

Implementation Strategy for Work Based Learning

استراتيجية تنفيذ
التدريب القائم على العمل

Iraq
العراق

كانون الثاني 2025

Implementation Agency: **Sustainable Research and Development Center, SRD**
(Dr. Qasem Newashi, Team Leader)

قائمة المحتويات

3	مقدمة
3	1 تمهيد
3	2 الواقع الحالي للتدريب القائم على العمل
4	3 الهدف من هذه الوثيقة
5	4 المستفيدون من هذه الوثيقة
6	6 نظرة إلى واقع التدريب القائم على العمل
6	1 ما هو التدريب القائم على العمل؟
6	2 أهمية التدريب القائم على العمل
8	3 أشكال التدريب القائم على العمل
13	4 تمويل برامج التدريب القائم على العمل
13	5 مراعاة مبدأ الشمول في التدريب القائم على العمل
16	16 تخطيط برامج التدريب القائم على العمل
16	1 تحديد المهن والمهارات المطلوبة
17	2 استخدام معايير وكفايات الحد الأدنى لمهارات كل مهنة
18	3 اختيار مؤسسات القطاع الخاص/الشركات
20	4 اتفاقية تعاون لتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل
22	5 فريق العمل للتدريب القائم على العمل
22	22 تنظيم البرامج التدريبية للتدريب القائم على العمل
23	1 استقطاب المتدربين وتشغيلهم
24	2 وضع خطط للتدريب
24	3 بناء أدوات المتابعة والتقييم
25	4 تدريب أعضاء فريق العمل التقني المعني بالتدريب القائم على العمل
27	27 الأدوار والمسؤوليات
28	1 الجهة النازمة لبرامج التدريب القائم على العمل
29	2 مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني
29	3 أصحاب العمل
30	4 الغرف التجارية والصناعية
30	5 نقابات العمال
30	30 الخلاصة

1 تمهيد

إن التدريب القائم على العمل لا يضمن فقط توفير فرص التعلم مدى الحياة للشباب، ولكن أيضا تمكينهم من اكتساب المهارات الملائمة لاحتياجات سوق العمل من خلال برامج فعالة تسهم في إيجاد فرص عمل لائقة ودعم استمرارهم في العمل. ولكن نتيجة للارتفاع الكبير في نسبة الباحثين عن عمل في العراق وتدني مستوى الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار الاجتماعي، لا بد من تصميم وتنظيم برامج التدريب والتعليم المهني والتقني بحيث توفر فرصا للتدريب القائم على العمل تربط بفاعلية بين برامج مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني وبين احتياجات سوق العمل.

إن الهدف القصير المدى لهذه الوثيقة هو مساعدة مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص في المحافظات الأربعة المشمولة بمشروع تواصل في العراق المنخرطين من تخطيط وتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل بأعلى جودة ممكنة. أما الهدف البعيد المدى فيركز على دعم القدرات الفنية للحكومة العراقية من أجل صياغة استراتيجية وطنية وإطار تشريعي يهدف إلى تعزيز التدريب القائم على العمل في العراق، بالتعاون مع الشركاء المحليين والدوليين، وغيرهم من أصحاب المصلحة.

2 الواقع الحالي للتدريب القائم على العمل

في سبيل تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني في العراق، تولى الحكومة العراقية وبشاكل متزايد التدريب القائم على العمل اهماما كبيرا، ويضعه على جدول أعمال تطوير سياساته وتشريعاته، وذلك بهدف التصدي لظاهرة البطالة وتزايد أعداد الباحثين عن عمل. وكذلك تحرص مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني على تقليل الفجوة بين المهارات التي يكتسبها المتدربون والطلبة ومتطلبات سوق العمل التي تتغير بشكل متسارع، وهذا يتطلب تصميم وتنفيذ تدريب في مواقع عمل حقيقية تعزز مشاركة القطاع الخاص وتدعم الانتقال الآمن للشباب إلى فضاءات العمل المنتج.

إلا أن حالة الأزمات التي مر بها العراق خلال العقود الماضية تسببت في عدم إيلاء التدريب والتعليم المهني والتقني الاهتمام المناسب. ومن مظاهر ذلك أن طرق تنفيذ وأثر برامج التدريب القائم على العمل لا زالت أقل بكثير من الطموح، بل وأن هذه البرامج غالبا ما تنفذ بصورة شكلية لاستكمال متطلبات التخرج للطلبة أو المتدربين، بالإضافة إلى تدني نسبة التخصيصات المالية اللازمة لتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل. يرافق ذلك أن الثقافة السائدة في الأوساط التعليمية والتدريبية ونظرتها إلى التدريب القائم على العمل في حدها الأدنى، إلا أن العديد من العوام من بينها تسارع التطورات التكنولوجية جعلت العديد من مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني تدرك أهمية التدريب القائم على العمل فسارعت

العديد من هذه المؤسسات إلى التشبيك وبناء شراكات مع مؤسسات القطاع الخاص بغية الارتقاء ببرامج التدريب القائم على العمل.

كما أن ندرة المبادرات والاستراتيجيات الخاصة بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وعدم مراجعة وتعديل التشريعات الناظمة لهذا القطاع منذ سنوات طويلة ساهمت في زيادة الفجوة ما بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل. إلا أن هناك بعض المبادرات التي يؤمل أن تسهم في سد جانب من هذه الفجوة، والتي يمكن الاستفادة من مخرجاتها في تصميم وتخطيط استراتيجية وطنية للتدريب القائم على العمل. فعلى سبيل المثال قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتطوير استراتيجية عشرية للتعليم والتدريب المهني والتقني (2014 – 2023) من أجل تقليل نسبة الشباب الباحثين عن العمل في العراق.

وفي ضوء تقييم الواقع الحالي، سعى مشروع تواصل الذي تنفذه هيئة الخدمات الجامعية في كندا WUSC بالتعاون مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي إلى تطوير واقع التدريب القائم على العمل بما في ذلك التدريب الداخلي Internship والتدريب في مواقع العمل On-the-Job Training وغيرها من أشكال التدريب القائم على العمل من خلال تصميم برامج التدريب القائم على العمل وإعداد خطة استراتيجية وأدلة عمل، وتوفير الأدوات اللازمة، وبناء قدرات فرق العمل ذات العلاقة.

3 الهدف من هذه الوثيقة

أعدت هذه الوثيقة بهدف توفير مبادئ توجيهية واستراتيجية لتطوير برامج التدريب القائم على العمل في العراق والتي تم استعراضها ومناقشتها في ضوء مشاورات موسعة شملت أربع جامعات تقنية ومديرات العمل ومراكز التدريب المهني في أربع محافظات. وتحديدًا، وفي إطار أهداف مشروع تواصل، تسعى هذه الوثيقة إلى تمكين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص الشريكة من تطوير برامج التدريب القائم على العمل وفقًا لأفضل الممارسات وأنسبها لظروف العراق - عن طريق بناء تفعيل دور الشراكات مع مؤسسات القطاع الخاص، وتبني آليات لبناء قدرات الموظفين وتحديد المسؤوليات وإعداد إجراءات العمل القياسية، والتطوير المستمر لأشكال التدريب القائم على العمل بما يسهم في تدريب وتأهيل الطلبة والمتدربين والخريجين للحصول على وظيفة والنجاح والاستمرار فيها بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل الحالية - المحلية والعالمية.

¹ The Government of Iraq, [10-year National TVET Strategy \(2014-2023\)](#).

4 المستفيدون من هذه الوثيقة

تم تصميم هذه الوثيقة بشكل أساسي للجهات المعنية بتطوير المهارات في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني والمؤسسات/أصحاب العمل الشركاء في التنفيذ، بالإضافة إلى النقابات المهنية، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية غير الحكومية، وشركاء مشروع تواصل. ستمكنهم هذه الوثيقة من التعرف على الأساليب والأدوات التي تمكنهم من تطوير وتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل بأقصى فاعلية ممكنة.

نظرة إلى واقع التدريب القائم على العمل

1 ما هو التدريب القائم على العمل؟

تزدحم التقارير والدراسات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني والتقني بمصطلحات متقاربة تشترك جميعها بدلالة واحدة وهي التدريب الذي يجري في مكان عمل حقيقي. ومن بين هذه الاصطلاحات: التدريب القائم على التشغيل، التدريب أثناء العمل؛ التعلم القائم على المؤسسة؛ التعلم في مكان العمل؛ التدريب في مواقع العمل. وقد تم الاتفاق مع إدارة مشروع تواصل على تبني مصطلح "التدريب القائم على العمل" كمفهوم شامل لكافة أشكال التدريب الذي يجري تنفيذه في أماكن العمل الحقيقية. وفي العراق، نجد أن الأشكال الأكثر شيوعاً للتدريب القائم على العمل هي التدريب الداخلي والتدريب أثناء العمل.

يشمل مفهوم التدريب القائم على العمل في تعريفه الأشمل جميع أنواع التدريب التي تنفذ ميدانياً في أماكن العمل الحقيقية، ويشير إلى التدريب الذي يحدث أثناء قيام الفرد بعمله الحقيقي، وقد يكون مقابل أجر أو بدون أجر لكن يجب أن يكون عملاً حقيقياً تنتج عنه منتجات (سلع أو خدمات) حقيقية. وبالتالي ينصب التركيز في التدريب القائم على العمل على عمليات العمل الفعلية بدلاً من التدريب في المؤسسة التعليمية أو التدريبية.

