التعليم والتدريب المهني في أوروبا

إسبانيا

TVET in EU and Spain





تقارير التعليم والتدريب المهني في أوروبا | 2016

(

يرجى الإشارة إلى هذا المنشور على النحو التالي:

Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2016). *Vocational education and training in Europe – Spain.* Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016. <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_ES.pdf>

المؤلفون: إينيس سانشا وصوفيا غوتيريز دوار

المساهمون: مسؤولون من الإدارة الفرعية العامة للإرشاد والتدريب المهني، والمعهد الوطني للمؤهلات (INCUAL)، والمؤسسة العامة للتدريب أثناء التوظيف (Fundae). التحقق من صحة التقرير: سوليداد إغلاسياس، الإدارة الفرعية العامة للإرشاد والتدريب المهني، وزارة التعليم والثقافة والرياضة.

مراجعة Cedefop

© Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Cedefop ReferNet *Spain*), 2016

النسخ مصرح به بشرط الإقرار بالمصدر. النسخة الإسبانية متاحة عبر الموقع: [www.refernet.es](http://www.refernet.es)

يمثل هذا التقرير بشأن التعليم والتدريب المهني جزءاً من سلسلة أعدتها شبكة ReferNet التابعة لمؤسسة Cedefop.

تقدم التقارير بشأن التعليم والتدريب المهني في أوروبا نظرة عامة على أنظمة التعليم والتدريب المهني الوطنية في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، وأيسلندا والنرويج. وتساعد هذه التقارير على فهم أهم مزايا التعليم والتدريب المهني ودورهما في أنظمة التعليم والتدريب العامة من منظور التعليم مدى الحياة، فضلاً عن أهمية التعليم والتدريب المهني بالنسبة لسوق العمل وتفاعلهما معه.

تتبع تقارير التعليم والتدريب المهني في أوروبا نموذج Cedefop مشترك، وهو متاح عبر الرابط التالي: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country- reports.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx)

الآراء المذكورة في هذا التقرير لا تعكس بالضرورة آراء Cedefop. لقد شارك الاتحاد الاوروبي والشركاء الوطنيون شبكة ReferNet في تمويل هذه التقارير.

شبكة ReferNet هي شبكة من المؤسسات المنتشرة في أنحاء الاتحاد الأوروبي وتمثل 28 عضواً من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي إضافة إلى أيسلندا والنرويج. تزود هذه الشبكة Cedefop بالمعلومات والتحليلات بشأن التعليم والتدريب المهني على المستوى الوطني. كما أنها تنشر المعلومات بشأن التعليم والتدريب المهني في أوروبا إلى جانب أعمال Cedefop مع أصحاب المصلحة في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وأيسلندا والنرويج.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>

/cedefop @cedefop refernet

### **جدول المحتويات**

[جدول المحتويات 1](#_Toc10458964)

[قائمة الأشكال والجداول 2](#_Toc10458965)

[مقدمة...................................................................................................................................................3](#_Toc10458966)

[الفصل الأول: العوامل الخارجية التي تؤثر على التعليم والتدريب المهني 4](#_Toc10458967)

[1.1 الخصائص الديمغرافية 5](#_Toc10458968)

[1.2 الاقتصاد وتوجهات سوق العمل 6](#_Toc10458969)

[1.3 سياسات العمل النشطة 10](#_Toc10458970)

[1.4 التحصيل العلمي 12](#_Toc10458971)

[الفصل الثاني تقديم التدريب والتعليم المهني من منظور التعلم مدى الحياة 17](#_Toc10458972)

[2.1 برامج التعليم والتدريب المهني في نظام التعليم 20](#_Toc10458973)

[2.1.1. ميزات برامج نظام التعليم والتدريب المهني الأولي 23](#_Toc10458974)

[2.1.1.1. التعليم والتدريب المهني المزدوج أو برنامج التلمذة الصناعي 23](#_Toc10458975)

[2.1.2. التعليم والتدريب المهني والإدارة المالية 26](#_Toc10458976)

[2.2. برامج التعليم والتدريب المستمر في نظام التوظيف 28](#_Toc10458977)

[2.2.1. برامج تدريبية مرتبطة بالدليل الوطني للمعايير المهنية 30](#_Toc10458978)

[2.2.2. برامج تدريبية غير مرتبطة بالكتالوج الوطني للمعايير المهنية 32](#_Toc10458979)

[2.2.3. حوكمة وإدارة برامج التعليم والتدريب المهني 33](#_Toc10458980)

[2.3. خيارات التعليم والتدريب المهني الأخرى 34](#_Toc10458981)

[2.3.1. التدريب للمهن المنظمة ضمن القطاع 34](#_Toc10458982)

[2.3.2. برامج التعليم والتدريب غير الرسمية 35](#_Toc10458983)

[الفصل الثالث: تشكيل مؤهلات التعليم والتدريب المهني 37](#_Toc10458984)

[3.1. تصميم الدليل الوطني للمعايير المهنية 37](#_Toc10458985)

[3.2. شهادات التعليم والتدريب المهني 39](#_Toc10458986)

[3.3. شهادات المعايير المهنية (CdPs) 41](#_Toc10458987)

[3.4. تقييم وجودة التعليم والتدريب المهني 42](#_Toc10458988)

[3.5. التحقق من صلاحية التعليم غير الرسمي 44](#_Toc10458989)

[الفصل الرابع: تعزيز المشاركة في التعليم والتدريب المهني 46](#_Toc10458990)

[4.1. الحوافز المقدمة للمتعلمين 46](#_Toc10458991)

[4.2. حوافز للشركات 48](#_Toc10458992)

[4.3. حوافز لمراكز التدريب 49](#_Toc10458993)

[4.4. خدمات المعلومات والمشورة والتوجيه 50](#_Toc10458994)

### 

### قائمة الأشكال والجداول

الشكل 1. **السكان وفق السن والجنس في إسبانيا والاتحاد الأوروبي (%)............................................................................ 5**

الشكل 2. عدد الموظفين وفقاً للنشاط الاقتصادي في عام 2015 .....................................................................................7

الشكل 3. **التوظيف وفق المهن (التصنيف الدولي الموحد للمهن) (ISCO)(\*) 2010 - 2015 (15-64 عاماً، %.................................9**

الشكل 4. **الأشخاص المنتمون لأسر تعاني من كثافة عمل متدنية جداً، % من مجموع السكان....................................................10**

الشكل 5. **معدلات العمل والبطالة بين الشباب في إسبانيا والاتحاد الأوروبي، 2007 – 2015 ...............................14**

الشكل 6. **متوسط الدخل وفق المستوى التعليمي، إسبانيا 2015 والاتحاد الأوروبي 28 وإسبانيا في عام 2014...............................**15

الشكل 7. معدل البطالة وفق المستوى التعليمي بين الأشخاص من الفئة 24 -64 عاماً (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 2011)، 2013.... 16

الشكل 8. **المتسربون من التعليم والتدريب في مراحل مبكرة (%)، 2010 -2015...................................**..............................16

الشكل 9. **مخطط لنظام التعليم والتدريب الوطني ...............................19**

الشكل 10. تطور عدد طلبة التعليم والتدريب المهني الأولي في نظام التعليم، 2007- 2016 ..............................20

الشكل 11. التعليم والتدريب المهني المزدوج في نظام التعليم ، 2012-2014 ......................................................................27

الشكل 12. توزيع الإنفاق العام على التعليم حسب النشاط 2014 .......................................................................................29

الشكل 13. مبادرة التدريب الخاصة بالشركة .................................................................................................................34

الشكل 14. هيكل المعايير المهنية ..............................................................................................................................40

الشكل 15. ميزات برنامج التعليم الخاصة بشهادة المعايير المهنية .........................................................................................44

الشكل 16. اجازات التدريب الفردي حسب نوع التعليم 2015 .............................................................................................50

الجدول 1. عدد سكان إسبانيا (2011 - 2016).....................................................................................................

الجدول 2. **معدلات العمل والبطالة وفق الجنس في إسبانيا والاتحاد الأوروبي، 2015 ..........................10**

الجدول 3. **معدلات العمل والبطالة بين الشباب في إسبانيا والاتحاد الأوروبي، 2007 – 2015.....................**.........................11

الجدول 4. **الطلبة الملتحقون بالتعليم غير الجامعي...................................................................................................22**

**الجدول 5. تطور ميزانية التدريب من اجل التوظيف (بملايين اليورو)............................................................................. 36**

## مقدمة

لا تزال التحديات في سوق العمل والتعليم والتدريب المرتبط بالإدماج الاجتماعي والحد من الفقر حاضرة خلال الفترة التي يغطيها هذا التقرير.

تهدف الإصلاحات الأخيرة في قطاع التعليم (قانون LOMCE، 2013) إلى تحسين جودة التعليم. وتشمل هذه الإصلاحات التعديلات على التعليم والتدريب المهني لتلبية حاجات سوق العمل وإشراك قطاع الأعمال في عمليات التدريب، وذلك من خلال تنفيذ نظام التعليم والتدريب المهني المزدوج وأدوات الإرشاد المهني وضمان شفافية أكبر لكبرلمؤهلات.

كما تنطوي سياسات التوظيف على اتخاذ تدابير متعددة في عام 2015 لمعالجة معدلات البطالة العالية بسبب الأزمة الاقتصادية، إلا أن مدى نجاح هذه الإجراءات ما زال محل جدل سياسي. كما يحدد القانون الجديد (القانون 30/ 2015) سيناريو جديد لتطوير التعليم والتدريب المهني في نظام العمل.

# الفصل الأول: العوامل الخارجية التي تؤثر على التعليم والتدريب المهني

ينص الدستور الإسباني لسنة 1978 على الحق الدستوري بالتعليم والتدريب المهني، بما في ذلك الحق بالتعليم الأساسي[[1]](#footnote-1) للسكان الأجانب.

تنقسم البلاد إلى بلديات ومحافظات وأقاليم (مجتمعات مستقلة)، وتنطوي لامركزية الدولة على تبني نموذج إداري يوزع السلطات بين إدارة الدولة و17 منطقة إضافة إلى مدينتين مستقلتين (سبتة ومليلية).

تتولى وزارة التعليم والثقافة والرياضة (ويشار إليها لاحقاً بوزارة التعليم) مسؤولية وضع مقترحات ورسم السياسات الوطنية للتعليم والتدريب المهني. وتهدف أنظمة التعليم والتدريب المهني إلى:

* + 1. تأهيل الطلبة في المجال المهني؛
    2. تسهيل تكيفهم مع التغيرات في سوق العمل؛
    3. رعاية تطورهم الشخصي وإعدادهم لممارسة حقوقهم وواجباتهم بصفتهم مواطنين؛
    4. إتاحة تقدمهم في النظام التعليمي وتعلمهم خلال جميع مراحل حياتهم.

كما تتولى وزارة التعليم مسؤولية وضع التشريعات الأساسية بشأن التعليم والتدريب المهني الأولي وضمان المساواة والعدالة في جميع أنحاء الدولة، وإعداد المؤهلات المعترف بها رسمياً ومناهجها الأساسية، واعتماد وتصديق الدراسات في الخارج.

أما الأقاليم، فهي تتولى مسؤوليات أيضاً متعلقة بالتعليم والتدريب المهني الأولي؛ فهي مسؤولة عن تطوير التشريعات وإدارة التعليم ضمن نطاق اختصاصها. كما أنها تتمتع بالصلاحيات الإدارية لإدارة نظام التعليم ضمن نطاق ولايتها.

وتتولى وزارة العمل والضمان الاجتماعي (ويشار إليها لاحقاً بوزارة العمل) مسؤولية وضع مقترحات وتنفيذ سياسات الحكومة بشأن التوظيف والضمان الاجتماعي وتطوير السياسات الحكومية بشأن الأجانب والهجرة. وبموجب سياسات التوظيف، تختص وزارة العمل بشكل رئيسي ببرامج التعليم والتدريب المهني ضمن نظام العمل الوطني والتعليم والتدريب المهني المستمر. كما تشكل سياسات التوظيف النشطة جزءاً من خطط سياسات التشغيل السنوية التي تضم الأنشطة والتدابير الخاصة بالإرشاد المهني والتعليم ونظام التدريب المهني ضمن العمل، وحوافز التشغيل، وتعزيز تساوي الفرص في العمل، وتدابير دعم ريادة الأعمال. ولا يزال تطوير وتنفيذ سياسات التوظيف النشطة ضمن صلاحيات الأقاليم والخدمة الوطنية العامة للتوظيف (SEPE)؛ كل ضمن اختصاصاتها (على المستوى الوطني).

## 

## 1.1 الخصائص الديمغرافية

يبلغ عدد سكان إسبانيا 46,438,422 نسمة (2016). وهو أقل بنسبة 0.02% من عام 2015 (الجدول 1) بسبب الزيادة السالبة الطبيعية والهجرة. لقد خففت الهجرة من تراجع عدد السكان (حصل 114,207 أجنبياً على جوازات سفر إسبانية في عام 2015).

الجدول 1. عدد سكان إسبانيا (2011 - 2016)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016 (\*)** |
| **المجموع** | 46,667,175 | 46,818,216 | 46,727,890 | 46,512,199 | 46,449,565 | 46,438,422 |
| الإسبان | 41,354,734 | 41,582,186 | 41,655,210 | 41,835,140 | 41,995,211 | 42,019,525 |
| الأجانب | 5,312,441 | 5,236,030 | 5,072,680 | 4,677,059 | 4,454,353 | 4,418,898 |

(\*) بيانات مؤقتة

المصدر: المعهد الوطني للإحصائيات (2016) *Cifras de Población a 1 de enero de 2016. Estadística de Migraciones 2015*. *Datos provisionales* [ *إحصاءات السكان حتى الأول من كانون الثاني 2016. إحصاءات الهجرة 2015.* بيانات مؤقتة].

يعتمد توزيع السكان في 17 إقليماً ومدينتي سبتة ومليلية المستقلتين على عوامل المساحة والعوامل الجغرافية والتاريخية والاقتصادية والثقافية. لكن معظم السكان متمركزون في مدينة مدريد والمناطق المتوسطية الساحلية.

**الشكل 1. السكان وفق العمر والجنس في إسبانيا والاتحاد الأوروبي (%)**

80-84

75-79

70-74

65-69

60-64

55-59

50-54

45-49

40-44

35-39

30-34

25-29

20-24

25-19

10-14

5-9

0-4

80-84

75-79

70-74

65-69

60-64

55-59

50-54

45-49

40-44

35-39

30-34

25-29

20-24

25-19

10-14

5-9

0-4

الأجانب

العدد الإجمالي

**الرجال**

**النساء**

**الاتحاد الأوروبي**

**الرجال النساء**

**الرجال**

**النساء**

المصدر: إعداد المؤلفين باستخدام بيانات يوروستات، [migr\_pop1ctz]، يونيو 2016

في عام 2015، تراجع عدد السكان من الفئات العمرية (0-10)، و(20-39)، و(65-69). حيث تبلغ نسبة السكان ممن يبلغون من العمر 65 عاماً أو أكثر نحو 20% من العدد الإجمالي للسكان، وتبلغ نسبة من تجاوزوا الثمانين عاماً من هذه الفئة 32% (الشكل 1).

وإذا استمر هذا التوجه الديمغرافي[[2]](#footnote-2)، قد تفقد إسبانيا مليوناً من سكانها خلال السنوات الخمسة عشرة القادمة و5.6 مليون نسمة خلال الخمسين عاماً القادمة. وستكون أكبر نسبة لتراجع السكان في الفئة العمرية (30-49).

يمثل الأجانب 9.5% من إجمالي السكان و12% من فئة السكان بعمر ارتياد المدارس (0-24 عاماً). لقد جاء معظم الأجانب من أمريكا الجنوبية والاتحاد الأوروبي، لكن عند النظر إلى الجنسيات على نحو منفرد، نجد أن السكان من رومانيا والمغرب يمثلون 31.2% من العدد الإجمالي للأجانب.

## الاقتصاد وتوجهات سوق العمل

بحلول عام 2015، استعاد الاقتصاد الإسباني معدلات النمو والنشاط وتوليد الوظائف إلى مستوياتها قبل الأزمة. حيث يدعم تزايد الطلب المحلي هذا الانتعاش، فقد ارتفع الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 3.2% في عام 2015 مقارنة بنسبة 1.4% في عام 2014 (المعدل الأوروبي 1.8%، الملحق T1).

توضح عوامل مختلفة[[3]](#footnote-3) ديناميكية الطلب المحلي النهائي في عام 2015، ومنها الطروف المالية وتوافر الائتمان وارتفاع مستويات ثقة المستثمرين الأجانب بالاقتصاد الإسباني بفضل السياسات النقدية التي اتخذها البنك

المركزي الأوروبي ونمو معدلات التوظيف، وانخفاض أسعار النفط ومعدلات الفائدة، وتراجع قيمة اليورو.

لكن على الرغم من انتعاش الاقتصاد، إلا أنه لا يزال يعاني من عدم التوازن (الديون العامة والخاصة المرتفعة ومعدلات البطالة ومستويات الديون المحلية) والضعف (صغر حجم قطاع الصناعة وعدم كفاية/ كفاءة الاستثمار في البحث والتطوير والابتكار)[[4]](#footnote-4)

بعد مرور نحو ست سنوات من تراجع فرص العمل، شهد التوظيف نمواً إيجابياً في عام 2014. واستقرت معدلات النشاط (للأشخاص ممن تتراوح أعمارهم من 20-64 عاماً) في عام 2014 بعد نموها خلال مراحل الأزمة، وذلك يعود بشكل رئيسي إلى ازدياد مشاركة النساء (أكثر من تعويض النقص في العمل بين الرجال) وتراجع عدد السكان في عمر العمل، وهما عاملان ناجمان عن صافي الهجرة (-225000 في عام 2013) وشيخوخة السكان.

كان توليد الوظائف قوياً في عام 2015. لكن لا تزال معدلات البطالة مرتفعة جداً، لا سيما بين الشباب. كما أن معدلات البطالة طويلة الأمد ما زالت مرتفعة جداً وقد تترسخ وتؤدي إلى ارتفاع معدلات الفقر و/ أو الإقصاء الاجتماعي. وعلى غرار ذلك، ما زالت معدلات التعاقد قصير الأمد مرتفعة جداً، وهي تؤثر سلبياً على ظروف العمل والتماسك الاجتماعي.

وفقاً لمسح وطني للقوى العاملة، تراجع عدد السكان الناشطين بنسبة 0.1% في عام 2015 وبلغ 22.9 مليون شخصاً يمثلون 59.5% من السكان البالغين من العمر 16 عاماً أو أكثر[[5]](#footnote-5).

**الشكل 2. عدد الموظفين وفقاً للنشاط الاقتصادي في عام 2015.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الموظفين** | **ألف (نسمة)** | **%** | **التغير السنوي** | | | |
| **المجموع** | **17,866.0** | 100 | **3** |  |  |  |
| الزراعة | 736.8 | 4.1 | 0.1 |
| الصناعة | 2,482.3 | 13.9 | 4.3 |
| الإنشاءات | 1,073.7 | 6 | 8.1 |
| الخدمات | 13,573.3 | 76 | 2.6 |

*المصدر: المعهد الوطني للإحصائيات (2015). España en cifras 2015 [إسبانيا بالأرقام 2015].*

في عام 2015، ارتفعت نسبة الموظفين بواقع 3.0% مقارنة بعام 2014. وشهد قطاع الإنشاءات أعلى نمو بين القطاعات الاقتصادية (ارتفاع بنسبة 8.1% في عدد الموظفين)، يتبعه قطاع الصناعة (4.3%) (الشكل 2).

مدريد: المجلس الاقتصادي والاجتماعي لإسبانيا [http://www.ces.es/documents/10180/3933980/Memoria\_Socioeconomic a\_CES2015.pdf](http://www.ces.es/documents/10180/3933980/Memoria_Socioeconomica_CES2015.pdf)

لكن من حيث المهن (الشكل 3)، نمت نسبة الموظفين بشكل رئيسي في مهن الخدمات والمبيعات وبين المهنيين بشكل عام (23% و17% على التوالي من النسبة الإجمالية للتوظيف). من ناحية أخرى، يُظهر نمو التوظيف من عام 2010 إلى 2015 تراجع نسبة المديرين (48%) والفنيين والمهنيين المساعدين ومشغلي الآلات وعمال المصانع (أكثر من 17%).

**الشكل 3. التوظيف وفق المهن (التصنيف الدولي الموحد للمهن) (ISCO)(\*) 2010 – 2015 (15-64 عاماً، %)**

**تطور التوظيف وفق المهنة (ISCO) في إسبانيا**

**إسبانيا والاتحاد الأوروبي - 28**

**مهن القوات المسلحة**

إسبانيا

**المهن الأولية**

2015

الاتحاد الأوروبي

**مشغلي الآلات وعمال المصانع وخطوط التجميع**

**الحرف والعاملين في المهن ذات الصلة**

**العاملين المهرة في الزراعة والغابات**

**وصيد السمك**

**العاملين في الخدمات والمبيعات**

**العاملين في الدعم المكتبي**

**الفنيين والمهنيين المساعدين**

**المهنيين**

**المديرين**

0%

5%

20% 15% 10%

0%

5% 10% 15% 20% 25%

2005

ملاحظة: (\*) (التصنيف الدولي الموحد للمهن) ISCO))

المصدر: يوروستات (lfsa\_egais). آخر تحديث في 13/07/2016؛ مقتبس في 20/07/2016

% 25%

أدى الأثر الاجتماعي للتراجع الاقتصادي إلى ارتفاع عدد الأسر المهددة بالفقر بسبب البطالة وتدني الدخل (الشكل 4). ويجري تنفيذ تدابير محددة حالياً لتحسين معدلات التوظيف والتخفيف من آثار الازمة.

كما ازداد عدم المساواة خلال الأزمة الاقتصادية في إسبانيا، لكن زيادة المنافع الاجتماعية ومنع تزايد الفروقات في الدخل خفف من عدم المساواة جزئياً. في الواقع، على الرغم من أن أثر التحويلات الاجتماعية في تخفيف الفقر أقل في إسبانيا مقارنة بمتوسط الاتحاد الأوروبي، إلا أن خطر الفقر كان سيصل إلى 47.5% من السكان لو لم تُنفذ هذه التحويلات الاجتماعية (عند أخذ جميع المنافع بعين الاعتبار)[[6]](#footnote-6).

**الشكل 4. أشخاص يعيشون في أسر تعاني من كثافة عمل متدنية جداً، % من مجموع السكان**



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 18.0  16.0  14.0  12.0  10.0  8.0  6.0  4.0  2.0  0.0 |  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
|  | | | | |
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| الاتحاد الأوروبي | 10.2 | 10.4 | 10.5 | 10.9 | 11.2 |
| إسبانيا | 10.8 | 13.4 | 14.3 | 15.7 | 17.1 |

المصدر: يوروستات [(ilc\_lvhl11)](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do)، آخر تحديث 14/07/2016. مقتبس في: 20/7/2016.

