



الجمعية العمومية — الدورة السابعة والثلاثون اللجنة الفنية

البند ٤٥ من جدول الأعمال: الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران

مواجهة مستقبل العاملين المهنيين المؤهلين بمجال الطيران

(ورقة مقدمة من الولايات المتحدة)

الموجز التنفيذي

بالنظر إلى النقص المتوقع في أعداد العاملين بمجال الطيران في السنوات الثماني القادمة، ترى الولايات المتحدة ضرورة للتصدي لمسائل تدريب العاملين المهنيين وكفاءاتهم، مع التركيز على الطيارين.

الإجراء: تدعى الجمعية العمومية إلى اعتماد قرار يكلف فرقة المهام المعنية بالجيل القادم من العاملين المهنيين بمجال الطيران، من خلال الفريق الفرعي التابع لها والمعني بإجازات أفراد الطاقم، بأن تضيف التدابير التالية:

(أ) إعداد تعريف للكفاءة والحرفية؛

(ب) إجراء استعراض لبرامج التدريب العالمية من أجل إعداد أساس لقواعد التدريب المنسقة، ومعالجة التطورات الديموغرافية المحتملة للطيارين المرشحين؛

(ج) إنشاء فريق أو فرقة عمل فرعية ضمن فرقة المهام للقيام بما يلي:

(١) وصف المهام المتوقعة من الطيار؛

(٢) وصف قواعد أداء مقبولة لكل مهمة؛

(٣) وصف خصائص الحرفية؛

(٤) العمل كنقطة اتصال لشؤون التوعية العالمية وتشجيع الدول المتعاقدة على المشاركة في تبادل المعلومات حول إعداد الطيارين لعمليات الناقلين الجويين.

الأهداف الإستراتيجية:	تتعلق هذه الورقة بالهدف الاستراتيجي A: السلامة — تعزيز سلامة الطيران المدني العالمي.
الأثار المالية:	تنفيذ استنتاجات وتوصيات المؤتمر رفيع المستوى المعني بالسلامة.
المراجع:	الوثيقة 9935، تقرير المؤتمر رفيع المستوى المعني بالسلامة (٢٠١٠)

١- المقدمة

١-١ يواجه مجتمع الطيران العالمي تحديا خطيرا. فقد زاد الطلب على الأفراد المهنيين العاملين في الطيران بينما انخفض عدد الأشخاص ذوي الخبرة العسكرية والمدنية في هذه المهنة. وكما نوقش في ندوة الجيل القادم للأفراد المهنيين بمجال الطيران في مارس ٢٠١٠، تتوقع صناعة الطيران العالمية حدوث نقص قدره ٢٠٠ ٠٠٠ في عدد الطيارين و ٤٠٠ ٠٠٠ في عدد أفراد الصيانة بحلول عام ٢٠١٨.

٢-١ وبينما تدرك الولايات المتحدة أن هذه مشكلة تشمل صناعة الطيران برمتها على مستوى عالمي، فسوف تركز هذه الورقة على عمليات الطيران التي تعتمد على الطيارين.

٣-١ وثمة حاجة متزايدة لإيجاد وتنفيذ منهجية عملية لإعداد الطيارين بالتدريب الملائم، والأهلية والحرفية المثبتة لملء الفجوة المتوقعة.

٢- معلومات أساسية

١-٢ اتسمت العقود الأربعة الأخيرة من عمليات شركات الطيران في الولايات المتحدة بتوجه قوي نحو توظيف الطيارين، وبدأ ذلك في الستينات من القرن الماضي واتجه منحني التوظيف إلى الارتفاع بشكل مستمر من منتصف الثمانينات إلى بداية القرن الجديد.

٢-٢ واليوم، بدأت الولايات المتحدة تمر بالمرحلة الأولى من تقاعد هؤلاء الطيارين الذي بدأوا حياتهم العملية عند بداية هذه الفترة. وطبقا لتوقعات مشتركي بوينغ وايرباص، فإن عدد الطائرات العاملة في الولايات المتحدة خلال السنوات العشر القادمة سيزداد بصورة هائلة.

١-٢-٢ ويعني ذلك بالنسبة للولايات المتحدة حدوث زيادة كبيرة في عدد الطيارين اللازم توافرهم في نفس الوقت الذي يتقاعد فيه عدد كبير من الطيارين. وتتباين التقديرات، ولكن عدد الطيارين اللازم توافرهم خلال السنتين القادمتين مع بدء موجة التقاعد يتراوح بين ٣٧٥ طيارا إلى ٨٠٠ طيار كل شهر من أشهر الأعوام الخمسة عشر القادمة.

٣-٢ ولمواجهة هذه الاحتمالات، تبحث الولايات المتحدة التدابير الضرورية من أجل التأهب لتلبية الطلب على طيارين محترفين مدربين ومؤهلين. ولا بد أن يثبت الأفراد الذين سيملاؤون هذه الشواغر، على نحو مستمر، توافر مستوى الكفاءة والمعايير المهنية السارية في الوقت الحالي.

