



التلمذة الصناعية في استراليا وإمكانية الاستفادة منها في

المملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة

**Apprenticeship in Australia and the possibility of benefiting
from it in the Kingdom of Saudi Arabia - A comparative
study**

إعداد

نوف سليمان فوزان الفوزان

Nouf Sulaiman Al-Fawzan

باحثة دكتوراه، قسم السياسات التربوية، جامعة الملك سعود

Doi: 10.21608/jasep.2024.348300

استلام البحث: ٢٠٢٤/١/٥

قبول النشر: ٢٠٢٤/١/٢٢

الفوزان، نوف سليمان فوزان (٢٠٢٤). التلمذة الصناعية في استراليا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨، (٣٧) أبريل، ٥٢ - ٩.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

التلمذة الصناعية في استراليا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية: دراسة مقارنة

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على خبرة دولة استراليا في التلمذة الصناعية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بمدخل جورج بيريداي في الدراسات التربوية المقارنة بخطواته الأربعة الوصف التفسير المقابلة والمقارنة واستخدمت الدراسة أداة فحص الوثائق من خلال مراجعة الوثائق والتقارير واللوائح والمواقع الرسمية، والبحوث الرسمية والمصادر المتاحة في كل دول المقارنة بأسلوب العينة غير العشوائية (القصدية)، وتوصلت الدراسة إلى تشابه دولة استراليا مع المملكة العربية السعودية في العامل الجغرافي والاقتصادي، إلا أن استراليا اختلفت في لا مركزية التعليم تبعاً لاختلاف الولايات واستقلالية قراراتها التعليمية، ومن خلال ذلك توصلت الدراسة إلى التالي : تتحمل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة كافة تكاليف التدريب في شراكتها مع القطاع الخاص، في حين يتم تغطية تكاليف التلمذة الصناعية في استراليا من خلال مجموعة متنوعة من الإجراءات المشتركة بين المتدرب وصاحب العمل والحكومة مما يخفف العبء على ميزانية الدولة وتقاسم المسؤوليات بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص، كما ان مشاركة جهات وسيطة هي إحدى الطرق التي حاولت بواسطتها السلطات العامة في استراليا مواجهة التحدي المتمثل في نقص أماكن التلمذة الصناعية، والحرص في الوقت ذاته على دعم مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في برامج التلمذة الصناعية، ونظراً للتنوع الجغرافي والاجتماعي في استراليا يتم إعداد برنامج التلمذة الصناعية والتدريب في الإقليم بما يتناسب مع النشاط الاقتصادي فيها وإدراج المهن المستقبلية التي تحتاجها بحسب ظروف وإمكانات واحتياجات الإقليم أو الولاية، مع إعطاء الأولوية للسكان الأصليين في الالتحاق ببرنامج التلمذة الصناعية فيها، كما يسمح نظام التعليم في استراليا للمتلمذين الوصول إلى تدريب وتعليم عاليين مما يساعد في رفع مكانة التلمذة الصناعية كمسار وظيفي قيم.

الكلمات المفتاحية: التلمذة الصناعية – التدريب التقني والمهني.

Abstract:

The study aimed to explore Australia's experience in apprenticeship. The researcher employed a descriptive approach using George Bereday's four-step descriptive interpretive comparative method. The study utilized document analysis by reviewing official documents, reports, regulations, official



websites, research papers, and available sources in the comparative countries through purposive sampling. The study found that despite the geographical and economic similarities between Australia and Saudi Arabia, Australia differs in terms of educational decentralization due to the variations among states and their independent educational decisions. Given the geographical and social diversity in Australia, the apprenticeship programs are tailored to align with the economic activities and incorporate future professions needed based on the circumstances, resources, and regional or state demands. Priority is given to Indigenous populations to participate in apprenticeship programs. In Australia, the costs of apprenticeship are covered through a variety of shared measures between the trainee, employer, and the government. However, in the Kingdom, the Technical and Vocational Training Corporation bears all the training costs in its partnership with the private sector. The involvement of intermediary bodies is one of the approaches employed by Australian authorities to address the challenge of limited apprenticeship opportunities while simultaneously supporting the participation of small and medium-sized enterprises in such programs. Additionally, Australia's education system allows apprentices to access higher education and training, thereby elevating the status of apprenticeship as a valuable career pathway.

Keywords: apprenticeship, Technical and Vocational Training.

المقدمة:

إن التقدم التكنولوجي السريع الوتيرة يفضي إلى تغيرات متسارعة في احتياجات المهارات والكفاءات، مما يحتم على نظم التعليم والتدريب المهني في العالم الاستجابة لمواكبة التحولات السريعة في سوق العمل، لكن في أثناء الوقت الذي تستغرقه معاهد التعليم والتدريب المهنيين في تقييم الاحتياجات من المهارات وتحديث المناهج وتطوير المرافق والارتقاء بمهارات المعلمين والمدرسين، تكون الاحتياجات من المهارات قد تطورت بشكل أكبر، مما يجعل التكيفات متأخرة أو غير متوائمة، في

حين أنه في حالة التلمذة الصناعية، من المرجح أن يكون لدى المنشآت أحدث المرافق والمدرّبين المؤهلين، ودراية كبرى بالاحتياجات من المهارات الحالية والمستقبلية. وبالتالي، يمكن للتلمذة الصناعية أن توفر التدريب باستخدام أحدث التكنولوجيات وتستلزم وقتاً أقل بكثير لتكثيف البرامج التدريبية مع الاحتياجات المتغيرة. (ILO,2019,P4)

فهناك أدلة قوية على أن نظم التلمذة الصناعية التي تعمل بشكل جيد يمكن أن تساعد في الوقت نفسه على تلبية احتياجات المشاريع من المهارات وتسهيل الانتقال من التعليم والتدريب إلى العمل. وبحسب دراسة (BusinessEurope,2016) فإن تصميم برامج التلمذة الصناعية وفقاً للاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، يسهم في زيادة إنتاجية المشاريع والقدرة التنافسية، مما يعزز خلق فرص العمل ويدعم عمالة الشباب حيث تعتبر التلمذة الصناعية عالية الجودة فعالة من حيث التكلفة ويمكن أن تسهم في خفض معدلات بطالة الشباب، وإعداد العمال المهرة لعالم العمل سريع التغير وتعزيز إنتاجية المؤسسات وقدرتها التنافسية (BusinessEurope, 2016). ويمكن الاستناد إلى خبرة البلدان التي لديها نظم راسخة للتلمذة الصناعية مثل دولة استراليا التي تميزت بوجود قطاع كبير من التعليم والتدريب المهني مع مجموعة متنوعة من البرامج المقدمة والتدريب فيها موجه بشكل عام للتوظيف (Wenr,2017).

ومن المعلوم أن استيراد أي نظام تعليمي، أو أجزاء منه، قد يسبب الازدواجية ولا بد من عملية اختيار وتكييف مكونات معينة لتلائم أهداف وظروف الدولة المستوردة المحتملة في حالة نظام التلمذة الصناعية، ولذلك تسعى الدراسة الحالية إلى استعراض خبرة استراليا في التلمذة الصناعية لاختيار الميزات التي تناسب أهداف وأنظمة وثقافة المملكة على أفضل وجه، وفي ظل الظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية تتحدد الأساليب والاستراتيجيات التي يجب استخدامها في برنامج التلمذة الصناعية في المملكة

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

في السياق العالمي الحالي للتحديات الاقتصادية المعقدة. ظهرت المهارات وقابلية التوظيف كمجالات ذات أولوية عالية لواضعي السياسات. يتمثل أحد الأهداف الرئيسية للتعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) وأنظمة المهارات في ضمان استعداد المتعلمين لدخول العمل وامتلاك المهارات ذات الصلة بسوق العمل. وتتمثل الإستراتيجية التي تتبناها الدول بشكل شائع في السعي لتحقيق هذا الهدف في دمج برامج التعليم والتدريب بالتعلم القائم على العمل، والذي يتخذ أشكالاً عديدة ومعروفاً بأسماء متنوعة (Comyn, & Brewer, 2018).

وفي الوقت الذي يتداول فيه العالم بشأن أفضل الاستراتيجيات لمعالجة عدم تطابق المهارات الحالي والمتوقع بسبب التغير السريع في عالم العمل، ينص المنتدى الاقتصادي العالمي على أن مستقبل العمل يتطلب العودة إلى التلمذة الصناعية (Aggarwal,A, 2020)

لذلك فإن التلمذة الصناعية تعمل بشكل مساند مع خطط التنمية الحالية والمستقبلية، ، فتحقيق التلمذة الصناعية الجيدة هو أحد مستهدفات التنمية المستدامة والنهوض بالاقتصادات العالمية، لذا فقد اتجهت العديد من الأبحاث والدراسات لرصد الجانب المعرفي والتطبيقي لها، وضمن هذا السياق، أطلقت المملكة العربية السعودية في ١٥ سبتمبر ٢٠٢١ برنامج تنمية القدرات البشرية، الذي يركز على الاستفادة من نظام تنمية القدرات البشرية، وتمكين الأفراد من توفير تجارب تعليمية أفضل، من ذلك إدراج التلمذة الصناعية ضمن مبادراته والذي ينطوي على تطوير برامج للتلمذة الصناعية بالمواءمة مع الاستراتيجيات الصناعية والمناطقية، بمشاركة القطاع الخاص في تصميم البرامج وذلك لتوفير تجربة عملية تثري الرحلة التدريبية مع إمداد الشركات الصناعية المشاركة في البرنامج باحتياجاتهم من الكوادر الوطنية المؤهلة (hcdp,2021).

وفي ضوء ما سبق دعت الحاجة إلى إجراء دراسات للاستفادة من التجارب العالمية المتميزة في التلمذة الصناعية وستتناول هذه الدراسة خبرة دولة استراليا في التلمذة الصناعية والتي تعتبر رائدة في مجال التعليم والتدريب المهني الموجه للتوظيف.

وتتحدد أسئلة الدراسة بما يلي:

- س١. ما خبرة دولة استراليا في مجال التلمذة الصناعية في ضوء القوى والعوامل المؤثرة فيها؟
- س٢. ما واقع التلمذة الصناعية في المملكة العربية السعودية في ضوء القوى والعوامل المؤثرة فيها؟
- س٣. ما أوجه الشبه والاختلاف في التلمذة الصناعية بين استراليا والمملكة العربية السعودية؟
- س٤. ما أوجه الاستفادة من خبرة استراليا في التلمذة الصناعية في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على خبرة دولة استراليا في مجال التلمذة الصناعية في ضوء القوى والعوامل المؤثرة فيها.

٢. الكشف عن واقع التلمذة الصناعية في المملكة العربية السعودية في ضوء القوى والعوامل المؤثرة فيها.
 ٣. استخلاص أوجه الشبه والاختلاف في التلمذة الصناعية بين استراليا والمملكة العربية السعودية.
 ٤. التوصل إلى سبل الاستفادة من خبرة استراليا في التلمذة الصناعية في المملكة العربية السعودية؟
- أهمية الدراسة:**

يعتبر التدريب التقني والمهني أهم أدوات المجتمع لتحقيق أقصى قدر من التنمية الشاملة في شتى المجالات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية وبرامج التدريب التقني والتدريب المهني هي جزء من قصة التنمية في المملكة ويمثل برنامج تنمية القدرات البشرية الذي يعد أحد برامج تحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠ فرصة لإعادة صياغة برامج التعليم التقني والتدريب المهني وأحد أهدافه الاستراتيجية هو (التوسع في التدريب المهني لتوفير احتياجات سوق العمل) وهذا يتطلب توفير برامج تعليمية تقني وتدريب مهني تنسم بالكفاءة والجودة والفاعلية وإذا ماتحقق ذلك سوف تزود سوق العمل بالقوة المؤهلة تأهيلاً عالياً لمسيرة المستجندات العالمية وتأتي التلمذة الصناعية ضمن البرامج المستحدثة في إطار خطة التنمية في المملكة وحيث إن استراليا من الدول المتقدمة في التعليم والتدريب التقني تأتي أهمية الدراسة لبحث أهم مميزات هذه الخبرة والاستفادة منها في المملكة العربية السعودية

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

١. تتناول الدراسة خبرة التلمذة الصناعية في أستراليا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية
٢. اقتصرت الدراسة على دولة المقارنة أستراليا وذلك للمبررات التالية:
أولاً: يوجد في استراليا قطاع كبير من التعليم والتدريب المهني الموجه للتوظيف ولديه تركيز قوي على التدريب العملي
ثانياً: تستضيف استراليا رابع أكبر عدد من الطلاب الدوليين في العالم في مجال التعليم والتدريب المهني
ثالثاً: في استراليا يتوفر أكثر من ١٠٠٠ خيار برنامج للتعليم والتدريب المهني (Wenr,2017)

رابعاً: تتوفر التلمذة الصناعية والتدريب في أكثر من ٣٠٠ مهنة، ويمكن الوصول إلى ٧ من أصل ١٠ وظائف الأسرع نمواً في أستراليا عبر التلمذة الصناعية أو مسارات التدريب. (wpcgroup,2023)

مصطلحات الدراسة:

أسلوب التلمذة Apprentice method

"طريقة تعلم حرفة أو مهنة معينة بالملاحظة ثم بالممارسة تحت إشراف متخصص. أما الصبي: فهو صبي يتعلم مهارات مهنية أو حرفية معينة بممارستها تحت إشراف متخصص". (شحاته والنجار، ٢٠٠٤، ص. ٥٠)

-التلمذة الصناعية (Apprenticeship):

عرفت منظمة العمل الدولية (ILO,2022,p4) التلمذة الصناعية بأنها: "أي شكل من أشكال التعلم أو التدريب، يحكمه اتفاق للتلمذة الصناعية ويمكن المتلمذ من اكتساب الكفاءات المطلوبة، للعمل في مهنة من خلال تدريب منظم مقابل أجر أو أي تعويض مالي آخر ويقوم على التعلم أثناء العمل وخارج العمل على حد سواء ويفضي إلى مؤهلات معترف بها".

التعريف الإجرائي للتلمذة الصناعية: هي مسار تعليمي وتدريبى تجمع بين التدريب القائم على العمل (مدة الخبرة العملية في مكان العمل) والتعليم المعتمد على المؤسسة التعليمية (مدة التعليم النظري / العملي المتبعة في المدرسة أو الكلية أو مركز التدريب) والذي ينظمه عقد أو اتفاق رسمي بين المتدرب وصاحب العمل والمؤسسة التعليمية، لمدة متفق عليها، ويقدم أجرًا للمتدرب، ويؤدي إلى مؤهل وشهادة معترف بها على المستوى الوطني.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقارن الذي يعرف بأنه "مقابلة الأحداث والآراء بعضها ببعض، لكشف ما بينها من وجوه شبه أو علاقة" (عبود وآخرون، ٢٠٠٥، ص. ٩٦)

وقد استخدمت الباحثة المنهج المقارن بمدخل جورج بيريداي وذلك لاتساقه مع طبيعة الدراسة الحالية وإجراءاتها حيث يتم التعرف على واقع التلمذة الصناعية في السياق التعليمي في المملكة ودولة المقارنة استراليا. وكيفية تفعيلها وتحليل الواقع في ضوء القوى والعوامل الثقافية التي تفسره وتقف وراءه ليتسنى عمل المقارنات وتحديد أوجه الشبه والاختلاف وتسير خطوات الدراسة وفقاً لمدخل جورج بيريداي كأحد أبرز مداخل التربية المقارنة بخطواته الأربعة وهي: الوصف، التفسير، المناظرة أو المقابلة والمقارنة.

