

خامساً: دراسة تحليلية لدور التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية
المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠
"دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة"

أ. بدر حسن الشريف
الكلية التقنية بنجران
balshareef@tvtc.gov.sa

**Analytical study of the role of technical and vocational
training to achieve sustainable development in the light of the
Kingdom's vision 2030**

**“The Role of Technical and Vocational Training in Achieving
Sustainable Development”**

دراسة تحليلية لدور التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة

أ. بدر حسن الشريف
الكلية التقنية بنجران
balshareef@tvtc.gov.sa

الملخص :

ناقشت الورقة البحثية دور التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ كون التدريب التقني والمهني مبدأً تدريبيًا شاملاً، لتحقيق التنمية المستدامة، كما يتطلب وجود تدريب تقني منتج ومتحرر، وتوفير نظام تعليمي قادر على استيعاب المعطيات التقنية والمهنية الجديدة؛ لذا تناولت الورقة أربعة مباحث رئيسية: الأول: الإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: ما مدخل مفهوم التدريب التقني والمهني، وموقع التعليم، والتدريب التقني، والمهني؟ وللإجابة على هذا السؤال تناولنا مدخل وأهمية ومؤشرات التدريب التقني والمهني، وأهداف وبرامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. وتناول المبحث الثاني الإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: ما أهمية تحقيق التنمية المستدامة والعائد من التدريب التقني والمهني ودور القطاع الخاص في سوق العمل؟ وللإجابة عن هذا السؤال تناولنا التنمية المستدامة للموارد البشرية، ودور القطاع الخاص في تحقيق التنمية المستدامة. وتناول المبحث الثالث الإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: ما واقع التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وأثر التدريب عليه؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم تناول: واقع وأهمية التدريب التقني والمهني في تحقق مؤشرات البرامج التدريبية الفاعلة، أما المبحث الرابع فتناول الإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على: ما التصور المقترح للتدريب التقني والمهني في ضوء التجارب العالمية، كونه نموذجاً للبحث؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم تناول تجربة الخصخصة، وأهمية التعاون مع الدول الأجنبية لتطوير التدريب التقني والمهني، وبعض التجارب الناجحة في هذا المجال، واستنتاجات الورقة البحثية، والتصور المقترح للتدريب التقني والمهني في ضوء التجارب العالمية.

الكلمات المفتاحية: التدريب التقني والمهني - مؤشرات البرامج التدريبية الفاعلة - التصور

المقترح.

Analytical study of the role of technical and vocational training to achieve sustainable development in the light of the Kingdom's vision 2030

“The Role of Technical and Vocational Training in Achieving Sustainable Development”

Abstract :

The research paper discussed the role of technical and vocational training to achieve sustainable development in the light of the Kingdom's 2030 vision; the fact that technical and vocational training is a comprehensive educational principle, to achieve sustainable development, as well as a productive and liberal technical education, and to provide an educational system capable of absorbing new technical and professional data; Therefore, four main topics were discussed: The first: The answer to the first question that states: What is the entrance to the concept of technical and vocational training, and the location of technical and vocational education and training? To answer this question, the entrance, importance and indicators of technical and vocational education, and the goals and programs of the General Organization for Technical and Vocational Training were addressed. The second topic dealt with the answer to the second question which states: What is the importance of achieving sustainable development and the return from technical and vocational education and the role of the private sector in the labor market? To answer this question, sustainable development of human resources and the role of the private sector in achieving sustainable development were addressed. The third topic dealt with the answer to the third question which states: What is the reality of technical and vocational training in the Kingdom of Saudi Arabia and the impact of education on it? To answer this question, it was dealt with the reality and importance of technical training in

achieving the indicators of effective training programs. As for the fourth topic, it deals with the answer to the fourth question which states: What is the proposed vision for technical and vocational training in light of global experiences, as a model for the research? To answer this question, the experience of privatization, the importance of cooperation with foreign countries to develop technical and vocational training, some successful experiences in this field, the conclusions of the research paper, and the proposed perception of technical and vocational training in the light of global experiences have been addressed.

Key words: Technical and vocational training - indicators of effective training programs - proposed scenario.

مقدمة :

إن التغير المتسارع في جميع مجالات الحياة هو السمة المميزة لعصرنا الحالي، حيث يعد التدريب محور عملية التنمية والتطوير، وتتبارى المؤسسات حالياً بالأهمية التي تعطيها للتدريب في منظومة عملها من حيث نوعية البرامج التدريبية ومستوياتها، وبالنسبة المؤوية من الميزانية التي ترصدها لتدريب مواردها البشرية، إذ تحول اسم الإنسان في عالم العمل المعاصر من العامل الموظف إلى المورد البشري، لهذا يتسابق المختصون على تعظيم قيمة ذلك الإنسان في عمله إذ أطلق عليه الاقتصاديون اسم رأس المال البشري، وسماه المحاسبون (الأصول البشرية)، وحدده علماء الإدارة المعاصرون والمجددون.

تتضح أهمية التدريب التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة، ومن ثم تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ ولذا يعتمد الباحث على أربعة مباحث: المبحث الأول: يتمثل في: مدخل في مفهوم التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، وموقع التعليم والتدريب التقني والمهني، إضافة إلى مؤشرات التدريب التقني والمهني وأهميته، ويتناول المبحث الثاني أهمية تحقيق التنمية المستدامة والعائد من التدريب التقني والمهني ودور القطاع الخاص في سوق العمل، ويتناول المبحث الثالث واقع التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وأثر التعليم عليه، أما المبحث الرابع فيتناول تصوراً مقترحاً للتدريب التقني والمهني في ضوء التجارب العالمية، كونه نموذجاً للبحث.

المشكلة :

زادت أهمية التدريب في الوقت الحالي، نظراً للتطورات التقنية السريعة المتلاحقة التي أدت إلى وضع طلاب التقنية أمام مهام ومسؤوليات جديدة لا بد من الوفاء بها لمواكبة التطورات التقنية السريعة، حيث إن التدريب قد وضع لتحسين الإنجاز، وإذا تحقق ونقل التدريب متطلبات التعلم وفعاليتها يكون بالتأكيد أنجز هدفه المنشود، وبهذه الفعالية يكون التدريب قد استثمر بشكل ناجح في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية والتقنية وغيرها. وهذا بالطبع يتطلب إصلاح وتطوير التعليم التقني لسد الفجوة بين التعليم وسوق العمل والارتقاء بمهارة طلاب التعليم التقني، وتهيئته لسوق العمل، من خلال تطوير عمليات التدريب، والتأهيل، والتعليم، وإعادة التأهيل، لتعزيز قدراتهم على تلبية متطلبات سوق العمل، ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة ورؤية ٢٠٣٠، حيث خطت المملكة خطوات حثيثة نحو

تطوير التعليم التقني، وهذا ما أكدت عليه رؤية المملكة ٢٠٣٠، والبرامج المكملة لها. خاصة وأن من أهداف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تطوير المهارات الفنية وتحديث المعلومات المهنية بشكل مستمر (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠٢٠). وهذا يتطلب إلقاء الضوء على دور التدريب التقني والمهني؛ لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠، من خلال تحسين مخرجات التعليم لتلبية احتياجات سوق العمل، والارتقاء بمستوى هذا النوع من التعليم لمواكبة تطورات رؤية المملكة ٢٠٣٠ والاستفادة من التجارب العالمية في هذا الشأن. حيث تواجه الكليات التقنية بالمملكة العديد من المعوقات، بالرغم من الخطوات التي حققها التدريب التقني والمهني، حيث أشارت خطة التنمية الثامنة إلى ضعف الطاقة الاستيعابية، وانخفاض الكفاءة الداخلية، وعدم تحديد الاحتياجات الفعلية للتدريب، وضعف المستوى المهاري، وضعف توافر التمويل اللازم. ومن خلال الاتصال والاحتكاك المباشر للباحث مع بعض المسؤولين من إداريين وفنيين ومدربين ومتدربين، لاحظ وجود العديد من المعوقات والصعوبات التي تواجه التدريب التقني والمهني، والتي أثر أن يخضعه للمنهج العلمي المناسب سعياً وراء تقديم بعض المقترحات التي من شأنها التقليل منها. إضافة إلى الاطلاع على بعض الدراسات والبحوث التي تناولت التعليم التقني والمهني، منها دراسة كل من: الموسى (٢٠٠٩) التي استهدفت تطوير التدريب التقني للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة واحتياجات سوق العمل، ودراسة الشمالي وإبراهيم وعبد السميع (٢٠١٣) التي هدفت إلى تعرف أهمية تطوير وسائل التدريب في كليات التقنية بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، ودراسة البراهيم (٢٠١٤) التي استهدفت تطوير التعليم من أجل تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية، ودراسة الزائدي (٢٠١٥) التي استهدفت التعرف على التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني، ودراسة الموسى (٢٠١٧) التي استهدفت تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية، ودراسة عياصرة (٢٠١٧) التي استهدفت تخطيط التعليم التقني في المملكة العربية السعودية خلال الفترة ١٤٣٦-١٤٤١هـ، ودراسة العتيبي والمبارك والعمرى وعون (٢٠١٨) التي هدفت إلى نظام التعليم التقني لمواكبة تطورات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في ضوء التجربة اليابانية، ودراسة العندس والعيسى (٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن نظرة طلبة الثانوية العامة للتدريب التقني

والمهني في المملكة العربية السعودية ومدى اهتمامهم به خياراً لمواصلة التعليم، ودراسة العنزي (٢٠٢٠) التي استهدفت الكشف عن دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في " ضوء رؤية " ٢٠٣٠ ، كما ستضيف هذه الورقة البحثية للمجال نظرة مستقبلية للتعليم والتدريب المهني والتقني اجتماعياً، لزيادة فرص العمل والتدريب الجماعي، وهذا يعد من أهم المؤشرات في زيادة المتقدمين إلى هذا النوع من التعليم، إضافة إلى إلقاء الضوء على الكفاءة الداخلية للعملية التعليمية الذي يعزى إلى ضعف مدخلاتها (المدرب، الكتاب، الوسائل، المعدات وعدم التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية)، وبيان أن افتقاد مراكز بحثية متخصصة في تطوير مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، يؤدي إلى ضعف التعرف على التجارب العالمية الناجحة في مجال التدريب التقني والمهني، ومن ثم سيتم سيقى الضوء على هذه المراكز البحثية التي يمكن أن تهتم بدراسة التجارب الدولية في هذا المجال وتكيفها بما يتلاءم مع الواقع السعودي.

