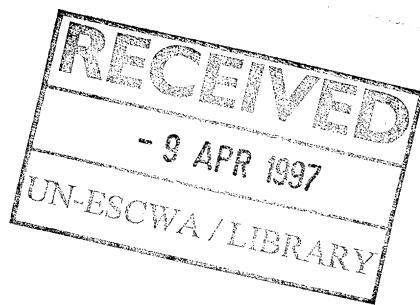


التوزيع: محدود
E/ESCWA/SD/88/3
٢٨ آذار/مارس ١٩٨٨
ARABIC
الاصل: بالعربية

28 APR 1988



الأمم المتحدة
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا

شعبة التنمية الاجتماعية والسكان

تقرير عن المهمة الاستشارية
إلى وزارة الكهرباء والماء
في دولة قطر

(خلال الفترة من ٢٢ - ٣٦ شباط/فبراير ١٩٨٨)

إعداد

اسماعيل علوان الدليمي

المستشار الإقليمي لتنمية الموارد البشرية
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)



١- استناداً إلى طلب حكومة قطر / وزارة الكهرباء والماء المقدم إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا عن طريق مكتب الممثل المقيم لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدوحة المؤرخ في ٢٢/كانون الثاني ١٩٨٨، فقد تم تنفيذ المهمة من قبل المستشار الإقليمي في تنمية الموارد البشرية اعتباراً من تاريخ ٢٢/٢/١٩٨٨ لغاية يوم ٢٦/٢/١٩٨٨. وقد تم خلالها الالقاء بعدد من السادة المختصين في الوزارة المذكورة إضافة إلى ذوي العلاقة في وزارات أخرى.

ثانياً - أهداف المهمة

٢- استهدفت المهمة تقديم المساعدة إلى وزارة الكهرباء والماء بشأن ما يلي:

أ- وضع مقترنات لسياسات وبرامج تدريبية مع تحديد الامكانات الوطنية المطلوبة لاغراض توفير المواطنين القطريين المدربين لسد احتياجات الوزارة المذكورة.

ب- تقديم المشورة حول البرامج التدريبية الضرورية في الامد البعيد والتي تحقق اهداف ومتطلبات الوزارة.

ج- اقتراح المساعدات الفنية التي يمكن لبرامج الأمم المتحدة تقديمها إلى الوزارة المذكورة في حقل التدريب من أجل توفير الكوادر المطلوبة للأمم القريب أو البعيد.

ثالثاً - الزيارات الميدانية والباحثات مع المسؤولين والمتخصصين

٣- من أجل تنفيذ المهمة قام المستشار الإقليمي في تنمية الموارد البشرية بعدد من الزيارات الميدانية حيث تم الالقاء بالمسؤولين والمتخصصين في دوائر واقسام وزارة الكهرباء والماء في قطر إضافة إلى الالقاء بعدد من المسؤولين في وزارة التربية وإدارة تدريب واعداد الكوادر التابعة لوزارة التربية، لغرض الوقوف على اراء المتخصصين بخصوص السياسات والامكانات التدريبية والتعليمية المتاحة لديهم وأمكانات تطويرها ضمن وزارة الكهرباء والماء، كما تمت زيارة مكتب الممثل المقيم لبرنامج التنمية للأمم المتحدة لغرض بحث اصل الطلب مع السيد الممثل المقيم والموظفين المتخصصين في المكتب.

٤- في صباح يوم ٢٢/٢/١٩٨٨، تم عقد اجتماع مطول مع السيد نائب المدير العام لدائرة الكهرباء والماء في الوزارة حيث كان المدير العام خارج قطر، وقد حضر الاجتماع إضافة السيد / خميس السليطي نائب المدير العام وعدد من المهندسين والموظفين المتخصصين في الدائرة المذكورة، فتناول الاجتماع بحث موضوع عمليات توزيع القدرة الكهربائية في قطر والأعمال والمهام التي تقوم بها إدارة التوزيع مع الاشارة إلى واقع الحال للاماكنات المتاحة، والصعوبات والمشاكل التي تواجهه الادارة المذكورة في توفير هذه الخدمات إلى المواطنين والمصالح والدوائر الرسمية والاهلية، والجهود التي تبذلها وزارة الكهرباء والماء في عمليات تشغيل وصيانة شبكات توزيع الكهرباء في البلد.