أولاً: خبرة استراليا في التلمذة الصناعية:

يعتبر قطاع التعليم والتدريب المهني في استراليا هو المسار الأمثل في سرعة الاستجابة لمتطلبات المهارات المتطورة للقوى العاملة الأسترالية لأنه يقدم دورات أقصر ولأن القطاع يتمتع بتاريخ غني جداً في العمل مباشرة مع الصناعة.

(Loveder, 2017) وفيما يلي استعراض لخبرة استراليا في هذا المجال وتحديدًا في أسلوب التلمذة الصناعية:

تعريف التلمذة الصناعية:

يعرف (Cedefop. 2015,P5) التلمذة الصناعية على النحو التالي: "فترات متناوبة تدريب منهجية طويلة الأمد في مكان العمل وفي مؤسسة تعليمية أو مركز تدريب ، مما يؤدي إلى الحصول على مؤهل المتدرب مرتبط تعاقدًا بصاحب العمل ويتلقى أجرًا (أجرًا). يفترض صاحب العمل المسؤولية عن الجزء المستند إلى الشركة من البرنامج".

ويوجد في، أستراليا نموذجان للتدريب المهني يقعان ضمن التعريف أعلاه. هما التلمذة الصناعية والتدريب يتضمن كلاهما مزيجًا من عقد تدريب يؤدي إلى مؤهل تعليم مهني معترف به على المستوى الوطني وعقد عمل. تستخدم الحكومة الفيدرالية حاليًا مصطلح التدريب "المهني الأسترالي" للإشارة إلى مخططها للحوافز والمزايا المتاحة للمتدربين والمتعلمين. لغرض التوضيح، يميز هذا التقرير بين التلمذة الصناعية والتدريب حيثما كان ذلك مناسبًا، وبخلاف ذلك يشير إلى "التلمذة الصناعية والتدريب". على الرغم من أن الحكومة الأسترالية لا تميز بين التلمذة الصناعية والتدريب في سياساتها، إلا أن استخدام المصطلح الشامل "التلمذة الصناعية الأسترالية" ، كما أن تشريعات الولاية والأقاليم وأنظمة العلاقات الصناعية تميز بين النوعين ، مع ما يترتب على ذلك من اختلافات في الطول القياسي ، وبدء الأجور وتقدم الأجور، وشروط العمل الأخرى مثل ساعات العمل). (Oliver, 2018)

الإطار التنظيمي والسياق المؤسسي

الإطار التنظيمي للتلمذة الصناعية في أستراليا معقد بشكل خاص لأنه في ظل النظام الفيدرالي الأسترالي، فإن التعليم والتدريب هو في المقام الأول مسؤولية الولايات والأقاليم. ومع ذلك، تتمتع الحكومة الفيدرالية بنفوذ كبير لأنها توفر تمويلًا كبيرًا للتدريب المهني، كما كانت هناك تطورات على مدار الثلاثين عاما الماضية تهدف إلى تنسيق تنظيم التعليم والتدريب المهني علاوة على ذلك، ولأن التلمذة الصناعية والتدريب المهني يجمعان بين التدريب والتوظيف فإن تنظيمهما يمتد إلى مناطق الاختصاص القضائي الخاصة بالتعليم والتدريب المهني والعلاقات الصناعية ولكل ولاية وإقليم تشريعات تنظم عمل التلمذة الصناعية والتدريب ومع ذلك، لا توجد اختلافات جوهرية من ولاية إلى أخرى. (Oliver, 2018)

المؤسسات التنظيمية:

يجب تقديم التعليم والتدريب المهني بما في ذلك التدريب خارج العمل للمتدربين والمتدربين من قبل منظمة تدريب مسجلة (RTO) تستخدم منظمات (RTOS) حزم

التدريب كنقطة مرجعية لتصميم المناهج الدراسية ومنهجيات التعلم والتقييم، (RTOS) هي المسؤولة عن تقييم كفاءات الأفراد وإصدار المؤهلات المعترف بها وطنيا أو ببيان التحصيل (الاعتراف بالتعلم السابق). وفي عام ٢٠١١ أحوالت معظم الولايات سلطاتها لتنظيم أنشطة منظمات التدريب المهني المسجلة إلى الحكومة الفيدرالية المعروفة أيضاً باسم الكومنولث وكجزء من التغييرات أنشأت هيئة جودة المهارات الأسترالية قانون تنظيم التعليم والتدريب المهني الوطني لعام ٢٠١١ حسب برلمان المملكة المتحدة تحتفظ حكومات الولايات والأقاليم بنفوذ كبير على سياسة التعليم والتدريب المهني لأنها تضع معايير التمويل والسياسة (بما في ذلك قواعد الأهلية للمتعلمين الفرديين ومعايير منظمات RTOS المشاركة) للتدريب المدعوم من الحكومة حتى الشهادة الثالثة (المستوى ٣) في AQF وبعض الدورات على مستوى الشهادة الرابعة (المستوى ٤) في AQF وما فوقها في المجالات المستهدفة ذات الأولوية (Bowman and Mckenna, 2016)

الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة ودورها في الحوكمة:

يتأثر دور الشركاء الاجتماعيين ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والسلطات العامة في أستراليا بالتقسيم المشترك لمسؤوليات التعليم والتدريب المهني بين الحكومات الفيدرالية وحكومات الولايات / الإقليم والتحول نحو نموذج قائم على السوق لتوفير التعليم والتدريب المهني. على المستوى الوطني، يتم تنسيق السياسة من خلال مجلس الصناعة والمهارات، وهو جزء من إطار مجلس الحكومات الأسترالية (COAG) ويضم الوزراء المسؤولين عن التدريب. تقدم لجنة الصناعة والمهارات الأسترالية (AISC) تقاريرها إلى مجلس الصناعة والمهارات الوزاري وتوفر مدخلات صناعية رسمية للنظام. يوجد تحت AISC أكثر من (٦٠) لجنة مرجعية للصناعة (IRCS) تشمل عضوية AISC التناوب على تمثيل جمعيات أصحاب العمل الوطنية ولكن لا يوجد ممثلون للنقابات العمالية. بالمقارنة مع العديد من البلدان الأوروبية، فإن النقابات العمالية لها دور أقل رسمية في تطوير وتقديم وتقييم التلمذة الصناعية، حيث ترى الحكومة الفيدرالية الحالية أن الدور المؤسسي للنقابات العمالية ليس ضرورياً أو مرغوباً فيه. أما على المستوى التشغيلي، هناك بعض الفرص الرسمية للنقابات العمالية لتقديم مدخلات في تطوير المؤهلات. ويتواجد ممثلو النقابات العمالية المميزون في مجالس إدارة مجالس المهارات الصناعية السابقة وقد يكونوا أعضاء في، IRCS على الرغم من عدم وجود شرط لتضمينهم. على سبيل المثال، تضم لجنة الطباعة وفنون الجرافيك ممثلاً لاتحاد عمال التصنيع الأسترالي (AMWU) عضوية التصنيع والهندسة، ويتمثل دور الشركات التي توظف

المتدربين في توفير الفرصة الكافية والإشراف المناسب للسماح للمتدرب بتطوير وتطبيق تعلمه في مكان العمل. (Oliver, 2018)

الجهات الوسيطة التي توفر خدمات دعم التلمذة الصناعية:

كان إنشاء جهات وسيطة إحدى الطرق التي حاولت بواسطتها السلطات العامة مواجهة التحدي المتمثل في نقص أماكن للتلمذة الصناعية، والحرص في الوقت ذاته على دعم مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في برامج التلمذة الصناعية. والجهة الوسيطة في نظام التلمذة الصناعية هي بصورة عامة شخص أو كيان، بخلاف المنشأة المضيفة أو المؤسسة التعليمية، يساعد على توفير برنامج تلمذة صناعية أو تنسيقه أو دعمه. وفي أستراليا، تُعرف الجهات الوسيطة على أنها منظمات تدريب جماعي تركز على المنشآت والمتعلمين على حد سواء. وتعمل منظمات التدريب الجماعي بصفة صاحب عمل المتعلم، وتسانده عند مواجهته مصاعب أثناء التلمذة الصناعية إضافة إلى توفير التدريب قبل التوظيف لمن هو بحاجة إليه. وتتفق أصحاب العمل، ليس فيما يخص التلمذة الصناعية فحسب، بل فيما يتعلق بمسائل على غرار الصحة والسلامة في مكان العمل (مكتب العمل الدولي، ٢٠٢١)

التمويل:

عادة ما تساهم الحكومات بشكل رئيسي على مستوى الولاية / الإقليم / المستوى، من خلال دعم تكلفة التأهيل الرسمي الذي يشكل جزءاً من التدريب المهني أو التدريب بعد تقديم اتفاقية الشراكة الوطنية بشأن إصلاح المهارات في عام ٢٠١٢ نفذت الولايات والأقاليم استحقاقاً مدفوعاً بالطلب للمتعلمين للوصول إلى التدريب المدعوم حتى مستوى الشهادة الثالثة يحصل المتدربون على الاستحقاق بنفس طريقة وصول طلاب التعليم والتدريب المهني الآخرين. تقوم منظمات RTOS المعتمدة بتحصيل دعم التأهيل من حكومة الولاية أو الإقليم ذات الصلة وقد تفرض على المتدرب رسوماً إضافية تصل إلى حد معين، والتي تختلف باختلاف الولايات القضائية والتي قد يختار صاحب العمل دفعها نيابةً عن المتدرب)، وفي عام ٢٠١٥، جددت الحكومة الفيدرالية ترتيبات الدعم للمتدربين، واستبدلت مراكز التدريب المهني الأسترالية (AACS) بموفري شبكة دعم التلمذة الصناعية الأسترالية (AAS) حيث تقدم AASNS خدمات ما قبل البدء أكثر شمولاً (بما في ذلك الفحص والاختبار ومطابقة الوظائف)، مع الاستمرار في تقديم التوجيه والدعم للمتدربين ومساعدة أصحاب العمل في مدفوعات الإعانة والترتيبات الإدارية الأخرى. (Oliver, 2018)

معايير المهنة في التلمذة الصناعية:

يسود التلمذة الصناعية في المهن التقليدية على سبيل المثال، السيارات والهندسة والبناء والكهرباء ولها مدة نموذجية من ثلاث إلى أربع سنوات. تعتبر الدورات التدريبية التي تم تطويرها في الثمانينيات أكثر شيوعاً في الصناعات الخدمية والأدوار على مستوى الفني وعادة ما تكون مدتها أقصر للشباب والكبار، مع ما يقرب من نصف المتدربين المبتدئين والمتدربين الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ عاماً أو أكبر، كلاهما يتضمن عقد تدريب مع عقد عمل. (Oliver, 2018)

وكجزء من تدريبهم، يسجل المتدربون في أحد مؤهلات التعليم والتدريب المهني المعترف بها على المستوى الوطني، فالتعليم والتدريب المهني هو أحد مجالات المسؤولية المشتركة للدولة والفيدرالية، كما يتم تضمين مكونات المؤهلات المعترف بها وطنياً (معايير الكفاءة أو وحدات الكفاءة، وأطر المؤهلات، وإرشادات التقييم فيما يسمى بـ حزم التدريب، والتي تم تطويرها من قبل ما يقرب من ٧٠ لجنة مرجعية صناعية وطنية (IRC) سابقاً بواسطة مهارات الصناعة المجالس، والتي أقرتها لجنة الصناعة والمهارات الأسترالية. تحدد حزم التدريب وحدات الكفاءة الفردية التي تتعلق بكل قطاع صناعي معين وقواعد تجميعها في مؤهلات التعليم والتدريب المهني المعترف بها على المستوى الوطني.

وتقتضي العادة أن يركز برنامج التلمذة الصناعية على حرفة أو مهنة في قطاع بعينه. إلا أن الطلب بدأ يتزايد على مؤهلات واسعة تضم كفاءات مطلوبة من أجل العمل في مهن من قطاعات مختلفة كما تلبي بعض برامج التلمذة الصناعية احتياجات قطاع وليس احتياجات مهنة محددة، ويمكن ملاحظة هذا النهج في قطاع الضيافة في أستراليا. التي تجمع بين الكفاءات التي تتطلبها أربع مهن (التدبير المنزلي والاستقبال وخدمة الطعام والشراب والطبخ). (ACA, 2023)

تتكون الحقائق التدريبية من: وحدات الكفاءة التي تحدد مستوى الأداء المطلوب في مكان العمل إرشادات التقييم بموجب مجموعة حزمة التدريب، يحدث التقييم لكل وحدة من وحدات الكفاءة والامتحانات النهائية أو تقييمات التخرج الأخرى للتلمذة الصناعية ليست نموذجية.

اتفاق التلمذة: في استراليا يجب إبرام اتفاق التلمذة الصناعية بصورة كتابية حيث يوقع مزود التدريب أيضاً على الاتفاق، ويتم تسجيل جميع اتفاقات التدريب الرسمي، بما فيها اتفاقات التلمذة الصناعية لدى وكالة حكومية في الولاية أو المنطقة المعنية (مكتب العمل الدولي، ٢٠٢١)

مدة الدراسة: في الولايات والأقاليم الأسترالية، يتم تحديد مدة عقد التدريب على الحرف التقليدية، ومع ذلك، هناك أيضاً إمكانية لبعض التسارع. (Misko, 2020).

المؤهلات: عادةً ما تتضمن برامج التلمذة الصناعية القياسية مؤهلاً من المستوى الثالث للشهادة. وبالتالي، قد يرتبط التدريب المهني العالي بشهادة IV أو دبلوم أو مؤهل بمستوى دبلوم متقدم. كلاهما مفتوح (Oliver, 2018) كما يسمح نظام التعليم في أستراليا للمتلمذين الوصول إلى تدريب وتعليم عاليين. حيث بدأت ببرامج تلمذة صناعية في مرحلة التعليم العالي (مكتب العمل الدولي، ٢٠٢١).

