

التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن  
وعلاقته بسوق العمل



etf

SHARING EXPERTISE  
IN TRAINING



World Bank

International Bank for Reconstruction and Development  
International Development Association

كمركز للخبرات، فإننا نسهم في التنمية  
الاجتماعية-الاقتصادية بتمكين الدول الشريكة لنا  
من إصلاح أنظمة تعليمها وتدريبها المهني بشكل  
أساسي من خلال برامج برامج الموفوضية  
الأوروبية، وكرادز، وتأسيس، وميدا.

## كيفية الاتصال بنا

يمكن الحصول على مزيد من  
المعلومات عن أنشطتنا، وإعلانات تقديم العطاءات،  
وفرص العمل لدى موقعنا على شبكة الإنترنت:  
[www.etf.eu.int](http://www.etf.eu.int)

للحصول على أية معلومات إضافية يرجى الاتصال  
بوحدّة المعلومات والاتصالات:

External Communication Unit  
European Training Foundation  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo, 65  
I – 10133 Torino  
T +39 011 630 2222  
F +39 011 630 2200  
E [info@etf.eu.int](mailto:info@etf.eu.int)

التعليم الفني والتدريب المهني في  
اليمن وعلاقته بسوق العمل

أيار 2004

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

ISBN 92-9157-405-8

Reproduction is authorised, provided the source is acknowledged.

*Printed in Italy*

وبناءً عليه، فإن عملية إصدار هذا التقرير تدين بالكثير للتعاون الفعّال من قبل حكومة اليمن. لذلك يودّ فريق مؤلفي هذا التقرير أن يعبروا عن امتنّاهم للدكتور علي منصور محمد بن سفاع، سعادة وزير التعليم الفني والتدريب المهني اليمني لاستجاباته السريعة والملتزمة؛ وكذلك للمهندس عبد الوهاب العقال، نائب وزير التعليم الفني والتدريب المهني لدعمه الكامل وقيادته الحكيمة لفريق التخطيط. ولقد لعب هذا الفريق دوراً هاماً في تحضير هذا التقرير، خاصة في جمع البيانات الرئيسية والمعلومات المتعلقة بخلفيات وجدور الموضوع. بالإضافة إلى ذلك، يرجع جزء كبير من الفضل في إخراج هذا التقرير إلى المدخلات التي قدّمها كل من السيد سعيد الخوليدي المستشار الوطني، والسيد عبد الغني عبد القادر مدير التعاون الدولي، بالإضافة إلى كافة زملائهما في وزارة التعليم الفني والتدريب المهني. أيضاً، يرغب فريق مؤلفي هذا التقرير في تقديم الشكر لكافة العاملين في إدارة وزارة التعليم الفني والتدريب المهني من أجل اقتراحاتهم ومساهماتهم الصريحة والمفتوحة خلال تحضير هذا التقرير.

تم وضع هذا التقرير بناءً على طلب حكومة اليمن ضمن إطار العمل المشترك الذي تقوم به المفوضية الأوروبية والبنك الدولي لدعم تطوير استراتيجية لإصلاح قطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن. وتقوم مساهمة مؤسسة التدريب الأوروبية بناءً على تكليف من المفوضية الأوروبية لتقديم الدعم الفني لهذه العملية والعمل بالتعاون مع البنك الدولي والسلطات اليمنية على تحليل نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وتطوير الاستراتيجية الخاصة بهذا النظام.

ويشكّل هذا التقرير حول التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن مساهمة أولى في عملية تصميم استراتيجية لتحديث هذا القطاع. ولقد تم تحضير المسودة الأولى في العام 2003 من قبل المستشار أحمد قدورة بالتعاون مع فريق التخطيط اليمني برئاسة نائب وزير التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن. أما النسخة النهائية منه فجاءت نتيجة للتعاون الوثيق والعمل المشترك بين كادر العمل والمستشارين في مؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي والحكومة اليمنية.



## جدول المحتويات

3	تقديم
7	1. ملخص تنفيذي
7	1.1 السياق الاجتماعي والاقتصادي ومميزات سوق العمل
8	2.1 الخصائص الرئيسية لسوق العمل
9	3.1 نظام التعليم الفني والتدريب المهني
11	4.1 استراتيجية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني
15	2. المقدمة والأهداف
15	1.2 السياق
16	2.2 توصيف موجز للمشروع: الأهداف، المخرجات، النشاطات
16	3.2 جمع البيانات ووضع منهجية لتحضير التقرير
19	3. ملخص حول التطور الاقتصادي في اليمن وسياق السياسة
19	1.3 ملخص اقتصادي شامل
20	2.3 النمو السكاني
21	3.3 التوزيع الجغرافي والهجرة الداخلية
21	4.3 التحديات البيئية
22	5.3 الهيكلية المؤسسية للحكومة
22	6.3 منظور التنمية في اليمن
25	4. سوق العمل
25	1.4 السكان وسوق العمل
28	2.4 معلومات سوق العمل في اليمن

29	5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن
29	1.5 التعليم والتدريب
32	2.5 نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن
36	3.5 أنواع ومستويات التعليم الفني والتدريب المهني: التدريب الأولي والتدريب مدى الحياة
37	4.5 تقديم التعليم الفني والتدريب المهني: المراكز والمعاهد
42	5.5 التعلّم مدى الحياة
43	6.5 رسالة وهيكلية وزارة التعليم الفني والتدريب المهني
43	7.5 نشاطات الجهات المانحة
45	8.5 علاقة نظام التعليم الفني والتدريب المهني بمتطلبات سوق العمل
49	6. القضايا الرئيسية المتعلقة بقطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن واستراتيجية تنمية هذا القطاع
49	1.6 ملخّص عن التعليم الفني والتدريب المهني: نتائج البحث الرئيسية والاستنتاجات
51	2.6 استراتيجية تحسين نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن
55	الملاحق
56	الملحق رقم 1: فريق التخطيط المسؤول عن صياغة الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في جمهورية اليمن
56	الملحق رقم 2: المؤشرات الرئيسية في سوق العمل بحسب استبيان القوة العاملة في العام 1999
57	الملحق رقم 3: مؤسسات التدريب الأولي والمستمر التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني
58	الملحق رقم 4: إجمالي المتقدمين بطلبات التسجيل والمقبولين (في التعليم الرسمي/الموازي) في المؤسسات الفنية والمهنية ومركز التدريب المهني للعام الدراسي 2003/2002
58	الملحق رقم 5: عدد برامج التدريب المنفّذة لصالح القطاع الخاص في مؤسسات التدريب التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني خلال العام 2002
59	الملحق رقم 6: المخطط التنظيمي الحالي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني
60	الملحق رقم 7: فرص التنمية في القطاعات الاقتصادية اليمنية



## 1. ملخص تنفيذي

وتشمل أهم التحديات التي تواجه التنمية في اليمن النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسكانية والجغرافية بالدرجة الأولى.

وتتمحور التحديات الاجتماعية حول النسبة المرتفعة من الأمية والموقف السلبي تجاه تعليم الفتيات ومساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية لليمن . أما التحديات الاقتصادية فتنشأ من تدني مستوى دخل الفرد والاعتماد بشكل أساسي على عائدات النفط، مترافقا مع الضغوطات المتزايدة على الإنفاق الحكومي فيما يتعلق بمشاريع التنمية الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، فإن لنمو السكاني الكبير تأثير على كافة نواحي الحياة؛ ويعتبر الفقر والنسبة العالية من الأمية والمعدلات المنخفضة من الالتحاق بالمدارس والافتقار إلى اتساق حاجات التنمية والتغطية الرديئة للخدمات الصحية النواحي الأشد خطورة على الإطلاق. نذكر أيضا من المعالم الهامة المميزة لليمن السعة المحدودة للمؤسسات التعليمية والمؤهلات المنخفضة للموارد البشرية. أخيرا، إن التشتت السكاني في اليمن يجعل توفير الخدمات الأساسية أمرا مكلفا وصعبا خاصة في المناطق الريفية. كما يعاني اليمن من ندرة في

### 1.1 السياق الاجتماعي والاقتصادي ومميزات سوق العمل

تعتبر تسعينيات القرن الماضي فترة حاسمة بالنسبة للجمهورية اليمنية حيث حصلت العديد من الأحداث المهمة مثل إعادة توحيد اليمنين، وحرب الخليج الأولى، والحرب الأهلية في عام 1994 والتي أدت إلى زيادة تفاقم الوضع الاقتصادي في البلد. ومنذ منتصف التسعينيات، ناضل اليمن لتعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تطبيق العديد من برامج الإصلاح الطموحة. وعلى الرغم من ذلك ما يزال اليمن يصنّف بين الدول العشرين الأقل تقدما في العالم.

بلغ عدد سكان اليمن في العام 2000 حوالي 18.3 مليون نسمة، لا تتجاوز أعمار 48.8% منهم الخمسة عشر عاما، كما يعيش 74% منهم في المناطق الريفية. ويسود عدم التساوي بين الجنسين ويشكل أحد العوائق في مسيرة التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

الموارد المائية، مما يفرض تحدياً يتطلب العمل بشكل فوري لإيجاد حل لهذه المشكلة.

يتمتع اليمن بمجموعة من الموارد الطبيعية الغنية (مصادر الأسماك والغاز والنفط والثروات المعدنية والأراضي الخصبة والأماكن السياحية والتراث الغني من الحرف اليدوية)، كما يتمتع بموقع استراتيجي وقوة عاملة شابة وديناميكية. علاوة على ذلك، ينعم اليمن حالياً بالاستقرار السياسي، كما يحظى بمجال واسع من الدعم الأجنبي. ومنذ منتصف تسعينيات القرن الماضي، قام اليمن بتطبيق برامج لخلق الاستقرار وتحقيق الإصلاح البنوي، ولقد حقق منذ ذلك الوقت تقدماً ملحوظاً على كلا الجبهتين.

## 2.1 الخصائص الرئيسية لسوق العمل

ازداد عدد سكان اليمن منذ عام 1975 بمقدار مرتين ونصف ليبلغ 19.4 مليون في العام 2003. وتشير التوقعات إلى أن عدد السكان سيصل إلى 35 مليون في العام 2025. ولقد ازداد معدّل النمو السكاني بنسبة 3.7% (بحسب إحصاءات عام 1994)، كما انخفض مؤخراً إلى 3.5%، لكنه يبقى مع ذلك واحداً من أعلى معدّلات النمو السكاني في العالم. وتؤدي البنية السكانية الشابة (47% تحت سن 15 عام) إلى حدوث نمو متسارع للقوة العاملة وحاجة متزايدة لخلق المزيد من فرص العمل.

تشكل المناطق الريفية الجزء الأعظم من اليمن حيث يسكن ما نسبته 26% فقط من السكان في المدن. ويتميز البلد بانتشار مجموعات سكانية صغيرة على امتداد مساحة البلد. وعلى الرغم من ذلك، يشير النمو السكاني المتزايد في المدن، والذي يزداد بحوالي ضعف النمو السكاني، إلى نسبة مرتفعة من الهجرة الداخلية ضمن البلد.

يتعرض سوق العمل في اليمن للكثير من الضغوط بسبب وجود 9.3 مليون نسمة ممن هم في سن العمل ومعدل نمو سنوي يبلغ 4.6%. ولقد ازداد إجمالي التوظيف في اليمن بمعدّل 3.8% خلال الأعوام من 1994 إلى 1999، مما يعكس زيادة تبلغ 115,000 وظيفة سنوياً. ورغم ذلك، ازداد عدد العاملين غير الموظفين من 277,000 إلى 469,000. ونتج هذا الوضع بشكل رئيسي عن الزيادة في عدد الخريجين الذين لا يتمتعون بمؤهلات تعليمية ومهارات

تلائم حاجات سوق العمل، وعن المعدّلات المرتفعة للتسرّب من التعليم الأساسي وكذلك ميل الأفراد (خاصة من الإناث) للسعي وراء العمل من أجل تحسين مستوى معيشتهم.

من المتوقع أن يتم بين عامي 2000 و2025 خلق 170,000 فرصة عمل سنوياً لتوفير العمل لكافة الداخلين الجدد إلى سوق العمل. ويتركز العاملون بشكل أساسي في قطاع الزراعة (53%)، وهو قطاع لا يحتاج إلى مهارة في العمل. بينما ينخفض التوظيف في القطاعات التي تتميز بتحقيق القيمة المضافة العالية والتي تساهم في زيادة الدخل الوطني. ويستوعب القطاع غير النظامي ما نسبته 62% من كافة العاملين، مما يثبت ضعف القطاع النظامي في خلق فرص عمل جديدة.

في عام 1999 وصل إجمالي العاطلين عن العمل (بما فيهم العاملين غير الموظفين) إلى 36% من مجمل السكان البالغين سن العمل. ويكون معظم العاطلين عن العمل من العمال غير المهرة والعمال الذين لا يحملون إلا الشهادة الابتدائية. ومع ذلك، هناك مشكلة غير معلنة في ازدياد البطالة المفتوحة بين حملة المؤهلات خاصة من خريجي العلوم الاجتماعية والاختصاصات الفنية والمهنية ومعلمي المدارس الذين وصلت نسبتهم في العام 1999 إلى 22% من إجمالي العاطلين عن العمل. ولا يلي الفائض من العاملين المؤهلين متطلبات سوق العمل مما يحدث عجزاً كبيراً في عدد العاملين في مهن معينة. وفي غياب قوة عاملة ملائمة للتطورات السريعة والشروط الجديدة التي تحدث في مهن معينة، أصبح هناك اعتماد متزايد على القوة العاملة المهاجرة في العديد من هذه المهن.

ما يزال معدّل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي منخفضاً، بالرغم من أنه تطور من 18% إلى 23% بين عامي 1994 و 1999 نتيجة لازدياد عدد الخريجات والاعتماد المتزايد على المرأة في الإنتاج والعمل بهدف التخفيف من الفقر. وتعتبر الأمية واسعة الانتشار والمستوى المنخفض من التحصيل العلمي، اللذان يميزان المرأة في اليمن، من أهم العقبات التي تحد من مشاركتها في الاقتصاد بشكل خاص وفي المجتمع بشكل عام.

## 1. ملخص تنفيذي

المؤسسة المسؤولة الرئيسية في مجال إدارة وتوفير التعليم الفني والتدريب المهني. ولقد تبنت هذه الوزارة هيكلية استمدتها من وزارة التعليم ومن مؤسسات حكومية أخرى. وفي العام 1998 تم تأسيس المجلس الأعلى للتدريب المهني والفني، وتم إلحاقه فيما بعد بمجالس محلية أخرى. وتدار الهيكلية الحالية من قبل هذه المؤسسات مع احتفاظ وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بالدور التشغيلي المركزي في هذه الإدارة.

يوجد باليمن 44 من معهدا و مركزا التي تقدم كلاً من التعليم الفني والتدريب المهني. وتم مؤخراً تحويل تبعية 14 من هذه المعاهد والمراكز من وزارة التعليم إلى وزارة التعليم الفني و التدريب المهني. بالإضافة إلى ذلك، هناك 20 من المراكز الأخرى التي تخضع لعملية إعادة الهيكلة أو تبحث عن تمويل أو ما تزال قيد الإنشاء، أو تفتقر إلى التجهيزات الضرورية. كما هناك مخططات لإنشاء 19 مركزا بالتعاون مع جهتين أو أكثر من الجهات المانحة المحتملة. ويوجد حالياً 52 من المعاهد الخاصة المرخصة لتقديم التعليم الفني والتدريب المهني، لكنها لا تغطي إلا بعض الاختصاصات، خاصة التدريب على الحاسوب واللغات الأجنبية.

وصل عدد الطلاب المسجلين في المدارس الحكومية للتعليم الفني والتدريب المهني في العام 2003 إلى 11,546 طالبا مبتدئا، نصفهم في المعاهد المهنية، وما نسبته 35% منهم تقريبا في مراكز التدريب. أما نسبة 15% المتبقية منهم فهم في المعاهد الفنية. إذا هناك مشكلة واضحة في قدرة الاستيعاب، ذلك أن الهيكلية التعليمية لا تستوعب إلا نسبة 50% من متطلبات التدريب. وهناك حضور ضئيل للإناث في معاهد التعليم الفني والتدريب المهني (حوالي 5.5% في العام 2003). بالإضافة إلى ذلك، إن التوزيع الإقليمي للمتدربين ومعاهد التدريب غير متوازن.

يتوفر التدريب المستمر مدى الحياة من خلال أربعة أشكال من الدورات قصيرة الأمد. وبالرغم من تضاعف عدد المتدربين المستمرين بخمس مرات بين عامي 1998 و 2002، لا يزال هذا النوع من التدريب يعاني من مشكلة في قدرة الاستيعاب ومن نقص الآليات التي تشجع أصحاب العمل على طلب خدمات التدريب.

## 3.1 نظام التعليم الفني والتدريب المهني

### 1.3.1 النظام التعليمي

يتبع النظام التعليمي في اليمن النموذج التقليدي المؤلف من ثلاثة مستويات للتعليم. وبلغ عدد الطلاب المسجلين في التعليم الأساسي ومدته تسع سنوات 3,518,000 طالبا في العام 2002. أما التعليم ما بعد الأساسي فيضم أربعة فروع: التعليم الثانوي العام، التعليم الثانوي المهني، التدريب المهني، التعليم الفني. ووصل عدد الطلاب المسجلين في التعليم الثانوي العام إلى 513,000 طالبا في العام 2002.

يشمل التعليم العالي في اليمن التعليم الجامعي ومعاهد إعداد المدرسين والكليات. وبلغ عدد الطلاب المسجلين في التعليم العالي 182,000 طالبا في العام 2002.

يواجه أداء النظام التعليمي مجموعة من القضايا التي تتعلق بالمساواة والتحصيل التعليمي. وهناك ثغرات خطيرة تتعلق بالتمايز بين الجنسين (تمثل الإناث ما نسبته 34% من مجموع التلاميذ و الطلاب الحاضرين)، كما يوجد تفاوت كبير بين المناطق الريفية والمدنية. وعندما يتم تحليل هيكلية الخريجين تبرز مشكلة تتعلق بجودة التحصيل العلمي؛ ففي رأس الهرم نجد الخريجين الجامعيين بدلا من خريجي المستوى المنخفض والمتوسط. بالإضافة إلى ذلك، يسود التعليم النظري (في العلوم الاجتماعية على سبيل المثال) عددا وافرا من منظومة التعليم مما يخلق ثغرة بين مخرجات النظام التعليمي وحاجات سوق العمل.

### 2.3.1 توصيف قطاع التعليم الفني والتدريب المهني

خضع نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن لعملية إعادة هيكلة مستمرة في السنوات القليلة الماضية وذلك بسبب الإيمان المتزايد من قبل صناع السياسات بأهمية قطاع التعليم الفني والتدريب المهني بالنسبة إلى التغيير الهيكلي للاقتصاد. وبالرغم من ذلك، لا تتجاوز نسبة طلاب التعليم الفني والتدريب المهني 0.4% من مجموع الطلاب المسجلين في كافة المستويات التعليمية. ولقد أصبحت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، والتي أنشأت في العام 2000،

### 3.3.1 النتائج الرئيسية

التدريب لا تزال تتبع النموذج الأكاديمي للمدارس المهنية - الفنية التقليدية.

لا توجد علاقات تبادل وروابط دائمة مع القطاع الخاص، فقطاع الأعمال والتجارة لا يساهم في تطوير البرامج والمناهج ولا في تقديم خدمات التدريب. كذلك فإن المؤسسات لا تركز الكثير من الاهتمام على تطوير الموارد البشرية والاستثمار في التدريب وتطوير المهارات، حيث لا ينظر إلى التدريب على أنه استثمار في الموارد البشرية. علاوة على ذلك، هناك عدم ثقة متبادل بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني ومجتمع الأعمال وغرف التجارة والاتحادات المهنية، مما يعرقل التعاون من أجل تطوير تدريب مزدوج واجتذاب المزدوجين وطالبي المهرة من العاملين.

بالإضافة إلى ما ورد ذكره أعلاه فإن نظام معلومات سوق العمل ليس متطوراً إلى درجة كبيرة، حيث هناك نقص كبير بالدراسات الاستراتيجية القطاعية أو المحلية التي تحدد نمو قطاع أو منطقة ما والحاجة الماسة للمهارات والمؤهلات. وليس لمراكز التدريب المهني مساهمة كافية في تطوير القطاع الذي تقوم بتدريب العاملين من أجله.

هناك أيضاً مشكلة أخرى تتعلق بالموارد المالية للنظام، فهو يفتقد إلى التمويل من أجل التوسع والتزود بمواد التدريب. وكانت هناك مبادرات لمحاولة جمع التمويل من مصادر مختلفة، لكنها لم تكن موفقة. بالإضافة إلى ذلك، إن الخبرة المهنية المتوفرة محدودة للغاية وغير كافية للمساعدة في تحديث نظام التعليم الفني والتدريب المهني ليس فقط فيما يتعلق بالبنية التحتية وإنما في التصميم والمحتوى والتوجيه كذلك.

إن قدرة الاستيعاب الكلي للمراكز التعليمية المهنية محدودة، وقد تفاقم هذا الوضع باعتماد نظام العمل لفترة واحدة في اليوم. كما لم تؤخذ بعين الاعتبار المقارنة بين العائدات والفوائد الاقتصادية و النفقات المخصصة للمنظومة. وهناك فوارق كبيرة بين المعاهد المهنية والفنية على مستوى التجهيزات والهيكلية والموارد المتوفرة لاستيعاب الطلاب.

أما فيما يتعلق بالمدرسين والمدربين، فهم يتمتعون بمستويات منخفضة من المؤهلات

يلتزم صناع السياسات إلى حد كبير بدعم وتحديث أداء قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، ولديهم إيمان قوي بضرورة أن يصبح هذا القطاع أحد أهم مكونات النظام التعليمي. وهم يسعون في الوقت ذاته إلى تحقيق الملاءمة الضرورية لهذا القطاع مع متطلبات سوق العمل، فيعززون بذلك فعالية وكفاءة خدمات التعليم الفني والتدريب المهني. وتتفق الرؤية الشاملة لمستقبل هذا القطاع مع القضايا الاستراتيجية الرئيسية للبلد كتخفيف الفقر وضمان استدامة الثروات الاقتصادية والاجتماعية. ومع ذلك لا تزال هناك حاجة لمقاربة استراتيجية شاملة تجمع بين الرؤية المشتركة والالتزام الكلي بأهداف استراتيجية محددة بدقة. وبالتوازي مع تصميم مثل هذه الاستراتيجية وخطة العمل، من الضروري دعم التفاعل بين مستويات الإدارة الاستراتيجية والتنفيذية لضمان حسن تطبيق الأهداف الرئيسية لتكون على مستوى استراتيجية التنمية الشاملة للبلد. أما في ما يتعلق بالهيكلية، فقد أدى إنشاء وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في العام 2000 إلى تقديم دعم كبير على مختلف الجبهات الاستراتيجية، كما أنه وفر فرصة لتطوير رؤية متماسكة ومتناسقة لنظام التعليم الفني والتدريب المهني. علاوة على ذلك، يحتاج إطار العمل الخاص بالمجالس الوطنية والمحلية وكذلك نطاق هذه المجالس ودورها إلى المزيد من الإيضاح والتطوير.

كما ذكرنا في الأقسام السابقة، يستفيد النظام في الوقت الراهن من عدد من مبادرات للإصلاح والتنمية المستقبلية. ولكن يبقى هناك تحدياً حول كيفية دمج هذه المبادرات والتنسيق فيما بينها لتحقيق الإصلاح ضمن إطار عمل استراتيجي منسجم.

تكمن المشكلة الأساسية التي يعاني منها قطاع التعليم الفني والتدريب المهني اليمني في كونه متوجه بحسب العرض. وبالرغم من بعض محاولات الإصلاح التي تمت، تبقى الصلات بين النظام الحالي للتعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص ضعيفة للغاية وتفرض تهديداً بازدياد نسبة البطالة وارتفاع مستوى الفقر. كما أن معظم برامج

## 1. ملخص تنفيذي

الأساسية من المهارت، وتنظيم النظام الكلي للتعليم، وخفض مستوى الفقر في اليمن.

لقد تم في وقت سابق اتخاذ الخطوات الأولى في إعادة هيكلة نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وذلك بتكليف من الوزارة المختصة التي أنشأت حديثاً ومساعدة فنية ومالية من المنظمات الدولية. وفي العام 1999، أصدر المؤتمر الوطني للتعليم الفني والمهني العديد من التوصيات الضرورية لتحقيق المزيد من التطوير في المستقبل. وتوضح هذا التوصيات التعقيد وتداخل الروابط المرافقة لتقديم التعليم الفني والتدريب المهني، ومن ثم حتمية تبني مفهوم يدعم تطوير النظام. كما، تشير التجربة السابقة إلى الحاجة إلى ترجمة مخرجات مثل هذا المؤتمر إلى خطة عمل واقعية.

سعت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بشكل فعال لتحقيق عدد من التوصيات الصادرة في مؤتمر عام 1999 كما هو واضح في العديد من المبادرات المذكورة سابقاً والتي تم القيام بها لأهميتها لتطوير منظومة التعليم الفني والمهني ولأن تحقيقها كان ممكناً. ولكن هذه المبادرات لم تُعنى بالقضايا الاستراتيجية الكامنة في المنظومة.

ولضمان تحقيق النجاح في إطار العمل التنموي، يجب أن تستند الاستراتيجية المقترحة إلى دعومات وأسس التوجهات العامة للبلد؛ أي إلى الرؤية الاستراتيجية لليمن للعام 2025، والخطة الخمسية الثانية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية (من 2001 إلى 2005) واستراتيجية التخفيف من الفقر.

