقابل للمؤسسات الاقتصادية أو الأفراد. (إبراهيم ،2009، (ب) :26)

ثانياً: نظام معلومات حول ســوق العمل جيد الأداء: تعاني معظم الدول العربية من صــعوبة حصــول مؤسسات التدريب المهني على الاحتياجات الكمية والنوعية الدقيقة لسوق العمل؛ بسبب غياب المعلومات عن سوق العمل، وعدم توحيد الجهات المسؤولة عن إصدار الإحصاءات الخاصة بمتطلبات هذه السوق في جهة واحدة تختص بجمع المعلومات وتحديثها، وكذلك بسبب التغير السريع والمتجدد في وسائل الإنتاج والخدمات، وما يتبعه من تغير في احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات المختلفة.

وفي هذا الشـأن تفيد التقارير الرسـمية بعدم وجود قاعدة متكاملة لإحصـاءات سـوق العمل في الكثير من البلاد العربية، كما أن المصـادر المختلفة تتضـارب تضـارباً كبيراً فيما يتعلق بالمعلومات الأسـاسـية؛ كأعداد العاملين الوطنيين، والوافدين، والباحثين عن العمل. ويُعد غياب نظام فاعل لمعلومات ســوق العمل وعدم

وجود تواصل قوي بين جانبي العرض والطلب من أبرز التشوهات في سوق العمل العربية. (انظر: التقرير (أ)، 2010: 298)

ولذا فإنه لضمان نجاح التدريب المهني لابد لمنظومته من التفاعل المستمر مع احتياجات سوق العمل، وهذا يتطلب وجود نظام وطني لمعلومات سوق العمل جيد الأداء، يتصف بالشفافية، ويغطي الطلب على القوى العاملة والعرض منها، ويعين كافة المتدخلين في سوق العمل من مؤسسات إنتاج ومؤسسات تدريب مهني على اتخاذ القرار (انظر: محمد، 1998: 111–120).

ثالثاً: شراكة فاعلة بين منظومة التدريب المهني ومؤسسات الإنتاج: لا يمكن للشراكة بين منظومة التدريب المهني ومؤسسات الإنتاج أن تكون فاعلة ما لم تتطرق إلى جميع المراحل التي تمر بها عملية التدريب، والتي يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

- تحديد احتياجات القطاعات من المهارات من خلال تبادل المعلومات والقيام بالدراسات المشتركة.
- إعداد مناهج التدريب المهني بمشاركة مؤسسات الإنتاج عن طريق العاملين المهرة في المهن المستهدفة ورؤسائهم، كما تُطَعَّمُ أعمال الفرق الفنية المشتركة بالتوجهات العالمية في المجال ونتائج الدراسات الاستشرافية؛ لإثراء المناهج المعدة، وإعطائها البعد العالمي والمستقبلي.
- المشاركة في تنفيذ عمليات التدريب عن طريق التدريب بالمؤسسة الاقتصادية، بما يساعد على تكوين مهارات أقدر على الاندماج السريع في سوق العمل، ومسايرة متطلبات أداء العمل بالمؤسسة الاقتصادية، والتخفيض في كلفة التدريب، وتطوير قدرة استيعاب منظومة التدريب المهني.
- المشاركة في تقييم المتدربين من خلال المساهمة في لجان الامتحانات، والإشراف على إعداد مشروعات ذات بعد تدريبي يمكن إدماجها بالمناهج التدريبية.

رابعاً: الانسجام مع المواصفات العالمية والاقتراب منها: إن تحدي (العولمة) سيؤدي حتماً إلى توحيد طرق الإنتاج وأساليب العمل، فضلاً عن استعمال الآلات والتكنولوجيا نفسها، ولذلك يقتضي الأمر تدارس أهم المواصفات العالمية لمنظومات التدريب المهني، والاهتداء بها، والعمل على ملاءمتها للأوضاع المحلية بما يحقق تطوير منظومة التدريب الوطنية طبقاً للمواصفات المستهدفة. وتتلخص أهم المواصفات العالمية الحالية فيما يأتي:

- اعتماد الجودة: والجودة هي تطبيق وتجديد مستمر لا نهاية له، فمفهوم الجودة هو الاستجابة الدائمة لما هو مرغوب فيه طبقاً لمواصفات يُتفقُ عليها مسبقاً.

- العمل على تشخيص الكفاءات انطلاقاً من مواصفات المهن المستهدفة، ويمكن الاستفادة في ذلك من التصنيف المعياري للمهن، الذي أعدته منظمة العمل العربية، فهو يمكّن المشرفين على التدريب المهني وأصحاب الأعمال من التحاور باستعمال مفاهيم موحدة، كما يمكّن من تقريب منظومات التدريب المهني العربية من بعضها. (انظر كلاً من: التصنيف، 2008، ومصطفى، د.ت).
- تثمين مكتسبات الخبرة بما يعين على اختصار مدد التدريب، وتمكين الأفراد من حقهم في الاعتراف بما اكتسبوه من كفاءات خارج مواطن التدريب.
- إعداد المتدربين للتعلم والتكون مدى الحياة.
- وضع الآليات المناسبة لتشجيع المؤسسات الاقتصادية على تدريب العاملين بها، عن طريق التدريب المستمر الذي أصبح ضرورياً وحتمياً لكل مؤسسة؛ لمسايرة نسق التطور التكنولوجي، وتطوير طرق الإنتاج وأساليبه. (إبراهيم، 2009، (ب) : 30).

