



منظمة العمل العربية



الامم المتحدة

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا  
شعبة التنمية الاجتماعية والسكان

# واقع وأفاق التدريب المهني في الجمهورية العربية السورية

كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧

(٣)

سلسلة دراسات الإعداد المهني والتقني

E/ESCWA/SDP/87/14

87-1376

---

## تمهيد

ضمن اطار "الاتفاق بشأن التعاون والتنسيق بين اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ومنظمة العمل العربية" تم التعاون لانجاز مشروع «مسح مراكز التدريب المهني في الوطن العربي»، وهو الذي كانت المنظمة قد شرعت في تنفيذه قبل ذلك الحين. وتأتي هذه الدراسة حول "واقع وآفاق التدريب المهني في الجمهورية العربية السورية" لتشكّل الحلقة الثالثة في سلسلة هذه المسوح المشتركة.

وقد تم تشكيل فريق عمل باشراف الدكتور محمد غسان طياره وعضوية كل من المهندس رياض سفلو والمهندسة سلوى الصلح، لتنفيذ المسح الميداني واعداد هذه الدراسة. وقد غطى المسح كافة مراكز التدريب التابعة لوزارة الصناعة والانشاء والتعمير، وهما الوزارتان المعنيتان اساسا بالتدريب المهني في الجمهورية العربية السورية، كما غطى مراكز التدريب التابعة للوزارات الاخرى وبعض مؤسسات القطاع العام. وقد تم تنفيذ هذا المسح خلال الربع الاول من عام ١٩٨٧.

تضم الدراسة الحالية، بالاضافة الى المقدمة التي تستعرض مسيرة التعليم والتدريب المهني والفني في الجمهورية العربية السورية، اربعة فصول. ويعرض الفصل الاول مواقع مراكز التدريب التابعة لوزارة الصناعة، التي ترتبط بها اكثرية المراكز التدريبية، كما يعرض الفصل الثاني للمراكز التابعة لوزارة الانشاء والتعمير. اما الفصل الثالث فيعرض باختصار لواقع بعض المراكز التدريبية المرتبطة سواء بالوزارات الاخرى او التابعة لمؤسسات القطاع العام او الخاص. واخيرا، يقدم الفصل الرابع اقتراحات الدراسة المتعلقة بالهيكل التنظيمي والبرامج التدريبية والهيئة التعليمية والاحتياجات المستقبلية. وتستند المعلومات الواردة في هذه الفصول الى النتائج الرئيسية التي امكن استخراجها من عملية التفريغ اليدوي لبعض الاقسام المهمة التي تضمنتها استمارة المسح، علما بان النتائج التفصيلية للمسح تظهر لاحقا بعد تجهيز البيانات المجمعة على الحاسب الآلي.

واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ومنظمة العمل العربية اذ تنشران هذه الدراسة لتأملان من كافة المسؤولين على مختلف المستويات الدولية والعربية والمحلية، وكافة الصناديق الدولية والعربية المعنية، المساعدة في وضع اقتراحات هذه الدراسة موضع التنفيذ، وذلك بغية تعزيز مسيرة الاعداد المهني، عامة، ومسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجمهورية العربية السورية، خاصة.

والله الموفق.

منظمة العمل العربية

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية

لغربي آسيا

## المحتويات

### الصفحة

ج	تمهيد .....
١	مقدمة .....
١٠	الفصل الأول: واقع مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة.
١٠	أولاً: هيكلية التدريب .....
١٣	ثانياً: البرامج التدريبية .....
١٦	ثالثاً: الهيئة التدريسية والتدريسية .....
١٩	رابعاً: بعض خصائص المراكز التدريبية .....
	الفصل الثاني: واقع مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الانشاء
٢٢	والتعمير .....
٢٢	أولاً: نظرة عامة .....
٢٧	ثانياً: البرامج التدريبية .....
٣٠	الفصل الثالث: واقع مراكز التدريب المهني في المؤسسات الأخرى ..
٣٠	أولاً: مؤسسات القطاع العام .....
٣٢	ثانياً: مؤسسات القطاع الخاص .....
٣٣	الفصل الرابع: الاقتراحات .....
٣٣	أولاً: الهيكل التنظيمي .....
٣٥	ثانياً: البرامج التدريبية .....
٣٥	ثالثاً: الهيئة التدريسية والتدريسية .....
٣٥	رابعاً: الاحتياجات المستقبلية .....
	<u>الملاحق:</u>
٣٧	الملحق الأول: الاسلوب المتبع لتنفيذ المسح الميداني .....
٣٩	الملحق الثاني: استمارة المسح الميداني .....
٤٦	ملحق رقم (١) تعاريف ومصطلحات .....

## مقدمة

يهدف التعليم التقني والتدريب المهني في الجمهورية العربية السورية، كما هو عليه في الاقطار العربية والدول الاجنبية، الى تزويد الجيل الناشئ بقدرات فنية وعملية واكسابه المهارات والخبرات اللازمة لانجاز ما يتطلبه العمل في الصناعات الحديثة، بالإضافة الى رفع مستواه الثقافي العام لتمكينه من المساهمة في تحسين الانتاج ورفع مستوى العمل.

وقد تمت اول خطوة في مجال تنظيم التعليم التقني في سنة ١٩٠٠، حيث انشئت اول مدرسة للميكانيك تابعة للخطوط الحديدية، وذلك لتخريج عمال على قدر من المهارة الميكانيكية للعمل في مجال الصيانة والاصلاح. وتطورت هذه المدرسة بعد الحرب العالمية الاولى، ودعمت لتمكين من تلبية متطلبات الاصلاح والصيانة. وتبعها انشاء مدرسة اعدادية صناعية في الثلاثينات في كل من دمشق وحلب، وكانت تقبل التلاميذ الذين انهوا مرحلة التعليم الابتدائي وترتبط بوزارة المعارف (حاليا وزارة التربية). وحتى عام ١٩٥٨ كان عدد المدارس الاعدادية الصناعية لا يتجاوز الثلاث، واحدة في كل من دمشق وحلب وحمص، كما كان عدد الثانويات الصناعية اثنتان واحدة في كل من دمشق وحلب. وقد وضعت اول خطة لانشاء المدارس الصناعية عام ١٩٥٨، وهدفت الى انشاء ثانوية صناعية في كل محافظة من محافظات الجمهورية العربية السورية. وقد نفذ القسم الاعظم من الخطة خلال السنوات ١٩٦٣/١٩٦٥ حيث بلغ عدد الثانويات الصناعية في القطر احدى عشر ثانوية صناعية، هذا وقد الغيت الاعدادية الصناعية في سنة ١٩٦٥. وقد ادرج في الخطة الخمسية الثانية ١٩٦٦/١٩٧٠ والخطة الخمسية الثالثة ١٩٧٠/١٩٧٥ متابعة انشاء ثانويات صناعية في جميع المحافظات، ومع نهاية الخطة الخمسية الثالثة وصل عدد الثانويات الصناعية الى ٢٥ ثانوية صناعية.

أما في مجال التدريب المهني فقد وضعت اول خطة لانشاء مجمعين للتدريب المهني في كل من دمشق وحلب عام ١٩٥٩. وقد بدأ التدريب فيهما سنة ١٩٦٥ وفي مركز الكهرباء فقط، حيث كان عدد المقبولين ٣٦ متدربا. واستمر تطوير هذين المجمعين وافتتاح المراكز التدريبية للتخصصات المختلفة ضمن هذين المجمعين واستكملت المراكز التدريبية سنة ١٩٧٦.

وفي مجال المعاهد المتوسطة فقد أنشئ أول معهد متوسط سنة ١٩٦٥ وكان تابعاً لوزارة التربية. وقد تابعت وزارة التربية إنشاء المعاهد المتوسطة كما أنشئت وزارة التعليم العالي معاهد متوسطة هندسية الحققتها بكليات الهندسة، كذلك أنشئت وزارة الصناعة أول معهد متوسط للصناعات النسيجية سنة ١٩٦٩، تبعه إنشاء خمسة معاهد متوسطة سنة ١٩٧٤.

وقد زاد الاهتمام بالتعليم التقني والتدريب المهني في الجمهورية العربية السورية مع بداية الخطة الرسمية الرابعة التي بدأت سنة ١٩٧٦، حيث تقرر في هذه الخطة تشييد عدد من المصانع الموزعة في مختلف المحافظات السورية. وإلى جانب هذه المصانع كان لا بد من إنشاء العديد من مراكز التدريب المهني، والثانويات الصناعية والمعاهد المتوسطة. ولتوضيح هذا التطور في مجال التعليم التقني والتدريب المهني خلال الخطين الخمسيتين الرابعة والخامسة نورد الجدول (١) الذي يوضح تزايد عدد مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني خلال تلك الفترة الزمنية القصيرة.

الجدول ١- تطور عدد المعاهد المتوسطة والثانويات الصناعية ومراكز التدريب المهني، ١٩٧٦ و١٩٨٦

العدد	تطور عدد المعاهد المتوسطة والثانويات الصناعية ومراكز التدريب المهني	السنة
٤٨	٢٥	١٩٧٦
٧٠	٧٦	١٩٨٦

ويتضح من الجدول أنه خلال الخطين الخمسيتين الرابعة والخامسة ازداد عدد المعاهد المتوسطة بنسبة ٤٥ في المائة وكذلك عدد مراكز التدريب المهني، أما عدد الثانويات الصناعية فقد أصبح ثلاثة أضعاف ما كان عليه قبل عشر سنوات. ويمكن تصنيف برامج التعليم التقني والتدريب المهني القائمة حالياً في الجمهورية العربية السورية إلى ثلاث فئات مختلفة هي: الفئة الأولى وتشمل جميع البرامج التي يتطلب الالتحاق بها الحصول على الشهادة الثانوية، وهي البرامج التي تنظمها المعاهد المتوسطة التابعة للوزارات المختلفة ومدتها سنتان. ويعتبر خريجو برامج هذه الفئة مساعدين مجازين أو تقنيين.

ويبين الجدول (٢) توزيع المعاهد المتوسطة على الوزارات المختلفة.

الجدول ٢- توزيع المعاهد المتوسطة حسب الوزارات المشرفة

العدد	الوزارة المشرفة
١٩	١- وزارة التعليم العالي
٢٤	٢- وزارة التربية
٦	٣- وزارة الصناعة
٨	٤- وزارة الانشاء والتعمير
١	٥- وزارة المواصلات
٣	٦- وزارة الصحة
١	٧- وزارة الكهرباء
١	٨- وزارة الزراعة
٢	٩- وزارة النقل
١	١٠- وزارة النفط والثروة المعدنية
١	١١- وزارة السياحة
١	١٢- وزارة الري
١	١٣- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل
١	١٤- المكتب المركزي للإحصاء
٧٠ معهدا متوسطا	العدد الاجمالي

ويقوم بالتنسيق بين هذه المعاهد مجلس اعلى للمعاهد المتوسطة، يرأسه وزير التعليم العالي. وتبلغ الطاقة الاستيعابية للسنة الاولى في جميع هذه المعاهد ٢٠٠٠٠ طالب وطالبة. وتدرّس التخصصات التالية: الهندسة المدنية، الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكهربائية والالكترونية، الزراعة والانتاج الحيواني، التمريض وصحة الاسنان، المحاسبة التجارية والمصرفية واعمال السكرتارية، الكيمياء الصناعية والصناعة النفطية، الصناعات الغذائية، الصناعات النسيجية، الاليات الزراعية، الملاحه الجوية، الخدمات الفندقية، استصلاح واستزراع الاراضي، الطب البيطري، الصناعة الصيدلانية، شؤون الخطوط الحديدية.

أما الفئة الثانية فتشمل جميع البرامج التي يتطلب الالتحاق بها الحصول على الشهادة الاعدادية، وهي البرامج التي تنظمها الثانويات الفنية (صناعية، تجارية، فنون نسوية، زراعية، ترميض) وتتبع الى وزارات مختلفة، ومدتها ثلاثة سنوات. وتهدف هذه البرامج الى تأهيل مساعدين تقنيين. ويبين الجدول (٣) توزيع الثانويات الفنية بحسب الوزارة المشرفة.

الجدول ٣- توزيع الثانويات الفنية بحسب الوزارة المشرفة

١- وزارة التربية	٧٦ ثانوية صناعية ٢٢ ثانوية تجارية و١٤ ثانوية فنون نسوية
٢- وزارة الزراعة	١٢ ثانوية زراعية
٣- وزارة الصحة	١٢ مدرسة ترميض
٤- وزارة المواصلات	١ مدرسة للمواصلات السلكية واللاسلكية

وتبلغ الطاقة الاستيعابية للسنة الاولى لهذه الثانويات الفنية ٢٣٧٠٠ طالب وطالبة، وتدرّس الاختصاصات التالية: الهندسة الميكانيكية والكهربائية والالكترونية، النسيج، المعاملات التجارية والمصرفية والمحاسبية، الشؤون الزراعية والحيوانية والبيطرة، الشبكات الهاتفية، مساعدات الممرضات، الفنون النسوية.

وأخيراً، تشمل الفئة الثالثة نوعين من التدريب، النوع الأول ويختص بالتدريب السريع الذي يشمل جميع البرامج التي يحتاج الالتحاق بها الى اتمام المرحلة الابتدائية ومدتها لاتتجاوز سنة دراسية ويعتبر خريجو هذه البرامج عمالاً محدودي المهارة. أما النوع الثاني، وهو موضوع هذه الدراسة، فيختص بالتمهدة الصناعية، ويشمل البرامج التي يحتاج الالتحاق بها الى اتمام المرحلة الاعدادية ومدتها تزيد عن سنة دراسية، ويعتبر خريجو هذه البرامج عمالاً مهرة.

وبغية تسليط الضوء على مكانة التعليم الفني مقارنة بالتعليم العام، نورد الجدول (٤) الذي يعين تطور التعليم الفني والعام خلال الفترة ١٩٧٦/١٩٧٥ - ١٩٨٣/١٩٨٢. ويتضح من هذا الجدول النقاط التالية:



١- تطور عدد المقبولين في الصف الاول الاعدادي (بعد اتمام المرحلة الابتدائية) من ١٠٧ آلاف تلميذ وتلميذة في العام الدراسي ١٩٧٥/١٩٧٦ الى ١٦٦ ألف في العام الدراسي ١٩٨٢/١٩٨٣ والى ٢٠٤ آلاف في العام الدراسي ١٩٨٥/١٩٨٦.

