

وكيل وزارة التعليم الفني والتدريب المهني الدكتورة ابتهاج الكمال لـ «الثورة»:

مخرجات التعليم الفني والمهني ضعيفة

ويجب إعادة النظر في البرامج القائمة

نفقنا للتدريب النوعي والتخصصات الحيوية للارتقاء بالموارد البشرية

< أكدت وكيل وزارة التعليم الفني والتدريب المهني الدكتورة ابتهاج الكمال أن مخرجات التعليم الفني والمهني ضعيفة ويجب إعادة النظر في البرامج القائمة.

وقالت في لقاء خاص لـ «الثورة» أن هناك إشكاليات عميقة في المخرجات وإصدار التراخيص للمعاهد والمراكز بشكل عشوائي. وبسبب الدكتور الكمال فإننا نفتقد للتدريب النوعي والتخصصات الحيوية للارتقاء بالموارد البشرية وتأهيلها بما يتناسب مع مخرجات سوق العمل.

وتطلعت إلى عملية الإشراف على معاهد التعليم الفني والمهني وأكدت أنها تتم عن طريق السلطات المحلية لكن مع الأسف هناك معاهد كثيرة تفتتح وترتكز عملها على تخصصات معينة مثل الإنجليزي والكمبيوتر لكنها تضطر سريعا للإغلاق بعد فترة بسيطة. وشددت على ضرورة الاحتكام للقانون الذي أعلمى وزارة التعليم الفني والذي فولها بعملية إصدار التراخيص للمعاهد بشكل عام المتعلقة بالتعليم الواسع.

حاورها/ محمد راجح

■ ما تقييمك لواقع التعليم الفني وخطة الوزارة لتطويره خلال الفترة القادمة؟
الوزارة لديها خطة واضحة مع الأسف الشديد ضعيفة - حاولنا خلال الفترة الماضية تحسين جودة المخرجات ، نتج عن الإقبال الكبير على التعليم الفني بحيث يكون هناك مخرج جيد ، حاولنا تجويد عمل المعاهد وهذه المحاولات التي قمنا بها لكنها محاولات بسيطة ، يجب أن يكون هناك تقييم لعمل الوزارة وهناك أهمية لوقفة قوية لتطوير عمل الوزارة ومتمثلين خبر الوزير نعمان لديه رؤية ويعد نظر في موضوع التعليم الفني والتركيز بشكل كبير على الطالب لأنه أساس التعليم الفني.

عملية الإشراف

■ بالنسبة لعملية إدارة المعاهد والمراكز المهنية والفنية والإشراف من المسئول عن ذلك وما هي الصلاحيات المخولة للوزارة في هذا الخصوص وفي جانب إصدار التراخيص؟
- الوزارة مسؤولة عن إدارة المعاهد الحكومية، وبالنسبة



للمعاهد الخاصة هناك معايير خاصة لحصولها على تراخيص العمل ومزاولة نشاطها، لكن في إطار قانون السلطة المحلية تقوم المجالس المحلية باستقبال الطلبات وإرسالها للوزارة.

لدى الوزارة حاليا توجه سيتم تطبيقه في مجال الدورات القصيرة بحيث تكون وزارة التعليم الفني هي المسؤولة بشكل مباشر في عملية إصدار التراخيص وتتولى المكاتب عملية التجديد.

المعاهد الخاصة مع الأسف نفقنا للتدريب النوعي ومعظمها تتركز في مجال الكمبيوتر والدورات الإنجليزية ولهذا يجب أن يتجه القطاع الخاص للاستثمار في التدريب والتعليم النوعي ويمكن أن تكون هناك شراكة مع الوزارة في هذه المجالات الحيوية.

نحن نفتقد لتخصصات حيوية يمكن أن ترتقي في تأهيل الكوادر البشرية في البلد مثل المساحة والكهرباء والسيارات والبرمجيات وغيرها والوزارة تشجع القطاع الخاص على الاستثمار في هذه المجالات.