حقوق المتلمذين وأوجه حمايتهم في العمل:

يعامل المتلمذون معاملة الموظفين في أستراليا (مكتب العمل الدولي، ٢٠٢١)، كما نظمت أستراليا عملية لتسوية أي نزاع ينشأ بشأن تطبيق أو تفسير بنود اتفاق تلمذة صناعية كما يمكن في بعض الحالات إحالة الشكوى إلى محكمة عمل. على سبيل المثال، محكمة التوظيف في جنوب أستراليا. (SAET, 2014)

الانتقال والحراك في برامج التلمذة الصناعية:

ورد في نظام التلمذة الصناعية في أستراليا أحكام تسمح بانتقال المتلمذ من منشأة إلى أخرى عندما يعتبر ذلك ضرورياً أو مستحسناً من أجل إكمال تدريب المتلمذ، ويؤدي هذا الأمر عادة إلى انتقال اتفاق التلمذة الصناعية إلى المنشأة المالكة الجديدة، سواء بشكل تلقائي أو على الأقل بالحصول على موافقة المالك الجديد. كما يمكن ترتيب هذه الانتقالات بالتراضي بين المنشأة والمتلمذ، كأن يكون السبب مثلاً هو أن المنشأة لم تعد في وضع يخولها تدريب المتلمذ، أو بسبب خلافات نشأت بين الطرفين. (مكتب العمل الدولي، ٢٠٢١)

التقييم والرصد والاعتماد:

وفق إطار المؤهلات الأسترالي (AQF) يتم منح (الشهادة الأولى للدبلومة العليا)، من الترتيبات الائتمانية التي تحدد الترتيبات القائمة بين مؤهلات حزمة التدريب والتعليم العالي وفقاً لإطار المؤهلات الأسترالي، ويتم تحديث حزم التدريب حسب الضرورة، وفقاً لسياسة عملية تطوير حزمة التدريب. (NSSC, 2012) ويتم دعم IRCS من قبل منظمات خدمة المهارات (SSOs) تجري منظمات الأمن الاجتماعي بحثاً عن نقص المهارات الحالية والناشئة ومتطلبات التدريب وتطور خطط التحسين المستمر لتلبية هذا النقص ومتطلبات التدريب. تتعهد SSOs بضمان الجودة وتسعى للحصول على المصادقة على حزم التدريب الجديدة، والتي يتم نشرها بعد ذلك في السجل الوطني (Oliver, 2018)

يتم تقييم الكفاءات رسمياً بواسطة RTO ويستخدم نظام التعليم والتدريب المهني في أستراليا وحدات الكفاءة باعتبارها لبنات البناء الأساسية، فكل وحدة من الكفاءة لديها نتائج التعلم المحددة (المعرفة والمهارات ومعايير تطبيقها) والتي تكون قابلة للقياس في حد ذاتها ولكنها تساهم أيضاً في تحقيق نتائج تعليمية أكبر. عندما يتم

دمج وحدات الكفاءة في مجموعة مترابطة تحت مستوى المؤهل الكامل. يشار إليها الآن بشكل شائع باسم مجموعات المهارات تتيح مجموعات المهارات أداء المهام أو الوظائف الوظيفية. (Loveder, 2017)

ولكنها قد تسعى للحصول على مدخلات من مشرف مكان العمل. ويُطلب من أرباب العمل خلاف ذلك مراعاة جميع قوانين التوظيف فيما يتعلق بالمتدربين. ويتطلب عقد التدريب من أصحاب العمل تأكيد قدرتهم على توفير الإشراف المناسب على تدريب المتدرب أثناء العمل. وإلا فلا يوجد نظام وطني أو شركات ترخيص أو اعتماد قبل أن تتمكن من توظيف المتدرب. ومع ذلك، فإن بعض الولايات (على سبيل المثال جنوب أستراليا) تحتفظ بسجل لأصحاب العمل المعتمدين في حالة جنوب أستراليا، يتضمن ذلك التزامًا من صاحب العمل لضمان مراعاة نسب المتدربين إلى الحرفيين المؤهلين بشكل مناسب. وللتأكد من أن الخطط تعكس ما يفعله المتدرب في العمل، من خلال تطبيق قوائم مراجعة المعدات التي طورها RTO والتي تناسب مكان العمل وعند الضرورة المناقشات المفتوحة حول كيفية قيام صاحب العمل بتأكيد التقييم. (Oliver, 2018)

ويمكن طلب تأكيد الكفاءة من أصحاب العمل باستخدام الأنظمة الورقية أو الإلكترونية مثل My Profiling وهو نظام حاصل على براءة اختراع عبر الإنترنت لتتبع نشاط الطالب في مكان العمل، مما يسهل حفظ السجلات حول المهام المكتملة وتقييم RTO واتفاقية صاحب العمل بأن معيار مكان العمل قد تم تطبيقه تم الوفاء بها. (Loveder, 2017)

التحديات:

"يحظى نموذج التدريب المهني بدعم واسع من أصحاب العمل والنقابات ومقدمي التدريب في أستراليا، وخاصة في المجالات التقليدية مثل التصنيع. على الرغم من وجود بعض التحديات المتعلقة بتوفير مرشحين متدربين مناسبين (بسبب التنافس المتزايد من التعليم العالي) وانخفاض أعداد أصحاب العمل الكبار (مثل في قطاع السيارات) الذين كانوا في الماضي هم المشغلون الرئيسيون للمتدربين، فإن التحدي الرئيسي هو كيفية ضمان أن المؤهل المقدم كجزء من برنامج التدريب المهني يستجيب لمطالب سوق العمل الحالية والمستقبلية في صناعة التصنيع المتقدم. وسوف يتطلب ذلك تحولاً كبيراً لإيلاء مزيد من الأهمية للمهارات الأساسية، وهو قاعدة من المعرفة تشمل المواد والتصميم والروبوتات والأتمتة، وزيادة استخدام المؤهلات على مستوى أعلى (على مستوى دبلوم، دبلوم متقدم / درجة الزمالة والبيكالوريوس)، إما مباشرة أو عن طريق تسهيل دخول المتدربين إلى دورات VET وجامعية على مستوى أعلى."

الإكمال الافتقار إلى الدعم أثناء العمل وضعف التوافق الوظيفي. لا تعد جودة التدريب خارج العمل عادةً عالية وهذا عامل في عدم الإكمال. (Oliver, 2018)

"الضعف الثاني يتعلق بتشتيت المسؤوليات المتعلقة بالتدريب المهني. تتم تطوير المؤهلات الخاصة بالتدريب المهني والموافقة عليها على المستوى الوطني من خلال مجلس الصناعة والمهارات. تتحمل حكومات الولايات والأقاليم مسؤولية الحفاظ على الترتيبات التشريعية والتنظيمية الخاصة ببرامج التدريب المهني وبرامج التدريب، مثل تحديد المؤهلات التي يمكن أخذها كجزء من برنامج التدريب المهني أو برنامج التدريب، ومتطلبات خطة التدريب. تُحدد الترتيبات العلاقات الصناعية للتوظيف والأجور للمتدربين في الغالب في لجنة العمل العادل المستقلة، التي أنشأت معايير دنيا للموظفين من خلال حوالي ١٢٠ جائزة حديثة مستندة إلى الصناعة أو المهنة. يتطلب أي تغيير جذري في نموذج التدريب المهني تغييرًا منسقا في كافة هذه المجالات." (Oliver, 2018)

المبادرات:

"فيما يتعلق بقدرة ضبط وتحديث نظام التدريب المهني الحالي، تم تنفيذ مبادرات مختلفة لجعل المتدربين أكثر انفتاحًا واستجابة للمطالب المتغيرة لأصحاب العمل وزيادة إمدادات المتدربين المحتملين:

- الاعتراف بالتعلم السابق هو إحدى السياسات التي سعت إلى التعرف على المهارات المكتسبة في مكان العمل أو في التعلم غير الرسمي.
- التدريبات المهنية المسبقة (فترة قصيرة من التدريب في المؤسسات، عادةً ما يكون هناك بعض عنصر التعلم في مكان العمل، على مستوى شهادة I أو شهادة II) نجحت في تحسين تطابق الوظائف للمتدربين وزيادة معدلات الانجاز في بعض الصناعات
- التدريبات المهنية المستندة إلى المدارس كان لها استخدام أقل وأثر أقل في توفير مسارات بديلة لصناعات التصنيع، حيث كان هناك أعداد متواضعة فقط في صناعة التصنيع اقترح المساهمون الذين استشاروا كجزء من هذا التقرير أن التدريبات المهنية المستندة إلى المدارس وبرامج VET في المدارس بشكل عام غالبًا ما تستخدم كأجهزة فحص من قبل أصحاب العمل لتقييم المتدربين المحتملين بدلاً من توفير مسار آمن." (Oliver, 2018)

"أعلن عن مشروع التدريب المهني العالي في عام ٢٠١٦، وهو مشروع تدريب مهني في التكنولوجيا التطبيقية ذات المستوى العالي، والذي يتضمن ٢٠ مشاركا يتابعون درجة الدبلوم والدرجة المشاركة في التقنيات التطبيقية. يتم تطوير المشروع من قبل شركة Siemens Ltd وجامعة Swinburne للتكنولوجيا. سيتم تزويد ٢٠

مشاركًا بمسارات مضمونة للحصول على درجة البكالوريوس ذات الصلة بحلول عام ٢٠٢٠ (AiGroup,2016).

مبادرة التدريب المهني/ الصناعة ٤.٠:

استجابات سياسة الولاية القضائية (الولاية الإقليم) مع التركيز على التدريب المهني/ الصناعة ٤.٠:

- عدلت نيو ساوث ويلز قانون التلمذة الصناعية والتدريب، بهدف وضع نظام التلمذة الصناعية والتدريب في الولاية بما يتناسب مع النشاط الاقتصادي في المنطقة في الوقت الحالي والمستقبلي.

- حددت حكومة كوينزلاند، على غرار حكومة فيكتوريا، فرصًا للتعيين في التلمذة الصناعية بتوفير ساعات عمل إضافية من إجمالي ساعات العمل المخصصة للسكان الأصليين وسكان جزر مضيق توريس والاقتصاد المحلي. وامتد هذا الالتزام ليشمل مشاريع الشركات المملوكة للحكومة والشراكات بين القطاعين العام والخاص.

(Loveder, 2017)

مبادرات الإصلاح في التلمذة الصناعية:

تهدف أجندة إصلاح التعليم والتدريب المهني الحالية إلى تلبية احتياجات أستراليا من قوة عاملة ماهرة ومرنة، قادرة على التكيف مع التغير التكنولوجي السريع في مكان العمل وتحسين الوضع الاقتصادي للدولة في مواجهة المنافسة العالمية المتزايدة.

وأحد محاولات الإصلاح هو اتفاق وزراء المهارات في مجلس الصناعة والمهارات التابع للجنة الزراعة بأن يكون مجال التركيز في التلمذة الصناعية هو تطوير استراتيجيات لتحسين حالة التلمذة الصناعية. من ذلك فتح مسارات التلمذة الصناعية العليا والتي تنطوي على التعاون بين أصحاب العمل ومنظمات التدريب المسجلة والجامعات، مما يساعد في رفع مكانة التلمذة الصناعية كمسار وظيفي قيم.

(Loveder, 2017)

تم تصميم المبادرات الحكومية المختلفة، التي تقودها شبكة دعم التلمذة المهنية الأسترالية الممولة من الحكومة الأسترالية والمسؤولين الميدانيين الذين وضعتهم حكومات الولايات والأقاليم لزيادة مستوى الدعم المتاح للمتدربين وأصحاب

العمل. (Oliver, 2018)

المجموعة الاستشارية الإصلاح التلمذة الصناعية:

أنشئت المجموعة الاستشارية الإصلاح التلمذة الصناعية (ARAG 21) عام ٢٠١٥ من قبل وزير التعليم والتدريب، ومن بين مجموعة من الاقتراحات لإعادة هيكلة التلمذة الصناعية:



- توصية بالإبقاء على نظام الحوافز المالية، وإن تم تعديله ليشمل تغييرات في توقيت مدفوعات الحوافز في محاولة لزيادة أعداد المتدربين.

- المطالبة بتجديد التركيز على التدريب قبل التلمذة المهنية والتدريب قبل المهني. وذلك لتعزيز أعداد التلمذة الصناعية (خاصة للشباب غير المنخرطين والمعرضين للخطر) ولتوفير برامج ومسارات رسمية ومنهجية لتطوير مهارات الاستعداد للعمل لدى الطلاب.

- التوصية باستخدام الوسيط لتسهيل البدء في هذه البرامج.

- إدراج برامج ما قبل التوظيف وما قبل التدريب المهني وما قبل التدريب المهني في برامج الرعاية القائمة على العمل كبديل للعمل من أجل برامج الإعانات المالية، لتطوير مسارات فعالة ومناسبة لهذه البرامج يتم إجراؤها بالتشاور مع الصناعة. (Misko,2020)

صندوق مهارات الأستراليين: ضمن سياسة إصلاح التدريب المهني الأسترالي وضعت الحكومة الأسترالية هذا الصندوق لتوفير التمويل المستمر للتعليم والتدريب المهني ويتم ذلك في المقام الأول من خلال دعم ما يصل إلى ٣٠٠٠٠٠ من التلمذة الصناعية والتدريب بما في ذلك التلمذة الصناعية السابقة والتلمذة الصناعية ذات المستوى الأعلى والتدريب على المهن في المناطق ذات الطلب المرتفع وفي المناطق الريفية والحضرية. حيث يهدف الصندوق إلى تجديد التركيز على التلمذة الصناعية وزيادة عدد الأشخاص الذين يختارون وينجحون في هذا المسار، مع مساعدة الشركات على اكتساب العمال المهرة الذين يحتاجون إليها لدفع الابتكار والنمو في الفترة من ٢٠١٨ إلى ٢٠١٩ نفذت المبادرة من خلال شراكة وطنية قائمة على مشروع مدتها أربع سنوات مع ست ولايات وأقاليم مشاركة (الولايات). تدار النتائج في إطار الشراكة الوطنية من خلال جداول ثنائية على مستوى الدولة. (Misko,2020)

برامج تدريبية سابقة للتلمذة الصناعية: وهي مصممة لتوفير الإعداد المناسب لدخول التلمذة الصناعية المنتظمة. وتعزز البرامج السابقة للتلمذة الصناعية فرص الوصول إلى برامج التلمذة الصناعية، وتتخذ هذه البرامج أشكالاً متنوعة رهناً بالاحتياجات الفعلية للمجموعة المستهدفة المعنية أحد هذه البرامج يستهدف الشباب بين ١٦ و ٢٤ عاماً والمدة النموذجية المقررة له ٦-١٢ شهراً على أن يتضمن مهارات عامة قابلة للاستخدام ومهارات خاصة بمهنة بعينها. (Kis,2016)

نقاط القوة في نظام التلمذة الصناعية الأسترالي:

"القوة المهيمنة لنظام التلمذة المهنية في أستراليا هي التزام أصحاب العمل والصناعة المستمر بنموذج التعلم القائم على العمل. كما تتمتع أستراليا بشبكة قوية من مؤسسات

التدريب المهني العامة والخاصة ذات الجودة العالية، والتي تستطيع تقديم تدريب مرن خارج الموقع لدعم التعلم في مكان العمل للمتدرب. (Oliver, 2018)
**العوامل والقوى المؤثرة على التلمذة الصناعية في استراليا:
العامل الجغرافي:**

تعد القارة الأسترالية منطقة واسعة مساحتها 7,617,930 كيلو متر مربع، كثير من هذه المساحة قاحل جداً تقع بين المحيطين الهادي الجنوبي والهندي ويعيش أكثر الناس قرب الساحل خصوصاً في المنطقة الجنوبية الشرقية للبلاد و20% من السكان تقريباً يقطنون في المدن الثلاثة الكبرى) سيدني Sydney وملبورن Melbourne وبرسبان Brisbane (وتشهد المناطق الريفية النائية تحديث في جذب المديرين والمعلمين إليها لبعد المسافات الشاسعة والمدارس المعزولة. south) Australia department of isolated schools education of children's services,2008:1-8)

وتقسم هذه المساحة الواسعة إلى ست ولايات وإقليمين وانعكس هذا التقسيم الجغرافي المتميز على نمط الإدارة التعليمية بأستراليا فأستراليا دولة ديمقراطية تنقسم باللامركزية في إدارتها للتعليم فكل ولاية وإقليم مسئولة مسئولية كاملة عن إدارة وتنظيم التعليم بها دون تدخل من حكومة الكومنولث الأسترالي ويوجد بكل ولاية وزارة للتعليم مستقلة تدير نظامها التعليمي داخل الولاية، فضلاً عن وجود السلطات التعليمية المحلية المتعددة داخل الولايات 3- (Victoria department of planning community,2013:1)

وتتميز أستراليا بأنها مجتمع متنوع الثقافات والأجناس يبلغ عدد سكانها 25,9 مليون نسمة وثالث الاستراليين من المهاجرين الأوائل ومن أوروبا ومعظمهم من آسيا و8% من جملة السكان يمثلون السكان الاصليون وهذا التنوع جعل التعليم الأسترالي في حاجة للتنوع في التعليم باختلاف البيئة الجغرافية وإلى المشاركة الاجتماعية لتقابل احتياجات هذا المجتمع المتنوع الثقافات واللغات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. (knoema,2022)

ويتضح تأثير التنوع الجغرافي في استراليا من خلال موائمة برامج التلمذة الصناعية وفق ما يتناسب مع النشاط الاقتصادي في الإقليم أو الولاية وتوفير احتياجاتها من الحرف والمهن الحالية والمستقبلية.