أبرز التحديات والمشكلات التي تواجه منظومة التدريب المهني ومراكز التدريب:

تواجه منظومة التدريب المهني ومراكز التدريب في معظم الدول العربية مجموعة من الصعوبات والمشكلات، التي تمثل تحديات تحول دون أداء دورها في النهوض بالموارد البشرية، وإعداد المهارات في مختلف التخصصات، ولعل أبرز هذه التحديات تتمثل في تعدد الجهات المشرفة على التدريب، وضعف الترابط بين نظمه وخطط التنمية، وغياب المعلومات عن سوق العمل، وانتشار ظاهرة التسرب من منظومة التدريب المهني، وضعف المواءمة بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل، وضعف الكادر التدريبي في مؤسسات التدريب، والمركزية الشديدة في إدارة منظومة التدريب المهني، بالإضافة إلى ضعف التمويل المخصص لهذه المنظومة. (التقرير(ب) ، 2010 :79)، **وإجمالاً يمكن بيان أهم المشكلات** التي تعاني منها مراكز التدريب المهني في أغلب الدول العربية فيما يأتي:

أولاً: المشكلات الإدارية:

تُعد إدارة التدريب في أغلب الدول العربية غير مبنية على أسس منهجية وعلمية، حيث لم يسبق لغالبية مديري معاهد ومراكز التدريب المهني في البلدان العربية تلقي تدريباً أو تأهيلاً قبل الخدمة أو في أثنائها؛ لتمكينه من إدارة مؤسسة تدريب، ومن ناحية أخرى يعاني هؤلاء المديرون من تدني سقف صلاحياتهم الإدارية والمالية، وصلاحية اتخاذ القرارات، فهم في الغالب منفذو تعليمات.

ثانيا: المشكلات الفنية:

أ-**البرامج والمناهج Programs and Curriculums**: تصـــمم برامج التدريب ومناهجه في معظم البلدان العربية بشـــكل مركزي، وعلى مراكز التدريب المهني الالتزام بتنفيذها دونما مراعاة لاحتياجات البيئة المحلية للمركز، ولذلك تكاد تكون علاقتها مع سوق العمل المحلية منقطعة، وإن وجدت فهي شكلية لا تؤثر في تعزيز ارتباط مخرجات التدريب باحتياجات سوق العمل المحلية، ولا تتجاوب معها بالسرعة اللازمة.

ب-**المدربون Trainers**: ينفذ التدريب المهني في معظم البلاد العربية اعتمادا على مدربين من خريجي المعاهد التقنية (التعليم التقني)، وتنقصهم الخبرة الميدانية في أسواق العمل، وتبقى قدراتهم دون مستوى الأداء المطلوب، حيث يُعين خريجو هذه المعاهد دونما إعداد مسـبق لمهنة التدريب، ودونما اسـتمرار رفع كفاءتهم المهنية والمهارية لمواكبة التطورات والمستجدات التقنية.

ج- **التجهيزات التدريبية Training equipment**: تعد مشكلة عدم كفاية تجهيزات التدريب وتدني درجة جاهزيتها من المشـــكلات التي تعاني منها ورش التدريب العملي في مراكز التدريب المهني في معظم البلاد العربية، وترجع هذه المشكلة لتدني القدرة على صيانة هذه التجهيزات من حيث توافر المخصصات المالية أو الخبرة أو قطع الغيار، وكذلك من حيث تقادمها وعدم تحديثها وتجديدها لمواكبة التطورات التقنية في أســواق العمل.

د-**السلامة والصحة المهنية في ورش التدريب: Safety and healthy Occupational in training workshops**: تدني الاهتمام بتجهيزات ووسائل وإجراءات السلامة والصحة المهنية، سواء من حيث توفيرها أو الالتزام الطوعي بالتقيد بها.

هـ -**الكفاءة الداخلية: Internal Efficiency**

توصف مراكز التدريب في البلاد العربية بمحدودية كفاءتها الداخلية، ما يعني وجود هدر في الموارد والجهود، فمن بين كل 100 ملتحق بالتدريب يتخرج ما لا يزيد عن 50%؛ بسبب ارتفاع نسبة التسرب التي تصل إلى ما يزيد عن 15%، ونسبة النجاح التي لا تتجاوز 60% في معظم الدول العربية.

و-**الإنتاج عبر التدريب: Production Through Training**

يعتمد التدريب في معظم البلاد العربية على تمارين عملية تخلو من الحيوية والواقعية، ولا يتوافر فيها إمكانات استخدامها أو بيعها، ولا يمارس خلال التدريب تنفيذ أعمال إنتاجية حية تشعر المتدرب بقيمة المهارات

المكتسبة، وتولد دخلا للمركز التدريبي؛ ويرجع ذلك لوجود قيود وإجراءات مالية وإدارية، وإن وجدت في بعض الدول فيذهب العائد منها إلى خزينة الدولة، ولا يستفيد المركز التدريبي أو المتدرب أو المدرب منها شيئا كحافز. (تطوير، 2008: 50-54).

مراحل تخطيط برامج التدريب المهني وتصميمها لأغراض التشغيل:

يوضح العرض الآتي أبرز مراحل تخطيط البرنامج التدريبي وخطواته وتصميمه:

1- تحديد الاحتياجات التدريبية: يُعرف تحديد الاحتياجات التدريبية بأنها تلك الخطوات المنظمة التي تحلل الفجوة بين ما يعرفه المتدرب ويستطيع فعله حالياً، وبين ما يفترض أن يعرفه ويفعله لأداء مهام المهنة وواجباتها، التي يرغب في التدرب عليها، ويمثل تحديد احتياجات المتدربين عنصراً مهماً تبنى عليه قرارات توجه مسيرة البرنامج التدريبي، ولذا ينبغي إجراء قياس احتياجاتهم التدريبية بدقة متناهية. من خلال الإجابة عن عدد من الأسئلة التي من أهمها: ما الذي يجب أن يُغير أو يُطور؟ ما المهارات التي يجب أن يكتسبها المتدرب؟ هل يمكن للمتدرب القيام بالعمل بالكفاءة المطلوبة بعد التدريب؟ هل المهنة لها علاقة بالتدريب؟ ما الموضوع الذي يرغب المتدرب في التدريب عليه ضمن مجاله أو تخصصه؟ ما الخبرات والمصادر والموارد المتوفرة لأغراض التدريب في مؤسسة التدريب المختارة لتنفيذ البرنامج التدريبي؟ (انظر: سوسن، 2007: 126-129)، وتجدر الإشارة إلى أنه لضمان نجاح أي برنامج تدريبي لابد أن تتوافر الشروط الآتية:

- ينبغي أن يقوم البرنامج على تعاون جميع الفئات المعنية بالتدريب ومشاركتها، سواء أكان ذلك في تقصي احتياجات المتدربين، أم في تصميم البرنامج، أم تنفيذه، أم متابعته وتقويمه، ويكون تحديد سوق الطلب على المهن بالاعتماد على تحليل خطط أصحاب العمل وأهدافهم وطبيعة المهن الحرة بأسلوب الملاحظة والاستبيانات والاجتماعات المباشرة وحلقات النقاش.
- يجب أن يهتم برنامج التدريب بالحاجات المستقبلية للمتدربين، وكذلك تطلعات المجتمع (حسن، 2007: 97- 99).