٥- تمت زيارة مكتب الممثل المقيم لبرنامج الامم المتحدة الانمائي واجتمعت لبعض الوقت مع الدكتور عبد الرحمن عبد الله الممثل المقيم للبرنامج في دولة قطر فتم التداول بشأن اصل طلب وزارة الكهرباء والماء مع الاشارة الى الجوانب التي ينبغي التأكيد عليها عند تنفيذ المهمة اضافة الى التعرف على الادارات المطلوب الالقاء بها في الوزارة المذكورة كما تم الالقاء بعدد من موظفي المكتب وقدموها المساعدة الممكنة في تسهيل تنفيذ مهمة المستشار .

٦- عقدنا اجتماعا اخر مع السيد نائب المدير العام لشؤون النقل والتحويل في وزارة الكهرباء والماء الاستاذ/ جبر العتيق بحضور عدد من المختصين في الادارة المذكورة، وقد تناول البحث واقع القوى العاملة في الادارة وانواعها والصعوبات التي تواجه الادارة في توفير الكوادر لا سيما الوطنية منها في ضوء ظروف العمل في مجال الكهرباء . وتمت الاشارة الى السبل والوسائل الكفيلة التي يمكن للادارة من تجاوز بعض المشكلات الخاصة بالعملة .

٧- وفي صباح يوم ٢٤/٢/١٩٨٨، قمنا بزيارة ميدانية لاهم محطة توليد الكهرباء وتحلية المياه في قطر هي محطة أبو فنطاس حيث تم الالقاء بالسيد/ فهد المهندي مسؤول المحطة، الذي قدم لنا مشكورا شرحا وافيا عن واقع القوى العاملة في المحطة والامكانات المتاحة لتطويرها اضافة الى الصعوبات والمشاكل التي تواجه المسؤولين في المحطة في توفير القوى العاملة الوطنية المطلوبة .

٨- ان اجمالي القوى العاملة في المحطة يقرب من ٩٨٠ موظفا لا يزيد عدد القطريين منهم عن عشرة موظفين، وان اغلب العاملين الفنيين والماهرين هم من الجنسيات الاجنبية كالهنود والباكستانيين، اذ ان المواطن القطري لا يرغب في الاشتغال بمثل هذه الاعمال لوجود فرص اخرى متاحة له لا تتطلب الجهد الكبير وساعات العمل الطويلة والعمل بالتنوبات وبعد النسبي عن مركز المدينة وغيرها من العوامل التي ستنطرق اليها فيما بعد .

٩- بعد ذلك تمت زيارة الادارة المختصة بشؤون المياه في وزارة الكهرباء والماء حيث تم الالقاء بالسيد/ عبد الله بن راشد الكبيسي نائب المدير العام لشؤون المياه وعدد من المهندسين في الادارة المذكورة . وقد تم بحث متطلبات الادارة المذكورة من النشاطات التدريبية وامكانات توفير الاعداد المطلوبة من القوى العاملة حسب حاجة تلك الادارة .

١٠- وفي يوم ٢٥/٢/١٩٨٨ التقينا بالسيد/ وكيل وزارة التربية والتعليم الاستاذ/ عبد العزيز عبد الله تركي، حيث تم التطرق الى اهتمامات الوزارة في تطوير بناء الانسان في دولة قطر مع الاهتمام الخاص بالتعليم والتدريب المهني والذي تعمل الوزارة على تطويره باتباع كافة الوسائل الممكنة . فتوجد ادارة فنية تابعة للوزارة تختص بالتدريب والتطوير المهني، ويتبع الوزارة مركز للتدريب المهني يحتوي على الامكانات التدريبية الاساسية وخدماته المتاحة لجميع الوزارات والمؤسسات ويتم التدريب فيه وفقا للشروط المحددة لهذا المستوى من التدريب .