وتهدف عملية التخطيط الاستراتيجي هذه إلى توليف التحديات في خطة تنمية متكاملة تحدد مسؤوليات جميع الأطراف، كما يمكن استخدامها كإطار عمل لمشروع التنمية و لطلب الدعم والتعاون من الجهات المانحة الخارجية.

وبناءً على العمل المُنجز حتى الوقت الراهن، تقدّم القضايا الاستراتيجية الخمس التالية العوامل الرئيسية التي ستتم معالجتها في الاستراتيجية المقترحة للتعليم الفني والتدريب المهني: مدى الاستجابة والعدالة، الروابط مع سوق العمل ومساهمة الشركات، تطوير قدرة الاستيعاب في

والتحفيز. وليس هناك نظام ملائم لتدريب المدرسين والمدرين وتطوير مهاراتهم، أو لتزويد النظام بمدرين ذوي الخبرة المستقاة من الشركات. أيضاً ليست هناك معايير ثابتة لتوظيف الكادر من المدرسين أو المدرسين.

والوضع معقد فيما يتعلق بتطوير المناهج ووضع المعايير ومنح الشهادات وعملية التقييم. فبالرغم من بعض المبادرات المذكورة أعلاه لتحديث تصميم طرق التدريس في النظام، ما يزال هناك الكثير من مواقع عدم الفعالية التي يستعصي حلها. وليست هناك مساهمة حقيقية لقطاع الأعمال في تطبيق المناهج وتصميمها، مما يؤدي إلى حدوث عدم انسجام مع متطلبات سوق العمل ووضع الكثير من التركيز على التدريس النظري. أيضاً، لا يوجد تحديث مستمر لبعض الاختصاصات. ولقد قامت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بجهود لا بأس بها في هذا المجال، لكنها لا زالت بحاجة إلى المزيد من التطوير والدعم الفني الخارجي. بالإضافة إلى ذلك، ليست هناك طرق لوضع معايير للمؤهلات وطرق التقييم ومفاهيم وأساليب التدريس. كما لا تدخل التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصالات ضمن وسائل التدريب المعتمدة، ذلك أن القليل فقط من طلاب مراكز التدريب المهني (VTC) لديهم وصول ويمارسون هذه التكنولوجيا، كما لا يوجد أي منظور لتطوير التعليم الإلكتروني.

على الرغم من ذلك، وكما ذكرنا سابقاً، تتوفر فرصة لتحقيق المزيد من الإصلاح الحقيقي للنظام بالاعتماد إلى حد بعيد على الوعي الكبير والرغبة السياسية لإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني بحيث يصبح قادراً على القيام بدوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اليمن.

## 4.1 استراتيجية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني

ضمن منظور التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من الضروري وضع استراتيجية حديثة لتطوير قطاع التعليم الفني والتدريب المهني. والهدف من هذه الاستراتيجية هو تحقيق الدور الحاسم لهذا القطاع في تعزيز مؤهلات ومهارات القوة العاملة في اليمن، وتزويد سوق العمل بحاجاته

فيما بينهما، بالإضافة إلى زيادة وعي أصحاب العمل فيما يتعلق بالفوائد الممكنة تحقيقها نتيجة تنمية الموارد البشرية.

المؤسسات التعليمية، تطوير قدرة الاستيعاب في مراكز التدريب، و تمويل القطاع.

### مدى الاستجابة والعدالة

#### تطوير قدرة الاستيعاب في المؤسسات التعليمية

كما وضّحنا في الأقسام السابقة من هذا التقرير، ومن أجل تحويل نظام التعليم الفني والتدريب المهني من نموذج القطاع العامل بحسب العرض إلى نموذج تحركه متطلبات سوق العمل ومجتمع أصحاب العمل، ستكون هناك حاجة موازية لمعالجة قضايا الإدارة والهيكلية التنظيمية والإجراءات التشغيلية وتطوير كوادرات العمل. ويعتبر هذا صحيحاً على مستويات عدّة: على مستوى السياسة (التنسيق بين كافة الشركاء المعنيين)، وعلى المستوى التشغيلي (مخططات جديدة لعمل مؤسسات التدريب المهني وطرق تعزيز مساهمة القطاع الخاص). وستغطي هذه الأولوية الاستراتيجية مجالات مثل القيام بمراجعات منظمة ودورية، ووضع أنظمة إدارة المعلومات وإدارة نظام التعليم الفني والتدريب المهني، وكذلك تطوير الكوادرات العاملة.

#### تطوير قدرة الاستيعاب في مراكز التدريب

يكن أحد التحديات التي يواجهها نظام التعليم الفني والتدريب المهني في تحسين الاستفادة من قدرات الاستيعاب الحالية والمستقبلية من خلال السياسات والممارسات التي تسمح بمرونة أكبر في تقديم التدريب وتنوع نطاق خدمات التدريب. يجب أن تساهم كامل عملية تنمية و/أو خلق مؤسسات جديدة للتعليم الفني والتدريب المهني في تأسيس تنظيم جديد سيغطي كافة المهتمات: (1) الإدارية والمالية، (2) التدريسية، (3) التقييمية، (4) التنمية / التواصل، (5) ضبط الجودة. أيضاً، ترتبط مسألة قدرة الاستيعاب بالبنية التحتية والتجهيزات والمشاكل المتعلقة بصيانتها، بالإضافة إلى ضعف الاستفادة من المرافق. وسيكون كل هذا مرتبطاً بعملية تطبيق المناهج بالاعتماد على الكفاءة، كما سيوفر تغطية للعمل في مجالات من مثل استخدام المنشأة، ومستودع التجهيزات، والتوريد والصيانة، وتقديم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

من تحليل التدابير الخاصة بالتدريب في اليمن، يظهر بشكل واضح أنه وبينما كان التسجيل للتدريب يزداد تدريجياً خلال الأعوام الستة الماضية، لم يلب إطار عمل البرنامج الحالي إلا حاجة مجموعة محدودة من المواطنين وعدد محدود من فرص التوظيف. وهناك حاجة واضحة لأن يكون نظام التعليم الفني والتدريب المهني أكثر استجابة لحاجات المرأة، وحاجات المتسربين من نظام التعليم، والمعاقين، وأولئك الذين يسعون لتأسيس مؤسسات صغيرة، وكذلك أولئك الذين يسعون لتطوير مهاراتهم بهدف الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى التوظيف الرسمي. أيضاً، هناك حاجة مماثلة لتنوع مجال إطار عمل البرنامج ليكون أكثر استجابة للحاجة إلى تطوير مهارات معينة لأولئك الذين يسعون للتوظيف في الاقتصاد التقليدي، وكذلك أولئك الذين يسعون للتوظيف في الاقتصاد الأكثر تقدماً من النواحي التكنولوجية.

#### الروابط مع سوق العمل ومساهمة الشركات

حرصاً على خدمة رسالة نظام التعليم الفني والتدريب المهني حول زيادة فرص اليمنيين في كافة المهن والأعمال لاكتساب المهارات الضرورية للتوظيف أو لتوليد الدخل في الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي، فإن أحد المضامين الاستراتيجية لهذا النظام هو تعميق فهمه لحاجات سوق العمل والحوافز والسلوك والإجراءات الخاصة بها. ويمثل ذلك تحدياً من نوع خاص في اليمن حيث يضم مجتمع أصحاب العمل مجموعة واسعة من الشركات الصغيرة التي تعمل في الاقتصاد التقليدي، والقطاع غير الرسمي والشركات المتوسطة التي بدأت مؤخراً بتبني التكنولوجيا الحديثة، وكذلك عدد ضئيل من أصحاب الأعمال المرتبطين بالأسواق العالمية التي يُطلب فيها من القوة العاملة أن تتمتع بمستوى عالمي من المهارة. وتهدف هذه الأولوية الاستراتيجية إلى تغطية مجالات من مثل تطوير نظام معلومات سوق العمل، والروابط مع خدمات التوظيف، وتطوير الشراكة الاستراتيجية بين مؤسسات التعليم والتدريب والقطاع الخاص ومخططات التدريب بالتعاون

جميع الحالات، إلا أنه هناك حاجة لمراجعة وإعادة هيكلة العمل الذي يؤديه، كما لا بد من دراسة آليات أخرى تضمن لتنوع مصادر الموارد المالية. وستغطي هذه الأولوية الاستراتيجية قضايا من مثل دراسات التمويل وتطوير الاستراتيجية، وتشجيع دور المؤسسات الخاصة التي تقدم التدريب (مع المحافظة على التوازن مع دور الحكومة في توفير التدريب)، والتنسيق الفعال مع الجهات المانحة.

## تمويل القطاع

يؤدي فهم نطاق التوسع المقترح لنظام التعليم الفني والتدريب المهني والتكاليف الإضافية التي ستترتب على الحكومة إلى نشوء حاجة ملحة إلى دراسة مجال آليات تمويل التعليم الفني والتدريب المهني. وإحدى الآليات التي تم تبنيها مسبقاً بهدف تنوع مصادر تمويل قطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن هي تأسيس صندوق تطوير المهارات. وبالرغم من أن أهداف هذا الصندوق تبقى سارية المفعول في





## 2. المقدمة والأهداف

### 1.2 السياق

والمفوضية الأوروبية، كما تعهّدت بتحضير استراتيجية لقيادة التطور المستقبلي لهذا القطاع. وسيتم دعم هذا الاستراتيجية عن طريق خطة تنفيذ تغطي السنوات الأربع الأولى.

عيّنت السلطات اليمنية فريق تخطيط لعملية تطوير الاستراتيجية يرأسه نائب وزير التعليم الفني والتدريب المهني. ويتلقى هذا الفريق الدعم من مستشار دولي يعمل كقائد الفريق، وكذلك من مستشار محلي. وأعطت المفوضية الأوروبية تفويضاً لمؤسسة التدريب الأوروبية لتقديم الدعم الفني للمشروع وللعمل بالتعاون مع البنك الدولي على تحليل نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وعلى صياغة الإستراتيجية لتطويره.

وضعت حكومة جمهورية اليمن خلال العقد الماضي التعليم في طليعة مبادراتها المتعلقة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وتم إنجاز تقدّم كبير في التحرك نحو تحقيق تعليم مبني على أسس عالمية. ولقد ترافق ذلك مع نمو سريع في فرص التعليم ما بعد الثانوي المقدمة من قبل القطاعين العام والخاص على حد سواء. أما فيما يتعلق بقطاع التعليم الفني والتدريب المهني، فلم يحدث مستوى مماثل من النمو، وكان ذلك نتيجة الوضع المتناقض في سوق العمل والذي يميّز بارتفاع معدّل البطالة من ناحية، والمترافق مع الافتقار إلى العمال المهرة من ناحية أخرى.

ومن أجل معالجة عدم التوازن الحالي والمتوقع بين متطلبات سوق العمل من الموارد البشرية في اليمن وتلك المهارات المتوفرة لدى القوة العاملة، التزمت حكومة اليمن بتحقيق توسّع كبير وتطوير لنظام التعليم الفني والمهني المعتمد لديها. ولضمان حدوث هذا التوسّع بأكبر قدر ممكن من الفعالية والكفاءة، أجرت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني محادثات مع البنك الدولي

## 2.2 توصيف موجز للمشروع: الأهداف، المخرجات، النشاطات

وافقت السلطات اليمنية بالاشتراك مع البنك الدولي والمفوضية الأوروبية على القيام بالنشاطات التالية الخاصة بعملية التخطيط:

1. تحضير الخطة: (بما في ذلك تشكيل فريق التخطيط وإجراء التقييم التمهيدي لمجموعات الجهات المعنية)؛
2. تحضير ملخص وصفي حول التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل ليتم استخدامه كأساس للتطوير الاستراتيجية (بما في ذلك توصيف الترتيبات الحالية، والتقييم الكلي لأداء القطاع، وتحديد نقاط القوة والعقبات)؛
3. مشاورات إقليمية وقطاعية؛
4. تحديد القضايا الاستراتيجية الرئيسية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني؛
5. الرؤية والرسالة (بما في ذلك توصيف الأهداف الرئيسية / الإنجازات المحققة فيما يتعلق بتطوير القطاع، ورسالة وزارة التعليم الفني والتدريب المهني)؛
6. تحضير الخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن، مترافقة مع خطة التنفيذ؛
7. المصادقة على الخطة الاستراتيجية وإقرارها.

**الهدف الكلي** من هذا التدخل الخارجي هو دعم السلطات اليمنية في وضع خطة لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني تسمح لهذا القطاع بأن يلبي حاجة سوق العمل إلى المهارات وأن يلائم أهداف التطور الاقتصادي المستقبلي.

**أما الأهداف الخاصة المرتبطة بتحضير الملخص** حول التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل لدعم تطوير استراتيجية قطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن، فهي كما يلي:

- توثيق الهيكلية الحالية للاقتصاد، وتحديد الطبيعة الكمية والنوعية للقوة العاملة في اليمن؛
- تحديد القطاعات الاقتصادية الناشئة، وتعيين مجموعات مهارات القوة العاملة الخاصة بها والتي ستكون ضرورية لاجتذاب المزيد من الاستثمار والتنمية؛

- بالاعتماد على نتائج التحليل الاقتصادي واستشارات الجهات المعنية، تحديد الدور الأمثل الذي يمكن أن تؤديه مؤسسات تقديم التدريب، سواء العامة أو الخاصة منها، لدعم فرص توليد الدخل للداخلين إلى القطاعات الرسمية أو غير الرسمية من الاقتصاد في اليمن أو للعاملين فيها؛
- تقديم العون لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني في تحقيق دوره الإستراتيجي ضمن إطار عمل أكثر اتساعاً وهو التدريب المستمر مدى الحياة، خاصة فيما يتعلق بمكافحة الفقر وتحقيق أهداف التنمية الاجتماعية.

بالإضافة إلى الملخص حول الوضع الراهن لنظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وعلاقته بسوق العمل، يجب أن يشمل الموجز حول قطاع التعليم الفني والتدريب المهني تحليلاً للقضايا الاستراتيجية التي تواجه تطوير هذا القطاع، وكذلك تحديداً لسلسلة الأهداف الاستراتيجية التي يمكن تحقيقها في سياق التمويل المتوفر والموارد الفاعلة.

## 3.2 جمع البيانات ووضع منهجية لتحضير التقرير

تم التمهيد لبدء العمل من خلال بعثات للمستشار الدولي إلى اليمن في أيار/حزيران وأيلول من العام 2003. ولقد كرّست المرحلة الأولى للكشف وفهم نظام التعليم الفني والتدريب المهني. أما المرحلة الثانية فقد تم توجيهها نحو تحديد القضايا الاستراتيجية التي يجب معالجتها لتحقيق المزيد من تنمية منظومة التعليم الفني.

وقبل بدء البعثات، قام فريق التخطيط (أنظر القائمة في الملحق 1)، تحت إشراف نائب وزير التعليم الفني والتدريب المهني، بتحضير تقرير يصف النظام ويقدم مكوناته الأساسية. وتم جمع معلومات إضافية حول التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل بواسطة المستشارين وفريق التخطيط من خلال مراجعة الوثائق الحديثة وإحصائيات الاستبيانات وقواعد البيانات في ملفات اليمن والبنك الدولي والمؤسسات الدولية. وخلال زيارة لهم إلى اليمن في أيار/حزيران من عام 2003، قام المستشارون بإجراء مقابلات مع أصحاب الأدوار الرئيسية

## 2. المقدمة والأهداف

المشاركة ممثلين عن وزارات التخطيط، والشؤون الاجتماعية والعمل والمالية والتعليم والتعليم العالي. كما شمل الحضور حوالي 80 من الممثلين، منهم ممثلين عن حكومات كل من فرنسا وألمانيا وهولندا؛ بالإضافة إلى ممثلي المؤسسات الخاصة التي تقدم التدريب، وممثلين عن أصحاب العمل من القطاع الخاص. وبعد المناقشة الافتتاحية حول النتائج الأولية وتحليل الملخص المقدم حول التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل، تم تقسيم المشاركين في الورشة إلى مجموعات عمل صغيرة أجرت مناقشات تفصيلية حول المحاور الاستراتيجية المختلفة لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني. وجمعت الاستنتاجات التي خرجت بها ورشة العمل في نسخ محدثة من الملخص المذكور أعلاه قدمت أساساً لتطوير إطار العمل الاستراتيجية قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.

وممثلي وزارة التعليم الفني والتدريب المهني ووزارة التخطيط، بالإضافة إلى الجهات المعنية والشركاء الدوليين لليمن في عملية التنمية. وتلقى المستشارون خلال الزيارة دعماً متواصلًا من المدراء التنفيذيين في وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، كما تم تسهيل جدول أعمالهم والتخطيط لزياراتهم من قبل مدير التعاون الدولي في الوزارة الذي قدم كامل الدعم لتحقيق النشاطات المدرجة ضمن الخطط.

وبهدف توفير آلية للحفاظ على التواصل بين الجهات المعنية ومشاركتها، نظمت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني ورشة عمل في أيلول من عام 2003 لمراجعة النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها في المرحلة الأولى من عملية التخطيط. وترأس ورشة العمل هذه وزير التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن، وضمت الوفود



### 3. ملخص حول التطور الاقتصادي في اليمن وسياسة السياسة

#### 1.3 ملخص اقتصادي شامل

شكّل تحدياً جديداً للبنية الاجتماعية والاقتصادية الهشة التي أرهقها الجفاف المتواصل لمدة عامين. وفي النهاية قادت التوترات الناتجة عن تطورات الوضع في اليمن إلى حدوث حرب أهلية قصيرة في العام 1994 بعد محاولة لإعادة الانفصال قامت بها عناصر تنتمي إلى القيادة السابقة لليمن الجنوبي. وبعد الهزيمة العسكرية التي مُني بها الانفصاليون، وفي الوقت الذي أصبحت فيه قيادة البلد بيد النظام الدستوري الجديد الذي قدّم كل ما يلزم لقيام ديمقراطية تعدد الأحزاب والصحافة الحرة ونظام اقتصاد السوق، توجّه الرأي السياسي بالإجماع نحو إجراء إصلاحات اقتصادية عاجلة كانت مؤجلة منذ اتحاد اليمنين. وبدأ اليمن في العام 1995 بتطبيق برنامج إصلاح اقتصادي مدعوم من قبل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمات دولية ودول أخرى. ويهدف البرنامج إلى تدعيم أسس نظام اقتصاد السوق و تنمية القطاع الخاص، ودمجه في الأسواق العالمية، والعمل ضمن نطاق الاستقرار المالي الواسع. وظل هذا المفهوم يشكل الاتجاه الرئيسي لسياسة الحكومة حتى اليوم.

مثلت التسعينيات من القرن الماضي فترة حرجة في تاريخ اليمن، فقد شهدت اتحاد اليمنين، وتطورات سريعة في قطاع النفط، بالإضافة إلى حدوث تغيير جذري في البيئة الخارجية مما أدى إلى تغيير أساسي في الفرص والتحديات التي يواجهها سكان اليمن. وعكست التنمية الاقتصادية في اليمن في تلك الفترة التغيرات الهيكلية العديدة التي طرأت على البيئة الاقتصادية بشكل عام. وربما تكون التطورات التي شهدتها حقول النفط في البلاد هي العامل الذي أبقى اليمن بعيداً عن الأزمات الاقتصادية القاسية حيث وفرت الصادرات النفطية مصدراً متنامياً جديداً مداخيل من العملة الأجنبية بالرغم من أن التقلبات في أسعار النفط العالمية قد أضفت نقطة ضعف جديدة تؤثر على اقتصاد البلد.

وبعد مرور بضعة أشهر على اتحاد اليمنين، واجهت اليمن هزة خطيرة، فقد أدت حرب الخليج الأولى إلى عودة 750,000 من العمال اليمنيين من دول الخليج إلى بلدهم الأم، مما

وتدور التحديات الاجتماعية حول المعدل العالي من الأمية والموقف السلبي من تعليم الفتيات ومساهمة المرأة في الاقتصاد الحقيقي، بالإضافة إلى ضعف قدرة استيعاب المؤسسات والتي تؤثر على تنفيذ خطط التنمية. أما التحديات الاقتصادية فتنبثق عن المستوى المتدني لدخل الفرد والاعتماد الكبير على العائدات النفطية، وبترافق ذلك مع الضغوطات المتزايدة على الإنفاقات الحكومية المخصصة لمشاريع التنمية الجديدة. وتوضع كافة نواحي الحياة في اليمن لتأثير المعدلات المرتفعة للنمو السكاني، وأهم النواحي المتأثرة بذلك هي ازدياد الفقر، والمعدل المرتفع للأمية، والمعدلات المنخفضة من التسجيل في المدارس، والافتقار إلى اتساق حاجات التنمية، والتغطية الضعيفة للخدمات الصحية. أخيراً، يؤدي التشتت الجغرافي للسكان إلى صعوبة في توفير الخدمات الأساسية بشكل كاف، خاصة في المناطق الريفية. بالإضافة إلى ذلك، يعاني اليمن من نقص في المياه، مما يفرض تحدياً يتطلب العمل بشكل فوري لإيجاد حل لهذه المشكلة. إن الطاقة المحدودة للمؤسسات اليمنية وضعف مؤهلات مواردها البشرية هي من أهم ما يتسم به الوضع الحالي.

### 2.3 النمو السكاني

حقق النمو السكاني ازدياداً بمقدار مرتين ونصف المرة منذ العام 1975، ووصل عدد السكان إلى 19.4 مليون نسمة في العام 2003. ومن المتوقع بأن يصل عدد السكان إلى 35 مليون نسمة في العام 2025. ولقد ازداد معدل النمو السكاني ليصل إلى 3.7% (بحسب إحصاءات العام 1994) وانخفض مؤخرًا إلى 3.5%، لكنه يبقى مع ذلك واحداً من أعلى معدلات النمو السكاني في العالم. كما انخفض معدل الولادات لدى السكان من 7.8 إلى 6.5 حالة ولادة حية وذلك بين عامي 1992 و 1999. وتم تقدير معدل انتشار وسائل منع الحمل بحوالي 20% في العام 1997.

وكان هذا النمو السكاني غير منسجم مع الموارد الاقتصادية المتوفرة، ولذلك فقد حدّ من إمكانات النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية، ناهيك عن ذكر الضغوطات التي خلقها فيما يتعلق بالتعليم والرعاية الصحية والغذاء والبيئة. علاوة على ذلك، فقد فرضت البنية السكانية الشابة (48% هم في سن أقل من 15 عام) وجود قوة عاملة سريعة التزايد وبالتالي خلقت حاجة إلى زيادة عدد فرص العمل بشكل عاجل.

وكانت أهم أولويات الإصلاح هي دعم الاستقرار الاقتصادي. وبالرغم من أن سياسة الاستقرار كانت ناجحة، إلا أن الإصلاحات الهيكلية واجهت صعوبات أكبر ومقاومة أعنف وتعرضت لقيود ناجمة عن القدرة الإدارية المحدودة لليمن. ومع ذلك تمكن البلد من إحراز بعض التقدم في مجال الإصلاحات الهيكلية، خاصة من خلال تحرير أنظمة التبادل والتجارة وإلغاء التحكم بالأسعار، ولكن ما يزال هناك الكثير من العمل لإجازه في مجال الإصلاح الضريبي والميزانية، والخصخصة، وكذلك إصلاح الخدمات المدنية.

ومن العقبات المتأصلة والجديرة بالذكر التي تواجه النمو الاقتصادي الضعف في النظام القضائي والإدارة حيث لم يتم القيام بأية إصلاحات في هذه المجالات، لأن إصلاح هذه العقبات -أكثر من غيرها- يجب أن ينبثق عن المجتمع المدني ويتشكل من خلال مبادراته.

وخلال النصف الثاني من التسعينيات، تحسّن الأداء الاقتصادي لليمن فيما يتعلق بالنمو والتضخم والمؤشرات الاجتماعية والتوازنات بين المدّخرات والاستثمار. وكان هذا التحسّن ملحوظاً في مجال الاستقرار الاقتصادي، لكنه كان أقل في مجال المؤشرات الاجتماعية. وعكس ذلك العديد من العوامل: عودة الاستقرار السياسي والسلام، وتطورات إيجابية بشكل عام في قطاع النفط، وظهور النتائج الأولى لعمليات الإصلاح. ولكن من أجل الاعتماد على تلك الإنجازات، سيكون هناك حاجة إلى المزيد من التركيز على النمو والتخفيف من الفقر. لذلك شرعت السلطات اليمنية في التحضير لخطة استراتيجية شاملة للتخفيف من الفقر في سياق الخطة الخمسية القادمة (2001-2006) وبالاعتماد على المشاركة الواسعة للمجتمع المدني.

وبالرغم من مرور ثلاثة عقود على بدء مسيرة التنمية في اليمن، لكن البلد ما يزال يصنّف ضمن الدول العشرين الأقل تطوراً في العالم. وتم تحديد التحديات الرئيسية التي تواجه التنمية في اليمن في الرؤية الاستراتيجية المستقبلية لليمن للعام 2025، وفي الخطة الخمسية الثانية، وكذلك في الخطة الاستراتيجية الشاملة للتخفيف من الفقر. وتضمن ذلك بشكل أساسي النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسكانية والجغرافية.

### الجدول رقم 1: توقعات النمو السكاني في اليمن بين عامي 2000 و 2025

السكان	2000	2005	2025
عدد السكان	18,300,000	21,500,000	35,000,000
معدل النمو (%)	3.5	3.3	2.3
الريف (%)	26	30	60
المدينة (%)	74	70	40

المصدر: إحصائيات الخطة الخمسية الثانية

ويتوزع السكان في مجموعات صغيرة منتشرة ومتباعدة في الجبال والوديان والمناطق الساحلية، مما يؤدي إلى صعوبات في وصول هذه المجتمعات إلى الخدمات الأساسية خاصة في ضوء ندرة الموارد. ويؤدي التركيز السكاني في المرتفعات الوسطى ووجود القليل من السكان في السهول الغربية والشرقية إلى تفاوت في التوزيع السكاني وفي توفر الموارد؛ وينعكس ذلك على سبيل المثال في زيادة الطلب على المياه الجوفية في المرتفعات الوسطى.

