A42-WP/391[1]
EX/170
25/7/25

منظمة الطيران المدني الدولي

ورقة عمل

الجمعية العمومية – الدورة الثانية والأربعون

اللجنة التنفيذية

البند ١٨ من جدول الأعمال: تنمية القدرات ودعم التنفيذ – السياسة العامة والأنشطة

إعداد وتنفيذ برنامج حكومي تحفيزي لتدريب موظفي الطيران

(مقدمة من الجمهورية الدومينيكية)

الموجز التنفيذي

يُقترح في هذه الورقة على الإيكاو أن توصي الدول بأن تعتمد سياسة حكومية عامة تتضمن برنامجا تحفيزيا لتدريب موظفي الطيران (مراقبي الحركة الجوية والطيارين وأطقم مقصورة الركاب وفنيي الصيانة وغيرهم) من أجل تلبية الحاجة المتزايدة إلى المهنيين المؤهلين في صناعة الطيران. فمن الضروري توفير الدعم المالي المستدام على مستوى الدولة لضمان تدريب جيل جديد من المتخصصين في مجال الطيران والاحتفاظ بهم. إذ إن وجود عدد من الموظفين المؤهلين المطلوبين لتلبية الطلب المتوقع يضمن استمرار سلامة نظام النقل الجوي العالمي ونمو الدول.

الإجراءات: الجمعية العمومية مدعوة إلى:

أ) التوصية بأن تعتمد الدول الأعضاء برنامجاً حكومياً لتشجيع تدريب موظفي الطيران (مراقبو الحركة الجوية والطيارون وأطقم مقصورة الركاب وفنيو الصيانة وغيرهم)، كجزء من استراتيجية مستدامة أو سياسة عامة لتلبية الحاجة المتزايدة إلى المهنيين المؤهلين في صناعة الطيران.

ب) حثّ الدول الأعضاء والمنظمات الدولية والقطاع الخاص على التعاون بنشاط في تصميم وتنفيذ برامج الحوافز هذه، من خلال الشراكات الاستراتيجية وخطط التمويل المبتكرة وآليات تعزيز الشمول والتنوع في التدريب على الطيران.

الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بالأهداف الاستراتيجية التالية: "ضمان السلامة والأمن لكل رحلة جوية"، و"ضمان أن يوفر الطيران للجميع تنقلاً سلساً وميسّراً وموثوقاً "؛ و"التنمية الاقتصادية للنقل الجوي تضمن تحقيق الازدهار الاقتصادي والرفاه المجتمعي للجميع"

[1] قدمت الجمهورية الدومينيكية النسخة الإسبانية من هذه الورقة.

الآثار المالية:	ستُنفذ الأنشطة المذكورة في ورقة العمل هذه رهناً بالموارد المتاحة في الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٦–٢٠٢٨ و/أو من المساهمات من خارج الميزانية و/أو من المساهمات الطوعية.
المراجع:	الوثيقة Doc 10184، قرار الجمعية العمومية رقم ٣٩–٢٣ "مبادرة عدم ترك أي بلد وراء الركب" الوثيقة Doc 10184، قرار الجمعية العمومية ٣٩–٢٩: "الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران" الوثيقة Doc 10184، قرار الجمعية العمومية ٤٠–٢٢، "تعبئة الموارد" الوثيقة Doc 9956، "التنبؤات العالمية والإقليمية للسنوات العشرين المقبلة: الطيارون وفنيو الصيانة ومراقبو الحركة الجوية".

١– المقدمة

١–١ تواجه صناعة الطيران تحدياً حاسماً يتعلق بتدريب المهنيين المؤهلين والاحتفاظ بهم، في سياق النمو المستمر في حركة الطيران والحاجة الملحة للحفاظ على أعلى معايير السلامة.

١–٢ وقد تم تصميم برنامج الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران (NGAP)، الذي أطلقته الإيكاو في عام ٢٠٠٩، لمعالجة هذه الفجوة من خلال الترويج لمهن الطيران في أوساط الشباب وتدريب المهنيين المؤهلين والاحتفاظ بالمواهب في هذا القطاع. بيد أن البرنامج يستلزم دعما من مبادرات واستراتيجيات شاملة على المستوى الوطني لتشجيع تنفيذه واستدامته.

١–٣ ومن الضروري اتباع نهج مبتكر يكفل حصول القطاع على قوة عاملة ماهرة ومتنوعة مستعدة لمواجهة التحديات الناشئة، مثل اعتماد التقنيات الجديدة والاستدامة البيئية وتعزيز السلامة.

١–٤ وتتنبأ أبحاث أكاديمية تستند على أحدث البيانات بوجود احتياجات محددة فيما يتعلق بموظفي الطيران حتى عام ٢٠٣٨. وبالمثل، تؤكد إحصاءات نمو الطيران التي أعدتها الإيكاو على الحاجة الملحة لمعالجة الثغرات الحالية في التدريب على الطيران. وعليه هناك حاجة إلى استجابة منسقة وقوية من الحكومات وسلطات الطيران المدني ووكالات التمويل والقطاع الخاص لتمويل تدريب موظفي الطيران.

٢– المناقشة

٢–١ تسعى مبادرات عديدة تروج لها، في جميع أنحاء العالم، شركات الطيران والجمعيات الصناعية والحكومات، إلى تعزيز التدريب الفني في مجال الطيران. إلا إن العديد من هذه المبادرات تفتقر إلى الاستمرارية لأنها ليست متجذرة في سياسات مستدامة بل منبثقة عن إجراءات مخصصة محدودة المدة.

