

نعمل

الأربعاء ١٤ من ذي الحجة ١٤٢٧ هـ الموافق ٣ من يناير ٢٠٠٧ م

6

وظائف شاغرة بطيران الإمارات

■ أعلنت شركة طيران الامارات بالتعاون مع وزارة القوى العاملة عن توفر عدد من فرص العمل للعُمانيين وذلك للعمل كمضيفين ومضيفات بالشركة والتي تعد من اكبر شركات الطيران نموا بالمنطقة وسوف توفر الشركة رواتب مجزية للذين يتم اختيارهم للعمل بأسطول الشركة علاوة على عدد من الحوافز والمميزات وتأتي هذه الخطوة في إطار التعاون بين السلطة وإمارة دبي لتوظيف الكوادر العمانية بالشركات العاملة بالإمارة حيث تم خلال الفترة الأخيرة إلحاق عدد من الشباب العمانيين بالعمل في مختلف التخصصات ■

صفحة اسبوعية تصدرها **الإمارات** بالتعاون مع دائرة الإعلام بوزارة القوى العاملة

تطوير شامل للبرامج التدريبية بمشاركة القطاع الخاص

كليات التقنية ومعاهد التدريب .. دور رائد في رفد سوق العمل باحتياجاته من الكوادر المدربة

كتب - خالد بن راشد الكلباني:

■ تقوم وزارة القوى العاملة بدور كبير من أجل تأهيل وتدريب الشباب الباحثين عن عمل من أجل تلبية متطلبات سوق العمل ورفده بالكوادر الوطنية المؤهلة، وللوصول إلى الغاية المنشودة وتسعى

وزارة القوى العاملة جاهدة

تحقيق هذا المطلب وذلك

من خلال الكليات التقنية

التي تتوزع في مختلف

مناطق ومحافظات السلطة

حيث يوجد بالسلطنة خمس

كليات هي (الكلية التقنية

بمسقط) والكليات التقنية

في كل من (نزوى، وإبراء،

وصلالة، وشناص)، بجانب

الكلية التقنية بعبري التي

على وشك الانتهاء من

إنشائها، كما يتبع الوزارة

أربعة مراكز للتدريب المهني

(السيب، وصحم، وعبري،

وصور) تضم مختلف

التخصصات التي يتطلبها

سوق العمل العماني،

بالإضافة إلى الاشراف على

المعاهد والمراكز التدريبية

الخاصة. ■

■ تركزت فلسفة التدريب المهني والتعليم التقني على المهارات المهنية وذلك لتلبية حاجات سوق العمل من المهنين والتقنيين بمختلف مستويات مهاراتهم واختصاصاتهم، وفي ضوء ما يشهده سوق العمل العماني من تطورات تقنية واتساع في الأعمال وتعدد مجالاتها أصبحت سوق العمل بحاجة متنامية ومتسارعة للمهارات المهنية، فكان لا بد من إعادة النظر في منظومة التعليم التقني والتدريب المهني لتتواءم وتتوافق مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل للقوى العاملة الوطنية لتأخذ مكانها.

ومن هذا الأساس تم العمل من أجل بناء منظومة متكاملة للتدريب المهني والتعليم التقني بالسلطنة وذلك بعد انعقاد الندوة الأولى لتشغيل القوى العاملة الوطنية في أكتوبر من عام ٢٠٠١م وتنفيذا لتوصياتها بالعمل على تطوير البرامج والمناهج التدريبية بمشاركة القطاع الخاص والتوسع في تخصصاتها المهنية والارتقاء بمستوياتها ونوعية نواتجها بتطبيق أنماط جديدة من التدريب والتدريب على رأس العمل، فتم من عام ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٥ م العمل من أجل إبراء بيوت خيرة عالمية والتدريب التقني بما يتناسب والاحتياجات الفعلية لسوق العمل العماني حيث بذلت جهود حثيثة من أجل إبراء بيوت خيرة عالمية للاستفادة من خبراتها لهذه الغاية، حيث شاركت منظمة العمل الدولية وبمشاركة وكالات وهيئات منظمة العمل الدولية واليابان وإيرلندا والمانيا والدنمارك وماليزيا وأستراليا وغيرها)، وعليه فقد تم تطوير هذه المنظومة لتربط بين مرحلتين متصلتين ومتكاملتين وهما دور هام وأساسي في إعداد وتنمية القوى العاملة الوطنية مهنيا وتقنيا، الأولى هي مراكز التدريب المهني والثانية هي الكليات التقنية.