2 أهمية التدريب القائم على العمل

يهدف التدريب القائم على العمل إلى إكساب المتدربين (أو الطلبة أو الخريجين) المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمهارة أو مهنة محددة، خلال مدة معينة تختلف وفقاً لكفايات خاصة بقطاع الأعمال أو طبيعة المهارة أو المهنة بحيث يتفق عليها مع الشركة ومؤسسة التعليمي أو التدريب المهني والتقني.

يتضح مما سبق أن الأطراف الرئيسية المعنية بالتدريب القائم على العمل يمكن تصنيفها على النحو الآتي:

1. المتدربون أو الطلبة (سواء كانوا على مقاعد الدراسة/التدريب أو خريجون).
2. مؤسسات القطاع الخاص (أصحاب عمل، الموظفون والعاملون في المؤسسات، ويشمل ذلك قطاع الأعمال المنظم وغير المنظم)
3. مؤسسات التعليم أو التدريب المهني والتقني (الجامعات التقنية، مراكز التدريب المهني).

خلصت المشاورات إلى أن التوجه نحو تطوير وتفعيل التدريب القائم على العمل سيسهم في تحقيق العديد من الأهداف التي تشكل نقاط قوة وفرصة للتحسين لجميع الأطراف المعنية، منها:

- رفع مستوى مهارات الباحثين عن عمل وفق احتياجات سوق العمل الحالية أو المستقبلية.
- تزويد الطلبة والمتدربين والخريجين بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة عند حدوث تغييرات في وضع العمل أو المهنة بسبب التطورات في الأدوات أو الأجهزة أو التكنولوجيا التي يحتاجها العمل.

- تعزيز مبدأ التعلم مدى الحياة من حيث توفير فرصة لبناء القدرات لكل من المتدربين والموظفين العاملين في القطاع الخاص.
- الارتقاء بجودة وأهمية التدريب القائم على العمل بحيث يكون عامل جوهري في حصول الشباب والفتيات على فرص عمل والاستمرار فيها وليس مجرد استكمال متطلبات التدريب أو الدراسة.
- زيادة إنتاجية الشركات وتحسين جودة خدماتها/منتجاتها، ورفع مستوى قدرتها التنافسية.
- التقليل من تكلفة تعيين وتدريب الموظفين.

أهمية التدريب القائم على العمل للقطاع الخاص

خلصت نتائج المشاورات مع الأطراف المعنية إلى أن الشراكات بين شركات القطاع الخاص ومؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار المكونات الخمس الآتية التي تشكل نظام أي شركة أو مؤسسة في القطاع الخاص:

1. **المالكين أو المساهمين** - والذين ينصب اهتمامهم على نمو أعمال الشركة، وزيادة الأرباح، واستمرارية أنشطة الشركة.
2. **الزبائن** - والذين يقع في قمة اهتماماتهم جودة المنتجات (السلع أو الخدمات) وتكلفتها.
3. **الموظفين** - الذين يتركز اهتمامهم على الشعور بالأمن والعدالة والنمو الوظيفي.
4. **الممولين والداعمين** - مثل البنوك الدائنة وشركات التمويل وتحويل الأموال والشركاء الاجتماعيين والمنظمات المحلية والدولية، والذين يتركز اهتمامهم على استمرارية أنشطة الشركة ومدى مشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المحلي.
5. **الإدارة** - والتي يتركز اهتمامها على فعالية استخدام المصادر المتاحة، وتحسين جودة المنتجات وتحقيق أكبر نسبة من الأرباح، واستمرار الموظفين في عملهم ونموهم المهني.

ويمكن تلخيص المنافع التي يمكن أن تحققها الشركات عند مشاركتها في التدريب القائم على العمل على النحو الآتي:

- استكشاف المبتكرين/الابتكار - يزيد التدريب القائم على العمل من قدرة الشركة على الابتكار - تطوير الاعمال - منتجات جديدة، جودة المنتجات.
- فرصة لزيادة إنتاجية الشركة.
- استكشاف العمال المهرة/مساهمة التدريب القائم على العمل في زيادة نسبة توظيف الموظفين/العاملين المهرة.
- الوصول الى عملاء جدد أو أسواق جديدة.

- تحقيق رضا العملاء.
- الشعور بالأمن الوظيفي للعاملين في الشركة لما للتدريب القائم على العمل أثر على تطور مهاراتهم.
- بيئة العمل - شروط العمل اللائق.
- تفعيل السياسات المعمول بها في الشركة التي تعالج المخالفات والاختفاء المالية والإدارية والشفافية والنزاهة.
- التسويق وتحسين سمعة الشركة.
- تأهيل الشركة من أجل زيادة قدرة الشركة على التصدير/زيادة المبيعات الخارجية.
- زيادة مستوى المهارات الناعمة لدى الموظفين (تغيير الجو العام في الشركة، والتعرف على ثقافات مختلفة).
- الاستفادة من الاعفاء والتخفيض الجمركي على مواد الإنتاج مقابل التدريب وتخفيض الضرائب، حيث لا يوجد ضرائب في عقود الجامعات - وفقا لقانون النفع العام.
- ايجار مساحات داخل حرم الجامعة لأغراض التدريب والخدمات بأجور مخفضة (وفقا لقانون ايجار واستثمار أموال الدولة).
- تطوير نموذج أعمال الشركة في ضوء مخرجات التدريب القائم على العمل، خاصة عند استخدام الأشكال غير التقليدية مثل المجموعات البحثية Capstone.

3 أشكال التدريب القائم على العمل

أدت المشاورات مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في المحافظات الأربعة التي يشملها مشروع تواصل إلى تحديد مجموعة متنوعة من أشكال التدريب القائم على العمل التي يجري تطبيقها حاليا في مؤسسات معينة دون غيرها، أو أشكال تطبق في دول مختلفة، ولكن رأيت الأطراف المشاركة في ورشة العمل أنها ملائمة لظروف العراق وقابلة للتطبيق، ويتوقع أن تكون ذات فاعلية في تحقيق أهداف برامج التدريب القائم العمل.

إن أشكال التدريب القائم على العمل التي نوقشت تشمل أشكالا معتمدة حاليا وتنفذ من قبل معظم المؤسسات المعنية مثل التدريب الداخلي Internship، والتدريب في مواقع العمل On-the-Job Training، بالإضافة إلى أشكال أخرى غير تقليدية.

معايير تصميم أشكال التدريب القائم على العمل:

- 1 هل سيكون هناك عقد أو شكل من أشكال الاتفاق بين الأطراف المعنية؟
- 2 هل سيحصل المتدرب على شهادة؟ (إجازة رسمية/إجازة عمل مهنية، غير رسمية، معترف بها).
- 3 من الفئة المستهدفة؟
- 4 هل سيكون أثناء العمل، أو قبل العمل.
- 5 ما هي مدة التدريب؟
- 6 هل سيحصل المتدرب على دعم مالي (أجور أثناء التدريب، تمويل لإنشاء مشروع، بدلات)؟
- 7 أين سيتم التدريب؟ (في مكان العمل فقط، في المؤسسة التعليمية فقط، كلاهما..).

وقد لوحظ خلال ورش العمل وجود تداخل والتباس بين هذه المصطلحات من حيث دلالاتها، وبين أشكال التدريب القائم على العمل من حيث آليات تنفيذها؛ ولهذا من المفيد تلخيص نتائج هذه المشاورات فيما يتعلق بأشكال التدريب القائم على العمل الأكثر ملاءمة للبيئة العراقية. وقد جرى تحليل هذه الأشكال استناداً إلى مجموعة من المعايير مثل الفئة المستهدفة، والمدة التي يستغرقها البرنامج، ومدى توافر الأجور، ووجود عقود، وآليات المتابعة والتقييم، واعتماد التدريب للممارسة المهنية، وغيرها من المعايير التي تضمن تكيف البرنامج مع البيئة العراقية مثل الإطار التشريعي وتغطية البرنامج للضمان الاجتماعي.

وفيما يلي استعراض لأشكال التدريب القائم على العمل التي خلصت المناقشات إلى أنها الأكثر فاعلية وملاءمة للبيئة العراقية.

التدريب الداخلي Internship

وقد شاع في العراق إطلاق اسم "التدريب الصيفي" على هذا النوع من التدريب، وهو التدريب المعتاد الذي ينفذ كجزء من برنامج الجامعة أو مركز التدريب المهني وينفذ هذا النوع من التدريب غالباً في نهاية برنامج البرنامج الدراسي (أو التدريبي) أو بالقرب من نهايته. ويتضمن هذا التدريب توزيع الطلبة أو المتدربين الذي أنهموا تدريبهم النظامي أو لا يزالون يتلقون تدريباً مؤسسياً نظامياً للالتحاق بمواقع عمل حكومية أو خاصة كي يتعرفوا على بيئة العمل ويطبّقوا المعارف والمهارات التي اكتسبوها.

التحديات:

أكدت المشاورات الموسّعة إلى وجود العديد من التحديات، منها:

1. ينفذ التدريب بهدف استكمال المتطلبات القانونية للبرنامج الدراسي، وليس بهدف التعرف على بيئات العمل الحقيقية وتطبيق المعارف والمهارات التي اكتسبوها أثناء الدراسة النظامية في مواقع عمل حقيقية.
2. مدة التدريب الداخلي غير موحدة بين الجامعات التقنية أو بين مراكز التدريب المهني، ولكنها تشترك في أن مدة التدريب تستمر لبضعة شهور.

