

عنوان الورقة :

توطين القوى العاملة بالمنطقة الشرقية

مقدمها :

الدكتور /عيسى بن حسن الأنصاري

ملخص الدراسة

توطين القوى العاملة بالمنطقة الشرقية: عرض تجربة الأمير محمد بن فهد بن عبد العزيز لتأهيل وتوظيف الشباب السعودي
لقد أصبحت عملية تدريب وتوظيف مخرجات التعليم من أهم التحديات المعاصرة التي تواجه العالم بأسره . ومع تفاقم المشكلة عملت الدول المتقدمة على إيجاد نماذج تدريبية توظيفية تساعد على تسهيل توظيف هذه المخرجات من خلال التدريب ، والمملكة من الدول التي تعاني فيها مخرجات التعليم من الحصول على وظائف تتناسب مع قدراتهم ولعل من أهم أسباب ذلك هو عدم ملائمة قدرات الخريجين مع احتياجات المهنة أو الوظيفة التي ستسند إليهم .

الدراسة الحالية هي عبارة عن عرض تجربة ساهمت إلى حد ما في إيجاد حلول للمشكلة أعلاه في محيط المنطقة الشرقية إذ تهدف هذه الدراسة إلى (1) توضيح حجم وطبيعة المشكلة (2) عرض تجربة برنامج الأمير محمد بن فهد بن عبد العزيز لتأهيل وتوظيف الشباب السعودي (3) استعراض أهم إنجازات برنامج الأمير (4) الكشف عن التحديات التي تواجه برنامج الأمير (5) عرض المبادرات التي اتخذها برنامج الأمير لإذابة هذه التحديات ومضاعفة الإنجازات .

المنهج المستخدم في الدراسة الحالية هو المنهج الاستنباطي والذي يقوم على جمع وتحليل وتفسير المعلومات للوصول إلى النتائج والتوصيات من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة.

ولقد أظهرت هذه التجربة نجاحاً متميزاً إذ تم توظيف (9195) تسعة آلاف ومائة وخمسة وتسعون مواطناً ومواطنة من خلال التدريب بالمفهوم الذي يتبناه البرنامج. ومن تطبيقات هذه الدراسة نشر المفاهيم والتطبيقات التدريبية والتوظيفية بدء من معايير اختيار المرشحين ومروراً بعمليات تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية وانتهاء بعمليات التقييم وتوظيف المستفيدين .

١- مقدمة:

في الثمانينات إلى نهاية التسعينات شهدت المملكة طفرة اقتصادية ومشاريع تنموية سطرتهما الخطط الخمسية المتتالية. وفي ذلك الوقت لم يكن لدى المملكة الكوادر الوطنية المؤهلة والتي بإمكانها أن تخدم أهداف هذه الخطط ، مما أدى للاستعانة بالعمالة الوافدة من معظم أقطار العالم . ولقد أحسنت الدولة حينها صنعاُ إذ ولله الحمد وتوفيقه استطاعت أن تنشأ بني تحتية زاهرة تأسست على منها كفاءة العمليات التنموية التي نشهدها في عصرنا الحاضر .

وعملت المملكة على إعداد الكوادر الوطنية المؤهلة للقيام بالمتطلبات التنموية ففي الوقت الذي استقدمت فيه الدولة الأيدي العاملة الوافدة كانت الجامعات والكليات والمعاهد تفتتح ، وكانت الإعداد من الطلبة يلتحقون بها ، وقد رصدت الدولة حوافز مشجعة للالتحاق بكافة أنواع التعليم ومساراته ومستوياته ظلت قائمة إلى حينه .

وكان من المتوقع أن تغادر الأيدي العاملة الوافدة المملكة ويحل محلها الأيدي العاملة الوطنية والتي انتهت مراحل إعدادها بالمؤسسات التعليمية المختلفة ولكن ما حصل أن استحسنت الأيدي العاملة المكوث في المملكة لما تتمتع به البلاد من أمن وطمأنينة ويسر عيش. ونتيجة لذلك أفرز الوضع وجود أعداد من الشباب المؤهل الباحث عن عمل في حين أن العمالة الوافدة تشغل معظم الوظائف فكانت بوادر بروز المشكلة ومع النمو السكاني المضطرد التي شهدته المملكة كباقي دول العالم ازدادت المشكلة تعقيداً إذ لم يعد الأمر مجرد مخرجات تعليم وتأهيله للالتحاق بسوق العمل بل تشعبت المشكلة والشرقية الحالية هي محاولة عملية جادة لإبراز تجربة جديرة بالاهتمام والتمحيص خاصة وأنها أثبتت نجاحاً ساهم بشكل كبير في إيجاد حلول فاعلة لمشكلة الدراسة في محيط المنطقة الشرقية.

تشتمل الدراسة الحالية على ثمان أجزاء وهي :

- الجزء الأول هو المقدمة، الجزء الثاني يتناول المصطلحات المستخدمة في الدراسة في محيط المنطقة الشرقية ، الجزء الثالث يستعرض في الكاتب حجم وطبيعة المشكلة مشار الدراسة ومناقشتها من كافة جوانبها...كما تضمن هذا الجزء أنشطة وآليات العمل بالبرنامج وعمليات التدريب والتوظيف بالترتيب ، الجزء الخامس تناول إنجازات برنامج

الأمير سواء الإنجازات التنظيمية أو التدريبية والتوظيفية ، حيث تم التطرق بداية للإنجازات التنظيمية والتي أسفرت عن إخراج الدليل الشامل والبرنامج ثابتة نظام متكامل عن برنامج الأمير لسد كافة الثغرات ومن التساؤلات، وأيضاً اللائحة الأساسية والتي أقرتها اللجنة التنفيذية للبرنامج وأقرت من صاحب البرنامج. كما تم إقرار الهيكل التنظيمي للبرنامج وأيضاً تم الانتهاء من إعداد الدليل الإجرائي للبرنامج والذي يحكم سيره. كما تم إنشاء صندوق للبرنامج حددت إيراداته ومصروفاته في اللائحة الأساسية للبرنامج . ومؤخراً تم إنشاء فروع للبرنامج في مختلف محافظات المنطقة إضافة إلى الفروع النسوية والتي تم افتتاحها ولها إنجازات رقمية تذكر وتعمل هذه الفروع بنفس الآليات التي يعمل بها المكتب الرئيسي . كما تم استعراض الإنجازات والتوظيفية والتي أسفرت عن توظيف تسعة آلاف ومائة وخمسة الإنجازات والتوظيفية والتي أسفرت عن توظيف تسعة آلاف ومائة وخمسة وتسعون مواطناً ومواطنة (9195) خلال سنتين هي عمر البرنامج الفعلي . إذ تم توظيف هؤلاء الشباب من خلال مسارات البرنامج)... وفي مجال البرنامج التدريبية فإن للبرنامج مدرسته الخاصة إذ يسلك منهج خاص في تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها وتقويمها وتطويرها وهي تعتمد كلياً على مبدأ المشاركة مع مؤسسات القطاع الخاص والمستفيدة ن هذه الخدمات كما حدد برنامج الأمير درجات مشاركة القطاع الخاص في توحيد البرامج التدريبية سواء كانت مشاركة كاملة أو جزئية أو في المجال العملي أو النظري للبرنامج التدريبي .

كما توصل برنامج الأمير إلى المستويات المهنية بدء من العمالة الغير ماهرة وانتهاء بالعمالة ذات المهارات العليا . والأمر الذي يعد إنجازاً تدريبياً مميزاً لبرنامج الأمير هو الوصول على معايير القدرات وأنواعها والمهن التي تم رصدها . كما عمل على تحديد قدراتها وصمم على معايير القدرات الخاصة بالمهارات الأساسية كاللغة الإنجليزية والحاسب الآلي وأخلاقيات المهنة ومهارات الاتصال .

ولقد وصل برنامج الأمير إلى مرحلة الوصول إلى مواصفات المستفيد من هذا البرنامج متوقعاً في مواصفاته أن يصل إلى مرحلة إقناع صاحب العمل بتوظيف الشاب السعودي وهذه هي الفلسفة التي يقوم عليها برنامج الأمير .

ولقد جاء الجزء السادس ليوضح التحديات التي تواجه برنامج الأمير وربط هذه التحديات بالإمكانات المتاحة لتحويلها إلى فرص اغتمها برنامج الأمير في مضاعفة الأرقام من توظيف الشباب السعودي .

ومن أهم التحديات التي تواجه برنامج الأمير هي قلة الاعتمادات المالية للشباب مما لا يساعد على الإكثار من البرامج التدريبية للشباب بالرغم من كثرتهم بالقاعدة المعلوماتية لبرنامج الأمير. التحدي الثاني هو قلة الأجور وهذه في الحقيقة لا تساعد على استمرارية بعض الشباب.

أما التحدي الثالث فهو تكاليف مشاريع التأهيل الوظيفي إذ تتقدم لبرنامج الأمير مشاريع متعددة من الشركات المتوسطة والصغيرة والتي ترغب في تأهيل بعض الخريجين لاحتياجات الوظائف التي ستسند إليهم ولديهم الرغبة في توظيفهم ولكن ليست لديهم الإمكانيات المادية لدفع مصاريف التأهيل . أما التحدي الرابع فهو عدم استمرارية الشاب السعودي على الوظيفة إذ قد يكون السبب الرئيسي في ذلك هو قلة الأجور.

وقد سارع برنامج الأمير في اتخاذ العديد من الخطوات لإزالة هذه التحديات وإزالتها من أجل مضاعفة إنجازاته . إذ كان ذلك موضوع الجزء السابع ومن أهم الخطوات التي تم اتخاذها تلك السبل الكفيلة بإيجاد أطر للتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية للاستفادة من الخدمات التمويلية التي يقدمها هذا الصندوق للبرامج التدريبية والتوظيفية .

إضافة إلى أن برنامج الأمير يتطلع إلى زيادة إيراداته من خلال تنمية المشاريع الاستثمارية المختلفة . كما أن البرنامج أنهى الخطط الخاصة والتي تجعل من أرباب العمل يتحملون الجزء الأكبر من تكاليف تأهيل الشباب . إضافة إلى ما أتخذه برنامج الأمير من مبادرات حيال استمرارية الشاب على الوظيفة التي تسند إليه وكذلك ما تم اتخاذه من إجراءات حيال مسألة قلة الأجور . في حين أن الخاتمة هي الجزء الثامن أما الأهداف التفصيلية للدراسة فهي على النحو التالي :

- (١) توضيح حجم وطبيعة المشكلة .
- (٢) عرض تجربة برنامج الأمير
- (٣) استعراض أهم إنجازات برنامج الأمير.

- ٤) الكشف عن التحديات التي تواجه برنامج الأمير .
- ٥) عرض المبادرات التي اتخذها برنامج الأمير لإذابة هذه التحديات ومن ثم مضاعفة إنجازات برنامج الأمير .
- وسنعمل من خلال الفقرات القادمة على تحقيق أهداف هذه الدراسة ولكن قبل ذلك لنا أن نحدد مفهوم التدريب الذي ستبنى عليه هذه الدراسة.

٢- مصطلحات الدراسة

التدريب بمفهومه الشامل يشتمل على ثلاثة مراحل على النحو التالي ..

مرحلة الإعداد:

هي تلك الفترة التي قضيتها الفرد في المؤسسة التعليمية ويحصل بعدها على مؤهل تعليمي يرخص له الدخول في سوق العمل.

مرحلة التأهيل بنوعيه :

التأهيل المهني: وهي الفترة التدريبية التي تعقب فترة التخرج وتبنى عادة على احتياجات مهنة محددة ؟

التأهيل الوظيفي: وهي الفترة التدريبية التي تعقب فترة التخرج وتبنى على احتياجات وظيفة محددة لجهة معينة.

مرحلة التدريب أثناء الخدمة

وهي كافة المناشط الرسمية والغير رسمية التي يخضع لها العامل أثناء الخدمة من أجل تطوير معارفه ومهاراته وتحسين موافقة من أجل أداء أفضل .

٣- حجم وطبيعة المشكلة.

