

**الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني
والتدريب المهني**



فخامة رئيس الجمهورية
الأخ/ علي عبد الله صالح

الفهرس

الصفحة	الموضوع
1	المقدمة 1
3	2 الخلفية التاريخية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني
7	3 عملية التخطيط للاستراتيجية
11	4 الإطار الاجتماعي والاقتصادي
11	1-4 مسيرة التطور في الجمهورية اليمنية
12	2-4 السكان وسوق العمل
15	5 المنظومة التعليمية
17	6 المعاهد المهنية والتقنية في اليمن
21	7 المشكلات الرئيسية التي تواجه قطاع التعليم الفني والتدريب المهني
21	1-7 رؤية شاملة لمنظومة التعليم الفني والتدريب المهني
21	2-7 القدرة على الاستجابة وتكافؤ الفرص
21	3-7 القدرات المؤسسية
22	4-7 الارتباط مع سوق العمل وإشراك قطاع الأعمال
22	5-7 الوضع الراهن للتعليم الفني والتدريب المهني
23	6-7 التمويل
24	7-7 مهام منظومة التعليم الفني والتدريب المهني
25	8 محاور الاستراتيجية
25	1-8 المحور الاستراتيجي الأول: الاستجابة وتكافؤ الفرص
27	2-8 المحور الاستراتيجي الثاني: ربط سوق العمل وإشراك قطاع الأعمال بالتعليم الفني والتدريب المهني
29	3-8 المحور الاستراتيجي الثالث: تطوير القدرات المؤسسية
30	4-8 المحور الاستراتيجي الرابع: تطوير القدرات الخاصة بالمؤسسات التدريبية
31	5-8 المحور الاستراتيجي الخامس: تمويل القطاع
33	9 الأولويات واستراتيجية التنفيذ قصيرة وطويلة المدى
34	1-9 إدارة تنفيذ الاستراتيجية
34	2-9 المراقبة والتقويم
34	3-9 الاتصالات
34	4-9 الفرص والتحديات
37	10 الميزانية التقديرية للاستراتيجية وبرنامج رفع الطاقة الاستيعابية

المقدمة

1

أوردته الرؤية الاستراتيجية (2001 / 2025 م)، والخطة الخمسية الثانية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية (2001 - 2005 م)، والاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر (2003-2005 م).

ولضمان تحقيق هذه الاستجابة بشكل فعال قامت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني وبدعم من البنك الدولي والمفوضية الأوروبية بإعداد دراسة عن واقع قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، بهدف الإعداد لاستراتيجية وطنية لتطوير القطاع خلال العشر السنوات القادمة.

وتستند وثيقة الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني على دراسة الوضع الراهن لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني من خلال وصف شامل للهيكل التنظيمي والقدرات المؤسسية البرمجية إضافة إلى تحديد الفرص والتحديات القائمة.

وتشتمل وثيقة الاستراتيجية الوطنية على جزأين: يقدم الجزء الأول ملخصاً عن الطموحات الاستراتيجية للعشر السنوات القادمة (2005-2014 م) مشفوعاً بتحليل للمحاور والأهداف

حققت اليمن تقدماً مهماً في مجال التعليم العام خلال الثلاثة عقود الماضية، وقد رافق هذا التقدم نمواً سريعاً في توفير فرص التعليم لمستوى ما بعد الثانوية من قبل القطاعين العام والخاص إلا أن هذا النمو لم يصاحبه نمو مواز في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني؛ مما أدى إلى حالة من عدم التوازن في الهيكل العام لنظام التعليم ظهرت آثاره في سوق العمل وساهمت في ارتفاع نسبة البطالة المقترنة بنقص العمالة الماهرة في بعض القطاعات الاقتصادية.

ولمعالجة الاختلال القائم والمتوقع بين احتياجات سوق العمل ومتطلبات خطط التنمية للقوى البشرية من ناحية والمهارات المعروضة في سوق العمل الحالي من ناحية أخرى فقد عمدت الحكومة اليمنية إلى بناء منظومة التعليم الفني والتدريب المهني والتوسع بها استجابة للاحتياجات المتاحة للمجتمع والاستثمارات المستقبلية.

وقد طورت السياسات الخاصة بإعادة توجيه منظومة التعليم الفني والتدريب المهني في ضوء برامج وخطط التنمية الشاملة للدولة وفق ما

والجهات المسؤولة عن التنفيذ والجدول الزمني
المتعلقة بمتابعة الأهداف الاستراتيجية لهذه
المرحلة.

• • •

الاستراتيجية ، كما يشتمل الجزء الثاني من
الاستراتيجية على الجانب التنفيذي للمرحلة
الأولى من الاستراتيجية (2005 - 2008م)
والذي يوضح الأهداف الضرورية والإجراءات

الخلفية التاريخية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية

2

- 1- وضع سياسات خاصة بالتعليم الفني والتدريب المهني، تتفق مع أهداف التنمية الوطنية وأولويات القطاعات الاقتصادية المختلفة.
- 2- زيادة عدد المؤسسات التدريبية وتنوع تخصصاتها لرفع الطاقة الاستيعابية للتعليم الفني والتدريب المهني.
- 3- تعزيز العلاقة بين مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل من خلال تحسين نظام معلومات سوق العمل وتحديث البرامج والمناهج في هذا الصدد.
- 4- تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني من خلال وضع معايير جودة يتم تطبيقها على كافة مستويات العملية التدريبية بالتعاون والتفاعل مع المجتمعات المحلية والتعليم العام والتعليم العالي.
- 5- تحسين كفاءة العاملين في حقل التعليم الفني والتدريب المهني بوضع برامج تدريبية أولية وبصورة مستمرة.
- 6- توفير المباني والتجهيزات الملائمة للتدريب في المؤسسات التدريبية بالإضافة إلى توفير الصيانة والتحديث المستمر لها.

شهد نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن خلال السنوات القليلة الماضية تطوراً ملحوظاً حيث ازدادت أعداد المراكز والمعاهد من (39) مركزاً ومعهداً في عام 1991 م، لتصل إلى (54) معهداً مهنيًا وتقنيًا تتبع وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في عام 2003 م، وحظيت الحكومة اليمنية خلال هذه الفترة بتسهيلات ومساعدات مالية وفنية واستشارية في هذا المجال من بعض الدول الشقيقة والصديقة ومن جهات إقليمية ودولية كالصين، والجزائر، وألمانيا، ومملكة هولندا، والجهات المانحة كالبنك وصندوق النقد الدولي، والاتحاد الأوروبي .

ومنذ عام 1999 م، ازداد اهتمام الحكومة اليمنية بقطاع التعليم الفني والتدريب المهني وعدته أحد أولويات التنمية حيث عقد مؤتمر وطني حول التعليم الفني والتدريب المهني في صنعاء خلال الفترة 23-27 فبراير من عام 1999 م ناقش فيه العديد من المشكلات والصعوبات التي يواجهها قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، وخرج المؤتمر بعدد من القرارات أهمها:

7- تطوير خدمات الإرشاد والتوجيه المهني بما في ذلك تطوير برامج توعية عامة للفتيات المستهدفة.

وتوضح القرارات التي خرج بها المؤتمر مدى التعقيدات والتداخلات التي تعيق دور وفعالية التعليم الفني والتدريب المهني، والتي تجعل من الضروري تبني منجز منظم لتطويره وتفعيل دوره التنموي.

وقد بذلت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني جهوداً كبيرة بهدف إيجاد حلول للمشكلات التي أقر مؤتمر التعليم الفني والتدريب المهني معالجتها من خلال المبادرات الهادفة لتوفير وتنويع البرامج التدريبية والتعاون مع أصحاب العمل والمتمثل بتقديم دورات قصيرة وتميز القدرات المؤسسية.

وفي غياب استراتيجية موحدة للتعليم الفني والتدريب المهني فقد تم تطبيق مناهج دراسية مختلفة في المؤسسات المهنية والتقنية، إلا أنه واستجابة لقرارات المؤتمر وإدراكاً من الوزارة لأهمية التحديات التي أشارت إلى معالجتها فقد قامت بما يلي:

أ - بدأت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني منذ عام 2001م بتبني منهجية الوحدات التدريبية المتكاملة، وتم إعدادها من قبل لجان متخصصة وبمشاركة ممثلين عن أصحاب العمل والجهات ذات العلاقة لدراسة وتحليل المهن في سوق العمل، ومن ثم بدأت صياغة المناهج وفقاً لمنهجية الوحدات التدريبية المتكاملة.

ب- تقدمت الوزارة بمشروع خطة رفع الطاقة الاستيعابية للتعليم الفني والتدريب المهني لإستيعاب 15% من مخرجات التعليم الأساسي والثانوي خلال فترة العشر سنوات (2003 - 2012 م) إلى مجلس الوزراء، وحصلت الخطة على موافقة المجلس بالقرار رقم (270) لعام 2002م.

وقد أوضحت الوزارة في الخطة جملة من الحقائق والتوضيحات والإحصائيات حول أعداد خريجي التعليم الثانوي والجامعي مقارنة بخريجي التعليم الفني والتدريب المهني نتيجة لقلّة عدد المؤسسات التعليمية والتدريبية المتوفرة والتي لا تخرج سوى نسبة (1: 131) من مخرجات التعليم الأساسي والثانوي في الجمهورية اليمنية وكذا مدى

خطورة زيادة أعداد خريجي التعليم العام والجامعات خصوصاً العدد الكبير من ذوي التخصصات النظرية، إضافة إلى عدم قدرة الجامعات اليمنية على استيعاب خريجي الثانويات العامة وتساءلت أين يذهب الباقيون؟ مع العلم أن الحاجة ماسة للكوادر البشرية المدربة من أصحاب المهن والتقنيين للتعويض بالتنمية الشاملة في بلادنا، وقارنت عدد المؤسسات التعليمية والتدريبية في اليمن بأعدادها في بعض الدول الشقيقة التي يوجد فيها أضعاف ما في اليمن من مؤسسات تعليمية وتدريبية مع أن عدد سكانها أقل من عدد السكان في اليمن. كما أوضحت الركائز الأساسية للخطة، وأهدافها، ومفاهيمها العامة، والاتجاهات العامة للوزارة، والخطوات التنفيذية، واستراتيجية إعداد المناهج وخطط تنفيذها، وبيّنت أعداد الكوادر والوظائف المطلوبة للتشغيل. وقد اشتملت الخطة على:

• إنشاء (137) معهداً مهنيّاً (بعد التعليم الأساسي) تم توزيعها على جميع محافظات الجمهورية، حيث خصص لكل محافظة عدداً من المعاهد المهنية تستوعب 15% من مخرجات التعليم الأساسي المتوقع تخرجها في المحافظة للعام الدراسي 2012/2013. وتوقعت أن يصل عدد الطلاب المستوعبين في المعاهد المهنية للعام الدراسي 2012/2013م، إلى (41,222) طالب وطالبة يمثلون 15% من أصل (274,797) طالباً وطالبة هم خريجو التعليم الأساسي للعام الدراسي 2012/2013م.

• إنشاء (82) معهداً تقنياً (بعد التعليم الثانوي العام والمهني) تم توزيعها على جميع المحافظات بالمعيار السابق ذكره في توزيع المعاهد المهنية. وتوقعت أن يصل عدد الطلاب المستوعبين في المعاهد التقنية للعام الدراسي 2012/2013م، (23,202) طالباً وطالبة يمثلون 15% من أصل (154,680) طالباً وطالبة هم خريجو التعليم الثانوي للعام 2012/2013م.

• وقد تم توزيع فترة سنوات الخطة على تنفيذ المعاهد بواقع (15 معهداً مهنيّاً) و(8 معاهد تقنية) في السنة.

- وحددت الخطة إجمالي عدد الكوادر المطلوبة لتشغيل المعاهد المهنية والتقنية.

الشاملة في المؤسسات التعليمية والتدريبية هو تكوين نظام قياسي للأداء يسعى إلى خدمة الطلاب المتدربين وأصحاب العمل والمجتمع اليمني وتحسيناً وتطويراً مستمرين لخدمات الوزارة.

إن التطوير والتحسين في الأداء سيتم جنباً إلى جنب وفقاً لنظام الأيزو، بتطبيق معايير الجودة الشاملة وتحسين قدرة وكفاءة الموارد البشرية، وذلك من خلال إبراز ثقافة جديدة تعنى أولاً باحتياجات السوق المحلية وثانياً باحتياجات الأسواق الإقليمية والدولية من التخصصات والمهارات عبر تقديم برامج متطورة ذات كفاءة عالية مما يؤدي إلى رفع مستوى الخريجين وتمكينهم من مواكبة التطورات المحلية والإقليمية والدولية بكفاءة عالية.

د- وتوصلاً مع قرارات المؤتمر، ولضمان تحقيق هذه الاستجابة بشكل فعال قامت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني وبدعم من البنك الدولي والمفوضية الأوروبية بإعداد دراسة عن واقع قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، بهدف الإعداد لهذه الاستراتيجية الوطنية لتطوير قطاع التعليم الفني والتدريب المهني خلال العشر السنوات القادمة.

• • •

- كما أوضحت المتطلبات التمويلية لمختلف العناصر لمدة عشر سنوات.

- واشتملت في نهايتها على البرنامج الزمني للتنفيذ .

ج- بدأت بالسعي لتحقيق ضمان جودة التدريب ونشر ثقافة الجودة كأحد قرارات مؤتمر التعليم الفني والتدريب المهني المهمة، حيث يتجه العالم اليوم إلى الاهتمام بضمان جودة التدريب ونشر ثقافة الجودة بين مخططي وممارسي التدريب، وتسعى الوزارة إلى إدخال نظام الجودة الشاملة في منظومة التعليم الفني والتدريب المهني كمدخل للتطوير الشامل والمستمر وقد شرعت الوزارة في إدخال نظام الجودة على إدارتين عامتين هما الإدارة العامة للتفتيش والجودة الشاملة، والإدارة العامة للاختبارات، كما نفذت عدة دورات تدريبية وورش عمل في أنظمة الجودة.

