



عملية تورينو

17-2016

فلسطين

الملخص التنفيذي

Executive summary of the Torino Process 2016–17 Palestine report (translated from English original version; Arabic translation not revised by the ETF).

Find the **full report on ETF Connections: Torino Process Platform Library** at:

<https://connections.etf.europa.eu/communities/service/html/communitystart?communityUuid=79f686f5-87e0-4f04-90e1-a1fa53900ca2>

The contents of this paper are the sole responsibility of the ETF and do not necessarily reflect the views of the EU institutions.

@ European Training Foundation, 2017

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

# عملية تورينو 2016-17 فلسطين<sup>1</sup>

## الملخص التنفيذي

### 1. المقدمة

تم تنفيذ نسخة 2016-17 من عملية تورينو في فلسطين بعد إجراء تقييم لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، مما يدل على التزام البلاد واهتمامها بتطوير هذه العملية، وبمتابعة ورصد هذا القطاع بشكل عام. وقام فريق رصد وتقييم العمل الفني بإعداد هذا التقرير كجزء من التفويض الموكل إليها بتأسيس سياسة متكاملة لرصد وتقييم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

تلعب عملية تورينو دورًا هامًا في تحديد درجة ملكية ومساءلة أصحاب المصلحة في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني حول مختلف عمليات الإصلاح الجاري تنفيذها حاليًا. حيث يتم تنفيذ عملية اصلاح منظمة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وتم توسيع إمكانيات قطاع التوظيف وأصحاب المصلحة الرئيسيين وتعيين المزيد من الموظفين والموارد والكفاءات من خلال العديد من المبادرات التي تم إطلاقها في هذا المجال لتنفيذ عملية الإصلاح. ومن الأهمية بمكان تحديد ما إذا كانت الإصلاحات تسير بالتنسيق مع أصحاب المصلحة المحليين لضمان حفاظهم على دور قيادي في هذا المجال. وتقدم عملية تورينو أيضًا فرصة لتقييم مدى فاعلية الأطراف العاملة في هذا المجال في إدارة السياسات والعمليات الجديدة ومدى التزام الجهات المانحة بالإصلاحات، حيث يعتبر هذا الأمر عنصرًا بالغ الأهمية من عناصر عملية الإصلاح، فأصحاب المصلحة المحليين بحاجة إلى مواصلة الانخراط في عملية التقييم الذاتي باعتبارها جزءًا من مستقبل عملية تورينو، كما أنها قد توفر معلومات قيمة جدًا لجميع الشركاء الوطنيين والدوليين المشاركين في إصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

وفي الواقع، يجب أن ينظر لعملية تورينو 2016-17 على أنها الجولة الأولى من عملية الرصد الجديدة الخاصة بالفلسطينيين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، ولابد من إعادة النظر في حجم وتكرار وتعقيد هذه العملية وتعديلها لتتلاءم مع السياق العام والوضع المحلي في فلسطين، مع الإبقاء على المبادئ الأساسية للعملية (والتي تستند على الشمولية، والملكية، والتشاركية، والقرارات القائمة على الأدلة) حيث تبقى هذه المبادئ هي المعايير التي يجب أن يتم الاستناد عليها لتقييم جودة الإصلاحات.

وبشكل عام، تبذل فلسطين جهودًا كبيرة في مجال إعادة بناء وتوسيع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. وعلى الرغم من وجود بعض القيود التي تحد من إمكانيات هذا القطاع مثل الأوضاع المعقدة ومحدودية الموارد المتاحة، إلا أن هذا القطاع قد تحققت العديد من النجاحات بالسنوات الأخيرة نظرًا لتوافر ثلاثة عوامل؛ وهي:

- موافقة أصحاب العلاقة الرئيسيون على الركائز الأساسية لاستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني والتي استمرت على ما هي عليه منذ العام 2010. كما قام المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني بتوفير إطار عام رسمي لحوكمة القطاع.
- على الرغم من بعض الصعوبات في إنشاء هيكل إداري شامل وموحد للقطاع، فقد تعاونت الأطراف المعنية الرئيسية في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني (بما في ذلك وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة العمل واتحاد غرف التجارة) معًا بشكل وثيق لوضع سياسات جديدة للقطاع.

<sup>1</sup> لا يتم التعامل مع هذا المسمى على أنه اعتراف بدولة فلسطين، وهو لا يدخل بالموقف الخاصة بالدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي حول هذه القضية.

ودأب أصحاب المصلحة الثلاثة الرئيسيون على العمل جنبًا إلى جنب مع الجهات غير الحكومية الفاعلة الأخرى (بما في ذلك وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، ودائرة التعليم والتدريب المهني والتقني) على التواصل والتعاون من خلال القنوات المباشرة. وقد تعزز هذا التعاون وأصبح أكثر فعالية من خلال إنشاء هيكل غير رسمي لإدارة التعليم والتدريب المهني والتقني، بهدف تنسيق تدخلات المانحين الرئيسيين (وهم الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، ووكالة التنمية البلجيكية (BTC)). ويتضمن التنسيق بين هذه الجهات ثلاث نواحي، هي؛ السياسة، والتقنية، والتشغيلية. ويتمحور التنسيق التشغيلي في مجموعات عمل تقنية قائمة على المواضيع حيث يوجد ممثلون عن جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين في هذه المجموعات. إلا أنه لا بد من إعادة وضع هذا الهيكل غير الرسمي بشكل رسمي ضمن سياق مركز التنمية وتحت رعاية المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني.

■ قيام الممثلين المحليين عن القطاع والشركاء الدوليين بتأسيس منصة تنسيق قوية أتاحت الفرصة للتكامل ما بين المبادرات المختلفة في ظل إطار موحد لإعادة بناء القطاع.

## 2. الاستنتاجات الرئيسية

### الرؤية والتطور

تعاني البيئة الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين من القيود السياسية والاقتصادية التي فرضها الاحتلال الإسرائيلي على الفلسطينيين. كما أثر الصراع في غزة تأثيرًا كبيرًا على التنمية الاقتصادية. وحقبة أن الحكومة الفلسطينية لا تسيطر على معظم الأراضي، تعتبر أيضًا واحدًا من المعوقات الرئيسية في التي أدت إلى الافتقار إلى التنمية الاقتصادية.