٢- تطور عدد خريجي الثانوية العامة من ٣٩ ألف طالب وطالبة في العام الدراسي ١٩٨٠/١٩٨١ الى ٦٠ ألف في العام الدراسي ١٩٨٥/١٩٨٦.

٣- تطور عدد المقبولين في الصف الاول الثانوي الصناعي من ٥٢٠٠ طالب وطالبة في العام الدراسي ١٩٧٨/١٩٧٩ الى ١٠٠ ١٣ في العام الدراسي ١٩٨٤/١٩٨٥.

كذلك بيّن الجدول ٤ موضوع التوسع الكبير الذي حدث في مجالات التعليم العام والفني، ويدل على أن أكثر من ٨٥ في المائة من الناجحين في الشهادة الاعدادية يتابعون دراستهم في الثانويات العامة والفنية (صناعية، تجارية، نسوية)، وأنه بدأ واضحا التحيز لصالح التعليم العام على حساب التعليم الفني، إذ أن نسبة القبول في الثانويات الفنية لم تتعد خمس إجمالي المتحقين بالتعليم الثانوي (عام وفني) خلال الفترة ١٩٧٨/١٩٧٩ - ١٩٨٥/١٩٨٦ (الجدول ٥).

ويدل التبدل في نسب الاقبال على التعليم الفني الملاحظ في الجدول (٥)، على عدم الاستقرار في التوجه الى هذا النوع من التعليم الفني رغم ان عدد الثانويات الفنية، كما اوردنا سابقا، قد اصبح ثلاثة اضعاف ما كان عليه، وبعد ان حصلت قفزة نوعية في اعداد المقبولين في هذا التعليم في السنة الدراسية ١٩٨١/١٩٨٢، إلا أنه رغم الامكانيات المتوفرة أمام التعليم الفني بدأ الاقبال عليه في التراجع لصالح التعليم العام. ويمكن ان يعزى ذلك لاسباب اجتماعية ورغبة الطلاب في متابعة الدراسة للحصول على مؤهل جامعي، علما بأن الطريق الجامعي مسدود امام خريجي الثانويات الفنية (باستثناء العشرة الاوائل الذين يسمح لهم بإتمام الدراسة في الجامعة وبشرط توفر الاختصاص). وهكذا لا بد من حل لهذه المعضلة، من خلال إيجاد حلقة تعليمية وسيطة تسمح للراغبين من حملة الثانوية الفنية (كصف خاص مثلا) من اتمام دراستهم الجامعية.

وأخيرا، وبغية ربط التعليم العام والفني بالتعليم الجامعي، نورد الجدول (٦) الذي يبين تطور التعليم الجامعي حسب التخصصات خلال الفترة ١٩٧٥/١٩٧٦ - ١٩٨٤/١٩٨٥.

الجدول ٤- تطور التغطية المساهمة والنسبة في الجمهورية السورية خلال الفترة ١٩٧٥/١٩٧٦ - ١٩٨٢/١٩٨٣

الرقم إجمالي	المقبولون في الأول جانفي بالسرع		المقبولون في الأول جانفي بالتأجيل		المقبولون في الأول جانفي بالتأجيل في السنة		المقبولون في الأول جانفي بالتأجيل في السنة		المقبولون في الأول جانفي بالتأجيل في السنة		المقبولون في الأول جانفي بالتأجيل في السنة	
	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة
٤٣٤	١٤٥٢	٢٥٠٩	٣٨٥٥٩	١٩٨١/١٩٨٠	٥٦٨٧٦	١٩٨١/١٩٨٠	١٠٧٠٥١	١٩٧٦/١٩٧٥	١١٥٩٩٢	١٩٧٧/١٩٧٦	١١٥٩٩٢	١٩٧٧/١٩٧٦
٤٣٧	١٧٧٥	٣٠٠٦	٤٣٣٣٣	١٩٨٢/١٩٨١	٤٩٩٨٥٢	١٩٨٢/١٩٨١	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧
٤٣٨	١٥١٢	٢٥٠٩	٤١٨٥٧	١٩٨٢/١٩٨١	١٠٢٤٨	١٩٨٢/١٩٨١	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧
٤٣٩	٢١٧٨	٩٨٢٩	٤٥٨٠٤	١٩٨٤/١٩٨٣	١٥٢٠٥	١٩٨٤/١٩٨٣	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧
٤٤٠	٢٥٣٠	١٠٤٧	٥٤٨٥٥	١٩٨٥/١٩٨٤	١٩٣٣٨	١٩٨٥/١٩٨٤	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧
٤٤١	٢٠٣٩	٥٠٢٧	٦٠٠٤٧	١٩٨٦/١٩٨٥	٧٧٧٠٠	١٩٨٦/١٩٨٥	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧	١٣٧٠٥٢	١٩٧٨/١٩٧٧
					٩٤٣٧٨							
					٤٢٣٩							
					٧٨٣٦٩							

(٤) عام - جانوية عامه.  
 (٣٣) مساهمي - جانوية مساهمي.  
 (٣٣٣) تجاري - جانوية تجاريه.  
 (٣٣٣٣) نسوي - جانوية فنون نسويه.

الجدول رقم ٥ - تطور نسب القبول في الثانويات الفنية والعامة، خلال  
الفترة ١٩٧٩/١٩٧٨ - ١٩٨٦/١٩٨٥

العام الدراسي	نسبة القبول في الثانويات الفنية	نسبة القبول في الثانويات العامة	الاجمالي
١٩٧٩/١٩٧٨	% ١٦	% ٨٤	% ١٠٠
١٩٨٠/١٩٧٩	% ١٣ر٢	% ٨٦ر٨	% ١٠٠
١٩٨١/١٩٨٠	% ١٣ر٦	% ٨٦ر٤	% ١٠٠
١٩٨٢/١٩٨١	% ٣٦	% ٧٤	% ١٠٠
١٩٨٣/١٩٨٢	% ٣٤ر٧	% ٧٥ر٣	% ١٠٠
١٩٨٤/١٩٨٣	% ٣٣ر٢	% ٧٦ر٨	% ١٠٠
١٩٨٥/١٩٨٤	% ٣٠ر٨	% ٧٩ر٢	% ١٠٠
١٩٨٦/١٩٨٥	% ١٨ر٦	% ٨١ر٤	% ١٠٠

ويتضح من هذا الجدول ان التعليم الجامعي قد لاقى اهتماما كبيرا إذ تضاعفت اعداد الخريجين في جميع الاختصاصات. وقد كان نصيب اختصاصات الطب والصيدلة وطب الاسنان والعلوم والهندسة والزراعة كبيرا، بالمقارنة بالاختصاصات الادبية والانسانية. ففي السنة الدراسية ١٩٨٥/١٩٨٤ وصل مجموع عدد الخريجين من الكليات العلمية الى ٥٩٣١ بينما لم يتجاوز عدد خريجي كليتي الآداب والحقوق (٢٧٤١)، أي مايعادل ٤٦ في المائة. وقد يوصل استمرار الاهتمام بالتعليم الجامعي، حتى في الكليات العلمية، الى بطالة الكوادر الجديدة خاصة وان اعداد الخريجين من التعليم العام في تزايد مستمر.

ورغم الاهتمام بالتعليم العام والفني والجامعي فما زالت الاعداد المتخرجة من مراكز التدريب المهني والتاهيل لا تتناسب مع اعداد المهندسين الجامعيين ومع اعداد الفنيين خريجي المعاهد المتوسطة. فمن المعروف دوليا انه يجب ان يقابل المهندس الواحد ٤ مساعدين مجازين و ١٦ عاملا ماهرا ومحدود المهارة. فاذا كان عدد المهندسين حاليا في الجمهورية العربية السورية حوالي ٣٥ ٠٠٠ مهندس ومهندسة، ووصل عدد خريجي المعاهد المتوسطة الى ٣٥ ٠٠٠ مساعد مجاز (بعد استبعاد الاختصاصات غير الهندسية)، وإذا كانت كافة مراكز التدريب المهني التابعة لمختلف الوزارات، بما فيها الثانويات الصناعية، قد خرجت حتى تاريخه ٨٠ ٠٠٠ عامل

الجدول ٦- تطور التعليم الجامعي حسب التخصصات وفي الجمهورية  
العربية السورية خلال الفترة ١٩٧٥/١٩٧٦ - ١٩٨٤/١٩٨٥

السنة	طب	صيدلة	طب أسنان	علوم	هندسة	زراعة	آداب	حقوق	اقتصاد	شريعة	طب	بيطري	المجموع
١٩٧٥/١٩٧٦	٢٥٥	٧٦	١٢٦	٤٣٥	٧٩٨	٤٦٣	٨٥٧	١٧٨	١٢٥	٥٣	٠٣	٧٥٦	٧٥٦
١٩٧٦/١٩٧٧	٤٨٢	١٢٨	١١٧	٨٧٢	١٢٢٦	٤٩٨	٢٠٢٩	٢٢٦	١٢٤	٥٩	٦٠	١٢٢	١٢٢
١٩٧٧/١٩٧٨	٧١١	١٢٠	١٥٣	١٠٢٦	١٢٠٦	٢٩٢	١٢١٥	٢٩٢	٩٥	٦١	١٠٢	١٢٩	١٢٩
١٩٧٨/١٩٧٩	١٠٦	٣٣١	١٥٣	١٠٨٧	١٠٨٧	٦٩٦	١٧٨١	٢٧١	١١٢	٦٣	٦٢١	٦٢١	٦٢١
١٩٧٩/١٩٨٠	١٠٦	٧٧١	١١٢	١٣١١	١٣١١	١٤٢٨	٣٦٤٤	٢٨٥	٢١٢	٧٧	٧٦١	٧٦١	٧٦١
١٩٨٠/١٩٨١	٥٥١	٥٥١	٢٩٢	١٣٦٦	١٣٦٦	١٠٧٠	٥٠٠٠	٢٧٦	٢٧٧	٧٥	٧٢٩	٧٢٩	٧٢٩
١٩٨١/١٩٨٢	١٤٧	٥٢١	٧٩١	٣١١١	٣١١١	٣٥٩٢	٥٥١٠	١٠٥٠	٦٢٩	٧١	٦٠٦	٦٠٦	٦٠٦
١٩٨٢/١٩٨٣	١٠٨٦	٨٦٧	١٥١	١١٢١	١١٢١	٣٧٤	٣٦٦٤	١٠٢	٦٩٢	٦١	٦٠١	٦٠١	٦٠١
١٩٨٣/١٩٨٤	٧٣٦	٦٠٦	٢٢٧	١١٥٢	١١٥٢	٩٧٠	٢٣٠٠	٦٢٦	٧٥٧	٧٦	٦٧	٦٧	٦٧
١٩٨٤/١٩٨٥	١٣٧	٦٦٨	٦١٣	١٦١١	١٦١١	١٤٥٣	٢١٢٧	٦١٤	٩١٥	٦٤	٦١	٦١	٦١

محدود المهارة وماهر، فسيعني ذلك أنه لكل مهندس أرا مساعد مجاز و آر٣ عامل ماهر ومحدود المهارة. ويدل هذا، بما يقطع الشك باليقين، على أن الهرم في مجال التعليم الهندسي والتعليم التقني والتدريب المهني مقلوب<sup>(١)</sup>. وعليه يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

١- ضرورة تركيز الاهتمام نحو التعليم التقني والتدريب المهني.

٢- العمل على خفض نسب القبول في الكليات الادبية لصالح الكليات العلمية.

٣- السؤال الملح الذي يطرح نفسه هو: هل تستطيع الدولة تأمين فرص العمل لخريجي التعليم العام والتعليم الفني، وفي اي النشاطات الاقتصادية يمكن تأمين فرص العمل المستقبلية، وعليه لا بد من وضع خطة التعليم العام والفني من خلال دراسة سكانية مستفيضة وربطها بخطة التنمية.

---

(١) بالاستناد الى أرقام الطلاب المسجلين حاليا في الكليات الهندسية (٢٧٦٨٧) والثانويات الفنية (٤٠٠٠٠) والمعاهد المتوسطة (١١٨٠٣)، يمكن القول بأنه سيكون لكل مهندس خريج في المستقبل أرا مساعد مجاز و آر٤ عامل ماهر.