إن تطبيق معايير الجودة الشاملة في وزارة التعليم الفني والتدريب المهني وفي المؤسسات التعليمية والتدريبية التابعة لها هي الخطوة التي سوف تخطوها الوزارة لتحسين الأداء وتفعيل وتطوير مستوى برامجها التعليمية والتدريبية للوصول إلى جودة مخرجاتها من الكوادر البشرية المدربة القادرة على مواكبة التطور التكنولوجي العالمي. ويعد الهدف الأساسي من تطبيق معايير الجودة

3

عملية التخطيط الإستراتيجية

شرعت الحكومة اليمنية عام 2003م في نقاش مع البنك الدولي والمفوضية الأوروبية سعياً للحصول على دعم لمساعدة وزارة التعليم الفني والتدريب المهني لإعداد استراتيجيات وطنية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني، وبناءً على الاتفاقيات التي تم التوصل إليها كلفت المفوضية الأوروبية مؤسسة التدريب الأوروبية بالتعاون مع البنك الدولي لتقديم الاستشارات الفنية لعملية التخطيط، وعلى إثر ذلك قامت الحكومة بتشكيل فريق وطني لإعداد الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني برئاسة نائب وزير التعليم الفني والتدريب المهني ضم ممثلين عن وزارة التعليم الفني والتدريب المهني والوزارات المعنية والجامعات والمجلس الأعلى لتخطيط التعليم والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص والجهات ذات العلاقة. وقد قام أعضاء الفريق الوطني بمهام التخطيط للاستراتيجية طبقاً للخطوات التي حددت لمهامه، وللغرض نفسه أوفد البنك الدولي والاتحاد الأوروبي خبيراً دولياً لمساندة الفريق الوطني في صياغة استراتيجية قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، كما تم تعيين خبير محلي للعمل مع الخبير الدولي.

المرحلة	المحاور	النتائج
المرحلة الأولى	خاضية عن قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.	تقرير حول وصف وتحليل الوضع الاقتصادي والتنموي وقطاع التعليم الفني والتدريب المهني، مع إبراز مكامن القوة والضعف والفرص المتاحة والتحديات.
المرحلة الثانية	القضايا الرئيسية ومشروع الإطار الاستراتيجي.	تحليل القضايا الاستراتيجية الرئيسية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني، وإعداد مسودة الإطار العام لاستراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني.
المرحلة الثالثة	التشاور على المستوى القطاعي والمحلي والوطني.	مناقشة المعنيين لوثيقتي العرض القطاعي والإطار الاستراتيجي المقترحتين.
المرحلة الرابعة	الإطار العام لاستراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني.	الصياغة النهائية للاستراتيجية الوطنية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني: المهام والأهداف والرؤية المستقبلية.
المرحلة الخامسة	الخطة التنفيذية للأربع السنوات الأولى (2005-2008م) لاستراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني.	إعداد وصياغة الاستراتيجية الوطنية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني لعشر سنوات قادمة وإعداد خطة تنفيذية (للسنوات الأربع الأولى).

المهني وفقاً لما تم إقراره من أهداف وإجراءات في الاستراتيجية، وبالتالي وضع الآليات اللازمة الفاعلة لتطوير منظومة التعليم الفني والتدريب المهني للمرحلة اللاحقة، كما سيتم تقويم مرحلي لكل مرحلة على حدة.

المرحلة الأولى: (2005-2008م)

وسيتم التركيز في هذه المرحلة على دعم وتطوير البنية التحتية للتعليم الفني والتدريب المهني على كافة المستويات وفق توجهه الجديد للاستراتيجية المعتمدة، وإتمام بناء وتجهيزات وتشغيل المعاهد التي لا زالت في طور الإعداد وعددها (35) معهداً.

المرحلة الثانية: (2009-2012م)

وسيتم خلالها توسيع منظومة التعليم الفني والمهني بما يستجيب لاحتياجات الجهات والقطاعات الاقتصادية من المهارات والكفاءات والتدريب المطلوب.

المرحلة الثالثة: (2013-2014م)

وتتركز في هذه المرحلة عملية التقويم والمراجعة لمنظومة التعليم الفني والتدريب

الاستراتيجي مستوعبة الملاحظات والتوصيات التي انبثقت عن هذه المرحلة.

وقد تضمنت وثيقة الإطار الاستراتيجي تحديد رؤية ومهمة قطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن بالإضافة إلى الأهداف الاستراتيجية الممكنة التي ينبغي تحقيقها في غضون عشر سنوات.

كما تم إعداد خطة تنفيذية للأربع السنوات (2005-2008م) بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها والتي تحدد الأهداف الفرعية والأنشطة والمسئوليات والأطر الزمنية المرتبطة بكل هدف.

وكخطوة أخيرة في عملية التخطيط الاستراتيجي تم مناقشة وإثراء وثيقة الاستراتيجية الوطنية والخطة التنفيذية (2005-2008م) من قبل أعضاء الفريق الوطني للاستراتيجية.

ومن أجل الإقرار النهائي للاستراتيجية والخطة التنفيذية سيتم رفعها إلى مجلس الوزراء لإقرارها.



التوصيات التي خرجت بها فرق العمل تم إدماجها في المراحل التالية من عملية التخطيط .

وعلى أساس التقرير القطاعي والنتائج التي توصلت إليها ورشة العمل المذكورة تم إعداد مسودة للإطار الاستراتيجي للتعليم الفني والتدريب المهني والتي تبرز القضايا الرئيسية المتصلة بعملية تطوير هذا القطاع وأهدافه الاستراتيجية، ويُعد هذا الإطار مرجعاً للنقاش أثناء المشاورات المحلية والقطاعية وإعداد وثيقة الاستراتيجية والخطة التنفيذية اللاحقة.

وإدراكاً لأهمية استجابة الاستراتيجية لأولويات المجتمعات المحلية المعنية تم عقد ست ورش محلية شملت (14) محافظة خلال الفترة من 9-26 ديسمبر 2003م شارك في فعاليتها (321) مشاركاً مثلوا أطراف منظومة التعليم الفني والتدريب المهني، وهي: (الجهات والمؤسسات الحكومية ذات العلاقة، والسلطة المحلية، والمؤسسات التربوية، ومؤسسات ومنظمات المجتمع المدني، والجامعات).

تم خلال هذه الورش مناقشة وإثراء وثيقة الإطار العام للاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية. وبعد إتمام المشاورات القطاعية والورش الوطنية والمحلية تمت مراجعة وتعديل وثيقة الإطار

الإطار الإجمالي والإقتصادي

4

الأخرى باتباع سياسة الإصلاح الاقتصادي بهدف تعزيز وتيرة النمو وتحرير الأسعار وتشجيع الاستثمار والإنتاج والعمالة في القطاعين العام والخاص.

كما تهدف الإصلاحات إلى إرساء الأسس الخاصة بالاقتصاد المبني على مبدأ حرية السوق والدور الفعال للقطاع الخاص في إدارة عجلة التنمية والاندماج في الاقتصاد العالمي، والعمل في بيئة مالية مستقرة وواضحة. ويعد هذا النهج امتداداً للتوجهات والسياسات الاقتصادية التي اشتمل عليها برنامج الحكومة في ضوء الرؤية الاستراتيجية للتنمية في اليمن حتى عام 2025م.

وبالرغم من أن اليمن تصنف ضمن الدول العشرين الأقل نمواً في العالم إلا أنها قطعت شوطاً كبيراً في الإصلاحات الاقتصادية منذ النصف الثاني من عقد التسعينيات من القرن الماضي على مستوى الاقتصاد الكلي، إلا أن المؤشرات الاجتماعية لم تحظ بنفس القدر لمعدلات الزيادة المناظرة لها في المؤشرات الاقتصادية، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الاستقرار السياسي

يعرض الجزء التالي من الخطة الإطار الاجتماعي والاقتصادي الذي سيتم فيه وضع استراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني، إذ يقدم وصفاً عن الوضع الاقتصادي والاجتماعي الراهن، بالإضافة إلى المؤشرات الديموغرافية المؤثرة في منظومة التعليم بشكل عام والبنية المؤسسية للتعليم الفني والتدريب المهني بشكل خاص، والتي ستوضح بالتحليل لعناصر ومكونات الاستراتيجية.

1.4- مسيرة التطور في الجمهورية اليمنية:

شهدت حقبة التسعينيات أحداثاً دولية وإقليمية ومحلية كبيرة أثرت بصورة واضحة على مسيرة التنمية في اليمن، أهمها إعادة تحقيق الوحدة اليمنية، وما تلاها من أحداث حرب عام 1994م، إضافة إلى حرب الخليج الأولى والثانية، وما تبع ذلك من عودة أكثر من (800) ألف مغترب وانهيار المنظومة الاشتراكية.

وقد سعت اليمن منذ منتصف التسعينيات لتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية ونفذت العديد من برامج الإصلاح بدعم من صندوق النقد والبنك الدوليين وعدد من المنظمات الدولية

والاقتصادي صاحبه تطور في القطاعات الاقتصادية، منها القطاع النضطي، وقد سارعت الحكومة في تحقيق الكثير من النجاحات التنموية بهدف رفع معدلات النمو الاقتصادي والتخفيف من الفقر، حيث شرعت الحكومة في وضع العديد من السياسات الاقتصادية، منها الخطة الخمسية الأولى 1996-2000م والخطة الخمسية الثانية (2001-2005م) والتي صاحبها استراتيجية التخفيف من الفقر (2003-2005م) والاستراتيجيات القطاعية الأخرى ذات الارتباط بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية والسلطات المحلية.

وعلى الرغم من الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية المنجزة إلا أن اليمن لازالت تواجه العديد من التحديات التنموية أهمها: التحديات الاقتصادية وانخفاض متوسط الدخل للفرد، والاعتماد الكبير على العائدات النفطية، وزيادة الضغط على الإيرادات الحكومية. أما التحديات الاجتماعية فتتمثل في ارتفاع نسبة الأمية والنظرة السلبية لتعليم الفتاة ومشاركة المرأة في الإنتاج وارتفاع معدلات النمو السكاني، وزيادة شريحة الفقر وانخفاض معدلات الالتحاق بالمدارس وضعف الخدمات الصحية وانتشار السكان في تجمعات صغيرة وتضاريس جغرافية صعبة، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع تكاليف الخدمات الأساسية، وعلى وجه الخصوص المناطق الريفية التي تمثل ثلاثة أرباع المجتمع اليمني.

وعلى الرغم من التحديات الأفضة الذكر فإن اليمن تمتلك العديد من الميزات النسبية للنمو الاقتصادي والموارد غير المستغلة، حيث تمتلك موارد طبيعية غنية، مثل: الثروة السمكية والغاز والنفط واحتياطيات الثروة المعدنية والأراضي الزراعية الخصبة والمقومات السياحية وموروث ثقافي غني بالصناعات الحرفية، بالإضافة إلى هذه الموارد تمتلك اليمن موقعاً استراتيجياً مهماً وموارد بشرية فتيمة ونشطة.

2.4. السكان وسوق العمل:

ارتفع عدد سكان اليمن منذ عام 1975م بمعدل ضعفين ونصف إذ بلغ عدد السكان في عام 2003م (19.4) مليون نسمة، ووفقاً للإسقاطات السكانية للجهاز المركزي للإحصاء

يتوقع أن يصل عدد السكان إلى (43) مليون نسمة بحلول العام 2025م، بينما شكل معدل نمو السكان (3.7%) وفقاً للتعداد السكاني الذي أجري في عام 1994م، عيباً إضافياً، ويرغم أن هذا المعدل تراجع خلال الفترة (1994-2000م) إلى (3.5) إلا أنه لا يزال من أعلى المعدلات في العالم.

وتمثل الفئة العمرية للسكان (15) سنة فمادون نحو أقل من نصف السكان (48%) مما يترتب عليه تأمين خدمات اجتماعية وتعليمية وصحية كبيرة وزيادة السكان في سن العمل الذي يجعل من الضرورة بمكان إحداث توسع عاجل وسريع لخلق فرص عمل أمام الزخم السكاني المتدفق.

لا يزال اليمن مجتمعاً ريفياً إذ يعيش (26%) فقط من إجمالي عدد السكان في المناطق الحضرية، كما تتسم بانتشار تجمعات سكانية صغيرة في جميع أرجائها، وتشهد المناطق الحضرية نمواً سكانياً سريعاً باعتبارها مراكز استقطاب للسكان إذ تتوفر فيها المؤسسات الحكومية والخدمات الاجتماعية المختلفة مما أدى ويؤدي إلى تزايد معدل الهجرة من الريف إلى الحضر.

يصل عدد القوى العاملة إلى (9.3) مليون نسمة وبمتوسط نمو سنوي (4.6%) وخلال الفترة الممتدة من 1994م إلى 1999م ارتفعت نسبة التوظيف الكلي (العالم - المختلط - الخاص) في اليمن بمعدل نمو سنوي وصل إلى (3.8%) وهذا يبين الفجوة بين متوسط نمو القوى العاملة ومعدل نمو التوظيف الجديد الذي أدى إلى ارتفاع عدد العاطلين عن العمل من (277) ألفاً إلى (469) ألفاً، وقد أدت الزيادة السكانية بالفئة العمرية الفتية إلى زيادة في أعداد الخريجين الذين يحملون شهادات ما بعد التعليم الأساسي من ذوي المهارات غير المطلوبة في سوق العمل، بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الرسوب والتسرب من التعليم الأساسي الذين يدخلون سوق العمل بدون حصولهم على أدنى مهارات حياتية.

وقد تضمنت الرؤية الاستراتيجية للتنمية في اليمن حتى عام 2025م أن يكون هناك معدل لحاجة (170.000) وظيفة جديدة سنوياً خلال الفترة من العام 2000-2025م ليتسنى استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، وهذا العدد أكبر بكثير من معدل نمو فرص العمل

الجمهورية اليمنية والتي ستؤخذ في الاعتبار أثناء إعداد الخطط التنميدية والتفصيلية لمرحلة تنفيذ الاستراتيجية.

ولكن في ظل غياب سلسلة زمنية متسلسلة من البيانات لا يمكن استنتاج سوى بعض الملاحظات عن الاتجاهات العامة للمؤشرات الرئيسية لسوق العمل، إذ أن المعلومات عن احتياجات المؤسسات للأيدي العاملة شحيحة جداً، غير أننا ومن خلال أحدث تقرير لنتائج مسح الطلب للقوى العاملة في قطاع المنشآت للعام 2003م، والذي يقدم معلومات أولية عن الاحتياجات للقوى العاملة للسنوات القادمة وفقاً لمعايير التصنيف المهني المعتمد في الجمهورية اليمنية، يمكننا التعرف على السوق اليمنية حيث يشير إلى أن الاحتياجات من القوى العاملة المؤهلة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة للقطاع الخاص فقط دون القطاع الحكومي حوالي (44468) أربع وأربعين ألفاً وأربعمائة وثمان وستين وظيفية متنوعة هي صافي الطلب للقوى العاملة خلال الأعوام 2004-2006م وهذا العدد يتضمن الوظائف القابلة للزيادة والخفض والمتوقع استحداثها حيث تصل الوظائف القابلة للزيادة إلى (25052) خمس وعشرين ألفاً واثنين وخمسين وظيفية. وأن الوظائف المتوقع إنفاؤها وتسريح شاغليها تصل إلى (2074) ألفين وأربع وسبعين وظيفية، أما الوظائف الجديدة المتوقع استحداثها تصل إلى (21390) واحد وعشرين ألفاً وثلاث مائة وتسعين وظيفية.