الأهداف: تتمثل الأهداف في التعرف على :

١. مدخل التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، وموقع التعليم، والتدريب التقني، والمهني.
٢. أهمية تحقيق التنمية المستدامة والعائد من التدريب التقني والمهني ودور القطاع الخاص في سوق العمل.
٣. واقع التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وأثر التعليم عليه.
٤. تحديد التصور المقترح للتدريب التقني والمهني في ضوء التجارب العالمية، كونه نموذجاً للبحث.

وفي ضوء ما سبق تتمثل أسئلة الورقة البحثية فيما يلي:

أسئلة الورقة البحثية :

١. ما مدخل التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، وموقع التعليم، والتدريب التقني، والمهني؟
٢. ما أهمية تحقيق التنمية المستدامة والعائد من التدريب التقني والمهني ودور القطاع الخاص في سوق العمل؟

٣. ما واقع التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وأثر التدريب عليه؟
٤. ما التصور المقترح للتدريب التقني والمهني في ضوء بعض التجارب العالمية، كونه نموذجا للبحث؟

أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث في الدور الكبير الذي يلعبه التعليم التقني في تأهيل الموارد البشرية السعودية وشغل الوظائف المتاحة في سوق العمل، وحيث إن اقتصاد الدول النامية بحاجة إلى مخرجات تقنية ذات كفاءة تحقق تنمية مستدامة، كان لا بد من إعداد هذه الدراسة التي تكمن أهميتها في كونها:

١. تُظهر الدور التقني والمهني لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، لكونه أحد أهم أنواع التعليم تأثيرا في التنمية المستدامة والرفاهية الاجتماعية.
٢. تُسهم في تطوير التعليم التقني كونه مطلباً أساسياً لتفعيل دور الكليات التقنية في خدمة قضايا التنمية المستدامة بالمملكة، وترشيد الموارد المادية والبشرية المتاحة لهذا النوع من التعليم.
٣. تُعد استجابة مباشرة للمتطلبات البحثية المحددة لخطط التنمية.
٤. قد تسهم في نشر ثقافة العمل التقني وأهميته، وإزالة النظرة الدونية له.
٥. تقدم آليات مقترحة للرفق بالتعليم التقني تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠.
٦. تُسهم في استشراف رؤية مستقبلية استباقية للتحديات التي تواجه التعليم التقني تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

منهجية البحث :

يعد المنهج العلمي هو الإطار الموجه لمسار الدراسة لتحقيق أهدافه بطريقة علمية منتظمة لتقصي الحقائق، وهذا يتطلب ارتباط المنهج الملائم ارتباطاً وثيقاً بموضوع وأهداف الورقة البحثية، وإجله اعتمد الباحث في الورقة البحثية على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه منهجاً مساعداً على التحليل الشامل والعميق للمشكلة قيد البحث والدراسة، إضافة إلى كونه

يمتاز بالوصف التفصيلي للحصول على البيانات والمعلومات، من الخبراء، ومصادر التعلم والدراسات السابقة ذات العلاقة، وتصنيف المعلومات وتنظيمها، وصولاً إلى فهم علاقة الأبعاد التي تناولتها الورقة البحثية.

وفيما يلي عرض للمباحث الأربعة والإجابة عن الأسئلة :

المبحث الأول: الإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: ما مدخل التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، وموقع التعليم، والتدريب التقني، والمهني؟

المدخل: يتضمن التعليم التقني والتدريب التقني والمهني في الدول العربية أشكالاً متنوعة، تشمل المعارف العامة؛ فضلاً عن دراسة التكنولوجيا والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العلمية.

ويهدف التدريب التقني والمهني إلى إعداد كوادر فنية وتقنية، حيث تعود بدايات التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية إلى فترة زمنية مبكرة؛ نتيجة لاهتمامها بإعداد القوى البشرية في المجالات التقنية والمهنية، ولتزايد الحاجة لتأهيل الشباب السعودي في المجالات التقنية والمهنية؛ رُئي أن تكون جميع مجالات التدريب التقني والمهني تحت مظلة واحدة، حيث صدر الأمر الملكي رقم (٣٠ / م) وتاريخ (١٠ / ٨ / ١٤٠٠ هـ) القاضي بإنشاء المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وضَمَّ المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهني تحت مظلتها. كما صدر الأمر السامي الكريم رقم (٥٢٦٧ / هـ / ٧) وتاريخ (٣ / ٧ / ١٤٠٣) هـ المؤيد لقرار اللجنة العليا لسياسة التعليم رقم (٢٠٩) / خ م وتاريخ (٢٩ / ١٠ / ١٤٠٢) هـ المتضمن ضرورة الاهتمام بالتدريب التقني والمهني على مستوى الكليات التقنية؛ لتفتح مسارات أخرى للتعليم العالي في مجال تنمو وتشتد إليه حاجة البلاد. أيضاً جاءت الموافقة السامية لبرنامج البكالوريوس ذات الرقم (١١٩٤) / م والتاريخ (١٠ / ٦ / ١٤٠٩) هـ التي نصت على "أن تقوم المؤسسة بتطوير الكلية التقنية بالرياض ومد فترة الدراسة فيها إلى أربع سنوات لكي تمنح درجة البكالوريوس في الهندسة التقنية" (الشهري، ٢٠٢١، ١١٤).

وتعرف مجموعة البرامج التي تقع تحت مظلة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بأنها: كل تخصص من التخصصات التقنية كالإلكترونية، والكيميائية، والفنية كالإلكترونيات والاتصالات والميكانيكا، وتقنية التشييد والتقنية الزراعية، والتخصصات الزراعية كالبيستة والدواجن وإنتاج الألبان، والمهنية كالحلاقة والسمكرة والدهان وصيانة

الآلات المكتبية، وغيرها (الحداد، ٢٠١٢).

ويعرف التدريب الاستراتيجي بأنه التدريب الذي يقوم على التنمية والتطوير الشامل المتكامل المستمر المبني على أساس مخططه إستراتيجيا مع توضيح الرؤية والرسالة والقيمة والعائد من عملية التدريب والتطوير، وصولاً إلى الأسس الإستراتيجية نموذجاً فعلاً لبناء السلم الوظيفي في المنظمة، ولتحقيق الأهداف التنظيمية الإستراتيجية (عبد المحسن، ٢٠١٨).

وعرف التعليم التقني بأنه: نوع من التعليم النظامي يقدم لجميع الطلاب خريجي المرحلة الثانوية بهدف معاونتهم على فهم التكنولوجيا وتطبيقاتها والتعامل معها ويتضمن إكساب المهارات والسلوكيات المطلوبة والمعرفة المهنية بهدف إعداد أيد عاملة (العتيبي والمبارك والعمري وعون، ٢٠١٨).

كما يعرف التدريب الفني بأنه: أحد الدعامات الأساسية في بنية النظام التعليمي بالمملكة، حيث يهدف إلى إعداد وتأهيل الكوادر والأطر البشرية المتخصصة في مختلف المجالات الفنية التي تتطلبها التنمية الشاملة في القطاعين الحكومي والخاص (الشمسي، ٢٠١٧).

كما يعرف التدريب المهني بأنه: التدريب الذي يحصل عليه المتدرب لاكتساب مهارة معينة مرتبطة بالتعليم في قاعة تدريبية خارج العمل على تشغيل وصيانة معدات وأجهزة لنماذج متشابهة لتلك الموجودة بعمله الأصلي (الثمالي وإبراهيم وعبد السميع، ٢٠١٣)..

وعرف التدريب المهني بالمملكة العربية السعودية بأنه: ذلك النشاط المتمم بالصبغة العملية لإكساب المتدرب مهارات محددة في عملية من عمليات الإنتاج، أو التشغيل، أو الصيانة، أو الإدارة، وقد يخضع لمستوى تعليم معين أو لفئة عمرية محددة أو لفترة زمنية محددة (عبد المحسن، ٢٠١٨).

أهمية التدريب التقني والمهني :

يؤدي التدريب التقني والمهني دوراً مهماً ومحورياً في تسيير دفة الحياة الاقتصادية والاجتماعية، كونه أحد الروافد الأساسية في إعداد الممتلكات الوطنية ومكافحة البطالة ورفع مستوى المعيشة، حيث يمثل التدريب والتعليم التقني والحرفي رافداً أساسياً في جهود الدول لزيادة معدلات التنمية وتخفيض مستوى البطالة وتوفير الحياة الكريمة لشعبها، فهناك علاقة تبادلية مباشرة بين معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة وارتفاع المستوى

التعليمي، كما أن هناك علاقة مباشرة بين ما يخصص من الناتج المحلي الإجمالي على التعليم ومعدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي، وذلك نتيجة لتأثيره المضاعف على زيادة الدخل واستيعاب القوى العاملة وانخفاض معدلات البطالة (عياصرة، ٢٠١٧).

ويحتل هذا النوع من التدريب أهمية كبيرة في الدول المتقدمة حتى إن بعض الجامعات قد اتجهت لأخذ حصته من هذا القطاع، كون التدريب التقني والمهني ضرورة اجتماعية، ولعل تجربة اليابان خير دليل؛ إذ تكفل قطاع الصناعة هناك بتوفير معظم برامج التدريب التقني والمهني بنسبة تصل إلى (٧٥ %) من تلك البرامج، ويخصص الباقي من وزارة التربية (عبد الحميد وعبد اللطيف، ٢٠١٢).

وقد قدمت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني خلال الشهرين الماضيين بالتنسيق مع بعض قطاعات الأعمال ٥٣٥ فرصة وظيفية للخريجين من برامج المؤسسة.

وأشرفت أيضاً على موقع تقني وهو موقع إلكتروني يسهم في تقديم بيانات مباشرة عن الخريجين لقطاعات الأعمال بعد تسجيلهم في الموقع، ويقدم خدمة حجز مواعيد المقابلات الشخصية ويمكن التسجيل فيه من خلال الرابط <https://teqani.tvtc.gov.sa> (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٩).

وفي شهر فبراير الماضي أطلقت المؤسسة هويتها الجديدة، التي تتضمن توفير برامج تدريبية، ومبادرات تطويرية، إضافة إلى زيادة الشراكات مع القطاعين الحكومي والخاص، بما تتوافق مع رؤية المؤسسة وبرامج التحول الإستراتيجي ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

معايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني :

وضعت المؤسسة معايير محددة تخضع لها جميع مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٩):

١. الإدارة والقيادة: يقيس مستوى العلاقات الإنسانية داخل الوحدة التدريبية ودورها في تحسين بيئة العمل.
٢. المدربون: يقيس أداء المدربين بالتعرف على الكفايات التدريبية للمدرب من خلال المواقف التدريبية، وكيفية تصميمها، وتنفيذها، وتقييمها.
٣. المتدربون: يقيس مدى تطبيق اللوائح المنظمة للتقويم وتنوع أساليبه والتأكد من كفاية أدواته لقياس مستوى تحصيل المتدربين ودعمهم.