2- تصميم البرنامج التدريبي: ويتحدد خلال هذه المرحلة كم المعارف والمهارات المطلوبة في المتدربين كشرط أساسي للالتحاق ببرنامج التدريب، وتحديد الأهداف التدريبية، وترتيب خطوات التدريب واختبارات الأداء، ويشمل تصميم البرنامج التدريبي ما يأتي:

أ– **إعداد أهداف البرنامج التدريبي** : ينبغي أن تكون أهداف البرنامج محددة بدقة، ويمكن قياسها وتحقيقها، وأن تكون ملاءمة (أي لها علاقة بالمشكلة)، ومحسوسة (أي يمكن مشاهدتها)، وتكمن أهمية إعداد أهداف البرنامج التدريبي في أنها تحدد بدقة ما يمكن أن يستطيع المتدربون فعله كنتيجة لحضورهم للبرنامج، ولها دورٌ بارزٌ في إعداد المحتوى التدريبي، وتساعد في اختيار طرق البرنامج التدريبي وتقويمه، حيث تستخدم كمحددات في مرحلة التقويم.

وتتعدد أهداف التدريب بحسب طبيعة البرنامج التدريبي، فمثلاً قد ترمي أهداف التدريب إلى زيادة معرفة المتدربين في مجال محدد، أو تغيير اتجاهاتهم نحو موضوع معين، أو تزويدهم بمهارات معينة، أو تشجيعهم على قبول فكرة محددة، أو تغيير ممارسات وسلوكيات محددة لديهم.

ب– **تحديد المهارات المستهدفة للبرنامج التدريبي** : وتشمل مهام المهارة وواجباتها؛ بمعنى أنه يجب أن تتعلق المهارات التي يستهدفها أي برنامج تدريبي بقدرة المتدرب بعد انتهاء البرنامج التدريبي على التعرف على أسس المهنة التي يتدرب عليها وإتقانها والقيام بمهامها ومسؤولياتها.

ج– **خطة تنفيذ البرنامج التدريبي** : تشمل خطة تنفيذ البرنامج التدريبي تحديد قائمة بجميع الأنشطة والخطوات التفصيلية التي تتطلبها عملية التدريب على أداء العمل المطلوب، ويجب أن يكون ترتيب الخطوات العملية التدريبية بما يكفل تحقيق أهداف التدريب بتتابع منطقي؛ كي يستطيع المتدربون إتقان المحتوى التدريبي، وتشمل هذه الخطة كذلك المقررات النظرية والتطبيقية، والزمن المخصص لها، والورش والمعامل ومستلزمات التشغيل والرحلات الميدانية.

د– **تحديد المتدربين ومستوياتهم المعرفية المطلوبة** : لكي يحقق البرنامج التدريبي أهدافه ينبغي تحديد المتدربين ومستوياتهم المعرفية، والمهارات التي يجب أن يمتلكوها، وتحديد الاتجاهات المطلوبة نحو موضوع البرنامج التدريبي، وذلك لمقابلة مستوى المحتوى التدريبي، وطرق التدريب، وغيرها من العوامل الواجب توفرها لضمان الاستفادة من التدريب.

هـ– **إعداد الحقيبة التدريبية** : تعتبر الحقيبة التدريبية من أهم مستلزمات البرنامج التدريبي، وهي تتضمن كماً من المعلومات والمعارف بالقدر الذي يمكّن المتدرب من ممارسته للمهنة التي يتدرب عليها، ويكون النصيب الأكبر فيها للجوانب التطبيقية، وتعد من قبل خبراء محترفين سبق لهم ممارسة المهنة بالمشاركة مع محترفين من واقع حقل المهنة التي يستهدفها البرنامج التدريبي.

و– **تحديد الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج التدريبي والجهة المنفذة** : يجب اختيار التوقيت المناسب لتنفيذ البرنامج لضمان حضور المتدربين، كما يجب أن لا يتزامن تنفيذ البرنامج مع نشاطات أخرى تحظى باهتمام كبير من المشاركين، مما قد يؤدي إلى تقليل الحضور، كما يجب اختيار الجهة التي ستتولى تنفيذ البرنامج التدريبي، وأن تكون لديها الإمكانيات اللازمة للتنفيذ.

ز– **تمويل البرنامج التدريبي** : ويشمل الميزانية الكافية واللازمة لتمويل البرنامج لتغطية نفقات الخامات والخبراء والمدربين وحوافز المتدربين ونفقات إدارة البرنامج وخدماته... الخ.

ح– **تقويم البرنامج التدريبي** : يهدف تقويم البرنامج التدريبي إلى التأكد من فعاليته في تحقيق الأهداف، ومعرفة أوجه القصور لتلافيها وتطويرها، وغالباً ما يكونُ التقويم من جهة محايدة، لها خبرة مميزة بالتقويم، تعتمد على المعايير التي خطط لها في تخطيط البرنامج وتصميمه، ويشارك في التقويم الجهة المستفيدة والمتدربون والممولون وأصحاب العمل، وتستخدم طرق جمع البيانات (الملاحظة، المقابلة، الاستبيانات، الاختبارات) في عملية التقويم، (انظر: لوي،2007: 30–69)، وتجدر الإشارة إلى أن التقويم الناجح يؤدي إلى اتخاذ قرارات سليمة وإيجاد الخيارات المتعددة، وتوضيح نقاط القوة والضعف، ويوفر معلومات لتطوير البرنامج، ويحدد العوامل الخارجية المؤثرة في البرنامج، وتكون عملية التقويم هذه بالتركيز على مستويات ثلاث هي:

1– **التقويم القبلي**: وهو يهتم بقياس ردود أفعال المتدربين تجاه البرنامج التدريبي؛ لمعرفة اتجاهاتهم ومعارفهم قبل بدء البرنامج، وذلك من خلال استمارات قصيرة توزع عليهم للإجابة عمّا تتضمنه من أسئلة.

