



الجمعية العمومية – الدورة الحادية والأربعون

اللجنة التنفيذية

البند ٢٦ من جدول الأعمال: برامج الإيكاو للتدريب وبناء القدرات في مجال الطيران

مبادرات بناء القدرات في أفريقيا

(مقدمة من اللجنة الأفريقية للطيران المدني (لجنة أفكاف) بالنيابة عن ٥٤ دولة أفريقية)

الموجز التنفيذي

تشهد صناعة الطيران في إفريقيا نموًا كبيرًا، مما يخلق بدوره صعوبة في تلبية متطلبات رأس المال البشري في قطاع الطيران في المنطقة. ويؤثر النمو على مدى توفر المهنيين الفنيين المؤهلين في مجال الطيران، وقدرة الدول الأفريقية على التنفيذ الفعال للقواعد والتوصيات الدولية (SARPs) الصادرة عن الإيكاو وبرامج الإيكاو وأنشطتها الأخرى. لذلك، هناك حاجة عميقة لبناء القدرات في قطاع الطيران المدني الأفريقي وتعزيز مهارات الموظفين، ولا سيما أولئك الذين يعملون في مجال سلامة الطيران ومراقبة الأمن وتنظيمه.

الإجراء: الجمعية العمومية مدعوة إلى دعم التوصية الواردة في الفقرة ٤ من ورقة العمل هذه.

الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بالأهداف الاستراتيجية للسلامة وسعة وفعالية الملاحة الجوية
الآثار المالية:	كبيرة
المراجع:	(١) خارطة طريق الإيكاو للتدريب على الطيران وبناء القدرات للدول – الإيكاو (٢) سياسة الإيكاو للتدريب في مجال الطيران المدني، ٢٠١٦/٥/٢٥

^١ إثيوبيا، إريتريا، إيسواتيني، أنغولا، أوغندا، بنن، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، تشاد، توغو، تونس، الجزائر، جزر القمر، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية الكونغو الديمقراطية، جنوب أفريقيا، جنوب السودان، جيبوتي، الرأس الأخضر، رواندا، زامبيا، زيمبابوي، سان تومي وبرنسيبي، السنغال، السودان، سيراليون، سيشيل، الصومال، غابون، غانا، غامبيا، غينيا، غينيا الاستوائية، غينيا – بيساو، الكاميرون، كوت ديفوار، الكونغو، كينيا، ليبيريا، ليبيا، ليسوتو، مالي، مدغشقر، مصر، المغرب، ملاوي، موريتانيا، موريشيوس، موزمبيق، ناميبيا، النيجر، نيجيريا.

١- المقدمة

١-١ من المتوقع أن تتضاعف الحركة الجوية العالمية خلال الخمسة عشر عامًا القادمة حيث تشهد إفريقيا نموًا هائلًا. وستنشأ عن ذلك حتماً تحديات جديدة تتعلق بالمعدات (مثل الطائرات) والبنية الأساسية (مثل أنظمة الملاحة الجوية والإجراءات وما إلى ذلك)، ولكن أيضًا من حيث توظيف العاملين الأكفاء وتطويرهم والمحافظة عليهم لأداء مهام التخطيط والتنسيق والإدارة والتشغيل والصيانة والمراقبة لكل أنواع العمليات المعقدة في مختلف المطارات، والمجالات الجوية، والطائرات، إلخ. وفي هذا السياق، ينبغي أن يُنظر إلى التعليم والتدريب في القطاع (الفني والإداري) ليس فقط على أنهما يشكلان تكلفة، ولكن أيضًا باعتبارهما خارطة طريق لضمان أن تتمتع الدول الأفريقية بالموارد البشرية والمهارات والتكنولوجيا والبيئة التشغيلية المطلوبة للاضطلاع بجميع أنشطة الطيران مع الامتثال للقواعد والتوصيات الدولية الصادرة عن الإيكاو (SARPs). ويعد بناء القدرات من خلال تطوير قدرات الموظفين المؤهلين فنيًا في هيئات الطيران المدني الأفريقية (CAAs) ومقدمي الخدمات أمرًا ضروريًا في قطاع بات يتسم بالأتمتة بشكل متزايد، ولذلك ينبغي تصميم السياسات المناسبة لمعالجة الفجوات المعرفية والمهارات المختلفة.

٢-١ علاوة على ذلك، من المهم تحقيق المستوى الأمثل من الأشخاص المدربين والمؤهلين فنيًا لكي تصل الحركة الجوية إلى مستويات غير مسبقة من حيث ضمان السلامة لجميع أصحاب المصلحة المعنيين. وتعتبر معالجة مسألة التعليم والتدريب في القطاع ذات أهمية كبيرة من المنظور الكمي (أي من حيث عدد الموظفين المؤهلين فنيًا) والنوعي (أي من حيث سد فجوة المهارات بين ما هو مطلوب وما هو متاح).