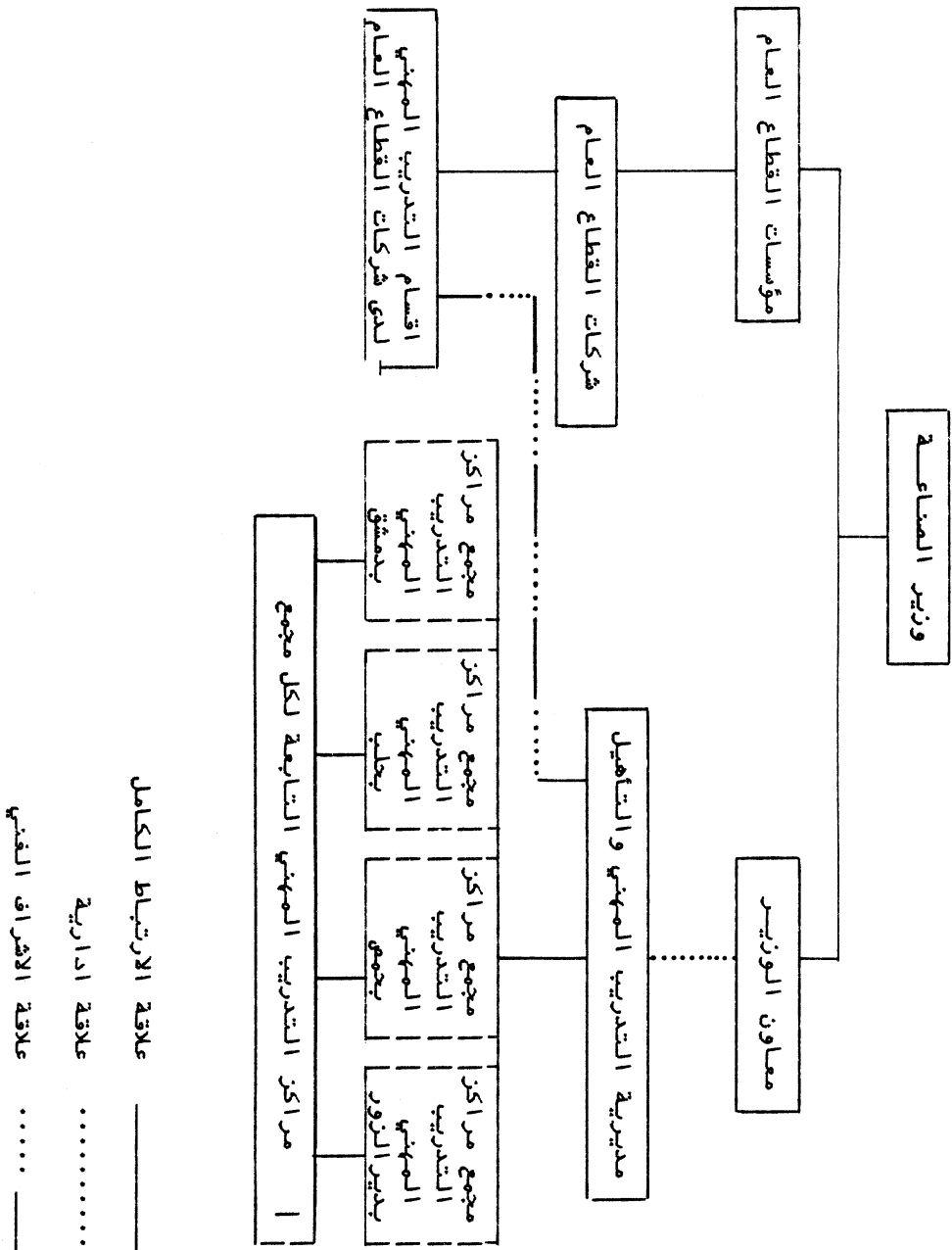
## الفصل الأول - واقع مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة

### أولاً- هيكلية التدريب

عندما انشئت وزارة الصناعة في عام ١٩٥٨ انيط بها اول مشروع لتنظيم التدريب المهني باعتباره يمس الصناعة ككل. وقد تضمنت مهام احدى المديريات الاساسية في وزارة الصناعة، وهي مديرية الكفاية الانتاجية والتدريب المهني (تحول الاسم الى مديرية التدريب المهني والتأهيل)، العمل على تهيئة جيل من العمال يتوفر فيهم الاستعداد الفني والاجتماعي والنفسي ليشكلوا مع رب العمل كتلة واحدة متكاملة العناصر في سبيل خدمة الاقتصاد الوطني. لذلك فقد اتي على عاتق هذه المديرية عبء تنظيم مراقبة مراكز التدريب المهني. وقد تضمن المشروع الاول انشاء مجمعي مراكز التدريب المهني في كل من دمشق وحلب، وبدأت هذه المراكز عملها في عام ١٩٦٥. وتضمن المشروع الثاني انشاء مجمعي مراكز التدريب المهني في حمص ودير الزور، وبدأت هذه المراكز ممارسة نشاطاتها في عام ١٩٨٦. ويتضمن المشروع الثالث انشاء مجمعي مراكز التدريب المهني في اللاذقية وحماة. وتعتبر الدراسة الخاصة بالمجمعين جاهزة، وقد بدأ العمل في انشاء مجمع مراكز التدريب المهني باللاذقية اما مجمع مراكز التدريب المهني بحماة فما زالت دراسته تدقق. وحسب الاعتمادات التي سترصد في الخطة الخمسية السادسة سيتم تنفيذ الاعمال في هذين المجمعين الجديدين.

ولتوضيح عملية تنظيم التدريب المهني في وزارة الصناعة، نورد الهيكل التنظيمي الذي يبين العلاقات القائمة بين مديرية التدريب المهني والتأهيل ومجمعات مراكز التدريب المهني، من ناحية، والوزير ومعاون الوزير، من ناحية اخرى (الشكل ١). ويوضح هذا الهيكل ان المديرية مرتبطة مباشرة مع الوزير، وان مدير التدريب يتمتع بصلاحيات واسعة يستمدتها من الوزير. وتشرف المديرية على مجمعات مراكز التدريب المهني اشرافا مباشرا، كما تشرف ادارة المجمعات على المراكز مباشرة، ولكل مجمع ميزانية خاصة به تضعها المديرية. ومدير هذه المديرية هو آمر الصرف بالنسبة لشراء التجهيزات والمختبرات وآلات الورش لجميع المراكز. اما مدير المجمع فهو مسؤول عن تأمين مستلزمات التدريب من مواد اولية او نصف مصنعة وكذلك تأمين العدد اليدوية وبعض الآلات الصغيرة. والمديرية مسؤولة عن المشروعات التوسعية وادخال البرامج الجديدة والعمل على تطويرها. كما تشرف على اقسام التدريب المهني لدى شركات القطاع العام الصناعي التابعة لوزير الصناعة، وتقدم مديرية التدريب المهني والتأهيل حاليا المساعدة اللازمة في انشاء هذه الاقسام واختيار العناصر الملائمة للعمل فيها.

الشكل ١ : هيكلية التدريب المهني في وزارة الصناعة



الجدول رقم ٧- السعة الاستيعابية لمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة

المركز	المجمع	دمشق	حلب	حمص	دير الزور	الاجمالي
مركز المعادن	١٩٨٧/١٩٨٦	١٦٤	١٣٣	-	-	٢٩٦
	١٩٨٨/١٩٨٧	٢٣٥	٢٣٠	١٥٠	١٥٠	٧٤٥
	١٩٨٩/١٩٨٨	٢٥٠	٢٥٠	١٩٠	١٩٠	٨٨٠
مركز الكهرباء والالكترون	١٩٨٧/١٩٨٦	١١٧	٧٢	٦٥	٨٤	٢٣٨
	١٩٨٨/١٩٨٧	١٤٤	١٦٨	١٣٦	١٣٦	٥٦٤
	١٩٨٩/١٩٨٨	١٨٠	١٦٨	١٨٠	١٨٠	٧٠٨
مركز السيارات	١٩٨٧/١٩٨٦	١٣٣	١٢٠	٧٠	٨٤	٢٩٦
	١٩٨٨/١٩٨٧	١٥٢	١٨٠	١٣٠	١٠٠	٥٥٢
	١٩٨٩/١٩٨٨	١٧٦	١٨٠	١٣٠	١٣٠	٥٩٦
مركز البناء والتجارة	١٩٨٧/١٩٨٦	١٥١ (*)	-	-	-	١٥١
	١٩٨٨/١٩٨٧	١٠٠ (**)	-	٧٢	٢٤	١٩٦
	١٩٨٩/١٩٨٨	١٠٠ (**)	-	٨٤	٤٨	٢٣٢
مركز الغزل والنسيج	١٩٨٧/١٩٨٦	٣٨	-	١٤	-	٤٢
	١٩٨٨/١٩٨٧	١٢٠	-	٦٠	-	١٨٠
	١٩٨٩/١٩٨٨	١٢٠	-	١٢٠	٨٠	٢٢٠
مركز الرسم المعماري والصناعي	١٩٨٧/١٩٨٦	٤٦	١٠	-	-	٥٦
	١٩٨٨/١٩٨٧	٧٢	٢٤	-	-	٩٦
	١٩٨٩/١٩٨٨	٧٢	٢٤	-	-	٩٦
مركز السكرتارية	١٩٨٧/١٩٨٦	٥٥	-	-	-	٥٥
	١٩٨٨/١٩٨٧	٦٠	-	-	-	٦٠
	١٩٨٩/١٩٨٨	٦٠	-	-	-	٦٠
مركز الآليات الزراعية	١٩٨٧/١٩٨٦					
	١٩٨٨/١٩٨٧					
	١٩٨٩/١٩٨٨					
الاجمالي	١٩٨٧/١٩٨٦	٦٨٣	٢٣٤	١٤٩	١٦٨	١٢٣٤
	١٩٨٨/١٩٨٧	٨٧٣	٥٩٢	٥٢٨	٤٠٠	٢٢٩٢
	١٩٨٩/١٩٨٨	٩٥٨	٦٢٢	٦٩٤	٦١٨	٢٨٩٢

المصدر: المسح المبدئي.

(\*) ضمن ٢ وريديات.

(\*\*) ضمن وريديّة واحدة.



وتخطط مديرية التدريب المهني والتأهيل لاجداث قفزة نوعية في مجال زيادة السعة الاستيعابية لمراكز التدريب المهني، من خلال تمديد ساعات التدريس في مراكز مجمعي دمشق وحلب، والوصول خلال ثلاث سنوات الى الطاقة الاستيعابية السنوية القصوى لمراكز التدريب المهني في مجمعي حمص ودير الزور، وهذا مايوضحه الجدول رقم (٧).

#### ثانيا- البرامج التدريبية

تدل البيانات المجمعفة من المسح الميداني والمتعلقة بالبرامج التدريبية الخاصة بكل من: (أ) بالتدريب المهني السريع للكبار؛ و (ب) بالتملذة الصناعية؛ و (ج) التدريب السريع الخاص بعمال الانتاج في مجال الغزل والنسيج، على تطابق عدد ساعات التدريس النظري والتدريب العملي في مختلف التخصصات ضمن البرنامج الواحد.

ففي برامج التدريب السريع، والذي تمتد مدة كل منها الى تسعة أشهر، نجد ان مدة التدريب العملي واحدة لجميع اختصاصات مراكز المعادن والسيارات والبناء والنجارة والغزل والنسيج والرسم المعماري والصناعي، وتعادل ٧٩٢ حصة دراسية، بينما مدة الدراسة النظرية لتلك التخصصات متفاوتة بشكل طفيف. أما مجموع مدة البرنامج التدريبي بالساعات لتخصصات جميع المراكز بما في ذلك اختصاصات مركز الكهرباء والالكترون ومركز السكرتارية فمتقاربة جدا. ويبين الجدول (٨) ساعات التدريس النظري والتدريب العملي حسب التخصصات.

وفي برامج التملذة الصناعية، يمتد برنامج تخصصات مركز المعادن الى سنتين ويشمل ٧١٨ ساعة من الدراسة النظرية و ٣١٦٨ ساعة من الدراسة العملية، كما يمتد برنامج تخصصات مركزي الكهرباء والأليكترون والسيارات الى ثلاث سنوات، ويشمل ٤٨٠٠ ساعة موزعة الى ١٦٠٠ ساعة من الدراسة النظرية، و ٣٢٠٠ ساعة من الدراسة العملية. ويتدرب التلاميذ خارج المراكز التدريبية ميدانيا لمدة ١١ شهرا. وأخيرا فإن مدة برنامج التدريب السريع لعمال الانتاج هي ثلاثة أشهر، منها ٧٢ ساعة من الدراسة النظرية و ٣٦٠ ساعة من الدراسة العملية.

ويجب أن يتفرغ كافة المتدربين للتدريب طيلة مدة البرنامج، وتدفع الدولة مكافآت شهرية رمزية للتلاميذ في برامج التملذة الصناعية فقط. ففي السنة الاولى تدفع ١٠٠ ليرة سورية شهريا، وفي السنة الثانية يتقاضى التلميذ شهريا الحد الأدنى

الجدول رقم ٨ - برامج التدريب السريع: توزيع الدراسة النظرية والدراسة العملية حسب عدد الساعات والاختصاص

المركز	البيانات	المعادن	السيارات	البنية والنجارة	الغزل والنسيج	المعماري والصناعي	الكهرباء	السكرتارية
الدراسة النظرية	ساعة	١٥٣	١٥٣	٨٠٣	٨٠٣	٣٧٣	١٦٣	٥٥٠
الدراسة العملية	ساعة	١٦٨	١٦٨	١٦٨	١٦٨	١٦٨	١١٣	١٨١
المجموع	ساعة	١٣١١	١٣١١	٦٦١١	٦٦١١	٦٨٧١	٣٥١١	١٣١١
مدة التدريب اليومية	ساعة	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦
مدة التدريب الاسبوعية	ساعة	٣٦	٣٦	٣٦	٣٦	٣٦	٣٦	٣٦

لأجر العامل نصف الماهر في برامج التلمذة التي مدتها سنتان (لان التلميذ يعمل في الشركات وهو يتقاضى الحد الأدنى المنوه عنه). أما في برامج التلمذة التي تمتد الى ثلاث سنوات فيتقاضى التلميذ مكافأة شهرية في السنة الثانية مقدارها ١٢٥ ليرة سورية، وفي السنة الثالثة يتقاضى التلميذ شهريا الحد الأدنى لأجر العامل نصف الماهر في اختصاصه.

والشهادة التي يحصل عليها المتدرب في جميع البرامج التدريبية معترف بها على مستوى الدولة. وقد حدد مؤخرا في القانون الاساسي للعاملين في الدولة رقم (١) تاريخ ١٩٨٥/١/٢ اسس تعيين الخريجين، كما سمح بمنح ترفيع استثنائي لكل من يتبع دورة في مراكز التدريب المهني. وتختلف شروط القبول في برامج التدريب المهني ما بين التدريب السريع والتلمذة الصناعية من حيث المؤهل العلمي والسن، وتتفق في شرط اللياقة الصحية المناسبة للمهنة. فيشترط اتمام مرحلة التعليم الابتدائي وأن يتراوح السن بين ١٦ سنة و ٢٥ سنة للقبول في برامج التدريب السريع، في حين يشترط اتمام مرحلة التعليم الاعداوي وأن يتراوح السن بين ١٥ سنة و ٢٢ سنة للقبول في برامج التلمذة الصناعية.

والبرامج التدريبية المطبقة في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة مستقرة ومتناسبة مع المستوى المطلوب للعامل محدود المهارة والماهر (تدريب سريع وتلمذة صناعية)، وقد اعدت البرامج التدريبية من قبل المهندسين العرب السوريين والمدربين الاوائل الذين اتبعوا دورات في كل من المانيا الاتحادية والمملكة المتحدة وايطاليا، باشراف خبراء اوفدتهم منظمة العمل الدولية وبرنامج الامم المتحدة الانمائي، باستثناء برامج مركز السيارات فقد تم اعدادها بمساعدة خبراء من الاتحاد السوفياتي.