٤. المناهج: يركز على مدى ملاءمة البرامج التدريبية وتوافقها مع متطلبات سوق العمل.
٥. بيئة التدريب: يراعي استثمار الوحدة للمباني والورش والمعامل والتجهيزات والمرافق المساندة بالشكل الأمثل.

أعداد المتدربين بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني :

يوضح الجدول التالي (١) أعداد المتدربين بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني حسب المنطقة ونوع التدريب والجنس للعام ٢٠١٩م.

جدول (١) أعداد المتدربين بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني حسب المنطقة ونوع التدريب والجنس للعام التدريبي (٢٠١٩)

الكلية التقنية العالمية International Technical Colleges			الكلية التقنية Technical Colleges			نوع التدريب المنطقة	
المجموع Total	F أنثى	M ذكور	المجموع Total	F أنثى	M ذكور		
	Diploma دبلوم			Diploma	Bachelor's بكالوريوس		Diploma دبلوم
٠	٠	٠	٢,٨٣٨	٥٧٧	٠	٢,٢٦١	الباحة
١,٠٥٢	١,٠٥٢	٠	٥,١٥٠	٧٢١	٧١	٤,٣٥٨	الجوف
٤١٥	٤١٥	٠	٢,٧٠٨	٥٠٦	٠	٢,٢٠٢	الحدود الشمالية
٧,٦٠٣	١,٨٨١	٥,٧٢٢	٢٨,٠٣٧	٤,١١٢	١٥٨٩	٢٢,٣٣٦	الرياض
٥,٩٧٦	٥,٩٧٦	٠	١٦,١٨٩	١,٧٥٥	٨٢٨	١٣,٦٠٦	الشرقية
١,٨٧٠	١,١٥٤	٧١٦	١١,٩١١	١,٠٩١	٥٣٩	١٠,٢٨١	القصيم
٢,٥٩٩	١,٩٦٧	٦٣٢	١٠,٣٥٣	٩٠٢	٤٩١	٨,٩٦٠	المدينة المنورة
٧٨٦	٢٧٢	٥١٤	٤,٧٧٩	١,٥٦٢	٥٥	٣,١٦٢	تبوك

الكلية التقنية العالمية International Technical Colleges			الكلية التقنية Technical Colleges				نوع التدريب المنطقة
المجموع Total	أناث F	ذكور M	المجموع Total	أناث F	ذكور M		
	دبلوم Diploma			دبلوم Diploma	بكالوريوس Bachelor's	دبلوم Diploma	
٦٢٨	٠	٦٢٨	٤,٢٨٩	٢٥٨	٢٥	٤,٠٠٦	جازان
٠	٠	٠	٧,٢٢٢	٧٥٨	٢٥١	٦,٢١٣	حائل
٦٨١	١٩١	٤٩٠	١٢,٣١٢	١,٣٧٣	٤١٥	١٠,٥٢٤	عسير
٥,٠١٦	٢,١٦٩	٢,٨٤٧	٢٤,٧٥٧	٣,١٩١	٢٠٩٨	١٩,٤٦٨	مكة المكرمة
٠	٠	٠	٤,٢٨٠	٥٩١	٤٠	٣,٦٤٩	نجران
٢٦,٦٢٦	١٥,٠٧٧	١١,٥٤٩	١٣٤,٨٢٥	١٧,٣٩٧	٦,٤٠٢	١١١,٠٢٦	الإجمالي

المصدر: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، (٢٠١٩).

وأعلنت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، زيادة الطاقة الاستيعابية للمتدربين والمتدربات للعام التدريبي الحالي ١٤٤٢ هـ، حيث بلغ عدد المتدربين المستمرين في مختلف البرامج التدريبية من الجنسين للفصل التدريبي الأول ٢٤٩,٢٤٩ متدرباً ومتدربة، وبلغ إجمالي عدد المتدربين في مرحلة البكالوريوس بالكلية التقنية للبنين والبنات ١١٢٥٩ متدرباً ومتدربة، فيما يبلغ عدد المتدربات بالكلية التقنية للبنات ٣٠٠٧٠ متدربة، في حين يصل عدد المتدربين في الكلية التقنية للبنين ١٣٤٧١٤ متدرباً، وفي الكلية التقنية العالمية ومعاهد الشراكات الإستراتيجية التي تشغل بالشراكة مع قطاع الأعمال يبلغ عدد المتدربين والمتدربات ٢٧٢٣٠ متدرباً ومتدربة، ويصل عدد متدربي دبلوم وبرامج المعاهد الصناعية الثانوية والعمارة والتشييد ١٨٧٠٤ متدربين، وفي المعاهد الأهلية العليا يبلغ عدد المتدربين والمتدربات ١٩٢٧٢ متدرباً ومتدربة (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ١٤٤٢هـ - ٢٠٢٠-٢٠٢١م).

وقد احتلت المملكة العربية السعودية المرتبة (١٢) عالمياً في مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني، وهو ما يعد تقدماً مهماً مقارنةً بالسنوات السابقة، حيث تقدمت المملكة ١٠ مراكز عن ٢٠١٩. كما بلغ مؤشر المملكة في مجال التعليم التقني والتدريب المهني (٦٨،٥)، بينما المتوسط الدولي (٥٠،٨) (دليل منظومة التعليم والتدريب، ٢٠١٩، ٦٥).

إن هذا التطور الكبير الحاصل في الكليات والمعاهد التقنية يجب أن يأخذ بالحسبان مدى استيعاب هذه المخرجات لسوق العمل، وكذلك التطور الذي يشهده العالم في المجالات التعليمية والتكنولوجية. وفي هذا الإطار أظهرت الدراسات السابقة أهمية معرفة احتياجات التدريب التقني والمهني، مثل دراسة فين والطويل (٢٠٠٥) التي هدفت إلى معرفة دور توجيه التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل التنمية المستدامة، ودراسة الحداد (٢٠١٢) التي هدفت إلى تحسين أداء الكليات التقنية في ضوء إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، ودراسة أماندو والزامل (٢٠١٥) التي هدفت إلى معرفة احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية، دراسة مساد (٢٠١٥) التي هدفت إلى معرفة المشكلات التي تواجه التعليم المهني والتقني وكيفية التغلب عليها، ودراسة الراداي والسميري (٢٠١٨) التي هدفت إلى الكشف عن دور مبادرة التأهيل التقني والمهني في تنمية اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية نحو العمل التقني والمهني.

أهداف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني :

هناك العديد من الأهداف من أهمها (العنبي والمبارك والعمري وعون، ٢٠١٨):

- استيعاب أكبر عدد من الراغبين في التدريب التقني والمهني؛ للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة.
- تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية؛ وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي.
- تقديم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على عمل مناسب في سوق العمل الحر.
- القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والتغيرات؛ استناداً إلى الأبحاث والدراسات التطبيقية.

- بناء شراكات إستراتيجية مع قطاع الأعمال؛ لتنفيذ برامج تقنية مهنية.
 - نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع، وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة.
 - إيجاد بيئة آمنة ومحفزة للعمل والتدريب في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
 - تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني والتدريب الأهلي.
 - - والتدريبية الوطنية؟
 - التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة الداعمة للخطط الوطنية والمشاركة في برامج نقل التقنية وتطويرها.
 - وقد وضعت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني عدداً من الأهداف التي يجب تحقيقها، وهي كالتالي (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٩):
 - تزويد الفرد بالثقافة الإسلامية والثقافة العامة اللتين تسهمان في تكوين الخلق الرفيع، والإيمان القوي والمقدرة على التفاهم والتفكير، والتكيف مع البيئات المختلفة.
 - تأمين قاعدة علمية عريضة للعمالة الفنية ليصبح من السهل أن يتجاوز الفرد مع التطور السريع في التكنولوجيا والعلوم التقنية.
 - فتح المجال أمام كل راغب لتعلم مهنة أو مواصلة تدريبه لأقصى ما تسمح به إمكاناته العقلية والجسمية، وهذا ما يسمى بسلم التدريب المفتوح.
 - تطوير مهارات الفنيين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار.
 - التأكيد على كرامة العمل اليدوي والمهني ودورها في ازدهار المجتمع.
 - المساهمة في إيقاف الهجرة الداخلية إلى المدن الكبرى، وذلك بنشر مراكز التدريب المهني في جميع مناطق المملكة.
- إستراتيجية تنفيذ أهداف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني:**
- تتمثل فيما يلي (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٩)

- إعداد وتدريب المواطن السعودي للقيام بالأعمال المهنية والحرفية والفنية في القطاعات المختلفة (الصناعية والزراعية والتجارية والخدمات العامة) سواء في العمل الحر لدى الشركات أو العمل في الحكومة والقطاع العام، هذا إلى جانب التدريب داخل الكليات والمعاهد والمراكز والسعي لمواصلة تطوير ورفع مستوى الفنيين والمهنيين على رأس العمل لإكسابهم المعارف المتطورة في مجال العلوم والتكنولوجيا داخل المملكة أو خارجها.
- السعي لتهيئة الأميين واليا فعيين الذين لم يواصلوا تعليمهم الأكاديمي، بتوجيههم وتدريبهم في برامج مخصصة صباحية ومسائية، وفقاً للسن والقدرات والميول، لمواصلة تعليمهم أو ممارسة العمل الفني.
- إعداد الكوادر السعودية الفنية من المدرسين والمدرّبين.
- توجيه الاستثمار لتطوير هيكل المهارة لتوسيع قاعدة العمل الفني بالمملكة.
- إيجاد هيكل تعليمي ذي سلم موحد لتدعيم العمالة الفنية بالتنسيق مع أجهزة التأهيل البشري واللجنة الوزارية للقوى العاملة.
- دعم عمليات التوجيه المهني بإثارة الوعي الفني والمهني بواسطة الأجهزة المعنية وذلك بمرود أفضل لخدمات المؤسسة من الناحيتين الفنية والتدريبية لتحقيق الأهداف المرجوة.
- الاهتمام بالبحوث والدراسات لمعالجة مشكلات العمالة الفنية في ضوء احتياجات سوق العمل.

برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني :

تعد البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني هي المرأة التي تعكس مدى تفاعلها مع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل من خلال تفحص المهن و المهارات المطلوبة والمتجددة لكل مهنة بتشخيص، وإعداد جيد يشارك فيه خبراء كل مهنة ورجال الأعمال، بما يسهم في الحد من البطالة والمساهمة في العودة، والتخفيف من حدة طلب القطاع الأهلي على العمالة الأجنبية، كما يعد نجاح المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في إبداع هذه البرامج المتنوعة التي تلبي احتياجات سوق العمل

المحلي أحد أهم المقومات الأساسية لتحقيق أهدافها (تقرير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ٢٠٢٠، ص ٦). إن ثبات البرامج التدريبية تتنافى مع فلسفة وأهداف التعليم التقني والمهني، حيث تحول دون قدرتها على التغيير المرحلي لتلك البرامج التي تلبي الاحتياجات المتطورة والمتغيرة حسب الحركة الفعلية للنشاط الاقتصادي والبعد السكاني في إطار خطط التنمية المعمول بها في المملكة.