وقامت الجهات الفلسطينية الرئيسية الفاعلة بتحديد استراتيجيات واضحة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وقطاع التوظيف بهدف تطوير هذين القطاعين. وقد أثر عدم الاستقرار السياسي على إدارة التعليم والتدريب المهني والتقني وعلى سوق العمل بشكل عام. كما كان له أثر على المحاولات المبذولة لتحديد أشكال جديدة للحكومة المتكاملة. إلا أن الرؤية ظلت متماسكة، من حيث التوجه الاستراتيجي، منذ العام 2010. وتم مؤخرًا اعتماد وثائق استراتيجية تكمل المحور الاستراتيجي الحالي، مثل البرنامج الاستراتيجي الوطني الشامل للتشغيل في فلسطين 2015 – 2020، والاستراتيجية الوطنية لتعليم الكبار التي تم اعتمادها في عام 2016. وتم وضع البرنامج الاستراتيجي الوطني الشامل للعمالة على أساس الشراكة مع جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين. ويركز أحد الأهداف الثلاثة الرئيسية للبرنامج على تعزيز قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتماشى مع استراتيجية هذا القطاع، كما أنه يعنى بتحسين صورة التعليم والتدريب المهني والتقني، وإنشاء برامج التلمذة الصناعية، وتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل من خلال تحسين خدمات التوجيه المهني. وتعد الاستراتيجية الوطنية لتعليم الكبار وثيقة شاملة تتجاوز قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني لتستفيد من التطورات التي تحققت في سياق إصلاح هذا القطاع كدعم رئيسية لها. وفي الواقع، تعتمد هذه الاستراتيجية على إطار المؤهلات الوطنية، الذي يجري تطويره حاليًا، كإطار للسياسات المرجعية لإدماج تدريب الكبار غير الرسمي.

وتعد إعادة تنشيط المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني هي أحدث محاولة للاتفاق على نموذج حوكمة رفيع المستوى. ويأتي ذلك بعد محاولة لإنشاء وكالة وطنية للتعليم الفني والتدريب المهني لم يوافق عليها مجلس الوزراء. ويجري حاليًا تنفيذ إنشاء مركز تطوير تحت رعاية المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني مفوض بتحديد سياسات جديدة في إطار إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني. وسيعمل المركز كإمانة للمجلس الأعلى. وبالإضافة إلى قيامه بدور تنفيذي، فإنه سيطلع أيضًا بدور رئيسي في تقديم المشورة في مجال السياسات. وتجري المناقشات حاليًا حول قانون التعليم والتدريب المهني والتقني. وسيشكل هذا القانون أداة لإضفاء الصبغة الرسمية على إطار الحوكمة الجديد، كما أنه سيوفر منصة للعمليات الأساسية الجديدة التي وضعت في سياق إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني (مثل تطوير المناهج الدراسية وضمان الجودة).

وبوجه عام، فإن مشاركة الجهات الفاعلة غير الحكومية في تحديد رؤية قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني تعتبر أمرًا مهمًا. ويعد اتحاد غرف التجارة أهم منظمة تمثل القطاع الخاص الفلسطيني، وهو واحد من أكثر الجهات الفاعلة نشاطًا في مجال إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني، كما يتميز الاتحاد باتخاذ نهجًا استباقيًا للقيام بدور أكبر في هذا القطاع من خلال إنشاء وحدة للتعليم والتدريب المهني والتقني في كل غرفة. ومع ذلك، يصعب العثور على نفس النوع من الالتزام في المنظمات القطاعية، بل وبين أصحاب العمل، فغالبًا ما يتطلب الأمر توفير حوافز مادية لهم عند مشاركتهم على المستوى الفردي.

وقررت الجهات الوطنية والدولية الفاعلة إصلاح أهم العمليات في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بما في ذلك تطوير المناهج الدراسية، وضمان الجودة، وتدريب المعلمين، ما من شأنه أن يسمح للقطاع بأن يصبح أكثر فعالية وأكثر فائدة لسوق العمل على الرغم من أوجه عدم اليقين المحيطة بنموذج إدارة التعليم والتدريب المهني والتقني. كما مهدت هذه الإصلاحات الطريق لتحقيق تقدم جيد في

العديد من المجالات المختلفة في القطاع. ويشكل إنشاء هيكل غير رسمي لإدارة التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال إنشاء مجموعات عمل فنية منفصلة لمختلف العمليات خطوة في الاتجاه الصحيح.

ويتم إحراز تقدم متواصل في إصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. وتم تحقيق العديد من الإنجازات على جميع المستويات، وأجريت بعض الإصلاحات الخاصة بالسياسات وتم اعتمادها بطريقة تشاركية. وبالنظر إلى صغر حجم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ومحدودية الموارد المالية والبشرية المتاحة، فإن هذا النجاح يستحق الثناء بشكل خاص. ومع ذلك، فإن القدرات المحدودة للقطاع هي أيضا التحدي الرئيسي للنجاح في تنفيذ الإصلاحات. ولم يطور أصحاب المصلحة الوطنيون بعد الكفاءات اللازمة لإدارة بعض العمليات الأساسية بشكل مستقل وأحيانا تفتقر هذه الكفاءات إلى الاطلاع على مختلف التطورات بصورة دقيقة. ولا تزال المعلومات الرئيسية تدار في سياق البرامج الدولية، وتواجه الجهات الفاعلة الوطنية أحيانا صعوبة في الانتقال من الدور التشاركي إلى وظيفة رائدة.

ويتمتع العديد من الشركاء الدوليين العاملين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني تواجد كبير في فلسطين، وخاصة عند مقارنة انتشارهم بالموارد البشرية المحدودة التي تعمل حاليا لدى أصحاب المصلحة الرئيسيين. وفي بعض الحالات، أدى هذا الانتشار إلى تطورات إيجابية مثل القرار الذي اتخذته اتحاد الغرف التجارية بتعيين شخص جديد مسؤول عن قضايا تنمية الموارد البشرية لكل غرفة إقليمية. وفي حالات أخرى، أدى تراكم الأنشطة إلى زيادة قدرات أصحاب المصلحة الوطنيين، مما أثر على قدرتهم على المساهمة الفاعلة في عملية الإصلاح أو التسبب في تأخيرات في تنفيذ الأنشطة الاعتيادية داخل منظماتهم.

