



منهجية تورينو

الارض الفلسطينية المحتلة

يوليو 2010

فريق العمل على منهجية تورينو:

د. صلاح الزرو	وزارة العمل، قائد الفريق
نزيه عرمان	وزارة العمل
نسرين حسن	وزارة العمل، الإدارة العامة للتدريب المهني
إيناس صاوي	وزارة العمل، الإدارة العامة للتشغيل التشغيل
محمود صالح	وزارة التربية والتعليم العالي
أسامة اشتية	وزارة التربية والتعليم العالي
خديجة عويضات	وكالة تشغيل وإغاثة اللاجئين، الأونروا
علي مهنا	اتحاد غرف التجارة والصناعة
ماهر صبيح	الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
حسين الفقها	اتحاد نقابات عمال فلسطين

جدول المحتويات

2	تمهيد
4	ملخص تنفيذي
8	1. الرؤية وأحدث التطورات في التعليم والتدريب المهني
10	2. الكفاءة الخارجية: تلبية احتياجات الاقتصاد وسوق العمل
17	3 الكفاءة الخارجية: تعزيز الإنصاف وتلبية الطلبات الاجتماعية على التعليم والتدريب
23	4. الكفاءة الداخلية والجودة والإدارة والتمويل
28	5. الابتكار والشراكة وروح المبادرة
30	الملحق رقم 1: نظام التعليم والتدريب المهني – نطاق العمل والإطاران القانوني والمؤسسي وبيانات إضافية
33	مسرد بالمراجع

تمهيد

يمثل هذا التقرير مراجعة تشاركية للتقدم المتحقق في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في الأرض الفلسطينية المحتلة تم إعدادها في إطار مؤسسة التدريب الأوروبية "منهجية تورينو" بهدف تقديم تحليل موجز وموثق للإصلاح في التعليم والتدريب المهني في البلدان الشريكة، بما في ذلك تحديد أبرز الاتجاهات والتحديات والقيود المتعلقة بالسياسات، وكذلك أفضل الممارسات والفرص.

بدأ إعداد هذا التقرير في نيسان/إبريل 2010 مع قيام معالي وزير العمل د. أحمد مجدلاوي بتشكيل فريق وطني مختص للإشراف على تحديد مصادر البيانات وضمان جمعها وتحليلها. بالإضافة إلى ذلك، وقد تضمنت مهام الفريق إجراء مراجعة ناقدة للتقرير وتقديم تغذية راجعة ملهمة وتبسيط الضوء على الدلائل الداعمة للحجج والاستنتاجات. وما كان بالإمكان إنتاج هذا التقرير لولا الجهود الجمة والدعم من جانب هذا الفريق بقيادة د. صلاح الزرو، وكذلك مازن حشوة الذي تولى قيادة عملية كتابة التقرير، ومن جانب فريق منهجية تورينو بتنسيق من ماريافيتوريا جارلابي.

يتضمن مجال التعليم والتدريب التقني والمهني الذي يعرضه هذا التقرير تقديم التعليم والتدريب النظامي وغير النظامي، ويشمل التدريب على المستوى الأساسي، إلى جانب أنشطة التعليم الإضافي والمستمر وإعادة التدريب في جميع أنحاء الأرض الفلسطينية المحتلة، بما فيها الضفة الغربية وقطاع غزة.

يتضمن التعليم والتدريب التقني والمهني النظامي المدارس المهنية الثانوية التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم العالي والتي تديرها الوزارة أو مؤسسات خاصة/غير حكومية وتنتج حرفيين. كما يتضمن الكليات التقنية والكليات الجامعية التي تديرها وزارة التربية والتعليم العالي والأونروا والمؤسسات الخاصة/غير الحكومية وتنتج تقنيين.

أما التعليم والتدريب التقني والمهني غير النظامي فيتضمن مراكز التدريب المهني التي تقدم تدريباً طويلاً الأمد (سنتان) وتنتج عمالاً مهرة. هذه المؤسسات تديرها الأونروا والمؤسسات الخاصة/غير الحكومية. كما يتضمن التعليم والتدريب غير النظامي مراكز التدريب المهني التي تقدم برامج تدريبية قصيرة الأمد (أقل من سنة) وتنتج عمالاً شبه مهرة. وهذه تشمل مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، ومراكز التأهيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، والمؤسسات التدريبية الخاصة/غير الحكومية والهادفة للربح وغيرها. كما توجد أنشطة للتدريب الإضافي وإعادة التدريب في مساق التعليم والتدريب التقني والمهني غير النظامي الذي تقدمه مصادر متنوعة، بما فيها دوائر التعليم المستمر في الكليات والجامعات.

إن الجامعات التي تنتج أخصائيين غير مشمولة في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني لهذا التقرير بسبب عدد متنوع من القيود، وذلك على الرغم من اعتبارها مكوناً مهماً لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني الفلسطيني المستقبلي تماشياً مع الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني.

كانت البيانات عن التعليم والتدريب النظامي أكثر شمولية وأكثر تيسراً، مع أنها لم تكن متاحة دائماً في الشكل المطلوب ولم تكن متوفرة بشكل كامل للسنوات العشر الأخيرة بسبب عدم القدرة على الحصول على بيانات من غزة. وقد مكنت العملية الفريق من تحديد البيانات المتاحة ومصادرها، ولكنها مكنت الفريق أيضاً من تحديد البيانات اللازمة في المستقبل لكي يكون من الممكن إنتاج تقرير أكثر اعتماداً على الدلائل. على العموم، كانت العملية مجزية إلى حد كبير بالنسبة لكل المشاركين فيها، ونحن نأمل أن تكون نتيجتها ذات قيمة بالنسبة لصناع السياسات ذات الصلة تمكنهم من تقديم دعم أفضل لتطوير نظام التعليم والتدريب التقني والمهني بما يساهم بفاعلية في تحقيق التنمية المستدامة والتماسك الاجتماعي في الأرض الفلسطينية المحتلة.

تجدر الإشارة إلى أن المراجعة التشاركية للتقدم في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في الأرض الفلسطينية المحتلة، والتي أجريت في إطار مؤسسة التدريب الأوروبية" منهجية تورينو" سيتم تكرارها مرة أخرى بعد سنتين، أي في 2012/2013. وستتخذ "منهجية تورينو"، على المدى المتوسط إلى البعيد (2013 وما بعد)، شكل عملية تقييم موجهة ذاتياً لمراقبة سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني.

ملخص تنفيذي

يولي الفلسطينيون أهمية كبيرة للتعليم. وقد ارتفعت حصة الإنفاق على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي من 7.5% سنة 2000 إلى 11.5% سنة 2003. ويشكل التعليم والتدريب التقني والمهني ركيزة مهمة في قطاع التعليم وتطوير الموارد البشرية، على الرغم من واقع أن مساهمة المؤسسات التي تقدم التدريب الأولي الأساسي في إنتاج عمال مهرة وحرفيين تعد صغيرة إلى حد ما ولا تتعدى 5,500 خريج في السنة في حين أن التعليم العالي ينتج أكثر من 25,000 خريج سنوياً.

إن الرؤية الفلسطينية لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني التي رسمت في الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني تتحدث عن نظام يرمي إلى تكوين قوى عاملة في فلسطين تتميز بالمعرفة والكفاءة والدافعية وروح المبادرة والقدرة على التكيف والإبداع والابتكار بما يساهم في مكافحة الفقر وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تيسير بناء تعليم وتدريب تقني ومهني مستجيب للطلبات وعالي الجودة يتلاءم مع جميع القطاعات الاقتصادية وجميع المستويات وجميع الفئات السكانية. والمأمول أن يكون هذا النظام موحداً، وملائماً، وفعالاً وكفئاً، ومرناً ومقاوماً للأزمات، ومستداماً، ومنصفاً وميسراً، وتشاركياً، وموجهاً نحو التعلم مدى الحياة، وبنافذاً، وشفافاً، وشمولياً، وجذاباً. إلا أن التحرك نحو تحقيق هذه الرؤية اتسم بالبطء. فقد لوحظ ارتفاع طفيف في معدلات القيد (6.0% من العدد الكلي للطلبة في المرحلة الثانوية في 2009/2010، بالمقارنة مع 4.0% في 1999/2000)، وبتزايد عدد الإناث الملتحقين بالنظام، ويصبح النظام أكثر انفتاحاً. ويلاحظ وجود المزيد من التعاون والتنسيق بين مختلف الأطراف المعنية، وتجري محاولات لإحياء الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني. كما أن الأطراف المعنية تعمل على تجريب مجموعة متنوعة من التدابير الساعية لدعم تحقيق هذه الرؤية. إن رفع معدلات القيد وتحسين ملاءمة التعليم والتدريب التقني والمهني يشكلان المجالين الرئيسيين اللذين يتوجب إعطاء الأولوية للعمل عليهما. ويتطلب التعامل مع هذه الأولويات تغيير نظرة المجتمع السلبية تجاه التعليم والتدريب التقني والمهني وجعل فرع التعليم المهني أكثر جاذبية. كما يتطلب جملة أمور أخرى ليس أقلها التفاعل بشكل أفضل مع قطاع الأعمال والصناعات.

فيما يتعلق بتلبية احتياجات الاقتصاد وسوق العمل، هناك ثلاثة تحديات اقتصادية مترابطة يتوقع أن تحدد طبيعة الطلب على المهارات في المستقبل القريب. التحدي الأول هو التراجع الاقتصادي (انخفاض الناتج القومي الإجمالي بنسبة 55% وتعيش حوالي 63% من الأسر المعيشية تحت خط الفقر)، والذي أدى إلى توسع خطير في القطاع العام، حيث يوظف القطاع العام حالياً 25.2% (17.0% في الضفة الغربية و 48.1% في قطاع غزة)، حيث يتطلب موارد بشرية ذات مهارة في قطاعات مثل التعليم والصحة. التحدي الثاني هو نمو القطاع غير النظامي (في 2008 شكل العاملون في القطاع غير النظامي 9.2% من جميع العاملين، باستثناء أولئك الذين يعملون في قطاع الزراعة)، ويعني ذلك وجود المزيد من العاملين لحسابهم الخاص، وبالتالي الحاجة إلى التدريب على تنظيم المشاريع وتدريب الكبار. ثالثاً، إن إعادة هيكلة الاقتصاد على شكل توسع قطاع الخدمات (ازدادت نسبة العاملين في هذا القطاع من 52.3% سنة 2000 إلى 64.4% سنة 2009) على حساب القطاعين الصناعي والزراعي تعني الحاجة إلى المزيد من التدريب على الخدمات لتلبية الزيادة الكمية في الطلب، ولكنها تعني أيضاً الحاجة إلى المزيد من التدريب لتحسين إنتاجية القطاع الزراعي والقطاعات الأخرى. كما أن على نظام التعليم والتدريب التقني والمهني أن يكون جاهزاً للتحويلات الاقتصادية المستقبلية المتوقعة والناتجة عن الاستراتيجيات الحكومية المخططة، بما في ذلك التوجه نحو التصدير ومقاطعة العمل في المستوطنات الإسرائيلية غير الشرعية في الأرض الفلسطينية المحتلة ومقاطعة منتجاتها.

حتى هذه اللحظة، لم يكن نظام التعليم والتدريب التقني والمهني ناجحاً في الاستجابة إلى هذه التحديات. ففيما يتعلق بضمان توفر المهارات اللازمة للاقتصاد، لم تكن التغييرات في ما يقدمه هذا النظام مكافئة للاحتياجات التي تم تحديدها في مجالات التعليم والصحة للقطاع العام، أو في تقديم التدريب الإضافي للعاملين لحسابهم الخاص في القطاع غير النظامي، أو في مجال التدريب على

الخدمات والزراعة والسياحة، الخ، باعتبارها مرشحة لأن تكون القطاعات الاقتصادية الرئيسية في المستقبل (تم توظيف 27% فقط من خريجي المدارس المهنية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي في الفترة 2004-2006 وعمل 55% من مجموع من تم توظيفهم في حقول لا تتعلق بمجال تدريبهم). كما أن النظام لم يكن ناجحاً كثيراً في تقديم التدريب للكبار وفي إشراك القطاع الخاص بدرجة كافية. ومع ذلك، فقد كانت هناك نجاحات ملموسة على صعيد توفير الفرص لطلبة التعليم والتدريب التقني والمهني على مستوى التعليم العالي (إذ أن 51% من الخريجين الذكور و 57% من الخريجات الإناث من المدارس الثانوية المهنية في الأرض الفلسطينية المحتلة للفترة 2004-2006 واصلوا تعليمهم العالي سواءً في كليات أو جامعات) وفي تقديم الإرشاد الوظيفي.

هناك مجموعة من القضايا التي تمنع نظام التعليم والتدريب التقني والمهني من تقديم استجابة أفضل إلى الاحتياجات الاقتصادية المتغيرة. فالنظام غير مرن، وتستخدم فيه مناهج تقليدية غير مبنية على نظام الوحدات، وتكون خيارات فتح التخصصات أو إغلاقها مركزية ومن الصعب أن تحدث. كما يملك طاقم التدريب القليل من الفرص للتفاعل مع قطاع الأعمال، ولا تملك الإدارة التمكين اللازم للاستجابة للاحتياجات بفاعلية وسرعة. وأخيراً، يتم رصد سوق العمل ونظام معلومات إدارة التدريب بشكل متقطع ولا يتم بشكل منتظم أو كاف. يلزم اتخاذ عدد متنوع من الخطوات لكسر هذه الحواجز والتصدي لهذه التحديات. ويكتسب التبنّي الرسمي لاسراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني وتنفيذها أهمية حاسمة. تسعى هذه الاستراتيجية إلى وجود مؤسسات للتعليم والتدريب التقني والمهني تقدم برامج ملائمة للسوق المحلية في محافظاتها، وتتكامل فيما بينها، وتتجنب الازدواجية. ستكون هذه المراكز قادرة على تقديم الخدمات للاقتصاد وتدريب المدربين وخدمات أخرى للمجتمع المحلي. وقبل كل ذلك، سيكون لدى مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني رسالة واضحة قائمة على نهج أكثر ميلاً نحو اللامركزية، وسيكون نهجها في الإدارة ديمقراطياً وتشاركياً وتعاونياً وقائماً على إجراءات إدارة موحدة حتى تكون قادرة على اتخاذ القرارات بشأن القضايا الرئيسية مثل تكييف المناهج، والإدارة المالية وإدارة الكادر، والقطاعات التي تشارك فيها، الخ. وسيتم تطوير نظام معلومات لسوق العمل لتزويد نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، وخاصة صناع القرار، بالبيانات ذات الصلة. وستكون الهيكلية اللامركزية قائمة على نظام معلومات سوق العمل، مثلاً في تقديم المبررات لافتتاح برامج ومساقات جديدة.

فيما يتعلق بتعزيز الإنصاف وتلبية الطلب الاجتماعي على التعليم والتدريب، ثمة ثلاثة تحديات رئيسية تحدد طبيعة الطلب على المهارات. أولاً، إن الأوضاع الديموغرافية على شكل ارتفاع معدلات الخصوبة وبالتالي ارتفاع معدلات النمو السكاني تمارس الضغط على نظام التعليم والتدريب بأكمله حتى يستجيب للأعداد المتزايدة من الشباب المحتاجين إلى تحضير للحياة والعمل. إن القوى العاملة تتزايد بنسبة 4.2% سنوياً، مما يخلق عبئاً كبيراً على سوق العمل الفلسطينية التي تعاني في الأصل من نقص الفرص وضعف النمو الاقتصادي. ثانياً، إن معدلات البطالة مرتفعة للغاية، إذ بلغت البطالة 24.7% في سنة 2009 (بواقع 24.3% للذكور و 26.6% للإناث)، وترتفع بشكل خاص في قطاع غزة حيث وصلت إلى 38.6% سنة 2009. تتسم الأرض الفلسطينية المحتلة أيضاً بانخفاض نسبة المشاركة في القوى العاملة، والتي بلغت 43.3% سنة 2009 (وتتخلف للإناث إلى 16.3%)، والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو ما الذي يمكن أن يفعله نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في ضوء ارتفاع معدلات البطالة وضعف المشاركة وفي سبيل التصدي لهذا الوضع. ثالثاً، يستدعي عزل مدينة القدس والهجرة الداخلية إلى مدينة رام الله أن يتم تفصيل تدخلات التعليم والتدريب التقني والمهني بحيث تستجيب للسكان المعزولين والمهاجرين داخلياً.