وبالرغم من أن المناطق المدنية ما تزال صغيرة نسبياً، لكن عدد المدن يتزايد بحيث وصل معدل نمو السكان في المدن إلى 7% سنوياً في العام 1999 مقارنة مع معدل نمو مجمل السكان البالغ 3.5% سنوياً. وعلى سبيل المثال، وصل معدل النمو السكاني في أمانة العاصمة (المنطقة المحيطة بصنعاء) إلى 9% سنوياً، وهو بحد ذاته يشكل حوالي 28% من سكان المدن في اليمن.

تؤدي محدودية الموارد في المدن إلى صعوبات في توفير الخدمات الأساسية والثانوية، كما تدفع الناس إلى السكن في أكواخ تفتقر إلى أبسط مستلزمات الراحة. وتحتاج المناطق المدنية إلى تخطيط وتوسيع لشبكات الطرق بحيث يصبح قطاع النقل مورداً من موارد النمو بدل أن يكون عائقاً في وجهه. وتقود الهجرة من الريف إلى المدينة إلى زيادة في أعباء العمل الزراعي المترتبة على المرأة والكهول والأطفال، كما تؤدي إلى إهمال الأراضي الزراعية ودمار العديد من المزارع المصطبية في الجبال.

#### 4.3 التحديات البيئية

يعتبر التدهور البيئي، بالإضافة إلى التنمية الاقتصادية والنمو السكاني، أحد أهم المشاكل التي تواجه اليمن اليوم. وطالما أن النشاطات

يتركز الاهتمام الوطني الآن على مواجهة النمو السكاني السريع، لذلك فقد تم تبني خطة عمل وطنية للسكان في عام 1991 تم تحيينها في العامين 1996 و 2000. وتم تشكيل مجلس وطني للسكان يضم أعضاء من عدّة وزارات ومختلف القطاعات ويرأسه رئيس الوزراء. وتركز الخطة على قضايا الأمومة وصحة الأطفال والتنمية الإنسانية المستدامة والحاجة إلى زيادة الوعي كوسائل لتحقيق الاستقرار السكاني بسرعة.

خلال خطة التنمية الأولى التي تغطي الفترة بين عامي 1996 و 2000، أدت السياسات السكانية، بما في ذلك التحسن النسبي في قطاعي التعليم والصحي وزيادة الوعي حول القضايا السكانية، إلى تحسّن في المؤشرات السكانية مثل انخفاض معدل الولادات. وتُظهر الاستبيانات الوطنية حول السكان أن هناك علاقة قوية بين مستويات تعليم المرأة ومعدل الولادات، حيث يبلغ هذا المعدل 6.9 للمرأة الأمية، بينما لا يزيد عن 3.2 للأمهات الذين قد أكملن مرحلة التعليم الأساسي. وتشير هذه الاستبيانات أيضاً إلى أن هذا المعدل هو أكثر ارتفاعاً في المناطق الريفية (7.0) مقارنة مع المناطق المدنية (5.0).

#### 3.3 التوزيع الجغرافي والهجرة الداخلية

يغطي اليمن مساحة تبلغ حوالي 460,000 كيلومتر مربع، ولا تتجاوز الكثافة السكانية 40 نسمة في الكيلومتر المربع الواحد. ويتألف البلد إلى حد بعيد من تجمعات سكانية لا تتجاوز 500 نسمة. ويعيش 26% من السكان في المدن و 74% منهم في المناطق الريفية. ويعيش حوالي نصف السكان في محافظات تعز وإب وصنعاء والحديدة، بينما لا يشكل السكان في محافظات المهرة والحواف ومأرب أكثر من 3% من مجموع السكان.

بالتفاهم في الأعوام الأولى من القرن الحالي نتيجة للعجزات المالية والأداء الضعيف لعدد من المؤسسات الإنتاجية ومؤسسات الخدمات. ويصل بيان الأجور في القطاع العام إلى 10.3% من الناتج المحلي الإجمالي و 27.9% من إجمالي الإنفاق العام. ولقد شكلت عودة 750,000 يمني من دول الخليج إلى بلدهم الأم بعد حرب الخليج الأولى عبئاً إضافياً على الحكومة نظراً لمسؤوليتها في استيعاب بعض من هؤلاء العمال العائدين في القطاع العام.

وبناءً عليه، فقد أصبحت الأجهزة الإدارية مكنظة بالموظفين من ذوي الكفاءات المحدودة والأجور المنخفضة، والذين لا حاجة حقيقية إليهم أصلاً. وانخفض متوسط الأجر الحقيقي لموظفي الأجهزة الإدارية الحكومية بمقدار ثلثي قيمته كما أصبح القطاع العام يعاني من سوء توزيع الموظفين سواء جغرافياً أو بين الوظائف والخدمات الحكومية المختلفة، كما واجه مشكلة نقص القدرات والعجز الكبير في الكوادر المؤهلة.

وتدهورت أوضاع تقديم الخدمات العامة والشروط الإدارية نتيجة وجود أشكال مختلفة من عجز الإدارة وسوء تطبيق القانون وغياب النظام الإداري العام والمتكامل وضعف القدرات الإدارية وتدني الأجور والرواتب والحوافز، بالإضافة إلى المركزية الصارمة والإجراءات الإدارية المعقدة وغياب المحاسبة على الأداء (المكافآت والعقوبات). وانتشر الفساد واتسع إبطاره مع ازدياد انتهاكات السياسات الموضوعية، مما أدى إلى نشوء ثغرات إضافية بين العرض والطلب، وخلق فرص لجني المكاسب غير المشروعة. إن الآثار العكسية للفساد هي إحدى العوامل الرئيسية التي تعيق الاستثمارات وتقضي على الثقة بالقطاع العام وتسمح بسوء استغلال الموارد الاجتماعية.

### 6.3 منظور التنمية في اليمن

على الرغم من التحديات المذكورة أعلاه، يملك اليمن العديد من الخصائص الإيجابية الضرورية لتحقيق النمو والتطوير الاقتصادي. فاليمن يتمتع بموارد طبيعية غنية (مصادر الأسماك والغاز والنفط والثروات المعدنية والأراضي الخصبة والأماكن السياحية والتراث الغني من الصناعات اليدوية)، كما يتمتع بموقع استراتيجي وقوة

الإنسانية ستتواصل في مستوى يفوق القدرة التجديدية للبيئة الطبيعية، ستكون النتيجة انخفاطاً في نوعية الحياة. ويفرض التدهور البيئي كذلك عبئاً على الأجيال الحالية والمستقبلية. فبالإضافة إلى الضغوط التي تفرضها النشاطات الإنسانية على البيئة، تدعو شروط المناخ في اليمن إلى وضع تخطيط دقيق للموارد الطبيعية. وتقدر مساحة المناطق الزراعية بما لا يزيد عن 1.6 مليون هكتار، وتعاني مساحة 90% من البلد من مناخ جاف أو جاف جداً مع معدلات عالية من تبخر الهطولات المطرية.

تعرضت معظم الموارد الطبيعية التي يمكن الاعتماد عليها لبناء سبل عيش مستدامة إلى الاستغلال المفرط والاستنزاف والتلوث. وتعتبر أزمة المياه في اليمن، والتي وصلت إلى نسب غير مسبوقة، المشكلة البيئية الأكثر إلحاحاً، حيث يعتبر اليمن واحداً من أكثر المناطق شحاً في المياه. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى الضخ المفرط للمياه الجوفية الذي شجعه ليس فقط توفر تكنولوجيا الضخ، بل كذلك السياسات التي جعلت من استثمار المياه الجوفية أمراً مربحاً للغاية.

تعاني المدن الرئيسية مثل صنعاء وتعز وصعدة من عجز في المياه. وتزيد كميات المياه المستخرجة في الجبال المرتفعة بنحو خمس مرات عن حجم الهطولات المائية. ومن المتوقع أن استمرار استخراج المياه بهذه الكميات سيؤدي إلى نضوب المخزون الجوفي من المياه في المنطقة خلال فترة خمسين عام. وسيكون لنُدرة المياه تأثير كبير على توفر فرص العمل ووضع الدخل في البلد بسبب تعرض الزراعة والصناعة لتأثير ذلك. وتتفاقم مشكلة ندرة المياه في المناطق الريفية بسبب تلوث المياه الجوفية في تلك المناطق.

### 5.3 الهيكيلية المؤسساتية للحكومة

أدى اندماج السلطات والمؤسسات والتنظيمات التي كانت موجودة في شقي اليمن إلى حدوث تضخم في الأجهزة الإدارية للحكومية، بالإضافة إلى خلق وحدات الهدف الوحيد منها هو استيعاب الكوادر الإدارية العليا في الشقين السابقين لليمن. ولقد أثر ذلك على الشروط المالية للبلاد التي كانت تعاني من ندرة الموارد وضعف القاعدة الإنتاجية وعدم فعالية هيكلية وأخطاء في وضع الميزانيات. واستمر هذا الوضع



أهم مجالات الاقتصاد اليمني هي الزراعة والخدمات وقطاعات النفط، مع القليل من التركيز على التصنيع. ومع ذلك، يتميز قطاع الزراعة، الذي يقدّم مستوى مستداماً من العيش لما يقارب ثلاثة أرباع السكان، بالافتقار إلى الديناميكية. ويعطي الملحق رقم 7 عرضاً للفرص الاقتصادية المتعلقة بقطاعات معينة مع الأخذ بعين الاعتبار التنمية الاقتصادية المستقبلية في اليمن.

عاملة شابة وديناميكية. علاوة على ذلك، ينعم اليمن حالياً بالاستقرار السياسي، كما يحظى بمجال واسع من الدعم الأجنبي. ومنذ منتصف تسعينيات القرن الماضي، قام اليمن بتطبيق برامج لخلق الاستقرار وتحقيق الإصلاح البنوي، ولقد حقق منذ ذلك الوقت تقدماً ملحوظاً على كلا الجبهتين.



## 4. سوق العمل

# 4

### 1.4 السكان وسوق العمل<sup>1</sup>

الفترة بين عامي 2000 و 2005 مما يتطلب خلق 170,000 فرصة عمل سنوياً. ويشكل العاملون الذكور ما نسبته 81% من القوة العاملة. وبينما تصل نسبة مساهمة الذكور إلى حوالي 70%، لم تتجاوز نسبة مساهمة الإناث 23% تقريباً بحسب الاستبيان الذي أجري حول القوة العاملة في العام 1999. ويعكس ذلك، من بين أمور أخرى، عجزاً في فرص العمل وانخفاضاً في الأجور، وهو أمر أساسي للغاية لاجتذاب الأفراد إلى سوق العمل. ومن الجدير بالذكر أن الأجور كانت تنخفض بشكل فعلي منذ بداية التسعينيات من القرن الماضي.

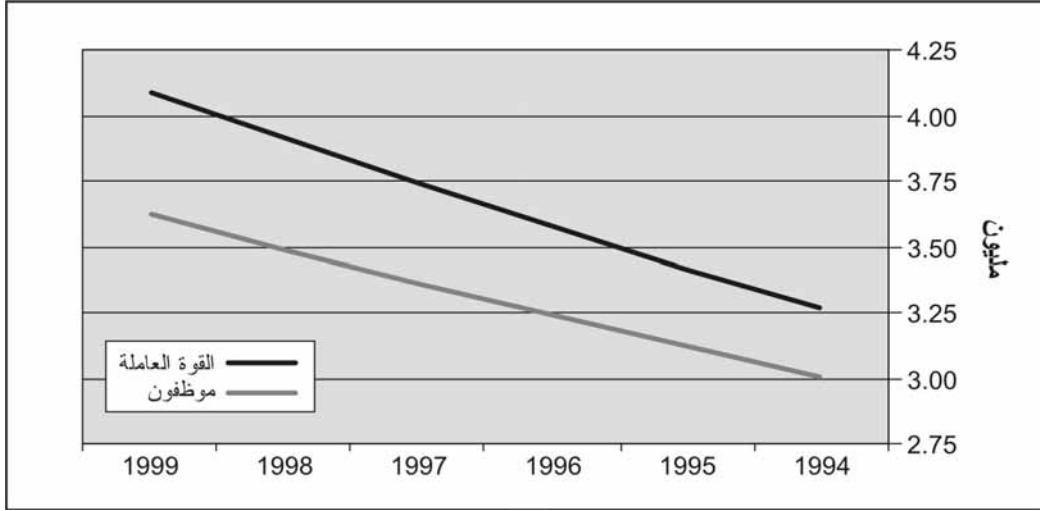
ازداد التوظيف في اليمن بمعدل وسطي يبلغ 3.8% خلال الفترة بين عامي 1994 و 1999، الأمر الذي عكس خلق 577,000 وظيفة إضافية. وحدثت نقلة في تشكيل التوظيف بعيداً عن القطاع الحكومي وباتجاه الخدمات الخاصة والزراعة. ومع ذلك، لا يزال نمو التوظيف أقل بكثير من نمو القوة العاملة في اليمن.

يواجه سوق العمل في اليمن تحديات كبيرة تنجر عن النمو السكاني الكبير والبنية الشابة للسكان، ذلك أن هذين العاملين يؤديان إلى زيادة سريعة في القوة العاملة بمعدلات تتجاوز معدل نمو السكان الإجمالي المرتفع أصلاً. ولقد ارتفع عدد السكان الذين هم في سن العمل (15 عاماً فما فوق) من 7.3 مليون في عام 1995 ليلعب حوالي 8.9 مليون في عام 2000. كما ازداد عدد الداخلين إلى سوق العمل وطراً ارتفاعاً على معدل مساهمة القوة العاملة فيه نتيجة ازدياد عدد خريجي الجامعات والنسبة المرتفعة من الأطفال غير المسجلين في نظام التعليم والتدريب والمعدل المرتفع للتسرب من التعليم الأساسي وكذلك ميل الأفراد (خاصة الإناث منهم) للسعي وراء العمل من أجل تحسين مستوى معيشتهم.

ازدادت القوة العاملة بمعدل 4.6% سنوياً خلال الفترة بين عامي 1994 و 1999. ومن المتوقع أن تستمر تلك الزيادة بمعدل 3.8% في العام خلال

<sup>1</sup> تعتمد البيانات في هذا الجزء من التقرير على معلومات مستقاة من الخطة الخمسية الثانية لحكومة اليمن، والإحصاءات السكانية للعام 1994، واستبيانات القوة العاملة التي أجريت في العام 1999.

التوظيف و القوة العاملة في اليمن، 1994-1999



الغذاء فقط بل الوصول إلى الخدمات الاجتماعية الأساسية أيضا بما في ذلك التعليم والرعاية الصحية. ويقطن معظم هؤلاء السكان في المناطق الريفية. علاوة على ذلك، هناك عدد متزايد من الناس الذين يفتقرون إلى السكن الملائم ومياه الشرب الآمنة وخدمات الرعاية الصحية والتعليم والدخل والغذاء الكافي. ويعتبر الفقر أحد أهم العوامل المحددة للعزلة الاجتماعية في اليمن. فبالإضافة إلى كون الفقراء والمجموعات المهمشة الأخرى محرومين من البضائع والخدمات الأساسية، فهم أيضا يفتقرون إلى الشبكات الاجتماعية والتمثيل السياسي الفعال.

وحتى يتم دمج هذه المجموعات اقتصادياً واجتماعياً، ستبقى البلاد ممزقة بين قوتين ديناميكيتين متعاكستين: الجهود المبذولة لتحويل البلد إلى مجتمع السوق الحديث والمشاكل الكبيرة المتمثلة في الفقر وتعبئة رأس المال من الموارد البشرية والطبيعية.

يعاني سوق العمل أيضاً من البطالة في كافة أشكالها، فقد ازدادت البطالة المفتوحة من 277,000 في العام 1994 إلى 469,000 في العام 1999. ويؤدي ذلك إلى معدل بطالة يصل إلى 11.5% من القوة العاملة. وتبلغ نسبة البطالة بين النساء 8.2% بالمقارنة مع 12.5% بين الذكور. ووصلت نسبة العاملين غير الموظفين (الذين يعملون بأجر وأصحاب الأعمال الحرة الذين يعملون لعدد ساعات أقل من 35 ساعة في الأسبوع) إلى 25.1% متضمنة في غالبها العمال الموسميون والعمال المؤقتين والعمال الذين يعملون

ويتركز العاملون بشكل أساسي في قطاع الزراعة (53%)، وهو قطاع لا يحتاج إلى مهارة في العمل. بينما ينخفض التوظيف في القطاعات التي تتميز بتحقيق القيمة المضافة والتي تساهم في زيادة الدخل الوطني. وهكذا فإن لاستنزاف الموارد الطبيعية وتدهورها، خاصة المياه والتربة، مضامين خطيرة على سبل عيش أغلبية كبيرة من السكان. وإحدى الخصائص الرئيسية التي تتميز بها الزراعة في اليمن هي المشاركة في المحاصيل، حيث يأخذ هذا التقليد أشكالاً مختلفة بالاعتماد على الحصة المساهم بها في مصادر الإنتاج والعمل. وتحدد مساهمة كل فريق الحصة التي سيحصل عليها هذا الفريق من الإنتاج أو من المبالغ المعادلة لتلك الحصة.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مساهمة النساء في الزراعة لا تدخل بدقة في إحصائيات القوة العاملة، ذلك أن أعلى نسبة لمساهمة النساء في العمل هي في هذا القطاع. وتشترك المرأة تقريباً في كافة النشاطات الزراعية، وتغطي ما نسبته 60% من العمل الزراعي. لكن التقاليد الثقافية للبلد تبقي النساء في منزلة أدنى من الرجال وتمنعهن من أن يكنّ مستقلات في التحكم بموارد معيشية مهمة.

ازداد الفقر في السنوات الأخيرة في اليمن، حيث ازداد الفقراء فقراً، وأصبحت سبل العيش للكثيرين أقل فأقل استدامة. وبحسب الاستبيان حول الفقر الذي أجري في العام 1999، يعيش ما نسبته 27.3% من سكان اليمن تحت خط الفقر الغذائي، ويعيش ما نسبته 34.9% منهم تحت "خط الفقر العلوي" والذي لا يشمل

#### 4. سوق العمل

لم تتجاوز مساهمة المرأة في نشاطات القطاع الرسمي في العام 2000 نسبة 22.7%. وعلى الرغم من ذلك، يزداد عدد النساء الموجودات في سوق العمل نتيجة لزيادة عدد الفتيات الخريجات من نظام التعليم والاعتماد المتزايد على مساهمة المرأة في الإنتاج والعمل من أجل تخفيف الفقر.

تتركز مساهمة المرأة في العمل في المجالات التقليدية، خاصة الزراعة، حيث تكون الإنتاجية منخفضة مما يجعل الدخل ضئيلاً أيضاً. ولقد ارتفع عدد النساء العاملات إلى 331,000 منذ عام 1997. ويغطي القطاع الزراعي 90% من هذه الزيادة، يتبعه القطاع العام بنسبة 6%. ويعكس هذا الوضع النقص في فرص العمل المتوفرة للمرأة خارج قطاع الزراعة.

هناك العديد من العوامل التي تحدّ من مساهمة المرأة في القوة العاملة مثل سيادة قيم الحياة الاجتماعية والثقافية التي تركز على المفاهيم التقليدية فيما يتعلق بدور المرأة، بالإضافة إلى سوء تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وبالرغم من ذلك، يُعتبر تفشي الأمية بين النساء وافتقارهن إلى التعليم وإلى النوعية الجيدة من التحصيل العلمي أهم العوائق التي تحدّ من مساهمة النساء في الاقتصاد وفي المجتمع بشكل عام.

وتشير نتائج الاستبيان حول الفقر الذي أجري في العام 1999 إلى وجود 700,000 طفل عامل من الفئة العمرية من 6 إلى 14 عام (أو ما نسبته 12% من هذه الفئة العمرية)، تجمع نسبة 35% منهم بين العمل والمدرسة. ويبدو أن هذه الظاهرة هي في ازدياد في اليمن حيث ارتفعت نسبة العاملين بين الأطفال ممن هم في سن بين 10 إلى 14 عاماً من 10.5% في العام 1994 إلى 16.5% في العام 1999، مما يعكس انتشاراً أكبر وأشد قسوة للفقر واعتماد العائلات الفقيرة على عمل الأطفال. ويتركز عمل الأطفال في المناطق الريفية (94%) وفي نشاطات تتعلق بالزراعة (92%) وتجارات محدودة النطاق سواء في المتاجر الدائمة أو المتنقلة (5%). ويصل متوسط ساعات عمل الأطفال إلى 38.5 ساعة في الأسبوع. ويعمل حوالي 91% من هؤلاء الأطفال مع عائلاتهم بدون أجر، بينما يعمل 8% منهم في أعمال خاصة بهم أو لقاء أجر نقدي أو مقابل بعض المواد. وتتعدد أسباب

في دوام غير كامل خاصة في المناطق الريفية. ويتميز العاملون غير الموظفون بقدرات ضعيفة وإنتاجية منخفضة، إضافة إلى أن أجورهم ليست مرتفعة، مما يؤثر على مستويات معيشتهم ويؤدي إلى زيادة الفقر لدى هذه المجموعات.

تظهر البطالة بشكل واضح بين العاملين غير المهرة والعاملين الذين لا يحملون إلا شهادة التعليم الابتدائي. وعلى الرغم من ذلك، توجد مشكلة غير معلنة في ظهور البطالة المفتوحة بين حملة المؤهلات خاصة في العلوم الاجتماعية والاختصاصات الفنية والمهنية وخريجي مدارس إعداد المدرسين، والذين كانوا يشكلون 22% من إجمالي البطالة في العام 1999.

ولا تقتصر البطالة فقط على الداخلين الجدد إلى سوق العمل، بل إنها تشمل أيضاً العمال الذين تم تسريحهم لأسباب مختلفة. وارتفعت نسبة العاطلين عن العمل الذين كانوا موظفين في السابق من 29.7% إلى 62.8% بين عامي 1994 و1999. ومع ذلك، لا يزال معدّل البطالة للفئة العمرية من 15 إلى 24 أعلى منه للعاملين الأكبر سناً. ويدعو ذلك إلى تبني سياسات وبرامج تهدف إلى حل مشكلة بطالة الشباب من الذكور والإناث.

لا يلي الفئات من العمال المؤهلين متطلبات سوق العمل وأدى إلى حدوث عجز كبير في العاملين في مهن محددة. وفي غياب تكيف القوة العاملة مع التطور السريع والشروط الجديدة لبعض الأعمال، كان هناك اعتماد كبير على القوة العاملة المهاجرة في العديد من المهن.

يبلغ معدّل الأمية بين العاملين 48% (37% للذكور و83% للإناث)، وهناك ما نسبته 66% من العاطلين عن العمل الذين هم إما أميين تماماً أو قادرين فقط على القراءة والكتابة. وتواجه هذه المجموعة من العاطلين عن العمل صعوبات كبيرة في الاندماج في سوق العمل، وغالباً ما يدخلون في حلقة الفقر المفرغة. ازداد القطاع غير الرسمي اتساعاً في العام 1999 ليشمل حوالي 65% من إجمالي عدد العاملين. ويتألف هذا القطاع من عدد محدود من النشاطات، ويتميز بضيق النطاق والافتقار إلى الحماية الاجتماعية وانخفاض الإنتاجية، مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة الفقر.

الذي يجريه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويهدف المشروع إلى خلق وتوزيع بيانات سوق العمل إلى الجهات المعنية بها.

لم تتوفر الكثير من المعلومات حول حاجات المؤسسات من القوة العاملة مما أعاق الجهود المبذولة من قبل مكاتب التوظيف لسد الثغرة بين العرض والطلب على العمل. ويستمر حاليا العمل في إجراء استبيان حول الطلب على القوة العاملة وذلك ضمن مشروع نظام معلومات سوق العمل. وسيتم استخلاص البيانات من هذا الاستبيان فيما يتعلق بمتطلبات سوق العمل بحسب المهن والاختصاصات وذلك في العديد من القطاعات خلال الأعوام المقبلة. ويعتبر هذا الاستبيان خطوة تكملية للاستبيان المجري حول القوة العاملة في العام 1999. وستساعد مخرجات هذين الاستبيانين في وضع الاستراتيجيات الخاصة بسوق العمل والتوظيف وكذلك التعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني.

وتم ضمن إطار عمل برنامج "نظام معلومات سوق العمل" تحضير نظام للتصنيف المهني الوطني بحسب التصنيف الهيكلي المهني العالمي. كما وضع البرنامج نظاما إحصائيا قياسيا لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لضمان المعرفة الشاملة بمفاهيم سوق العمل وتعريفه وكذلك تدفق المعلومات بشكل منتظم.

ومبررات عمل الأطفال، ابتداءً بمساعدة الأسرة في العمل (71%) أو بسبب فقر الأسرة أو وجود أهل عاطلين عن العمل أو لوفاة معيل الأسرة (15%) أو أية أسباب أخرى ناتجة عن عدم إمكانية الدخول إلى التعليم أو الافتقار إلى الرغبة بذلك أو الفشل في متابعة التعليم (10%)، وانتهاء بالرغبة بتحقيق الذات (3%).