٤-٢ وتبحث الولايات المتحدة، وخصوصا إدارة الطيران الفيدرالية إمكانية وضع اشتراكات بديلة للطيارين الذين يقبلون للعمل وفقا لعمليات الناقلين الجويين وفقا للجزء ١٢١ من لوائح الطيران الفيدرالية، مثل خبرة الطيار المحددة.

١-٤-٢ وتنتظر إدارة الطيران الفيدرالية أيضا في إعداد نظام لتدريب طياري الناقلين الجويين، بما في ذلك استعراض البرنامج الذي وضعتة الايكاو بشأن رخصة الطيار العامل في طاقم متعدد الطيارين، وذلك لأبحاث إمكانية تكييف هذا الأسلوب لتلبية احتياجات طياري الولايات المتحدة وتوفير المستويات اللازمة من الكفاءة والحرفية التي ستشأ الحاجة إليها خلال الأعوام الخمسة عشرة القادمة.

٣- المناقشة

١-٣ إستنادا إلى خبرة الولايات المتحدة والحاجة إلى التصدي لهذه المشكلة على المستوى العالمي، يمكن للايكاف أن تضع عملية لرفع مستوى الأفراد الذين يختارون باعتبارهم جيل المستقبل بمجال الطيران، من القاعدة الحالية لمعارفهم ومهاراتهم وخبراتهم إلى مستوى من المعرفة والقدرة من شأنه أن يفي بشروط الواجبات والمسؤوليات التي تقتضيها الوظيفة التي سيشغلها هؤلاء العاملين المحتملين.

١-١-٣ ويمكن للايكاف أن تضع منهجية تسمح لصناعة الطيران بأن تقرر مسار الحياة العملية للطيارين المرشحين المحتملين الذين يسعون للعمل في صناعة الطيران.

٢-١-٣ ونحن ندرك بالفعل أن استخدام المحاكاة إلى أقصى درجة ممكنة في التدريب الأولي والمتكرر وفي التقييم يوفر للطيارين المرشحين واحدة من أنجح الوسائل الكفيلة بتحقيق أعلى مستوى من النجاح في أقرب وقت ممكن.

٣-١-٣ غير أنه لا بد أن يكون كل طيار مرشح ملما بالعمليات المشتركة مع الأفراد الآخرين ممن يعملون داخل الطائرة وخارجها. ويشمل ذلك تحديد المهام التي سيكون الطيار مسؤولا عن أدائها بالإضافة إلى التدريب على هذه المهام في إطار نظام تدريبي قائم على السيناريوهات.

٤-١-٣ ويجب أن تعكس هذه الجهود تنسيقا دوليا شاملا للمهام ومعايير الأداء.

٢-٣ ويمكن لفرقة المهام المعنية بالجيل القادم من المهنيين العاملين بمجال الطيران أن تستعرض البرامج العالمية التي تطور هؤلاء الأفراد، وتضع أساسا عالميا لاستخدام معايير متسقة لتدريب الطيارين وإجازاتهم. ويمكن لاستعراضات البرامج أن تشمل نظام الايكاف لإجازة الطيارين العاملين في طاقم متعدد الطيارين (MPL)، ومبادرة الأيانات للتدريب والتأهيل (ITQI) واللوائح التنظيمية التابعة لإدارة الطيران الفيدرالية والوكالة الأوروبية لسلامة الطيران، وغير ذلك من البرامج التجارية لإجازة الطيارين، وذلك من أجل الاتفاق على استراتيجية لتخفيف وقع النقص المحتمل مستقبلا في أعداد الطيارين.

١-٢-٣ وتقيم إدارة الطيران الفيدرالية حاليا عملية إجازة الطيارين العاملين في طاقم متعدد الطيارين، لتقرير إمكانية تطبيقها داخل المجتمع العالمي.

٢-٢-٣ ويمكن لهذا النهج أن يوفر أساسا لتطوير المهام فضلا عن تطبيقات المهام والجراءات الخاصة بأدوار الطيارين ومسؤولياتهم.

٣-٢-٣ وحينئذ يمكن لفرقة المهام المعنية بالجيل القادم من المهنيين العاملين بمجال الطيران أن تقدم إرشادات إلى المجلس حول القواعد القياسية والتوصيات الدولية وذلك لتقييم كفاءة الطيارين العاملين في النقل الجوي استنادا إلى معايير الأداء الموضوعية من جانب الايكاف.

٤- الخلاصة

١-٤ هذه مشكلة حرجية من المشكلات التي يواجهها نظام الطيران العالمي. ويجب أن نضمن إعطاء الفرصة إلى الجيل القادم من المهنيين العاملين بمجال الطيران لاستكشاف وتجريب واكتساب المهارات بشأن المهام التي يجب أن يلم بها هؤلاء الأفراد تماما ويحتفظون بها.

٢-٤ ويمكن وضع هذه المهام بشكل موحد وبصورة مفصلة والتدرب عليها وممارستها مرارا وتكرارا عند هذه المستوى التفصيلي إلى حين بلوغ مستوى الكفاءة المطلوب.

٣-٤ ومن شأن قيام الطيار بتأدية هذه المهام على أساس حرفي خلال عمليات التقييم أن يبين ما إذا كانت المعايير الموضوعية قد تحققت بنجاح.

— انتهى —