2–**التقويم البعدي**: ويكون عقب انتهاء البرنامج مباشرة، ويهدف إلى معرفة مدى رضى المتدربين عن محتوى البرنامج، وترابط موضوعاته، ومدى استفادتهم منه، والوقت المخصص، وإدارة البرنامج، وكفاءة المدربين، ومقترحاتهم نحو البرنامج.

3–**قياس المعارف والاتجاهات**: وهو يهتم بقياس مقدار التعلم لدى المتدربين كنتيجة لتعرضهم للبرنامج التدريبي، ومعرفة مدى أثر البرنامج على مستوى أداء المتدربين، وذلك من خلال إنجاز مهام المهنة وواجباتها بمستوى أعلى، وعلى الرغم من صعوبة تنفيذ هذا المستوى من التقويم فإن الحاجة تبدو كبيرة لإجرائه (علي،2009 : 112–115).

التجارب الدولية في مجال التدريب المهني :

تنقسم التجارب الدولية في مجال التدريب المهني إلى ثلاثة نماذج رئيسية، تختلف عن بعضها بحسب عدة عوامل من بينها: الإشراف على تنظيم التدريب، ومكانه وموقعه، ومنهجية وطريقة تحديد محتواه، وتمويله. وهذه النماذج هي :

1- النموذج الليبرالي (النظام البريطاني) : يعتمد هذا النموذج على التفاوض بين أصحاب العمل والعمال وهياكل التدريب ومراكزها، ويكون التدريب طبقاً لهذا النموذج بمعاهد التكوين والمؤسسات الاقتصادية، ويتحدد محتوى البرامج التدريبية بالرجوع إلى احتياجات سوق العمل، ويمول التدريب فيه من قبل الأشخاص المنتفعين بالتدريب، وكذلك من قبل المؤسسات بالنسبة لاختصاصات معينة.

2- النموذج المقنن من طرف الدولة (النظام الفرنسي) : يُعد التدريب طبقاً للنموذج المقنن بالأساس من ضمن ما تشتمل عليه الدولة، ويكون التدريب فيه بالمعاهد أو مراكز التدريب، وتتولى الدولة عملية تحديد محتوى برامج التدريب بالتعاون مع الأطراف الاجتماعيين، مع إعطاء اهتمام كبير بالمعارف العامة، كما تتولى الدولة عملية التمويل، ويوجد في بعض الأحيان أداء على التدريب والتكوين المهني.

3- النموذج المزدوج أو الثنائي Double model (النظام الألماني) : هذا النموذج تشرف على تنظيمه الغرف المهنية مثل: غرفة الصناعة والتجارة والمهن أو الحرف أو غرفة الفلاحة، ويكون التدريب طبقاً لهذا النموذج بالمؤسسات الاقتصادية مع تدريب تكميلي بالمدارس أو المعاهد المختصة، أما من حيث تحديد محتوى التدريب فيكون من قبل لجان ثلاثية، تتكون من: أصحاب الأعمال، والعمال، والدولة، ويمول التدريب في النموذج المزدوج من قبل المؤسسات الاقتصادية، ويتقاضى المتدرب منحة، وتمول الدولة التدريب التكميلي بالمدارس (إبراهيم، 2009 ، (أ) :126).

وتختلف النجاحات من تجربة إلى أخرى، ويعتبر النموذج الألماني من التجارب التي أثبتت جدواها، خاصة أنه يرتكز أساساً على شراكة حقيقية بين مراكز التدريب والمؤسسات الاقتصادية في مختلف مستويات تنظيمه، بما في ذلك وضع محتوى برامج التدريب، كما أن التدريب يكون بالمؤسسات والمنشآت الاقتصادية، ويبقى اللجوء إلى مراكز التدريب لتمكين المتدربين من تدريب تكميلي، وذلك بخلاف بقية النماذج، ويتميز النموذج الألماني كذلك بإعطاء كافة الصلاحيات للمؤسسات في مجال تمويل التدريب المهني، وهو ما يجعله تدريباً

متماشياً مع ما تتطلبه المنشأة في مجال الكفاءة والمهارة المطلوبة، ويفضي مباشرة إلى تشغيل حقيقي في سوق العمل.

وعلى الرغم من أن الدول العربية قد استأنست بهذه التجارب والنماذج الدولية وعملت على الأخذ ببعض عناصرها، فإنّ التدريب المهني في هذه الدول بقي من الناحية التنظيمية مشتتاً بين وزارات متعددة، حيث نجده في بعض البلدان العربية ضمن ثلاث أو أربع وزارات قطاعية، كالتدريب المهني في القطاع السياحي التابع لوزارة السياحة، والتدريب المهني في القطاع الزراعي التابع لوزارة الزراعة، والتدريب المهني في القطاع الصحي التابع لوزارة الصحة، وتدريب مهني –أيضا– تابع لوزارة الدفاع، كما أن بعض البلدان جعلته بين وزارتين قطاعيتين هما : وزارة التربية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، كما أن تجارب عربية أخرى استحدثت وزارات خاصة بالتعليم والتدريب والتكوين المهني، وألحقت بلدان أخرى التدريب المهني بوزارات العمل، وهو مستوى من التعليم يعتمد مناهج وفلسفة التدريب المهني في تمكين المتدربين من الكفايات والمهارات العملية والتطبيقية والفنية المطلوبة لقطاعات العمل، على أنها لم توفق أحياناً في ضمان التكامل بين هذا التعليم العالي التقني وبين التدريب المهني خاصة على مستوى تناسب مخرجات التكوين مع احتياجات أسواق العمل، كما أن التعليم العالي التقني طغت عليه في بعض التجارب الصبغة الأكاديمية على حساب الصبغة التقنية، ويشرف على تسيير التدريب المهني حسب التجارب العربية هياكل ومؤسسات تدريب مهني وتقني استُحددثت وعُمِل على تطوير مهامها، واختلفت تسمياتها، وتعددت مهامها، وتنوعت هيكلتها؛ كوكالات التكوين المهني، ومؤسسات عامة للتدريب التقني والمهني، ومديريات عامة للتعليم المهني، وهيئات للتعليم التقني، ومديريات للتوظيف والتدريب، ومراكز ومعاهد خاصة وأهلية للتدريب المهني، ومعاهد لريادة الأعمال ... وغير ذلك.