## 2.4 معلومات سوق العمل في اليمن

لا توجد في اليمن بيانات شاملة عن سوق العمل كما هي الحال في الدول الأخرى من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ولقد أجري آخر إحصاء سكاني في العام 1994، ولم يتم القيام إلا باستبيان واحد فقط فيما يتعلق بالعمل المتري وذلك في العام 1999. واعتمد الاستبيان المجري حول القوة العاملة على تعاريف منظمة العمل الدولية ومعلوماتها التفصيلية الحالية. وتقدم البيانات رؤية أساسية لحالة سوق العمل، ولكن في غياب التسلسل الزمني لا يمكن التوصل إلى الكثير من الاستنتاجات فيما يتعلق بتوجهات مؤشرات سوق العمل. ويرغب المكتب الإحصائي بالقيام باستبيان سنوي في هذا المجال، لكن عدم توفر التمويل اللازم يعيق ذلك. ولقد تم إجراء استبيان عام 1999 ضمن إطار نظام معلومات سوق العمل كجزء من مشروع "نظام إدارة المعلومات حول الفقر"

# 5

## 5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن<sup>2</sup>

### 1.5 التعليم والتدريب

الإجمالي للطلاب المسجلين في جميع المستويات التعليمية من 2,453,000 في عام 1990 (29.1% منهم كانوا من الإناث) إلى 3,993,000 في العام 2000 (33.1% منهم من الإناث).

تبنت الحكومة أيضاً استراتيجية وطنية للقضاء على الأمية وتوفير التعليم للكبار تهدف إلى تحرير الناس من أمية القراءة والكتابة والأمية المهنية. وعلى الرغم من ذلك، لم تحقق هذه الاستراتيجية إلا نتائج جزئية لم تتجاوز مجموعة مستهدفة من 290,000 ذكر وأنثى من الأميين خلال الفترة ما بين عامي 1995 و 2000. وترجع أسباب ذلك إلى الموارد المالية المحدودة المخصصة لهذا البرنامج والدور الضعيف للمجتمع المدني فيه. وبالنظر إلى الأعداد الهائلة من الأميين في اليمن، وعدد الأشخاص الذين لم يسجلوا في النظام التعليمي ومعدلات التسرب العالية، فإن مسألة القضاء على الأمية وتوفير التعليم للكبار ستبقى بلا شك تحدياً رئيسياً لخطط التنمية الحالية والمستقبلية.

ينص الدستور اليمني على أن فرص التعليم يجب أن تكون متوفرة بشكل متساو لجميع المواطنين بشكل يلي حاجات الأفراد من ناحية وحاجات المجتمع من الناحية الأخرى بما يتفق مع الخطط الاقتصادية والاجتماعية. وعلى الرغم من ذلك لا يزال متوسط التسجيل في التعليم الأساسي منخفضاً (62.2%) خاصة بالنسبة للإناث اللواتي لا يتجاوز متوسط تسجيلهن 46.3%، كما بلغ معدّل التسرب من المدارس 15% لاسيما في الصفوف الدنيا من التعليم الابتدائي.

وتولي حكومة اليمن الكثير من الاهتمام للقضايا التعليمية، مع تخصيص المزيد من التمويل لقطاع التعليم والتدريب. وتم تبني استراتيجية أساسية لتنمية التعليم تغطي الفترة بين عامي 2003 و 2015. كما تم في التسعينيات تخصيص 18% من النفقات العامة لقطاع التعليم والتدريب. وساهم هذا التمويل في زيادة قدرة المدارس والمعاهد على استيعاب الطلاب، فازداد العدد

<sup>2</sup> المصدر الرئيسي للبيانات والمعلومات الموجودة في هذا الفصل هو وزارة التعليم الفني والتدريب المهني.

### 1.1.5 هيكلية النظام التعليمي في اليمن

التعليم هو أحد أهم القطاعات في اليمن ويحظى بأولوية خلال تطبيق الخطة الاستراتيجية للتخفيف من الفقر (من 2003 إلى 2005) حيث أقرت الحكومة اليمنية بالأهمية الكبرى التي يتمتع بها هذا القطاع في تحسين رأس المال البشري من أجل عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

ويتألف النظام التعليمي في اليمن من ثلاثة مستويات: التعليم الأساسي، ما بعد التعليم الأساسي والتعليم العالي.

#### هيكلية النظام التعليمي في اليمن

**التعليم الأساسي:** يعادل المرحلة الابتدائية التقليدية. مدته تسع سنوات ويضم الفئة العمرية من 6 إلى 15 عام، ويمنح الطلاب الناجحون فيه شهادة المرحلة الإعدادية. ويوجد في اليمن 3,212 مدرسة، ويقدم 94% من إجمالي الكادر التعليمي التعليم الأساسي للطلاب المسجلين في العام الدراسي 2003/2002 والبالغ عددهم 3,518,000.

**ما بعد التعليم الأساسي:** ويشمل أربعة فروع من التعليم موزعة على مستويين.

■ **التعليم الثانوي العام:** وينقسم إلى القسم التجاري (يتم القيام بالفروض الدراسية في العام الأول)، والقسم العلمي والقسم

الأدبي (يتم القيام بالفروض الدراسية في العام الثاني). ويدوم التعليم في كافة الأقسام مدة ثلاث سنوات يمنح الطالب بعدها شهادة الثانوية للطلاب الذين يجتازون بنجاح الامتحان الذي يجري على مستوى وطني. وبلغ عدد الطلاب المسجلين في المدارس الثانوية 513,000 طالبا في العام الدراسي 2003/2002.

■ **التعليم الثانوي المهني:** ويعتمد التسجيل فيه على الحصول على شهادة المرحلة الإعدادية (التعليم الأساسي). ويدوم هذا التعليم ثلاث سنوات، ويغطي مجموعة واسعة من المجالات.

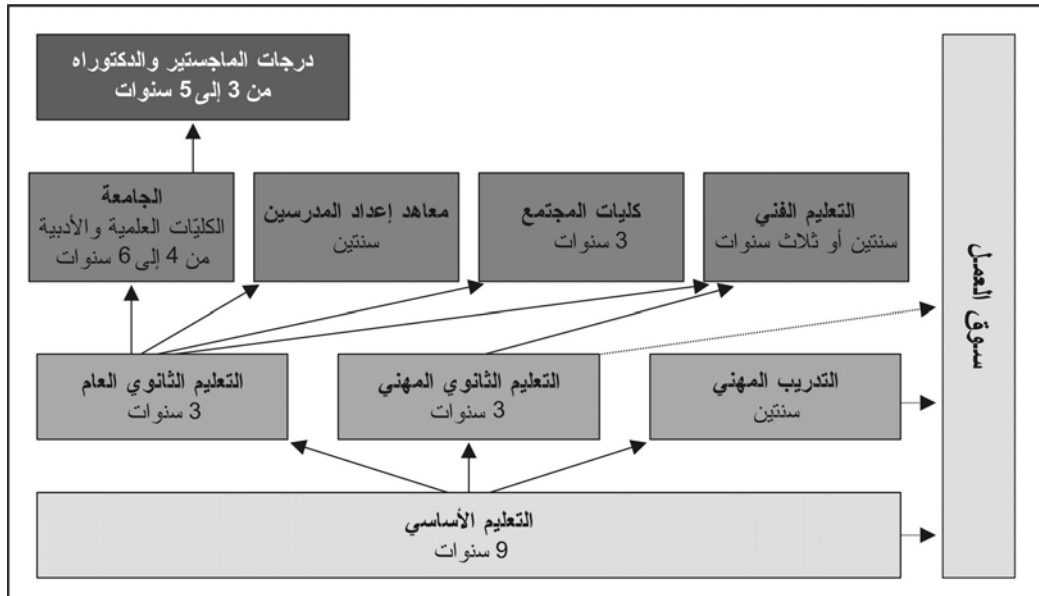
■ **التدريب المهني:** وهو فرع من فروع التعليم ما بعد الأساسي، لكنه يبقى مستقلا عن التعليم الثانوي. ويدوم التدريب فيه سنتين.

■ **التعليم الفني:** ويعتمد التسجيل فيه على الحصول على شهادة التعليم الثانوي بأحد فرعيه، ومدته عامين أو ثلاثة.

**التعليم العالي:** ويشمل ثلاثة أنواع مختلفة من التعليم.

■ **التعليم الجامعي:** يقدم في ما يسمى بالكليات العلمية والنظرية للجامعات اليمنية وتؤدي المرحلة الأولى منه إلى شهادة إجازة وتدوم أربع سنوات، وتؤدي المرحلة الثانية إلى شهادة دبلوم وتدوم سنتين. أخيرا، وبعد سنتين أو ثلاث من الدراسة ما بعد الدبلوم، وهي المرحلة الثالثة من التعليم العالي، يمنح

الشكل رقم 1: هيكلية النظام التعليمي في اليمن





## 5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

مستويات التعليم والتدريب. وتشير دراسات مراقبة المجموعة إلى وجود نسبة 15% من التسرب من التعليم الأساسي كل عام، يضاف إليها عدد الطلاب غير الداخلين إلى النظام التعليمي وكذلك الأميين. وتشير الدراسات أيضاً إلى أن المعدل من الراشدين والمعيدين يصل إلى 11% وبالتالي يحتاج بعض الطلاب في المعدل إلى 15 عاماً بدلاً من تسع أعوام لإتمام مرحلة التعليم الأساسي، عدا عن أن الفتيات قد يحتاجن لفترات أطول لإتمامه.

علاوة على ما ذكر أعلاه، يواجه التعليم العام العديد من المشاكل والمصاعب والتي تتمثل في المناهج التي لا تتماشى مع التطورات الحالية والأبنية والتجهيزات المدرسية غير الملائمة بشكل واضح (فيما يتعلق بالكمية والنوعية) والمساهمة الضعيفة للمجتمع المدني في عملية التعليم. ويعاني القطاع أيضاً من تفاوت في العدد المتوسط للطلاب لكل مدرس (خاصة بين المناطق الريفية والمدن). ويوجد عدد قليل من المدرسات ومدارس الفتيات في المناطق الريفية، كما أن مستويات تأهيل المدرسين منخفضة.

عانى النظام التعليمي حتى حدوث التوحد بين اليمينيين من عجز في عدد المدرسين. وكان تدارك هذا العجز يتم من خلال استقدام المدرسين من الدول العربية الأخرى. ولقد أدى التوسع في التعليم الحكومي إلى زيادة في تدريب المدرسين وبرامج إعادة التدريب. وتم القيام بذلك ضمن إطار عمل مؤلف من خمسة برامج موجهة إلى الخريجين من مستوى التعليم الأساسي، وكتليات التعليم، والمعاهد المتوسطة والمعاهد العليا لإعداد المدرسين، بالإضافة إلى استخدام خريجي مدارس الثانوية العامة للعمل في التعليم. ونتج عن هذه التوجهات - بالرغم من الفروق الواضحة في المؤهلات والمهارات - استبدال المدرسين من غير اليمينيين وخلق عدد فائض من المدرسين. وعلى الرغم من ذلك، لا تزيد نسبة المدرسات على 28.4% من إجمالي عدد المدرسين. كما أظهر الاستبيان التعليمي الشامل المجرى عام 2000/1999 أن 40% من الكادر التعليمي هم من حملة الشهادة الثانوية أو مؤهلات أكاديمية أعلى أخرى، وأن 60% قد أتموا التعليم الأساسي، بالإضافة إلى عام أو عامين من التدريب وإعادة التأهيل. ويظهر ذلك أن أغلبية المدرسين يفتقدون إلى المهارات

الطالب شهادة ماجستير في الآداب أو ماجستير في العلوم. ووصل عدد الطلاب المسجلين في التعليم العالي في العام 2002 إلى 182,425 طالباً.

- معاهد إعداد المدرسين: وتقدم دورات للكادر التعليمي المستقبلي لمدة عامين يمنح الطالب بعدها شهادة معهد متوسط.
- كليات المجتمع: وتقدم تعليماً متوسطاً بين التعليم الثانوي والتعليم العالي. ويدوم البرنامج مدة سنتين.

وتشير الإحصائيات التي أجرتها السلطات اليمنية إلى وجود مشكلة في حسن توزيع مخرجات النظام، ذلك أن هرم النظام مقلوب بحيث أننا نجد الخريجين الجامعيين في قاعدة الهرم وخريجي المعاهد المهنية في القمة. بالإضافة إلى ذلك، إن الشرائح الرئيسية من الخريجين الجامعيين هم أولئك الذين تلقوا تعليماً نظرياً (في العلوم الإنسانية، والآداب، والإنترولوجيا، الخ). وتعتبر مثل هذه البنية غير ملائمة لحاجات سوق العمل، كما أنها تزيد الثغرة النوعية بين موارد العمل والطلب، وتقلل من تكيف المهارات المطوّرة مع المتطلبات الحقيقية لسوق العمل.

### 2.1.5 التعليم العام

يواجه النظام التعليمي في اليمن العديد من التحديات القاسية. وتبلغ نسبة الأطفال خارج النظام التعليمي 38% (23% من الذكور و56% من الإناث) وتبلغ نسبة التسجيل في المناطق الريفية حوالي 38% (مقارنة مع 80% في المناطق المدنية). ويعكس ذلك فرقا كبيرا في الوصول إلى خدمات التعليم بين المدينة والريف، كما تنخفض نسبة هذا الوصول بالنسبة إلى الإناث في المناطق الريفية. ويرتبط هذا الفرق بعدة عوامل أهمها: تشتت السكان، أو الضغط الممارس على الأطفال لتشغيلهم، أو العدد غير الكافي من المدارس المتوفرة للفتيات، أو في كثير من الحالات البعد الكبير للمدارس عن مراكز تجمع السكان، ناهيك عن ضعف الوعي بأهمية تعليم الفتيات.

يعاني التعليم الأساسي أيضاً من ضعف الفعالية الداخلية كما يظهر من المعدلات العالية للتسرب والرسوب. يمثل التعليم الأساسي نسبة 83.8% من إجمالي عدد الطلاب والتلاميذ في كافة

الأساسية في التعليم والتدريس، مما ينعكس بالتالي على جودة مخرجات النظام التعليمي. وبناءً على الخصائص المذكورة أعلاه، تسعى استراتيجية تطوير التعليم الأساسي لتحقيق الأهداف الأربعة التالية:

في الكليات وأقسام الجامعات)، غلبة الطبيعة النظرية للمواد المدرّسة وطرق التدريس، عدم مواكبة المناهج الجامعية للمعارف والمهارات المتنوعة الجديدة وتطبيقها، العجز الكبير في تجهيزات وخدمات التدريس (المكتبات، المخابر، الورشات، الخ)، بالإضافة إلى المركزية الإدارية الكبيرة.

توجد ثغرة بين التعليم المقدم في الجامعات ومتطلبات التنمية وسوق العمل. كما أن هناك مشكلة في قدرة استيعاب الجامعات (لتسجيل الطلاب وتوزيعهم على الكليات المختلفة)، كما أن مساهمة القطاع الخاص بطيئة وغير فعّالة. وتشكو الجامعات أيضاً من أمور أخرى عديدة نذكر منها: العجز في الكادر التدريسي وسوء توزيعه وندرة الموارد المخصصة لتدريب وإعادة تدريب الكادر التدريسي وارتفاع معدلات عدد الطلاب لكل مدرّس والافتقار (في النوعية والكمية) لكادر إشراف فني وإداري في معظم الجامعات اليمنية.

- التوسع في التغطية بحيث يتم تقديم التعليم الأساسي إلى 95% من الأطفال اليمنيين الذين ينتمون إلى الفئة العمرية من 6 إلى 14 عام، وسدّ الثغرة بين الذكور والإناث وبين المناطق الريفية والمدنية لغاية العام 2015؛
- تحسين نوعية التعليم الأساسي من خلال التركيز على تطوير المدرّسين والطلاب؛
- تحسين القدرة الداخلية للتعليم وزيادة تمويل التعليم الأساسي وتنويع موارده، بالإضافة إلى زيادة إنتاجية نظام التعليم وجعل كلفته منافسة؛
- زيادة انفتاح التعليم الأساسي وديناميكيته بجعل النظام التعليمي أكثر تجاوبا مع حاجات التنمية الاجتماعية للمجتمع.

## 2.5 نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

### 3.1.5 التعليم الجامعي

يمكن القول أن على نظام التعليم الفني والتدريب المهني أن يلعب دورا مهما في النظام التعليمي في اليمن، وأن يقدم الموارد الضرورية لدعم عملية تنمية البلد. وفي الحقيقة، يجب على النظام أيضاً أن يقوم بدور توازن وتنظيم فيما يتعلق بكامل النظام التعليمي ومخرجاته الموجهة نحو سوق العمل. ويضمن التصميم الموضوع للنظام تحقيق هذه المهمات من خلال التواصل المتبادل بين مختلف مستويات التعليم الفني والتدريب المهني ونظام التعليم العام.

شهد التعليم الجامعي زيادة في عدد الطلاب المسجلين بنسبة سنوية تبلغ حوالي 16% خلال الفترة ما بين عامي 1990 و2000. وكانت هذه الزيادة متوازنة مع زيادة في عدد الجامعات الحكومية من جامعتين فقط، فيهما 86 كلية وتستوعبان 42,000 طالباً (16.7% منهم من الإناث) فحسب، إلى 15 جامعة (منها 7 جامعات عامة) وفيها 130 كلية (أو قسم) وتستوعب 184,000 طالباً (24.5% منهم من الإناث).

لا يزال الاهتمام بالالتحاق بالتدريب المهني (بعد مرحلة التعليم الأساسي) والتعليم الفني (بعد المرحلة الثانوية) ضعيفا حيث لا تتجاوز نسبة الطلاب المسجلين في كلا المجالين التعليميين 0.4% من إجمالي عدد الطلاب المسجلين في كافة المستويات التعليمية وتفرعاتها. ويمثل الطلاب من حملة الدبلوم المهني والفني في المستويات المتوسطة والعليا على حد سواء نسبة أقل من 2% من العدد الإجمالي للقوة العاملة في الاقتصاد الوطني. وتظهر الثغرة المتعلقة بالتمايز بين الجنسين واضحة أيضاً في التعليم الفني والتدريب المهني نتيجة عدد من العوائق المرتبطة

وصل عدد المتخرجين من كافة الجامعات في العام 2000 إلى 17,836 من الطلاب الذكور و6,600 من الإناث، بنسبة 87.8% في العلوم الاجتماعية، و12.2% في الاختصاصات العلمية. ويُستثنى من ذلك 8,100 طالبا من الجنسين ممن تخرجوا من معاهد إعداد المدرسين.

ويواجه قطاع الجامعات، الحكومية منها والخاصة، عددا من المصاعب التي تمنعه من القيام بمهامه بشكل فعال وكفوء. ونذكر على سبيل المثال بعضاً من المصاعب الداخلية: البنى وأطر العمل التنظيمية للجامعات (الازدواجية والتكرار

## 5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

التوجّه حسب العرض مع روابط ضعيفة بسوق العمل.

وبمراجعة تجربة التعليم الفني والتدريب المهني، يمكننا استخلاص نتائج حول اثنتين من الحقائق.

أولاً، عانى التقييم الكمي للبنية التحتية للقطاع من تقلبات معينة، واختلف عدد المعاهد والمراكز خلال ثلاثة فترات: فقبل عام 1980 كان هناك 10 وحدات عاملة فعلياً (بتكليف من وزارة العمل والتدريب المهني). وتم في الثمانينات من القرن الماضي إنشاء 9 وحدات جديدة للتعليم الفني والتدريب المهني. وبين عامي 1990 و1998 استقرّ معدل إنشاء الوحدات مع إنشاء معهدين فنيين فقط. وبرغم ذلك ازداد التوجه إلى إنشاء وحدات جديدة بشكل متسارع في الفترة ما بعد عام 1999 ليصل عددها إلى 11 معهداً. وبشكل عام فقد تم إنشاء 34% من البنية الحالية خلال الأعوام الثلاثة الماضية.

ثانياً، لا بد أن نشير إلى أن نوع ونطاق الوحدات التي تم إنشاؤها قد اختلف من فترة إلى أخرى. ويرجع ذلك بشكل رئيسي إلى التوجهات المختلفة لسياسات التعليم، فقد كانت مراكز التدريب قد انتشرت في السنوات الأولى من نشوء التعليم الفني والتدريب المهني. ومن ثم أصبح هناك درجة من التوازن بين المعاهد الفنية (التعليم المهني الثانوي) ومراكز التدريب المهني. أما الوحدات المنشأة حديثاً فقد تم توجيهها نحو التعليم المهني الثانوي. ويمكن تبرير هذا الاتجاه من خلال سياسة التعليم العام التي تهدف بشكل رئيسي إلى إعادة هيكلة التركيبة الخاصة بخريجي النظام التعليمي والتي، وكما ذكرنا سابقاً، تتعارض مع حاجات سوق العمل.

وفي الفترة الأخيرة، ازدادت أهمية قطاع التعليم الفني والتدريب المهني كمجال استراتيجي في صنع السياسات. فحكومة اليمن تؤمن بالدور الحاسم الذي يلعبه هذا القطاع في التخفيف من الفقر، وكذلك في قدرته على تلبية حاجات سوق العمل وتنظيم النظام التعليمي. وتم التأكيد على ذلك في التعديلات الهيكلية التي أجريت على بنية وزارة التعليم الفني والتدريب المهني ومهماً خلال الإثني عشر عاماً المنصرمة. ويمكن تلخيص أهم المراحل التاريخية لهذا التحول كما يلي:

بالعادات والتقاليد، وكذلك ضعف الوعي بالدور المستقبلي للمرأة في تحقيق التنمية.

وعلى العكس من ذلك، يبقى قطاع التعليم الفني والتدريب المهني أحد أهم "مستوعي" المتسربين من المدارس الثانوية بالإضافة إلى الطلاب الذين أتموا تعليمهم الأساسي والراغبين في متابعة دراستهم، فيزودهم جميعاً بالمهارات العملية التي تمكنهم من الدخول إلى سوق العمل. وتعتبر المعاهد الفنية المتاحة لخريجي المرحلة الثانوية بديلاً عن الدراسة الجامعية وحل ممكن لإيقاف الزيادة في أعداد خريجي الجامعات وقلب هرم القوة العاملة. علاوة على ذلك، تضمن المستويات المختلفة من التعليم في المدارس التي تقدّم التعليم العام أدنى درجات التعليم الضروري للتسجيل في المستويات العليا من التعليم الفني والتدريب المهني، وهي بذلك تميز فيما بين المؤهلات المهنية والمؤهلات الفنية.

وبشكل عام، يواجه التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن عدد من التحديات الكمية والنوعية، وهي تشمل: أ) قدرة الاستيعاب المنخفضة للمراكز المهنية والمعاهد الفنية؛ ب) غلبة النواحي النظرية للمواد المدرّسة على النواحي العملية في المناهج؛ ج) المتابعات المتأخرة لآخر التطورات والتحديثات في هذه المجالات؛ د) المخرجات غير الملائمة فيما يتعلق بحاجات سوق العمل.

### 1.2.5 الخلفية التاريخية

لا يتوفر إلا القليل من السجلات حول الخلفية التاريخية لقطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن. ولقد كانت هناك خلال الثلاثين عاماً المنصرمة مبادرات عديدة بمفاهيم مختلفة لدعم إنشاء مراكز للتدريب المهني. وكانت هذه المبادرات ممولة من منح مقدّمة بالتعاون مع جهتين أو أكثر من الجهات المانحة (الصين، الجزائر، روسيا، ألمانيا وغيرها) والتي قدمت الدعم الفني و/أو المالي لإنشاء هذه المراكز. وكانت النتيجة اختلاف المفاهيم المتعلقة بطرق التدريس والمناهج والشهادات الممنوحة وحتى مدة التدريب من مؤسسة إلى أخرى.

تم حتى الآن بناء نظام التعليم الفني والتدريب المهني وإدارته إلى حد بعيد بالاعتماد على

### ارتباط التعليم الفني والمهني بحاجات سوق العمل

ليتم تحقيقه من خلال تحديد حاجات سوق العمل (النوعية والكمية) والتنمية ذات الصلة، وكذلك تطوير البرامج والمناهج.

### تعزيز فعالية وجودة التعليم الفني والتدريب المهني

تحديد معايير الجودة والتنفيذ في كافة مستويات عملية التدريب، بالإضافة إلى إنشاء آليات مناسبة للتدقيق والضبط تضمن دعماً مستمراً للنظام. كما تمت الإشارة إلى اللامركزية على أنها الأسلوب الذي يجب اعتماده في إدارة معاهد التدريب. أخيراً، تم التوصل إلى ضرورة وجود روابط أكثر قوة بين نظام التعليم والتدريب المهني والمجتمعات المحلية وكذلك التعليم الفني العالي.

### الكوادر

وُضعت برامج للتدريب الأولي والتدريب المستمر و مدى الحياة للمدرسين والمدرسين، وتم استدعاء مدرّبين وفق احتياجات القطاعات الصناعية للمساهمة في تقديم التدريب كمدرّبين بدوام جزئي، كما تمت التوصية بإجراء تدريب ميداني للمدرّبين. وأخيراً، ضرورة دعم الوضع المالي والحالة الاجتماعية للمدرّبين.

### البنية التحتية

تم إيلاء الكثير من الاهتمام بهذه المسألة، حيث سيتم بدون شك إقامة أبنية ملائمة وتجهيزات لوضعها تحت تصرف مؤسسات التدريب ومتابعة متطلبات صيانة هذه الأبنية.

### الإرشاد المهني وتقديم الاستشارة بهذا الخصوص

تطبيق مناهج التعليم الأساسي بمقدرات مهنية ومحترفة، بالإضافة إلى تطوير برامج زيادة الوعي العام للمجموعات المستهدفة وتشجيع روح المبادرة بإنشاء الأعمال.

هناك اعتراف ووعي سياسي بأهمية قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، كما توجد رغبة قوية بتصميم استراتيجية يمكن أن تسهل زيادة

- نقل إدارة المعاهد الفنية والمهنية من وزارة التعليم إلى وزارة العمل والتدريب المهني؛
- إنشاء الهيئة العامة للتدريب المهني والفني في عام 1995؛
- تأسيس صندوق التعليم المهني والفني وتطوير المهارات في عام 1995؛
- إنشاء المجلس الوطني للتدريب المهني والفني في عام 1995؛
- إعادة هيكلة وزارة العمل والتدريب المهني والفني؛
- إنشاء المجلس الأعلى للتعليم العام وتخطيط التعليم المهني والفني في العام 1998؛
- إنشاء كليتي مجتمع في عدن وصنعاء في العام 1998؛
- إعلان يوم الرابع والعشرين من أيار يوماً وطنياً للتدريب المهني والفني؛
- إنشاء وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في العام 2001.