وأوضح التقرير أن نسبة (56.5%) من الوظائف المطلوبة هي لموظفين اختصاصيين أي من خريجي الجامعات، كما أوضح أن نسبة الوظائف المطلوبة لمستوى الفنيين والمهنيين والحرفيين وعمال تشغيل وتجميع المصانع والمركبات - من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني من كافة المستويات- حوالي (49.8%) من إجمالي الطلب، وأن الطلب على خريجي الدبلوم التقني (2-3 سنوات) بعد الثانوية بـ (30.8%) وخريجي الثانوية الفنية (3 سنوات) بعد التعليم الأساسي بـ (19.1%).

كما أشار التقرير أن السوق يحتضن حالياً من العاملين في المنشآت الخاصة بأنواعها حوالي (6.7%) من حملة شهادة معاهد التدريب المهني و(11%) من خريجي الثانوية الفنية أو المهنية و(25.3%) من خريجي الدبلوم التقني.

والذي يحتم ضرورة تزويد المتسربين من المدارس بمهارات تمكّنهم من المشاركة وبشكل فاعل في أنشطة الإقتصاد الرسمي أو تأهيلهم لتبني مشاريع صغيرة مدرة للدخل.

وتتركز قوة العمل في الوقت الحاضر في القطاع الزراعي الذي يعتمد على المهارات التقليدية تشكل (54%) من إجمالي قوة العمل، بينما تشكل قوة العمل في القطاعات المهمة التي يمكن أن تسهم في زيادة الدخل القومي نسبة ضئيلة حيث يستوعب القطاع الصناعي ما نسبته (10%) من إجمالي القوى العاملة، بينما يستوعب القطاع غير المنظم ما نسبته (62%) من إجمالي العمالة.

وفي العام 1999م بلغت نسبة البطالة الكلية (36%) من إجمالي القوى العاملة، وتسود البطالة فئة العمالة غير الماهرة وحملة شهادة التعليم الأساسي، ولكن هناك مشكلات غير ظاهرة فيما يخص ارتفاع البطالة في أوساط حملة الشهادة لما بعد التعليم الأساسي وعلى وجه الخصوص خريجي العلوم الاجتماعية ومعاهد المعلمين، حيث بلغت نسبة هذه الفئة في العام 1999م (22%) من إجمالي نسبة البطالة. إن هذه الزيادة في نسبة العمالة المدربة لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل حيث يوجد حاجة لعمالة يمنية مدربة في عدد من التخصصات المهنية التي يتطلبها سوق العمل مما أدى إلى الاعتماد المتزايد على العمالة الأجنبية.

لا تزال مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية ضئيلة على الرغم من ارتفاعها من (18%) إلى (23%) خلال الفترة من 1994م - 1999م، وتعزى هذه الزيادة إلى ارتفاع عدد الخريجات والارتفاع المتزايد لعدد النساء المشاركات في الأنشطة الاقتصادية للتخفيف من وطأة الفقر وبعد تفشي الأمية والتحصيل التعليمي المتواضع في أوساط النساء من أهم الأسباب التي تعيق عملية مشاركة المرأة في الأنشطة الاقتصادية بشكل خاص وفي الحياة الاجتماعية بشكل عام، ولا يزال نظام معلومات سوق العمل في اليمن في مراحل تكوينه الأولى، وقد أجري آخر تعداد عام للسكان في عام 1994م كما أجري مسح للقوى العاملة في العام 1999م اعتمد فيهما على المعايير المتبعة لدى منظمة العمل الدولية، وقد مر هذا المسح بعض المعلومات الأساسية عن واقع سوق العمل في

ومن خلال النسبة المطلوبة لسوق العمل في القطاع الخاص والمقدرة بـ (49.8%) أي حوالي عشرين ألف عامل من خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني خلال عامين دراسيين (2004-2006م). إضافة إلى طلب القطاع الحكومي الذي لم يشمل المسح وهو أكبر المشغلين للعمال التقنيين والمهنيين بسبب ما يمتلكه هذا القطاع من المنشآت الزراعية والصناعية والخدمية الكبرى والمتوسطة حيث لا زال مشروع الخصخصة في اليمن في بدايته ، وما تمثله مشاريع الطلاب الخاصة ، فإن هذا التقرير يؤكد أن هناك طلباً متزايداً على خريجي التعليم الفني والتدريب المهني مستقبلاً، وإذا علمنا أن عدد المقيدون في التعليم الفني والتدريب المهني للعام الدراسي (2002-2003م) في كافة المراحل وفي جميع التخصصات هو عدد (12428) طالباً وطالبة، وأنه يتوقع أن يتخرج في هذا العدد ما نسبته (80%) في أحسن الأحوال خلال الفترة حتى نهاية العام الدراسي (2004-2005م) ، لذا فإنه يمكننا القول جازمين بأن مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لن تغطي احتياجات السوق المحلية خلال الفترة المحددة في التقرير وأنه يلزم على الوزارة العمل على زيادة التوسع الكمي من مخرجاتها وهذا ما تنبأت إليه الوزارة عندما تقدمت للحكومة بمشروع خطة رفع الطاقة الاستيعابية لمؤسسات

التعليم الفني والتدريب المهني من (2.2%) إلى (15%) من مخرجات التعليم العام خلال الفترة (2004-2013م). وفي اعتقادي أن هذا القرار صائب، وقد وافقت الحكومة عليه.

أما بخصوص نظام التعليم والتدريب المستمر، أي الدورات أثناء الخدمة فقد أشار الجزء الأول من التقرير الخاص بالمنشآت أن عدد العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة الذين يحتاجون إلى دورات تدريبية لرفع كفاءاتهم الأدائية بلغ (42000) الفنيين وأربعين ألف عامل ، وأن الأكثر احتياجاً للتدريب هم الاختصاصيون بواقع (70.5%) يليهم الفنيون والمهنيون المساعدون بواقع (60.1%) والمدراء (34.1%) والحرفيون (15.2%) والكتبة (11.4%).

وإن المجالات المطلوبة للتدريب هي التدريب المهني بواقع (13.1%) والإدارة (13.1%) والمحاسبة (12.5%) وصيانة المعدات (11.8%) وتكنولوجيا المعلومات (11.7%) ، ويتبعها مجالات أخرى بنسب مختلفة أقلها (0.9%) وأعلاما (7.1%) لمختلف التخصصات الصحية والزراعية واللغات الأجنبية والصحافة ... إلخ.

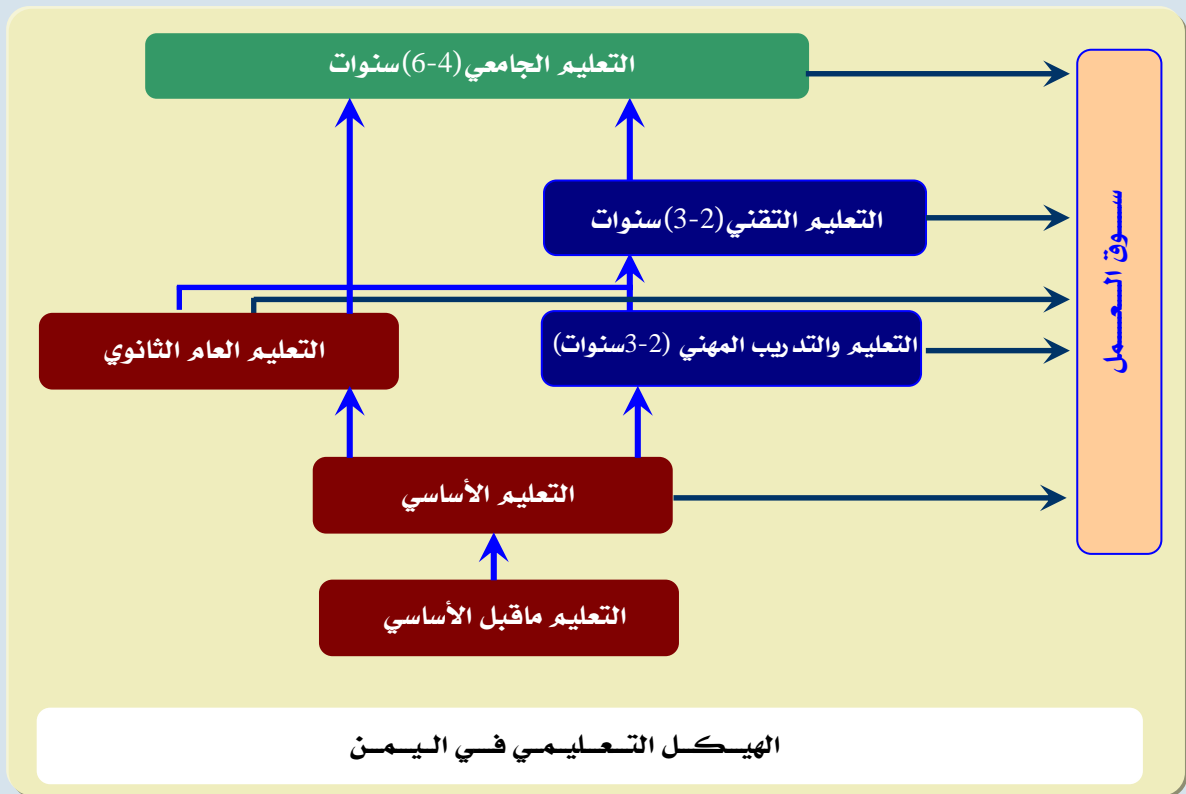
وهذا يخيف أعباء على نظام التعليم والتدريب المستمر الذي تنفذه الوزارة.



5

المنظومة التعليمية

يتكون الهيكل التعليمي في اليمن من ثلاثة مستويات.. كما هو مبين في الهيكل التوضيحي التالي:-



على الرغم من التحسن الذي طرأ على مستوى التعليم العام خلال الثلاثة العقود الماضية إلا أنه يتوجب بذل المزيد من الجهود لرفع معدل الالتحاق في التعليم، وتحسين مستوى الالتحاق الإناث ومعدلات الالتحاق بشكل عام، ففي العام 2001م بلغت نسبة الالتحاق في التعليم الأساسي 66% بالنسبة للذكور و34% للإناث، مع وجود فوارق واضحة لهذه النسب بين المناطق الريفية والحضرية. ومن بين العوائق التي تسهم في بروز هذه الفوارق عدم توفر مدارس قرب مواطن السكان والنظرة السلبية لتعليم الفتيات وعدم القدرة على توفير النفقات الدراسية وتفشي ظاهرة عمالة الأطفال ونقص المدرسين.

ومن أهم خصائص النظام التعليمي في اليمن على مستوى التعليم الفني والتدريب المهني والجامعي هو أن هرم الخريجين هو عكس ما يتطلبه سوق العمل والمعايير الدولية التي تحدد عدد خريجي التعليم الفني والمهني بمعدل ثلاث أضعاف خريجي التعليم العالي بينما واقع الوضع

الحالي في اليمن يشير إلى أن معدل الخريجين المهنيين مقارنة بخريجي التعليم الجامعي هو (7:1) وهذا الوضع لا يتناسب مع متطلبات سوق العمل، بل يزيد من تضامر الضجوة النوعية بين العرض والطلب للمهارات في سوق العمل.

ويوفر نظام التعليم الفني والتدريب المهني ثلاث مستويات من التعليم الفني والتدريب المهني للراغبين للالتحاق بهذا النظام من التعليم، ويتوقف هذا على عدد السنوات لكل برنامج ونوع المؤسسة التدريبية. حيث تقدم معاهد التدريب المهني برامج تدريبية تصل مدتها إلى سنتين وثلاث سنوات (عامل ماهر ومهني) وهي متاحة للطلاب الذين أتموا التعليم الأساسي، بينما تقوم المعاهد التقنية بتقديم تعليم تقني لخريجي الثانوية العامة والمهنية وتوفير الكوادر الوظيفية لتلبية متطلبات سوق العمل، وتستمر الدراسة في هذا النوع لمدة سنتين أو ثلاث سنوات، ويتوقف هذا على نوع التخصص كما هو موضح في الجدول التالي:

المستوى التعليمي	المدة	المتطلبات	نوع المؤسسة التدريبية
المستوى المهني	سنتان (عامل ماهر) ثلاث سنوات (مهني)	شهادة التعليم الأساسي	معهد مهني
المستوى الفني	سنتان أو ثلاث	شهادة ثانوية عامة أو ثانوية مهنية	معهد تقني

6

المعاهد المهنية والتقنية في اليمن

1. المعاهد المهنية والتقنية التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني:

بلغ عددها (54) معهداً موزعة على ست عشرة محافظة، منها (43) معهداً مهنياً و (11) معهداً تقنياً تقتصر على خمس محافظات. إحصائيات التعليم الفني والتدريب المهني في المؤسسات التابعة للوزارة

إجمالي المقيدين والتخصصات في المعاهد التقنية 2003-2004م

التخصصات	إجمالي المقيدين	النوع
26	2632	ذكور
	426	إناث
	3058	المجموع

إجمالي المقيدين والتخصصات في المعاهد المهنية (3 سنوات) 2003-2004م

التخصصات	إجمالي المقيدين	النوع
24	2840	ذكور
	264	إناث
	3104	المجموع

النوع	إجمالي المقيدین	التخصصات
ذكور	6039	
إناث	27	19
المجموع	6066	

2. المعاهد والمراكز الخاصة:

بلغ عدد المعاهد والمراكز الأهلية التابعة للقطاع الخاص المرخص لها في العام 2003م (48) مركزاً ومهداً، وتقدم هذه المؤسسات تدريباً في عدد محدود من المجالات ذات الاختصاصات المحدودة.