لقد كان نظام التعليم والتدريب التقني والمهني ناجحاً نسبياً في التصدي للتحديات الاجتماعية التي تحدد طبيعة الطلب على المهارات. وقد سعى التعليم والتدريب التقني والمهني إلى زيادة الطاقة الاستيعابية للنظام من خلال إقامة مؤسسات جديدة وتوسيع الطاقة الاستيعابية للمؤسسات القائمة، وضمان أكبر قدر ممكن من التوافق بين مخرجاتها واحتياجات سوق العمل، وتقديم التدريب المصمم وفق احتياجات المجتمعات المحلية. وقد تم بذل جهود ضخمة في السابق لكي يستطيع نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الاستجابة لاحتياجات الأسرى الفلسطينيين المحررين من السجون الإسرائيلية في أعقاب اتفاقية أوسلو. كما أن الطيف المتنوع من مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني في

الأرض الفلسطينية المحتلة قد أتاح أيضاً تقديم الخدمات لمختلف المجموعات المحرومة (اللاجئين، والفقراء، والأيتام، الخ) بطريقة مختصة وفعالة. وقد تم تنفيذ مجموعة واسعة من الأنشطة لتحسين جاذبية التعليم والتدريب المهني على المستوى الوطني والمؤسسي. وعلى الرغم من هذه الجهود، لا يزال ينظر إلى الفرع المهني كخيار ثانٍ أو أخير يفرد لأولئك الذين لا يحالفهم الحظ لكي يكملوا تعليمهم في الفرع الأكاديمي الاعتيادي السائد. لقد نجح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني نسبياً في تقديم فرص التعلم للفئات الشابة والأكثر انكشافاً، إلا أنه كان أقل نجاحاً حتى الآن في توفير الفرص لتطوير المهارات، والمواطنة النشطة، وتنمية القدرات الشخصية. إن التصدي للتحديات المذكورة أعلاه يتطلب اتخاذ مجموعة متنوعة من الخطوات، بما في ذلك تحسين ملاءمة التدريب، وتحسين معلومات سوق العمل، ودعم التدخلات لتوفير فرص التشغيل.

توجد ثلاث مشكلات رئيسية متعلقة بالكفاءة والفاعلية الداخلية هي التجزؤ وقلّة استخدام المرافق وانخفاض جودة التدريب المقدم. كما أن ارتفاع معدلات التسرب من مراكز التدريب المهني لوزارة العمل إلى 20% وانخفاض استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمثلان تحدياً إضافياً أمام الكفاءة والفاعلية الداخلية. يقدم عدد من مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني التخصصات ذاتها في المنطقة الجغرافية ذاتها مع تباين في المعايير وفي منافسة فيما بينهم. وتستخدم غالبية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني في الأرض الفلسطينية المحتلة في فترة الصباح فقط وتغلق عدة أشهر خلال السنة. إن هناك حاجة عالية لإدخال تحسينات على جودة النظام وفاعليته (كشفت إحدى الدراسات أن 44% من الخريجين الذين تم توظيفهم و 42% من مقدمي التدريب و 60% من أرباب العمل يعتقدون أن التدريب الذي يقدم في المدارس المهنية الثانوية ليس كافياً).

هناك حاجة لإدخال تحسينات على مستوى كافة المدخلات التي تؤثر في الجودة، وهي بالتحديد: جودة المعلمين والمدرّبين، والمناهج المستخدمة، والموارد البنيوية المتاحة. ويتوقع أن تساهم مجموعة متنوعة من آليات الإدارة والمالية في تحسين كفاءة نظام التعليم والتدريب التقني والمهني وجودته. ومن الآليات المقترحة لتحسين الكفاءة والجودة في مجال الإدارة على مستوى النظام ككل أن يتم توحيد النظام أو دمجها وأن يتم إشراك الشركاء الاجتماعيين. أما في مجال الإدارة على مستوى المدارس، فالتحول نحو اللامركزية في وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي والأونروا، إلى جانب توفير المزيد من الاستقلالية في إدارة المدارس، يكتسب أهمية حيوية لتحسين الكفاءة والجودة. وفيما يتعلق بآليات الإدارة المالية، ثمة أهمية بالغة لتوفير قاعدة تمويل مستدامة لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لدعم استخدام المرافق لفترات أطول وبالتالي معالجة مسألة انخفاض الكفاءة المؤسسية. لم ينجح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، حتى الآن، في إشراك الأطراف المعنية الرئيسية في تصميم وإدارة سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني، كما لم ينجح في تطوير قدرات هذه الأطراف المعنية. وتتضمن أهم الخطوات المنتظرة لتحسين الجودة إقامة إطار وطني للمؤهلات ونظام لضمان الجودة، إلى جانب تدريب المعلمين وعصرنة المناهج وتنويع وتحسين البنية التحتية للتعليم والتدريب التقني والمهني.

من حيث الابتكار والشراكة وروح المبادرة، ظهر العديد من مجالات الابتكار خلال العامين الماضيين (محطة التسوق الواحدة، ومجالس التشغيل والتدريب المحلية، والتعرف إلى عالم الأعمال - كاب، والبرنامج التدريبي من خلال التلمذة الحرفية، الخ). وقد تم دعم الابتكار حتى الآن بواسطة مشاريع الجهات المانحة والمشاريع الوطنية من خلال تجريب مجموعة متنوعة من البرامج والمشاريع. ومع ذلك، إن وضع الابتكارات موضع التنفيذ يتطلب وجود نظم وثقافات مؤسسية من شأنها أن تسمح بازدهار الابتكار، وهو ما لا يتوفر في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الحالي. فسياسات التعليم التقني والمهني لا تدعم الابتكار بشكل صريح. وعلاوة على ذلك، إن عدم وجود إجراءات كافية للتقييم والتوثيق والتعميم يشكل عقبات رئيسية أمام تعميم الابتكارات ودمجها في السياق العام. ولا يتم التصريح عن أية تدابير واضحة أو السعي نحو تدابير كهذه لدعم الابتكار في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني.

يجري تناول العديد من التحديات المذكورة أعلاه في استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني المقترحة، ولكن بعضها يحتاج إلى مزيد من التركيز. على وجه التحديد، إن قضايا توجيه نظام التعليم والتدريب التقني والمهني بقدر أكبر نحو تلبية الاحتياجات للتدريب الإضافي وإعادة التدريب، وتوفير

فهم أفضل وبيانات أفضل بخصوص تكاليف التدريب، وإيجاد نظم وأنشطة أخرى لتشجيع الابتكار على مستوى المؤسسات والنظام ككل، وإيجاد نظم لتوثيق واستيعاب ونشر المعرفة، كل هذه قضايا ذات أولوية يتوجب معالجتها في المستقبل. ويبدو أن الانتقال من التخطيط ووضع الاستراتيجيات نحو التنفيذ الملموس يمثل أهم مطالب جميع الأطراف المعنية. ومن المجالات التي يمكن تحقيق نجاحات سريعة فيها في نطاق نظام التعليم والتدريب التقني والمهني أن يتم العمل على تطوير النظم في مجال: (1) تدريب الكبار، (2) وحساب تكاليف التدريب، (3) وتعزيز الابتكار، (4) وإدارة المعرفة. ومن شأن العمل على الأولويات المذكورة أعلاه أن يمضي بعملية التغيير قدماً من التخطيط إلى التنفيذ.

1. الرؤية وأحدث التطورات في التعليم والتدريب المهني

يولي الفلسطينيون أهمية كبيرة للتعليم. فبعد أن لم يتبق لهم سوى القليل، أصبح التعليم جواز سفرهم الوحيد إلى مستقبلهم وسلاحهم الرئيسي في مواجهة بيئة عدائية. "يتجلى الالتزام بتنمية قطاع التعليم من خلال تخصيص ما يزيد على 30% من بنود مشروع الموازنة للنفقات الجارية لقطاع التعليم، إلى جانب حوالي 20% من المنح المالية المقدمة من الدول المانحة لبرنامج الاستثمار العام. كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي، زاد الإنفاق على هذا القطاع من 7.5% خلال عام 2000 إلى 11.5% في عام 2003".¹

إن الرؤية الفلسطينية لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني معروضة بوضوح في الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني – وهي واحدة من بين 23 استراتيجية قطاعية واردة في الخطة الوطنية الفلسطينية² (2011-2013). تتضمن هذه الرؤية:

- **الرؤية والغاية:** توفير الموارد البشرية القادرة على تلبية التحديات والمشاركة بنشاط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك في التنمية الشمولية نحو بناء الدولة الفلسطينية وإنهاء الاحتلال. يكون للتعليم والتدريب التقني والمهني قيمته الخاصة، ويصبح خياراً للجميع، ويرتبط بحقوق الإنسان، ويقود إلى التطوير الفردي.
- **الأهداف الاستراتيجية والأهداف المحددة:** تكوين قوى عاملة في فلسطين تتميز بالمعرفة والكفاءة والدافعية وروح المبادرة والقدرة على التكيف والإبداع والابتكار، بما يساهم في مكافحة الفقر وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تيسير بناء تعليم وتدريب تقني ومهني مستجيب للطلبات وعالي الجودة يتلاءم مع جميع القطاعات الاقتصادية وجميع المستويات وجميع الفئات السكانية.
- **الخصائص الرئيسية لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني:** موحد، وملئم، وفعال وكفؤ، ومرن ومقاوم للأزمات، ومستدام، ومنصف وميسر، وتشاركي، وموجه نحو التعلم مدى الحياة، وفعال، وشفاف، وشمولي، وجذاب.
- **الدور الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني في التنمية الاجتماعية والاقتصادية:** سيكون نظام التعليم والتدريب التقني والمهني مكوناً رئيسياً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية بحيث يتمكن من المساهمة في مكافحة الفقر، وتحسين الآفاق أمام الأفراد، ودمج الفئات المهمشة، من خلال بناء موارد بشرية مؤهلة، مما يعزز التنمية الاقتصادية وتنظيم المشاريع ويحسن صورة المنتجات.³

لم يتغير الكثير من حيث تحقيق رؤية التعليم والتدريب التقني والمهني على مدى السنوات الأخيرة. فمع أنه كان هناك ارتفاع طفيف في معدلات القيد وفي نسبة الإناث الملتحقين بالنظام، إلا أن هذه الزيادات لا تزال تعتبر متواضعة. لقد جرت خلال السنة الماضية محاولات جديدة لإحياء الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني. ويجري إعداد استراتيجية منقحة لتحل محل النسخة السابقة التي تم تبنيها سنة 1999. لقد تم القبول بالمحتويات الرئيسية للاستراتيجية السابقة وتم تحديثها. ويتوقع أن تتم المصادقة النهائية على الاستراتيجية في النصف الثاني من سنة 2010. ومن التغيرات الأخرى التي حدثت مؤخراً فتح المجال لطلبة التعليم المهني النظامي لمواصلة تعليمهم العالي في الجامعات، وتعميم ومأسسة مجموعة متنوعة من البرامج التي تم تجربتها بنجاح. بالإضافة إلى ذلك، يعبر الممارسون والمخططون والمانحون في حقل التعليم والتدريب التقني والمهني عن

1 خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية 2008-2010، السلطة الوطنية الفلسطينية، 2007.

2 مقترح لتطوير خطة وطنية عامة 2011-2013، وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، 2009.

3 اقتباسات مكيفة عن الاستراتيجية المنقحة للتعليم والتدريب التقني والمهني – المسودة الأولى، GTZ آذار/مارس 2010.

المزيد من التعاون والتنسيق بين كافة الأطراف المشاركة، بما في ذلك التحدث بلغة واحدة، وتخفيض المنافسة فيما بينهم، وتجميع الموارد.

لقد تم اتخاذ مجموعة متنوعة من التدابير المتعلقة بالسياسات من قبل مختلف الأطراف المعنية لترجمة الرؤية المتبنية إلى ممارسة. ومن الأمثلة على التدابير الرامية إلى تحسين ملاءمة التدريب إعداد مناهج مبنية على نظام الوحدات ومعتمدة على الكفاءات، وتجريب برنامج تدريبي من خلال التلمذة الحرفية (تدريب مشترك مع شركات القطاع الخاص)، وتجريب خدمات الإرشاد المهني سعياً نحو تقديم خدمات منهجية في مجال الإرشاد المهني.

مع أن هناك احتياجات بارزة على كافة المستويات، ثمة قضيتان تعتبران من المجالات ذات الأولوية التي بحاجة إلى معالجة. فلا يزال القيد في التعليم المهني الثانوي منخفضاً إلى حد ما، إذ يقف عند 6.0% فقط من العدد الكلي للطلبة في المرحلة الثانوية في 2009/2010، بالمقارنة مع 4.0% في 1999/2000. والأولوية الثانية هي تحسين الربط بين مخرجات نظام التعليم والتدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل. يمثل ذلك المفتاح لتخفيض مشكلة البطالة العالية بين الشباب التي يعاني منها المجتمع الفلسطيني.

هناك مجموعة متنوعة من القضايا التي تقف في طريق التصدي للأولويات المذكورة أعلاه. فرفع معدلات القيد يتطلب تغيير نظرة المجتمع السلبية تجاه التعليم والتدريب التقني والمهني وجعل فرع التعليم المهني أكثر جاذبية من خلال تحسين الجودة وفتح النظام أمام أولئك الراغبين بمتابعة تعليمهم العالي. أما ربط مخرجات نظام التعليم والتدريب التقني والمهني بالاحتياجات المتنوعة لسوق العمل فينطوي على قدر من التحدي. إذ أن تحديد الاحتياجات الراهنة والمستقبلية وصياغتها في ظل بيئة غير خاضعة للتنبؤ يكاد يكون مستحيلاً. وتفتقر البرامج التدريبية إلى المرونة، ولا يمكن تحديثها أو عصرنتها بسهولة. ويوجد مستوى مرتفع من المركزية على مستوى تقديم التدريب. ويجري القليل من التفاعل مع قطاع الأعمال والصناعات على جميع المستويات.

وحتى يتم التصدي لهذه التحديات بالقدر الكافي، يلزم معالجة قضايا التجزؤ وصياغة وتنفيذ سياسات وطنية موحدة. إن وزارة العمل تتطلع إلى تأسيس هيئة وطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني تكون مسؤولة عن تطوير النظام بأكمله وتنظيمه وتنسيقه وتسييره. ويجري في الوقت الراهن حوار جدي بخصوص هذه المسألة وسيكشف الوقت عما إذا كانت هذه الهيئة ستخرج إلى حيز الوجود. وعلى الرغم من وجود تمثيل للقطاع الخاص، إلا أن السلطة الفعلية لا تزال في أيدي الحكومة.

2. الكفاءة الخارجية: تلبية احتياجات الاقتصاد وسوق العمل

تظهر البيانات الإحصائية الحديثة أن معدل المشاركة في القوى العاملة في سنة 2009 في الأرض الفلسطينية المحتلة قد بلغ 41.6% (67.0% للذكور و 5.5% للإناث). وكان المعدل أخفض في قطاع غزة مما هو في الضفة الغربية، إذ بلغ في قطاع غزة 37.6% (62.5% للذكور و 2.2% للإناث).

يعمل 39.6% من الأشخاص العاملين في الخدمات، فيما يعمل 19.1% في التجارة والفنادق والمطاعم. وتعد الخدمات حقل التشغيل الرئيسي للإناث (حوالي 61.8%). أما الزراعة فتوفر فرص عمل لحوالي 20.5% من الإناث في الأرض الفلسطينية المحتلة. وقد توزع الأشخاص العاملون سنة 2009 حسب مكان العمل على النحو التالي: 63.4% يعملون في الضفة الغربية، و 26.4% يعملون في قطاع غزة، و 10.2% يعملون في إسرائيل والمستوطنات الإسرائيلية (جميعهم يأتون من الضفة الغربية لأنه لا يسمح لأحد من غزة بالعمل في إسرائيل).

تظهر البيانات عن الأشخاص العاملين حسب حالتهم التشغيلية أن 6.3% منهم أرباب عمل، و 19.2% يعملون لحسابهم الخاص، و 66.5% عبارة عن عاملين مقابل أجر، فيما أن 8.0% عبارة عن عاملين من أفراد الأسرة غير مدفوعي الأجر. وقد وظف القطاع الخاص في الأرض الفلسطينية المحتلة سنة 2009 ما يصل إلى 64.6% من مجموع الأشخاص العاملين (51.9% في قطاع غزة و 69.1% في الضفة الغربية).