وعُقد في العام 1999 تحت رعاية وزارة العمل والتدريب المهني السابقة المؤتمر الوطني للتعليم الفني والتدريب المهني تمت فيه مناقشة ثلاثة مواضيع رئيسية: (1) تنمية الموارد البشرية، (2) التعليم الفني والتدريب المهني، (3) التمويل. أما فيما يتعلق بالتعليم الفني والتدريب المهني، فقد تمحورت السياسات المقترحة حول سبعة محاور تلخص القضايا الرئيسية المتعلقة بأداء النظام.

### سياسات التعليم الفني والتدريب المهني

دارت المقترحات حول رسم سياسات وطنية للتعليم الفني والتدريب المهني تتماشى مع السياسات الوطنية للتنمية والمتطلبات الأساسية لمختلف القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى تفعيل دور المجلس الوطني للتعليم الفني والتدريب المهني والمحاسن المحلية، وتطوير نظام معلومات للتعليم الفني والتدريب المهني يكون مرتبطاً بنظام معلومات سوق العمل.

### قدرة استيعاب معاهد التدريب

اهتمت المقترحات بشكل رئيسي بزيادة عدد معاهد التدريب وتنويع نطاق الاختصاصات المتوفرة بهدف تحقيق توازن بين التعليم الفني والتدريب المهني والتعليم الثانوي العام.

## 5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

عن طريق تقديم تعليم مرن وقابل للتكيف مع هذه الحاجات، وكذلك استهداف مؤشرات سوق العمل وتطور التكنولوجيا والتقنيات الحديثة بشكل أساسي. أما اختصاصات التدريب المتوفرة حالياً فهي: الحاسب والإلكترونيات والهندسة التكنولوجية وبرمجة الحاسب وتكنولوجيا الإنترنت. وبمجرد أن يتم توسيع البنية التحتية لهذه المؤسسات، ستقوم أيضاً بتقديم التعليم في المجالات التالية: تكنولوجيا ميكانيك السيارات والسياحة والفندقة والهندسة البيئية والإنشاء والبناء وإدارة المؤسسات الصغيرة وهندسة الديكور وتكنولوجيا التجهيزات بالغة الدقة (التجهيزات الطبية) والتسويق والإعلان.

وبهدف تلبية الحاجات الخاصة من المهارات والقدرات، تقدم بعض الوزارات والمؤسسات العامة تدريباً خاصاً بما من خلال معاهد ومراكز تملكها وتديرها. وهناك 13 من مؤسسات التعليم والتدريب التي تشمل المعهد العام للاتصال عن بُعد والمعاهد والمراكز الصحية ومعهد السماكة ومركز التدريب النفطي ومعهد الدراسات المصرفية والمعهد الجمركي. وتطور بعض هذه المؤسسات برامج أكاديمية وتمنح شهادات لمجالات الاختصاص فيها، بينما تقدم مؤسسات أخرى منها دورات تدريبية قصيرة الأمد. وهي بشكل عام تلعب دوراً هاماً في تقديم المعرفة الحديثة وتدريب المهارات في مجالات معينة.

أخيراً، هناك 52 من مراكز التدريب المهني الخاصة المرخصة في اليمن، يوجد معظمها في أمانة محافظات صنعاء وحضرموت. وتقدم جميع هذه المراكز دورات تدريبية قصيرة الأمد، ولاسيما في مهارات الحاسب (80%) والمهارات الإدارية والمحاسبة (13%) وبعض المجالات القليلة الأخرى. وتقدر قدرة استيعاب هذه المؤسسات التدريبية الخاصة بحوالي 3,000 طالباً.

الموارد لتحديث نظام التعليم الفني والتدريب المهني وتسمح في الوقت ذاته لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني بالقيام بشكل مناسب بدورها الأساسي فيما يتعلق بمؤسسات التعليم والتدريب.

### 2.2.5 المؤسسات التي تقدم التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

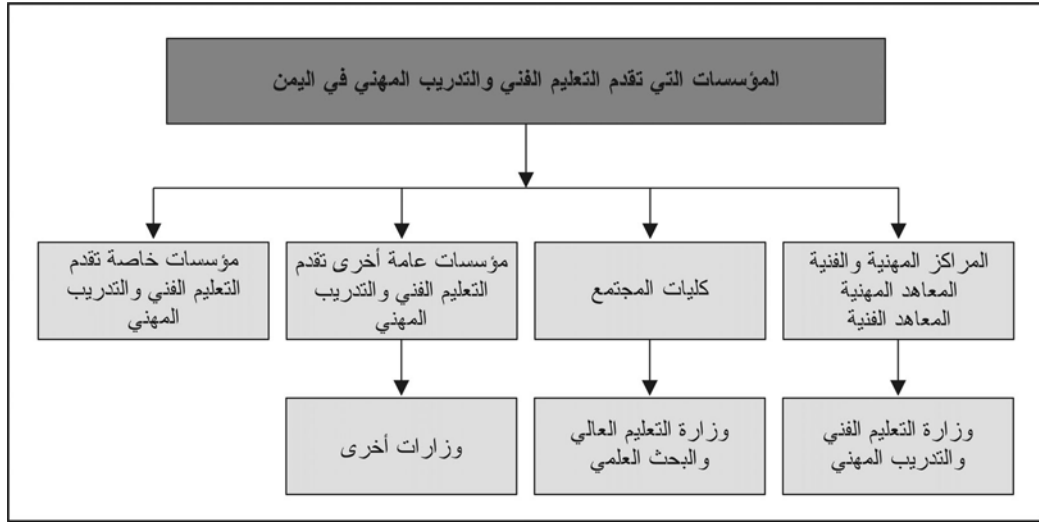
هناك ثلاثة أنواع رئيسية من المؤسسات التي تقدم التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن. ويعتمد تصنيف هذه المؤسسات على السلطة المعنية المسؤولة عنها، مما يستلزم تحديد بنية تقديم التدريب ذات الصلة وكذلك، بطبيعة الحال، نوع المدخلات (تبعية المتدربين) والمخرجات (مؤهلات الخريجين والشهادات الممنوحة لهم). ويقدم الشكل التالي الهيكلية العامة للمؤسسات التي تقدم التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن.

وكان هناك حتى عام 2001 تداخلاً ملحوظ بين مختلف السلطات المعنية، ولكن بدأت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني لاحقاً بأخذ الدور القيادي في تقديم التدريب، خاصة بعد تحويل تبعية 14 معهداً ومركزاً من وزارة التعليم إلى وزارة التعليم الفني والتدريب المهني.

وتدار الهيكلية الرئيسية للتدريب المهني من قبل وزارة التعليم الفني والتدريب المهني وهي تتألف في الواقع من 44 من مراكز ومعاهد التدريب المهني (أنظر القائمة في الملحق رقم 3).

وتقدم كليات المجتمع شكلاً جديداً نسبياً من التعليم العالي في اليمن. وتعتبر هذه المدارس معاهد متوسطة بين المدارس الثانوية والدراسات الجامعية. وتنتج هذه المدارس نحو تعزيز ملاءمة مخرجات النظام التعليمي لحاجات سوق العمل

الشكل رقم 2: الهيكلية العامة للمؤسسات التي تقدم التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن



- مراكز التدريب المهني في مجالات الإنشاء والزراعة والصناعة؛
- نظام تدريب لمدة ثلاثة أعوام، يتم التسجيل فيه بعد إتمام مرحلة التعليم الأساسي، وتقدمه معاهد التعليم والتدريب المهني في مجالات البناء والزراعة والصناعة والتجارة؛
- نظام تدريب لمدة عامين أو ثلاثة أعوام، يتم التسجيل فيه إما بعد الحصول على شهادة الثانوية العامة (القسم العلمي) أو بعد الحصول على شهادة مهنية بعد اتباع تدريب النظامين المذكورين أعلاه. وتقدمه المعاهد الفنية في مجالات الإنشاء والصناعة والتجارة والخدمات والسياحة والزراعة والطب البيطري.

التدريب مدى الحياة / التعليم أثناء الخدمة ويقدم عادة في دورات قصيرة الأمد تدوم ستة أشهر.

التدريب المزدوج ويشير إلى تطبيق برامج التدريب المهني بالتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب من ناحية، وقطاعات الأعمال والإنتاج من ناحية أخرى. ويهدف هذا النوع من التدريب إلى توجيه برامج التعليم الفني والتدريب المهني نحو تلبية حاجات سوق العمل. وغالباً ما يرتبط التدريب المزدوج ببرامج التعاون العالمية (مثل المشاريع التي تدعمها GTZ).

### 3.5 أنواع ومستويات التعليم الفني والتدريب المهني: التدريب الأولي والتدريب المستمر

يمكن بشكل عام التمييز بين نوعين من التدريب في اليمن: التدريب الرسمي والتعليم المستمر، بالرغم من أن معايير التمييز فيما بينها ليست محددة بوضوح. وفي الواقع، يتم عادة اعتماد مستويين من التمييز: أولاً، هناك قاعدة تنص على أن التدريب الأولي يعتبر أحد أشكال التدريب أو التعليم الرسمي، بينما يتم اعتبار كافة الأنواع الأخرى من التعليم، بما في ذلك التدريب المستمر والتدريب مدى الحياة، على أنها تدريب "موازي" بحسب الاصطلاح اليمني.

ثانياً، يتم التمييز بين نوعي التدريب بالاعتماد على تبعية المؤسسة المقدمة للتدريب؛ فإذا كانت مؤسسة تابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني أو لوزارة التعليم، فهو تعليم رسمي. أما التعليم الذي تقدمه أية مؤسسات أخرى فهو تعليم موازي.

وعلى الرغم من ذلك، يتم التمييز فيما بين التعليم الرسمي والتعليم "الموازي" المستمر كما يلي.

التعليم والتدريب الرسمي الأولي، ويشمل ثلاثة فروع:

- نظام تدريب لمدة عامين، يتم التسجيل فيه بعد إتمام مرحلة التعليم الأساسي، وتقدمه

## 5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

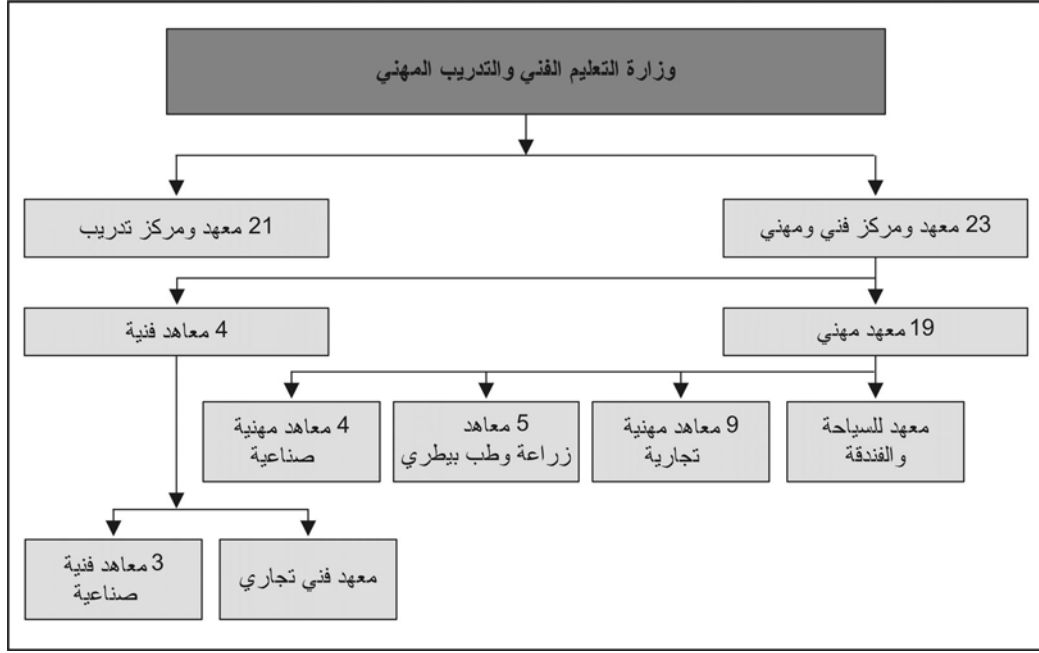
ولقد قامت وزارة التعليم مؤخراً بتحويل تبعية 14 من هذه المعاهد والمراكز. كما يوجد 20 مركزاً آخر لا يزال قيد عملية إعادة الهيكلة أو يبحث عن التمويل أو قيد البناء أو يفتقر إلى التجهيزات. يتم كذلك التخطيط لإنشاء 19 مركزاً آخر بالتعاون مع جهتين أو أكثر من الجهات المانحة المحتملة. وتتوزع الوحدات الأربع والأربعين العاملة في هذا المجال كما يلي.

### 4.5 تقديم التعليم الفني والتدريب المهني: المراكز والمعاهد

#### 1.4.5 مراكز التدريب المهني وقدرة الاستيعاب المتوفرة

يوجد 44 من المعاهد والمراكز العاملة في مجال تقديم التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن.

### الشكل رقم 3: المعاهد والمراكز الفنية والمهنية في اليمن



علاوة على ذلك، يفتقر العديد من المراكز المذكورة أعلاه إلى التجهيزات وكوادر التعليم، مما يؤثر على القدرة التشغيلية لهذه المراكز. ووصل العدد الإجمالي للطلاب المسجلين في العام 2003 إلى 11,446 طالباً، منهم 4,784 طالباً مسجلين في مراكز التدريب (يشكلون نسبة 41.4%)، و4,849 طالباً مسجلين في المعاهد المهنية (يشكلون نسبة 42.0%)، و1,813 طالباً مسجلين في المعاهد الفنية (يشكلون نسبة 15.7%). وتلبي هذه المراكز نسبة أقل من 50% من الطلب على التدريب (5,513 طالباً مسجلين من أصل 12,311 من المتقدمين في العام 2002، راجع الملحق رقم 4). ويزداد الوضع سوءاً إذا نظرنا إلى إجمالي الطلب على التعليم الفني والتدريب المهني والذي يشمل، بالإضافة إلى التعليم الرسمي، التدريب المستمر والدورات قصيرة الأمد. وقد بلغ عدد خريجي نظام التعليم الفني والتدريب المهني 2,000 طالباً في حزيران 2003.

ويبين المخطط أعلاه أن هناك توازناً نسبياً بين معاهد التعليم ما قبل المرحلة الثانوية (مراكز التدريب التي لا تنتمي إلى فرع التعليم الثانوي ويوجد منها 21 مركزاً) والمعاهد الثانوية وما بعد المرحلة الثانوية (المعاهد المهنية والمعاهد الفنية على التوالي، ويوجد منها 23 معهداً).

ويتركز التوزيع الجغرافي لهذه الهيكلية في خمسة محافظات رئيسية هي: عدن-8، تعز-7، صنعاء-6، إب-6، الحديدة-5. وهناك ثلاث محافظات لا يغطيها أي من المراكز العاملة في هذا المجال (هناك مخطط لتغطية كامل البلد بعدد من المراكز الجديدة يصل إلى 39 مركزاً). يؤكد الوضع الحالي على عدم المساواة في توفر التدريب في هذه المناطق. وتشير البيانات التي تم تجميعها إلى أنه قد تم تقديم التدريب لحوالي 1,140 من المتقدمين في العام 2001 والقادمين من تعز، مقابل 5 فقط من صعدة و5 من الجوف.

ويمكن جزئياً معالجة مشكلة قدرة الاستيعاب لدى مراكز التعليم الفني والتدريب المهني من خلال مراجعة ساعات العمل اليومية، حيث يصبح من الواضح أن عدم فعالية هذه المراكز لا يتعلق بالهيكلية فقط، ذلك أن الزمن التشغيلي للمعاهد يشمل ثمانية حصص مدّة كل منها 45 دقيقة، وهكذا يتم تشغيل منشآت هذه المراكز لورديّة صباحية واحدة فقط تستمر حتى الساعة

الجدول رقم 2: توجّهات التسجيل في المؤسسات العامة التي تقدّم التعليم الفني والتدريب المهني من 1997 إلى 2003

السنة الدراسية	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
المعاهد الفنية	531	407	498	692	1,136	1,748	1,813
المعاهد الصناعية	1,610	1,812	1,849	2,139	2,247	2,670	4,849
المعاهد التجارية	313	364	500	528	1,787	1,607	
المعاهد الزراعية	451	349	343	476	424	522	
مراكز التدريب المهني	2,403	2,420	2,788	2,572	3,004	3,246	4,784
الإجمالي	5,308	5,352	5,978	6,407	8,598	9,793	11,446

الاعتماد على الكفاءة وتوفير برامج التدريب بالشراكة بين المراكز المهنية وأصحاب الأعمال، أن تزيد من قدرة المراكز الموجودة حالياً. لقد تطورت ممارسة التدريب المزدوج إلى حد بعيد وحققت نجاحاً ملحوظاً وتقليصاً للنفقات في ألمانيا وغيرها من الدول الأوروبية وكذلك في بعض الدول النامية مؤخرًا. ويتميز هذا المفهوم الحديث بميزة فعالة أخرى تتعلق بتعزيز الروابط بين مؤسسات التدريب وحاجات سوق العمل الحقيقية من المتدربين المهرة.

لم يتمكن نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن من تحقيق الكثير من التعاون بين مراكز ومعاهد هذا النظام وقطاع الأعمال بهدف تقديم التدريب بطرق حديثة وتحقيق التزام مستمر من قبل أصحاب الأعمال. ويُقدّم معظم التدريب الأوّلي على أساس داخلي ضمن منشآت مراكز التعليم والتدريب وبدون توسّع وتبادل مع الشركات وأصحاب العمل.

#### 2.4.5 التجهيزات

لا تتوفر الكثير من البيانات المتعلقة بحالة التجهيزات المتوفرة في مؤسسات التدريب المهني، حيث تفتقر السجلات المتوفرة حالياً إلى البيانات حول عمر التجهيزات المسجّلة

يتّضح من الجدول أعلاه أنه وبينما كان التسجيل للتدريب يزداد تدريجياً خلال الأعوام الستة الماضية، لم يكن إطار عمل البرنامج الحالي مليئاً إلا بالحاجة مجموعة محدودة من المواطنين وعدد محدود من فرص التوظيف. هناك حاجة واضحة لأن يكون نظام التعليم الفني والتدريب المهني أكثر استجابة لحاجات المرأة، وحاجات المتسربين من نظام التعليم، والمعاقين، وأولئك الذين يسعون لتأسيس مؤسسات صغيرة، وكذلك أولئك الذين يسعون لتطوير مهاراتهم بهدف الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى التوظيف الرسمي. أيضاً، هناك حاجة مماثلة لتنوع إطار عمل البرنامج ليكون أكثر استجابة للحاجة إلى تطوير مهارات معيّنة لأولئك الذين يسعون للتوظيف في الاقتصاد التقليدي، وكذلك أولئك الذين يسعون للتوظيف في الاقتصاد الأكثر تقدماً من النواحي التكنولوجية.

بالإضافة إلى برامج التدريب المركزية، بدأت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بتطبيق عدد محدود من الدورات التدريبية المصممة لتلبية متطلبات التدريب الخاصة بالقطاع الخاص.

من ناحية أخرى، هناك عدد محدود جداً من فعاليات التدريب المزدوج والذي يقام بالاشتراك مع مؤسسات تنتمي إلى القطاعات الاقتصادية. ويمكن لصياغة للتدريب المزدوج، تبني مفهوم



## 5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

يقوم بعض المدربين في معاهد ومراكز التدريب المهني الأكثر قدما بتدريس التقنيات بشكل مطلق فقط لأنهم لم يحدّثوا المعرفة والمهارات التي يملكونها وطرق التدريس الخاصة بهم، أو لأنهم لا توجد لديهم التجهيزات الملائمة. ولا يتوفر دائما تعريف دقيق للخلفية والقدرات التدريسية للمدربين، لذلك تقوم وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في الوقت الراهن بوضع معايير وقواعد لتوظيف الكوادر التدريسية. ولقد تم فعليا استخدام جزء من هذه المجموعة الجديدة من المعايير على المستوى المحلي.

معظم المدربين ليس لديهم الكثير من الإطلاع على مفهوم الاعتماد على مبدأ الكفايات، كما أن بعضهم فقط يملك القدرة على استخدام الحاسب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأجورهم منخفضة مما يجعل عائلاتهم ضئيلة ويقلل من تفرغهم لعملهم ومن حماسهم أثناء القيام به. بالإضافة إلى ذلك، ليس هناك سجل وطني كامل يقدم لوائح بأسماء المدربين المتوفرين ومعلومات عن مؤهلاتهم وحاجاتهم إلى التدريب. كما أن النظام لا يقدم أطر وطنية مناسبة لتدريب المدربين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم من خلال إعادة التدريب. ويقدم المعهد الوطني للفنيين والمدرسين، والذي تم إنشاؤه في عدن بالتعاون مع ألمانيا وبدعم منها، حلا لهذه المشكلات، لكنه غير كاف على الإطلاق. علاوة على ذلك، فالميزانيات المخصصة لدعم قدرات المدربين وتعزيزها ضئيلة للغاية ولا تلي الاحتياجات الحالية أو المستقبلية.

ومستواها الفني والتكنولوجي والإمكانات التشغيلية التي تتمتع بها. وتعطي البيانات معلومات عن كمية التجهيزات بدون إعطاء المزيد من التفاصيل حول نوعها أو حالتها. ويمكن من خلال إلقاء نظرة سريعة على المعلومات المتوفرة حول عمر بعض التجهيزات الموجودة في المعاهد الرئيسية (خاصة في الأقدم منها) معرفة أن تلك التجهيزات قديمة ومستهلكة نسبيا، وهي حقيقة تقلل من الإمكانات التشغيلية لتلك التجهيزات وتجعلها لا تنسجم مع أحدث التقنيات في عصرنا.

يجب أن تضع الخطة الاستراتيجية إجراءات محددة لتشخيص حالة كل مركز تدريبي على حدة من أجل تصميم خطة التطوير والتحديث الملائمة له بما في ذلك قضايا توفير التجهيزات الضرورية والقيام بالصيانة اللازمة لها.

### 3.4.5 الكوادر التعليمية والتدريبية

تبقى الكوادر التعليمية والتدريبية واحدة من مشاكل النظام المهني في اليمن حيث تظهر دراسة الوضع الراهن وجود العديد من مناطق عدم الكفاءة في هذا الخصوص.

- هناك نقص في المدربين والمدرسين، مما يؤثر على القدرات التشغيلية للعديد من المراكز.
- هناك عدم كفاءة نوعي في الكوادر التعليمية والتدريبية العاملة حاليا، فالمدربين المتوفرين في الوقت الراهن غير مؤهلين بشكل جيد لنقل المعرفة والمهارات الحديثة، وفهم القضايا المتعلقة بطرق التدريس. كما يحتاج توزيع المدربين على الاختصاصات المختلفة إلى مراجعة، فبعض المدربين يعملون في مجالات لا تتعلق باختصاصاتهم.
- عدم كفاية برامج إعادة تدريب المدرسين ورفع مستوى القدرات لديهم.

الجدول رقم 3: هيكلية الكوادر التعليمية والتدريبية في مؤسسات التدريب للعامين الدراسيين  
2003/2002

2003/2002		
234	الإداريون	مراكز التدريب المهني
814	المدرسون والمدرّبون	
123	المدرّبون المساعدون	
96	أعمال أخرى	
1,267	الإجمالي الفرعي (1)	
121	الإداريون	المعاهد المهنية
511	المدرسون والمدرّبون	
61	المدرّبون المساعدون	
56	أعمال أخرى	
749	الإجمالي الفرعي (2)	
99	الإداريون	المعاهد الفنية
457	المدرسون والمدرّبون	
41	المدرّبون المساعدون	
117	أعمال أخرى	
714	الإجمالي الفرعي (3)	
2,730	الإجمالي الكلي	
2,007	إجمالي الكادر التدريبي	

المصدر: التقرير السنوي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني للعام 2002

لمدرّبين عاليي التأهيل (في القضايا الفنية والتدريسية معاً) قادرين على قيادة عملية التدريب نحو تحقيق النجاح.

#### 4.4.5 المحتوى والوسائل

تمّ الدورات والبرامج التدريبية والمناهج حالياً في مرحلة انتقالية بسبب عمليات التحديث والتطوير التي يخضع لها المجتمع اليمني. وكانت المناهج في الماضي عبارة عن خطط دراسية فحسب، تعتمد على مفهوم الخلاصات والمخططات وترتبط بصلاحيات ضعيفة مع المتطلبات الكمية والنوعية لسوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، كان الصلة ضعيفة بين البرامج والمناهج من ناحية وسلم المهارات من ناحية أخرى.

بقي بذل الكثير من الجهود في هذا الخصوص، وذلك مع عملية إعادة هيكلة نظام التعليم الفني والتدريب المهني وتحديثه. وتعتبر قضايا الكوادر وتصميم طرق التدريس وتطوير المناهج محاور ذات أهمية قصوى للتدريب. وكانت المبادرات في هذا الشأن محدودة، لذلك لا بد من بذل المزيد من الجهود المكثفة وإيلاء اهتمام مستمر بمكونات التدريب الأساسية هذه. ولم تحظ هذا القضايا بالاهتمام الكافي حتى الآن، على العكس من الدعم المقدم والجهود المبذولة من أجل قضايا البنية التحتية (خاصة الأبنية) وتوفير التمويل الخاص بالتشغيل.