3. المعاهد والمراكز التابعة للوزارات والمؤسسات الحكومية:

بلغ عدد المعاهد والمراكز التابعة للوزارات والمؤسسات الحكومية نحو (51) مهداً ومركزاً تقدم برامج تدريبية لتغطية احتياجاتها الخاصة طبقاً لطبيعتها ونشاط عمل هذه المؤسسات والوزارات.

نظام التعليم الفني والتدريب المهني

يشكل نظام التعليم الفني والتدريب المهني مكوناً مهماً في المنظومة التعليمية اليمنية .. حيث يرتبط دوره مباشرة بالتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد .. وإدراكاً لهذا الدور حظي قطاع التعليم الفني والتدريب المهني باهتمام متزايد كإحدى الوسائل الممتدة لتنفيذ السياسات الوطنية للتخفيف من الفقر وتطوير سوق العمل وترشيد القطاع التعليمي.

أنشئت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني ضمن التشكيل الحكومي بموجب القرار الجمهوري رقم (46) لعام 2001م بهدف تنفيذ سياسات وتوجهات الدولة في تطوير وتعزيز التعليم الفني والتدريب المهني، ويتكون الهيكل التنظيمي للوزارة من الوزير ونائب الوزير وأربع قطاعات هي:

1. قطاع المعايير والجودة.

2. قطاع المناهج والتعليم المستمر.

3. قطاع علاقات سوق العمل والقطاع الخاص.

4. قطاع التخطيط والمشاريع.

يشرف كل قطاع على مجموعة من الإدارات العامة التي تقوم بمهامها وفقاً للائحة التنظيمية للوزارة ..

تقع هذه القطاعات تحت الإشراف المباشر للوزير، كما يشرف الوزير على ست إدارات عامة نمطية، وتتولى مكاتب الوزارة بالمحافظات الإشراف على إدارة مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني في إطار كل محافظة.. وقد بلغ عدد المقيدین في التعليم الفني والتدريب المهني النظامي لعام 2004/2003م (12428) طالباً وطالبة منهم 24.6% في المعاهد التقنية، و 26.6% في المعاهد المهنية (نظام ثلاث سنوات بعد التعليم الأساسي)، 48.8% في المعاهد المهنية (نظام سنتين بعد التعليم الأساسي).

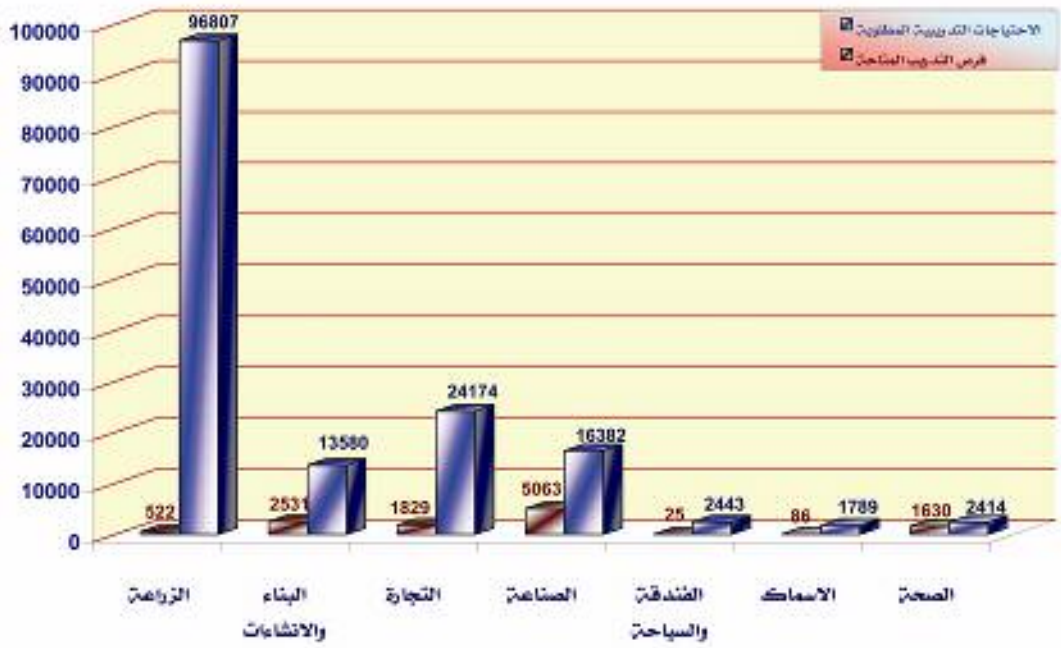
ولا تتعدى نسبة الطلاب الملتحقين بالتعليم الفني والتدريب المهني سوى (0.4%) من مجموع الملتحقين بالنظام التعليمي في كافة مستوياته في الجمهورية. وتعتمد سياسة وزارة التعليم الفني والتدريب المهني على مبدأ الكفايات فيما يخص المناهج وتطوير البرامج .. ويتم تنفيذ ذلك وفقاً لنظام الوحدات التدريبية التي يتلقى من خلالها الطالب:

أ- برنامج تدريبي أساسي في المهن المرتبطة بمهنته.

أأ- برنامج تدريبي أساسي في المهنة المختارة.

أأأ- برنامج تدريبي متخصص في المهنة المختارة.

رسم بياني يوضح الاحتياجات التدريبية مقارنة بفرض التدريب المتاح في اليمن



التوجه لم ينفذ إلا في الحدود الدنيا من المؤسسات في القطاع الخاص.

لذا فإنه يتم تحصيل موارد الصندوق من المساهمات المالية الشهرية التي يدها أصحاب العمل بنسبة 1% من إجمالي الرواتب والبدلات التي يتقاضاها جميع موظفيهم وسيتم في الجزء التالي توضيح الأهداف التي أتفق من أجلها الصندوق.

قامت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني حديثاً بتطوير نظام متابعة الخريجين، والذي صمم لقرن تقييم مدى نجاح المؤسسات التدريبية في مهامها بإصدار خريجين ذوي قدرات ومهارات تتناسب مع متطلبات سوق العمل المحلي، ومن التغذية الراجعة سيتم إدخال التحسينات على المستوى وطرق التدريب المتبعة في المعاهد الفنية والمهنية.

في عام 1996م بدأ تنفيذ التدريب التعاوني من خلال الاتفاق بين المؤسسات التدريبية والمصانع والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص، حيث تستقبل المصانع الطلاب للتطبيق فيها.. وهذه التجربة منقذة في محافظتي الجديدة وتعز، ونجحت في جعل أصحاب المصانع يستقبلون مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني للعمل لديه.

وقد تم اختيار هذا النظام ليضمن المرونة والتكيف لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني لتتوافق مع متطلبات سوق العمل.

وقد أثبت هذا النظام المبني على مبدأ الكفايات في التعليم الفني والتدريب المهني جدواه مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية في اليمن.

إن عملية التنفيذ الجيد لعملية التعليم والتدريب بحاجة لاستثمار دأمر في تطوير كادر التدريس والتدريب وتطوير البرامج حيث يوجد نقص في عدد المدربين الأمر الذي يقلل من الإمكانات التشغيلية للمعهد من المؤسسات التدريبية كما يفترق العديد من المدربين للمهارات التدريبية التي تمكنهم من نقل المعارف والمهارات إلى المتدربين، إضافة إلى أن برامج التعليم المستمر تقدم وفق نظام الدورات القصيرة وعلى الرغم من ارتفاع عدد المتدربين إلا أن القطاع الخاص لم يتقدم بطلب هذه الخدمات لما يخلقه من وجود قصور في القدرة المؤسسية.

4. مشكلة التدريب المهني

أنتهى صندوق التدريب المهني وتطوير المهارات بهدف تأمين موارد ثابتة لدعم برامج التعليم الفني والتدريب المهني والإصطام القطاع الخاص الفرصة لا تغرط موظفيه في برامج تدريبية خاصة وبرامج رفع الكفاءة، لكن هذا

7

المشكلات الرئيسية التي تواجه تطور قطاع التعليم الفني والتدريب المهني

الماضية فإن الإطار الحالي للبرامج التدريبية يستجيب لاحتياجات فئة محدودة من المواطنين ولعدد محدود من الفرص الوظيفية.

وتتضح حاجة نظام التعليم الفني والتدريب المهني لرفع القدرات التدريبية العامة والخاصة لتكون قادرة على الوفاء باحتياجات الفئات الأخرى المستهدفة من النساء والمنتسرين من النظام التعليمي وذوي الاحتياجات الخاصة والراغبين في تبني مشاريع صغيرة خاصة بهم أو الانخراط في برامج رفع الكفاءة ليكونوا قادرين على الانتقال من عمل إلى آخر.

والحاجة ماسة لتنويع البرامج التدريبية لتكون قادرة على الاستجابة لاحتياجات سوق العمل وذلك بالحصول على وظائف في القطاعات الاقتصادية التقليدية والاقتصاديات الناشئة التي تعتمد على استخدام التقنيات الحديثة.

3-7 القدرات المؤسسية:

يوضح الهيكل الحالي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني الحاجة إلى وضع آليات للربط

1-7 رؤية شاملة لمنظومة التعليم الفني والتدريب المهني:

تتفق الرؤية الشاملة لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني كما وردت في قانون التعليم الفني والتدريب المهني - تماماً - مع الأهداف الاستراتيجية الرئيسية للتخفيف من الفقر والتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة، غير أنه يجب تطوير منهج استراتيجي شامل للقطاع يدمج هذه الرؤية مع الأهداف الاستراتيجية وخطّة عمل قابلة للتنفيذ .

وبصدور قرار إنشاء الوزارة عام 2001م أصبح من صلاحياتها توحيد التعليم الفني والتدريب المهني، وتوحيد ما تبقى من مؤسسات فنية لتكون تحت إدارتها، وبالتالي انتهاج مسار تطوير استراتيجي بشكل عام.

2-7 القدرة على الاستجابة وتكافؤ الفرص:

على الرغم من تزايد عدد الطلاب الملحقين بمنظومة التعليم الفني والتدريب المهني وبشكل مضطرد خلال السنوات الست

الإدارات المختلفة، وتشرف الوزارة على مكاتبها في المحافظات من خلال القطاعات الأربعة الرئيسية في مركزها حيث يوجد في الهيكل التنظيمية للمكاتب إدارة تمثل كل قطاع من القطاعات الأربعة، ووفقاً لقانون السلطة المحلية وتخفيف المركزية أعطيت الصلاحيات للمكاتب لتسيير أعمالها بشيء من الاستقلالية من خلال اقتراح موازنتها واحتياجاتها للتوظيف ومناقشتها مع السلطة المحلية وإقرارها، ويتم قبول الطلبية في المؤسسات التدريبية كل عام وفق معايير وشروط قبول متفق عليها.

إن خطة الاحتياجات الوظيفية من الكادر تتم عبر تقارير ترفع من قبل قطاع المعايير والجودة (الإدارة العامة للتفتيش والجودة) وتحدد النقص في الكادر للتخصصات الفنية في المعاهد ليقيم كل مكتب في المحافظات بتقديم احتياجاته لمكتب الخدمة المدنية في محافظته دون تدخل الوزارة، حيث تقوم الوزارة بالتخطيط، أما التنفيذ فيتم عبر مكاتب الوزارة.

ويشرف كل مكتب من مكاتب الوزارة في المحافظات على المعاهد الفنية والمهنية الواقعة في نطاق محافظته، وتوزع الميزانية عليها أيضاً وفق عدد التخصصات وسعة القبول، وغيره.

ويعد كل مكتب من مكاتب الوزارة في المحافظات نسخة مصغرة للوزارة، ويقوم بمهامه المحددة له في اللائحة التنظيمية لعمل المكاتب باستثناء الأمور التي يتم التشاور وتبادل الآراء بشأنها مع الوزارة، مثل تطوير المناهج وإنشاء وتجهيز معاهد جديدة .. الخ . ويحق للمكاتب تعديل وتطوير المناهج بنسبة 20% وفق احتياجات البيئة المحيطة.

يهتم نظام المعلومات الحالي الخاص بالتعليم الفني والتدريب المهني بجمع البيانات على المستوى الكلي، ويشمل هذا النظام المعلومات المتصلة بالمعاهد الفنية والمهنية وأعداد الطلاب ومدلاتهم للالتحاق بالتخصصات المختلفة. ويتم تسجيل وتحليل جميع المعلومات يدوياً وتدوئها ورقياً مما يؤدي إلى عدم توفر معلومات آنية وعدم القدرة على القيام بعمليات تحليل لمدى كفاءة ونجاح نظام التعليم الفني والتدريب المهني باستخدام وسائل متطورة نظراً لعدم توفرها.

4-7. الارتباط مع سوق العمل وإشراك قطاع الأعمال:

إن من أبرز المعوقات التي يواجهها قطاع التعليم الفني والتدريب المهني تتمثل في إعداد مخرجات للسوق دون مراعاة الاحتياجات، وعلى الرغم من القيام بالعديد من المحاولات لإصلاح هذا الوضع إلا أن العلاقة بين كل من منظومة التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات السوق ومؤسسات القطاع الخاص لا تزال ضعيفة، ولم يكتمل نظام معلومات سوق العمل على المستوى الوطني بعد، إذ لا تتوفر أية دراسات عن المتطلبات للموارد البشرية المرتبطة بتطور المناطق الجغرافية أو القطاعات الاقتصادية المختلفة. وليس لدى مؤسسات التعليم الفني والمهني القدرات أو المهارات أو الموارد التي تمكنها من تطوير علاقات عمل قوية مع أصحاب العمل في المجالات التي تقوم بتدريب العمال فيها. ومن الضروري تطوير الآليات لتمكين أصحاب العمل من المشاركة في عملية تطوير المناهج والبرامج وفي مجال تقديم الخدمات، ونتيجة لضعف دور القطاع الخاص وتدني الأجر وتزايد معدلات البطالة، كل هذا يجعل عملية التطوير واستثمار الموارد البشرية تنحدر إلى أسفل سلم اهتمامات رجال الأعمال.

5-7. الوضع الراهن للتعليم الفني والتدريب المهني:

هناك حاجة ملحة لقيام نظام التعليم الفني والتدريب المهني برفع القدرات التدريبية للقطاعين العام والخاص لجعله قادراً على الاستجابة لاحتياجات مجموعة واسعة من الفئات المستهدفة، وهناك العديد من العوامل التي تحد من فاعلية هذا النظام، ومن أهمها:

1. العدد المحدود للمعاهد الفنية والمهنية القائمة.
2. اختلال التوازن فيما يتعلق بالتوزيع الجغرافي للمعاهد.
3. الاستقلال المحدود للمؤسسات التدريبية القائمة.
4. محدودية إمكانية تطبيق التدريب التعاوني في كافة المحافظات.