3. التدريب الداخلي غير مدفوع الأجر.
 4. غياب وجود خطة تطور محددة للمتدرب بحيث تضمن أن التدريب سيغطي مهارات او جوانب محددة من المهنة أو العمل.
 5. التدريب الداخلي ليس له آليات وأدلة وأدوات محددة تستخدم من قبل القائمين على تنفيذ هذا النوع من التدريب.
 6. لا ينتج عن التدريب الداخلي إجازات أو رخصة أو شهادات معتمدة تقوم على تقييم المهارات.
- وكما أشير سابقا، سينصب الاهتمام في هذه الوثيقة على الجوانب التنفيذية للتدريب القائم على العمل، بغض النظر عن شكل التدريب القائم على العمل الذي سيتم تبنيه من قبل المؤسسات التي تقدم التدريب والتعليم المهني والتقني. لذا، يمكن تطبيق الجوانب العملية الواردة في هذه الوثيقة على برامج التدريب الداخلي، وبرامج التدريب أثناء العمل، وأي أشكال أخرى تصنف ضمن برامج التدريب القائم على العمل.

التدريب أثناء العمل On-the-Job Training

التدريب أثناء العمل هو تدريب عملي يجري تنفيذه في موقع عمل حقيقي يتعلق بمهنة أو عمل محدد. وهذا التدريب ليس أحد متطلبات التخرج من الدراسة أو التدريب النظامي، ولكن يلتحق به الطالب أو المتدرب أو الخريج للحصول على خبرة في موقع عمل حقيقية تؤهله للحصول على عمل/وظيفة أو النجاح في عمله/وظيفته والاستمرار فيه.

ففي بيئة العمل تتوفر للمتدربين فرصة لتطبيق المعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها خلال دراستهم الجامعية أو في مركز التدريب المهني. وبشكل عام، يستخدم المتدرب المصادر المتوفرة في مكان العمل، بما في ذلك الأدوات والأجهزة والوثائق والبيانات، كي يتمكن المتدرب من تنفيذ المهام المرتبطة بالمهنة بفاعلية وفقا لإجراءات العمل والسياسات المتبعة في مكان العمل. وقد استعرض المشاركون في ورش العمل والجلسات التشاورية العديد من الأشكال التي يأخذها هذا النوع من التدريب القائم على العمل، أبرزها:

1. **برنامج التدريب التشاركي:** حيث يلتحق الطالب/المتدرب بفرصة عمل أثناء الدراسة وذلك وفقا لاحتياجات القطاع الخاص، مما يوفر للمتدربين فرصة لدمج دراستهم النظرية مع خبرة العمل في نفس المجال، ومن جهة أخرى يحصل القطاع الخاص على قوة عاملة تتناسب مع احتياجات الشركة ومشاريعها وتقوم الشركة بتدريبهم وبناء قدراتهم وفقا لإجراءات العمل وسياساته لدى الشركة. وسمي هذا النوع من التدريب تشاركيا لأنه يتم تنفيذه بموجب اتفاقية شراكة وتفاهات تجري بين مؤسسة التعليم أو التدريب من جهة وإحدى الشركات العاملة في المنطقة.

2. **برامج التدريب المعتمد:** يقدم هذا التدريب من قبل مؤسسة معتمدة محليا أو عالميا لمنح المتدربين شهادات رسمية في تخصص أو مهنة محددة أو مهارات محددة تمكن المتدرب من الحصول على ترخيص رسمي (إجازة) لتأسيس مشاريع خاصة بهم (تشغيل ذاتي).

3. **برامج الخبرة الميدانية:** تقوم مؤسسة التعليم أو التدريب بإلحاق مجموعة من الطلبة/المتدربين للعمل لدى إحدى المؤسسات (سواء في القطاع الخاص أو العام) لاكتساب خبرة متقدمة حول تتعلق بعمل أو مهارات أو أجهزة محددة التي تؤهل الطلبة/المتدربين للمجالات المهنية الحديثة أو الأكثر طلبا، ولكنها ليست مطلوبة للحصول على ترخيص مهني. ويتم اللجوء إلى هذا الشكل من التدريب عندما تدرك مؤسسة التعليم أو التدريب المهني أو التقني بأن هناك تطورات ومجالات حديثة أو مستجدة في مجال التخصص بينما لا زالت المناهج التدريبية/الدراسية لدى المؤسسة لم يتم تحديثها بعد لمواكبة هذا التطورات.

4. **مشاريع البحوث التطبيقية Capstone:** في هذا النوع من التدريب يقوم الطلاب بتنفيذ مشاريع بحثية عملية في ظروف حقيقية ذات بعد اقتصادي و/أو اجتماعي وتسهم في حل مشكلات أو تحديات تواجه العمل في الشركة. وجدير بالذكر أن هذا النوع من التدريب تم تجربته في الجامعة التنقيية الشمالية وأثبت نجاحه ليس فقط في اكساب الطلبة مهارات العمل، بل أيضا تمكينهم من توليد أفكار إبداعية لمواجهة تحديات حقيقية في مواقع العمل.

5. **خدمة الزبائن:** مجموعة من الأنشطة تهدف إلى توفير فرصة للمتدرب بحيث يقدم خدمة للجمهور/المتلقي بما يضمن تعلمه وممارسته مهارات المهنة.

6. **الحاضنات والمسرعات:** تهدف في المقام الأول إلى تعزيز ريادة الأعمال، وقد يحصل المتقدمون المؤهلون على التمويل والإشراف والتوجيه من الممارسين ذوي الخبرة، وقد يتم تبني الأفكار من قب الشركات أو المستثمرين المهتمين. وغالبا ما تركز الحاضنات والمسرعات على مجال الاقتصاد الرقمي فقط.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

- لا بد من عدم الاستمرار بالنماذج المكررة للتدريب القائم على العمل، وإنما ينبغي أن يصمم التدريب القائم على العمل على تقييمات حديثة ومستمرة لسوق العمل، وأن ينفذ ضمن استراتيجية تطوير واضحة يستخدم فيها آليات وأدوات موحدة ودقيقة لضمان ارتباط التدريب بالاحتياجات وأنه سيؤدي إلى الحصول على فرص عمل مستدامة.

- ينبغي أن يتكيف برنامج التدريب القائم على العمل مع الفروق بين المناطق الجغرافية في العراق لما له من تأثير في سوق العمل، فمثلا أنشطة الأعمال والاقتصاد في جنوب العراق تختلف بشكل كبير عن باقي محافظات العراق.
- ضرورة تحليل تجارب وقصص النجاح التي نفذتها بها بعض مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني مع الشركات لاستخلاص الدروس المستفادة وتعميم النتائج والتجارب على بقية المحافظات. خاصة تلك التجارب المرتبطة ببرامج التدريب القائم على العمل التي نفذتها الجامعات التقنية او مراكز التدريب المهني ونجحت في دمج الخريجين بسوق العمل، أو التي نجحت في تطوير واحراز تقدم في مجال معين مثل حل المشكلات التخصصية أو الفنية أو توظيف التكنولوجيا.
- تبني نهج التوأمة بين الجامعات. بمعنى أن يكون لكل جامعة تقنية جامعة تقنية أخرى توأم لها تشارك وتتبادل الخبرات والمعلومات معها، بحيث يسهم ذلك في تحديث وتطوير أنشطة التدريب القائم على العمل، وتحديد برامج التدريب الصيفي - ويندرج هذا ضمن نهج التطوير المستمر لبرامج الجامعة وبناء القدرات المؤسسية.
- يوجد عدم وضوح حول الأدوار والمسؤوليات التي ينبغي على كل جهة من الجهات ذات العلاقة بالتدريب القائم على العمل. فمثلا يوجد فراغ قانوني فيما يتعلق بدور الشركات وآليات ربط اصحاب المصلحة مع الجامعات التقنية ومراكز التدريب المهني. فلا بد من توضيح التشريعات او التعليمات التي تحدد المسؤوليات وتنظم العلاقة بين الجهات ذات العلاقة بالتدريب القائم على العمل، أو إصدار تفسيرات قانونية لها.
- الحاجة إلى وجود اتفاقيات أو عقود قانونية تضبط العلاقات بين مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني من جهة والشركات، وأن تجعل الاتفاقية المصلحة المثلى للمتدرب، وأن تتضمن الاتفاقية وملحقاتها آليات تنفيذها ودورها في بناء القدرات الفردية والمؤسسية لأطراف الاتفاقية.
- لا بد من الوصول إلى شكل من أشكال التدريب القائم على العمل الذي يدعم توفر تمويل مالي للمتدربين بحيث يمكنهم من البدء بمشاريعهم الخاصة بعد التخرج أو الحصول على تدريب متقدم وفقا لمتطلبات محددة من شركات القطاع الخاص.
- الحاجة إلى توفير قاعدة بيانات مشتركة للشباب الباحثين عن عمل، وتكون متاحة للشركات التي غالبا ما تطلب بيانات من الجامعات حول الخريجين بهدف اختيار الموظفين، لذا لا بد من وجود قاعدة بيانات لمعلومات الخريجين وإرشادهم بعد التخرج إلى الفرص المتوفرة للتدريب القائم على العمل.