ملاحظة: الأشخاص ممن تتراوح أعمارهم من 0-59 عاماً والذين يعيشون ضمن أسر يعمل فيها الراشدون بنسبة 20% من قدرتهم الكاملة على العمل خلال السنة السابقة للسنة المرجعية.

يتعرض العاطلون عن العمل والأجانب والأسر التي تضم أطفالاً معالين (لا سيما الأسر التي تضم والداً أعزباً) والأشخاص ذوي المستوى التعليمي المتدني لأعلى مخاطر الإقصاء الاجتماعي.

الجدول 2. معدلات العمل والبطالة وفق الجنس في إسبانيا والاتحاد الأوروبي، 2015.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **التطور (الاختلاف في النقاط)** | | |
| **المعدلات** |  | **2015** | **2014-2015** | **2013-2015** | **2007-2015** |

**معدل العمل، 15-64 عاماً**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| النساء | الاتحاد الأوروبي | 60.4 | 0.8 | 1.6 | 2.3 |
|  | إسبانيا | 52.7 | 1.5 | 2.4 | -2.6 |
| الرجال | الاتحاد الأوروبي | 70.9 | 0.8 | 1.5 | -1.5 |
|  | إسبانيا | 62.9 | 2.2 | 3.7 | -13.2 |

**معدل البطالة، 15-64 عاماً**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| النساء | الاتحاد الأوروبي | 9.5 | -0.8 | -1.4 | 1.6 |
|  | إسبانيا | 23.6 | -1.8 | -3.1 | 12.9 |
| الرجال | الاتحاد الأوروبي | 9.3 | -0.8 | -1.5 | 2.7 |
|  | إسبانيا | 20.8 | -2.8 | -4.8 | 14.4 |

*المصدر:* إعداد المؤلفين باستخدام بيانات يوروستات، العمل والنشاط وفق الجنس والعمر - البيانات السنوية [lfsi\_emp\_a] ومعدل البطالة وفق الجنس والعمر - المعدل السنوي [une\_rt\_a]. آخر تحديث

14/07/2016 مقتبس في 19/07/2016

كان الأثر الأكبر للأزمة على التوظيف في إسبانيا بين الرجال، حيث تراجع معدل التوظيف في عام 2015 بواقع 13.2% مقارنة بعام 2007، في حين تراجع معدل التوظيف بين النساء بنسبة 2.6% (في الاتحاد الأوروبي -2.1%، و2.3% على التوالي) (الجدول 2).

أما بالنسبة للشباب (الجدول 3)، فقد كانت الزيادة في معدلات التوظيف في إسبانيا أعلى منها لدى الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في عام 2015 (1.2 مقابل 0.6 نقطة)، كما كان الانخفاض في معدلات البطالة أكبر بكثير (-4.9% مقابل -1.9%). وفي الأعوام 2013-2015، ارتفع معدل التوظيف لمن هم دون الخامسة والعشرين بنسبة 1.1 نقطة مئوية في إسبانيا مقابل 1.0 نقطة مئوية في دول الاتحاد الأوروبي، كما تراجعت معدلات البطالة بنسبة 7.2 نقطة مئوية و3.4 نقطة مئوية على التوالي.

**الجدول 3. معدلات العمل والبطالة بين الشباب في إسبانيا والاتحاد الأوروبي، 2007 - 2015.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **المعدلات** | **2007** | **2013** | **2015** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **معدل العمل، 15-24 عاماً** | | | |
| الاتحاد الأوروبي | 37.2 | 32.1 | 33.1 |
| إسبانيا | 39.2 | 16.8 | 17.9 |
| **معدل البطالة، 15-24 عاماً** | | | |
| الاتحاد الأوروبي | 15.9 | 23.7 | 20.3 |
| إسبانيا | 18.1 | 55.5 | 48.3 |
| **معدل العمل، 15-64 عاماً** | | | |
| الاتحاد الأوروبي | 65.2 | 64.1 | 65.6 |
| إسبانيا | 65.8 | 54.8 | 57.8 |
| **معدل البطالة، 15-64 عاماً** | | | |
| الاتحاد الأوروبي | 7.2 | 10.9 | 9.4 |
| إسبانيا | 8.2 | 26.1 | 22.1 |

*المصدر:* إعداد المؤلفين باستخدام بيانات يوروستات، التوظيف والنشاط وفق الجنس والعمر - البيانات السنوية [lfsi\_emp\_a] ومعدل البطالة وفق الجنس والعمر - المعدل السنوي [une\_rt\_a]. آخر تحديث

29/07/2016. مقتبس في 24/08/2016.

لكن هذا التحسن لا يزال غير مرضٍ، لأن معدل عمل الشباب تراجع بشكل كبير خلال الانكماش الاقتصادي إلى جانب ارتفاع معدلات البطالة على نحو كبير بينهم. فما زال معدل البطالة بين الشباب أعلى بواقع 27.5 نقطة مئوية مما كان عليه في عام 2007، وهو ثاني أعلى معدل في الاتحاد الأوروبي إلى جانب اليونان (كلا المعدلين أعلى من 45%، في حين أن المعدل الإجمالي لدول الاتحاد الأوروبي يبلغ 20.3%).

## 1.3 سياسات العمل النشطة

في مجال سياسات العمل في إسبانيا، كان عام 2015 عام مواصلة تنفيذ نموذج جديدة لسياسات العمل النشطة.

وقد تجسد هذا النهج الجديد في الإستراتيجية الإسبانية لتنشيط العمل 2014 - 2016 (EEAE) التي راعتها كل خطة سنوية لسياسات العمل والتي تشمل التدابير التي ستطورها خدمات التوظيف الإقليمية والحكومية.

بلغت المخصصات المالية للخطة السنوية لسياسات العمل لعام 2015 ما مقداره 4.79 مليار يورو، وهي أعلى بنسبة 17.6% مما كانت عليه في عام 2014. من هذه المخصصات، تم توزيع 1.543 مليار يورو على الأقاليم لتقوم بإدارتها على نحو مباشر، ومنها تم تخصيص 129 مليون يورو لخطة تنشيط العمل التي أطلقت في مطلع عام 2015.

لقد عملت الخطة السنوية لسياسات العمل لعام 2015 على إدخال مجموعةً من الخدمات[[7]](#footnote-7) (حافظة خدمات التوظيف المشتركة) إلى نظام التوظيف الوطني لضمان الوصول المتساوي إلى خدمات التوظيف العامة المجانية في جميع أنحاء البلاد. كما تمت المصادقة على نظام في عام 2015 لرسم سياسات العمل النشطة. وكان آخر التطورات في هذا الشأن هو نشر قانون 30/2015[[8]](#footnote-8) في أيلول 2015 لتنظيم التدريب المهني لأغراض العمل الذي يصف نموذجاً جديداً سيجري تطويره لاحقاً من خلال قوانين أخرى.

يهدف هذا النظام إلى تناول التغيرات اللازمة لتحديث نموذج الإنتاج ووضع إسبانيا على مسار مستدام للنمو وبالتالي توليد فرص العمل المستقر وعالي الجودة للجميع[[9]](#footnote-9).

ويتوخى القانون إنشاء نظام فعال لرصد واستكشاف سوق العمل من خلال التنسيق مع جميع الأطراف المعنيين ومنهم الإداريين والوكلاء الاجتماعيين والخبراء وغيرهم. كما أنه يؤكد على الحاجة لتقييم أثر التدريب على الوصول إلى فرص العمل والحفاظ عليه، وتحسين تنافسية الشركات، وتحسين مهارات العمال، وتلبية حاجات سوق العمل، وضمان كفاءة الموارد.

تم إطلاق النظام الوطني لضمان الشباب (SNGJ) في عام 2014، وهو يهدف، من بين جملة أمور أخرى، إلى إنشاء سجل للشباب غير الموظفين أو غير المتعلمين أو غير المدربين كي يتلقوا عرض عمل خلال أربعة أشهر أو يواصلوا تعليمهم أو تدريبهم. لكن البرنامج لم يحقق النتائج المرجوة منه حتى الآن نظراً للعدد الكبير للشباب العاطلين عن العمل.

من ناحية أخرى، تم تعزيز التدريب المزدوج من خلال نظام جديد[[10]](#footnote-10) ينظم نواحي محددة لعقود التدريب والتلمذة، وعلى الرغم من تدني عدد هذا النوع من العقود التي لا تتجاوز نسبتها 1%، إلا أنه ارتفع بشكل كبير بلغت نسبته 25% منذ عام 2014 تزامناً مع وضع النظام الجديد.

تراجعت موارد سياسات العمل في إسبانيا خلال عام 2015 (6.1%) مقارنة بالموارد التي توظيفها في عام 2014[[11]](#footnote-11) وأصبحت أقرب إلى مستوى النفقات قبل الأزمة. شهدت إسبانيا خلال السنوات الأخيرة واحدة من أعلى نسب الإنفاق على سياسات سوق العمل بالنسبة للناتج الملي الإجمالي مقارنة ببقية دول الاتحاد الاوروبي[[12]](#footnote-12)، وذلك يعكس الجهود الكبيرة من حيث الإنفاق على سياسات العمل (الملحق T2).)

## 1.4 التحصيل العلمي

ما زالت نسبة الأشخاص ذوي التحصيل التأهيل المتدني أو المعدوم (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 0-2) أعلى من معدلها في الاتحاد الأوروبي، بل إنها تبلغ ضعف المعدل تقريباً (الشكل 5). في المقابل، فإن نسبة السكان الحاصلين على تعليم عال البالغة 34.7% (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 5-6) أعلى من معدلها في الاتحاد الأوروبي. في الواقع، حققت إسبانيا في عام 2010 معايير الاتحاد الأوروبي لعام 2020 بشأن التحصيل العلمي الثالثي (ينبغي أن يكون 40.6% من السكان البالغين من العمر 30-34 عاماً حاصلين على مؤهلات تعليمية عليا)، على الرغم من أن الهدف الوطني أكثر طموحاً؛ وهو 44% بحلول عام 2020. كما أن نسبة السكان البالغين من العمر 25-34 عاماً والخاضعين للتدريب أعلى منها في دول الاتحاد الأوروبي الأخرى.

لكن نسبة سكان إسبانيا الحاصلين على مؤهلات متوسطة (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 3-4) متدنية مقارنة بالدول الأخرى في الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

**الشكل 5. السكان ممن تتراوح أعمارهم من 25-64 عاماً وفق مستوى المؤهلات، 2015**

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 5-8

34.7%

31.7%

33.6%

إسبانيا

الاتحاد الأوروبي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية

21.9%

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 3-4

46.6%

42.7%

43.4%

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 0-2

21.7%

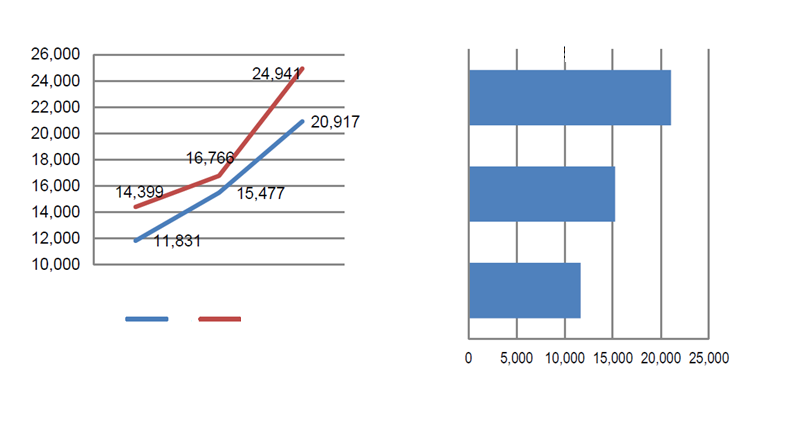
23.6%

المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2015) *Education at a Glance 2015: OECD Indicators*. [نظرة سريعة على التعليم: مؤشرات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية]. باريس: منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2015-en>

كما يكشف مسح مهارات الراشدين الذي أجرته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ضمن برنامج التقييم الدولي لكفاءات الراشدين (PIAAC) عن أن نحو واحد من كل أربعة راشدين في إسبانيا يتمتع بأدنى مهارات في القراءة، وواحداً من كل ثلاثة يتمتع بأدنى مهارات في الحساب[[13]](#footnote-13). يتمتع الشباب في إسبانيا ممن تتراوح أعمارهم من 16-24 عاماً بمهارات أفضل من عموم السكان الراشدين في جميع المجالات التي خضعت للتقييم، وهم أكثر مهارة على نحو خاص من السكان المنتمين للفئة العمرية 55-65 عاماً. على الرغم من ذلك، أظهرت النتائج حتى عام 2015 من البرنامج الدولي لتقييم الطلبة (PISA) أن أداء الطلبة في المهارات التي خضعت للتقييم ما زال أدنى من معدله في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والاتحاد الأوروبي.

يعد المستوى التعليمي مقياساً وسيطاً لفرص التوظيف ومستوى الأجور. حيث يكسب الأشخاص الذين أكملوا التعليم الثالثي في عام 2015 دخلاً أكبر بنسبة 31% ممن أكملوا تعليمهم الثانوي الأعلى وبنسبة 81% ممن أكملوا تعليمهم الثانوي الأدنى أو دون ذلك (الشكل 6).

**الشكل 6. متوسط الدخل وفق المستوى التعليمي، إسبانيا 2015 والاتحاد الأوروبي 28 وإسبانيا في عام 2014**

**

**إسبانيا – الاتحاد الأوروبي، 2014**

**إسبانيا - 2015**

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 5-8

*المصدر:* يوروستات،اا

**يورو**

**الاتحاد الأوروبي**

**إسبانيا**

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 5-8

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 3-4

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 0-2

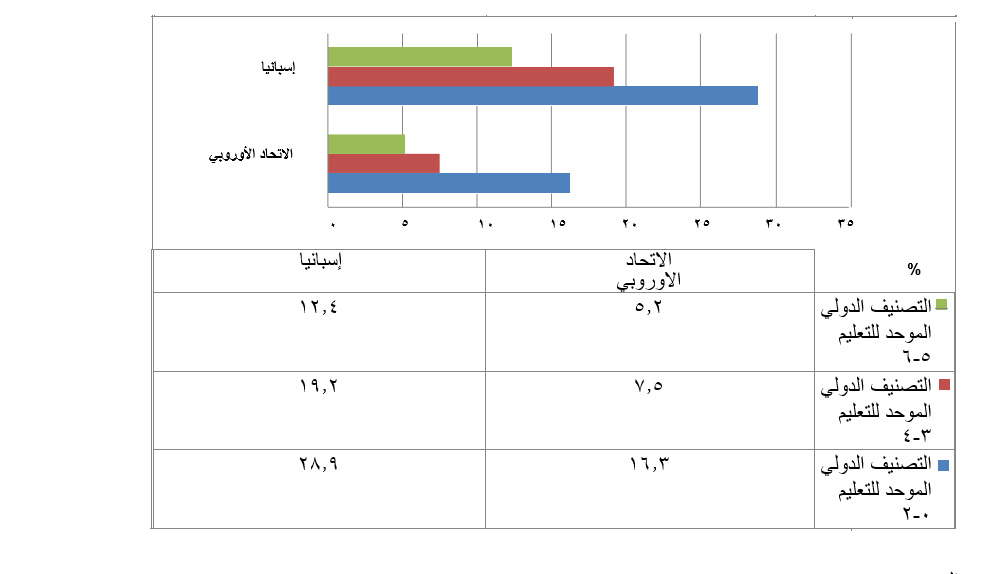
التصنيف الدولي الموحد للتعليم 0-8

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 3-4

المصدر: يوروستات، معدل ومتوسط الدخل وفق المستوى التعليمي - الاتحاد الاوروبي إحصاءات الاتحاد الأوروبي بشأن الدخل وظروف المعيشة [ilc\_di08]]، آخر تحديث 14/07/2016 مقتبس في: 20/07/2016

إلى جانب ذلك، تعكس العلاقة بين معدل البطالة ومستوى التعليم مدى هشاشة الأشخاص ذوي التأهيل المتدني (الشكل 7).

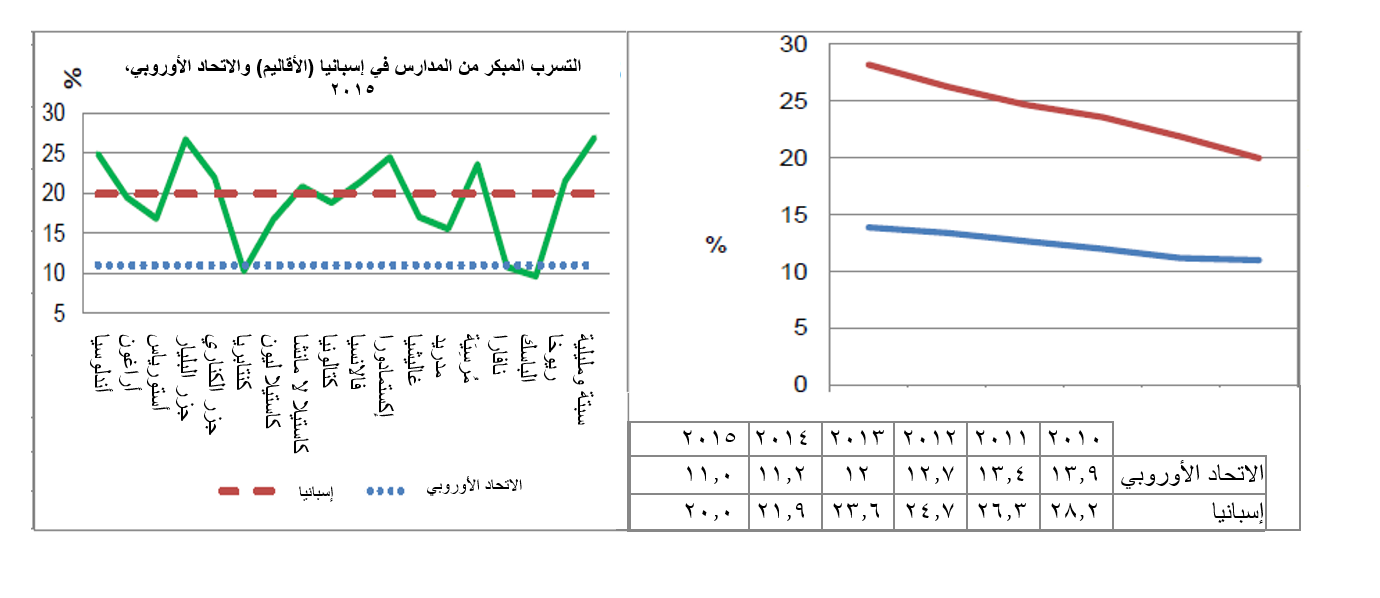
**الشكل 7. معدل البطالة وفق المستوى التعليمي بين الأشخاص من الفئة 24 -64 عاماً (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 2011)، 2013**

****

المصدر: يوروستات (tps00066)؛ مقتبس في: 24/06/2016؛ آخر تحديث 22/06/2016.

تشير توقعات Cedefop بشأن سوق العمل الإسباني إلى ازدياد الطلب (أعلى من معدله في الاتحاد الأوروبي) على المؤهلات المتوسطة والعالية وتلاشي الطلب على المؤهلات المتدنية[[14]](#footnote-14). كما سيشهد قطاع التوزيع والنقل والأعمال وغيرها من الخدمات نمواً في الوظائف حتى عام 2025 وفقاً لهذه التوقعات. إلا أن هذا النمو يقابله خسارة من الوظائف في قطاعات التصنيع والخدمات غير المسوقة (القطاع العام بشكل رئيسي).

**الشكل 8. المتسربون من التعليم والتدريب في مراحل مبكرة (%)، 2010 -2015**



المصدر: يوروستات (tsdsc410)؛ مقتبس في: 06/07/2016؛ آخر تحديث في 21/07/2016.

في هذا السياق، كان معدل ترك التعليم[[15]](#footnote-15) في الفئة (18-24) عاماً دون الحصول على تأهيل متوسط (ثانوي أعلى) من أهم المشكلات التي تواجهها السلطات في قطاع التعليم والعمل. حيث بلغ معدل التسرب المبكر من التعليم في عام 2015 نحو 19.97%، ومع أن هذه النسبة تمثل تحسناً عن السنوات السابقة (الشكل 8) إلا أنها ما زالت أعلى بكثير من النسبة المستهدفة على المستوى الوطني والبالغة 15%. تتفاوت نسبة التسرب المبكر من التعليم بين الأقاليم، وهي أعلى بين الذكور (24%) منها بين الإناث (15.8%)، كما أنها أعلى بين السكان الأجانب (41.6%) إذ تبلغ ضعف نسبتها بين الحاملين للجنسية الإسبانية.

تم تطوير وتنفيذ إستراتيجيات مختلفة لمواجهة بعض القضايا المتصلة بالتسرب المبكر من التعليم ومستويات التأهيل والمهارات المتدنية؛ مثل قانون التعليم الجديد لسنة 2013 [[16]](#footnote-16)، وإستراتيجيات التعلم مدى الحياة[[17]](#footnote-17) وريادة الأعمال وتوظيف الشباب 2013-2016[[18]](#footnote-18).

وللمساعدة في منع التسرب المبكر من التعليم الثانوي الإلزامي على وجه التحديد، تم تصميم برامج التعليم والتدريب المهني لتكون بديلاً لمواصلة التعليم أو العودة إليه (*FP Básica*، انظر الفصل الثاني). من ناحية أخرى، تم تطوير شهادات دبلوم جديدة في التدريب المهني وتحديث الشهادات القائمة مسبقاً لتصبح أكثر جاذبية وصلةً بسوق العمل. كما تم تحسين الإعلام والإرشاد المهني (انظر الفصل 4).

فضلاً عن ذلك، تراعي الخطة الإسبانية الوطنية لضمان الشباب المقترحة في عام 2013 إستراتيجية ريادة الأعمال وتوظيف الشباب (2013 - 2016) والتوصيات القطرية التي قدمتها المفوضية الأوروبية بشأن التركيز على الشباب العاطلين عن العمل وغير المشاركين في التعليم أو التدريب[[19]](#footnote-19).

إضافة إلى ذلك، تم اقتراح عدد من الإجراءات بشأن التدريب وإعادة التأهيل المهني وتوليد فرص العمل وتعزيز التوظيف ضمن الخطة السنوية لسياسات العمل (*Plan Anual de Política de Empleo - PAPE*) على المستويات الوطنية والإقليمية[[20]](#footnote-20).

# الفصل الثاني تقديم التدريب والتعليم المهني من منظور التعلم مدى الحياة

يعد التدريب والتعليم المهني من مسؤوليات سلطات التعليم والتدريب التي تمنح الشهادات الرسمية لبرامج التعليم والتدريب المهني تحت مظلة النظام الوطني للتعليم والتأهيل المهني.