5. الاستغلال المحدود للفرص التدريبية الممكنة في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص.
6. عدم كفاية التجهيزات التدريبية في المعاهد مما يزيد من حدة مشكلة نقص القدرات التدريبية، إذ أنه من الضروري أن يتلقى الطلاب تدريباً على مثل هذه المعدات والتجهيزات؛ ليتسنى لهم الحصول على وظائف في المجالات المختلفة. وسوف يتم حل هذه القضايا خلال التوسع المتوقع في المنشآت في مختلف أنحاء الجمهورية مع تحديد منهج استراتيجي شامل لذلك.
7. توجد عدة صعوبات متصلة بتبليته احتياجات فئة واسعة من الدارسين والتي تؤدي إلى مزيد من التدهور في فعالية ونجاح هذا النظام وأن عملية التوسع في القدرات وفق المتطلبات وتنويع برامج تدريبية وتوفير الكوادر التدريبية من أهم المشكلات التي تواجه نظام التعليم الفني والتدريب المهني، وتبرز هذه المشكلات في الجوانب التالية:

- أ- تدني مستويات تأهيل المدرسين والمدربين.
- ب- يحصل المدريون على أجور متدنية مقارنة بزملائهم في القطاع الخاص والذي بدوره يؤدي إلى تدني مستوى الالتزام في أداء واجباتهم.
- ج- معايير التوظيف المعمول بها لا تتلاءم مع المعايير الخاصة المطلوبة في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.
- د- محدودية قدرة هذا النظام على استقطاب المدربين ذوي الخبرة المكتسبة الذين يعملون في المصانع والمؤسسات الخاصة.
- هـ- قلته المخصصات المالية المرصودة لمواد التدريب والتي لا تفي بتنفيذ كل متطلبات تنفيذ البرامج العملية.
- و- لا يوفر النظام موارد مناسبة لتدريب المدربين بهدف تطوير معارفهم ومهاراتهم الفنية والتربوية، وهناك عدد قليل من المدربين يستخدمون أجهزة الكمبيوتر والأجهزة التكنولوجية الخاصة بنقل المعلومات، وقد تم إنشاء المعهد الوطني للتقنيين والمدربين في عدن بدعم من
- الحكومة الألمانية والذي قدم حلاً مبدئياً ولكنه غير كاف .
8. وفيما يخص المناهج والمعايير والتقويم وإصدار الشهادات فإن الوضع الحالي غير واضح على الرغم من المبادرات العديدة بتطوير عملية وضع وتقويم المناهج التدريبية، ولا تزال هناك الحاجة للتالي:
- أ- رفع مستوى مشاركة أصحاب العمل في عملية وضع المناهج وتنفيذ البرامج.
- ب- تطوير عملية التدريس والتدريب في العديد من التخصصات المتوفرة.
- ج- البدء في وضع المعايير الخاصة بالمؤهلات وطرق التقويم ومناهج التدريس.
- د- إعداد خطة عمل للبدء باستخدام تقنيات نقل المعلومات في عملية التدريب والتعليم.

6-7. التمويل:

يتم تمويل أنشطة وبرامج نظام التعليم الفني والتدريب المهني من خلال الموازنة السنوية المخصصة له من الحكومة والتي يتم الاتفاق عليها مع وزارة المالية، وعلى الرغم من أن هذه المخصصات المالية تضي بالاحتياجات التشغيلية الفورية لهذا القطاع إلا أنها لا تضي بالاحتياجات المتزايدة للتوظيف والتجهيزات تطوير المنظومة بشكل عام.

ويؤدي هذا الوضع إلى تقديم تدريب متدني الجودة والذي يترتب عليه مستوى متدن من الكفاءة الخارجية الناجمة عن تدني نسبة الخريجين الذين يحصلون على فرص عمل واستمرار انعدام الثقة بين المؤسسات التدريبية وأصحاب العمل . وفيما يتعلق بالكفاءة الداخلية لم يتم استغلال الإمكانيات المتوفرة بشكل كامل حيث إن بعض مؤسسات التدريب المهني تعمل لفترة واحدة فقط في اليوم. ويواجه صندوق التدريب المهني وتطوير المهارات - الذي أنشئ بهدف تعزيز القدرات التمويلية لمؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني - العديد من المصاعب والتي تحول دون تحقيقه لمهامه والتي من بينها عدم قيام بعض أصحاب العمل بسداد الرسوم المالية المتوجبة الدفع عليهم.

7. تشجيع الحفاظ على الموروث الثقافي الوطني للصناعات التقليدية والمهارات الحرفية.
8. تشجيع الالتزام بالحفاظ على البيئة والصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل.

مهام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني:

تختص وزارة التعليم الفني والتدريب المهني باعتبارها الجهة الرئيسية المسؤولة عن نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الجمهورية اليمنية بمقتضى لائحته التنظيمية رقم (105) لسنة 2003م بمهام رسم سياسات وتخطيط وإدارة وتنفيذ وتقويم التعليم الفني والتدريب المهني النظامي والمستمر (قبل وأثناء الخدمة) بمختلف مجالاته وتخصصاته ومستوياته وتطوير مدخلاته ومخرجاته بما يلبي احتياجات ومتطلبات التنمية الشاملة وسوق العمل محلياً وخارجياً من الموارد البشرية استناداً إلى دستور الجمهورية اليمنية وبما يتوافق مع السياسات العامة للدولة، وعليه فإن رسالت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني هي توفير فرص تدريب للمواطنين اليمنيين من جميع فئات المجتمع لاكتساب المهارات الفنية والمهنية ومهارات التعليم المستمر للحصول على فرص عمل أو ممارسة أنشطة مدرة للدخل ضمن القطاعات الاقتصادية. ويتم تحقيق ذلك من خلال التعاون الوثيق مع أصحاب العمل في عملية تصميم وتقديم البرامج التدريبية والأنشطة الأخرى التي تستجيب لاحتياجات كافة المعنيين بهذه المنظومة.

التوضيح غير مجد ولا يتناسب مع التوسع الكبير والمتوقع لهذه المنظومة أو الأهداف الاستراتيجية الخاصة برفع الكفاءة وتحسين الأداء، لذا يتوجب قيام تنسيق بين الحكومة والهيئات الخارجية والذي قد يؤدي إلى الاتفاق على صيغة للتمويل المستدير لهذا النظام وسيكون مكوناً جوهرياً للاستراتيجية.

7-7. مهام منظومة التعليم الفني والتدريب المهني:

أوكل قانون التعليم الفني والتدريب المهني مهمة تقديم التعليم الفني والتدريب المهني لكل من وزارة التعليم الفني والتدريب المهني والمجلس الوطني للتعليم الفني والتدريب المهني والمجالس المحلية للتعليم الفني والتدريب المهني، ويفصل القانون المهام والاختصاصات المنوطة بكل هيئة.

ووفقاً للمهام التي أوكلها القانون فإن هذه الهيئات مسؤولة عن تحقيق ثمانية أهداف هي:

1. تزويد المتحقين الجدد بسوق العمل بالمهارات التي تمكنهم من الحصول على فرص عمل.
2. إشراك أصحاب العمل في عملية تصميم وتقديم التدريب.
3. التأكد من تنفيذ الأنشطة التدريبية وفق أفضل الطرق المتوفرة.
4. إتاحة المجال للمواطنين للحصول على فرص التعليم المستمر.
5. دعم الخطط الحكومية المتعلقة بمكافحة الفقر والتقليص من البطالة وتحسين مستوى المعيشة وتسهيل قيام المشروعات الصغيرة.
6. دعم وتسهيل إسهام المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في القوى العاملة وتنمية المجتمع.

8

محاو الإستراتيجية

تم تلخيص كل محور من محاور الاستراتيجية إلى هدف أساسي وأهداف فرعية:

المحور الاستراتيجي الأول: القدرة على الاستجابة وتكافؤ الفرص

الهدف الأساسي الأول:

تطوير وتنويع برامج ومناهج التعليم الفني والتدريب المهني استجابة لتطوير احتياجات سوق العمل من الكفاءات على المستويين الاجتماعي والاقتصادي.

الأهداف الفرعية:

الهدف (1): المتسربون من التعليم:

إعداد برامج خاصة للمتسربين من التعليم الأساسي لإكسابهم المهارات التي تتيح لهم الحصول على فرص عمل.

على الرغم من زيادة أعداد الطلاب المسجلين خلال الست السنوات الماضية إلا أن الطاقة الاستيعابية للمؤسسات التدريبية أقل من أعداد الطلاب المتقدمين للالتحاق بها، إضافة إلى أن الإطار البرامجي الحالي لا يفي سوى باحتياجات أعداد محدودة من الطلاب وعدد محدود من الاختصاصات، وكذلك فإن على منظومة التعليم الفني والتدريب المهني أن تكون قادرة على استيعاب جميع المتقدمين وأن تستجيب للاحتياجات التدريبية الخاصة بالمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة والمتسربين من التعليم والراغبين في تأسيس مشاريع صغيرة، بالإضافة إلى رفع مستوى كفاءة العاملين لتناسب مع التغيرات الحاصلة في مواقع أعمالهم أو للانتقال من عمل إلى آخر.

الهدف (2): المرأة والعمل:

تطوير شراكات مع الجهات المعنية بتدريب وتأهيل المرأة بما يوفر مشاركتها في العمل والأنشطة الاقتصادية المدرة للدخل.

الهدف (3): الشباب الراغبون بالعمل في القطاعات الاقتصادية التقليدية:

توفير برامج تدريبية تمكن الشباب من الحصول على فرص عمل في القطاعات الاقتصادية التقليدية.

الهدف (4): العاملون في القطاعات الاقتصادية التقليدية:

توفير البرامج التي تضي بمتطلبات تنمية وتطوير المهارات الخاصة بالعاملين في القطاعات الاقتصادية التقليدية.

الهدف (5): الشباب الراغبون بالعمل في القطاعات الاقتصادية الحديثة:

توفير البرامج التدريبية للشباب الذين يرغبون في الحصول على فرص عمل في القطاعات الاقتصادية الحديثة.

الهدف (6): العاملون في القطاعات الاقتصادية الحديثة:

تطوير مهارات وكفاءات العاملين في القطاعات الاقتصادية الحديثة بالتنسيق مع أصحاب العمل.

الهدف (7): المهارات والمعارف المطلوبة لإدارة المشاريع الصغيرة:

تطوير القدرات لدعم ورفع الكفاءة الاقتصادية للمشاريع الصغيرة.

الهدف (8): برامج التدريب لذوي الاحتياجات الخاصة:

إعداد برامج تدريبية لتأهيل وتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة.

المحور الاستراتيجي الثاني: ربط سوق العمل وإشراك قطاع الأعمال بالتعليم الفني والتدريب المهني

الاستثمار في الخطة التنموية للموارد البشرية التي تحتاجها القطاعات المستحدثة. وستتوفر هذه المعلومات عن طريق منظومة معلوماتية حول سوق العمل مصدرها الدراسات والتحليل التي تم إعدادها بالتعاون الوثيق مع الوزارات الأخرى مثل وزارة التخطيط، ووزارة الصناعة، ووزارة المالية، ووزارة العمل، ووزارة الخدمة المدنية.

يُعد حالياً تركيز منظومة معلوماتية حول سوق العمل في مرحلته الأولى، إذ تم مبدئياً تركيز آليات عدة لمتابعة السوق، على أنها لا تزال محدودة التوظيف سواء على مستوى السياسة التنموية في مجال التعليم الفني والتدريب المهني أو على مستوى برمجة أهداف التخطيط. لذلك، يبدو من الضروري إرساء علاقة عمل وثيقة بين وزارة التعليم الفني والتدريب المهني من جهة والمنظومة المعلوماتية حول سوق العمل من جهة أخرى لإدراج كل المعطيات حول اهتمامات ومتطلبات جهاز التعليم الفني والتدريب المهني في كل مراحل تطوير المنظومة المعلوماتية الخاصة بسوق العمل.

ينبغي على مستوى التخطيط والإنجاز الإلمام بمعطيات سوق العمل بما يتيح اتخاذ القرارات التنفيذية الملائمة والتوظيف الناجع للموارد التي ستخصص لكل مؤسسة حتى تتمكن من بلوغ أهدافها على مستوى تشغيل الفئات المنتفعة وتوفير الدخل لها خلافاً لما يتم حالياً من اتخاذ للقرارات بناء على معلومات عامة حول هيكلية المجالات الاقتصادية في منطقة جغرافية (وحدة إدارية معينة) وتوظيفها من طرف كل مؤسسة تدريب على حدة.

وتبقى المبادرات هدفاً منشوداً لدعم الإلمام بتركيبة احتياجات التشغيل وميزات القطاعات الاقتصادية.

أما على مستوى البرامج، فإن الحفاظ على الروابط مع سوق العمل ضرورة لتأمين ربط الكفايات مع متطلبات المهنة وتطوير الكفايات التشغيلية. وتسهل هذه الروابط لتطوير عمليات التدريب بالتداول وأساليب التدريب المختلفة الأخرى والتلمذة المهنية. وكنساج لعمليات المساعدة الفنية الواردة في مشروع البنك الدولي

تلبيةً لاحتياجات سوق العمل وفقاً لمعايير الارتباط بمتطلباته وجودة الكفاءات التشغيلية واستجابةً للمتطلبات الكيفية والكمية ولأهمية الربط مع سوق العمل، يتعين إقامة علاقة متينة بين منظومة التعليم الفني والتدريب المهني ومواقع الإنتاج على كافة الأصعدة.

ويمثل هذا تحدياً كبيراً لليمن حيث إن المحيط الاقتصادي يشمل عدداً كبيراً من المنشآت الصغيرة التي تعمل بالقطاع غير المنظم جنباً إلى جنب مع شركات متوسطة شرعت في توظيف تكنولوجيا حديثة وأخرى مرتبطة بعلاقات تجارية على المستوى الدولي مما يتطلب مستوى عالٍ من الكفايات في القوى العاملة تواكب احتياجات السوق المحلية والإقليمية والدولية.