4 تمويل برامج التدريب القائم على العمل

لدى العراق تشريعات تضمن توفير مخصصات مالية تقدم للمتدربين، ولكن هذه التشريعات غير مفعلة وتم تعطيلها منذ سنوات. لذا لا يوجد حوافز للمتدربين. أضف إلى ذلك أن الباحث عن العمل من الطبيعي أن لا يتوفر له مورد مالي خاص به يستطيع من خلاله تغطية تكاليف التدريب. وعلاوة على ذلك، فإن العديد من البرامج التدريبية المعتمدة تتطلب مبالغ مالية لا توفر لدى غالبية الباحثين عن عمل. ومن جانب آخر إن توفير مخصصات مالية لبرامج التدريب القائم على العمل ينبغي أن تشمل دعم المشاريع والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتشجيعهم على تقديم التدريب القائم على العمل من جهة، ولتحسين نوعية التدريب وتوفير بيئة عمل لائقة.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

إن تنفيذ برامج فعّالة للتدريب القائم على العمل تتطلب ميزانية ومخصصات مالية كافية. لذا ينبغي على مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات الدولية الحشد والمناصرة في سبيل تفعيل وتطوير التشريعات التي تضمن تقديم دعم وحوافز مالية لكل من المتدربين ومؤسسات القطاع الخاص الصغيرة والمتوسطة لتيسير التدريب القائم على العمل، وتحسين جودة التدريب وضمان بيئة عمل لائقة. ليس هذا فحسب، بل يمكن أن يقع على عاتق الهيئة أو الجهة التي ينبغي أن تضطلع بدور تنظيم وإدارة التدريب القائم على العمل - المشار إليها في البند السابق - دور خطط لصرف المخصصات المالية وفق مجالات الدعم والحوافز ذات الأولوية، مثل:

1. رفع مستوى تنظيم وإدارة التدريب القائم على العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال بناء القدرات المؤسسية للشركات والعاملين فيها بهدف تأهيل مجموعة من الشركات بحيث تحقق الشروط وتمتلك المتطلبات لتقديم تدريب فعال وملئم للباحثين عن عمل من قبل موظفين متخصصين، بالإضافة إلى توفير الأدوات الأساسية لإدارة التدريب (مثل: النماذج، وإجراءات التدريب، تجهيزات خاصة للتدريب).
2. رفع مستوى جودة البرامج التدريبية التي تقدمها الشركات المختصة بالتشغيل والتدريب.
3. رفع مستوى مهارات المدربين المحليين وإجازتهم من قبل مؤسسات عالمية معتمدة لضمان كفاءتهم لتقديم تدريب على مهارات جديدة أو محتملة من شأنها أن تحسن من فرص حصول المتدربين على عمل والاستمرار فيه.
4. دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة لتوفير متطلبات العمل اللائق بما في ذلك تدابير ومستلزمات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل التي سيتلقى فيها المتدربون التدريب القائم على العمل.

- 5 . توفير وسائل نقل للمتدربين، وتسديد رواتبهم أو جزء منها، وتزويدهم بمستلزمات العمل الأساسية مثل ملابس العمل، وتسجيلهم بالضمان الاجتماعي والتأمين ضد حوادث العمل.
- 6 . الحاجة دعم وتمويل الاختبارات المقننة للمهارات وإصدار الشهادات المعتمدة.

5 مراعاة مبدأ الشمول Inclusiveness في التدريب القائم على العمل

فيما يلي تلخيص لأبرز التحديات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على التحاق المجموعات المختلفة من المجتمع ببرامج التدريب القائم على العمل:

- الحاجة إلى تنفيذ دورات توعية بشأن قانون العمل وحقوق العامل خاصة فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة، والعدالة بين الجنسين، وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- لا بد من تحليل الفئات المستهدفة من برامج التدريب القائم على العمل وتحديد ظروف المنطقة المتعلقة بإمكانية الوصول إلى مكان التدريب، والإجراءات التي ينبغي اتخاذها قبل التدريب وخلالها لتمكين النساء والفتيات والأشخاص ذوي الإعاقة من الالتحاق.
- الالتزام بالتعليمات والإعلانات العالمية التي تنص على احترام حقوق المرأة وحق الشباب في العمل والأشخاص ذوي الإعاقة، وضمان حماية المتدربين من مختلف أشكال الاستغلال والتحرش.
- دعم تعزيز التدابير الهادفة إلى ضمان وصول الفئات الممثلة تمثيلاً ضعيفاً إلى التدريب على نحو شامل، مثل النساء في المناطق النائية، واللاجئين والمهجرين داخلياً.
- ينبغي تحديد حصة خاصة لمجموعات مختلفة من المجتمع لضمان تحقيق مبدأ الشمولية، بما يضمن مشاركة بنسب معقولة من النساء، والأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التدريب القائم على العمل.
- التأكيد على إشراك الشباب من الإناث والذكور على حد سواء في الأشكال غير التقليدية للتدريب القائم على العمل، حيث أظهرت التجارب المماثلة في دول إقليمية أن النساء والفتيات غالباً ما يرغبن في المشاركة في أنشطة التدريب القائم على العمل المعتادة، بينما يحاولن الابتعاد عن الأنشطة غير التقليدية مثل المجموعات البحثية Capstone والهاكاثونات.
- يعتقد بعض المسؤولين الذين شاركوا في المشاورات التي تضمنها المشروع أن بعض الفتيات والنساء في مجتمعات محددة في العراق لا زلن غير واثقات من قدراتهم على منافسة الشباب الذكور في عدد من المهن التي تسيطر عليها صور نمطية تجعلها محصورة بالذكور.
- في كثير من الأحيان لا زالت النساء والفتيات غير مهتمات بالحصول على التدريب القائم على العمل بسبب انشغالهن بتقديم رعاية لأحد أفراد الأسرة.

- ينبغي الحشد والمناصرة كي تصبح مشاركة المرأة في الدورات التدريبية وفي برامج التدريب القائم على العمل تحظى باهتمام على المستوى الوطني والدعوة إلى ذلك من خلال توعية قادة المجتمع المحلي بما في ذلك أئمة المساجد وممثلي الشعب.
- ينبغي ابراز قصص نجاح واقعية للنساء والفتيات تختار من المجتمع العراقي أو من الدول المجاورة.
- توفير طرق مختلفة للتقديم طلبات التحاق ببرامج التدريب القائم على العمل بحيث يتمكن جميع الفئات من تقديم طلبات بما في ذلك الأشخاص الذين ليس لديهم إلمام بمهارات القراءة والكتابة، أو غير قادرين على استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا، أو الأشخاص الذين لديهم تحديات بصرية أو سمعية، أو غير ذلك من التحديات.
- يحتاج فريق العمل المشرف على تنفيذ برامج التدريب القائم على العمل أن يتحقق من توافر المتطلبات اللازمة لالتحاق الأشخاص ذوي الإعاقة، وأن يتم مراعاة تشغيل النسبة المحددة كحد أدنى لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

تخطيط برامج التدريب القائم على العمل

لجميع أشكال التدريب القائم على العمل يمكن اتباع الخطوات الآتية لتخطيطها:

- 1 . تحديد المهن المستهدفة في سوق العمل والطلب على المهارات.
- 2 . تحديد معايير الكفاية المهنية لكل تخصص أو قطاع أعمال أو استخدام المعايير المتوفرة، إن وجدت.
- 3 . اختيار الشركات وأصحاب العمل المؤهلين والراغبين بالمشاركة.
- 4 . توقيع اتفاقية التدريب القائم على العمل بين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني والشركة.
- 5 . تشكيل فريق العمل الخاص بالإشراف والتنفيذ والتقييم لبرنامج التدريب القائم على العمل.

1 تحديد المهن والمهارات المطلوبة

تحدد الجهة المشرفة على التدريب القائم على العمل أو مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني طلب سوق العمل لتحديد المهن والمهارات الأكثر طلباً؛ وذلك من خلال إجراء دراسات دورية شاملة لتقييم سوق العمل، وبناء عليه يتم اختيار مواقع العمل (الشركات) كي يتم تنفيذ التدريب القائم على العمل فيها، ويكون الاختيار على أساس قابلية توظيف المتدربين بعد انتهاء التدريب.

بعد تحديد الاحتياجات من المهارات لا بد من تحليل الفئات المستهدفة من حيث التخصصات والمهارات المتوفرة لديهم، والضعف في المهارات التقنية والمهنية، ومدى الاستعداد للانضمام إلى البرنامج، وتحديد ظروف المنطقة المتعلقة بإمكانية الوصول إلى مكان التدريب، والإجراءات التي ينبغي اتخاذها قبل التدريب وخلالها لتمكين المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة من الالتحاق.

سيتناول تحليل الاحتياجات التدريبية هذا الجدول من تنفيذ برنامج التعلم القائم على العمل، بالإضافة إلى تحديد السمات الرئيسية للبرنامج مثل الكفايات ذات الصلة، الفترة الزمنية، معايير القبول، وما إلى ذلك.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

- تصمم برامج التدريب القائم على العمل بناء على المهن المختارة وفقاً لأحدث دراسات السوق، وينبغي توجيه دراسات تقييم سوق العمل الدورية بحيث تركز كل دراسة على قطاعات أو مهن محددة.
- ينبغي إجراء تقييم سوق العمل باستخدام الأدوات المختلفة خاصة تلك الأدوات التي تقيس نبض السوق مثل تحليل المحتوى لما ينشر من قبل شركات القطاع الخاص مثل التقارير المالية وإعلانات التوظيف.