وقام الشركاء الدوليون بدعم إطلاق العديد من الإصلاحات، كما أنهم قاموا بتغطية جزء كبير من التكاليف. ومع ذلك، عندما يقوم أصحاب المصلحة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني بإدخال عمليات وأنظمة جديدة، فإنهم لا يقومون دائما بأخذ التكاليف البشرية والمالية التي سيتم تكبدها بعين الاعتبار. وفي بعض الحالات، تتطلب العمليات الجديدة المزيد من التكاليف التشغيلية، فمثلا يتطلب تطوير المناهج الجديدة خطوات مختلفة تشتمل على حلقات العمل والاجتماعات؛ وفي حالات أخرى، تتطلب الإصلاحات تعيين موظفين إضافيين مثل موظفي مركز التنمية الجديد أو استبدال الموظفين الوزاريين الذين تم نقلهم إلى المركز. وفي حالات قليلة، يمكن للإصلاحات أن تعمل على إيجاد الموارد بالفعل، مثلا عن طريق السماح لمقدمي التعليم والتدريب المهني والتقني بتقديم الخدمات إلى سوق العمل والحفاظ على الدخل. وفي جميع هذه الحالات، يجب تحديد التكاليف المصاحبة للإصلاحات بأسرع ما يمكن. كما أن وجود فكرة دقيقة عن التكاليف المالية المصاحبة لهذه الإصلاحات يتيح مجالا أفضل للتخطيط وإجراء إصلاحات أكثر استدامة.

## الفعالية والكفاءة في الاستجابة للطلب في سوق العمل

تلعب العديد من العوامل دورًا في التأثير على الاقتصاد الوطني والطلب على المهارات، ومن بينها القطاع غير الرسمي، وهيكل الاقتصاد الذي تهيم عليه المشاريع الصغيرة والصغيرة جدًا، والسيطرة المحدودة على الأراضي الوطنية والموارد الطبيعية، فضلًا عن قيود التنقل والأعباء الإدارية المفروضة من قبل الاحتلال الإسرائيلي.

ويشهد نمو الاقتصاد الفلسطيني تذبذبًا كبيرًا، منذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية، بسبب الصراع الإسرائيلي الفلسطيني والقيود الناجمة عن الاحتلال الإسرائيلي. ولهذا السبب، فإنه من المستحيل تحديد توجه معين للاقتصاد. حيث أنه يشهد نموًا وتحسنًا في بعض المؤشرات الاجتماعية في الأوقات التي لا تشهد العديد من المنازعات. فعلى سبيل المثال، انخفضت نسبة العيب الاجتماعي من عام 2014 إلى عام 2015 من 1.89 إلى 1.62، وارتفع معدل العمالة من 35.1% إلى 35.7%، وانخفض معدل البطالة من 26.9% إلى 25.9%. ومع ذلك، في فإن الاقتصاد الفلسطيني ليس في وضع يسمح له باستيعاب القوى العاملة التي تدخل السوق كل عام في ظل الظروف الراهنة. وحتى وقت قريب، استوعب القطاع العام نسبة كافية من القوى العاملة الشابة للحفاظ على درجة معينة من الاستقرار الاجتماعي، ولكن الأزمة المالية الأخيرة أدت إلى تغيير في السياسة، مما أجبر الحكومة على تجميد التوظيف في القطاع العام.

ويبدو أن الطريقة الوحيدة لإيجاد فرص عمل كافية للشباب الفلسطيني وتحسين النمو الاقتصادي هي الاستفادة بشكل أكبر من إمكانيات القطاع الخاص. وفي حين أن بعض العوامل تعتمد على المفاوضات السياسية، مثل إمكانية الحصول على الأراضي، يمكن لصانعي السياسات الفلسطينيين أن يعملوا على معالجة العديد من العوامل الأخرى، مثل خلق بيئة تجارية تمكينية، وضمان دخول المزيد من الفنيين والعمال المهرة إلى سوق العمل.

ويشكل انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل أحد الأسباب الرئيسية لانخفاض معدل النشاط، وانخفاض معدل العمالة، وارتفاع مؤثر العيب الاجتماعي. ويمكن أن يكون للسياسات المخصصة لتفعيل المرأة في سوق العمل أثر إيجابي على المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية. ومن أمثلة تدابير السياسة العامة التي يمكن أن تجعل المرأة أكثر نشاطًا في سوق العمل دعم العقود غير المتفرغة وتعزيز تدابير الدعم الاجتماعي حتى لا يتم تقييد المرأة في أدوار رعاية الأطفال أو الأقارب المسنين. ومن المحتمل أن يساعد إدخال الحد الأدنى للأجور في عام 2015 على اجتذاب النساء إلى سوق العمل.

ومن الناحية التاريخية، فإن عدم ملاءمة مؤهلات التعليم والتدريب المهني والتقني لسوق العمل كان هو نقطة الضعف الرئيسية لهذا القطاع. كما تم تعريف هذا الأمر باعتباره أحد المجالات ذات الأولوية التي يجب معالجتها من خلال إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني، ويجري حالياً تنفيذ عدة إصلاحات في هذا المجال. وبدأت عملية إنشاء تصنيف المهن الفلسطينية منذ بضع سنوات وما تزال جارية حتى الآن. وتمت الموافقة على عملية تطوير المناهج الدراسية المنقحة في العام 2015، ونتيج هذه العملية لأرباب العمل المساهمة بشكل منهجي في تحديد الكفاءات اللازمة لبعض المهن (واقصر ذلك حتى الآن على 36 وظيفة)، وتعتبر هذه العملية من الإصلاحات المتوسطة إلى طويلة الأجل، حيث أن أعداد المؤهلات التي يتعين على أرباب العمل مراجعتها في جميع القطاعات يعتبر كبيراً جداً. بيد أنه لوحظ بالفعل أن الخريجين ذوي المؤهلات القائمة على الكفاءة لديهم فرص أكبر في الحصول على الوظائف. وسيكون التركيز في المرحلة التالية على ضمان قدرة أصحاب المصلحة الوطنيين على مواصلة تنفيذ عملية إصلاح تطوير المناهج الدراسية خارج إطار المشاريع الدولية، ويجب أن يكون ذلك من أولويات النظام، لأن الدعم الدولي لإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لن يستمر إلى ما لا نهاية، كما أن استدامة العمليات السياسية الجديدة هي مفتاح عملية الإصلاح بأكملها.