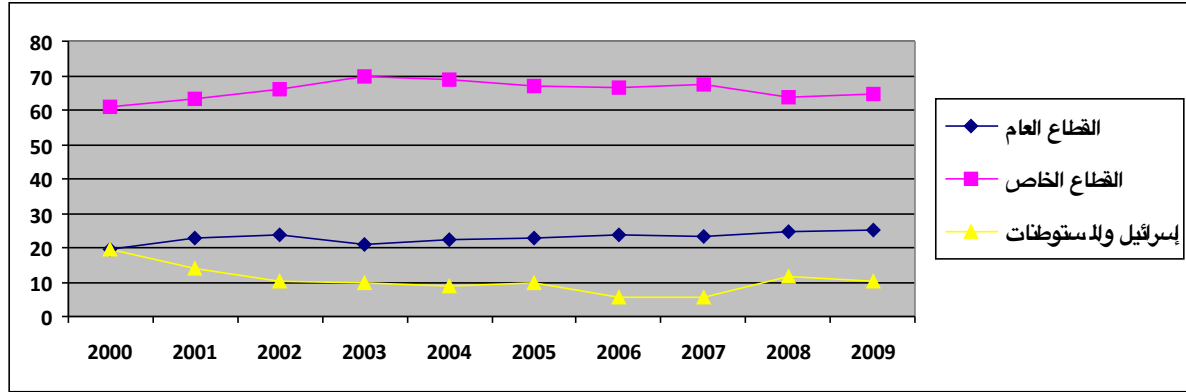
توجد ثلاثة تحديات اقتصادية رئيسية مترابطة يتوقع أن تحدد طبيعة الطلب على المهارات في المستقبل القريب، وهي: (1) التراجع الاقتصادي، (2) ونمو الاقتصاد غير النظامي، (3) وإعادة الهيكلة الاقتصادية.

التراجع الاقتصادي: أدى التراجع الاقتصادي في الأرض الفلسطينية المحتلة، مترافقاً مع النمو السكاني المرتفع، إلى توسع القطاع العام لتيسير تقديم الخدمات العامة وتوفير الدخل للأسر. وتأثر الاقتصاد الفلسطيني سلباً بالوضع السياسي السائد وانهايار عملية السلام. إذ انخفض الدخل القومي الإجمالي بنسبة 55% وهبط متوسط الدخل للفرد إلى مستوى خط الفقر (حوالي 830 دولاراً أمريكياً)، مما يعني أن 63% من الأسر تعيش تحت خط الفقر. وأدى الانحدار الاقتصادي الشديد إلى انخفاض ثابت في حصة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وارتفاع في عجز الميزانية، وتوسع كبير في التشغيل في القطاع العام وخاصة في غزة. إن عدم مقدرة أهالي غزة على العمل في إسرائيل منذ سنة 2006 وانخفاض عدد أهالي الضفة الغربية الذين يسمح لهم بالعمل في إسرائيل من 22.4% سنة 2000 إلى 13.9% سنة 2009 قد خلق تحدياً كبيراً أمام قطاعي التشغيل الخاص والعام في الأرض الفلسطينية المحتلة لاستيعاب هذه القوى العاملة. يوظف القطاع العام حالياً 25.2% من العاملين (17.0% في الضفة الغربية و 48.1% في قطاع غزة). ويتركز التوسع في التشغيل في القطاع العام بالأساس في قطاعي التعليم والصحة، حيث يؤدي ارتفاع معدلات الولادة والنمو السكاني الذي يصل إلى 3.4% إلى تزايد الطلب على الخدمات العامة بشكل دائم، مما يعني فرض ضغط هائل على البنية التحتية للخدمات الاجتماعية الأساسية، وخاصة المدارس والمرافق الصحية الحكومية.⁷

الشكل رقم 1 التوزيع النسبي للأشخاص العاملين حسب القطاع (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010)

5 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010 مسح القوى العاملة: التقرير السنوي 2009، رام الله - فلسطين.
6 Khawaja, M. and Omari, M., Labor Market Performance and Migration Flows in Palestine, PCBS, 2009.

7 خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية 2008-2010، السلطة الوطنية الفلسطينية، 2007.



نمو القطاع غير النظامي: أدت الأزمة الاقتصادية وعجز القطاع النظامي عن استيعاب المزيد من العاملين إلى توسع القطاع غير النظامي أيضاً. ففي سنة 2003، بلغ المجموع الكلي للأشخاص المنخرطين في منشآت الاقتصاد غير النظامي في الأرض الفلسطينية المحتلة 98,727 شخصاً (91,074 ذكراً و7,653 أنثى)، يعملون في 54,885 منشأة. عمل حوالي 62% من هؤلاء في تجارة الجملة وتجارة التجزئة والتوصيلات، فيما عمل 19% في التصنيع. وقد أنشئت 6.1% فقط من منشآت الاقتصاد النظامي بعد سنة 2000. وبلغ عدد الأشخاص المنخرطين في الاقتصاد غير النظامي من خلال مشاريع عائلية (خارج المنشآت) 82,303 أشخاص (شكل الذكور 91.6% منهم والإناث 8.4%). لا تتوفر مسح عبر الخط الزمني تبين النزعات السائدة في الاقتصاد غير النظامي. إلا أن الإحساس السائد هو أن الاقتصاد غير النظامي قد مر في مرحلة نمو في السنوات القليلة الماضية، إذ ينعكس ذلك في نمو قطاع النقل غير المنظم في الضفة الغربية، وتزايد أعداد الشباب العاملين في تجارة الأنفاق في غزة. ولكن هذا الإحساس بالنمو لم تثبته البيانات بوضوح، إذ أن دراسة أجريت سنة 2008 لصالح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني كشفت أن العاملين في القطاع غير النظامي يشكلون 9.2% من مجموع العاملين، بمن فيهم الذين يعملون في قطاع الزراعة. وقد كان عدد العاملين في القطاع غير النظامي، بالأرقام المطلقة، 52,000 شخص، منهم 47,000 من الذكور و 5,000 من الإناث، ومنهم 39,000 في الضفة الغربية و 13,000 في قطاع غزة. وتبلغ نسبة العاملين لحسابهم الخاص في القطاع غير النظامي 48%، وترتفع هذه النسبة إلى 70% بين الإناث وتنخفض إلى 46% بين الذكور، وتبلغ 45% في الضفة الغربية و 59% في قطاع غزة، مؤكدة أنه حيثما كانت معدلات البطالة أعلى (أي في قطاع غزة وفي أوساط الإناث)، يكون القطاع غير النظامي أكثر أهمية. من المهم تدريب العاملين لحسابهم الخاص على نقل المهارات وتطويرها لما لذلك من أثر مباشر على الإنتاجية، وبالتالي على الدخل. ومن الأهمية بمكان معالجة احتياجات أولئك الذين قد ترسخ عملهم في الإنتاج غير النظامي ويحتاجون إلى تطوير مهارات خاصة من خلال تعريفهم بالتقنيات الحديثة والمنتجات الجديدة، على سبيل المثال.

إعادة الهيكلة الاقتصادية: أدى الاعتماد على السوق الإسرائيلية لفترة طويلة من الوقت، وغياب الاستقرار السياسي، وتوسيع المستوطنات، إضافة إلى القيود على الحركة، إلى إعاقة الاستثمار في القطاعات المنتجة وتأخير نمو المؤسسات الصناعية والإنتاجية في الأرض الفلسطينية المحتلة. تمثلت قوة الاقتصاد في سنوات الاستقرار في قطاعات الزراعة والبناء والعمل في إسرائيل. في المقابل، لم يتم توجيه الاستثمارات نحو تأسيس مؤسسات متخصصة بالتصدير من شأنها أن تتمكن من تشكيل القاعدة اللازمة لاقتصاد مستدام ومعتمد على الذات.

طراً تغر بارز على أنماط التشغيل في السنوات العشر الأخيرة، إذ طرأت زيادة كبيرة على نسبة الأشخاص العاملين في قطاع الخدمات، بموازاة الانخفاض في عدد الأشخاص العاملين في الزراعة والتصنيع (خاصة بسبب انخفاض العاملين في البناء) على نحو ما يرد في الجدول رقم 1. فقد انخفضت نسبة العاملين في قطاع الزراعة من 13.7% سنة 2000 إلى 11.8% سنة 2009.

8 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009 مسح القوى العاملة (دورة تشرين الأول/أكتوبر-كانون الأول/ديسمبر 2008) الربع الرابع من عام 2008. رام الله - فلسطين.

وانخفض تشغيل الإناث في هذا القطاع بشكل ملموس من 34.8% سنة 2000 إلى 20.5% سنة 2009 (بالنسبة للذكور، بقيت النسبة على حالها تقريباً، من 9.8% إلى 9.9%).

الجدول رقم 1: نسبة المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي ونسبة التشغيل بالنسبة لمختلف القطاعات الاقتصادية في الأرض الفلسطينية المحتلة (المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات خاصة، 2010)

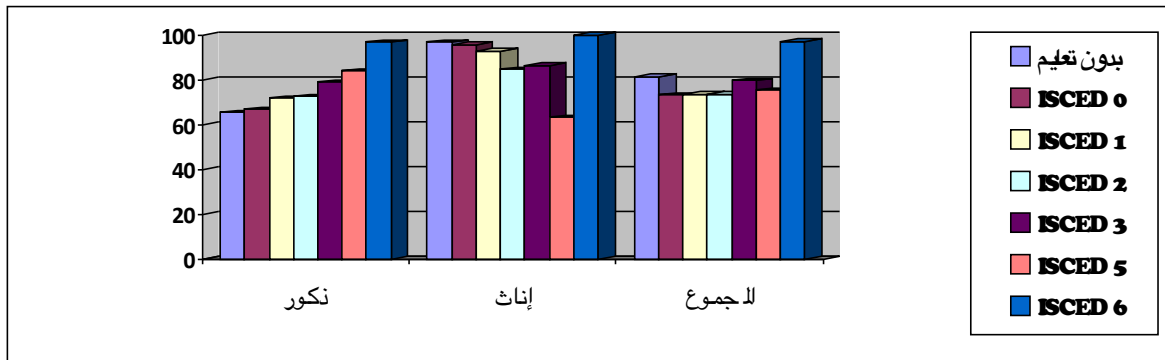
2009	2008	2007	2006	2005	2000	
						الزراعة
4.8	5.9	5.5	5.6	5.2	9.8	نسبة المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي
11.8	13.4	15.7	15.9	14.6	13.7	نسبة التشغيل
0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.7	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي / التشغيل (قيمة محسوبة)
						الصناعة
14.6	14.9	15.3	15.0	17.0	13.2	نسبة المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي
23.8	22.9	23.4	23.2	25.9	34.0	نسبة التشغيل
0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.4	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي / التشغيل (قيمة محسوبة)
						الخدمات والقطاعات الأخرى
80.6	79.2	79.2	79.4	77.8	77.0	نسبة المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي
64.4	63.7	60.9	60.9	59.5	52.3	نسبة التشغيل
1.3	1.2	1.3	1.3	1.3	1.5	المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي / التشغيل (قيمة محسوبة)

يتوقع أن يتأثر التحول في أنماط التشغيل باستراتيجيات السلطة الفلسطينية التي تشجع الإنتاجية والنمو والتنافسية في قطاعات الصناعة والزراعة والإسكان والسياحة وتتيح للاقتصاد الفلسطيني أن يبني محفظة صادرات متنوعة. سيتطلب ذلك توفير موارد بشرية جديدة ذات مؤهلات عالية إلى جانب الحاجة إلى تدريب إضافي للعاملين الحاليين.

بقيت المشاركة في القوى العاملة على حالها تقريباً خلال السنوات العشر الأخيرة (من 43.7% سنة 2000 إلى 43.3% سنة 2009) وأظهرت ارتفاعاً بالنسبة للإناث (من 13.5% سنة 2000 إلى 16.3% سنة 2009)، مع أن النسبة لا تزال منخفضة. شهدت السنوات العشر الأخيرة أيضاً زيادة في نسبة النساء العاملات مقابل أجر على حساب النساء المساهمات في عمل الأسرة. ففي سنة 2000، كانت 55.5% من النساء العاملات يعملن مقابل أجر، وكانت 0.7% من أرباب العمل، وعملت 10.0% لحسابهن الخاص، وكانت 33.8% منهن يساهمن في عمل الأسرة. أما في سنة 2009، فقد شكلت العاملات مقابل أجر نسبة 67.1% من النساء العاملات، وانخفضت نسبة العاملات لصالح أسرهن إلى 19.8%.

تعكس إمكانية التشغيل في الأرض الفلسطينية المحتلة قدراً من الاستقطاب – فهي ترتفع بين غير الحاصلين على أي تعليم وبين الحاصلين على تعليم جامعي عال كما يظهر في الشكل رقم 2. بالنسبة للذكور، يبدو أن هناك درجة عالية من التناسب الطردي بين إمكانية التشغيل والمستوى التعليمي، أي أن فرصة التشغيل تزداد مع ارتفاع مستوى التعليم. ولا ينطبق ذلك على الإناث، حيث تنخفض إمكانية التشغيل مع ارتفاع مستوى التعليم إلى أن تبلغ أدنى حد لها بين خريجات الكليات، لتعود وترتفع بشكل حاد بين الخريجات الجامعيات. ينعكس التعليم المهني النظامي، جنباً إلى جنب مع التعليم الثانوي العام، في الفئة الثالثة من التصنيف المعياري الدولي للتعليم (ISCED 3)، وينعكس التعليم التقني النظامي في الفئة الخامسة (ISCED 5)، جنباً إلى جنب مع المرحلة الأولى العامة من التعليم بعد الثانوي. ولا ينعكس التدريب المهني غير النظامي في الإحصاءات المتاحة.

المشكل رقم 2 إمكانية التشغيل حسب المستوى التعليمي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات خاصة، 2010)



بالإضافة إلى هذه القضايا المتعلقة بإعادة الهيكلة الاقتصادية، فإن الخسارة المتوقعة لأكثر من 25,000 شخص يعملون في المستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية والحاجة إلى استيعابهم (ربما بعد إعادة تدريبهم) في السوق المحلية سيكون لها تأثيرات ذات شأن على الطلب على المهارات وإعداد المهارات.

لم يكن نظام التعليم والتدريب التقني والمهني ناجحاً كثيراً في التصدي لهذه التحديات. ويعود ذلك إلى العوامل التالية بالأساس:

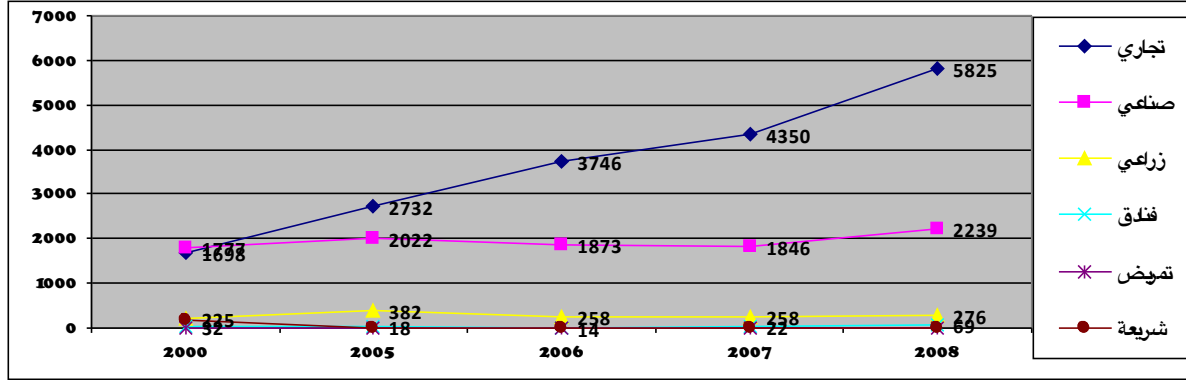
من ناحية ضمان توفر المهارات اللازمة للاقتصاد، عمل نظام التعليم والتدريب التقني والمهني على تزويد الاقتصاد بمهارات متدنية للغاية ومنخفضة الجودة بشكل رئيسي. فنظرة إلى التخصصات المتاحة على مستوى التدريب المهني والتعليم المهني تبين القليل من التباين في التدريب الذي تقدمه وزارة العمل (انظر الجدول رقم 2)، والأمر كذلك بالنسبة لوزارة التربية والتعليم العالي ربما باستثناء التوسع الكبير في التعليم التجاري للبنات (انظر الشكل رقم 3). إن هذا الأمر لا يتماشى مع الاحتياجات التي سبق تحديدها في مجالات التعليم والصحة للقطاع الخاص، أو التدريب الإضافي للعاملين لحسابهم الخاص في الاقتصاد غير النظامي، أو التدريب لصالح قطاعات الخدمات والزراعة والسياحة، الخ، باعتبارها القطاعات الاقتصادية ذات الإمكانيات المستقبلية الرائدة.