البرامج التدريبية في المعاهد والكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية:

تقدم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني العديد من البرامج التدريبية التقنية والمهنية منها (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ١٤٤١ هـ):

اتصالات	برمجيات	القوى الكهربائية	التزيين النسائي
تصميم أزياء	تقنية الأجهزة الطبية	إلكترونيات	إدارة مكتبة
تسويق	تقنية الوسائط المتعددة	التجميل	آلات ومعدات كهربائية
إدارة الفعاليات	العناية بالبشرة والمكياج	مساحة	الطاقة المتجددة
إدارة الموارد البشرية	صيانة الآلات الميكانيكية	ميكانيكا السيارات	سلامة الأغذية
إدارة مستودعات	حماية البيئة	إنتاج الطعام	التبريد والتكييف
إدارة أنظمة شبكات الحاسب	دعم فني	محاسبة	الحج والعمرة

كما أعلنت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني مع بداية العام التدريبي الجديد ١٤٤٠ / ١٤٤١ عن قبول ٥٢ ألف و ٣٥ متدرباً ومتدربة في الكليات التقنية والعالمية والمعاهد الصناعية الثانوية التابعة لها للفصل التدريبي الأول من العام التدريبي ١٤٤٠ / ١٤٤١ هـ، إضافة إلى استمرار القبول ببعض المنشآت التدريبية بمناطق المملكة.

أعداد المقبولين :

أظهرت المؤسسة في بيان لها أن أعداد المقبولين في الكليات التقنية (٢٠٢١) وصل ٤٤٢١٤، منهم ٣٤١٥٤ متدرباً في برنامج الدبلوم للبنين، و٧٧١٨ الدبلوم للبنات، كما بلغ عدد المقبولين في البكالوريوس ٢٣٤٢ متدرباً، فيما بلغ عدد المقبولين في برنامج الدبلوم في الكليات العالمية للبنين ١٣١٠ متدربين وفي الكليات التقنية العالمية للبنات ٢٣٠١ متدربة في برنامج الدبلوم. وأضافت أنه بلغ عدد المقبولين في المعاهد الصناعية الثانوية ومعاهد العمارة والتشييد ٤٢١٠ متدربين، ولا يزال القبول مستمراً في بعضها ، واستمرار القبول في معاهد الشراكات الاستراتيجية البالغ عددها ٣٠ معهداً والمنتشرة بمختلف مناطق المملكة.

وتقدم المؤسسة مختلف البرامج التدريبية التقنية والمهنية، من خلال ٩٤ كلية تقنية للبنين و٢٧ كلية تقنية للبنات، و ٧ كليات عالمية للبنين والبنات و٦٣ معهداً صناعياً ثانوياً.

كما لا تعتمد العملية التدريبية على تأمين عنصر وحيد من عناصرها، بل تركز على توظيف هيئة التدريب المؤهلة، وتوفير التجهيزات الفنية، وبناء الخطط التدريبية للتخصصات، وتوفير الخدمات المساندة لها، وجميع هذه المتطلبات متوافرة بوحدة المؤسسة، مما يساعدها في استقبال الملتحقين ببرامج التدريب، والطاقة الاستيعابية للوحدات التدريبية تعتمد بشكل كبير على توافر العدد الكافي من أعضاء الهيئة التدريسية، وفق معيار يتمثل في عدد المتدربين إلى المدرب الواحد في كل من الحقائق النظرية والعملية (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٩).

وقد اتخذت البرامج التي تنفذها المؤسسة من خلال المركز ثلاثة مسارات، تتمثل فيما يلي (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٩):

البرامج العامة :

وهي الدورات التدريبية المدرجة ضمن دليل البرامج التدريبية الذي يصدره المركز سنوياً ويوزع على عدد كبير من الجهات الحكومية، وشركات ومؤسسات القطاع الخاص، وكذلك الأفراد.

البرامج الخاصة :

وهي إما أن تكون برامج تطويرية تصمم وفقا لعدد من الشركات والمؤسسات الخاصة أو الإدارات الحكومية أو أن تكون برامج تأهيلية من خلالها يؤهل الشباب السعودي للالتحاق بالعمل في إحدى شركات أو مؤسسات القطاع الخاص.

برامج التدريب الصيفية :

هي تلك البرامج التدريبية التي تصمم وتنفذ للطلاب خلال إجازة الصيف كما تنفذ برامج صيفية للطلاب الموهوبين بالتنسيق مع مؤسسة الملك عبد العزيز لرعاية الموهوبين وذلك في عدد من المجالات التقنية والفنية.

الخدمات الاستشارية :

تأتي هذه الخدمات انطلاقا من مبدأ التعاون بين المؤسسة وشركات ومؤسسات القطاع الخاص نظرا لوجود الخبرات العلمية المتميزة من أعضاء الهيئة التدريبية بالمؤسسة القادرة على تقديم الاستشارات الفنية المطلوبة. ففي عام ١٤١٩/١٤٢٠هـ استفاد (١٩٤٨) متدربا من (١١٥) برنامجا ثم تضاعف العدد في العام الذي يليه ليصل عدد البرامج التدريبية إلى (٢٢٦) برنامجا وعدد المستفيدين منها (٣٩٥٤) متدربا. أما خلال العام الدراسي ١٤٢١/١٤٢٢هـ فقد استفاد (٤٠٦٣) متدربا من (٢٥٢) برنامجا. وتعد هذه الدورات التدريبية في جميع الكليات التقنية والمعاهد المهنية الصناعية ومراكز التدريب المهني بالمملكة، وتشمل المجالات كافة التي تندرج تحت التخصصات التي تدرس في هذه الوحدات.

المبحث الثاني :

الإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: ما أهمية تحقيق التنمية المستدامة والعائد من التدريب التقني والمهني ودور القطاع الخاص في سوق العمل؟

عُرفت التنمية المستدامة بأنها "التنمية التي تلبي احتياجات البشر في الوقت الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تحقيق أهدافها، وترتكز على النمو الاقتصادي المتكامل المستدام والإشراف البيئي والمسؤولية الاجتماعية، حيث يسهم رأس المال البشري وتطويره في التنمية المستدامة، وضمان بقاء المؤسسة في ساحة المنافسة. كما يرى كوكو (٢٠١٣) أن هناك مهام جسيمة على إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة. وأشار غيلان

وياسين ومحيسن (٢٠١٥) إلى أن رأس المال البشري هو العامل الأكثر تأثيراً في تحقيق التنمية المستدامة، وأكد البراهيم (٢٠١٤) على أن التنمية المستدامة لها أبعاد متعددة منها الاجتماعي، الاقتصادي، والبشري، وكشفت (Makelele, ٢٠١٥) عن دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في سنغافورة، وتحقيق معدلات نمو اقتصادي، وأشارت نتائج دراسة (Furman, ٢٠١٢) إلى المسؤولية الاجتماعية تجاه رأس المال البشري في التنظيم الاقتصادي، كما أكدت دراسة (Furman, ٢٠١٢) على أن تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه رأس المال البشري كان مرتفعاً بشكل عام لدى الشركات الهولندية، وتناول (George, ٢٠١٣) أثر تبني سياسات المسؤولية الاجتماعية في الشركات الاسترالية، وأشارت دراسة الشريف وأوضافية (٢٠١٦) إلى أهمية الكشف عن طرق وأساليب تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة، وتحقيق التشغيل الكامل، كما كشف نوة وأفراح (٢٠١٦) عن أنه يمكن تطبيق التنمية المستدامة على مستوى المؤسسة الاقتصادية، وأكدت دراسة (Smith, & Parveen, ٢٠١٩) على أهمية مراجعة التعليم والتدريب في مجال الحرف في الرعاية الصحية والاجتماعية في المملكة المتحدة: مقارنة مع المعايير القياسية الوطنية.

لذا فإن التعليم والتدريب من أجل التنمية المستدامة، هما عملية لتعلم كيفية اتخاذ القرارات التي تأخذ في حسابها المستقبل طويل المدى للاقتصاد، والبيئة، والمجتمع في مكان العمل، وفي المجتمع الأوسع، حيث إن تكوين الكفاءات المطلوبة، يمثل هذا التفكير ذا التوجه المستقبلي هو مهمة أساسية لبرنامج التعليم والتدريب المهني والتقني من التنمية المستدامة (Flum, E., et., at, ٢٠١٦).

وهذا يعني أن التنمية المستدامة ليس مفهوماً ثابتاً، فهي تعني بحثاً موجهاً ثقافياً لإيجاد توازن في العلاقة بين الأنظمة الاجتماعية، والاقتصادية، والطبيعية- توازن يسعى لتعزيز العدالة بين الحاضر والمستقبل، والعدالة بين البلدان، والطبقات الاجتماعية، والأنواع (Flum, E., et., at, ٢٠١٧).

وقد أسهمت المؤسسة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال:

إطلاقها مجموعة من المبادرات التطويرية بمسارات متنوعة تستهدف فيها مواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالوصول إلى اقتصادٍ مزدهرٍ ومجتمع حيويٍ ووطنٍ طموحٍ.

- قيام المؤسسة مع وصيفاتها من الجهات الحكومية الأخرى خلال فترة الإعداد لبرنامج

التحول الوطني، بمبادرات تخدم قطاع التدريب، وتستهدف بالدرجة الأولى شريحة الشباب، لتتواءم مع تحقيق أهداف الرؤية المستقبلية ٢٠٣٠، بحيث تنفذ المرحلة الأولى من المبادرات ضمن برنامج التحول الوطني للمؤسسة ٢٠٢٠.

التنمية المستدامة للموارد البشرية :

احتل موضوع تنمية الموارد البشرية حيزاً واسعاً من الأفكار والتطبيقات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، نظراً لكون المورد البشري من بين أهم عوامل النجاح على مستوى الاقتصاد الكلي والجزئي في جميع المجتمعات. وتتضمن التنمية البشرية بعدين (فين والطويل، ٢٠٠٥)، **البعد الأول** يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان، طاقاته البدنية، النفسية، الاجتماعية، المهارية، الروحانية، أما **البعد الثاني**، فينطوي على عملية استثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية بشكل عقلاني لتوليد الثروة وتنمية الإنتاجية من خلال تطوير الهياكل والبنية المؤسسية التي تتيح المشاركة والانفتاح بمختلف القدرات والطاقات البشرية. ويقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات. ولبناء إستراتيجية للتنمية المهنية، يتطلب ذلك تحديد مؤشرات أساسية على المستوى الوطني، لمساعدة الأفراد ليكونوا مواطنين صالحين، لديهم القدرة على التكيف مع التغييرات المستمرة في أسواق العمل والحفاظ على الموازنة بين أدوار العمل والحياة الشخصية (رشوان، ٢٠١٧).