هناك قضية هامة أريد التطرق لها تتعلق بالمعاهد الصحية وأحب التنويه في هذا الجانب إلى أن هناك قانونا في مجلس النواب في هذا الخصوص وهذا القانون بخلاف قانون التعليم الفني والذي يشمل كافة معاهد التعليم الواسع ما فيها الصحة.

تفاجأتنا بمطالبة وزارة الصحة بأن تكون الجهة التي تصدر التراخيص بالنسبة للمعاهد الصحية وهذا شيء غير مقبول يعني ممكن بعد فترة تطالب وزارة الزراعة

بالتراخيص الخاصة بالمعاهد الزراعية بحجة أن لديهم الكادر والإمكانات وهكذا
لكن يجب الاحتكام للقانون الذي أعطى وزارة التعليم الفني والذي حولها بعملية إصدار التراخيص للمعاهد بشكل عام المتعلقة بالتعليم الواسع.
أما بالنسبة لعملية الإشراف تتم عن طريق السلطات المحلية لكن مع الأسف هناك معاهد كثيرة تفتتح وترتكز عملها على تخصصات معينة مثل الإنجليزي والكمبيوتر لكنها تضطر سريعا للإغلاق بعد فترة بسيطة.

لدينا توجه قادم للمعاهد بحيث يتم دراسة احتياجات كل منطقة ومديرية لهذا النوع من التعليم لأنه لا يعقل أن تنتشر في منطقة معينة معاهد كثيرة ومنطقة أخرى لا يوجد فيها أي معهد.

إشكالية

■ هناك إشكالية عميقة في المخرجات ما مدى ملائمة المخرجات لسوق العمل؟

- صحيح أغلب المخرجات لا تتلائم مع احتياجات سوق العمل ، وهناك أسباب متعددة لذلك سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، بالنسبة للقطاع الخاص استثماراته ضعيفة في هذا الجانب في التعليم الواسع الفني والمهني ، أيضا في القطاع الحكومي هناك إشكالية فيما يخص ملائمة المخرجات لسوق العمل والسبب لا يوجد حتى دراسات احتياجات السوق.

في هذا الاتجاه سنقوم خلال الفترة القادمة بإعداد دراسة حول احتياجات سوق العمل وبناء على ذلك سنحدد هل

التخصصات القائمة مناسبة ويجب أن تستمر أو يتم إغلاقها ، الآن كل شيء متوفر المعاهد والأخصائيات والإقبال الكثيف عليها لكن هل مخرجاتها مناسبة ومقبولة ومتلائمة مع سوق العمل هذا ما سنعمل عليه خلال الفترة القادمة خصوصا أن هناك تعاوننا خليجيا سيكون خلال الفترة القادمة في استقبال مخرجتنا من الكوادر البشرية للعمل لديهم نحن نركز جهودنا حاليا على جودة المخرج وهذا مهم بالنسبة لنا في التعليم الفني ومعروف أن كلفة الطالب الفني أعلى بـ 15مرة من كلفة الطالب العام والفرق الإمكانات التعليمية والتأهيلية.

لكن كما أسلفنا لدينا إشكالية في المخرجات ونتجه كما قلت لإجراء دراسة لاحتياجات سوق العمل وهذه الدراسة لن نستطيع القيام بها لوحدنا يجب أن تكون هناك جهات أخرى متعاونة معنا مثل وزارة العمل بحيث نعمل على تحديد احتياجات سوق العمل المحلية والوطنية والإقليمية بحيث يتم تحديد احتياجاتنا في التعليم ، هل نتاج البرامج الحالية وهل هي ملائمة أو يتم تطويرها أو حتى تحديد هل يتم إغلاق هذه التخصصات القائمة وتحديد تخصصات أخرى يحتاجها سوق العمل.