ولا تمتلك فلسطين منهجاً لتحديد احتياجات المهارات وتوقعها، إلا أنه تم في السنوات الأخيرة إنشاء مجموعة من المؤسسات والنظم والعمليات التي يمكن أن تنتج قدرًا كبيراً من المعلومات وقدرات التحليل الشامل. وينبغي أن توفر المجالس المحلية للتشغيل والتدريب الفني والمهني رؤية جيدة عن التطورات على الصعيد المحلي بالتعاون مع الوحدات التي تم إنشاؤها حديثاً داخل غرف التجارة الإقليمية. وتحولت جميع مكاتب العمل الـ16 إلى "مراكز عمل متكاملة"، وتم إنشاء نظام معلومات سوق العمل في عام 2013 لرصد الطلب على الأيدي العاملة وتوفيرها، لإتاحة عملية الموازنة بين الوظائف بطريقة أسهل. وتتمتع جميع هذه التطورات بعنصر قوي من الاستدامة المؤسسية والمالية (الأموال التي تستخدم لدعمها تأتي من الموارد الوطنية بدلاً من المشاريع) مما يعد إنجازاً هاماً كونها تخلق أرضية خصبة جداً لتحديد المهارات السليمة وسياسات توقع المهارات. ولا تزال بعض هذه التطورات والأدوات المؤسسية تحتاج إلى وقت لكي تصبح فعالة، ولا يتضح مدى استعداد أصحاب المصلحة الوطنيين لإدارة هذه النظم بشكل مستقل في بعض الحالات.

ويعتبر قطاع زيادة الأعمال من القطاعات الاقتصادية المهمة في فلسطين، حيث أنه يعد من بين فرص العمل القليلة في البلاد. وتقوم العديد من المبادرات من جانب المانحين الوطنيين والدوليين بتوفير الدعم المادي والتوجيه اللازم لمنظمي المشاريع المحتملين. وقامت المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني في الربع الأول من العام 2015، بالدعوة بصورة نشطة لإدراج التعلم الريادي (انظر إلى القسم ب من تقرير تورينو الكامل لمزيد من التفاصيل). وتمت محاولة إدراج التعلم الريادي في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، بهدف دمج عناصر زيادة الأعمال في وحدات التعلم في جميع المناهج الجديدة. فضلاً عن ذلك أصبح نموذج "التعرف على قطاع الأعمال" الذي وضعته منظمة العمل الدولية جزءاً لا يتجزأ من جميع برامج التعليم والتدريب المهني والتقني.

## الكفاءة الخارجية في الاستجابة للطلب الاجتماعي والحاجة إلى الإدماج

تتميز فلسطين بوضع سياسي خاص، له انعكاسات مهمة على الجوانب الاجتماعية والديمقراطية للمجتمع الفلسطيني. كما ان محدودية فرص بعض المناطق الواقعة في المنطقة (C)، والتي تشكل أكثر من 60% من مساحة البلاد، بالإضافة إلى القيود المفروضة على الحركة والبناء، والتحديات في توفير الخدمات التعليمية لبعض المناطق تعتبر من العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى تفاقم المشاكل الاجتماعية القائمة، وخلق تحديات اجتماعية جديدة ومنع حل المشاكل في كلتا الحالتين.

ويمكن تعريف السكان الذين يعيشون في قرى المنطقة (C) على أنهم فئة مهمشة نظراً إلى محدودية فرص الحصول على التدريب الفني والمهني. وتزداد حالة الفئات المهمشة تقليدياً، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء في هذه المناطق بسبب العقبات التي تعترض إمكانية التنقل بالنسبة لهم بسبب الحواجز والضوابط الأمنية. وقد جرت محاولات عديدة لتقديم التعليم المهني في هذه المناطق عن طريق وحدات تدريب متنقلة، وقد ثبت أن بعضها قد حقق نجاحاً كبيراً. إلا أن هذه المبادرات تعتبر محاولات مخصصة ولا تشكل جزءاً من خطة نظامية من جانب السلطة الوطنية، وبالتالي فهي تفتقر إلى الاستدامة على المدى الطويل.

وتقدم وزارة التنمية الاجتماعية التدريب إلى الفئات المهمشة من خلال مراكز التدريب الخاصة بها. وتعمل هذه الفئات حالياً على المشاركة في عملية إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني باعتبارها إحدى الفئات المستهدفة من هذا البرنامج. وتشكل المنظمات غير الحكومية جهة فاعلة رئيسية أخرى تتعامل مع الفئات المهمشة في جميع المناطق الحساسة (بما في ذلك غزة، والمنطقة C). ويعمل بعض هذه المنظمات من خلال جمعيات أو شبكات (مثل رابطة التعليم والتدريب المهني والتقني) بهدف تعزيز التعاون مع أصحاب المصلحة في هذا القطاع. ومع ذلك، لا تزال بعض الجهات تعمل ضمن حدود النظام ولم تجري أي نوع من الاتصالات المنتظمة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين المشاركين في إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني.

ويعتبر اللاجون أكبر مجموعة مهمشة في البلاد، وتعد الأونروا مسؤولة عن إدارة المخيمات، وهي مسؤولة أيضا عن توفير التدريب الفني والمهني من خلال معهد قلنديا للتدريب المهني وكلية العلوم التربوية. وعلى الرغم من الإدارة المركزية لمعهد قلنديا للتدريب، إلا انه يبذل كل الجهود الممكنة للوصول إلى جميع مخيمات اللاجئين من خلال استضافة الطلاب في أماكن عملهم والوصول إلى وحدات التدريب المتنقلة. ومع ذلك، لا تزال هناك بعض القيود المتمثلة في عدم كفاية عدد فرص التدريب المتاحة، وعدم مطابقة العرض للطلب، وعدم وجود مراكز تدريب مهني نسائية، وغياب نظام الربط الذي يمكن أن يساعد خريجي مركز قلنديا للتدريب على الانضمام إلى القطاعات التعليمية الرسمية الأخرى.

ويمكن اعتبار النساء فئة مهمشة في جميع أنحاء البلاد، بل إنها تعتبر أكثر عرضة للفقر بالمقارنة مع باقي الفئات المهمشة الأخرى. كما أن معدل نشاطهن يعتبر منخفض جداً (حيث أن النساء لا يبحثن عادة عن عمل ما لم يكن لديهن مؤهل علمي)، كما أن القيود المفروضة على السفر (لأسباب اجتماعية وسياسية) تمنع نسبة كبيرة منهن من الحصول على التدريب اللازم. وبوجه عام، يقتصر العرض الفني والمهني للمرأة على مراكز التدريب التي تديرها وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة العمل والأونروا. ويتعين على السلطات المعنية بالفصل بين الجنسين في قطاع العمل وضع برامج مخصصة وفتح مراكز تدريب جديدة للسيدات، إلا ان هذا لا يكون غالباً من ضمن أولويات جدول الأعمال السياسية.