ونظراً لأهمية التنمية المهنية في بناء وتخطيط الموارد البشرية، فإن خطط التنمية الشاملة في الدول الخليجية أولت أهمية كبرى للموارد البشرية من خلال الدعم المتواصل للتعليم بمختلف مستوياته، ومنها التعليم التقني والتدريب (الثمالي وإبراهيم وعبد السميع، ٢٠١٣). ومن أكثر المشكلات التي تواجه الخريج والملتحق ببرامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني هي معرفة وظيفته ومصيره بعد التخرج، بالرغم مما تقوم به المؤسسة من جهود كبيرة في تحديث الهياكل الإدارية والمناهج، وتصميم البرامج التدريبية في سبيل الارتقاء بالمخرج التعليمي، إلا إن المتتبع للخطط الدراسية ونوعية التدريب في المملكة، خاصة في كليات ومعاهد المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، يلاحظ افتقارها للتنسيق المتبادل، والتدريب الثنائي مع سوق العمل، مما يشكل فجوة حقيقية (شاهين، ٢٠١٧).

وعليه فإن خصخصة برامج التدريب التقني والمهني تحقق كثيراً من أهداف خطط التنمية، التي تؤكد على مرتكزات تنموية أساسية تتمثل في: تحسين الكفاءة الداخلية والخارجية لنظام التدريب التقني والمهني، تشجيع القطاع الخاص، وتقليل الاعتماد على العمالة الوافدة،

فالسعودة مطلب وطني توليه الحكومة جل اهتمامها. وتعد الخصخصة بمثابة الرؤية المستقبلية في خطة التنمية العاشرة لقطاع التدريب التقني والمهني، وتتطلب خطة التنمية العاشرة الدفع بالتنمية والاقتصاد والمجتمع عموماً إلى آفاق أرحب تتناسب ومكانة المملكة على الأصعدة كافة، تفعيل دور القطاع الخاص، تفعيل الموازنة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، توجيه الاستثمارات الوطنية والأجنبية نحو القطاعات ذات المحتوى التقني، وتطوير الكفاءة الداخلية والخارجية لمنظومة التعليم والتدريب، لتمكين خريجي الكليات التقنية من التعامل بكفاءة مع التطورات التقنية، إضافة إلى التوسع في برامج التدريب التقني والمهني، وتطويرها، ونشرها في جميع المناطق، ودعم المراكز والجمعيات العلمية والمهنية المتخصصة، واعتمادها، وتشجيعها في تأهيل الكوادر البشرية (الموسى، ٢٠١٧)، لاسيما أنها ستحقق وفرة للمخصصات المالية للدولة في القطاع الفني والتدريب (خطة التنمية العاشرة، ١٤٤١هـ)، إضافة إلى الانطلاق مما أوصت به الكثير من الدراسات والبحوث بالاستفادة من التجارب العالمية وضرورة تطبيق الخصخصة في هذا المجال (الأغا، ٢٠١٨).

ويوضح الشكل التالي خطة التنمية المستدامة في خطة التنمية العاشرة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٩):

ركائز التنمية المستدامة في خطة التنمية العاشرة



دور القطاع الخاص في سوق العمل لتحقيق التنمية المستدامة :

يوجد تباين في نسب توزيع قوة العمل ما بين القطاعين العام والخاص رافقه تباين واضح المعالم في توزيع المشتغلين من قوة العمل حسب الأنشطة الاقتصادية، حيث كانت نسب التشغيل الأكبر للقطاع الخاص في كل من أنشطة الزراعة والتجارة والتشييد والبناء، وأنشطة النقل والمواصلات. ومن ثم فهذه المؤشرات تعكس أهمية القطاع الخاص والدور الذي يؤديه في أنشطة الاقتصاد الوطني والتسريع في عملية التنمية والدور الذي يمكن أن يؤديه في استيعاب المتخرجين من التعليم والتدريب المهني والتقني والتقليل من مشكلة البطالة (العنزي، ٢٠٢٠).

يؤمن واقع التعليم لأجل التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية بأن التعليم هو الأساس للتنمية الشاملة المستدامة ومركز التنمية البشرية لكل أنماطها وهو المكون الرئيس لرأس المال البشري، إضافة إلى أنه معني ببناء مستقبل مستدام للأجيال الحاضرة والأجيال القادمة وإعداد الناس كي يعيشوا حياة ناجحة حاضراً ومستقبلاً (وزارة التعليم، ٢٠١٩).

ويواجه القطاع الخاص صعوبات ومعوقات تحد من تطوره ونمو طاقاته الإنتاجية وترفع من تكاليفه الإنتاجية وتضعف من قدرته التنافسية، لعل في مقدمتها ضعف التنظيمات المؤسسية للقطاع الخاص والتحديات المتعلقة بتكنولوجيا الإنتاج وأساليب التسويق والنفوذ إلى الأسواق الخارجية من خلال إقامة المعارض الخارجية والمشاركة فيها بقوة، وهذا يتطلب معالجات فورية وسريعة لمواكبة التطورات التي يشهدها العالم من تطورات في مجال التعليم والتدريب. كما تعد المواءمة أحد الآليات التي حققت نتائج إيجابية في توسع الشراكة بين مؤسسات التدريب المهني والتقني ومؤسسات سوق العمل، حيث إن من أهدافها تحسين نوعية التدريب، بما يلائم حاجات سوق العمل واستثمار إمكانات التدريب المتوفرة لدى سوق العمل، وإطلاع المدربين على المستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها إلى المتدربين ورفع كفاءة أداء العاملين في سوق العمل من خلال دورات تدريبية قصيرة، وتعزيز فرص التعليم والتدريب المستمر، وتوفير تغذية راجعة حقيقية لتطوير المناهج الدراسية والبرامج التدريبية وتحديثها وإكساب المتدربين اتجاهات العمل الجماعي في مؤسسات سوق العمل وحل المشكلات الميدانية والعملية والفنية وتخفيض كلفة التعليم والتدريب (العتيبي والمبارك والعمري وعون، ٢٠١٨).

ويوجد على المستوى العالمي مجموعة من المؤسسات التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية التي تنظم برامج للتعليم المهني، المسماة بمدارس المراسلة الثمانين المعترف بها، حيث إن لهذه المدارس هيئاتها المعتمدة التي تركز على الدورات الصناعية والتجارية في مجالات، مثل: ميكانيكا السيارات، أعمال الإنشاءات والمعادن، ودورات لمن يرغبون في العمل في مجال صناعة التوزيع. وفي الوقت الذي تطورت فيه أساليب التدريب في الألفية الثالثة التي أخرجت نماذج للتدريب في العالم المتقدم، تهدف إلى مزج النظرية بالتطبيق منها Career-School مدارس المهنة التي تنتمي إلى المدرسة الأمريكية، أو Dual Learning التعليم المزدوج للمدرسة الألمانية، أو (National Vocational Qualification) NVQ للمدرسة البريطانية، إلا إن خريج التعليم الفني لدينا يفاجأ بعد تدريبه باختلاف متطلبات العمل من بيئة لأخرى، مما جعل عددا من الشركات تقوم بإنشاء مراكز تدريب تعادل في تجهيزاتها الكليات التقنية لإدراكها بأهمية مزج النظرية بالتطبيق ووبربط التدريب ببيئة العمل ذاتها، والمواءمة بين الخريج وسوق العمل (عوض، ٢٠١٥؛ عفونة وحياتوي، ٢٠١٧). وهذا ما أشارت إليه الدراسات السابقة، كما عند كل من غيلان وياسين ومحيسن (٢٠١٥) بإشارتهم إلى أهمية توجيه التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل التنمية المستدامة، وبين بوكريسة (٢٠١٥) أهمية دور التقنية الحديثة لتحقيق التنمية المستدامة، وأشار رشوان (٢٠١٧) إلى أهمية دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري، كما أكد شاهين (٢٠١٧) على أهمية دور مؤسسات المعلومات والاقتصاد القائم على المعرفة بين رؤيتين عربيتين للتنمية المستدامة في مصر والسعودية في تحقيق رؤية ٢٠٣٠، وأشار الأغا (٢٠١٨) إلى أهمية دور المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية لرأس المال البشري في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، كما أكد عبد المحسن (٢٠١٨) على أهمية دعم برنامج تطوير التعليم الفني والتدريب المهني في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للشباب.

المبحث الثالث :

الإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: ما واقع التدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية وأثر التعليم عليه؟

واقع التدريب التقني والمهني :

يتسم التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية بمجموعة من الخصائص من أهمها: عدد السكان، ونسبة السكان من الفئة العمرية (١٥ - ٦٠) سنة أي الفئة التي تقع في سن العلم، إضافة إلى معدل النمو السكاني، ومعدل النشاط الاقتصادي للسكان، ونسبة مساهمة الذكور في النشاط الاقتصادي، إضافة على العدد الكلي للمشتغلين (الشمالي وإبراهيم وعبد السميع، ٢٠١٣).

ويقصد بمفهوم التدريب والتطوير :

الجهد المنظم من مجموعة أفعال والمخطوط له، يعتمد على معارف معينة، بقصد تحسين وتطوير وتنمية المهارات والقدرات التعليمية، ليؤدي إلى تغيير السلوك والاتجاهات بشكل إيجابي، ويساعد الأفراد على أداء نشاط ووظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية وبالتالي رفع المستوى وتحقيق الأهداف في بيئتهم (العتيبي والمبارك والعمرى وعون، ٢٠١٨).

ومن الأسس التي يركز ويقوم عليها نشاط التدريب، احتساب التدريب وسيلة إلى غاية وليس غاية بحد ذاته، إضافة إلى أنه ليس من الضروري أن يكون كل شخص بحاجة إلى تدريب، كما أن التدريب ليس علاجاً لجميع المشكلات، فمشكلة سوء الاختيار مثلاً لا تحل دائماً بالتدريب، حيث يقوم التدريب على أساس التخطيط والتنظيم، وتختلف طبيعة التدريب من منظومة تعليمية إلى أخرى حسب طبيعة النشاط وطبيعة الوظيفة، كما أن التدريب نشاط مستمر ما دامت المؤسسة في نشاط وعمل (الشهري، ٢٠٢١).