الجدول رقم 2 خريجو مراكز التدريب المهني لدى وزارة العمل (المصدر: وزارة العمل، 2010)

التخصص	2000	2005	2006	2007	2008	2009
سكرتارية تنفيذية	201	305	266	155	220	226
تصنيف شعر	121	131	108	117	92	131
خياطة	77	58	57	50	57	69
كهرباء عامة	18	23	44	48	43	58
ميكانيكا سيارات	66	60	43	47	54	52
خرائط وماكنات	12	15	25	14	17	20
نجارة	39	59	47	37	53	55
ألومنيوم وتعددين	99	144	121	119	113	97
تكييف وتبريد	20	14	28	14	15	13
دهان سيارات	10	14	10	5	8	8
كهرباء سيارات	22	33	39	32	37	34
تبليط	47	60	76	51	64	47
رسم معماري	47	46	34	37	31	44
مياه وصرف صحي	23	26	21	19	20	18

18	18	16	22	24	7	إذاعة وتلفزيون
26	0	9	0	12	0	صيانة أجهزة مكتبية

الشكل رقم 3 الطلبة في المدارس الثانوية المهنية في وزارة التربية والتعليم (المصدر: وزارة التربية والتعليم، 2010)



من ناحية تحسين آفاق سوق العمل للأفراد، تظهر دراسات المتابعة التي يجريها مقدمو التدريب تبايناً في معدلات التشغيل ما بين خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني، مع وجود تباينات بارزة اعتماداً على المنطقة والمهنة والجهة المقدمة للتدريب. وقد أظهرت دراسة متابعة حديثة⁹ أن 27% فقط من خريجي المدارس المهنية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي في الفترة 2004-2006 (باستثناء طلبة الفرع التجاري) تم تشغيلهم وأن 55% من هؤلاء العاملين كانوا يعملون في حقول لا تتعلق بمجال تدريبهم. للمقارنة، تم تشغيل 33% من خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل للفترة ذاتها. وتظهر بيانات الأونروا وجود معدل تشغيل مثير للملاحظة يصل إلى 79.4% لسنة 2009، و 74.2% لسنة 2008، و 93.8% لسنة 2005 بين خريجي مركز قلنديا للتدريب المهني، مما يعكس على الأرجح تركيز الأونروا على التدريب العملي واستثمارها الطويل في جودة المعلمين والمدرسين.

من ناحية توفير الفرص لطلبة التعليم والتدريب التقني والمهني في مستوى التعليم العالي، كان التعليم والتدريب التقني والمهني يميل لأن يصل إلى طريق مسدود فيما يتعلق بالالتحاق بالجامعات، ولكن الخريجين كانوا يواصلون تعليمهم في الكليات التقنية. والآن لم يعد الأمر كذلك لأن المزيد من الجامعات أصبحت تقبل بخريجي التعليم المهني النظامي للدراسة في برامجها. حتى أن خريجي الفرع المهني التطبيقي يمكنهم أن يقدموا امتحاناً إضافياً خلال سنتين من تاريخ تخرجهم حتى يتمكنوا من مواصلة تعليمهم العالي. وقد أظهرت دراسة حديثة¹⁰ أن 51% من الخريجين الذكور و 57% من الخريجات الإناث من المدارس الثانوية المهنية للفترة 2004-2006 واصلوا تعليمهم العالي سواءً في كليات أو جامعات. إلا أن النظام يكاد يكون موصداً بالكامل أمام خريجي نظام التعليم والتدريب التقني والمهني غير النظامي، بما في ذلك خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل والأونروا. فقد واصل التعليم العالي 4.5% فقط من خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل للفترة 2004-2006 ولكن دون اعتماد تدريبهم السابق.

من ناحية تدريب الكبار، هناك القليل مما يتم عمله على مستوى مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني النظامية. فأغلب تدريب الكبار يتم في دوائر التعليم المستمر في الجامعات وعلى مستوى مجموعة واسعة من الأطر غير النظامية في مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الربحية.

⁹ Al Zaroo, S., The compatibility of the Palestinian Vocational Secondary Education with the labor market, An Najah University Journal, 2009.

من ناحية الإرشاد المهني، أشارت دراسة مقارنة حديثة¹¹ في إقليم الشرق الأوسط بما في ذلك الأرض الفلسطينية المحتلة إلى أن أغلب خدمات الإرشاد المهني لا تزال في مرحلة الطفولة، وذلك نتيجة عدد من الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية المتشابكة. وعلى الرغم من هذه العوائق، حقق الفلسطينيون تقدماً ملموساً في هذا الميدان. فالعمل الذي يجري تنفيذه على مستوى المدارس الأكاديمية ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ومكاتب التشغيل وكذلك في مواقع العمل غير النظامي مع الشباب بدعم من مؤسسة GTZ الألمانية واليونسكو والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، الخ، يصبح منهجياً ووثيق الصلة ومستداماً بقدر أكبر. ومع أن الإرشاد المهني لم يتم تنظيمه حتى الآن بواسطة قانون، إلا أنه مدمج بشكل عضوي في نظام التعليم والتدريب المقترح في استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني.

من ناحية مشاركة القطاع الخاص، تعد هذه المشاركة محدودة ومتفرقة وغير مأسسة بالقدر الكافي. كما أنه لا يوجد اعتراف ومصادقة على التعلم النظامي وغير النظامي السابق، ولا توجد سياسات مصاغة للتدريب والتشغيل في الاقتصاد غير النظامي.

تشارك المؤسسات الاقتصادية في تطوير سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني ولكن بقدر محدود. فقد كانت المؤسسات الاقتصادية مشاركة في صياغة استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني، ممثلة باتحاد غرف التجارة والصناعة. إلا أن التمثيل كان محدوداً في حجمه وطغت عليه مختلف المؤسسات الحكومية والوزارات. يمكن أن يعزى ذلك جزئياً إلى نقاط الضعف في الاتحاد، وخاصة نتيجة مواصلة هذا الاتحاد العمل بدون انتخابات منذ سنة 1967، وهو ما تم علاجه في وقت لاحق. ولم تشارك أية اتحادات صناعية مختصة رئيسية. كما أن المجلس الأعلى للتعليم والتدريب التقني والمهني، والذي يتوقع منه أن يكون قاعدة لتطوير السياسات، غير فاعل حالياً. إن مجالس التشغيل والتدريب المحلية التي أقيمت مؤخراً في أربع محافظات تشمل تمثيلاً للمؤسسات الاقتصادية من خلال غرف التجارة والصناعة، ولكن التمثيل مرة أخرى ضئيل إلى حد ما وسيكشف الوقت ما إذا كان كافياً لتطوير سياسات مناسبة للتعليم والتدريب التقني والمهني. ولا يوجد حالياً تطوير لسياسات التعليم والتدريب التقني والمهني على المستوى الوطني.

هناك مجموعة متنوعة من القضايا التي تمنع نظام التعليم والتدريب التقني والمهني من تقديم استجابة أفضل إلى الاحتياجات الاقتصادية المتغيرة. فالنظام غير مرن بالقدر الذي يسمح له بأن يكون أكثر استجابة. وتستخدم فيه مناهج تقليدية غير مبنية على نظام الوحدات، مما يجعل من الصعب التغيير و/أو التكيف بسرعة. كما أن خيارات فتح التخصصات أو إغلاقها مركزية إلى حد كبير وتساهم تبعات هذه الخيارات من ناحية الميزانية والموارد البشرية، وخاصة بالنسبة لمقدمي التدريب في القطاع العام، في جعل تنفيذ هذه الخيارات صعب للغاية إن لم يكن مستحيلًا. ويملك طاقم التدريب القليل من الفرص للتفاعل مع قطاع الأعمال والصناعات والتعرف على أحدث الابتكارات التكنولوجية والتكنولوجية، ولا تملك الإدارة التمكين العام اللازم للاستجابة للاحتياجات بفاعلية وسرعة. وأخيراً وليس آخراً، يتم رصد سوق العمل وكذلك نظام معلومات إدارة التدريب (مثلاً، تتبع الخريجين) بشكل منقطع ولا يتم بشكل منتظم أو كافٍ.

يلزم اتخاذ عدد متنوع من الخطوات لكسر هذه الحواجز والتصدي لهذه التحديات. ويكتسب التبنّي الرسمي لاستراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني وتنفيذها أهمية حاسمة في التصدي لهذه التحديات. تسعى هذه الاستراتيجية إلى وجود مؤسسات للتعليم والتدريب التقني والمهني تقدم برامج ملائمة للسوق المحلية في محافظاتها، وتتكامل فيما بينها، وتتجنب الازدواجية. ستكون هذه المراكز قادرة على تقديم الخدمات للاقتصاد وتدريب المدربين وخدمات أخرى للمجتمع المحلي. وقبل كل ذلك، ولعالجة القصور البارز في فعالية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة، والمرتبط بافتقارها إلى الاستقلالية الإدارية عن الوزارات المركزية، ينبغي أن يكون لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني رسالة واضحة قائمة على نهج أكثر ميلاً نحو اللامركزية، ويجب أن يكون نهجها في الإدارة ديمقراطياً وتشاركياً وتعاونياً وقائماً على إجراءات إدارة موحدة حتى تكون قادرة على اتخاذ القرارات بشأن القضايا الرئيسية مثل تكييف المناهج، والإدارة المالية وإدارة الكادر، والقطاعات التي

¹¹ Sultana, R. Career Guidance in the OPT – Mapping the field and the ways forward. UNESCO, 2008.

تشارك فيها، الخ، مما يوسع قدرتها على التغيير والتكيف. وسيتم تطوير نظام معلومات لسوق العمل لتزويد نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، وخاصة صناع القرار، بالبيانات ذات الصلة. وستكون الهيكلية اللامركزية قائمة على نظام معلومات سوق العمل، مثلاً في تقديم المبررات لافتتاح برامج ومسابقات جديدة.

إن مشروع التعليم والتدريب التقني والمهني المعد مؤخراً بدعم من الاتحاد الأوروبي والذي سينفذ في أوائل سنة 2011 يقترح القيام بما تنادي به الاستراتيجية المعدلة بالضبط – نهج من القاع إلى القمة لإعادة تنظيم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في ثلاث محافظات لتقديم برامج ملائمة لسوق العمل في مواقعها المحددة، والعمل في شراكة مع قطاع الأعمال والصناعات، والتمتع بمستوى أعلى من الاستقلالية.

3. الكفاءة الخارجية: تعزيز الإنصاف وتلبية الطلبات الاجتماعية على التعليم والتدريب

إن التحديات الاجتماعية الرئيسية التي تحدد طبيعة الطلب على المهارات تتضمن الضغوط الديموغرافية، والبطالة وضعف النشاط، والعزل والهجرة الداخلية.

الضغوط الديموغرافية: مع أن معدلات الخصوبة شهدت انخفاضاً في الأعوام الأخيرة، إلا أنها لا تزال مرتفعة، إذ بلغت 4.6 في سنة 2006. إن هذا المعدل المرتفع للخصوبة وما يتبعه من نمو سكاني يفرض ضغوطاً على نظام التعليم والتدريب ككل لكي يستجيب إلى الأعداد المتزايدة من الشباب الذين بحاجة إلى إعداد للحياة وللعمل. يتضمن ذلك الحاجة لبناء مدارس جديدة ومرافق تدريبية وتعليمية أخرى، وتوظيف المزيد من المعلمين والمدرسين، الخ، مع توفر القليل جداً من الميزانيات. إن القوى العاملة الفلسطينية تتزايد بشكل تدريجي: ¹² فقد ازدادت بحوالي 4.2% سنوياً، ووصلت الزيادة الإجمالية للسنوات التسع الماضية (2008-2000) إلى 37.5%. إن هذا النمو السنوي الكبير في القوى العاملة يكاد يزيد بمرة ونصف عن معدل النمو السكاني خلال الفترة ذاتها، وذلك لأن المجتمع الفلسطيني يتسم بهرم سكاني عريض القاعدة، حيث تبلغ نسبة الفئة العمرية 0-14 سنة حوالي 44%. يعتبر هذا النمو مرتفعاً بالمقارنة مع البلدان الأخرى في المنطقة وعلى المستوى الدولي، ويمثل عبئاً على سوق العمل الفلسطينية التي تعاني أصلاً من نقص الفرص وضعف النمو الاقتصادي، كما أنه أدى وسيؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة. ومن الطبيعي أن يخلق ذلك عوامل تدفع بالفلسطينيين نحو البحث عن بدائل خارج البلاد. إلا أن العثور على بدائل في الخارج أمر معقد للغاية بسبب العوائق أمام مغادرة الأرض الفلسطينية المحتلة، ناهيك عن ذكر المصاعب المرتبطة بالأزمة المالية العالمية الأخيرة.

على المدى المتوسط، وفي حال التوصل إلى تسوية سياسية تتضمن بناء دولة فلسطينية، سيكون هناك طلب عال على تطوير المهارات نتيجة عودة أعداد كبيرة من اللاجئين الفلسطينيين، إلى جانب تحرير الآلاف من الأسرى الفلسطينيين من السجون الإسرائيلية.

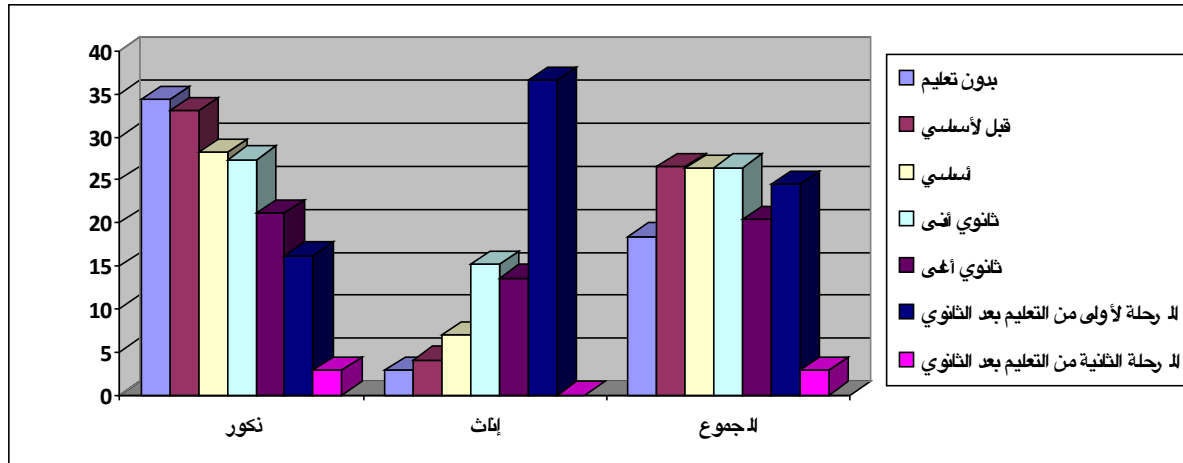
إن هذه الضغوط الديموغرافية تستوجب من نظام التعليم والتدريب التقني والمهني أن يتوسع لاستيعاب المزيد من الطلبة سواء على مستوى التأهيل الأساسي لصغار السن أو التدريب الإضافي لأولئك الذين يتواجدون في القوى العاملة. كما يستوجب ذلك من نظام التعليم والتدريب التقني والمهني أن يكون قادراً على توفير برامج إعادة التدريب للكبار، وتقييم واعتماد التعلم السابق والخبرات الموجودة، وتقديم برامج تدريبية تأهيلية تستجيب لاحتياجات العائدين والأسرى المحررين.

البطالة وضعف النشاط: لا شك أن البطالة تعد أخطر التحديات الاجتماعية. إن البطالة مرتفعة بشكل بالغ، وخاصة في قطاع غزة. فقد بلغت البطالة ¹³ في الضفة الغربية 17.8%، متراوحة بين 17.6% للذكور و 18.8% للإناث، فيما بلغت معدلات البطالة في غزة 38.6%، بواقع 37.3% للذكور و 45.8% للإناث. وقد بلغت البطالة سنة 2009 في الأرض الفلسطينية المحتلة ككل 24.7% (بواقع 24.3% للذكور و 26.6% للإناث). بالنسبة للذكور، تنخفض البطالة كلما ارتفع مستوى التعليم. أما بالنسبة للإناث فالأمر على العكس تماماً كما يتضح في الشكل التالي.

الشكل رقم 4 البطالة حسب المستوى التعليمي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات خاصة، 2010)

¹² Khawaja, M. and Omari, M., Labor Market Performance and Migration Flows in Palestine, PCBS, 2009.