١١- كما ان الوزارة مهتمة بدراسة فتح معهد فني للأطر الوسطى تكون مدة الدراسة فيه سنتان بعد الدراسة الثانوية ويمكن ان يحتوي على الاختصاصات التي يحتاجها البلد في هذا المستوى، وقد تم التعاون في دراسة الموضوع مع الاتحاد العربي للتعليم التقني.

١٢- ثم تمت زيارة ادارة التدريب والتطوير المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم والتقييم بالسيد فايز قدورة مدير الادارة المذكورة، فقدم شرحا موجزا عن اهتمام الادارة ومركز التدريب المهني الذي يحتوي على معظم اقسام وورش التدريب المهني الاساسي، وأكد الاستاذ قدورة بان الامكانات الفنية المتاحة في المركز في هذه المرحلة تفوق قدرات الوزارات والمؤسسات على ترشيح المواطنين القطريين للتدريب فيه، وان بعض المؤسسات او الشركات المهتمة بتطوير كوادرها تتقدم سنويا بطلبات واسعة نسبيا للتدريب على مختلف المهن الأساسية في المركز، ولكن البعض الآخر من المؤسسات لا تتقدم بالترشيح لدورات المركز المذكور او ان الاعداد التي ترشحها للتدريب قليلة لا تتناسب مع حاجتها الى الكوادر المدربة.

رابعا- الهيكل التنظيمي لوزارة الكهرباء والماء و اختصاصاتها في دولة قطر

١٣- حدد القانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٦ اختصاصات وزارة الكهرباء والماء في دولة قطر، ومنها الى الوزير ووكيل الوزارة والى مدير ادارة الكهرباء والماء واهما:

- اقتراح السياسة العامة للوزارة ومتابعة تنفيذها.
- الاشراف العام على اجهزة الوزارة وادارة شؤونها.
- وضع خطط وبرامج العمل الخاصة بالوزارة ومراقبة تنفيذها.
- متابعة التطورات العلمية في مجال الكهرباء والماء والافادة منها في عمل الوزارة.
- توفير الطاقة الكهربائية والماء الصالح للشرب بصورة منتظمة لسد احتياجات الدولة.
- ادارة وتشغيل محطات القوى الكهربائية وتقطير ماء البحر واستغلال ابار الماء.
- توزيع الكهرباء والماء.
- الاشراف على اعمال التوصيلات الكهربائية.
- مراقبة اتباع وتطبيق المواصفات الفنية واساليب العزل الحراري في المباني والمنشآت.
- وضع برامج لتدريب الموظفين في مجالات اختصاصات الوزارة.

١٤- ومن أجل ممارسة الاختصاصات اعلاه وتطبيق المهام الواردة في قانون الوزارة، فقد أصدر وزير الكهرباء والماء قراراً بتنظيم إدارة الكهرباء والماء لتشمل الأقسام الرئيسية الآتية:

شُؤون المياه .-

شُؤون توليد الكهرباء وتحلية المياه .-

شُؤون النقل والتحويل .-

شُؤون توزيع الكهرباء .-

شُؤون الاستهلاك .-

شُؤون التبريد وتكييف الهواء .-

الشُؤون المالية والإدارية .-

ويصدر الوزير بياناً بالوحدات والمكاتب الفرعية التابعة لكل قسم مع تحديد عمل كل منها، وللوزير إنشاء اقسام اخرى والغاء او دمج او تغيير الاقسام القائمة وتعديل اختصاصاتها وفقاً للحاجة، وان اختصاصات الوحدات والمكاتب الفرعية في كل قسم تكون ضمن الاطار العام لإدارة الكهرباء والماء المحدد في القانون.