كما عملت بعض الدول العربية على وضع تشريعات قانونية خاصة لتنظيم القطاع وضبط مناهج قيادة منظومة التدريب المهني بها، وتعتمد معظم الدول العربية بالخصوص فروعاً مهنية متنوعة، قد تختلف تسمياتها أو تأطيرها من بلد لآخر حسب متطلبات كل بلد وخصوصياته، من ذلك مثلاً : البناء والأشغال العمومية أو العامة، الصناعات الميكانيكية والحديد، الصناعات المعدنية، ميكانيكا ومحركات وعربات، كهرباء وإلكترونيات، الخشب والتأثيث، الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية، الصناعات الغذائية، التقنيات السمعية والبصرية والاتصال، تقنيات الإدارة والتسيير، البنوك والتأمينات ... وغير ذلك كثير، وقد أدرجت بعض الدول العربية تخصصات جديدة مرتبطة بالقطاعات الواعدة ذات القيمة المضافة العالية، التي فرضها تدفق الاستثمار الأجنبي

كصناعة مكونات الطائرات، حيث أمكن تطويع وهيكلة مراكز التدريب المهني لتستجيب لمتطلبات المؤسسات الأجنبية بهذه الدول، وهو ما ساهم في الارتقاء بالتدريب المهني إلى مستويات أرفع.

ويُموَّلُ التدريب المهني في الدول العربية في معظم برامجه من طرف الموازنات العامة لهذه الدول، غير أن أصحاب العمل والمؤسسات تساهم بصفة غير مباشرة في هذا التمويل حسب التجارب المعتمدة من دولة إلى أخرى، وقد أنشأت بعض الدول العربية صناديق خاصة لتمويل التدريب أو التكوين المهني تتأتى مواردها من صافي أرباح المنشآت أو من ضريبة وظّفت حسب عدد العمال ونسبتهم بالمؤسسة والقطاع الذي تنشط فيه، وأطلق عليه "الأداء على التكوين المهني" (تقرير، 2017: 62-63).

سياسات عامة للربط بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل:

من أهم التحديات التي تواجه الدول العربية اليوم هو تحدي التشغيل، ويتمثل هذا التحدي في الحفاظ على فرص العمل من ناحية، وإيجاد فرص عمل جديدة من ناحية أخرى، فضلاً عن حسن الاستفادة من الفرص التي يتيحها اقتصاد العولمة، لاسيما وأن عالم الإنتاج يتطور باستمرار، وخريطة المهن تشهد تجدداً سريعاً، الأمر الذي قد يفضي إلى انحسار التشغيل إن لم يكن الاستعداد له بما يلزم على كل المستويات، وذلك بإعطاء الأولوية في الاهتمام لمنظومة إعداد الموارد البشرية، وعلى رأسها منظومة التدريب المهني ومناهجها ووسائلها، والتركيز على كل ما له علاقة بواقع العمل وسوقه.

والتدريب المهني بما يوفره من فرص لإعداد الأفراد في سن مبكرة للحياة المهنية من ناحية، ولارتباطه الوثيق بسوق العمل من ناحية أخرى، يمكن أن يشكل حلقة ربط مهمة ورئيسة في الملاءمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات منظومة إعداد الموارد البشرية، ويتطلب ذلك التنسيق التام بين مختلف الهياكل المتدخلة فيه، وتكاتف جهود أجهزة الدولة ومؤسساتها التربوية والتعليمية ومؤسسات التشغيل، والشركاء الاجتماعيين من نقابات العمال وأصحاب الأعمال، وذلك بهدف العمل على تحقيق ما يأتي:

- دراسة سوق العمل وتحليله فيما يتعلق بالقطاعات الواعدة، وذلك بالتعاون والتنسيق مع المؤسسات الاقتصادية والمسؤولين على اختلافهم.
- تحديد المهن المطلوبة في الوقت الحالي وفي المستقبل للقطاعات الاقتصادية ذات الصلة.
- تحديد مواصفات المهن وتوصيف الأعمال، وذلك بالتعاون مع مجتمع الأعمال، وبالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين الآخرين والوزارات المعنية.

- صياغة المناهج الواقعية بناءً على الاحتياجات الفعلية للقطاعات الاقتصادية وحاجة سوق العمل، وذلك بالتعاون مع ممثلين لقطاعات الأعمال والمدرسة الفنية (التدريبية) والشركات، بما يضمن تماشيها مع المستويات المهارية العالمية، وبما يناسب مستويات المجموعات المستهدفة.
- تبني أسلوب واقعي للاختبارات والامتحانات (النظرية والعملية)، وذلك تحت إشراف وسيطرة لجان مشتركة من القطاع الخاص والوزارات المعنية؛ لضمان تحقيق المستويات المطلوبة، وجودة التدريب، وكفاءة الخريجين، وجدوى التدريب العملي، واكتساب مهارات وحوارات متعددة.
- إيجاد نظام لمنح الشهادات سواء من جانب الوزارة المعنية أم من جانب القطاع الخاص (المستثمرين ورجال الأعمال المعنيين)، واعتمادها من قبل هيأة مستقلة للاعتماد وضمان الجودة.
- الاستجابة للطلبات والاحتياجات المقدمة على المستويين القطاعي والإقليمي، طالما كانت الشروط والظروف اللازمة متوفرة بالقطاعات الرئيسية، وهي: قطاعات الإنتاج، والخدمات، والبناء والتشييد، وبعض الصناعات الأخرى في مجال الزراعة، بناء على دراسات وتحليلات قطاعية وإقليمية.
- إيجاد نوع من الشراكة بحيث يكون هناك حوار دائم وتنسيق مع الجهات الأخرى المعنية، والمسؤولين والوزارات، والهيئات الدولية، والجهات المانحة الأخرى، والجمعيات غير الحكومية، وذلك بهدف تجنب ازدواجية العمل، وتنسيق الجهود، واستخدام الإمكانيات والقدرات المتاحة بأفضل صورة ممكنة.
- تكوين كوادر من العاملين المؤهلين بصورة جيدة وتدريبهم بالمستويات المطلوبة، يمكنهم تحمل المسؤولية من حيث التخطيط ودراسات الجدوى وتطوير المناهج والمتابعة والتقويم.
- إرساء قواعد نظام قوي وعملي ومرن مدفوع باحتياجات سوق العمل، يقوم على أساس طرق منهجية وواقعية؛ لتطوير المستويات القياسية وتنفيذها من خلال التدريب المهني بمستوياته وأنواعه المختلفة.
- تأسيس آلية قوية للمراقبة والتقويم وتدعيمها، وذلك بالتعاون الوثيق والتنسيق المتبادل مع الجهات والهيئات الأخرى المعنية لضمان التحقيق المستمر للمستويات القياسية للتدريب المهني. (علي، 2009: 68–69).