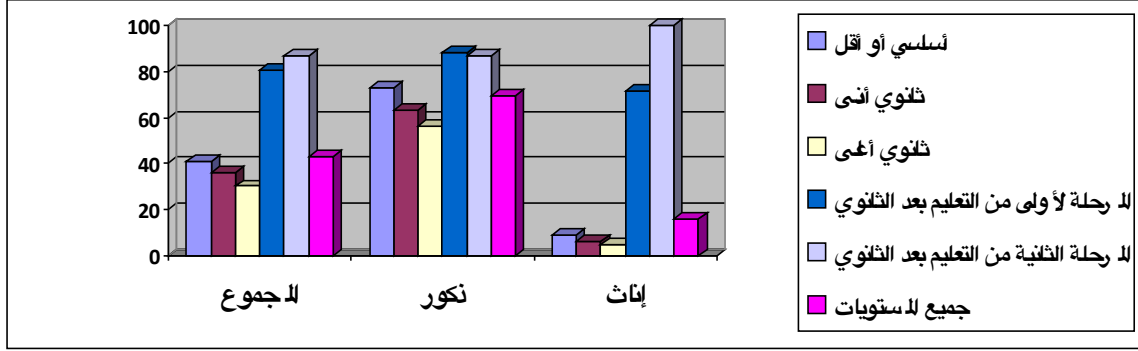
¹³ الأشخاص المتعطلون عن العمل (حسب تعريف منظمة العمل الدولية) هم الأفراد 15 سنة فأكثر الذين لم يعملوا بتاتاً خلال الأسبوع المرجعي، والذين لم يكونوا غائبين عن العمل، وكانوا على استعداد للعمل، ويبحثون عن عمل بنشاط خلال الأسبوع المرجعي.



تتركز البطالة بين الشباب 15-24 سنة من العمر، حيث بلغت 38.9% سنة 2009 (بواقع 37.2% للذكور و 46.9% للإناث). بالنسبة للذكور في هذه الفئة العمرية، يوجد أعلى معدل للبطالة بين أولئك الذين لم ينهوا أية سنة من التعليم (63.3%)، فيما أن أعلى معدل بطالة بين الإناث يوجد بين أولئك اللواتي أنهين المرحلة الأولى من التعليم بعد الثانوي (60.2%). ستحتاج سوق العمل الفلسطينية لأن توفر حوالي 48,000 وظيفة جديدة في السنة: حوالي 34,000 للذكور و 12,000 للإناث وفقاً لأكثر السيناريوهات تفاؤلاً¹⁴. وهذا أمر غير ممكن في ظل الأوضاع السياسية السائدة.

إلى جانب قضية البطالة، تتصف الأرض الفلسطينية المحتلة بانخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة، والذي بلغ 41.6% سنة 2009 (بالمقارنة مع 54% في الأردن، و 56.5% في إسرائيل، و 64% في سوريا). يعزى معدل المشاركة المنخفض بالأساس إلى انخفاض معدل مشاركة الإناث، والذي بلغ 15.5% فقط بالمقارنة مع 67.0% للذكور. وتوجد أخفض معدلات لمشاركة الإناث بين أولئك اللواتي في الفئة العمرية 15-24 سنة، حيث يبلغ المعدل 9.5% وفي الفئة العمرية 55-64 سنة حيث يبلغ 10.8%. لقد ارتفع معدل مشاركة الإناث من 13.5% سنة 2000 إلى 16.3% سنة 2009، ولكنه لا يزال واحداً من أخفض النسب في العالم. يتمثل السبب الرئيسي لبقاء الإناث خارج القوى العاملة في تدبير شؤون المنزل. فقد تواجدت 66.6% من الإناث (47.3% من كلا الجنسين) خارج القوى العاملة سنة 2009 بسبب الانشغال بشؤون المنزل. كما أن معدل عدم معرفة القراءة والكتابة أعلى بين الإناث مما هو بين الذكور (8.3% للإناث بالمقارنة مع 2.6% للذكور في سنة 2009)، مما يعني أنهن يواجهن صعوبة أكبر في الالتحاق بالقوى العاملة. ستكون هناك تأثيرات بالغة على نظام التعليم والتدريب التقني والمهني إذا تم تصميم وتنفيذ السياسات لتقديم تدريب إضافي و/أو إعادة تدريب لهؤلاء الإناث المنهكات في تدبير شؤون المنزل حالياً لكي يلتحقن بالقوى العاملة بنشاط ويحصلن على عمل. إن مثل هذه السياسة تجد تأكيداً لها في البيانات التي تظهر أنه كلما ارتفع مستوى تعليم الأفراد يرتفع معدل نشاطهم. فكل من الإناث والذكور الذين أنهوا التعليم بعد الثانوي يتسمون بقدر أكبر بكثير من النشاط بالمقارنة مع أولئك الحاصلين على تعليم أقل.

الشكل رقم 5 معدل النشاط حسب المستوى التعليمي (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إحصاءات خاصة، 2010)



يمكن البحث في إمكانية تقديم تدريب منظم ومدعوم داخل الصناعات وفرص للتمرن العملي للمتعللين عن العمل، وخاصة الخريجين الجدد، كخيار بالنسبة لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني للتصدي لتحديات البطالة وضعف النشاط على المدى القريب.

العزل والهجرة الداخلية: إن عزل القدس وغيرها من المناطق بواسطة الجدار الفاصل الذي تبنيه إسرائيل يعني أن مجتمعات واسعة بأكملها قد أصبحت منفصلة عن بيئتها الاجتماعية والاقتصادية الطبيعية. في القدس الشرقية على سبيل المثال، تتزايد أهمية تقديم التدريب الملائم للسوق الإسرائيلية بالنظر إلى أن التنقل والوصول إلى بقية الأرض الفلسطينية المحتلة يزداد صعوبة كل يوم. لقد أصبحت مدينة رام الله مركز العمل في العامين الأخيرين بسبب تركيز الخدمات الحكومية والمالية الأخرى في هذه المدينة. أدى ذلك إلى هجرة كبيرة للعاملين من مختلف أنحاء الضفة الغربية الذين يأتون للعمل في رام الله، حيث يلعب قطاع الخدمات دوراً أكبر ويوظف أكثر من ثلثي الإناث وثلث الذكور. ويعتبر قطاعاً التجارة والبناء من القطاعات الرئيسية الأخرى التي توظف الذكور في رام الله.

للتصدي لقضايا العزل والهجرة الداخلية، على نظام التعليم والتدريب التقني والمهني أن يسمح بتطوير واستخدام وحدات خاصة للتعليم والتعلم مصممة حسب احتياجات المواقع الجغرافية المحددة بهدف تحسين الملاءمة (اللغة العبرية على سبيل المثال للاستخدام في مدارس القدس) وأن يعمل على أن يكون التعلم مبنياً على المعايير الدولية مما يتيح الحصول على اعتماد متعدد للبرامج (فلسطيني ودولي على سبيل المثال). كما أن توسيع تقديم التدريب في منطقة رام الله ليشمل التدريب في المهن المتعلقة بقطاع الخدمات يعد من السياسات الأخرى التي يمكن اعتبارها.

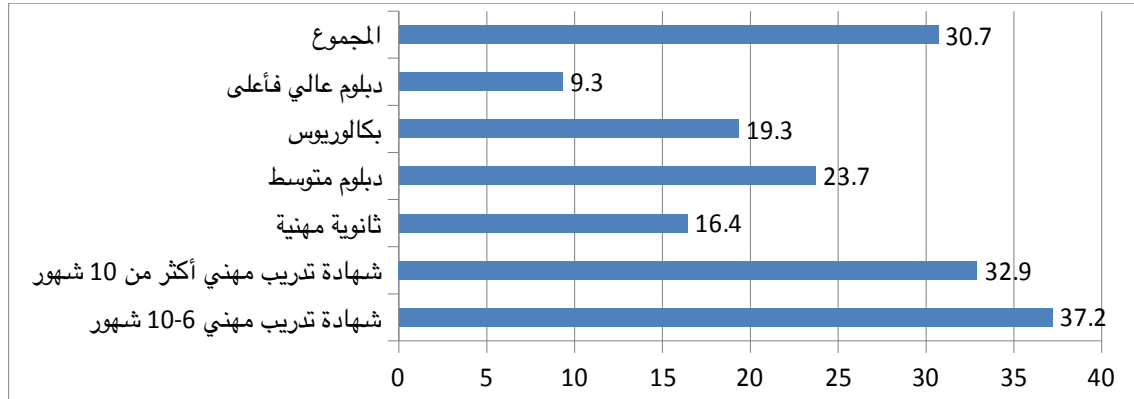
لقد كان نظام التعليم والتدريب التقني والمهني ناجحاً نسبياً في التصدي للتحديات الاجتماعية التي تحدد طبيعة الطلب على المهارات. فاستجابة للضغط الديموغرافي، سعى التعليم والتدريب التقني والمهني إلى زيادة الطاقة الاستيعابية للنظام من خلال إقامة مؤسسات جديدة وتوسيع الطاقة الاستيعابية للمؤسسات القائمة من خلال إضافة تخصصات جديدة وورش جديدة، وخاصة من قبل المنظمات الأهلية. ويجري تجريب نماذج للتلمذة الحرفية وغيرها من نماذج التدريب التعاونية، وقد أصبحت الآن جاهزة للاستنساخ ليس لتحسين ملاءمة التدريب فحسب، بل ولتوسيع قدرات مخرجات النظام أيضاً. تم القيام بمحاولات قليلة، وخاصة بسبب مختلف التحديات الإدارية والمالية، لاستخدام مرافق التعليم والتدريب التقني والمهني بكفاءة أكبر ولفترات أطول، مما يسمح بتوسيع الطاقة الاستيعابية. لقد كان الاهتمام مركزاً بشكل رئيسي على التدريب الأولي الأساسي وليس على توفير الفرص للأشخاص البالغين الموجودين في القوى العاملة من قبل.

من ناحية التصدي لقضايا البطالة وضعف النشاط، سعى نظام التعليم والتدريب التقني والمهني لضمان التوافق بين مخرجاته واحتياجات سوق العمل. لقد أظهر التعليم المهني الطويل الأمد نتائج أفضل من حيث إمكانية التشغيل بالمقارنة مع التعليم القصير الأمد على النحو الذي يبينه مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول أوضاع خريجي التعليم العالي والتدريب المهني¹⁵ ويعرضه الشكل رقم 9 أدناه. يجب أن تشجع هذه النتائج صناعات سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني على تركيز

¹⁵ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني (كانون أول 2005-كانون ثاني 2006). رام الله، 2006.

جهودهم على إعادة تصميم برامج التدريب الأولي الأساسي القصيرة الأمد التي تقدمها مختلف الجهات بما فيها وزارة العمل لإعداد عمال شبه مهرة بحيث تقدم فرص التدريب الإضافي وإعادة التدريب للمتطلين عن العمل. من شأن هذه البرامج جنباً إلى جنب مع تدابير التشغيل النشطة الأخرى أن تمكن وزارة العمل من تحقيق تقدم في التصدي لأحد التحديات الرئيسية التي تواجه المجتمع الفلسطيني في الوقت الحالي.

الشكل رقم 9: معدل البطالة بين خريجي التعليم العالي والتدريب المهني (الجهاز المركزي للإحصاء، 2006)



فيما يتعلق بالاستجابة للسكان المتضررين من الجدار الفاصل، كان نظام التعليم والتدريب التقني والمهني أكثر استجابة وسعى ويسعى إلى تقديم تدريب مفصل حسب احتياجات المجتمعات المحلية على نحو المثال الذي تقدمه مؤسسات التعليم والتدريب المهني الأهلية العاملة في القدس الشرقية. ومن الجدير بالملاحظة أنه قد تم بذل جهود ضخمة في السابق لكي يستطيع نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الاستجابة لاحتياجات الأسرى الفلسطينيين المحررين من السجون الإسرائيلية في أعقاب اتفاقية أوسلو.

إن الطيف المتنوع من مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني في الأرض الفلسطينية المحتلة قد أتاح تقديم الخدمات لمختلف المجموعات المحرومة بطريقة مختصة وفعالة. فمراكز التدريب المهني التابعة للأونروا على سبيل المثال تستجيب لاحتياجات اللاجئين الفلسطينيين بشكل خاص. وتقدم مراكز وزارة الشؤون الاجتماعية التأهيل المهني للحالات الاجتماعية، وتستجيب مجموعة متنوعة من مراكز مؤسسات المجتمع المدني لاحتياجات الفقراء والأيتام، الخ. إن التنوع في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني أمر جيد، غير أن التجزؤ من ناحية وجود جهات مختلفة تقدم فرصاً متشابهة ولكن مع تباين كبير في الجودة وفترة التدريب ونواتج التدريب تسبب الإرباك لأرباب العمل والطلبة بسبب عدم الثبات في مخرجات النظام.

تم تنفيذ مجموعة واسعة من الأنشطة لتحسين جاذبية التعليم والتدريب المهني على المستوى الوطني والمؤسسي. فقد أجريت حملات للتوعية العامة واستخدمت في بعض الحالات الإذاعة والتلفزيون لرفع الوعي وإبراز الدور المهم الذي يلعبه التعليم والتدريب التقني والمهني ويمكن أن يلعبه لصالح الأفراد، وخاصة الشباب. كما تم العمل على التوجيه والإرشاد المهني وكذلك على الإرشاد الوظيفي إلى درجات متفاوتة. وتمت أيضاً في مختلف المؤسسات تجربة إتاحة الفرصة للمتدربين المحتملين وعائلاتهم للتعرف على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال أيام مفتوحة وزيارات موجهة ووسائل أخرى. إلا أن نقص البيانات الموثوقة والمحدثة حول وضع الخريجين يجعل من الصعب على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني أن تروج لنفسها بقوة.

على الرغم من هذه الجهود، لا يزال ينظر إلى الفرع المهني كخيار ثان أو أخير يفرد لأولئك الذين لا يحالفهم الحظ لكي يكملوا تعليمهم في الفرع الأكاديمي الاعتيادي السائد. يكمن أحد الأسباب الرئيسية لذلك الأمر في واقع أنه ينظر إلى التعليم والتدريب التقني والمهني على أنه نظام موحد

وطريقه مسدود لأنه لا يسمح للخريجين الذين يمتلكون القدرة والاهتمام في متابعة تعليمهم وتدريبهم بأن يحققوا ذلك. إن هذا الوضع أخذ بالتغير في السنتين الأخيرتين كما تم توضيحه أعلاه، ويستطيع طلبة التعليم المهني الآن أن يلتحقوا بغالبية الجامعات المحلية إلى جانب الكليات التقنية. للعمل بقدر أكبر على تغيير هذا التصور، حاولت مؤسسات عديدة الحصول على اعتماد من مؤسسات وهيئات دولية مثل أوراكل، وميكروسوفت، وإنتل، وسيسكو، وكلية دبلن للسياحة، الخ. وحاولت بعض المؤسسات في القدس أن تنال الاعتماد الإسرائيلي لبرامجها التدريبية أيضاً. كما حاولت عدة مؤسسات أهلية أن تزيد من جاذبية برامجها من خلال تقديم تدريب مختلط للذكور والإناث.

لقد نجح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني نسبياً في تقديم فرص التعلم للفئات الشابة والأكثر انكشافاً، إلا أنه كان أقل نجاحاً حتى الآن في توفير الفرص لتطوير المهارات، والمواطنة النشطة، وتنمية القدرات الشخصية. لقد كان للنظام تاريخ طويل في تقديم فرص التعلم لمجموعة واسعة من المواطنين. فمراكز التدريب المهني التابعة للأونروا عملت على تلبية احتياجات اللاجئين، والذين حظي العديد منهم بفرص عمل ممتازة في بعض الدول العربية وفي الخارج. كما استهدف النظام الفقراء من خلال تزويدهم بالتدريب الأولي الأساسي اللازم للتشغيل. إلا أن النظام لا يقدم سوى القليل من الفرص لتطوير المهارات لدى أولئك الذين يعملون حالياً أو للبالغين المتعطلين عن العمل. لقد استهدف نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في الأرض الفلسطينية المحتلة سنة 2006 حوالي 10 آلاف شخص في مجال التدريب الأساسي سنوياً، وحوالي 25 ألف شخص (3% من القوى العاملة) في مجال التدريب المستمر. وبلغت نسبة الطلبة المقيدون في التعليم الثانوي المهني النظامي 4.9% فقط من مجموع طلبة المدارس الثانوية. وفي سنة 2008، ارتفعت النسبة إلى 5.6%، كما ارتفعت نسبة طلبة التعليم والتدريب التقني والمهني في المستوى بعد الثانوي. وتبلغ مشاركة الإناث في المستوى الثانوي من التعليم والتدريب التقني والمهني 33.5% (وزارة التربية والتعليم العالي، 2008)، وهي ليست نسبة مرضية بالمقارنة مع بلدان أخرى في المنطقة. ومن الجدير بالملاحظة أن غالبية الفتيات في هذا القطاع يلتحقن بالمساقات التجارية التي تتسم بطبيعة أكاديمية أكثر منها مهنية.