يعد تحسين التعليم والتدريب ودعم التعلم مدى الحياة من الاهتمامات المشتركة بين سلطات التعليم والعمل. فالمجتمع الذي يتيح التعلم مدى الحياة لجميع المواطنين بغض النظر عن مستواهم الأولي أو ظروفهم أو أعمارهم والذي ينظر إلى تطويرهم على أنه استثمار في المستقبل هو مجتمع يعزز التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي والتماسك الاجتماعي. يهدف التعليم والتدريب المهني إلى تأهيل الأشخاص للعمل والمساعدة في تنمية البلاد الاقتصادية. كما أنه يطمح لتعزيز التماسك الاجتماعي والتعلم مدى الحياة ويسهم في المواطنة الديمقراطية. ولتحقيق هذه الأهداف، تزود برامج التعليم والتدريب المهني الطلبة بالمهارات المهنية والشخصية والاجتماعية التي تربط بين المعرفة النظرية والعملية.

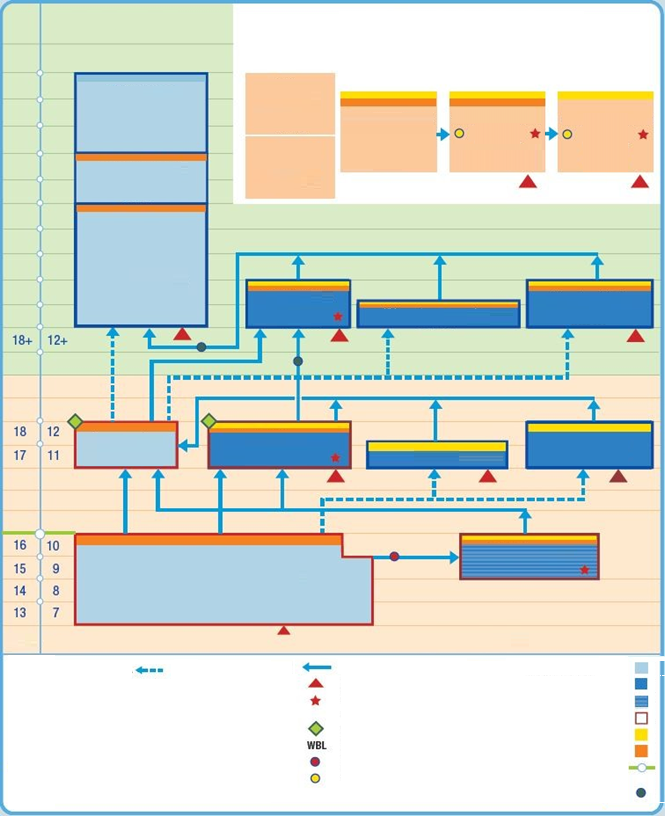
عادة ما يلتحق الشباب في التعليم والتدريب المهني الأولي مع أنه مفتوح أيضاً للراشدين الراغبين بالحصول على تأهيل (أول). فالتدريب والتعليم المهني خيار جذاب وعالي الجودة ويسهل الوصول إليه، كما أنه يقدم تدريباً ابتكارياً ومرناً وقريباً جداً من الواقع التجاري والاجتماعي، وهو متاح لكل من العاطلين عن العمل والعاملين.

#### نظام التعليم الإسباني

يخضع [التعليم](https://en.wikipedia.org/wiki/Education) في [إسبانيا](https://en.wikipedia.org/wiki/Spain) (الشكل 9) لقانون التعليم لسنة 2006[[21]](#footnote-21) وقانون إصلاح التعليم اللذين يهدفان إلى تحسين أداء الطلبة والحد من التسرب من المدارس. بدأ تنفيذ قانون إصلاح التعليم في عامي 2014/ 2015 ومن المتوقع أن يُستكمل تنفيذه بحلول عام 2017.

لا يشمل تعليم الطفولة المبكرة (التعليم غير الإلزامي المقدم عبر دورتين، الأولى للأطفال دون سن الثالثة والثانية للأطفال من تتراوح أعمارهم 3-6 سنوات والتي تقدم مجاناً) حتى نهاية التعليم الأساسي (التعليم الإلزامي للأطفال في سن السادسة والأطفال ممن تتراوح أعمارهم من 6 - 12 سنة) برامج تدريب مهني.

**الشكل 9. مخطط لنظام التعليم والتدريب الوطني**



برامج الفنون والتصميم العليا، سنتين

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 554

برامج الرياضة العليا، سنة

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 554

برامج التعليم والتدريب المهني العليا، حتى 65%، سنتين

التصنيف الدولي الموحد للتعليم

554

شهادات مهنية

المستوى 2

نسبة WBA متفاوتة

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 361

شهادات مهنية

المستوى 1

نسبة WBA متفاوتة

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 254

برامج التدريب غير الرسمي

مبادرات التدريب حسب طلب الشركات

برامج البكالوريوس طويلة الدورة، 5-6 سنوات

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 766

برامج البكالوريوس

3-4 سنوات

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 665

برامج الماجستير

2-3 سنوات

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 767

برامج الدكتوراة

حتى 3 سنوات

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 864

تعليم الراشدين/ التدريب المستمر

(خارج نظام المدارس)

التعليم الثالثي

ملاح

المستوى الثانوي

مسارات تقدم محتملة الوصول متاح بعد الاختبار

الدخول من خلال التحقق من التعليم السابق (رسمي/ غير رسمي/ غير نظامي)

يمكن اعتماد وحدات الكفاءة المهنية التي تم الحصول عليها في هذه البرامج (اعتماد جزئي) في برامج أخرى، وذلك يؤثر على مدتها

إتاحة الوصول إلى التعليم الثالثي

التعلم في العمل

مسار متاح فقط بعد تقديم الإرشاد في عمر 16 عاماً (أو في عمر 16 عاماً بشكل استثنائي)

الوصول من مستوى شهادة سابق محصور في مجالات محدودة

برامج تعليمية عامة

برامج تعليم وتدريب مهني

برامج تجمع التعليم والتدريب المهني والتعليم العام

متوافرة أيضاً للراشدين (تعليم دوام كامل، أو جزي أو عن بعد)

مؤهلات مهنية رسمية معتمدة

مؤهلات تتيح الوصول إلى المستوى التعليمي التالي

نهاية التعليم الإلزامي بغض النظر عن المستوى التعليم المحقق

قد تشمل إجراءات القبول امتحاناً

برامج تدريب وتعليم مهني أساسية، حتى 50% سنتين

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 353

برامج ثانوية دنيا (التعليم الثانوي الإلزامي)

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 244-341

برامج فنون وتصميم، سنتين

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 354

برامج رياضة، سنة

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 354

برامج تعليم وتدريب مهني متوسطة، حتى 65%، سنتين

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 354

برامج متوسطة عليا

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 344

شهادات مهنية

المستوى 3

نسبة WBA متفاوتة

التصنيف الدولي الموحد للتعليم 463

ملاحظة: التصنيف الدولي الموحد للتعليم 2011

المصدر: Cedefop وReferNet إسبانيا.

التعليم الثانوي الأدنى[[22]](#footnote-22) هو المرحلة الثانية من التعليم الإلزامي ومدته أربع سنوات أكاديمية (من سن 12 إلى 16 عاماً). بعد التخرج من هذه المرحلة يتلقى الطلبة شهادة التعليم الثانوي الأدنى (دبلوم ESO، التصنيف الدولي الموحد للتعليم 2) الذي يتيح استكمال التعليم في المدرسة الثانوية (Bachillerato) أو التعليم والتدريب المهني المتوسط (*FP de grado medio*) أو الانضمام لسوق العمل. يتلقى الطلبة الذين لا يحصلون على شهادة ESO شهادة رسمية بالتعليم الإلزامي التي توضح تفاصيل السنوات التي درسوا خلالها والدرجات التي حصلوا عليها.

يقدم قانون إصلاح التعليم لسنة 2013 مساراً بديلاً مهنياً (التعليم والتدريب المهني الأساسي أو "*FP Básica*" بالإسبانية) وهو مفتوح للطلبة ممن يبلغون من العمر 15 عاماً ويلبون شروطاً معينة من حيث العمر والتحصيل الأكاديمي[[23]](#footnote-23). ويتلقى الطلبة الذين ينجحون في هذا التدريب المهني الأساسي شهادة ذات صلاحية أكاديمية ومهنية. تقدم دورات التدريب المهني الأساسي عبر برنامج مدته سنتين تشمل 2000 ساعة من التدريب المهني والعملي ينفذ 240 ساعة منها في مكان العمل. كما أنه يتيح الوصول المباشر إلى دورات التعليم والتدريب المهني المتوسط وإمكانية الخضوع لامتحان شهادة ESO، وذلك يتيح الالتحاق ببرامج التعليم الثانوي الأعلى العامة. يتوخى المرسوم الملكي 1058/2015 حصول الطلبة ممن استكملوا التدريب المهني الأساسي في عامي 2015/ 2016 و2016/ 2017 على شهادة ESO مباشرة إذا أقر المدرسون بأنهم حققوا الأهداف والمهارات اللازمة لمستوى ESO. ومن المتوقع أن يصبح هذا الإجراء دائماً، لكن التشريعات ذات الصلة لم تطور حتى وقت إعداد هذا التقرير.

يتكون التعليم الثانوي الأعلى من المدرسة الثانوية (المسار الأكاديمي العام المسمى "bachillerato" بالإسبانية) والتدريب والتعليم المهني المتوسط. وكلا المسارين غير إلزامي.

تتألف المدرسة الثانوية (bachillerato) من مسارين أكاديميين للطلبة ممن تتراوح أعمارهم من 16- 18 عاماً. هناك المنهج الأساسي الذي يضم المواد الإلزامية إلى جانب جزء متخصص يضم بعض المواد الاختيارية التي يمكن أن يختار منها الطلبة. بعد إتمام هذه المرحلة بنجاح، يحصل الطلبة على شهادة التعليم الثانوي الأعلى (*título de Bachillerato*، التصنيف الدولي الموحد للتعليم 3) التي تتيح الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب المهني العالي (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 5) والتعليم الجامعي بعد الخضوع لامتحان القبول الجامعي (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 6).

فضلاً عن التعليم الإلزامي، يمكن أن تقدم السلطات التعليمية التعليم والتدريب المهني لمن تجاوزت أعمارهم 17 عاماً ولم يتلقوا التعليم والتدريب المهني أو تأهيلاً ثانوياً.

تتألف برامج التعليم والتدريب المهني المتوسط (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 3) من 2000 ساعة من التدريب موزعة على عامين أكاديميين. يحصل الطلبة الناجحون في هذا المسار على الدبلوم الفني في التخصص ذي الصلة. واعتباراً من العام الأكاديمي 2016/17 أصبح هذا المؤهل يتيح لحامله الوصول المباشر إلى المستوى العالي للتدريب والتعليم المهني في ذات التخصص المهني.

يشمل التعليم الثالثي برامج مهنية (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 5) وأكاديمية (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 6-8). تبلغ مدة برامج التعليم والتدريب المهني العالي 2000 ساعة موزعة على عامين أكاديميين. وتؤدي هذه الدراسة إلى تحصيل دبلوم الفني العليا التي تتيح الالتحاق بالدارسات الجامعية (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 6-8). أما الدراسات الجامعية (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 6-8) فتشمل برامج البكالوريوس والماجستير والدكتوراة.

لا تؤثر مرونة نظام التعليم على التقدم العمودي في التعليم والتدريب المهني فقط، بل إنها تؤثر على المسار الأفقي بين مختلف برامج التعليم؛ إذ يُسمح للطلبة الحاصلين على شهادة التدريب والتعليم المهني الأساسي الحصول على شهادة ESO. وعلى غرار ذلك، يتاح للطلبة الحاملين لشهادة التعليم والتدريب المهني المتوسط الحصول على شهادة Bachillerato بعد النجاح في المواد الأساسية ذات الصلة بمسار Bachillerato.

إضافة إلى هذه المسارات، يقدم النظام التعليمي الشهادات أو الدبلوم للتخصصات التالية:

* 1. اللغات، وتصدر عن مدارس اللغة الرسمية للطلبة ممن تجاوزوا 16 عاماً على ثلاثة مستويات: الأساسي والمتوسط والمتوسط العالي (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 353) بناء على ثلاثة مستويات: A1 وB1 وB2 من الإطار الاوروبي لتعلم وتعليم وتقييم اللغات؛
  2. برامج التعليم الفني التي تشمل مناهج محددة لتعليم الموسيقى والرقص على ثلاثة مستويات: الأساسي (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 100) والمتوسط (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 353) والعالي (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 665). إلى جانب ذلك، هناك برامج الدبلوم في التعليم المهني للفنون والتصميم على المستوى المتوسط (التصنيف الدولي الموحد للتعليم P354) والعالي (التصنيف الدولي الموحد للتعليم P554)، وهي مستويات اختيارية في نهاية مرحلة التعليم الثانوي. تقدَّم هذه البرامج في المدارس المتخصصة وفقاً لنوع ومستوى التعليم في المجالات الفنية.

# 2.1 برامج التعليم والتدريب المهني في نظام التعليم

بلغ عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم غير الجامعي في عام 2015/ 16 8,108,884 طالباً، وهو عدد مشابه لنظيره في العام السابق (بزيادة 0.1%) لكنه يتفاوت وفق المستوى (الجدول 4) لأنه تأثر بالتقلب في معدلات المواليد.

ازداد عدد الطلبة في التعليم والتدريب المهني الأولي بنسبة 54.86% منذ عام 2007/ 2008 [[24]](#footnote-24) الشكل 10

وتراجعت جزئياً عن هذا النقص. كما ارتفعت المشاركة بنسبة 55.6% منذ تقديم دورة التدريب والتعليم المهني مؤخراً (التعليم والتدريب المهني الأساسي) على مستوى التعليم الثانوي الأدنى التي بدأ تنفيذ سنتها الثانية بالكامل خلال العام الأكاديمي 2015/ 2016.

المشاركة في الدورات المتوسطة بنسبة 2.5%، لكن الزيادة في التعليم عن بعد (16.7%) عوضت

الجدول 4. **الطلبة الملتحقون بالتعليم غير الجامعي**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015/ 2016 | 2014/ 2015 | التغير | |
|  | المطلق | النسبة المئوية |
| **المجموع** | 8,108,884 | 8,101,473 | 7,411 | 0.10% |
| تعليم الرضع الدورة الأولى | 444,492 | 444,252 | 240 | 0.10% |
| تعليم الرضع الدورة الثانية | 1,362,128 | 1,395,756 | -33,628 | -2.40% |
| التعليم الأساسي | 2,924,463 | 2,908,538 | 15,925 | 0.50% |
| التعليم الخاص | 34,988 | 34,349 | 639 | 1.90% |
| التعليم الثانوي الأدنى | 1,868,584 | 1,840,748 | 27,836 | 1.50% |
| المدرسة الثانوية (التعلم الصفي) | 643,163 | 638,515 | 4,648 | 0.70% |
| المدرسة الثانوية (التعلم عن بعد) | 51,061 | 52,223 | -1,162 | -2.20% |
| التعليم والتدريب المهني الأساسي (*FP Básica)* | 62,025 | 39,867 | 22,158 | 55.60% |
| التعليم والتدريب المهني المتوسط (التعلم الصفي) | 325,047 | 333,541 | -8,494 | -2.50% |
| التعليم والتدريب المهني المتوسط (التعلم عن بعد) | 25,179 | 21,579 | 3,600 | 16.70% |
| التعليم والتدريب المهني العالي (التعلم الصفي) | 309,528 | 319,305 | -9,777 | -3.10% |
| التعليم والتدريب المهني العالي (التعلم عن بعد) | 45,749 | 37,215 | 8,534 | 22.90% |
| البرامج التدريبية الأخرى | 12,272 | 10,164 | 2,108 | 20.70% |

*المصدر:* وزارة العمل الإسبانية (2016b). *Nota: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Datos avance 2015-2016*. [ملاحظة: *الإحصاءات بشأن التعليم غير الجامعي.* البيانات المتقدمة 2015 - 2016].

ضمن نطاق التعليم غير الجامعي، كان عدد طلبة التعليم والتدريب المهني شبيهاً بعددهم في المستوى المتوسط؛ بنقص بنسبة 3.1%، لكن الزيادة في الالتحاق بالتعلم عن بعد (22.9% عوضت هذا النقص.

**الشكل 10 نمو عدد طلبة التعليم والتدريب المهني الأولي في نظام التعليم، 2007- 2016**

2015-16 2014-15 2013-14 2012-13 2011-12 2010-11 2009-10 2008-09 2007-08

المجموع الدورة المتوسطة الدورة المتقدمة الدورة الأساسية

300,000

200,000

100,000

0

462,492

400,000

537,571

486,893

500,000

615,079

582,576

600,000

698,694

661,047

784,540

700,000

748,768

900,000

800,000

ملاحظة: \*بيانات متقدمة، \*\*بيانات متوقعة. لا تشمل البيانات تلك المتصلة ببرامج محددة للتعليم والتدريب المهني (PCPI) تم استبدالها في هذه الفترة لأنها لم تؤد لتلقي شهادة في التعليم والتدريب المهني، لكن البينات تشمل برامج التعليم والتدريب المهني الأساسي.

المصدر: إعداد المؤلفين باستخدام بيانات الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني.

على الرغم من نمو معدل الالتحاق، إلا أن عدد الطلبة الذين يختارون الالتحاق بالمدرسة الثانوية ما زال أعلى ممن يختارون الالتحاق بمسار التعليم والتدريب المهني؛ حيث تبلغ نسبة الملتحقين في المدرسة الثانوية 65.89% مقارنة بنسبة 34.11% في دورة التعليم والتدريب المهني المتوسطة.

بشكل عام، معظم الطلبة الملتحقين بدورات التدريب والتعليم المهني المتوسطة من الذكور (الملحق T3). لكن هناك فروقات كبيرة بين التخصصات المهنية، حيث تشهد مجالات الإنشاءات والهندسة المدنية وصيانة المركبات التحاق عدد أكبر من الطلبة الذكور، في حين تشهد مجالات أخرى (كالصحة والإدارة والخدمات الشخصية والاجتماعية والثقافية والمجتمعية) انتشاراً واضحاً للإناث. يلتحق نحو 45% من الطلبة الملتحقين بدورات التعليم والتدريب المهني المتوسط في تخصصات الصحة والإدارة والكهرباء والإلكترونيات. أما بالنسبة للأعمار، فقد تجاوز 51% من الطلبة سن ارتياد المدرسة النظري البالغ 17-18 عاماً، في حين أن النسبة ترتفع بين الإناث إلى 60.8%.

أما في قطاع التعليم والتدريب المهني العالي، فقد اختار 42% من الطلبة الالتحاق ببرامج الخدمات الاجتماعية والثقافية والمجتمعية والإدارة والصحة. ومشاركة الإناث في هذا المستوى مماثلة تقريباً لمشاركة الذكور (نسبة الإناث 48%). نجد هنا أيضاً فروقات كبيرة بين التخصصات، حيث أن نسبة التحاق الطالبات في كل من التخصصات البحرية وصيد السمك والكهرباء والإلكترونيات والنقل وصيانة المركبات والطاقة والمياه تقل من 10%. وكما هو الحال في المستوى السابق، هناك نسبة كبيرة من الطلبة (59.8%) ممن تجاوزت أعمارهم سن ارتياد المدرسة النظري للمستوى العالي (19-20 عاماً) أما نسبتهم بين النساء فهي 59.4%. تعكس هذه البيانات الأثر الإيجابي للسياسات الموضوعة لتعزيز التعليم والتدريب المهني ودعم القابلية للتوظيف وتسهيل الوصول إلى التعليم بالنسبة لمن تركوا التعليم في مرحلة مبكرة وتقديم برامج تعليم وتدريب مهني عالية الجودة تلبي (أو تغير) حاجات سوق العمل.

# 2.1.1. خصائص برامج نظام التعليم والتدريب المهني الأولي

يتم تنظيم نظام التعليم والتدريب المهني الأولي الإسباني (IVET) ضمن المستويات "الأساسية" (الثانوية الأدنى)، والمتوسطة" (الثانوية العليا) والعليا (الثالثة).

يعتمد التعليم والتدريب المهني على مخرجات التعلم مع تركيز منيع على **التعلم القائم على العمل**، من خلال إتباع إرشادات نظام الإعتماد الأوروبي للتعليم والتدريب المهني. ولا تعني حقيقة التعليم هذا في المدارس فقدان طبيعته العملية، لأن إعداد برامج التعليم والتدريب المهني يتضمن الامتثال للمعدات والمرافق المطلوبة التي تجعل ورش العمل والغرف الصفية والمختبرات تشبه أماكن العمل الحقيقية، وفي بعض الحالات، يحاكي المعلمون والطلاب بيئات العمل الحقيقية.

وتتشابه الترتيبات الخاصة بمستويات التعليم والتدريب المهني المختلفة بشكل كبير في العديد من الجوانب، حيث تستمر لمدة 2000 ساعة خلال عامين دراسيين وغالبًا ما تتم في نفس المؤسسات.

وعلى نحو مشابه، تتضمن جميع دراسات التعليم والتدريب المهني وحدة إلزامية لتنسيب العمل (formación en centros de trabajo - FCT) تحدث في الشركة (قد يُستثنى منها الطلاب الذين لديهم خبرة سابقة في العمل). يتم تعيين مدة هذه الوحدة في المناهج الدراسية الرسمية لكل دورة تدريبية، وتتراوح من 240 ساعة في التعليم والتدريب المهني الأساسي إلى 400 ساعة في برنامجي التعليم والتدريب المهني الآخرَين.

يمكن أن تؤخذ برامج دبلوم التعليم والتدريب المهني بدوام كامل أو دوام جزئي. ويتيح الخيار الأخير للمتعلمين البالغين إدارة حياتهم العائلية والمهنية بسهولة أكبر. كما تتيح بنية الوحدة التدريبية إضافة التدريب تدريجياً بدلاً من البرامج الكاملة لمدة عامين. ولتعزيز التعلم لدى الطلاب الذين تزيد أعمارهم عن 18 عامًا (وفي حالات استثنائية، لا يستطيع العمال الذين تزيد أعمارهم عن 16 عامًا الإلتزام بنظام مدرسي منتظم أو رياضي المنتخبات)، تقدم المراكز التي تقدم التدريب التقليدي المباشر التعليم والتدريب المهني عن بعد.

لقد تطور هذا النوع من التعلم بشكل كبير في السنوات الماضية، لدرجة أن عدد الطلاب في العام الدراسي 2015/ 2016 كان أكبر بخمس مرات عما كان عليه في العام الدراسي 2007/2008 (انظر الجدول 4).

يوجد في الدورات معلمون - وهم نفس المعلمون الموجودين في التعليم التقليدي المباشر - تم تعيينهم لهذا النوع من نظام التعلم ويتم تقييم الطلاب باستخدام نفس معايير تقييم أقرانهم في نظام الفصل الدراسي التقليدي. وتكون الشهادات التي تم الحصول عليها هي نفسها كما أنه معترف بها في جميع أنحاء البلاد.