٢–٢ أما على المستوى الإقليمي، فقد نفذت دول مثل بيرو والجمهورية الدومينيكية برامج منح دراسية حكومية بصفة رئيسية في مجال الملاحة الجوية، لتدريب مراقبي الحركة الجوية. ولدى المكسيك أيضاً برامج منح دراسية حكومية لدعم تدريب مهندسي ميكانيكا الطيران. وهناك أيضا من بين الأمثلة الأخرى كولومبيا وخطتها الاستراتيجية للطيران ٢٠٣٠، التي تقضي

بتوسيع نطاق الدورات التدريبية، بحيث تغطي مجالات متنوعة مثل الصيانة وإدارة المطارات، بهدف تحسين نوعية وحجم رأس المال البشري في قطاع الطيران.

٢-٣ ومن جانبها، تحظى المنح الدراسية والحوافز التي تقدم بشكل دوري من خلال برنامج الإيكاو التدريبي المخصص للبلدان النامية (DCTP) بالشراكة مع مراكز التدريب التابعة لسلطات الطيران المدني في سنغافورة وإندونيسيا والإمارات العربية المتحدة، ومن قبل الوكالة الإسبانية للتعاون الإنمائي الدولي (AECID)، من بين جهات أخرى، بشعبية كبيرة.

٢-٤ وتعتبر السياسات المتعلقة بالحوافز مثل المنح الدراسية الهادفة إلى الترويج للتدريب في مجال الطيران أداة استراتيجية رئيسية لتنمية رأس المال البشري الضروري لدفع عجلة النمو المستدام لقطاع الطيران. وبفضل الاستعانة بمزيج من السياسات العامة المعززة والشراكات الاستراتيجية وتنقل العاملين بين الدول واستخدام التقنيات المتقدمة، يمكن للطيران أن يتهيأ بصورة أفضل لمواجهة التحديات المقبلة والاستفادة من الفرص التي يتيحها النمو العالمي في حركة النقل الجوي.

٢-٥ التدابير الرئيسية الهادفة إلى التنفيذ الفعال

أ) تنفيذ برامج التدريب المعتمدة

ينبغي لكل دولة إجراء تقييم شامل للاحتياجات التدريبية استنادًا إلى أطر الكفاءة التي يجري تحديثها لمواكبة القواعد والتوصيات الدولية (SARPs)، ومتطلبات سوق العمل والتكنولوجيات الناشئة. ويجب أن تكون برامج الحوافز مستدامة وقابلة للتطوير وأن تخضع للتقييم بانتظام.

ب) الشراكات بين القطاعين العام والخاص

تشجيع التعاون بين القطاعين العام والخاص من خلال اتحادات تجمع بين الجامعات ومراكز التدريب وشركات الطيران والهيئات الحكومية ووكالات التمويل. وبفضل هذا التآزر سيتسنى توفير برامج تدريبية أكثر شمولاً وأيسر من حيث إمكانية الوصول إليها.

ج) إنشاء شبكات دعم للطلاب والمهنيين

إنشاء شبكة دعم شاملة تضم الموجهين والمجتمعات الطلابية وخدمات التوجيه الأكاديمي وشبكات التوظيف لدعم الطلاب أثناء تدريبهم وعند انتقالهم إلى مكان العمل.

د) تحديد مصادر التمويل لدى الدولة

هناك حاجة إلى تمويل مرن ومستدام وطويل الأجل من المصادر العامة والمنظمات المالية الدولية والشراكات بين القطاعين العام والخاص ووكالات التعاون، إلى جانب آليات مبتكرة مثل التمويل الجماعي أو المنح التنافسية المقدمة من القطاعين العام والخاص.

هـ) التركيز على التنوع و الشمول

تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة والمجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً باتخاذ مبادرات خاصة لضمان أن يصبح القطاع أكثر تنوعاً وإنصافاً وشمولاً.

و) اتفاقات التعهد

إعداد اتفاقات بين المستفيدين والدولة لضمان استبقاء المواهب لفترة خدمة لا تقل عن حد أدنى متفق عليه، وبالتالي ضمان عائد أفضل للاستثمار العام وتعزيز الاستقرار المؤسسي.

ز) منصات للإدارة والشفافية

إعداد منصات رقمية لتقديم طلبات المستفيدين وتقييمهم ومتابعتهم، بما في ذلك لوحة تحكم حكومية تتضمن إحصاءات قطاعية، ويفضل أن يكون هناك مكتب متكامل للتوظيف.

٢-٦ آليات تمويل للأطراف المهتمة

٢-٦-١ ينبغي أن يتضمن أي برنامج حكومي فعال طائفة من الأدوات المالية، مثل المنح الدراسية الكاملة أو الجزئية التي تُمنح وفقاً لمعايير شفافة، والقروض التعليمية التي تمنح بشروط تفضيلية تضمنها الدولة، والإعانات المباشرة لمراكز التدريب المعتمدة حسب الأصول.

٣- الخلاصة

٣-١ من الضروري توفير الدعم المالي المستدام على مستوى الدولة لضمان تدريب جيل جديد من المتخصصين في مجال الطيران والاحتفاظ بهم. فوجود قوى عاملة ماهرة أمر ضروري للحفاظ على سلامة النقل الجوي العالمي والنهوض بالتنمية الاقتصادية للدول.

٣-٢ ولذلك، يُقترح أن توصي الإيكاو الدول باعتماد استراتيجية حكومية أو سياسة عامة تدعم تنفيذ برامج تحفيزية لتدريب موظفي الطيران المؤهلين، استناداً إلى قرار الجمعية العمومية رقم ٣٩-٢٩، "الجيل القادم من المهنيين العاملين في مجال الطيران"، الذي يشجع على وضع استراتيجيات لتعزيز الطيران وتدريب مهنيي الطيران الأكفاء والاحتفاظ بهم في الدول.

— انتهى —