

أكدت «تغيب» أصحاب المعاهد من الساحة

«البحرينية لمعاهد التدريب» تطالب بتمثيلها وإشراكها في صنع القرارات



أعضاء مجلس إدارة الجمعية البحرينية لأصحاب معاهد التدريب الخاصة أثناء حديثهم إلى «الوسط». (تصوير: عقيل الفردان)

يحظى معهد البحرين للتدريب بدعم على رغم من أنه معهد غير ربحي، وما السبب في ذلك، بالإضافة إلى الاعتراف بشهادته (الدبلوم)، بينما تحرم معاهد التدريب الخاصة من ذلك، وإن كانت معترف بها من جهات خارجية؟».

التدريبية قال حجيل: «إنني استثمرت في معهد مضي عليه 11 عاماً، ويقوم بتدريس وتدريب برامج معترف بها، إلا أنني حتى الآن لا أعلم ما إذا كنت أقع تحت مظلة وزارة التربية والتعليم أم وزارة العمل.»

وعلى صعيد متصل، تسأل حجيل «كيف

حجيل فقال إن «أصحاب المعاهد التدريبية جزء لا يتجزأ من عملية إدارة المعاهد، أو من أي قانون تتم مناقشته»، مؤكداً «أنا طالبنا بتمثيلنا في الجهات المعنية مراراً من دون استجابة لطبنا».

وعن تجربته الحالية مع المعاهد

وأخر قائلة: «في كل يوم يصدر قرار جديد، آخر تلك القرارات تشكيل المجلس الأعلى للمرأة وسيدات الأعمال معهداً تدريبياً»، معتبرة الحكومة تنافس المعاهد التدريبية الخاصة.

أما عضو مجلس الإدارة بالجمعية أحمد

ومدخلتنا، إلا أن المعاهد لا يمكنها أن تقوم بذلك بمفردها لأن مالكيها ليسوا أصحاب قرار، ولا تمتلك المعايير الواضحة لتطبيقها».

واقترح سيار أن يطرح مجلس التنمية الاقتصادية برنامجاً لإعادة تأهيل المعاهد من جهتي التمويل والتقنية قبل القيام بأي إجراءات قسرية، عازياً ذلك إلى أنه في حال تطبيق القوانين الجديدة فإن 50 في المئة من المعاهد ستخرج من الساحة، معتبراً في الوقت ذاته أنه من الأفضل أن تنضم المعاهد الصغيرة لشركة واحدة كبيرة، ورأى أن «سوق العمل لا يصلح إلا بإصلاح التدريب، وأن البحرين تحتوي على التدريب ووظائف وخريجين ولكن ليس بالمستوى المطلوب؛ لذلك نحن بحاجة إلى جودة في التدريب، الذي سيأتي من خلال إصلاح المعاهد من الداخل وتصحيح أوضاعها مع متطلبات الواقع من خلال التعرف على الاستراتيجية المتعلقة بالتعليم في البحرين للخروج بمستويات عالمية، والتعرف على اشتراطات سوق العمل من أجل الدخول في المناقصات».

وفي ختام حديثه، أشار سيار إلى أن «القانون القديم للمعاهد جعل مسؤولية المعاهد التدريبية تحت مظلة وزارة التربية والتعليم، بينما القانون الجديد جعلها تحت مظلة وزارة العمل، وأبقى المعاهد ذات الرخص القديمة تحت مظلة وزارة التربية والتعليم، بينما أي تصريح جديد يقع تحت ظل وزارة العمل»، مضيفاً أن «المضخ

المكبى في الأمر هو أن قانون التدريب الجديد لم يعالج موقع المعاهد المسلحة في وزارة التربية والتعليم». أما رئيس العلاقات العامة في الجمعية نجيب سيدابراهيم فأوضح أن «أصحاب المعاهد الخاصة يعانون من الكثير من المشكلات، وخصوصاً أن المعاهد نفسها تقع تحت مظلتين تعليمية وتدريبية»، معتبراً أن ذلك «يحدث ازدواجية وترك وضع المعاهد في البحرين غير مستقر». وأكد أن «المعايير التي يجب أن تسير عليها المعاهد غير واضحة حتى الآن حتى تحدد ماهية المعاهد التي ننتمي إليها تدريبية أم تعليمية»، لافتاً إلى أن الوضع الحالي محبط للجمعية.

وأشار سيدابراهيم إلى أن «الجمعية نفسها هي الأولى على مستوى دول مجلس التعاون، وأن العضوية فيها ليست فريدة بل يجب أن يكون أعضاؤها أصحاب مؤسسات تدريبية أو مخولين من قبل أحد أصحاب المعاهد التدريبية»، في الوقت الذي نوه فيه إلى أن عدد معاهد التدريب يبلغ 162 معهداً، 84 معهداً تدريبياً، و52 معهداً تعليمياً، ونحو 26 معهداً ألغيت تراخيصها.