وكما هو الحال في معظم الدول العربية المجاورة، يعتبر التعليم والتدريب المهني والتقني خياراً ثانياً بالنسبة للطلبة. وغالباً ما يندفع الطلبة نحو التعليم العام رغبة منهم في الوصول إلى التعليم العالي على الرغم من محدودية الفرص التي يوفرها سوق العمل لكثير من الخريجين. إن الوضع السياسي في فلسطين يجعل التعليم العالي أكثر إغراء حيث يعتبر الطلاب أن الهجرة هي واحدة من الفرص القليلة المتاحة لهم، ويبدو أن شهادة جامعية تسهل هذه الفرصة بالنسبة لهم. ويشارك قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بشكل كامل في تغيير النظرة الاجتماعية لهذا القطاع وزيادة فرص استقطابه للطلبة. ويصعب الحديث الآن عن مدى نجاح هذه المساعي، لأن الطريق مازال طويلاً في سبيل تحقيق هذا الهدف، كما أن قدرة القطاع على زيادة قدرته الاستيعابية على المدى القصير مازال محدودة أيضاً. ويتحرك قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في اتجاهين مختلفين. ويهدف الاتجاه الأول إلى تحقيق نتائج على المدى المتوسط، وتشتمل على إنشاء مسارات للوصول إلى التعليم العالي من خلال التعليم الفني الثانوي واستعراض وتعزيز آليات التوجيه المهني القائمة. أما الاتجاه الثاني فهو يسعى إلى تحقيق أثر أكبر على المدى الطويل، حيث يركز على تحسين جودة التعليم والتأكيد على ملاءمته لمتطلبات السوق من أجل إبراز قيمة التعليم والتدريب المهني والتقني (مثل تسليط الضوء على معدل التوظيف والرواتب والفرص الوظيفية لخريجي هذا القطاع). ولا بد من توافر عنصرين ضروريين لنجاح هذه المساعي، وهما؛ توفر نظام فعال للدراسات التتبعية على المستوى الوطني والمشاركة الفعالة لأرباب العمل في تعزيز قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

وبوجه عام، يجب أن يلعب قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني دوراً أقوى في السنوات المقبلة، بصفته أداة للدمج الاجتماعي، نظراً للاستثمارات الرئيسية التي يجري إقامتها لصالح القطاع. ومن المحتمل جداً أن نرى توسعاً في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وفرصاً أكبر للطلاب في هذا المجال. ويعتبر هذا القطاع حالياً صغيراً جداً ليتعامل مع الإدماج الاجتماعي للفئات المهمشة، حيث أن حجم المشكلة يعتبر كبيراً بالنسبة لإمكانيات القطاع.

## الكفاءة الداخلية

يدرك أصحاب المصلحة في التعليم والتدريب المهني والتقني حالياً أن موارد مقدمي التعليم والتدريب لا يتم الاستفادة منها بالكفاءة المطلوبة. ويعمل مقدمو خدمات التعليم والتدريب على توفير عدد قليل – إن وجد – من الخدمات الإضافية للشركات أو الأشخاص خارج الأنماط التعليمية التقليدية. وعادة ما تغلق مدارس التعليم الفني والتدريب التقني والمهني أبوابها في فترة ما بعد الظهر. وتعتبر مراكز الاختصاص مثلاً جيداً على مراكز خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني لتصبح مراكز تعلم على مدى الحياة. وتعتبر مراكز الاختصاص مؤسسات للتعليم الفني المتميز، حيث توفر جميع مستويات التعليم الفني والمهني في قطاع معين. وتم تأسيسها نتيجة لشراكة بين الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، ومنظمة التعاون الإنمائي السويسرية، وأصحاب المصلحة الفلسطينيين الرئيسيين. ولم يتم اتخاذ أي إجراء محدد لزيادة استقلالية المدارس منذ الجولة الأخيرة من عملية تورينو في عام 2014. ومع ذلك، فإن عملية التعليم والتدريب المهني المستمرة في فلسطين، على الرغم من أنها لم تكن تعد أولوية قصوى في البلاد، إلا انها أصبحت الآن واحدة من المجالات الرئيسية التي تهم أصحاب المصلحة الفلسطينيين، كما تجري حالياً العديد من المبادرات في هذا المجال نتيجة لدعم الجهات المانحة. ومن المتوقع أن تساهم الموافقة على الاستراتيجية الجديدة لتعليم الكبار (2016) على دعم إنشاء نظام حقيقي للتعلم مدى الحياة.

ويشكل المستوى المتغير لمهارات المعلمين والمدرسين في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني عبئاً على النظام، لاسيما أن عملية إدخال نموذج قائم على الكفاءة تتطلب ضمان أن يتم تطبيق النهج التربوي الجديد من قبل معظم المعلمين العاملين في هذا النظام، ومن قبل جميع المعلمين الجدد في القطاع، من الناحية النظرية. إلا ان المعلمون لا يحصلون على أي تدريب قبل الضلوع في تقديم الخدمة،

وتم إنشاء وحدة لتنمية الموارد البشرية لتأمين حصولهم على التدريب اللازم أثناء تقديمهم للخدمة، لضمان ملاءمة إمكانياتهم مع احتياجات الجهات الفاعلة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، بما في ذلك المعلمين العاملين في برامج التدريب التي يقدمها الشركاء الوطنيون والدوليون. ولا تزال العديد من أنشطة تدريب المعلمين مستمرة منذ عدة سنوات من خلال عدد من المبادرات الدولية. وتم إضفاء الطابع المؤسسي على بعض هذه المبادرات (على سبيل المثال، تم تعيين عدد من المدربين من قبل وزارة التعليم والتعليم العالي ووزارة العمل لتوفير الدعم التربوي للمعلمين والمدربين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني). ويواجه القطاع مشكلة إضافية تتمثل في صعوبة توظيف معلمين مؤهلين لبعض المهن الحديثة، حيث أن القوى العاملة المؤهلة في هذه القطاعات تستفيد من وجود العديد من الوظائف المميزة المتاحة أمامهم، ولذلك فهم غير مهتمين بحزمة المزايا المقدمة للمعلمين في هذا المجال.

وقامت فلسطين في عام 2010 بإدخال نهج جديد قائم على الكفاءة في التعليم والتدريب المهني والتقني، ويرتبط هذا ارتباطاً وثيقاً بعلم التربية الذي يركز على الطالب بشكل أساسي. ولا يتم اعتماد هذا النهج حالياً إلا في المدارس ومراكز الاختصاص التي تستهدفها البرامج الدولية. ومع ذلك، فإن عدد المؤسسات المعنية بهذا التوجه يعتبر مرتفعاً نسبياً بالمقارنة مع العدد الإجمالي لمقدمي التعليم والتدريب المهني والتقني. ويمكن تحقيق زيادة في المنهجيات الجديدة لبقية المؤسسات التابعة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني خلال فترة زمنية معقولة.