الاستنتاجات:

في ضوء العرض النظري السابق يمكن استخلاص جملة من الاستنتاجات على نحو ما يأتي:

- قد نال ميدان التدريب المهني اهتماماً بالغاً في الدول العربية؛ نظراً لأهميته ودوره في التشغيل، وذلك من خلال تكثيف الجهود لتحديث منظومته باستمرار، إلّا أن ثمة صعوبات تنظيمية وإدارية وفنية حالت دون تحقيق أهدافه في الكثير من هذه الدول.
- يرتبط التدريب بعلاقة تبادلية مع التشغيل، فالتدريب الاستراتيجي الهادف يؤدي إلى تشغيل كامل وفاعل، وعليه فإنّ للتدريب المهني أهميةً كبيرةً في زيادة القابلية للتشغيل ومواجهة ظاهرة البطالة، وتزداد أهميته خصوصا في ظل تحولات العولمة والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، وفي ظل الحاجة المتزايدة إلى العمالة الفنية المؤهلة والمدربة ذات المعارف والمهارة والخبرة العالية، القادرة على استيعاب وملاحقة تكنولوجيا العصر وسرعة الاستجابة لها.
- يعد التدريب المهني من الوسائل الفاعلة في ملاحقة التطور والتغير التكنولوجي وسرعة الاستجابة له، خصوصاً وأن هذه التغيرات السريعة قد تؤدي إلى تقادم المهارات التي تنقلها في وقت قصير، الأمر الذي من شأنه طرد الكثيرين من سوق العمل؛ لأنهم لا يدخلون ضمن هذه الفئات، وبالتالي تراجع معدلات التشغيل بحيث يقتصر التشغيل على فئة العمالة ذات المهارة العالية.
- يعمل التدريب المهني على إحداث التوازن في سوق العمل، حيث يؤدي إلى سد النقص الناتج عن عدم قدرة مخرجات التعليم بأنواعه المختلفة على توفير العمالة المتخصصة، والقادرة على ممارسة المهن والأعمال التي تتطلبها سوق العمل.
- نظراً لما يوفره التدريب المهني من فرص لإعداد القوى العاملة، ونظراً لارتباطه الوثيق بسوق العمل، فإنه يشكل حلقة ربط مهمة ورئيسة فيما يتعلق بالملاءمة بين احتياجات سوق العمل ومخرجات منظومة إعداد الموارد البشرية، من خلال التنسيق التام بين مختلف الهياكل المتدخلة فيه، وتكاتف جهود أجهزة الدولة ومؤسساتها التربوية والتعليمية، ومؤسسات التشغيل، والشركاء الاجتماعيين.
- إن نجاح عملية التدريب يتطلب بناء منظومة متطورة للتدريب المهني تقوم على نظام معلومات فاعل حول سوق العمل، يُعْمَلُ على تحديثه بشكل مستمر، وشراكة فاعلة بين هذه المنظومة ومؤسسات الإنتاج من حيث تحديد الاحتياجات للقطاعات، وإعداد مناهج التدريب، والمشاركة في تنفيذ عمليات التدريب، وتقييم المتدربين، بالإضافة إلى ضرورة التوافق مع المواصفات العالمية؛ لملاحقة التغيرات والتطورات التكنولوجية الحديثة.

- تمويلُ التدريب المهني في الدول العربية في معظم برامجه من طرف الموازنات العامة لهذه الدول، غير أن أصحاب العمل والمؤسسات تساهم بصفة غير مباشرة في هذا التمويل حسب تجارب بعض هذه الدول، وقد أنشأت بعض الدول العربية صناديق خاصة لتمويل التدريب أو التكوين المهني تتأتى مواردها من صافي أرباح المنشآت أو من ضريبة وُظِّفت حسب عدد العمال ونسبتهم بالمؤسسة والقطاع الذي تنشط فيه، وأطلق عليه "الأداء على التكوين المهني".
- لا يزال التدريب المهني من الناحية التنظيمية مشتتاً بين وزارات متعددة في أغلب الدول العربية، حتى إنه في بعض هذه الدول يُلحق بثلاث أو أربع وزارات قطاعية، الأمر الذي أدى إلى تداخلٍ وازدواجيةٍ في الأدوار وتبعثر الجهود؛ بسبب تعدد الجهات الإشرافية والإدارية والتنظيمية على المستويين المركزي والفرعي.
- ضعف مساهمة القطاع الخاص (وهو قطاع التشغيل الأساسي) في منظومة التدريب المهني من حيث امتلاك المؤسسات التدريبية وإدارتها، وعدم وجود شراكة فاعلة بينه وبين أجهزة التدريب المهني ومؤسساته فيما يتعلق بتوجيه السياسات، ووضع البرامج طبقاً للكفايات المطلوبة في سوق العمل وتنفيذها.
- ضعف التمويل لأنظمة التدريب المهني ومؤسساته، حيث يمول التدريب في معظم الدول العربية من خزينة الدولة، ما حال دون قدرة المراكز على توفير مستلزمات تنفيذ البرامج وتطويرها وتحديثها باستمرار لضمان الجودة.
- عدم توافر نظام وطني لمعلومات سوق العمل، يضمن تسهيل عملية تحقيق التوازن بين جانبي العرض والطلب على العمالة، وعدم وجود قاعدة متكاملة لإحصاءات هذه السوق، وتعذر توحيد الجهات المسؤولة عن إصدار الإحصاءات الخاصة بمتطلبات سوق العمل في جهة واحدة، ناهيك عن التضارب الكبير في المعلومات الأساسية كأعداد العاملين الوطنيين والوافدين والباحثين عن العمل.
- ضعف ارتباط منظومة التدريب المهني بسوق العمل، الأمر الذي ترتب عليه عدم قدرة مؤسسات التدريب المهني على توفير الاحتياجات الكمية والنوعية الدقيقة لسوق العمل، وهذه العلاقة تؤثر على تحديد الاحتياجات التدريبية والمناهج، ويُعد غياب نظام فاعل لمعلومات سوق العمل، وعدم وجود تواصل قوي بين جانبي العرض والطلب من أبرز التشوهات في سوق العمل العربية.
- تعجز الكثير من الدول العربية على فرض التدريب المهني كتوجه أساسي وفاعل في توجيه الشباب نحو مجالات ذات تشغيلية عالية، تضمن آفاقا أرحب في سوق العمل؛ بسبب النظرة الدونية السائدة للتدريب المهني في المجتمعات العربية بالرغم من ارتباطه الوثيق باحتياجات سوق العمل.