ومن جانبها، طالبت أمين سر الجمعية نجاح صنقور بأخذ آراء جميع أصحاب المعاهد التدريبية في حال إصدار أي قرار أو تطبيقه، مشددة على تمثيلهم في اللجان المعنية بمتابعة أوضاعهم. وأيدت استيائها من إصدار قرار بين يوم

الوسط - فرح العوض

طالبت «الجمعية البحرينية لأصحاب معاهد التدريب الخاصة» الجهات الحكومية المعنية بمتابعة شئونها وإشراكها وإشراك جميع المعاهد التدريبية الخاصة في صنع القرارات التي تطبق عليها، ويتمثيلها في تلك الجهات. وفي هذا الجانب، أكد رئيس «الجمعية البحرينية لمعاهد التدريب» عيسى سيار أن «أصحاب المعاهد التدريبية الخاصة في البحرين مغيبون من أية مؤسسة حكومية تهتم بالمعاهد سواء كانت لجاناً علياً أو صندوق العمل أو المجلس الأعلى للتدريب المهني أو وزارة العمل وغيرها»، عازياً ذلك إلى أن جميعها تناقش أوضاع المعاهد التدريبية الخاصة وأوضاعها، بل وتضع الأنظمة واللوائح في غياب أصحاب تلك المعاهد.

واعتبرت الجمعية نفسها وجود المشروع الإصلاحي عملية جيدة، إلا أنه لم يعط المعاهد التدريبية حقها.

ولفت سيار إلى أن الموضوع نفسه نوقش مع وزير العمل مجيد العلوي ومع رئيس مجلس إدارة صندوق العمل نزار البحرانة الذي أكد أن أي قرار في الشأن نفسه لا يكون لإبراهيم ملكية.

ويحسب سيار فإن «قطاع التدريب يعني حاجة المعاهد إلى تطوير مدخلاتها ومخرجاتها، الأمر الذي سيؤدي إلى أن يكون لها دور في عملية الإصلاح، متسائلاً: كيف تساهم المعاهد التدريبية في العملية ذاتها وهي تعاني من التهميش؟»

وفي الجانب نفسه، شدد على ضرورة «إشراك المعاهد التدريبية في وضع القرارات الخاصة بها، من خلال عملية الشراكة، التي تعني مشاركة جميع المعنيين في وضع القرارات والأنظمة المناسبة للجمعية، والتي مدتنا يدنا للمشاركة فيها تمهيداً لإحداث أي إصلاح».

وعن واقع التدريب في البحرين قال سيار: «نحن في البحرين مشتتون، ومرجعيتنا تكون لوزارة العمل، ووزارة التربية والتعليم، والمجلس الأعلى للتدريب المهني»، مضيفاً أن «جميع تلك الجهات تصدر أنظمة بحسب ما تراه، بينما نجد أن أصحاب المعاهد أنفسهم توحدوا»، وتسأل عن الأسباب التي تمنع أن تكون المعاهد التدريبية تحت مظلة واحدة هي التي تقوم بالتشريع والتطبيق والمراقبة ما إذا كانت العملية انقلابية أو أنها

السياسة العامة للحكومة.

وعبر عن استياء أعضاء الجمعية من حصول المعاهد الحكومية على دعم مادي، وخوضها المناقصات بنسبة تصل إلى 50 في المئة، لافتاً في الجانب نفسه إلى أن «من بين التحركات التي قامت بها الجمعية التقدم بملفات إلى رئيس مجلس النواب، الذي حوّل الملف إلى لجنة الخدمات، وإلى رئيس مجلس الشورى، وإلى كتلة الوفاق النيابية. ونوه إلى أن «المعاهد التدريبية تقوم حالياً بتوفير أوضاعها، في الوقت الذي في حاجتها إلى تحسين مخرجاتنا

توصيات اللقاء العلمي الأول الذي نظمته الجمعية

التطبيق.

- 8- أن يتم إنشاء بنك أو مركز معلومات خاص بقطاع التدريب.
- 9- أهمية إيجاد مواءمة بين اللغة العربية واللغة الإنجليزية في عملية التدريب، بالاستعانة بتجارب بعض الدول في هذا الصدد.
- 10- التأكيد على إيجاد آلية واضحة للمواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب من جهة، وبين احتياجات سوق العمل من جهة أخرى.
- 11- أهمية أن ترتبط استراتيجية التعليم والتدريب بالاستراتيجية الاقتصادية للمملكة.
- 12- إعادة النظر في دور هيكله المعاهد التي تُدار من قبل الحكومة، وذلك منعا للازدواجية، وتوفير الجهد والأموال.
- 13- أهمية إيجاد معايير واضحة وموحدة لقياس العائد على التدريب (ROI)، وأن يتم التعامل مع الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب كاستثمار وليس الكلفة.
- 14- أن يتم النظر في أقرب وقت ممكن وبجدية تامة في مستوى الحد الأدنى للأجور ومقارنتها وربطها بالنمو الاقتصادي محلياً وإقليمياً ودولياً، وذلك من خلال إعداد دراسة من قبل جهة محايدة.
- 15- وضع نظام مؤسسي يعمل على تأهيل البنية التحتية في قطاع التدريب أولاً، وهي من أهم مقومات التنمية المستدامة من خلال دراسة علمية متعمقة، وذلك قبل اتخاذ أي قرارات وإجراءات قسرية من شأنها أن تأتي بحدود عكسية على عملية إصلاح التعليم والتدريب.