هناك أيضاً حاجة واضحة لتأمين بيانات عن العرض والطلب عن مستوى وكفاءة وفاعلية القوى العاملة عبر مكاتب العمل المحلية، وقد شرعت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في تنفيذ خطة عمل نموذجية تهدف إلى تعديل الاختلال الحالي الكمي والنوعي بين العرض والطلب، رغم أن هذه النوعية من البرامج تعطي ثمارها على المدى البعيد.

يبقى خلق مزيد من الفرص لليمنيين للحصول على العمل وتحسين دخلهم سواء أكان ذلك في الأنشطة الاقتصادية المنظمة أم غير المنظمة وتمكينهم من الكفايات اللازمة لتحقيق ذلك مكوناً أساسياً لمهام منظومة التعليم الفني والتدريب المهني.

لذا يجب وضع وتفعيل الآليات المناسبة للتقويم الدائم لاحتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي ومتطلباته.

وينبغي على المستوى الاقتصادي أو السياسي التنموية الإلمام بهيكلية سوق العمل ومعرفة ديناميكيته، والهدف من ذلك تطوير إطار شامل لبرامج التدريب التي من شأنها أن تعكس البنية العامة للاقتصاد من جهة، وتوزيع مواطن العمل وفقاً لمتطلبات مختلف القطاعات الاقتصادية من جهة أخرى. وينطبق هذا المبدأ على سياسة

لدعم التعليم الفني والتدريب المهني، تم تطوير القدرات في مجال إعداد مناهج بناء على الممارسة عند الأداء في المنشأة، وتحتاج هذه المساعدة الفنية إلى مزيد من الدعم حتى يتم توظيفها أيضا لتأهيل كوادر التدريب.

وعلى المستوى المؤسسي، فإن الإلمام بمعطيات سوق العمل والاتصال المستمر والمنتظم مع ممثلي القطاعات العاملة من شأنه تبسيط إجراءات انتقاء الطلبة، مع إشراك أصحاب المعامل والورش في تطوير الكفاءات ودعم التدريب عن طريق عقود التدريب إضافة إلى تبسيط متابعة المخرجات والإجراءات المساعدة على البحث عن فرص العمل.

ويلاحظ في الوقت الحالي أن مديري المؤسسات التدريبية وكوادر التدريب فيها يركزون على المسائل الداخلية المتعلقة بهذه المؤسسات في حين أن المنطق يفترض اتخاذ إجراءات لتأمين التركيز على سوق العمل وأهل المهنة مع السعي إلى منح المراكز لصلاحيات أكبر على مستوى الاستقلالية في التصرف حتى يكون بمقدورها تلبية حاجات سوق العمل والتعامل مع المحيط الاقتصادي كطرف فاعل.

الهدف الأساسي الثاني:

(تطوير وتعزيز العلاقات مع سوق العمل في عدة مستويات وتأمين تسيير كل عمليات منظومة التعليم الفني والتدريب المهني تلبية لاحتياجات أصحاب العمل من الكفاءات والمؤهلات ومتطلبات العمل).

الأهداف الفرعية:

الهدف (1): تعريف أصحاب العمل بتتمية الموارد البشرية:

العمل على تعريف أصحاب العمل بقضايا التتمية البشرية وتوسيع التعاون بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني وقطاعات الإنتاج للقيام بالتطبيقات التدريبية في مؤسسات الإنتاج والتعرف على الاحتياجات التدريبية من المهن المطلوبة في مختلف القطاعات الاقتصادية.

الهدف (2): نظام معلومات سوق العمل:

بني نظام التعليم الفني والتدريب المهني علاقات وثيقة مع مشروع نظام معلومات سوق العمل التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل؛ لتوظيف

مخرجاته وفق سياسات التنمية البشرية لنظام معلومات سوق العمل في وضع الإرشادات ورسم الخطط والبرامج لتطوير فاعلية النظام وتوسيع الشراكة مع الجهات المعنية من سوق العمل.

الهدف (3): مراقبة أسواق العمل المحلية والإقليمية والدولية:

قيام نظام التعليم الفني والتدريب المهني بتطوير نظام للمعلومات والاتصال يكون قادرا على تبادل المعلومات والاستفادة من أنظمة المعلومات في الدول الشقيقة والصديقة التي تستقبل العمالة أو المنتجات اليمنية، إضافة إلى تتبع ما تفرزه التطورات الحالية في مجال العولمة وتوظيف هذه المعلومات في رفع مستوى الكفاءة لطلابنا، إضافة إلى وضع آليات على المستوى المحلي والإقليمي والدولي لإقامة علاقات ثنائية دائمة مع قطاع الأعمال وتوظيف هذه الآليات للقيام بمهام رصد ودراسة احتياجات التوظيف والتحليل المهني محليا وإقليميا ودوليا.

الهدف (4): دراسات المتابعة:

قيام نظام التعليم الفني والتدريب المهني بمتابعة ومراجعة مستوى أداء الداخلين إلى سوق العمل والتعرف على المهارات المطلوبة ومدى رضا أصحاب العمل عن مستوى كفاءة الخريجين.

الهدف (5): الاهتمام بالتدريب المهني والتقني للحرف التقليدية بالتعاون مع أصحاب العمل:

اهتمام نظام التعليم الفني والتدريب المهني بالتعاون مع قطاع الأعمال للقيام بتحليل للمهن التي يمكن أن يستخدم فيها نظام الوحدات التدريبية التعاقدية وتنفيذها في المؤسسة التدريبية التابعة لنظام التعليم الفني والتدريب المهني، وتشارك المنشآت الخاصة والأهلية في وضع السياسات والبرامج والأنشطة.

الهدف (6): منح الشهادات والمعادلات:

قيام نظام التعليم الفني والتدريب المهني بتطوير نظام تأهيل وطني يتم منح الشهادات بموجبه عند إثبات المتقدم امتلاكه لمستويات عالية من المهارات والمعرفة في مهنة ما. كما تتيح أطر البرامج الخاصة بنظام التعليم الفني والتدريب المهني إجراء معادلات للشهادات لمختلف البرامج التدريبية.

المحور الاستراتيجي الثالث : تطوير القدرات المؤسسية

جديدة من المهارات والنظم والإجراءات التشغيلية لضمان تحقق المعايير الخاصة بالأداء والوفاء بالمسؤوليات.

الهدف الأساسي الثالث:

(تطوير الهياكل التنظيمية والإدارية للوزارة لتعكس بشكل أفضل المتطلبات المتغيرة لسوق العمل)

الأهداف الفرعية:

الهدف (1): المراجعة التنظيمية:

(تطوير الهيكل التنظيمي للوزارة وفق المهام والاختصاصات المناطة بها).

الهدف (2): مراجعة الأنظمة:

قيام الوزارة بمراجعة كافة النظم واللوائح بما يتلاءم وتحقيق الأهداف المرجوة من تنفيذ الاستراتيجية.

الهدف (3): نظام إدارة المعلومات:

تقويم المتطلبات والمواصفات الخاصة بنظام المعلومات الإدارية.

الهدف (4): إدارة نظام التعليم الفني والتدريب المهني:

تطوير المهارات الإدارية والقيادية لجميع المؤسسات التابعة للوزارة.

الهدف (5): تطوير برامج التعليم الفني والتدريب المهني:

تطوير المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية بما يتواءم والمتغيرات في سوق العمل.

من الواضح أنه سيكون هنالك ضرورة لمعالجة القضايا المتصلة بالإدارة والهياكل التنظيمية والنظم والإجراءات التشغيلية وتطوير الكوادر؛ ليتسنى تحويل نظام التعليم الفني والتدريب المهني من نمطه الحالي الموجه بالنشاط إلى قطاع كفاء وفاعل وموجه للاستجابة لمتطلبات سوق العمل ويتسم بالمرونة والقدرة العالية على التكيف مع متغيرات الطلب والمعايير القياسية للأداء.

فعلى مستوى رسم السياسات فإن نظام التعليم الفني والتدريب المهني موجه حالياً للوفاء بالمتطلبات الوطنية العامة المتمثلة في خلق فرص العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص بين الشرائح الاجتماعية المختلفة وتمكينها من الحصول على هذا النوع من التعليم، لكن الحاجة ملحة لتطوير سياسات سوق العمل وتشجيع الاستثمار الخارجي، ويظهر هذا من خلال المراجعة المستمرة لقانون العمل والتوسع في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وزيادة انتشارها جغرافياً، بالإضافة إلى إعلان الإجراءات الخاصة بالسياسات المتعلقة برفع معدلات الالتحاق في التعليم الفني والتدريب المهني من (2% إلى 15%) من إجمالي الملتحقين بمختلف أنواع التعليم، ويرافق هذا الوضع حاجة لتقليص إمكانية الاختلاف بين الأهداف الاجتماعية والسياسية، وهذه المسائل بحاجة لمزيد من الوضوح على مستوى سلطات اتخاذ القرار ومن ثم ترجمتها إلى حلول برمجية وفق أهداف واضحة المعالم. وعلى مستوى تصميم وتطوير البرامج تم الاستثمار في تطوير القدرات الخاصة بتصميم البرامج التدريبية على أساس تطوير الكفاءة وفق احتياجات سوق العمل، وإدراكاً لأهمية الحاجة لتنوع الإطار البرمجي وتسيوية نطاقه ينبغي تنمية هذه القدرات وتوزيعها إلى المستوى الأدنى وبشكل كبير.

وعلى المستوى المؤسسي فإن منح الاستقلالية سيتطلب أيضاً ضرورة تحديد وتطوير سلسلة

الأهداف الفرعية:

الهدف (1): خطة تطوير المؤسسات التدريبية:

وضع خطة لتطوير المؤسسات التدريبية واعدادها بشكل يمكنها من معالجة الجوانب المتعلقة بالقدرة على الاستجابة للاحتياجات التدريبية وتكافؤ الفرص . وتشمل خطة التطوير تحديداً للأهداف الاستراتيجية والأهداف التشغيلية والتحسين المستمر للأداء الفردي للمدربين.

الهدف (2): تأهيل الكوادر العاملة في المؤسسات التدريبية الخاصة بالتعليم الفني والتدريب المهني:

القيام بتنفيذ برامج تأهيل للموظفين تهتم بتطوير الجوانب المتعلقة بمهارات الإدارة والتدريب والتأهيل الفني الضروري لتحقيق أهداف خطط التطوير المؤسسي لكل مؤسسة تدريبية والعمل بنظام خاص لتقويم الموظفين سنوياً.

الهدف (3): خطة إدارة التجهيزات والمنشآت:

استكمال عمليات الجرد للمنشآت والتجهيزات في الورش التابعة لنظام التعليم الفني والتدريب المهني مع تحديد سنوات الخدمة ومستويات الاستخدام، ووضع متطلبات الصيانة لهذه التجهيزات وعمليات ربطها ببرامج التدريب.

الهدف (4): صيانة وسلامة ورش العمل:

إعداد نظام لإجراءات الصيانة ووسائل السلامة للتجهيزات في الورش، وتوثيق إجراءات الصيانة في تقارير دورية لضمان سلامة العاملين والتجهيزات.

الهدف (5): إدخال أنظمة تكنولوجيا المعلومات في برامج التعليم الفني والتدريب المهني:

تقويم متطلبات الوزارة والمؤسسات التدريبية للتجهيزات الخاصة بأنظمة تكنولوجيا نقل المعلومات المتعلقة بالتعليم الفني والتدريب المهني.

الهدف (6): تأهيل ورفع كفاءة المدربين والمدربين:

استقطاب المدربين والمدربين ورفع كفاءاتهم ومهاراتهم بما يتواءم واحتياجات القطاعات الإنتاجية ومتطلبات التنمية.

إن أحد التحديات التي يواجهها نظام التعليم الفني والتدريب المهني تتمثل في كفاءة الاستفادة القصوى من القدرات الحالية والمستقبلية من خلال السياسات والممارسات التي تتيح مرونة أكبر لتقديم التدريب، وتنوع الخدمات التدريبية إذ ينبغي أن تسهم عملية تطوير وبناء المؤسسات التدريبية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني بشكل عام في تطوير منظومة جديدة تشتمل على الجوانب الإدارية والمالية والتعليمية وعمليات تقديم التدريب والتأهيل والاتصالات والتنسيق وضبط الجودة، ويمكن دعم تحسين الجودة من خلال تقوية العلاقات بين المؤسسات التدريبية والمؤسسات الإنتاجية في الجوانب المتعلقة بالمعلومات والتنظيم والتنفيذ والتي ستؤدي بدورها إلى تحسين وسائل وأساليب تقويم التدريب ورفع من كفاءته وفعالته.

ويرتبط عنصر الجودة بالبنية الأساسية والتجهيزات والمشاكل الناجمة عن القيام بعمليات الصيانة وعدم استغلال المباني بالشكل المطلوب، وسيتم ربط هذه الجوانب بعملية تطبيق المنهج التي تعتمد على مبدأ الكفاءة، وستشمل هذه الخطوة على الاستفادة من المنشآت وجرد التجهيزات والشراء والصيانة وإدخال أنظمة تبادل المعلومات، وعلى الجانب الآخر توخي عملية تحليل المتطلبات الخاصة بالمنشآت والتجهيزات وذلك بتخصيص عدد من المؤسسات التدريبية للتدريب المتقدم وأخرى لتقديم البرامج التدريبية المختلفة، وستأخذ بعين الاعتبار إمكانية قيام تعاون مع مؤسسات الأعمال الإنتاجية في البيئة المحيطة بالمؤسسة التدريبية.

الهدف الأساسي الرابع:

(قيام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بإعادة توجيه شبكتها من المؤسسات التدريبية وتأهيلها؛ لتمتلك القدرة والمرونة للاستجابة مع مجموعة عريضة من الاحتياجات التدريبية لقطاع الأعمال والمجتمع، وامتلاكها خطة خاصة بشراء وتحديث التجهيزات وصيانتها بما يمكنها من تنفيذ كافة البرامج التدريبية).

المحور الاستراتيجي الخامس: تمويل القطاع

الفني والتدري المهني مع التأكيد على تحفيز القطاع الخاص في تمويل التدريب).

الأهداف الفرعية:

الهدف (1): تمويل الدراسة والاستراتيجية:

قيام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بتنفيذ أنشطة الدعم الفني وتحديد المبالغ ونفقات التشغيل لنظام التعليم الفني والتدريب المهني وفقاً للاستراتيجية ولمدة عشر سنوات في سبيل توزيع التكاليف بالتساوي بين المستفيدين.