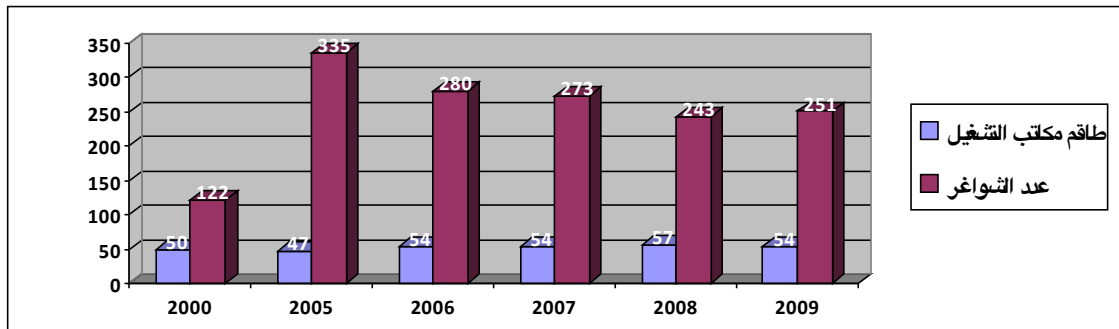
لقد ارتفع عدد الطلبة الذين يلتحقون بنظام التعليم والتدريب المهني خلال السنوات الماضية، وخاصة أولئك الذين يتعلمون في المدارس الثانوية المهنية، حيث ارتفع العدد من 3,906 في سنة 2000 إلى 8,409 في سنة 2008. وبقي العدد السنوي لخريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل يدور حول 900 خريج، فيما أن عدد خريجي مركز التدريب المهني التابع للأونروا والكلية التقنية في رام الله قد تراوح بين 200-300 خريج سنوياً لكل منهما. على العموم، يركز التعليم والتدريب التقني والمهني بقدر أكبر على نقل المهارات التقنية للطلبة، فيما يقل تركيزه على المهارات الحياتية والتربوية المدنية. كما أنه لا ييسر تنمية القدرات الشخصية.

إن التصدي للتحديات المذكورة أعلاه يتطلب اتخاذ مجموعة متنوعة من الخطوات يتضمن ذلك:

تحسين ملاءمة التدريب: يلزم تحسين التفاعل مع قطاع الأعمال والصناعات على كافة المستويات من أجل تحقيق ذلك. ومن الأمثلة على الوسائل التي يتوقع اتباعها تنفيذ برامج تدريبية من خلال التلمذة الحرفية وتطوير واستخدام مناهج معتمدة على الكفاءات.

تحسين معلومات سوق العمل: إن البيانات عن سوق العمل متوفرة، إلا أنها غير مكتملة ولا تسمح باستخدامها بسهولة في صنع القرارات. ومع أنه تم بذل الكثير من الجهود والتمويل في مكاتب التشغيل العامة التي أنشئت سنة 1998 في وزارة العمل بمساعدة من منظمة العمل الدولية والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، إلا أن هذه المكاتب تخفق في إتاحة بيانات مفيدة عن المتعطلين عن العمل وعن الوظائف الشاغرة لأنه لا توجد منافع أو حوافز للمتعطلين عن العمل ولمنشآت الأعمال لكي تلجأ إلى خدمات هذه المكاتب. إن البيانات التي توفرها وزارة العمل تبين أن عدد الطاقم العامل في هذه المكاتب يبلغ حوالي 50 شخصاً، فيما أن الشواغر المسجلة قليلة إلى حد ما بل وغير ذات شأن كما يتضح من الشكل التالي.

الشكل رقم 10: طاقم مكاتب التشغيل في وزارة العمل والشواغر المسجلة (وزارة العمل، إحصاءات خاصة، 2010)



كان عدد المتعطلين عن العمل المسجلين في هذه المكاتب 132,932 سنة 2005، و 35,499 سنة 2006، و 9,653 سنة 2007، و 12,898 سنة 2008، و 10,867 سنة 2009. إن العدد الكبير للمتعطلين عن العمل المسجلين في سنة 2005 وأوائل سنة 2006 يرجع إلى تنفيذ برنامج التشغيل الطارئ في هذه المكاتب في الفترة 2004-2006. وحتى تتمكن وزارة العمل من بناء نظام فاعل لمعلومات سوق العمل من خلال مكاتب التشغيل، عليها أن توسع جهودها لتقديم الحوافز للأفراد والمؤسسات حتى تلجأ إلى استخدام هذه المكاتب.

دعم التدخلات لتوفير فرص التشغيل: إن التدريب لا يوفر التشغيل بحد ذاته. وحتى يكون التعليم والتدريب التقني والمنهني فعالاً في التصدي لمشكلة البطالة بين الشباب، فينبغي أن يتم إثراؤه بمجموعة واسعة من السياسات والتدابير النشطة المتعلقة بسوق العمل. لا تتوفر بيانات عن مستوى الإنفاق على هذه التدابير، ولكن الاعتقاد السائد أن هذا الإنفاق قليل إلى حد ما. أنشأت وزارة العمل في سنة 2004 صندوق التشغيل كبرنامج يرمي إلى تخفيض معدلات البطالة. وفي أواسط سنة 2005، سجل في المشروع حوالي 394 ألف شخص متعطل عن العمل، 62% منهم من الذكور و 38% من الإناث. وقد توقف البرنامج في سنة 2006 بسبب عدم توفر المزيد من التمويل.¹⁶ وإلى جانب صندوق التشغيل، تقدم الحكومة أيضاً برامج للتشغيل الطارئ ضمن خطة الاستثمار الطارئ. يتيح هذا البرنامج¹⁷ فرص عمل مؤقتة مدتها ثلاثة أشهر لتشغيل المتعطلين عن العمل في مشاريع مستدامة. وهو يعتمد بقدر الإمكان على المواد الخام المحلية، وهناك اهتمام خاص بإشراك النساء فيه. بالإضافة إلى ذلك، تعد الأونروا شريكاً رئيسياً في توفير برامج التشغيل والإغاثة للاجئين الفلسطينيين الذين يمثلون حوالي 44% من مجموع السكان الفلسطينيين. وقد صممت الأونروا ونفذت برنامجاً خاصاً بها في الأرض الفلسطينية المحتلة يهدف إلى توفير فرص عمل للفلسطينيين المتعطلين عن العمل. بدأ هذا البرنامج سنة 2001 وتكشف أحدث البيانات عن فرص العمل التي تم توفيرها أن الأونروا في الضفة الغربية فقط نجحت سنة 2007 في توفير 39 ألف فرصة عمل استفاد منها 300 ألف شخص. لم يتم تصميم وتنفيذ أي تدريب لمساعدة المتعطلين عن العمل، ولكن تم بذل جهود كبيرة لتفعيل مكاتب العمل لدى وزارة العمل، حيث تم تصميم برنامج "محطة تسوق واحدة" بحيث يكون من الممكن بشكل مريح وميسر وكفؤ أن يقوم الباحثون عن عمل والمتعطلون عن العمل بالتسجيل، وأن يتم تقييمهم، وتدريبهم عند الضرورة، وتشغيلهم في وظائف لائقة و/أو شواغر مناسبة لهم ما أن تتاح مثل هذه الإمكانيات.

¹⁶ Khawaja, M. and Omari, M., Labor Market Performance and Migration Flows in Palestine, PCBS, 2009.

4. الكفاءة الداخلية والجودة والإدارة والتمويل

يقدم نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الفلسطيني خمسة مستويات من المؤهلات من خلال طيف واسع من الجهات. المستوى الأول هو العمال شبه المهرة، ويتم تقديمه في المسار غير النظامي بواسطة مجموعة واسعة من مراكز التدريب المهني التي تقدم برامج تدريبية قصيرة الأمد (أقل من سنة). تتضمن قائمة هذه المراكز 13 مركزاً للتدريب المهني تابعة لوزارة العمل (7 في الضفة الغربية و 5 في قطاع غزة)، و 13 مركز تاهيل تابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية (8 في الضفة الغربية و 5 في قطاع غزة)، وعدداً كبيراً من مراكز التدريب الخاصة والأهلية والربحية والتابعة لأرباب عمل والتابعة لمؤسسات عامة أخرى. وإذا استثنينا مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل (التي خرجت 906 طلبة في الضفة الغربية سنة 2009)، فلن نجد إحصاءات كافية وحديثة العهد بخصوص عدد الخريجين من هذه المراكز، ولكن يقدر أن يكون العدد الإجمالي أكثر من 5,000 خريج وخريجة سنوياً.

المستوى الثاني هو العمال المهرة، وهو أيضاً يقدم في المسار غير النظامي بواسطة أربعة مراكز للتدريب المهني تابعة للأونروا (اثنتان في الضفة الغربية واثنتان في قطاع غزة) وحوالي 10 مؤسسات تدريبية خاصة وأهلية. ومرة أخرى، لا تتوفر إحصائيات كافية وحديثة العهد بخصوص عدد الخريجين من هذه المراكز، ولكن يقدر أن يكون العدد الإجمالي أكثر من 1,500 خريج وخريجة سنوياً.

المستوى الثالث هو الحرفيون، ويقدم في المسار النظامي للتعليم والتدريب التقني والمهني. في سنة 2009، كانت هناك 18 مدرسة ثانوية مهنية (13 تديرها وزارة التربية والتعليم العالي و 5 خاصة، 15 في الضفة الغربية و 3 في قطاع غزة) تبلغ طاقتها الاستيعابية 8,059 طالباً وطالبة و 4,021 خريجاً وخريجة.

المستوى الرابع هو الفنيون، ويقدم في المسار النظامي للتعليم والتدريب التقني والمهني. في سنة 2009، كانت هناك 25 كلية وكلية جامعية تبلغ طاقتها الاستيعابية 19,275 طالباً وطالبة و 5,638 خريجاً وخريجة. ومن الجدير بالذكر أن هذه الأعداد تشمل طلبة وخريجي جميع هذه الكليات والكليات الجامعية وليس تلك التي تتعلق بالتعليم التقني في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني فقط.

المستوى الخامس هو الأخصائيون، ويقدم في الكليات الجامعية والجامعات ولا يعتبر في الوقت الراهن جزءاً من نظام التعليم والتدريب التقني والمهني.

يتم تقديم التدريب الإضافي وإعادة تدريب الكبار في المسار غير النظامي للتعليم والتدريب التقني والمهني الذي تقدمه أطراف متنوعة، بما في ذلك دوائر التعليم المستمر في الكليات والجامعات.

يشار إلى أن حجم مخرجات مؤسسات التدريب الأولي الأساسي لإعداد عمال مهرة وحرفيين صغير إلى حد ما ولا يتعدى 5,500 خريج وخريجة في السنة في وقت ينتج فيه التعليم العالي أكثر من 25 ألف خريج وخريجة سنوياً.

توجد ثلاث مشكلات رئيسية متعلقة بالكفاءة والفاعلية الداخلية هي التجزؤ، وقلة استخدام المرافق، وانخفاض جودة التدريب المقدم. علاوة على ذلك، يبدو أن التسرب يمثل مشكلة تتعلق بالكفاءة تعاني منها مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، إذ وصل معدل التسرب فيها إلى 20.9% سنة 2009. ولا تتشارك المدارس الثانوية المهنية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي بهذه المشكلة، إذ أن معدل التسرب فيها بلغ 2.4% فقط سنة 2007/2008. كما يبدو أن انخفاض استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمثل مشكلة في الكفاءة والفاعلية تواجه كافة مستويات تقديم التعليم والتدريب التقني والمهني.

التجزؤ على مستوى الإدارة: لا يزال نظام التعليم والتدريب التقني والمهني مجزأً ويتم تقديم هذا التعليم والتدريب من قبل مجموعة واسعة من الجهات. تدار كليات المجتمع/الكليات التقنية من قبل وزارة التربية والتعليم العالي والأونروا ومؤسسات عامة وخاصة. وتتولى وزارة التربية والتعليم العالي المسؤولية العامة عن هذا القطاع من ناحية ترخيص المؤسسات، واعتماد البرامج، وتحديد المناهج، الخ. وتخضع جميع المدارس المهنية لإشراف وزارة التربية والتعليم العالي. وتدار المدارس بحد ذاتها من قبل الوزارة ومختلف المؤسسات الأهلية. وتشرف إدارة واحدة في وزارة التربية والتعليم العالي على كل من التعليم التقني والتعليم المهني، هي الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني. أما كليات الأونروا ومراكز التدريب المهني التابعة لها فتشرف عليها دائرة التدريب المهني والتقني، والتي توجد ضمن مكتب التعليم في الأونروا في عمان (الأردن). وتشرف على مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الإدارة العامة للتدريب المهني في الوزارة. عموماً، يعد نظام الحكم والإدارة مركزياً إلى حد كبير. وتملك مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الحكومية والتابعة للوكالة بشكل خاص قدرًا محدوداً جداً من الاستقلالية. إن التجزؤ يقود إلى ضعف الكفاءة في استخدام الموارد الشحيحة المتاحة على مستوى النظام. فعدد من مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني يقدمون التخصصات ذاتها في المنطقة الجغرافية ذاتها مع تباين في المعايير وفي جو من المنافسة فيما بينهم.

انخفاض استخدام المرافق: مع أنه يجري تجريب أساليب تعاونية في التدريب وتوسيعها بشكل تدريجي، إلا أن غالبية أنشطة التعليم والتدريب التقني والمهني لا تزال تجري في إطار المدرسة أو المركز. إن إنشاء مؤسسة للتعليم والتدريب التقني والمهني مكلف جداً، كما هو مكلف جداً ضمان مواكبتها للتكنولوجيا المتغيرة بسرعة. يقتصر استخدام غالبية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني في الأرض الفلسطينية المحتلة على فترة الصباح فقط وتغلق عدة أشهر خلال السنة، بما في ذلك لفترة ثلاثة أشهر خلال الصيف.

انخفاض جودة التعليم والتدريب: هناك أيضاً مجال كبير لإدخال تحسينات على جودة النظام وفاعليته. إن التحسينات ضرورية على مستوى كافة المدخلات التي تؤثر في الجودة، وهي بالتحديد: جودة المعلمين والمدرسين، والمناهج المستخدمة، والموارد البنيوية المتاحة. فأرباب العمل يشكون من جودة التدريب وملاءمته، ويقول العديد منهم أن خريجي التعليم والتدريب المهني يفتقرون إلى المهارات العملية والإضافية الرئيسية التي تلزم لأداء العمل. لقد كشفت عينة دراسية¹⁸ أن 44% من الخريجين الذين تم توظيفهم و 42% من مقدمي التدريب و 60% من أرباب العمل يعتقدون أن التدريب الذي يقدم في المدارس المهنية الثانوية ليس كافياً.

لا يجري تقييم للأداء الإجمالي لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني. والجودة ليست معرفةً بوضوح، ولا يوجد نظام لقياس الجودة أو ضمانها سواء على مستوى مقدمي التدريب أو على مستوى النظام/السياسات. لقد بدأت الأونروا ببرنامج للتحقق من المهارات بهدف التأكد من أن مخرجات برامجها التدريبية تتماشى مع معايير المؤهلات الدولية والمحلية. كما وضعت وزارة التربية والتعليم ضمن خطتها التطويرية التربوية الاستراتيجية غايات ومؤشرات إنجاز واضحة وقابلة للقياس وتعمل على تتبع التقدم بالمقارنة مع هذه الغايات على أساس سنوي. تضمنت الغايات التي يجري السعي لتحقيقها مع نهاية سنة 2012 فيما يخص نوعية التعليم والتدريب التقني والمهني، على نحو ما ورد في الخطة، ما يلي:

- سيتم تطوير مناهج معتمدة على الكفاءات ومبنية وفق نظام الوحدات وقابلة للتحديث (CBMC) مع نهاية سنة 2010 لعشرة تخصصات مهنية على الأقل، وسيتم ضمان توافق كفاءات الخريجين مع احتياجات سوق العمل المحلية.
- سيتم إجراء تحليل للمهن على 19 مهنة في التعليم والتدريب التقني والمهني حتى أواسط سنة 2009.
- سيتم تدريب 340 عضواً من الطاقم التعليمي في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني على المناهج الحديثة المعتمدة على الكفاءات والمبنية وفق نظام الوحدات (CBMC).

- سيتم تحديث المعدات والموارد التعليمية في 105 مختبرات وورش للتعليم والتدريب التقني والمهني بشكل سنوي.

إن هذه مؤشرات على نوعية المدخلات ولا تقدم دلائل كافية بخصوص نوعية العملية ومخرجات التدريب. يتوقع أن تساهم مجموعة متنوعة من آليات الإدارة والمالية في تحسين كفاءة نظام التعليم والتدريب التقني والمهني وجودته.