تطوير التدريب المهني

تم إعداد خطة لتطوير نظام التدريب المهني في مراكز التدريب المهني الحكومية شارك في إعدادها شركة استشارية متخصصة، وساهمت

فيها كل من منظمة العمل الدولية والوكالة الدولية اليابانية للتعاون الدولي والمؤسسة الاستراتيجية للتدريب والمؤسسة الهندسية البريطانية ومجموعة الوكالات الدنماركية للتدريب المهني والتعليم التقني وممثلون عن مجلس الدولة ومجلس الشورى والوزارات والجهات الحكومية المعنية ورفة تجارة وصناعة عمان واللجان القطاعية المشتركة للتعين وممثلون من منظمات القطاع الخاص، وتمت دراسة هذه الخطة ومناقشتها في ندوة تطوير التدريب المهني التي عقدت في الفترة من ١٧ إلى ١٩ سبتمبر ٢٠٠٥م حيث تم الخروج بالتوصيات التالية لتطوير التدريب المهني: تطوير النظام التدريبي، حيث سيكون وفق النظام التالي: التدريب التأسيسي ومدته ستة لإعداد العامل محدود المهارات، والتدريب التخصصي (المتوسط) ومدته سنتان لإعداد العامل الماهر، والتدريب التخصصي (المتقدم) ومدته ثلاث سنوات لإعداد العامل المهني.

بالإضافة إلى إدخال المواد الأساسية التي تساعد الطلاب على التكيف وإكسابهم المرونة اللازمة للتأقلم مع المتغيرات التكنولوجية والعملية والمهنية. وإدخال التقنيات الحديثة في التدريب والتوسع في استخدام الحاسب الآلي. والتجسير فيما بين التدريب المهني والتعليم التقني، ليتمكن خريج مراكز التدريب من المستوى الثالث من التميز من مواصلة دراسته في الكليات التقنية للحصول على شهادته أعلى. وزيادة التخصصات التدريبية على (١٨) تخصصا توزع حسب المجموعات المهنية، وخطة لتحديث الورش والمرافق وذلك من خلال تطوير الورش الفنية على نحو يحقق الجودة في التدريب والتوسع في المساحة الاستيعابية، وإنشاء ورش إنتاجية بمراكز التدريب المهني، بهدف التدريب على رأس العمل، وإعطاء الورش أولوية في إسناد أعمال الصيانة الحكومية، ليكتسب المتدرب الخبرة اللازمة.

ورفع كفاءة العاملين والمدرسين بمراكز التدريب المهني: يتم تأهيل أعضاء الهيئة

التدريبية الجدد، لاكتساب المهارات العملية، وإعطاء الأولوية في التعيين لمن لديهم خبرة عملية، ورفع كفاءة المدرسين الذين يحملون مؤهل دبلوم ما بعد الشهادة العامة ليكونوا قادرين على أداء التدريب وانجازه بما يفي بمتطلبات القطاع الخاص.

تطوير التعليم التقني

تطوير هيكل المؤهلات وبرامج الكليات: تم تطوير جميع مكونات التعليم التقني بمشاركة من الخبراء المختصين وأعضاء الهيئات التدريسية بالكليات، وذلك للأسس التالية: تطوير البرامج التعليمية بما ينسجم وحاجات سوق العمل للمعاملين المهنين والتقنيين، وتطوير الموارد المادية والبشرية بالكليات، وتطوير الجودة التعليمية والتدريبية بالكليات، والحرص على تكافؤ وتساوي الفرص بين الطلبة.

إنشاء لجنة لصياغة خطة لتطوير الكليات التقنية ورفع مستوياتها، على أن تراعي هذه اللجنة عند وضع خطة التطوير متطلبات سوق العمل. تحليل متطلبات السوق لتحديد التخصصات الدراسية والتدريبية بالكليات. تطوير هيكل جديد للمؤهلات التعليمية

والتدريبية بالكليات يشمل مختلف المستويات، وعلى ضوء ذلك تم إنشاء الفرق التخصصية لكتابة وتحديد المهارات الغايات المعرفية والتدريبية والتدريبية لتكون منسجمة تماما مع هيكل المؤهلات ومتطلبات سوق العمل وشمل ذلك (٢٨) برنامجا تخصصيا. عقدت ندوة تطوير برامج التعليم التقني خلال الفترة (من ٢٩ مارس إلى الأول من ابريل ٢٠٠٢ م) وذلك بهدف تقييم البرامج والهيكل الدراسي والمؤهلات من قبل القطاع الحكومي والخاص والمؤسسات التعليمية العليا من السلطة وخارجها، ولقد تمت المباشرة في تطبيق البرنامج الجديد اعتبارا من سبتمبر ٢٠٠٢ م وذلك بعد أن تم اعتماده من مجلس التعليم العالي في ٣ مايو ٢٠٠٣ م.

التوسع في الكليات والورش الفنية

تم إنشاء كليتين تقنيتين جديدتين أحدهما في ولاية شناص والتي تم فيها استقبال الدفعة الأولى من الطلبة في سبتمبر ٢٠٠٥ م، والأخرى في ولاية عبري من المتوقع افتتاحها لقبول الدفعة الأولى في سبتمبر ٢٠٠٧ م، وتم إنشاء مركز حديث للغة الانجليزية بالكلية التقنية العليا بمسقط، وإجراء توسعات هامة بمباني ورش ومختبرات الكليات التقنية حيث تم



بطاقة عمل

قانون العمل المفهوم والأهداف

■ بعد صدور قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٣٥/٢٠٠٣) وما استجد في هذا القانون من تعديلات وأحكام ومواد وقرارات صادرة، جاءت تنفيذيا لنصوص هذا القانون، ليعطيه أهمية الشرعية القانونية. وبهذا يمكن تعريفه بأنه: مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (هم العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين (هم أصحاب العمل) وتحت سلطتهم وإشرافهم، مقابل أجر.