الهدف (2): صندوق التدريب المهني وتطوير المهارات:

إعادة هيكلة صندوق التدريب المهني وفقاً للنتائج التي توصلت إليها دراسة تمويل الاستراتيجية، ويتم العمل بها كإحدى الآليات لتعزيز الارتباط بسوق العمل.

الهدف (3): تنمية القطاع الخاص:

تشجيع المؤسسات التدريبية الخاصة في تنويع وتوسيع وتطوير وتسهيل إجراءات اعتمادها.

الهدف (4): التنسيق مع المانحين:

التنسيق مع المانحين والجهات ذات العلاقة، وتحديد مجالات اهتماماتهم التمويلية لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية.



نظراً لحجم التوسع المقترح لنظام التعليم الفني والتدريب المهني والتكاليف المتزايدة التي سيفرضها هذا التوسع على الحكومة فإنه من الضروري القيام بعملية تحليل شامل للموارد المطلوبة والتكاليف الجارية لعمليات التحديث التي يجري العمل على تنفيذها بهدف وضع خطة عمل طويلة المدى، ويشمل ذلك القيام بالبحث عن آليات لتمويل قطاع التعليم الفني والتدريب المهني وعلاقتها بالبيئة والمنشآت الاقتصادية داخل البلاد.

ومن بين الآليات التي تم العمل بها في الفترة السابقة بهدف تنويع المصادر التمويلية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني هو إنشاء صندوق التدريب المهني وتطوير المهارات، وعلى الرغم من أن الأهداف التي أنشئ من أجلها الصندوق لا تزال قائمة، فهناك حاجة للقيام بمراجعة وإعادة هيكلة عملياته، وهناك حاجة أيضاً للبحث عن مصادر جديدة أخرى لتنويع مصادر التمويل ومن بينها تشجيع دور المؤسسات التدريبية التابعة للقطاع الخاص مع الحفاظ على تكامل هذا الدور مع دور الحكومة. وينبغي أن تأخذ الخطة التدريبية بعين الاعتبار تعزيز التعاون مع المانحين والحصول على دعمهم.

الهدف الأساسي الخامس:

(قيام الحكومة اليمنية بوضع سياسات لتنويع مصادر تمويل التعليم الفني والتدريب المهني باتجاه المشاركة والمساهمة المتساوية مع المستفيدين في تكاليف ذلك من خلال وضع خطة مالية طويلة الأجل؛ لتمويل قطاع التعليم

9

الأولويات واستراتيجية التنفيذ قصيرة وطويلة المدى

والخدمة المدنية والتأمينات، والأجهزة الأخرى ذات العلاقة مثل وزارة التخطيط والتعاون الدولي والمالية والاتصالات وتقنية المعلومات والمنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية.

• تعزيز دور المجالس المحلية للتعليم الفني والتدريب المهني والجهات المعنية بمجال التدريب والتعليم المهني مثل الهيئات التعليمية والتدريبية والمؤسسات التدريبية والشركاء الاجتماعيين ومكاتب التوظيف ومنظمات المجتمع المدني ذات الاهتمام على المستوى المحلي والوطني من خلال تحديد المهام بشكل واضح لضمان توافق عملية تقديم التعليم الفني والتدريب المهني مع الأوضاع الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل. والهدف من هذا كله إيجاد مؤسسات تدريبية تابعة لنظام التعليم الفني والتدريب المهني مرتبطة بشكل وثيق بالبيئة التي تعمل فيها.

ستركز خطط التنفيذ قصيرة المدى على القيام بإعادة توجيه نظام التعليم الفني والتدريب المهني والعمل على إحداث تغيير جوهري في الإدارة لإيجاد نظام مرن وقادر على الاستجابة للاحتياجات ويكفل تحقيق تكافؤ الفرص ومرتبطة باحتياجات سوق العمل.

وستوجه الخطة إلى القيام بتنفيذ الأهداف الممكنة للمحاور الاستراتيجية الخمسة وبشكل مستمر. وترتبط خطة التطوير الاستراتيجي هذه بخطة تنفيذ تفصيلية تغطي الأربع سنوات القادمة (2005 - 2008 م) وتعطي مؤشرات عن النتائج والأعمال والمسؤوليات الرئيسية لكل هدف تم تحقيقه مع الجداول الزمنية الضرورية للتنفيذ، وتشمل الأولويات الرئيسية للمرحلة الأولى على ما يلي:

1. تعزيز الحوار والشراكة وتطوير العلاقات مع الجهات المعنية وسوق العمل من خلال الآتي:

• إجراء حوار لوضع خطة مشتركة للتعاون والتنسيق بين وزارة التعليم الفني والتدريب المهني ووزارات: التربية والتعليم، والتعليم العالي، والشؤون الاجتماعية والعمل،

2. نشر الوعي وخلق فهم أفضل لدى أصحاب العمل عن أهمية القضايا المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والتحديد الواضح لاحتياجات تطوير المهارات في القطاعات الإنتاجية على المستوى المحلي والقطاعي.

3. تعزيز إمكانيات وزارة التعليم الفني والتدريب المهني من خلال الاستفادة من خبراتها المتصلة بهذا المجال وتعزيز مصادقوتها وتصميم وبناء أنظمة معلومات إدارية وأنظمة إسناد لعمليات اتخاذ القرارات بشكل مستمر، مع إعداد خطط تأهيل للعاملين فيها وتنفيذ مكوناتها الرئيسية بشكل مستمر.

4. الاستمرار في تطوير القدرات التدريبية الحالية وزيادة كفاءة وفاعلية المؤسسات التدريبية، وافتتاح المعاهد الجديدة الخاصة بالتدريب المهني والبالغ عددها ثلاثون معهداً، وتنويع الخدمات التدريبية وفق احتياجات الفئات المستهدفة وسوق العمل، وادخال أساليب إدارية جديدة من شأنها رفع درجة استقلالية وصلاحيات المؤسسات التي تقوم بالتدريب، وتطوير الخدمات التدريبية وفق دراسات خاصة بالسوق ومتطلباته، والاستمرار في إعداد الدراسات الخاصة بتوفير قاعدة بيانات عن المؤسسات التدريبية وسوق العمل بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.

تنفيذ الاستراتيجية في إطار خطط العمل السنوية، وستتيح عملية الرقابة لوحدة تنفيذ الاستراتيجية استخدام هذه المؤشرات لأغراض التقويم المستمر لمستوى التقدم في تنفيذ الاستراتيجية، وستقوم وحدة تنفيذ الاستراتيجية بتقديم تقارير دورية عن سير العمل إلى الجهات المعنية ليتها إقرارها، كما ستقوم الوحدة برفع تقارير سنوية عن سير العمل ضمن المشاريع المتعلقة بخطط العمل والميزانية السنوية.

3-9. الاتصالات:

ستقوم وحدة تنفيذ الاستراتيجية بتصميم وتنفيذ خطة اتصال فعالة تفي بحاجة الجهات المعنية للمعلومات، وضمان وضوح أكثر للاستراتيجية ستركز خطة الاتصالات على تنظيم حلقات نقاش وفعاليات أخرى مناسبة وإصدار النشرات وبناء موقع انترنت خاص بالاستراتيجية والاستفادة من وسائل الاتصال الأخرى.

4-9. الفرص والتحديات :

تم وضع هذه الاستراتيجية بناءً على الفرص والتحديات التالية:

الفرص:

- الاستثمار في تأهيل وتنمية قدرات الموارد البشرية واحد من الأولويات الوطنية.
- توافر الدعم اللازم للاستراتيجية بما يضمن تنفيذها.
- خلق جو من الثقة بين أصحاب الأعمال والحكومة للعمل سوياً في تطوير الموارد البشرية.
- الاستعداد والقابلية لدى وزارة التعليم الفني والتدريب المهني لمعالجة القضايا الهيكلية والتنظيمية الضرورية لمنح المؤسسات التدريبية الاستقلالية التي تمكنها من أن تكون في وضع يؤهلها أن تعمل بشكل جدي وأكثر قدرة على الاستجابة لتلبية الاحتياجات الفعلية للمجتمعات المحلية.
- ملائمة البرامج التدريبية التي يوفرها نظام التعليم الفني والتدريب المهني لاحتياجات المجتمع.

1-9. إدارة تنفيذ الاستراتيجية:

ستواجه عملية تنفيذ استراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني مشكلات إدارية وتنظيمية ومشكلات متعلقة بتوفير الكادر البشري، وضمان نجاح الاستراتيجية من المستحسن إنشاء (وحدة تنفيذ الاستراتيجية) والتي ستتولى تنسيق ومراقبة تنفيذ الأنشطة التي تم الإعداد لها من خلال خطط العمل السنوية والإجراءات الإدارية المناسبة.

2-9. المراقبة والتقويم:

سيكون من الضروري عرض الاستراتيجية في إطار عمل منطقي يحدد لكل هدف وإجراء مخرجات واضحة وقابلة للقياس الكمي ومحددة حيث ما أمكن، وسيتم تطوير مؤشرات لقياس مستوى التقدم لكل نتيجة وعملية من عمليات

التحديات:

في تقليص معدلات البطالة والتخفيف من الفقر.

- عدم الإسراع بتنوع أنماط وتخصصات التعليم الفني والتدريب المهني بسبب عدم كفاية الاعتمادات اللازمة سيؤدي إلى تفاقم مشكلت البطالة ويوسع من دائرة الفقر.
- عدم الإسراع في تحديث وسائل وتقنيات التعليم الفني والتدريب المهني سيفضي إلى زيادة المخرجات التي لن تجد فرصاً للعمل في السوق.
- استمرار سياسات تقليص العمالة الأجنبية في دول الخليج، يقلص من كفاءة وعائد الاستثمار على برامج التعليم الفني والتدريب المهني.
- استمرار سياسة ضاللة الاعتمادات المالية المرصودة لبرامج إعداد وتدريب المدربين سيحد من إمكانية التوسع والتنوع في أنماط التعليم الفني والتدريب المهني، ومن إمكانية الارتقاء بمستوى كفاءته وفاعليته.
- تغليب المواد النظرية على الجوانب التطبيقية في مناهج المؤسسات التدريبية وعدم مواكبتها للمستجدات والتطورات سيؤدي إلى عدم ملاءمة مخرجاتها مع احتياجات القطاع الخاص.

• • •

- الدعم الحكومي المقدم لهذا القطاع غير كاف للقيام بهذا التحول النوعي الذي يتطلب إنجاز الأهداف المبيّنة في الاستراتيجية.
- يظهر أصحاب الأعمال عدم تجاوب للتعاون بشكل فعال مع المؤسسات التدريبية في جوانب تحليل الاحتياجات وتصميم وتقديم البرامج التدريبية.
- لم يتم منح مديري المؤسسات التدريبية الصلاحيات اللازمة والحوافز الضرورية لتطوير أدائهم وتحسين مهاراتهم.
- لا يمكن الرفع من مستوى الكادر التعليمي بشكل مستمر بسبب الفوارق في الرواتب بين القطاعين العام والخاص.
- لم يتم تحقيق مستويات مرتفعة من الكفاءة الخارجية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني والذي ينتج عن قلّة التزام الحكومة لتمويل هذا القطاع ولا يحفز القطاع الخاص على دعم أنشطته أو المساهمة في تمويلها.
- لم يتم تحسين المناخ لرفع نسبة مشاركة المؤسسات التدريبية الخاصة في تقديم هذا النوع من التدريب.
- ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني على خلق فرص عمل جديدة تستوعب مخرجات هذا النظام سيحد من الطلب الاجتماعي عليه، وسيضعف الثقة بفاعليته

10

الميزانية التقديرية

الميزانية التقديرية (الإستثمارية،
التدريبية، المؤسسة، التشغيلية)
للاستراتيجية والبرنامج التنفيذي لرفع الطاقة
الإستيعابية إلى (15%) من مخرجات التعليم
الأساسي والثانوي خلال الفترة 2005 - 2014م.

المعاهد المهنية (بعد التعليم الأساسي) المطلوب استحداثها
لاستيعاب 15% من مخرجات التعليم الأساسي خلال الفترة من 2005-2014م

م	المحافظة	المتوقع تخرجهم من المرحلة الأساسية عام 2013/2012م	عدد الطلاب المستهدفين بواقع 15%	المعاهد المطلوبة
.1	أمانة العاصمة	33608	5141	14
.2	صنعاء	19994	2999	11
.3	عدن	10090	1513	4
.4	تعز	42933	6439	19
.5	الحديدة	20764	3114	11
.6	لحج	11195	1679	6
.7	إب	35424	5313	17
.8	أبين	6031	904	3
.9	ذمار	1863	2794	9
.10	شبوقة	3855	578	2
.11	حجة	12706	1905	7
.12	البيضاء	6833	1025	4
.13	حضر موت	10050	1508	6
.14	صعدة	5690	854	3
.15	المحويت	6645	997	4
.16	المهرة	448	73	1
.17	مأرب	3621	543	2
.18	الجوف	3664	550	2
.19	الضالع	3858	1029	4
.20	عمران	15756	2364	8
	الإجمالي	274797	41222	
	عدد الطلاب المستوعبين في المؤسسات القائمة		3840	
	عدد الطلاب المستهدفين بحلول عام 2014		41222	
137	عدد المؤسسات المطلوب إنشائها			

المعاهد التقنية (بعد التعليم الثانوي) المطلوب استحداثها
لاستيعاب 15% من مخرجات التعليم الثانوي خلال الفترة من 2005-2014م

م	المحافظة	المتوقع تخرجهم من المرحلة الثانوية عام 2013/2012م	عدد الطلاب المستهدفين بواقع 15%	المعاهد المطلوبة
1.	أمانة العاصمة	13900	2085	7
2.	صنعا	11635	1745	6
3.	عدن	6058	909	4
4.	تعز	30243	4537	14
5.	الحديدة	10717	1608	6
6.	لحج	8294	1244	5
7.	إب	16205	2431	8
8.	أبين	4001	600	2
9.	ذمار	8049	1207	4
10.	شبو	2505	376	2
11.	حجه	8294	1244	4
12.	البيضاء	3179	477	2
13.	حزموت	5083	762	3
14.	صعده	3132	470	2
15.	المحويت	2983	447	2
16.	المهرة	172	26	0
17.	مأرب	1942	291	1
18.	الجوف	3028	454	2
19.	الضالع	3896	584	2
20.	عمران	11361	1704	6
	الإجمالي	154680	23202	
	عدد الطلاب المستوعبين في المؤسسات القائمة	828		
	عدد الطلاب المستهدفين بحلول عام 2014	23202		
82	عدد المؤسسات المطلوب إنشائها			