ب - العامل الاقتصادي:

تعد أستراليا من الدول ذات الدخل المرتفع التي يبلغ فيها نسبة دخل الفرد عام ٢٠٠٥م ٣٢٠٠٠ دولار أمريكي نظراً لتمتعها باقتصاد رأسمالي مزدهر وقوى، فهي دولة من أعلى المستويات بين دول منظمة التعاون في الميدان الاقتصادي وفقاً

لإحصاء عام ٢٠٠٦م إذ بلغ متوسط نموها الاقتصادي ٣% لمدة خمسة عشر عاماً ويرجع الأداء الاقتصادي القوي لأستراليا إلى العوامل التالية:

- أستراليا دولة غنية بالمواد الطبيعية أستراليا دولة مزدهرة اقتصادي في مجال السلع الأساسية التي تغذي الصادرات إلى آسيا،
- القوى العاملة الأسترالية مدربة ومتعلمة تعليماً جيداً ذا جودة عالية حيث أن التعليم الجيد يلعب دوراً واضحاً في الاقتصاد القوي من خلال انعكاس مخرجات التعليم الجيد على أداء القوى العاملة بأستراليا الإصلاحات الهيكلية التي كانت سبباً في افتتاح الاستثمار والمنافسة أمام الاقتصاد الأسترالي وزيادة الإنتاجية واستقرار الاقتصاد الكلي. مما ساعد ذلك إلى انخفاض نسبة البطالة في أستراليا إلى ٥% وهي أدنى مستوى في العشرين سنة الماضية كما يساعد أستراليا في نموها الاقتصادي والواردات من البلدان ذات التكلفة المنخفضة فضلاً عن انخفاض الكثافة السكانية وزيادة الإنتاج والتوزيع

حيث تعد أستراليا دولة غنية في مواردها الطبيعية فهي مصدر رئيس للمنتجات الزراعية والأملاح المعدنية والوقود الحفري والسلع والبضائع التي تصل إلى ٥٧% من قيمة الصادرات الكلية، وقد ازداد التوسع الاقتصادي بأستراليا حيث يسهم قطاع الزراعة بنسبة ٣% والصناعة بنسبة ٢٦% في حين يزدهر قطاع الخدمات ليصل إلى ٧١% وتقدر القوى العاملة بأستراليا بحوالي ٨,٩٠٠,٠٠٠ فرد موزعين على النحو التالي:

(قطاع الخدمات ٧٣% من القوى العاملة، قطاع الصناعة ٢٢% من القوى العاملة، قطاع الزراعة والتعدين ٥% من القوى العاملة ويتضمن قطاع الخدمات قطاعات أخرى منها التعليم الذي يمثل ٧% من العمالة الكلية). وتشير التقارير الاقتصادية الأسترالية في الفترة ما بين ١٩٩٥ إلى ٢٠٠٥م زيادة فرص العمل في الصناعات والمهن التي تتطلب عمالة مدربة على مهارة عالية ومؤهلات ما بعد الدراسة، أي زيادة العمالة ذات المؤهلات ما بعد المدرسة زادت إلى ٤٥% من نسبة التوظيف عموماً بأستراليا في حين ينخفض حالياً الطلب على العمالة غير المؤهلة.

وبالنظر إلى التعليم الأسترالي نجد أنه يلعب دوراً حاسماً في النمو الاقتصادي بأستراليا مما أدى إلى تزايد التركيز على التعليم مدى الحياة (التعليم المستمر) وأصبح التعليم الأسترالي مستجيباً ومتفقاً مع المطالب والاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الأسترالي.

الأمر الذي جعل التعليم الأسترالي حالياً يشهد توسعاً كبيراً وكذلك مراكز التدريب التي تسهم بفاعلية في إدارة عجلة التنمية الاقتصادية الأسترالية والاتجاه نحو

توسيع قاعدة الشراكة المجتمعية في التعليم التي تساعد بدورها في التعرف على احتياجات ومتطلبات سوق العمل من التعليم، ومن ثم يسهم ذلك في صناعة قرارات تعليمية تخدم النمو الاقتصادي الأسترالي وفي ضوء ذلك التقدم الاقتصادي الأسترالي الذي يشهد المجتمع الأسترالي ازداد الدعم المالي للتعليم والنهوض بالنظام التعليمي الأسترالي المرموق بين الدول المتقدمة، فأصبحت أستراليا من الدول المتقدمة التي تقدم دعماً مالياً عالياً لضمان جودة التعليم بها وتطويره ليتماشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي.

ج - العامل الاجتماعي:

يتسم المجتمع الأسترالي بالتعدد والتنوع الثقافي والعرقي، حيث يرجع أصل السكان الى السكان الاصليون الابورجينا aboriginal والذي وصل عددهم وفقاً لإحصاء عام ٢٠٠١م إلى ٣٦٦,٤٣٠ نسمة.

ويشهد المجتمع الأسترالي ضغوط اجتماعية قوية على المدارس لرفع جودة التعليم، مما زاد من المشاركة المجتمعية في تحسين التعليم وصناعة القرارات التعليمية من خلال مشاركة أولياء الأمور وأفراد المجتمع في رسم ملامح السياسة التعليمية.

ويتميز المجتمع الأسترالي بأنه مجتمع يسعى إلى تكثيف الجهود لرفع جودة التعليم وتحقيق الفرص التعليمية المتكافئة أمام جميع الأفراد بغض النظر عن الخلفية الثقافية أو الدينية أو العرقية للأفراد، وتقع المدارس الأسترالية تحت المساءلة accountability المجتمعية التي يتميز بها المجتمع الأسترالي.

ويظهر تأثير العامل الاجتماعي في استراليا من خلال تمكين السكان الأصليين في الولاية أو الإقليم بساعات عمل إضافية ونسبة إلحاق أعلى من غيرهم في التلمذة الصناعية.

د - العامل السياسي:

أستراليا دولة فيدرالية ديمقراطية برلمانية تقسم إدارياً وفقاً لقانون التقسيمات الإدارية إلى ست ولايت وإقليمين فضلاً عن المناطق الأخرى التابعة للكومنولث تتمتع أيضاً بالاستقلال الإداري، حيث يمنح النظام السياسي الأسترالي لحكومات الولايات والأقاليم الاستقلال الإداري التام دون أي تدخل في الشؤون الداخلية من قبل حكومة الكومنولث الأسترالي ويقتصر دورها في تقديم الدعم المالي والفني وتوفير الخدمات للولايات والأقاليم فضلاً عن اهتمامها بالشؤون الخارجية والعامة للبلاد لذا تقع المسؤولية الكبرى على حكومات الولايات في إدارة وتنظيم التعليم وأن لكل ولاية وزارة للتعليم مستقلة بها ولها أيضاً مجلسها التشريعي والتنفيذي للشؤون الداخلية والتعليمية بكل ولاية.

فأستراليا دولة تعتمد على النظام التشريعي الذي يتفق مع القانون الإنجليزي العام، فتتولى الملكة إليزابيث الثانية رئاسة الدولة ويكفل لها الدستور تعيين الحاكم العام (the governor general) نائب الملكة ويسهم في صناعة القرار التعليمي من خلال تعيينه لوزراء التعليم بالولايات وإقرار القوانين العامة للتعليم بعد موافقة البرلمان عليها.

أما رئيس الوزراء prime minister بأستراليا فهو الرئيس الفعلي للبلاد فهو رئيس الحكومة المباشرة ويشترط أن يكون رئيس حزب الأغلبية وقد خول الدستور الأسترالي تشريع القوانين إلى البرلمان والذي يتكون من الملكة والمجلسين التشريعيين وهم مجلس النواب، ومجلس الشيوخ (moore,199:121-128) ويتم انتخاب أعضاؤه بالتصويت المباشر ومن بين المهام التشريعية للبرلمان الأسترالي ما يلي: سن القوانين واعتمادها، مناقشة السياسة العامة للدولة، اعتماد الميزانيات للولايات، اعتماد القوانين المقترحة من الولايات بعد مناقشتها والموافقة عليها تقديم العون للولايات من أجل تحسين جودة التعليم.

كما تلعب الأحزاب السياسية دوراً مهماً في رسم السياسة التعليمية بأستراليا ومن بين هذه الأحزاب: الحزب الديمقراطي الاشتراكي، حزب العمال، حزب جرين، الحزب الليبرالي وهو حزب الأغلبية في مجلس النواب الحزب القومي، الحزب الأحادي القومي ويحتل المركز الأول في مجلس الشيوخ وحزب العمال الديمقراطي (joe. moore,1999:23:28) حيث تتنافس هذه الأحزاب فيما بينها في تقديم الخدمات والمساعدات للارتقاء بالشئون الداخلية لأستراليا ومن بينها التعليم

وفي ضوء هذا الوضع السياسي لأستراليا يدار التعليم بأستراليا إدارة لا مركزية حيث يخول الدستور الأسترالي كل شئون التعليم للولايات فتتحمل حكومات الولايات والأقاليم مسؤولية إدارة وتنظيم التعليم بها وليس للحكومة الفيدرالية دور مباشر في إدارة التعليم بأستراليا إلا بتقديم المساعدات المالية والخدمات لذلك الشأن وتوفير مصادر التعليم والعمل على تحسين جودة التعليم.

وفي ضوء ما سبق يتم رسم ملامح السياسة التعليمية بأستراليا فعلى المستوى القومي تقوم وزارة التعليم والعلوم والتدريب (DEST) بتحديد السياسة التعليمية وأهداف التعليم على المستوى القومي ويساعدها في ذلك على المستوى القومي المجلس الوزاري للتعليم والتوظيف والتدريب وجمعيات أخرى قومية متخصصة في مجالات التعليم.

في حين تتولى حكومات الولايات والأقاليم إدارة التعليم على المستوى الإقليمي من خلال وزارات التعليم والتدريب بكل ولاية، وهي التي تحدد السياسة

التعليمية وإدارة وتنظيم التعليم بأستراليا وتحديد المناهج الدراسية والأهداف التعليمية وسياسة وإجراءات القبول.

ونظراً لما تتمتع به أستراليا سياسياً حيث الديمقراطية والاستقلال الذاتي للولايات شهدت العقود الأخيرة انتقال عملية صنع القرار التعليمي من السلطات القومية والإقليمية إلى المدارس والمجالس المدرسية والشراكة المجتمعية بالمجالس المحلية التي تسعى جميعها إلى تحسين الخدمات التعليمية بالمدارس والارتقاء بجودة التعليم المدرسي وتطبيق نظام المساءلة للأداء المدرسي بأستراليا (AUSTRALIAN BUREAU OF STATISTICS, 2007)

وكان لهذه الظروف السياسية للمجتمع الأسترالي عظيم الأثر في جعل التعليم الأسترالي يتمتع باللامركزية الشديدة في صنع القرار التعليمي والذي أتاح فرص الإبداع والابتكار والمشاركة المجتمعية في النهوض بجودة التعليم الأسترالي وتنوعه. ثانياً: أوجه التلمذة الصناعية في برامج المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة:

في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المملكة العربية السعودية مع بداية الألفية الثالثة ظهرت الحاجة لتأسيس تنظيم جديد للتدريب يشارك فيه قطاع الأعمال المستفيد من مخرجاته، وقد جربت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني منذ إنشائها العديد من الصيغ والنماذج المختلفة في إطار الشراكة مع مؤسسات القطاع الخاص (المحيميد، ٢٠٢٢)، ومن بين الصيغ التي انتهجتها المؤسسة ما يلي:

المعهد العالي السعودي الياباني للسيارات (SJAHI)

الإطار التنظيمي: في شهر تشرين الأول/ أكتوبر عام ١٩٩٨م/ ١٤١٩هـ، أبرمت حكومة المملكة والحكومة اليابانية عددًا من الاتفاقيات من ضمنها مذكرة تفاهم تلزم فيها الحكومتان بدعم القطاع الخاص في كلا البلدين لإنشاء كلية أو معهد متخصص في تقنية وصيانة السيارات من هذه الزيارة انطلقت فكرة إنشاء المعهد العالي السعودي الياباني للسيارات في محافظة جدة (SJAHI)، الذي أصبح نموذجاً ناجحاً ومُميّزاً للتعاون الدولي في برامج التعليم والتدريب الفني من جهة، وللتعاون مع القطاع الخاص. من جهة أخرى، ارتكز نموذج المعهد في بدايته على المشاركة بين أربعة أطراف؛ أولها: الحكومة اليابانية وتمثلها الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA)، المنضوية تحت مظلة وزارة الخارجية اليابانية، والطرف الثاني: حكومة المملكة وتمثلها المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني والطرف الثالث: اتحاد مصنعي السيارات اليابانية (JAMA)، أما الطرف الرابع: فهو موزعو السيارات اليابانية في المملكة (JADIK)،

التمويل: توزعت إسهامات الأطراف الأربعة بأن تقوم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بتقديم الدعم المعنوي الهادف إلى استكمال إجراءات إنشاء المعهد وترخيصه؛ ومنح أرض في جنوب شرق جدة لتكون مقرا للمعهد، في حين تمثل إسهام الوكالة اليابانية للتعاون الدولي في توفير الأجهزة والمعدات والأدوات والمواد التدريبية بما فيها (٨٠) سيارة للتدريب، إضافة إلى تزويد المعهد بعدد من الخبراء والمدرّبين اليابانيين الدائمين لتقديم الخبرة التقنية لصيانة السيارات اليابانية، وتحمل تكلفة تدريب المدرّبين المبتدئين السعوديين في اليابان في حين تقاسم مصنّعو السيارات في اليابان وموزعوها في المملكة، تكلفة إنشاء وبناء مقر المعهد البالغة (٨٠) مليون ريال، بواقع ٥٠% لكل طرف، كما تحمل المصنعون تكلفة تصميم المناهج التعليمية وتقديم الدعم الفني لفريق الخبراء الياباني في المعهد، بينما تكفل الموزعون بتكلفة الأثاث والأجهزة المكتبية، إضافة إلى تكلفة التشغيل قبل افتتاح المعهد والمشاركة في تكلفة التشغيل بعد افتتاحه حيث دخل في خط المشاركة في المعهد صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة الذي أصبح يتكفل بجزء من تكلفة التشغيل وبمكافآت الطلاب. (المحيميد، ٢٠٢٢)