رؤية

■ رؤيتك لتطوير الموارد البشرية؟

- يجب في هذا الخصوص إعادة النظر في البرامج القائمة ، وهناك عراقيل عديدة تواجهنا كوزارة مختصة في هذا الخصوص من ناحية الإمكانات المادية الشحيحة وكذا من ناحية الاستراتيجيات الموضوعية، كان لدينا إستراتيجية للتعليم الفني لكنها لم تسس الواقع ولم يتم تأسيس وحدة خاصة بها لتنفيذها ، ولو كان هناك وحدة خاصة بالاستراتيجية لعرفنا من البداية أن هناك خطأ وعملا بالتالي على تصحيحه وكانت هناك إشكالية كبيرة في هذا الاتجاه على الرغم من أن الدولة بالتعاون مع بعض الجهات المانحة صرفت مبالغ طائلة عليها لكنها كانت إستراتيجية غير مناسبة لأنها في واد الواقع الذي تستهدفه في واقع آخر، لكن لو كان في وحدة خاصة بتنفيذ الإستراتيجية لاستغلنا تعديلاتها وتصويبها بحيث تكون ملائمة ومناسبة ولهذا نحن الآن بلا إستراتيجية، يعني نفقنا إستراتيجية خاصة بالتعليم الفني.

الموارد البشرية تعد أهم ثروة تمتلكها في اليمن والتركيز على هذه الموارد سيعمل على إعطاء دفعة قوية لتطوير الاقتصاد الوطني، صحيح نملك ثروات أخرى لكن الثروة البشرية هي أهم ما نملك، وجودة التعليم هي التي تجعلنا نستفيد من موارده البشرية ، انظر مثلا للفرق بين راتب الموظف الأردني سواء محليا أو في أي دولة يذهب للعمل لديها وبين راتب العامل اليمنى ستجد فرقا شاسعا والسبب جودة التعليم ، ولهذا يجب التركيز على التعليم وجودة المخرج بالتأكد من حصول المجتمع منتج وراقد للاقتصاد الوطني.

مدير مركز اليمن الدولي للتنمية البشرية:

التدريب شيء أساسي في تطوير الأفراد والمؤسسات

■ أكد مدير مركز اليمن الدولي للتنمية البشرية صادق الشرعبي أن التدريب شيء أساسي في تطوير الأفراد والمؤسسات لتحريك مياه الأداء الراكدة وللاقتناء بالموارد البشرية وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

وقال الشرعبي لـ «الثورة» تنمية بشرية» أن الكثير من الجهات والمؤسسات بدأت تعي أهمية التأهيل والتدريب لأن العديد منها كانت تعتبره شيئا هامشيا.

وأضاف: نركز على البرامج القيادية الإدارية والمحاسبية والتسويق والمبيعات وكذا في بعض البرامج التخصصية الفنية والمهنية لافتا إلى أن المركز يقدم برامج تدريبية بشكل رئيسي في مجال التنمية البشرية والإدارية للارتقاء بالكوادر البشرية في كافة المجالات.

وأوضح أن برامج المركز في الغالب برامج قصيرة وتكون بصورة ورش عمل وبرامج تطبيقية عملية وركزنا خلال الفترة الماضية على الاستضافة الخارجية باستقدام خبراء من الخليج ومصر وغيرهم لكن خلال العام الماضي ونتيجة للظروف التي مرت بها البلد ركزنا على الخبراء المحليين واكتشفنا مدى قدراتهم وإمكاناتهم العالية في التدريب والتأهيل

وأكد الشرعبي أن المركز يسعى لتنفيذ برامج تدريبية لتأهيل الشباب لسوق العمل وذلك بتمويل صندوق تنمية المهارات حيث قمنا بتأهيل 300 شاب وشابة في البرنامج التأهيلي الذي تم تنفيذه من خلال خطة التعاون مع الصندوق

وأشار إلى أن البرنامج اشتمل على تطوير الموارد البشرية وفي مجالات الإدارة والتسويق والمحاسبة وإدارة المشروعات وخدمة العملاء كما تم تنفيذ البرنامج على ثلاث مراحل تمثلت في الجوانب التخصصية والمرحلة التدريبية العامة ركزت على التطوير الذاتي وركزت المرحلة على الثالثة على النزول الميداني لإجراء تطبيق عملي في المؤسسات. وشدد على أن المرحلة الثالثة المتمثلة بالنزول الميداني تعتبر أهم مرحلة في البرنامج التدريبي لأن المتدرب يكتسب مهارات عملية، بمعنى تدريب على رأس العمل بالإضافة إلى أهمية هذه المرحلة في كسر حاجز الخوف لدى المتدرب من خلال الاطلاع على بيئة العمل بشكل مباشر

وأشار إلى هناك نقطة مهمة يجب ذكرها وهي ان الأشخاص الذين قاموا بالنزول الميداني حصلوا بعد ذلك على فرص عمل لأن مثل هذه البرامج التدريبية تمثل فرصة للمتدرب بعرض نفسه وإمكاناته على جهات العمل.