في مجال الإدارة على مستوى النظام ككل، يعد توحيد النظام ودمجه وإشراك الشركاء الاجتماعيين من الآليات المقترحة لتحسين الكفاءة والجودة.

- توحيد/دمج النظام: سيتم تحسين كفاءة النظام، أو العلاقة بين المدخلات والمخرجات، من خلال تحسين استخدام الموارد في مؤسسات التدريب القائمة، ومن خلال دمج مؤسسات التعليم المهني الموجودة حالياً ضمن صلاحية وزارة التربية والتعليم العالي ومؤسسات التدريب المهني التابعة حالياً لوزارة العمل، ومن خلال تحسين الصلة بين نظام التعليم والتدريب التقني والمهني وكليات المجتمع. إن هذه التغييرات ستخفض التجزؤ الراهن في النظام التعليمي، وبالتالي ستحسن الكفاءة.

- إشراك الشركاء الاجتماعيين: يعد الدور النشط لجميع الأطراف المعنية في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني مكوناً رئيسياً في استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني. وتتضمن هذه الأطراف المعنية الحكومة، والأونروا، والمجتمعات المحلية، والقطاع الخاص، والنقابات، ومؤسسات سوق العمل، ومنظمات المجتمع المدني، وغيرها. إن إشراك مختلف الأطراف المعنية سيتيح المجال لتحسين التنسيق وتقليل التنافس مما يؤدي إلى تحقيق مكاسب مهمة من ناحية الكفاءة. علاوة على ذلك، من شأن مشاركة جميع مقدمي التدريب في إعداد واستخدام معايير مشتركة لضمان الجودة، ومناهج موحدة، وإجراءات مشتركة للاختبار والمصادقة، أن يتيح الاستفادة من كافة الموارد المتاحة وليس موارد الحكومة فقط.

في مجال الإدارة على مستوى المدارس، يكتسب التحول نحو اللامركزية في وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي والأونروا، إلى جانب توفير المزيد من الاستقلالية في إدارة المدارس، أهمية حيوية لتحسين الكفاءة والجودة.

- اللامركزية: لمعالجة القصور البارز في فعالية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني العامة، والمرتبب بافئقارها إلى الاستقلالية الإدارية عن الوزارات المركزية، سيكون للمؤسسات رسالة واضحة قائمة على نهج أكثر ميلاً نحو اللامركزية لتجنب البيروقراطية، ويجب أن يكون نهجها في الإدارة ديمقراطياً وتشاركياً وتعاونياً وقائماً على إجراءات إدارة موحدة حتى تكون قادرة على اتخاذ القرارات بشأن القضايا الرئيسية مثل المناهج والإدارة المالية وإدارة الكادر والقطاعات التي تشارك فيها، الخ، مما يوسع قدرتها على التغيير والتكيف.

- استقلالية المدارس: يجب أن تقدم مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني برامج ملائمة للسوق المحلية في محافظاتها، وأن تتكامل فيما بينها وتتجنب الازدواجية، بحيث تسعى إلى التميز في تخصصات معينة وتصبح مراكز كفاءات على مستوى المنطقة. يجب أن تكون هذه المراكز قادرة على تقديم الخدمات للاقتصاد وتدريب المدربين وتقديم خدمات أخرى للمجتمع المحلي.

فيما يتعلق بآليات التمويل، ثمة أهمية بالغة لتوفير قاعدة تمويل مستدامة لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لدعم استخدام المرافق لفترات أطول وبالتالي معالجة مسألة انخفاض الكفاءة المؤسسية. إن النظام حالياً يعتمد بشكل بالغ على التمويل الحكومي والتمويل من المانحين. ويدفع طلبية الكليات مقابل التدريب الذي يحصلون عليه. أما الطلبة في المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني العامة وفي مؤسسات الأونروا فلا يدفعون أية رسوم. وتستوفي المؤسسات الأهلية نسبة من تكاليف التدريب وتحصل الباقي من مساهمات المانحين. أما البنية التحتية والنفقات التطويرية فتكاد تكون

مغطاة بأكملها بواسطة مجتمع المانحين. وإن وجد أي دعم مالي من القطاع الخاص لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني فإنه يكون قليلاً جداً.

يعتبر التمويل بالغ الأهمية ليس لتحسين الكفاءة والجودة فحسب، بل وكذلك لتأسيس نظام مستدام للتعليم والتدريب التقني والمهني. هناك إقرار بأن الحاجة للتمويل ستتزايد بشكل كبير في المستقبل، إذ سيكون من الضروري مضاعفة الطاقة الاستيعابية للنظام، كما أن النظام بحاجة ماسة إلى تطوير. تقترح سبل متنوعة لتمويل النظام. وسيكون تمويل نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الفلسطيني معتمداً على خمسة مصادر للدخل، هي: التمويل الحكومي، والرسوم/الضرائب المفروضة على أرباب العمل، ودفعات الطلبة، والأنشطة المدرة للدخل، والهبات والمنح.

تتوفر معرفة قليلة عن تكلفة التدريب، باستثناء الأونروا وأغلب مؤسسات التدريب الأهلية. وينبغي العمل على تحديد التكلفة للمتدرب الواحد، والنفقات العامة والأخرى التي يتكبدها نظام التعليم والتدريب التقني والمهني وتحليلها بشكل منتظم من أجل زيادة الكفاءة ومن أجل التخطيط لتمويل النظام بالشكل المناسب. علاوة على ذلك، لا يوجد ما يدل على أن تخصيصات الميزانية على مستوى مقدمي التدريب الحكوميين يتم بناءً على أعداد الطلبة أو غير ذلك من مؤشرات المدخلات أو المخرجات.

لم ينجح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، حتى الآن، في إشراك الأطراف المعنية الرئيسية في تصميم وإدارة سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني، كما لم ينجح في تطوير قدرات هذه الأطراف المعنية. فالمجلس الأعلى للتعليم والتدريب التقني والمهني لم يتم تفعيله أبداً وبالتالي لم تكن الأطراف المعنية مشاركة بالقدر الكافي في تصميم وإدارة السياسات ذات العلاقة. إن المشاركة الحالية لدوائر التدريب في غرف التجارة في مجالس التشغيل والتدريب المحلية تعد خطوة في الاتجاه الصحيح ولكنها لا تزال بحاجة إلى إثبات أنها كافية. وعلى مستوى وزارة العمل، تم تشكيل لجنة ثلاثية وانطلق العمل على بناء القدرات بشكل جدي بمساعدة من منظمة العمل الدولية.

إن استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني تتطلع إلى مشاركة واسعة من جميع الأطراف المعنية. وتتنظر إلى القطاع الخاص كشريك في صنع السياسات والتمويل والتنفيذ والمشاركة في التدريب التعاوني (التلمذة الحرفية) وتطوير البرامج والمناهج والاختبارات والتقديرات والمراقبة والتقييم. كما سيشارك في تغيير الثقافة في كل من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل لتيسير التعاون المتبادل وتخصيص الموارد المتوفرة محلياً للتدريب. وينتظر أن تشارك النقابات بشكل فعال في صنع وتنفيذ السياسات المتعلقة بنظام التعليم والتدريب التقني والمهني، لدفع النظام باتجاه توفير التشغيل اللائق للشباب الفلسطيني، ولتشجيع أعضائها على المشاركة في برامج إعادة التدريب والتدريب الإضافي، مما سيحسن من وضعهم في العمل.

تتضمن أهم الأفكار المتوقعة لتحسين الجودة إقامة إطار وطني للمؤهلات ونظام لضمان الجودة، إلى جانب تدريب المعلمين وعصرنة المناهج وتنويع وتحسين البنية التحتية للتعليم والتدريب التقني والمهني.

تفصل استراتيجية التعليم والتدريب التقني المهني ذلك على النحو الآتي:

• إقامة إطار وطني للمؤهلات: سيكفل نظام التعليم والتدريب التقني والمهني توفر خيارات أمام الطلبة للتدخل في مسارات النظام التعليمي بأكمله ما بين المستويات المتماثلة واعتماد شهادات التخرج ضمن إطار وطني فريد للمؤهلات، مما سيوفر قنوات عمودية وأفقية بين المسارين النظامي وغير النظامي في التعليم والتدريب التقني والمهني، بحيث يشكل المساران معاً نظاماً متكاملماً يتيح للمتعلمين التنقل من مسار إلى آخر وفقاً لمعايير محددة ويسمح بتحقيق التعلم مدى الحياة.

• إقامة نظام لضمان الجودة: لضمان التحسين والتطوير المستمر لعمليات ونتائج نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، سيتم تبني نظام لإدارة الجودة كجزء لا يتجزأ من نظام التعليم والتدريب للتأكد من ملاءمة نواتج النظام مع طلبات سوق العمل وضمان توفر إمكانية التشغيل لدى الخريجين من خلال الاستخدام الفعال والكفء للموارد المتاحة وحسب معايير موحدة للجودة. علاوة على ذلك، ولضمان جودة النظام، سيتم جعل نظام الامتحانات لامركزياً لجميع مستويات المؤهلات وسيتم

اتباع نظام امتحانات محدد سلفاً يكفل مشاركة القطاع الخاص وخبراء خارجيين. ستجمع الامتحانات بين التقييم العملي والنظري وستقيم المعرفة والمهارات والاتجاهات، ويجب أن يؤدي النجاح في هذه الامتحانات إلى الحصول على الترخيص أو الأهلية للانتقال إلى مستوى أعلى في التعليم والتدريب التقني والمهني. كما سيتضمن النظام كذلك منظومة شاملة للاختبارات المهنية ولمنح التراخيص للأفراد وأماكن العمل لممارسة المهن، بما يشمل إجراء اختبارات للأداء ومستوى المهارات تقدم قياسات حقيقية للكفاءات اللازمة.

• تدريب المعلمين: إن تطوير وتحسين وتأهيل كافة الموارد البشرية للتعليم والتدريب التقني والمهني، يمن فيهم المدراء والمعلمين والإداريين والطواقم المساندة ومدربي المعلمين ومطوري النظم، وكذلك كوادرات البنية التطويرية والإدارية القاعدية، يتطلب تأسيس نظام وطني لتنمية الموارد البشرية بحيث يتولى المسؤولية عن تفحص احتياجات بناء القدرات لدى الموارد البشرية، وربطها باحتياجات سوق العمل، وموافقتها مع الجهات المؤهلة العاملة في تنمية الموارد البشرية. لا يوجد حتى اللحظة أي نظام لتأهيل المدربين والمعلمين وغيرهم من طاقم التعليم والتدريب التقني والمهني. فالمدرسون هم إما خريجو كليات أو جامعات، والقليل منهم تم تدريبهم من خلال الأعمال والصناعات. ويختار الكوادرات ذوو المؤهلات العالية أن يعملوا في قطاع الأعمال والصناعات أو يديروا أنشطة أعمال خاصة بهم حيث يكون المردود المالي أعلى بكثير.

• تطوير المناهج: في إطار نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الموحد، ستكفل المناهج وجود تداخل عمودي وأفقي وستخضع لمراجعة وتحديث دائمين. ومن أجل زيادة إمكانية التشغيل، يجب أن يتم تطوير المهارات الحياتية ودمجها في المناهج. يشمل ذلك مهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات، والعمل كفريق، وتنظيم المشاريع، والمهارات الاجتماعية والحياتية، الخ. إن التأهل للمعايير الدولية لا يمكن بلوغه إلا من خلال تطبيق تدريب مبني على الوحدات وموجه نحو مهام مركبة بحيث يحسن المعرفة والمهارات خطوة بخطوة. فالطلبة الذين يتدربون في وحدات تدريبية مبنية على أساس المهام المركبة لمهنة ما سيكونون مؤهلين لإنجاز المهام المطلوبة منهم بشكل كامل وباستقلالية. سيتلقى الطلبة شهادات إنجاز بعد أن ينجحوا في إنهاء كل مساق تدريبي قائم على الوحدات ويستطيعون أن يتخرجوا كعمال مهرة بعد أن يلتزموا بحضور جميع المساقات الخاصة بالمهنة المعنية.

• تنويع وتحسين البنية التحتية للتعليم والتدريب التقني والمهني: لضمان الجودة والكفاءة، على مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني أن تظل مجهزة بالأدوات والمعدات الحديثة والمواكبة للتكنولوجيا الجديدة والكافية والملائمة للمناهج والمبينة للمعايير الدولية. ويجب أن تلبى المعدات والمرافق المعايير التي تتطلبها الهيئة الوطنية للاعتماد وضمان الجودة من ناحية مساحة الغرف الصفية والورش والمقرات وتصميمها ومستلزمات السلامة والصحة والاحتياجات الخاصة والنوع الاجتماعي، الخ. يتضمن تنويع التعليم والتدريب التقني والمهني أيضاً استخدام مقرات الأعمال والصناعات لأغراض التدريب. يشكل هذا جزءاً من برنامج الحرفية يركز على تبني عقود للتلمذة، وتحديد مستويات للمكافآت، وحوافز لأرباب العمل على شكل إعفاءات من الالتزامات الضريبية، ومتطلبات العمر، وتبني "تأمين إلزامي ضد الحوادث" لصالح المتعلمين، وينبغي أن يجمع برنامج التلمذة الحرفية الجديد بين التعلم العملي والنظري في تعاون وثيق بين مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وأرباب العمل.

5. الابتكار والشراكة وروح المبادرة

ظهرت عدة مجالات من الابتكار في التعليم والتدريب التقني والمهني، وخاصة فيما يتعلق بتحسين إمكانية التشغيل، خلال العامين الأخيرين. ومنها:

- محطة التسوق الواحدة: تم تصميم محطة التسوق الواحدة بدعم من مؤسسة GTZ الألمانية ووضعت في مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل بحيث يكون من الممكن بشكل مريح وميسر وكفؤ أن يقوم الباحثون عن عمل والمتعطلون عن العمل بالتسجيل، وأن يتم تقييمهم وتدريبهم وتشغيلهم في وظائف لائقة و/أو شواغر مناسبة لهم.

- مجالس التشغيل والتدريب المحلية: أنشئت سنة 2009 بدعم من مؤسسة GTZ الألمانية في أربع محافظات (نابلس ورام الله وبيت لحم والخليل) تحت توجيه المحافظين، وهي تتضمن ممثلين عن غرف التجارة والجامعات والكليات والسلطات المحلية والشركاء الاجتماعيين ومستشارين محليين. وتتمثل غايتها الرئيسية في التنمية المحلية. ومن هذا المنطلق، يمكنها أن تقوم بدور قيم لتعزيز الحوار والتعاون الاجتماعي بين العرض والطلب على المهارات.

- التعرف على عالم الأعمال – كاب¹⁹: أنشئت هذه المبادرة بدعم من منظمة العمل الدولية، لدمج كفاءات تنظيم المشاريع والقيادة والابتكار في مناهج المدارس الثانوية والكليات التقنية. كاب عبارة عن برنامج تدريبي للمدرسين والمعلمين في التعليم المهني والتعليم الثانوي وكذلك التعليم العالي، مصمم على شكل دورة من 120 ساعة للطلبة الشباب في عمر 15 إلى 18 سنة.

- برنامج التوجيه المهني في المدارس: يجري بدعم من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية ويقدم التوجيه والإرشاد المهني في المدارس الأكاديمية في الصفوف الثامن والتاسع والعاشر لأكثر من 600 شاب وشابة في أربع مدارس حكومية ومدرستين خاصتين ومركزين شبابيين.

- برنامج التلمذة الحرفية: تم بدعم من مؤسسة GTZ الألمانية تجريب برنامج للتلمذة الحرفية مدته سنتان في مجال ميكانيكا السيارات والسياحة في عدة محافظات. وهناك محاولات جارية لمأسسة هذا البرنامج وتوسيعه في السنة المقبلة.

- ابتكارات أخرى: تتضمن برنامج إنجاز الذي يرمي إلى ضخ كفاءات تنظيم المشاريع والإدارة المالية بين طلبة المدارس والجامعات من خلال متطوعين من القطاع الخاص، وبرنامج رواد للتعلم عن طريق التجربة، والتمويل التعاوني بين الجهات المانحة من خلال تجميع المساعدات الفنية، وتمويل تحسين الجودة في التعليم التقني من خلال برنامج صندوق تحسين الجودة بدعم من البنك الدولي، ودعم الابتكار في منهجيات التعليم والتعلم من خلال برنامج إلهام، وأنشطة بناء الوعي والتوجيه المهني من خلال برنامج شارك، الخ.