أهمية التقنية التعليمية في تحقق البرامج التدريبية الفاعلة :

تتمثل هذه الأهمية في تحسين الأداء التنظيمي، وتجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة، خلق الاتجاهات الايجابية لدى العاملين نحو العمل المنظم، وترشيد القرارات الإدارية وتطوير أساليب وأسس ومهارات القيادة الإدارية، إضافة إلى توضيح سياسات العمل، وبناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية (عبد المحسن، ٢٠١٨).

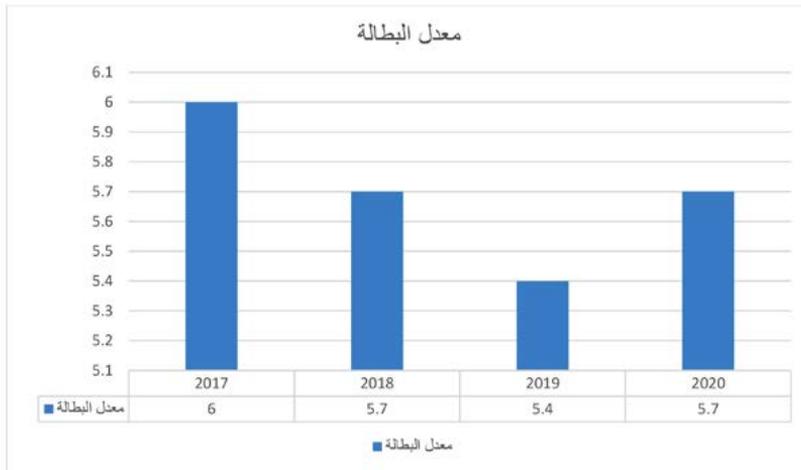
ولم تحظ منظومات التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية بالإصلاحات الرأسية والأفقية لتمكينا من تجاوز أو تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية وواقع

المهن والمهارات في سوق العمل، وإزاء هذا الواقع فإن ضرورة تبني القطاع الخاص والتدريب المهني والتقني أصبح ضرورة وطنية قومية (هلال، ٢٠١٥).

مؤشرات معدل البطالة :

بدأت ظاهرة البطالة تظهر وتتنامى بين خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني، مما حفز بعض الدول العربية إلى مراجعة منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني، وتطوير إستراتيجياته، وسياسته، بهدف التأثير على العرض من القوى العاملة، بما يتطلبه ذلك من برامج تدريب متنوعة المدة بحاجات الإنتاج والشراكة مع المنشآت، وبذل جهود لتطوير برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، لتكون مخرجاته أفضل من حيث المواءمة مع احتياجات سوق العمل ومتطلباته (الثمالي وإبراهيم وعبد السميع، ٢٠١٣).

ويوضح الرسم البياني التالي معدل البطالة بالمملكة العربية السعودية (الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية، ٢٠٢٠):



حيث أظهرت إحصائية حديثة أن ٣,٩٪ من خريجي الكليات التقنية للبنين والبنات يتجهون إلى حافز للبحث عن العمل، مقارنةً بالمعاهد الصناعية الثانوية التي تسجل ٢,٩٪ من خريجها في برنامج حافز، الأمر الذي يوضح أن خريجي الكليات التقنية أكثر بطالة من المعاهد.

كما أظهرت الإحصائيات الأخيرة الصادرة عن المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، أنه وصل مجموع خريجي الكليات التقنية للبنين والبنات في العام ٢٠١٧ إلى ٢٤,٦٠٤ متدربين ومتدربات، ٦٦,١٨٪ منهم اتجه إلى العمل في القطاع الخاص، أما ٢٥,٤٨ منهم فلم تتمكن المؤسسة من الحصول على بياناتهم من قبل الجهات الأخرى، يشمل المسجلين منهم في القطاعات العسكرية، ولم يتجه إلى الخدمة المدنية منهم سوى ٠,٦٤٪ فقط. كما أظهرت الإحصائيات أيضا أن عدد خريجي المعاهد الصناعية والمعمارية الثانوية للعام نفسه بلغ ٣,٦٧٦ متخرجا، ٥٧٪ منهم عمل في القطاع الخاص، ٥,٧٪ فضل استكمال الدراسة ما بعد المعهد، بينما وصلت نسبة موظفي الخدمة المدنية منهم ١,٤٪، و٣٢,٧٪ من المتخرجين لم تتوافر معلوماتهم من قبل الجهات الأخرى يشمل هذا المسجلين في القطاعات العسكرية. وأظهرت الإحصائية أيضا، أن نسبة الباحثين عن العمل للعام ٢٠١٨ ٢,٨٪، مقارنةً بالعام ٢٠١٩ التي شكلت نسبته ٣,٩٪، أي بانخفاض ١,١٪، مبيّنة أن نسبة من لديه عمل تجاري ما بعد الانتهاء من منشآت التدريب ٠,٨٪ (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ٢٠١٩).

وهذا يتطلب زيادة وتحسن الطاقة الاستيعابية للمنشآت التدريبية القائمة في المؤسسة، بما يتماشى مع احتياجات قطاع الأعمال في المملكة، لسد العجز في الكوادر الوطنية المؤهلة. وكذلك تطوير البيئة التدريبية، لتوحيد الهوية الداخلية للكليات التقنية من خلال تحسين البنية التحتية. كما أشارت الأدبيات التربوية أيضا إلى هذا، حيث أشار العوضي (٢٠١٥) إلى أهمية تمكن طلاب الكليات التقنية مهنيًا وتقنيًا، خاصة أمام تسارع التطورات التكنولوجية الحديثة، وأشار هلال (٢٠١٥) إلى أهمية تمويل التعليم والتدريب المهني، لتحقيق أهدافه، كما أكد عفونة وجيتاوي (٢٠١٧) على أهمية تعرف واقع التعليم والتدريب المهني والتقني من المنظور الاجتماعي، ليحقق أهدافه.

متضمنات واستنتاجات الورقة البحثية: في ضوء ما تناولته للمباحث الأربعة، فتحدت المتضمنات والاستنتاجات التالية :

١. ضعف الاهتمام بالارتقاء المعرفي لأبناء المجتمع، والقضاء على الجهل والأمية، والقضاء على الاعتقادات الخاطئة، لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.
٢. ضعف الاهتمام بتحديث البرامج التدريبية، لتتماشى مع فلسفة وأهداف التدريب

التقني والمهني، وإحداث التغيير المرحلي لتلك البرامج، لتلبية الاحتياجات المتطورة والمتغيرة حسب الحركة الفعلية للنشاط الاقتصادي والبعد السكاني في إطار خطط التنمية المعمول بها في المملكة.

٣. القوة التنافسية للكليات التقنية ومركزها في الأوساط العلمية والتدريبية ونجاح مخرجاتها في سوق العمل واستمراريتهم لا يتحقق خلال فترة وجيزة؛ وإنما تحتاج إلى سنوات لترسيخ سمعتها وتقاليدها العلمية الأكاديمية التي تجعلها مركز جذب للراغبين في الدراسة والتدريب.

٤. تندي سوق العمل المتمثل بالقطاع الخاص في خلق فرص عمل جديدة، بسبب عدم الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني والمتطلبات المهنية لسوق العمل.

٥. بعض مؤشرات تقييم الأداء تحتاج إلى إعادة تقنين، ويجب أن تتضمن مقاييس الأداء مقاييس كمية وكيفية، ونتيجة للاختلاف بين مجال الأعمال والتعليم؛ حيث يركز الأداء للمنظمات الهادفة للربح على النتائج المتعلقة بالسوق والجوانب المالية، بينما يركز أداء المؤسسات التعليمية غير الهادفة للربح عموماً على النتائج المتعلقة بتعلم الطلاب.

٦. ضعف المراكز البحثية في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني التي تهتم بدراسة التجارب الدولية في هذا المجال وتكيفها بما يتلاءم مع الواقع السعودي.

٧. النظرة المتدنية للتدريب التقني والمهني اجتماعياً، بسبب غياب فرص العمل والتعليم الجماعي وهذا يعد من أهم المؤشرات في قلة المتقدمين إلى هذا النوع من التعليم.

المبحث الرابع :

الإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على: ما التصور المقترح للتدريب التقني والمهني في ضوء التجارب العالمية كونه نموذجاً للبحث؟

أولاً: منطلقات التصور المقترح :

ينطلق التصور المقترح من أهدافه التي تتجه إلى:

- تطوير أساليب ونظم تقييم الأداء استناداً إلى تطوير التدريب التقني والمهني.
- مراعاة الأداء المتوازن للمؤشرات غير المالية، مثل: رضا المستفيدين، والمجتمع، والتطوير المهني للعاملين.
- تقليل الإفراط بالمعلومات إلى الحد الأدنى من خلال التركيز على منظورات الأداء، إضافة إلى الربط بين الخطط الإستراتيجية، ورسالة المؤسسات، ونظم تقييمها.
- تزايد التحديات التي تواجه الكليات التقنية على مستوى المملكة، والتغيرات التكنولوجية المتسارعة، والفجوة بين مخرجات الكليات وحاجات سوق العمل، وغيرها، التي تزيد من أهمية استخدام مدخل الأداء المتوازن. - التوجه الإصلاحى لمستقبل التدريب التقني والمهني على مستوى المملكة، في ضوء الاهتمام بالترتيب والتصنيف المحلي.
- تحديد الأساليب المناسبة للبرامج التقنية والمهنية التي يُبدأ بها والصيغ الإدارية التي تمكن المسؤولين في التدريب من النزول بأهداف التدريب التقني والمهني من فضاء التنظير الوثائقي إلى أرض التطبيق الواقعي الذي يجيد التعامل مع الواقع والتفاعل مع التغيرات العالمية المعاصرة.
- توظيف البحث العلمي في خدمة التدريب التقني والمهني والمساهمة في تطويره، بما يخدم سوق العمل من جهة، ودفع حركة التقدم من جهة أخرى، ومواجهة التحديات التي قد تعيق التدريب التقني والمهني الحالي.

ثانياً: مكونات التصور المقترح: يتكون التصور المقترح من :

١. تحليل الواقع ومدى جاهزية الكليات التقنية: تعتمد هذه المرحلة على تحليل الأداء الداخلي؛ بهدف التعرف على نقاط القوة والضعف، إضافة إلى تحليل البيئة الخارجية؛ بهدف التعرف على الفرص والتحديات التي تفرضها التغيرات، ومحاولة التوفيق بين الإمكانيات والمتطلبات.
٢. تحديد الأهداف العامة والإجرائية: تتمثل في تحديد الأهداف الإستراتيجية بشكل

تكاملي، بحيث تتضمن الأهداف الخاصة لكل بعد من أبعاد مدخل الأداء المتوازن، وصولاً إلى تحقيق الترابط الأفقي من خلال اشتقاق الأهداف من الإستراتيجيات، وتكامل الأهداف مع بعضها في تحقيق هذه الإستراتيجيات، فيما يعرف بعلاقة السبب والنتيجة.