الكادر المطلوب لتشغيل المعاهد المهنية والتقنية المستحدثات

م	التصنيف	الإدارة	مدرسو المواد الثقافية والأساسية	مدرسو المواد التخصصية والتطبيقية
1.	جامعي	1100	3105	4371
2.	تقني			4832
3.	مهني			952
4.	وظائف مساعدة	4379		
	الاجمالي	5479	3105	10155

مصادر توفير الكوادر المطلوبة

م	البيان	المصدر	النسبة المتوقعة توفيرها
1.	كادر الإدارة	الجامعات اليمنية	%100
2.	مدرسو المواد الثقافية والأساسية	الجامعات اليمنية	%100
3.	مدرسو المواد التطبيقية	<ul style="list-style-type: none"> • مخرجات المعاهد التقنية القائمة • الباحثون عن العمل • العائدون من الدراسة في الخارج • تعاقد محلي • تعاقد خارجي (يتزامن مع خطة إحلال تدريجي) 	%36.5 %10 %5 %10 %38.5
	إجمالي النسبة		
	مساعدا ومدربين	المعاهد المهنية	%100

الموازنة الاستثمارية للمعاهد المهنية عدد (115) معهداً
خلال الفترة (2005-2014م)

المبالغ بالآلاف (ريال)											وصف البند	م
إجمالي التكلفة	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م		
2,300,000	0	0	200,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	300,000	حياسة الأراضي	.1
230,000	0	0	20,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	إعمال الدراسات والتصاميم	.2
57,500,000	2,500,000	6,000,000	7,500,000	7,500,000	7,500,000	7,500,000	7,500,000	7,500,000	4,000,000	0	البناء والتشييد	.3
36,225,000	4,528,125	4,528,125	4,528,125	4,528,125	4,528,125	4,528,125	4,528,125	4,528,125	0	0	التجهيزات والمعدات	.4
369,000	30,000	37,500	45,000	45,000	45,000	45,000	45,000	45,000	22,500	9000	الأجور والنفقات العامة	.5
96,624,000	7058125	10,565,625	12,293,125	12,403,125	12,403,125	12,403,125	12,403,125	12,403,125	4,352,500	339,000	الإجمالي العام	

الموازنة الاستثمارية للمعاهد التقنية عدد (65) معهداً
خلال الفترة (2005-2014م)

المبلغ بالآلاف (ريال)											وصف البند	م
إجمالي التكلفة	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م		
1,300,000	0	0	180,000	160,000	160,000	160,000	160,000	160,000	160,000	160,000	حياسة الأراضي	1.
130,000	0	0	18,000	16,000	16,000	16,000	16,000	16,000	16,000	16,000	إعمال الدراسات والتصاميم	2.
32,500,000	2,500,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	4,000,000	2,000,000	0	البناء والتشييد	3.
25,350,000	3,168,750	3,168,750	3,168,750	3,168,750	3,168,750	3,168,750	3,168,750	3,168,750	0	0	التجهيزات والمعدات	4.
274,280	27,000	34,000	32,000	32,000	32,000	32,000	32,000	32,000	16,000	5,280	الأجور والنفقات العامة	5.
59,554,280	5,695,750	7,202,750	7,376,750	7,376,750	7,376,750	7,376,750	7,376,750	7,376,750	2,192,000	181,280	الإجمالي العام	

النفقات التشغيلية ونفقات تدريب الكادر المطلوبة
خلال الفترة (2005-2014هـ).

م	البيان	2005هـ	2006هـ	2007هـ	2008هـ	2009هـ	2010هـ	2011هـ	2012هـ	2013هـ	2014هـ	الإجمالي
1.	نفقات تشغيلية (بالألف ريال)	930,000	345,000	345,000	345,000	345,000	345,000	345,000	285,000	301,550	321,900	3,908,450
2.	نفقات التدريب التربوي بالألف (ريال)	198,606	77,025	77,025	77,025	77,025	77,025	77,025	60,040	77,025	77,025	874,846
3.	نفقات التدريب التخصصي والإداري ستقوم الشركات الموردة للتجهيزات بتنفيذ برامج تدريب تخصصية للكادر، بالإضافة إلى الاستزادة من التعاون الثنائي مع الدول الشقيقة والصديقة والمنظمات في حالة رصد الاعتمادات اللازمة ضمن الموازنات السنوية											
4.	عدد المؤسسات التي ستباشر نشاطها	62	23	23	23	23	23	23	19	23	23	

الموازنة المطلوبة للبناء المؤسسي وصيانة التجهيزات والمباني الحالية للحفاظ على استمرارية عملها
خلال الفترة (2005-2014م)

المبلغ بالآلاف (ريال)											البيان	م
إجمالي التكلفة	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م		
821,420	98,050	89,170	108,053	98,230	89,301	81,183	73,803	67,095	60,995	55,540	البناء المؤسسي	1.
1,067,234	126,170	126,170	138,800	126,184	114,712	104,284	94,804	80,185	78,350	77,575	صيانة التجهيزات	2.
2,982,037	354,275	340,585	389,743	354,312	322,102	292,820	266,200	242,000	220,000	200,000	صيانة المباني	3.
4,870,691	578,495	555,925	636,596	578,726	526,115	478,287	434,807	389,280	359,345	333,115	الإجمالي	

الموازنة المطلوبة لنفقات تدريب الكادر في المؤسسات التدريبية الحالية خلال الفترة (2005-2014م).

المبلغ بالآلاف (ريال)											البيان	م
الإجمالي	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م		
2,634,990	326,340	311,170	340,378	309,435	281,305	255,732	232,484	211,346	192,133	174,667	تدريب محلي	1.
2,658,232	272,505	251,970	363,598	330,544	300,495	273,178	248,344	225,768	205,244	186,586	تدريب خارجي	2.
2,272,335	234,395	212,380	311,081	282,801	257,092	233,720	212,473	193,158	175,599	159,636	البعثات	3.
7,565,557	833,240	775,520	1,015,057	922,780	838,892	762,630	693,301	630,272	572,976	520,889	الإجمالي	

جدول رقم (6)

الموازنة المطلوبة لإعداد وتجهيز المناهج والبرامج التدريبية
خلال الفترة (2005 - 2014)

المبلغ بالألف (ريال)										
إجمالي التكلفة	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م
15575208	3095868	2579890	2149908	1791590	1492992	1244160	1036800	864000	720000	600000

وتشمل عملية إعداد وتجهيز المناهج والبرامج التدريبية:

- دراسة متطلبات سوق العمل لبناء البرامج التدريبية (تحليل مهني).
- توفير المراجع والكتب اللازمة.
- إعداد المادة العلمية ومراجعتها.
- طباعتها
- الإخراج والتغليف.
- توفير الوسائل التعليمية.

الموازنة الاستثمارية للمعاهد المهنية عدد (115)
خلال الفترة (2005-2014م)

المبلغ بالآلاف (دولار)											وصف البند	رقم
إجمالي التكلفة	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م		
12,435	0	0	1,081	1,622	1,622	1,622	1,622	1,622	1,622	1,622	حياسة الأراضي	1.
1,242	0	0	0,108	0,162	0,162	0,162	0,162	0,162	0,162	0,162	إعمال الدراسات والتصاميم	2.
310,806	13,513	32,432	40,540	40,540	40,540	40,540	40,540	40,540	21,621	0	البناء والتشييد	3.
195,808	24,476	24,476	24,476	24,476	24,476	24,476	24,476	24,476	0	0	التجهيزات والمعدات	4.
1,991	0,162	0,202	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,243	0,121	0,048	الأجور والنفقات العامة	5.
522,282	38,151	57,110	66,448	67,043	67,043	67,043	67,043	67,043	23,526	1,832	الإجمالي العام	

الموازنة الاستثمارية للمعاهد التقنية عدد (65) خلال الفترة (2005-2014م)

المبلغ بالآلاف (دولار)											وصف البند	م
إجمالي التكلفة	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م		
7,020	0	0	0,972	0,864	0,864	0,864	0,864	0,864	0,864	0,864	حياسة الأراضي	.1
0,699	0	0	0,097	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	0,086	إعمال الدراسات والتصاميم	.2
175,670	13,513	21,621	21,621	21,621	21,621	21,621	21,621	21,621	10,810	0	البناء والتشييد	.3
137,024	17,128	17,128	17,128	17,128	17,128	17,128	17,128	17,128	0	0	التجهيزات والمعدات	.4
1,474	0,145	0,183	0,172	0,172	0,172	0,172	0,172	0,172	0,086	0,028	الأجور والنفقات العامة	.5
321,887	30,786	38,932	39,990	39,871	39,871	39,871	39,871	39,871	11,846	0,978	الإجمالي العام	

النفقات التشغيلية ونفقات تشغيل الكادر المطلوبة
خلال الفترة (2005-2014م)

م	البيان	2005م	2006م	2007م	2008م	2009م	2010م	2011م	2012م	2013م	2014م	الإجمالي
1.	نفقات تشغيلية (بالآلف) دولار	5,027	1,864	1,864	1,864	1,864	1,864	1,864	1,540	1,630	1,740	21,121
2.	نفقات التدريب التربوي (بالآلف) دولار	1,073	0,416	0,416	0,416	0,416	0,416	0,416	0,324	0,416	0,416	4,725
3.	نفقات التدريب التخصصي والإداري ستقوم الشركات الموردة للتجهيزات بتنفيذ برامج تدريب تخصصية للكادر، بالإضافة إلى الاستفادة من التعاون الثنائي مع الدول الشقيقة والصديقة والمنظمات في حالة رصد الاعتمادات اللازمة ضمن الموازنات السنوية											
4.	عدد المؤسسات التي ستباشر نشاطها	62	23	23	23	23	23	23	19	23	23	

الموازنة المطلوبة للبناء المؤسسي وصيانة التجهيزات والمباني الحالية للحفاظ على استمرارية عملها
خلال الفترة (2005-2014م).

المبلغ بالآلاف (دولار)											البيان	م
إجمالي التكلفة	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م		
4,435	0,530	0,482	0,584	0,530	0,482	0,438	0,398	0,362	0,329	0,300	البناء المؤسسي	1.
5,766	0,682	0,682	0,750	0,682	0,620	0,563	0,512	0,433	0,423	0,419	صيانة التجهيزات	2.
16,116	1,915	1,841	2,106	1,915	1,741	1,582	1,438	1,308	1,189	1,081	صيانة المباني	3.
26,317	3,127	3005	3,440	3,127	2,843	2,583	2,348	2,103	1,941	1,800	الإجمالي	

الموازنة المطلوبة لنفقات تدريب الكادر في المؤسسات الحالية
خلال الفترة (2005-2014م)

المبلغ بالآلاف (دولار)											البيان	م
الإجمالي	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م		
14,239	1,764	1,682	1,839	1,672	1,520	1,382	1,256	1,142	1,038	0,944	تدريب محلي	.1
14,365	1,473	1,362	1,965	1,786	1,624	1,476	1,342	1,220	1,109	1,008	تدريب خارجي	.2
12,279	1,267	1,148	1,681	1,528	1,389	1,263	1,148	1,044	0,949	0,862	البعثات	.3
40,883	4,504	4,192	5,485	4,986	4,533	4,121	3,746	3,406	3,096	2,814	الإجمالي	

جدول رقم (12)

الموازنة المطلوبة لإعداد وتجهيز المناهج والبرامج التدريبية
خلال الفترة (2005 - 2014)

المبلغ بالألف (دولار)										
إجمالي التكلفة	2014م	2013م	2012م	2011م	2010م	2009م	2008م	2007م	2006م	2005م
84190	16734	13945	11621	9684	8070	6725	5604	4670	3892	3243

- وتشمل عملية إعداد وتجهيز المناهج والبرامج التدريبية:
- دراسة متطلبات سوق العمل لبناء البرامج التدريبية (تحليل مهني).
 - توفير المراجع والكتب اللازمة.
 - إعداد المادة العلمية ومراجعتها.
 - طباعتها
 - الإخراج والتغليف.
 - توفير الوسائل التعليمية.

الإجمالي الكلي للميزانية التقديرية للاستراتيجية والبرنامج التنفيذي لرفع الطاقة الاستيعابية إلى (15%) من مخرجات التعليم الأساسي والثانوي للفترة من (2005 - 2014م).

رقم الجدول المرفق	إجمالي المبلغ	البيانات	م
1	96.624.000	إجمالي الموازنة الاستثمارية للمعاهد المهنية	1.
2	59.554.280	إجمالي الموازنة الاستثمارية للمعاهد التقنية	2.
3	4.783.296	إجمالي النفقات التشغيلية ونفقات تدريب الكادر تربوياً	3.
4	4.870.691	إجمالي نفقات البناء المؤسسي وصيانة المباني والتجهيزات	4.
5	7.565.557	إجمالي نفقات التدريب المحلي والخارجي والبعثات (تخصصي)	5.
6	15.575.208	إجمالي موازنة إعداد وتجهيز المناهج والبرامج التدريبية	6.
188.973.032		الإجمالي الكلي	

رقم الجدول المرفق	إجمالي المبلغ	البيانات	م
7	522.282	إجمالي الموازنة الاستثمارية للمعاهد المهنية	1.
8	321.887	إجمالي الموازنة الاستثمارية للمعاهد التقنية	2.
9	25.846	إجمالي النفقات التشغيلية ونفقات تدريب الكادر تربوياً	3.
10	26.317	إجمالي نفقات البناء المؤسسي وصيانة المباني والتجهيزات	4.
11	40.883	إجمالي نفقات التدريب المحلي والخارجي والبعثات (تخصصي)	5.
12	84.190	إجمالي موازنة إعداد وتجهيز المناهج والبرامج التدريبية	6.
1.021.405		الإجمالي الكلي	

بعد إستكمال الصياغة النهائية لوثيقة الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني تم رفعها إلى مجلس الوزراء الذي اقرها بالقرار رقم (196) للعام 2004م.

تلى ذلك تقديمها إلى مجلس الشورى في جلساته المنعقدة في الفترة من 8 - 11 / 12 / 2004م، لدراسة أوضاع التعليم الفني والتدريب المهني - استعرض خلال جلساته - الاستراتيجية الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني، وقد خرج المجلس بعدد من التوصيات للقيادة السياسية بتوجيه الحكومة لتوفير الموازنة الإستثمارية اللازمة لضمان نجاح وتنفيذ الاستراتيجية لهذا القطاع..