ويعد الاستثمار في البنية الأساسية للتعليم الفني والتدريب المهني وتجديد مقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية من الأولويات التي يقابلها حالياً وجود عدد كبير من الجهات المانحة في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. ويساعد هذا في إعادة تأهيل مقدمي التعليم والتدريب المهني والتقني. وتم تطوير ورش العمل والمختبرات والمعدات العامة، مما أتاح الفرصة لهؤلاء المزودين لتقديم التدريب بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل. وكما هو الحال في العديد من جوانب الإصلاح، ترتبط استدامة عملية التطوير هذه ارتباطاً وثيقاً بحل الأزمة السياسية وتحسن الأوضاع المالية العامة في البلد. ويمكن أن يوفر تطوير التعلم القائم على العمل حلاً جزئياً لهذه المشكلة.

ويعتبر تقديم عرض منهجي للتعلم القائم على العمل فرصة مهمة ولكنه يشكل تحدياً كبيراً كذلك نظراً لهيكل سوق العمل المحدد في فلسطين. ويقوم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني حالياً بتجريب عدد كبير من البرامج التي يدعمها المانحون. وبنبغي أن تساعد الدروس المستفادة من هذه البرامج التجريبية في تحديد سياسة وطنية للتعلم القائم على العمل. ومع ذلك، فإن مشكلة صغر حجم الشركات الموجودة في فلسطين يبرز العديد من التحديات التي يجب معالجتها من أجل تحقيق الاستدامة في نظام التعلم القائم على العمل. وفي هذا الإطار، قامت جامعة القدس بإطلاق مبادرة رائدة لإنشاء برنامج نظام مزدوج على مستوى التعليم العالي.

ويعتبر ضمان الجودة ركيزة أساسية في مجال إعادة بناء نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بفلسطين، وتم إجراء العديد من التطورات في إطار مراكز الاختصاص. وتسعى الخطط متوسطة المدى إلى توسيع نطاق الانجازات والمنهجيات التي يتم تنفيذها في هذه المؤسسات لتشمل جميع مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني الآخرين. وتم استخلاص المعايير المتبعة لضمان الجودة في مراكز الاختصاص في فلسطين من اللوائح الرسمية للمنظمة الدولية للمعايير.

وتشتمل عملية إصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني على إنشاء إطار وطني للمؤهلات. وقد وافقت الوزارات المعنية على مفهوم الإطار الوطني للمؤهلات، ويجري حالياً تطوير منهجيات جديدة لتحديد المؤهلات الموجودة أصلاً والجديدة التي سيتم إضافتها للإطار الوطني. إلا أن التقدم في هذا الموضوع لا يزال بطيئاً نظراً لتعقيد النموذج وأثره المنهجي على مختلف القطاعات الفرعية للتعليم الفني والتدريب المهني، والحاجة إلى إشراك جميع الجهات التعليمية الفاعلة، بما في ذلك التعليم العام والعالي. كما أن التقدم في تطوير وتنفيذ الإطار الوطني للمؤهلات يرتبط بالضرورة بكيفية دمج النموذج القائم على الكفاءة - الذي تطور من خلال عملية تطوير المناهج الدراسية - مع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. وسيؤدي الإطار الوطني للمؤهلات إلى تحقيق نتائج واسعة النطاق في مجال دمج القطاعات التعليمية المختلفة، وكما أنه سيؤثر على القبول الكامل للنموذج الجديد، مما سيجعل هذه التغييرات تبدو طبيعية لأصحاب المصلحة المختلفين. وتم مؤخراً استخدام هيكل الإطار الوطني للمؤهلات لتجربة اتساق المؤهلات في قطاع تصميم الأزياء في مختلف مستويات الإطار. ويجري حالياً وضع منهجية لتحديد المؤهلات في أعقاب هذه التجربة.

## الحوكمة

يسعى أصحاب المصلحة الفلسطينيون إلى وضع نموذج حوكمة واضح وفعال وطويل المدى لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. وبعد محاولتهم إنشاء وكالة تُعنى بشؤون القطاع، قاموا بمحاولات لتنشيط المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني. وفي حين أن الوكالة كانت ستؤدي إلى تحول كبير من حيث المسؤوليات والسلطات في هذا القطاع، إلا أن المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني لا يغير المسؤوليات الحالية لمختلف أصحاب المصلحة، ولكنه يؤدي إلى زيادة مستوى إضافي من التنسيق فيما بينهم وحسب.



وتحدث هذه العملية بسرعة كبيرة ويجري حاليًا وضع قوانين داخلية للمجلس الأعلى والمجلس التنفيذي للتعليم الفني والتدريب المهني. وهناك أيضا خطط لإنشاء مركز التنمية، الذي ينبغي أن يكون الذراع الفني للمجلس الأعلى، ويعمل على تقديم الخدمات الاستشارية والبحوث والرصد والتقييم. كما ينبغي أن يعمل على تطوير الأدوات والمعايير ذات الصلة، وفقا لتوجيهات وسياسات المجلس الأعلى والتنفيذي.

ولم يكن المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني نشطًا بالقدر الكافي في الماضي، حيث قام باستضافة عدد قليل من الاجتماعات حاله حال العديد من المجالس المماثلة في البلدان الأخرى في المنطقة. إلا أن محاولة إنشاء المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني في فلسطين تبدو أكثر نجاحًا من غيرها نظرًا لالتزام جميع الجهات الرئيسية الفاعلة التي أبدت استعدادها للتعاون وصياغة سياسات مشتركة في إطار العديد من مبادرات الإصلاح. ومن الأهمية بمكان أن يشعر القطاع الخاص بأن له دور فاعل في هذه الهيئة لتعزيز تركيز القطاع على الاستجابة للطلب بدلًا من زيادة العرض.