# 2.1.1.1. التعليم والتدريب المهني المزدوج أو برنامج التلمذة الصناعي

في السنوات الأخيرة، تم بذل جهود كبيرة لإدخال وتطوير نماذج التدريب البديلة، كالتعليم والتدريب المهني المزدوج، لتعزيز تشغيل الشباب وحصولهم على مؤهل مهني. وقد تم إصدار لوائح مختلفة[[25]](#footnote-25) تهدف إلى تعزيز الروابط بين الشركات ومقدمي التعليم والتدريب المهني، للعمل معًا وتشجيع زيادة مشاركة الطلاب في سوق العمل خلال فترة التدريب الخاصة بهم. في إسبانيا، يتم تشكيل التعليم والتدريب المهني المزدوج ضمن شكلين: (أ) عقود التدريب والتلمذة الصناعية، والتي يمكن تنفيذها بواسطة نظامي التعليم والتوظيف[[26]](#footnote-26)؛ (ب) مشاريع التعليم والتدريب المهني المزدوجة المقدمة في نظام التعليم والتي تنفذها المناطق.

ونظرًا للتحسين وزيادة المشروعات المزدوجة في برامج التعليم والتدريب المهني المتوسطة والعالية، فإن عدد الطلاب ومراكز التدريب والشركات المشاركة في هذا النوع من توفير التعليم والتدريب المهني في تزايد منذ 2012/2013 (الشكل 11)، رغم أنهم لا يزالون يشكلون أقلية.

ونتيجة لسياسات التوظيف النشطة (انظر 1.1)، ارتفع عدد عقود التدريب والتلمذة المهنية التي تقدمها سلطات التوظيف بنسبة 25٪ مقارنة بعام 2014.

وضمن سلطة التعليم والتدريب المهني المزدوجة، فإن عقد التدريب والتلمذة الصناعية ليس إلزاميا. ويمكن للسلطات التعليمية الإقليمية أن تختار بدلاً من ذلك استخدام اتفاقيات التعلم لضمان المشاركة المشتركة للمؤسسات والشركات التعليمية. يجب أن تكون المؤسسات المشاركة معتمدة من قبل السلطات التعليمية الإقليمية المختصة. كما يجب أن تمتثل اتفاقية التعلم لشروط العمل والتدريب المقررة. ومن بعض خصائصها الرئيسية ما يلي:

* سوف تشارك الشركة بما لا يقل عن 33٪ من ساعات التدريب المحددة في التأهيل. الحصة القصوى هي 85 ٪.
* يمكن تمديد مدة برنامج التعلم من السنتين الإعتياديتين إلى ثلاث سنوات.
* قبل البدء في الشركة، يجب على الطلاب حضور التدريب في مركز التدريب.
* تقييم الطلاب هي مسؤولية المعلمين في المدرسة أو مؤسسة التعليم والتدريب المهني، مع الأخذ بعين الإعتبار رأي المعلمين والمدربين في الشركة وأداء العمل.

وإعتباراً من شهر كانون ثان 2016، يجب ربط كل التدريبات المرتبطة بعقد التدريب والتلمذة ببرنامج تأهيل التعليم والتدريب المهني (دبلوم التعليم والتدريب المهني أو الشهادة المهنية)، مما سيكون له تأثير على عدد العقود المبرمة بعد ذلك التاريخ. في حالة عدم وجود برنامج تدريب على الشهادة المهنية ذات الصلة كما كان سابقا، كان من الممكن إبرام عقود التدريب والتلمذة الصناعية المرتبطة ببرامج التدريب غير المنظمة.

**الشكل 11. التعليم والتدريب المهني المزدوج في نظام التعليم ، 2012-2014**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | |  |  |
|  | | | | | | | |  |
|  | | | | | | | |  |
|  | | | |  |  | | |  |
|  | | | |  | | |  |
|  | | | |  | |  |  |
|  |  |  | |  | |  |
|  |  | |  | |  |
| 2012-13 | | | 2013-14 | | | 2014-15 | | | |
| عدد المدارس المشاركة | 173 | | | 381 | | | 720 | | | |
| عدد الشركات المشاركة | 513 | | | 1,570 | | | 4,878 | | | |
| عدد الطلاب المسجلين | 4,292 | | | 9,801 | | | 16,199 | | | |

**المصدر:** (وزارة التعليمSGOFP ( . تم توفير هذه البيانات من قبل مجتمعات الحكم الذاتي، 2012-2015.

**2.1.1.2. تعليم الكبار**

إن الهدف من تعليم الكبار هو تزويد الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 18 عامًا (في بعض الحالات الذين تزيد أعمارهم عن 16 عامًا) بإمكانية اكتساب معارفهم ومهاراتهم أو تحديثها أو استكمالها أو توسيعها من أجل نموهم الشخصي والمهني. ولتحقيق هذا الهدف، تتعاون السلطات التعليمية مع السلطات العامة الأخرى ذات المسؤوليات الخاصة بتعليم الكبار وخاصة مع سلطات العمل، وكذلك مع الحكومة المحلية والشركاء الاجتماعيين (أصحاب العمل والمنظمات النقابية؛ وتحديدا في غرف التجارة المزدوجة للتعليم والتدريب المهني قد تشارك أيضا).

 توفر السلطات التعليمية التعليم الأساسي للبالغين الذين لا يمتلكون مؤهل التعليم الإلزامي لأسباب مختلفة (بما في ذلك المتسربون من المدرسة، ترك الدراسة في مرحلة مبكرة، وما إلى ذلك). ويشمل التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي الأدنى والتدريب المهني الأساسي والتعليم اللغوي. كما يتم تقديم دراسات ما بعد المرحلة الإلزامية، أي التدريب في المدارس الثانوية والتدريب المهني للبالغين. ويمكن تقديم برامج للبالغين على أساس التفرغ الكامل أو الدوام الجزئي أو المنتظم.

هناك أيضًا فرص للبالغين للإلتحاق بإمتحانات القبول للمشاركة في الدراسات التي تؤدي إلى مؤهل رسمي، مثل امتحانات القبول لبرامج التدريب المهني المتوسط ​​والعالي، والتعليم التقني العالي والتعليم الجامعي ويتم حجز عدد من الأماكن كل عام للبالغين الذين يحصلون على التعليم من خلال هذا النظام، والتي يمكن أن تختلف من 10- 30 ٪ وفقا لمسارات مختلفة وكل سياق إقليمي.

وأخيرًا، يتم تنظيم امتحانات للبالغين للحصول على مؤهل رسمي دون الحاجة إلى إكمال لدراسة ذات الصلة أيضًا بشكل دوري بواسطة سلطات التعليم. وتتوافق هذه الامتحانات مع التعليم الثانوي الإلزامي، والتعليم الثانوي العالي (Bachillerato) والتدريب المهني المقدم في برامج التعليم والتدريب المهني الأساسية والمتوسطة والعالية. كما أن الإعفاء الجزئي لوحدات دبلوم التعليم والتدريب المهني ممكن أيضًا (انظر الفصل 3.5، التحقق من صحة التعليم غير الرسمي).

وبالإضافة إلى ذلك، تقوم السلطات التعليمية، من خلال مدارس اللغات الرسمية، بتنظيم اختبارات للبالغين الذين يرغبون في الحصول على شهادة لغة دون إكمال الدورة التدريبية المقابلة.

وتقدم السلطات التعليمية أيضًا خيارات تدريب أخرى للبالغين لا تؤدي مباشرةً إلى الحصول على مؤهل رسمي (انظر القسم 2.3.2.). وعلى نحو مشابه، تنظم سلطات العمل مجموعة واسعة من خطط التدريب لتحسين قابلية التوظيف أو تسهيل الاندماج في سوق العمل. تندرج خطط التدريب هذه ضمن نظام التدريب المهني للعمل (انظر القسم 2.2.).

# 2.1.2. التعليم والتدريب المهني والإدارة المالية

يتم توزيع الكفاءات التعليمية بين الحكومة المركزية (وزارة التعليم) والمناطق (ميريات التعليم). تقوم وزارة التعليم بالتعاون مع سلطات التعليم الإقليمية بتنفيذ المعايير الوطنية، في حين تتمتع المناطق بسلطات تنفيذية وإدارية ضمن أراضيها. ويتم وضع المؤهلات المهنية (دبلوم التعليم والتدريب المهني) وتنظمها المراسيم الملكية التي تحدد المبادئ التوجيهية لسياسة التعليم والخصائص الأساسية للبرنامج، في حين أن سلطات التعليم الإقليمية قد تكمل المناهج الدراسية الأساسية لبرامج دبلوم التعليم والتدريب المهني وفقًا لاحتياجاتها.

إن الهيئة الاستشارية الحكومية الرئيسية هي المجلس الوطني للتعليم (Consejo Escolar del Estado). ويتم تمثيل جميع أصحاب المصلحة في قطاع التعليم في هذا المجلس وهم المعلمين والطلاب وأولياء الأمور والموظفين الإداريين والشركاء الاجتماعيين وإدارة الحكومة المركزية ومجالس التعليم الإقليمي والمدارس الخاصة والكيانات المحلية وكذلك خبراء من قطاع التعليم والمجالات الأخرى ذات الصلة مثل خبراء المساواة بين الجنسين. يقوم المجلس بنشر تقرير سنوي حول حالة نظام التعليم والتدريب المهني، والذي يتضمن مقترحات للتحسينات التي يدعمها أعضاء المجلس[[27]](#footnote-27). يوجد هيئة استشارية أخرى ذات صلة بالتعليم والتدريب المهني وهي المجلس العام للتدريب المهني (المجلس العام للتدريب المهني، CGFP). تعمل هيئات التعليم والعمل، المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني، على الصعيدين الوطني والإقليمي، في هذه الهيئة مع الشركاء الاجتماعيين، أي نقابات العمال ورابطات أصحاب العمل. ويتم تناوب رئاسة المجلس العام للتدريب المهني كل عامين بين وزارة التعليم (MECD) ووزارة العمل (MEYSS). وبالإضافة إلى ذلك، ففي مؤتمر التعليم القطاعي[[28]](#footnote-28)، تقوم وزارة التعليم والسلطات الإقليمية السبعة عشر بتنسيق السياسات التعليمية لإقامة نظام تعليمي متماسك وشامل.

يجب التأكيد على الاستقلالية التربوية والتنظيمية والإدارية لمزودي التعليم (المدارس). ويرافق هذه الاستقلالية مشاركة المجتمع التربوي في تنظيم المدارس وإدارتها وتقييمها. ولضمان التعليم العام الأساسي وصلاحية الشهادات، تضع السلطات التعليمية الجوانب التربوية الأساسية والأهداف والكفاءات الأساسية ومخرجات التعلم ومعايير المحتوى وتقييم التعليم في أقاليمها. وتتمتع مدارس الدولة بالاستقلالية في إكمال المناهج الدراسية للبرامج المختلفة المقدمة، بحيث يتعين عليها في بداية كل عام دراسي إنتاج برنامج سنوي يشمل جميع الجوانب المتعلقة بتنظيم المدرسة وتشغيلها.

أما بالنسبة **لمقدمي التعليم المهني**، فيمكننا التمييز بين أنواع المؤسسات التالية:

أ. المؤسسات الحكومية والخاصة المعتمدة من السلطة التعليمية المختصة.

ب. المراكز المرجعية الوطنية، وهي مؤسسات عامة متخصصة في مختلف الفروع المهنية، وهي المسؤولة عن تنفيذ مبادرات الابتكار والتجريب في مجال التدريب المهني.

ج. مراكز تدريب متكاملة توفر كلاً من التدريب المهني الأولي داخل نظام التعليم والتدريب المهني للعمل.

في المتوسط ​​، يدرس 75٪ من تلاميذ التعليم والتدريب المهني في مؤسسات التعليم الحكومية.

القواعد الأساسية التي تحكم متطلبات أعضاء هيئة التدريس هي نفسها لجميع التعليم غير الجامعي وهي محددة في قانون التعليم لعام 2006 وقانون LOMCE لعام 2013 المعدل له. كما أنها متشابهة في جميع أنحاء الدولة بأكملها، والتي بصفة عامة بالنسبة لمعلمي نظام التعليم والتدريب المهني الأولي هي: (أ) شهادة جامعية (التصنيف الدولي الموحد للتعليم 6)؛ (ب) درجة الماجستير (درجة الماجستير في تدريب المعلمين). إن فترة التدريب الداخلي في أحد المراكز التعليمية إلزامية.[[29]](#footnote-29)

يتم توفير الأموال العامة لتمويل التعليم من قبل وزارة التعليم والسلطات التعليمية الإقليمية. كما يتم تحديد المبالغ لكل منطقة من خلال اتفاقية متعددة الأطراف تضمن التضامن بين المناطق.

**الشكل 12. توزيع الإنفاق العام على التعليم حسب النشاط 2014 (\*)**

نشاط النفقات العامة / المساعدة

المنح الدراسية

34%

التدريب من أجل التوظيف

**29%**

نظام خاص

أنواع أخرى\*

4%

التعليم الجامعي

7%

التعليم المبكر للأطفال والتعليم الابتدائي والخاص.

**التعليم الثانوي والتدريب المهني**

21%

2%

2% 1%

**ملاحظة**: \*: التعليم المتخصص. تعليم البالغين. وأنواع أخرى.

\*\*: لإحتساب هذا التوزيع، تم استبعاد الأنشطة غير المعدلة وغير الموزعة حسب بند النشاط.

المصدر: مكتب الإحصاء بوزارة التربية.

بالنسبة لعام 2014، أظهرت النتائج أن الإنفاق العام على التعليم[[30]](#footnote-30) لكل مناطق الدولة، بما في ذلك الجامعات الحكومية (الشكل 12)، بلغ 44646 مليون يورو، وهو ما يمثل انخفاضًا طفيفًا مقارنة بعام 2013 (-0.3٪). ويظهر هذا الانخفاض سواء في غير الجامعات، (-0.4 ٪) والتعليم الجامعي (-3.1 ٪). ومن حيث حصة الناتج المحلي الإجمالي في عام 2014، وفقًا لآخر المستجدات، فقد بلغت 4.31٪ (الملحق T.4).

# 2.2. برامج التعليم والتدريب المستمر في نظام التوظيف

يندرج التدريب المهني من أجل التوظيف ضمن اختصاص وزارة العمل والمناطق. ويشمل التدريب المهني للعاملين والعاطلين عن العمل. وينظمه القانون 30/2015 بهدف إصلاح التدريب المهني من أجل التوظيف. ولا يزال القانون بحاجة إلى مزيد من التعديلات التشريعية وحتى يتم اعتمادها، حيث لا تزال بعض القواعد المدرجة في التشريع السابق [[31]](#footnote-31)سارية.

يهدف التدريب المهني من أجل التوظيف إلى تعزيز وتوسيع ومواءمة توفير التدريب بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، ويهدف أيضا إلى المساعدة في تطوير اقتصاد قائم على المعرفة.

ويشمل هذا برامج التدريب لإعادة التدريب المهني أو لأولئك الذين تركوا التعليم دون سبب يتعلق بإنخفاض مؤهلاتهم. فهذا البرنامج يقوم على التعاون بين السلطات العمالية والشركاء الاجتماعيين (أصحاب العمل والمنظمات النقابية) على المستوى الوطني والإقليمي، والتفاوض بشأن الوساطة والقطاع الجماعي على المستوى الوطني، مما يشكل إطارًا واحدًا يستند إلى اتفاقات بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة.

لم يعمل القانون الأخير رقم 30/2015 على إحداث تغييرات مهمة على أهداف النظام: دعم النمو الشخصي، وتنمية القوى العاملة وتوظيفها، لا سيما العمال المعرضين للخطر، بما في ذلك دعم اعتماد المهارات المكتسبة من خلال التدريب والخبرة العملية، والمساهمة في زيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية للشركات. إن النقطة الأساسية هي التغيير في الحوكمة.

يترك النموذج الجديد النظام في يد الحكومة، مما يقلل بشكل كبير من تأثير الشركاء الاجتماعيين - نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل. لقد عملت المؤسسة الحكومية للتدريب المهني[[32]](#footnote-32) (المؤسسة الثلاثية السابقة للتدريب على التوظيف) على تغيير اسمها وقد قامت أيضا بتكوين مجلس الإدارة: وتمتلك الحكومة الآن اغلبية الممثلين، بدلاً من التمثيل المتساوي من العمال وأصحاب العمل كما كان الامر سابقاً. ولا تزال الحكومة مسؤولة عن المساعدة الفنية لخدمة التوظيف العامة في تصميم وتنفيذ التدريب لنظام التوظيف.

وترتبط التغييرات الأخرى التي أدخلها الإصلاح في عام 2015 بإصلاح سوق العمل الأخير (القانون 6/2012) لتعزيز برامج التعلم مدى الحياة التي تستهدف العمال العاملين، مثل الحق في إجازة تدريب لمدة 20 ساعة لجميع العمال الذين لديهم ما لا يقل عن سنة واحدة من الأقدمية، وخيار إدخال حساب التدريب الفردي للعمال. وأيضًا في معظم المخططات، يُسمح لمقدمي التدريب فقط بتلقي أموال للتدريب مقابل الوضع السابق الذي يمكن أن تشارك فيه أيضًا منظمات أصحاب العمل والنقابات والمنظمات الأخرى.

يتضمن القانون مخططات تمويل مجانية مختلفة لبرامج التدريب المتاحة للعمال:

أ) التدريب الذي تنظمه الشركات لموظفيها (تدريب مبرمج للشركة)، يتم تمويله من خلال خصومات على ما يتعين على الشركات دفعه للضمان الاجتماعي.

ب) خطط التدريب من خلال دعوات مفتوحة لتقديم عروض، مثل برامج التدريب القطاعية والمشتركة بين القطاعات للعاملين والعاملين لحسابهم الخاص، بما في ذلك أولئك الذين يعملون في الاقتصاد الاجتماعي (الجمعيات التعاونية) (المعروف باسم خطط التدريب بين القطاعات، والخطط القطاعية والخطط المستقلة، والاقتصاد الاجتماعي) *planes de formación intersectoriales, sectoriales, autónomos, y economía social)*;

ج) برامج للعاطلين عن العمل، بما في ذلك "خطط التدريب" التي تهدف إلى تلبية الاحتياجات المحددة من قبل خدمات التوظيف العامة وبرامج التدريب المحددة. ويتم تمويل هذه البرامج من خلال المناقصات المفتوحة لتقديم العروض.

د) مبادرات التدريب الأخرى، مثل إجازات التدريب الفردية، انظر 4.1)، التدريب البديل، تدريب الموظفين المدنيين، التدريب في السجون، من بين جملة أمور أخرى. وتتنوع طريقة تمويل هذه المبادرات (انظر أيضًا 2.2.3).

وتقرر سلطات التوظيف كل عام المبادرات التي سيتم تمويلها حسب الظروف المختلفة. من عام 2011 إلى عام 2015، على سبيل المثال، تم وضع برامج تدريبية محددة تتناول بطالة الشباب، مع أو بدون الإلتزام بالتوظيف[[33]](#footnote-33) ، حيث يقع بعضها ضمن نطاق ضمان الشباب.

هناك نوعان رئيسيان من برامج التعليم والتدريب المهني، والتي تستهدف الأشخاص الذين ليس لديهم أي مؤهلات (جزئية أو كاملة) أو يحتاجون إلى المهارات لتحسين إمكانية توظيفهم:

- برامج مرتبطة بالدليل الوطني للمعايير المهنية التي تقدم التدريب للحصول على شهادة مهنية (شهادات الاحتراف ) باللغة الإسبانية *Certificados de Profesionalidad* - CoP) (2.2.1).

- برامج غير مرتبطة بالدليل الوطني للمعايير المهنية (2.2.2.).

# 2.2.1. برامج تدريبية مرتبطة بالدليل الوطني للمعايير المهنية

يرتبط معظم التدريب المتضمن في المبادرات المختلفة للعمال العاطلين بشكل مباشر بالحصول على شهادة مهنية كاملة أو جزئية (شهادة المعايير المهنية - CdP) ، حيث أن التدريب سيحسن مؤهلاتهم ويزيد من فرصهم في العثور على وظيفة.

الشهادة المهنية هي الشهادة الرسمية للمؤهلات المهنية (انظر الفصل 3) التي تمنحها سلطات التوظيف. تنشيء الشهادة ملفًا احترافيًا ومجموعة من المهارات المهنية المحددة في نظام الإنتاج، وهي معترف بها وذات قيمة في سوق العمل.

وعادة ما يتم توفير التدريب للحصول على شهادة مهنية بشكل مباشر. منذ عام 2015، فتحت لائحة [[34]](#footnote-34)2013، بشأن جودة توفير التدريب للشهادات المهنية، باب الحصول على العديد من البرامج التدريبية من خلال بيئات التعلم الافتراضية (منصات التعلم الإلكتروني).

ويمثل هذا فرصة للجميع للحصول على التدريب المهني دون قيود العمر أو الوضع الاجتماعي أو العمل أو الوضع العائلي. وقد وضعت سلطات العمل إجراءات تقييم لضمان تلبية برامج التدريب والتعليم الإلكتروني لمعايير الجودة لبرامج التعليم والتدريب المهني التقليدية في المدارس.

تحدد اللوائح المذكورة أعلاه برامج شهادة المعايير المهنية التي يمكن تقديمها عبر الإنترنت، وعدد الساعات التي يجب إتمامها بشكل مباشر، وتحدد كذلك متطلبات اعتماد منصات التعلم الإلكتروني.

ولكي يحصل شخص ما على شهادة مهنية، يجب أن يكون قد أتم بنجاح وحدات التدريب المقابلة لوحدات الكفاءة في تلك الشهادة. وبالإضافة إلى هذا المسار التدريبي، هناك العديد من الشهادات المضمنة في كل شهادة، والتي يمكن تقييمها واعتمادها (التراكمية) من خلال المشاركة في واحدة من الدعوات الوطنية أو الإقليمية للتحقق من صحة واعتماد التعليم غير الرسمي (انظر المزيد في الفصل 3).

أن مؤسسة التوظيف الوطنية العامة (SEPE) وخدمات التوظيف الإقليمية مسؤولة عن إصدار الشهادات المهنية والشهادات الجزئية (وحدات الكفاءة). هذه الشهادات رسمية ومعتمدة في جميع أنحاء البلاد. تراعي استراتيجية ريادة الأعمال وتوظيف الشباب (2013-16)، من بين تدابير أخرى، تمويل برامج التدريب التي تهدف إلى الحصول على شهادات مهنية، من أجل تحسين مهارات الشباب وإمكانية توظيفهم، بالإضافة إلى أنواع أخرى من الإجراءات التدريبية التي لها أثر على تشغيل الشباب (المهارات الأساسية لتاركي الدراسة في سن مبكر أو اللغات الأجنبية أو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات). ثمة خطط تمويل أخرى لتوفير التدريب المرتبط بالشهادات المهنية، بما في ذلك التزامات التوظيف[[35]](#footnote-35)، والتي تستهدف على وجه التحديد الشباب المسجلين في نظام ضمان الشباب. وقد يتلقى الشباب الذين لا يستوفون شروط القبول لهذه الشهادات أولاً تدريبًا على الكفاءات الرئيسية. يتم تقديم برامج الشهادات المهنية بواسطة مراكز التدريب العامة؛ مراكز التدريب الخاصة المعتمدة من قبل مؤسسة التوظيف الوطنية العامة أو من قبل سلطات العمل الإقليمية [[36]](#footnote-36) وكذلك من المؤسسات المعتمدة والهياكل الوسيطة التي أنشأها الشركاء الاجتماعيون والمنظمات غير الحكومية. يجب على مقدمي تدريب شهادة المعايير المهنية الامتثال لمتطلبات معينة بشأن توظيف المدربين ومؤهلاتهم وخبراتهم المهنية؛ والمنشآت والمعدات التكنولوجية؛ ومعايير التحاق المتدربين.