٣-١ وتسلط ورقة العمل هذه الضوء على مبادرات بناء القدرات في أفريقيا، وتبين التحديات التي تواجهها سلطات الإشراف على سلامة وأمن الطيران وهيئات توفير خدمات الملاحة الجوية في تعيين الموظفين واستبقائهم في أفريقيا، وتقدم الإجراءات الموصى بها التي يمكن اتخاذها لتحسين مبادرات بناء القدرات لمواجهة النمو المتوقع في الحركة الجوية في السنوات المقبلة.

٢- التوظيف والتدريب باعتبارهما عنصرين أساسيين في بناء القدرات

١-٢ يعد التوظيف نشاطاً رئيسياً نحو تحقيق المستويات الصحيحة من الموظفين الفنيين. ويكفل التدريب أن يصبح هؤلاء الأشخاص مؤهلين تأهيلاً كافياً لتنفيذ ما يُعهد به إليهم من مهام، سواء في تقديم خدمة الملاحة الجوية أو مراقبة السلامة وتنظيمها. بيد أن التدريب في مجال الطيران مكلف. وتتألف تكلفة التدريب والتطوير في مجال الطيران من عنصرين رئيسيين: العنصر الأول هو الجانب المالي المتعلق بالرسوم الدراسية والعنصر الثاني هو العامل الزمني المتعلق بالوقت المُنفق في التدريب. وفي كلتا الحالتين، يجب أن يتحمل شخص ما تلك التكلفة.

٢-٢ ويعد توظيف العاملين المؤهلين فنياً وتأهيلهم واستبقاؤهم من بين التحديات العديدة التي يتعين على الطيران المدني في إفريقيا مواجهتها. وتعجز العديد من الدول الأفريقية عن تأمين التمويل الكافي لتعيين موظفين فنيين قادرين على المنافسة وتنفيذ برامج تدريب شاملة لضمان استمرار كفاءتهم. بالإضافة إلى ذلك، نظراً للتغيرات السريعة في التكنولوجيا وما يترتب عنها من ضرورة التدريب المتكرر، هناك حاجة إلى برنامج مستدام لضمان عدم تخلف أفريقيا عن الركب وضمان سلامة الطيران من خلال توظيف العاملين الأكفاء والمؤهلين تأهيلاً مناسباً وتدريبهم واستبقائهم.

٣-٢ وتوفر أفريقيا، بالتعاون مع الإيكاو وبنك التنمية الأفريقي (AfDB) وشركاء التنمية الآخرين فرص التدريب من خلال برامج الزمالة وحلقات العمل والمؤتمرات الخاصة ببناء القدرات. ومع ذلك، فإن هذا غير كافٍ على الإطلاق لدعم ٥٤ دولة أفريقية في الحصول على أعداد كافية من الموظفين المدربين تدريباً ملائماً وضمان "عدم ترك أي دولة أفريقية وراء الركب".

٤-٢ وعلى الرغم من توفير العديد من فرص التدريب لموظفي الطيران من دول أفريقية مختلفة، لا تزال هناك فجوات، ومن ثم فقد حان الوقت لأن تكتسب الدول الأفريقية القدرة على تدريب موظفيها على المهارات الفنية والإدارية على حد سواء. وبمزيد من التعاون والمساعدة من الإيكاو والشركاء الآخرين، يمكن تقديم دورة تدريب المدربين للمزيد من الموظفين الفنيين ذوي الخبرة والتأهيل من الدول الأفريقية في المجالات الرئيسية، ما يؤدي إلى بناء كفاءة الموظفين الجدد والمحافظة على كفاءة الموظفين الفنيين المتمرسين.

٣- الخلاصة

١-٣ على ضوء المناقشة أعلاه، يجب معالجة التحديات التالية المتعلقة ببناء القدرات:

(أ) *تلبية احتياجات صناعة الطيران المتنامية*: من المتوقع أن تستمر صناعة الطيران في أفريقيا في النمو خلال السنوات المقبلة بشكل أسرع منه في الأجزاء الأخرى من العالم. وسيؤدي هذا النمو إلى زيادة الطلب على الموظفين في جميع مجالات قطاع الطيران. ويجب أن تكون أفريقيا مستعدة لهذا التحدي الحميد.