- ضعف أداء منظومة التوجيه والإرشاد المهني في الدول العربية خلال مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي، ما أدى إلى خلل في اتخاذ الطالب قرار الخيار المهني وفقاً لقدراته وميوله واهتمامه.
- ضعف أداء المدربين المهنيين؛ بسبب ضعف التأهيل المسبق لمهنة التدريب، وبسبب تدني الأجور مقارنة بنظرائهم في القطاع الخاص، وضعف أو غياب حوافز تجويد الأداء، وتدني أو غياب الخبرة العملية الميدانية في سوق العمل.
- إن أغلب أسواق العمل العربية لا تلبي العديد من طلبات القطاعات الاقتصادية رغم وجود أعداد هائلة من العاطلين عن العمل وتزايد تدفق العمالة على سوق العمل؛ وذلك بسبب عدم الملاءمة بين احتياجات هذه السوق وملامح العمالة المتدفقة عليها، الأمر الذي يمثل هدراً للطاقات، وضياعاً لفرص نمو الاستثمار، ويؤدي بالضرورة إلى تراجع معدلات التشغيل، ما يعزز أهمية التدريب المهني، ودوره المهم في التقريب بين احتياجات سوق العمل وملامح الداخلين إليها. كما تعاني منظومة التدريب المهني العربية من قلة مراكز البحث والتطوير في مجال التدريب المهني، وضعف أداء المدربين المهنيين، وغياب عملية المتابعة والتقييم.

التوصيات:

- إعداد إطار تشريعي ملائم لمقتضيات المرحلة، يمكّن من توحيد الأهداف والتوجهات وتحديد مجالات التدخل، ويمكّن إما من توحيد كل مؤسسات التدريب المهني تحت إشراف إدارة واحدة (وزارة أو هيأة)، أو الإبقاء على تعدد المتدخلين، لكن مع توحيد الإشراف فيما يتعلق بالمناهج التدريبية وطرق إعدادها، ومتابعة تنفيذ البرامج، وتقييم المتدربين، وطرق انتداب المدربين وتدريبهم.
- العمل على تغيير نظرة المجتمع التقليدية التي تقلل من شأن العمل الفني والمهني، وتعوق حرية اختيار الفرد لنشاطه التعليمي والاقتصادي، وتشجيع إقبال الأفراد على برامج التدريب المهني، بتقديم الحوافز المادية والمعنوية، ودعم وعي المجتمع بدور التدريب المهني في توفير فرص العمل.
- تحسين نوعية المدخلات التي من أهمها نوعية الملتحقين ومستويات تحصيلهم، وهذا يتطلب توفير منظومة توجيه وإرشاد مهني فاعلة تهتم بتوجيه الطالب وإرشاده قبل الالتحاق وفي أثنائه، وبعد التخرج وبخاصة في مرحلة البحث عن عمل.

- تضافر الجهود لبناء شبكة معلومات سوق العمل، ودعم مبادرات إنشاء مراصد وطنية لسوق العمل، وإنشاء قاعدة معلومات متكاملة لهذه السوق؛ لتيسير عملية حصول مؤسسات التدريب المهني على الاحتياجات الكمية والنوعية الدقيقة لسوق العمل.
- العمل على إيجاد آلية مدروسة لتمويل عمليات التدريب بمشاركة جميع الأطراف المعنية وبالأخص القطاع الخاص، من خلال إعداد الميزانيات المخصصة لتجهيز مراكز التدريب بالمعامل والمعدات اللازمة، التي تخدم المناهج والبرامج، بما يحقق متطلبات سوق العمل، ويساير التطور التكنولوجي.
- ربط سياسات التمويل بمعايير الأداء والكفاءة عند تنفيذ برامج التدريب المهني.
- إجراء دراسات واقعية ومتكاملة لحالة سوق العمل ومتطلباته من العمالة المؤهلة والماهرة، سواء على المدى القريب أو البعيد، والعمل على توجيه جهود التدريب المهني لتكون مدفوعة بدوافع العرض والطلب، وليس بدوافع العرض فقط، كما هو سائد في معظم الدول العربية.
- تفعيل استخدام التصنيف العربي المعياري للمهن (2008) كأداة في نظام معلومات سوق العمل (جانب الطلب على العمالة)، وكذلك استخدامه في تصميم برامج التدريب المهني ومناهجه والاختبارات المهنية.
- إنشاء مؤسسات مستقلة تقوم بضمان جودة التدريب وتأكيده والاعتماد ومنح الشهادات؛ لبعث الثقة في مخرجات التدريب المهني، وبالتالي تلبية الاحتياجات الملحة لسوق العمل.
- تشجيع القطاع الخاص على تقديم فرص تدريب كافية للمتدربين؛ للتدريب العملي في المصانع والشركات والقطاعات الاقتصادية المختلفة، بما يمكنهم من اكتساب مهارات فعلية على أرض الواقع، وإكسابهم ثقافة العمل واحترامه.