السلطات التنظيمية للمعهد: يتضمن الهيكل التنظيمي للمعهد ثلاثة مستويات للسلطة واتخاذ القرار أعلاها جمعية الشركاء التي تتألف من رجال الأعمال مالكي شركات توزيع السيارات اليابانية في المملكة المساهمين في المعهد وعضوية المدير التنفيذي للمعهد، ويأتي بعدها مجلس المديرين الذي يتألف من عضوين من شركات موزعي السيارات اليابانية في المملكة المساهمين في المعهد، بالإضافة إلى المدير التنفيذي للمعهد، والسلطة الثالثة: هي المدير التنفيذي للمعهد الذي يرتبط في اتخاذ القرارات بلجنة تنفيذية تحمل اسم مجموعة العمل، وتضم ممثلين للشركات المساهمة في المعهد، وتتم دراسة القرارات الإدارية والدراسية بالتشاور مع هذه المجموعة، كما يشتمل الهيكل التنظيمي على مجموعة أخرى تحمل اسم فريق الخبراء الياباني الذي يضم عدداً من الخبراء اليابانيين الدائمين في المعهد، حيث يقوم هذا الفريق بتقديم خبراته الفنية والتقنية كجزء من الدعم الحكومي الياباني، ويعمل فريق الخبراء على توفير الخبرات التقنية لضمان جودة ومستوى الأنشطة الأكاديمية والتدريب العملي وتطوير المناهج حسب الإستراتيجية العامة وتطوير طرق التقييم والاختبارات (المحيميد، ٢٠٢٠)

معايير التدريب للمهنة (اتفاق التلمذة: مدة الدراسة في المعهد سنتان، يحصل بعدها الخريج على شهادة الدبلوم الفني في صيانة السيارات، وتساوي هذه الشهادة - وفق التصنيف الياباني - المستوى الثالث من نظام تأهيل هندسة وصيانة السيارات في حين تعادل شهادة دبلوم الكليات التقنية في المملكة، ويحتوي برنامج المعهد التعليمي على

خمس أجزاء، أولها: المناهج التقنية وتشكل ٧١% من ساعات الدراسة والتدريب، والجزء الثاني: المواد العامة (المحيميد، ٢٠٢٢)

برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك:

الإطار التنظيمي: انطلق مشروع التنظيم الوطني للتدريب المشترك لتحقيق الشراكة في التدريب مع الجهات ذات العلاقة ويهدف هذا البرنامج الوطني إلى إعادة فلسفة التدريب من خلال إشراك القطاع الخاص في عملية التدريب شريكاً أساسياً، وفي البداية تم تشكيل لجان بحث درست مشاريع مماثلة في عدة دول متقدمة مثل ألمانيا وأمريكا وأستراليا وغيرها ، ووضع تصور كامل عن هذه التجارب، ولجنة قامت بمسح شامل وكامل لمختلف المهن التي يحتاجها سوق العمل المحلي، وتم إعداد حقائب تدريبية للمهن المراد تطبيقها في التنظيم الوطني للتدريب المشترك بمشاركة ومساهمة من أخصائيين وممارسين للمهنة من القطاع الخاص.

السلطات التنظيمية: يشارك في هذا التنظيم كل من: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (تسهم في تنفيذ التدريب النظري والتدريب العملي الأساسي بنسبة ٢٥%) (من البرنامج). الغرف التجارية الصناعية بالمملكة تسهم في تنسيق التدريب العملي في القطاع الخاص بنسبة (٧٥%) من البرنامج في منشآت القطاع الخاص، صندوق تنمية الموارد البشرية (يسهم في تمويل برامج التنظيم والإشراف على ضمان جودة التدريب). (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ١٤٢٥).

معايير التدريب على المهنة (اتفاق التلمذة):

البرنامج بدأ في عام ١٤٢٢هـ / ٢٠٠٢م في ثلاث مناطق هي: الرياض، والقصيم، وجدة، وبخمس مهن هي موظف استقبال، وسكرتير تنفيذي، ومندوب مبيعات، وبائع تجزئة، وميكانيكا سيارات، على أن تشمل المناطق الأخرى في المراحل القادمة مع زيادة عدد المهن المطروحة، وتعتمد خطته التدريبية على برامج تدريبية تتراوح مدتها ما بين (٧) أشهر إلى (١٦) شهراً بحسب نوع المهنة، وطبيعتها وتنقسم الفترة إلى تدريب نظري يُقدّم في وحدات المؤسسة، وتدريب عملي في المنشأة جهة توظيف المتدرب، ويقوم على التدريب المنتهي بالتوظيف أي أن المؤسسة تعمل مع شركائها على البحث عن فرص وظيفية، ثم تعلن عن هذه الفرص وتقبل الطلاب المتقدمين من غير خريجي وحدات المؤسسة حتى لو كانوا من خريجي الجامعات، وتتولى إلحاقهم في برامج تدريبية قصيرة (المحيميد، ٢٠٢٢)، وقد بدأ تنفيذ البرنامج في الرياض بعدد (١٥٠) متدرب كمرحلة أولى بحيث يستقبل البرنامج المتسربين من التعليم العام العالي وخريجي الثانوية العامة وخريجي الجامعات ممن لا تتناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل المحلي (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ١٤٢٥).

توسعت المؤسسة في تنفيذ هذا البرنامج، وافتتحت من أجله (١٦) فرعًا توزعت في أنحاء المملكة، وزادت عدد البرامج المنفذة لتشمل (٧٠) مهنة منها سكرتير تنفيذي وتصميم صفحات عنكبوتية، وموظف استقبال، وبنائ تجزئة، وبنائ ذهب، وسائق شاحنات وغيرها من المهن، وبحسب المؤسسة فإن هذه المهن أُعدت وصُممت حسب معايير المؤهلات الوطنية الذي يعد أحد مخرجات المؤسسة (المحيميد، ٢٠٢٢).

برنامج الشراكات الإستراتيجية:

الإطار التنظيمي:

تعد تجربة المؤسسة في تقديم التدريب بمعاهد الشراكات الاستراتيجية بالشراكة مع قطاع الأعمال وصندوق تنمية الموارد البشرية من التجارب المميزة كونها برامج تبتدئ بالتوظيف. وتضمن مشاركة وإشراف جهات العمل على التدريب بشكل مباشر، إذ يشارك قطاع الأعمال في العملية التدريبية من خلال تحديد المهارات المطلوبة وتطوير المناهج التدريبية وأساليب الجودة والمشاركة في اختيار مزود الخدمات التدريبية (Tvtc, 2022).

قامت فكرة المشروع في بداية إطلاقه عام ١٤٢٨هـ / ٢٠٠٧م؛ على أن تُبرم المؤسسة اتفاقيات تعاون مع شركات القطاع الخاص الكبيرة، وبموجب هذه الاتفاقيات تتولى المؤسسة إنشاء معاهد تدريب نموذجية وتوفر التجهيزات الأساسية لهذه المعاهد، أو أن المؤسسة تقوم بتسليم أحد مقار معاهدها القائمة للشركة، ثم تتعاقد مع مشغل أجنبي لتشغيلها.

التمويل: جميع تكاليف التدريب تدفعها المؤسسة من مخصصاتها في الميزانية العامة، وبموجب عقد بين المؤسسة وصندوق تنمية الموارد البشرية يقوم الصندوق بدفع جزء من تكاليف التشغيل وصرف مكافآت للطلاب، ويقتصر دور الشريك من القطاع الخاص على المساهمة في الإشراف على المعهد وتحمل جزء من تكاليف التشغيل، وعلى توقيع عقد مع الطلاب الملتحقين بالمعهد لتوظيفهم بعد تخرجهم. عملت المؤسسة على تطوير نموذج التشغيل والتمويل في برنامج الشراكات الاستراتيجية مع قطاعات الأعمال لخدمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة. حيث تحمل الشركة جزء من تكلفة التشغيل لا تتجاوز (٢٥%)، في حين يتولى صندوق تنمية الموارد البشرية الجزء الآخر، وفي بداية المشروع تعاقدت المؤسسة مع جهات خارجية لتشغيل تلك المعاهد وإدارتها من ذلك التعاقد مع جامعة (أكارون) الأميركية في ولاية أوهايو لتشغيل معهد المطاط، والتعاقد مع شركة (تي) (كيو) البريطانية للتدريب للإشراف على معهد البترول، في حين أن كلية الهندسة اليابانية (نبيون كالوج) أشرفت على المعهد السعودي للإلكترونيات والأجهزة المنزلية أما شركة (لوريات) التعليمية الأميركية فتولت تشغيل معهد الرياض للتقنية).

السلطات التنظيمية: المؤسسة أنشأت لإدارة هذا المشروع مركزاً حمل اسم «المركز الوطني للشراكات الإستراتيجية، وألحقته بشركة التميز، ليقوم بإدارة العلاقة التكاملية بين المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وصندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، والقطاع الخاص لسد احتياجات سوق العمل في المملكة من الموارد البشرية المؤهلة في المجالات التقنية والمهنية، وذلك من خلال بناء الشراكات الإستراتيجية مع القطاع الخاص لتشغيل وحدات تدريبية غير ربحية، مبنية بالتوظيف والإشراف على تقديم برامج تدريبية متخصصة تتلاءم مع سوق العمل السعودي (المحيميد، ٢٠٢٢).

معايير التدريب للمهنة (اتفاق التلمذة): تعادل معاهد الشراكات الاستراتيجية من حيث المستوى التعليمي الكليات التقنية، ويقتصر القبول فيها على خريجي الثانوية وتمنح شهادة الدبلوم، ويوضح التقرير السنوي للمؤسسة للعام ٢٠٢٢م عدد معاهد الشراكات الإستراتيجية هو (٤٥) معهداً، و يقوم بتشغيلها مشغل دولي بالمشاركة مع القطاع الخاص وعدد التخصصات في هذه المعاهد يبلغ (٢٥٦) تخصصاً، وبكونه توجهاً مستقبلياً تعمل المؤسسة على التوسع في هذا النموذج من الشراكة، إذ يتميز هذا النموذج بالمرونة التي تتيح لقطاع الأعمال تحديد المهارات المطلوبة والاحتياج من الوظائف والمهن تزامناً مع التطورات التي تشهدها الثورة الصناعية ومعطياتها، ومشروع معاهد الشراكات الإستراتيجية لا يزال قائماً، ويحتل مكانة معتبرة في برامج المؤسسة وأعمالها وتضعه المؤسسة ضمن مؤشرات الأداء الرئيسة لقياس مدى تحقيق أهدافها وقد حددت الأثر المرجو من البرنامج : تجاوب أسرع لاحتياجات سوق العمل، وسد الفجوة بين المهارات التي يحصل عليها المتدرب أثناء التدريب وبين المهارات التي يحتاجها سوق العمل، زيادة الالتحاق بالتدريب التقني والمهني عبر فتح معاهد وأكاديميات جديدة، زيادة الاستثمار في التدريب التقني والمهني، خفض النفقات التشغيلية المعتمدة في الميزانية، بالإضافة إلى توفير فرص استثمارية اقتصادية لرواد الأعمال (Tvtc, 2022).

التحديات: تضع المؤسسة - في تقريرها السنوي للعام ٢٠٢١م - ضمن المخاطر والصعوبات التي تواجهها في المرحلة الحالية: عدم كفاية الميزانيات التشغيلية للمركز الوطني للشراكات الإستراتيجية، وتقول إن الخطر يتمثل في إحجام بعض الشركات عن الدخول في شراكات إستراتيجية مع المؤسسة، وأن الآثار المترتبة على هذا الخطر تتمثل في نقص أعداد المتدربين وعدم قدرة المركز على الإشراف وضمان جودة هذه المعاهد، وتوضح أن الإجراءات الكفيلة بتخفيف حدة هذا الخطر تكمن في سنّ تشريعات لتحفيز قطاع الأعمال للاستفادة من نموذج الشراكات الإستراتيجية، وإيجاد حوافز مادية لقطاع الأعمال، ورفع نسبة الدعم للتوظيف لقطاعات الأعمال

المشاركة في البرنامج، وإعفاء هذه المعاهد من جباية الزكاة وضريبة الدخل، وتوضح المؤسسة بأن الجهات المسؤولة عن تخفيف حدة هذا الخطر هي المؤسسة نفسها، وهيئة الزكاة والضريبة والجمارك (المحيميد، ٢٠٢٢).

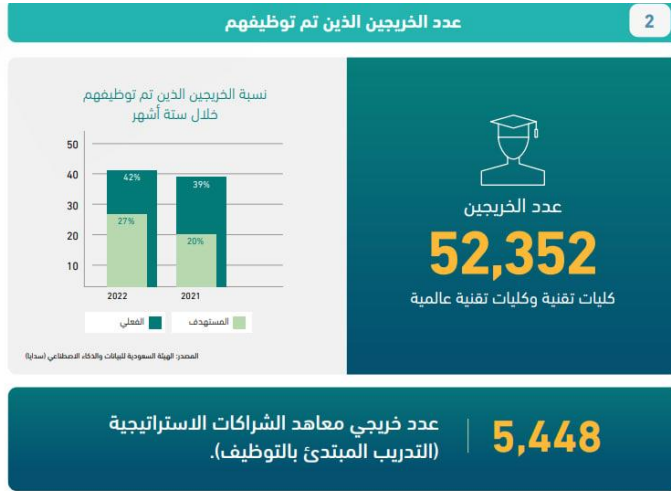
مشروع كليات التميز (الكليات العالمية)

الإطار التنظيمي: في منتصف عام ٢٠١٣م / ١٤٣٤هـ أعلنت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني عن إطلاق كليات تقنية جديدة تحت مسمى «كليات التميز»، وأبرمت عقود اتفاقيات تشغيل لهذه الكليات مع عدد من مزودي التعليم من دول مختلفة منها الولايات المتحدة الأميركية وإسبانيا والمملكة المتحدة، وشملت الاتفاقيات إنشاء (١٠) كليات في ثماني مدن رئيسة بالمملكة، وأوضحت المؤسسة أن إنشاء هذه الكليات يهدف إلى تهيئة مسارات مختلفة تنتج قوى عاملة أكثر مهارة، وتسعى المؤسسة من خلاله إلى تطوير صناعات وطنية جديدة وعالية المستوى كصناعات السيارات والفضاء والكيمويات (المحيميد، ٢٠٢٢)، كما تعتبر الشراكات مع القطاع الخاص أولوية بالغة لكليات التميز حيث تحقق هذه الشراكات التواصل بين التعليم والعمل وتعمق الرابطة بين الكلية وسوق العمل، ما يساهم في تحسين فرص التوظيف للخريجين. (Al-Kahtani, 2017)

ومن المهم الإشارة في هذا المقام إلى البرنامج الذي حقق نجاحًا جيدًا في مشروع كليات التميز ؛ وهو الكلية التقنية العالمية لعلوم الطيران (الكلية الأسترالية للطيران في الرياض)، فهذه الكلية نجحت في تقديم برنامج تدريبي متخصص وعلى درجة جيدة من الكفاءة، وبإدارة محترفة وعمل مؤسسي متين، ويعزى ذلك إلى أن الجهة المشغلة للكلية - وهي شركة طيران أستراليا (Aviation Australia) من الشركات المتخصصة في التدريب الفني في مجال تخصص الكلية وهو صيانة الطائرات كما أن الكلية تُقدم تخصصات جديدة ونادرة وغير متوفرة في كليات ومعاهد المؤسسة، مما أكسبها ثقة جهات التوظيف ببرنامجهما التدريبي ومخرجاتها فأبرمت اتفاقيات مع قطاعات مختلفة تحت ما يسمى برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف، حيث حظيت بثقة القوات الجوية السعودية وهي قطاع حكومي عسكري - لإلحاق الطلاب الذين تحتاجهم في مجال صيانة الطائرات في هذه الكلية، اتفقت الكلية مع شركة إيرباص للغرض نفسه، كما أنها حصلت وبسبب جودة برنامجهما التدريبي على شهادة الرخصة الخاصة بالتدريب في مجال صيانة الطائرات من الهيئة العامة للطيران المدني في السعودية، ما يعني أن مخرجاتها مقبولة ومعتمدة في جميع شركات الطيران العاملة في السعودية. (المحيميد، ٢٠٢٢)

وفي التقرير الأخير ٢٠٢٢ (١٤٤٣-١٤٤٤هـ) للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ذكر أن عدد الكليات العالمية التقنية بلغ (٨) كليات في (٣٨) تخصص، ولديها (١٢,٠٣١) طالب مقيد، وقدمت ٥,٠٦٩ خريج (Tvtc, 2022).