يجب أن تكون الخطوة الأولى في أية عملية إعادة هيكلة لنظام التعليم الفني والتدريب المهني هي وضع آليات ملائمة لضمان تدفق مستمر



أن تفضي أو ألا تفضي إلى الحصول على شهادة. كما أنها تحدث أحياناً في الحياة اليومية خارج نطاق أي مؤسسة أو بيئة تعلم. ويجب أن تُؤخذ كل هذه التجارب بعين الاعتبار حتى يتمكن الشعب اليمني من بناء مجتمعات المعرفة وريداً رويداً.

ويكمن التحدي لليمن، كما هو لجميع الدول التي تسعى لتأسيس اقتصادات تعتمد على المعرفة، في تطوير سياسة تعلم مدى الحياة أو رؤية استراتيجية تتبعها خطط تشغيلية لتنفيذها. إن مواجهة تحديات التدريب المستمرة وتصميم استراتيجيات يمكنها تلبية تلك الحاجات هي مسؤولية الحكومة اليمنية بالتعاون مع ممثلي قطاع الأعمال ومختلف المؤسسات التي تقدم التدريب على المستويات المحلية والإقليمية.

يجب أن يولي المزيد من الاهتمام للتعليم المستمر (الرسمي وغير الرسمي) في السياق المهني اليمني. فبالإضافة إلى أهدافه المعتادة، يلعب هذا النوع من التدريب دوراً حيوياً في تصحيح المخرجات غير المتناسبة مع النظام التعليمي في اليمن بشكل عام، ومع نظام التعليم الفني والتدريب المهني بشكل خاص، سواء فيما يتعلق بالمخرجات الكمية أو النوعية. وأهم التحديات التي تواجه عملية التعليم المستمر هي تطوير ورفع كفاءة التدريب، وتقلص المزيد من المرونة، وتنويع نطاق التدريب بحسب المهن، والمستويات والأعداد التي يتطلبها السوق، وتحقيق توازن أفضل بين حاجات سوق العمل في اليمن من العمال المهرة ومخرجات نظام التعليم الفني والتدريب المهني.

وأهم برامج التدريب المستمر المتوفرة حالياً هي البرامج قصيرة الأمد التي تدوم ستة أشهر بشكل عام. والدورات المتوفرة حالياً هي:

- دورات التدريب الأولي: (للمبتدئين) مخصصة للمبتدئين الذين لا يتمتعون بأى خلفية مهنية؛
- دورات تدريبية لزيادة القدرات: متوفرة للمشاركين الذين يرغبون في تعزيز قدراتهم ومهاراتهم في العديد من مجالات اختصاصاتهم. ويتم إجراء التقييم من قبل وزارة التعليم الفني والتدريب المهني. وتساعد هذه الطريقة المتدربين الناجحين على الحصول على ترقيات؛

لكافة مراحلها. أما المكونات الأساسية لتحقيق نجاح مثل هذا المفهوم فهي وجود التغذية الراجعة والتعديل المنتظم بحسب الحاجات.

## 5.4.5 المؤهلات والتقييم

تتوفر ثلاثة مستويات مهنية للمتدربين تعتمد على عدد سنوات التدريب والمؤسسة التي تقدمه.

بدأت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بوضع تعاريف قصيرة لمعايير المعرفة والمهارات وذلك لكل مستوى من المؤهلات. ولا بد من إدراج هذه التعاريف ضمن نظام التدريب المهني، كما يجب إقامة حلقات تدريبية خاصة للمدربين بهدف تحقيق التناغم بين البرنامج وتقديم التدريب. والمعيار الوحيد حالياً هو عدد سنوات التدريب ونوع المؤسسة التي تقدمه.

ولا يوجد ارتباط كبير بين المناهج المدرسة حالياً والمهارات التشغيلية التي يجب اكتسابها في كل مستوى من التأهيل، حيث يمكن بطريقة ما مقارنة نفس المهنة وبنفس الطريقة في مستويين مختلفين، مما يضعف ضرورة وجود تمييز بين المستويات. وبشكل عام تتم عملية التقييم كل شهر، ومن ثم كل فصل، وأخيراً يُجرى امتحان سنوي يغطي كامل البرنامج بنواحيه النظرية والعملية.

ولقد بدأت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بوضع معايير لعملية التقييم للوحدات الدراسية المشتركة أو العامة في المؤسسات المختلفة.

## 5.5 التعلم مدى الحياة

هناك أهداف وغايات اجتماعية واقتصادية لعملية التعلم مدى الحياة تسعى إلى تحقيق التنمية في اليمن. ومن أجل تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد، يجب على عملية التعلم مدى الحياة أن تمتد إلى مجالات كبيرة ومجموعة واسعة من أرضيات التعلم: المستوى الأساسي، والتعليم والتدريب المهني، والقيم المدنية، والتدريب الخاص وإعادة التدريب أثناء الخدمة أو أثناء العمل، والتعلم غير الرسمي للمهن والتطوير الشخصي. ومعظم تجارب التعلم هذه متوفرة مسبقاً وتحدث يومياً. وهي في بعض الأحيان تأخذ شكل دورات قصيرة الأمد يمكن

## 5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

قطاع التخطيط والمشاريع. ويتفرّع كلٌّ من هذه القطاعات إلى ثلاثة أو أربعة أقسام.

تأخذ الهيكلية الفعلية (انظر الملحق رقم 6) بطريقة أو بأخرى تنظيم تسلسلي وظيفي و تنفيذي وعلى الرغم من ذلك، يبدو أنه لا توجد روابط بين الأقسام المختلفة سواء في الكادر أو في الصف. وينجم عن ذلك تنظيم ذو هيكلتين تعملان بشكل مستقل، يخلق تداخلات وتجاوزات. وتفتقر الأقسام المختلفة إلى الاستقلالية والاتصال المباشر مع مختلف الجهات المعنية بتقديم التعليم الفني والتدريب المهني. وتنفصل المكاتب الإقليمية عن القطاعات الأربعة الرئيسية المعنية بتصميم وتقديم التعليم الفني والتدريب المهني، الأمر الذي يزيد من الثغرة بين الإدارة التشغيلية لهيكلية الوزارة وصنّاع السياسة الفعلين. وتقتصر المكاتب الإقليمية، ضمن هذه الهيكلية، على أداء المهام البيروقراطية والإدارية بدلاً من أن تشكل رابطاً فيما بين منطقة التشغيل ومنطقة صنّاع السياسة.

لا بد من أن يخضع تنظيم وزارة التعليم الفني والتدريب المهني إلى المراجعة وذلك بمدف ضمان فعالية وكفاءة أي تطبيق مستقبلي للاستراتيجية المعدّة لتطوير قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.

## 7.5 نشاطات الجهات المانحة

إن للدعم الذي تقدّمه الجهات المانحة أهمية كبرى بالنسبة لنظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن الذي يواجه نقصاً كبيراً في التمويل. لذلك يرتبط التدخل المالي للدول والمنظمات الدولية والمؤسسات المالية بشكل حيوي مع تطوير الهيكلية الحالية للنظام وإدارته. ويلخّص الجدول التالي أحدث التمويلات المقدّمة من قبل الجهات المانحة.

وترتبط كلٌّ من المساهمات المذكورة أعلاه بمشاريع محددة.

■ المشروع الألماني لتقديم المساعدة الاستشارية الفنية: يتم ضمن إطار عمل هذا المشروع تقديم خدمات استشارية متعددة تتراوح من كادر العمل والقيادة إلى تطوير المناهج وبرامج التدريب الموازي وتنظيم ورشات عمل لتدريب المدربين وتطوير الدراسات.

- دورات إعادة التدريب: موجهة بالدرجة الأولى إلى طالبي العمل، والعمال الذين لا تتلاءم مهاراتهم مع حاجات الوظيفة التي يعملون فيها، وكذلك العمال الذين لم تعد مهاراتهم ملائمة لحاجات سوق العمل؛
- دورات تنشيط وتذكير: يتم تنظيمها لتطوير أداء العمال / المتدربين أثناء الخدمة وتمكينهم من أداء مهارات أعمالهم بالمستوى المطلوب وبما يتماشى مع متطلبات صاحب العمل؛
- دورات أخرى: يتم وضع الوسائل والمناهج لهذه الدورات بحسب الطلب، وتصمم بشكل خاص لصاحب العمل أو الفرد طالب التدريب.

وتظهر الاحصائيات المتوفرة حول المستفيدين من التعليم المستمر أن معدلات التسجيل الإجمالية قد تضاعفت خمس مرات بين العامين 1998 و 2002. وتعتبر مشكلة ارتباط هذا النوع من التدريب مع حاجات السوق أقل خطورة ذلك أن البرامج تصمم بحسب متطلبات الفرد أو المؤسسة طالبي التدريب. ومع ذلك لا تزال هناك مشاكل في جودة المناهج التي تُدرّس.

## 6.5 رسالة وهيكلية وزارة التعليم الفني والتدريب المهني

تم إنشاء وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في 4 نيسان من عام 2001، وحلت محل الهيئة العامة للتدريب المهني والفني التي كانت تابعة لوزارة العمل والتدريب المهني. وتغطي صلاحيتها كافة المؤسسات المعنية بالتعليم الفني والتدريب المهني، كما تم تحويل تبعية البعض من هذه المؤسسات مؤخراً إليها من جهات معنية أخرى مثل وزارة التعليم.

تتألف وزارة التعليم الفني والتدريب المهني من أربعة قطاعات تقع تحت الإشراف المباشر للوزير ومعاون الوزير وستة من الأقسام الإدارية أحدها مسؤول عن المكاتب أو الوكالات الإقليمية الأحد عشر. وتشكل القطاعات الأربعة "الجزء المركزي" لمفهوم التعليم الفني والتدريب المهني وتقديمه، وهي مقسّمة إلى قطاع المعايير والجودة، قطاع المناهج والتعليم المستمر، قطاع علاقات سوق العمل مع القطاع الخاص، وأخيراً

الجدول رقم 5: المساعدات المالية المقدمة مؤخراً لنظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

الجهة المانحة	نوع التمويل	المبلغ	النطاق
ألمانيا	منحة	+ € 1,890,000 € 300,000 إضافية	لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني من 2000 إلى 2003
ألمانيا	منحة	€ 1,278,000	للمعهد الوطني لإعداد المدرسين من كانون الثاني 2002 إلى كانون الأول 2003
الاتحاد الأوروبي	منحة	€ 7,000,000	لتعزيز القدرة المؤسسية لنظام التدريب المهني اليمني على المستويين الوطني والمحلي
البنك الدولي	قرض	\$ 22,000,000	لدعم نظام التدريب والتعليم المهني من خلال إعادة تأهيل المراكز وتوسيعها وشراء التجهيزات وتطوير المناهج من 1997 إلى 2003
صندوق أوبك للتنمية	قرض	\$ 11,000,000	
البنك الإسلامي للتنمية	قرض	\$ 9,235,000	لإنشاء معهد متعدد المجالات الفنية والتقنية في مدينة الأمانة
الصندوق السعودي للتنمية	قرض	\$ 50,000,000	لإنشاء 19 من المعاهد الفنية ومراكز التدريب

- مشروع دعم المعهد الوطني لإعداد المدرسين في عدن (ألمانيا): ويهدف إلى تمكين المعهد من تقديم برامج التدريب الرسمية للفنيين والمدرسين المهنيين.
  - مشروع دعم المناطق ذات الأولوية في التدريب المهني (ممول من قبل الاتحاد الأوروبي): ويغطي إنشاء معهد مهني حديث في مجال السياحة، كما يقدم الدعم لتطوير المناهج في قطاع النفط / الغاز كما يدعم وصول المرأة إلى سوق العمل.
  - مشروع البنك الدولي (تم إتمامه): يهدف إلى دعم نظام التدريب المهني من أجل تحسين جودته وصلته بسوق العمل. ومن بين المتطلبات المشتركة من قبل هذا المشروع، إحداث تغييرات في إطار عمل السياسة التي يتم وفقها تقديم خدمات التدريب المهني، بما في ذلك اشتراط أن تُمنح مراكز التدريب الفردية المزيد من الاستقلالية والمرونة لتطوير برامج تدريب تلبى حاجات سوق العمل المحلية والإقليمية. ومن بين الشروط الأخرى، إنشاء نظام لتطوير المناهج يشمل معايير الأداء وتطوير قدرة استيعاب المؤسسات لمراكز تدريب البالغين.
  - مشروع إنشاء معهد متعدد المجالات الفنية والتقنية (بوليتكنيكس): ممول بواسطة قرض بقيمة 9.2 مليون دولار أمريكي مقدّم من البنك الإسلامي للتنمية.
  - مشروع إنشاء مراكز ومعاهد للتدريب والتعليم المهني: يهدف البرنامج إلى إنشاء 35 مركزاً جديداً، 19 منها ممولة بواسطة قرض بقيمة 50 مليون دولار أمريكي مقدّم من قبل الصندوق السعودي للتنمية.
- وبالرغم من أنه لا يمكن إنكار مساهمات الجهات المانحة في تنمية قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، إلا أنها قد تسببت في إحداث مشكلة معيّنة في تماسك النظام ككل. وفي الحقيقة، ينعكس مصدر الجهة المانحة في نوع التدريب المقدم وكذلك في وسائله ومحتوياته، مما أدى إلى تراكم العديد من المفاهيم ضمن نظام واحد بشكل يؤثر على تماسك البرامج والمناهج والدورات. لذلك يُنصح في المستقبل باستخدام التمويل المقدم من الجهات المانحة ضمن نطاق إطار الاستراتيجية الشاملة لتنمية قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.

المذكورة لأنهما يخفقان في أداء مهمتهما التنظيمية. ويمكن للوضع أن يتدهور أكثر ما لم يتم القيام بمراجعة شاملة للروابط فيما بين هذين النظامين وبنية سوق العمل وتطورها.

وتتمحور الروابط عادة بين سوق العمل ونظام التعليم الفني والتدريب المهني حول ثلاثة محاور رئيسية: (1) تبادل المعلومات واستخدامها، (2) التعاون في تقديم التدريب بين الجهات المقدمة للتعليم الفني والتدريب المهني وقطاع الأعمال، (3) آليات الدعم والتنمية المقدمة للروابط بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل. ولم تُبذل في السياق اليمني الكثير من الجهود لضمان وجود هذه الروابط.

### 1.8.5 استخدام المعلومات وتبادلها

يعتبر توفر المعلومات وجودتها أحد المشاكل التي يعاني منها صنّاع السياسة في اليمن. أما فيما يتعلق بمعلومات نظام التعليم الفني والتدريب المهني وعلاقته بسوق العمل، فالوضع أكثر سوءاً. وتتعلق المعلومات السائدة بالمؤسسات التي تديرها وزارة التعليم الفني والتدريب المهني. ولقد بُذلت جهود كبيرة لجمع البيانات خلال السنوات الثلاث الماضية بتحفيز من برامج المنظمات الدولية والتأسيس الحديث لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني. وهكذا تتوفر الآن البيانات حول طلاب مركز التدريب المهني والمعاهد الفنية والمهنية وأعداد الطلاب والاختصاصات المتوفرة والتسجيل. وعلى الرغم من ذلك، لم تُوجه جهود كافية نحو جمع البيانات المتعلقة بمتطلبات سوق العمل نظراً لوجود تداخل بين الوزارتين والمكتب المركزي للإحصاء. وحتى المعلومات المتوفرة هي عامة ولا يمكن استخدامها في وضع الاستنتاجات حول مواضيع محددة. بتعبير أخرى، ليست هناك خطة أو برنامج مشترك يجمع كافة الأطراف المعنية ويقدم معلومات حول سوق العمل وعلاقته بالمجالات الأخرى مثل تقديم التعليم الفني والتدريب المهني.

لم يتم القيام بدراسات دورية لمراقبة تغييرات سوق العمل والسماح للسياسات بالتجاوب مع الحاجات المتغيرة لسوق العمل من خلال تعديل برامج التدريب بحسب الشروط الجديدة. وبالتالي لم يتمكن واضعو الخطط ومسودات السياسات من الحصول على رؤية واضحة حول

### 8.5 علاقة نظام التعليم الفني والتدريب المهني بمتطلبات سوق العمل

من غير الممكن حالياً قياس الثغرة الموجودة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات نظام التعليم الفني والتدريب المهني. كما أن وضع تقييم دقيق للحاجات الحقيقية وكيفية تلبيتها لن يكون ممكناً قبل إنجاز نظام معتمد وموثوق لمعلومات سوق العمل. وهكذا، فإن نتائج استبيان عام 1999 حول العمل واستبيان عام 2003 حول القوة العاملة لا تقدّمان إلا رؤية أولية لعمل النظام الحالي ومواقع العجز فيه والإجراءات التصحيحية التي يمكن اتخاذها. وعلى الرغم من ذلك، تكون بيانات المتسلسلة لعدة سنوات أكثر أهمية عندما يتعلق الأمر باستنتاج توجهات التطور خاصة تلك المتعلقة بالعرض والطلب في سوق العمل لكل قطاع ومهنة. ويمكن لمثل هذه التوجهات أن تعطي معلومات عن التغييرات الحاصلة في السياق الاقتصادي وبنية سوق العمل، وهي عملية لم تكن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل صنّاع السياسة والجهات المعنية بنظام التعليم الفني والتدريب المهني.

وفي واقع الحال، ينشأ عدم التوازن الذي يواجه التوظيف وسوق العمل نتيجة لعوامل عديدة، نذكر منها العامل الأكثر أهمية وهو النقص في الروابط بين الأنظمة التي تنتج القوة العاملة ومتطلبات سوق العمل. وفي الحقيقة، لا تعكس السياسات السائدة للتعليم والتدريب التطورات التي طرأت على بنية الاقتصاد اليمني وجودته. ومن هنا فإن مؤسسات التعليم والتدريب غير قادرة على تحقيق التناغم مع أحدث شروط التطور لأن جهود التوسع كانت تركز على الناحية الكمية، وأدى ذلك إلى تقديم مخرجات من اختصاصات ومهارات لا تتماشى مع متطلبات سوق العمل.

يساهم فقدان الروابط بين النظام التعليمي وتقديم التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل في تفاقم البطالة ويؤدي إلى حدوث عدم تناسب في توزيع القوة العاملة بين القطاعات واستخدام العمال الأجانب بطريقة مبالغ بها وتوزيع سيء للمؤهلات بين خريجين كل من النظام التعليمي ونظام التعليم الفني والتدريب المهني. وبما أن هذين النظامين هما المصدر الأكثر أهمية للداخلين إلى سوق العمل، لذلك فهما يقيان السبب الرئيسي لإنعدام التوازنات

- ارتفاع نسبة الخريجين الذين يشغلون وظائف لا تتلاءم مع مجالات اختصاصاتهم، إما لأن الوظائف الملائمة غير متوفرة في محيطهم أو لأن المتدرِّب لم يكن راضياً بالمهنة التي تم تدريبه للعمل فيها.
- عدم رضی الخريجين عن برنامج التدريب، والسبب الرئيسي وراء ذلك هو كون محتوى التدريب نظرياً إلى درجة كبيرة ويفتقر إلى صفوف التطبيق العملي.
- ضعف معدّلات أداء الخريجين في محيط عملهم بسبب عدم وجود تنسيق بين معاهد التدريب ومؤسسات الأعمال خلال مرحلة ما قبل التخرّج.
- وجود بعض مؤسسات الأعمال التي لم تسمع إطلاقاً بمعاهد التدريب.

من الواضح أنه يمكن لمثل هذه البرامج أن تساهم في إلقاء الضوء على المشاكل الخطيرة المتعلقة بتقديم التعليم الفني والتدريب المهني وعلاقته بسوق العمل، وأنه يجب نشر البيانات التي تم جمعها إلى كافة الجهات المعنية ومعالجتها بشكل شامل واستخدامها في تعزيز الأداء الكلي لتقديم التعليم الفني والتدريب المهني وضمان ملاءمته لمتطلبات سوق العمل.

### 2.8.5 التعاون فيما بين الجهات المقدّمة للتعليم الفني والتدريب المهني وقطاع الأعمال

بما أن قطاع الأعمال هو المقصد الأخير للطلاب والجهة المستفيدة من قدراتهم، لذلك يجب أن يكون مشاركاً في عملية تقديم التعليم الفني والتدريب المهني في كافة مراحل بدءاً بتصميم المناهج وتطبيقها، ومروراً بالإشتراك في تعليم المهارات ونقل المعرفة، وانتهاءً بالتدريب التعاوني وتقديم المتدربين إلى مكان العمل.

يدرك صنّاع السياسات في اليمن هذه الحقيقة، حيث يُنظر إلى التدريب التعاوني على أنه شكل من أشكال تقديم التدريب الرسمي. ولقد وضع إطار العمل الأولي الخاص بهذا التدريب منذ العام 1996، وتم تعريفه على أنه تحضير

الحاجة لتطوير برامج التعليم والتدريب. وتحتاج خطط الاستراتيجية إلى تحسين لكي تكون منسجمة مع التطورات الاجتماعية والاقتصادية في اليمن. وهذا هو السبب الرئيسي في إعطاء الأولوية للناحية الكميّة عند وضع السياسات في سياق التعليم الفني والتدريب المهني. أما هدف الاستراتيجية الحالية للتعليم الفني والتدريب المهني فهو تسجيل نسبة 15% من خريجي التعليم الأساسي، بغضّ النظر عن الاختصاصات أو المؤهلات التي يجب أن يسجّلوا فيها، وذلك لضمان قابليتهم للتوظيف لدى تخرّجهم.

وبناءً على الفهم الكامل الذي تحمله المنظمات الدولية مثل برنامج الأمم المتحدة للتنمية ومنظمة العمل الدولية لأهمية معلومات سوق العمل في تصميم الاستراتيجيات، فهي تقوم بتطبيق برامج مختلفة للتغلب على النقص في هذه المعلومات. ونذكر على سبيل المثال برنامج "نظام معلومات سوق العمل" الذي يعتبر مبادرة رئيسية ستوفر البيانات الضرورية لصنّاع السياسة والجهات المعنية الأخرى بنظام التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل.

أدى التعاون الفني بين منظمة العمل الدولية ووزارة التعليم الفني والتدريب المهني إلى إرساء نظام متابعة لخريجي التعليم المهني والفني، أو ما يدعى بـ "نظام المتابعة" وهو يشكل أداة يمكن من خلالها الحكم فيما إذا كانت المؤسسات التعليمية تقوم بدورها في تحضير القوة العاملة بحسب مواصفات الوظائف المقدّمة من قبل سوق العمل المحيطة أم لا. وسيتم في المرحلة الثانية القيام بتحسينات على المحتوى والوسائل التعليمية المعتمدة في مراكز التدريب والمعاهد الفنية المعنية. وتكمن أهمية هذه الآليات في النتائج التي توصل إليها. وعلى سبيل المثال، قدّم نظام المتابعة - مع أنه ما يزال في مرحلته التجريبية - نتائج هامة تؤكد عدم ملاءمة محتويات التدريب ووسائله مع حاجات سوق العمل.

- ضآلة حضور الإناث في التعليم الفني والتدريب المهني.



5. نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

الجدول رقم 6: عدد المتدربين الذين استفادوا من التدريب التعاوني في العام 2002 وتوزيعهم في حقل العمل الإنتاجي بحسب المناطق

المنطقة	عدد المتدربين	مجالات العمل	عدد المهن	الاختصاصات المطبقة
الحديدة	263	71	9	الكهرباء-الميكانيك-السيارات النجارة-العمارة-التجارة-تكييف الهواء اللحام-الالكترونيات
تعز	204	25	12	الالكترونيات-تكييف الهواء-الفنون الجميلة- اللحام-الكهرباء-التحكّم الالكتروني- برمجة وصيانة الحواسب-الآليات الخفيفة المحركات الكهربائية- التحكّم الهيدروليكي/هواء مضغوط (هيدرولوماتيكي)
عدن	31	10	4	الفندقة (الاستقبال-الاطعام-طاه-خدمة الغرف)
حضرموت	14	2	1	التلويح (تغطية الجدران والسقوف بألواح خشبية)
الأمانة	214	26	5	الآليات العاملة على البترين-الآليات العاملة على المازوت-التمديدات الصحية-المعادن المركّبة- الهندسة المعمارية
الإجمالي	726	134	31	

المصدر: وزارة التعليم الفني والتدريب المهني

من ناحية أخرى، تعتقد الكثير من المؤسسات الرسمية التي تقدّم التعليم الفني والتدريب المهني وكذلك المسؤولين في وزارة التعليم الفني والتدريب المهني أن قطاع الأعمال ليس جاهزاً بعد للقيام بدور تقديم التدريب. ولا يساهم عدم الثقة هذا بتشجيع تطوير علاقة مستدامة بين الطرفين. فإذا لم يتم تطوير تدريب تعاوني بالشكل المناسب، سيكون من الصعب معرفة كيف سيكون لقطاعات الأعمال والتجارة مشاركة أكبر في تقديم التعليم الفني والتدريب المهني.

يوجد رابط آخر مفقود أيضاً هو غياب كادر تعليمي مختص وقادر على تقديم تعليم اختصاصي في مختلف المجالات. وتظهر القوائم المتوفرة عن المدرسين والمدرّبين العاملين في مختلف المؤسسات بأن معظم هؤلاء المدرسين هم من خريجي الجامعات أو المراكز المهنية والمعاهد الفنية، باستثناء الخبراء الأجانب. إن مساهمة مدرّسين مختصين في تقديم التعليم الفني والتدريب المهني هي أمر حاسم لأنهم يقدمون

وتطوير وتطبيق للتدريب المهني بالتعاون مع معاهد التعليم والتدريب من ناحية، وقطاع الأعمال والإنتاج من ناحية أخرى. وبدأ تطبيق برامج التدريب التعاوني في العام 1996 في الحديدة، وبحلول عام 2002 كانت هذه البرامج قد اتسعت لتشمل المحافظات الأربع الأخرى.