# 2.2.2. برامج تدريبية غير مرتبطة بالدليل الوطني للمعايير المهنية

يشمل التعليم والتدريب المهني في نظام التوظيف أيضًا تدريبًا عامًا أو متخصصًا لا يؤدي إلى مؤهل رسمي.

يندرج التدريب الذي تنظمه الشركات لموظفيها (انظر القسم 4.2) تحت هذه الفئة لأنه عادة لا يؤدي إلى الحصول على شهادة معايير مهنية أو شهادة رسمية أخرى. ومكن تمويل هذا التدريب جزئياً أو بشكل كامل من أموال حكومية يتم إداراتها من خلال المؤسسة الحكومية للتدريب على التوظيف.

ويمكن للشركات التي تقوم بتنفيذ أنشطة تدريب موظفيها أن تستأجر مقدمي تدريب خارجيين. ويجب إبلاغ ممثلي النقابات في الشركات بالتدريب الذي سيتم تنفيذه.

لقد زاد عدد الشركات التي تقدم التدريب لموظفيها ضمن نطاق المؤسسة الحكومية للتدريب على التوظيف (انظر 2.2.3) حتى عام 2013 ولكن في العامين التاليين، 2014 و2015، كان هناك انخفاض طفيف. وفي عام 2015، مثلت 439 نحو 188 شركة قدمت التدريب لموظفيها 27.4٪ من إجمالي الشركات الخاصة. وقد زادت الموارد المالية المتاحة لهذه المبادرة بشكل مطرد، كما زاد المشاركون في التدريب (الشكل 13).

**الشكل 13. مبادرة التدريب الخاصة بالشركة**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4,000,000 | |  | | | | | | | 620 |
|  | | | | | | |
| 3,500,000 | | 600 |
|  | | | | | | |
| 3,000,000 | | 580 |
|  | | | | | | |
| 2,500,000 | | 560 |
|  | | | | | | |
|  | | 540 |
| 2,000,000 | |  |
|  | | | | | | |
|  | | 520 |
| 1,500,000 | | 500 |
|  | | | | | | |
| 1,000,000 | | 480 |
|  | | | | | | |
| 500,000 | | 460 |
|  | | | | | | |
| 0 | | 440 |
| 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|  | المتدربين | 2,421,153 | 2,771,069 | 2,986,493 | 3,176,789 | 3,224,182 | 3,291,803 | 3,576,748 |  |
| الشركات | 293,460 | 380,548 | 432,182 | 459,620 | 478,621 | 471,590 | 439,188 |  |
| الائتمان المتاح (مليون يورو) | 507.8 | 507.8 | 518.5 | 560 | 575 | 580 | 605 |  |

**المصدر:** Fundae (2016). 2015 النتائج الرئيسية. تحديث تموز 2016.

عادة ما يتم تنظيم مبادرات التدريب الممولة من القطاع العام (انظر 2.2.3) (البرامج القائمة على الفصول الدراسية أو البرامج عبر الإنترنت) والتي تستهدف الموظفين ولكن لم يتم إطلاقها من قبل شركاتهم حول القطاعات المتعددة (التدريب على المهارات المشتركة بين مختلف القطاعات الاقتصادية)؛ "خطط التدريب" القطاعية (التي تستهدف العمال في قطاع معين من الاقتصاد) وكذلك "خطط التدريب" للعاملين في الاقتصاد الاجتماعي والعاملين لحسابهم الخاص.

 يتم تنفيذ هذه المبادرات جميعًا في سياق اتفاقيات موقعة من قبل الشركات ونقابات العمال على المستوى الوطني أو الإقليمي، ويمكن برمجتها سنويًا. ولا يرتبط معظم التدريب الذي يتم تنفيذه في هذه البرامج ارتباطًا مباشرًا بالحصول على شهادة مهنية (الحصول على جميع "وحدات الكفاءة" التي تتألف منها شهادة المعايير الفنية) نظرًا لأن فترة الحصول على شهادات المعايير المهنية عادة ما تكون طويلة بحيث يتعذر على العمال العاملين توظيفهم. ومع ذلك، فإن وحدات الكفاءة المكتسبة من خلال هذه البرامج التدريبية أو من خلال التحقق من التعليم غير الرسمي قد يتم تقييمها بشكل فردي واعتمادها وتجميعها للحصول على مؤهل كامل (انظر3.1. و3.3.).

# 2.2.3. حوكمة وإدارة برامج التعليم والتدريب المهني

يندرج التدريب المهني من أجل التوظيف ضمن اختصاص وزارة التوظيف والمناطق.

وفيما يتعلق بحوكمة النظام، وبصرف النظر عن المجلس العام للتدريب المهني (CGFP) المذكور، تشارك الهيئات التالية في التدريب:

* المجلس العام لنظام التوظيف الوطني (Consejo General del Sistema Nacional de Empleo) وهي الهيئة الاستشارية والتشاركية الرئيسية للسلطات العامة والشركاء الاجتماعيين. على وجه الخصوص، فيما يتعلق بقضايا التعليم والتدريب المهني، فإن المجلس يقوم بوظائفه من خلال لجنة التدريب من أجل التوظيف (Comisión estatal de formación para el empleo).
* المؤتمر القطاعي المعني بشؤون العمل(Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales) *، و*هو الأداة العامة للتنسيق والتعاون بين الحكومة المركزية و17 منطقة ذاتية الحكم ومدن سبتة ومليلية في سياسة العمالة.[[37]](#footnote-37) تتمثل إحدى وظائفها في توزيع الأموال المتاحة بين المناطق.
* مؤسسة الدولة للتدريب في مجال التوظيف[[38]](#footnote-38)، وهي هيئة عامة تضم الإدارة العامة للدولة والمناطق والأكثر تمثيلا للمنظمات التجارية والنقابية. كما أنها هيئة متعاونة تقدم الدعم الفني لمؤسسة التوظيف الوطنية العامة (SEPE)، ووزارة التوظيف في التطوير الاستراتيجي لنظام التدريب المهني من أجل التوظيف في مجال العمل.
* الهياكل القطاعية المشتركة،[[39]](#footnote-39) والتي تتألف من منظمات الأعمال والاتحادات التمثيلية في كل قطاع ذي صلة. وقد أعيد تحديدها بموجب القانون 30/2015 لتحل محل اللجان القطاعية المشتركة القائمة منذ عام 1993. وتتمثل مهمتها الرئيسية في توقع الاحتياجات التدريبية، واقتراح التدريب القطاعي على أساس معرفتها بالبيئة الإنتاجية الحقيقية، ولكن حتى القانون 30/2015 تم تطويره بالكامل وتحديد الأحكام التي تحدد واجباته وطرق عمله، وما زالت اللجان القطاعية المشتركة تعمل).

تتم إدارة مخططات تدريب العمال المستخدمين من قبل مصلحة التوظيف الوطنية العامة (SEPE) إذا كانت على مستوى الولاية أو من قبل سلطات العمل الإقليمية إذا كانت مقصورة على تلك المنطقة.

وبشكل عام، يتم تطوير تدريب العاطلين عن العمل على المستوى الإقليمي ويتم إدارته من قبل سلطات العمل الإقليمية.

كما يتم إدارة تدريب موظفي الخدمة المدنية من قبل المعهد الوطني للإدارة العامة (INAP)، أن تدريب المساجين هو من مسؤولية وزارة الداخلية ويتم تنفيذه من خلال الأمانة العامة للمؤسسات الإصلاحية (مثل كل سياسات السجون).

وتأتي أموال تمويل برامج التدريب هذه بشكل أساسي من ميزانية الدولة، من خلال فرض ضريبة على جميع الشركات الخاصة تدفع كجزء من مساهمة الضمان الاجتماعي[[40]](#footnote-40). هناك أيضًا أموال من الصندوق الاجتماعي الأوروبي - ESF وأموال من مؤسسة التوظيف الوطنية.

في كل عام، يتم تخصيص وتوزيع الموارد بين مختلف مستويات الإدارة ومبادرات التدريب في الموازنة العامة للدولة (الجدول 5).

الجدول 5. تطوير ميزانية التدريب من أجل التوظيف (بملايين اليورو)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** |
| مؤسسة التوظيف الوطنية العامة (\*) | 39،407 | 31،669 | 31،039 | 31،039 | 31،039 | 31،039 |
| تدريب موظفي الخدمة المدنية | 127،696 | 60،693 | 53،757 | 51،377 | 53،421 | 55،042 |
| التدريب الذي تنظمه الشركات | 518،508 | 560،000 | 575.000 | 580،000 | 605،000 | 610،000 |
| التدريب المخصص بشكل رئيسي للعمال الموظفين على مستوى الدولة.  (\*\*) | 391،296 | 184،281 | 181،351 | 181،351 | 188،569 | 202،016 |
| تدريب العمال العاملين وتدابير التدريب التكميلية. على المستوى الإقليمي (\*\*\*) | 353،767 | 113،897 | 112،097 | 107،171 | 111،401 | 114،787 |
| تدريب العمال العاطلين عن العمل على مستوى الدولة | 94،719 | 39،719 | 39،089 | 34،444 | 35،814 | 44،618 |
| تدريب االعمال لعاطلين عن العمل  على المستوى الإقليمي | 854،917 | 635،715 | 622،501 | 579،257 | 602،311 | 620،621 |
| برامج خاصة للشباب العاطلين عن العمل  نظام ضمان الشباب |  |  |  |  | 80،000 | 120.000 |

**المصدر**: أعدها المؤلفون من ميزانية الدولة السنوية. 2011-2016

**ملاحظة**: (\*) تسمى المؤسسة الثلاثية للتدريب من أجل التوظيف قبل صدور القانون 30/2015

(\*\*) منذ عام 2011، تضمن خط تدريب العمال المستخدمين على مستوى الدولة برنامجًا محددًا للعمال الشباب.

(\*\*\*) تم إدراج مبالغ التدريب في سبتة ومليلة في خط تدريب العمال المستخدمين على المستوى الإقليمي.

# 2.3. خيارات التعليم والتدريب المهني الأخرى

# 2.3.1. التدريب للمهن التي يتم تنظيمها ضمن القطاع

في بعض القطاعات أو المهن الخاضعة للوائح، يتم تطبيق متطلبات محددة من أجل القيام بمهنة معينة (مؤهلات/ تدريب محدد، خبرة مهنية و/ أو عمليات اعتماد/ اختبارات الأهلية). يمكن أن تندرج هذه المتطلبات تحت إشراف السلطات المختصة بخلاف التعليم أو التوظيف. على سبيل المثال، في القطاعين البحري والجوي، وكذلك في قوات الأمن، يتم تنظيم المؤهلات التي ليس لها قيمة أكاديمية وتصديقها من قبل الوزارة المسؤولة أو هيئة مستقلة معينة من قبلها. يمكن الاطلاع على قائمة بجميع المهن التي تنظمها إسبانيا في "**قاعدة بيانات المهن المنظمة**".[[41]](#footnote-41) بالنسبة لبعض الوظائف، يكون الشرط هو الحصول على شهادة الكفاءة المهنية (CAP، certificado de aptitud professional)، على سبيل المثال، لفنيي الكهرباء والغاز. يمكن الحصول على هذه الشهادات من خلال اعتماد مؤهل مهني كامل أو شهادة احتراف مهني (CdP) أو وحدات معينة من الكفاءة (UC)، يتم إصدارها عن سلطات التعليم والعمل.

وفي حال عدم وجود  أي من هذه المؤهلات، ففي بعض الحالات، يكون من الممكن أيضًا تلقي تدريب محدد والتقدم لإختبار. كما يجب أن يتم الاعتراف بهذا التدريب والمراكز التي تقدمه من قبل السلطة المسؤولة.

في حالات أخرى، تتطلب شهادة الكفاءة المهنية (CAP) تدريبًا محددًا. من الأمثلة على ذلك سائقي الحافلات والمدربين والشاحنات. ويحصل السائقون الجدد على شهادة الكفاءة المهنية الخاص بهم من خلال اجتياز سلسلة من الاختبارات الأولية، تليها 35 ساعة من التدريب كل 5 سنوات للحفاظ على الشهادة.

وتكون السلطات الإقليمية مسؤولة عن إصدار شهادات الكفاءة المهنية (CAP) لذلك قد تكون هناك اختلافات طفيفة في العملية بين المناطق.

# 2.3.2. برامج التعليم والتدريب غير الرسمية

التعلم غير الرسمي في التعليم والتدريب المهني هو في الأساس أي برنامج تدريبي لا يؤدي مباشرة إلى مؤهلات رسمية، وهو يشمل ما يلي:

* برامج غير خاضعة للتنظيم من قبل النظام التعليمي، مثل برامج الموسيقى والرقص، ودورات اللغة الإسبانية للمهاجرين، والبرامج التحضيرية.
* دورات تحضيرية للامتحانات الرسمية، على سبيل المثال للحصول على دبلوم ESO، أو الإلتحاق بدراسات التعليم والتدريب المهني (انظر 2.1.1 تعليم الكبار)؛ و
* دورات تدريبية أخرى وبرامج التعليم والتدريب المستمر غير المرتبطة بالدليل الوطني للمعايير المهنية (انظر القسم 2.2.2.).

يمكن أن تشمل هذه البرامج أيضًا مجموعة واسعة من الأنشطة الاجتماعية والثقافية وتشمل التدريب على البرامج الترفيهية ودورات اللغة الإسبانية للأجانب وما إلى ذلك. ويمكن تطوير هذا التدريب من قبل المناطق ومجالس المدن والمنظمات غير الحكومية وغيرها من المنظمات الاجتماعية وكذلك التدريب الخاص ومراكز التعليم.

تعتمد مدة كل إجراء أو وحدة تدريبية على العديد من العوامل، مثل الغرض منها والمجموعة المستهدفة ووضع تقديم التدريب وعدد الطلاب والمعايير الأخرى. عندما يتم تمويل التدريب من خلال الأموال العامة، والتي تقدم مجانًا للمشاركين، يتعين أن يلبي التدريب المتطلبات المنصوص عليها في التشريع. ويمكن أن يحصل المشاركون الذين يكملون هذا النوع من الإجراءات التدريبية على شهادة حضور ويحصل أولئك الذين يتم تقييمهم بشكل إيجابي على شهادة، رغم أنها ليست شهادة معترف بها رسميًا.

يمكن في بعض الحالات الاعتراف بالمهارات المكتسبة من خلال هذا التدريب وتراكمها جزئيًا نحو مؤهل مهني (القسم 3.1). وهناك إجراءات ومتطلبات مختلفة (دعوة لتقديم مقترحات تُنشر سنويًا) لتقييم وإصدار الشهادات للمهارات المكتسبة من خلال الخبرة في العمل أو التدريب غير الرسمي (انظر القسم 3.5).

على سبيل المثال، فإن نظام AULA MENTOR [[42]](#footnote-42)، هو نظام تدريب مفتوح ومرن من خلال شبكة الإنترنت تروج له وزارة التعليم. يتكون هذا النظام من أكثر من 170 دورة تدريبية في مجالات مختلفة. وتتنوع المهارات التي تغطيها هذه الدورات: المهارات الأساسية، والمهارات التي ستساعد على دخول برامج أو مهن التعليم والتدريب المهني الأخرى لدخول سوق العمل.

وكون النظام قد تم تأسيسه من خلال اتفاقيات التعاون، [[43]](#footnote-43) يوجد هناك عدد كبير من المؤسسات العامة المعنية، معظمها من السلطات التعليمية على المستوى الإقليمي والبلديات على المستوى المحلي. وبالمثل، فإن هناك اتفاقات مع المنظمات غير الحكومية ومعهد سرفانتس والسجون.

ويوجد أيضًا اتفاقيات مع المؤسسات الخاصة التي تشارك مواد التدريب الخاصة بها وفي بعض الحالات تصدر الشهادة في نهاية التدريب. وعلى المستوى الدولي، هناك إتفاقية مع OEI (منظمة الدول الايبيرية الأمريكية للتربية والعلوم والثقافة) بحيث يتوفر هذا التدريب أيضًا في العديد من البلدان في أمريكا الجنوبية.

يهدف Aula Mentor إلى توفير تدريب بديل للسكان البالغين الذين لا يستطيعون حضور التدريب بشكل مباشر والذين يحتاجون إلى سرعة و/ أو تكريس للتعلم و/ أو اذا كان التكريس للتعلم يحتاج إلى قدر كبير من المرونة لا للجداول الزمنية أو تنظيم الوقت. إنه ليس نظام تدريب مجاني، لكن تكلفته المنخفضة (رسوم الطلاب تغطي تكلفة المعلمين، والباقي مغطاة من قبل وزارة التعليم) تجعله في متناول معظم السكان.

ويشتمل التدريب على مجموعة متنوعة من المهارات (المهارات الأساسية التي تسمح بالوصول إلى برامج التعليم والتدريب المهني الأخرى أو تسهيل الوصول إلى سوق العمل). ولأغراض ضمان الجودة، يجب على الطلاب إجراء جميع الأنشطة واجتياز الاختبارات في الفصول الدراسية المختلفة التي يتكون منها Aula Mentor. وعند الانتهاء بنجاح من التدريب، يحصل المتدربون على شهادة الإنجاز الصادرة عن وزارة التعليم والتي ليس لها قيمة أكاديمية، ولكن قد يكون لها قيمة في سوق العمل.

# الفصل الثالث: تشكيل مؤهلات التعليم والتدريب المهني

# 3.1. تصميم الدليل الوطني للمعايير المهنية

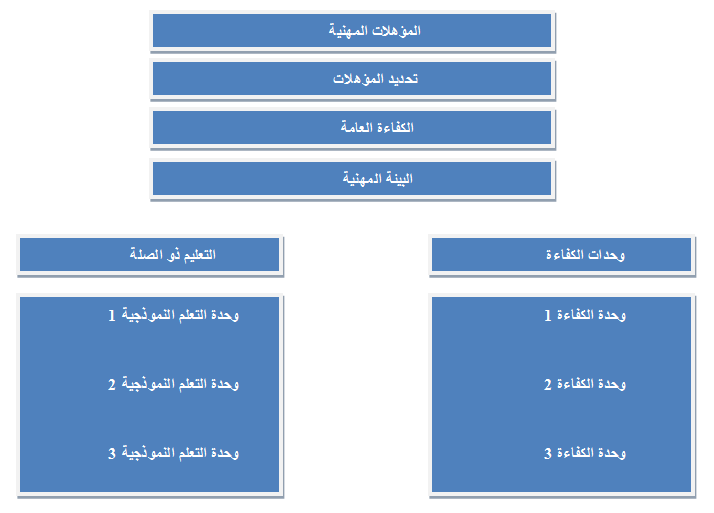
من الأهداف الرئيسية في تشكيل التعليم والتدريب المهني بالطريقة التي يتم بها اليوم هو القانون 5/2002 بشأن المؤهلات والتعليم والتدريب المهني (Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional - LOCFP).)[[44]](#footnote-44) والذي يهدف بشكل رئيسي إلى تنظيم نظام شامل للتدريب المهني، والمؤهلات والتحقق من صحتها، وتلبية المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية من خلال أنواع مختلفة من الاحكام.

يضع قانون المؤهلات والتعليم والتدريب المهني الأدوات والإجراءات اللازمة لتعزيز وتطوير التعليم والتدريب المهني، وكذلك تقييم الكفاءات المهنية المكتسبة بوسائل غير رسمية والتحقق من صحتها.

يتم تعريف التعليم والتدريب المهني في القانون 5/2002 على أنه مجموعة من الأنشطة التدريبية التي تعد الناس للأداء المؤهل في مختلف المهن، والحصول على العمل والمشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. ويغطي برامج التدريب المدرجة في مبادرة التعليم والتدريب المهني والتعليم والتدريب المستمر، لتمكين اكتساب الكفاءات المهنية والتحديث المستمر لها.

إن أساس للتعليم والتدريب المهني هو الدليل الوطني للمعايير المهنية (Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales -CNCP)، والذي يضم أهم المهن في القطاع الإسباني. لقد تم ترتيب الدليل في 26 فرعًا مهنياً (انظر الملحق 1). وتتكون المعايير المهنية (تسمى Cualificación Profesional في السياق الوطني) من مجموعة من وحدات الكفاءة (UC) التي تحدد السلوك المتوقع لصاحب العمل في المهنة المعنية. يتم تعريف وحدات الكفاءة UC على أنها "مجموعة الحد الأدنى من المهارات المهنية التي يمكن الاعتراف بها جزئيًا واعتمادها". ويرتبط كل طالب جامعي بوحدة تعليمية، والتي تصف التعلم اللازم (المعارف والمهارات والكفاءات) لاكتساب تلك الوحدة (الشكل 14).

**الشكل 14. هيكل المعايير المهنية**

****

**المصدر: المعهد الوطني الإسباني للمؤهلات**

تتألف مؤهلات التعليم والتدريب المهني الصادرة عن سلطات التعليم والتوظيف (على التوالي، شهادات التعليم والتدريب المهني والشهادات المهنية) من مجموعة (مختلفة) من المعايير المهنية (Cualificaciones Profesionales).

لا يعمل هيكل وحدات الكفاءة كمرجع فقط لشهادة برامج التدريب، ولكنه يساعد أيضًا في تقييم تجربة العمل والتعلم غير الرسمي والتحقق من صحتها. يتم تقييم كل وحدة من وحدات الكفاءة المكتسبة إما في نظام التعليم والتدريب المهني أو من خلال التحقق من صحة التعليم غير النظامي بشكل فردي، وقد يتم تجميعها للحصول على مؤهل كامل في نظام التعليم والتدريب المهني الأولي والتعليم والتدريب المستمر.

المعهد الوطني للمؤهلات (INCUAL)، هو الجهة المسؤولة عن تحديد وإعداد وتحديث الدليل الوطني للمعايير المهنية - CNCP ووحدات الكفاءة المقابلة ووحدات التعلم، بالتعاون النشط مع أصحاب المصلحة في التعليم والتدريب المهني.[[45]](#footnote-45)

 وفي تطوير بعض الفروع المهنية، لعبت المناطق دورًا نشطًا وفقًا لسياقها الإنتاجي، على سبيل المثال، منطقة Galicia في الصناعات البحرية وصيد الأسماك وكذلك País Vasco في مجال الصناعات المعدنية.

في عام 2013، تمت الموافقة على إجراء تحديث ومراجعة المؤهلات المهنية من قبل المجلس العام للتدريب المهني ((CGFP وقد بدأ العمل في التحديث بمؤهلات تزيد عن 5 سنوات.