٣. إعداد الخريطة الإستراتيجية: تعني بناء نموذج يربط الأهداف المختلفة بعضها ببعض من خلال علاقات سببية، تربط بين التعلم والنمو، وكفاءة العمليات الداخلية، وتقييم المستفيدين، والنتائج المالية المؤثرة على الأداء.

٤. تصميم وبناء منظومة مؤشرات الأداء: تعني التعرف على مدى التقدم في تحقق الأهداف خلال الفترة الزمنية المحددة لذلك، مع تخفيض عدد المؤشرات قدر الإمكان، بما لا يحدث خلافاً في تحقيقها لأهدافها.

٥. تطوير فنيات إعداد تقارير المتابعة: بهدف علاج أوجه القصور من خلال تحديد الأنشطة والعمليات التي يمكن التركيز عليها لتحقيق ميزة تنافسية للكيانات التقنية في تربياتها التقنية والمهنية.

ثالثاً: مقومات نجاح التصور المقترح لتنفيذه :

تتمثل مقومات النجاح للتصور المقترح للتنفيذ فيما يلي :

١. الاهتمام بالتوجه المستقبلي لتكثيف الخدمات والأنشطة مع ظروف البيئة المتغيرة وتوفير الأطر المناسبة لتحسين البرامج بتعزيز التعليم الفني والتقني كونه مصدراً لإعداد القوى العاملة كما وكيفا (عواطف العتيبي وعهود المبارك ووفاء العمري ووفاء عون، ٢٠١٨).

٢. خصخصة برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بوصفه مطلباً تنموياً لعدة أمور من أبرزها تحقيق الكثير من المزايا التي يتطلبها عصر الإنتاج المركب الشبكي المعقد والمتغير في الثورة الصناعية الحالية التي امتازت بسرعة كبيرة لمواكبة أذواق المستهلكين ومطالبهم المتجددة، ولسد الفجوة بين عرض العمالة والطلب عليها (الشمالي وإبراهيم وعبد السميع، ٢٠١٣).

تجربة التخصص في المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية:

تماشياً مع أهداف خطة التنمية العاشرة (٢٠١٩) الرامية إلى إعطاء دور كبير إلى القطاع الخاص فقد بذلت المؤسسة جهوداً مضاعفة للدخول في شركات إستراتيجية مع القطاع الخاص، وأنشأت (١١) معهداً متخصصاً، وهي (الردادي والسميري، ٢٠١٨): المعهد العالي السعودي الياباني للسيارات بجدة، بالتعاون مع الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA) واتحاد مصنعي السيارات في اليابان (JAMA)، المعهد العالي للصناعات البلاستيكية بالمنطقة الشرقية لدعم الصناعات البلاستيكية، معاهد سعودي أوجيه للتدريب بالتعاون مع شركة سعودي أوجيه، وبرنامج جنرال موتورز بالتعاون مع شركة جنرال موتورز، والمعهد الوطني لتقنية البناء بالتعاون مع مجموعة بن لادن، المعهد السعودي التقني لخدمات البترول بالدمام بالتعاون مع شركة شيفرون الأمريكية، ومعهد الإلكترونيات والأجهزة المنزلية بالدرعية، المعهد التقني لصناعة المطاط في ينبع، والمعهد السعودي التقني للتعدين: بالاتفاق مع شركة معادن لتوفير المدربين المهرة، ومعهد المياه.

(<http://www.tvtc.gov.sa>)

٣. التعاون مع الدول الأجنبية لتطوير التدريب التقني والمهني :

مع تسارع التطورات التقنية التي يشهدها العالم المعاصر، وإدراك المملكة لضرورة مواكبة تلك التطورات، برزت أهمية التدريب الفني والمهني لما يوفره من إمكانيات تسهم في تنمية المجتمع وتطويره في عصر تفجر المعلومات والمعرفة؛ لذا كان لابد من الاستفادة من اتفاقيات التعاون الدولي مع عدد من الدول المتقدمة، واستغلال ما يمكن أن تقدمه المنظمات الدولية في نقل التقنية وتوطينها، مما ساعد على إبرام اتفاقيات تعاون مع عدد من الدول المتقدمة صناعياً، مثل: الولايات المتحدة، وألمانيا، واليابان، وكندا، وأستراليا، وكوريا، وماليزيا، وقد قامت الدولة بدعم هذه الاتفاقيات، لتحقيق الهدف المرسوم لها. كما توسعت في نطاق التعاون، ليشمل دولاً أخرى، مثل كندا، وأستراليا، وبريطانيا، وماليزيا. وبموجب هذا التعاون الاستفادة من تجارب تلك الدول في تطوير البرامج والمناهج والتجهيزات التعليمية وأساليب التدريب، بالإضافة إلى تدريب الكوادر البشرية (شاهين، ٢٠١٧). كما تمثلت الإصلاحات الألمانية في التدريب التقني والمهني في: التغييرات في المدارس، حيث أصبحت المساقات التي تدرس في المدارس المهنية تحول لتتعامل مع أكثر من مهنة (العتيبي والمبارك والعمري وعون، ٢٠١٨).

٤. الاعتماد على تجارب ناجحة في هذا المجال: كيف يصنع التدريب التقني والمهني مستقبلاً أفضل؟

تعد عملية التعلّم وسيلة البشر للبقاء أطول وقت ممكن على رأس الكائنات الحيّة، لذا يتطلب ذلك التفكير في مستقبلنا، فمن غير المنطقي أن تبدأ الأجيال القادمة من الصفر، فقرر الإنسان أن يترك خلفه معرفة يبدأ منها من يأتي بعده. ولهذا فالتعليم المهني والحرفي (التكنيكي) هو المعرفة التي تُمكن البشر من تصميم وتشغيل الآلات وإدخال المعرفة العلمية لحيز التطبيقات الفعلية بهدف إحداث تأثير فعّال في الإنتاج والإضافة للثروة بشكلها المُجرد (الراداي والسَميري ٢٠١٨).

ومن المزايا المشتركة في النظم التعليمية (الألمانية والسويسرية والنمساوية) هي أن المعرفة الأساسية، وتلك المهارات تدرس في السياق المهني، كما أكد أرباب العمل والمدرسون والمدرّبون أيضًا أهمية إعداد أشخاص قادرين على مواكبة التطورات المُستقبلية (شاهين، ٢٠١٧).

فنلندا مثالاً: اتجهت فنلندا لإنتاج تشريعات مُنظمة للمسار التعليمي للتدريب التقني والمهني بالتقدم نحو إجراء المزيد من الأبحاث على مستوى الجامعة والعلوم التطبيقية، وتزويد مؤسساتها بالتمويل السخي والتنموي نفسه الذي تقدمه لمؤسسات التعليم العام؛ ليكون لها الأهمية نفسها وتخفّض بذلك النظرة المُتدنية لهذا النوع من التعليم. وقد أعيدت هيكلة المنهج الدراسي في فنلندا ليشمل المناهج الدراسية الوطنية الأساسية المطلوبة للوصول إلى الجامعة، فضلاً عن التدريب القوي أثناء العمل والمهارات الأساسية لتحسين التعلّم مدى الحياة (العتيبي والمبارك والعمرى وعون، ٢٠١٨).

٥. أهمية التوافق بين التعليم والتدريب والتوظيف:

حيث إن من أسباب ارتفاع بطالة الشباب في جميع أنحاء العالم -وخاصةً في البلدان النامية- عدم التوافق المُتزايد بين العرض والطلب على المهارات. ففي معظم البلدان الإفريقية هناك فائض في العلوم الاجتماعية وخريجي الأعمال التجارية، ولكن هناك نقص المعروف من المهندسين والعلماء والفنيين، مما دفع تلك الدول للاعتماد على العمالة الأجنبية، لتلبية الطلب المرتفع على الموظفين ذوي المهارات الحرفية والفنية والتقنية (الراداي والسَميري ٢٠١٨).

٦. تحسين وضع التدريب التقني والمهني:

لتحسين وضع التدريب التقني والمهني ينبغي تغيير التشريعات، بحيث لا يصبح التدريب التقني والمهني طريقاً مسدوداً، بل يؤدي إلى المزيد من التعلم والتطور، وتخفيض تكاليف التعليم، ودمج التدريب أثناء العمل والتعلم مدى الحياة في منهج التعليم والتدريب التقني والمهني لضمان أن الخريجين على استعداد للتكيف مع المتطلبات المهنية المتطورة، إضافة إلى رفع جودة التدريس عبر رفع مستوى المؤهلات المطلوبة من معلمي التعليم والتدريب التقني والمهني (الحداد، ٢٠١٢).

٧. المبادرات المستقبلية للمؤسسة ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠:

من أبرز المبادرات المستقبلية للمؤسسة ما يلي:

- تطوير الشراكات الإستراتيجية مع القطاع الخاص في مجال التدريب التقني لتصل عدد معاهد الشراكات في عام ٢٠٢٠ إلى (٣٥) معهداً.
- العمل على التوسع في منشآت الوحدات التدريبية لزيادة استقطاب خريجي الثانوية العامة لتصل إلى (١٢,٥) % من الخريجين.
- تعزيز البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة من خلال البرامج المرنة.
- التوسع في البرامج التدريبية المسائية وبرنامج البكالوريوس في كليات البنين والبنات.
- رفع عدد المتدربين والمتدربات إلى (٩٥٠) ألف شاب وفتاة في مختلف البرامج التدريبية، مما يدعم ما تسعى إليه الرؤية في التوسع بالتدريب التقني والمهني لدفع عجلة التنمية الاقتصادية (البوابة الإلكترونية للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ١٤٤١هـ).

٨. تقويم تنفيذ برامج الخصخصة في إطار قانوني مرن وشفاف منسجماً مع التوجهات الجديدة ومسهلاً وميسراً لأدائها.