قائمة المراجع :

1. إبراهيم التومي (2009)، (أ): **دور التوجيه والإرشاد المهني في تضييق الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل** ، ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل ، تونس 27–29 يوليو ، إصدارات منظمة العمل العربية.

2. ـــــ (2009) ، (ب) : **دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية** ، الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل ، 8–10 نوفمبر ، منظمة العمل العربية.

3. اتفاقيات وتوصيات العمل العربية (2008) : **الاتفاقية العربية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني** ، منشورات منظمة العمل العربية.

4. أحمد زكي بدوي (1984) : **معجم مصطلحات القوى العاملة (التخطيط – التنمية – الاستخدام)** ، مؤسسة الشباب الجامعي ، الإسكندرية.

5. ـــــ (1989) : **معجم مصطلحات التعليم الفني والتدريب المهني: مع تعريفات (إنجليزي،فرانسي،عربي)**، دار الكتاب اللبناني للطباعة والنشر والتوزيع.

6. أحمد مصطفى (2010) : **التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 "التطبيق والاستخدامات"** ، المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل ، الرياض 16–18 يناير ، منشورات منظمة العمل العربية.

7. بشير الغرياني (2005) : **تنمية الموارد البشرية ومعالجة قضايا التشغيل** ، مجلة القوى العاملة ، العدد الثاني.

8. **تطوير سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني لمواكبة احتياجات سوق العمل وفقاً للمستجدات الحديثة** (2008) : منشورات منظمة العمل العربية.

9. التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية – قضايا ملحة – (2010)،(أ) : المحور التاسع ، **ثقافة العمل في الدول العربية** ، منشورات منظمة العمل العربية.

10. التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية – قضايا ملحة – (2010)،(ب) : المحور الخامس ، **التصنيف العربي المعياري للمهن (2008)** ، منشورات منظمة العمل العربية.

11. تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي (2017) : البند الأول – القسم الأول ، **التدريب المهني ركيزة أساسية لاستراتيجيات التنمية المستدامة 2030 في الوطن العربي** ، مؤتمر العمل العربي ، الدورة 44 ، القاهرة 9–16 أبريل.

12. تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية (2008) : البند الأول – القسم الأول ، **التشغيل والبطالة في البلدان العربية – التحدي والمواجهة** – مؤتمر العمل العربي ، الدورة 35 ، 23 فبراير – 1 مارس.

13. حبيب حسن الأسدي (2009) : **دور التصنيف المعياري المهني في تأهيل وإعداد القوى العاملة وفق احتياجات سوق العمل** ، ورشة العمل الإقليمية لمخططي التشغيل ، تونس 27–29 يوليو ، إصدارات منظمة العمل العربية.

14. حسن عبد المعطي (2007) : **تقدير الحاجات قاطرة التدريب الناجح** ، جامعة الإسكندرية ، كلية التربية.

15. خالد وهيب الراوي (1996) : **الكفاءة الإنتاجية في صناعات القطاع العام** ، مجلة قاريونس العلمية ، السنة التاسعة ، العدد الثاني.

16. رمزي زكي (1997) : **الاقتصاد السياسي للبطالة – تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة**، سلسلة عالم المعرفة ، 226 ، أكتوبر.

17. سوسن مرسي (2007) : **إدارة القوى البشرية** ، مطابع الولاء الحديثة.

18. صلاح الدين عبد الباقي (1988) : **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، المكتبة العربية الحديثة، الإسكندرية.

19. عبد الباري إبراهيم درة (2003) : **تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة** ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

20. علي أحمد سيد علي (2009) : **سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل** ، الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل ، 8–10 نوفمبر ، منظمة العمل العربية.

21. علي خليل التميمي (2009) : **دور قطاع التشغيل ومنظمات المجتمع المدني في دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني** ، ورشة العمل الإقليمية الثانية لمخططي التشغيل ، 6–7 ديسمبر ، منشورات منظمة العمل العربية.

22. كوسة بوجمعة (2006) : **سياسات التشغيل في الجزائر "عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة"** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد حيدر – بسكرة – كلية الآداب والعلوم الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع.

23. لوي هارت ، ترجمة خالد العامري (2007) : **وسائل التدريب الفعالة** ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، الطبعة العربية الثانية.

24. محمد العباني (2002) : **مكاتب الاستخدام في الجماهيرية – دورها في تنظيم سوق العمل وسبل تطويرها** ، ورقة عمل مقدمة للدورة القطرية حول تطوير إدارة مكاتب القوى العاملة في الجماهيرية.

25. محمد عدنان وديع وبلقاسم العباس (1998) : **المواصفات والمتطلبات والخطوات اللازمة لإنشاء نظام لمعلومات سوق العمل على المستوى الوطني** ، نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية ، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية ، العدد (35) يونيو ، إصدارات المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي ، الطبعة الأولى.

26. مرعي المغربي وأبوبكر الودان (2009) : **معوقات المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات وشروط سوق العمل** : دراسة حالة (التجربة الليبية) ، الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل ، 8–10 نوفمبر، منظمة العمل العربية.

27. مصطفى أبو العيد أبو الخير (ب–ت) : **دليل التصنيف المهني** ، منشورات اللجنة الشعبية العامة للخدمة العامة ، مطابع ستارف فوتوليتو ، روما.

28. موجز التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية – قضايا ملحة – (2010) : منشورات منظمة العمل العربية.

29. الموقع الالكتروني لمنظمة العمل الدولية ILO (2018)، http://www.ilo.org/Search5/search.do

30. نظمي شحادة وآخرون (2000) : **إدارة الموارد البشرية**، دار الصفا للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى.

31. وجيه عبد الرسول علي (1980) : **تقنيات التسيير**، جامعة البصرة.

32. United Nations، **responding to Globalization**، Op. Cit.p.37

33. European Training Foundation (2004)، ETF Yearbook: **Learning Matters**، Italy، ETF.