 تمت دعوة الخبراء الذين تم تنظيمهم في الفروع المهنية الستة والعشرون من كل من القطاع الإنتاجي وكذلك التدريب، وعملوا معًا لتحديد الوحدات المهنية المختصة ومعايير الملامح المرجعية في نظام الإنتاج. وقد تم تحديد الكفاءات من حيث نتائج أو مخرجات الأنشطة التي يقوم بها العمال المهرة.

في عام 2013، وافق المجلس العام للتدريب المهني على إجراء لتحديث ومراجعة جميع المؤهلات المهنية التي تبدأ بالمؤهلات في ذلك الوقت والتي تزيد عن 5 سنوات. وتتضمن هذه العملية المستمرة مرة أخرى مشاركة جميع الأطراف بما في ذلك الخبراء المختارين من الشركات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، وكذلك التحقق الخارجي من المؤهلات التي تمت مراجعتها.

تعتمد المراجعة على تحليل الاحتياجات الحالية لسوق العمل من حيث العرض والطلب على المهارات في جميع القطاعات والفروع المهنية. ويجمع المعهد الوطني للمؤهلات المعلومات باستخدام النهج النوعية والكمية، من خلال قنوات مختلفة مثل هذه الاجتماعات والمقابلات مع المؤسسات والشركات والخبراء من جميع القطاعات الإنتاجية. ويتم تحديث مؤهلات التعليم والتدريب المهني وفقًا لذلك وتستند المعايير المهنية الجديدة إلى ملفات تعريف مهنية ناشئة تم تحديدها.

# 3.2. شهادات التعليم (الدبلوم) والتدريب المهني

المؤهلات المهنية (دبلوم التعليم والتدريب المهني) في النظام التعليمي لها قيمة أكاديمية ومهنية وتشهد على المستوى التعليمي والمؤهل المهني الذي تم الحصول عليه. يمكن الحصول على هذه المؤهلات من خلال برامج على ثلاثة مستويات تعليمية: أساسية (دبلوم جديد متوفرة منذ 2014)، ومتوسط ​​وعالي من التعليم والتدريب المهني، وفقًا لوصف المستوى الموفر لهذه المستويات التعليمية.

ويتم اعتماد برامج دبلوم التعليم والتدريب المهني بموجب المراسيم الملكية بنسبة 55-65 ٪ من المناهج الوطنية و35-45٪ من محتويات المناهج المقررة في المناطق، وفقا للخصائص الاجتماعية والاقتصادية للبيئة المباشرة. وبالإضافة إلى ذلك، تحدد اللائحة التي يتم من خلالها إنشاء برامج دبلوم التعليم والتدريب المهني (المراسيم الملكية) متطلبات المنشآت والمعدات لمقدمي التعليم والتدريب المهني، وكذلك متطلبات المعلمين.

تعمل مجموعة عمل من الخبراء التربويين والتقنيين القادمين من القطاع الإنتاجي ذي الصلة، ومن مختلف المناطق، معًا في تصميم وإعداد كل برنامج دبلوم. الخبراء التربويون هم عادة معلمون أو مدربون في نفس المجال المهني.

**تصميم برامج شهادات(دبلوم) التعليم والتدريب المهني**

الخطوة الأولى في عملية تصميم المناهج الدراسية لكل دبلوم هي تحديد نبذة حول الوظيفة (الملف الشخصي للوظيفة)، مع مراعاة احتياجات المجتمع والتنمية الشخصية. وعادة ما يعتبر هذا الملف الشخصي مرجع للمعايير المهنية الموضوعة في الدليل الوطني للمعايير المهنية (CNCP). يمكن أيضا تضمين المهارات المهنية الناشئة الأخرى، والتي لم يتم احتضانها في هذه المعايير، في الدبلوم. وفي حالة الأنشطة المهنية الخاضعة للتنظيم، تؤخذ القواعد التي تحكم النشاط المهني أيضًا بمثابة معيار.

وفي الخطوة الثانية، يتم تحديد التدريب اللازم لمطابقة الشخصية المهنية الراسخة والمستوى التعليمي المناسب واحتياجات الكفاءات من المهارات الشخصية والاجتماعية والمستعرضة. يكون التدريب، الذي تنظمه الوحدات، صالح ومعترف به في جميع أنحاء البلاد، وبالتالي ضمان تنقل الطلاب بين المناطق. ان الانتهاء بنجاح من جميع الوحدات المرتبطة بكل برنامج يؤدي إلى الحصول على مؤهل (دبلوم التعليم والتدريب المهني).

يحتوي المنهج الدراسي لجميع برامج دبلوم التعليم والتدريب المهني (VET Diploma) على وحدة نمطية في مكان العمل، والتي تشكل 20٪ من طول فترة التدريب الإجمالية للمؤهلات. إنها مرحلة من مراحل التعلم داخل الشركة والتي - كقاعدة عامة- ينبغي أن تؤخذ بمجرد إتمام جميع الوحدات التدريبية ويكون إلزاميًا للحصول على المؤهل.

وإلى جانب المهارات المحددة (التي يتم تنظيمها في وحدات التدريب) لشغل الوظيفة، تغطي برامج التعليم والتدريب المهني أنواعًا أخرى من المهارات (مثل فرص التعليم والتوظيف، وتنظيم المشاريع، وتنظيم العمل، وبرامج الصحة الأساسية والسلامة، فضلاً عن تنظيم التوظيف، وتكافؤ الفرص وعدم التمييز الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة والحقوق والواجبات المستمدة من العلاقات الصناعية)، لتسهيل الحصول على العمل أو إعادة التوظيف. ويتم ترتيب بعض هذه الموضوعات في وحدات محددة (على سبيل المثال، وحدة توجيه التدريب والتوظيف - FOL) بصرف النظر عن النهج المتبادل خلال المناهج الدراسية.

تتم تغطية المهارات الشخصية والاجتماعية أيضًا بشكل استعراضي في جميع الوحدات التي تشكل منهج التعليم والتدريب المهني في نظام التعليم. وتتضمن كل وحدة مهنية: مخرجات التعلم ومعايير التقييم، والحد الأدنى من المحتوى والإرشادات التعليمية للمعلمين.

وبمجرد الانتهاء من تصميم الدبلوم، وقبل موافقة الحكومة، فإنه يخضع لعدة مراحل من التشاور. يتم تحميل التصميم على موقع وزارة التربية والتعليم،[[46]](#footnote-46) بحيث يمكن لجميع الفئات والمؤسسات المعنية التعبير عن اعتباراتها.

وتشمل عملية التشاور أيضًا مؤتمر التعليم القطاعي، والمجلس العام للتدريب المهني (CGFP)، والمجلس الوطني للتعليم. عندما تتحمل السلطات الأخرى مسؤوليات في المهنة أو المجالات المهنية التي يشير إليها منهاج برامج الدبلوم، فإن تقريرها المواتي هو شرط أساسي للموافقة عليها ونشرها في الجريدة الرسمية (BOE).

تشمل برامج دبلوم التعليم والتدريب المهني معايير التعليم والمحتويات الإلزامية في جميع المناطق. وبهذه الطريقة، يتم ضمان صحة واتساق التأهيل على الصعيد الوطني. يمكن أيضًا الحصول على شهادات التعليم والتدريب المهني عن طريق اجتياز الاختبارات[[47]](#footnote-47) أو عن طريق تجميع الشهادات الجزئية (وحدات الكفاءة، انظر أيضًا القسم 2.2.1.) بالإضافة إلى بعض الدورات التدريبية أو الاختبارات الإضافية الأخرى.[[48]](#footnote-48)

في عام 2015، تم تحديث جميع برامج دبلوم التعليم والتدريب المهني تقريبًا وتكييفها وفقًا لمتطلبات القطاعات الإنتاجية وتشمل الكفاءات الرئيسية الثمانية وتعزيزها بطريقة شاملة للمناهج الدراسية.

بالإضافة إلى ذلك، تم تطوير بعض برامج الدبلوم الجديدة. وبالتالي، فإن الدليل الحالي لمؤهلات التعليم والتدريب المهني (VET دبلوم) الخاص بالسلطة التعليمية يشمل أكثر من 170 شهادة مختلفة[[49]](#footnote-49):

• 27 برنامج دبلوم في التعليم والتدريب المهني (ISCED 353)

• 61 برنامج دبلوم في التعليم والتدريب المهني (ISCED 354)

• 91 برنامج دبلوم عالي في التعليم والتدريب المهني (ISCED 554)

# 3.3. شهادات المعايير المهنية (CdPs)

تقوم مؤسسة التوظيف الوطنية العامة (SEPE)، بالتعاون مع المراكز المرجعية الوطنية (انظر أيضًا القسم 2.1.2.)، بتطوير وتحديث شهادات المعايير المهنية (Certificados de Profesionalidad - CdPs)، وبناءً على المعايير المهنية، تنتج أدلة التدريس والتقييم، وتقوم بتجربتها مع الظروف والشروط المحددة والموارد. وتكون الشهادات المهنية صالحة على الصعيد الوطني؛ ويتم تحديد منهج مشترك لكل منها بغض النظر عن المنطقة وبغض النظر عن نوع البرنامج التدريبي (دوام كامل، التعلم الإلكتروني). ويتم تطوير وتحديث البرامج على أساس المعايير المحددة في الدليل الوطني للمعايير المهنية؛ وبالتالي، كلما تغير معيار أو وحدة مهنية أو تم تحديثه، تتم مراجعة شهادة المعايير الفنية أيضًا ويتم تغييرها وفقًا لذلك.

وأخيرًا ، وقبل النشر في الجريدة الرسمية، تخضع جميع شهادات المعايير المهنية لعملية استشارية مع هيئات التعليم والتدريب المهني وهيئات التوظيف: المجلس العام للتدريب المهني (انظر 2.1.2.)، واللجنة الوطنية للتدريب من أجل التوظيف والمؤتمر القطاعي المعني بشؤون العمل (انظر 2.2.3).

حقيقة، لشهادات المعايير المهنيةأثر مزدوج: فهم تضع إطار برامج التدريب وتمنح المؤهلات المهنية. ونظرًا لأن وحدة الكفاءة (UC) هي أدنى وحدة معتمدة، فمن الممكن الحصول على أرصدة جزئية لشهادة المعايير المهنية (CdP).

هناك طريقتان للحصول على شهادة المعايير المهنية: من خلال النجاح في برنامج تدريبي[[50]](#footnote-50) أو عن طريق إجراء التحقق من الصحة لإعتماد خبرة العمل والتعلم غير الرسمي.

 يشير امتلاك شهادة المعايير المهنية إلى القدرة على العمل في مجال معين، بما يتماشى مع تصنيف المهن ويضمن التدريب المهني اللازم على الرغم من أنه لا ينظم الأنشطة المهنية (يتم ذلك من قبل الهيئة ذات الصلة في تلك المهنة (انظر 2.3 0.1).

يتم تنظيم برامج شهادة المعايير المهنية في ثلاثة مستويات، حيث يكون المستوى 1 المستوى الأساسي والمستوى 3 هو الأكثر تعقيدًا. لهذه البرامج هيكل وحدات ذات نتائج التعلم، ومعايير التقييم والمحتويات والمبادئ التوجيهية لمقدمي الخدمات والتي هي موجهة بشكل تام نحو العمالة.

 إضافة إلى ذلك، تشتمل كل شهادة على وحدة تدريب إلزامية أثناء العمل (módulo de practicas no laborales - MPnL) يجب تقييم نتائجها التعليمية في مكان العمل. وتختلف المدة الإجمالية لبرامج شهادة المعايير المهنية[[51]](#footnote-51)، وفقًا لهيكل الكفاءات ونتائج التعلم المطلوب الحصول عليها، ما بين 200 و1110 ساعة دون الإشارة إلى سنة دراسية محددة. وتعتمد مدة وحدة التدريب أثناء العمل على ملف التعريف والمهن المدرجة في المناهج الدراسية لكل دبلوم، وتتراوح بين 5٪ و52٪ من إجمالي عبء العمل في البرنامج التدريبي (الشكل 15).

**الشكل 15. ميزات برامج التعلم الخاصة بشهادة المعايير المهنية**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **شهادات المعايير المهنية (CdP) حسب المستوى** | **إجمالي عدد الشهادات** | **إجمالي المدة (مدى الساعات حسب شهادات المعايير المهنية)** | **مجموعة الساعات لوحدة التدريب أثناء العمل (MPnL)** |
| **شهادات المعايير المهنية** المستوى 1 | 77 | 200-540 ساعة | 30-160 ساعة |
| **شهادات المعايير المهنية** المستوى 2 | 252 | 180-920 ساعة |
| **شهادات المعايير المهنية** المستوى 3 | 254 | 350-1110 ساعة |

**المصدر: أعدها المؤلفون من اللائحة المرجعية[[52]](#footnote-52) بتاريخ 5/8/2016**

ولمواءمة برامج التدريب مع الجمهور المستهدف، ومع العمال المستخدمين أو العاطلين عن العمل، يتم تقسيم عبء العمل في وحدات التدريب [Módulos formativos المرتبطة بوحدات الكفاءة (UCs)] التي تستغرق 90 ساعة أو أكثر إلى وحدات تدريب أقصر (unidad formativa - UF)، مع ما لا يقل عن 30 ساعة، بناءً على تحليل للكفاءات التي ترتبط بها. ويمكن تقديم برامج شهادة المعايير المهنية من خلال أوضاع تعليمية مختلفة: التعليم المباشر (وجهاً لوجه)، والتعلم الإلكتروني أو التدريب المزدوج.

يمكن أن تكون مراكز التدريب عامة أو خاصة. وفي حالة التعلم الإلكتروني، تحدد مؤسسة التوظيف الوطنية العامة مدة التعليمات التي يجب تقديمها شخصيًا بسبب طبيعة المحتوى أو الحاجة إلى استخدام معدات أو آلات معينة، كما يجب إكمال التعلم الذي لا يمكن أن يحدث عن طريق المحاكاة في إعدادات التعلم التقليدية وكذلك الحال بالنسبة للتقييمات النهائية.

# 3.4. تقييم وجودة التعليم والتدريب المهني

وفقًا للقانون 5/2002، ينسجم ويتفق تقييم وجودة نظام التعليم والتدريب المهني مع الحكومة، بعد استشارة المجلس العام للتدريب المهني، دون إعاقة صلاحيات المناطق. وفي نظام التعليم والتدريب المهني، يتم تحديد الآليات الرئيسية لضمان الجودة من خلال عوامل مختلفة:

- إنه نظام تكون فيه المسؤولية عن التعليم والتدريب لا مركزية، حيث أن الدولة تتعامل مع السياسات والمبادرات على المستوى الكلي والحكومات الإقليمية مع تطوير هذه المبادرات الكلية على المستوى المحلي ولكن أيضًا تعمل على تطوير مبادراتها.

- تتم صياغة هذه السياسات والمبادرات من ناحية في نظام التعليم، ومن ناحية أخرى في نظام العمل، بحيث يكون كلا النظامين مستقلين عن بعضهما البعض، وكذلك الآليات التي تم وضعها لتحسين فعاليتها وكفاءتها.

يوجد لدى كل من سلطات التعليم والعمل أنظمة تقييم وهيئات تطبق إجراءات مختلفة لمراقبة وتقييم برامج التعليم والتدريب المهني.

في النظام التعليمي، وضع معهد التقييم التابع لوزارة التعليم[[53]](#footnote-53) (INEE)، بالتعاون مع المناطق، منذ عام 2000 إجراءات مختلفة ومؤشرات إحصائية تمكن التقييمات السنوية وتعمل كأساس لاتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات ولتحسين جودة نظام التعليم الإسباني، بما في ذلك التعليم والتدريب المهني. وقد تم تطويرها بما يتماشى مع توصيات وتوجيهات الاتحاد الأوروبي المختلفة وإطار ضمان الجودة المشترك CQAF- للتعليم والتدريب المهني في أوروبا.

ويتبع نظام التعليم بأكمله عملية ضمان الجودة التي يتم ضمانها من خلال الشروط المطلوبة للمدارس والمدرسين؛ وتصميم المناهج وتطويرها؛ وإجراءات التقييم الإلزامي؛ والإشراف على المراكز والخدمات عن طريق التفتيش التربوي؛ واستخدام المؤشرات التعليمية على مستوى الدولة.

إن الإبداع والابتكار وريادة الأعمال هي من بين مبادئ وأهداف نظام التعليم والتدريب المهني في إسبانيا. وبهذا المعنى، يمكن للسلطات التعليمية، على مختلف المستويات، تعزيز الجودة والبحث والابتكار في التعليم والتدريب المهني من خلال المنح والجوائز لمقدمي التدريب الذين لديهم مشاريع تشجع على تحسين العمليات التكنولوجية والمنهجية والتدريبية وتشجيع التعاون مع عالم الأعمال.[[54]](#footnote-54)

على المستوى الإقليمي، يشجع أصحاب المصلحة المختلفون الجودة من خلال عقد أنواع مختلفة من الاجتماعات (المؤتمرات وغيرها) المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني لتسهيل تبادل أفضل الممارسات والمعارف بين المدارس في المناطق المختلفة والشركاء الاجتماعيين والمنظمات ورابطات الأعمال والشركات الصغيرة والمتوسطة ومن جميع الأطراف المعنية.[[55]](#footnote-55)

من ناحية أخرى، فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني من أجل التوظيف، تقوم مؤسسة التوظيف الوطنية العامة (SEPE)، كمنسق لنظام التوظيف الوطني، بإجراء تقييمات سنوية لخطط التدريب كجزء من خطة الرصد السنوية للتدريب بأكمله لنظام التوظيف الفرعي.[[56]](#footnote-56)

ويتم هذا الرصد بالتعاون مع خدمات التوظيف في المناطق مصلحة التوظيف الوطنية العامة. ويعتمد الرصد على نظام من المؤشرات ويركز على الجودة والتأثير والفعالية والكفاءة. وتتم الإشارة إلى بعض مؤشرات التقييم إلى المبادئ التوجيهية للإطار المرجعي لضمان الجودة الأوروبي في التعليم والتدريب المهني (EQAVET).

 يتم إصدار تقرير التقييم من قبل متعاقدين خارجيين[[57]](#footnote-57)، وقد تم بالفعل أخذ بعض التوصيات في الاعتبار في قانون إصلاح التعليم والتدريب المهني رقم 30/2015. بالإضافة إلى ذلك، وضمن إنشاء إطار جديد لتقييم سياسات سوق العمل النشطة في عام 2013[[58]](#footnote-58)، تم تحديد مؤشرات مختلفة لتقييم الخطط والتدابير التي وضعتها مؤسسة التوظيف الوطنية العامة والمناطق. لقد كان أحد الأهداف الإستراتيجية الناتجة عن التقييم السنوي لسياسات التوظيف في عام 2013 تحسين جودة التدريب من أجل التوظيف. ويشير الهدف أيضًا إلى تحسين انتقال الأفراد إلى سوق العمل من خلال التدريب، ويتم إيلاء اهتمام خاص لعقد التدريب والتلمذة الصناعية الجديد الذي يهدف إلى تعزيز استراتيجية ريادة الأعمال وتوظيف الشباب للفترة 2013-2016 (انظر الفصل 1).

وبهذا المعنى، يجري التقييم لعام 2014 في عام 2016 وسينظر في مؤشرات محددة تتناول التوظيف.

في عام 2014، اتفق جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين والحكومة ومنظمات الأعمال والنقابات العمالية على بعض نقاط الضعف في التدريب على نظام التوظيف، مثل ضعف تنسيق النظام بأكمله ونقص التخطيط الاستراتيجي وعدم توفر نظام معلومات متكامل؛ أو عدم وجود تقييم للأثر.

ويهدف (القانون 30/2015) الخاص بإصلاح التدريب المهني من أجل التوظيف إلى إنشاء سيناريو متعدد السنوات يكون بمثابة إطار للتخطيط الاستراتيجي وكمرجع لتخطيط وتقييم برامج سلطة التعليم والتدريب المهني. ويتم تصميم هذا السيناريو بمشاركة جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين. كما أنه يقدم التزامًا بالتقييم المستمر. وينصب تركيز التقييم على الجودة والأثر الحقيقي لعرض التدريب. وستدعم النتائج اتخاذ القرارات لمطابقة التدريب مع احتياجات السوق وكفاءة الموارد،و لا يزال يتعين وضع التشريعات التنفيذية.

# 3.5. التحقق من صلاحية التعليم غير الرسمي

خلال العقد الماضي، لم يكن أكثر من 60 ٪ من القوى العاملة في اسبانيا معترف بمؤهلاتهم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، كان هناك قدر كبير من التعلم غير الرسمي الذي يمكن أن يؤدي عدم الاعتراف به، وخاصة في مجموعات مثل النساء أو المهاجرين أو العمال العاطلين عن العمل، إلى حالات من سوء الانتقال إلى سوق العمل وخطر الاستبعاد.

بموافقة (المرسوم الملكي 1224/2009) وتنفيذ التحقق من صحة إجراءات التعلم غير الرسمية[[59]](#footnote-59)، والمشتركة بين سلطات العمل والتعليم، يمكن للعاملين جعل مهاراتهم ملموسة وتقييم خبرتهم العملية، وتيسير إعادة إدماجهم في عمليات التعليم والتدريب. علاوة على ذلك، هناك إمكانيات أخرى للاعتراف بالتعلم المسبق عن طريق امتحانات مختلفة (انظر 2.1.1. تعليم الكبار). يحتوي هذا الإجراء كمرجع على الدليل الوطني للمعايير المهنية (CNCP)، وذلك باستخدام مجموعة من معايير الجودة التي تضمن موثوقية وموضوعية ودقة التقييم الفني. يهدف هذا الإجراء إلى تسهيل الإنخراط في سوق العمل، والانتقال بين أماكن العمل، وتطوير حياة الفرد المهنية وزيادة المؤهلات المهنية من خلال إتاحة الفرصة للناس للحصول على اعتراف جزئي أو تراكمي بوحدات الكفاءة (UC)، نحو الحصول على شهادة أو شهادة مهنية كاملة.

تقوم المناطق بتنفيذ عملية التحقق من صحة المؤهلات المهنية من خلال دعوات عامة تنشرها بشكل مشترك سلطات التعليم والعمل على المستوى الإقليمي. وتحدد الدعوة وحدات الكفاءة (UC) التي سيتم التحقق من صحتها، والمؤهلات المهنية وفروع القطاعات المعنية، ووحدات الاختصاص المقابلة، وقد تحدد أيضًا من الحد الأقصى لعدد الأشخاص الذين سيتم تقييمهم في كل وحدة كفاءة.

وللإعتراف بخبرة العمل، يجب أن يكون المرشحون قادرين على إثبات ما لا يقل عن ثلاث سنوات من الخبرة ذات الصلة بالمهارات التي يتم تقييمها، وبحد أدنى 2000 ساعة عمل في السنوات العشر السابقة وذلك لتقديم الطلبات.