وتخضع هذه البرامج لعمليات تقويم مستمرة من قبل المهندسين العاملين في دائرة البرامج والمناهج في مديرية التدريب المهني والتأهيل وبمساعدة برامج المعونة الفنية التي تقدمها المنظمات الدولية.

وأهم ما يميز هذه البرامج هو أن تمارين التدريب العملي صممت لتوضيح القواعد والاسس اللازمة لتفهم المهنة واسرارها، ويستطيع المتدرب الناجح بعد دخوله الى سوق العمل والانتاج ان ينفذ أعقد الاعمال ضمن تخصصه. وتجدد الاشارة الى ضعف اختصاصات اللحام والسباكة والنماذج، ويعود السبب في ذلك الى أن الممارسة العملية لتلك التخصصات تتطلب تنفيذ اعمال تستغرق زمنا طويلا، فطول

خط اللحام يصل الى عشرات الامتار بينما يتم التدريب في تلك الاختصاصات على قطع صغيرة. كذلك فان تمارين السباكة والنماذج تنفذ لقطع صغيرة، بينما يفرز سوق العمل أعمالا ذات أحجام كبيرة. ويصعب عمليا التغلب على هذا الضعف الذي يعود الى صعوبة تأمين جو للعمل في المراكز التدريبية مشابه لجو العمل في الورش.

### ثالثا- الهيئة التدريبية والتدريبية

تبين نتائج المسح المبدئي أن عددا من المدربين يعملون في اطار مجمعي مراكز التدريب المهني في دمشق وحلب وذلك لتنفيذ دورات رفع الكفاءة التدريبية للمدربين، وهي دورات في اصول التدريب مدتها ثلاثة أسابيع من الدراسة النظرية. ويتوفر في مجمع مراكز التدريب المهني بدمشق مركز لتعليم اللغات الاجنبية، ويقدم هذا المركز خدماته التعليمية لجميع مجتمعات مراكز التدريب المهني ولوزارة الصناعة، وهو يضم مختبرا لغويا حديثا.

والهيئة التدريبية في جميع المراكز القائمة كافية للبرامج المنفذة. وتبين نتائج المسح المبدئي أن المدربين يقومون بتدريس المواد النظرية، وهذا امر مقبول حاليا في مجمعي مراكز التدريب المهني في دمشق وحلب، لأن مهندسين وضعوا في الاتصال كراسات المواد النظرية وقاموا بتدريسها لفترة طويلة، ثم كلف المدربين بالتدريس باشراف المهندسين، وقد عهد مؤخرا الى المهندسين بمتابعة مشاريع التدريب الجديدة وتطوير البرامج. هذا ويحمل المدربون المؤهل العلمي المطلوب وهو شهادة المعهد المتوسط الهندسي او شهادة الثانوية الصناعية وحيانا الشهاداتين معا.

وقد التحق معظم المدربين بدورات تدريبية في مجالات رفع الكفاءة المهنية والتدريبية داخل وخارج القطر، واكتسب بعضهم الخبرة من خلال التدريب لفترة تزيد على عشر سنوات باشراف المهندسين المؤهلين. هذا ويتبع في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة اسلوب مقبول في اعداد المدربين، إذ يكلف المدربون الجدد حملة شهادة المعهد المتوسط او شهادة الثانوية الصناعية باعمال مساعد مدرب ويقومون بالتدريب لمدة سنتين باشراف مدرب قدير. ويبين الجدول (٩) توزيع المدربين حسب خبرتهم السابقة وما اذا كانوا قد التحقوا، أو لم يلتحقوا، بدورات تدريبية.

الجدول ٩- توزيع المدربين حسب مجمع التدريب والخبرة السابقة  
والالتحاق بالدورات التدريبية

إجمالي عدد المدربين بما في ذلك رؤوساء المراكز ومعاونيهم	عدد المدربين الذين لا توجد لديهم خبرة سابقة قبل التعيين	عدد المدربين الذين اكتسبوا الخبرة أثناء التدريب	عدد المدربين الذين لم يلتحقوا اكتسبوا خبرة أثناء التدريب أو لديهم خبرة سابقة قبل التعيين	المجمع
٩١	٤٥	٢٢	٤٥	مجمع دمشق
٤٦	٢٠	١٤	١٨	مجمع حلب
٦٤	٥٤	-	٥٠	مجمع حمص
٢٢	١٠	-	١٢	مجمع دير الزور

المصدر: المسح المبدئي.

يلاحظ من هذا الجدول انه يعمل في مجمع مراكز التدريب المهني بدمشق حوالي نصف عدد المدربين ممن لا توجد لديهم خبرة سابقة قبل التعيين، كذلك هناك حوالي نصفهم أيضا ممن لم يلتحقوا بدورات تدريبية طويلة في مجال رفع الكفاءة التدريبية.

أما في مجمع مراكز التدريب المهني بحلب فان عدد المدربين الذين لا توجد لديهم خبرة سابقة ولم يكتسبوا خبرة من خلال التدريب او لم يلتحقوا بدورات تدريبية مناسبة هو ٢٠ مدربا و ٢٢ مدربا على التوالي، أي ما نسبته ٤٢ في المائة و ٤٨ في المائة من إجمالي عدد المدربين.

وفي مجعبي مراكز التدريب المهني في كل من حمص ودير الزور، يلاحظ ان معظم المدربين جد لا توجد لديهم خبرة سابقة كافية ولم يلتحقوا بدورات طويلة لرفع الكفاءة التدريبية، ومعظمهم التحق بدورة قصيرة لمدة ثلاثة اسابيع في اصول التدريب، والخبرة الوحيدة المتوفرة لديهم هي مشاركة عدد لا بأس به منهم في تركيب آلات ومعدات التدريب، كما أنهم مارسوا التدريب في مجمع مراكز التدريب المهني

بدمشق لمدة ثلاث سنوات وباشراف مدرّبين فديرين، لان تعيينهم في الاسل كان في مجمع مراكز التدريب المهني بدمشق لصالح مجمعي مراكز التدريب المهني في حمص ودير الزور.

ويمكن القول بشكل عام بأن المدرّبين في مجمعي مراكز التدريب المهني بدمشق وحلب مؤهلين علميا وفنيا، فالمؤهل العلمي المحدد في شهادة الثانوية الصناعية او المعهد المتوسط والتدرج في العمل التدريبي، يكفيهم لان يقوموا بوظائفهم كمدرّبين لتدريب عمال محدودي المهارة وعمال ماهرين. وتؤكد التجارب في الدول المتقدمة أن المدرّب هو عامل ماهر اتبع دورة تدريبية في أصول التدريب. أما فيما يخص المدرّبين العاصليين في مجمعي مراكز التدريب المهني في حمص ودير الزور فانهم بامس الحاجة لدورات تاهيلية ولان يعملوا باشراف مدرّبين لفترة ثلاث سنوات قادمة. وتخطط مديرية التدريب المهني والتاهيل لمتابعة تاهيلهم خلال فترة العطلة الصيفية من خلال دورات رفع الكفاءة التي تنظمها دائرة المناهج والبرامج.

ويستفاد من الجدول (١٠)، الذي يبين أعداد المدرّبين والمدرّسين حسب مجمع التدريب، ومن أعداد خريجي مجمعي مراكز التدريب المهني في دمشق وحلب أن كل مدرّب يشرف على تخريج ٧ او ٨ متدرّبين. وتعتبر هذه النسبة مقبولة لأن معظم المدرّبين يشاركون في تدريب طلاب المعهد المتوسط الهندسي المتواجد ضمن حرم مجمع مراكز التدريب المهني في كل من دمشق وحلب. ويقضي المدرّب ٣٠ في المائة من وقته لصالح المعهد المتوسط الهندسي. وكذلك يبين الجدول (١٠) الهيئة التدريسية والتدريسية المطلوبة لتنفيذ البرامج الجديدة والوصول الى الطاقات الاستيعابية المحددة في الجدول (٧). ويبدو بشكل واضح النقص الكبير المتوقع في أعداد المدرّسين لادخال تلك التخصصات الجديدة.

الجدول ١٠- الهيئة التدريسية الحالية والمطلوبة حسب مجمع التدريب

الهيئة المطلوبة		الهيئة الحالية		
مدرسون	مدرّبون	مدرسون	مدرّبون	
٨	٢٧	٣	٧٩	مجمع دمشق
٧	٢٤	-	٤٤	مجمع حلب
١٣	٣٤	-	٦٢	مجمع حمص
٨	٥٣	-	٢٢	مجمع دير الزور
٣٦	١٣٨	٣	٢٠٧	الاجمالي

المصدر: المسح المبدئي.

#### رابعاً- بعض خصائص المراكز التدريبية

تبين معلومات المسح الميداني الخاصة بمراكز التدريب النقاط التالية:

١- محدودية الجهاز الاداري في المراكز وتبعيته لادارة المجمع التي تشرف على العمل الاداري في المراكز ، مما يؤكد الارتباط العضوي بين ادارة المجمع وادارة المراكز.

٢- توحيد نوعية التدريب في جميع المراكز.

٣- يعتبر الاقبال على التدريب في معظم المراكز مستقرا ومقبولا وكذلك نسبة المدربين الى المتدربين (الجدول ١١).

٤- توحيد جميع تخصصات البرامج المطبقة حاليا والمتوقع استحداثها في المراكز النوعية التابعة لجميع المجمعات.

٥- يعتبر تجهيز المختبرات والورش مقبولا، باستثناء التجهيزات اللازمة للبرامج التدريبية الجديدة: تجهيز ورشتي المعالجة الحرارية والقوالب المعدنية في مجمع حلب، تجهيز ورشتي الاجهزة الاليكترونية والتحكم الكهربائي والالكتروني في مجععي دمشق وحلب، استكمال تجهيز مركز السيارات في مجمع دمشق باجهزة اختبار المضخات والقياس وورشة غسيل وتشحيم وتزييت السيارات، تجهيز ورشة التصويج والتجليس لمركز السيارات في مجمع حلب، تجهيز ورشة للتريكو ومختبر مراقبة الجودة لمركز الغزل والنسيج في مجمع دمشق، تجهيز قسم الرسم الصناعي لمركز الرسم في مجمع حلب، وطاقولات رسم لمركز الرسم في مجمع دمشق، تجهيز ورشة صيانة الالات المكتبية والمحاسبية لمركز السكرتارية في مجمع دمشق.

٦- تعتبر وسائل الايضاح غير كافية وكذلك الكتب والمراجع باللغة العربية، كما أن الكتب والمراجع الأجنبية غير متوفرة أصلا. ويتم حاليا توزيع ملخصات الدروس النظرية ورسومات التمارين العملية في مطلع العام الدراسي.

ونوعية التدريب، كما سبق أن ذكر، واحدة في المجمعات التدريبية كافة، وهي تدرّس وفق برامج واحدة وتشرف عليها دائرة البرامج والمناهج في مديرية التدريب المهني والتأهيل.

الجدول ١١ - خريجو مراكز التدريب المهني لجمعي دمشق وحلب حسب سنة التخرج والاختصاص في الفترة ١٩٨٠/١٩٨١ - ١٩٨٥/١٩٨٦

العدد	المهنة	حلب	دمشق	المواد المعدنية	الكهرباء	السيارات	البنائ	الزراعة	الميكانيكا	الرسم	المجموع
١٩٨٥/١٩٨٦	حلب	١٦	٨٧	٥٢١	-	-	-	١١	٧١	٧١١	
	دمشق	٠١١	٦٧	١١١	٠٦	٧٨	١٣	٧٨٣	٧٨٣	٧٨٣	
١٩٨٥/١٩٨٦	حلب	٣٠١	٧٦	٧٠١	-	١١	٧١	٠١٦	٧١	٧١٦	
	دمشق	٠١١	١٨	١٠١	١٠١	٧٨	٨٣	٧٨٣	٧٨٣	٧٨٣	
١٩٨١/١٩٨٢	حلب	٠١١	٧٠	٥٦	-	١١	٧١	٥٠١	٧١	٥٠١	
	دمشق	٨٠٧	١٧	١٢	٦٢١	٧١	١٥	٦١٣	١٥	٦١٣	
١٩٨٢/١٩٨٣	حلب	٨٧	٥١	١٢١	-	١١	٧١	٥٠١	٧١	٥٠١	
	دمشق	٥١١	٦١	٦٥	١٠١	٨٢	٦٢	١١٣	٦٢	١١٣	
١٩٨١/١٩٨٢	حلب	١٦	٥١	١٦	-	١١	٧١	١٧١	٧١	١٧١	
	دمشق	٧٠١	١٧	١٧	٨٦	٥١	٦٢	٨١٣	٦٢	٨١٣	
١٩٨٠/١٩٨١	حلب	١١	٥١	٣٦	-	١٢	٧١	٥٠١	٧١	٥٠١	
	دمشق	٠٦	١٢	٣٥	١٦	١٢	١١	٥٨١	١١	٥٨١	

السنة الدراسية المركز المعادن الكهربية السيارات البنائ والزراعة الميكانيكا الرسم المجموع



وتفيد معلومات المسح المبدئي أن مركز الآليات الزراعية التابع لمجمع مراكز التدريب المهني بخصم مجهز بأحدث التجهيزات ولا ينقصه سوى تجهيزات وسائل الايضاح، الا ان البرامج التدريبية غير متوفرة ولا يعمل في هذا المركز اي جهاز اداري او تدريبي. والسعة السنوية القصوى المخططة للمركز هي ١١٤ متدربا موزعين وفق التخصصات التالية: (ف) كهرباء آليات زراعية ٢٤ متدربا، (ب) محركات آليات زراعية ٢٤ متدربا (ج) نقل الحركة ٢٤ متدربا (د) الآلات والأدوات الزراعية ٢٤ متدربا (هـ) قيادة الآليات الزراعية ١٨ متدربا. هذا ولم يُحدد بعد موعد بدء التدريب في هذا المركز، وسيحدد هذا الموعد على ضوء ما سيقرر من اعتمادات في الخطة الخمسية السادسة ١٩٨٦-١٩٩٠ (هناك تأخير في اصدار هذه الخطة).