التوصيات التي خرج بها اللقاء العلمي الأول، الذي نظمته «البحرينية للمعاهد الخاصة» في 23 و 24 من شهر أكتوبر/ تشرين الأول من العام الجاري بعنوان: «دور التدريب في تحقيق التنمية المستدامة في مملكة البحرين».

- 1- أهمية أن تشكل في البحرين هيئة مركزية تشرف على قطاع التدريب من حيث وضع الاستراتيجيات والسياسات والتشريعات والترخيص والتقييم والقياس والمتابعة والرقابة والتفتيش.
- 2- أن يكون هناك دليل موحد ينظم قطاع التدريب وتنمية الموارد البشرية.
- 3- توحيد معايير مستويات قطاع التدريب فيما يتعلق بالمدخلات والعمليات والمخرجات.
- 4- أن يكون القطاع الحكومي جزءاً من المشروع الوطني لإصلاح التعليم والتدريب.
- 5- إشراك المنظمات غير الحكومية بفعالية في وضع الاستراتيجيات والسياسات والتشريعات وكذلك في التطبيق.
- 6- أن يكون هناك برنامج يتبناه مجلس التنمية الاقتصادية لتأهيل معاهد التدريب الخاصة قبل أن تطالها إجراءات الإصلاح (برنامج تأهيل معاهد التدريب الخاصة يتم من خلاله وضع خطة لدعم المعاهد القائمة والجديدة مادية وفنية؛ فروض ميسرة، حوافز، استشارات فنية، دراسات وبحوث) حتى تتمكن من تلبية احتياجات سوق العمل.
- 7- أن يتم توحيد المرئيات بالنسبة إلى مفهوم التعليم والتدريب؛ الذي سيؤثر على عملية

بعد مرور أكثر من 20 عاماً على الوظيفة

مطالبات باستحداث مسمى لـ «مبين» بالجامعة وإدراجه أكاديمياً

■ الصخبر - محرر الشؤون المحلية

طالبت مجموعة كبيرة من المبيّنات اللائي يعملن في جامعة البحرين مع عدد من المبيّنين استحداث مسمى وظيفي جديد لو وظيفة «المبين» يتم من خلاله إدراجهن في السلم الأكاديمي بدلاً من وجودهن ضمن السلم الإداري، بما يتناسب وحقيقة أعمالهن الحالية.

وأوضحت الموظفات بالجامعة أنهن يعملن بوظيفة «مبيّنات» في كليات: العلوم، الهندسة، التعليم التطبيقي، وإدارة الأعمال وتقنية المعلومات، وأن معنى «المبين» هو: اسم وظيفية تقع تحت الكادر الإداري، بينما طبيعة العمل أكاديمية بحتة.

ويحسب المبيّنات فإنهن يقمن بوظيفة مساعد بحث وتدريس من الفئة (أ)، لافتات إلى أن الوظيفة استحدثت في العام 1990 باقتراح من قبل عدد من الأساتذة.

واعترضت المبيّنات على وضعهن الحالي الذي يقمن من خلاله بتدريس مواد دراسية عملية وأحياناً مواد نظرية بسبب نقص الكادر الأكاديمي على رغم من أن ذلك غير مسموح به، بالإضافة إلى قيامهن بأداء مهام أكاديمية وإدارية توكل لهن كالمشاركة في لجان متابعة المختبرات، ولجنة الاعتمادية، ومراقبة الامتحانات، بينما أيضاً يمنع القانون قيامهن بذلك، في الوقت الذي تقتقد فيه

الكثير من الموظفات الكثير من المميزات من بينها حرمانهن من سلم الترقيات حتى وإن حصلن على شهادات عليا، بسبب تصنيفهن ضمن الكادر الإداري، لافتات إلى أن بعضهن يحملن شهادات الماجستير والبعض الآخر يستعدن لذلك.

كما لفتت المبيّنات خلال حديثهن لـ «الوسط» إلى أنه تم رفض إجازة من دون راتب لإحدى الموظفات لحصولها على منحة للدراسة في الخارج لمواصلة الدراسة، بينما وجدن أنه من المفترض أن يكون الواقع على العكس من ذلك.