1-3 مشكلة خريجي الثانوية العامة:

تشير الإحصاءات بأن إعداد خريجي الثانوية العامة في المملكة تفوق في إعدادها الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي ما نتج عنه وجود عدد من خريجي الثانوية العامة خارج

أسوار هذه المؤسسات. ونظراً للظروف الاقتصادية فهناك رغبة من كثير من خريجي الثانوية بالعمل لدى القطاع الخاص في وظائف قد لا تحتاج إلى دراسة نظامية في جامعات ومؤسسات تعليمية كمهن الاستقبال والكتابة والسكترتارية البسيطة ومندوبي وحراس الأمن. إضافة إلى الوظائف الفنية البسيطة ليس ذلك فحسب بل لا توجد جهة تدريبية منظمة تعمل على التأهيل لهذه المهن والتي يشغلها الوافدون بأعداد كبيرة جداً... وفي المقابل نجد أن بعضاً من أرباب العمل لديهم الرغبة في توظيف بعض خريجي الثانوية العامة على هذه المهن، على الأقل استجابة للقراءات الصادرة بهذا الشأن. ولكن يرون بأن هؤلاء الخريجين لا يمتلكون المهارات البسيطة ولا سلوكيات العمل للقيام بالمهام التي تحتاجها هذه الوظائف نظراً لضعف تمهين التعليم الثانوي مما تسبب حسب الاعتقاد في عزوف هذه المنشآت عن توظيف هؤلاء الشباب.

إذا نحن أمام أعداد كبيرة من خريجي الثانوية العامة من الذين لديهم الرغبة الأكيدة في العمل وأيضاً هناك استعداد لدى بعض الأوعية التوظيفية لتوظيف هؤلاء الشباب. إذ أين تكمن المشكلة ؟

المشكلة تكمن في عدم وجود جهة توفيقية توفق بين طالب العمل وصاحب العمل ولا نعني هنا بالتوفيق التوظيف التقليدي. أبداً، إنما ما نقصده هو ما أطلقنا عليه ((التوظيف الأكاديمي)) أي من خلال التوفيق بين المعارف والمهارات المكتسبة للخريج من احتياجات الوظيفة أو المهنة التي ستسند إليه (0) إذاً المشكلة تكمن في عدم وجود جهة تعمل على تأهيل هؤلاء الخريجين على مهن بسيطة كالتالي ذكرناها والتي يشغلها الوافدون بأعداد كبيرة حسبما تشير الإحصاءات. وفي نفس الوقت هذه المهن ليست بحاجة إلى دراسة نظامية طويلة إذ كل ما تحتاجه دورات تأهيلية قصيرة تبنى ذلك. نقول ذلك، لأن التوجه الآن وفي كثير من دول العالم هو الزج بخريجي الثانوية العامة في سوق العمل لأسباب منها أنه ليس من الضرورة أن يلتحق جميع خريجي الثانوية العامة في مؤسسات التعليم العالي، لأن تحقيق ذلك قد يكون أمراً في غاية الصعوبة بجانب أننا بحاجة إلى من يشغل الوظائف البسيطة التي لا تحتاج لمؤهل أكثر من ثانوية عامة.

2-3 مشكلة خريجي مؤسسات التعليم العالي:

هذه مشكلة قد تكون أكثر تعقيداً من سابقتها. لا لشئ إلا لأن مخرجات التعليم العالي معدة أعدادا كلف الدولة المبالغ التي لا حصر لها. وعندما لا يجد الخريج وظيفة يمارس فيها تخصصه ويساهم في تنمية وطنه فهذا في حد ذاته هدر تعليمي كبير. ولكن ماذا يحدث بالضبط، ينهى الخريج دراسته في الجامعة أو الكلية ويذهب بها طالباً للعمل في أحد الجهات التوظيفية. يصطدم صاحب العمل بعدم تمكن الخريج من القيام بمهام الوظيفة التي أسندت إليه. وهذا أمر طبيعي للغاية. إذ أن المؤسسات التعليمية ليست مطالبة بالأعداد الوظيفي لكل جهة عمل إنما هي ((المؤسسات التعليمية)) تعد الخريج إعداداً عاماً على مهنة معينة ومن ثم تبقى مسألة التأهيل الوظيفي وهي الفترة التدريبية التي يقضيها الطالب بعد التخرج لتمكنه من القيام بمهام ومسؤوليات الوظيفة التي ستسند إليه هي مسؤولية جهات متعددة منها أصـ.

ولكن ماذا يحدث؟ صاحب العمل يوقع اللوم على المؤسسة التعليمية في إعداد الخريج وجاهز يته للبدء في الوظيفة. بينما ترى المؤسسة التعليمية بأن مسؤولياتها انتهت بإعداد الطالب على مهنة معينة وبين هذا وذاك وقف الخريج حائراً! وبالمناسبة من هنا خرجت علينا المقولة ((عدم توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل)) والتي استبدلناها في برنامج الأمير بمقولة ((عدم توافق المعارف والمهارات المكتسبة للخريج مع احتياجات المهنة أو الوظيفة التي ستسند إليه)).

في الدول المتقدمة ليست هناك مثل هذه المشكلة، إذ يقوم أصحاب العمل من خلال مراكزهم التدريبية بتأهيل الخرج وفقاً لاحتياجات الوظيفة التي ستسند إليه، كما في ألمانيا وبعض الدول التي تشارك فيها المؤسسات التعليمية أصحاب العمل في هذه الفترة التدريبية بعد التخرج. لدينا الوضع مختلف تماماً، فالخريج عندما يقوده قدره إلى شركة كبرى كأرامكو وسابك والمؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة فإنه يخضع لهذه الفترة التأهيلية نظراً لإمكانات هذه الشركات ووعيها التدريبي. ولكن طالما نحن نتحدث هنا عن التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي المستهدفة، فهي ٣- ٣ مشكلة

توظيف المتسربين من التعليم وذوى المؤهلات الدنيا:

توجد فئة من الشباب لم توفق في إكمال تعليمها سواء في مراحل التعليم العام أو العالي أو ممن يمتلكون مؤهلات دنيا. وهؤلاء لديهم الرغبة في العمل على الوظائف البسيطة، ولكن لا يوجد لهم حصر وفي نفس الوقت لا يعلمون عن الفرص الوظيفية المتاحة بالرغم من وجود الكثير منها والتي يشغلها الوافدون. وحتى إن تم التوفيق بين هؤلاء وجهات العمل إلا أنه تقتصهم جرعات تدريبية قصيرة جداً وفي مجالات بسيطة إضافة إلى أخلاقيات المهنة.

3-4 مشكلة توظيف خريجي دور التوعية والملاحظة الاجتماعية والسجون:

هؤلاء هم الفئات الخارجة عن الإطار العام للمجتمع مؤقتاً، إلا أنهم بحاجة إلى متابعة من خلال تهيئة الظروف المعيشية المناسبة التي تضمن لهم العيش الشريف وتساعدهم على الانخراط في مجتمعاتهم كمواطنين فاعلين. فمن خلال الممارسات الميدانية فإن أكثر ما تعاني منه هذه الشرائح هو أنه بعد انقضاء فتراتهم في دور التوعية أو محكوميتهم في دور الملاحظة أو السجون فإنهم لا يجدون وظائف تساعدهم على عدم العودة إلى هذه الدور. بالرغم أن هناك فصولاً تعليمية في هذه الدور إذ أن الخريج يمتلك معارف ومهارات لا تقل عما يمتلكها من هم خارج هذه الدور سواء كان على مستوى التعليم العالي ٣٠- ٥ مشكلة حداثة الخريج السعودي:

مواصفات الخريج السعودي الجديد بكافة مستوياته التعليمية بالإمكان التعبير عنها بما يلي:

١. تقتصه لعض المعارف والمهارات الأساسية في مجال التخصص للقيام بمهام وواجبات الوظيفة التي ستسند إليه.
 ٢. بحاجة إلى بعض المعارف والمهارات في اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي.
 ٣. بحاجة إلى بعض المعارف والمهارات عن أخلاقيات المهنة ومهارات الاتصال الفعال.
- أما بالنسبة لخريجي الثانوية العامة وهم المقبلين على الانخراط بالمهن البسيطة والمستهدفة من عمليات التوظيف. فأنهم بحاجة إلى المعارف والمهارات التالية لكي نعمل على تمهينهم:

١. إكسابهم بعض معارف ومهارات اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي .
 ٢. تزويدهم بالمعارف الأساسية لأخلاقيات المهنة .
 ٣. تأهيلهم على المهن المستهدفة وفق حاجة السوق .
- في الفقرات الماضية استعرضنا أهم المشاكل التي تعترض عمليات التوظيف فكان لا بد أن نستعرض بإيجاز أهم الأسباب التي أدت إلى هذه المشاكل :
١. نمو خريجي الثانوية العامة والذي قد يكون ناتج من معدل النمو السكاني المرتفع في المملكة .
 ٢. غياب جهة تدريبية تعمل على تأهيل خريجي الثانوية على مهن بسيطة والتي لا توجد لها تخصصات في مؤسسات التعليم العالي .
 ٣. عدم وجود جهة توفيقية تمتلك قاعدة معلوماتية عن الباحثين عن عمل والفرص الوظيفية المتاحة لتعمل على التوفيق بين الطرفين ليس وظيفياً فقط إنما تخصصياً ومهارياً.
 ٤. خفض الإمكانيات التدريبية لدى بعض الشركات الكبيرة والمتوسطة والصغيرة .
 ٥. عدم الوعي بدور المؤسسة التعليمية وجهة العمل فيما يتعلق بعمليات الإعداد والتأهيل الوظيفي وضياع المسؤولية في هذا الصدد.
- هذه هي أهم أسباب المشاكل التي ذكرناها ، وعندما نتحدث عن الأسباب هنا فإننا نتحدث عن الأسباب التدريبية وليست التوظيفية كعدم الاستمرار في الوظيفة ومسألة الأجور وساعات العمل بالمؤسسة ورغبة السعودي بالعمل في القطاع الخاص . وأن مثل هذه الأسباب التوظيفية في اعتقادنا أنها عرضة للزوال عندما تصل قناعة صاحب العمل بالشاب السعودي ومعارفه ومهارته المكتسبة ومن هنا نتجه إلى السعوده بالإقناع بجانب العمل التدريجي على إذابة المعوقات التوظيفية .
- ويجدر بنا القول بأننا أمام مشكلة تتفاقم كل سنة وأخرى وبحاجة إلى حلول عاجلة مع البعد قدر الإمكان عن الحلول المثالية والغير قابلة للتطبيق على الفور . إذاً ما يهمنا في حقيقة الأمر هو إيجاد حلول عاجلة وعملية تتماشى مع الاتجاهات العالمية خاصة فيما يتعلق بربط التوظيف بالتدريب. والأهم أنها تلبى حاجة المجتمع المحيط. بل وعلى رأس الأولويات أن

تكون هذه الحلول العاجلة قابلة للتطبيق وبعيدة عن المثالية وغير مرتبطة بمتطلبات سواء نظامية مثل نظام العمل أو غيرها إذ أن هذه المتطلبات قد تؤول إلى الخطط المتوسطة والبعيدة المدى .

بعد استعراضنا لحجم وطبيعة مشكلة الدراسة الجزء القادم يطرح تجربة برنامج الأمير والتي عملت تجاوز العديد من هذه المشكلات بل وأثمرت عن إنجازات متميزة سنتعرض لها في الأجزاء القادمة .

٤- تجربة برنامج الأمير محمد بن فهد بن عبد العزيز لتأهيل وتوظيف الشاب السعودي

يعد برنامج الأمير مدرسة فكرية سعودية صرفه تهدف إلى تدريب وتوظيف الشباب السعودي وفق أساليب عملية ونظام متكامل. ليس ذلك فحسب بل استطاع البرنامج أن يؤسس نظام إجرائي متكامل ومحكم بالنماذج ليكون بمثابة النظام المتكامل الذي يمنح الاجتهادات ويقضي على التساؤلات . وفي الفقرات القادمة سنوضح ماهية التجربة وكيف استطاع برنامج الأمير أن يقر نظاماً متكاملاً لسير آليات العمل به وتحقيق أهدافه .

1-4 رسالة برنامج الأمير

البرنامج له رسالة معينة تقوم على تلبية حاجة سوق العمل السعودي وتتناسب مع بيئته وفي نفس الوقت تتماشى مع الاتجاهات العالمية الحديثة في مسألة ربط التدريب بالتوظيف. أما رسالة برنامج الأمير فهي التوفيق بين المعارف والمهارات المكتسبة لطالب العمل مع احتياجات مهنة أو وظيفة ستسند إليه من خلال التوظيف الأكاديمي والذي يتحقق من ثلاث مسارات:

١. الإرشاد والتوجيه المهني. وهي مساعدة الطالب للحصول على وظيفة تتناسب مع معارفه ومهاراته وتتفق مع ميوله ورغباته بعد تزويده بجرعات من أخلاقيات المهنة .
٢. التأهيل المهني. وهي تلك الفترة التدريبية التي يقضيها الطالب بعد التخرج أو قبل التحاقه بالمهنة وتبنى عادة احتياجات مهنة معينة.
٣. التأهيل الوظيفي. وهي الفترة التدريبية التي تعقب فترة التخرج أو الانسحاب من

المؤسسة التعليمية وتبنى عادة على احتياجات وظيفة محددة يتم التنسيق بشأنها مع صاحب العمل لتتم عملية التوظيف بعد الانتهاء من التأهيل.