خامساً- القوى العاملة في وزارة الكهرباء والماء والصعوبات التي تواجه الوزارة في توفيرها

١٥- بلغ عدد العاملين في وزارة الكهرباء والماء والمؤسسات التابعة لها في نهاية عام ١٩٨٥^(١) حوالي ٦٤٠٥ فرداً وهذا العدد يمثل ٣٢٪ تقريباً من مجموع العاملين في القطاع الحكومي بذلك العام. وان نسبة العاملين القطريين في الوزارة المذكورة تمثل حوالي ٤٧٪ من مجموع العاملين فيها، وان نسبة العاملين العرب تقل عن ٥٪ من مجموع العاملين في الوزارة، بينما تمثل نسبة القوى العاملة الأجنبية لوحدها حوالي ٤٨٪ من مجموع القوى العاملة في وزارة الكهرباء والماء والمؤسسات التابعة لها.

(١) المجموعة الاحصائية السنوية/ الجهاز المركزي للاحصاء في دولة قطر لعام ١٩٨٦ ص ٥٢

١٦- كما بلغ عدد اصحاب المهن الفنية والعلمية من العاملين في القطاع الحكومي لدولة قطر (عدا العاملين في المؤسسة القطرية للبترول) ١١٩٢٨ شخصا في عام ١٩٨٥^(٢) من بينهم ٣٩٣٣ فردا من القطريين اي ان القطريين يمثلون حوالي ٣٣٪ من مجموع هذه الفئة. وان نسبة القطريين من عمال الانتاج والعمال العاديين تمثل حوالي ٦٤٪ من مجموع العاملين في القطاع الحكومي من هذه الفئة ايضا.

١٧- وفي احدى محطات توليد الكهرباء وتحلية المياه في قطر، والتي تسد حوالي ٦٠٪ من حاجة قطر الى الكهرباء و ٨٠٪ من الماء لوحظ ان عدد القطريين العاملين فيها لا تمثل الا نسبة حوالي ١٪ فقط، بينما تمثل القوى العاملة الاجنبية في هذه المحطة المهمة حوالي ٩٩٪ من عدد العاملين فيها، وتشمل جميع المستويات من مهندسين وفنيين وعمال ماهرین وآخرين. غير ان الادارة المختصة في المحطة تبذل مزيد من الجهد لاستقطاب الشباب القطريين وبصورة خاصة المهندسين والفنين منهم للعمل في هذه المحطة.

١٨- وتواجه ادارة شؤون المياه في الوزارة صعوبات في توفير الكادر الوطني المدرب لاغراض الاشراف والصيانة والادامة لشبكات المياه، مما يتطلب تعزيز الامكانيات للادارة المذكورة وتمكينها من القيام بمهامها بالكفاءة المطلوبة.

١٩- كما تعاني الادارة المختصة بالنقل والتحويل الكهربائي وكذلك ادارة التوزيع من صعوبات في استقطاب الكوادر الوطنية المدربة للعمل في هذه المرافق الامر الذي يستوجب اتخاذ الاجراءات المناسبة لتمكين الادارات المذكورة في توفير الابدي العاملة في الاختصاصات والمستويات المطلوبة.

٢٠- ومن الاسباب الرئيسية التي تحول دون تمكين مؤسسات الوزارة من توفير القوى العاملة المطلوبة هي ان النظام الوظيفي الحكومي لا يسمح بمنافسة الاجهزة الاجرى في الدولة كالقوات المسلحة والشرطة ومؤسسة قطر للبترول اضافة الى الشركات الاهلية والاعمال الحره نظرا لما توفره هذه الاجهزه والاعمال من محفزات ومدد مالي يفوق ما تقدمه المؤسسات الحكومية في ظل النظام الوظيفي المتبع في الوزارة المذكورة.