وكما سبق ان ذكر بداية هذا التقرير فان مشروع التدريب الثالث يتضمن انشاء مجعبي مراكز التدريب المهني في كل من اللاذقية وحماه. ويصعب حاليا تحديد موعد بدء التدريب والتدريس فيهما. ففي اللاذقية تم البدء في حفر اساسات المجمع، ولم يتم، بعد، التعاقد على التجهيزات. أما في حماه فان الدراسة تدقق من قبل مديرية التدريب المهني والتأهيل، التي تشرف على متابعة اعمال هذين المجمعين بعناصرها المحدودة. والسعة السنوية القصوى المخططة لمجمع مراكز التدريب المهني في اللاذقية هي ٥٥٢ متدربا موزعة على المراكز التدريبية التالية: (ف) مركز المعادن ١٥٦ متدربا، (ب) مركز الكهرباء والاليكترون ٩٦ متدربا، (ج) مركز السيارات ١٢٢ متدربا، (د) مركز الموانئ والسفن ١٤٤ متدربا.

أما السعة السنوية القصوى المخططة لمجمع مراكز التدريب المهني في حماه فهي ٢٩٦ متدربا موزعين على المراكز التدريبية التالية: (ف) مركز المعادن ١٩٢ متدربا، (ب) مركز الكهرباء والاليكترون ٨٤ متدربا، (ج) مركز السيارات ١٢٠ متدربا.

وسيتم التدريب في هذين المجمعين وفق نفس المناهج والبرامج الموضوعية لباقي المجمعات، باستثناء مركز الموانئ والسفن الذي توضع له الآن المناهج والبرامج من قبل الاتحاد السوفياتي إذ أنه الجهة التي قامت بالدراسة.

ولم ترد في الاستثمارات الاجمالية اجابة عن السعة القصوى للاقامة الداخلية، فهي حاليا غير متوفرة في جميع المراكز التدريبية، الا ان الدراسات

المعمارية والانشائية لمجمعات مراكز التدريب المهني في كل من حمص ودير الزور واللاذقية وحماه، التابعة لوزارة الصناعة، قد شهدت اقامة بناء يستوعب ٣٠٠ متدرب بالنسبة لمجمعي مراكز التدريب المهني في حمص ودير الزور و ١٥٠ متدربا بالنسبة لمجمعي مراكز التدريب في اللاذقية وحماه. والمساحة اللازمة لاقامة المباني السكنية المنوّه عنها متوفرة ومجوزة ضمن اطار الارض المخصصة لكل مجمع، الا ان الاعتمادات اللازمة لتنفيذ تلك الابنية وتجهيزها لم ترصد حتى تاريخ اعداد هذا التقرير.

## الفصل الثاني - واقع مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الانشاء والتعمير

### أولاً - لمحة عامة

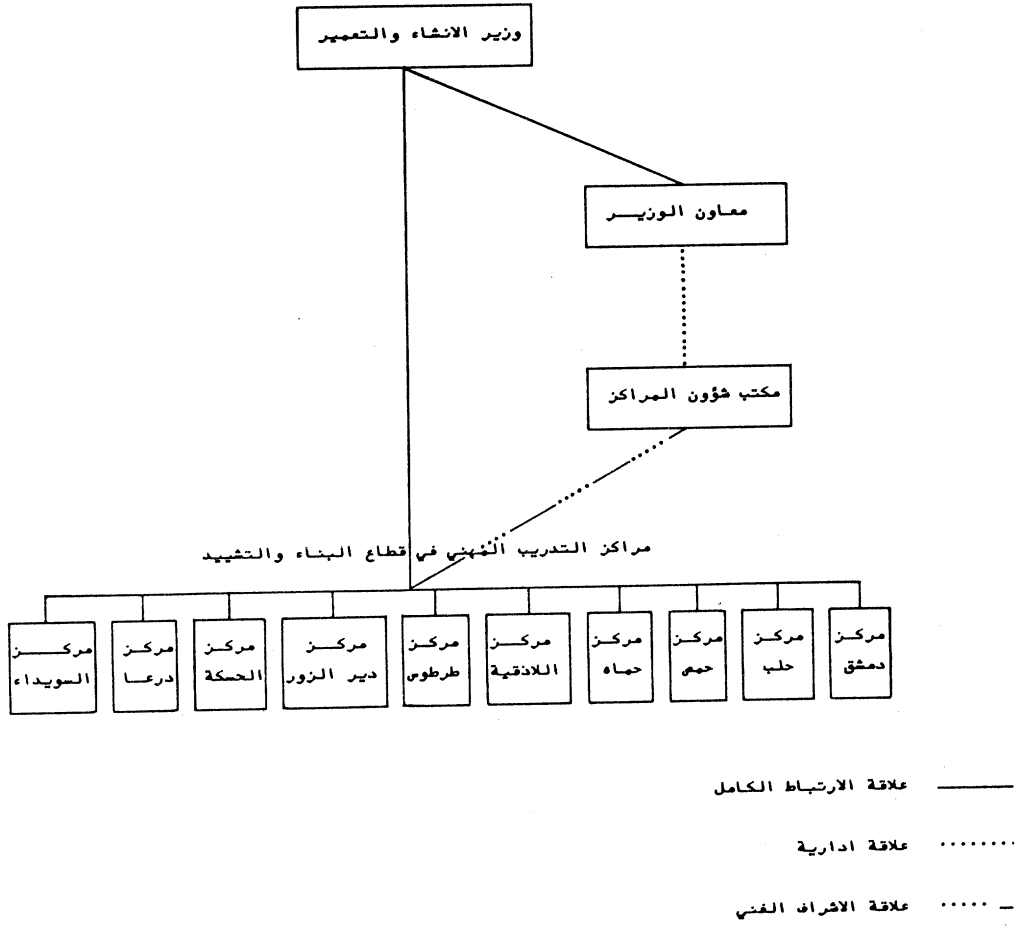
رصدت الدولة في الجمهورية العربية السورية في الخطة الخمسية الرابعة (١٩٧٦-١٩٨٠) مبالغ كبيرة لتشييد مشاريع عمرانية ضخمة. ولتأمين اليد العاملة المدربة المؤهلة في الاعمال الانشائية، صدر القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤، وأنشئت بموجبه مراكز التدريب المهني لقطاع التشييد والبناء لتخريج عمال مهنيين مؤهلين للعمل في ذلك القطاع، وربطت هذه المراكز بوزارة الانشاء والتعمير. وللحاجة الملحة وضرورة الاسراع في تأمين الكوادر، أعطيت ادارة هذه المراكز الصلاحيات اللازمة للتعاقد مع المدربين، كما سمح لها باستخدام مباني وورش المعاهد المتوسطة للمراقبين الفنيين، وكذلك ورش مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة. ورصدت الحكومة الاعتمادات الضرورية لانشاء الابنية والورش اللازمة.

ولتوضيح تنظيم التدريب في قطاع التشييد والبناء نورد الهيكل التنظيمي المبين بالشكل (٢) الذي يدل على وجود ارتباط مباشر بين ادارة كل مركز والوزير، ووجود علاقة اشرافية من قبل مكتب شؤون المراكز ومن قبل معاون الوزير. فادارة كل مركز مستقلة ماليا واداريا، وترصد اعتمادات جميع المراكز في بند واحد ضمن الموازنة العامة للدولة، وتوزع هذه الاعتمادات بين المراكز بقرار من وزير المالية بالنسبة للموازنة الجارية، وبقرار من رئيس المجلس الاعلى للتخطيط بالنسبة للموازنة الاستثمارية. ويشرف مكتب شؤون المراكز على تنفيذ البرامج التدريبية ويعمل على تجميع احتياجات المراكز من التجهيزات غير المتوفرة في الاسواق المحلية بقصد العمل على شرائها دفعة واحدة.

وهذه المراكز موزعة في معظم محافظات الجمهورية العربية السورية، ولتشجيع الانتساب اليها فقد منحت الدولة مكافأة شهرية مقدارها مائة ليرة سورية للمنتسبين الى المراكز، اذا كان المستوى الثقافي اقل من الشهادة الاعدادية، ومائة وخمسين ليرة سورية للمنتسبين الى تلك المراكز من حملة الشهادة الاعدادية وما فوق.

وقد خرّجت مراكز التدريب المهني لقطاع التشييد والبناء اعدادا كبيرة وفي تخصصات مختلفة. ويدل الجدول (١٢) على تطور اعداد خريجي هذه المراكز حسب عام التخرج والتخصصات خلال الفترة ١٩٧٥-١٩٨٦.

الشكل ٢ : هيكلية التدريب المهني في وزارة الانشاء والتعمير



الجدول ١٢ - خريجو مراكز التدريب المهني في قطاع التشييد والبناء  
حسب عام التخرج والتخصص خلال الفترة ١٩٧٥-١٩٨٦

السنة	أعداد المتخرجين							
	١٩٧٥	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤	١٩٨٥	١٩٨٦
الحدادة واللحام	١٦٧	٤٩	٥٠	٦٥	٦٩	٤٩	٢٤	٤٥
التمديدات الكهربائية	٢١٥	٢٠٤	٢٢٠	٢٢٥	٢٠١	٢٥٠	١٧٢	٢٤١
التمديدات الصحية	١٨٦	١٨٠	١١٢	١٧١	٢٢٢	١٧١	١٢٦	١٩٢
نجارة عربية	١١٥	٢٤	٢٨	٤٢	٥٠	٣١	٢٤	٢٨
الدهان	٢٦٤	١٠٨	٥٠	٦٥	٥١	٦١	٥٢	٤٦
البلاط	٢٠٩	٢٤٠	١٥٢	١٤٢	٢٢٠	٢٠٨	١٧٥	١٢٥
نجارة البيتون	١٩٢	١٤٩	٦٧	٦٥	٧٥	٥٦	٢٦	٤
حدادة البيتون	١٦٤	٢٩	-	١٤	١٠	٧	٢	-
طيان	١٢٦	٧٢	١٢	٣١	٢٦	٢٨	١٤	-
بناء	٧٧	٢٧	-	٥	٥	١٦	١٢	٩
المجموع	١٧٢٦	١١٩٢	٧٠٢	٨٢٦	١٠٢٩	٨٧٧	٦٤٩	٧١٠

المصدر: المسح الميداني.

ويبين هذا الجدول، بوضوح، انخفاض الاقبال على معظم مهن التشييد والبناء، وعلى ان هذه المراكز تعاني من مشكلة كبيرة لكونها تعمل في حدود نصف طاقتها الاستيعابية. واذا علمنا ان اجمالي السعة السنوية القصوى للمراكز كافة هي ١٧٠٠ متدرب، وان اجمالي عدد المسجلين بالمراكز جميعها للسنة الحالية (١٩٨٧) هو ٩١٢ متدربا، وان عدد الموظفين الاداريين هو ٧٧ موظفا، وعدد الموظفين في الخدمات المساعدة للعمل الاداري (سائقين، امناء مستودع، مراسلين، حراس.. الخ) هو في حدود ٩٩ موظفا، واجمالي عدد المدربين العاملين في جميع المراكز هو ١١٧ مدربا، فان هذا يعني ان هناك موظفا إداريا واحدا لكل ١١٨٨ متدرب وموظف خدمات واحد لكل ٩٢٢ متدرب، ومدربا واحدا لكل ٧٦٦ متدرب. وتجدد الاشارة الى تفرغ المدربين للعمل في هذه المراكز فقط. وهكذا يتضح تضخم الاجهزة الادارية والخدمية

والتدريبية، وتخطط إدارة هذه المراكز حاليا لتوظيف ٤٤ مدربا جديدا وتسعى لإدخال التخصصات الجديدة التالية: (ف) قيادة وصيانة آليات البناء وشق الطرق، (ب) اصلاح ميكانيكي لاليات البناء وشق الطرق (ج) اصلاح كهربائي لاليات البناء وشق الطرق (د) صيانة واصلاح الدارات الهيدروليكية (هـ) تركيب وصيانة المصاعد الكهربائية.

وتقوم وزارة الانشاء والتعمير، حاليا، بتقويم نشاطات مراكز التدريب المهني لقطاع التشييد والبناء. ويعتمد هذا التقويم على التوقف عن التدريب في بعض المهن وهي نجارة وحدادة البيتون والطينة والبناء، والتدريب في المهن الجديدة التي اوردها في الفقرة السابقة. وقد شكلت اللجان لتحديد احتياجات شركات القطاع العام الانشائي من الاختصاصات الجديدة، وتتوجه الوزارة الى تطبيق برامج التلمذة لتلك المهن ومدة البرنامج سنتين. ومن المقرر ان تنتهي عمليات التقويم وتحديد الاحتياجات لهذه المراكز قبل نهاية عام ١٩٨٧، وبالاستناد الى تقارير التقويم سترصد الاعتمادات اللازمة في الخطة الخمسية السادسة وسيحدد مستقبل هذه المراكز.

ولن تحل خطط التطوير المقترحة المشكلة الاساسية المحددة في التضخم الاجهزة العاملة في المراكز، كما ان طلب هذه المراكز تعيين ٤٤ مدربا جديدا سيزيد هذا التضخم. فاذا لم تصل هذه المراكز الى قبول متدربين بالسعة الاستيعابية المخططة، سيصبح الجهاز التدريبي عالة على التدريب. وللاستفادة القصوى من هذه المراكز لابد من زيادة تشجيع الانتساب اليها ويكون ذلك من خلال النقاط الثلاث التالية مجتمعة:

١- اعداد برامج اعلامية وثقافية من خلال الاجهزة المرئية والمسموعة والمقروءة.

٢- زيادة المكافآت الشهرية، فمبلغ مائة او مائة وخمسون ليرة سورية التي كانت تمنح سنة ١٩٧٥ لم تعد مغرية في سنة ١٩٨٧.

٣- تأمين عمل للخريجين برواتب مجزية.