2-4 أهداف برنامج الأمير:

- وللبرنامج أهداف يسعى من خلالها الوصول إلى رسالته وتحقيقها وهي على النحو التالي:
1. إيجاد فرص وظيفية لمخرجات مراحل التعليم المختلفة عن طريق سد الفجوة بين المعارف والمهارات المكتسبة لطالب العمل واحتياجات المهنة أو الوظيفة التي ستسند إليه وذلك من خلال إعطائهم جرعات من التأهيل المهني والوظيفي.
 2. تمهين خريجي الثانوية العامة من خلال إكسابهم بعض المهارات البسيطة والتي تمكنهم من القيام للوظائف والمهن التي ستسند إليهم .
 3. تبني المتسربين من مراحل التعليم المختلفة من خلال إيجاد فرص وظيفية لهم ومحاولة التوفيق بين معارفهم ومهاراتهم المكتسبة واحتياجات المهنة أو الوظيفة المستقبلية.
 4. تبني خريجي دور الرعاية والملاحظة والسجون وتأهيلهم على ورائف بسيطة تناسب مع قدراتهم المكتسبة.

ولعلنا هنا من خلال استعراض أهداف برنامج الأمير يتضح لنا مدى شمولية هذه الأهداف والتي تتناول كافة المشاكل التي تم استعراضها في الجزء الثالث من هذه الدراسة.

3-4 خصائص برنامج الأمير:

من واقع ما تدارسه القائمون على برنامج الأمير بالإضافة إلى الاتصالات التي تم إجرائها مع العديد من الجهات ذات العلاقة وبعد استيضاح موقف رجال الأعمال من عملية توطين القوى العاملة ورؤيتهم حولها. وبعد استعراض التجارب العالمية فيما يتعلق بقضايا التدريب والتوظيف. واستناداً على السياسات التي ترمي إليها الدول تجاه عملية توطين القوى. استطاع البرنامج أن يرسم له خصائص وقيم خاصة به يميزها عن غيره من البرامج بل أنه يحقق رسالته وأهدافه من خلالها. أما أهم خصائص برنامج الأمير فهي على النحو التالي :

- لا إلزام بالسعودة :

يتجه برنامج الأمير إلى توطين القوى العاملة بعيداً عن الإلزام بل أنه يلجأ إلى الحل الإقناعي وذلك من خلال تلبية احتياجات المهن والوظائف التي ستسند للشباب السعودي. ويستفيد برنامج الأمير لتفعيل الحل الإقناعي من القرارات الصادرة والتي تسنها الدولة في ذلك . فبرنامج الأمير يدمج الحلول الإقناعية مع القرارات الصادرة من أجل تدريب وتوظيف الشباب والمحافظة على استمرار يتهم على هذه الوظائف .

- العمل التكاملي المشترك:

يشير على الدوام برنامج الأمير العمل التكاملي المشترك بين كافة الجهات ذات العلاقة بقضايا التدريب والتوظيف وهذا ما سنلاحظه في إنجازات برنامج الأمير التنظيمية والتي استطاع من خلالها جمع كافة هذه الجهات تحت سقف واحد.

- التدريب للتوظيف :

يتماشى البرنامج مع الاتجاهات العالمية الحديثة في مسالة ربط التوظيف بالتدريب وينكر مسالة التوظيف التقليدي . بل أنه يتبنى كما ذكرنا مفهوم التوظيف الأكاديمي . وتم هذه العملية عبر سلسلة من الإجراءات بدء من معايير الاختيار وانتهاء بعمليات التقييم والتقويم كما سيتم إيضاحه في الأجزاء القادمة .

- تمهين التعليم الثانوي :

يعمل برنامج الأمير على إكساب خريجي الثانوية العامة معارف ومهارات تلبية حاجات الوظائف والمهن البسيطة المتاحة في سوق العمل.

- القابلية للتوسع :

أنشأ برنامج الأمير بنظام يسمح له بالتوسع نظراً للمرونة والقابلية للتطبيق لآلياته .

- التنوع في البرامج :

البرامج التدريبية والتوظيفية لا تقتصر على تخصصات معينة أو مستوى مهاري أو مهني معين بل في كافة التخصصات بمستوياتها ومهاراتها المختلفة .

- بعيد عن المثالية مع قابليته للتطبيق:

عند إنشاء البرنامج وتأسيس نظامه المتكامل وضع في الاعتبار في أن يكون برنامج الأمير

قابل للتطبيق من خلال بعده عن المثالية وتوافقه مع الأنظمة وحتى الإمكانيات المتاحة لكي لا يصطدم بأي منها وتعيق تنفيذه .

4-4 معايير اختيار طالب العمل:

لقد جاءت فكرة إقرار معايير لاختيار طالبي العمل من واقع ممارسات ميدانية للعاملين في البرنامج بنيت على أهم مشكلة تعوق عمليات التوطين وهي عدم استمرارية الشاب السعودي على الوظيفة التي يعين عليها. ولقد جاءت مسألة اختيار طالب العمل وفق ما تتطلبه الوظيفة. كأن يطلب صاحب العمل وظيفة بسيطة جداً مثل حارس أمن خريج ثانوية عامة مع وجود أعداد من المتسربين من المرحلة الثانوية بإمكانهم القيام بمتطلبات الوظيفة على أحسن وجه . والسبب في ذلك أن خريج الثانوية العامة أمامه الفرص عديدة في حين أن المتسرب من التعليم لا يفكر في ترك الوظيفة لأن الخيارات أمامه قلي..وبذلك استطاع برنامج الأمير أن يحفظ لصاحب العمل استثماراته التدريبية وعلى أية حال فالمعايير هذه اختيارية لصاحب العمل أن أراد الأخذ بها أو تترك لمعايير معتمدة من صاحب العمل .

أما معايير الاختيار لدى البرنامج فهي على النحو التالي :

- الترشيح على الوظيفة :
- حيث تتم ترشيح ثلاثة من طالبي العمل لكل وظيفة تتناسب معارفهم ومهاراتهم مع الوصف الوظيفي المقرر من صاحب العمل أو المهنة التي ستسند إليه .
- المعارف والمهارات:
- وهنا يلتزم برنامج الأمير بالتوفيق بين معارف ومهارات طالب العمل مع احتياجات الوظيفة أو المهنة التي ستسند إليه وموازنة ذلك مع مستوى الوظيفة .
- البعد المكاني:
- يضع البرنامج مكان إقامة طالب العمل وقربه من مكان الوظيفة التي ستسند إليهم وتعطي الأولوية لمن هم أقرب إلى مكان الوظيفة.
- خلفية طالب العمل :

يعطى البرنامج الأولوية للمتسربين من مراحل التعليم العالي ومن الذين يمتلكون معارف ومهارات سابقة في مجال الوظيفة كاللغة الإنجليزية والحاسب الآلي ما يقلل تكاليف التدريب على صاحب العمل.

4-5 أنشطة وآلية العمل بالبرنامج:

بالرغم من أهمية التوظيف التقليدي والذي يقوم على التوفيق بين طالب العمل ورب العمل إلا أن برنامج الأمير لا يأخذ من هذا المسار منهجاً لاعتقاده بأن هناك جهات متعددة تعمل على تبني هذا المسار التوظيفي. وعندما نساءل عن كيفية عمل البرنامج يتبادر إلى الذهن التوظيف الأكاديمي بمعنى أن تتم عمليات التوظيف من خلال التوفيق بين المعارف والمهارات المكتسبة لطالب العمل على احتياجات مهنة أو وظيفة ستسند إليه. وتتم عمليات التوظيف الأكاديمي من خلال ثلاث مسارات رئيسية ولكن قبل التحدث عن هذه المسارات يجدر بنا الوقوف على المنطلق الرئيسي لهذه المسارات وهي بناء القاعدة...بناء قاعدة المعلومات : بداية الانطلاقة كان لبناء قاعدة معلوماتية يحقق البرنامج من خلالها العمل بمساراته التأهيلية والتوظيفية. فكان ذلك ، إذ تم تصميم برنامج حاسوبي يلي احتياجات البرنامج وتم إدخال الآلاف من طلاب العمل إضافة إلى الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل. ومن مميزات هذه القاعدة أنها أعطيت للبرنامج مساحة للتوفيق بين معارف ومهارات طالبي العمل على احتياجات الوظائف المتاحة والتي عمل البرنامج على حصرها من السوق. وانطلاقاً من هذه القاعدة يتم العمل بالبرنامج وفق المسارات التالية :-

1- الإرشاد والتوجيه المهني:

يعمل هذا المسار وفق الآلية التالية :

1. يقوم البرنامج بإرسال استمارة لحصر الفرص الوظيفية لمؤسسات سوق العمل بكافة المؤهلات التعليمية وتحتوي هذه الاستمارة على بيانات أولية للمنشأة والفرص الوظيفية المتاحة والمميزات الممنوحة لهذه الفرص.
2. يعمل البرنامج على حصر أكبر عدد من طالبي العمل إذ يتم الإعلان بشكل دوري في الصحف اليومية وفي موقع البرنامج عن وجود فرص وظيفي وفق ما جاء في (1)

ليقبل عليها الشباب للتسجيل .وبالفعل توزع عليهم استمارات يطلق عليها "استمارة طلب وظيفة "يعمل طالب العمل على تعبئتها حيث تحتوي على كافة المعلومات الضرورية لعمليات الاتصال .

٣. تدخل كل هذه البيانات (الفرص الوظيفية -بيانات طالبي العمل) في برنامج حاسوبي أعده البرنامج لهذا الغرض ويعمل هذا البرنامج الحاسوبي على التوفيق بين الفرص المتاحة ومعارف ومهارات طالبي العمل من ناحية تخصصية ومهارية ومعرفية .ومن ثم تبدأ عمليات التوجيه .ولكن قبل ذلك يخضع من يقع الاختيار عليه إلى جرعات في أخلاقيات المهنة يقوم بها المختصون في البرنامج أو أن يخضع للتدريب لمدة أسبوع واحد لتزويده بهذه الأخلاقيات إذا تطلب الأمر ذلك.

٤. بعد إتمام عمليات التوفيق بين طالب ورب العمل سواء كان التوفيق التخصصي أو المهاري أو المعرفي وبعد تزويده بجرعة في أخلاقيات المهنة .تتم عمليات التوجيه وفق نموذج معد لهذا الغرض وتتم عمليات المتابعة مع الجهة التي تم التوجيه إليها لحين التأكد من توظيف الشباب من عدمه.

وبالمناسبة هذا المسار يعمل به البرنامج مع المنشآت التي ليست لديها الرغبة في التدرليه ، كلما تسعى إليه هو الحصول على شاب تتناسب قدراته مع احتياجات الوظيفة التي ستسند إليه ، إذ ترغب بعض الجهات تدريب من يقع عليه الاختيار في موقع العمل.

٢- التأهيل المهني:

يستخدم هذا المسار من قبل البرنامج للمهن المستهدفة لعمليات التوطين وخاصة من المهن التي يشغلها الوافدون بأعداد كبيرة. وفي نفس الوقت التي يتطلع إليها الشباب السعودي. أما آلية العمل في هذا المسار فهي على النحو التالي :

أ. يعمل البرنامج على تصميم استبانته لتحديد الاحتياجات التدريبية لمهنة ما تكون نابعة من الأدبيات ذات العلاقة فعلى سبيل المثال تحديد الاحتياجات التدريبية لموظفي السفر والسياحة تستمد من معايير منظمة الآيات وهكذا .

ب. بعد إعداد الاستبانته ، تخضع لعمليات الثبات والصدق حتى يتم التأكد منها .