وفي حالة التدريب غير الرسمي[[60]](#footnote-60)، يجب أن يثبتوا أنهم تلقوا ما لا يقل عن ثلاثمائة ساعة من التدريب لا تؤدي إلى اعتراف رسمي في السنوات العشر الماضية قبل الدعوة.

وتنقسم العملية إلى ثلاث مراحل: الاستشارة والتقييم وإصدار الشهادات:

1. **الاستشارة**، سواء كانت بشكل شخصي أو عبر الإنترنت، فهي إلزامية. الهدف من ذلك هو مساعدة المرشحين على تقييم مهاراتهم الخاصة، أو ملء سجلهم الشخصي والتدريب أو تقديم الأدلة التي تدعم طلباتهم.

وبناءً على هذه الوثائق، يقدم المستشار تقارير فيما إذا كان المرشحون قد يدخلون المرحلة التالية. وإذا كان التقرير سبياً، فسوف ينصح المستشار المرشحين بإجراء تدريب تكميلي، ومكان تقديم هذا التدريب.

2. يهدف **التقييم** إلى إثبات فيمما إذا كان يمكن للمرشحين إظهار مهاراتهم في مواقف العمل الحقيقية أو المحاكاة.

3. **الشهادة**: يحصل المرشحون على شهادة لكل وحدة من وحدات الكفاءة التي اجتازوها بنجاح. وقد تتوافق مجموعة وحدة الكفاءة المعتمدة مع شهادة المعايير المهنية الكاملة أو الجزئية.

في الفترة الممتدة ما بين 2010-2015، عرضت هذه الدعوات العامة ما مجموعه 728 122 مكانًا موزعاً على 24 فرعًا احترافيًا. وقد قدمت منطقة الأندلس أكثر من ربع إجمالي الأماكن المعروضة في نفس الفترة في جميع المناطق، تليها غاليسيا، بنسبة 15 ٪، وكاتالونيا (13 ٪)[[61]](#footnote-61). وحسب النشاط الاقتصادي، ركز الفرع المهني للخدمات الاجتماعية والثقافية (SSC) على 56.2٪ من إجمالي الشواغر، يليها الأمن والبيئة SEA بنسبة (11.6 ٪) والصحة 7.8).[[62]](#footnote-62)

إن المتطلب الأساسي لعمال خدمات الرعاية الاجتماعية ليكونوا مؤهلين لمساعدة ذوي احتياجات الرعاية الاجتماعية، في المنزل أو في المؤسسات الاجتماعية، هو وراء هيمنة الفرع المهني للخدمات الاجتماعية والثقافية. وفي حالة الأمن والبيئة، يتزايد العدد في مجال إدارة ومعالجة الكائنات الضارة ومكافحة الآفات، المتعلقة بأنظمة المبيدات الحيوية الأوروبية.

# الفصل الرابع:

# تعزيز المشاركة في التعليم والتدريب المهني

تشمل الهياكل الحالية لتعزيز المشاركة في التعليم والتدريب المهني في إسبانيا حوافز للأفراد والمؤسسات ومقدمي الخدمات. وعادة ما تكون برامج دبلوم التعليم والتدريب المهني أقل إجتذاباً للطلاب من برامج التعليم العام التي تؤدي إلى دخول الجامعة، ولكن في السنوات الأخيرة، ازداد عدد طلاب التعليم والتدريب المهني، نتيجة للتركيز على توظيف برامج التعليم والتدريب المهني والدعم الذي يقدمونه في انتقال الطلاب إلى سوق العمل (انظر الشكل 10 ، القسم 2.1).

من بين التدابير التنظيمية المختلفة المعمول بها أو الجاري تنفيذها لزيادة التسجيل في التعليم والتدريب المهني، يمكن تسليط الضوء على ما يلي:

* إدخال برامج تدريب مهني أساسية جديدة كخيار بديل للطلاب المعرضين لخطر البقاء في التعليم والتدريب، بحيث يكملون دراستهم الثانوية الدنيا ويحصلون على مؤهل عام (شهادة ESO) أو مؤهل مهني (التعليم والتدريب المهني الأساسي) (انظر الفصل 2).
* فرصة الإلتحاق بالإمتحانات مجاناً للأشخاص ممن لايمتلكون متطلبات أكاديمية، والذين من خلال اجتياز الامتحان، يمكن حصولهم مباشرة على دراسات التعليم والتدريب المهني في النظام التعليمي.
* الدخول المباشر من خلال كل مستوى من برامج التعليم والتدريب المهني (التعليم والتدريب المهني الأساسي والمتوسط ​​والعالي) من خلال برامج التعليم والتدريب المهني العالي إلى الدراسات الجامعية (انظر الفصل 2) ؛ وتحديث وإنشاء برامج جديدة للتعليم والتدريب المهني لتكييف مهارات الشباب على نحو أفضل مع احتياجات القطاعات الإنتاجية.
* التنفيذ الأخير لمشاريع التعليم والتدريب المهني المزدوجة والتي تعني سلسلة من الحوافز للشركات لزيادة مشاركتها في النظام.
* تنفيذ التدابير المتضمنة في استراتيجية ريادة الأعمال وتوظيف الشباب، (2013-2016) لدعم التوظيف (الحر) وريادة الأعمال، بما في ذلك إجراءات التدريب في إطار البرنامج الوطني لضمان الشباب تحت مسؤولية سلطات التوظيف.
* يقدم القانون 30/2015 الذي ينظم التدريب من أجل التوظيف سلسلة من الحوافز لتشجيع المشاركة في التعليم والتدريب المهني، والتي تكمل الحوافز الموجودة (انظر القسم 2.2).

# 4.1. الحوافز المقدمة للمتعلمين

يتم تشجيع المشاركة في التعليم من خلال نظام للمنح، حيث يتم توزيعه من خلال الدعوات السنوية التي تنشرها وزارة التعليم والمناطق. وخلال فترة الركود الاقتصادي، تم إدخال تعديلات على نظام المنح الدراسية والمنح الدراسية للطلاب في مرحلة ما بعد التعليم الجامعي غير الإلزامي، مما يفرض المسؤولية المشتركة لمن يحصل على تلك المساعدة للحصول على نتائج مرضية.

وقد زادت الميزانية المخصصة للمنح الدراسية والمنح منذ عام 2013 لتصل إلى 416.5 1 مليون يورو في عام 2016، وهو أعلى رقم في السلسلة التاريخية لمخصصات الميزانية.[[63]](#footnote-63)

ومنذ 2014/2015، يحق لطلاب برنامج التعليم والتدريب المهني الأساسي الجديد (FP básica) التقدم بطلب للحصول على منحة دراسية أو منحة دراسية.

تقوم وزارة التعليم أيضًا بترويج التعليم والتدريب المهني عن طريق توجيه جميع مبادرات المعلومات والتوجيه من خلال بوابة الإنترنت الخاصة بالتعليم والتدريب المهني (www.Todofp.es) والتي تعمل منذ عام 2010.

وقد زار الموقع أكثر من 3.26 مليون مستخدم (5.6 مليون زيارة في عام 2015)، مما يدل على أن الاتصال به أداة ذات قيمة عالية من قبل المجتمع التعليمي. كما يتم تحديث المحتوى باستمرار لتحسين الجودة والتأكد من أن لى للناس بيانات دقيقة وجيدة لاتخاذ القرارات بشأن التعليم وخيارات التوظيف في المستقبل والسماح للمعلمين والمهنيين التوجيه لمساعدة طلابهم.

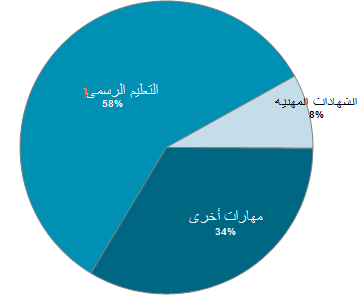
في عام 2015، تضمنت الخدمات الجديدة أقسامًا لأصحاب العمل أو المعلمين، وشهادة Europass Supplements التكميلية، حول التحقق من صحة التعليم غير الرسمي، واستبيان رضا المستخدم. يمكن للمستخدمين الاستفادة من القنوات المختلفة لطلب المعلومات وتلقيها مثل البريد الإلكتروني والتواصل الفوري من خلال الشبكات الاجتماعية مثل Twitter و Facebook؛ أو الاستفسارات عبر الهاتف. إلى جانب ذلك، يوجد لدى هيئات التعليم الإقليمية أيضًا أقسام على شبكة الإنترنت لبرامج التنقل، ترتبط مباشرةً ببوابة الإنترنت الخاصة بالتعليم والتدريب المهني TODOFP.

كما لدى هيئات التعليم الإقليمية أيضًا مركزاً لخدمة العملاء في الموقع. ومن المقرر إضافة تطورات جديدة لعام 2016، مثل إنشاء تطبيق معين لتسهيل الوصول إلى المعلومات بواسطة الأجهزة المحمولة؛ وتحديث المواد التعليمية المتعلقة بالتعليم الإلكتروني، وعرض التعليم والتدريب المهني وتنظيم منتديات المعلومات (للتوجيه المهني والإرشاد، وريادة الأعمال). كما تتوفر برامج تدريب التعليم والتدريب المستمر مجانًا، حيث يمكن للموظفين المشاركة في البرامج التدريبية التي تديرها شركتهم أو المشاركة في برامج التدريب الأخرى (انظر القسم 2.2).

يمكن للعاملين أيضًا التقدم للحصول على إجازة تدريب فردية (permisos indivduales de formación - PIF) من شركاتهم، لتحسين مهاراتهم دون أي تكلفة تتكبدها الشركة. ويحق للعامل الحصول على 200 ساعة عمل لأغراض تعليمية، بشرط أن تأذن الشركة له / لها بإجازة تدريبية لحضور البرنامج التدريبي المعني.

 ويتم تعويض الشركة عن تكلفة مرتب ذلك العامل من قبل المؤسسة العامة للتدريب ويتلقى العامل راتبه أثناء الإجازة التدريبية. تهدف إجازة التدريب الفردية هذه إلى توفير العمال الذين يرغبون في تحسين مهاراتهم الشخصية والمهنية، وفرصة لحضور دورات تدريبية معترف بها رسمياً(انظر الشكل 16). كما يمكن للعمال أيضًا أخذ هذا النوع من الإجازات للخضوع لإجراء اختبار قبول التعلم السابق المكتسب من خلال الخبرة في العمل أو التعليم غير الرسمي (انظر القسم 3.5). في عام 2015، تم استخدام 58٪ من إجازات التدريب الفردية من قبل العمال لتلقي التعليم الرسمي و34٪ لحضور دورات تدريبية أخرى تؤدي إلى مؤهلات أخرى، وخاصة رخص القيادة المهنية وأنواع أخرى من شهادات الكفاءة المهنية (انظر 2.3.1، شهادات الكفاءة المهنية). وقد نفذت أقلية فقط (8.2٪) التدريب للحصول على شهادة المعايير المهنية من خلال إجازة تدريب فردية (الشكل 16). وتبلغ نسبة النساء اللائي يتمتعن بـإجازة تدريب فردية 36.7٪، أي أكثر بثلاث نقاط عن عام 2014. ومن حيث العمر، فإن أكثر من 50٪ من العاملين ممن حصلوا على إجازة تدريب فردية هم فوق 36 عامًا. ويشبه هذا الملف، من حيث الجنس والعمر، ملف العام 2014.[[64]](#footnote-64)

**الشكل 16. إجازات التدريب الفردي حسب نوع التعليم ، 2015**

****

**المصدر:( Fundae (2016. النتائج الرئيسية 2015**

قد يشارك العمال العاطلون عن العمل أيضًا في بعض مخططات التدريب المختلفة ضمن التدريب من اجل التوظيف. وقد يطلبون، إذا لزم الأمر، سداد مصاريف السفر والإقامة والوجبات خلال فترة التدريب. وفي بعض الحالات، يمكنهم التقدم بطلب للحصول على مساعدات مالية لامور أخرى، خاصة في الحالات التي يتحملون فيها مسؤوليات أسرية. ومنذ إصلاح شؤون العمل في عام 2012، أصبح من حق العمال الحصول على 20 ساعة من التدريب السنوي المتعلق بنشاط الشركة. هذه الساعات يمكن أن تتراكم على مدى فترة خمس سنوات. مع ذلك ، لم يتم تطوير هذا الحق بالكامل من خلال الأحكام القانونية الأخرى حتى الآن.

لقد وضع إصلاح العمل لعام 2012 وإصلاح قانون التعليم والتدريب المهني الصادر عن سلطة التوظيف لعام 2015 (القانون 30/2015) حوافز للأشخاص، مثل حساب التدريب، المرتبط برقم الضمان الاجتماعي للعمال، و"قسيمة التدريب" للعمال لاختيار تدريبهم ومقدم التدريب على الرغم من أنه لم يتم تنفيذ أي منهما حتى الآن.

وقد يُعتبر إدخال نظام التعليم والتدريب المهني المزدوج للسلطة التعليمية في السنوات الأخيرة (انظر القسم 2.1.1.) حافزًا للشباب لتحسين فرصهم في العمل بسبب اتصالهم الوثيق بسوق العمل، فعادة ما تكون نسبة قابلية توظيف طلاب التعليم والتدريب المهني المزدوج أعلى من طلاب التعليم والتدريب المهني التقليدي[[65]](#footnote-65).

شهدت عقود التدريب والتلمذة المهنية للعاطلين عن العمل من عمر 16 إلى 25 عامًا (حتى 30 عامًا وحتى إنخفاض ​​معدل البطالة أقل من 15٪) والذين يفتقرون إلى المؤهلات الرسمية نتائج إيجابية منذ إصلاح شؤون العمل في عام 2012.

يستفيد المتدرب الذي يتم توظيفه من انخفاض بنسبة 100٪ في مساهمات الضمان الاجتماعي، والحماية الاجتماعية الكلية، واستحقاقات البطالة والتدريب (بحد أدنى 25 ٪ من ساعات العمل للتدريب في السنة الأولى و 15 ٪ خلال العامين الثاني والثالث). وقد يؤدي التدريب إلى الحصول على شهادة المعايير المهنية أو شهادة جزئية لمجموعة من الوحدات المختصة للحصول على دبلوم شهادة المعايير المهنية أو التعليم والتدريب المهني أو أي تدريب غير رسمي آخر يتعلق بالشركة؛ وفي الحالة الأخيرة، يجب أن تكون الشهادة معتمدة من قبل مؤسسة التوظيف الإقليمية أو الحكومية.

# 4.2. حوافز للشركات

ضمن التدريب لنظام التوظيف، يمكن للشركات التي تقدم التدريب لعمالها الحصول على خصومات على مساهماتهم في الضمان الاجتماعي. ويتم احتساب رصيد التدريب السنوي (الكمية التي يمكن خصمها) المتاح لكل شركة من خلال تطبيق نسبة مئوية ثابتة على المبلغ المدفوع لحصة التدريب في العام السابق، على الرغم من أن الشركات التي توظف أقل من ستة موظفين لديها حد أدنى للإئتمان (240 يورو) لضمان أنها يمكن أن تقوم بتوفير بعض التدريب. هذه النسبة المئوية، المحددة في الموازنة العامة للدولة، تكون أكبر كلما صغر حجم الشركة. وبالنسبة لعام 2016، تكون هذه النسبة على النحو التالي:

- الشركات من 6 إلى 9 موظفين بنسبة 100٪

- الشركات من 10 إلى 49 موظف 75٪

- الشركات من 50 إلى 249 موظف 60٪

- الشركات من 250 موظف وأكثر 50٪

وتلتزم الشركات التي يزيد عدد موظفيها عن 10 موظفين بالتمويل المشترك لجزء من تكلفة التدريب. وإعتماداً على حجم الشركة، تختلف النسبة المئوية، حيث تتراوح بين 10٪ للشركات التي توظف 10-49 موظفًا، وتصل إلى 40٪ لتلك التي يعمل بها أكثر من 249 عاملاً.

وقد كان المبلغ المتوفر في عام 2015، لهذه الخصومات، 605 مليون يورو، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 4.3٪ عن العام السابق. وفي عام 2015، بلغ إجمالي الشركات التي قدمت التدريب لعمالها 439188 شركة. ويمثل هذا الرقم 27.4٪ من جميع الشركات، وهي نسبة أقل قليلاً مما كانت عليه في عام 2014، مما يعكس التغييرات التنظيمية الناتجة في التدريب المهني لنظام التوظيف، دون وجود فترة تتكيف خلالها المؤسسات مع اللوائح الجديدة. وقد تلقى حوالي 30.3٪ من الموظفين تدريباً نظمته الشركات، وبلغ عدد المشاركين فيه أكثر من 3.5 مليون مشاركاً.

وأخيرًا، تحدد القواعد التنظيمية لعقود التدريب والتلمذة حوافز مختلفة للشركات لتوظيف متدربين، في شكل تخفيض إشتراكات صاحب العمل في الضمان الاجتماعي، أو علاوة إضافية لتمويل تكاليف المعلمين في الشركة، وكذلك حوافز أخرى إذا أصبح المتدربون موظفين دائمين.

وبالنسبة للشركات، تنطوي المشاركة في التعليم والتدريب المهني المزدوج على تعاون أكبر مع نظام التعليم والتدريب المهني لتقديم تدريب أفضل يناسب احتياجاتهم الإنتاجية والمؤهلة. وتلتزم الشركات الكبيرة والمؤسسات التجارية والغرف التجارية بشكل كبير بتعزيز هذا النوع من أحكام التعليم والتدريب المهني.[[66]](#footnote-66)

# 4.3. حوافز لمراكز التدريب

يشجع قانون LOMCE مزيدًا من الاستقلالية والتخصص في المراكز التعليمية وفقًا لتوصيات الدراسات الدولية لتحسين جودة التعليم. يتمتع كل مركز بالقدرة على تحديد مواطن قوته واحتياجاته/ مهاراته المحلية من خلال: تنفيذ مشاريع رائدة، ووضع خطط عمل جديدة أو أشكال تنظيمية، وزيادة الوقت المخصص لمواضيع معينة، على سبيل المثال.

يستلزم هذا الحكم الذاتي (استقلالية المناطق) المساءلة واستخدام الموارد العامة بكفاءة وهو يؤدي إلى تحسن حقيقي في المخرجات[[67]](#footnote-67). وسيتم نشر النتائج التي حصلت عليها هذه المراكز التعليمية، والتي يتم اعتبارها فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويمكن لمقدمي التدريب، في التدريب المهني التابع لسلطة التوظيف، تقديم طلب على أساس تنافسي للحصول على تمويل (مع وجود حوافز مالية أو معونات مالية تبعًا لنوع المبادرة) لتنفيذ إجراءات التدريب في الدعوات الإقليمية أو الدعوات الحكومية التي تنشر سنويًا. ومنذ صدور القانون 30/2015، يُسمح لمقدمي التدريب [[68]](#footnote-68)فقط بتقديم طلب للحصول على هذه الأنواع من المساعدات المالية. ويتم تمويل التدريب على أساس التكلفة لكل مشارك / ساعة من التدريب ويختلف حسب طريقة تقديم التدريب (التعلم الإلكتروني أو وجهاً لوجه).

# 4.4. خدمات المعلومات والمشورة والتوجيه

يعد التوجيه التربوي والمهني أحد أهم مجالات التحسين في نظام التعليم والتدريب المهني الأسباني.

في السنوات الماضية، تطرقت الإصلاحات المختلفة[[69]](#footnote-69) إلى تحسين خدمات المعلومات والتوجيه المهني؛ وإكمال تدابير القانون 5/2002 فيما يتعلق بالمؤهلات والتدريب المهني. ومن بين هذه التدابير، يمكن تسليط الضوء على مايلي: تطوير نظام متكامل للمعلومات والتوجيه؛ وإنشاء شبكة على مستوى الدولة لضمان الوصول إلى المعلومات والتوجيه المهني لجميع المواطنين؛ والتنسيق بين جميع خدمات المعلومات والتوجيه وكذلك مع سياسات التعليم والتوظيف والاندماج الاجتماعي؛ وتوفير المعلومات والتوجيهات للشركات والعاملين لحسابهم الخاص؛ وتطوير منصة حوسبة متكاملة للمعلومات والتوجيه المهني، مرتبطة بالشبكة الأوروبية لتحسين سياسات التوجيه مدى الحياة. ومنذ ذلك الحين، حدثت تطورات مختلفة بهذا المعنى.

يحافظ إصلاح التعليم (القانون 8/2013 ) بشكل عام على التوجيه التربوي والمهني بنفس الشروط الواردة في قانون التعليم لعام 2006. مع ذلك، فإنه يشمل جوانب جديدة تتعلق بالتعليم الثانوي الإلزامي:

* تقرير "التوجيه والإرشاد" في نهاية العام أو برنامج التعليم الثانوي المهني، ليتم تسليمه إلى أولياء أمور الطلاب.
* تقرير حول درجة تحقيق مخرجات التعلم واكتساب المهارات ذات الصلة وكذلك اقتراح لمسار وظيفي.
* التركيز بشكل خاص على التوجيه في برامج التعليم والتدريب المهني الأساسية الجديدة.

يحدد التشريع التربوي المسؤولية المباشرة للإرشاد التربوي والمهني للمعلمين، على أن يتم ذلك كجزء من عملية التعليم والتدريب العامة للطلاب. إلى جانب ذلك، تقدم مراكز التعليم الحكومية خدمات التوجيه المهني للطلاب وأولياء الأمور.

ولدعم وتوسيع نطاق المعلومات والإرشادات التي تجري في المدارس، أطلقت سلطات التعليم الإقليمية استراتيجيات محددة وموارد متنوعة مصممة وفقًا للاحتياجات الملموسة الناشئة عن سوق العمل الخاص بها.

تقوم وزارة التعليم، من جانبها، بتطوير وتوسيع سلسلة من الإجراءات في هذا الصدد، مثل تنظيم جديد على نطاق الدولة لخدمات المعلومات والتوجيه المهني وإنشاء وصيانة منصات رقمية للمعلومات والتوجيه المهني والمشاريع الأخرى المرتبطة بنشر التدريب المهني والتوجيه.[[70]](#footnote-70) تعمل خدمة تدويل التعليم (SEPIE)، بصفتها الوكالة الوطنية الإسبانية المطبقة لبرنامج+ Erasmus للتعليم والتدريب، أيضًا على تسهيل خدمات المعلومات لتعزيز فرص التعلم في الخارج. من ناحية أخرى، يعتبر تحسين التوجيه المهني أداة حيوية لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في استراتيجية ريادة الأعمال وتوظيف الشباب 2013/2016، التي أطلقتها وزارة التوظيف في عام 2013، وفقا لبرامج الإصلاح الوطنية، ومراجعة الخدمات وأعمال التوجيه التربوي التي طورتها المدارس. وتقدم حافظة خدمات التوظيف المشتركة خدمات توجيه مهني لتقديم المشورة للعاطلين عن العمل والموظفين العاملين بشأن فرص التدريب والتوظيف، وكذلك بشأن الاعتراف بمهاراتهم والتحقق منها.[[71]](#footnote-71)

تهدف هذه الخدمة إلى تحديد وإعداد المسارات المهنية الفردية لتحسين قابلية توظيف العمال، وتطوير روح المبادرة ودعم مبادرات العمل والعمل الحر (التوظيف الذاتي). ويتم أيضًا أخذ المعلومات والتوجيه المهني في الاعتبار في إصلاح التعليم والتدريب المهني الصادر عن سلطة التوظيف (القانون 30/2015)، مع التشديد على ضرورة قيام السلطات العامة المختصة بتطوير نظام متكامل يسهل الوصول إليه من قبل جميع العمال، مع مراعاة خاصة للأشخاص ذوي الإعاقات. وتتضمن جميع برامج التعليم والتدريب المهني الأولي في محتواها وحدة واحدة أو عدة وحدات مهنية تتعلق بالإرشاد وعلاقات العمل وتنمية ثقافة تنظيم المشاريع، على الرغم من أن هذه القضايا تعامل بطريقة متعددة المناهج أيضًا.