وفي الشكل التالي يظهر تقدم المؤسسة في توظيف مخرجاتها في برامج الشراكة مع القطاع الخاص في معاهد الشراكات الاستراتيجية والكليات التقنية العالمية (Tvtc, 2022)



التلمذة الصناعية في مبادرات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لبرنامج تنمية القدرات البشرية:

تساهم المؤسسة في تحقيق أهداف برنامج تنمية القدرات البشرية وخاصة الركيزة الثانية من ركائز البرنامج والمتمثلة في الإعداد لسوق العمل المستقبلي محلياً وعالمياً وذلك عن طريق تنفيذ (٨) مبادرات استراتيجية، وتسعى المؤسسة إلى تحقيق المستهدفات التالية المرتبطة ببرنامج تنمية القدرات البشرية:

- زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم والتدريب التقني والمهني إلى ٣٣% عام ٢٠٢٥ و ٤٠% عام ٢٠٣٠.
- زيادة نسبة المنشآت التدريبية المعتمدة بالكامل من قبل هيئة تقييم التعليم والتدريب إلى ٣٩% عام ٢٠٢٥ و ٦٥% عام ٢٠٣٠.
- زيادة نسبة الملتحقين بسوق العمل من خريجي التعليم التقني والمهني خلال ٦ أشهر من التخرج إلى ٥٠% عام ٢٠٢٥ و ٦٥% عام ٢٠٣٠.
- كما أشارت المؤسسة في تقرير (١٤٤٣-١٤٤٤هـ) إلى أبرز الفرص وهي:
- الاحتياج المتنامي للكوادر المؤهلة في المجال التقني والمهني.

- التوسع في مهارات المستقبل.
- توظيف التقنيات الناشئة مثل الواقع الافتراضي والذكاء الاصطناعي.
- مشاركة القطاع الخاص في تقديم التدريب التقني والمهني (Tvtc, 2022).
- المبادرات المسندة للمؤسسة في برنامج تنمية القدرات البشرية:**
- تقييم معدلات التوظيف لبرامج التدريب التقني والمهني ومراجعة التخصصات الدراسية.
- توسيع الطاقة الاستيعابية للمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وتطوير آلية التمويل المستدام.
- حملات لتحفيز الالتحاق بالتدريب التقني والمهني.
- برنامج التلمذة الصناعية.
- تنمية قدرات ريادة الأعمال في مؤسسات التدريب التقني والمهني.
- التبادل العالمي لطلاب التعليم والتدريب التقني والمهني.
- تطوير حوكمة لتراخيص مؤسسات التدريب الأهلي والحكومي.
- المدارس الثانوية المهنية.
- مبادرة برنامج التلمذة الصناعية (apprenticeship):**
- لم يتم تطبيق البرنامج حتى وقت صدور آخر تقرير عن المؤسسة (Tvtc, 2022) الذي ذكر موجز سير العمل فيه كما يلي:
- اعتماد قرار التمويل بتاريخ ٢٠٢٢/٧/٢٤
- الانتهاء من الدراسة، واعتمادها من المالك والرفع إلى الجهات ذات العلاقة.
- اعتماد تمويل دراسة جدوى مبادرة التلمذة الصناعية
- توقيع العقد لمبادرة التلمذة الصناعية
- وذكر بأن تاريخ الابتداء هو: ٢٠٢٣/٢/١ ونسبة الاكتمال فيه هي: ٢.٢%، في حين أن تاريخ الانتهاء المحدد هو: ٢٠٢٥/١٢/٣١ (Tvtc, 2022)
- ويتطلب من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني خلال العمل بهذا البرنامج تحفيز ملاك منشآت القطاع الخاص على المشاركة فيه من خلال الاستفادة من منشاتهم كمراكز تدريب واقعي لتوفير احتياجاتهم من الكوادر الوطنية المؤهلة، بتجربة تعليمية جديدة تعرض الطلاب إلى تجربة العمل الحقيقي أثناء دراسته لاختبار مهاراته وفحص أدائه من قبل جهة العمل التي ستوظفه.
- المملكة العربية السعودية:**

أ- العامل الجغرافي:

تشغل المملكة العربية السعودية أربعة أخماس شبه جزيرة العرب بمساحة تقدر بأكثر من ٢.٢٥٠.٠٠٠ كيلومتر مربع، وتتنوع تضاريس المملكة نظرًا لاتساع



مساحتها، فعلى امتداد البحر الأحمر سهل تهامة الساحلي وترتفع إلى الشرق من هذا السهل سلسلة جبال السروات الشاهقة، وتنحدر منها أودية كبيرة تتجه شرقاً وغرباً، وبلي هذه السلسلة من جهة الشرق هضبة نجد و مرتفعاتها التي تنتهي شرقاً بكثبان الدهناء وصحراء الصمان، وجنوباً بمنطقة يتخللها وادي الدواسر، ومن الشمال تمتد سهول نجد إلى منطقة حائل حتى تتصل بصحراء النفود الكبرى، ثم بحدود العراق والأردن، كما يوجد بها بعض المرتفعات الجبلية، مثل جبال: طويق، والعارض، وأجا، وسلمى، أما صحراء الربع الخالي، فهي تشكل الجزء الجنوبي الشرقي من المملكة، وهي منطقة صحراوية كبيرة، أما السهل الساحلي الشرقي فهو يتألف من سبخات ملحية ومناطق رملية، ومناخ المملكة العربية السعودية بشكل عام حار صيفاً وبارد شتاً وأمطارها شتوية. ويعتدل المناخ على المرتفعات الجنوبية الغربية أما المناطق الوسطى فصيفها حار جاف وشتائها بارد جاف وعلى السواحل ترتفع درجة الرطوبة. (وزارة الخارجية، ٢٠١٧)

ومن السابق يلاحظ تأثير العامل الجغرافي للملكة العربية السعودية والمتمثل في موقع الدولة واتساعها واختلاف مناخها بتنوع أنماط الحياة فيها وتعدد الحرف والمهن حسب طبيعة واحتياج المنطقة وبالتالي دعت الحاجة إلى تنوع التعليم والتدريب فيها كالتعليم المهني الصناعي والتجاري والزراعي.

ب - العامل الاقتصادي:

يعتمد اقتصاد المملكة العربية السعودية - في الغالب - على النفط الذي يعد أهم موارد الاقتصاد السعودي ومقوماً من مقوماته الرئيسية، وهو الأمر الذي جعل لها قدرة تنافسية، وقد توجهت الحكومة السعودية من خلال رؤيتها المستقبلية ٢٠٣٠ إلى تشجيع نمو القطاع غير النفطي، وتقليل الاعتماد على النفط كمورد أساسي لها، وذلك من أجل تنويع مصادر الاقتصاد السعودي.

وللبتروكيماويات دور بارز في الاقتصاد غير النفطي؛ حيث تسيطر المملكة على ٧٪ من السوق العالمي فيه، وقد تمت الإشارة إليها في كل من برنامج التحول الوطني، ورؤية المملكة ٢٠٣٠ باعتبارها أحد القطاعات الرئيسية التي ستقود عملية تنويع الموارد الاقتصادية بعيداً عن الاعتماد على النفط. (التركي وخان، ٢٠١٦، ٦)

وتعد صناعة التعدين الركيزة الثالثة للاقتصاد بعد النفط والغاز والبتروكيماويات، حيث تمتلك السعودية ثروات معدنية مختلفة، مثل الذهب، والنحاس، والزنك، والحديد، فضلاً عن ثروات أخرى غير معدنية، مثل الفوسفات، والبوكسيت، والدولوميت، والجبس، وتتمتع المنطقة أيضاً بوفرة من المواد غير المعدنية الأخرى، مثل المواد الصناعية، ومواد البناء والفحم، وأحجار الزينة، والتي تتوزع في جميع أنحاء البلاد.

وقد حقق القطاع الزراعي في البلاد نهضة تنموية متزايدة، حيث ساهم في ارتفاع الناتج المحلي الزراعي، وتتنوع المحاصيل الزراعية وبالنسبة للتمور، فتحتل المملكة المركز الثاني عالمياً في إنتاجه بعد جمهورية مصر العربية، حيث يشكل إنتاج المملكة ٢٠٪ من الإنتاج العالمي، وبقيمة إنتاج تبلغ ٨ مليارات ريال، تمثل حوالي ١٩٪ من الناتج المحلي الزراعي. (العمرى، ٢٠١٣)

ويتأثر النظام التعليمي باقتصاد الدولة ويتضح من ذلك من خلال الدعم السخي المخصص من ميزانية الدولة لكافة قطاعات التعليم، ولرصد خطط التنمية في تنويع مصادر الاقتصاد السعودي، فإنها تولي الدعم المتواصل للمؤسسة العامة للتعليم التقني والمهني وتخصص لها ميزانية مالية كبيرة لما يؤمل منها في سد احتياجات البلاد بمختلف القطاعات الصناعية والزراعية والتجارية والتقنية وذلك بتأهيل الكوادر البشرية الوطنية.

ج - العامل الاجتماعي:

يخضع المجتمع السعودي إلى ثلاث فئات، هم: بدو، وريف، وحضر، وقد اشتهرت شبه الجزيرة العربية قبل القرن العشرين بأن جزءاً كبيراً من سكانها ينتمون إلى قبائل بدوية، وبالتالي كان طابع الحياة في هذه المنطقة هو البداوة، إذ كانت ظروف البلاد قبل ظهور الدولة السعودية الحديثة مواتية لارتفاع نسبتهم، وقد انعكس الحال مع الوضع بعد التوحيد، حيث بدأ البدو منذ عام ١٩٥٠ في إنشاء مستوطنات بأنفسهم في المناطق الريفية، وحول المدن، ومراكز إنتاج النفط على شكل توطين تلقائي دون تخطيط مسبق من الحكومة، وفي عام ١٩٥٨ برزت فكرة توطين البدو وإعادة تأهيلهم، وذلك من أجل تشجيعهم على الاستقرار بالهجر والمراكز الحضرية التي خصصت لهم، والاستفادة منهم في بناء قوة عسكرية لحماية الوطن، وتوفير فرص عمل جيدة، وتحسين مستوياتهم المعيشية، وكان لشركة أرامكو السعودية دور كبير وفعال في توطين جزء من بدو المنطقة بتدريب أعداد كبيرة منهم، وإلحاقهم بالمجالات الوظيفية المختلفة فيها. (مشخص، ١٤٢٠، ٧٠-٧٢) (الجابري، ٢٠٠٨، ١٠١) (آل عبد الله، ١٩٩٩، ٥٥٤)

أما سكان الريف فقد وجدوا حيثما وجدت مياه الري اللازمة للزراعة، وقد كانت هذه المياه محدودة قبل اكتشاف المياه الجوفية العميقة، مما أدى إلى قلة السكان الريفيين، وتعرضت مناطق الريف السعودي في حقبة السبعينيات والثمانينيات الميلادية من القرن الماضي إلى تيارات هجرة كبيرة، من القرى الصغيرة إلى المدن والمناطق الحضرية (مشخص، ١٤٢٠، ٦٦-٧٥)، وعند اكتشاف النفط وتصديره بكميات تجارية للخارج، وما ترتب على ذلك من تحسين المستوى الاقتصادي للمواطنين، وظهور مراكز حضرية جديدة، توالى الهجرات السكانية نحو مراكز

الاستيطان الكبرى، حيث إن فرص العمل متوفرة والخدمات ميسرة، فتغيرت ملامح المراكز الريفية الكبرى ليصبح بعضها مدناً، وهذه الأمور كان لها أبلغ الأثر في تغيير سمات النظام الحضري السعودي. (الجابري، ٢٠٠٨، ١٠٠)

وأثر اكتشاف البترول في كسر عزلة البلاد التي كانت تعيشها، حيث كاد الاتصال الخارجي أن يكون مقتصرًا على منطقة الحجاز في مواسم الحج والعمرة، وبدأت عمليات الاتصال من خلال وصول مجموعات صغيرة للتنقيب عن النفط والعمل على استخراجها، وبعد ذلك زاد أعداد العاملين الأجانب مع زيادة عائدات النفط في السبعينيات الهجرية، وتعد البعثات الأمريكية للتنقيب عن النفط أول الوفود الأجنبية على البلاد، وبعد تحسن الاقتصاد السعودي زاد تدفق الأيدي العاملة من مختلف دول العالم.

ويعد المجتمع السعودي من المجتمعات التي مرت بتغير سريع وتحولات كبيرة (آل عبد الله، ١٩٩٩، ٥٣٨)، وقد تأثرت حياة السكان في المملكة العربية السعودية بظاهرتين أساسيتين، هما: وحدة أجزاء البلاد خلال العقد الثالث من القرن العشرين، تحت كيان سياسي واحد مطبق للشريعة الإسلامية بعد أن كانت تنقسمها لزمان طويل وحدات قبلية وسياسية متباعدة ومتناثرة، أما الظاهرة الثانية فهي إنتاج البترول بمعدلات عالية، واستغلال عائداته في تنمية البلاد؛ مما أدى إلى تغير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للسكان داخل البلاد، وإلى رفعة مكانة المملكة الاقتصادية والسياسية في المجتمع الدولي. (الصالح، ١٩٨١، ٤٣)

ويتضح تأثير العامل الاجتماعي في التعليم والتدريب التقني في الحاجة إلى تدريب الفئات المختلفة من سكان المملكة حسب مواقعهم والاكتفاء بالقوى العاملة المؤهلة عوضاً عن الأيدي العاملة من خارج البلاد، كما يظهر من خلال انفتاح المملكة على العالم والحاجة تزويد المواطنين بمهارات متقدمة تواكب التغير السريع والذي بدت ملامحه تظهر في المجتمع السعودي.

والجدير بالذكر انتشار وحدات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تزامن مع ظهور قيم الطفرة الاقتصادية التي شهدتها المملكة في أعقاب الإنفاق الحكومي الهائل على برامج التنمية ومشروعاتها، وأدت الوفرة المالية، وثقافة العمل الإداري الحكومي، واستقدام العمالة الوافدة لمزاولة المهن الحرفية واليدوية إلى نشوء سلوكيات وأفكار جديدة في أذهان الناس أثرت بشكل سلبي على المهن والحرف اليدوية، وارتبطت معاهد ومراكز التعليم الفني والتدريب المهني في الذهنية الجمعية في المجتمع السعودي آنذاك بالوظائف المتدنية والصغيرة، والمستويات الأقل في التراتبية الاجتماعية، واستقر في أذهان الناس في تلك الحقبة بأن التدريب المهني والفني هو مسار الطلبة المتعثرين وغير القادرين على الالتحاق بالثانويات العامة

والجامعات (المحيميد، ٢٠٢٢)، وهذا يشكل تحدياً في جذب المتدربين إلى برامج التلمذة الصناعية في المؤسسة .