٢١- وفي الاساس يعتبر المردود المالي للشباب القطري مرتفع نسبيا بسبب ارتفاع الدخل القومي الناتج بالدرجة الاولى عن موارد البترول، مما يجعل امام المواطن القطري خيارات واسعة في العيش وفقا لرغبته دون حاجة الى التوجه الى الاعمال الصعبة نسبيا والتي تتطلب العمل بوجبات ليلية مثل او يتطلب العمل في بعض المؤسسات التقى بزي معين، لا يلقى قبول او تشجيعا من المواطنين بسبب النظرة الاجتماعية الدنيا للعمل اليدوي والاعمال المهنية وبخاصة الوسطى والدنيا منها.

(٢) نفس المصدر السابق ص. ٤٨

٢٣- ان غياب سياسة تدريبية محددة وواضحة على مستوى وزارة الكهرباء والماء، وعدم وجود نظام او جهاز خاص بالتدريب يتولى مسؤولية القيام بوضع وتنفيذ برامج تدريبية خاصة بالوزارة، وضمن اطار الخططة العامة للتدريب في الدولة، يعتبر من الصعوبات والمشاكل التي تواجه اجهزة الوزارة في مواجهة التزاماتها في توفير الخدمات المطلوبة بكفاءة عالية دون الاعتماد الكامل على القوى العاملة الاجنبية. كما ان ضعف الامكانيات الاعلامية عن الدورات التدريبية المتاحة داخل او خارج قطر يؤدي في كثير من الاحيان الى ضياع بعض الفرص التدريبية.

سادسا- النظام التعليمي والامكانيات المتاحة للتدريب في قطر

٢٤- تلقى نشاطات التربية والتعليم في دولة قطر عناية واهتمام كبيرين من جانب المسؤولين القطريين، حيث اتسع حجم التعليم بانواعه ومستوياته المختلفة في البلاد خلال السنوات الاثنتي عشر الماضية (١٩٧٤-١٩٨٥) فتحقق زيارة في عدد الخريجين القطريين بنسبة ٢٠٦ % لمستوى الاعدادي العام (المتوسط) و ٢٢٤ % لمستوى التعليم الثانوي، الادبي والعلمي والمهني (الصناعي والتجاري). بالرغم من تدني حجم الاعداد المطلقة لعدد الخريجين اذ ان عدد الخريجين القطريين من المرحلة الاعدادية (المتوسطة) عام ١٩٨٤-١٩٨٥ يبلغ ١٥٥٣ طالبا وطالبة بينما لا يزيد عدد الخريجين القطريين من المرحلة الثانوية في نفس العام عن ٨٨٦ طالب وطالبة^(٣).

٢٥- بلغ عدد طلبة البعثات للقطريين في التخصصات العلمية والادبية للدراسات الجامعية الاولية في عام ١٩٨٤-١٩٨٥ حوالي ٧٠٠ من الطلبة، وللدراسة العليا ٣٢١ طالب وطالبة.

اما مجموع الدارسين القطريين في جامعة قطر فبلغ عام ١٩٨٤-١٩٨٥ (٣٢٨٧) طالبا وطالبة، منها ١١٠ طالب في الهندسة و ١٧٠ طالبا وطالبة في العلوم ^(٤) علماً بان عدد الخريجين عام ٨٤/٨٢ لا يزيد عن ١٣١ طالبا وطالبة ٣٥ % منهم في تخصصات علمية (دراسة جامعية اولية) و ٤٢ طالبا وطالبة من جامعة قطر (قطريين فقط) عام ٨٣/٨٤ منهم حوالي ٩٠ % اختصاصات علمية^(٥).