ج. يقوم البرنامج بإرسال الاستبانات للجهات المستفيدة لمهنة محددة ولنأخذ مكاتب

- السفر والسياحة على سبيل المثال حيث تتضمن الاستبانة الكشف عن الاحتياجات التدريبية سواء من لغة إنجليزية ومهارات استخدام الحاسب والمهارات التخصصية للمهنة المستهدفة. أما الجزء الأخير من الاستبانة فيتضمن مزايا الوظيفة من راتب وخلافه وأخيراً يتم سؤال صاحب العمل عن مدى رغبته في توظيف الشباب بعد الانتهاء من عمليات التدريب.
- د. يقوم البرنامج بجمع هذه الاستبانات وإخضاع الاحتياجات التدريبية للتحليل العلمي بغية الوصول إلى ما أجمع عليه أصحاب العمل من احتياجات تدريبية والتي تحدد محتويات البرنامج التدريبي. وفي بعض الأحيان يضطر البرنامج للتأكد من هذه الاحتياجات قبل تصميم البرنامج من خلال عمل مقابلة جماعية مع عينة من أرباب العمل للمهنة المستهدفة.
- هـ. بعد ذلك يتم حصر الوظائف المطلوبة من قبل أرباب العمل كما جاءت في الاستبانات المشار إليها.
- و. بعد حصر الاحتياجات العددية من واقع الاستبانات يتم الإعلان عن هذه الفرص التدريبية والتوظيفية سواء في إعلان مدفوع الأجر أو على شكل أخبار صحفية.
- ز. يقوم البرنامج باختيار المرشحين لهذه الفرص من خلال مرشح من ثلاثة وهذا هو أحد المعايير التي يتخذها البرنامج عند عمليات الاختيار.
- ح. بعدها يتم تنفيذ البرنامج التدريبي. وفي التخصصات الخارجية الأخرى البرنامج مثل السفر والسياحة يقوم البرنامج بتدريب الشباب على اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي ويتم الاتفاق بشأن التدريب التخصصي مع الجهات المختصة كالخطوط السعودية على سبيل المثال. وهكذا بالنسبة للبرامج الأخرى. وفي الغالب يكون التدريب نظرياً في مقر البرنامج وعملياً بالتعاون مع بعض الجهات الطالبة.
- ط. بعد إتمام التدريب يتم التأكد من قبل البرنامج عما إذا اكتسب المتدربين المعارف والمهارات المطلوبة للقيام بالوظيفة التي ستسند إليهم ويتم ذلك من خلال اختبارات نظرية وعملية يقو بها البرنامج.
- ي. يتم توجيه الشباب إلى الجهات الطالبة بعد أن تم تدريبهم على المعارف والمهارات

المطلوبة للقيام بالوظائف التي ستسند إليهم وتم التأكد من اكتسابها وذلك وفق ما عبر عنه أرباب العمل في الاستبانة الآتية الذكر .

ك. ولا يكتفي البرنامج بذلك بل تتم عمليات المتابعة ويؤسس سجل وظيفي لكل متدرب ويقوم البرنامج عند عقد تنفيذ دورة فيتخصص ما بدعوة من تم توظيفهم للمشاركة في هذه الدورات من أجل تطوير معارفه وتحسين مهارته كنوع من التدريب أثناء الخدمة.

٣- التأهيل الوظيفي:

بالرجوع إلى الجزء الخاص بتعريف مفهوم التدريب الذي يتبناه برنامج الأمير قد يعي القارئ الفرق بين التأهيل المهني والوظيفي وفي هذا المسار (التأهيل الوظيفي) يعمل البرنامج للجهات التي تطلب (10) شباب فما فوق لتأهيلهم على احتياجات وظيفة محددة لذات الجهة. فعلى سبيل المثال لو رغبت شركة ما في توظيف عشرة شباب سعوديين فما فوق على وظيفة فنيين على مهارات تخصصية في أحد لتخصصات كالهندسة الكهربائية والميكانيكية وغيرها ولها احتياجات تدريبية قد تختلف عن شركات أخرى.

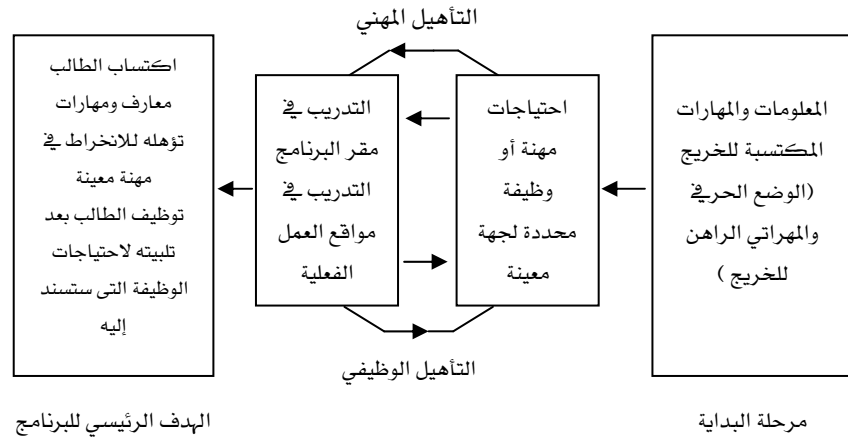
فمتطلبات ارمكو على سبيل المثال من خريج هندسة كهربائية تختلف عن تلك التي في شركة المحولات وهكذا، وفي هذا المسار تكون الشركة أكبر بكثير بين برنامج الأمير وصاحب العمل أقرب منها إلى مسار التأهيل المهني. إذ تقوم الشراكة الفعلية والتي تبدأ من عمليات الاختيار ومروراً بتصميم وتنفيذ وتقييم البرنامج وانتهاء بعمليات التوظيف .

وبالإمكان تلخيص عمليات هذا المسار من خلال الخطوات التالية :

أ -تقدم الجهة الطالبة بالعدد المطلوب تأهيله وتوظيفه لبرنامج الأمير بحيث يشتمل العرض على مزايا الوظيفة من راتب وخلافه.

ب -تبدأ عمليات التشاور بين برنامج الأمير وفريق أو مندوب من قبل صاحب العمل عبر سلسلة اجتماعات يتم فيها تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال الوصف الوظيفي الذي يقدمه صاحب العمل. ويتم تجزئة هذا الوصف إلى المهام ومن ثم إلى واجبات وظيفية يبنى

- عليها البرنامج التدريبي . ثم يعرض على الطرفين للتأكد من أنه يتناسب مع الوصف الوظيفي المقدم من صاحب العمل .
- ج - بعد الاتفاق على البرنامج التدريبي يتم الإعلان عنه ويقوم صاحب العمل بالتكفل بدفع مصاريف الإعلان ويحتوي الإعلان عادة على الوظائف وشروطها ومميزاتها . وفي حالة عدم رغبة صاحب العمل بذلك يتم الإعلان عن البرنامج المشترك بصيغة خبر في الصحف المحلية أو تتم عمليات اختيار الشباب من القاعدة المعلوماتية المتاحة لدى برنامج الأمير .
- د - يتقدم الراغبين بالالتحاق بهذه الوظائف إلى مكتب برنامج الأمير والذي يقوم بدوره بمطابقة مؤهلات المتقدمين مع احتياجات الوظيفة .
- هـ - ومن ثم تتم عمليات الاختيار المشتركة بين برنامج الأمير وصاحب العمل وهناك بعض الجهات تأخذ بمعايير البرنامج والبعض الآخر وخاصة الشركات الكبيرة التي لديها معاييرها الاختيارية الخاصة فإما أن تدمج معايير البرنامج مع الجهة الطالبة أو أن تقر معايير صاحب العمل ففي هذه الحالة لصاحب العمل حرية الاختيار .
- و - يتم تنفيذ البرنامج بالشراكة بين البرنامج وصاحب العمل وعادة يأخذ البرنامج التدريبي في هذا المسار الطابع الميداني والعملي في مواقع العمل الفعلية للجهة الطالبة أكثر منه نظرياً في موقع البرنامج .
- ز - ومن ثم تتم عمليات التوظيف للجهات الطالبة .
- وعادة في هذا المسار تكون الوظائف فنية ومتقدمة جداً إذ تتم الاستعانة للتدريب في المجالات التخصصية من جهات خارج البرنامج مثل تجربة اختبارات الفحوصات اللائقافية (NDT) والتي قام بهذا البرنامج مع إحدى الشركات المتخصصة والعاملة مع أرامكو السعودية .
- الشكل رقم (1) يوضح آلية العمل بالبرنامج إذ يتم استلام طالب العمل بمعارفه ومهاراته المكتسبة الحالية التي يمتلكها . ومن ثم يتم إخضاعه أما للتأهيل المهني أو الوظيفي وهي المرحلة الثانية . أما المرحلة الثالثة فهي الهدف الأساسي لبرنامج الأمير حيث يتم استيفاءه لمعارف ومهارات وظيفية أو مهنية لتتم عمليات التوظيف .



التأهيل الوظيفي
عملية التأهيل المهني أو الوظيفي
شكل رقم (1) يوضح آلية عمل برنامج الأمير

هـ - إنجازات برنامج الأمير

منذ تأسيس البرنامج وبدء العمل الفعلي منذ ألبا يقارب السنتين استطاع إتمام الكثير من الإنجازات وفي الفقرات القليلة القادمة سنوضح أهم هذه الإنجازات وسنعمل على تقسيمها إلى جزئين. الأول يصور الإنجازات التنظيمية أما الجزء الثاني فهو عن الإنجازات التدريبية والتوظيفية .

1-15 إنجازات التنظيمية:

- لعل من أول الإنجازات التي تسجل لصالح البرنامج هو الدليل الشامل والذي يكشف عن نظام العمل المتكامل وسير العمل بالبرنامج وآلياته. وهو يعد بمثابة نظام شامل لكل مناشط وفعاليات البرنامج (لمزيد من التفاصيل أنظر الدليل الشامل للبرنامج).
- اللائحة الأساسية والتي أقرتها اللجنة التنفيذية للبرنامج والتي تعد بحق

- ركيزة ودعامة من دعائم البرنامج والتي توضح الأسس التي يعمل على ضوءها البرنامج (المزيد من التفاصيل أنظر اللائحة الأساسية).
- ج. الهيكل التنظيمي للبرنامج كما هو مبين في الدليل الشامل.
- د. الانتهاء من الدليل الإجرائي الشامل والمحكمة بالنماذج والذي يضمن سير العمل بالبرنامج بعيداً عن الاجتهادات ويقضي على التساؤلات .
- هـ. إنشاء صندوق للبرنامج حدداً موارده وأوجه الصرف وفق ما ورد في الدليل الشامل واللائحة الأساسية .
- و. إنشاء فروع للبرنامج في الأحساء والجبيل وحفر الباطن تعمل بنفس الآلية التي يعمل بها المكتب الرئيسي بالدمام .
- ز. للبرنامج مكتب نسوي يعمل على تدريب وتوظيف المواطنات السعوديات على المهن المتاحة في السوق مقره في إحدى مدارس تعليم البنات.
- ح. للبرنامج آليات عمل محكمة بنماذج معينة يعمل من خلالها مع مكاتب العمل بالمنطقة وكذلك إدارة شئون الاستقدام تعمل على تعزيز عمليات التوظيف بعد التدريب الذي يقوم به البرنامج وإيجاد آليات عمل مع كافة الجهات ذات العلاقة بالمهن المستهدفة مثل الشئون الصحية وفرع وزارة الإعلام والتعليم بشقيه وفرع وزارة التجارة كل جهة تم التنسيق معها بالمهن التي تقع تحت مسؤولياتها .