وعلى نحو مشابه، يتعين على جميع الطلاب والمتدربين في التعليم والتدريب المهني تنفيذ وحدة تدريبية أثناء العمل يتم تنفيذها ضمن بيئة إنتاجية حقيقية. حيث تمكنهم هذه الوحدة من اكتساب الخبرات العملية ووضع مهاراتهم موضع التنفيذ، بالإضافة إلى التعرف على تنظيم العمليات أو الخدمات الإنتاجية وعلاقات العمل، مسترشدين بالمعلمين في مكان العمل.

1. يغطي التعليم الأساسي في إسبانيا نظام التعليم الأساسي والتعليم الثانوي الأدنى الإلزامي. [↑](#footnote-ref-1)
2. المعهد الوطني للإحصائيات (2014) *Proyección de la Población de España 2014–2064 [التوقعات بشأن عدد سكان إسبانيا].* Nota de prensa; 28.10.2014.<http://www.ine.es/prensa/np870.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. المجلس الاقتصادي والاجتماعي لإسبانيا (2016) *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2015 [تقرير بشأن الوضع الاقتصادي والاجتماعي ووضع العمل في إسبانيا 2015].* [↑](#footnote-ref-3)
4. Mingorance-Arnaiz, A.C.; Pampillón, R. (2016). La situación de los sectores económicos: retos y oportunidades [وضع القطاعات الاقتصادية: التحديات والفرص]. Revista Economistas, عدد رقم 146/ 147، ص. 27-34. [↑](#footnote-ref-4)
5. (المعهد الوطني للإحصائيات (2015) España en cifras 2015 [إسبانيا بالأرقام 2015] مدريد: المعهد الوطني للإحصائيات. http://www.ine.es/prodyser/espa\_cifras/2015/index.html. [↑](#footnote-ref-5)
6. المجلس الاقتصادي والاجتماعي لإسبانيا (2016) Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2015 [تقرير بشأن الوضع الاجتماعي والاقتصادي ووضع التوظيف في إسبانيا لعام 2015]. مدريد: المجلس الاقتصادي والاجتماعي لإسبانيا http://www.ces.es/documents/10180/3933980/Memoria\_Socioeconomica\_CES 2015.pdf [↑](#footnote-ref-6)
7. وزارة العمل الإسبانية (2015c). Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo [المرسوم الملكي 7/2015 في 16 كانون الثاني، للمصادقة على حافظة خدمات التوظيف المشتركة التابعة للنظام الوطني للتشغيل]*. Boletín Oficial del Estado*, الرقم 31، 5/2/2015، ص. 9422- 9435. <http://www.boe.es/boe/dias/2015/02/05/pdfs/BOE-A-2015-1056.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
8. رئيس الدولة (2015). Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral [القانون 30/2015 الصادر في 9 أيلول والناظم للتدريب المهني في نظام التشغيل في مجال العمل]. *Boletín Oficial del Estado*, الرقم 217، 10/09/2015، ص. 79779- -79823 <https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9734.pdf> [↑](#footnote-ref-8)
9. للمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على: وزارة العمل الإسبانية (2015) *Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral [إصلاح التدريب المهني لنظام التشغيل في مجال العمل*]. مدريد: وزارة العمل الإسبانية [http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento &id=2.464&idContenido=1.732](http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&amp;id=2.464&amp;idContenido=1.732) [↑](#footnote-ref-9)
10. وزارة العمل الإسبانية (2015c). Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje [التعليمات رقم ESS/41/2015 الصادرة في 12 كانون الثاني، المعدلة للتعليمات رقم ESS / 2518/2013 الصادرة في 26 كانون الأول، والتي تم بموجبها تنظيم النواحي التدريبية لعقود التدريب و التلمذة]. *Boletín Oficial del Estado*, الرقم 21، 24/01/2015، ص. 5212-5216 <http://www.boe.es/boe/dias/2015/01/24/pdfs/BOE-A-2015-599.pdf> [↑](#footnote-ref-10)
11. التلمذة]. *Boletín Oficial del Estado*, الرقم 21، 24.01.2015، ص. 5212- -5216 <http://www.boe.es/boe/dias/2015/01/24/pdfs/BOE-A-2015-599.pdf>

    المجلس الاقتصادي والاجتماعي لإسبانيا (2016) *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2015 [تقرير بشأن الوضع الاجتماعي والاقتصادي ووضع التوظيف في إسبانيا لعام 2015].* مدريد: المجلس الاقتصادي والاجتماعي لإسبانيا. <http://www.ces.es/documents/10180/3933980/Memoria_Socioeconomica_CES2015.pdf> [↑](#footnote-ref-11)
12. يوروستات. *نفقات سياسات سوق العمل (المصدر: المديرية العامة للعمالة والشؤون الاجتماعية والشمول)*

    <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lmp_ind_exp> [↑](#footnote-ref-12)
13. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult*

    *[آفاق المهارات في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2013:* النتائج الأولى من مسح مهارات الراشدين]. باريس: منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. [http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en](%20http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en) [↑](#footnote-ref-13)
14. *إسبانيا: العرض والطلب على المهارات حتى عام 2015: عدد 2015.* التوقعات edCefope (2015). القطرية.[http://www.cedefop.europa.eu/printpdf/publications-and-resources/country- reports/spain-skills-forecasts-2025](http://www.cedefop.europa.eu/printpdf/publications-and-resources/country-reports/spain-skills-forecasts-2025) [↑](#footnote-ref-14)
15. للمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على: Cedefop ReferNet Spain (2013). *Early leaving from vocational*

    *education and training: Spain*. Early leaving from VET. [التسرب المبكر من التعليم والتدريب المهني: إسبانيا].<https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/ReferNet_ES_ESL.pdf> [↑](#footnote-ref-15)
16. رئيس الدولة (2013). Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa [القانون الأساسي 8/2013، الصادر في 9 أيلول، لتحسين جودة التعليم]. *Boletín Oficial del Estado*, الرقم 295، 10/12/2013، ص. 97858- 97921 https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9734.pdf<https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886.pdf>

    [↑](#footnote-ref-16)
17. وزارة التعليم الإسبانية (2014). *Plan Estratégico de aprendizaje a lo largo de la vida*

    *[الخطة الإستراتيجية للتعلم مدى الحياة]*. [http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas- educacion/sistema-educativo/estudios-sistemas-educativos/espanol/especificos](http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo/estudios-sistemas-educativos/espanol/especificos/estrategia-competencias-ocde/documentacion/Plan-estrat-gico-de-aprendizaje-a-lo-largo-de-la-vida.pdf)

    [/estrategia-competencias-ocde/documentacion/Plan-estrat-gico-de-aprendizaje-a-lo- largo-de-la-vida.pdf](http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo/estudios-sistemas-educativos/espanol/especificos/estrategia-competencias-ocde/documentacion/Plan-estrat-gico-de-aprendizaje-a-lo-largo-de-la-vida.pdf) [↑](#footnote-ref-17)
18. وزارة العمل الإسبانية (غير مؤرخ). *إستراتيجية ريادة الأعمال وتوظيف الشباب 2013- 2016:*

    الملخص التنفيذي  [http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Resumen_Ejecutivo_INGLES.pdf)

    [/EEEJ\_Resumen\_Ejecutivo\_INGLES.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Resumen_Ejecutivo_INGLES.pdf) [↑](#footnote-ref-18)
19. وزارة العمل الإسبانية. *Garantía juvenil [الموقع الإلكتروني الوطني لضمان الشباب].*<http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/home.html> ووزارة العمل الإسبانية (2013). الخطة التنفيذية الإسبانية الوطنية لضمان الشباب.  [http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionalgarantiaj uvenil\_en.pdf](http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil_en.pdf) [↑](#footnote-ref-19)
20. وزارة العمل الإسبانية (2015b). *Resolución de 29 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de julio de 2015, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2015, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.* [قرار 29 تموز 2015 الصادر عن وزير الدولة للعمل والذي نشر اتفاق مجلس الوزراء على الموافقة على الخطة السنوية لسياسة التشغيل لسنة 2015] *Boletín Oficial del Estado*, الرقم 191، 11/08/2015، ص. 71988- 72091 [https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9734.pdf](https://www.boe.es/boe/dias/2015/08/11/pdfs/BOE-A-2015-8990.pdf) [↑](#footnote-ref-20)
21. رئيس الدولة (2006). Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación [القانون الأساسي 2/2006 الصادر في 3 أيار بشأن التعليم]. *Boletín Oficial del Estado*, الرقم 106، 24/01/2006، ص.1715817207 [http://www.boe.es/boe/dias/2015/01/24/pdfs/BOE-A-2015-599.pdf](https://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf) [↑](#footnote-ref-21)
22. للمزيد من المعلومات عن التنظيم الإسباني للمدارس الثانوية ومرحلة ما بعد الثانوية انظر إلى Eurydice. (2015). *Countries: description of national education systems: Spain:* S*econdary and Post-Secondary Non-Tertiary Education [الدول: وصف الأنظمة التعليمية الوطنية: إسبانيا: التعليم الثانوي وما بعد الثانوي غير الثالثي].* [↑](#footnote-ref-22)
23. تشمل شروط التعليم والتدريب المهني الأساسي: (\*) أن يتراوح العمر من 15- 17 عاماً بحلول نهاية العام الذي يبدأ فيه الطالب الدراسة؛ و(\*) أن ينهي الدورة الأولى من التعليم الثانوي الإلزامي (أي ثلاث سنوات) أو - في الحالات الاستثنائية - أن ينهي التعليم الدورة الثانية من التعليم الثانوي الإلزامي؛ و(\*) أن يقدم توصية من المدرسين أو يقدم موافقة الوالدين (أو موافقته الخاصة إذا كان يتمتع بحرية قانونية). [↑](#footnote-ref-23)
24. يجب إضافة الطلبة الملتحقين بدورات التعليم والتدريب المهني الجديدة (*FP Básica*) إلى هذه الأرقام اعتباراً من عام 2014/ 2015. [↑](#footnote-ref-24)
25. وزارة الشؤون الرئاسية (2012). المرسوم الملكي 1529/2012، الصادر في 8 تشرين ثان، والذي بموجبه تم تطوير عقد التدريب والتعلم ووضع أسس التدريب المهني المزدوج [المرسوم الملكي 1529/2012 الذي يحدد قواعد عقد التدريب والتلمذة الصناعية وأساس التدريب المهني المزدوج]. الجريدة الرسمية للدولة، العدد 270، 9.9.2012 ، ص. 78348-78365. [↑](#footnote-ref-25)
26. يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات حول تنفيذ مبادئ النظام المزدوج، الذي تم تقديمه في عام 2012، في التقرير القطري لعام 2014، الصفحات 44-47: أيلول (2015). التعليم والتدريب المهني الإسباني في أوروبا: التقرير القطري لعام 2014. Cedefop Refernet التعليم والتدريب المهني في أوروبا، والتقارير القطرية: [.http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/spain-vet-europe-country-report-2014)

    [country-reports/spain-vet-europe-country-report-2014](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/spain-vet-europe-country-report-2014) [↑](#footnote-ref-26)
27. المجلس الوطني للتعليم (2015). 2015 تقرير عن حالة النظام التعليمي: دورة 2013-2014 [تقرير عن نظام التعليم 2015: دورة 2013-14]. مدريد: وزارة التعليم. [↑](#footnote-ref-27)
28. تجري عدة مرات في السنة وفقا للاحتياجات. [↑](#footnote-ref-28)
29. خدمة التوظيف الحكومية العامة (2016). دعم المعلمين والمدربين للإصلاحات الناجحة وجودة التعليم والتدريب المهنيين: رسم خرائط لتطورهم المهني في الاتحاد الأوروبي - إسبانيا. سلسلة المنظور المواضيعي لـ Cedefop ReferNet. http:

    <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_ES_TT.pdf> [↑](#footnote-ref-29)
30. وزارة التربية (بدون تاريخ)زملاحظة: إحصاءات الإنفاق العام على التعليم: النتائج المؤقتة لعام 2014 [ملاحظة: إحصاءات الإنفاق العام على التعليم: النتائج المؤقتة 2014]. [↑](#footnote-ref-30)
31. وزارة التشغيل (2007). المرسوم الملكي 395/2007 ، المؤرخ 23 آذار ، الذي ينظم النظام الفرعي للتدريب المهني من أجل التوظيف [المرسوم الملكي 395/2007 المؤرخ 23 آذار ، الذي ينظم بموجبه النظام الفرعي للتدريب المهني من أجل التوظيف]. الجريدة الرسمية للدولة ، العدد 87 ، 11.4.2007 ، ص. 15582-15598. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/11/pdfs/A15582-15598.pdf> [↑](#footnote-ref-31)
32. مؤسسة التدريب الثلاثية للتوظيف [↑](#footnote-ref-32)
33. في بعض البرامج التدريبية ، على المؤسسة أو المستفيد التزام تعاقدي بتقديم عرض توظيف لعدد معين (٪) من المتدربين. [↑](#footnote-ref-33)
34. [الأمر رقم ESS / 1897/2013 ، المؤرخ في 10 تشرين أول ، بشأن تطوير المرسوم الملكي رقم 34/2008 المؤرخ في 18 كانون أول، والذي تنظم بموجبه الشهادات المهنية والمرسوم الملكي الذي يحدد الشهادات المذكورة أعلاه]. الجريدة الرسمية للدولة، العدد 249، 17.10.2013، ص. 84275-84536. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/10/17/pdfs/BOE-A-2013-10861.pdf> [↑](#footnote-ref-34)
35. أنظر الحاشية 33 [↑](#footnote-ref-35)
36. لدى مصلحة التوظيف الوطنية العامة محرك بحث للبحث عن مراكز التدريب التي تقدم شهادات مهنية. [↑](#footnote-ref-36)
37. <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2872> [https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/pape\_2016.html](%20https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/pape_2016.html) [↑](#footnote-ref-37)
38. 1. <http://www.fundae.es/Pages/default.aspx>

    [↑](#footnote-ref-38)
39. 1. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Queson.aspx>

    [↑](#footnote-ref-39)
40. يتم حساب ضريبة التدريب المهني عن طريق ضرب مساهمات الشركة في حالات الطوارئ الشائعة ومساهمات العمال في الضمان الاجتماعي بنسبة 0،70٪ ؛ حيث يتم توفير 0،60 ٪ من قبل الشركة والباقي 0،10 ٪ ، من قبل العامل. [↑](#footnote-ref-40)
41. يمكن التحقق من نقل القرار الأوروبي 2005/36 / EC بشأن الاعتراف بالمؤهلات المهنية في النظام القانوني الأسباني في RD 1837/2008<https://www.boe.es/boe/dias/2008/11/20/pdfs/A46185-46320.pdf> [↑](#footnote-ref-41)
42. لمزيد من المعلومات، أنظر وزارة التعليم. *Aula Mentor*

    http://www.aulamentor.es/es/conocenos [↑](#footnote-ref-42)
43. يتم إبرام اتفاقيات بين وزارة التربية والتعليم والمؤسسة التي تصدر الشهادة ذات الصلة وتقوم بإعارة المواد التدريبية. [↑](#footnote-ref-43)
44. [القانون الأساسي 5/2002 المؤرخ 19 يونيو ، بشأن المؤهلات والتعليم والتدريب المهني]. Boletín Oficial del Estado، No 147، 20.6.2002، pp. 22437- 22442. [↑](#footnote-ref-44)
45. المنظمات في المجلس العام للتدريب المهني [↑](#footnote-ref-45)
46. [الموقع الوطني للتدريب المهني: شهادات جديدة ؛ مسودات .http: //www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde- estudiar / que-estudiar / nuevos-titulos / borradores.html [↑](#footnote-ref-46)
47. مفتوح للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 18 عامًا أو أكثر من 20 عامًا في حالة برامج الدبلوم العالي في التعليم والتدريب المهني. [↑](#footnote-ref-47)
48. تتكون برامج شهادات التعليم والتدريب المهني من وحدات دراسية مختلفة. يرتبط بعض هذه البرامج ارتباطًا مباشرًا بالمعايير المهنية (المهن التي يغطيها الدبلوم) بالإضافة إلى وحدات أخرى مثل الأعمال وريادة الأعمال أو وحدة التدريب والتوجيه المهني.يمكن التحقق من متطلبات القبول لبرامج دبلوم التعليم والتدريب المهني (المتوسطة والعليا) على: https://www.mecd.gob.es/alv/ensenanzas/formacion- profesional / cfgm-presencial.html [↑](#footnote-ref-48)
49. لمزيد من المعلومات حول شهادات التعليم والتدريب المهني ، انظر الموقع الرسمي لوزارة التعليم حول التوجيه والتدريب المهني ، وزارة التعليم. [الموقع الوطني للتدريب المهني: شهادات الدبلوم]. http://www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/familias/titulos-loe.html [↑](#footnote-ref-49)
50. والتي يمكن تقديمها أيضًا كجزء من عقد التدريب والتدريب المهني. [↑](#footnote-ref-50)
51. في تموز 2014، تم الانتهاء من ما مجموعه 583 برناماُ مختلفاً تشير إلى مؤهلات الدليل الوطني للمعايير المهنية المختلفة. [↑](#footnote-ref-51)
52. 583 مرسوم ملكي صادر عن كل من شهادات المعايير المهنية المتاحة. [↑](#footnote-ref-52)
53. [موقع المعهد الوطني للتقييم التربوي] http://www.mecd.gob.es/inee [↑](#footnote-ref-53)
54. [الموقع الوطني للتدريب المهني: الابتكار في المناطق] .http: //www.todofp.es/todofp/profesores/formacion- innovacion / innovacion-en-la-fp / innovacion-ccaa.html [↑](#footnote-ref-54)
55. [الموقع الوطني للتدريب المهني: الابتكار في التدريب المهني] .http: //www.todofp.es/todofp/profe sores / formacion innovacion / innovacion-en-la-fp.html [↑](#footnote-ref-55)
56. [خطة التقييم السنوية للجودة والأثر والفعالية والكفاءة في نظام التدريب المهني الكامل للعمالة 2010: ملخص تنفيذي] .https: //www.sistemanacionalempleo.es/ pdf / restarten.pdf [↑](#footnote-ref-56)
57. يمكن الوصول إلى أحدث التقارير على https://www.sistemanacionalempleo.es

    /evaluacion\_formacion.html [↑](#footnote-ref-57)
58. [قرار 28 آب 2013 ، من قبل وزير الدولة للتوظيف ، الذي نشر اتفاقية مجلس الوزراء ، بالموافقة على الخطة السنوية لسياسة التوظيف 2013]. Boletín Oficial del Estado، No 217، 10.9.2013، pp. 66383- 66441 https://www.boe.es/boe/dias/2013/09/10/pdfs/BOE-A-2013-9464.pdf. [↑](#footnote-ref-58)
59. [المرسوم الملكي 1224/2009 ، بتاريخ 17 تموز ، بشأن الاعتراف بالمهارات المهنية المكتسبة من خلال الخبرة العملية]. Boletín Oficial del Estado، No 205، 25.8.2009، pp. 72704- 72727. https://www.boe.es/boe/dias/2009/08/25/pdfs/BOE-A-2009-13781.pdf [↑](#footnote-ref-59)
60. التعلم غير الرسمي في التعليم والتدريب المهني هو في الأساس أي برنامج تدريبي لا يؤدي مباشرة إلى مؤهلات رسمية (انظر 2.3.2.) [↑](#footnote-ref-60)
61. تعتمد الأماكن التي توفرها المناطق على عوامل مختلفة ، مثل حجم السكان ،فالأندلس وكاتالونيا وغاليسيا ، وهي ثلاثة من المناطق الخمس المأهولة بالسكان ،أو قد تعتمد على قرارات سياسية وفقًا لهيكل سوق العمل الإقليمي والقوى العاملة. [↑](#footnote-ref-61)
62. المصدر: المعهد الوطني للمؤهلات بالإضافة الى البيانات المقدمة من الأقاليم. [↑](#footnote-ref-62)
63. وزارة التعليم، وافقت الحكومة على اتفاق رفع سقف دورة المنح الدراسية 2016/2017 الدعوة العامة].

    Nota de prensa ، 5.8.2016: http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad

    /2016/08/20160805-limites.html. [↑](#footnote-ref-63)
64. Fundae (2016). 2015 النتائج الرئيسية: التدريب من أجل التوظيف. http://www.fundae.es/Observatorio/Documents/Estad٪C3٪ADstica/Balance٪20201 5٪ 20Key٪ 20Findings.pdf [↑](#footnote-ref-64)
65. (65) استنادا إلى البيانات الأولية الأولى (المتاحة من مراكز التدريب أو السلطات الإقليمية). [↑](#footnote-ref-65)
66. انظر التحالف من أجل التدريب المهني المزدوج. [موقع التحالف للتدريب المهني المزدوج]. http://www.alianzafpdual.es/ [↑](#footnote-ref-66)
67. 43 على مستوى الدولة، تضع خطة التقييم مؤشرات لجمع البيانات ولكن يمكن للمناطق تحسين هذه الخطة بناءً على احتياجاتها الخاصة. يتم تقييم النتائج من قبل المراكز نفسها وخدمات التفتيش والسلطات التعليمية الإقليمية والمعهد الوطني للتقييم التربوي (INEE). [↑](#footnote-ref-67)
68. قبل هذا الإصلاح، كان الشركاء الاجتماعيون هم الوحيدون الذين يحق لهم التقدم بطلب للحصول على هذه المساعدات، في حين أن القانون 30/2015 تم وضع نظام للمنافسة بين مراكز التدريب، باستثناء الشركاء الاجتماعيين. مزيد من المعلومات متوفرة عبر الموقع التالي: http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do؟tipo=documento&id=2.464 & idContenido = 1.732 [↑](#footnote-ref-68)
69. [↑](#footnote-ref-69)
70. الموقع الوطني للتدريب المهني: التحقق من المهارات] http://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html [↑](#footnote-ref-70)
71. توفر سلطات العمل أيضًا بوابة إلكترونية للتحقق من المهارات المكتسبة من خلال الخبرة العملية (RECEX). [https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIn](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex) [dex](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex) [↑](#footnote-ref-71)