تم دعم الابتكار بواسطة مشاريع الجهات المانحة والمشاريع الوطنية من خلال تجريب مجموعة متنوعة من البرامج والمشاريع. ومع ذلك، إن وضع الابتكارات موضع التنفيذ يتطلب وجود نظم وثقافات مؤسسية من شأنها أن تسمح بازدهار الابتكار ودمجه في السياق العام، وهو ما لا يتوفر في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الحالي. فالقبول بالمجازفة لا يحظى بالمساندة بل على العكس من ذلك يتم تثبيطه. التوقع السائد من إدارة التعليم والتدريب التقني والمهني والطلبة أن "يمثلوا" للإجراءات والممارسات باعتبار أنها وحدها "الصحيحة" دون سواها. ولا تعطي النظم المستخدمة للإدارة أو المدرسين المساحة أو الصلاحية لتجربة أشياء جديدة. ولا تتوفر إجراءات على المستوى المؤسسي المحلي أو الوطني تسعى إلى النقاط الممارسات المبتكرة ومكافأة المسؤولين عنها. ولا يتم تخصيص أية صناديق تمويلية لتجربة ممارسات جديدة مبتكرة.

إن سياسات التدريب والتعليم التقني والمهني لا تدعم الابتكار بشكل صريح. على سبيل المثال، لا يرد ذكر للابتكار، أو إدارة التعلم والمعرفة، أو دعم القبول بالمجازفة اللازمة للابتكار.

ويشكل عدم وجود إجراءات كافية في التقييم والتوثيق والتعميم عقبة رئيسية أمام تعميم الابتكارات ودمجها في السياق العام. إن هناك ميلاً حديث العهد نحو تقييم المشاريع الاستطلاعية وتعميمها على مستوى النظام. إلا أن تقييم التجارب وتوثيقها ونشرها يبقى محدوداً. إن ورش العمل تصبح أكثر انتظاماً ومن شأنها أن توفر أرضية جيدة لتبادل وجهات النظر والتعرف على الابتكارات الجديدة، ولكن هناك حاجة لأن تحتوي هذه التجمعات على المزيد من مكونات التأمل والنقاش المعمق بهدف التوصل إلى استنتاجات. كما أن التعرض لابتكارات أخرى على المستوى الدولي محدود نسبياً. وتساعد المشاريع الإقليمية في تحسين هذا الوضع في الآونة الأخيرة.

الملحق رقم 1: نظام التعليم والتدريب المهني - نطاق العمل والإطاران القانوني والمؤسسي وبيانات إضافية

يعد نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الفلسطيني نظاماً صغير الحجم يتقاطع عبر القطاعات الثلاثة: التعليم المدرسي النظامي والتعليم بعد الثانوي والتعليم والتدريب غير النظامي على النحو المبين في المساحات المظللة في الشكل رقم 11. إن أهداف ومحتوى وبنية نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، باعتباره مكوناً بارزاً في تنمية الموارد البشرية، تجمع بين بعدين رئيسيين متكاملين: بعد اجتماعي-إنساني يركز على احتياجات الفرد والتطلعات الإنسانية وبعد اقتصادي يستجيب لاحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل.

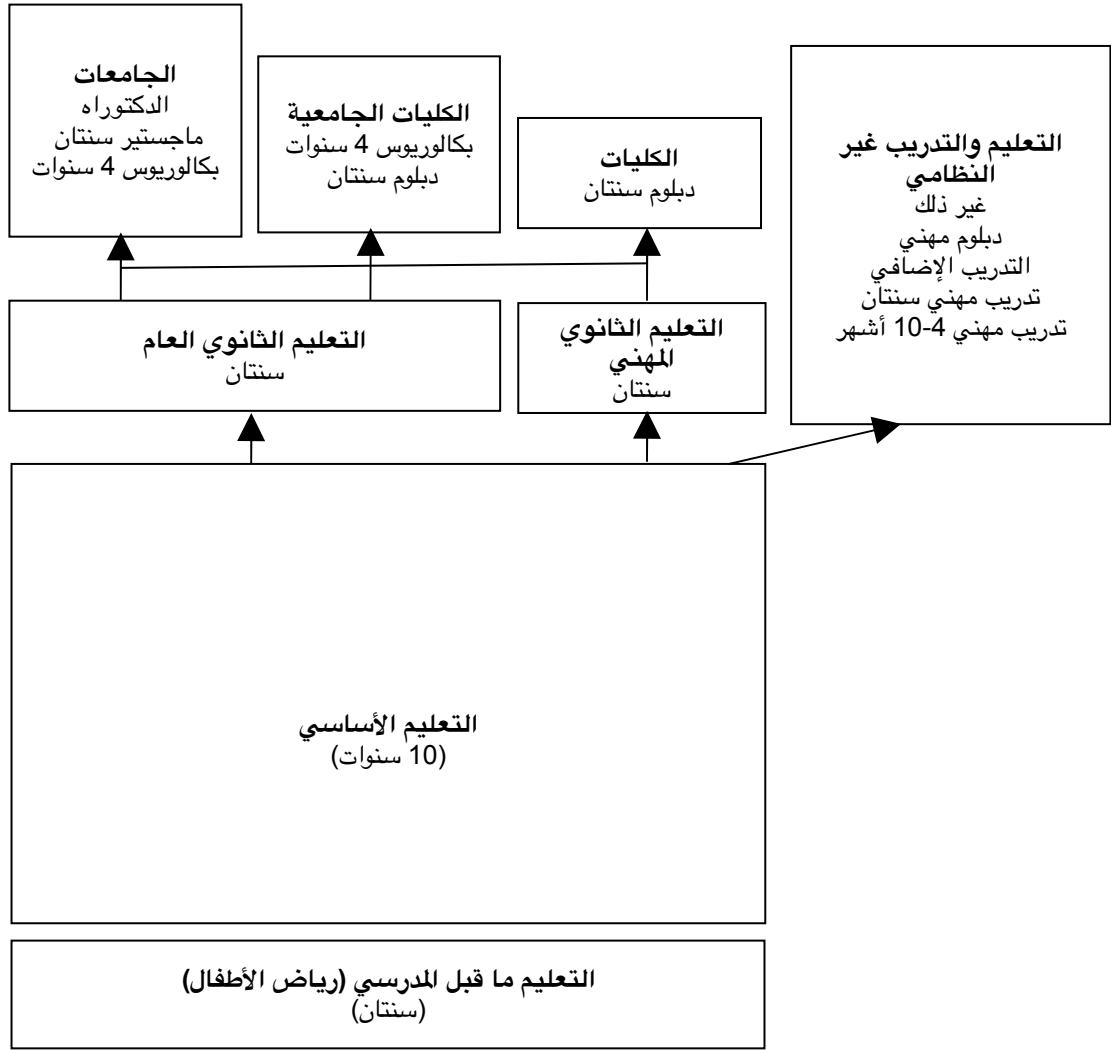
بهذا الشكل، يتجذر نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في القيم والمثل التعليمية والإنسانية فيما ينمو ويتوسع في عالم بيئة العمل. إن التعليم والتدريب التقني والمهني يعرف على أنه النظام الذي يقدم التدريب لتحقيق الغايات الآتية:

- تدريب العاملين الجدد لللازمين لمختلف القطاعات الاقتصادية نتيجة للاستبدال السنوي للعاملين بسبب التقدم في السن أو المرض، والنمو الاقتصادي الذي يتطلب توفر عاملين جدد، والتكنولوجيا الجديدة التي تتطلب نوعاً مختلفاً من العاملين.
- تقديم التدريب الإضافي وإعادة التدريب للعاملين الحاليين، لزيادة الإنتاجية وتغيير التكنولوجيا أو هياكل العمل أو تكييفها.
- تدريب الأفراد للعمل لحسابهم الخاص.
- بدرجة أقل، تمكين الأفراد من تطوير هواياتهم، والمحافظة على صحة ومعنويات جيدة، والتحول إلى مواطنين نشيطين، واكتساب مختلف المهارات الحياتية.

تماشياً مع ما سبق، يتم تقديم التعليم والتدريب التقني والمهني النظامي في المدارس الثانوية المهنية التي تقدم برامج تعليم مهني مدتها سنتان وتنتج حرفيين، وفي الكليات التي تقدم تعليماً تقنياً مدته سنتان وتنتج فنيين. أما الكليات الجامعية والجامعات فتنتج أخصائيين.

ويتضمن التعليم والتدريب التقني والمهني غير النظامي التدريب الأساسي إلى جانب التدريب الإضافي. ويتم تقديم التدريب المهني الأساسي للشباب أساساً بواسطة مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل (4-6 أشهر) التي تنتج عمالاً شبه مهرة، والأونروا والمؤسسات الأهلية (سنتان) والتي تنتج عمالاً مهرة. كما يتم تقديم تدريب تأهيلي للشباب بواسطة وزارة الشؤون الاجتماعية وبعض المؤسسات الأهلية. ويتم تقديم التدريب الإضافي وإعادة تدريب الكبار بواسطة مؤسسات أهلية، ومنظمات ربحية، ودوائر التعليم المستمر في مؤسسات التعليم العالي، وهيئات حكومية متنوعة أخرى، والاتحادات المهنية لأرباب العمل والعاملين، والشركات (بالنسبة للتدريب في الخدمة). ويمكن القول عموماً أن هناك الكثير من الازدواجية في برامج التدريب ولا توجد استراتيجية إجمالية لتحديد مواطن الضعف في المهارات ومعالجتها.

الشكل رقم 11: نظام التعليم والتدريب الفلسطيني



لقد فتح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الطريق إلى التعليم العالي منذ العامين الأخيرين. فإمكان خريجي التعليم المهني الاعتيادي أن يواصلوا تعليمهم العالي في الكليات وأصبحوا يستطيعون ذلك في أغلب الجامعات مؤخراً. ويمكن للطلبة في فرع التعليم المهني أن يختاروا الالتحاق بالتعليم المهني التطبيقي الذي يحتوي على التدريب العملي بقدر أكبر ويوفر فرصاً أقل للالتحاق بالتعليم العالي. كما يمكن لخريجي الكليات التقنية أن يواصلوا تعليمهم في الجامعات. إلا أن خريجي نظام التعليم والتدريب التقني والمهني غير النظامي تكاد تكون فرصهم معدومة من ناحية مواصلة التعليم. فلا يمكن لخريجي مراكز التدريب المهني الالتحاق بالتعليم العالي إلا في حالات محدودة جداً للحصول على دبلوم مهني مختص في عدد قليل من الكليات.

على العموم، يؤدي القطاع الخاص دوراً صغيراً في كل من التدريب المبدئي والمستمر. ففي حين تجري شركات عديدة التدريب على رأس العمل لموظفيها الجدد، إلا أنها لا تشارك في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني النظامية أو غير النظامية. وقد تم تجريب التدريب من خلال التلمذة الحرفية في العامين الأخيرين في مجالي ميكانيكا السيارات والسياحة، ويوجد اهتمام جدي بتعميم هذه التجارب الاستطلاعية.

توجد نقاط ضعف جدية في الإطار القانوني والمؤسسي والتنظيمي والسياساتي الذي يحكم النظم الفرعية المختلفة التي تم تحديدها. فلا توجد هيئات ومجالس ولجان راسخة ومكرسة لتنظيم ودعم التعليم والتدريب التقني والمهني. لقد تم تأسيس مجلس أعلى للتعليم والتدريب التقني والمهني قبل عدة سنوات ولكن لم يتم تفعيله أبداً. وتم مؤخراً تشكيل مجالس محلية للتشغيل والتدريب على مستوى أربع محافظات. ولا يزال أثر هذه المجالس وقيمتها بحاجة إلى إثبات.

فيما يخص إدارة نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، لا يزال النظام مجزأً ويتم تقديم هذا التعليم والتدريب من قبل مجموعة واسعة من الجهات. تدار كليات المجتمع/الكليات التقنية من قبل وزارة التربية والتعليم العالي والأونروا ومؤسسات عامة وخاصة. وتتولى وزارة التربية والتعليم العالي المسؤولية العامة عن هذا القطاع من ناحية ترخيص المؤسسات، واعتماد البرامج، وتحديد المناهج، الخ. وتخضع جميع المدارس المهنية لإشراف وزارة التربية والتعليم العالي. وتدار المدارس بحد ذاتها من قبل الوزارة ومختلف المؤسسات الأهلية. وتشرف إدارة واحدة في وزارة التربية والتعليم العالي على كل من التعليم التقني والتعليم المهني، هي الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني. أما كليات الأونروا ومراكز التدريب المهني التابعة لها فتشرف عليها دائرة التدريب المهني والتقني، والتي توجد ضمن مكتب التعليم في الأونروا في عمان (الأردن). وتشرف على مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الإدارة العامة للتدريب المهني في الوزارة.

عموماً، يعد نظام الحكم والإدارة مركزياً إلى حد كبير. وتملك مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الحكومية والتابعة للوكالة بشكل خاص قدراً محدوداً جداً من الاستقلالية. ولا يزال هناك غياب لأية استراتيجية أو سياسة لتدريب الكبار أو استراتيجية للتعليم مدى الحياة، مع أنه جرت الإشارة إليهما في الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني. ولا توجد حالياً أية آليات للاعتراف بالتعلم الوظيفي غير النظامي بسبب عدم وجود نظام منهجي للتقييم ومنح الشهادات. كما لا يوجد قانون ينظم شؤون نظام التعليم والتدريب التقني والمهني، مع أن هناك محاولات جارية لصياغة مثل هذا القانون.

يبين الجدول رقم 3 إحصاءات واتجاهات مختلفة ذات صلة بالتعليم والتدريب التقني والمهني. وتجدر ملاحظة ما يلي: هناك أثر مباشر للتحصيل التعليمي على معدل المشاركة في سوق العمل وإمكانية التشغيل. تظهر البيانات أنه حدث تحسن/زيادة في التحصيل التعليمي على مدى السنوات الماضية. إلا أن مستوى التحصيل التعليمي أخفض في المناطق الريفية ويحظى الذكور بتحصيل تعليمي أعلى مما لدى الإناث. ويمكن للمرء أن يلاحظ انخفاض نسبة السكان 25-64 عاماً الذين أنهوا التعليم الثانوي الأعلى على الأقل (36.1%) في الأرض الفلسطينية المحتلة بالمقارنة مع 71.5% في الاتحاد الأوروبي). كما يشكل التعليم الخاص نسبة ضئيلة سواءً من التعليم العام أو التعليم المهني (حوالي 4% في الأرض الفلسطينية المحتلة بالمقارنة مع 2% في الاتحاد الأوروبي). وتعتبر نسبة طلبية التعليم المهني في التعليم الثانوي الأعلى ضئيلة جداً أيضاً (6% في الأرض الفلسطينية المحتلة بالمقارنة مع 50% في الاتحاد الأوروبي). ومع ذلك، فإن الإنفاق العام على التعليم يبدو مرتفعاً ويبلغ أعلى بضعفين إلى ثلاثة أضعاف مما هو في بلدان الاتحاد الأوروبي.

يتضمن إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني عدداً من العناصر الرئيسية: تبني نموذج إدارة جديد وموحد، يكفل تقديم خيارات أمام الطلبة للتدخل في مسارات النظام التعليمي بأكمله ما بين المستويات المتماثلة واعتماد شهادات التخرج ضمن إطار وطني فريد للمؤهلات، مما سيوفر قنوات عمودية وأفقية بين المسارين النظامي وغير النظامي في التعليم والتدريب التقني والمهني، وتأسيس هيئة وطنية لتطوير النظام بأكمله وتنظيمه وتنسيقه وتسييره، وتطوير مناهج مبنية على أساس الوحدات، ونظام معلومات لسوق العمل، ونظام إدارة الجودة، الخ.

مسرد بالمراجع

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة: التقرير السنوي 2009، رام الله – فلسطين، 2010.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة (دورة تشرين الأول/أكتوبر-كانون الأول/ديسمبر 2008) الربع الرابع من عام 2008، المؤتمر الصحفي حول نتائج مسح القوى العاملة، رام الله – فلسطين، 2009.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني (كانون أول 2005-كانون ثاني 2006). رام الله، 2006

السلطة الوطنية الفلسطينية، خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية 2008-2010، 2007.

وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، مقترح لتطوير الخطة الوطنية العامة 2011-2013، 2009.

وزارة التربية والتعليم العالي، الخطة الخمسية التطويرية الاستراتيجية 2008-2012 – نحو نوعية التعليم من أجل التطوير، 2008.

Al zaroo, S., The compatibility of the Palestinian Vocational Secondary Education with the labour market, An Najah University Journal, 2009.

GTZ, Revised TVET Strategy – 1st Draft, March 2010.

Hashweh, M, Human Resources Development and Its Links To The Labour Market In The West Bank And Gaza Strip, European Training Foundation, Torino, 2006.

Khawaja, M. and Omari, M., Labour Market Performance and Migration Flows in Palestine, PCBS, 2009.

Sultana, R., Career Guidance in the OPT – Mapping the field and the ways forward, UNESCO, 2008.