(ب) *التنافس على الموظفين*: تحصل هيئات مراقبة سلامة الطيران على موظفيها من صناعة الطيران ومقدمي الخدمات. ولذلك فإن هناك حاجة مستمرة للتدريب حتى يتسنى لهيئات تقديم خدمات الملاحة الجوية للاستعاضة عن الموظفين الذين يغادرون للعمل في هيئات المراقبة. بخلاف ذلك، سوف تكون المنافسة على الموظفين آثار سلبية على هيئات تقديم خدمات الملاحة الجوية وتهدد سلامة الطيران. وبالمثل، ينبغي أن تضع هيئات مراقبة السلامة برامج تدريبية مستدامة وأن يكون لديها توقعات بشأن حصول موظفيها على المؤهلات في مجال مراقبة السلامة والحفاظ عليها طوال الوقت.

(ج) *استبقاء الموظفين*: بالإضافة إلى التحديات المتعلقة بتعيين موظفين جدد، هناك مشكلة الاحتفاظ بالموظفين. ونظرًا لنمو الاحتياجات من الموظفين، سيتعين على كل من هيئات الطيران وهيئات مقدمي الخدمات وضع برامج تدريب داخلية من أجل تسهيل هذا النمو. ويمثل الاستبقاء بشكل خاص مشكلة في إفريقيا نظرًا لانخفاض مستويات الأجور، حيث يمكن أن يهاجر الموظفون إلى وظائف ذات رواتب أعلى خارج المنطقة. لذلك، فإن خلق فرص النمو وتحسين الأجور في هذه المناطق ذات الأجور المنخفضة أمر يتسم بأهمية خاصة.

(د) *توفير فرص التدريب*: لا تستطيع صناعة الطيران أن تلبى بنفسها احتياجاتها التدريبية بالكامل. ولذلك، فهي بحاجة إلى الدخول في شراكات مع المؤسسات التعليمية وكذلك معاهد التدريب في مجال الطيران. ويبدو أن المؤسسات التعليمية التقليدية هي الأنسب لتوفير "المهارات الشخصية" التي تحتاجها الصناعة. غير أن صناعة الطيران ستحتاج إلى التنافس مع الصناعات الأخرى على هؤلاء الموظفين الجدد. وهناك طرق يمكن أن تعزز من قدرة صناعة الطيران على توظيف خريجي هذه المؤسسات التعليمية، مثل إتاحة التدريب الداخلي، والعمل مع مكاتب التوظيف في المؤسسات التعليمية، والتطوع كمتدربين مستضافين في الفصول الدراسية. ومن ناحية أخرى، من الأفضل تقديم التدريب على المهارات الفنية داخليًا أو بالشراكة مع مؤسسات التدريب المتخصصة.

ه) سد الفجوة بين الجنسين ودعم التنوع: تعاني إفريقيا من العديد من الممارسات الثقافية التي تثبط تكافؤ الفرص بين الجنسين وبالتالي تتسبب في التفاوتات. وعلى وجه الخصوص، ستكون هناك حاجة إلى توظيف المزيد من النساء، حيث أن عدد النساء في مجال الطيران منخفض نسبيًا، مقارنة بنظرائهن من الرجال. والاحتفاظ بخدمات النساء داخل هيئات مراقبة السلامة وخدمات الملاحة الجوية أسهل من الاحتفاظ بالرجال.

٤- التوصية

١-٤ الجمعية العمومية مدعوة إلى القيام بما يلي:

- أ) العمل بالتعاون مع الدول لضمان إجراء الدراسات المناسبة لاكتساب وعي شامل بحالة التدريب واحتياجاته على المستويين الإقليمي والوطني، وتحديد الأولويات الرئيسية؛
- ب) دعم إقامة شركات فعالة بين صناعة الطيران ومؤسسات التدريب لتوفير إطار عمل لمعالجة أولويات التدريب المستقبلية من خلال الزمالات والمنح الدراسية؛
- ج) العمل بالاشتراك مع اتحادات الصناعة لتحديد أفضل الممارسات ذات الصلة المعتمدة في الصناعات الأخرى للتنافس بنجاح على تعيين الموظفين المؤهلين واستبقائهم؛
- د) ضمان وضع برامج وعمليات للتدريب على أفضل الممارسات بحيث يمكن نشر الموظفين الحاليين وإعادة تدريبهم بشكل مفيد؛
- ه) التأكد من أن جميع المبادرات والإجراءات المتعلقة بالتعليم والتدريب في مجال الطيران تعالج اختلال التوازن في التنوع؛
- و) العمل مع الدول والمنظمات الإقليمية لمراقبة السلامة الجوية على إتاحة مراكز لتجميع المدربين ذوي الخبرة بما يُعزز التدريب الداخلي وتنمية القدرات في أفريقيا.

- انتهى -