2-5 الإنجازات التدريبية والتوظيفية:

لقد استطاع برنامج الأمير في مدة وجيزة إذا ما قيست بأعمال مثل هذه البرامج والإمكانات المتاحة لتحقيق إنجازات تدريبية وتوظيفية كبيرة يوضحها الجدول رقم (1) حيث استطاع البرنامج ومن خلال مساراته الثلاثة (الإرشاد والتوجيه المهني - التأهيل المهني - التأهيل الوظيفي) في أن يعمل على تدريب وتوظيف (9195) تسعة آلاف ومائة وخمسة وتسعون شاب سعودي. والجدول رقم (1) و (2) يوضحان إنجازات البرنامج في حين يوضح الملحق عينة من الشركات التي وظفت هذه الأعداد

وينبغي هنا أن نعبر عن كلمة لها أهمية في هذه الدراسة وهي لو أن برنامج الأمير يتبنى مسألة التوظيف التقليدي لاستطاع أن يوظف عشرات الآلاف من الشباب ولكن لا يضمن استمراريتهم وقد اختار برنامج الأمير أن لا تتم عمليات التوظيف إلا من خلال مساراته الثلاثة القائمة على الأساليب العلمية الحديثة والمقنعة لأصحاب العمل بمعارف ومهارات الشباب السعودي .

| م | المسار التدريبي | عدد من تم توظيفهم |
|---|-------------------------|-------------------|
| 1 | التأهيل المهني | 1512 |
| 2 | التأهيل الوظيفي | 899 |
| 3 | الإرشاد والتوجيه المهني | 3324 |
| 4 | المجموع | 5735 |

وما يوضحه المحق رقم (1) هو فقط عينة من المستفيدين من الخدمات التدريبية والتوظيفية وتفاوت البرامج التدريبية من حيث مستواها المهني والمهاري فهناك البرامج التي تؤهل على المهن البسيطة كالسكرتارية البسيطة ومحصلي النقود (الكاشيرز) وهناك المتوسطة كالسفر والسياحة والمبيعات وهناك المتقدمة كاختيارات الفحوصات اللاتلافية والتخصصات الهندسية بكافة مستوياتها . وهذا وضع بأن البرنامج يتسم بالشمول . ومن ناحية أخرى فالبرنامج مقبل قريباً على تدريب وتوظيف الآلاف من الشباب السعودي لإخلائهم في القطاعات المختلفة وفق خطط مدروسة ومحكمة بلياتها وإجراءاتها التفصيلية تم الاتفاق عليها بين مكاتب العمل والجهات ذات العلاقة بالمهن المتاحة في هذه القطاعات . وبالفعل بدأت فرق العمل المشكلة بالعمل بتنفيذ الخطط المناطة إليها وصولاً لتحقيق أهدافها . ومن الخطط التي تم الانتهاء منها وبدأت فرق العمل بالعمل هي على النحو التالي .

- الوظائف المتاحة في التعليم الأهلي (بنين) .
- الوظائف المتاحة في التعليم الأهلي (بنات) .
- الوظائف المتاحة في المدن الصناعية .
- الوظائف المتاحة في ميناء الملك عبد العزيز بالدمام .

- الوظائف المتاحة في القطاع الصحي الأهلي .
- الوظائف المتاحة في مكاتب السفر والسياحة .
- الوظائف المتاحة في الفنادق والشقق المفروشة .
- الوظائف المتاحة في محلات ومصانع الذهب .

وتعمل فرق العمل هذه على العمل وفق الخطط التي تم الاتفاق عليها. فعلى سبيل المثال الوظائف المتاحة في المدن الصناعية يعمل بها فريق عمل مشكل من عضواً من برنامج الأمير وآخر من مكتب العمل وبرئاسة موظف من المدن الصناعية وهكذا بالنسبة لباقي القطاعات. والجدول رقم (2) يوضح إنجازات هذه الفرق التوظيفية .

جدول رقم (2) يوضح الإنجازات التوظيفية لفرق العمل التابعة لبرنامج الأمير (ن) = 3460

| م | فريق العمل | عدد الشباب الذين تم توظيفهم |
|---|---|-----------------------------|
| 1 | فريق عمل توطين الوظائف في القطاع الصحي | 301 |
| 2 | فريق عمل توطين الوظائف في قطاع التعليم الأهلي (بنين - بنات) | 215 |
| 3 | فريق عمل توطين الوظائف في ميناء الملك عبد العزيز | 952 |
| 4 | فريق عمل توطين الوظائف في الفنادق والشقق المفروشة | 58 |
| 5 | فريق عمل توطين الوظائف في المدن الصناعية | 760 |
| 6 | فرع برنامج الأمير محمد بن فهد بالإحساء | 104 |
| 7 | فرع برنامج الأمير محمد بن فهد بحضر الباطن | 283 |
| 8 | فرع برنامج الأمير محمد بن فهد بالجيل | 194 |
| 9 | فرع برنامج الأمير محمد بن فهد النسوي | 593 |
| | المجموع | 3460 |

الإنجازات التي ذكرناها أعلاه هي إنجازات تدريبية وتوظيفية عمل البرنامج على إنجازها خلال مساراته الثلاث ومن خلال المكاتب الفرعية وفرق العمل التابعة له ولكن للبرنامج إنجازات تدريبية محضة تعد بمثابة إضافة أدبيات التدريب وهذا ما سنتحدث عنه في الفقرات القادمة .

3-5 تصميم البرامج التدريبية:

طالاً أن عملية توطين القوى العاملة تتم من خلال الإحلال بالتدريب. فكان لابد من وضع آلية واضحة عن كيفية تدريب المستهدفين من الشباب السعودي وما يؤكد ضرورة ذلك هو أن الشركات المتوسطة والكبيرة وصلت إلى قناعة بأن الشاب السعودي حتى وإن كان خريجاً لا يستطيع أن يقوم باحتياجات المهنة أو الوظيفة التي ستسند إليه دون عمليات التأهيل التي تسبق ذلك. ويعتبر ذلك وضعاً طبيعياً. وقد درج البرنامج على إتباع منهج الخطوات الخمس لتصميم دوراته التدريبية والتي تبدأ من تحديد الاحتياجات التدريبية وتنتهي بعمليات التقويم.

وفي خضم المدارس المتعددة لآليات التدريب استطاع برنامج الأمير بعد التشاور العميق مع كافة الجهات ذات العلاقة بقضايا التدريب والتوظيف في المملكة وأيضاً مع عينات كبيرة من أرباب العمل. استطاع أن يرصد آليات تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها بما يتناسب مع سوق العمل السعودي.

عليه فكان لابد للبرنامج أن يضع آلية عمل لتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية وهذا ما سيثار في الفقرات القادمة:-

أ - تحديد الاحتياجات التدريبية:

تخضع عمليات تحديد الاحتياجات التدريبية في البرنامج لأربعة خطوات سنتناولها عبر الفقرات القادمة كل خطوة على حده.

- الخطوة الأولى: تعريف الاحتياجات:

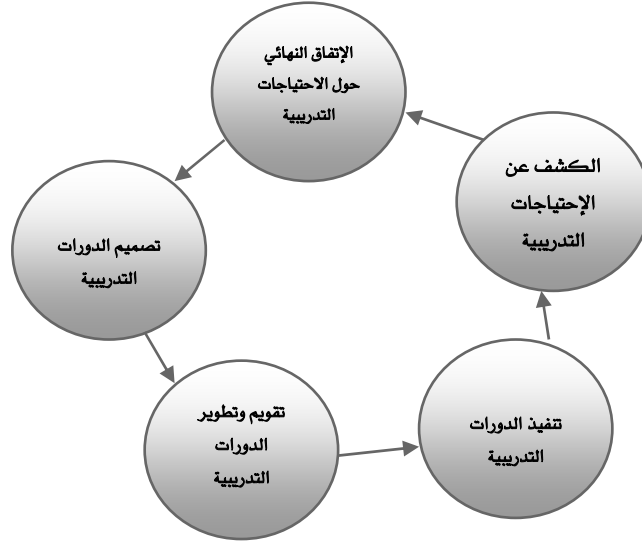
وتقوم هذه الخطوة على الوصف المهني أو الوظيفي للمهني المستهدفة إذ يتم تحليلها إلى مهام وواجبات وهذا يلفظ من صاحب العمل. ولكن في حقيقة الأمر يحدث في كثير من الأحيان بأن صاحب العمل نفسه لا يدرك ماذا يريد بالضبط لكي يلبي الشاب السعودي مهام الوظيفة التي ستسند إليه ز وهنا تكن الصعوبة في تعريف الاحتياجات التدريبية والتي تعد هي الأساس عند إعداد الدورات التدريبية. في هذه الحالة يقوم البرنامج من خلال فريق عمل بزيارة لمواقع العمل الفعلية للوقوف على احتياجات المهنة أو الوظيفة بشكل ميداني قائم على الملاحظة والتأكد أيضاً من الوصف الوظيفي المقرر من صاحب العمل.

- الخطوة الثانية: المناقشة:

وهي خطوة التفاهم والنقاش بين البرنامج وصاحب العمل إذ يتم عقد اجتماع أو اجتماعات إذا تطلب الأمر ذلك للوصول إلى صيغة نهائية للاحتياجات التدريبية للمهنة أو الوظيفة.

- الخطوة الثالثة: الاتفاق:

بعدها يتم الاتفاق على هذه الاحتياجات لتبدأ عمليات تصميم البرامج. والشكل رقم (2) يوضح إجراءات العمل بالبرامج التدريبية .



شكل رقم (2) يوضح الخطوات الخمس التي يتخذها البرنامج لتصحيح البرامج التدريبية.

ب- إجراءات العمل بالبرامج التدريبية :

يعمل برنامج الأمير على ترجمة الاحتياجات التدريبية إلى دورات تدريبية متكاملة تحتوي على العناصر التالية:

- عنوان الدورة:

والمستند أساساً من المهنة أو الوظيفة التي ستسند للشباب. هذه الإجراءات نابعة من المقابلات العديدة التي قام بها البرنامج مع عينة كبيرة من أصحاب العمل .

الهدف العام :

وهو الذي يعمل على تحقيق كافة واجبات ومهام المهنة أو الوظيفة.

- الأهداف التفصيلية (القدرات) :

وهذه الأهداف هي المتوقع من الشاب الإمام بها بعد إنهائه للدورة التدريبية وعادة كما ذكرت تبني هذه الأهداف أو القدرات على الاحتياجات التدريبية التي تم الاتفاق بشأنها بين البرنامج وصاحب العمل. وتتألف من المعارف والمهارات والمواقف والعوامل النفس حركية .

- موضوعات الدورة:

هذه الموضوعات تستمد من الأهداف التفصيلية أو القدرات في مجملها لتلبية الاحتياجات التدريبية.

- شروط الالتحاق بالدورة :

تحت هذا البند تدرج الشروط الواجب توافرها في المشاركين في البرامج الناتجة عن عمليات الاختيار التي تتم عادة بالمشاركة بين البرنامج وصاحب العمل أو من صاحب العمل نفسه. مدة الدورة: تعود الدورة التدريبية طبقاً يعود بالطبع لطبيعة الدورة وأحياناً يأخذ الطابع النظري وأحياناً أخرى يأخذ الطابع العملي وفي مواقع العمل الفعلية حيث يأخذ أشكال وأنماط التدريب الميداني.

- أسلوب قياس الأداء بالدورة التدريبية :

في هذه المرحلة يتم توظيف أساليب القياس المختلفة من اختبارات وتمارين عملية وتقارير وخلافه للتأكد من مدى تحقيق المتدرب للأهداف التفصيلية (القدرات) للدورة وهذا أيضاً يتم التعاون بشأنه بين الطرفين.

- القائمون على تنفيذ الدورة :

أحياناً يكون القائمين على تنفيذ الدورة التدريبية أساتذة أو المدربين وهذا يعود لطبيعة الدورة ولكن يحدث أحياناً أن يقوم صاحب العمل ن خلال الخبرات الميدانية في مواقع العمل بالمشاركة في عمليات التنفيذ.

تقويم عمليات التقويم الشاملة للدورة من خلال تزويد المتدربين ورب العمل والقائمين على تنفيذ الدورة استمارات تهدف إلى تقويم كافة عناصر الدورة التدريبية التي ذكرناها آنفاً

والهدف من هذه العملية هي تطوير البرنامج سواء كان لذات الجهة أو جهة أخرى .

- المناهج التفصيلية:

لا يكتفي فقط بالموضوعات التي ستغطيها الدورة ولكن أيضاً يقع تحت هذا البند المناهج التفصيلية والوزن الزمني لكل من موضوع مع ما يقابله من أهداف تفصيلية (المتوقع تحقيقه من قدرات).

4-5 درجات مشاركة أصحاب العمل بالبرامج التدريبية:

لعل من الصعب جداً مقارنة سوق العمل السعودي مع تلك التي في الدول المتقدمة أو حتى في الدول الساعية للتقدم إذ لسوق العمل السعودي خصوصياته خاصة وإن أخذنا في الاعتبار إمكانات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقلة عليها بالعملية التدريبية لذا كان لابد من برنامج الأمير أن يضع أسس لهذه المشاركة سواء في التدريب أو التوظيف طبقاً لاستعدادات كل مؤسسة من مؤسسات سوق العمل . وجاءت نتائج ذلك وفق ما يلي :

- مشاركة كاملة :

وفي هذه الدرجة من المشاركة تكون للشركات والمصانع الكبيرة والتي تمتلك الإمكانيات التدريبية ومن التي لديها معايير لدوراتها التدريبية . هذه الشركات تطلب المشاركة الكاملة مع برنامج الأمير بدء من عمليات الاختيار ومرورا بتصميم الحوارات وتنفيذها وانتهاء بعمليات القياس والتقييم.