٢٦- لقد تضمنت الاستراتيجية التربوية في دولة قطر احد المباديء الهامة التي يمكن ان يسير التعليم بموجبها نحو الاهداف الوطنية المطلوبة حيث تضمنت مبدأ "الموازنة بين برامج التعليم ومناهجها، وبين الاحتياجات الواقعية للمجتمع ومتطلبات خطط التنمية في الكفايات البشرية في حاضرها ومستقبلها"^(٦). كما أكدت استراتيجية على (٠٠٠٠) ان التربية عملية شاملة متكاملة، يجب ان تشارك فيها جميع المؤسسات المجتمعية، لأن مخرجاتها ونتاجها يهم المجتمع ككل، ونوعية هذه المخرجات تحدد المسار الحضاري في المجتمع والوطن والشعب والامة^(٧).

(٣) المجموعة الاحصائية لدولة قطر ص ٩٥.

(٤، ٥) واقع التربية التعليم واتجاهاتها في دولة قطر/وزارة التربية والتعليم آذار/مارس ١٩٨٥ ص ٧٧.

(٦، ٧) نفس المصدر السابق.

٣٦- وفي مجال التدريب المهني، فقد اولت حكومة قطر اهمية لهذا الموضوع، فأنشئت ادارة خاصة بالتدريب والتطور المهني، ومركز للتدريب المهني، ضمن اجهزة وزارة التربية والتعليم، بهدف تدريب المواطنين وتأهيلهم في مجالات العمل الفني والمهني، ومن اجل توفير الفنيين والمهنيين الذين يمكن ان تن amat بهم مسؤولية العمل الفني المطلوب. ومن مهام هذه الادارة^(٨):

- وضع الخطة العامة للتدريب المهني.
- الاشراف على الفحوص المهنية.
- دراسة اقتراحات الدوائر المعنية فيما يخص تدريب الموظفين القطريين ورفع مستوى اداءهم الوظيفي.
- اقتراح الدورات التدريبية المهنية للقطريين العاملين في دوائر الدولة.
- تفقد مراكز التدريب في البلاد ومتابعة اعمالها لضمان نوعية العمل.
- متابعة الوافدين بالدورات التدريبية الى خارج البلاد وتقديم التقارير بشأن نشاطاتهم التدريبية.

٣٧- يحتوي مركز التدريب المهني المشار اليه في الفقرة اعلاه على الاقسام والفرع المهنية التالية وان الحد الادنى للشهادة التي يحملها المتدرب عند قبوله في دورات المركز هي الشهادة الابتدائية^(٩):

التجارة، اللحام، الميكانيك، التكييف والتبريد، اعمال تقطير المياه، توليد الطاقة، التمديدات الكهربائية وتوصيل الكابلات التمديدات الصحية .٠٠٠ الخ وجدير بالذكر ان مدة الدراسة والتدريب في الاقسام المهنية سنتان، ويشمل التدريب على الجوانب العملية والنظرية اضافة الى تعلم اللغة الانكليزية.

ويقوم المركز ايضا بفتح دورات فنية في مجالات الراديو والتلفزيون والرسم الهندسي والمساحة والالات الدقيقة. ومن شروط القبول لهذا المستوى من الدورات شهادة الدراسة الاعدادية (المتوسطة). كما يتولى المركز فتح دورات خاصة بالتعاون مع مؤسسات اجنبية معروفة بالإضافة الى عقد دورات تأهيلية لرفع كفاءة القطريين العاملين في المجالات المختلفة وحسب الحاجة لتدريب القطريين للعمل في المؤسسات والمصانع والقوات المسلحة، بالإضافة الى عقد دورات تأهيلية لرفع كفاءة القطريين العاملين في المجالات المختلفة وحسب الحاجة.

(٨) دشراة رقم ١٤٠٦ / ادارة التدريب والتطوير المهني/وزارة التربية والتعليم.

(٩) دشراة رقم ١٤٠٦ / ادارة التدريب والتطوير المهني/وزارة التربية والتعليم.