وهناك سبب آخر يدعو للتفاؤل فيما يتعلق بإصلاح نظام الحوكمة، وهو أن أصحاب المصلحة الرئيسيين قد تعاونوا في السابق بشكل جيد للغاية على المستوى التنفيذي. ولطالما قامت الوزارتان الرئيسيتان في هذا القطاع (وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل)، بالعمل مع اتحاد الغرف التجارية والجهات الفاعلة الأخرى غير الحكومية (مثل الأونروا، ورابطة التعليم والتدريب الفني والمهني)، من خلال التواصل والتعاون عبر القنوات المباشرة. وقد أصبح هذا التعاون أكثر رسمية وأكثر فعالية مع إنشاء هيكل غير رسمي لإدارة التعليم والتدريب المهني والتقني، بهدف تنسيق التدخلات الكبرى للجهات المانحة. ويشتمل هذا الهيكل على ثلاث طبقات من التنسيق (السياسة والتقنية والتشغيلية). ويتمحور التنسيق التشغيلي في مجموعات عمل تقنية قائمة على المواضيع ويوجد فيه ممثلون عن جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين. ويعتبر هذا الهيكل نموذجًا غير رسميًا ويجب تكراره بطريقة ما في النموذج الرسمي الجديد للحوكمة (المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني ومركز التنمية).

ولعب اتحاد غرف التجارة دورًا هامًا في صياغة وتنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني على وجه التحديد. ويشارك الاتحاد على جميع المستويات (الاستراتيجية والتشغيلية) في الاستراتيجية الجديدة ويخضع للإصلاح الداخلي للحصول على الكفاءات وتخصيص الموارد اللازمة للقيام بدور متقدم ونشط في العمليات الرئيسية التي وضعت في إطار إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني.

وفي حين يتعاون أصحاب المصلحة العامون بشكل وثيق مع بعضهم البعض، فإن المنظمات غير الحكومية المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني تحتفظ أيضًا بصلات قوية في هذا القطاع. وقامت هذه المؤسسات بإنشاء رابطات (مثل جمعية التعليم المهني ومعاهد التدريب) وتجتمع على أساس منتظم. وفي السابق كانت الحلقة المفقودة هي غياب التنسيق بين الوزارات والمنظمات غير الحكومية، غير أن هناك توجهًا جديدًا أخذ بالظهور حاليًا، حيث أصبحت رابطات المنظمات غير الحكومية أكثر انخراطًا في عملية الإصلاح، فمثلًا تقوم هذه المؤسسات حاليًا بالمشاركة مع بعض الفرق التقنية العاملة في القطاع. ولعل واحدة من أهم الخطوات في الاتجاه الصحيح هي إشراك معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني في المجلس الأعلى للقطاع.

ولعل أهم التطورات التي حصلت لتعزيز التنسيق بين الشركاء على المستوى المحلي هي إنشاء مجالس التعليم والتدريب المهني والتقني في عام 2014. وما تزال هذه المجالس تتمتع بنشاطها حتى الآن، وتجمع بين مقدمي خدمات التعليم والتدريب وأصحاب المصلحة العامين وممثلي القطاع الخاص تحت رئاسة المحافظين. وتلعب دورًا هامًا جدًا في العديد من البرامج الممولة دوليًا من خلال تحديد أولويات أسواق العمل المحلية والمساعدة في اختيار أفضل المشاريع التي سيتم تمويلها. ويلتزم أعضاء المجالس بعقد اجتماعات منتظمة، حتى خارج إطار المبادرات الدولية، إلا أن نشاطهم يعتمد إلى حد كبير على التزام المحافظين، وينبغي رصد استدامتها على المدى الطويل عن كثب.

تتمتع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني الحكومية بقدر محدود من الاستقلالية. كما أن اللوائح لا تتيح لمقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني فرصة توسيع خدماتهم، باستثناء الكليات التقنية والمجتمعية. وهذا يعني أنه من يستحيل على مزودي التعليم الفني والتدريب المهني الاستفادة من الأموال التي يوفرها من خلال تقديم خدمات إضافية.

### 3. توصيات العمل

#### الرؤية والتقدم

- يعتبر إنشاء مركز التنمية أمرًا ضروريًا في سبيل التوجيه الفعال لإصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. ويجدر بالمركز أن يوظف بدور استشاري في مجال السياسة العامة بالإضافة إلى أداء وظيفة تنفيذية. وينبغي تزويده بالموارد اللازمة لتولي الدور التنفيذي الذي يقوم به حاليًا من خلال الفرق التقنية القائمة على المواضيع.
- لا بد من تطوير قانون لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. وينبغي أن يعمل القانون على تقييم جميع المؤسسات والعمليات الجديدة التي وضعت في إطار إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني، وإعطائها التفويض الرسمي. ويجب أن يقوم القانون بتوفير الاعتماد الرسمي لدور المجلس الأعلى للتعليم الفني والتدريب المهني ومركز التنمية.
- يجب أن يواصل اتحاد غرف التجارة دوره في تشجيع المؤسسات القطاعية وأصحاب الأعمال الحرة على الالتزام بإصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني وأن يصبحوا أكثر انخراطًا في عمليات التعليم والتدريب.
- يجب على مركز التنمية أن ينتهي تدريجيًا من مراجعة السياسات المنقحة، بما في ذلك تطوير المناهج الدراسية وضمان الجودة) حتى يتمكن أصحاب المصلحة الوطنيون المعنيون من تنفيذها وتحديد الثغرات المحتملة من حيث الكفاءات أو الموارد التي يمكن أن تعيق استدامة بعض العمليات.
- ينبغي على الأطراف الوطنية المعنية أن تضطلع بدور قيادي في محاولة وضع التكاليف للإصلاحات والعمليات والمسؤوليات الجديدة. ويتعين عليها القيام بذلك في أسرع وقت ممكن، من أجل إتاحة الفرصة الكافية لمراجعة الإصلاحات والتحقق من ملاءمتها للموارد المتاحة.