ومع ذلك، وبرغم التزام وزارة التعليم الفني والتدريب المهني وشركائها الدوليين بتشجيع تطبيق هذا النوع من التدريب، لا تزال قطاعات الأعمال والتجارة تعارض التسجيل في مثل هذه البرامج لأنها تعتقد بأن تقديم التعليم الفني والتدريب المهني غير ملائم لحاجتها وغير فعّال بالنسبة لأعمالها. لا تؤمن هذه القطاعات بالفوائد قصيرة الأمد أو طويلة الأمد لمفهوم التدريب هذا، ويعتقدون أن مؤسسات التدريب الموجودة حالياً والتابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني تفترق إلى الفعّالية والقدرة.

المعرفة المتعلقة بالناحية العملية من التدريب. بالإضافة إلى ذلك، يمكنهم أن يقدموا رؤية أولية حول الثغرات الموجودة في المناهج وعدم ملاءمتها لواقع العمل.

وعلى الرغم من ذلك، أخفق صندوق تنمية المهارات في مهمته المتعلقة بجذب المساهمين والزبائن، ويعود ذلك بشكل رئيسي إلى الإطار التشريعي للصندوق. في الواقع، من المفروض أن يقدم صندوق تنمية المهارات التمويل لأي برنامج تدريب بمبلغ يصل حتى 80% من القيمة المدفوعة من قبل صاحب العمل للصندوق، وليس بمبلغ يغطي كلفة البرنامج نفسه. وتؤدي هذه القاعدة إلى إعاقه تحقيق الأهداف الأولية لأن أصحاب العمل يتجنبون إخضاع العاملين لديهم لبرامج التدريب لئلا يساهموا في تحمّل نفقاتها، وهي مساهمة يمكن أن تصل أحياناً إلى 70% من الكلفة الإجمالية. ويرى أصحاب الأعمال أن صندوق تنمية المهارات هو خزنة لا يمكنهم من خلالها استرجاع إلا 80% من مدخراتهم بدون أية فوائد حقيقية. ولا توضع الأموال المجموعة فعلياً في متناول يد مجلس الصندوق، كما لا يمكن استخدامها لتنفيذ أي برنامج آخر بما أنها معدة لاستخدام المساهم فقط.

بالإضافة إلى هذا العجز في بنية الصندوق، توجد أيضاً مشكلة في إدارته حيث وصلت تغطية نفقات الإدارة إلى ما نسبته 43% من نفقات الصندوق للعام 2002. من ناحية أخرى، إن إدارة الصندوق مسؤولة عن جمع مساهمات الشركات وتكرّس 80% من جهودها للقيام بهذه المهمة. كما أن مساهمة نظام التأمينات الاجتماعية اليمني منخفضة جداً ولا يمكن الاعتماد عليها في جمع نسبة المساهمة البالغة 1%.

من الواضح أن الالتزام السياسي موجود، ولكن البداية الضعيفة والتطبيق السيئ يعوقان حركة الآليات المتوفرة ويعرقلان تحقيق الأهداف. ومن أجل تحقيق أداء أفضل لصندوق تنمية المهارات، لا بد من مراجعة طريقة عمله وتنظيمه وإدارته بهدف فصل جمع المساهمات عن تقديم التدريب. كما يجب على حكومة اليمن أن تجد آلية إلزامية جديدة لجمع المساهمات بحسب الوضع الخاص لليمن وذلك لضمان التمويل المنتظم للتدريب المستمر وتشجيع اكتساب المعرفة والمهارات وتطويرها بشكل مستمر.

التعليم المستمر هو طريقة أخرى لتطبيق التواصل والمشاركة بين مختلف الجهات المعنية. ومع ذلك، وكما ذكرنا في الأقسام السابقة، لا يزال التدريب قصير الأمد والتدريب بحسب عقد غير مرغوبين إلى درجة كبيرة بالمقارنة مع برامج التدريب المركزية طويلة الأمد التي تقدمها مؤسسات التدريب الرسمية حيث بلغ عدد الطلاب المسجلين في هذه البرامج 10,060 طالباً في العام 2002. أما عدد المسجلين في مختلف برامج التدريب قصيرة الأمد للتدريب المستمر فقد بلغ 3,276 طالباً، ويمثل هذا العدد نسبة 32% من إجمالي التسجيل في نظام التدريب في العام نفسه. أما بالنسبة للقطاع الخاص، فقد تمت تنحيته جانباً بشكل كلي من كافة مراحل تقديم التدريب المهني خاصة فيما يتعلق بتصميم المناهج.

### 3.8.5 تطوير الروابط بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل

نظراً للوعي والالتزام السياسي بإشراك قطاع الأعمال في تقديم التعليم المهني وتشجيع الجهات المانحة، يتم في الوقت الراهن تطبيق بعض الآليات التي تهدف إلى دعم الروابط بين المؤسسات التي تقدّم التعليم الفني والتدريب المهني وقطاعات الأعمال. وأهم التطورات الحاصلة مؤخراً في هذا المجال هي إنشاء صندوق تنمية المهارات.

يهدف صندوق تنمية المهارات إلى إيجاد موارد مالية ثابتة لتغطية العجز الحالي والمستقبلي في موارد برامج التعليم والتدريب المهني. وتم اقتراح ذلك من خلال مشاركة مؤسسات القطاع الخاص ومساهماتها في صندوق تنمية المهارات عن طريق تسجيل موظفيهم في برامج التدريب وإعادة التأهيل. ويتوفر التمويل لأغراض التدريب من أجل التطوير وذلك للموظفين الذين تساهم المؤسسات التي يعملون فيها في صندوق تنمية المهارات. ويهدف هذا الصندوق كذلك إلى تمويل مراكز ومعاهد التعليم الفني والتدريب المهني. ويتم جمع التمويل بشكل أساسي من المساهمات الشهرية لأصحاب

## 6. القضايا الرئيسية المتعلقة بقطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن واستراتيجية تنمية هذا القطاع

بذلك فعالية وكفاءة خدمات التعليم الفني والتدريب المهني. وتتفق الرؤية الشاملة لمستقبل هذا القطاع مع القضايا الاستراتيجية الرئيسية للبلد كتخفيف الفقر وضمان استدامة الثروات الاقتصادية والاجتماعية. ومع ذلك لا يزال هناك حاجة لوجود مفهوم استراتيجي شامل يجمع بين الرؤية المشتركة والالتزام الكلي بأهداف استراتيجية محددة بدقة. وبالتوازي مع تصميم مثل هذه الاستراتيجية وخطة العمل، من الضروري دعم التفاعل بين مستويات الإدارة الاستراتيجية والتنفيذية لضمان حسن تطبيق الأهداف الرئيسية لتكون على مستوى استراتيجية التنمية الشاملة للبلد. أما في ما يتعلق بالهيكليات، فقد أدى إنشاء وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في العام 2001 إلى تقديم دعم كبير على مختلف الجهات الاستراتيجية، كما أنه وفر فرصة لتطوير رؤية متماسكة ومتناسقة لنظام التعليم الفني والتدريب المهني. علاوة على ذلك، يحتاج إطار العمل الخاص بالمجالس الوطنية والمحلية وكذلك نطاق هذه المجالس ودورها إلى المزيد من الإيضاح والتطوير.

1.6 ملخص عن التعليم الفني والتدريب المهني: نتائج البحث الرئيسية والاستنتاجات

يعاني نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وارتباطه بكل من سوق العمل والحاجات الاقتصادية في الوقت الراهن من غياب رؤية واضحة ومشتركة بين مختلف الجهات المعنية بالنسبة إلى ما يجب أن يكون النظام عليه والكيفية التي يجب أن يعمل بها. ولم تتم ترجمة الالتزام السياسي الحالي إلى عمليات فعلية من إعادة هيكلة النظام ودعمه.

ويظهر التحليل التي تم في الفصول السابقة النتائج التالية.

يلتزم صناع السياسات إلى حد كبير بدعم وتحديث أداء قطاع التعليم الفني والتدريب المهني، ولديهم إيمان قوي بضرورة أن يصبح هذا القطاع أحد أهم مكونات النظام التعليمي. وهم يسعون في الوقت ذاته إلى تحقيق الملاءمة الضرورية مع متطلبات سوق العمل فيعززون

تركز الكثير من الاهتمام على تطوير الموارد البشرية والاستثمار في التدريب وتطوير المهارات، حيث لا ينظر إلى التدريب على أنه استثمار في العاملين. علاوة على ذلك، هناك عدم ثقة متبادل بين نظام التعليم الفني والتدريب المهني ومجتمع الأعمال وغرف التجارة والاتحادات، مما يعرقل التعاون من أجل تطوير تدريب مزدوج واجتذاب المستثمرين وأصحاب العمل الذين يطلبون المهرة من العاملين. لذلك لا بد من مرور الكثير من الوقت قبل التمكن من خلق مناخ تعاوني بين الطرفين. كما يجب على استراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني ومجتمع الجهات الدولية المانحة أن يقدموا الدعم لتنمية قنوات دائمة لتعزيز التعاون بين جميع الجهات المعنية.

بالإضافة إلى ما ورد ذكره أعلاه فإن نظام معلومات سوق العمل ليس متطوراً إلى درجة كبيرة، حيث هناك نقص كبير بالدراسات الاستراتيجية القطاعية أو المحلية التي تحدد نمو قطاع أو منطقة ما والحاجة للمهارات والمؤهلات. وليس لمراكز التدريب مساهمة كافية في تطوير القطاع الذي تقوم بتدريب العاملين من أجله بقطاع التعليم الفني.

هناك أيضاً مشكلة أخرى تتعلق بالموارد المالية للنظام، فهو يفتقد إلى التمويل من أجل التوسع والتزود بمواد التدريب. وكانت هناك مبادرات لمحاولة جمع التمويل من مصادر مختلفة، لكنها لم تكن موفقة. بالإضافة إلى ذلك، إن الخبرة المهنية المتوفرة محدودة للغاية وغير كافية للمساعدة في تحديث نظام التعليم الفني والتدريب المهني ليس فقط فيما يتعلق بالبنية التحتية وإنما في التصميم والمحتوى والتوجيه كذلك.

إن قدرة الاستيعاب الكلي للمراكز المهنية محدودة، وقد تفاقم هذا الوضع باعتماد نظام العمل لفترة واحدة في اليوم. كما لم تؤخذ العائدات والنفقات الاقتصادية بعين الاعتبار. وهناك ثغرات كبيرة بين المعاهد المهنية والفنية على مستوى التجهيزات والهيكلية والموارد المتوفرة لاستيعاب الطلاب. بعض هذه المعاهد والمراكز حديثة ومجهزة بشكل جيد، بينما يشبه البعض الآخر منها المتاحف وتقدم الأنماط القديمة من التدريب. وتم تأسيس الأقدم من بين هذه المعاهد في السبعينات والثمانينات من القرن الماضي، وهي تعاني من قدم تجهيزات التدريب وعجز كبير في القدرة على تطوير الأدوات

وكما ذكرنا في الأقسام السابقة، إستفاد النظام في الوقت الراهن من عدد من فرص الإصلاح والتنمية المستقبلية نذكر من أهمها:

- وضع معايير لجودة تقديم التعليم الفني والتدريب المهني وكذلك للجهات العاملة فيه وهيكلية؛
- بذل الجهود من أجل تطوير وتحديث عملية وضع المعايير المتعلقة بمناهج التدريب وبرامجه ووسائله؛
- مراجعة دليل التصنيف المهني في اليمن وتحديثه وتبنيه؛
- انبثاق المشكلة المتعلقة بمتطلبات سوق العمل وارتباط مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني بهذه المتطلبات؛
- إنشاء صندوق تنمية المهارات وخلق الفرص لإشراك مجتمع الأعمال وقطاع الإنتاج في تقديم التدريب المهني؛
- برامج الدعم والتمويل المقدمة من قبل الجهات المانحة.

وعلى الرغم من ذلك، يبقى هناك تحدي حول كيفية دمج هذه المبادرات والتنسيق فيما بينها لتحقيق الإصلاح ضمن إطار عمل استراتيجي منسجم.

تكمن المشكلة الأساسية التي يعاني منها قطاع التعليم الفني والتدريب المهني اليمني في كونه يتبع منهجية بحسب العرض. وبالرغم من بعض محاولات الإصلاح التي تمت، تبقى الصلات بين النظام الحالي للتعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص ضعيفة للغاية وتمثل تهديداً بزيادة نسبة البطالة وارتفاع مستوى الفقر. كما أن معظم برامج التدريب لا تزال تتبع النموذج الأكاديمي للمدارس المهنية - الفنية. وحتى عندما يطلب أصحاب العمل إجراء دورات تدريبية خاصة بهم، تميل المناهج إلى أن تكون محشوة بالتعليم الأكاديمي المتعلق بالتصنيفات المهنية والذي ليس فيه الكثير من التشابه مع الشروط الحالية لمكان العمل. كما تميل معظم الدورات التي تفضي إلى منح شهادات إلى أن تكون نظرية وحافة.

لا توجد علاقات تبادل وروابط دائمة مع القطاع الخاص، فقطاع الأعمال والتجارة لا يساهم في تطوير البرامج والمناهج ولا في تقديم خدمات التدريب. كذلك فإن المؤسسات لا

أخيراً، لا يتمتع نظام التدريب المهني (تماماً كما هي حال معظم اليمنيين) حتى الآن بإدراك لأهمية الحرف اليدوية و الصناعات التقليدية كقطاع واعد لخلق فرص العمل وتطوير المهارات. ويحمل هذا القطاع أهمية ثقافية واقتصادية واجتماعية في الوقت ذاته، كما يمكن أن يحدث تأثيراً إيجابياً كبيراً فيما يتعلق بعمل المرأة اليمنية.

على الرغم من ذلك، تتوفر فرصة لتحقيق المزيد من الإصلاح الحقيقي للنظام بالاعتماد إلى حد بعيد على الوعي الكبير والرغبة السياسية لإصلاح التعليم الفني والتدريب المهني بحيث يصبح قادراً على القيام بدوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اليمن.

## 2.6 استراتيجية تحسين نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن

من المهم في هذه المرحلة التأكيد على الأساس المنطقي لنظام التعليم الفني والتدريب المهني ومهامه، فهو يعمل كإطار عمل لاستراتيجية التطوير. ويحمل التعليم المهني رسالة متعددة الجوانب ومتنوعة، لذلك يجب على النظام أن يُعنى بالمهارات الأساسية والاختصاصية للأفراد على حد سواء بحيث يمكنهم من إيجاد فرصة عمل وتكثيف معلوماتهم بحسب التكنولوجيا الحديثة وتغيرات بيئة العمل في مهنتهم. وفي حالة اليمن، يقدم تحسين الإنتاجية الاجتماعية والشخصية فرصة كبيرة للتخفيف من البطالة والفقر.

يعتبر التدريب أداة للتغيير النبوي، فهو يقدم مسارا بديلاً للعمال الذين تركوا وظائفهم لأنها لم تعد مطلوبة. ويؤدي ذلك إلى خفض الكلفة الاجتماعية للتغيير. أما بالنسبة لليمن، فيبدو التعليم المهني وكأنه حل لإعادة توازن الهرم المقلوب للقوة العاملة التي ينتجها النظام التعليمي. ويحقق التعليم المهني العدالة إلى حد ما، ومع أنه لا يضمن توزيعاً عادلاً للدخل، إلا أنه يساعد في إزالة الفروقات الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، يعتبر التعليم المهني أداة لتحقيق التنمية الاقتصادية الوطنية والأهداف الاجتماعية الوطنية، كما أنه يساعد في تخفيف الفقر واجتذاب المستثمرين وتشجيع التنمية الإقليمية ودعم قطاعات الصناعات ذات الأولوية وضمان توزعها الجغرافي بشكل عادل.

التكنولوجية التي تملكها. وتبذل وزارة التعليم الفني والتدريب المهني الجهود لإعادة تأهيل مراكز التدريب المهني والفني هذه على المستويات الفنية والمالية والإدارية. علاوة على ذلك، وضمن نطاق إطار عملها الاستراتيجي، يجب أن تقوم الوزارة بإعادة هيكلة كافة المؤسسات التي حوّلت تبعيتها إليها من السلطة المسؤولة سابقاً عن التعليم الفني والتدريب المهني.

أما فيما يتعلق بالمدرسين والمدرّبين، فهم يتمتعون بمستويات منخفضة من المؤهلات والخوافز. وليس هناك نظام ملائم لتدريب المدرسين والمدرّبين وتطوير مهاراتهم، أو لتزويد النظام بمدرّبين من ذوي الخبرة المستقاة من الشركات. أيضاً ليست هناك معايير ثابتة لتوظيف الكادر من المدرّبين أو المدرسين.

والوضع معقد فيما يتعلق بتطوير المناهج ووضع المعايير ومنح الشهادات وعملية التقييم. فبالرغم من بعض المبادرات المذكورة أعلاه لتحديث تصميم طرق التدريس في النظام، ما يزال هناك الكثير من مواقع عدم الفعالية التي تستعصي على الحل. وليست هناك مساهمة حقيقية لقطاع الأعمال في تطبيق المناهج وتصميمها، مما يؤدي إلى حدوث عدم انسجام مع متطلبات سوق العمل ووضع الكثير من التركيز على التدريس النظري. أيضاً، لم يكن هناك تحديث مستمر لبعض الاختصاصات منذ الشروع بتدريسها. ويقدم المعهد الوطني للفنيين والمدرّسين خدمات محدودة لا تغطي الحاجة الماسة والكبيرة إلى مراجعة برامج التعليم الفني والتدريب المهني وتكييفها وتطويرها. ويجب تعزيز هذه الهيكلية باستقدام المزيد من الخبراء والمختصين بهدف تدريب وتعليم المدرّبين الشباب وتطوير مفاهيم وأدوات ملائمة فيما يتعلق بطرق التدريس. ولقد قامت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بجهود لا بأس بها في هذا المجال، لكنها لا زالت بحاجة إلى المزيد من التطوير والدعم الفني الخارجي. بالإضافة إلى ذلك، ليست هناك طرق لوضع معايير للمؤهلات وطرق التقييم ومفاهيم التدريس. كما لا تدخل التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصالات ضمن وسائل التدريب المعتمدة، ذلك أن القليل فقط من طلاب مركز التدريب المهني (VTC) لديهم وصول إلى هذه التكنولوجيا، كما لا يوجد أي منظور لتطوير التعليم الإلكتروني.

البنك الدولي على القضايا ذات الصلة بهذا الموضوع، وذلك منذ العام 1999 وحتى اليوم. وأثبتت بعض هذه الاستثمارات، مثل تلك المتعلقة بتصميم المناهج وتطويرها، فعاليتها وأدت إلى تحقيق تغيير مؤثر. وهناك بعض النشاطات الأخرى، مثل صندوق تنمية المهارات أو تأسيس المجالس الإقليمية، التي لم تحقق النتائج المرجوة منها. وعلى الرغم من ذلك، ظلت القضايا الرئيسية التي سعت هذه النشاطات الأخيرة إلى معالجتها قائمة وبمحااجة إلى تقييم مركز بهدف تحديد الدروس المستفادة فيما يتعلق بالإجراءات المستقبلية.

ونظراً للأسباب المذكورة أعلاه كافة، تشير التوصيات المذكورة في هذا القسم إلى ضرورة وضع استراتيجية تحسین بدلاً من القيام بعملية إعادة هيكلة كاملة، بحيث تضمن استمرارية الإصلاحات التي تم الشروع بها في البداية وتحقيق الانسجام ما بين المفاهيم المختلفة.

ولضمان تحقيق النجاح في إطار العمل التنموي، يجب أن تستند الاستراتيجية المقترحة إلى دعائم وأسس التوجهات العامة للبلد؛ أي إلى الرؤية الاستراتيجية لليمن للعام 2025 والخطة الخمسية الثانية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية (من 2001 إلى 2005) واستراتيجية التخفيف من الفقر.

وتهدف عملية التخطيط الاستراتيجي هذه إلى توليف التحديات في خطة تنمية متكاملة تحدد مسؤوليات جميع الأطراف، كما يمكن استخدامها كإطار عمل لمشروع التنمية لطلب الدعم والتعاون من الجهات المانحة الخارجية. ويجب أن يتم استخدام عملية التخطيط هذه في وضع الأولويات المتعلقة بالمعونات الخارجية. ولقد وافق كل من الاتحاد الأوروبي ومؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي على مواصلة تقديم الدعم للسلطات اليمنية في عملية وضع استراتيجية التنمية.

إن وزارة التعليم الفني والتدريب المهني وغيرها من الجهات المعنية تدرك بشكل كامل التحديات التي تواجهها في تحقيق المزيد من التنمية في اليمن.

وبناءً على العمل المنجز حتى الوقت الراهن، تقدّم القضايا الاستراتيجية الخمس التالية العوامل الرئيسية التي ستتم معالجتها في الاستراتيجية المقترحة للتعليم الفني والتدريب المهني.

ضمن منظور التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من الضروري وضع استراتيجية حديثة لتطوير قطاع التعليم الفني والتدريب المهني. والهدف من هذه الاستراتيجية هو تحقيق الدور الحاسم لهذا القطاع في تعزيز مؤهلات ومهارات القوة العاملة في اليمن، وتزويد سوق العمل بمحاجاته الأساسية، وتنظيم النظام الكلي للتعليم، وخفض مستوى الفقر في اليمن.

لقد تم في وقت سابق اتخاذ الخطوات الأولى في إعادة هيكلة نظام التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وذلك بتكليف من الوزارة المختصة التي أنشأت حديثاً ومساعدة فنية ومالية من المنظمات الدولية. وفي العام 1999، أصدر المؤتمر الوطني للتعليم الفني والمهني العديد من التوصيات الضرورية لتحقيق المزيد من التطوير في المستقبل. وتوضّح هذا التوصيات التعقيد وتداخل الروابط المرافقان لتقديم التعليم الفني والتدريب المهني، ومن ثم حتمية تبني مفهوم يدعم تطوير النظام. أيضاً، تشير التجربة اللاحقة إلى الحاجة إلى ترجمة مخرجات مثل هذا المؤتمر إلى خطة عمل واقعية.

سعت وزارة التعليم الفني والتدريب المهني بشكل فعال لتحقيق عدد من التوصيات الصادرة في مؤتمر عام 1999 كما هو واضح في العديد من المبادرات المذكورة سابقاً والتي تم القيام بها لأهميتها لموضوع التعليم الفني والمهني ولأن تحقيقها كان ممكناً. ولكن هذه المبادرات لم تُعنى بالقضايا الاستراتيجية الكامنة في النظام.

تم حتى الآن اتخاذ العديد من الإجراءات: إعادة هيكلة وزارة التعليم الفني والتدريب المهني، تبني مفهوم الاعتماد على مبدأ الكفاية في تقديم التدريب، ومراجعة عملية وضع المناهج، ووضع تقويم زمني لتوسيع البنية التحتية، ومراجعة دليل التصنيف المهني وتحديثه وتعديله، ووضع معايير لجودة عملية تقديم التعليم الفني والتدريب المهني. وتبرهن هذه المبادرات والعديد من المبادرات الأخرى التي قام بها المسؤولون والمدراء في وزارة التعليم الفني والتدريب المهني على أن جميع الأطراف المعنية تدرك بشكل أو بآخر جوهر أية عملية إعادة هيكلة يتم اختيارها. وعلاوة على ذلك، بدأت العديد من هذه الإجراءات بإحداث نتائج مرضية للغاية.

ركزت نشاطات الدعم الفني المتضمنة في مشروع التعليم الفني والمهني الممول من قبل

## 1. مدى الاستجابة والعدالة لمنظومة التعليم الفني و المهني

من تحليل التدابير الخاصة بالتدريب في اليمن، يظهر بشكل واضح أنه وبينما كان التسجيل للتدريب يزداد تدريجياً خلال الأعوام الستة الماضية، لم يلب إطار عمل البرنامج الحالي إلا حاجة مجموعة محدودة من المواطنين وعدد محدود من فرص التوظيف. وهناك حاجة واضحة لأن يكون نظام التعليم الفني والتدريب المهني أكثر استجابة لحاجات المرأة، وحاجات المتسربين من نظام التعليم والمعاقين وأولئك الذين يسعون لتأسيس مؤسسات صغيرة، وكذلك أولئك الذين يسعون لتطوير مهاراتهم بهدف الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى التوظيف الرسمي. أيضاً، هناك حاجة مماثلة لتنوع إطار عمل البرنامج ليكون أكثر استجابة للحاجة إلى تطوير مهارات معينة لأولئك الذين يسعون للتوظيف في الاقتصاد التقليدي، وكذلك أولئك الذين يسعون للتوظيف في الاقتصاد الأكثر تقدماً من النواحي التكنولوجية.

وتجيب هذه المسألة الاستراتيجية على الأسئلة المتعلقة بكيفية تلبية متطلبات المجموعات المستهدفة مثل المتسربين من المدارس أو المرأة أو الشباب الباحثين عن العمل أو أصحاب الأعمال الذين يحتاجون لتطوير مهاراتهم. وستكون قضية اعتماد الأنواع المختلفة من التدريب المقدم واحدة من القضايا الأساسية لتحقيق الإنجازات في هذا المجال.

## 2. الروابط مع سوق العمل ومساهمة الشركات

لضمان أن أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني تلبى معايير الارتباط مع قطاعات العمل وجودة المهارات التي تمكن من التوظيف والمتطلبات الكمية لسوق العمل، من المهم جداً أن تؤسس هذه الأنظمة روابط متينة مع سوق العمل على كافة المستويات. ويمثل ذلك تحدياً من نوع خاص في اليمن حيث يضم مجتمع أصحاب العمل مجموعة واسعة من الشركات الصغيرة التي تعمل في الاقتصاد التقليدي، والشركات المتوسطة التي بدأت مؤخراً بتبني التكنولوجيا الحديثة، وكذلك عدد ضئيل من أصحاب الأعمال المرتبطين بالأسواق العالمية التي يُطلب فيها من القوة العاملة أن تتمتع بمستوى عالمي من المهارة.