٣٨- ان حجم التعليم المهني الصناعي في قطر محدود جداً نتيجة عدم وجود الرغبة الكافية لدى المواطنين للالتحاق بهذا النوع من التعليم، حيث بلغ عدد الخريجين القطريين من المدارس الثانوية الصناعية ٣٠٩ خريجاً فقط خلال الفترة من ١٩٧٣/١٩٧٤ إلى ١٩٨٤/١٩٨٥ (١٠).

سابعاً - الملاحظات والمقترنات

٣٩- لا شك في ان الجهد المبذولة في مجالات تطوير التربية والتعليم والتدريب في دولة قطر تتبع من الامانة باهمية وضرورة تطور وتقدم المواطن القطري ورفع مستوى الثقافى والاجتماعى والاقتصادى، غير ان الصعوبات والمشاكل التي تواجه بعض اجهزة الدولة ومنها وزارة الكهرباء والماء فى توفير الكوادر الفنية والمهنية، تتطلب حلولاً ومعالجات سريعة لضمان قيام تلك الاجهزة بمسؤولياتها كما يجب.

٤٠- ان الاوضاع الحالية لسوق العمل في قطر لا تسمح بانسياب القوى العاملة الوطنية من مصادرها الى المؤسسات التي تحتاج لاي صنف او مستوى منها دون تأثير عوامل جانبية سلباً او ايجاباً وبالتالي لا تتحقق الموازنات الطبيعية بين العرض والطلب على القوى العاملة، لاسباب عديدة اهمها ما ورد في الفقرات (٣٠-٣٢) اعلاه.

٤١- ان الاختلاف في مستويات الاجور والرواتب والعلاوات والمحفزات الاخرى في مؤسسات الدولة بشكل خاص يؤدي الى حالة عدم استقرار للقوى العاملة وعزوف بعض الفئات في الالتحاق بالاعمال الصعبة نسبياً وتفضيل العمل في مؤسسات معينة دون غيرها.

٤٢- تحتاج وزارة الكهرباء والماء الى وحدة متخصصة بشؤون التدريب والتطوير تكون بمثابة حلقة وصل وجة تنسق بين وزارة التربية والتعليم والمراکز التابعة لها من جهة وبين المؤسسات والدوائر التابعة للوزارة من جهة اخرى. بالإضافة الى قيامها بالمهام المبينة ادنى ضمن نطاق اعمال وزارة الكهرباء والماء.

٤٣- المهام الاساسية التي يتقتضي ان تتولاهما وحدة التدريب والتطوير المقترن انشاءها في وزارة الكهرباء والماء هي:

- حصر الفرص التدريبية المتوفرة لدى الجهات المركزية المتخصصة من حيث النوع والمستوى والتوقيت (في الداخل والخارج) واعلام الادارات المتخصصة بها.

- وضع مقترنات خطة لتدريب وتطوير العاملين حسب مستوياتهم وبموجب الاولويات التي تحدها وزارة الكهرباء والماء.

(١٠) المجموعة الاحصائية السنوية/العدد السادس من ٥٩ الجهاز المركزي للإحصاء.