التوصيات:

في ضوء تناول المباحث الأربعة نخرج بالتوصيات التالية:

١. إعداد وثيقة لسياسة التعليم والتدريب التقني والمهني، بهدف توجيه عملية إصلاح قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني، وتوحيد القطاع في ضوء متطلبات سوق العمل.
٢. الاهتمام بالتخطيط المسبق والتنبؤ بأوضاع واحتياجات سوق العمل، وبناء نماذج تنبؤ بأوضاع سوق العمل.
٣. الاهتمام بتوجيه التخطيط والتنفيذ في مجال التدريب التقني والمهني، بما يخدم التنمية الاقتصادية، ودراسة جدوى الخطط المستقبلية بما يتلاءم مع أهمية هذا الجانب في رفد التنمية الاقتصادية.
٤. توعية القطاع الخاص للمشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للاستفادة من خبراتهم باحتياجات سوق العمل كونه القطاع الرئيسي في استقطاب مخرجات التدريب التقني والمهني وكذلك جلبه للاستثمار بالتدريب التقني والمهني.
٥. تعدد مستويات تقييم أداء الكليات التقنية، وعدم الاتفاق على مقاييس موحدة. ويمكن التغلب على ذلك بالاستفادة من دمج المؤسسة العامة مؤخرًا مع وزارة التعليم، وعليه فإن هيئة تقويم التعليم هي المرجعية المحددة، والجهة المخولة رسميًا لتقييم أداء الكليات التقنية.
٦. التنسيق بين التعليم والبحث العلمي والتدريب التقني والمهني من جانب، ووزارة العمل والضمان الاجتماعي من جانب آخر، للتنسيق بإقامة الدورات التطويرية الحديثة وتوفير فرص عمل لتقليل نسبة البطالة.
٧. الاهتمام بوضع إستراتيجية واضحة للتدريب التقني والمهني والتعليم تجعل المخرجات متوافقة مع متطلبات سوق العمل.
٨. معالجة جوانب مقاومة التغيير بوسائل عدة من قبل قيادات الكليات التقنية ومنسوبيها، أهمها اقتناع الإدارة العليا والعاملين بجدوى تقييم الأداء المتوازن، وقدرته على تحويل الكليات التقنية إلى مؤسسات قادرة على تقديم ما تقوم به من عمليات، وما تخطط لتغييره في المستقبل في صورة واضحة قابلة للقياس.

المراجع العربية والأجنبية :

أحاندو، سيبي؛ الزامل، محمد (٢٠١٥). احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينا فاسو من وجهة نظرهم، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١(٢)، إبريل، ٢٦١ - ٣١٤.

الأغا، حاتم (٢٠١٨). دور المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية لرأس المال البشري في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على الشركات المساهمة في قطاع غزة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، ٩(٣)، ١٠٤٦ - ١٠٦٢.

البراهيم، هيا بنت عبد العزيز (٢٠١٤): تطوير التعليم من أجل تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية. رسالة التربية وعلم النفس، جامعة الملك سعود - الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ١(٤٤)، ٣٢-١.

بورسلي، سبيكة (٢٠١٦). تطوير سياسات التعليم والتدريب لتعليم الكبار من أجل تنمية مستدامة: دراسة حالة، دولة الكويت، المؤتمر السنوي الرابع عشر: من تعليم الكبار إلى التعلم مدى الحياة للجميع من أجل تنمية مستدامة، جامعة عين شمس - مركز تعليم الكبار، إبريل، ٥١٩-٥٤٥.

بوكريسة، عائشة (٢٠١٥): تكنولوجيا التعليم من أجل التنمية المستدامة في الجزائر: ما هو المستقبل الذي نريده للتعليم بين توجيهات وزارية وتطبيقات عملية؟، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ٣٤(٤٦)، ٦٦ - ٤٦.

الثمالي، محمود؛ إبراهيم، بهيرة؛ عبد السميع، مصطفى (٢٠١٣): الأهمية تطوير وسائل التدريب في كليات التقنية بالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية، "مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ٤٤(١)، أكتوبر، ٨٥-١٠٤.

الحداد، منال (٢٠١٢): تحسين أداء الكليات التقنية في ضوء إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني: دراسة حالة- كليات المهن التطبيقية- جامعة بولتكنك فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، فلسطين.

الردادي، فهد؛ السميري، عمر (٢٠١٨). دور مبادرة التأهيل التقني والمهني في تنمية اتجاهات طلبة المرحلة الثانوية نحو العمل التقني والمهني، رسالة التربية وعلم النفس، جامعة الملك سعود - الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، (٦٢)، سبتمبر، ٢٩-٥٣.

رشوان، عبد الرحمن (٢٠١٧). دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري، مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة نواكشوط - كلية الآداب والعلوم الإنسانية، (١٥)، ١٠٢-١٢٠.

الزائدي، أحمد (٢٠١٥): التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٢ (٩٤)، ٣٣١-٤٥٨.

زيان، عبد الرزاق؛ والعبد المنعم، فهد (٢٠٠٨). الفعالية التنظيمية للكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية: الواقع والمشكلات وسبل التطوير في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة لتطوير التعليم التقني والتدريب المهني، مجلة كلية التربية بالزقازيق، جامعة الزقازيق - كلية التربية، (٥٨)، يناير، ١٦٧-٢٢٤.

شاهين، شريف (٢٠١٧). مؤسسات المعلومات والاقتصاد القائم على المعرفة بين رؤيتين عربيتين للتنمية المستدامة في مصر والسعودية ٢٠٣٠، المؤتمر الثامن: مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة. المسؤوليات. التحديات. الآليات. التطلعات، الجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات، ١، الرياض، نوفمبر، ١٧-٦٦.

الشريف، ریحان؛ لمياء، أوضايفية (٢٠١٦). التنمية المستدامة وظاهرة البطالة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الملتقى الدولي حول "إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، ١-١٦.

الشمسي، سالم (٢٠١٧). التدريب والتعليم التقني والمهني في اليمن: دراسة سوسيولوجية تحليلية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٥ (١٣)، يناير، ٧-٣٨.

الشهري، علي محمد (٢٠٢١): مدى التزام مراكز التدريب التقني والمهني في السعودية بمعايير المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني من منظور مشرفي المؤسسة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥ (٤)، فبراير، ١١٠-١٢٤.

عبد المحسن، ندا (٢٠١٨). فعالية برنامج دعم وتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في تحقيق التنمية البشرية المستدامة للشباب، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ٦(٦٠)، يونيو، ٤٤١-٥٠٢.

عبد الحميد، لخديمي؛ عبد اللطيف، حيمودة (٢٠١٢). مؤشرات التنمية المستدامة والأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال، الملتقى الدولي حول "منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية" الذي نظّمته: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، خلال الفترة: ١٤-١٥/٢٠١٢، ص ص ١-١٧.

العتيبي، عواطف؛ المبارك، عهود؛ العمري، وفاء؛ عون، وفاء (٢٠١٨). نظام التعليم التقني لمواكبة تطورات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في ضوء التجربة اليابانية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها - كلية التربية، ٢٩(١١٤)، أبريل، ٤٩-٧٦.

العتيبي، عواطف؛ المبارك، عهود؛ العمري، وفاء، عون (٢٠١٨): نظام التعليم التقني لمواكبة تطورات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في ضوء التجربة اليابانية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها - كلية التربية، ٢٩(١١٤)، أبريل، ٤٩-٧٦.

عفونة، سائدة؛ جيتاوي، هبة (٢٠١٧). تحليل واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، ٦(١)، ٢٩-٤٢.

العندس، صالح؛ والعيسى، سليمان (٢٠١٩). نظرة طلبة الثانوية العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية ومدى اهتمامهم به كخيار لمواصلة التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة بنها - كلية التربية، ٣٠(١٢٠)، ٢٧١-٢٨٠.

العنزي، معيوف عشوي (٢٠٢٠). دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في " ضوء رؤية " ٢٠٣٠، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم، (١٨)، ٤٩٣-٥١٤.

عوض، محمد (٢٠١٥). دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب المهني والتقني - فلسطين، ١٥. كلية هشام حجاوي التكنولوجية، نابلس، ١٥-١٦ أبريل، ٥٠-٥٩.

عياصرة، نائر مطلق (٢٠١٧). تخطيط التعليم التقني في المملكة العربية السعودية خلال الفترة ١٤٣٦-١٤٤١هـ، المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، ٤(١)، ١-١٩.

غيلان، مهدي؛ ياسين، فايق؛ محيسن، شيماء (٢٠١٥). "دراسة تحليلية لأهم مؤشرات التنمية المستدامة في البلدان العربية والمتقدمة"، مؤتمر التنمية البشرية في قطر العربية، الدورة الرابعة، قطر.

فين، جون؛ الطويل، سعاد (٢٠٠٥). توجيه التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل التنمية المستدامة: تعزيز التنمية المستدامة في برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني: إعلان بون، مستقبلات، مركز مطبوعات اليونسكو، ٣٥(٣)، سبتمبر، ٣٤٩-٣٦٨.

كوكو، عصام باكر (٢٠١٣). "المسؤولية الاجتماعية تجاه رأس المال البشري"، مجلة العلم الاقتصادية والقانونية، ٢٣ (٤)، ٣٢-٤٣.

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (٢٠١٩).

<https://www.tvtc.gov.sa/pages/Root.html>

المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (٢٠٢٠). الدليل التعريفي للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

الموسى، ناهد (٢٠٠٩): تطوير التدريب التقني للبنات بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات الحديثة واحتياجات سوق العمل، دراسات تربوية واجتماعية، مصر. ١٥(٤)، ٢٠٩-٢٧٤.

ناهد عبد الوهاب موسى (٢٠١٧). تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية تصور مقترح، مجلة الإدارة التربوية، ٤(١٤)، يونيو، ١٥-٧٣.

نوة، ثلاثية، وأفراح، زوايدية (٢٠١٦). تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل، الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، ص ص. ١-١٥.

هلال، رندة (٢٠١٥). تمويل التعليم والتدريب المهني في فلسطين واقع وآفاق، المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب المهني والتقني - فلسطين، ١٥. كلية هشام حجاوي التكنولوجية،

نابلس، ١٥-١٦ ابريل، ٩٢-١٠٤.

وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٩). خطة التنمية العاشرة وأولوياتها.

وزارة التعليم (٢٠١٩). مكتب تحقيق الرؤية، بنك المؤشرات، منظومة التعليم والتدريب، دليل مؤشرات منظومة التعليم والتدريب.

Flum, E., et al., (2016). Training Standards Statements of family medicine postgraduate training- A Review of Existing Documents worldwide, PLOS ONE, PLOS ONE|DOI: 10.1371/journal.pone.0159906 July 26, 2016.

Flum, E., et al., (2017). Towards establishing effective commercial driver training standards: analysis of industry opinions from Alberta, Canadian Journal of Civil Engineering, 2017, 44(11): 899-910, <https://doi.org/10.1139/cjce-2017-0115>.

Furman, M., (2012). Social responsibility towards human capital in economic organization, Economics and Law journal, 17 (3), , pp. 33-35.

George, M. (2013). Accounting for Social Responsibility in some Australia companies; Journal of administrative, financial, and economic sciences, 23 (2).227-229.

Makelele, J., (2015). The role of human resources in achieving sustainable development, Journal of Human Resources, 13 (7), pp. 50-57.

Smith, S., Parveen, S. (2019). An audit of dementia education and training in UK health and social care: a comparison with national benchmark standards, RESEARCH ARTICLE Open Access, Smith et al. BMC Health Services Research, <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4510-6>.