وأكدت المبيّنات أن عدم وجود الوظيفة نفسها يعني أنه لن يوجد الشخص الذي يقوم بدور مساعد بحث وتدريس؛ خصوصاً أن احتكاك المبيّنين والمبيّنات مع الطلبة في بعض الكليات يكون بشكل مباشر، بينما يكون دورهم في كليات أخرى كفني المختبر.

وأشارت المبيّنات إلى أن الكثير من



عبدالله الحواج

انقاص لحقوقنا، وأن من بيننا من ابتعدوا في وقت سابق، بينما لم يتم ذلك منذ أعوام عدة، متسائلات عن سبب إصرار إدارة الجامعة على جعل المبيّنين ضمن الكادر الإداري.

واعترضت المبيّنات أن ذلك لا يصب في مصلحة الجامعة، خصوصاً إذا ما أزدت الجامعة للوظيفة نفسها البقاء.

وفي الجانب نفسه أشادت المتضررات بوقوف بعض الأساتذة معهن، من خلال تقديمهن باقتراحات وبحوث لإدارة الجامعة السابقة، معولات الكثير على رئيس الجامعة إبراهيم جناحي لإحداث تغيير في واقعهن العملي في ظل التعب النفسي الذي أصابهن.

وفي ختام حديثهن لـ «الوسط» تقدمت المبيّنات بحلول عدة، أمّلين من إدارة الجامعة أن تأخذ بها، من بينها أن يتم تطوير قدرات المبيّنين العاملين حالياً في الجامعة لنقلهم إلى الكادر الأكاديمي، أو ابتعاث الأفضل من بينهم لدراسة الماجستير في ظل حاجة الجامعة إلى وجودهم، خصوصاً وأنه مع مرور الأعوام يبقى «المبين» في منصبه الاعتيادي من دون أن يتطور، بينما يصل غيره إلى مناصب عليا.

التمييز بين المبيّنين ومن يقوم بالمهام التي يقومون بها، عازياً ذلك إلى أن جميعهم يعملون في مجال واحد، وأن مؤهلات التقدير تصل لغيرهم.

ورأى الحواج أن «جامعة البحرين تمتلك عدداً كبيراً من طلبات التوظيف التي تضم فيما بينها من يستحق أن يكون مبيّناً من مساعد تدريس»، مؤكداً على أهمية أن تكون الخطط واضحة في الجانب نفسه.

وتابع الحواج أن «وجود المبين اليوم لم يعد مجدداً، خصوصاً في ظل عدم وجود الحاجة له، وأنه في حال اختيار الجامعة لمن هم ذوي المعدادات المرتفعة للمهنة نفسها فإنها ستكون معرضة لفقدان صديقتها وقيمتها»، مشدداً في الوقت نفسه على ضرورة أن تحرص الجامعة على استكمال هيكلتها بعد مرور أكثر من 20 عاماً على تأسيسها، من خلال تعيين الموظفين الكفاء في مختلف الأقسام.

وفي الجانب نفسه أكد الحواج وقوفه إلى جانب المبيّنين المتضررين من واقعهم الحالي، لافتاً إلى أن كل مهتد يجب أن يتأهل حقاً في الحصول على المنصب الذي يناسبه.

ويحسب المبيّنات إن «بعض منا خرج من الجامعة ولكن سرعان ما عاد إليها؛ لامتلاكهن الكفاءة والخبرة، والمعدادات المرتفعة إذ إن الخروج لا يعتبر حلاً»، مشدداً على وجود جامعات عالمية تعترف بالمبيّنين ولكن ضمن الكادر الأكاديمي وليس الإداري.

وفي تعليق للأساتذة المشاركين سابقاً بجامعة البحرين وأحد الذين علوا على استحداث وظيفة المبين، عبدالله الحواج على الموضوع قال إن «فكرة وجود المبين جاءت منذ منتصف الثمانينات، بهدف ضمان وجود مساعدي بحث وتدريس أو معيد بشكل دائم لمساعدة بعض الأساتذة في تدريس المقررات للتمييز ما بين مساعدي البحث وبين المعيد».

وأوضح الحواج أن «الفكرة نفسها جاءت لوقت وظرف محددين، إلا أنه أسس استخدامها في الأونة الأخيرة»، مضيفاً أن «ما نراه الآن مبيّنون حاصلون على معادلات تراكمية 3 من أصل 4 وأعلى من ذلك، بينما لم تكن الفئة المستهدفة من تعيين مبيّنين من أصحاب المعدادات المرتفعة»، واعتبر الحواج أن ما يحدث الآن يمثل سوء استغلال وفهم لمعنى المبين، مشدداً على أهمية عدم