- التنسيق مع الادارات المختصة في الوزارة لترشيح العدد المناسب من المتدربين في الدورات التي يقيمها مركز التدريب التقليدي والدورات الأخرى .
 - القيام بتنفيذ دورات تدريبية مبسطة للعاملين وخاصة الجدد منهم في الادارات المختصة لا سيما ادارة الماء، يمكن ان تقييمها في موقع العمل وتستعين بالفنين الموجودين لديها لإنجاز هذه البرامج لقاء محفزات مناسبة للمتدربين والمدربيين .
 - متابعة شؤون المتدربين لضمان تحقق الافادة من تدريبهم .
 - التقدم بالمقترنات الى الجهات المختصة لضمان سير عمليات التدريب وفقا لحاجة الوزارة .
 - جمع البيانات والمعلومات المطلوبة لاغراض برمجة وتنفيذ عمليات التدريب في الوزارة .
 - القيام بدور اعلامي فاعل بخصوص عمليات التدريب ومتطلباتها على نطاق الوزارة .
- ٣٤- اعادة النظر في الرواتب والمحفزات التدريبية للعاملين في الادارات المختصة في الوزارة وجعلها بمستوى لا يقل عن المستويات المحددة في المؤسسات الحكومية الاخرى من اجل خلق الرغبة لدى العاملين للالتحاق بالدورات التدريبية .
- ٣٥- منح الصالحيات للادارات المختصة في الوزارة للقيام بدور فاعل في تدريب منتسبيهم وخاصة الفنين والمهندسين، بما في ذلك اجراء الاتصالات مع المراكز والمعاهد الدولية المتخصصة لحين انشاء الوحدة المقترنة للتدریب .
- ٣٦- يقترح تحديد ميزانية خاصة للتدريب والتطوير على مستوى الوزارة والادارات المختصة وفقا لحاجة التدريب .
- ٣٧- توسيع قاعدة التعليم المهني الصناعي ومنح المحفزات التي يمكن ان تجذب المواطنين القطريين للدخول في هذا النوع من التعليم .
- ٣٨- عقد دورات في الادارة الصناعية وشمول مستويات معينة من المهندسين والفنين بها .
- ٣٩- التركيز على تشغيل عماله عربية فنية ومهنية في الاقسام والوحدات الفنية يكون من مهامها القيام باعمال ونشاطات تدريبية للفطريين في موقع العمل .

٤٠- اعطاء مزيد من الرعاية للمهندسين والفنين القطريين وخاصة الذين يعملون في مجالات الانتاج والصيانة والادارات الفنية، بما يتناسب مع الجهد المطلوب منهم.

٤١- ان اقرار وتنفيذ المقترنات اعلاه كفيل بتوفير الايدي العاملة القطرية الفنية والمهنية التي تحتاجها وزارة الكهرباء والماء في الامد المتوسط والبعيد، اما في الامد القصير فيقترح الانفاق مع مركز التدريب الاقليمي التابع لوزارة التربية والتعليم للقيام بتنفيذ برامج خاصة لوزارة الكهرباء والماء اعتبارا من الرابع الاخير من هذا العام، شريطة اعادة النظر بالمزایا والمحفزات الممنوحة للمتدربين وجعلها بمستوى لا يقل عن المزايا (الرواتب والخصصات) التي تمنحها مؤسسة قطر للبترونول مثلا، وهذا يضمن توفير اعداد من الفنين والمهندسين لتغذية وتعزيز الايدي العاملة الفنية في مؤسسات الوزارة.

٤٢- يقترح قيام الوزارة بإجراء الاتصالات مع كلية الهندسة والعلوم في جامعة قطر، وادارة البعثات، وادارة التدريب والتطوير المهني في وزارة التربية والتعليم، لاستقطاب اعداد من الخريجين الذين تحتاج اليهم وزارة الكهرباء والماء واتباع كافة الوسائل الممكنة لجذب الخريجين القطريين بما في ذلك التعاقد مع بعضهم قبل التخرج لضمان توجههم نحو دوائر الوزارة.

٤٣- نرى انه ليس من الصعب تحديد انواع البرامج التدريبية المطلوب القيام بها من قبل وزارة الكهرباء والماء، اضافة الى تحديد مفردات كل برنامج بعد اقرار المبادئ والمقترنات اعلاه والبدء بتوفير مستلزماتها بمساعدة فنية يمكن طلبها من الامم المتحدة، وان المستشار على استعداد لمناقشة الاراء والمقترنات اعلاه مع المختصين في الوزارة اضافة الى امكانية قيامه بتقديم المشورة في وضع تفاصيل خطة التدريب عندما تطلب الوزارة المؤقرة ذلك.

UNESCWA LIBRARY



20010125