د - العامل السياسي:

يحكم المملكة العربية السعودية النظام الملكي، حيث يكون الحكم في أبناء الملك المؤسس عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود وأبناء الأبناء، ويبيع الأصلح منهم على كتاب الله وسنة رسوله ﷺ (الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، ١٤٣١، ١١). ولقد ظلت الحكومة السعودية لا تحتوي على دستور مكتوب بالرغم من أنها كانت - وما زالت - تحكم بالشريعة الإسلامية، إلى أن أصدر الملك فهد نظام الحكم الأساسي للبلاد في ١٩٩٢ (إسماعيل، ١٤٣١، ٦١)، وحددت المادة الرابعة والأربعون سلطات الدولة التي تتكون من ثلاث سلطات هي: السلطة القضائية - السلطة التنفيذية - السلطة التنظيمية (التشريعية)، وتتعاون هذه السلطات في أداء وظائفها وفقاً لنظام الحكم، والملك هو مرجع هذه السلطات، وتعتبر السلطة القضائية سلطة مستقلة، فلا سلطان على القضاة في قضائهم لغير سلطان الشريعة الإسلامية، ويختص الملك أو من ينيبه بتنفيذ الأحكام القضائية، وتتمثل السلطة التنظيمية في مجلس الوزراء ومجلس الشورى، وتختص السلطة التنظيمية بوضع الأنظمة واللوائح بما يحقق المصلحة أو يرفع المفسدة في شئون الدولة وفقاً لقواعد الشريعة الإسلامية. (هيئة الخبراء لمجلس الوزراء، ١٤٣٢)

وبنيت سياسة التنمية في المملكة مع إطلاق أول خطة تنموية عام ١٩٧٠م حيث شكلت الخطط التنموية الشاملة علامة فارقة في مسيرة الدولة السعودية، وحققت هدفها العام المتمثل في إحداث نقلة في التنمية البشرية، وجاءت رؤية ٢٠٣٠ بما تحمله من مبادرات لتضع أنظمة التعليم والتدريب في قلب أدواتها (المحيميد، ٢٠٢٢) ويتضح تأثير العامل السياسي للمملكة العربية السعودية في مركزية نظام التعليم وكذلك في اتباع أهداف التعليم لأهداف الدولة نفسها، كما يتضح في اهتمام الدولة بتحقيق خطة التنمية رؤية السعودية ٢٠٣٠ وبرنامج تنمية القدرات البشرية المنبثق منها الذي سيحقق جزءاً من مستهدفاتها بمبادرات منها برنامج التلمذة الصناعية

أوجه الشبه والاختلاف في التلمذة الصناعية في المملكة العربية السعودية ودولة المقارنة استراليا:

تختص هذه الخطوة بمقابلة ومناظرة البيانات لدولتي المملكة العربية السعودية واستراليا، وذلك لبيان أوجه الشبه والاختلاف في التلمذة الصناعية في كل منها، ثم تفسير ذلك من خلال المقارنة التفسيرية في ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج، وفي ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية والنظريات ذات العلاقة.

أولاً: مقابلة البيانات الخاصة بالتلمذة الصناعية في: المملكة العربية السعودية وأستراليا

المملكة العربية السعودية	استراليا	محاورة المقارنة
طبقت العديد من الصيغ والنماذج المختلفة في إطار الشراكة مع مؤسسات القطاع الخاص مثل: برنامج التنظيم الوطني للتدريب المشترك، برنامج الشراكات الإستراتيجية، مشروع كليات التميز (الكليات العالمية)، مبادرة برنامج التلمذة الصناعية	يوجد نموذجان للتدريب المهني يقعان ضمن هما التلمذة الصناعية والتدريب يتضمن كلاهما مزيجاً من عقد تدريب يؤدي إلى مؤهل تعليم مهني معترف به على المستوى الوطني وعقد عمل	أوجه التلمذة الصناعية
تتحمل المؤسسة العامة للتدريب التقني والتدريب المهني مسؤولية التنظيم بإيعاز ودعم حكومي	التنظيم يسند إلى مناطق الاختصاص القضائي الخاصة بالتعليم والتدريب المهني والعلاقات الصناعية ولكل ولاية وإقليم تشريعات تنظم عمل التلمذة الصناعية والتدريب ومع ذلك ، لا توجد اختلافات جوهرية من ولاية إلى أخرى.	الإطار التنظيمي
تتحمل المؤسسة العامة للتدريب التقني والتدريب المهني مسؤولية التنظيم بإيعاز ودعم حكومي	يتم تقديم التعليم والتدريب المهني بما في ذلك التدريب خارج العمل للمتدربين والمتدربين من قبل منظمة تدريب مسجلة (RTO) وهي المسؤولة عن تقييم كفاءات الأفراد وإصدار المؤهلات المعترف بها وطنياً أو بيان التحصيل الاعتراف بالتعلم (السابق)	المؤسسات التنظيمية
تشترك العديد من المنظمات، عبر شراكاتها المباشرة مع قطاع الأعمال، في جهود التأهيل لزيادة قدرة الشباب على التوظيف ومن بينها صندوق تنمية الموارد	على المستوى الوطني، يتم تنسيق السياسة من خلال مجلس الصناعة والمهارات ، وهو جزء من إطار مجلس الحكومات الأسترالية (COAG) ويضم	الجهات الوسيطة المشاركة

البشرية (هدف) وغرف التجارة المنظمات الوسيطة ومؤسسة مسك الخيرية	الوزراء المسؤولين عن التدريب. تقدم لجنة الصناعة والمهارات الأسترالية (AISC) تقاريرها إلى مجلس الصناعة والمهارات الوزاري وتوفر مدخلات صناعية رسمية للنظام. يوجد تحت AISC أكثر من ٦٠ لجنة مرجعية للصناعة (IRCS)	
تتلقى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني الدعم والتمويل الكامل من الميزانية العامة للدولة.	تقوم منظمات RTOS المعتمدة بتحصيل دعم التأهيل من حكومة الولاية أو الإقليم ذات الصلة وقد تقرض على المتدرب رسومًا إضافية تصل إلى حد معين ، والتي تختلف باختلاف الولايات القضائية والتي قد يختار صاحب العمل دفعها نيابةً ع المتدرب).	التمويل
في مشروع معاهد الشراكات الاستراتيجية يتيح لقطاع الأعمال تحديد المهارات المطلوبة والاحتياج من الوظائف والمهن	العادة أن يركز برنامج التلمذة الصناعية على حرفة أو مهنة في قطاع بعينه. إلا أن الطلب بدأ يتزايد على مؤهلات واسعة تضم كفاءات مطلوبة من أجل العمل في مهن من قطاعات مختلفة كما تلبي بعض برامج التلمذة الصناعية احتياجات قطاع وليس احتياجات مهنة محددة، كما في قطاع الضيافة.	معايير التلمذة الصناعية
	يتم تقييم الكفاءات رسميًا بواسطة RTO وللتأكد من أن الخطط تعكس ما يفعله المتدرب في العمل، من خلال تطبيق قوائم مراجعة المعدات التي طورها RTO والتي تناسب مكان العمل وعند	الرصد والتقييم

	الضرورة المناقشات المفتوحة حول كيفية قيام صاحب العمل بتأكيد التقييم. (Oliver, 2018)) ويمكن طلب تأكيد الكفاءة من أصحاب العمل باستخدام الأنظمة الورقية أو الإلكترونية مثل My Profiling وهو نظام حاصل على براءة اختراع عبر الإنترنت لتتبع نشاط الطالب في مكان العمل، مما يسهل حفظ السجلات حول المهام المكتملة وتقييم RTO واتفاقية صاحب العمل بأن معيار مكان العمل قد تم تطبيقه تم الوفاء بها	
ضعف جاذبية المسار التعليمي التقني لدى المجتمع السعودي بسبب سيادة ثقافة العمل الإداري الحكومي، واستقدام العمالة الوافدة لمزاولة المهن الحرفية واليدوية أدت إلى نشوء سلوكيات وأفكار جديدة في أذهان الناس أثرت بشكل سلبي على المهن والحرف اليدوية، وارتبطت معاهد ومراكز التعليم الفني والتدريب المهني في الذهنية الجمعية في المجتمع السعودي آنذاك بالوظائف المتدنية والصغيرة، والمستويات الأقل في التراتبية الاجتماعية، واستقر في أذهان الناس بأن التدريب المهني والفني هو مسار الطلبة المتعثرين وغير القادرين على الالتحاق بالثانويات العامة والجامعات تتمثل التحديات في الشراكة مع القطاع الخاص كمعاهد الشراكات الاستراتيجية في إحجام بعض	توفير مرشحين متدربين مناسبين (بسبب التنافس المتزايد من التعليم العالي) وانخفاض أعداد أصحاب العمل الكبار (مثل في قطاع السيارات) بتشتيت المسؤوليات المتعلقة بالتدريب المهني. تتم تطوير المؤهلات الخاصة بالتدريب المهني والموافقة عليها على المستوى الوطني من خلال مجلس الصناعة والمهارات.	التحديات

الشركات عن الدخول في شركات إستراتيجية مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، ويترتب على ذلك نقص أعداد المتدربين وعدم قدرة المركز على الإشراف وضمان جودة هذه المعاهد		
تبرم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني عقود اتفاقيات تشغيل مع شركات خاصة محلية ودولية	يعقد بصورة كتابية حيث يوقع مزود التدريب أيضا على الاتفاق ، ويتم تسجيل جميع اتفاقات التدريب الرسمي، بما فيها اتفاقات التلمذة الصناعية لدى وكالة حكومية في الولاية أو المنطقة المعنية	اتفاق التلمذة
تختلف مدة عقد التدريب حسب نوع الدراسة والشركة المشغلة ويتراوح من سنتين إلى ٣ سنوات على الأغلب	في الولايات والأقاليم الأسترالية، يتم تحديد مدة عقد التدريب على الحرف التقليدية ، ومع ذلك ، هناك أيضا إمكانية لبعض التسارع	مدة الدراسة
تمنح شهادة الدبلوم	يرتبط التدريب المهني العالي بشهادة IV أو دبلوم أو مؤهل بمستوى دبلوم متقدم. كما بدأت ببرامج تلمذة صناعية في مرحلة التعليم العالي	المؤهلات
	يعامل المتعلمون معاملة الموظفين نظمت استراليا عملية لتسوية أي نزاع ينشأ بشأن تطبيق أو تفسير بنود اتفاق تلمذة صناعية كما يمكن في بعض الحالات إحالة الشكوى إلى محكمة عمل	حقوق المتعلمين

ثانياً: المقارنة التفسيرية

- أوجه التشابه وتفسيرها

١. تتشابه المملكة العربية السعودية مع استراليا في العوامل الجغرافية والاقتصادية، فكلتا الدولتين تشغل مساحة شاسعة مترامية الأطراف وأماكن نائية بعيدة عن المناطق

الحضرية، مع اختلاف في المناخ والتضاريس مما أدى إلى تنوع في ثقافة السكان وأسلوب حياتهم والمهن التي يزاولونها، كما أن الدولتين تتمتع باقتصاد قوي يجعلها قادرة على دعم التعليم وتشابه الظروف يجعل استيراد أنماط التعليم ممكناً حيث أكد عليه علماء التربية المقارنة أن مجرد النقل بين النظم التعليمية باختلاف ظروفها غير مفيد وقد يؤدي إلى تعطيل أهداف نظام التعليم فيرى سادلر أن النظم التعليمية لا يمكن نقلها من مكان لآخر وفي ذلك قال " ينبغي عند دراسة النظم الأجنبية ألا ننسى أن الأشياء الموجودة خارج المدرسة قد تكون أكثر أهمية من الأشياء الموجودة في داخلها. بل أنها تتحكم فيها وتفسرها. إننا لا نستطيع أن نجول بين النظم التعليمية في العالم كطفل يلهو في حديقة غناء ويقطف زهرة من هنا وورقة من هناك مالم نتوقع بعد ذلك أننا إذا غرسنا ما جمعناه في تربة بلادنا نحصل على نبات حي" (مرسي، ٢٠١٣، ص ٣٤)، وذكر سادلر مبدأ أساسياً في التربية المقارنة هي: أن دراسة النظم التعليمية الأخرى تؤدي تاهيل الفهم الصحيح المتبصر للنظام التعليمي في بلده.

٢. كلا الدولتين ترتبط مؤهلات التدريب المهني بإطار المؤهلات الوطني، مما يعزز مكانة التدريب التقني والمهني، ويساعد على انتشار أنواع التعليم التقني، حيث يؤدي إلى الحراك الاجتماعي بسبب الفرص الوظيفية المتاحة بعد الحصول على المؤهلات بحسب مفهوم "تريم سوركين"، أن "الحراك الاجتماعي" هو: "انتقال الفرد أو الجماعة من طبقة أو مستوى اجتماعي اقتصادي معين إلى طبقة أخرى أو مستوى اجتماعي اقتصادي آخر، بحيث يرتبط بهذا الانتقال تغير في مستوى وظيفة ودخل الفرد، وقد يكون هذا الانتقال إلى أعلى أو إلى أسفل. (Sorokin,1927)

٣. في كلا الدولتين يحظى التدريب التقني والمهني بتمويل حكومي، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية رأس المال البشري التي ترى أنه من المهم التركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد والاستثمار في مجالات الصحة والتعليم والتدريب أي هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم (الاستثمار في رأس المال البشري وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع، أي أنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري زاد الدخل، سواء على المجتمع أو مستوى الفرد (الزائد، ٢٠١٢)، وبحسب هذه النظرية فإن الاستثمار في التدريب من شأنه أن يطور القوى البشرية التي تنهض بالبلاد

٤. تتشابه الدولتين في التحديات التي تواجه انتشار التدريب المهني وهي ضعف الإقبال المجتمعي على التدريب التقني، ويمكن تفسير ذلك في ضوء نظرية العقل الجمعي لدور كايم التي تعني مجموع الاعتقادات المشتركة بين الأفراد في المجتمع الواحد النابعة من الثقافة السائدة والعادات والتقاليد، ويظهر فيها تأثير سطوة الجماعة وقوتها على عقل الإنسان وطريقة تفكيره وآراءه وقراراته، فالفرد في هذه النظرية

أسير لأحكام العقل الجمعي، وهو بذلك مسلوب الإرادة، وفي ذات السياق يرى دور كايم أن العقل الجمعي دائم التغيير، لأجل ذلك ارتبط التعليم الفني والمهني في الذهنية الجمعية بالوظائف المتدنية والصغيرة، مما ساد الاعتقاد بأن التدريب المهني والفني هو مسار السهل بالنسبة للطلبة الأقل تحصيلاً والمتسربين من الدراسة في التعليم العام، مما قلل من جاذبيته في المجتمع.