هناك أيضاً حاجة واضحة لضمان تحقيق فعال وكفوء للانسجام مع العرض والطلب على العمالة المؤهلة وذلك من خلال مكاتب العمل المحلية. ولقد بدأت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مؤخراً مشروعاً رائداً في هذا المجال، ولكن ما يزال هناك الكثير لإيجازه.

وحرصاً على خدمة رسالة نظام التعليم الفني والتدريب المهني حول زيادة فرص اليمنيين في كافة المهن والأعمال لاكتساب المهارات الضرورية للتوظيف أو لتوليد الدخل في الاقتصاد الرسمي أو غير الرسمي، فإن أحد المضامين الاستراتيجية لهذا النظام هو تعميق فهمه لحاجات سوق العمل والحوافز والسلوك والإجراءات الخاصة بها.

وتهدف هذه الأولوية الاستراتيجية إلى تغطية مجالات من بينها تطوير نظام معلومات سوق العمل والروابط مع خدمات التوظيف وتطوير الشراكة الاستراتيجية بين مؤسسات التعليم والتدريب والقطاع الخاص ومخططات التدريب بالتعاون فيما بينهما، بالإضافة إلى زيادة وعي أصحاب العمل فيما يتعلق بالفوائد الممكنة تحقيقها نتيجة تنمية الموارد البشرية.

## 3. تطوير قدرة الاستيعاب في المؤسسات التعليمية

كما وضّحنا في الأقسام السابقة من هذا التقرير، ومن أجل تحويل نظام التعليم الفني والتدريب المهني من نموذج القطاع العام المبني حسب مقارنة العرض إلى نموذج تحرّكه متطلبات سوق العمل ومجتمع أصحاب العمل، ستكون هناك حاجة موازية لمعالجة قضايا الإدارة والهيكلية التنظيمية والإجراءات التشغيلية وتطوير كوادر العمل.

ويعتبر هذا صحيحاً على مستويات عدّة: على مستوى السياسة (التنسيق بين كافة الشركاء المعنيين)، وعلى المستوى التشغيلي (مخططات جديدة لعمل مؤسسات التدريب المهني وطرق تعزيز مساهمة القطاع الخاص).

وستغطي هذه الأولوية الاستراتيجية مجالات مثل القيام بمراجعات منظمة ودورية، ووضع أنظمة إدارة المعلومات وإدارة نظام التعليم الفني والتدريب المهني، وكذلك تطوير الكوادر العاملة فيه.

#### 4. تطوير قدرة الاستيعاب في مراكز التدريب

يُمكن أحد التحديات التي يواجهها نظام التعليم الفني والتدريب المهني في تحسين الاستفادة من قدرات الاستيعاب الحالية والمستقبلية من خلال السياسات والممارسات التي تسمح بمرونة أكبر في تقديم التدريب وتنويع نطاق خدمات التدريب. يجب أن تساهم كامل عملية تنمية و/أو خلق مؤسسات جديدة للتعليم الفني والتدريب المهني في تأسيس تنظيم جديد سيغطي كافة المهمات: (1) الإدارية والمالية، (2) التدريسية، (3) التقييم، (4) التنمية / التواصل، (5) ضبط الجودة.

يتمثل الدعم المقدم لتحسين الجودة في تعزيز الروابط فيما بين المعاهد والمؤسسات المهنية (فيما يتعلق بالمعلومات والتنظيم والتقييم) مما يؤدي إلى تحسين تقديم التدريب.

أيضاً، ترتبط مسألة قدرة الاستيعاب بالبنية التحتية والتجهيزات والمشاكل المتعلقة بصيانتها، بالإضافة إلى ضعف الاستفادة من المرافق. وسيكون كل هذا مرتبطاً بعملية تطبيق المناهج باستخدام مبدأ الكفاية، كما سيوفر تغطية للعمل في مجالات من مثل استخدام المنشأة ومستودع التجهيزات والتوريد والصيانة وتقديم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. من ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي تحليل للمنشآت والحاجة من التجهيزات، وذلك لمختلف مستويات برامج التدريب، إلى اقتراح بتخصيص عدد محدود من المراكز للتدريب المتقدم شريطة أن تلي المراكز الأخرى مجالاً أوسع من حاجات التدريب. كما سيولي اهتمام خاص بإمكانيات تحقيق التعاون مع مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني المجاورة والمؤسسات المحلية.

#### 5. تمويل القطاع

يؤدي فهم نطاق التوسع المقترح لنظام التعليم الفني والتدريب المهني والتكاليف الإضافية التي ستترتب على الحكومة إلى نشوء حاجة ملحة إلى دراسة مجال آليات تمويل التعليم الفني والتدريب المهني. وإحدى الآليات التي تم تبنيها مسبقاً بهدف تنويع مصادر تمويل قطاع التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن هي تأسيس صندوق تطوير المهارات. وبالرغم من أن أهداف هذا الصندوق تبقى سارية المفعول في جميع الأوقات، إلا أنه هناك حاجة لمراجعة وإعادة هيكلة العمل الذي يؤديه، كما لا بد من دراسة أية آليات أخرى لتنويع مصادر الموارد المالية.

ستكون هناك حاجة مستمرة لمساهمة مجتمع الجهات المانحة الدولية في تطوير وتمويل التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن. وبينما تتوفر وسائل الحوار بين بعض الجهات المانحة، يتم القيام ببعض الاستثمارات في هذا المجال بدون ضمان وجود تنسيق كامل للأهداف والنشاطات. ويخلق غياب مثل هذا التنسيق فيما بعد ثغرات تؤثر بشكل سلبي على الفعالية الداخلية والخارجية للنظام.

وستغطي هذه الأولوية الاستراتيجية قضايا من مثل دراسات التمويل وتطوير الاستراتيجية، وتشجيع دور المؤسسات الخاصة التي تقدم التدريب (مع المحافظة على التوازن مع دور الحكومة في توفير التدريب)، والتنسيق الفعال مع الجهات المانحة.



## الملاحق

- الملحق رقم 1: فريق التخطيط المسؤول عن صياغة الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في جمهورية اليمن
- الملحق رقم 2: المؤشرات الرئيسية في سوق العمل بحسب استبيان القوة العاملة في العام 1999
- الملحق رقم 3: مؤسسات التدريب الأولي و المستمر التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني
- الملحق رقم 4: إجمالي المتقدمين بطلبات التسجيل والمقبولين (في التعليم الرسمي/الموازي) في المؤسسات الفنية والمهنية ومركز التدريب المهني للعام الدراسي 2003/2002
- الملحق رقم 5: عدد برامج التدريب المنفذة لصالح القطاع الخاص في مؤسسات التدريب التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني خلال العام 2002
- الملحق رقم 6: المخطط التنظيمي الحالي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني
- الملحق رقم 7: فرص التنمية في القطاعات الاقتصادية اليمنية

## التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وعلاقته بسوق العمل

الملحق رقم 1: فريق التخطيط المسؤول عن صياغة الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني في جمهورية اليمن

د. سيلان العبيدي	المجلس الأعلى لتخطيط التعليم
حسين الهاجري	وزارة الخدمة المدنية
عبد الواحد الغفوري	جمعية الصناعات
حمود العميسي	وزارة التخطيط
جميل العربي	وزارة المالية
عبر هاشم	اللجنة الوطنية للمرأة
يحيى الخولاني	اتحاد العمال
محمد بن ربيعة	وكيل الوزير لشؤون المشاريع والتوريد
محمد مقبل الحزورة	وكيل الوزير لشؤون التدريب والمناهج
عبد الله علي جباري	وكيل الوزير لشؤون ضبط الجودة والمعايير الوطنية
هادي علي أبو لحوم	وكيل الوزير لشؤون القطاع الخاص وسوق العمل

الملحق رقم 2: المؤشرات الرئيسية في سوق العمل بحسب استبيان القوة العاملة في العام 1999

<b>4,090,680</b>	<b>1- إجمالي الناشطين اقتصادياً</b>
3,121,204	الذكور
969,476	الإناث
3,621,679	أ) إجمالي العاملين
2,731,569	الذكور
890,110	الإناث
469,001	ب) إجمالي العاطلين عن العمل
389,635	الذكور
79,366	الإناث
294,359	ب.1- إجمالي العاطلين عن العمل الذي كانوا يعملون في السابق
266,015	الذكور
28,344	الإناث
174,642	ب.2- إجمالي العاطلين عن العمل الذين لم يعملوا إطلاقاً
123,620	الذكور
51,022	الإناث
<b>4,825,508</b>	<b>2- إجمالي غير الناشطين اقتصادياً</b>
1,345,259	الذكور
3,480,249	الإناث
<b>8,916,188</b>	<b>إجمالي القوة العاملة (2+1)</b>
4,466,463	الذكور
4,449,725	الإناث

الملحق رقم 3: مؤسسات التدريب الأولى والمستمر التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني

سنة البدء	الجال	مؤسسة التدريب	المنطقة
1978	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، بغداد	الأمانة
1983	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، دهبان	
1970	البناء الصناعي	المعهد الصناعي المهني، حدة	
1982	زراعي-بيطري	المعهد الزراعي والبيطري المهني	
2000	تجاري	معهد عبد الناصر التجاري المهني	
2000	تجاري	معهد أروى التجاري المهني	
1971	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، المنصورة	عدن
1977	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، خور مكسر	
1995	البناء الصناعي	المعهد الوطني لإعداد المدرسين، دار سعد	
1952	البناء الصناعي	المعهد الصناعي الفني، المعلا	
1999	الفندقة والسياحية	المعهد الفندقي السياحي، التواهي	
1999	تجاري	المعهد التجاري الفني، خور مكسر	
2001	بحري-مصائد السمك	المعهد البحري الفني، جزيرة العمال	
1987	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، بومدين / صير	
1983	زراعي	المعهد الفني الزراعي، صير	
1979	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، ذمار	
2000	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، وصاب العالي	
1999	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، المخويت	المخويت
	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، مأرب	مأرب
1975	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، المكلا	المكلا
2000	تجاري	المعهد التجاري المهني، فوح	
1980	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، سيئون	سيئون
1979	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، حيّ العمال	الحديدة
1994	البناء الصناعي	المعهد الصناعي المهني، الدريهمي	
1982	زراعي	المعهد الزراعي المهني، سردود	
2000	تجاري	معهد الثورة التجاري المهني	
2000	تجاري	معهد بلقيس التجاري المهني	
2002	البناء الصناعي	المعهد الفني، عيس	حجة
2000	تجاري	معهد الثورة التجاري المهني	
1986	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، أوراس، زنجبار	أبيان
1976	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، الكود	
1985	البناء الصناعي	المعهد الصناعي المهني، الكود	
1980	البناء الصناعي	المعهد الصناعي المهني، الحساب	تعز
2000	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، السعيد / العروك	
1999	البناء الصناعي	المعهد الفني الصناعي، الهويان	
2000	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، التربة	
2000	تجاري	المعهد التجاري المهني، تعز	
2000	تجاري	معهد الخنساء التجاري المهني، تعز	

التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وعلاقته بسوق العمل

سنة البدء	المجال	مؤسسة التدريب	المنطقة
2000	زراعي	المعهد الزراعي المهني، الودين	أب
2000	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، يارم	
2000	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، النادرة	
2000	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، الكفر	
2000	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، دار الشرف	
2000	تجاري	المعهد التجاري المهني، إب	
2001	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، جين	الدهلا
	البناء الصناعي	مركز التدريب المهني، حُمر	أمران

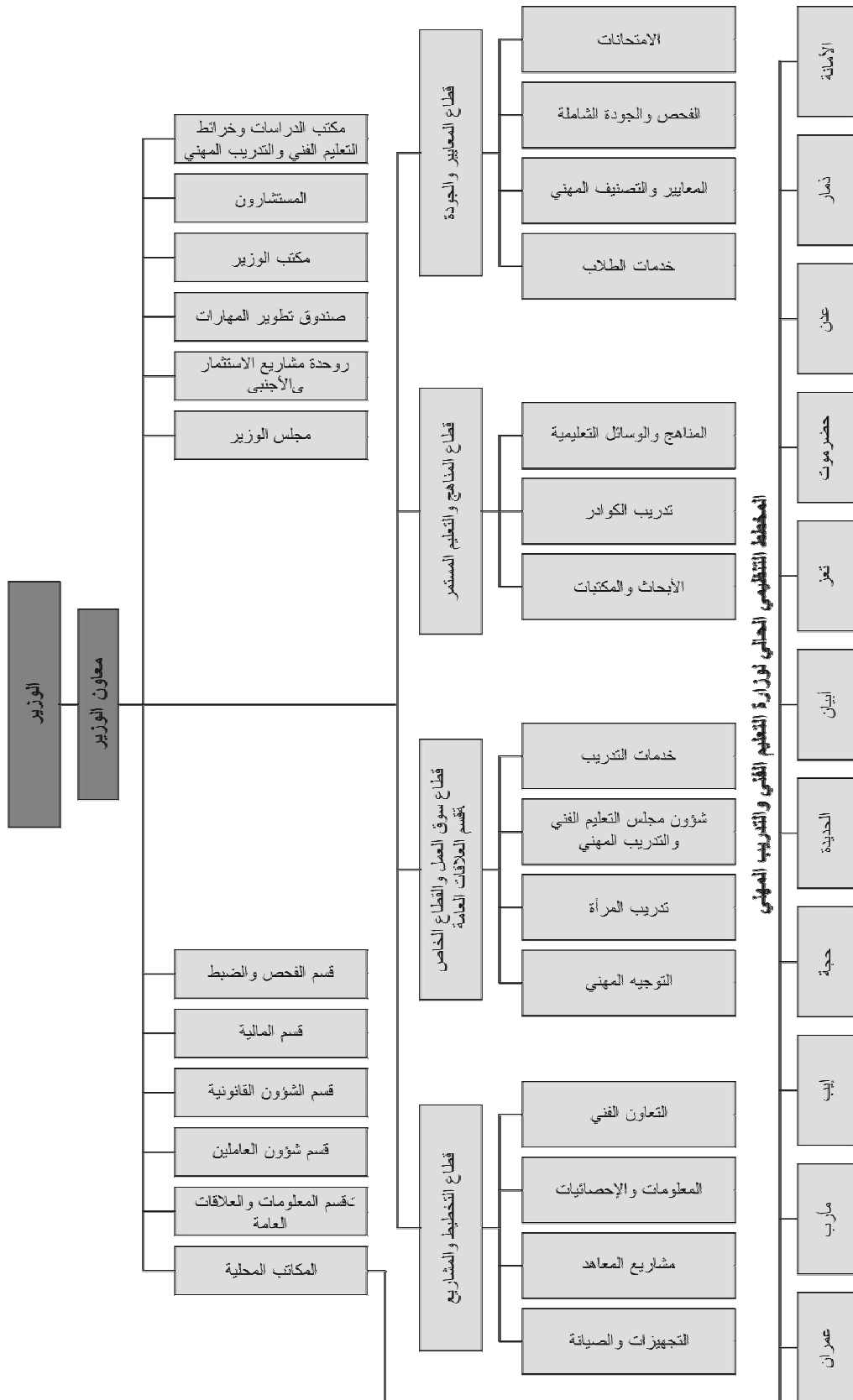
الملحق رقم 4: إجمالي المتقدمين بطلبات التسجيل والمقبولين (في التعليم الرسمي/الموازي) في المؤسسات الفنية والمهنية ومركز التدريب المهني للعام الدراسي 2003/2002

الإجمالي		المعاهد الفنية		المعاهد المهنية		خارجي مركز التدريب المهني		المنطقة	الرقم التسلسلي
المقبولين	المتقدمين	إجمالي عدد المقبولين	إجمالي عدد المتقدمين	إجمالي عدد المقبولين	إجمالي عدد المتقدمين	إجمالي عدد المقبولين	إجمالي عدد المتقدمين		
1,224	3,836			538	1,812	686	2,024	الأمانة	1
1,303	1,965	564	889	368	536	371	540	عدن	2
1,260	3,077	755	1,763	382	953	123	361	تعز	3
220	495			96	180	124	315	أبيان	4
369	648			100	157	269	491	حضر موت	5
515	1,365			345	795	170	570	الحديدة	6
244	316	97	132	147	184			حجة	7
61	97			61	97			إب	8
317	512					317	512	ذمار	9
<b>5,513</b>	<b>12,311</b>	<b>1,416</b>	<b>2,784</b>	<b>2,037</b>	<b>4,714</b>	<b>2,060</b>	<b>4,813</b>	المجموع الإجمالي	

الملحق رقم 5: عدد برامج التدريب المنفذة لصالح القطاع الخاص في مؤسسات التدريب التابعة لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني خلال العام 2002

عدد المستفيدين	عدد مجالات التدريب	اسم المعهد	الرقم التسلسلي
11	5	المعهد الصناعي المهني، حدة	1
10	9	مركز التدريب المهني، بغداد	2
1	3	مركز التدريب المهني، دهبان	3
1	4	مركز التدريب المهني، حور مكسر	4
1	7	مركز التدريب المهني، ذمار	5
<b>24</b>	<b>28</b>	المجموع الإجمالي	

الملحق رقم 6: المخطط التنظيمي الحالي لوزارة التعليم الفني والتدريب المهني



الملحق رقم 7: فرص التنمية في القطاعات الاقتصادية اليمنية

علاقة التدريب المهني	العقبات الرئيسية	الإمكانات الرئيسية
<b>1. القطاع الزراعي</b>		
<p>هناك بنية كافية من المعاهد والمراكز التي تقدّم التدريب الزراعي، ولكن محتوى التدريب تقليدي، وتحتاج المناهج ووسائل التدريب إلى تحديث. كما هناك حاجة لوجود آلية للمساعدة في إدراج الخريجين في سوق العمل.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود نقص حقيقي في المحاصيل</li> <li>محدودية موارد المياه</li> <li>ازدياد زراعة القات</li> <li>النمو السكاني الكبير والتمدن السريع</li> <li>انتشار الأساليب التقليدية في الزراعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>موارد هائلة للثروة السمكية</li> <li>ثلث الأراضي القابلة للزراعة غير مستخدمة حالياً</li> <li>إمكانات تصدير جيدة نظراً لقرب البلد من أسواق الخليج</li> <li>إمكانات ضخمة لزيادة الإنتاجية الحالية</li> </ul>
<b>1.1 قطاع السمكة</b>		
<p>بالمقارنة مع الأهداف والإمكانات المحددة لهذا القطاع، يعتبر عدد الخريجين من المعهد البحري الفني والبالغ 55 طالباً ضئيل جداً. وهناك حاجة لإحداث زيادة في قدرة الاستيعاب، والتركيز على تقنيات وتجهيزات حديثة للصيد.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>محدودية البنية التحتية</li> <li>عدم كفاءة إدارة المسامك والحياة البحرية</li> <li>عدم اكتمال التشريعات وعجز القوانين</li> <li>غياب ضبط الجودة</li> <li>ضعف أداء المعاهد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يقدر الاحتياطي من الثروة السمكية بـ 850,000 طن</li> <li>مياه دافئة</li> <li>مخازين أسماك عالية القيمة</li> </ul>
<b>2. القطاع الصناعي</b>		
<p>تم إنشاء معهد مهني للنفط والتعدين ضمن إطار عمل مشروع "دعم المناطق ذات الأولوية في التدريب المهني". ولكن تحتاج مناهج هذا المعهد وبرامجه إلى تحديث.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود عقبات في التمويل</li> <li>ضعف إطار العمل المؤسسي</li> <li>غياب الأمن</li> <li>ضعف البنية التحتية وارتفاع نفقات الإنتاج</li> <li>ضعف الأنظمة القانونية والقضائية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إمكانية اكتشاف مصادر جديدة للغاز والنفط</li> <li>وجود إمكانات كبيرة للتعدين</li> <li>وجود إمكانات للتصنيع نظراً لتوفر الموارد الطبيعية واليد العاملة الرخيصة والكثيرة</li> </ul>
<b>1.2 التصنيع</b>		
<p>بنية حسنة وجيدة الانتشار للتدريب بالرغم من عدم استغلال قدرات هذه البنية بشكل جيد، وعدم ملائمة البرامج والمناهج للاختصاصات الأكثر طلباً، وضعف وسائل التعليم، وقدم تجهيزات التدريب وتقنيات التعليم. يجب بذل الكثير من الجهود لدعم أداء نظام التعليم الفني والتدريب المهني في هذا المجال.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتفاع كلف الإنتاج</li> <li>ارتفاع كلف النقل نظراً لضعف شبكات النقل وسوء الطرق</li> <li>والاحتكارات المفروضة على هذا القطاع</li> <li>انخفاض الإنتاجية</li> <li>انخفاض مستوى الطلب المحلي</li> <li>الافتقار إلى اليد العاملة الماهرة وارتفاع كلفة العمال الأجانب المهرة</li> <li>المضايقات من البيروقراطية الحكومية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وفرة المواد الأولية</li> <li>ارتفاع عدد السكان مقارنة مع دول الخليج الأخرى</li> <li>انخفاض كلفة اليد العاملة المتوفرة</li> <li>موقع استراتيجي فيما يتعلق بالنقل بالعبور</li> <li>تأسيس المنطقة الحرة في عدن</li> </ul>
<b>2.2 البناء</b>		
<p>سيتم استخدام البنية الحالية بشكل كامل بهدف تلبية الطلب المتزايد على اليد العاملة الماهرة. كما سيتم تطبيق المزيد من المعرفة والتقنيات والاختصاصات الحديثة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الافتقار إلى القوانين المتعلقة بحقوق الملكية وملكية الأراضي والحقوق الشرعية والتسجيلات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مواد بناء عالية الجودة ومنخفضة الكلفة</li> <li>مهارات عالية في الإنشاء والبناء</li> </ul>

علاقة التدريب المهني	العقبات الرئيسية	الإمكانات الرئيسية
<b>3. قطاع الخدمات</b>		
تأسيس المزيد من المعاهد المتخصصة، ذلك أن النطاق الحالي لا يشمل إلا التدريب التجاري التقليدي. وسيتم تعليم المزيد من الاختصاصات الدقيقة والمحددة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف النظام القانوني والقضائي</li> <li>• الاحتكارات التي يفرضها القطاع الخاص</li> <li>• الافتقار إلى المهارات الفنية في تقديم خدمات عالية الجودة</li> <li>• مشاكل أمنية في العديد من المحافظات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يتمتع اليمن بإمكانات عالية في السياحة ويفتح موقعه آفاقاً جيدة في خدمات التجارة والنقل</li> </ul>
<b>1.3 السياحة</b>		
لا يوجد إلا معهد فندقي وسياحي واحد. وهو غير مشغّل بشكل كامل، ويحتاج إلى زيادة قدرته على استيعاب الطلاب، مع التركيز على تقديم مجالات معينة من التدريب في إدارة الفنادق بهدف دعم تقديم الخدمات الفندقية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاكل أمنية</li> <li>• إطلاق العديد من الحكومات الغربية تحذيرات من السفر إلى اليمن</li> <li>• وجود عقبات مختلفة تعيق الاستثمارات</li> <li>• ارتفاع كلفة العمليات الفندقية والافتقار إلى النقل الجوي، مما يقلل مجال التشغيل السياحي</li> <li>• سوء الخدمات المقدّمة في الفنادق بسبب ضعف الإدارة وانخفاض مستوى تأهيل الكوادر</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بيئة طبيعية جذابة وغير ملوثة وتراث ثقافي فريد</li> <li>• يصل طول الخط الساحلي إلى 2,000 كم ويوجد فيه أكثر من 100 جزيرة</li> <li>• مناظر خلابة ومتنوعة</li> <li>• قرى جبلية جميلة تقع في مواجهة بساتين كثيفة من النخيل</li> <li>• يقطن المدن والقرى سكان تقليديون يعكس نمط حياتهم قروناً من الحضارة</li> </ul>
<b>2.3 النقل والاتصالات</b>		
هناك مجال واسع لوضع برامج جديدة للأعمال والاختصاصات الحديثة في كل من قطاعي النقل والاتصالات. ولا بد من تحديد نوع المناهج المقدّمة وقدرتها بحسب نتائج الدراسات الاستراتيجية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الاحتكارات المفروضة على قطاع النقل</li> <li>• الافتقار إلى المعايير والمواصفات الخاصة بالطرق وكذلك إلى صيانتها</li> <li>• قدم أسطول السفن وتجهيزات الموانئ</li> <li>• الاحتكارات المفروضة على الخدمات الهاتفية</li> <li>• ارتفاع كلفة الاتصالات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يحصل كل 100 نسمة على خطين هاتفيين، مما يعني وجود مجال مفتوح لإقامة خدمات الاتصال</li> <li>• يستفيد موقع اليمن من شبكة السفن</li> <li>• هناك 14 مطار جوي منها ست مطارات دولية</li> <li>• وصل عدد الطرق المعبّدة في العام 2000 إلى 6,586 طريق</li> </ul>
<b>3.3 الحرف اليدوية</b>		
يمكن أن يكون للحرف اليدوية نصيب مهم من الطلب على التدريب. لذلك يمكن وضع العديد من الاختصاصات، كما لا بد من بذل الجهود لتطوير المناهج والبرامج.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• انخفاض مستوى الطلب المحلي</li> <li>• الأداء الضعيف لقطاع السياحة مما يقلل من الطلب على الحرف اليدوية</li> <li>• غياب الأطر المؤسسية</li> <li>• الافتقار إلى أو غياب التشريعات والقوانين اللازمة لتنظيم القطاع المهني والتراخيص</li> <li>• غياب الالتزام السياسي بتطوير القطاع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقدّم الخلفية الثقافية الغنية من التراث التقليدي لليمن فرصاً لتطوير الحرف اليدوية.</li> </ul>





EUROPEAN TRAINING FOUNDATION

التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن وعلاقته بسوق العمل

Luxembourg: Office for Official Publications of  
the European Communities

2004 - 64 pp. - 21.0 x 29.7 cm

ISBN 92-9157-405-8