- نتائج تقييم سوق العمل ينبغي أن تستخدم في تحديد أصحاب العمل/شركات القطاع الخاص المحتملين للمشاركة بفاعلية في تنفيذ برامج التدريب القائم على العمل.
- تختار الشركات كمواقع للتدريب على أساس الشركات التي من المحتمل أن توظف أكبر عدد ممكن من الباحثين عن عمل، خاصة تلك الشركات التي يتوقع أن تدخل في تنفيذ عطاءات كبرى أو مشاريع رأسمالية.
- ينبغي على مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني التي تنفذ شكل محدد من أشكال التدريب القائم على العمل أن تنسق فيما بينها لتبادل الخبرات، وأوراق العمل والنماذج، وتوحيد الإجراءات.
- المحافظة على استدامة التواصل ما بين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني والشركات في المنطقة، حيث يساعد هذا في تحديد احتياجات سوق العمل أولاً بأول؛ وهذا يتطلب وضع خطة للإعلام والاتصال وتنفيذ زيارات منهجية منتظمة سواء كان هناك برامج للتدريب القائم على العمل تنفذ في تلك الفترة أم لا.
- لا بد من وضع إجراءات عمل موحدة لتقييم احتياجات سوق العمل بهدف تيسير تقييم الاحتياجات وتعميم النتائج والاستفادة منها لبقية المحافظات، بالإضافة إلى تيسير ربطها مع قاعدة بيانات موحدة.

2 استخدام معايير وكفايات الحد الأدنى لمهارات كل مهنة

لقد طوّر العراق خلال السنوات الماضية نهج التدريب القائم على الكفايات CBT في التعليم والتدريب المهني والتقني كطريقة فعالة لضمان استمرار مواكبة برامج التدريب لمتطلبات سوق العمل. يهتم هذا النهج على المهارات والكفايات التي يمكن للمدرس أو المدرب التركيز عليها أثناء العمل بطريقة عملية لمهنة معينة. يرتبط التدريب على الكفايات بشكل خاص بمستقبل العمل، إلا أنه لم يتم دمجها بشكل كامل حتى الآن في التدريب القائم على العمل بطريقة منهجية وشاملة. لهذا، لا بد من معالجة هذا القصور من خلال قيام المشرفين على برامج التدريب القائم على العمل بمراجعة الأدلة والمعايير والكفايات لكل مهنة²، وكيفية تنفيذها وقياس أثرها وتطويرها باستمرار من أجل توظيفها في الإصلاح التدريجي لبرامج التدريب القائم على العمل لزيادة مستوى التطابق ما بين المهارات ومتطلبات سوق العمل.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

² منظمة العمل الدولية، [التدريب على الكفايات CBT: دليل تمهيدي للممارسين](#)،

- إن معايير الكفايات المهنية في العراق ينبغي أن تشكل الأساس عند تخطيط برامج التدريب القائم على العمل. وفي حال وجد ان هذه المعايير المهنية غير موجودة لمهنة محددة أو أنها موجودة وبجاجة إلى تحديث، فلا بد من التعاون مع أصحاب العمل لتحديد المهارات المطلوبة في المهن المختارة.
- وإذا تعذر إعداد معايير مهنية لأسباب معينة (مثل عدم توفر الميزانية الكافية، أو الوقت الملائم، أو الافتقار إلى القدرات المؤسسية، أو غير ذلك)، فعلى المؤسسات المنفذة للتدريب القائم على العمل على الأقل المبادرة إلى وضع قائمة أولية بالكفايات الأساسية التي ينبغي والاتفاق عليها مع الشركات المشاركة. ثم يتم تعديل هذه القائمة الأولية وتفصيلها من خلال تحليل الكفاية الذي سيتم في مرحلة وضع خطة برنامج التدريب القائم على العمل وخطة التطور الفردي لكل متدرب.
- لا بد من وجود إطار ومعايير مهنية موحدة لتحديد الكفايات المهنية لكل تخصص، وتحديثها باستمرار، مثلاً كل خمس سنوات لضمان مواكبتها للتطورات والتغيرات في سوق العمل والتوجهات العالمية وميول الشباب الباحثين عن العمل.
- ينبغي توفير برامج لبناء قدرات الموظفين في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني على إعداد وتطوير معايير للتنمية المهنية للمدرسين والمدرسين ومعايير مهنية لكل تخصص.
- لا بد من توفير وثائق المعايير المهنية والكفايات المشتقة منها لكل تخصص على منصة إلكترونية تتيح لجميع المعنيين سهولة الوصول إليها والاستفادة منها لتكييف برامجها ضمن الإطار العام للكفايات وبما يتناسب مع نتائج تقييم الاحتياجات من المهارات. تضمن هذه الخطوة تقليل التكاليف والحد من الازدواجية وتوحيد الجهود الرامية لتطوير برامج التدريب القائم على العمل.

3 اختيار مؤسسات القطاع الخاص/الشركات

لا بد أن تستند عملية اختيار مؤسسات/شركات القطاع الخاص الأنسب للمشاركة في برنامج التدريب القائم على العمل على معايير محددة مسبقاً وشفافة، وأن يتم تطبيقها من قبل لجنة تشكلها مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني التي ستنفذ برنامج التدريب القائم على العمل.

إن إعداد قائمة الشركات التي سيتم اختيارها لتصبح أماكن العمل التي سينفذ فيها برامج التدريب القائم على العمل بالنسبة لكل مهنة أو مجموعة مهارات وظيفية، يتطلب توفر قاعدة بيانات بمؤسسات القطاع الخاص في المنطقة الجغرافية التي سينفذ فيها برنامج التدريب القائم على العمل، ثم تحليلها، وتحديد قائمة مختصرة للمؤسسات المحتملة.

- وقد أدت المشاورات التي نظمها مشروع تواصل إلى ضرورة الاهتمام بالعديد من المعايير عن اختيار المؤسسات/الشركات المناسبة للمشاركة في برنامج التدريب القائم على العمل، منها:
- المتطلبات القانونية، من حيث التسجيل الرسمي وتوفير الرخص اللازمة للمؤسسة/الشركة.
 - مؤهلات الموظفين الرئيسيين في الشركة من حيث حصول حد أدنى من الموظفين على رخص وإجازات دولية في مجال المهنة المختارة، وذلك لضمان توفر مرشدين ومشرفين مؤهلين من ذوي الخبرات المتميزة.
 - توفر الرغبة للمشاركة في برنامج التدريب القائم على العمل والتعبير عن هذه الرغبة من خلال إظهار الاهتمام وفق نموذج خاص يعد لهذا الغرض.
 - توفر مستلزمات التدريب، من حيث أماكن للاجتماعات والتواصل، والتدريب الوجيه والتدريب عن بعد.
 - توفر شروط السلامة والصحة المهنية ومبدأ الشمولية.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

- على الجهة المنفذة للتدريب تنفيذ زيارات موقعية/ميدانية لكل شركة قبل الاعتماد النهائي لمشاركتها في البرنامج للتحقق من توفر كافة الشروط المرجعية. فقد أشار المشاركون في ورش العمل إلى أنه وجد أن بعض الشركات تقدم وثائق ولديها تواجد مميز في الفضاء الإلكتروني، ولكن عند زيارتها في موقع الشركة لا تتوفر متطلبات الحد الأدنى للتدريب في مواقع العمل. والعكس صحيح، فبعض الشركات تهيئ كافة المتطلبات المادة والفنية للتدريب القائم على العمل، ولكن ذلك لم يكن واضحاً في وثائق الشركة في مرحلة التحليل والتقييم.
- ضرورة التوافق ما بين معايير اختيار المؤسسات/الشركات المشاركة في التدريب القائم على العمل ومختلف أحجام الشركات/أو أصحاب العمل المحتملين (الشركات الكبرى والمتوسطة والصغيرة، والمتناهية في الصغر، وقطاع الأعمال غير المنظم). لأن بعض الشركات الصغيرة قد لا تتوفر فيها معايير الاختيار أو لن تستطيع الوفاء بجميع شروط المشاركة في برنامج التدريب القائم على العمل. وبالمقابل، بعض المهارات والمهن لا يمكن التدريب عليها في الشركات الكبرى، وإنما تتوفر في القطاع غير المنظم أو في قطاع الأعمال غير المنظم.
- ضرورة إعادة النظر بشكل مستمر في معايير اختيار المؤسسات/الشركات التي ستشارك في برنامج التدريب القائم على العمل لأن الظروف الاجتماعية والاقتصادية عرضة للتغيير المستمر. فمثلاً قد لا تتمكن بعض الشركات الاستمرار في استقبال المتدربين لتوقف بعض أنشطة الشركة التي كانت تستقبل عدداً من المتدربين أو بسبب عدم توفر مخصصات مالية

للتدريب لدى الشركة أو عند قيام الشركة بإعادة هيكلة الموارد البشرية أو تعرضها لخسائر مالية.

