

التدريب والتأهيل للعاملين في المؤسسات الحكومية ضرورة حتمية أم برامج عشوائية؟



عبد الله الهجري

الهجري: الدورات التدريبية تزيد من خبرة الموظف وتأهله لإنجاز عمله بصورة أكثر عطاء وشفافية



احمد الصنعاني

الصنعاني: تأهيل الكوادر الذي يتم حالياً عبارة عن عشوائية وليس وفق خطة مدروسة



صادق الجماعي

الجماعي: (25%) من الميزانية ذهبت لتدريب أشخاص من دون علم إدارة التدريب والتأهيل



تدريب وتأهيل

تدريبية حتى نقوم بدورها في تطوير المناهج، ونستطيع تقييمها، وإضافة أشياء جديدة إليها.

مواكبة كل جديد

والعاملين في مجال الميدان لابد أن يعطى أهمية كبيرة حتى يستطيع أن ينقل خبراته إلى الطلاب خاصة في الجانب التطبيقي وبهذا الجانب تحدث الأستاذ / ياسر محمد - مدرس مواد ثقافية في معهد بغداد الصناعي بالقول "لا شك أن استمرار التأهيل والتدريب للمدرسين والمعلمين أمر هام وضروري من أجل مواكبة كل جديد في التخصصات سواء

العملية او النظرية خاصة وأن هناك تطورا مضطربا وسريعا على المستوى العالمي ، لذلك لابد من أن يكون المدرب مؤهلا حتى يواكب هذا التطور ، والملاحظ إلى حد ما أن كثير من الدورات تذهب للعاملين الإداريين ويفترض أن تكون للعاملين في الميدان وبحسب التخصصات ، وأنا كمدرّب ميداني لم أحصل على دورة واحدة بالرغم من نزول استمارات ورفعا ، ولكن لم تلمس شيء ، ونتمنى أن نحصل على دورات في المستقبل .



تدريب وتأهيل على الحاسوب



تدريب على الزراعة

ياسر: التدريب للمدرّين أمر ضروري من أجل مواكبة كل جديد في التخصصات النظرية أو التطبيقية



ياسر احمد

من يسافر في الدورات ناس ما تستفيد من تدريبهم حاجة ، وأنا منذ عملت في الوزارة لم أحصل على دورة من الوزارة ، وحصلت عليها من سفارة الهند ، لأنهم يقولون في الوزارة لا توجد دورات تأهيلية في هذا المجال (الإحصاء) ولا نعلم كيف يتم اختيار المرشحين للدورات والذين يذهبون كل سنة هم الذين يحصلون على الدورات والتأهيلية".

زيادة الخبرة والكفاءة

ويقول الأخ / عبد الله الهجري - من إدارة الاختبارات بوزارة التعليم الفني والتدريب المهني "أنا لم أحصل سوى على دورة داخلية منذ عملت بالوزارة ولم أحصل على أي دورة خارجية بالرغم من أهمية الدورات في زيادة الخبرة وتوّهل الموظف حتى يعطي أكثر وينجز أعماله بصورة أكثر عطاء وشفافية ، وكل سنة نطالب بدورات ولكن مافيش فائدة ، ولكن لا أدري ماهي المعايير التي يتم على أساسها اختيار المرشحين للدورات ونفس الأشخاص يسافرون كل سنة هم الذين يحصلون على دورات .

الاستفادة من تجارب الآخرين

وفي المجال النسوي لابد من تأهيل المرأة العاملة ومنحتها الفرصة الكاملة حتى تستطيع تطوير وتنمية قدراتها ومهاراتها في المجال الذي تعمل فيه باعتبارها عنصرا فعالا لا يمكن الاستغناء عنه أو إهماله فهي تؤدي عملها كأخيها الرجل ولا بد لها من دورات تدريبية تأهيلية حتى تستطيع مواكبة كل جديد ، وفي هذا الاتجاه تحدثت الأخت / شكرية على عبد

الرازق - من إدارة المناهج بوزارة التعليم الفني بالقول " بالنسبة للدورات التأهيلية هي مهمة جداً للمختص في قطاع المناهج وغيرهم لأنها تنمي قدراتهم ومفيدة كثيراً حتى نواكب التطورات الجديدة والتعرف على تجارب الآخرين والاستفادة منها باعتبارنا لازلنا في البداية ، وهي مفيدة في مرحلة تطوير المناهج حتى نستطيع التعامل معها بكل اقتدار وبغير دورات سنتل معارفنا محدودة وبسيطة وسنكون عاجزين عن مواكبة التطورات التي تحدث في كثير من المجالات .