#### الكفاءة الخارجية في الاستجابة للطلب في سوق العمل

- يجب أن توفر فلسطين بيئة عمل تساعد على تمكين الأيدي العاملة من خلال تسهيل عملية إنشاء الأعمال التجارية، والحصول على القروض، وحل النزاعات.
- يجب على السلطات الفلسطينية أن تحاول وضع التدابير اللازمة لتفعيل مشاركة الإناث في سوق العمل. ويتيح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني لأصحاب المصلحة النظر في إيجاد فرص جديدة أكثر استقطابًا للفتيات. ويمكنهم أيضًا بذل جهود إضافية لتوفير التدريب المهني للمناطق والقرى النائية. ويمكن السعي إلى إيجاد بدائل لاستكمال الفصل بين الجنسين (فصل الإناث والذكور في مختلف الفئات والتخصصات المختلفة) لزيادة معدل مشاركة الإناث في التعليم والتدريب التقني والمهني وضمان الكفاءة المالية.
- ينبغي أن يقوم أصحاب المصلحة الفلسطينيون بتحديد احتياجات سوق العمل، ويجب أن تعتمد هذه العملية على الكفاءات والموارد المتوفرة في شكل وحدات ومؤسسات وأدوات جديدة. وتمثل التطورات الحالية بما في ذلك الوحدات الجديدة للتعليم الفني والتدريب المهني في غرف التجارة الإقليمية، ومجالس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني (LET)، ونظام معلومات سوق العمل (LMIS) نقطة انطلاق ممتازة، ولكن يجب على أصحاب المصلحة التأكد من مستوى التنسيق بين مسؤوليات مختلف الجهات الفاعلة وتكاملها.
- ينبغي على ممثلي قطاع الأعمال (أصحاب العمل والموظفين) أن يقوموا بدور ريادي فيما يتعلق بعملية تطوير المناهج، وينبغي أن لا يقصر ذلك فقط على تحديد المهن والمؤهلات المطلوبة فقط، بل أن يشمل على المشاركة في إجراءات التقييم.
- وعندما تتم عملية مراجعة إجراءات التقييم في ضوء النهج القائم على الكفاءة، يمكن لأصحاب أن يأخذوا إمكانية إنشاء آليات للتحقق من صحة التعلم غير النظامي وغير الرسمي في عين الاعتبار.
- ينبغي ضمان التعاون الوثيق بين مختلف القطاعات الفرعية في التعليم عند تطوير الإطار الوطني للمؤهلات.
- يجب على السلطات الفلسطينية النظر في تطبيق معايير الجودة الصارمة في تحديد المؤهلات الواردة في الإطار الوطني للمؤهلات. وسيكتسب قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني الكثير من المصداقية في سوق العمل من خلال الالتزام بالمؤهلات الواردة في الإطار. وقد تم بالفعل مراجعة نسبة كبيرة من المؤهلات في إطار نهج قائم على الكفاءة بدعم من البرامج الدولية. وهذا يعني أنه يمكن التخطيط واقعيًا لعملية مراجعة جميع ما تبقى من المؤهلات على المدى المتوسط.

## الكفاءة الخارجية في معالجة الطلب الاجتماعي والإدماج

- يجب أن تستمر الجهود الرامية إلى توفير التدريب في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني للمناطق المهمشة، وينبغي أن يتم تيسير تنقل الطلبة المحتملين من هذه المناطق وتشجيعهم.
- عند تنفيذ الإطار الوطني للمؤهلات، ينبغي إيلاء اهتمام أكبر للربط بين مراكز التدريب التي تتعامل مع اللاجئين، مثل معهد التدريب المهني في قلنديا، والتعليم النظامي. وفي حالة إطلاق تجارب لتوفير التدريب المهني غير الرسمي ضمن الإطار الوطني للمؤهلات، ستكون هذه المراكز التدريبية من أوائل المستفيدين من هذه العمليات.
- ينبغي تعزيز فرص استقطاب قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني للطلبة من خلال نشر البيانات حول فرص العمل المتوفرة لخريجي هذا القطاع ورواتبهم فور توافر هذه البيانات. كما ينبغي إنشاء نظام وطني لرصد وتقييم الفرص المتاحة للخريجين. كما يمكن التركيز على نسبة الطلبة ذوي الدرجات العالية الذين يختارون الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني، حيث تعتبر هذه من المؤشرات المهمة التي تساهم في زيادة إقبال الطلبة على هذا النوع من التعليم.

## الكفاءة الداخلية

- يجب البحث عن حلول لزيادة كفاءة استخدام موارد التعليم والتدريب التقني والمهني. ومن المرجح أن تكون زيادة الاستقلالية المدرسية من أجل استخدام موارد مقدمي التعليم والتدريب في الأنشطة المدرة للدخل وتشجيع الابتكار هي الآلية الأكثر فعالية. ويمكن أن يساعد الحد من الفصل بين الجنسين في مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني على ضمان فعالية التكلفة أيضا.
- ينبغي وضع نظام تدريب أولي، للمدرسين / المديرين العاملين في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني، يركز على التعليم القائم على الكفاءات والتعلم الذي يركز على الطالب.
- يجب تطوير النموذج الحالي لتدريب المعلمين أثناء الخدمة والمرتبطة بوحدة تنمية الموارد البشرية من أجل استهداف أعداد متزايدة من المعلمين ومساعدة مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الذين يعتمدون على المؤهلات القائمة على الكفاءة دون دعم دولي.
- يجب أن يتم تصدير أفضل الممارسات في ضمان الجودة التي تم تطويرها في مراكز الكفاءة إلى مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الآخرين.
- ينبغي استخدام النتائج الناجحة لتجارب التعلم القائم على العمل من أجل وضع سياسة وطنية لهذا النوع من التعليم.

## الحكومة

- سيضطلع مركز التنمية بدور أكثر أهمية في مجال إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني تحت رعاية المجلس الأعلى للتعليم والتدريب التقني والمهني. ومن المهم جدًا وضع لوائح داخلية تحت مسؤولية وزارة التعليم والتعليم العالي ووزارة العمل. ومن المهم أيضًا أن يتم ذلك من خلال عملية تشاركية تشمل القطاع الخاص والمجتمع المدني والشركاء الدوليين.
- ينبغي أن يتضمن مركز التنمية مشاركة مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة الذين يمثلون القطاع الخاص والمجتمع المدني من أجل تكرار نجاح مجموعات العمل الفنية.
- ينبغي مواصلة وتعزيز عملية التعاون التي بدأت مؤخرًا بين القطاع العام للتعليم والتدريب التقني والمهني وشبكة مقدمي التدريب في المنظمات غير الحكومية. ويمكن لممثلي مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الخاص أن يكونوا جزءًا من مركز التنمية.
- ينبغي تعزيز دور مجالس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني (LET) خارج سياق البرامج الدولية. وينبغي إضفاء طابع رسمي على مشاركتها النشطة في بعض العمليات الأساسية (مثل توقع مهارات سوق العمل).

# MORE INFO

To find out more about the Torino Process, compile reports, and much more, visit the Torino Process dedicated website at:

[www.torinoprocess.eu](http://www.torinoprocess.eu)

Torino Process blog: [blog.torinoprocess.eu](http://blog.torinoprocess.eu)

For information on ETF activities please visit:

[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

For any additional information please contact:

European Training Foundation  
Communication Department  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo 65  
I – 10133 Torino

**E** [info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)

**F** +39 011 630 2200

**T** +39 011 630 2222