- في حال عدم قدرة بعض الشركات المختارة للمشاركة في برنامج التدريب القائم على العمل على توفير مدربين مؤهلين، فعلى مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني أن تشارك في توفير مدربين داخل الشركة لضمان استيفاء المعايير والشروط واستدامة جودة التدريب.
- لا بد أن يكون اختيار المشرفين والمدربين داخل الشركة بطريقة تشاركية ما بين الشركة ومؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني المنفذة لبرنامج التدريب القائم على العمل، بما في ذلك إجراء مقابلات شخصية معهم وتنفيذ مشاهدات منظمة لهم في مواقع العمل.
- قد تكون هناك حاجة لإعادة تقييم بعض الشركات أثناء تنفيذ البرنامج للتحقق من استمرار استيفائها لمعايير الاختيار المحددة.
- لكل مهنة مخاطر خاصة بها، وفي كل موقع عمل مخاطر خاصة تتعلق بالبناء والمواد المستخدمة، والأجهزة ومواقعها، لذا لا بد من إجراء تقييم تفصيلي للمخاطر في مواقع العمل.
- معايير اختيار الشركة أو المؤسسة المشاركة لا بد أن تتضمن الحد الأدنى من الشروط والمؤهلات اللازم توافرها في المدربين والمشرفين، والتي ينبغي أن تتضمن مهارات حياتية، مثل مهارات التواصل ومهارات حل المشكلات والعمل في فريق، وأي مهارات حياتية خاصة بالمهنة المختارة.
- عند اختيار الشركات المشاركة في برنامج التدريب القائم على العمل عدم الاعتماد فقط على السمعة الجيدة التي تتمتع بها الشركة، وإنما يجب إخضاع جميع الشركات لإجراءات تقييم شاملة. لأنه في بعض الأحيان نفاجاً بأن شركة ذات سمعة جيدة ليس لديها مدربين مؤهلين أو فريق عمل يستطيع الاشراف على المتدربين.
- إعداد إجراءات العمل القياسية التي يجب استخدامها عند اختيار أصحاب العمل وأماكن العمل لبرنامج التدريب على التدريب القائم على العمل.

4 اتفاقية تعاون لتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل

نجاح مشروع تواصل من خلال الحشد والمانصرة من تمكين العديد من مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني وشركات القطاع الخاص من توقيع اتفاقيات تعاون، حيث تم تطوير نموذج اتفاق موحد بين الطرفين بهدف التشبيك وتنسيق الجهود والمصادر لتطوير وتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل. إن اتفاقية

التعاون تضمن لجميع الاطراف اتباع خطط تدريب وبنود تم الاتفاق عليها خلال مراحل التنفيذ الكاملة لبرامج التدريب القائم على العمل. ولهذا، اتفق المشاركون في إعداد هذه الوثيقة على ضرورة أن يتم إعداد ملحق تفصيلي وخطة عمل تلحق باتفاقية التعاون وتعد جزء لا يتجزأ منها.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

- لا يوجد اتفاقية/ أو عقد بين صاحب العمل/الشركة والمتدرب. فالمتدرب الذي هو العنصر المحور لبرامج التدريب القائم على العمل لا زال ليس طرفاً رسمياً في البرامج. لذا ينبغي العمل على توفير عقد بين أصحاب العمل والمتدربين لضمان حسن سير التدريب وضمان حقوق الطرفين قبل البدء ببرامج التدريب القائم على العمل.
- لا بد أن يتضمن ملحق اتفاقية التعاون على تفاصيل أنشطة برنامج التدريب القائم على العمل، وتحديد الأدوار والمسؤوليات، كما هو وارد في النموذج الذي تتضمنه هذه الوثيقة، مع إمكانية تعديلها وتكييفها وفق ظروف وموافقة الطرفين.
- ضرورة أن تؤكد الاتفاقية على إصدار شهادات خبرة أو شهادات مهنية معتمدة.
- ضرورة تطوير مدونة سلوك خاصة لأصحاب العمل الذين يشاركون في برامج التعلم في مكان العمل، بحيث تكون هذه المدونة هي الشرط الأساسي الذي يسبق توقيع اتفاقية التعاون. تساعد مدونة قواعد السلوك هذه لأصحاب العمل المشاركين في برامج التعلم في مكان العمل المعايير التي ينبغي أن يستوفوها أصحاب العمل لتوفير بيئة تعلم وتدريب آمنة ولائقة للمتدربين. عند إعداد مدونة السلوك الخاصة بالعراق يمكن الاستئناس بمدونات السلوك التي أعدتها منظمة العمل الدولية ف العديد من الدول³.
- لا بد من اعتماد النموذج الموحد لاتفاقية التعاون المتعلقة بالتدريب القائم على العمل من المؤسسات الحكومية النازمة للتعليم والتدريب المهني والتقني، بما في ذلك وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ وذلك لضمان عدم تعارض محتوى الاتفاقية مع التشريعات والقوانين النافذة، ولإعطاء الاتفاق الصفة الرسمية التي تدفع الأطراف المعنية للالتزام بمحتوى الاتفاقية.
- عدم الاكتفاء باعتماد مدونة السلوك من قبل الشركات/أصحاب العمل وتوقيع اتفاقية التعاون فقط، إذ لا بد أن يتبع ذلك جلسات لمناقشة تفاصيل هذه الوثائق والتحقق من عدم وجود انتهاكات وإعداد خطط تنفيذية تتناسب مع ظروف الطرفين.

³ ILO, 2020. [Code of Conduct for Employers Implementing Workplace-Based Learning Programmes](#).

5 فريق العمل للتدريب القائم على العمل

في ضوء ما سبق، يجب تشكيل فريق عمل لتخطيط وتصميم وإعداد وتنفيذ برنامج التدريب القائم على العمل ومتابعته. يتكون فريق العمل النموذجي من منسقي تدريب تابعين لمؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، مدربين/مدرسين مهنيين، ومدربين في مواقع العمل/ داخل الشركة، ومنسقين من المؤسسات/الشركات المشاركة، وممثل عن الهيئة النازمة للتدريب القائم على العمل، في حال تم تأسيسها، بالإضافة إلى مرشدين.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

- يتم اختيار فريق العمل وفق معايير وشروط تعد مسبقا، بالإضافة إلى ضرورة مراعاة نوع المهنة أو المهارات أو برنامج التدريب المطلوب تنفيذه، وظروف سوق العمل، وبما يضمن مشاركة المؤسسات ذات العلاقة المباشرة، وحجم المؤسسات المشاركة، مع ضرورة توافر إدارة ثابتة للموارد البشرية في المؤسسات المشاركة، القيود المفروضة على الميزانية، توافر عدد كاف من الموظفين في المنظمة المنفذة إضافة إلى عدد المتدربين والمؤسسات المعنية.
- ينبغي أن يتم تشكيل فريق العمل بناء على جلسة عمل مشتركة بين ممثلي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني وأصحاب العمل لتحديد عدد ومواصفات أعضاء فريق العمل.
- لا بد أن يتضمن فريق العمل المشرف والمنفذ للتدريب القائم على العمل منسقا مختصا في مجال موضوع التدريب أو المهنة المختارة وعلى الأقل مدربا مهنيا ومدربا داخل الشركة أو حرفي الذي في الغالب سيكون هو أيضا المرشد.
- يحتاج أعضاء الفريق المقترحين من الشركة إلى إجراء مناقشات أولية فيما بينهم لتحديد الأهداف المشتركة والمفاهيم والمصطلحات وسير العمل التي ستستخدم أثناء اجتماعات فريق العمل ومناقشة الخطط وتحديد المسؤوليات. سيساعد هذا الإجراء في تجنب عدم التوافق بين أعضاء فريق العمل الذين غالبا ما يختلفون على دلالات المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالتدريب القائم على العمل. ولهذا ينبغي توفير قائمة بالمصطلحات التي تستخدم في التعليم والتدريب المهني والتقني والتدريب القائم على العمل.

تنظيم البرامج التدريبية للتدريب القائم على العمل

لضمان حسن تنظيم وتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل لا بد من تنفيذ الأنشطة الآتية:

- 1 . استقطاب المتدربين وتشغيلهم.
- 2 . وضع خطط للتدريب.
- 3 . بناء أدوات المتابعة والتقييم.
- 4 . تدريب أعضاء فريق العمل المعني بالتدريب القائم على العمل.

1 استقطاب المتدربين وتشغيلهم

ينبغي أن تقوم مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني المنفذة للتدريب القائم على العمل بالتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة من مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات المحلية باتباع آليات وأدوات لتنفيذ أنشطة مختلفة لجذب وتشجيع مشاركة المتدربين في برامج التدريب القائم على العمل، وبالتالي تيسير حصولهم على فرص عمل واستمرارهم فيها. ولا بد أن تشمل على سبيل المثال أدوات لاختيار المشاركين تتضمن تحديد مؤهلات القبول، والعمر، وعدد المتدربين لكل برنامج تدريبي، وشروط الالتحاق الخاصة بالمهن المختارة أو المهارات المطلوبة. كما تقوم المؤسسة المنفذة للتدريب القائم على العمل بتعيين فريق العمل وفقا لإجراءات العمل القياسية المتعلقة بتخطيط وتنفيذ برنامج التدريب المعتمدة من قبل الهيئة التي ستولى تنظيم التدريب القائم على العمل (إن وجدت) أو الوزارة المعنية.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

- على فريق عمل التدريب القائم على العمل مناقشة فيما إذا كان هناك حاجة لحد أدنى من المعارف والمهارات التي ينبغي أن يمتلكها المرشح للتدريب قبل التحاقه، والاتفاق على كيفية قياس هذه المعارف والمهارات.
- لا بد من اعتبار توافر الميول المهنية لدى المرشح للتدريب القائم على العمل شرطا أساسيا للالتحاق، وبحيث يتم قياس مستوى هذه الميول من خلال مقابلة شخصية مع المرشح.
- ينبغي تحديد حصة خاصة لمجموعات مختلفة من المجتمع لضمان تحقيق مبدأ الشمولية، بما يضمن مشاركة بنسب معقولة من النساء، والأشخاص ذوي الإعاقة.
- إعداد إجراءات عمل قياسية أو مبادئ توجيهية تتعلق بتشغيل المتدربين ونشرها وتطبيقها على أنشطة التوعية واختيار المتدربين، وذلك لتجنب التحاق المتدربين بهدف الحصول على الحوافز فقط وليس من أجل اكتساب المهارات.