يعاني منها وفقاً لمختصين ما يقرب من 60% من الإداريين والموظفين المحليين

خبير دولي: الموظف متقلب المزاج خطر على نفسه



إلى أن اضطرابه المزاجي قد يخبره بتقديم استقالته لكن عقله الباطن سيتصرف بسرعة ويذكره بأن هدفه هو كذا وكذا، فلو تلاصت الاستقالة مع الأهداف فإنه لن يخسر شيئا ولو لم تلاصم فإنه سيتوقف لاشعوريا عن تقديمها ويأخذ خطوة إلى الخلف وهكذا مع كل شيء في حياته المهنية.

ويختتم عواد بالقول: إن تحديد الأهداف والخطط العريضة لحياته المهنية وكتابتها وتكرار قراءتها هي الحل لهذا الموظف.

■ يعتبر العديد من الخبراء والمختصين الحالة المزاجية والنفسية للإداري القيادي أو الموظف من أهم العوامل التي تؤثر على قراراته وأدائه وبالتالي على الإنتاجية في العمل بشكل عام. وتتسم الحالة المزاجية للموظفين في الوطن العربي وبشكل عام في دول العالم الثالث بالمتقلب والانزعاج الدائم.

وتطفي هذه الحالة على ما يقرب من 60% من القيادات الإدارية والموظفين في القطاعين العام والخاص في بلادنا وفقا للخبير في إدارة الأعمال والتنمية البشرية عبدالله قائد الحميري، وهي حالة سائدة ومؤثرة في أداء الموظفين بشكل عام.

وبحسب الخبير الدولي في التنمية البشرية محمد عواد فإن كثيرا من الموظفين يعاني من حالة تؤدي قراراتهم واستقرارهم النفسي في العمل، هذه الحالة هي اضطراب المزاج أثناء مسيرته المهنية، فتجده يقرر تقديم الاستقالة أو يعلن عن كراهيته لشخص معين في الوظيفة اليوم ويحبه غدا وفي النهاية يكون هو الخاسر الوحيد. ويقول : الموظف متقلب المزاج يأتي للعمل نائوا على تقديم الاستقالة بسبب شيء، يزعمه ومع أول كلمة طيبة يجدها في العمل ينسى الموضوع ويمرر ورقة استقالته، هو يذهب لمرکز معين عاجزا على التسجيل في دورة محددة بغية الحصول على شهادة معينة ويومان فقط بعد ساعات استقرار هذه.. وفائدة هذا العمل تعود

برنامج تأهيلي لخريجي التعليم الأساسي والثانوي

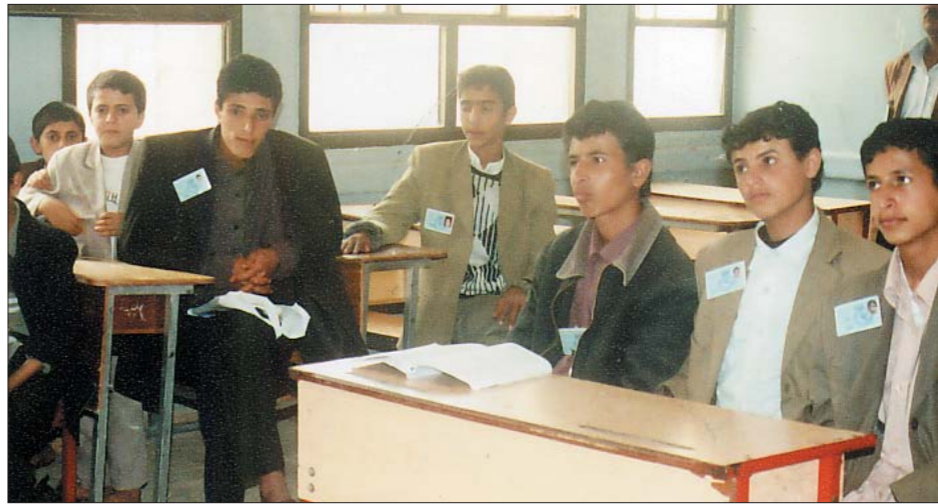
دغيش: تدشين البرنامج خلال أسبوعين في ثمان محافظات بعدد 250 متدرباً لكل محافظة