- مشاركة جزئية :

هذه الدرجة من المشاركة تكون لأصحاب الشركات والمصانع سواء الكبيرة منها أو المتوسطة إذ تشارك فقط في عمليات اختيار المرشحين للوظائف في حين أنها تترك عمليات تصميم الدورات التدريبية وتنفيذه لبرنامج الأمير استناداً على الوصف الوظيفي النابع أساساً من جهة العمل .

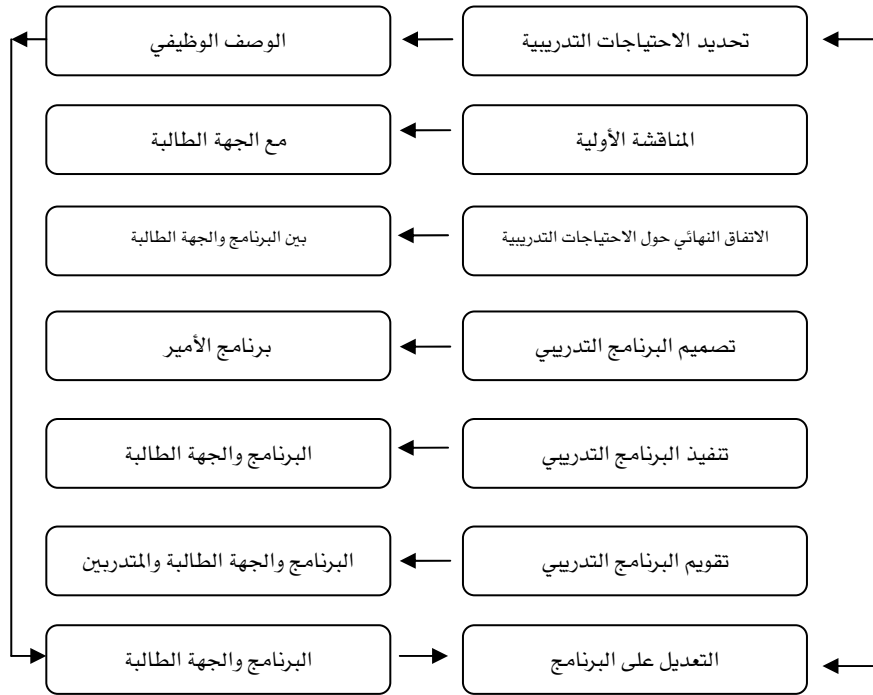
- التدريب النظري والعملي:

في معظم الدورات التدريبية تكون هناك مشاركة فعلية بين برنامج الأمير وصاحب العمل في التنفيذ. إذ يكون التدريب العملي في مواقع العمل الفعلية لكي يتم تهيئة طالب العمل

على مهام الوظيفة التي ستسند إليه. أما الجانب النظري فغلباً يتم في مقر برنامج الأمير ولعل الشكل رقم (3) يوضح إجراءات العمل بالبرنامج التدريبي . وبالمناسبة فإن درجات المشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية هي طبقاً لاحتياجات مؤسسات سوق العمل ومستوياتها وهي نتاج مسوحات ميدانية ومقابلات جماعية وفردية حتى تم التوصل إلى هذه المستويات من المشاركة كما ذكرنا آنفاً .

5-15 المستويات المهنية:

يتبنى برنامج الأمير فلسفة معينة تجاه المستويات المهنية التي يعمل على تأهيل الشباب عليها وإكسابهم القدرات اللازمة لكل مستوى . وقد قسم برنامج الأمير المستويات المهنية إلى خمسة مستويات هي على النحو التالي:



شكل رقم (3) يوضح إجراءات العمل بالبرنامج التدريبي

- العمالة الغير ماهرة:

وتشمل على إكساب المتدرب معارف ومهارات تمكنه من القيام بعمل روتيني .

- العمال الشبه ماهرة:

وتشمل على إكساب المتدرب معارف ومهارات تمكنه من تطبيق معارفه في أداء مجموعة من الأنشطة العلمية في ظروف عملية متنوعة. بعض هذه الأنشطة قد يكون معقد وغير روتيني مع وجود قدر من المسؤولية الفردية والقدرة على الاعتماد على الذات في أداء العمل مع القدرة على التعامل من خلال فرق العمل .

- العمالة الماهرة :

وتشتمل على إكساب المتدرب قدرات تشتمل على معارف ومهارات تمكنه على تطبيق معارفه في أداء مجموعة عريضة من الأنشطة العملية المختلفة. معظم هذه الأنشطة قد يكون معقداً وغير روتيني مع وجود قدرًا معتبراً من المسؤولية والاعتماد على الذات ولكن بحاجة إلى التوجيه وإرشاد من الأخرى .

- عمالة متوسطة عليا :

يكتسب المتدرب قدرات مشتملة على معارف ومهارات تمكنه من أداء مجموعة واسعة من الأعمال التخصصية والتي يتم أداؤها في ظروف عمل واسعة التنوع مع قدر كبير من المسؤولية الفردية والاعتماد على النفس كما له القدرة على تحمل المسؤولية وتوزيع المهام على الآخرين ومتابعة أداء مهامهم .

- عمالة عليا :

يكتسب المتدرب قدرات مشتملة على معارف ومهارات تمكنه من تطبيقها وتوظيفها في ظروف عملية واسعة ومتعددة ، وهناك قدر كبير من المسؤولية الفردية والاستقلالية في العمل وكثيراً ما يتحمل المسؤولية عن أداء الآخرين مع القدرة على توزيع المهام على الآخرين وله القدرة على التشخيص والتصميم والتخطيط والتقويم . كما يتمتع بقدرة إبداعية .

وهذا يعني أن برنامج الأمير لا تقتصر خدماته على الوظائف البسيطة فحسب بل هي شاملة لكافة المستويات من أبسط الوظائف إلى أكثرها تعقيداً وقد مارس البرنامج التدريب والتوظيف على الوظائف المتقدمة مثل دورة الفحوصات اللااتلافية وغيرها من التي وردت بالجدول رقم (1) .

5-6-5 معايير القدرات

- تعريف معايير القدرات:

إن رصد معايير المقدرات لكل مهنة أو وظيفة من شأنه أن يساعد على تصميم الحقائق التدريبية لهذه المهن أو الوظائف. بل تعتمد هذه القدرات على الكشف عما إذا كان الشاب يستطيع الاستيفاء بمتطلبات الوظيفة أو المهنة التي ستسند إليه وعندما يتم التأكد من أن الشاب تمكن من هذه القدرات. هنا يصبح هذا الشاب يستحق المؤهل الذي يسمح له بالانخراط في سوق العمل. ولقد تم تحديد هذه القدرات من واقع المشاركة الفعلية بين المختصين بالبرنامج ومؤسسات سوق العمل وسبقها تحديد احتياجات ومناقشات عدة أتبعته المنهج العلمي بل تطورت إلى أن أصبح لكل مهنة أو وظيفة حقيقية تدريبية تصب .ولا يتوقف البرنامج عند تحديد القدرات وتأهيل الشاب عليها بل أنه على قناعة بأن هذه القدرات قد يطرأ عليها التغيير بين الفينة والأخرى مما يجعل البرنامج يقوم بمراجعتها بصفة دورية وإخضاعها لعمليات التقييم المستمر . ويتم ذلك ليس من الأدبيات فحسب بل من خلال مساهمة الشباب وهم على رأس العمل للتأكد من هذه التغيرات على قدرات المهنة أو الوظيفة. وعندما يتم التأكد من وجود تغييرات لا يؤخذ بها مباشرة بل يتم عرضها على عينة من أرباب العمل بالأساليب العلمية ومن ثم يتم إقرارها بصيغتها النهائية.

- لماذا معايير القدرات ؟

أن معايير القدرات لها فوائد عدة هي على النحو التالي:

١. التسهيل لمؤسسات سوق العمل لتصميم الدورات التدريبية وفق ما تم كشفه من قدرات.
٢. أن تصميم الدورات التدريبية على القدرات من شأنه أن يعمل على أن تكون البرامج التدريبية ملبية لحاجة سوق العمل.

٣. أن تحديد القدرات لكل مهنة من شأنه أن يكون نواة لمعايير قدرات على مستوى المملكة وأيضاً يساعد على تأسيس نظام تدريبي متكامل نظام مؤهلات على حد سواء.

أنواع معايير القدرات :

طبقاً لفلسفة البرنامج والتي من ضمن مساراته التأهيل المهني والوظيفي فقد تم تصنيف معايير القدرات إلى نوعين:

١. معايير (التأهيل المهني) وهي المعايير المشتركة لصناعة قائمة بحد ذاتها مثل مكاتب السفر والسياحة والاستقبال في الفنادق ومحصولي النقود في البقالات والمتاجر الكبيرة والمبيعات .
٢. معايير (التأهيل الوظيفي) وهي المعايير المنفردة لجهة ما لها احتياجاتها الخاصة مثل المؤسسات الكبيرة. فيما يتعلق بالتأهيل المهني فلقد استطاع برنامج الأم عليها. حصد مهن متاحة في سوق العمل ويكثر عليها الأخوة الوافدون وفي نفس الوقت يرغب الشاب السعودي العمل عليها. ومن أهم المهن التي نجح برنامج الأمير في حصدتها هي كما يوضحها الجدول رقم (3)

جدول رقم (3) يوضح المهن التي حصدها برنامج الأمير

| المهنة | فترة التاهيل |
|--------------------------|--------------|
| الرسم الهندسي | 6 أشهر |
| مدخل بيانات | 6 أشهر |
| لحام (مستوى أساسي) | 6 أشهر |
| محصولي نقود (كاشيرز) | شهران |
| السكرتارية البسيطة | 6 أشهر |
| سائقي نقل ثقيل | 4 أشهر |
| حارس أمن (مستوى أساسي) | 6 أشهر |
| حارس أمن (مستوى متقدم) | 8 أشهر |
| مندوب مشتريات | 4 أشهر |
| أمين صندوق | 3 أشهر |
| موظف استقبال فندي | 9 أشهر |
| سكرتير تنفيذي | 9 أشهر |
| أخصائي أمن وسلامة | 4 أشهر |
| أخصائي تسويق | 6 أشهر |

وعندما نتحدث عن رصد المهن فهذا يعني أنه لدى برنامج الأمير ليس فقط المهن كمسميات ولكن من خلال الخطوات التي يتم بها تصميم البر عليها. دريبية كما أوضحناها سابقاً تم رصد القدرات التدريبية (المعارف - المهارات - الموصفات - الموافق) لكل مهنة على حدة. ليس ذلك فحسب بل أن برنامج الأمير يمتلك حالياً برامج تدريبية جاهزة لكافة هذه المهن وقد مارس برنامج الأمير تدريب وتوظيف الشباب عليها . ويحذوا برنامج الأمير في استهداف (50) خمسين مهنة ورصد قدراتها وتصميم البرامج التدريبية عليها في خلال السنتين القادمتين ولعل حرص برنامج الأمير على استهداف هذه المهن للأسباب التالية :

1. كثرة الوظائف المتاحة على هذه المهن حيث تشير الإحصاءات وجود كثير من الوظائف على مهن يرغبها الشباب السعودي كالسفر والسياحة والمبيعات والاستقبال.

٢. غياب جهة تدريبية موثقة تعمل على تأهيل الشباب السعودي على هذه المهن والتي لا تحتاج إلى تعليم نظامي بقدر ما هي بحاجة إلى دورات قصيرة نوعاً ما.
 ٣. رغبة الشباب القوية للانخراط في هذه المهن كونها من ذات وجهة ويفترض أن لها مردود جيد كالسفر والسياحة والمبيعات على سبيل المثال.
 ٤. وبالمناسبة من العناصر التي سنذكرها عن هذه المهن هي الهدف العام والموضوعات والقدرات التخصصية علماً بأن كل هذه المهن تحتوي على المهارات الأربعة التي سنذكرها في الجزء الخامس وفق المهن التي يتدرب عليها الشاب.
- أما فيما يتعلق بمعايير التأهيل الوظيفي. فإن لدى برنامج الأمير مهن عديدة تم رصدتها ورصد قدراتها التدريبية وعمل برامج تدريبية لها وهذا النوع من المعايير تأتي طبقاً لحاجة أصحاب العمل لأنها كما أوضحنا رقم (١). مسار التأهيل الوظيفي ولقد استطاع برنامج الأمير حصر بعض هذه المهن (أنظر الجدول رقم ١) وتحت هذا المسار بإمكان البرنامج رصد أية مهنة مهما كان تخصصها ومستواها المهني تلبية لحاجات صاحب العمل .

7-5 المهن المستهدفة (التأهل الوظيفي).