2 وضع خطط للتدريب

في ضوء اختيار المشاركين في البرنامج التدريبي القائم على العمل تعمل مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني المنفذة بالشراكة مع شركات القطاع الخاص على وضع خطة تدريبية تستند إلى أهداف التخصص المهني ومحتواه والمهارات التي يتضمنها. خطة التدريب ينبغي أن تعد بطريقة تشاركية ويتم مراجعتها بصورة دورية من قبل فريق العمل لمتابعة تقدم تنفيذها ومعالجة التحديات التي تواجه التدريب. كما وتتضمن خطة التدريب قائمة باحتياجات البرنامج التدريبي، وجدول زمني لتوزيع المتدربين، وتحديد أوقات تناوب المتدربين في مواقع العمل.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

- تقوم مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بتطوير **نموذج موحد لخطط التدريب القائم على العمل**.
- ينبغي أن ينبثق عن خطة التدريب خطط فردية لكل متدرب تتضمن المهارات التي من المتوقع أن يكتسبها والأنشطة وأوقات وساعات التدريب، وطرق التقييم الذاتية والتقييم المرحلي والختامي.
- قبل بدء برنامج التدريب القائم على العمل لا بد من تقييم احتياجات الشركات ومواقع العمل (المشاغل والمكاتب) من المصادر البشرية (المدرّبين) ومن المصادر المادية (التجهيزات) وذلك تجنباً لزيادة ضغوط العمل على المدرّبين والموظفين داخل الشركة كي لا يفقدوا حماسهم للمشاركة في التدريب القائم على العمل.
- اتفاقية التعاون بين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني وشركات القطاع الخاص ينبغي أن توفر المرونة الكافية بحيث يكيف كل طرف برامجه الدراسية وأوقات العمل بما يتناسب مع خطة التدريب القائم على العمل. وإذا تعذر ذلك تعديل خطة التدريب بما يتناسب مع ظروف الأطراف المعنية.

3 بناء أدوات المتابعة والتقييم

بهدف تقليل الأعباء التي غالباً ما يشكو منها فريق العمل، وخاصة منسقي برامج التدريب القائم على العمل، ينبغي تطوير أدلة أو أدوات تيسر متابعة وتقييم وتوجيه التدريب القائم على العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوب بها.

- يوجد حاجة لتدريب فريق العمل على استخدام الأدلة والنماذج قبل بدء برنامج التدريب القائم على العمل لأول مرة لضمان قدرة أعضاء الفريق على تنفيذ البرنامج كما هو مخطط له.
- على مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني تطوير مجموعة من الأدلة أو الأدوات، من أبرزها:
 - دليل تقييم اكتساب المتدربين للمهارات المخطط لها الخاصة بالمهنة، وسترکز هذه الأدوات على المهارات العملية التطبيقية.
 - دليل تقييم المعرفة التخصصية فيما يتعلق بقدرته على إظهار المعرفة التي اكتسبها ومشاركتها مع الآخرين، مع التركيز على المهارات الحياتية والعمل.
 - أداة متابعة تنفيذ التدريب القائم على العمل، لضمان تنفيذ مختلف جوانب برنامج التدريب مثل الموارد والظروف التي ينبغي أن تكون متاحة في أماكن العمل، استعداد أصحاب العمل والتزامهم، جودة التدريب الذي وضعه المدرب داخل الشركة.
- قد يرى فريق العمل الحاجة إلى دمج أداة تقييم المهارات مع أداة تقييم المعرفة التخصصية للمتدرب بهدف تقليل عدد النماذج، ولكن سيؤدي ذلك إلى زيادة الوقت اللازم لاستكمال المعلومات المطلوبة في الأداة.
- يفضل أن يتم بناء الأدوات على منصة إلكترونية ويعد تطبيق خاص لذلك، بحيث يستطيع المتدرب القيام بالتقييم الذاتي، ثم يقوم فريق العمل بمراجعة الأداة وتقديم التغذية الراجعة المناسبة.
- يفضل أن ينفذ التقييم أسبوعياً لتمكين المتدربين من ملاحظة مدى تقدمهم وتعديل ممارساتهم أولاً بأول.

4 تدريب أعضاء فريق العمل التقني المعني بالتدريب القائم على العمل

لتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل بشكل فعال وملائم، لا بد من تدريب المدربين من مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في موقع العمل قبل البدء بتدريب المتدربين. إن المدربين مؤهلون بمهارات فنية لتنفيذ برنامج التدريب القائم على العمل، ولكنهم في الغالب غير ملمين بظروف العمل وخطوط الإنتاج وسياسات العمل في الشركة؛ لذلك لا بد من تنظيم

ورشة عمل تعريفية توجيهية Orientation يتعرف من خلال المدرسون/أو المدربون من مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني والمدربون من داخل الشركة على برنامج التدريب القائم على العمل والمهارات التقنية والتدريبية لتقديم التدريب.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

- قبل البدء في برنامج التدريب القائم على العمل، ينبغي أن يخضع فريق التدريب القائم على العمل لبرنامج توجيهي لضمان قدرتهم على الإشراف على البرنامج في أماكن العمل ذات العلاقة، وينبغي أن يتضمن البرنامج التوجيهي ما يلي:
 - تعريف المدرب/أو المدرس من مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني على بيئة العمل داخل الشركة
 - من العناصر الأساسية التي ينبغي أن يتضمنها البرنامج التوجيهي لفريق العمل ما يلي:
 - مفهوم التدريب القائم على العمل وجوانبه الرئيسية.
 - الأشكال الرئيسية للتدريب القائم على العمل.
 - فوائد التدريب القائم على العمل بالنسبة للمؤسسات.
 - أدوار ومسؤوليات فريق العمل التقني والمؤسسات في مجال التدريب القائم على العمل.
 - الكفايات التقنية والعامّة والمعارف المهنية ذات الصلة بالتخصص المهني أو المهارات.
 - إجراءات العمل القياسية.
 - أساليب التعلم وطرائق التدريب بالنسبة للتدريب القائم على العمل (للاطلاع على مزيد من التفاصيل انظر قسم تنفيذ أساليب التدريب القائم على العمل
 - أدوات التدريب القائم على العمل.
- من الممكن إجراء جزء من هذا التدريب عن بعد، ولكن لا بد من تنفيذ ولو جلسة واحدة في موقع العمل كي يتعرف جميع أعضاء فريق العمل على بيئة العمل.
- ينبغي منح أعضاء الفريق شهادات إنجاز أو شهادات إجازة كأداة تحفيزية.

الأدوار والمسؤوليات Roles and Responsibilities

إن كل مؤسسة من مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني في العراق تقوم بتنظيم برامج التدريب القائم على العمل بصورة مستقلة عن بقية المؤسسات، ولا يوجد هيئة أو جهة عليا تشرف على تنظيم وتوحيد إطار عمل وإدارة برامج التدريب القائم على العمل وضبط جودتها.

مبادئ توجيهية واستراتيجية

خلصت نتائج المشاورات مع الأطراف المعنية إلى الحاجة لإنشاء جهة عامة (هيئة أو مؤسسة) تشرف على تصميم وتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل وتكون مسؤولة عن تنمية المهارات المهنية والتقنية وتنظيمها في الجامعات التقنية ومراكز التدريب المهني، بالإضافة إلى التنسيق مع مؤسسات قطاع الأعمال النظامي وغير النظامي، حيث تتسق وتتعاون هذه الجهة مع بقية الأطراف المعنية في كافة مراحل تنفيذ برامج التدريب القائم على العمل مع احتفاظ هذه المؤسسة بحق الإشراف والمراقبة والمساءلة فيما يتعلق بتنفيذ البرنامج وجودته، ورسم السياسات العامة له وإعادة توجيهه وفقا للمستجدات ومتطلبات سوق العمل. وينبغي أن تقوم هذه الجهة بتشكيل مجلس يضم ممثلين عن مزودي التدريب والتعليم التقني والمهني، وممثلين عن قطاعات الأعمال، وشركات القطاع الخاص، ومنظمات/جمعيات غير ربحية، والغرف التجارية، والاتحادات العمالية، والمهنية.

وينبغي أن لا تكون هذه الجهة النازمة لبرامج التدريب القائم على العمل هي نفسها الجهة التي تزود خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني؛ لأنه لا بد من إضفاء طابع رسمي على الشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ومؤسسات القطاع الخاص لدعم استقلالية مسار التنفيذ عن مسار الرقابة والمتابعة والتقييم والمساءلة.