كتب/ محمد راجح

تنفذ مؤسسة اليمن للتدريب بهدف التوظيف برنامجاً تأهلياً شاملاً لخريجي التعليم غير القادرين على الدراسة الجامعية. وكشفت مسئولة البرامج في المؤسسة «بشارة دغيش» عن تنفيذ المؤسسة لبرنامج تدريبي شامل لخريجي الثانوية والإعدادية من المتسربين من التعليم يشمل ثمان محافظات. وأكدت دغيش في حديث خاص لـ «الثورة» تنمية بشرية» انه سيتم تنفيذ برنامج المؤسسة نجاح في مقر العمل وبرنامج مهنية أخرى وقد تم تدشين مرحلة التسجيل وسيتم بدء الدراسة بعد أسبوعين

وقالت إن البرنامج التأهيلي يستهدف هذه الشرائح من خريجي التعليم الأساسي والثانوي الغير قادرين على الدراسة الجامعية بحيث يتم استيعابهم في هذه البرامج التدريبية لإكسابهم حرفة معينة يستطيع من خلالها أن يحصل على عمل في جهة أو شركة أو تكوين مشروع خاص به.

وأشارت دغيش إلى أن البرنامج سيضم ثمان محافظات في كل محافظة سيتم تأهيل 250 متدرباً لمدة سنتين وأوضحته انه سيتم تدشين البرنامج بشكل رسمي في محافظة عدن خلال أسبوعين بعد استكمال عملية التسجيل. وأضافت: هذا البرنامج يتم تنفيذه لأول مرة من قبل المؤسسة لأنه يستهدف شرائح التعليم الأساسي والثانوي لأن المؤسسة ركزت خلال الفترة الماضية على فئة الخريجين الجامعيين



أساليب ومهارات الأداء في ميدان العمل وأضاف: أيضا نسعى كوسيط بين هولا الباحثين عن عمل والجهات والمؤسسات والشركات بحيث يتم توصيل هذا الباحث عن فرصة العمل لهذه الجهة أو تلك وإقناعهم بأن يتم استيعابهم لديهم لكي يتعرف على جو الأعمال وكيفية تسيرها وإكساب الخبرة والمهارة اللازمة بحيث يستطيع بعد ذلك أن يسوق نفسه بنفسه وأكد ان المؤسسة تقوم حاليا بتنفيذ برنامج تدريبي لطلاب جامعة تعز وإسم البرامج نجاح في مقر العمل وسيتم الانتهاء من البرنامج خلال هذا الأسبوع.

وأكدت بشارة دغيش انه سيتم تأهيلهم في الجوانب الإدارية وفي كيفية النجاح في مقر العمل وكذا سيتم تدريبهم بشكل عملي بالاطلاع على الأداء في بعض الشركات والمؤسسات وشددت على أن هناك أهمية للتدريب والتأهيل لتطوير الكوادر البشرية وخريجي الجامعات والتعليم الأساسي والثانوي لأن الطالب يتخرج وراسمه مفرغ من المواد التعليمية ولا يمتلك القدرة على العمل في الميدان بالإضافة إلى عدم قدرة أغلبهم على التفاهم مع الآخرين ومواجهة العمل أو عملية الحصول على عمل لأن البعض يجهل

اللجنة العليا للانتخابات والاستفتاء

الإدلاء بصوتك في الانتخابات الرئاسية المبكرة ترسيخ للديمقراطية والتداول السلمي للسلطة