## ثانيا- البرامج التدريبية

إن نوعية التدريب واحدة في المراكز كافة، وهي تدرّس وفق برامج واحدة يشرف عليها مكتب شؤون المراكز. فيتم التدريب في المراكز لجميع التخصصات وفق برنامجين: الاول ومدته خمسة اشهر وهو لمهن البناء المختلفة (تركيب البلاط، الدهان وورق الجدران، نجارة البيتون، حدادة البيتون، الطينة، البناء)، ويشمل ١١٢ حصة دراسية للمواد النظرية و ٧٢٨ حصة دراسية للمواد العملية. وتتضمن مدة البرنامج شهرا للتدريب الميداني خارج المراكز، وتستفيد الادارة من خلاله للقيام ببعض اعمال البناء لصالحها.

اما البرنامج الثاني فمدته تسعة أشهر وهو مخصص للمهن المساعدة للبناء (التمديدات الكهربائية، التدفئة المركزية والتكييف، التمديدات الصحية، النجارة العربية، المنجور الحديدي والالمنيوم)، ويشمل ٢٨٠ حصة دراسية للمواد النظرية و ١٢٢٢ حصة دراسية للمواد العملية. وكذلك تتضمن مدة البرنامج شهرا للتدريب العملي خارج المراكز، وتستفيد منه ادارة المراكز في اعمالها.

والشهادة التي يحصل عليها المتدرب في جميع البرامج التدريبية معترف بها على مستوى الدولة، وقد اكد ذلك مؤخرا القانون الاساسي للعاملين في الدولة رقم (١) بتاريخ ١٩٨٥/١/٣، وسمح القانون بمنح ترفيع استثنائي لكل من يتبع دورة تدريبية مهنية مدتها تزيد على ستة اشهر، وبذلك يستفيد المتخرجون من البرامج التي مدتها تسعة اشهر من هذا الترفيع الاستثنائي.

وشروط القبول في البرامج التدريبية واحدة من حيث المؤهل العلمي والسن واللياقة الصحية المناسبة للمهنة. ويشترط في المؤهل العلمي الالمام بالقراءة والكتابة (يمنح المتدرب مكافأة تشجيعية شهرية مقدارها مائة ليرة سورية، ولتشجيع حملة الشهادة الاعدادية وما فوق يمنح المتدرب ١٥٠ ليرة سورية). اما السن فهو ما بين ١٦ سنة و ٢٥ سنة، ويتفرغ المتدربون للتدريب طيلة مدة البرنامج. كما يلتزم المتدرب بالعمل في الدولة لمدة سنتين، ولهذا يشترط فيه ان يكون غير محكوم بجرم شائن او بعقوبة حبس تتجاوز مدتها سنة، وان يجتاز بنجاح فحص المقابلة.

وتبين معلومات المسح الميداني ان معظم مدرسي الدروس النظرية غير متفرغين وهم من مدربي الدروس العملية، وتوضح تلك المعلومات عدم توفر الكتب

والمراجع باللغة العربية، وهي غير متوفرة باللغة الاجنبية اصلا. ويتم التدريب والتدريس باملاء بعض الشروحات والملخصات على المتدربين من قبل المدربين اثناء التدريب والتدريس. كذلك تبين هذه المعلومات ان الهيئة التدريبية في جميع المراكز القائمة كافية من حيث العدد لتنفيذ البرامج، لا بل تزيد عن الحاجة، وذلك بسبب ضعف الاقبال على الانتساب الى مراكز التدريب المهني في قطاع التشييد والبناء.

**الجدول ١٣ - توزيع المدربين في مراكز التدريب المهني في قطاع التشييد والبناء حسب المستوى العلمي**

المستوى العلمي وما دون	ابتدائية	فوق	إعدادية عامة	ثانوية	ثانوية	هندسي	معهد
٦٠	٨	٣١	١٥	٩	٤	١١٧	عدد المدربين

وتحليل معلومات المسح الميداني المتعلقة بالمستوى التعليمي للمدربين تدل على انخفاض هذا المستوى، فأكثر من نصفهم يلمون فقط بالقراءة والكتابة، ولا يوجد سوى ١٣ مدربا ممن لديهم مؤهل علمي صناعي (ثانوية صناعية او معهد متوسط) (الجدول ١٣). هذا وتجدر الاشارة الى أن عدد المدربين الذين اتبعوا دورات تدريبية لم يتعد ٢٩ مدربا، ويعمل معظمهم في مركزي التدريب المهني في محافظتي دمشق وحلب. ومع ذلك لا بد من التنويه الى ان معظمهم قد مارسوا التدريب لمدة تزيد على عشر سنوات واصبحت لديهم خبرة، الا انه وبسبب ضعف المستوى الثقافي وعدم اتباع دورات رفع كفاءة مهنية، فان المدرب يتبع في التدريب اسلوبا معيناً قد يكون خاطئاً، وعليه فإن تراكم الخبرة التدريبية تبقى غير كافية، خاصة وانهم يقومون بتدريس الدروس النظرية، بما يؤدي الى تدني مستوى التدريب. لهذا تحتاج مراكز التدريب المهني في قطاع البناء والتشييد الى عملية تقويم من حيث البرامج ومستوى المدربين، علما بان البرامج الموضوعية لم تأخذ حتى تاريخه شكل البرامج المنسقة والمنظمة.

كذلك تبين معلومات المسح ان معظم المراكز تحتاج الى وسائل سمعية وبصرية في مجال التشييد والبناء، وتكون عادة على شكل لوحات تبين المقاطع المجسمة للاعمال التي يجري تنفيذها او مقاطع حية لدارة تدفئة او تكييف مثالا ولدارات كهربائية مختلفة.



أخيراً، يمكن القول ان مراكز التدريب المهني لقطاع البناء والتشييد تعاني من مشاكل اساسية تتعلق بالهيئة التدريسية والتدريبية وفي البرامج التدريبية وفي انخفاض الاقبال على التدريب. ولجان التقويم التي تعمل لدى وزارة الانشاء والتعمير بقصد تطوير التدريب المهني اخذت في الاعتبار هذه المصاعب والمشاكل وستعمد الى وضع الحلول الناجحة لها. ومن هذه الحلول، بالاضافة الى ما ذكر في مجال تشجيع الانتساب، الاقتراحات التالية:

١- استخدام الخبراء في مجال التدريب على مهن البناء والتشييد لاقامة دورات التأهيل ورفع الكفاءة للمدرّبين.

٢- تكليف مهندسين مختصين لوضع البرامج ومنحهم المكافآت التشجيعية المناسبة.

٣- تعيين خريجي المعاهد المتوسطة والثانويات الصناعية وتأهيلهم ليصبحوا مدرّبين مؤهلين.

## الفصل الثالث- واقع التدريب المهني في المؤسسات الأخرى

### أولاً- مؤسسات القطاع العام

مارست وزارات الدولة المختلفة نشاطات متنوعة في مجالات التدريب المهني، وهي تنظم دورات تدريبية متنوعة بقصد رفع كفاءة العاملين لديها. ويمكن تلخيص هذه النشاطات وفق مايلي:

١- وزارة الزراعة: تقيم دورات تدريبية للفلاحين والمزارعين بالتعاون مع الاتحاد العام للفلاحين، وتدخل هذه الدورات ضمن نشاطات ادارة الارشاد الزراعي، ومدتها اسبوع او اسبوعان وهي غير منتظمة وليس لها برامج محددة وتخصص لتوعية الفلاحين، لهذا فهي مرتبطة بالمواسم الزراعية والافات الحشرية وامراض الثروة الحيوانية.

ويحاضر في هذه الدورات المهندسون الزراعيون والاطباء البيطريون العاملون في مديرية الارشاد الزراعي، وتصدر عن هذه المديرية نشرات دورية في الارشاد الزراعي والمكافحة.

٢- وزارة المواصلات: وكان يتبع لهذه الوزارة مركزان للتدريب المهني:

الأول في مجال المواصلات السلكية واللاسلكية، وقد تحول الى مدرسة ثانوية فنية للمواصلات السلكية واللاسلكية.

والثاني في مجال التدريب على آليات انشاء وصيانة الطرق. وقد كانت مدة الدورة تتراوح بين اسبوع واحد وثلاثة أشهر وكان هدفها رفع كفاءة العاملين في مجال انشاء الطرق والجسور لدى الوزارة ومؤسساتها. وبعد انشاء المجلس الاعلى للشركات والحقاق كافة الشركات العاملة في مجال انشاء الطرق والجسور والاعمال الانشائية الى ذلك المجلس، أوقفت الوزارة هذا المركز ووزعت آلياته وتجهيزاته على شركات القطاع العام الانشائي وعلى مديريات الخدمات الفنية في المحافظات. وكما ذكرنا آنفاً فإن وزارة الانشاء والتعمير تدرس حالياً امكانية ادخال برامج تخصصات آليات الطرق والبناء للتدريب عليها في المراكز التابعة لها.

٣- وزارة النفط والثروة المعدنية: أنشأت هذه الوزارة مراكزاً للتدريب المهني لاعداد الكوادر اللازمة للعمل في الحقول ولحفر الآبار وللصيانة، وقد تحول هذا المركز الى معهد متوسط للمهن النفطية.

٤- شركات القطاع العام الصناعي: انشأت شركات القطاع العام الصناعي ١٦ مدرسة للتلمذة الصناعية بأشراف مديرية التدريب المهني والتاهيل (المسؤولية عن التدريب المهني في وزارة الصناعة)، وكانت الطاقة الاستيعابية السنوية المخططة لهذه المدارس ١٥٠٠ متدرب. وقد بدأ التدريب في هذه المدارس في سنة ١٩٧٥ على اساس سنتين وعمدت المديرية الى مساعدة الشركات في اختيار المدربين من بين العمال المهرة العاملين ضمن خطوط الانتاج، وأعدت لهم دورات تدريبية في اصول التدريب، كما تم التنسيق مع مديريات الشؤون الفنية والانتاجية في الشركات للاشراف على التدريب. إلا أن التدريب توقف في معظم تلك المدارس قبل انقضاء السنتين وذلك للأسباب التالية: (أ) عدم التزام الشركات بتشكيل الهيكل الاداري بما يسمح بتنظيم وتسيير التدريب؛ و(ب) عدم التزام الشركات بتوفير الجهاز التدريبي اللازم من المهندسين والعمال المهرة على اساس التفرغ؛ و(ج) عدم تأمين البناء المناسب للمدرسة (قاعات التدريس) ولا التجهيزات اللازمة للتدريب.

وقد وضعت مديرية التدريب المهني برامج تدريبية لمدة ستة أشهر أطلق عليها اسم برنامج محو الامية الصناعية، وكانت تهدف الى تعويد التلاميذ على ممارسة العمل الميكانيكي والتعب العضلي. كذلك أقامت المديرية دورات قصيرة لتاهيل المدربين ودورات في التوصيف وتحديد المهارات للمهندسين من الادارات الانتاجية والفنية للشركات، كي يعتمد المهندسون الى وضع البرامج اللازمة لتدريب عمال الصيانة والانتاج حسب طبيعة كل شركة وبأشراف مديرية التدريب. وقد كان من المفروض ان يتم، خلال تنفيذ برنامج محو الامية الصناعية، اعداد برامج الدورة كاملها، الا ان ادارة الشركات عمدت الى زج هذه الكوادر الغضة في عمليات الانتاج والصيانة، مكتفية بالمعلومات البسيطة التي حصلوا عليها وعلى إمكانية التدريب بالممارسة. وقد أعادت بعض الشركات التدريب وفق برنامج محو الامية الصناعية لعدة افواج.

وقد بخلت شركات القطاع العام الصناعي في توفير الامكانيات البشرية والمادية لهذه المدارس، فكانت التجربة غير ناجحة وتوقف العمل في هذه المدارس سنة ١٩٨٠.

وبعد أن صدر القانون الاساسي للعاملين في الدولة في مطلع سنة ١٩٨٥، وهو القانون الذي نصَّ على تكليف كل جهة عامة بتدريب العاملين لديها، وعلى انشاء قسم مسؤول عن التدريب، أصبح بإمكان الجهات العامة أن تتلافى سببا أساسيا من أسباب فشل تجربة مدارس التلمذة الصناعية في الشركات، إذ ألزمها القانون بتدريب عمالها تحت اشراف مسؤول مختص.

٥- وزارة النقل: تقوم وزارة النقل، حالياً، بإنشاء مركز تدريب مهني للخطوط الحديدية لتأهيل العناصر اللازمة لها. وكان من المخطط ان يتمّ التدريب في هذا المركز على التخصصات التالية: مساعد سائق قطار، صيانة واصلاح شاحنات وعربات، صيانة واصلاح اجهزة السير، صيانة كهربائية للقاطرات، كهرباء اشارات، كهرباء اتصالات.

ولقد جُهِّز المركز لتنفيذ جميع انواع التدريب: تدريب مهني للكبار، وتلمذة صناعية، ورفع الكفاءة المهنية، وتدريب سريع، الا ان مشروع القانون الذي أعدّ للمركز خصصه فقط لدورات رفع الكفاءة المهنية للعاملين في المؤسسة العامة للخطوط الحديدية، وهو يعمل حالياً في مجال رفع كفاءة المهندسين. وبذلك خرج هذا المركز من المسح الميداني.

#### ثانياً- القطاع الخاص

يوجد في القطاع الخاص معاهد متعددة تظهر إعلانات لها في الصحف والتلفزيون وتمارس نشاطات تدريبية مختلفة تنصب على المجالات التالية: السكرتارية، الآلة الكاتبة، برمجة الكومبيوتر، الرسم الصناعي والمعماري، حساب الكميات، الحسابات التجارية ٠٠٠ الخ. ولا يمكن حصر هذه المعاهد فهي غير مرخصة من أية جهة ولا رقيب عليها، ويعتبر المتدربون هواة اكثر منهم باحثون عن عمل. ولا تتوفر لدى هذه المعاهد برامج ثابتة وهي تمارس نشاطاتها بعد الدوام الرسمي، كما أن مدة دوراتها غير محددة وترتبط بالرسوم التي يتقاضاها اصحاب هذه المعاهد. ولقد حاولت وزارة التربية حصر هذه المعاهد، الا انها عذفت عن تلك الفكرة حتى لا تعطى الصبغة القانونية لتجارة العلم. وهذه المعاهد تجارية غير علمية وليست مجهزة بالشكل الذي يسمح بادخالها تحت اسم مراكز التدريب المهني.