على الرغم من أن غالبية المشاركين في المشاورات التي سبقت إعداد هذه الوثيقة أشاروا إلى ضعف دور أو فاعلية نقابات أصحاب العمل والغرف التجارية في تطوير وتنفيذ التدريب القائم على العمل، إلا أنه من الضروري إشراك مختلف الأطراف المعنية من الهيئات الحكومية والشركاء الاجتماعيين مثل الغرف ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال بغض النظر عن قدرات وتوجهات كل منها؛ وذلك بهدف تيسير تنفيذ التدريب القائم على العمل ومشاركة المعلومات مع الأطراف المعنية، وفي نفس الوقت تفعيل دورهم المجتمعي.

1 الجهة النازمة لبرامج التدريب القائم على العمل

فيما يلي مبادئ توجيهية وخطوط عريضة تتعلق بالمسؤوليات والأدوار الرئيسية المقترحة للجهة النازمة لبرامج التدريب القائم على العمل:

- تحديد المهن ذات الأولوية لبرنامج التدريب القائم على العمل استنادا إلى إجراء تقييمات دورية لسوق العمل.
- تصميم وتخطيط برنامج التدريب القائم على العمل للمهن والمهارات الأعلى طلبا.
- وضع المعايير والشروط التي تضمن جودة التدريب القائم على العمل.
- تحديد أشكال التدريب القائم على العمل الأكثر ملاءمة وفاعلية لكل قطاع أعمال أو مهنة.
- بناء نظام معلومات إلكتروني لسوق العمل شامل لكل العراق بحيث يشمل معلومات الباحثين عن عمل وشركات القطاع الخاص.
- تصميم فعاليات توعية وتوجيه المتدربين بشأن برامج التدريب القائم على العمل.
- تشكيل وتحديد مهام أعضاء فريق العمل الخاص ببرنامج التدريب القائم على العمل.
- التشبيك مع المؤسسات ذات العلاقة ووضع خطة اتصال لضمان استدامة التعاون وفعاليتها.
- الإشراف على التقييم النهائي للمتدربين وإصدار الشهادات.
- توفير أدوات ونماذج عمل موحدة لتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل.
- متابعة وتقييم برنامج التدريب القائم على العمل.

جوانب تشريعية:

يحتاج تأسيس هيئة لتنظيم برامج التدريب القائم على العمل إلى تشريع يستند إلى الاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وينبثق عن القوانين النازمة للتدريب والتعليم المهني والتقني في العراق؛ وذلك في سبيل إنشاء هياكل تنظيمية واضحة لتعزيز برامج التدريب القائم على العمل، وضمان الامتثال والمساءلة عند تنفيذ البرامج.

ويتوقع أن يتشكل بموجب هذا التشريع مجلسا للتدريب القائم على العمل يضم صانعي القرار في كل من وزارة العمل، ووزارة التعليم العالي، وممثلين عن مؤسسات القطاع الخاص، وممثلين عن شركات مختصة بالتشغيل والتدريب، وممثلين عن قطاعات الأعمال الرئيسية. ويقوم هذا المجلس بتحديد التوجهات العامة لبرامج التدريب القائم على العمل واعتماد الأنظمة والتعليمات ذات الصلة، وتعزيز التعاون والتشبيك بين

مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص المحلية والدولية، وإقرار الاتفاقيات، والخطط، والبرامج.

2 مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني

- المشاركة في وضع برنامج التدريب القائم على العمل، وتيسير ودعم اعتماده وتنفيذه.
- تقديم حوافز لتشجيع مشاركة المؤسسات العامة والخاصة في برامج التدريب القائم على العمل.
- إنفاذ تشريعات وسياسات ومعايير العمل.
- تقديم الدعم المؤسسي للحوار الاجتماعي واستدامته.
- دعم وتيسير الشراكات بين مزودي التدريب والمؤسسات التعليمية والتقنية لتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل.
- تمويل برامج التدريب القائم على العمل.
- متابعة وتقييم تنفيذ التدريب القائم على العمل.

3 أصحاب العمل

- دعم الجهة النازمة للتدريب القائم على العمل - مثل حيث معايير اختيار المتدربين.
- تزويد الجامعة/مركز التدريب بالخطة التدريبية للموظفين واحتياجاتهم من المهارات والوظائف.
- التواصل مع المؤسسات التعليمية والمراكز المهنية حول فرص التدريب المتوفرة.
- تحديد نسبة من تخصيصات المنافع الاجتماعية للتدريب القائم على العمل ومنح التخاويل والشهادات المعتمدة.
- توجيه المتدرب بشكل مناسب من قبل شخص مؤهل.
- توفير التسهيلات اللازمة للتدريب على النحو المحدد في الخطة.
- توفير بيئة تدريب آمنة ولاتقة للمتدربين تكفل تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية.
- تنظيم أوقات التدريب، وإصدار الشهادات - شهادة خبرة.
- الالتزام بالتعليمات والإعلانات العالمية التي تنص على احترام حقوق المرأة وحق الشباب في العمل والأشخاص ذوي الإعاقة، وضمان حماية المتدربين من مختلف أشكال الاستغلال والتحرش.
- المشاركة في تقييم برنامج التدريب القائم على العمل لضمان جودة التدريب.

4 الغرف التجارية والصناعية

- رفع مستوى الوعي وتحفيز الشركات والمؤسسات على المشاركة في برامج التدريب القائم على العمل.
- تزويد الجهة المنفذة بمعلومات عن احتياجات سوق العمل من المهارات المهنية التي تستهدفها برامج التدريب القائم على العمل.
- حصر الشركات التي أبدت استعدادها للمشاركة في برامج التدريب القائم على العمل.
- المشاركة في توفير احتياجات برامج التدريب القائم على العمل.
- المشاركة في وضع معايير لاختيار أماكن التدريب وأصحاب المهن (الحرفيين) الرئيسيين.
- ضمان تدريب أصحاب المهن (الحرفيين) المحتملين على تنفيذ التدريب القائم على العمل.
- المساهمة في التشاورات حول قائمة المهارات أو الكفايات وتحديثها باستمرار.
- المشاركة في إجراء اختبار المهارات النهائي وإصدار الشهادات.

5 نقابات العمال

- دعم وتوعية وتشغيل المتدربين وتشجيع الشباب على المشاركة في برامج التدريب القائم على العمل.
- المشاركة في صياغة اتفاقيات التدريب القائم على العمل ومدونة قواعد السلوك وضمن ظروف عمل وتدريب لائقة، بما في ذلك السلامة والصحة المهنية والأجور والبدلات وساعات العمل.
- ضمان حصول المتدربين على تدريب جيد في ظل ظروف عمل جيدة وعدم استخدامهم بأجور متدنية بهدف الاستغناء عن الموظفين/العمال الحاليين.
- تقديم المشورة بشأن معايير التدريب والمناهج الدراسية وبرامج التدريب وإجراءات التقييم.
- دعم تعزيز التدابير الهادفة إلى ضمان وصول الفئات الممثلة تمثيلاً ضعيفاً إلى التدريب على نحو شامل، مثل النساء في المناطق النائية، واللاجئين والمهجرين داخليا.
- منع الاستغلال بكافة أشكاله تحت مظلة التدريب.

الخلاصة

تضمنت هذه الوثيقة استعراضاً لمتطلبات ومراحل بناء برامج التدريب القائم على العمل في ضوء المشاورات التي أجريت ضمن مشروع تواصل الذي تنفذه هيئة الخدمة الجامعية العالمي في كندا WUSC. وقد أدرج في نهاية كل فصل من فصول هذه الوثيقة مجموعة من المبادئ التوجيهية والاستراتيجية لضمان استمرار

تطوير برامج التدريب القائم على العمل في العراق. ومن المتوقع أن تسهم هذه الوثيقة في تمكين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني ومؤسسات القطاع الخاص الشريكة من تبني آليات لبناء قدرات الموظفين وتحديد المسؤوليات وإعداد إجراءات العمل القياسية، والتطوير المستمر لأشكال التدريب القائم على العمل بما يسهم في تدريب وتأهيل الطلبة والمتدربين والخريجين للحصول على وظيفة والنجاح والاستمرار فيها بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل الحالية - المحلية والعالمية.

كي تتمكن الأطراف المعنية التي تم تحديد أدوارها ومسؤولياتها في هذه الوثيقة، فإن الخطوة اللاحقة هي إعداد الأدلة والأدوات اللازمة لتنفيذ ما ورد في هذه الوثيقة من استراتيجيات تطويرية والتي أشير إليها في هذه الوثيقة ضمن المبادئ التوجيهية والاستراتيجية. ويمكن تلخيص هذه الأدلة والأدوات على النحو الآتي:

1. إجراءات العمل القياسية لإعداد خطة برامج التدريب القائم على العمل

2. نموذج خطة التدريب

3. إجراءات العمل القياسية لوضع برامج التدريب القائم على العمل

4. إجراءات العمل القياسية لتنظيم برامج التدريب على التدريب القائم على العمل

5. إجراءات العمل القياسية لتنفيذ برامج التدريب القائم على العمل

6. أدوات المتابعة والتقييم

7. خطة تدريب فريق العمل الخاص بالتدريب القائم على العمل

8. أدوار ومسؤوليات أعضاء فريق العمل