- أوجه الاختلاف وتفسيرها

١. اختلفت المملكة العربية السعودية عن استراليا في المؤسسات التنظيمية المشرفة على التلمذة ففي حين يجري تنسيق سياسة التلمذة الصناعية في استراليا من خلال مجلس الصناعة والمهارات، وهو جزء من إطار مجلس الحكومات الأسترالية (COAG) ويضم الوزراء المسؤولين عن التدريب. تقدم لجنة الصناعة والمهارات الأسترالية (AISC) تقاريرها إلى مجلس الصناعة والمهارات الوزاري وتوفر مدخلات صناعية رسمية للنظام. يوجد تحت AISC أكثر من ٦٠ لجنة مرجعية للصناعة (IRCS) تشمل عضوية AISC التناوب على تمثيل جمعيات أصحاب العمل الوطنية، بينما في المملكة العربية السعودية، يتولى التنظيم المؤسسي للتدريب المهني والتقني بكافة أنواعه المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وهي جهة حكومية وحيدة إليها يرجع صلاحية إصدار القرارات واللوائح التنفيذية الخاصة بنظام التدريب ويمكن تفسير ذلك في ضوء مفهوم لامركزية التدريب في استراليا الذي يعني نقل مسؤولية القرارات التعليمية إلى مستوى الولايات والمناطق التعليمية حيث أن التنظيم يسند إلى مناطق الاختصاص القضائي الخاصة بالتعليم والتدريب المهني والعلاقات الصناعية ولكل ولاية وإقليم تشريعات تنظم عمل التلمذة الصناعية والتدريب.

٢. التزام أصحاب العمل والصناعة المستمر بنموذج التعلم القائم على العمل هو نقطة قوة بارزة في نظام التلمذة الصناعية في استراليا، في حين أن إحجام بعض الشركات عن الدخول في شراكات إستراتيجية مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني يعد تحدياً في المملكة العربية السعودية، ويمكن عزو ذلك إلى أن تكلفة التدريب في استراليا توفر على الشركات التكاليف المترتبة على التوظيف، أما في المملكة العربية السعودية فاستقدام العمالة الأجنبية الرخيصة يوفر تكاليف التوظيف والتدريب على الشركات السعودية، ويمكن تفسير ذلك في ضوء مفهوم العائد الاقتصادي وهو ما يحصل عليه الأفراد، مقابل إنتاج السلع والخدمات (الأيوبي، ١٩٩٥)، كما يعرف بأنه المردود الذي حصل عليه المستفيد نتيجة البدء بمشروعه الخاص وما ترتب على ذلك من قيم ومكاسب مالية وارباح. (السبيلة، ٢٠٢١)

النتائج:

١. إنشاء جهات وسيطة إحدى الطرق التي حاولت بواسطتها السلطات العامة في استراليا مواجهة التحدي المتمثل في نقص أماكن للتلمذة الصناعية، والحرص في الوقت ذاته على دعم مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في برامج التلمذة الصناعية، وتعمل الجهات الوسيطة على توفير التدريب قبل التوظيف لمن هو بحاجة إليه. وتتقف أصحاب العمل، ليس فيما يخص التلمذة الصناعية فحسب، بل فيما يتعلق بمسائل على غرار الصحة والسلامة في مكان العمل.
٢. أحد ترتيبات دعم المتدربين من الحكومة الأسترالية إنشاء شبكة دعم التلمذة الصناعية الأسترالية (AAS) حيث تقدم AASNS خدمات ما قبل البدء (بما في ذلك الفحص والاختبار ومطابقة الوظائف)، مع الاستمرار في تقديم التوجيه والدعم للمتدربين ومساعدة أصحاب العمل في مدفوعات الإعانة والترتيبات الإدارية الأخرى.
٣. لجعل المتدربين أكثر انفتاحاً واستجابة للمطالب المتغيرة لأصحاب العمل وزيادة إمدادات المتدربين المحتملين: الاعتراف بالتعلم السابق هو إحدى السياسات التي سعت إلى التعرف على المهارات المكتسبة في مكان العمل أو في التعلم غير الرسمي.
٤. تقدم استراليا التدريب قبل التلمذة المهنية والتدريب قبل المهني لتعزيز أعداد التلمذة الصناعية (خاصة للشباب غير المنخرطين والمعرضين للخطر) ولتوفير برامج ومسارات رسمية ومنهجية لتطوير مهارات الاستعداد للعمل لدى الطلاب، حيث التدريبات المهنية المسبقة نجحت في تحسين تطابق الوظائف للمتدربين وزيادة معدلات الإنجاز،
٥. يسمح نظام التعليم في استراليا للمتلمذين الوصول إلى تدريب وتعليم عاليين. حيث بدأت ببرامج تلمذة صناعية في مرحلة التعليم العالي، بفتح مسارات التلمذة الصناعية العليا والتي تنطوي على التعاون بين أصحاب العمل ومنظمات التدريب المسجلة والجامعات، مما يساعد في رفع مكانة التلمذة الصناعية كمسار وظيفي قيم.
٦. تتحمل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة كافة تكاليف التدريب في شراكتها مع القطاع الخاص، في حين يتم توزيع التكاليف بين الدعم الحكومي ومنشآت التدريب الخاص في استراليا مما يخفف العبء على ميزانية الدولة وتقاسم المسؤوليات بين مؤسسات التدريب والقطاع الخاص.
٧. إن أبرز الفرص التي ذكرتها المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لإرساء برامج التلمذة الصناعية في المملكة الاحتياج المتنامي للكوادر المؤهلة في المجال التقني والمهني بالتزامن مع خطة التنمية ٢٠٣٠، مشاركة القطاع الخاص في تقديم التدريب التقني والمهني.

٨. توجه المملكة إلى التوسع في مهارات المستقبل، وتوظيف التقنيات الناشئة مما يعزز دور التدريب التقني والمهني في دعم هذا التوجه بمساهمة القطاع الخاص الأقرب إلى مسابرة التغييرات الحديثة في السوق.

أوجه الاستفادة من التجربة الأسترالية في التلمذة الصناعية في المملكة العربية السعودية:

١. إدراج برامج ما قبل التوظيف وما قبل التدريب المهني وما قبل التدريب المهني في برامج الرعاية القائمة على العمل كبديل للعمل من أجل برامج الإعانات المالية (الضمان الاجتماعي)، بتطوير مسارات فعالة ومناسبة لهذه البرامج يتم إجراؤها بالتشاور مع القطاع الخاص.

٢. إعداد برنامج التلمذة الصناعية والتدريب في المنطقة بما يتناسب مع النشاط الاقتصادي فيها وإدراج المهن المستقبلية التي تحتاجها بحسب ظروف وإمكانات واحتياجات المنطقة.

٣. إعطاء الأولوية في تمكين الالتحاق في برنامج التلمذة الصناعية للسكان الأصليين في المنطقة. على أن يشمل هذا الالتزام مشاريع الشركات المملوكة للحكومة والشراكات بين القطاعين العام والخاص.

٤. الاستعانة بالتدريبات المهنية المستندة إلى المدارس وبرامج VET في المدارس لتستخدم كأجهزة فحص من قبل أصحاب العمل لتقييم المتدربين المحتملين بدلاً من توفير مسار آمن.

٥. ربط التقييم من أصحاب العمل باستخدام أنظمة إلكترونية عبر الإنترنت لتتبع نشاط الطالب في مكان العمل، مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وصندوق الموارد البشرية مما يسهل حفظ السجلات حول المهام المكتملة وتقييم هيئة تقويم التعليم واتفاقية صاحب العمل بأن معيار مكان العمل قد تم تطبيقه والوفاء به.

٦. توفير مسارات للتعليم العالي اختيارية ممتدة من برنامج التلمذة الصناعية لإضفاء قيمة اجتماعية واقتصادية لهذا البرنامج.

٧. مشاركة الجهات الوسيطة الغير ربحية في التلمذة الصناعية يساعد على توفير الدعم للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، بالتوجيه والإرشاد والتنسيق والتطوير.

٨. استحداث صندوق للمهارات من أجل توفير التمويل لأصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مع توفير الدعم للمتدربين.

٩. يجب معاملة المتدربين معاملة الموظفين في المنشآت التدريبية في القطاع الخاص ليكون العمل بجدية يخلق الإبداع والابتكار لدى المتعلمين أثناء ممارسة الخبرات العملية في التدريب الواقعي.

المراجع العربية:

- hcdp (٢٠٢١). الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٢١-٢٠٢٥ . برنامج رؤية ٢٠٣٠ المملكة العربية السعودية. تم الاسترجاع من https://www.vision2030.gov.sa/media/kumdady3/hcdp_ar.pdf
- Oerx (٢٠٢٢). نظرية دوركايم العقل الجمعي وأثارها على الأخلاق، الموارد التعليمية المفتوحة، المركز الوطني للتعليم الإلكتروني. تم الاسترجاع من: <https://oerx.nelc.gov.sa/lti/2131>
- Tvtc (2022) . التقرير السنوي ١٤٤٣-١٤٤٤ هـ (٢٠٢٢) ، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- إسماعيل محمد صادق محمد. (٢٠١٠). دور المملكة العربية السعودية في العالم الإسلامي. مصر: مكتبة دار العلوم للنشر والتوزيع.
- آل عبد الله، إبراهيم بن محمد المنصور. (١٩٩٩). التغير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية: دراسة وصفية تحليلية لمسيرة التغير الاجتماعي. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. العدد ٢٤، الصفحات ٥٣٦.
- الأيوبي، عمر (١٩٩٥). معجم الاقتصاد (إنكليزي - فرنسي - عربي)، أكاديميا انترناشونال.
- التركي، فهد وخان، أسد. (٢٠١٦). الغاز الطبيعي ورؤية المملكة ٢٠٣٠. المملكة العربية السعودية: جدوى للاستثمار.
- الجابري محمد. (٢٠٠٨). موسوعة دول العالم حقائق وأرقام، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- السبيل، مشاري بن عبد الهادي. (٢٠٢١). العائد الاجتماعي والاقتصادي للشراكة بين المنظمات: دراسة من وجهة نظر المستفيدين منها. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، ١٩٤، ج٤، ١٠٢ - ١٣٩
- شحاتة، حسن؛ النجار، زينب (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية والنفسية (الطبعة الأولى). الدار المصرية اللبنانية.
- الصالح، مصلح أحمد. (١٩٨١-١٤٢٩). شامل- قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية. الرياض: عالم الكتب
- عبود عبد الغني وضحاوي، بيومي وسلامة، عادل عبد الفتاح وبكر، عبد الجواد السيد (٢٠٠٥). التربية المقارنة والألفية الثالثة الأيديولوجيا والتربية والنظام العالمي الجديد. (ط.٢). دار الفكر العربي.

العمرى. فيصل. (٢٠١٣). ٢٤٨ مليون ريال صادرات المملكة من التمور سنوياً وبالترتيب الثاني عالمياً. صحيفة المدينة. تاريخ الاسترداد ٢٢ / ١ / ١٤٤٢ هـ، من

<http://www.al-madina.com/article/251099> :

المحيميد، عبد الله. (٢٠٢٢). التعليم التقني والتدريب المهني في السعودية أجوبة الحاضر وأسئلة المستقبل. جداول للنشر والترجمة والتوزيع.

مشخص. محمد عبد الحميد. (١٤٢٠). الجغرافيا البشرية المعاصرة للمملكة العربية السعودية. ط٢. جده: دار كنوز العلم

مكتب العمل الدولي (٢٠٢١). التقرير الرابع: إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٠، ٢٠٢١، جنيف

مكتب العمل الدولي (٢٠٢١). التقرير الرابع: إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١١٠، ٢٠٢١، جنيف.

مرسي، منير (٢٠٠٥). التربية المقارنة بين الأصول النظرية والتجارب العالمية، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة

هيئة الخبراء لمجلس الوزراء. (١٤٣٢). النظام الأساسي للحكم. تم الاسترجاع من:

<https://cutt.us/oKcwv>

وزارة الخارجية. المملكة العربية السعودية. (٢٠١٧). عن المملكة العربية السعودية.

تم الاسترجاع من <http://www.mofa.gov.sa/aboutKingDom/pages/default.aspx>

المراجع الأجنبية:

(ACA,2023). Hospitality Apprenticeship. Apprenticeship Careers Australia. From: <http://www.apprenticeshipcareers.com.au/Job-Seekers/Career-Profiles/Career-Profiles-Hospitality-Apprenticeship>

2008). compulsory education age Australia government of SA:DESC(Aggarwal,A,(2020). ILO Toolkit for Quality Apprenticeships. Volume

2: Guide for Practitioners. For developing, implementing, monitoring and evaluating apprenticeship programmes. June 22, 2020 Publication. ILO

Ai Group (2016), Ai Group leads high-level Industry 4.0 apprenticeship initiative, media release, 5 September.

Al-Kahtani, A. A. (2017). Perceptions of the industrial training experience in the Saudi vocational colleges: trainees' perspectives. International Journal of Training and Development

Australian bureau of statistics (2007), schools' organization and

- Austria victoria local government
- Bowman, K. and McKenna, S. (2016), Jurisdictional approaches to student training entitlements: commonalities and differences, National Centre for Vocational Education Research, Adelaide.
- BusinessEurope. (2016). *The cost-effectiveness of apprenticeship*
- Cedefop (2015), 'Thematic country reviews on apprenticeship: Analytical framework' in Making apprenticeship work for small and medium enterprises, Briefing note, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p.5
- Comyn, P., & Brewer, L. (2018). Does work-based learning facilitate transitions to decent work?. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE(ILO.org).from:
https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_635797/lang--en/index.htm
- ILO,2019. Quality Apprenticeships: Addressing skills mismatch and youth unemployment, Skills for Employment Policy Brief, Geneva
- ILO. (2022). Reports of the Standard-Setting Committee: Apprenticeships. International Labour Conference – 110th Session, 2022
- ILO. (2022). Reports of the Standard-Setting Committee: Apprenticeships. International Labour Conference – 110th Session, 2022
- Jo e. moore 1999 australia Monterey, ca: evan moore educational.
- Kis, V. 2016. Work-based learning for youth at risk: Getting employers on board, OECD Education Working Papers, No. 150, Paris, OECD Publishing 2018.
- knoema,(2022).Australia, Demographics.From:
<https://ar.knoema.com/atlas/%d8%a3%d8%b3%d8%aa%d8%b1%d8%a7%d9%84%d9%8a%d8%a7/%d8%a7%d9%84%d8%b3%d9%83%d8%a7%d9%86>
- Loveder, P 2017, Australian apprenticeships: trends, challenges and future opportunities for dealing with Industry 4.0, NCVER, Adelaide.
- Misko, J, (2020). *Traditional trade apprenticeships: training activity, employer incentives and international practice, Traditional trade*

- apprenticeships, no. 1, NCVER, Adelaide. Retrieved from <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/traditional-trade-apprenticeships-training-activity,-employer-incentives-and-international-practice>
- NSSC (2012), Training Package Development and Endorsement Policy, National Skills Standard Council, Commonwealth of Australia, Canberra
- Oliver.D(2018), Future of manufacturing Australia: Policy developments on apprenticeship European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2018. operation, Australia, Canberra:ABS
- schemes – Making the business case for apprenticeships*, Brussels, BusinessEurope.
- Sorokin, Pitirim(1927). Social and Cultural Mobility. Tute OF Public Library (NO.20836) New Indian Tion.
- South Australia department of education and children's services
- Victoria department of palnning community (2013). local council
- Wenr. (2017). Education in Australis. Retrieved from: <https://wenr.wes.org/2017/12/education-in-australia>
- wpcgroup,(2023).Who, why, and how? Why choose an apprenticeship or traineeship? What You Need To Know — WPC Group. From: https://www.wpcgroup.org.au/what-career-seekers-need-to-know?gclid=Cj0KCQiAtbqdBhDvARIsAGYnXBO7SQd3PFLkTk1Wt26Bo_XOGPTNTZXjw0qfII7y_mheWKMDCVJVImUaAr5WEALw_wcB