وتقول " بالنسبة لي لم أحصل على أي دورة منذ عملت في الوزارة حتى الآن، وأتمنى أن أحصل على دورة

تمثل الدورات والتأهيلية والتدريبية عنصراً هاماً وفعالاً في تطوير وتنمية المهارات لدى العاملين في مختلف المجالات بما يمكنهم من مواكبة التطورات التقنية الحديثة والتعامل مع كل الأجهزة الفنية، والتطوير في القدرات هو الهدف الأسمى للتدريب سواء في إكساب المعارف أو الأساليب أو السلوكيات على أن يكون تدريباً حقيقياً يرقى للمستوى الذي يعول عليه في إحداث التغييرات المطلوبة لتحسين الأداء ورفع الإنتاجية بما يتواءم مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل حول أهمية التدريب والتأهيل للكوادر العاملة وخاصة في الميدان والمعايير التي يتم على أساسها اختيار المرشحين للدورات وغيرها من الأسئلة قامت "14 أكتوبر" بتقصي هذه الحقائق مع بعض المختصين في وزارة التعليم الفني وكانت الحصيلة في الاستطلاع التالي:

استطلاع / عبد الواحد الضراب تصوير / توفيق العبيسي

المكتب الفني بالوزارة بالقول " التدريب والتأهيل يعتبر هدفاً رئيسياً ومهماً جداً لتأهيل كوادر الوزارة ، وأيضاً الكوادر التي تعمل في المؤسسات التدريبية وتنتمي من قيادة الوزارة أن تعمل بجدية لتأهيل الكوادر خاصة في المجالات التي يتطلبها سوق العمل ، عندنا تجهيزات لا نستطيع أن يشغلها الكادر الموجود وتأهيل الكوادر الذي يتم حالياً عبارة عن عشوائية وليست بخطة مدروسة ، ولا توجد خطة للوزارة في ذلك وإنما من حصل على توجيهات يعطى الأولوية ، بينما يكون التأهيل مهماً للمؤسسات التدريبية حتى يستطيع الكادر على تشغيل التجهيزات ، لدينا تجهيزات قديمة لا تخدم في سوق العمل والكادر الذي يخرج إلى سوق العمل يجد صعوبة لأن هذه الآلة لم يتعرفوا عليها ولم يتدربوا ولم تكن موجودة في المؤسسة التدريبية ، والكادر عندما يتخرج لا يحصل على فرصة عمل لأنه لم يتدرب على هذه التجهيزات ، وعلينا أن نتابع ونطور تقنياتنا الحديثة ونعمل ربط مع سوق العمل وفي حالة ما إذا كانت موجودة المعدات والتجهيزات لا يكون هناك الفريق المدرب والمؤهل حتى يواكب هذه الأشياء. وهناك من الموظفين من لم يسافر في أي دورة ، وهناك موظفون سافروا دورات أكثر من أربع أو خمس مرات ، وهذا يحبط بغبة الكادر لأنه لا يوجد تحفيز ، كما أنه لا يوجد تقييم للذين يسافرون الدورات هل يعكسونها على أرض الواقع كبرنامج عمل أو ورشة أو يحاضر فيها داخل الوزارة ، وهل هذا الشخص الذي تدرّب استفاد حاجة ، وقال أريد أن عمل شيء . مجرد سافر وجاء وبدأ يبحث عن دورة أخرى ، نحن تكلمنا عن ضرورة تأهيل الكادر و مهم جداً تأهيله في المؤسسات التدريبية في مواقع العمل ، المدرب يجب أن يعرف مواكبة الأشياء والتطورات وهناك مدربون لهم من عشرين سنة لم يأخذوا دورة تدريبية لتطوير نفسه بحيث يتعامل مع المناهج والتطورات الجديدة، والآن الكادر يتسرب و50% ذهبوا إلى سوق العمل لأنهم يحصلون على تدريب وتأهيل وامتيارات وأفضل الكوادر تسربت وبعض المواد لا يوجد بها مدربون بسبب انعدام الكادر.

تطوير المهارات والقدرات

وتحدث الأخ / محمد حمود الباردة - من الإدارة العامة للمناهج بوزارة التعليم الفني والتدريب المهني بالقول " للأسف لم أحصل على دورة تأهيلية في إعداد المناهج وحصلت على دورة داخلية 3 أسابيع بالرغم من أن أغلب زملائي ذهبوا في دورات خارجية إلى إيطاليا لمدة شهرين وبعضهم ثلاثة أشهر ، ويؤكد أنه وغيره من الموظفين أنهم بحاجة إلى دورات لتطوير المهارات والقدرات خاصة في مجال إعداد المناهج وفقاً لنظام الوحدات التدريبية ، وأنا أعلم فيه ولكن الدورات تزيد من الخبرة ، والمعلومات النظرية قليلة عندي ، وكذلك أحتاج إلى تطوير مهاراتي في إعداد المناهج وفق نظام الدايتل وبجاجة لدورة في مجال الإدارة في مجال اللغة الإنجليزية ، والدورات لا توزع بالعدل . فقد كنت مرشحا لدورة في إيطاليا ، ولكن دخلت فيها الوساطة وجاء واحد من خارج الإدارة وأخذها ، والدورة رصبت لي في الأساس ، وهذا يؤثر على نفسية الموظف سواء في الإدارة هذه أو غيرها وأطالب قيادة الوزارة بتعيين الشخص المناسب في المكان المناسب والعدل في توزيع العمل وتوزيع الدورات ، وأغلب الدورات تذهب إلى غير مستحقيها من الإداريين بالرغم من أن الأولوية هي للعاملين في الميدان .

لم أحصل على أي دورة

ويوافقه الأخ / سليم الخولاني - من إدارة الإحصاء في وزارة التعليم الفني " في أن يكون التدريب والتأهيل للكوادر المتخصصة بضرورة القيام بالعمل على أكمل وجه ، وليس لأي شخص ، وأكثر

برنامج حافل

حول أهمية الدورات التدريبية والتأهيلية لتطوير وتنمية قدرات الكوادر العاملة في مجال التعليم الفني والمعايير التي على أساسها يتم اختيار المرشحين للدورات تحدث المهندس صادق الجماعي - مدير إدارة التدريب والتأهيل بوزارة التعليم الفني قائلا: أشكر في البدء صحيفة (14 أكتوبر) على إتاحة الفرصة أما بالنسبة لبرنامج التدريب والتأهيل ، فالبرنامج حافل سنوياً بالدورات التدريبية والتأهيلية ، لأن التدريب والتأهيل يعتبر مشكلة أساسية في الوطن، نحن نعاني ضعف في مستوى الأداء في شتى المجالات ليس فقط في وزارتنا وإنما أن تلبى هذه الاحتياجات الآتية من واقع الميدان، وضمن برنامجنا هذا العام استهدفنا كافة العمداء والمدراء الذين في الميدان في برامج تعتبر من برامج تعزيز القدرات المؤسسية لتحسين الأداء... لدينا إشكالية في توزيع بعض الدورات خارج إطار الخطة وهذه تعمل لنا مشكلة في الموازنة، ونحن نعمل كل سنة خطة للتدريب والتأهيل وفق الإمكانيات المتاحة، ولكن أحياناً يتم إرسال ناس في دورات تدريبية ليست مستندة إلى الاحتياج، البرنامج هذا العام مخصص للميدان".



سليم الخولاني

وأستطرد الجماعي يقول "هناك مشكلة.. مثلاً هناك أشخاص يحصلون على دورات لا تمر عبر الإدارة العامة للتأهيل والتدريب حيث لا توجد معايير محددة للتدريب، ولكن من أهم معيار هو الاحتياج وبناء عليه نعمل أولويات، وهناك ناس يحصلون على فرص أكثر من ناس آخرين ونحن في الإدارة العامة للتدريب والتأهيل نخضع عملية الترشيح إلى إجراءات معينة حتى نصل إلى الاحتياج ونحدد الشخص واحتياجه، والبرنامج الذي يلامه وهذه الإجراءات لا تروق للكثير من الموظفين ويضطروا أن يبلجوا إلى شغلات أخرى مثل الحصول على توجيهات خاصة أو العبور عبر جهات ليس لها علاقة بالترشيح وهكذا.

وبالنسبة للهدف من الدورات هو تطوير الأداء ورفع كفاءة الموظفين حتى يؤديوا مهامهم على أكمل وجه، وهذا احتياج قائم لكل الناس حتى الذين يسافرون عن طريق غير طريق الإدارة العامة للتدريب والتأهيل لديهم احتياج بالفعل وهنا ليست الإشكالية وإنما في نوعية البرنامج الذي يسافروا من أجله حتى يستفيدوا من الدورات ، وهناك من يحصل على دورات ليس في اختصاصه عبر مذكرة فردية وإجراءات فردية وبالتالي مبدأ تكافؤ الفرص هنا اختل لأن هناك ناس في تخصصات تحتاج إلى دورات لتأهيلهم وتدريبهم وكنا نهدف في الماضية دربتنا (92) فتاه في قطاع المرأة وكنا نهدف في العام الماضي إلى تدريب (1870) شخص دربتنا منهم (763) نسبة (41%) تم إنجازها في مجال التدريب، وهناك (25%) من الميزانية ذهبت لتدريب ناس من دون علم إدارة التدريب والتأهيل وأثرت على الميزانية وعلى الخطة التي نظرها وهناك صعوبات تتمثل في الميزانية بأنها غير كافية لتلبية احتياجاتنا، وكذا التدريب خارج الخطة التي نضعها".

تأهيل عشوائي

في ذات الاتجاه تحدث المهندس أحمد الصنعاني - مدير



تدريب وتأهيل على المصارف