لعله من المناسب ذكره بأن المهن التي تم التطرق لها في الجزء السابق هي المهن التي يتعامل معها برنامج الأمير من خلال مسار التأهيل المهني ولكن هناك المهن التي تقع تحت تصنيف التأهيل الوظيفي. إذ تعتبر هذه المهن مفتوحة وتعتمد على احتياج الجهة الطالبة حيث يكفل برنامج الأمير التأهيل الوظيفي للشباب في وظائف مختلفة تعكس مهنة موجودة في سوق العمل وتفي باحتياجات وظائف لجهات محددة كما أوضحنا سلفاً. إذا نخلص القول بأن هناك مهن متعددة يعمل البرنامج على تأهيل الشباب عليها طبقاً لاحتياجات وظيفة محددة لجهة معينة ووفقاً للآلية التي ذكرها الكاتب آنفاً .

وخاتمة القول عن هذا الجزء هي أن المهن التي استهدفها البرنامج سواء من خلال مسار التأهيل المهني أو التأهيل الوظيفي لا تعنى نهاية المطاف بل الهدف المتوسط المدى للبرنامج أن يضمن أكبر عدد من المهن الموجودة في سوق العمل والتي يشغلها الوافدون بأعداد كبيرة . إذا نحن أما منهج انتقائي يقو على اختيار المهن طبقاً لحاجة السوق والطلب المتزايد . ولقد

وضع البرنامج خطة متوسطة وطويلة المدى للوصول إلى أرقام مستهدفة من هذه المهن .

8-5 المعارف والمهارات الأساسية:

من واقع المسوحات والمقابلات والزيارات الميدانية القائمة على الأسس العلمية استطاع البرنامج ومن خلال هذه الممارسات أن يقع على أربعة مهارات أساسية تمثل عصب أية دورة تدريبية سواء كانت هذه الدورة لمهنة أو وظيفة .ليس ذلك فحسب بل لاحظ البرنامج بأن هناك من الجهات لا تتطلب إلا تدريباً فقط على هذه المهارات التي سندرجها في الفقرات القادمة لتقوم بالتأهيل التخصصي في مواقع العمل الفعلية. أما المعارف والمهارات والتي يعتقد برنامج الأمير بأن الداخلين (4) و (5) يوضحان هذه المعارف والمهارات لسوق العمل الحديث.

جدول رقم (4) يوضح المعارف والمهارات الأساسية لسوق العمل الحديث

| المعارف والمهارات | فترة التأهيل |
|-------------------|--------------|
| أخلاقيات المهنة | أسبوع واحد |
| تقنية المعلومات | 3 أشهر |
| اللغة الإنجليزية | 4 أشهر |
| مهارات الاتصال | شهرين |

جدول رقم (5) يوضح المعارف والمهارات المتقدمة لسوق العمل الحديث

| المعارف والمهارات | فترة التأهيل |
|------------------------|-------------------------|
| العمل مع الآخرين | من ضمن الدورة التدريبية |
| التعامل مع المشاكل | من ضمن الدورة التدريبية |
| التطوير والتعلم الذاتي | من ضمن الدورة التدريبية |

وكما هو الحال لمهن التأهيل المهني والوظيفي. إذ تمكن البرنامج من رصد القدرات التدريبية لهذه المعارف والمهارات ويمتلك برنامج الأمير حالياً برامج تدريبية لكافة هذه المعارف والمهارات. وتترك هذه المعارف والمهارات طبقاً لحاجة صاحب العمل ولكن في أغلب الأحيان تكون من ضمن برامج التأهيل المهني والوظيفي إذ لا يخلوا برنامج الأمير تدريبي منها.

9-5 مواصفات خريج البرنامج المتوقعة:

لقد رسم البرنامج عدد من القدرات يستهدفها من المستفيد من خدماته التأهيلية ولقد أدرجت هذه القدرات في جميع الدورات التدريبية لبرنامج الأمير سواء من خلال دمجها في المناهج التفصيلية أو التدريب عليها بصورة مستقلة من خلال دورة أخلاقيات المهنة على سبيل المثال والمقررة على جميع المتدربين بدورات البرنامج. ويجدر القول بأن هذه القدر المرتبطة بمستوى الدورة التدريبية التي يخضع لها المتدرب طبقاً لنظام المستويات المهنية للبرنامج. أما المواصفات المتوقعة على النحو التالي:

- يمتلك مهارات متنوعة :

يعمل برنامج الأمير من خلال مساراته المتنوعة إكساب المتدرب أكبر قدر ممكن من المهارات سواء في المجالات التخصصية ذات العلاقة بمهام الوظيفة التي ستسند إليه أو في المعارف والمهارات الأساسية للبرنامج. أن امتلاك المتدرب مثل هذا التنوع المعرفي والمهاري يمكنه من القيام بواجباته الوظيفية بثقة.

- مبدع :

وهنا يعمل البرنامج على تثوير الطاقة العقلية والفكرية للمتدرب من خلال مساعدته على اكتساب مهارة الإبداع وعدم الاعتماد على الغير في كل صغيرة وكبيرة. وحيث أن للإبداع قيود عملية ترتبط بواجبات الوظيفة يعمل البرنامج على توضيح حدود الإبداع في مجال العمل ولكن في نفس الوقت إكساب المتدرب الفسحة الإبداعية خارج نطاق الوظيفة.

- قادر على العمل من خلال الفريق:

حيث أن الاتجاه العالمي نحو تحقيق الأهداف من خلال العمل الجماعي نظراً لترابط المهام والمسؤوليات الأمر الذي يجعل العمل الفردي صعباً ومعقداً. عليه فإن برنامج الأمير يعزز العمل التكاملي المشترك للمتدرب ومحاولة إقناعه على أنه أقصر الطرق وأسهل السبل لتحقيق الهدف هو العمل من خلال الفريق.

- متعاون:

التعاون مع الآخرين لتحقيق الأهداف العملية هي الفلسفة التي يخضع لها المتدرب من خلال مسارات برنامج الأمير إذ يتم غرس هذا المفهوم لدى المتدرب حتى من خلال واجباته العملية في الدورات التدريبية.

- مستعد للتعلم الذاتي:

نظراً للتكاليف الباهظة لعمليات التدريب وحيث كما ذكرنا آنفاً بأن المؤسسات المستهدفة هي الصغيرة والمتوسطة والتي تتردد كثيراً في الاستثمار التدريبي لعدة أسباب منها إمكانية عدم استمرارية الشاب السعودي وفي نفس الوقت عدم وجود الاعتمادات المالية الكافية. لذا كان لابد لبرنامج الأمير أن يفرس مفهوم التعليم الذاتي والذي بإمكان المتدرب من خلاله أن يطور نفسه بنفسه واعتماد على نفسه في مجارة متطلبات وظيفته فالاحتياجات الوظيفية لم تعد ثابتة كما كان عليه الحال في العقود الماضية بل هي أصبحت متغيرة وبسرعة وأن لم يتمكن الموظف من ملاحقة هذه الاحتياجات معتمداً على نفسه .

- متحمل المسؤولية :

بما أن الشباب السعودي واجه طفرة اقتصادية لم تشهدها كثير من الدول فقد خلالها الكثير من المواصفات التي تجعل منه شاباً متلزماً تجاه عمله ، بل أن إفرازات الطفرة الاقتصادية جعلت من بعض الشباب لا يعتمدون على أنفسهم ولا يتحملوا مسؤولياتهم. لذا كان لابد من برنامج الأمير في أن يعيد هذه الصفة "تحمل المسؤولية" كما زرعها الآباء والأجداد .

- مستعد لمواجهة المشاكل :

نظراً لاختلاف بيئات العمل في المملكة والمنطقة الشرقية على وجه الخصوص وبما أن هذه البيئات العملية يعمل بها جنسيات متعددة فكان لا بد من وجود مشاكل في العمل . لكي يحافظ برنامج الأمير على استمرارية الشباب السعودي على وظيفته يعمل البرنامج على تدريب الشباب على كيفية مواجهة المشاكل التي تعترض مستقبله الوظيفي مع كيفية الاستعانة بالمزلاء لإيجاد حلول ناجحة لهذه المشاكل دون الماس بالعلاقة مع الآخرين أو التأثير على الواجبات الوظيفية .

- مستعد للتفكير النقدي :

يعتقد برنامج الأمير بأن صفة التفكير النقدي لم تعد موروثاً بل بالإمكان اكتسابها من خلال التعليم والتعلم . لذا يطمح برنامج الأمير في أن يكسب متدريه هذه الملمكة والتي قد تمكنهم من النظر للأمر المحيطة بعين ناقدة بدلاً من التسليم لهذا لعدم معرفتها أو السماع المسبق لها .

- مستعد للإنجاز :

الهدف الرئيسي من كافة الدورات التدريبية لبرنامج الأمير هو إكساب المتدرب القدرات اللازمة التي تؤهله للقيام بواجبات ومهام الوظيفة التي تسند إليه لذا كان على برامج الأمير أن يولي هذه المسألة اهتماماً بالغاً من خلال رصدها كمواصفة لمتدربي برنامج الأمير . وفي الأجزاء السابقة من هذه الدراسة استعرضنا تجربة برنامج الأمير وإنجازات هذا البرنامج من كافة جوانبها ومما لاشك فيه بأنه لا يوجد عمل دون تحديات وبرنامج الأمير كذلك إذ سيتم استعراض هذه التحديات وما تم اتخاذه من مبادرات من أجل تحويلها إلى فرص يستفيد منها في الوصول إلى أهدافه .

٦- التحديات التي تواجه برنامج الأمير

بالرغم مما ذكر من إنجازات حققها برنامج الأمير من خلال مساراته الثلاثة (الإرشاد والتوجيه المهني -التأهيل المهني-التأهيل الوظيفي) وما تحقق من ترسيخ دعائمه من خلال إيجاد نظام متكامل يضمن سير العمل بطرق منظمة بالرغم من كل ذلك إلا أنه

لا يعفي من وجود تحديات تواجه برنامج الأمير. ولقد استطاع برنامج الأمير تجاوز بعضها ولكن لا زال البعض الآخر قائماً وبحاجة إلى مساندة من جهات أخرى مثل صندوق تنمية الموارد البشرية. بل أن القائمين على برنامج الأمير على قناعة بأن التحديات التي تواجهه بالإمكان تجاوزها من خلال دعم الصندوق. ولعل من أهم التحديات هي على النحو التالي:

١- قلة الاعتمادات المالية :

قلة الاعتمادات المالية لدى البرنامج والمخصصة لتأهيل الشباب وخاصة تحت مسار التأهيل المهني والذي يقوم البرنامج من خلاله باستهداف المهن المتاحة في سوق العمل وفي نفس الوقت لدى الشباب السعودي الرغبة في الالتحاق بها كوظائف مكاتب السفر والسياحة والاستقبال والمبيعات وخلافه. ففي الوقت الذي يجد البرنامج أن بإمكانه توفير فرص وظيفية نظراً لآليات العمل المترابطة مع مكاتب العمل إلا أنه يواجه قلة الإمكانيات المتاحة لتأهيل أعداد أكبر من الشباب نأخذ مثلاً بسيطاً وهو مهنة مندوب مبيعات فالشباب المدرب على هذه المهنة لا ينتظر طويلاً لدى برنامج الأمير نظراً لرغبة كثير من المؤسسات توظيف سعوديين عليها.

٢- قلة الأجور :

وهذا تحد آخر في واقع الأمر يواجه برنامج الأمير والقائمين عليه إذ أضحيت مسألة قلة الأجور أحد المعوقات الرئيسية في دعم عمليات توطين القوى العاملة في المنطقة. فبالرغم من مئات الشباب من الذين عمل البرنامج على تأهيلهم وتوظيفهم إلا أن هناك تدمر واضح من هؤلاء الشباب من قلة الأجور الأمر الذي لا يساعد على استمراريتهم على نفس الوظائف لمدة طويلة. خاصة إذ وضعنا في الاعتبار بأن الشركات الصغيرة والمتوسطة هي مستهدفة من عمليات السعودة. ومن خلال الممارسات الميدانية فهذه المؤسسات لديها الاستعداد لتوظيف السعوديين ولكن ليست لها القدرة على تحمل تكاليف التدريب وعدم قدرتها على دفع أجور معتدلة وهذه تجارب مارسها برنامج الأمير مع العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

٣- تكاليف مشاريع التأهيل الوظيفي:

كثير من مؤسسات القطاع الخاص تقصد برنامج الأمير من أجل مشاريع للتأهيل الوظيفي كأن تأتي المؤسسة وتطلب عدداً معيناً من الشباب لتأهيلهم على وظيفة معينة لذات المؤسسة وطبقاً لاحتياجاتها في هذه الحالة يقوم برنامج الأمير بإعداد البرنامج وتحمل تكاليف تنفيذ المنشأة الراغبة في التوظيف ليصبحوا الشباب متدربين وموظفين أثناء تدريبهم حيث يتم توظيفهم حال الانتهاء من عمليات التدريب التحدي هنا في أن بعض المؤسسات ترى أن تكاليف التدريب مرهقة لميزانياتها فلو تم دعم مثل هذه البرامج التدريبية التوظيفية فمن شأنها أن تشجع أصحاب العمل على تكرارها وفي نفس الوقت جنبا إلى جنب مع المساهمة في جزء من رواتب الشباب من شأنه أن يضاعف الإعداد ويساعد على استمراريتهم في وظائفهم وفي نفس الوقت يشجع المؤسسات على الدخول في مثل هذه المشاريع .