فقانون العمل هو الذي ينظم العلاقات بين العمال وأرباب العمل وهو الذي يوجد التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية، وبالتالي يحرص على أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله كافياً لتأمين الحد الأدنى من العيش الكريم له ولعائلته مما يحفز على بذل كل ما عنده ومن جهة أخرى يحرص على تحديد ساعات العمل، وأوقات الراحة، وتقدير حق العامل في الإجازة السنوية، والإجازات المرضية، والإجازات في الأعياد.

ويحرص كذلك على تنظيم الفصل والإيقاف من الخدمة، وضمان حق العامل أو التعويض عند انتهاء صلته بالعمل بسبب العجز أو المرض أو الشيخوخة. ولا يخفى ما لذلك كله من تأثير بالغ في حياة العامل وحياة أسرته ورغم كل هذه الضمانات والأشراطات الموضوعية لمصلحة العامل، فإن القانون لا يهمل رب العمل بل يضع الضمانات التي تضمن استمرار رب العمل في نشاطه الإنتاجي. أيضا يهتم بتحسين شروط العمل، وتوفير شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، ووضع تنظيميا خاصا لعمل الأحداث والنساء، ومراعي ضعفهم الجسدي، كما يضع تنظيميا آخر لطوارئ العمل إلى أخره.

كما يعتبر التشريع المصدر الرسمي الأول لقانون العمل، تليه الأعراف. فإن قانون العمل العماني باعتباره مرآة تعكس أوضاع المجتمع ودرجة نموه وتطوره، وباعتباره أحد معالم النهضة المباركة التي شهدتها السلطنة، والتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي بلغته في ظل القيادة الحظرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد العظم - حفظه الله ورحاه - يأتي ليحتل مرتبة مقدمة بين قوانين العمل، لاتفاقه مع معايير العمل الدولية والعربية، وتوفير الاستقرار في نطاق علاقات العمل، وتحقيقه لتوازن بين طرفي الإنتاج، وما تضمنته من تنظيمية وتحديد لحقوق والالتزامات كل من صاحب العمل والعمال. ■

د. ناجي بن سعيد المشيخي
مدير الدائرة القانونية

قصة نجاح

يدير صالة للألعاب تعتبر الأولى على مستوى الداخلية

أيمن الإسماعيلي: التعامل الجيد مع الزبون أساس نجاح أي مشروع

كتب - يحيى الحضرمي:

■ هناك العديد من المشاريع ذاتية بحاجة إلى أشخاص ذوي عقول وأفكار نيرة من أجل تطويرها إلى الأفضل والأحسن بالإضافة إلى ذلك تنال إعجاب كل زائر وزبون - لأن المشاريع أهم ما لديها هي رضا الزبون وكسبه في المقام الأول... وهذا ما قام به صاحب قصة اليوم حيث بلغ تكلفة مشروعه ١٨ ألف ريال عماني وهو مبلغ ليس من فراغ - مارس صاحب القصة العمل وسعى لتحقيق حلمه الا وهو امتلاك محل ألعاب تسلية للأطفال وبالغفل وصل لمبتغاه - صفحة نعمل قامت بإجراء حوار وخرجت ببعض المعلومات وهي كالتالي:

المشروع فريد من نوعه على مستوى المنطقة الداخلية - يقع في ولاية نزوى - المشروع عبارة عن «العاب تسلية للأطفال»، حدثنا صاحب المشروع أيمن بن يوسف بن عبدالله الإسماعيلي قائلا: افتتحت المشروع بداية شهر يوليو عام ٢٠٠٦م ووجد المشروع إقبالا منقطع النظير من مختلف الفئات الصغار والكبار وتزداد الحركة التجارية وقت المناسبات والأعياد مما يترتب على تشغيل مجموعة من الشباب مقابل اجر يومي كما أن المردود والعائد الاقتصادي جيد ولله الحمد.

المشروع يحتوي على العديد من الألعاب والأجهزة الإلكترونية الخاصة بفئة الأطفال كما يحتوي على صالة للشباب الشاملة للألعاب التالية بلياردو- سنوكر - ألعاب بلاي ستيشن - تنس طاولة - صالة سيارات للأطفال.

يطمح الإسماعيلي بإدخال بعض التعديلات للمشروع ووضع بصمات جديدة في عالم ألعاب



■ أيمن الإسماعيلي

في نهاية الحديث ناشد أيمن الإسماعيلي الشباب بالعمل في مختلف القطاعات وحثهم على الالتزام والتقدير بالأخلاق الحميدة في التعامل لان التعامل الساحة وتراخيص البلدية ورسم غرفة التجارة تكون صورة ذهنية جيدة لدى الزبائن. ■

والتعليم لجذب الأطفال للمشروع. يطالب الإسماعيلي الجهات الحكومية ذات الصلة بتوفير بيئة عمل مناسبة ورسم غرفة التجارة وصناعة عمان بالإضافة إلى ذلك رسوم الجمارك.