## الفصل الرابع- الاقتراحات

### أولا- الهيكل التنظيمي

١- تُطبق في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الصناعة برامج البناء والنجارة، كما تطبق برامج مشابهة في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة الانشاء والتعمير، وكذلك في الثانويات الصناعية وخاصة في برامج التلمذة الصناعية، والفرق الوحيد بين هذه البرامج هو في حجم التدريب العملي. كذلك تقوم وزارات الدولة المتعددة بنشاطات متشابهة في مجال التعليم التقني. ومن المستقر علميا ان التجهيزات لهذه البرامج المختلفة (معهد متوسط، ثانوية صناعية، تلمذة صناعية، تدريب مهني) تبقى متشابهة في التخصصات الواحدة، أي انه يمكن استخدام نفس التجهيزات في البرامج التدريبية المختلفة.

والمعاناة الاساسية هي في تكرار المناهج وفي عدم استقلال التجهيزات لدى الوزارات المختلفة بالشكل الامثل. فالجهود المبذولة في مجال التعليم التقني والتدريب المهني مبعثرة والجهاز الاداري موجود في كل وزارة، وبعض هذه المؤسسات التعليمية تخرج ١٠٠ خريج وبعضها ٥٠٠ خريج واخرى ٢٠ خريجا. لهذا فان توحيد هذه الجهود يساعد على تحقيق الاستفادة القصوى من التجهيزات ومن الجهاز التدريسي والتدريبي بالاضافة الى تقليص الجهاز الاداري المبعثر والجهاز الخدمي الضخم.

وعليه فإن الاقتراح الاول ينصب على ضرورة انشاء مؤسسة عامة تضم تحت لوائها جميع المعاهد المتوسطة والثانويات الصناعية ومراكز التدريب المهني في الجمهورية العربية السورية، وتكون من اولى مهام هذه المؤسسة تجميع الامكانيات المتبعثرة وإيجاد إدارة مركزية قادرة على وضع البرامج التدريبية المتطورة.

٢- يتضح من المسح الميداني الضعف في تخطيط البرامج المتوقع استحداثها، ولهذا لا بد من ايجاد جهاز تخطيط مركزي يتعاون مع هيئة تخطيط الدولة ومع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، ويضع الخطط لهذه المراكز ويوجهها في مجال استحداث برامج جديدة، أو تطوير البرامج المعمول بها بشكل يتناسب مع التطور الاقتصادي. والمؤسسة العامة المطلوب انشاؤها قادرة على إيجاد هذا الجهاز.

٢- تعتمد الدول النامية في بناء مصانعها على عقود «المفتاح باليد» عند إدخال الصناعات الجديدة، وهذا النوع من العقود يعيق العمال المواطنين، في كثير من الاحيان، بالنسبة لتطويع التكنولوجيا الحديثة والوصول الى الطاقات الانتاجية المعيارية، فتتعثر الصناعة وتتكد خسائر كبيرة. كما ان منتجي الآلات ليسوا دائما خبراء جيدين في الطرائق التكنولوجية او في اصول التدريب، فيتعلم العمال المواطنين على حساب الانتاج، ولهذا لا بد ان يكون تركيب المصانع بأيدي محلية يمكن أن تعمل فيها مستقبلا.

ولتأمين اليد العاملة الفنية الخبيرة فانه يجب، اثناء التعاقد على الآلات الجديدة او على تشييد المصانع الجديدة، تعيين مجموعة من العناصر الفنية ومن المهندسين وايفادهم الى مصانع مشابهة للتدريب على التكنولوجيا الحديثة وطرائق الانتاج، ويوضع لهؤلاء الموفدين برنامج خاص بحيث يتدرب كل عنصر على مجموعة من الاعمال الانتاجية او أعمال الصيانة، وكذلك يتبع الموفدون دورة تدريبية في طرائق نقل المعلومات الى الغير وفي اصول التدريب. ويشكل هؤلاء الموفدون نواة المركز التدريبي بعد عودتهم الى بلدهم، ويعهد اليهم بتدريب العناصر التي شاركت في تركيب الآلات على الاعمال التي تدربوا عليها، بحيث يتدرب كل عنصر على تنفيذ عمل أو عمليين من مجموعة الاعمال التي تدرب عليها الموفد، ويبقى هؤلاء الموفدون ليشكلوا القسم التدريبي في الشركة، ويدربون كل عامل جديد.

وقد اتبعت الدول النامية اسلوبا اخر لتدريب عمالها، فقد استقدمت خبراء للتدريب في معاملها وبقيت محتاجة اليهم، كما اتبعت بعض الدول النامية اسلوب ارسال ٧٠ في المائة من العمال للتدريب في معامل الشركة الموردة للمصنع الجديد، وبقي الارتباط قويا بين الشركة الموردة للآلات وبين ادارة المصنع الجديد، وقد كلف الاسلوبان الاخيران مبالغ طائلة. ويجاد النواة التدريبية المشار اليها اعلاه يساعد في «انشاء مصنع لصناعة الانسان المُدرَّب»، فهذه النواة تهتم بتدريب العناصر الشابة الجديدة على الاعمال المختلفة (انتاج، صيانة، مختبرات، الى آخره) وعلى تقاليد العمل الصناعي في الشركة.

وقد مرت الجمهورية العربية السورية بمثل هذه الصعوبات، واصبحت القناعة كاملة بأن التعاقد على المصانع الجديدة على اساس «المفتاح باليد» يشكل عثرة كبيرة امام الخبرات الوطنية في مجال تطويع التكنولوجيا الحديثة، وقد تم الغاء هذا الاسلوب في التعاقد بعد ان تسبب في خسائر كبيرة.

٤- ان السعة الاستيعابية القصوى لكل مركز تدريبي تزيد عن الاعداد التي تتدرب سنويا، ولهذا لا بد من اتخاذ الترتيبات اللازمة لتشجيع الشباب والشابات على الالتحاق ببرامج التدريب المهني. ويمكن اقتراح الترتيبات التالية: تحديد مكافآت شهرية مناسبة للمتدربين، وتحديد رواتب مجزية للخريجين، وبث برامج اذاعية وتلفزيونية تثقيفية عن أهمية العمل الفني.

ومن ناحية أخرى، لا بد من وضع نظام اجور خاص للمدربين يعتمد على منحهم رواتب مجزية ومكافآت تشجيعية، وذلك لتمكين الادارات المشرفة على التدريب من اختيار أفضل العناصر للعمل كمدربين في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

#### ثانيا- البرامج التدريبية

١- من الأهمية بمكان تطوير برامج التدريب الحالية بشكل مستمر، بحيث تبقى مسايرة للتقدم العلمي والتكنولوجي وتكون موافقة للاحتياجات الحقيقية للاقتصاد الوطني. ولا يمكن ان يتم ذلك الا بايجاد جهاز مركزي للمتابعة يلاحق التقدم العلمي والتكنولوجي ويتابع اوضاع الخريجين لمعرفة الصعوبات التي تعترضهم في حياتهم العملية ومدى تطابق معلوماتهم العملية مع احتياجات الاعمال الفنية.

#### ثالثا- الهيئة التدريبية والتدريسية

١- ان مؤهلات المدربين في مراكز التدريب المهني غير ثابتة وغير محددة، لذا لا بد من وضع مواصفات واضحة لمؤهلات المدربين والتقيد بها عند استخدامهم في تلك المراكز.

٢- يجب ان يتبع المدربون العاملون في مراكز التدريب المهني دورات تأهيلية في مجال اصول التدريب المهني ورفع الكفاءة والمهارة المهنية. كذلك فإن حجم التدريب المهني في القطر يتطلب ايجاد مركز تربوي مهني متخصص لاقامة مثل هذه الدورات التأهيلية المستمرة.

#### رابعا- الاحتياجات المستقبلية

١- ان الضعف في توفر الكتب والمراجع يتطلب دعم الاجهزة المشرفة على التدريب المهني باخصائيين من اصحاب الخبرة والمعرفة في وضع البرامج وصياغة

الكتب المتخصصة والمتراطة مع البرامج التدريبية، وكذلك ترجمة الكتب والمراجع الأجنبية، إذ لا يتوفر أي مرجع اجنبي أو حتى عربي. فعلى سبيل المثال لاتزال البرامج التدريبية المطبقة في الاردن غير معروفة في قطرنا. وعليه فإن انشاء المؤسسة العامة للتدريب سيساعد على تجميع الامكانيات في كامل القطر على وضع الكتب والمراجع للبرامج التدريبية.

٢- ان معينات التدريب (وسائل الايضاح) ضرورية، فهي تساعد المتدربين على سرعة استيعاب الدروس النظرية والتمارين العملية، ولا بد من تلافى النقص الحاصل في هذا المجال في مراكز التدريب المهني. وبما ان بعض وسائل الايضاح يمكن ان ينفذها المدربون انفسهم، لهذا فان الضرورة تقضي بتعليم المدربين كيفية تصميم وتصنيع وسائل الايضاح، وتأمين تلك التي يصعب تصنيعها محلياً مثل: مقاطع الدارات الهيدروليكية المختلفة (للسيارة، للمكبس)، مقاطع المحركات المختلفة، أجهزة نقل الحركة لدليات ١٠٠ الخ.

والاقتراح الاول الداعي الى انشاء مؤسسة عامة للتعليم التقني والتدريب المهني يضم في محتواه تنفيذ كافة الاقتراحات التي يجب ان تندرج تحت مهام المؤسسة العامة المطلوب انشاؤها. ولقد نوقش هذا الاقتراح مع جميع العاملين في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني فوجد لديهم كل الرضى والارتياح. وبدون عملية تجميع الامكانيات وتكثيف الجهود سيكون تنفيذ المقترحات مكلف وصعب المنال.

اما المقترحات المطلوبة لتصحيح المسار في الوضع الحالي، فهي لا تتعدى تشجيع الالتحاق ببرامج التدريب المهني وتقديم الامكانيات لكل مؤسسة عاملة في التدريب لتطوير البرامج. ولا بد من تكليف احدى الجهات العاملة في التدريب المهني، ويفضل تكليف مديرية التدريب المهني والتأهيل، لتنفيذ المقترحين المتعلقين بهيئة التدريب والتدريس. وحسب الاعتمادات المتوفرة التي يمكن رصدها تستطيع كل مؤسسة تدريبية تنفيذ المقترحين المتعلقين بالاحتياجات المستقبلية.

ويبقى أن هذه الاقتراحات تشكل وحدة متكاملة يفضل تنفيذها مركزياً، إن أن تنفيذها بشكل مجزأ سيؤدي الى مضاعفة الجهود البشرية وهدر الموارد المالية.



### الملحق الأول: الاسلوب المتبع لتنفيذ المسح الميداني

تم تشكيل فريق عمل من العاملين في مجال التدريب المهني والمسؤولين عن ادارته على النحو التالي:

الدكتور المهندس محمد غسان طيارة	رئيس الفريق
المهندس رياض سفلو	عضو مسؤول عن اجراء المسح
مدير مكتب شؤون المراكز في وزارة الانشاء والتعمير	الميداني لدى وزارة الانشاء والتعمير
المهندسة سلوى الصلح	عضوة مسؤولة عن اجراء
رئيس دائرة البرامج والمناهج	المسح الميداني لدى وزارة
في مديريةية التدريب المهني والتاهيل	الصناعة.
في وزارة الصناعة.	

وقد عقدت عدة اجتماعات بين اعضاء الفريق درست فيها استمارة المسح ووضعت خطة عمل الفريق كما يلي:

١- استنساخ الاستمارة وتوزيعها على المراكز بالبريد بعد الاتصال بالمسؤولين عن تلك المراكز لاطلاعهم على اهمية الاشراف على ملء هذه الاستمارات.

٢- القيام بزيارات ميدانية الى المراكز والاجابة على جميع الاستفسارات واستلام الاستمارات بعد ملئها من قبل ادارة المراكز والهيئة التدريسية والتدريبية.

٣- تجميع هذه الاستمارات وتدقيق معلوماتها والعودة ثانية الى ادارة المراكز او الى هيئة التدريس والتدريب اذا اقتضى الامر لتصبح المعلومات متجانسة وصحيحة.

٤- وضع استمارات اجمالية للبرامج التدريبية، وللهيئة التدريسية وللتخصصات او المهن التي يتم التدريب عليها في المراكز.

٥- وضع التقرير النهائي متضمناً الاستنتاجات والاقتراحات المعتمدة على المسح الميداني والاستثمارات الاجمالية.

وقد عمل فريق العمل على تنفيذ هذه الخطة بالدقة المطلوبة، بالإضافة الى ان فريق العمل قام بزيارة ميدانية ثانية الى بعض المراكز التدريبية وبتصالات هاتفية مع ادارة البعض الآخر.

وقد تمت الزيارات والاتصالات بعد الانتهاء من وضع الاستثمارات الاجمالية التي اوضحت حدوث بعض الاخطاء في ملئها، وذلك بقصد تصحيح هذه الاخطاء ومناقشة الاستنتاجات التي توصل اليها فريق العمل بنتيجة المسح الميداني.

وبالاستناد الى الزيارات الميدانية الثانية والاتصالات الهاتفية مع ادارة المراكز تم تصحيح الاستثمارات ووضع الاستنتاجات بشكلها النهائي.

وبالنسبة للاجابة على الاسئلة الثلاثة الاولى من بند - اولاً - ايضاحات لملء الاستمارة، فان فريق العمل اعتمد الاجابة التالية والتي لم يوردها في كافة الاستثمارات منعا للتكرار:

بالنسبة لوزارة الصناعة

أولاً - ايضاحات لملء الاستمارة:

- ١- اسم الدولة: الجمهورية العربية السورية
- ٢- اسم الجهة التي تابعت الاجابة على الاستمارة: دائرة البرامج والمناهج لدى مديرية التدريب المهني والتأهيل في وزارة الصناعة.
- ٣- اسم الجهة التي اجابت على الاستمارة: ادارة المركز التدريبي باشراف ادارة مجمع مراكز التدريب المهني.