وبالرغم من وجود تحديات متعددة إلا أن هذين التحديين يمثلان الأكبر لبرنامج الأمير ويعتقد القائمون على البرنامج بأن هذين التحديين بالإمكان التغلب عليهما من خلال دعم صندوق تنمية الموارد البشرية كأحد الحلول المطروحة أو إيجاد صيغة شراكة بين الجانبين فالبرنامج بآلياته وإجراءاته وأنظمتها المحكمة بإمكانه تأهيل أعداد كبيرة جداً من الشباب الباحثين عن عمل وفق احتياجات المهن المتاحة في سوق العمل ومن خلال الآليات المحكمة مع مكاتب العمل بإمكان البرنامج إيجاد فرص وظيفية لهم أثناء تدريبهم.

٤- عدم استمرارية الشاب السعودي في الوظيفة :

ولعل من أهم عوائق السعودة هي عملية عدم استمرارية الشباب السعودي على وظيفة معينة بعد الاستثمار التدريبي فيه .ومن أهم أسباب ذلك هو قلة الأجر لذا فإن القائمين على البرنامج يعتقدون بأنه متى ما تم أحكام هذه المسألة من خلال المساهمة بدفع جزء من الراتب لدعم مؤسسات القطاع الخاص مساهمة من

الصندوق كما جاء في الفقرة الثالثة من تنظيم الصندوق . فإن ثل ذلك سيساعد حقاً على استمرارية الشباب السعودي على وظائفهم ومساعدة المؤسسات في إبقائهم على الشاب السعودي في الوظيفة التي تدرب عليها .

٧- المبادرات التي اتخذها برنامج الأمير

لمواجهة هذه التحديات التي تطرقت لها في الجزء السابق كان لابد لبرنامج الأمير أن يأخذ زمام بعض المبادرات والتي من شأنها أن تعمل على إذابة بعضاً من هذه التحديات التي قد تسمح برنامج الأمير لمضاعفة إنجازاته . أما المبادرات التي اتخذها برنامج الأمير من أجل فهي على النحو التالي:

أولاً: تفعيل قنوات الاتصال مع صندوق تنمية الموارد البشرية من أجل دعم البرامج التدريبية والتوظيفية التي يقوم بها برنامج الأمير . وفي هذا السياق تم رفع مشروع تعاون بين برنامج الأمير وصندوق تنمية الموارد البشرية إلى صاحب السمو الملكي الأمير نايف بن عبد العزيز وزير الداخلية الموضوع إلى مجلس الإدارة والذي أوصى بدعم صندوق تنمية الموارد البشرية لبرنامج الأمير وفق آليات عمله .

ثانياً: رصد آليات عمل لحث أصحاب العمل المستفيدين من مخرجات برنامج الأمير تحمل تكاليف التأهيل .

ثالثاً: تنمية الموارد المالية للصندوق من خلال التوجه نحو المشاريع الاستثمارية وتملك الأوقاف .

رابعاً: يدرس برنامج الأمير حالياً فرض رسوم رمزية على المستفيدين من طلاب العمل .

خامساً: الاستفادة لأقصى حد من آليات التعاون المشترك مع مكاتب العمل بالمنطقة فيما يتعلق ببرامج التدريب الصيفية والاستفادة من مواردها المالية .

هذه المبادرات اتخذها برنامج الأمير من أجل تنمية موارده البشرية والتي من شأنها أن تضاعف إنجازاته التدريبية والتوظيفية أما فيما يتعلق بعدم استمرارية الشاب السعودي على الوظيفة المسندة إليه ، وقلة الأجور . فقد اتخذ برنامج الأمير المبادرات التالية :

أولاً: عمد برنامج الأمير من خلال الخطط التي يرسمها مع الجهات ذات العلاقة سواء بمنح

أو تقدير الاحتياج للتأشيرات إلى تحديد الأجور بما يتناسب مع مؤهلات طالب العمل ، كالعاملين في مهنة التدريس بالمدارس الأهلية أو العاملين بالقطاع الصحي الأهلي أو الوظائف المتاحة في ميناء الملك عبد العزيز بالدمام.

ثانياً: عمل برنامج الأمير على وضع حد أدنى للأجور مصنفة حسب المؤهلات المتوفرة لطلاب العمل وعند تقديم وظائف من قبل صاحب العمل بأقل من ذلك يقوم العامل بالبرنامج بالتباحث والتشاور إلى أن يتم الوصول إلى أجر يرضي الطرفين.

ثالثاً: من خلال البرنامج الحاسوبي المتوفر لدى برنامج الأمير ، يقوم العامل بالبرنامج بإدخال كل شاب يترك العمل دون مبرر مقبول إذ لا يعطي فرصة أخرى من قبل البرنامج إلا بعد الاتصال بصاحب العمل والبحث عن الأسباب والمبررات التي دعته إلى ترك العمل .

٨- خاتمة

في الجزء الأول من هذه الدراسة كانت المقدمة ومن ثم تم الكشف عن طبيعة وحجم المشكلة في الجزء الثاني التي أدت لإنشاء برنامج الأمير وهي مشكلة زيادة طالبي العمل بشكل عام وعدم قدرتهم على القيام باحتياجات الوظائف المتاحة في سوق العمل بعد ذلك تم عرض تجربة برنامج الأمير والتي تعد مدرسة سعودية فكرية صرفة قائمة على أحدث الأساليب العلمية إذ لا يسلم هذا البرنامج بالتوظيف التقليدي بل التوظيف من خلال التدريب بالمفهوم الذي يتبناه .

والتجربة كانت عبارة عن النظام الذي يعمل من خلاله البرنامج بكافة آلياته وإجراءاته مما جعل منه نظاماً متميزاً قائماً على احتياجات سوق العمل السعودي ويلبي حاجاته وفي نفس الوقت يتماشى مع الاتجاهات العالمية الحديثة فيما يتعلق بربط التدريب بالتوظيف. وفي نفس الجزء تم استعراض النجاح الذي حققه برنامج الأمير سواء من خلال إنجازاته التنظيمية والتي نجح من خلالها البرنامج في رصد آليات عمل مشتركة مع كافة الجهات ذات العلاقة لعمليات التدريب والتوظيف بالمنطقة ، أو من خلال الإنجازات التدريبية التي أثبتت نجاحاً يتم عن فعالية البرنامج ومناشطه.

ومن ثم عرجنا إلى التحديات التي تواجه برنامج الأمير وأوضحنا كيفية تجاوز هذه التحديات من خلال المبادرات التي انتهجها برنامج الأمير . ولعنا نؤكد مرة أخرى على أن من أهم التحديات التي تواجه برنامج الأمير هو قلة الاعتمادات المالية لعمليات التدريب مع كثرة طالبي العمل . وقد بينا كيفية مضاعفة الأرقام المستفيدة من البرنامج في حال لو كتب النجاح بالاستفادة من الخدمات التمويلية التي يقدمها صندوق تنمية الموارد البشرية . والجزء الأخير كان عبارة عن المبادرات التي اتخذها برنامج الأمير من أجل تجاوز هذه التحديات والعمل على مضاعفة إنجازاته وقد تبين من هذا الجزء أهم المبادرات التي بالفعل بدأ بها برنامج الأمير وأثبتت نجاحاً في حين تظل بعض المبادرات رهينة الاتصال ببعض الجهات ذات العلاقة مثل المبادرة الخاصة بصندوق تنمية الموارد البشرية .

وختاماً فإن لمعد هذه الدراسة كلمة كان لا بد منها إذ أول ما يتبادر إلى الذهن منهجية هذه الورقة ويلاحظ بأننا أطلقنا عليها دراسة . نعم فهي كذلك إذ تقوم هذه الدراسة على

ممارسات ومشاهدات ميدانية نابغة من التجارب التي خاضها برنامج الأمير مع مؤسسات سوق العمل في المنطقة الشرقية والتي تمخضت عن نجاح تجربة برنامج الأمير. وبالنسبة فإن هذه الممارسات والمشاهدات نابغة من استبانات تم التعامل من خلالها مع مؤسسات سوق العمل وأيضاً المقابلات الشخصية سواء الفردية منها أو الجماعية. إذا هي دراسة قامت على أساليب ومناهج بحثية استحق أن يطلق عليها مسمى دراسة... كما أن لمعد هذه الدراسة كلمة لا بد من كتابتها وتوضيح ملابساتها وستكون هذه الكلمة بمثابة الإجابة على الكثير من التساؤلات التي تجول في الخواطر وخاصة لدى الأكاديميين منهم. فأول سؤال قد يتبادر إلى الذهن هو لماذا لا تتم الاستفادة من التجارب القائمة في الدول التي سبقتنا بهذا المجال ونعمل على تطبيقها

وإجابة ذلك كما أوضحنا في مكان آخر من هذه الدراسة بأن لسوق العمل السعودي خصوصياته وقيمه وسياساته لذا كان من الصعب جداً أن نأتي بنموذج من إحدى الدول ونعمل على تطبيقه. ولكن بالإمكان الاستعانة بالمدارس والتوجهات العالمية فيما يتعلق بالتدريب والتوظيف والاستفادة منها عند إعداد مشروع يقوم على خصائص وقيم المجتمع السعودي.

وهذا ما تم من خلال برنامج الأمير إذ تمت الاستفادة من المدارس والتوجهات العالمية وتم توظيفها بالشكل الذي يتناسب مع احتياجات سوق العمل السعودي.

أما السؤال الثاني والذي قد يتبادر إلى الأذهان هو لماذا لا نخضع المسألة إلى مزيد من الدراسات حتى نؤسس نظاماً تدريبياً وتوظيفياً يلبي حاجتنا ويتمشى مع الاتجاهات العالمية الحديثة.

ف حقيقة الأمر نرى بأن هذه المسألة أشبعت دراسة وتنظيراً فكثيراً من اللقاءات والندوات والمؤتمرات قد تم عقدها ونعتقد بأننا انتقلنا من مرحلة التنظير المشكلة لدينا قائمة ومن الصعب الانتظار طويلاً لإجراء المزيد من الدراسات إذ ما نحن بحاجة عالية في الوقت الراهن حلول تنفيذية فورية.

وبالإمكان إجراء المزيد من الدراسات من أجل تحقيق أهداف ذات بعد متوسط وبعيد. أما في الوقت الراهن فنحن بحاجة ماسة إلى حلول فورية تساهم في علاج المشكلة. ولنعمل عند

عمليات التخطيط الفورية أن نحاول قدر الإمكان البعد عن المثالية ورصد أهداف بالإمكان تحقيقها وفق الإمكانيات المتاحة وهذا ما يطلق عليه في العرف التخطيطي "التخطيط بالإمكانات Capabilities planning" ونترك مسألة التخطيط بالأهداف Objectives Panning وهو عادة يرضد الأهداف الأقرب منها إلى المثالية فلنتركها للمدى المتوسط والبعيد .

وأخيراً فللكاتب كلمة رأى سردها لأهميتها وقوة انتشارها فبرنامج الأمير أخذ بعداً محلياً وخارجياً. أما على المستوى المحلي فقد صدرت موافقة سمو وزير الداخلية بتعميم فكرة برنامج الأمير على كافة مناطق المملكة أثر إطلاع سموه الكريم على إنجازات البرنامج وبالفعل تم ذلك ولقد استقبل البرنامج بعض الطلبات من المناطق التي تنوي الاستفادة من هذه الفكرة أما على المستوى الخارجي فلقد قدمت هذه التجربة في عدة لقاءات وندوات سواء على مستوى دول الخليج العربية أو على المستوى الخارجي .