بالنسبة لوزارة الانشاء والتعمير

أولاً - ايضاحات لملء الاستمارة

- ١- اسم الدولة: الجمهورية العربية السورية
- ٢- اسم الجهة التي تابعت الاجابة على الاستمارة: مكتب شؤون المراكز في وزارة الانشاء والتعمير.
- ٣- اسم الجهة التي اجابت على الاستمارة: ادارة المركز التدريبي.

الملحق الثاني: استمارة المسح الميداني

البيانات الشخصية للمدقق

البيانات الشخصية للمدق

أولاً- إيضاحات لملاء الاستمارة:

(١) اسم الدولة: .....

(٢) اسم الجهة التي تابعت الاجابة على الاستمارة .....

.....

(٣) اسم الجهة التي أجابت على الاستمارة. ....

.....

(٤) تشمل الدراسة جميع مراكز التدريب المهني التابعة للدولة او  
لمؤسسات او لهيئات او لمصانع القطاع العام أو الخاص ان وجدت.

(٥) لا تشمل هذه الدراسة مدارس التعليم المهني او معاهد التعليم  
الفني او معاهد ومراكز إعداد المدرسين.

(٦) تخصص استمارة مستقلة لكل مركز من مراكز التدريب القائمة او  
المزمع افتتاحها خلال السنة القادمة.

(٧) سيكون لكل استمارة ملحقين اثنين:

الاول - يتعلق بالبيانات التفصيلية للبرامج التدريبية. الثاني -  
يتعلق ببيانات عن هيئة التدريس والتدريب.

(٨) يرجى قراءة بند التعاريف والمصطلحات الملحق بالاستمارة قبل  
ملئها، بغية توحيد المصطلحات (ملحق رقم ١)، وتفاديا للخطأ،  
ولتسهيل تحقيق اغراض الحصر.

ثانياً - معلومات عن المركز:

- (١) اسم المركز: .....
- (٢) العنوان الكامل: .....
- (٣) رقم الهاتف: .....
- (٤) رقم التلكس (إن وجد): .....
- (٥) تاريخ الافتتاح: .....
- (٦) الجهة التي يتبعها إدارياً: .....
- (٧) الجهة المشرفة على البرامج (إن وجدت): .....

(٨) نوعية التدريب: \*

- ١- تدريب مهني للكبار  
٢- تلمذة صناعية  
٣- رفع الكفاءة المهنية  
٤- تدريب سريع

\* نوضح علامة (✓) في المربعات التي تعبر عن الاجابة.

٥- انواع أخرى (يرجى ذكرها فيما يلي):

..... \*

..... \*

..... \*

(٩) اجمالي السعة القصوى السنوية للمركز:

(١٠) اجمالي عدد المسجلين بالمركز خلال العام الحالي:

(١١) اجمالي عدد المتخرجين من المركز العام الماضي:

(١٢) اجمالي عدد المتوقع قبولهم خلال السنتين القادمتين:

(١٣) السعة القصوى للاقامة الداخلية (إن وجدت):

(١٤) اجمالي عدد العاملين بالمركز:

١- وظائف ادارية

٢- وظائف فنية

٣- مدرسون

٤- مدربون

٥- خبراء

٦- وظائف خدمات

٧- وظائف أخرى

٨- المجموع :

ثالثاً- حصر برامج التدريب بالمركز:

(١) البرامج المطبقة حالياً:

رقم	اسم البرنامج أو * المهنة التي يتم التدريب عليها	مدة البرنامج بالاشهر	سعة القبول السنوية المخطط لها	عدد المسجلين حالياً مستوى مستوى	مستوى مستوى

(٢) البرامج المتوقعة استحداثها:

رقم	اسم البرنامج بالاشهر	مدة البرنامج بالاشهر	سعة القبول السنوية المخطط لها	السنة المتوقعة فيها الافتتاح
١				
٢				
٣				
٤				
٥				

\* تملأ بيانات تفصيلية عن كل برنامج طبقاً للملحق رقم (٢).

\* يذكر المستوى المهني الذي يصل اليه الخريج بعد الانتهاء من البرنامج بنجاح  
مثل: ١- عامل محدود المهارة؛ ٢- عامل ماهر؛ ٣- عامل ذو مهارة عالية؛  
٤- فني.

رابعاً- هيئة التدريس والتدريب:

(١) مدرسو المواد النظرية\*

التخصص	اجمالي عدد المدرسين	
	من داخل القطر	من خارج القطر
	متفرغ غير متفرغ	متفرغ غير متفرغ
-١		
-٢		
-٣		
-٤		
-٥		
-٦		
-٧		
-٨		
-٩		
-١٠		

(٢) مدربي المواد العملية\*

التخصص	اجمالي عدد المدربين	
	من داخل القطر	من خارج القطر
	متفرغ غير متفرغ	متفرغ غير متفرغ
-١		
-٢		
-٣		
-٤		
-٥		
-٦		
-٧		
-٨		
-٩		
-١٠		

\* يهأ كل مدرس ومدرب استمارة بيانات ملحق رقم (٣) المرفق.

(٣) اجمالي عدد المدرسين:

اجمالي عدد المدربين:

المجموع:

خاصا - معدات التدريب

(١) متوفرة باعداد كافية نعم

لا

(٢) متوفرة بالنوعية المناسبة للتدريب نعم

لا

(٣) نوعية المختبرات أو الورش أو الادوات غير المتوفرة:

.....  
.....  
.....

سادسا - معينات التدريب (وسائل الايضاح)

(١) توفرها باللغة العربية:

غير متوفرة

غير كافية

متوفرة

(٢) توفرها باللغة الأجنبية:

غير متوفرة

غير كافية

متوفرة

سابعا - الكتب والمراجع:

(١) توفرها باللغة العربية:

غير متوفرة

غير كافية

متوفرة

(٢) توفرها باللغة الأجنبية:

غير متوفرة

غير كافية

متوفرة



ثامنا- الاحتياجات المستقبلية للمركز من المدرسين والمدربين:

(١) الأعداد والتخصصات المطلوبة:

رقم التخصص المطلوب	اجمالي عدد المدرسين والمدربين المطلوبين		
	خلال السنوات القادمة		
	١٩٨٨	١٩٨٩	١٩٩٠
١-	مدربين مدرسين	مدربين مدرسين	مدربين مدرسين
٢-			
٣-			
٤-			
٥-			
٦-			
٧-			
٨-			
٩-			
١٠-			
	المجموع		

(٢) الجنسيات المتوقعة لتلبية هذه الاحتياجات:

<input type="checkbox"/>	وطنية
<input type="checkbox"/>	عربية
<input type="checkbox"/>	أجنبية

ملحق رقم (١)

### تعريف ومصطلحات

#### (١) نوعية التدريب

هناك أنواع كثيرة للتدريب تتعلق بنظام التدريب ذاته نذكر من بينها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

##### ١- التلمذة الصناعية

هو نظام يخضع فيه المتدرب للتدريب العملي والنظري في إحدى المهن في مركز للتدريب لفترة ما، يعقبه تدريب نظري في المركز وعملي في موقع العمل بإحدى المؤسسات التي يتعاقد معها المتدرب. وعادة يستغرق مثل هذا النوع من التدريب ثلاث سنوات.

##### ٢- تدريب الراشدين (الكبار)

هو التدريب المقدم للراشدين بهدف تزويدهم بالمعلومات والمهارات الأساسية لمزاولة إحدى المهن وهو يأخذ في الغالب أحد الشكلين التاليين:

(أ) تدريب في دورات سريعة بحد أقصى ستة أشهر ولا يستلزم الاشتراك فيه الحصول على مؤهل دراسي؛

(ب) تدريب في دورات متوسطة المدى (لاتزيد عن سنتين متواصلتين) ويستلزم الالتحاق به حصول على مؤهل دراسي من ٦ إلى ٩ سنوات تعليم.

##### ٣- تدريب رفع مستوى المهارة:

ويهدف إلى تزويد العامل بمعلومات ومهارات لزيادة مهارته في مهنته الفعلية أو مهنة مكملة لها.

##### ٤- تدريب المدربين:

ويهدف إلى تدريب الأشخاص لتأهيلهم للقيام بتفويض برامج التدريب العملي في المدارس المهنية أو مراكز التدريب أو مواقع العمل.

(٢) الوظائف الادارية بالمركز

ويقصد بها اولئك الذين يتولون الاعمال الادارية بالمركز مثل مدير المركز ومعاونيه والعاملين في الشؤون الادارية والمالية والسكرتارية.

(٣) الوظائف الفنية بالمركز

ويقصد بها اولئك الذين يتولون الاعمال الفنية بالمختبرات المختلفة في المركز، كمختبر الفيزياء والكيمياء وغيرها من المختبرات الفنية، علاوة على مسؤولي الصيانة بالمركز.

(٤) المدرسون

ويقصد بهم اولئك الذين يتولون تقديم وتدريب المواد النظرية بالمركز سواء مواد نظرية تتعلق بالثقافة العامة والعلوم الأساسية أو مواد نظرية فنية. وهم عادة من خريجي الجامعات.

(٥) المدرّبون

ويقصد بهم اولئك الذين يتولون تنفيذ التدريب العملي في ورش ومعامل المركز المختلفة. وهم عادة خريجو معاهد اعداد المدرّبين.

(٦) الخبراء

ويقصد بهم اولئك الذين يتولون اعمال استشارية بالنسبة لادارة المركز، وقد يتولون اعمال التدريس النظري او التدريب العملي بالاضافة الى اعمالهم الاستشارية حسب الحاجة.

(٧) المدرس أو المدرّب غير المتفرغ

ويقصد بهم اولئك المدرسون أو المدرّبون الذين يستعين بهم المركز لبعض الوقت في اعمال التدريب من الجهات الخارجية عن المركز علاوة على اعمالهم الاصلية.

(٨) مستويات العمل المهني

١- عامل محدود المهارة

وهو الذي يقوم بأعمال يتطلب انجازها قدرًا محدوداً من المهارات، ويمكن للفرد أن يكتسبها من خلال تدريب عملي قصير نسبياً. مثل عامل تصليح اطارات السيارة.

٢- عامل ماهر

وهو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها مجموعة من المهارات تتعلق بجزء متكامل من المهنة، مثل عامل الخراطة. ويشمل التدريب الناحية العملية والنظرية وهو ما يعادل خريجو برامج التلمذة الصناعية ومراكز التدريب بعد ممارسة فعلية للعمل لفترة مناسبة.

٣- العامل المهني

وهو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها مهارات تغطي المهنة بشكل متكامل، مثل ميكانيكي سيارات. وهو ما يعادل خريجو المدارس الثانوية المهنية بعد ممارسة لفترة مناسبة.

٤- الفني

وهو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها قدراً محدوداً من المهارات العملية والعلمية والإدارية المتخصصة بما يمكنه من تفهم طبيعة الأداء وتحليله لتحديد خطوات الانجاز ومتابعته وتقييمه، علاوةً على كونه حلقة الوصل بين المهندس والعامل المهني. وهو ما يعادل خريجو المعاهد الفنية ومن يطلق عليهم مساعد مهندس أو مراقب وغيرهما.

٥- الاختصاصي

وهو الذي يقوم بأعمال يتطلب إنجازها قدراً عالياً من المهارات العلمية والفنية والقيادية بما يمكنه من القيام بأعمال التحليل والتخطيط والتقييم والمتابعة. ويحتاج الفرد ضمن هذه الفئة إلى إعداد بالمستوى الجامعي.

ملحق رقم (٢)

البيانات التفصيلية للبرامج التدريبية\*

- (١) إسم البرنامج (أو المهنة): .....
- (٢) نوع التدريب: .....
- (٣) الغرض من التدريب: .....
- (٤) شروط القبول:
- ١- المؤهل الدراسي: .....
  - ٢- الخبرة السابقة: .....
  - ٣- السن: من ..... الى .....
  - ٤- شروط أخرى (ان وجدت): .....
- (٥) الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين:
- ١- يتلقى مكافأة شهرية
- نعم  لا
- ٢- مقدار المكافأة
- 
- (٦) التفرغ للتدريب:
- تفرغ كامل  تفرغ بعض الوقت
- (٧) مدة البرنامج التدريبي بالساعات:
- ١- الدراسة النظرية  ساعة
  - ٢- الدراسة العملية  ساعة
  - ٢- المجموع  ساعة

(٨) إجمالي عدد ساعات التدريب اليومية  ساعة

(٩) إجمالي عدد ساعات التدريب الاسبوعية  ساعة

(١٠) إجمالي مدة التدريب داخل المركز  شهر

(١١) إجمالي مدة التدريب الميداني خارج المركز  شهر

(١٢) لغة التدريب:

العربية  غير العربية

(١٣) اذكر لغة التدريب غير العربية ان وجدت:

.....  
.....  
.....

(١٤) الشهادة التي يحصل عليها المتدرب بعد النجاح:

١- معتمدة على مستوى الوزارة  نعم  لا

٢- معتمدة على مستوى الدولة  نعم  لا

٣- اذكر اسم الجهة التي تعتمد الشهادة:

.....  
.....

ملحق رقم (٣)

استمارة بيانات هيئة التدريس والتدريب \*

(١) الاسم: .....

(٢) تاريخ الميلاد: .....

(٣) الجنسية: .....

(٤) النوع: ذكر  أنثى

(٥) الحالة الاجتماعية:

أعزب  متزوج  عدد الأولاد

(٦) المؤهل الدراسي: .....

(٧) الوظيفة المعين عليها في المركز:

مدرب

مدرس

خبير

(٨) الخبرات السابقة قبل الالتحاق بالمركز مرتبة حسب آخر عمل قبل الالتحاق بالمركز:

المدة بالسنوات

مجال الخبرة السابقة

.....

.....١

.....

.....٢

.....

.....٣

.....

.....٤

.....

.....٥

\* يملأ كل مدرس ومدرب إستمارة مستقلة.

(٩) دورات رفع المهارة التي شارك فيها بعد التحاقه بالمركز:

رقم	اسم الدورة	الجهة التي نظمت الدورة	مدة الدورة بالاسابيع	الشهادة التي حصل عليها
-١				
-٢				
-٣				
-٤				
-٥				

(١٠) تاريخ الالتحاق بالمركز: .....

التوقيع:

الاسم:

التاريخ: