

اكسب مستقبلك....

الفرص للشباب....

إستراتيجية التعليم والتدريب

المهني والتقني المراجعة

المعتمدة في 3 نوفمبر 2010 ، رام الله.

د. أحمد مجدلاني

وزير العمل

أ. لميس مصطفى العلمي

وزيرة التربية والتعليم العالي

بدعم من

gtz

قائمة المحتويات

التقديم

المقدمة

الملخص التنفيذي

الإطار الاستراتيجي

العلاقة بسوق العمل

أصحاب المصلحة

الأطر المنهجية للوظائف والمؤهلات

نظام التعليم في السلطة الوطنية الفلسطينية ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني

الأسس التشريعية للتعليم والتدريب المهني والتقني

نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

التطوير التنظيمي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

تطوير عمليات التعليم والتعلم

تعزيز الموارد البشرية

المستفيدين (الفئات المستهدفة) من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

التمويل

تطوير وضمان الجودة

قائمة الاختصارات

قائمة المصطلحات

قائمة المراجع

قائمة بأسماء أعضاء مجموعات العمل

ملحق: خطة العمل الخاصة بإستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني

التقديم

تحل هذه الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني محل الطبعة السابقة والتي اعتمدت في العام 1999. تعتبر هذه الاستراتيجية الوطنية بمثابة نقلة نوعية هامة خلال السنوات الأخيرة، حيث تضع نوعية وأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن أولوياتها. تمت الموافقة على المحتويات الرئيسية لهذه الاستراتيجية بالإضافة للتحديثات التي طرأت عليها. يتبع الترتيب الجديد لهذه الاستراتيجية الترتيب المنطقي الداخلي المتوافق مع منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث يدمج الالتزام بجميع أجزاء منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني بقطاع العمل. لقد أثبتت التجربة العالمية أن التوسع المجرد في عملية التعليم والتدريب المهني والتقني لا يحل مشاكل البطالة وانخفاض إنتاجية الاقتصاد، بل يتوجب على برامج التعليم والتدريب المهني والتقني الرد على احتياجات سوق العمل المتخصصة، والعمل على خلق قوى عاملة كفؤة، ذات دافعية عالية، قابلة للتكيف وقادرة على دفع عجلة النمو الاقتصادي وبالتالي النهوض بعملية التنمية.

تم وضع هذه الإستراتيجية بمشاركة مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة من القطاعين العام والخاص، وبمساعدة من مؤسسة التعاون الفني الألماني (GTZ) كجزء من أساس عملها، حيث عملت على دعم وتيسير عملية مراجعة إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني.

تم إطلاق العمل على تحديث إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني بتاريخ 25 آذار من 2009 كتاريخ لبدء عملية مراجعة إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني الحالية، حيث تم الحصول على موافقة سياسية من قبل كل من وزيرة التربية والتعليم العالي ووزير العمل للبدء بإعادة النظر في الاستراتيجية القائمة وفقاً للمقترحات المقدمة من مؤسسة التعاون الفني الألماني.

تم تحديد أربع مجالات رئيسية للعمل على تعديلها في هذه الإستراتيجية: تطوير الهيكل التنظيمي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، تطوير الهيكل التنظيمي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، تطوير قطاع الموارد البشرية وتطوير نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث تم العمل على تشكيل مجموعات عمل لكل مجال من المجالات السابقة، وقد وقع المشاركون وغيرهم من الأشخاص المهتمين على الاشتراك في مجموعات العمل تلك. عملت كل مجموعة من تلك المجموعات على إعادة النظر في الإستراتيجية السابقة، وأنتجت بنية

إستراتيجية بديلة منقحة كل في مجاله، حيث تم جمع العمل الذي أنتجته جميع المجموعات في وثيقة واحدة منقحة هي المسودة الأولى للإستراتيجية التي تم الاتفاق عليها بشكل نهائي في ورشة العمل التي عقدت بتاريخ 25 آذار من العام 2010.

تحدد الإستراتيجية المنقحة المبادئ الرئيسية لتطوير عملية التعليم والتدريب المهني والتقني المحددة للسنوات المقبلة. يقوم التوجه الرئيسي للإستراتيجية الجديدة على أساس أن تطوير عملية التعليم والتدريب المهني والتقني تعتمد على تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، والذي يمتاز بالمرونة والفعالية والكفاءة والاستدامة وسهولة الوصول إليه، حيث يعمل على الوفاء بالتزاماته العامة باعتباره جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي الموجه للمجتمع الفلسطيني.

من ناحية أخرى، يساعد توفير إستراتيجية موحدة للتعليم والتدريب المهني والتقني على توفير تدريب موجه نحو احتياجات السوق لأي قوة عمل فلسطينية، وتزويدها بالقدرة الممنهجة على التكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة ومع احتياجات السوق. كما يساعد على تقديم تعليم عالي الجودة من خلال عملية تدريب شاملة ومستمرة للمعلمين وتطوير للمناهج الدراسية، كما يساعد على توفير نظام تعليم وتدريب مهني وتقني يمتاز بالاستقلالية وبتوفر الموارد المالية، حيث يعمل من الناحية المثالية، على تأمين المشاركة المتساوية للفئات المهمشة.

المقدمة

من المسلم به أن يعتمد النمو السليم للمجتمعات من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، إلى حد كبير، على نوعية وفعالية تطوير نظم الموارد البشرية. يظهر التحول التدريجي إلى الاقتصادات القائمة على المعرفة ومجتمعات المعرفة، بصورة أكبر، أهمية هذه الأنظمة وعلاقتها بالتوظيف واحتياجات سوق العمل. غني عن القول، أن التعليم والتدريب التقني والمهني في فلسطين والذي يقدم أساساً في مراكز التدريب والمدارس المهنية وكليات المجتمع، يلعب دوراً كبيراً في هذا المجال لإعداد العاملين في المستويات المهنية الأساسية والمتوسطة، بما في ذلك العمال المهرة والحرفيين والفنيين (شبه المهنيين).

سيتمثل التحدي بالربط بين خلق فرص عمل جديدة ورفع مستويات المعيشة ووجود نظام تعليمي قادر على تعزيز المهارات المناسبة في سياق التكامل المتزايد مع الأسواق العالمية. تتخلف فلسطين حتى الآن، عن دول أخرى من دول العالم من حيث التوسع في التجارة، ومن حيث ان فرص العمل المتاحة لم تكن قادرة على مواكبة التوسع في

قوة العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن أعدادا متزايدة من العاطلين عن العمل بين المتعلمين تشير لعدم وجود تطابق بين التعليم وزيادة فرص العمل. لم يتمكن القطاع الخاص الحديث حتى الآن من ان يصبح المصدر الرئيسي لفرص العمل الجديدة. يلعب توسيع التجارة وجذب التدفقات الاستثمارية الخاصة دورا أساسيا لحث القطاع الخاص على خلق فرص عمل جديدة في البلاد، حيث سيتطلب الأمر نظام تعليم وتدريب قادر على استيعاب وتطوير المهارات اللازمة.

يتم تقليديا العمل على تقديم التعليم والتدريب التقني والمهني بطريقة غير منظمة من قبل مجموعات مختلفة من مقدمي الخدمات في مستويات التأهيل المختلفة. وقد نجمت قلة التنظيم والتنشئة في تقديم هذه الخدمات عن الإجراءات غير المنسقة بين الجهات الفاعلة المتعددة سواء الحكومية منها أو غير الحكومية.

تركز المؤسسات الحكومية المختصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني والتابعة لقطاع التعليم على تخريج مستوى متوسط من العمال الفنيين. بالتوازي مع هذا، يوجد لدى كل من الكليات العامة والخاصة والجامعات الخاصة برامجها المختصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني، وكذلك الأمر بالنسبة للمنظمات غير الحكومية ومقدمي برامج التعليم والتدريب المهني والتقني الخاصة. أما بالنسبة لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني غير الرسمية، فتعمل كل من المؤسسات العامة والمنظمات غير الحكومية، والمؤسسات الخاصة على تقديم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني الموجهة نحو التوظيف والتي تستهدف مختلف الفئات، بما في ذلك الطلاب الذين تركوا مقاعد الدراسة، والناس في العمل، المتسربين من المدارس والفئات المهمشة في سوق العمل. على عكس برامج التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي، لم تصل هذه البرامج لمرحلة المنهجية. ينتشر التدريب غير الرسمي في مكان العمل على نطاق واسع، ولكن نظرا لعدم وجود تقييم منهجي ونظام إصدار شهادات واضح، لا يوجد حاليا أي آليات للاعتراف بالتعليم والتدريب المهني غير النظامي. تعتبر عملية تعلم الحرف الفنية التقليدية في قطاع المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر بيئة مهمة للتدريب، لكنها تفتقد للبحث المنظم فيها.

يتميز الاقتصاد الفلسطيني بعدد من نقاط القوة والضعف؛ حيث يمكن معالجة العديد من التحديات في هذا السياق عن طريق توفير قوة عاملة متعلمة ومدربة جيدا، والتي من الممكن أن تساهم بشكل كبير عن طريق توفير عمالة فعالة وكفؤة بالإضافة لنظام تعليم وتدريب مهني وتقني، في عملية التعلم الأوسع والتي تعتمد على اكتساب العلم مدى الحياة وحشد الموارد الاجتماعية والاقتصادية والإنصاف. ان الأمل معقود على أن تنفيذ هذه الاستراتيجية

سوف يعمل على تعزيز الجوانب الاجتماعية لدى القوى العاملة والذي يركز بدوره على تلبية احتياجات الفرد وقدراته، كذلك على تعزيز الجوانب الاقتصادية التي تعزز دورها القدرة التنافسية للاقتصاد الفلسطيني على الصعيدين الإقليمي والدولي.

الملخص التنفيذي

تحل هذه الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني محل الطبعة السابقة والتي اعتمدت في العام 1999. تعكس هذه الاستراتيجية الوطنية نقلة نوعية هامة خلال السنوات الأخيرة، حيث تضع نوعية وأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن أولوياتها.

تمت الموافقة على المحتويات الرئيسية لهذه الاستراتيجية بالإضافة للتحديثات التي طرأت عليها.

يتبع الترتيب الجديد لهذه الاستراتيجية الترتيب المنطقي الداخلي المتوافق مع منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث يدمج الالتزام بجميع أجزاء منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني بقطاع العمل.

لقد وضعت هذه الاستراتيجية بمشاركة مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة من القطاعين العام والخاص.

ويتمثل الهدف العام للاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في العمل على خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة، بالكفاءة، بالقدرة، بالدافعية العالية، بالريادية، بالقدرة على التكيف، وبالابداع والتميز للمساهمة في عملية الحد من الفقر وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة، مرتكز على الطلب، ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد، على جميع المستويات ولجميع الناس.

لا بد أن يكون لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني هيكل واضح منصوص عليه ممثلاً بجملته " قانون التعليم والتدريب المهني والتقني"، بالإضافة للوائح والتدخلات؛ حيث يتميز هذا النظام بالخصائص التالية: نظام موحد، مستقل، يقوم على مبدأ المشاركة مع جميع الشركاء، ويشمل جميع أصحاب المصلحة. كما يتمتع بمسؤوليات واضحة، وكفاءة عالية، بحيث يلتزم بالتمكين على مختلف المستويات. يتم من خلال هذا القانون التأكيد على مدى استقلالية النظام وحدود تدخلاته، بالإضافة للتأكيد على نظام واضح للتمويل والميزانية. سيكون هذا النظام قادراً على توفير التدريب اللازم للعمال شبه المهرة، والعمال المهرة، والحرفيين والفنيين والمتخصصين التقنيين. سيضمن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الخيارات اللازمة لاستفادة الطلاب من النظام التعليمي برمته على

أساس مقارنة المستويات واعتماد شهادات التخرج ضمن الإطار الوطني للمؤهلات. يعمل هذا النظام على توفير قنوات رأسية وافقية بين اثنين من أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي وغير الرسمي، بحيث يشكل منظومة متكاملة تسمح للمتعلمين الانتقال من نظام إلى آخر وفقا لمعايير محددة، مع العمل على تمكين عملية التعلم مدى الحياة.

من أجل ضمان اتباع النهج القائم على المشاركة والذي من المفترض ان يحكم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، سيتم اعتماد نموذج تنظيمي جديد لضمان التناغم بين جميع برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وتدخلاته.

سيتم العمل على إنشاء بنية نظام اداري لتطوير وتنظيم وتنسيق وقيادة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بأكمله.

ينبغي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ان تعمل على تقديم برامج مرتبطة بالسوق المحلية في محافظاتهم، واستكمال البرامج المقدمة من قبل الاطراف الاخرى وتجنب الازدواجية؛ ومن ثم التفوق في تخصص معين لتصبح مراكز إقليمية للاختصاص. حيث ينبغي لهذه المراكز أن تكون قادرة على تقديم خدمات للاقتصاد، وتدريب المدربين، وغيرها من خدمات للمجتمع المحلي.

على رأس ذلك، ولتفادي أوجه القصور الرئيسية لفعالية مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العامة في فلسطين والمتمثلة بافتقارها إلى الاستقلالية الإدارية عن الوزارات المركزية، حيث ينبغي ان تتمتع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بنفويض واضح يقوم على اتباع نهج أكثر لامركزية، بحيث تقوم على نهج ادارة ديمقراطي، تشاركي، وتعاوني يعتمد أساسا على إجراءات إدارية موحدة، وذلك لتصبح هذه المؤسسات قادرة على اتخاذ قرارات بشأن قضايا رئيسية مثل تكييف المناهج، ادارة الموارد المالية والبشرية، القطاعات التي سينخرطون بها، وما إلى ذلك من امور بهدف توسيع قدرتها على التغيير والتكيف.

سيعمل النظام الموحد للتعليم والتدريب المهني والتقني على ضمان الصياغة الرأسية والأفقية للمناهج الدراسية (التجسير والنفاذية)، كما سيخضع لمراجعة وتحديث دائمين.

بالإضافة إلى ذلك ينبغي تطوير وتعزيز مهارات التوظيف الحياتية وادماجها في مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، بما في ذلك التفكير النقدي، حل المشكلات، العمل الجماعي، روح المبادرة، والمهارات الاجتماعية والحياتية وما إلى ذلك.

نظرا لتقلب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الفترات الماضية بسبب احتلال الأراضي الفلسطينية، فلم يكن ينصح لفترات طويلة بالتعليم والتدريب المهني والتقني، حيث الوصول للمعايير الدولية للمهن يمكن فقط عن طريق تطبيق نظام الوحدات المنهجية المتكاملة الموجهة على مهام معقدة بهدف تعزيز المعارف والمهارات خطوة بخطوة. بحيث يمكن للطلاب الذين تم تدريبهم بالطريقة المذكورة ان يتمكنوا من اكمال الواجب المنوط بهم بصورة مستقلة تماما.

ومن ثم يتلقى الطلاب شهادات انجاز بعد الانتهاء من الدورة التدريبية بنجاح حيث يمكنهم التخرج كعمال مهرة بعد حضور جميع الوحدات التدريبية الخاصة بمهنة معينة.

بغرض العمل على تطوير وتعزيز وتأهيل والإبقاء على جميع الموارد البشرية الخاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، بما في ذلك مسؤولي التدريس، والمعلمين، والإداريين، وموظفي الدعم، مدربي المعلمين، ومطوري النظام، فضلا عن موظفي تطوير بنية النظام وبنية ادارة هذا النظام، سيتم العمل على انشاء إدارة وطنية للموارد البشرية لتكون مسؤولة عن البحث في احتياجات باحتياجات سوق العمل وتطابقها مع مزودي خدمات التدريب المهني والتقني، بحيث تربط تلك الاحتياجات باحتياجات سوق العمل وتطابقها مع مزودي خدمات الادارة الوطنية للموارد البشرية المؤهلين. سيتضمن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني المقترح وسائل فعالة لضمان وصول جميع الفئات المستهدفة للنظام بانصاف تام، مع التركيز على إدماج الفئات المهمشة من خلال تدابير خاصة تأخذ بعين الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي.

يعتبر التمويل امرا في غاية الأهمية لإنشاء نظام التعليم والتدريب المهني والتقني المستدام. ومن المسلم به أن الحاجة إلى التمويل ستزداد بشكل كبير خلال السنوات المقبلة، حيث أن القدرة الاستيعابية للنظام ستزداد بشكل كبير. بما أن النظام بحاجة ماسة للتطوير في هذا المجال، فان هنالك مجموعة من الوسائل المختلفة والمقترحة لتمويله.

سيكتمل هذا النظام من خلال دمج المهارات الريادية في جميع المناهج الدراسية كما سيتم دعمه بتوفير نظام شامل للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي.

سيعمل نظام معلومات سوق العمل (LMIS) على توفير البيانات اللازمة لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني ولصناع القرار على وجه التحديد. كما سيستند الهيكل اللامركزي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني على نظام معلومات سوق العمل كمبرر لاقتراح مناهج وبرامج جديدة.

أخيراً؛ ولضمان التحسين والتطوير المستمر لعمليات ونتائج نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، سيتم اعتماد نظام إدارة الجودة كجزء لا يتجزأ من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان ملاءمة نتائج التعليم والتدريب المهني والتقني لمتطلبات سوق العمل، وضمان توظيف خريجي النظام من خلال الاستخدام الفعال والكفؤ للموارد المتاحة وفقاً لمعايير الجودة الموحدة.

علاوة على ذلك، ولضمان جودة النظام، سيتم العمل على وضع امتحانات لامركزية خاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني لجميع مستويات التأهيل في هذا النظام، حيث سيتم اتباع نظام امتحانات محددة سلفاً من شأنها أن تضمن إشراك القطاع الخاص والخبراء الخارجيين. ستقوم امتحانات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني على الجمع بين التقييم العملي والنظري، كما سيعمل على تقييم المعارف والمهارات والسلوك. حيث ينبغي ان يؤدي النجاح في هذه الامتحانات للحصول على التراخيص أو الأهلية اللازمة للانتقال إلى مستوى أعلى من التعليم والتدريب المهني والتقني.

كما سيتم ادخال كل من نظام شامل للاختبارات المهنية، ونظام منح التراخيص للأفراد وأماكن العمل لممارسة وظائف معينة، بالإضافة لاختبارات مستوى المهارة والأداء لقياس الكفاءات اللازمة حقا والنتيجة المرجوة منها، لتصبح جميعها جزءاً من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني.

الإطار الاستراتيجي

تم في الإطار الاستراتيجي وصف كل من الرؤية، الأهداف الاستراتيجية، الهدف العام والخصائص الأساسية لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، كما تم تسليط الضوء على دور التعليم والتدريب المهني والتقني في

مجال

التنمية الاجتماعية والاقتصادية في فلسطين، مما ساهم في العمل على تعزيز موقف نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع الفلسطيني وبيان أهميته باعتباره المصدر الرئيسي لمزيد من تطوير وتعزيز القوى العاملة الفلسطينية خاصة الشباب. ان تطوير الموارد البشرية هو شرط مسبق وحاسم لجذب الاستثمارات الوطنية والدولية.

الرؤية والغايات

لقد تم توسيع ادوار ومسؤوليات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني للتمكن من توفير الموارد البشرية القادرة على مواجهة التحديات، والمشاركة بفعالية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك في عملية التنمية الشاملة الهادفة لبناء الدولة الفلسطينية وإنهاء الاحتلال. يمتاز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بقيمته الخاصة، حيث أصبح خيارا للجميع، مرتبطا بحقوق الإنسان ومؤديا في الوقت ذاته إلى تطوير الفرد.

الهدف العام والأهداف الاستراتيجية

ويتمثل الهدف العام للاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في العمل على خلق قوى عاملة في فلسطين تمتاز بقوة المعرفة، بالكفاءة، بالقدرة، بالدافعية العالية، بالريادية، بالقدرة على التكيف، وبالابداع والتميز للمساهمة في عملية الحد من الفقر وفي دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تسهيل توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة، مرتكز على الطلب، ومرتبطة بجميع قطاعات الاقتصاد، على جميع المستويات ولجميع الناس.

أما الاهداف الفرعية للاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني فتتمثل في:

- إنشاء نظام للتعليم والتدريب المهني والتقني يمتاز بأنه: موحد، مرتبط بالاطراف ذات العلاقة، يمتاز بالفعالية والكفاءة، مقاوم للازمات، مرن، ومستدام، يسهل الوصول اليه، يقوم على مبدأ المشاركة، يعزز مفهوم التعلم مدى الحياة، يمتاز بالشفافية والشمول، جذاب، يكفل عملية التواصل وفي بالتزاماته العامة تجاه المجتمع الفلسطيني.

- إنشاء إطار متماسك لجميع الجهات الفاعلة وأصحاب المصالح في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني.
- تعزيز مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في ضوء السعي لتصبح مراكز لتراكم الكفاءة التكنولوجية، ونقلها على أساس الاحتياجات المحلية والقدرات المتوافرة.
- تحسين نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني (الرسمي وغير الرسمي) على جميع المستويات وجعلها تستجيب لاحتياجات سوق العمل.
- إتاحة فرص متساوية للنساء وذوي الاحتياجات الخاصة للوصول لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني.
- تعزيز ثقافة العمل الحر ودعم خلق فرص العمل في الاقتصاد.
- الأخذ بعين الاعتبار مشاركة جميع أصحاب المصلحة في منهجية الإدارة لضمان وجود نظام موحد.
- وضع نظام مستدام لتمويل نظام التعليم المهني والتقني بالتوازي مع نظم تمتاز بالكفاءة والفعالية من حيث التكلفة والهيكل التنظيمي.
- تعزيز الموارد البشرية اللازمة للنظام بهدف توفير ادارة فعالة ومنفذة لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني.

الخصائص الرئيسية

من أجل تحقيق الرؤية والأهداف الاستراتيجية لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني ينبغي أن يتميز بالخصائص التالية :

- **نظام موحد:** من حيث الاعتماد، إصدار الشهادات، المناهج، البرامج التدريبية، المستويات، التصنيفات، الاختبارات، وصف المؤهلات على أساس الإطار الوطني للمؤهلات.
- **علاقته بالاطراف ذات الصلة:** العلاقة مع السوق؛ من حيث الاستجابة لاحتياجات سوق العمل، والاتجاهات الاقتصادية في المستقبل. أي ان نظام التعليم والتدريب المهني والتقني يقوم على أساس الطلب.
- **الكفاءة والفعالية:** تستند فعالية وكفاءة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني على التنمية الشاملة والمستمرة للموارد البشرية والمناهج الدراسية، وكذلك على الإدارة الجيدة واستخدام الموارد في مؤسسات التعليم والتدريب

المهني والتقني. تعتبر الفعالية والكفاءة أمرين هاميين عندما يتعلق الأمر بشح الموارد ، يمكن العمل على التأكد من فعالية النظام، او درجة استجابة مخرجات التدريب خصوصا من حيث النوعية، مع المراد انتاجه، وذلك من خلال تدريب شامل ومستمر للمعلمين وتطوير المناهج الدراسية، ومن خلال تكييف النظام، الذي يركز على تعريف الطلاب في المقام الأول للتمارين العملية خلال ورش عمل خاصة في البيئة، بدلا من الطباشير والمحاضرات.

قد يتم العمل على تحسين كفاءة النظام، أو العلاقة بين المدخلات والمخرجات، من خلال الاستخدام الأفضل للموارد المتوافرة في مؤسسات التدريب القائمة عبر دمج مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والموجودة حاليا تحت سلطة وزارة التربية والتعليم العالي مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني الموجودة حاليا تحت إشراف وزارة العمل، وكذلك عن طريق تحسين العلاقة بين نظام التدريب المهني والتقني وكليات المجتمع. ستعمل تلك التغييرات على تقليص التشرذم الحالي للنظام التعليمي، وبالتالي تحسين الكفاءة.

• **المرونة ومقاومة الأزمات:** يتميز النظام بأنه استباقي ومرن. فمن أجل أن يكون قادرا على العمل في ظل الأزمات، يجب ان يكون قادرا على استخدام مناهج متعددة وبديلة للاستفادة من مجموعة متنوعة من الخيارات.

يمتاز النظام بالمرونة من حيث البرامج التي يقدمها، المقررات الدراسية، نهج التدريب وهياكل الإدارة، وذلك حتى يتمكن من التكيف بسرعة مع التغييرات. يسمح نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ويشجع المرونة والتطور الديناميكي لعروض التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك بهدف الاستجابة للمتطلبات المهنية دائمة التغيير، ولاستيعاب الطلبات المختلفة من مختلف الفئات المستهدفة. ينطبق هذا على تنظيم وتنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وكذلك على الطريقة التي يمكن للناس متابعة حياتهم المهنية الفردية بواسطتها. من أجل ضمان وجود نظام يسهم حقا في التنمية الوطنية، أي وجود نظام يقوم على أساس الطلب، سيكون من الضروري إنشاء نظام يتسم بالمرونة، ويتميز بنسبة عالية من المشاركة من جميع الأطراف المعنية. يعتبر هذا امرا ضروريا لسببين:

◦ (أ) من الصعب التنبؤ بالطلب على المهارات؛ حيث ان سرعة تطور التكنولوجيا بمعدل متزايد أكثر من أي وقت مضى، يجعل بعض المهارات بلا قيمة، ويجعل الطلب على مهارات اخرى اكبر بكثير، و

◦ (ب) الحالة السياسية التي تواجه فلسطين غير مستقرة أبداً، مما يجعل من غير المؤكد إمكانية الاعتماد على العمالة الفلسطينية في أسواق العمل المجاورة.

وبالتالي تصبح مرونة النظام بالغة الأهمية. يجب أن يكون النظام قادراً على تكيف نفسه بسرعة للمطالب المتغيرة لأسواق العمل، إذا أريد لها أن تظل على علاقة بهذه الأسواق. يتم توفير المرونة من خلال المرونة البنوية للنظام، حيث يسهل تغيير أو تطوير أو إلغاء الوحدات الصغيرة ، بما يتلاءم مع الاحتياجات المقدرة.

• **الاستدامة:** يمتلك النظام القدرة على المضي قدماً من خلال التشريعات المعمول بها، مما يؤمن له الاستقرار المالي، القبول الاجتماعي، تواجد وأداء منظمات كفؤة وفعالة وعلى علاقة واتصال بالسوق. يتوقع لأي نظام يمتاز بارتباطه مع الأطراف ذات الصلة، وبالمرونة والفعالية والكفاءة ان يتميز بالاستدامة، طالما توفرت الموارد المالية الكافية. سيستند تمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني على خمسة مصادر للدخل: التمويل الحكومي، فرض الضرائب/ ضريبة على أرباب العمل، اقساط الطلاب، الأنشطة المدرة للدخل والتبرعات والمنح.

• **ضمان الوصول للنظام والمساواة:** سيعمل النظام على توفير الفرص المتساوية للانخراط به لجميع الفئات بغض النظر عن الجنس أو العمر أو الدين، مع إيلاء اهتمام خاص بالفئات المهمشة. على الرغم من أنه تقرر إنشاء نظام يعتمد على الطلب ويستجيب له، إلا أنه تم ادراك أن النظام لديه مسؤولية تجاه فئات المجتمع المهمشة، وبالتالي سيتم منح تفضيل لبعض الطلاب من الفئات المحرومة.

• **النهج التشاركي:** يلتزم جميع أصحاب المصلحة والشركاء الاجتماعيين على جميع المستويات بالمشاركة وتحمل المسؤولية في عملية التخطيط وصنع السياسات وتنفيذها، وفي إدارة النظام كذلك.

• **نهج " التعلم مدى الحياة":** يعتبر نهج التعلم مدى الحياة أمراً حيوياً للميزة التنافسية وللنجاح الاقتصادي لكل من الامم والدول والمؤسسات والأفراد. يقر بهذا السياق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ويراكم قيمة المهارات المكتسبة الرسمية وغير الرسمية، ويؤكد على ثقافة داخل المجتمع الفلسطيني تحث جميع المواطنين ليصبحوا متعلمين نشطين مدى الحياة.

• **النفاذية:** سيعمل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني على تعزيز الترابط الرأسي والأفقي، والتنقل والتقدم بين مختلف مهن ووظائف نظام التعليم والتدريب المهني والتقني المتعددة ، وكذلك بين نظام التعليم والتدريب المهني

والتقني والتعليم العام والعالي. ينبغي ان يعمل التعليم والتدريب المهني والتقني دائما على خلق إمكانية التقدم الوظيفي واستمرار التعلم.

• **الشفافية:** الشفافية مكفولة في جميع مستويات ومكونات النظام.

• **الشمولية:** الإنسان هو جوهر التدريب. تحمل منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني التزاما للمساعدة في إعداد المشاركين فيها نحو حياة في مجتمع ديمقراطي، ونحو المساهمة في اقتصاد ذلك المجتمع. وفقا لذلك، سيتم التركيز على تثبيت قيم معينة عند الطلاب الذين يساهمون في تحقيق هذه الغاية: التفكير النقدي والمستقل، الاعتماد على الذات، الاعتزاز بكون الانسان فلسطيني وبالمهارات المهنية التي تم الحصول عليها، وأخيرا مجموعة من الأخلاقيات المهنية، مثل الدقة والموثوقية والجودة العالية، والصدق.

• **الجاذبية:** ينتمي العديد من أولئك الطلاب الذين يلتحقون بالتعليم والتدريب المهني والتقني للفئة الثانية من الطلاب الذين يتم رفضهم في الفروع الأكاديمية الأخرى لقلة مهاراتهم. يعتبر الفرع المهني مرادف للفشل الأكاديمي حيث ينظر اليه على انه البديل الثاني من قبل الآباء والطلاب. ويتم اخراج أعداد كبيرة من الطلاب من التعليم العام، أو بالأحرى دفعهم التدريجي عن الفروع الأكاديمية الى الفروع الأخرى والتي نادرا ما تتاح فيها فرص التعلم مدى الحياة. يعتبر نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الجديد جذاب من حيث الأهمية لجميع الفئات ومناسب لاهتماماتهم.

الدور الوطني لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية

ان وجود هذه الخصائص في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني سيجعل منه المكون الرئيسي للتنمية الاجتماعية والاقتصادية القادرة على المساهمة في التخفيف من حدة الفقر، وتعزيز النظرة للفرد، وإدماج الفئات المهمشة، ومن خلال تعزيز وتطوير الموارد البشرية الكفؤة، وبالتالي تعزيز التنمية الاقتصادية، المهارات الريادية وفكرة الإنتاج.

الارتباط بسوق العمل

ينبغي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني التركيز على التعليم والتدريب المهني المتمحور حول الطلب من خلال توثيق العلاقة بين نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل، وذلك عبر تحديد سياسات سوق العمل، التقييم والمتابعة، التوجيه الوظيفي، وسياسات التوظيف وغيرها من أنشطة وأدوات سوق العمل، بما يتوافق مع خطط الإصلاح والتنمية الفلسطينية.

على الرغم من أنه ينبغي لنظام التعليم والتدريب المهني أن يتمحور حول الطلب في المقام الأول، إلا أنه ينبغي أن يكون بمثابة القوة الدافعة، لتوفير مجموعة من الأفراد المدربين والمؤهلين. يستند هذا القرار على عدد من الحجج: الإدراك بأن التدريب لا يعمل على خلق فرص العمل، إلا أن توفير مجموعة من العمال المهرة قد يعمل على جذب الاستثمارات، والتي بدورها ستؤدي لخلق مجموعة من الوظائف. وبما أن الأشخاص المدربين بشكل جيد يصبحون أكثر استعدادا وجاهزية للتنافس على الوظائف، وبما أن الفلسطينيين قد عملوا لعقود طويلة في أسواق العمل في الدول المجاورة، فسيعمل التدريب على مساعدة أولئك الذين يرغبون في الحصول على وظيفة خارج فلسطين.

سياسة سوق العمل

ينبغي لسياسات سوق العمل التركيز على أسواق العمل المحلية والوطنية، وان يتم توجيهها نحو سوق العمل الإقليمي والعالمي لضمان انتقال القوى العاملة، مع التركيز على توفير الخطط الخاصة والخدمات التي من شأنها تعزيز فرص عمل الفلسطينيين في دول عربية أخرى، بما في ذلك توفير الدعم لمكاتب التوظيف المتواجدة في القطاع الخاص، وتطوير قدرات السفارات الفلسطينية المرتبطة بهذا المجال، بالإضافة للتنسيق مع منظمة العمل العربية ودعم دورها في هذا الصدد.

ينبغي دعم هذه الجهود من خلال استراتيجيات وطنية تعمل على تعزيز بيئة الأعمال وتشجيع الاستثمار، وزيادة حماية فرص العمل الكمي والنوعي وذلك عبر تعزيز تنسيق السياسات والتدابير التي تؤدي إلى تحسين الروابط بين العمالة والاستثمار، وتوفير الخدمات الكافية التي تؤدي إلى التطور الكمي والنوعي للشركات او المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

الرصد والمتابعة

يجب أن يؤسس نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لشكل من أشكال رصد سوق العمل، وذلك بالتعاون الوثيق مع أرباب العمل والنقابات، من أجل تحديد متطلبات سوق العمل. ينبغي في هذا الإطار الاعتماد على نظام معلومات سوق العمل (LMIS)، الذي وضع مؤخرا بدعم من وكالة التعاون الفني الألماني، حيث يمكن استخدامه من قبل المخططين، صانعي السياسات، متخذي القرارات، الباحثين عن عمل وأصحاب العمل.

ينبغي أن يستخدم نظام معلومات سوق العمل لتطوير وإعادة توجيه برامج التعليم والتدريب المهني والتقني نحو احتياجات السوق المحلية والاتجاهات الاقتصادية المستقبلية، كما ينبغي لهذا النظام أيضا أن يعمل على قياس رضا أرباب العمل كمؤشر لنوعية مخرجات برامج التعليم والتدريب المهني والتقني.

التوجيه والارشاد الوظيفي

من ناحية أخرى ينبغي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني ان يعمل على دمج نظام شامل لتوجيه والارشاد المهني لتقديم توجيه مهني في مراحل التعليم الأساسية بالتعاون الوثيق مع نظام التعليم العام، بالإضافة إلى الإرشاد التعليمي (التعليم الخاص بالمهن)، والارشاد الوظيفي، و التوجيه المهني والمعلومات المهنية، والتوجيه الخاص بالتوظيف للخريجين والعاطلين عن العمل. كما سيتم العمل على تطوير التوجيه المهني وخدمات المشورة من قبل الوكالات المعنية المختلفة في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني.

أنشطة وادوات سوق العمل الأخرى

ينبغي العمل على تطوير الأنشطة والأدوات الأخرى الخاصة بسوق العمل واستخدامها بشكل فعال لتعزيز الروابط بين العرض الذي يقدمه نظام التعليم والتدريب المهني والتقني والطلب المتعلق باحتياجات سوق العمل. ينبغي تأمين مشاركة أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك النقابات واتحادات أرباب العمل، في عملية التخطيط وتوفير الخدمات الخاصة بالتوظيف، حيث ينبغي ان تلعب كل من العمالة المحلية والمجالس المحلية للتعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل دورا حاسما في هذا السياق.

سياسة التوظيف

يجب على نظام التعليم والتدريب المهني والتقني أن يتماشى مع الاستراتيجية الوطنية للتوظيف، ومع التوصيات الدولية، والاتفاقيات والقوانين، مع التأكيد على توفير التدريب الجيد الذي يعمل على رفع الوعي من أجل تعزيز ثقافة العمل الصحيح.

ينبغي لسياسة التوظيف ان تعمل على تشجيع توظيف خريجي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، خاصة للفئات الضعيفة والمهمشة، كما ينبغي ان تساعد على تشجيع العمل الحر.

تطوير مهن جديدة ومراجعة المهن القائمة حالياً

يتوجب العمل على تقديم تدريبات خاصة بالمهن الجديدة، ومراجعة تلك التدريبات المقدمة للمهن الموجودة حالياً على فترات منتظمة وذلك بهدف تعزيز عملية التوظيف والمهن الحرة. ينبغي أن يتم ذلك وفقاً للبيانات التي يتم الحصول عليها من نظام معلومات سوق العمل، وبما يتماشى مع التصنيفات الوطنية للمهن والإطار الوطني للمؤهلات، وذلك بمشاركة أصحاب العمل، الاتحادات التجارية والنقابات العمالية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب إنشاء نظام رصد مستمر لمراجعة المؤهلات المهنية المتوافرة في سوق العمل وادماج التغذية الراجعة في هذا السياق في المهارات والوظائف الخاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني. كما يتوجب على هذا النظام العمل على ربط المؤهلات اللازمة لسوق العمل مع الاختصاصات التي قدمها نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. ستضمن الاجراءات والادوات التشاركية الخاصة بموضوع شرح المناهج عبر ورش عمل متخصصة عملية الربط التي نتحدث عنها.

ادماج بيانات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في نظام الإحصائيات الوطنية.

سيكون من المفيد من أجل العمل على تطوير وتنقيح التدريب المقدم، أن تكون المعلومات المقدمة من قبل كل من النظام الإحصائي الوطني ومن خلال الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، منسجمة مع التصنيفات الوطنية للمهن والإطار الوطني للمؤهلات وغيرها من الاجسام ذات الصلة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني. سيعمل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني على الاستفادة من المعلومات المقدمة من الجهاز المركزي للإحصاء

الفلسطيني عبر نظام معلومات سوق العمل (LMIS) وذلك لخدمة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، بالإضافة للبيانات الدورية والبيانات المتوفرة حسب الطلب، والتقارير والدراسات.

أصحاب المصلحة

يعتبر الدور النشط لجميع أصحاب المصلحة في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بمثابة العنصر الرئيسي للاستراتيجية.

تعترف السلطة الوطنية الفلسطينية بدور المنظمات غير الحكومية والأونروا وغيرها من المؤسسات التي عملت على توفير التدريب للشعب الفلسطيني خلال العقود الماضية. كما تدرك السلطة الوطنية الفلسطينية قيمة التدريب الذي تم توفيره، والخبرة التي تم اكتسابها بواسطة هذه المؤسسات خلال السنوات الماضية، وترحب بالتعاون الوثيق مع المؤسسات المذكورة، من أجل الاستفادة من الخبرات المتاحة في العمل على تطوير النظام الوطني للتعليم والتدريب المهني والتقني. من الواضح في هذه المرحلة أنه يتعين العمل على زيادة قدرة النظام المراجع للتعليم والتدريب بشكل كبير. إلا أنه وبسبب شح الموارد، فمن المنطقي أن نعمل على تشجيع جميع مقدمي التدريب على الاستمرار في تقديم خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني.

على الرغم من ذلك، فمن المهم أن تؤدي جميع التدريبات لتوفير مؤهلات معترف بها على الصعيد الوطني، وذلك من أجل ضمان شفافية نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. يعني هذا أن الحكومة يجب أن تشرك جميع مقدمي التدريب في عملية تطوير المناهج الموحدة وفي أنظمة الاختبار إجراءات التحقق. بمجرد أن يتم تطوير هذه المناهج، سيتشجع جميع مقدمي خدمات التدريب على استخدام المناهج الموحدة والاختبارات وإجراءات التحقق. إن إشراك الجهات المعنية جميعها في عملية تطوير المناهج الموحدة، يعني أن هذه العملية سوف تستفيد من جميع الموارد المتاحة وليس فقط تلك التابعة للحكومة. يعتبر هذا أمر مهم لا سيما في حالة الأونروا والتي استفادت من دعم خارجي واسع أكثر من أي وقت مضى منذ إنشاء مراكزها.

الحكومة

يتعين على أصحاب المصلحة الاتفاق على نوع من "توزيع المهام" تبعاً لقدراتهم ونقاط القوة التي يتمتعون بها. كما ينبغي للحكومة المشاركة في عملية التمويل، توفير التشريعات والأنظمة، وضع السياسات والقوانين وتنفيذها

وذلك لضمان التمكين والاداء المناسب لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني. سيتم تحديد الحاجة المتوقعة

لوجود قانون خاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني خلال فترة قصيرة.

المجتمعات المحلية

ينبغي ان توفر المجتمعات المحلية الدعم وتعزيز لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، بالإضافة للمشاركة في عمليات صنع السياسة العامة، تحديد الأولويات، المشاركة في رصد مخرجات ونتائج التعليم والتدريب المهني والتقني، أن تكون جزءا من عملية تقييم الاحتياجات وتقييم النظام. سيتم ربط مساهمة المجتمعات المحلية بشكل وثيق مع المجالس المحلية للتدريب والتشغيل.

القطاع الخاص

ينبغي للقطاع الخاص ان يكون بمثابة شريك في صنع السياسة، في التمويل، في التنفيذ، والمشاركة في التدريب التعاوني (التلمذه المهنية)، وتطوير البرامج والمناهج، واختبارات التقييم، والرصد والمتابعة. كما يتوجب تشجيع القطاع الخاص على المشاركة في تغيير الثقافة المتعلقة بكل من التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل وذلك لتعزيز التعاون المتبادل بينهما، وتخصيص الموارد الموجودة بكل مركز لأغراض التدريب. ان تعميق مشاركة أرباب العمل في تقديم التعليم والتدريب المهني والتقني، من خلال التدريب التعاوني والتدريب في مكان العمل، يخلق امكانات كبيرة لزيادة فعالية التكاليف في نظام التدريب المهني والتقني وعلى وجه التحديد للحد من الحصة النسبية للنفقات لتقديم القطاع العام التدريب المهني والتقني. لا يجب التركيز فقط على تخفيض المبلغ الإجمالي للإنفاق العام على التعليم والتدريب المهني والتقني، لكن يجب التركيز على الاستفادة من مصادر التمويل الأخرى من أجل التوسيع الكمي والنوعي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني. ان مشاركة القطاع الخاص - خاصة مقدمي خدمات التدريب وأرباب العمل - في صنع السياسة والمشاركة في التنظيم الخاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني يعوقه انعدام الثقة في كثير من الأحيان. وهذه ليست فقط قضية بين القطاعين العام والخاص، ولكن أيضا بين أعضاء القطاع الخاص الذين يميلون لتقديم انفسهم كمنافسين لزملائهم من نفس القطاع. ان ضعف التنسيق بين أعضاء القطاع الخاص (مثل روابط أرباب العمل والنقابات واتحادات مقدمي خدمات التدريب) يجعل من الصعب على الحكومة أن تجد محاورين موثوقين يمثلون أقرانهم حقا. من اجل العمل على إشراك القطاع الخاص بشكل منهجي في الإصلاح والحكم الخاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني، لا بد من العمل على رفع الوعي الخاص حول فوائد الانخراط بهذا النظام، وبناء القدرات في مجال الاتصال والتواصل، فضلا عن تقديم المساعدة التقنية من أجل تطوير جمعيات القطاع الخاص تنظيميا.

الاتحادات

ينبغي أن تشارك الاتحادات بشكل فعال في صنع السياسات وتنفيذ نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، من أجل تعزيز التدريب المهني والتقني وصولاً لتعزيز مبدأ العمل اللائق بين الشباب الفلسطيني. كما ينبغي أن تعمل الاتحادات على تشجيع أعضائها على المشاركة في برامج إعادة التدريب واستكمال التدريب المهني والتقني، مما يعزز قدراتهم الوظيفية.

مؤسسات سوق العمل المحلية

ينبغي دعم مؤسسات سوق العمل المحلية وذلك لتمكينها من تقديم كل الخدمات اللازمة للجميع من مكان واحد (مكتب تشغيل وتوظيف متعدد الخدمات). كما ينبغي تشجيع المبادرات الخاصة ودعمها وتعزيز دافعيتها لتقديم خدمات إضافية لمؤسسات سوق العمل العامه ضمن نهج متكامل.

منظمات المجتمع المدني الأخرى

ينبغي أن تشارك منظمات المجتمع المدني في عملية رسم السياسات وتنفيذ النظام، والترويج والتوعية ودعم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، والمشاركة في التدريب، والتأكد من تلبية نظام التعليم والتدريب المهني والتقني للاحتياجات الاجتماعية، وخصوصاً لتلك الفئات المهمشة. على المستوى المحلي يجب توجيه الدعوة لكل منظمات المجتمع المدني للمساهمة من خلال المجالس المحلية للتعليم والتدريب المهني والتقني والتشغيل

الأطر المنهجية للوظائف والمؤهلات

سيعمل كل من "الإطار الوطني للمؤهلات" و"التصنيفات الوطنية للمهن" على تحسين التطابق بين المؤهلات التي يتطلبها سوق العمل والاختصاصات التي يقدمها نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، كما يعمل على تسهيل حركه وانتقال القوى العاملة. ينبغي العمل على تطوير الإطار الوطني للمؤهلات وذلك من أجل تقديم شهادات الاختصاص للعمال، ولزيادة التنقل الوظيفي للعمال والموظفين وتوفير التقييمات والاعتمادات المطلوبة.

التصنيفات الوطنية للمهن

تتألف كل مهنة في الغالب من مجموعة كبيرة من الوظائف والمهام والمهارات التي يتم تنفيذها من قبل الأفراد بقدرات أداء متفاوتة ودرجات مختلفة من المسؤولية المهنية. يعني هذا أن هناك مجموعة متنوعة من مستويات المهارات المطلوبة ضمن ما يسمى "سلم المهارات". يمكن تقسيم سلم المهارات لفئات رئيسية محددة سيتم استخدامها في "نظام المعايير والتصنيفات المهنية"، وفي تحديد مستويات الأداء، ووصف العلاقات التنظيمية بين الأفراد، وتحديد المسؤوليات المترتبة على كل فئة من فئات سلم المهارات، وتسهيل إعداد نظام شامل للتعليم والتدريب المهني والتقني.

بشكل عام، يمكن تقسيم المستويات المهنية إلى مجموعتين رئيسيتين؛ المجموعة الأولى وهي المستويات المهنية العليا والتي غالبا ما يكون المنتمين لها من خريجي مؤسسات التعليم العالي، والمجموعة الثانية وهي المستويات المهنية الأساسية والتي غالبا ما يكون المنتمين لها من العمال الذين انهوا المرحلة التعليمية لغاية التعليم الثانوي أو ما يعادلها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. أما الأنشطة التي تكمل تحديد المستويات المهنية فتشمل "نظام المعايير والتصنيفات المهنية". تتعامل "التصنيفات المهنية" مع الوظائف والمهام التي تتم ممارستها في المجتمع، مع تحديد لعناوينها وتصنيفها في مجموعات مهنية أو تصنيفات وفقا للقطاعات الاقتصادية، بينما تتعامل "المعايير المهنية" مع وصف وتحديد كل وظيفة، بما في ذلك المهام والمهارات التي تتألف منها، والمستوى الذي تحتله في سلم المهارات المهنية. من أجل العمل على رفع معايير الأداء وتحسين إنتاجية القوى العاملة في مختلف المستويات والحقول المهنية، ومن أجل وضع نظام شامل لممارسة الوظائف وفقا لمعايير معترف بها، سيتم العمل على تطوير "نظام المعايير والتصنيفات المهنية" على أساس نظام "التصنيفات المهنية العربية". كما سيتم العمل على تطوير الوصف الوظيفي ونظام المعايير وذلك بالتوافق مع المعايير الدولية الموحدة للمهن، كإطار عام لنظام المعايير والتصنيفات المهنية.

من ناحية أخرى يتوجب العمل على تطوير واعتماد الأطر التشريعية والتنظيمية الضرورية لترخيص ممارسة العمل لكل من الأفراد ومؤسسات العمل، وذلك بالتوافق مع النظام الوطني للمعايير والتصنيفات المهنية، بما في ذلك المعايير التقنية ذات الصلة.

مستويات المؤهلات الوطنية

بالإضافة إلى ذلك، يجب العمل على تطوير وتوحيد مستويات المؤهلات الوطنية والتي تغطي نظام التربية والتعليم برمته. يجب أن يشكل نظام المعايير والتصنيفات المهنية كأساس لأطر المؤهلات الوطنية. أن ضمان اعتماد مستويات المؤهلات الوطنية من قبل القطاعات الحكومية وغير الحكومية، لا سيما في أنشطة مثل التوظيف، وهياكل الأجور، وحركة القوى العاملة، والاعتمادات، ومعايير الترخيص، والبحوث، والأطر الإحصائية، والتدريب و برامج ومناهج التعليم والتدريب المهني والتقني.

نظام التعليم في السلطة الوطنية الفلسطينية ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني

ينبغي العمل على تشجيع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لبناء علاقة قوية مع بقية أجزاء نظام التعليم، مع الأخذ بعين الاعتبار، المقارنة بين مستويات نظام التعليم العام ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني، والمرونة والنفذية، الاعتراف والاعتماد. إن تطوير الهياكل التنظيمية تعمل على تعزيز الروابط والقنوات بين نظام التعليم العام ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني، أفقياً وعمودياً.

التجسير والنفذية (تعزيز الاستكمال)

ينبغي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني ضمان خيارات متعددة لربط الطلاب بالنظام التعليمي برمته على أساس مستويات قابلة للمقارنة واعتماد شهادات التخرج ضمن الإطار الوطني للمؤهلات. إن العمل على توفير القنوات الرأسية والأفقية بين اثنين من روافد التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي وغير الرسمي، بحيث يشكل النمطين منظومة متكاملة تسمح للمتعلمين الانتقال من مسار إلى آخر وفقاً لمعايير محددة.

التداخل بين بعض البرامج خاصة في الكليات المجتمعية

بالتالي ينبغي العمل على تشجيع كليات المجتمع والجامعات لتوجيه برامجها التقليدية نحو التدريب المهني والتقني التقليدية مما يشجع على الاستكمال بدء من المستوى الأدنى. سيكون بإمكان الخريجين القدرة على المضي قدماً في حياتهم المهنية داخل النظام التعليمي، حيث أن هذا يعتبر شرطاً مسبقاً لجذب الطلاب المؤهلين عبر نظام التعليم

والتدريب المهني والتقني الموجه لسوق العمل. يجب ألا يعتبر نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بعد الآن بمثابة طريق مسدود امام الفرد نحو المهن الاحترافية.

الأسس التشريعية للتعليم والتدريب المهني والتقني

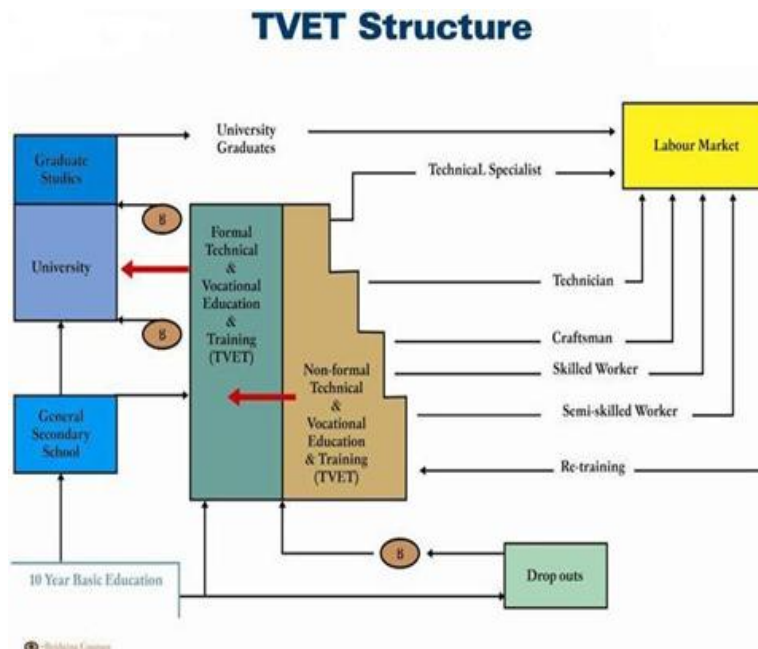
تمثل الأسس التشريعية للتعليم والتدريب المهني والتقني كلا من القوانين والأنظمة التي ينبغي اعتمادها من قبل الحكومة لتعزيز قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ككل، ولتسهيل تنفيذ استراتيجية التدريب المهني والتقني وبالتالي تشغيل النظام. ينبغي استحداث أدوات تشريعية تتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتقني لتوفير إطار قانوني ملائم للأنظمة والقضايا ذات الصلة. يجب العمل على تحديث وتطوير تشريع يتناول مختلف القضايا ذات الصلة والأنظمة ذات العلاقة بالتعليم والتدريب غير الرسمي بشكل عام، وبنظام التعليم والتدريب المهني والتقني غير الرسمي على وجه الخصوص. كما يجب أن تكون المشاركة الفاعلة من الشركاء الاجتماعيين واضحة المعالم.

نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

ينبغي العمل على تطوير واعتماد نظام مجدد للتعليم والتدريب المهني والتقني يمتاز بنهج ادارة شامل ومتكامل.

الهيكل التنظيمي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني

الشكل 1: الهيكل التنظيمي الجديد لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني



لا بد أن يكون الهيكل التنظيمي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني واضحا بحيث يكون منصوفا عليه على سبيل المثال تحت بند "قانون التعليم والتدريب المهني والتقني؛ وتدخلاته ولوائحه" كما ينبغي أن يتميز بالخصائص التالية: نظام موحد، مستقل، قائم على مبدأ المشاركة مع جميع الشركاء، ويشمل جميع أصحاب المصلحة. كما يتم العمل على تعزيز وتمكين المبادئ التي يقوم عليها على جميع المستويات وهي: المسؤوليات الواضحة، الكفاءة، والالتزام. كما يجب ان يوضع وصف لمستوى استقلالية النظام وحدود ولايته ضمن هذا القانون بالإضافة للتأكيد على نظام التمويل والميزانية.

سيأخذ الهيكل الجديد بعين الاعتبار خمسة مستويات للتأهيل خاصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني ضمن الإطار الوطني للمؤهلات، والذي ينبغي أن ينماشى كذلك مع كل من نظام المعايير والتصنيفات المهنية والإطار الوطني للمؤهلات لضمان التعبير عن المسارات الرسمية وغير الرسمية من التعليم والتدريب المهني والتقني. عندها يصبح الفرق بين المسميات المختلفة مثل التفريق بين التعليم المهني والتدريب المهني والتعليم غير الرسمي امرا غير ذي أهمية.

يمتاز النظام في الشكل (1) بعدد من الخصائص:

تم العمل على إزالة المشكلة المذكورة في وقت سابق من تشرذم وتبعثر نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الحالي، وذلك عن طريق توحيد المسارين الأساسيين وهما التعليم المهني والتدريب المهني في مسار واحد، وخلق علاقة قوية بين نظام التعليم والتدريب المهني وكليات المجتمع الحالية، مما يجعل منه نظاما حقيقيا للتعليم والتدريب المهني والتقني، بحيث يضم جميع المهام التي توجد عادة في/ أو التي تنفذ من خلال التعليم المهني والتدريب المهني والتعليم التقني على التوالي (ومن هنا جاء مصطلح التعليم والتدريب المهني والتقني).

علاوة على ذلك، فقد لوحظ أن الطلاب الذين يرغبون في الحصول على مزيد من التعليم بعد الحصول على شهادات تفيد بانهم عمال شبه مهرة (من قبل مراكز التعليم والتدريب المهني الحالية) يستطيعون مباشرة دراستهم للحصول على درجة فنيين (كليات المجتمع الحالية).

كما يمكن للأشخاص الذين يحملون شهادة فنيين أيضا الاستمرار في الدراسة الجامعية، دون الحصول على شهادة الثانوية العامة (التوجيهي).

لا ينبغي ان تؤدي هذه الخيارات المتاحة لاكمال الدراسة لعرقلة النقطة الرئيسية في النظام المراجع، والتي تعتمد بالاساس على تخريج واعداد عمال مهرة، مثل النجارين والسباكين وميكانيكي السيارات، والكهرباء... الخ. سيكون من الضروري بالتالي ان يتم العمل على وضع شكل من اشكال القيد العددي بشأن إمكانية استمرار العمال بالدراسة، وضمان أن أفضل الخريجين فقط هم من يسمح لهم بمواصلة دراساتهم، في حين يجب ان يلتحق البقية بسوق العمل.

سيتميز النظام بمرونته (يعتمد نظام الوحدات النمطية المتكاملة) ليعمل على تلبية الحاجة لاعادة التدريب والتدريب على جميع مستويات النظام، وذلك باستخدام واحد أو أكثر من الوحدات النمطية ليصبح عاملاً شبه ماهر، ومن ثم الاستفادة من مجموعة كاملة من الوحدات النمطية في أي تخصص ليصبح فني متخصص. وهذا يعني أيضاً أن الطلاب الذين ينضمون للنظام ويأخذون وحدة تدريبية واحدة او عدد محدوداً من الوحدات ، وذلك بعد التحاقهم او اعادة التحاقهم بسوق العمل، قد يعودون في وقت لاحق من أجل استكمال أخذ الوحدات التدريبية المتبقية لهم ضمن خط تخصصهم.

سيكون نظام التعليم والتدريب المهني والتقني قادراً على توفير التدريب على المستويات التالية:

- العمال شبه المهرة
- العمال المهرة
- المهنيين
- الفنيين
- الفنيين المتخصصين

مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

من أجل تطبيق الهيكل المراجع، يتوجب على جميع معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني توجيه برامج التعليم والتدريب المهني والتقني والانشطة المتعلقة بها بما يتوافق مع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ووحدهات التدريب وشهاداته، والتي ينبغي أن تتبع جميعها مكونات النظام الموحد والمنهج المتبع به من حيث الاجراءات والمعايير القياسية، المناهج ، تنمية الموارد البشرية، الاعتمادات، الإطار الوطني للمؤهلات... الخ.

المنظمات غير الحكومية

يجب العمل على تعزيز موقف منظمات التعليم والتدريب المهني والتقني غير الحكومية للعب دورها التطويري في إطار الرؤية والأهداف الواردة في الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني و الخطة الخاصة بالتنفيذ.

المؤسسات العامة

علاوة على ذلك ينبغي للمؤسسات العامة اتباع مناهج مهنية، كما ينبغي اعطاؤها المزيد من المسؤوليات والتفويض عملاً بمبدأ القدرة على اتخاذ القرارات بطريقة لا مركزية.

المؤسسات الخاصة

يجب على المؤسسات الخاصة توجيه برامجها لتكون متوافقة مع النظام الموحد، وحيث أن عددا كبيرا من هذه المؤسسات تعمل على تقديم دورات تدريبية قصيرة الأجل للمجتمع، فينبغي لهذه المبادرات والبرامج اتباع نهج التعليم غير النظامي والذي يعتبر جزءا من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان الاعتماد وإصدار الشهادات للخريجين على أساس تراكم الوحدات التدريبية. من الضروري العمل على تطوير المعايير والإجراءات الخاصة بالاعتماد، الترخيص وبمراقبة الجودة الخاصة بالوكالات والمؤسسات والمراكز التي تقدم التعليم والتدريب غير الرسمي بشكل عام وتلك التي تقدم التعليم والتدريب المهني والتقني غير الرسمي بشكل خاص.

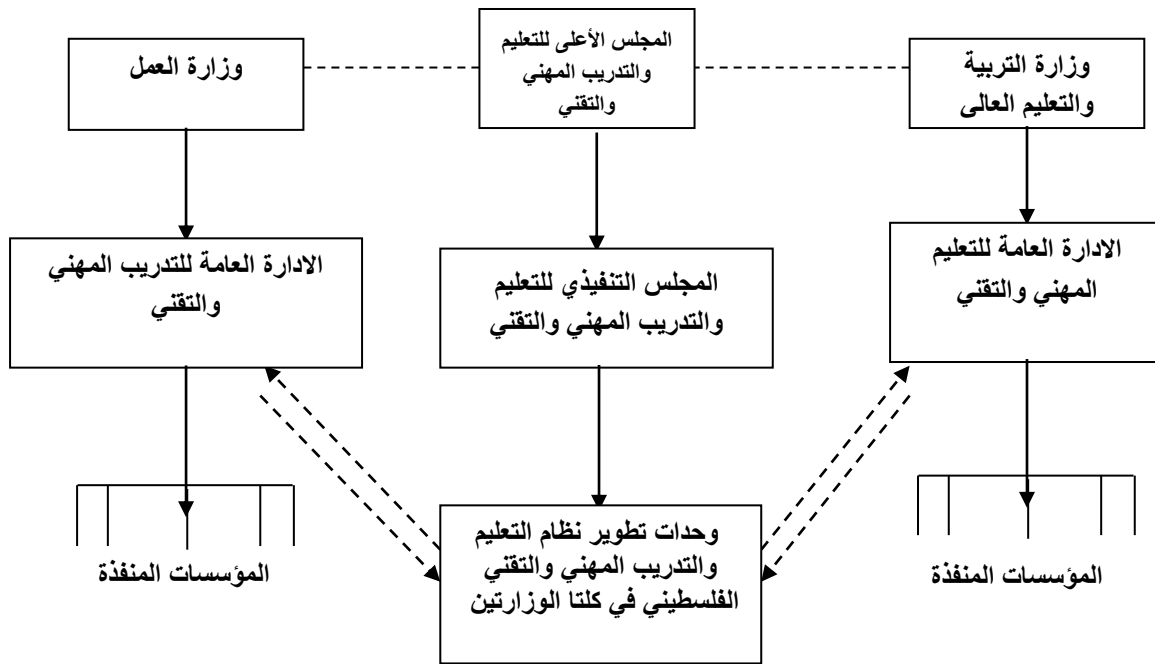
كما يتوجب العمل على تشكيل روابط خاصة لمقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني، مثل رابطة التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك لتلعب دورا محوريا في زيادة قدرة أعضائها على تقديم خدمات ذات نوعية جيدة. وهذا يؤكد مرة أخرى على أهمية تقديم المساعدة المالية والتقنية لتطوير ومأسسة العمل المهني لمثل هذه الجمعيات.

الوكالة الدولية لاغاثة وتشغيل اللاجئين/ الاونروا

بما أن الوكالة الدولية لاغاثة وتشغيل اللاجئين/ الاونروا تقدم خدماتها لجزء كبير من المجتمع الفلسطيني، فينبغي لها أن تلعب دورا رئيسيا في تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بطريقة موجهة للنظام الموحد.

الهيكل الإداري

من أجل ضمان أن يحكم النهج القائم على المشاركة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، يجب العمل على اعتماد نموذج للحكم يضمن التناغم والتوافق بين جميع برامج وتدخلات التعليم والتدريب المهني والتقني. سيشمل الهيكل المقترح تمثيل جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة، بما في ذلك صانعي السياسات الحكومية، أرباب العمل، الموظفين، مقدمي خدمات التدريب من القطاع العام والخاص، المجتمع المدني، والشركاء في عملية التنمية. ينبغي أن يتم تنفيذ هذا الهيكل - والذي يعتمد أساساً على استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني الموافق عليها في العام 1999، وذلك بهدف العمل المستمر وليس على أساس مرحلي، وذلك لخدمة المرحلة الانتقالية لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية المراجعة للتعليم والتدريب المهني والتقني.



الشكل رقم 2: الهيكل الإداري

يمثل السهم المتقطع التشاور والدعم، بينما يمثل السهم المتكامل الإشراف المباشر

يجب العمل على إعادة إحياء المجلس الأعلى باعتباره الجسم السياسي والاستراتيجي العامل، وذلك بهدف العمل على تسهيل القرار الحالي لمجلس الوزراء بناء على توصية كل من وزير العمل ووزير التربية

والتعليم العالي على حد سواء. سيتم تداول رئاسة هذا المجلس، على أساس التناوب، بين كل من وزير التربية والتعليم العالي ووزير العمل. كما ستتم مراجعة حدود الاختصاص، إجراءات العمل الداخلية واللوائح التنظيمية من قبل المجلس الأعلى بعد إعادة تنشيطه.

سيتم إعادة تنشيط المجلس التنفيذي بناء على قرار من وزراء العمل والتربية والتعليم العالي/ رئيس المجلس الأعلى. سيكون المجلس التنفيذي برئاسة وزارة العمل أو وزارة التربية والتعليم العالي على أساس التناوب. كما ويعهد للمجلس التنفيذي مسؤولية التنفيذ الكامل لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين. كما سيعمل المجلس الأعلى على استعراض ومراجعة التفاصيل المتعلقة بحدود الاختصاص، بإجراءات العمل الداخلية والمسؤوليات ومن ثم الموافقة عليها. كما سيعمل المجلس التنفيذي على إعداد وتنظيم خطة العمل التفصيلية اللازمة لتنفيذ هذه الاستراتيجية.

ستخول وحدات التطوير القائمة في كل من وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي لتولي مسؤولياتها تجاه تحقيق الأهداف الاستراتيجية والمهام المنصوص عليها في الاستراتيجية مثل اجراءات الاعتماد، تطوير المناهج الدراسية، مراقبة سوق العمل، وتنمية الموارد البشرية وغيرها. قررت وزارة العمل في استراتيجية قطاع العمل الخاصة بها تأسيس وكالات شبه مستقلة للتوظيف وللتدريب المهني غير الأكاديمي للعمل إلى جانب وكالات اخرى، وذلك بهدف تخفيف الضغط عن الوزارة من القيام بعملية التنفيذ وبالاجراءات الإدارية، من أجل العمل على زيادة كفاءة وفعالية الوزارة. سيتم ربط كل من الوكالتين بالمجلس الأعلى خاصة فيما يتعلق بالمواضيع الفنية، كما سيتم تحديد سبل التعاون اثناء تنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني.

أخيراً، سيتم العمل على إنشاء صندوق للتدريب لتوفير التمويل اللازم لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني تحت إشراف المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني.

نظام الرصد والتقييم

لضمان حسن سير النظام، وللحصول على التغذية الراجعة اللازمة لتطوير النظام، سيتم العمل على تطبيق نظام الرصد والتقييم. ستتم عمليات الرصد والتقييم من خلال إجراء دراسات تتبع ليس فقط للخريجين، ولكن أيضاً من خلال رصد الكفاءة الداخلية لبرامج التدريب، مع التركيز على التكاليف، وامكانيات الوصول، التكرار، معدلات التسرب، الجودة، وقياس القيمة المضافة والتكاليف مقارنة بالفوائد التي يمكن جنيها من تدخلات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. وعليه، سيتم تصميم نظام الرصد والتقييم لقياس الكفاءة الداخلية والخارجية بالإضافة لاجراء تقييم للأثر الذي يمكن ان يتركه النظام. مما

يمهد الطريق لتطويره وتعزيز ادائه. سيتم توضيح المسؤولية الخاصة بنظام الرصد والتقييم حسب قرار المجلس الأعلى.

تطوير النظام

تتمثل اهم المعوقات الخاصة بالعمل على تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في الوقت الراهن بعدم توفر بيانات أو معلومات ذات الصلة حول مسائل تهم النظام مثل تكاليف التعليم والتدريب المهني والتقني، تطورات سوق العمل، توافر وتأثير مخرجات خطط نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ولا سيما تلك التي تقع خارج نظام التعليم والتدريب المهني والتقني العام، وتصورات أصحاب المصلحة وما إلى ذلك. مع ذلك، من الضروري ان تؤدي تلك المعلومات لانجاح عمليات التخطيط والرصد والابداع في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. كما ينبغي تشجيع البحث والتطوير المتعلق بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان تطوير هذا النظام من خلال تمكين وحدات التطوير والبحث القائمة في الوزارتين، وتشجيع البحوث والدراسات المتصلة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني من جهة، والعمل على تفعيل دور الجامعات وغيرها من المؤسسات البحثية المعنية بهذا الموضوع من جهة أخرى.

التطوير التنظيمي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

ينبغي العمل على تطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال تحسين هياكلها، بناها التحتية، أسلوب ادارتها وعملياتها وذلك بالتوافق مع المعايير الوطنية ومن خلال ربطها بسوق العمل.

التخصص

ينبغي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ان تعمل على تقديم برامج ذات صلة بالسوق المحلية كل في محافظته، والتكامل مع المؤسسات الأخرى الموجودة وتجنب الازدواجية؛ ومن ثم التفوق في تخصص معين لتصبح بمثابة مراكز إقليمية للاختصاص. يجب على هذه المراكز ان تكون قادرة على تقديم الخدمات للاقتصاد، وتدريب المدربين، وغيرها من الخدمات الأخرى لمراكز التدريب المهني، الى جانب تقديمها للدورات العادية.

يجب العمل على تشجيع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، ومقدمي التدريب على التركيز على نوع التدريب الذي يمكنهم تقديمه بشكل افضل، ومساعدتهم للوصول إلى أقصى إمكاناتهم بدلاً من اعتمادهم على الدعم الحكومي أو الجهات المانحة.

لتعزيز مشاركة الجنسين في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، يجب العمل على تطوير وضمان توفير التخصصات الموجهة نحو الجنسين.

روح التعاون

ستحتاج مراكز الاختصاصات إلى تعاون مكثف. لذلك يجب على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني أن تكمل بعضها البعض، وان تتعاون مع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة المعنيين من أجل تقاسم الموارد والتسهيلات، وتسهيل نقل المتدربين بين المؤسسات وتبادل الخبرات وأفضل الممارسات. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التعاون كذلك على الصعيد الدولي. سيتم العمل على تنظيم التعاون بين المؤسسات المحلية والجهات المعنية الأخرى ذات الصلة من قبل مجالس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني.

سي يدعم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني مبدأ التنوع في ما يتعلق بعدد ونوع مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني، بينما يعمل في الوقت ذاته على تجنب الازدواجية والتشردم بين المؤسسات والجهود والخدمات، فضلاً عن العمل على ضمان درجة مناسبة من التكامل والتنسيق.

التجهيزات والمعدات

لضمان الجودة والكفاءة، يجب العمل على ضمان تجهيز مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بشكل مستمر بأحدث المعدات والاجهزة، القادرة على التكيف مع التقنيات الجديدة التي تفي بغرض هذه المؤسسات، وذات العلاقة بالمناهج الدراسية، والتي تتماشى مع المعايير الدولية الخاصة بالتجهيزات والادوات.

المرافق

ينبغي ان تلبي مرافق مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني المعايير التي تطبقها الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية من حيث المساحة، تقسيمات الفصول الدراسية، ورش العمل، مقرات المؤسسات، السلامة والصحة، الاحتياجات الخاصة، النوع الاجتماعي... الخ. يتوجب ان تتبع التصاميم والاشكال الخاصة بتلك المؤسسات هوية فريدة من نوعها يظهر هوية المؤسسة. سيتم العمل على تعزيز وتوسيع دور الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية لتلبية احتياجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

التكنولوجيا، المعلومات وإدارة المعرفة (إدارة المعلوماتية) الخاصة بمؤسسات التعليم و التدريب المهني والتقني

يجب على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع أنشطتها، بما في ذلك منهجيات التعليم والتعلم المختلفة، نظم المعلومات الإدارية، والشبكة الإلكترونية بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

ان إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على عمليات التقييم وتقديم الخدمات المرتبطة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني لهو أداة هامة لتعزيز الوصول لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني بجودة عالية مما يؤدي لتطوير فرص التعلم مدى الحياة. ان ادخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن من توفير المواد اللازمة للتدريب والتعليم والتعلم، فضلا عن مواد التقييم بتكلفة أقل، ويعمل على دعم المتعلم المتلقي لخدمات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، يحسن الوصول إلى المعلومات والمعرفة، ويعطي الفرصة للتعلم الذاتي وتقييم الذات.

نظام الإدارة

علاوة على ذلك، ولتقادي أوجه القصور الرئيسية لفعالية المؤسسات العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين والمتمثل بافتقارها إلى الاستقلالية الإدارية عن الوزارات المركزية، سيكون لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني حدود اختصاص واضحة تقوم على اتباع نهج أكثر لامركزية لتقادي البيروقراطية. ينبغي أن يتميز نهج الإدارة في تلك المؤسسات بالديمقراطية والمشاركة، والتعاون

على أساس إجراءات إدارية موحدة، لتكون قادرة على اتخاذ قرارات بشأن قضايا رئيسية مثل المناهج الدراسية، ادارة الموارد المالية والبشرية، القطاعات المنخرطة، وما إلى ذلك، مما يساعد بالتالي على توسيع قدرتها على التغيير والتكيف.

إدارة الجودة

مع الأخذ بعين الاعتبار أنه سيتم العمل على ضمان جودة المهام في كل مؤسسة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال وحدات الجودة في المؤسسات الكبيرة أو من خلال لجان من الموظفين الحاليين، أو أحد مسؤولي إدارة الجودة في المؤسسات الصغيرة، الا انه سيتم العمل على تصميم وادماج نظام إدارة الجودة.

رفع التقارير

يجب العمل على تطوير نظام توثيق وتقرير كجزء من نظام إدارة الجودة وذلك بعد تحديد الأدوار والمسؤوليات داخل النظام، مما يعكس تطور سوق العمل المحلية وردود فعل المؤسسة على ذلك.

تطوير عمليات التعليم والتعلم

ينبغي أن يتم العمل على اعتماد استخدام أساليب تطوير المناهج الدراسية، المناهج الحديثة للتعليم والتعلم وفقا لأطر المؤهلات الوطنية ومطالب سوق العمل ومستويات التكنولوجيا الحديثة، مع ضرورة التأكيد على تكامل التنمية الاجتماعية والفردية مع التعلم مدى الحياة.

تطوير المناهج الدراسية والريادة

ستعمل المناهج الدراسية على ضمان تحقيق عملية الاستكمال الرأسي والأفقي (التجسير والنفاذية)، كما ستخضع لعملية مراجعة وتحديث دائمة.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم العمل على تطوير وزيادة المهارات الخاصة بالتوظيف ودمجها في مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، بما في ذلك التفكير النقدي، حل المشكلات، العمل الجماعي، الريادة،

والمهارات الاجتماعية والحياتية... الخ. سيتم العمل على تطوير المناهج الدراسية من قبل فرق من الخبراء ممثلين لجميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة. ستركز جميع المناهج الجديدة والمنقحة على توجه عمل واضح يركز على الكفاءات اللازمة لحياة الفرد الشخصية أو لحياته العملية.

سيتم العمل على ادخال ثقافة الريادة ودمجها في المناهج الدراسية من المراحل الأولى من التعليم والتدريب، كما يجب العمل على توسيعها مع تقدم الطلاب.

وحدات المناهج الدراسية

نظرا لتقلب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الفترات الماضية بسبب احتلال الأراضي الفلسطينية، فلم يكن ينصح لفترات طويلة بالتوجه نحو التعليم والتدريب المهني والتقني. مع الاخذ بعين الاعتبار الوضع الخاص في فلسطين والذي يتميز بوجود المنشآت العائلية الصغيرة، والتي لا يمكن ان تتأهل للمعايير الدولية للمهن الا عن طريق تطبيق وحدات التدريب المرتكزة على المهام المعقدة الموجهة نحو تعزيز المعارف والمهارات خطوة بخطوة. وبالتالي يستطيع الطلاب الذين تم تدريبهم من خلال وحدات التدريب المرتكزة على المهام المعقدة لمهنة ما ان يقوموا بالانتهاء من الواجب الملقى على عاتقهم بشكل كامل ومستقل. وهكذا يساعد حضور المزيد من الدورات التدريبية باستخدام منهج الوحدات النمطية على زيادة فرص العمل. بهذه الطريقة سيتمكن الطلاب من العمل على مواصلة تحديث مهاراتهم المهنية الشخصية بشكل مستقل (التعلم مدى الحياة) وتوجيه حياتهم المهنية والوظيفية بمزيد من المسؤولية الذاتية. سوف يحصل الطلاب على شهادات الإنجاز بعد الانتهاء بنجاح من الدورة التدريبية، كما يمكنهم التخرج كعمال مهرة بعد حضور جميع الدورات التدريبية الخاصة بمهنة ما.

سيتم العمل على تصميم معايير وخرائط هيكلية للوحدات النمطية لاستخدامها في التعليم غير الرسمي التعلم مدى الحياة، كأساس لتجميع الكفاءات والتثبيت منها، تماشيا مع الإطار الوطني للمؤهلات بهدف الوصول الى النظام الرسمي أو الحصول على قيمة ذات علاقة بالإطار الوطني للمؤهلات.

هناك الكثير مما يسمى بالوحدات التدريبية النمطية المتاحة، والتي يمكن أن تخدم الغرض الذي وضعت من أجله، ولكن لا ينطبق هذا على الحالة الموصوفة أعلاه في فلسطين والتي تعتبر فريدة من نوعها تقريبا.

المناهج الموحدة

يهدف ضمان فعالية وكفاءة جميع المؤسسات التي تقدم التعليم والتدريب المهني بتوجب على جميع تلك المؤسسات ان تعتمد نفس المناهج الدراسية في نفس المجالات المهنية ونفس المستويات.

برنامج التلمذة المهنية

تعتبر التلمذة المهنية التقليدية في القطاع غير الرسمي بمثابة نقطة الدخول الرئيسية للمتسربين من التعليم الأساسي وما بعد الأساسي. تسود القرابة أو العلاقات الشخصية في قطاع التلمذة المهنية التقليدية، مقابل العمل بمبدأ عقود العمل. حيث يتحمل المبتدئ تكلفة التدريب من خلال الأجور المخفضة التي يتقاضاها. يمكن أن يدوم هذا النوع من التدريب لفترات طويلة تتراوح ما بين 4 و 8 سنوات، في حين يتقدم المتدرب من مستوى مساعد إلى مستوى العامل الماهر. لا يوجد شهادة تنص على الكفاءات المكتسبة. تشمل أوجه القصور في عملية التدريب التقليدية، على النقل الجزئي للمعارف من العامل الماهر (المعلم) إلى المتدرب، وجود اختلافات كبيرة في جودة التدريب المقدم، تخليد العمل بالتكنولوجيا منخفضة الإنتاجية، ونزعة بطيئة للابتكار. تمتاز عملية التعلم في اطار التلمذة المهنة التقليدية عموماً بأنها سلبية وغير تجريبية؛ حيث يفتقر المعلم (العامل الماهر) للمهارات التربوية المناسبة، كما يساعد هذا النوع من التدريب على وقوع المتدرب في شرك العمالة الرخيصة بوظائف وضيعة.

مع مراعاة مزايا هذا النظام الايجابية والتي اهمها هو التركيز على عملية التعلم العملي عن طريق العمل وتقادي أوجه القصور الموجودة فيها، يجب ان تعمل التلمذة المهنية التقليدية على تحسين وضعها من خلال التركيز على اعتماد عقود للتدريب المهني، وتحديد مستويات الأجور، وتوفير الحوافز لأرباب العمل من حيث إدخال إعفاءات لدفع الالتزامات الضريبية، ومتطلبات العمر، وإدخال التأمين الإلزامي 'التأمين ضد الحوادث' الخاص بالمتدربين، والعمل على وضع وتطوير برنامج جديد للتلمذة المهنية يقوم على اساس الجمع بين التعليم النظري والعملي وذلك بالتعاون الوثيق بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وأرباب العمل.

طرق التدريس

تميل طرق التدريس الحالية الى التأكيد على اسلوب التلقين ومكافأة التعلم السلبي. يجب على طرق التدريس تشجيع عملية نقل مهارات عليا أو ادراكية ، مثل حل المشكلات، كما يجب أن تركز طرق

التدريس وأساليب التدريب أيضا على الجانب العملي، القيام بعمليات لعب الأدوار، التعلم القائم على وجود المشكلة، والتركيز على الطلاب والمتدربين، وتطوير وتعزيز الكفايات التقنية والمنهجية والاجتماعية والشخصية.

تقييم طلاب ومتدربي نظام التعليم و التدريب المهني والتقني

وأخيرا يجب ان تتماشى وتتواءم تقييمات اداء الطلاب وامتحاناتهم مع المناهج الدراسية الموحدة وأساليب التدريس، كما يجب العمل على مطابقتها مع متطلبات نظام الفحص الوطني لطلبة ومتدربي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. (انظر: تطوير وضمان الجودة/ برامج الامتحانات)

تنمية الموارد البشرية

تم العمل على تطوير نظام الموارد البشرية وينبغي العمل على تنفيذه لخدمة جميع مستويات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني.

الهدف من تنمية الموارد البشرية

تهدف تنمية الموارد البشرية في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني للعمل على تطوير، وتعزيز، وتأهيل، والاحتفاظ بجميع القوى العاملة في نطاق التعليم والتدريب المهني والتقني. يشمل الاساتذة الاساسيين، والمعلمين، والإداريين، وموظفي الدعم، مدربي المعلمين، ومطوري النظام، فضلا عن موظفي تطوير البنية الأساسية والإدارة.

مفهوم تنمية الموارد البشرية

سيتم لهذا الغرض إنشاء وحدة تنمية الموارد البشرية الوطنية لتكون مسؤولة عن التحري عن الاحتياجات الخاصة بعملية بناء قدرات الموارد البشرية الخاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، وربطها باحتياجات سوق العمل ومطابقتها مع مقدمي خدمات تنمية الموارد البشرية المؤهلين.

طاقم التعليم والتدريب المهني والتقني وتدريب الطاقم

سيتم العمل على تدريب جميع العاملين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وفي جميع المستويات التنفيذية والإدارية بشكل مستمر (التدريب على اساس مستمر) بناء على احتياجات سوق العمل ومطالبه، حيث يعتبر اشترك الموظفين في التدريب المتقدم شرط مسبق للترقية.

مقدمي خدمات تدريب تنمية الموارد البشرية وتدريب الطاقم

تشمل قائمة مقدمي خدمات تدريب تنمية الموارد البشرية كلا من المؤسسات و الخبراء ومراكز التدريب القادرة على تصميم وتقديم تدريب ذو جودة عالية لموظفي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، بالإضافة لقدرتها على تحويل الاحتياجات التدريبية إلى وحدات تدريب نمطية وفقا لشكل موحد يتماشى مع متطلبات سوق العمل. يجب العمل على تبرير هذا النهج من خلال عملية الاعتماد الموحدة.

مضمون التدابير الخاصة بتنمية الموارد البشرية

ينبغي لمضمون التدابير الخاصة بتنمية الموارد البشرية ان يتبع المفاهيم التعليمية، وان يكون موجها نحو اتباع التعليمات، تطبيقها وتعزيز منهج التعلم مدى الحياة، وبالتالي تمكين المشاركة في عملية التخطيط المستقل، اتخاذ القرار، التنفيذ والسيطره من خلال التعلم الموجه نحو التنفيذ.

جودة التدابير الخاصة بتنمية الموارد البشرية

يهدف ضمان جودة التدابير الخاصة بتنمية الموارد البشرية، سيتم العمل على وضع معايير وطنية واستخدامها بهذا الخصوص؛ على سبيل المثال: معايير للمعلمين ومعايير لتدبير تنمية الموارد البشرية. كما سيقوم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بضمان وجود روابط قوية بين انظمة الاعتماد وانظمة الرصد والتقييم.

التدريب قبل وخلال وبعد الخدمة

ينبغي ان يتم اعتماد دوائر للتدريب قبل واثناء الخدمة، بحيث يركز التدريب على الموضوع والمؤهلات التربوية على حد سواء فضلا عن المهارات الحياتية (التركيز على العقل وعلى التدريب العملي). اما

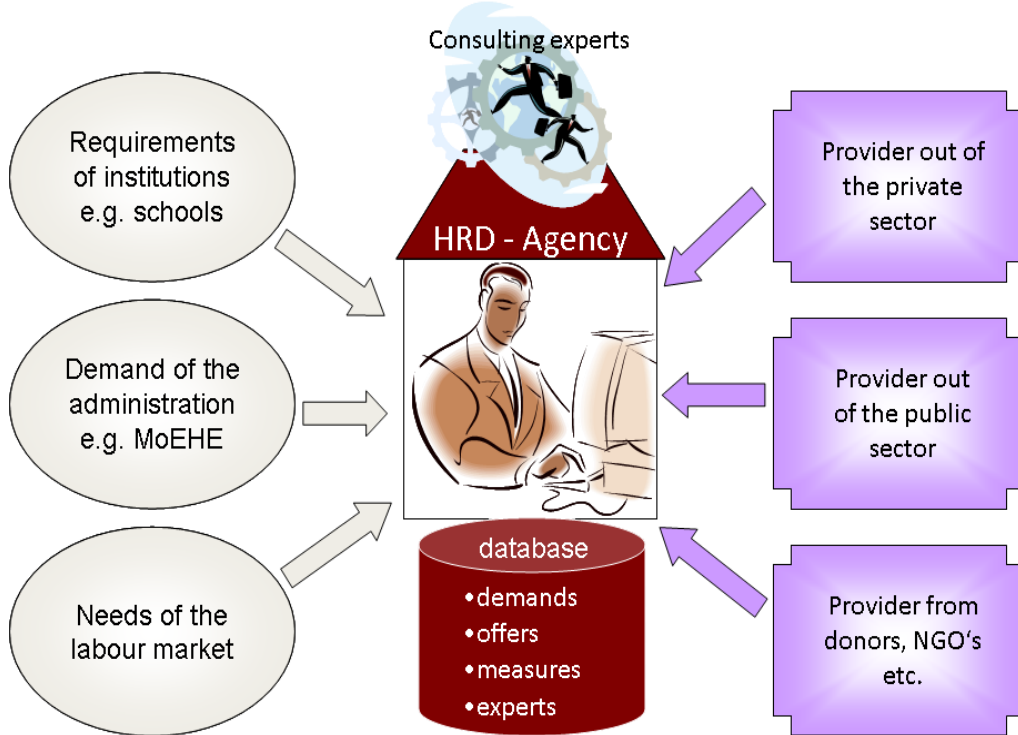
عمل الدوائر بعد اجراء التدريب فيشتمل تدريب المدربين واستقطاب عدد من المستشارين الخبراء في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني ليعملوا على مضاعفة الفائدة المرجوة.

أدوار ومسؤوليات أصحاب المصلحة

سيتم العمل على تشكيل لجنة لتنمية الموارد البشرية وربطها مع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني (نظام الادارة) للاضطلاع بمسؤوليات التخطيط، صنع السياسات، والتنسيق لتنمية الموارد البشرية على الصعيد الوطني. سيتم تفويض جميع أعضاء مجلس تنمية الموارد البشرية من قبل جميع أصحاب المصلحة.

المفاهيم وتنوع الأساليب

سيتمتع النظام الموحد للتعليم والتدريب المهني والتقني مفهوم واحد: تتم ادارة عملية المطابقة بين العرض والطلب من خلال وحدة مركزية (وحدة تنمية الموارد البشرية). كما سيتم عملية تنفيذ تدابير التدريب على أساس الحاجة والطلب المحلي. كما ينبغي ضمان توفر المرونة.



ينبغي لوحدة تنمية الموارد البشرية ان تتمتع بالهيكل الاداري التالي:

الشكل 3 : الهيكل والعمليات الخاصة بوحدة تنمية الموارد البشرية

وحدة تنمية الموارد البشرية

يجب العمل على انشاء وحدة تنمية الموارد البشرية ضمن هيكليات الوزارات بحيث تشتمل على قاعدة بيانات موحدة تحتوي على الطلبات والعروض، والتدابير المعتمدة، والخبراء، وينبغي أن تكون مرتبطة بسوق العمل من خلال نظام معلومات سوق العمل. من أجل الحصول على أحدث المعلومات الخاصة بالتطورات المهنية وجعلها بمتناول اليد، العمل على تشكيل مجلس استشاري أو لجنة استشارية لكل مجال من مجالات المهن المختلفة للاضطلاع بهذه المهمة.

انظمة الحوافز والامتيازات (الواجبات والالتزامات)

من أجل تشجيع موظفي نظام التعليم و التدريب المهني والتقني على المشاركة في تدابير وحدة تنمية الموارد البشرية، يجب العمل على الاخذ بعين الاعتبار اهمية توفير حزمة من الحوافز الذاتية والخارجية، مثل الالتزام القانوني بالمشاركة في التدابير الخاصة بتنمية الموارد البشرية. كما ينبغي ان يتم العمل على توفير نقاط اضافية وسجل خاص بكل موظف من موظفي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لتكون جزءا هاما من السيرة الذاتية للموظف في حال احتاجها للتقدم لوظائف اخرى في المستقبل.

تمويل وحدة تنمية الموارد البشرية

يعتبر تمويل وحدة تنمية الموارد البشرية جزءا من تمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وذلك من خلال مساهمات الحكومة، مشاركة المستفيدين في عملية التمويل، صندوق التدريب الوطني بالإضافة للمنح والتبرعات الوطنية والدولية. تعتبر أنشطة مؤسسات التدريب المدرة للدخل وسيلة فعالة لخفض المخصصات المالية الحكومية لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

مفهوم الرصد والمتابعة الخاص بوحدة تنمية الموارد البشرية

لضمان جودة النظام سيتم اتباع نظام للرصد والتقييم وفقا لأهداف وحدة تنمية الموارد البشرية ومصالح أصحاب المصلحة.

المستويات والمؤهلات

سيتم العمل على اعتماد سلم للموارد البشرية الخاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني على أساس المؤهلات والنقدم في اتباع اجراءات تنمية الموارد البشرية. يجب أن يتوافق هذا السلم مع الإطار الوطني للمؤهلات/التصنيف الوطني للمهن واستراتيجية تأهيل المعلمين.

جداول الرواتب

ينبغي العمل على اعتماد جداول جديدة للرواتب من قبل الحكومة، بحيث تستند هذه الجداول على مؤهلات الموظفين، مستوى المهارات التي يتمتعون بها، وسنوات الخبرة في كل مستوى.

المستفيدين (الفئات المستهدفة) من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

سيعمل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني على تضمين وسائل فعالة لضمان وصول جميع الفئات المستهدفة للنظام واتصافها مع التركيز على إدماج الفئات المهمشة وذلك من خلال تدابير خاصة تأخذ بعين الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي.

يهدف نظام التعليم والتدريب المهني والتقني إلى توفير المزيد من فرص التدريب المهني والتقني لمجموعة واسعة من مختلف الفئات المستهدفة أكثر من ذي قبل. بالإضافة إلى توجيهه خريجي المدارس، يسعى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لاستهداف الفئات التالية:

- المتسربين من المدارس
- الناس الذين لم يلتحقوا بنظام التعليم الرسمي، بما في ذلك الأميين
- اصحاب المهن والموظفين (بما في ذلك المتدربين المهنيين سواء من خلال النظم الرسمية أو غير الرسمية) في كل من المؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي تتطلب رفع مستوى المهارات والحصول على مؤهلات معترف بها.
- العاطلون عن العمل الذين يحتاجون للتعليم والتدريب المهني والتقني الاساسي أو لاعادة التدريب لدعم إعادة دمجهم في سوق العمل
- الناس الذين يعانون من قيود خاصة تعيق مشاركتهم بشكل صحيح في الحياة الاقتصادية، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة، الأشخاص من الفئات المهمشة والفئات الأخرى التي تم تهميشها في سوق العمل

قد يشتمل النظام على بعض اشكال الحصص المخصصة للنساء والفئات المهمشة، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة، والسجناء السياسيين السابقين، والأحداث، والمتسربين من المدارس. ستعطي لأسباب اجتماعية الأفضلية لبعض هذه المجموعات وغيرهم من الفئات المحرومة في هذا السياق.

التمويل

يعتبر التمويل ذو أهمية قصوى لتأسيس نمط مستدام لتمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. ندرك أن الحاجة إلى التمويل ستزداد بشكل كبير في السنوات المقبلة، نظراً لأنه من المفترض ان تزداد قدرة النظام الاستيعابية بشكل كبير، ولأن النظام سيكون بحاجة ماسة للتطوير. تستند مبررات التمويل العام لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني على عدد من الافتراضات: ان النظام يعمل على تشجيع النمو الصناعي والتنمية، وأنه يشجع العمالة، ويوفر التعليم المستمر للطلاب المتسربين من المدارس. تعتبر مشاركة أرباب العمل في تمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني امر مهم. ان العمل على تطبيق هذا النهج المالي سيعمل على تفادي أو تقليل المشاكل الاجتماعية والتكاليف التي يمكن ان تطرأ في المستقبل.

مساهمة الحكومة في عملية التمويل

بما أن الحكومة لديها مصلحة كبرى في ان يتم تزويد سوق العمل بعمال تم تدريبهم بما يتناسب والمتطلبات الكمية والنوعية لأرباب العمل، وبالتالي فهي تعمل على المساهمة في تمويل قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني من ميزانيتها السنوية، كما تعمل على توفير مصادر أخرى للتمويل، مثل أصحاب العمل والمتدربين.

كما ستعمل الحكومة على وضع نظام لتجنيد الاموال للتدريب و الذي من شأنه تحويل الاموال من أرباب العمل الى الصندوق الوطني للتدريب. وسيقوم نظام تجنيد الاموال على ما يتم تسليمه من قبل ارباب العمل (مثل واحد في المئة ضريبة على توزيع الأرباح الصافية للشركات). سوف تقدم الحكومة خصومات على هذه المساهمات كحوافز تخص التدريب التي يقوم أرباب العمل بتقديمه.

ان مشاركة أصحاب العمل في تمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني مهمة للغاية، لأنه يؤكد اهتمام الصناعة وشعور هذا القطاع بالمسؤولية تجاه نظام التدريب، وبذلك يقوى الارتباط بين الصناعة ونظام التدريب.

مساهمة المستفيدين في عملية التمويل

تعتبر مشاركة المستفيدين في تمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني مهمة للغاية. حيث سيطلب من المتدربين دفع رسوم رمزية مقابل كل دورة تدريبية. ولكن في حال كان المتدربون أو الآباء غير قادرين على دفع الرسوم، ستقوم الحكومة بتقديم مساعدات دواراة على شكل قروض أو منح دراسية للتدريب.

اما في المناطق الريفية، فستعمل المجتمعات المحلية، في حال كان ذلك ممكنا، على المساهمة بالمواد والايدي العاملة لبناء وصيانة المؤسسات (المساعدة الذاتية).

سيجري العمل على توسيع الأنشطة التي يتم تنفيذها حاليا لرفع مستوى المهارات ، وتحصيل الرسوم الدراسية المفروضة، والتي تغطي التكاليف والربح، مما سيؤدي للمساهمة في تمويل النظام.

كما سيتم العمل على توسيع المجالات التي تعتبر مدرة للدخل كبرامج تطوير المهارات الحرفية لتصبح مجالات للتكنولوجيا المتقدمة نوعا ما، مثل نظام مكافحة قفل المكابح ونظام حقن الوقود في قطاع صيانة السيارات. يمكن تمويل المعدات اللازمة لهذه الأنواع من التدريب من خلال الرسوم المفروضة على البرامج التدريبية، لكن يمكن أن تستخدم أيضا في أنشطة التدريب العادية للطلاب الذين لا يمكنهم الدفع.

تقليديا، كانت رسوم التعليم والتدريب المهني والتقني تميل دوما لتكون مدعومة بشكل كبير، لتقدم مساهمة ضئيلة جدا في تغطية تكاليف مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، مما يمكن أن يكون عبئا ثقيلًا على الميزانية، وذلك لشح الموارد العامة وضعفها. اما التبرير المنطقي لتقاسم التكاليف مع المتدربين خريجي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني فذلك لأن خريجي هذا النظام يستفيدون من ارتفاع الدخل - بسبب زيادة فرص العمل وتحسين الاجور التي وفرها لهم هذا النظام - فمن الطبيعي ان يعملوا على المساهمة في تحمل تكاليف التعليم والتدريب المهني والتقني.

يمكن للمتدربين المساهمة في تقاسم عبء تمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال دفع مبالغ أعلى، وأكثر واقعية (أي تغطي نسبة مئوية أعلى من تكلفة التدريب الفعلي) كرسوم تدفع مقدما عن طريق برامج القروض، أو من خلال دفع "ضريبة الخريج" اللاحقة.

تكمن مخاطر زيادة رسوم التعليم والتدريب المهني والتقني في امكانية انخفاض إجمالي الالتحاق بالنظام (خصوصا إذا كانت المسارات الأخرى للتعليم لا تخضع لدفع الرسوم) حيث من الممكن عندها العمل كذلك على استبعاد المرشحين من الفئات المحرومة من الوصول إلى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. يمكن حل هذه الإشكاليات من خلال الإعفاءات الانتقائية والمنح الانتقائية كذلك. تميل الإعفاءات والمنح الانتقائية إلى خلق عبئ كبير على الميزانيات العامة عندما يكون عدد المرشحين المستحقين عال. هنا يمكن التفكير بخيار برامج القروض.

النشاطات المدرة للدخل في مؤسسات التدريب

للد من العبء على ميزانية المؤسسات العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني، يجب العمل على استعادة حصة دائمة من تكاليفه المتكررة من خلال عقد مزيد من الأنشطة المدرة للدخل بطريقة ممنهجة.

مع ذلك، يجب مراعاة المبادئ التوجيهية التالية عند العمل على تطوير وتنفيذ الأنشطة المدرة للدخل:

• ليس بالضرورة ان تؤدي الأنشطة المدرة للدخل الى اضعاف هدف التدريب أو الدورات التدريبية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

• ليس بالضرورة ان تؤدي الأنشطة المدرة للدخل لمنافسة غير عادلة في الصناعة المحلية أو الوطنية.

• قد لا تمول الأنشطة المدرة للدخل أكثر من 50 % من أي مساق يتم اعطاؤه، أو 20 % من مجموع تكاليف تشغيل أي مؤسسة للتعليم والتدريب المهني والتقني.

يجوز لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني القيام بتجارة مباشرة مع المستهلكين، أو قد تعمل كمقاول من الداخل للموردين الآخرين. يمكن أن يكون هذا بحد ذاته جزءا من الجهود الرامية لتوجيه التدريب نحو التوظيف الذاتي.

للعمل على تقليص فرصة ان يعمل الهدف الانتاجي للمؤسسة التدريبية على عرقلة الهدف التدريبي لها، فقد يتم العمل على فصل مراكز التعليم والتدريب المهني والتقني إلى مراكز إنتاج ومراكز تدريب، وبالتالي وجود كيانين مختلفين: كيان تدريب المتدربين، حيث يقضي المتدربون القسم الأول من فترة التدريب فيه. يجب أن يعمل في هذا الكيان مدربين ومعلمين، لديهم هدف يتمثل بالعمل على نقل وتحويل جميع المهارات اللازمة، حيث يتم تنفيذ التدريبات فقط في هذا المكان. اما الكيان الثاني فهو الكيان المختص بالإنتاج، حيث يقضي الطلاب القسم الثاني

من فترة تدريبهم فيه. يجب أن يعمل في هذا الكيان حرفيين متخصصين مهرة، بحيث يكون الربح هو هدفهم الاساسي. يعمل المتدربون هنا في بيئة تعتمد منهج المشاركة والتحفيز، حيث تمثل في الوقت ذاته بيئة المؤسسة الحقيقية تقريبا، التي بالإضافة إلى انها تنتج الأرباح التي يمكن أن تساهم في تكاليف التدريب، تعمل أيضا على تعليم المتدربين الالتزام بالمواعيد، ورفع وعيهم الخاص بالجودة، والقدرة على التعاون، والعمل بسرعة وكفاءة. تخدم وحدات الإنتاج غرضا مزدوجا ويتنمّل في تجنيد بعض الدخل لمؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني والعمل على تحسين مستوى جودة التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال تعريض المتدربين والمدربين لعالم العمل.

ومع ذلك، هناك قلق من أنه في بعض الحالات قد تؤدي الضغوط لزيادة الدخل الكافي الى تشتيت مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني عن أعمالها الأساسية والتي تهدف لتقديم نوعية جيدة من التدريب المهني. قد يكون هذا هو الحال بصفة خاصة عندما لا يتم دمج عمليات التعلم والعمل بطريقة منهجية. ومن الأمثلة على ذلك، الحالات التي يكون فيها عبء العمل غير منتظم، حيث تعمل فترات العمل غير المتوقعة على تعطيل العملية التعليمية داخل الصف، أو عندما تكون المهام التي يقوم بها المتدربون متكررة ولا توفر فرصة اكتساب الكفاءات ذات الصلة بصورة صحيحة. من أجل مواجهة هذا الوضع، هناك اتجاه للفصل بين التدريب النظري والتدريب اثناء العمل. لا يعني هذا الفصل بالضرورة أنه لا يمكن أن تتم عمليتي التعلم المعنيتين داخل المؤسسة نفسها، ولكن تعني أن تكون هاتين العمليتين مصممتين بطريقة تمكن من الجمع بينهما بطريقة تقود للتكامل بدلا من التنافس مع بعضها البعض. وينبغي ان يتم في عملية الإنتاج تحديد المهام الموكلة للمتدربين وفقا لقيمتها التدريبية بالنسبة لهم، ووفقا لمستوى الكفاءة التي يتمتعون بها. قد يعمل وضع معايير للجودة الخاصة بالتدريب على تحقيق التوازن بين النشاطات المدرة للدخل وبين النشاطات التدريبية. يمكن أن تكون المعايير قائمة على النتائج بحيث يتم تقييمها في سياق إطار للمؤهلات أو تكون قائمة على المدخلات بشرط توزيع نسب الوقت المخصص للتدريب في مكان العمل وفي الصف. من المهم أيضا تزويد المدربين في وحدات الإنتاج بمهارات التدريس المناسبة.

تعتبر كل من 'قواعد اللعبة' الشفافة، بناء القدرات، الدعم الفني، الاعانات والحوافز الضريبية بمثابة حوافز لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني للانخراط في عملية تطوير القدرات الخاصة بالنشاطات المدرة للدخل. ان أحد الاسباب الهامة لتوفير الحوافز الملموسة هو لضمان التنسيق الجيد بينها في حال وجود هيكل إداري صعب ولضمان استثمارها بحدود اختصاص واضحة.

تشتمل قواعد اللعبة على المعايير التي تخول أو تلزم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العمل على تطوير أنشطة مدرة للدخل، ومعايير لطلب الإعانات العامة، ومبادئ توجيهية بشأن الإدارة المالية واستخدام الأموال المتولدة، وآلية للمساءلة. ثمة جانب آخر من المهم النظر فيه وهو أثر توليد الدخل من خلال مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني على مقدار الموارد العامة المخصصة لهذا الغرض. فإذا كان الدخل المتأتي من قبل مؤسسة معينة للتعليم والتدريب المهني والتقني يؤدي إلى خفض المبلغ الإجمالي للإعانات العامة المخصصة لهذا النظام، فقد يكون هذا الأمر عاملاً مثبطاً. بدلاً من ذلك، قد يكون أكثر ملاءمة لتنمية الأنشطة المدرة للدخل العمل على تحديد نسبة معينة من ميزانية المؤسسة ليتم تغطيتها بواسطة الأنشطة المدرة للدخل.

الصندوق الوطني للتدريب

ستقوم الحكومة بإنشاء الصندوق الوطني للتدريب. سيتلقى الصندوق الوطني للتدريب جميع الأموال التي جمعت لاستخدام نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، وسيعمل على تخصيص هذا التمويل وفقاً لقرارات المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني. وسيتم ربط سياسات التمويل بمعايير الأداء ومعايير الكفاءة في تنفيذ نظم التعليم والتدريب المهني والتقني والبرامج والخدمات. ينبغي أن يتم دعم الصندوق الوطني للتدريب بواسطة لجنة تنسيق للمنح، تعمل على تسهيل التنسيق بين مختلف المساهمين وعلى تجنيد هذا التمويل لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية المنصوص عليها ولملكية السلطة الوطنية الفلسطينية لهذا المشروع.

المنح الوطنية والدولية والهبات والتبرعات

بالرغم من توافر أربعة مصادر للدخل، إلا أنه من المتوقع أنه سيكون من الصعب تغطية نفقات تشغيل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، فضلاً عن نفقات توسيعه وتطويره.

وعليه؛ ترحب الحكومة بجميع المنح الوطنية والدولية والتبرعات.

قد تخصص المنح والتبرعات لأية مؤسسة تدريب، سواء خاصة أو عامة على النحو الذي ترغب به الجهات المانحة، طالما أن تلك المؤسسات تمثل للأولويات الوطنية المحددة التي وضعتها هذه الاستراتيجية. كما ويمكن أن تخصص الهبات والتبرعات المقدمة للصندوق الوطني للتدريب للاستخدام العام من قبل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني.

تطوير وضمان الجودة

سيتم استخدام نظام الجودة لجميع عناصر نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، بما في ذلك التقييمات الداخلية والخارجية لضمان جودة المخرجات.

الاهداف الخاصة بإدارة الجودة

تهدف إدارة الجودة إلى تسهيل عملية التحسين والتطوير المستمر لعمليات ونتائج نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. تعتبر إدارة الجودة بمثابة جزء لا يتجزأ من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، الذي ينبغي أن يتأكد من ارتباط نتائج التعليم والتدريب المهني والتقني مع متطلبات سوق العمل لضمان توظيف خريجي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال الاستخدام الفعال والكفاء للموارد المتاحة وفقا لمعايير الجودة الموحدة.

لن تحل إدارة الجودة محل عمليات المراجعة والتفتيش المؤسساتية.

نظام الجودة الخاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني

يقدم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الجودة كقضية استراتيجية مع التركيز على قيادة الإدارة العليا، التحسين المستمر، والتوصل لحلول مشتركة للمشاكل، وذلك باستخدام احصائيات لضمان الجودة ولوضع مؤشرات لأفضل الممارسات. من ناحية أخرى وبما ان جميع العاملين بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني مسؤولون عن الجودة، فان التدريب والتعليم متاح لجميع الموظفين. يجب ان يمتاز نظام إدارة الجودة بسهولة تطبيقه وبالتالي يصبح أكثر قبولا من قبل جميع موظفي التعليم والتدريب المهني والتقني.

معايير الجودة

من اجل العمل على تطبيق نظام إدارة الجودة، سيتم وضع معايير للجودة الوطنية على أساس المعايير الإقليمية والدولية للممارسات الجيدة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني. ينبغي ان تكون تلك المعايير موحدة وبسيطة، كما يجب العمل على تطوير أدوات سهلة لقياس الجودة بهدف قياس جميع جوانب الجودة وفقا للمعايير؛ يجب أن تستخدم جميع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني هذه الأدوات لمراقبة أدائها ووضع خطط

لتطويرها.

وحدة ضبط الجودة

يجب العمل على تحديد وتعريف مسؤوليات اعتماد نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ومسؤوليات ضبط الجودة من اجل ادراجها في الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية.

ادوار ومهام الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية

يجب أن توافق الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية على معايير الجودة وان تبقى عليها، وان تعمل على تطوير معايير للجودة، وعلى اعتماد مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وعلى رصد وتقييم مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان الالتزام بمعايير الجودة. سيساعد هذا الامر مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني على نشر ثقافة الجودة، كما ينبغي العمل على تزويد تلك المؤسسات بالتوجيه والخدمات الاستشارية اللازمة في قضايا الجودة وإدارة الجودة.

الهيكل الاداري للهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية الخاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني

سيتم ربط مسؤوليات ومهام نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية بالمجلس الأعلى وتدار من قبل لجنة توجيهية تضم ممثلين من وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي، النقابات العمالية والمهنية، وخبراء من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وسيكون لها وحدات فرعية و/ أو موظفين مؤهلين لتنفيذ الأدوار والمهام المنوطة بالوحدة.

ثقافة الجودة

سيتم تعزيز ثقافة الجودة وتقويتها عبر قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال تسليط الضوء على أهمية إدارة الجودة في زيادة كفاءة ومؤسسات ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني، وفي تشجيع النهج القائم على المشاركة في إدارة الجودة، وفي رفع مستوى الوعي والمسؤولية لدى الموظفين، وفي توفير الحوافز على أساس نوعية الإنجازات.

برامج فحص طلاب ومتدربي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

لضمان جودة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، تمتاز برامج امتحانات الطلاب والمتدربين بأنها لا مركزية لجميع التخصصات على جميع مستويات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث ان اتباع نظام امتحانات محدد سلفا من شأنه أن يضمن إشراك القطاع الخاص والخبراء الخارجيين. ستقوم امتحانات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بالجمع بين التدريب المهني والتقني و امتحانات التقييم العملي والنظري، كما ستعمل على تقييم التوجهات المهاراتية والمعرفية. سوف يؤدي اجتياز هذه الامتحانات الى التأهيل للانتقال إلى المستوى العالي من التعليم والتدريب المهني والتقني. يجب العمل على تبني نظام شامل للاختبارات المهنية ومنح التراخيص للأفراد وأماكن العمل لممارسة الوظائف والاعمال، بما في ذلك اختبارات قياس الأداء والمهارات وذلك بهدف قياس الكفاءات اللازمة وذلك من اجل اعتماد النتيجة.

سيتم تسهيل الوصول لاختبارات التقييم المهنية وللحصول على الشهادات والتراخيص المهنية لجميع المرشحين الذين يؤمنون بقدرتهم على تلبية المتطلبات المهنية المعيارية ذات الصلة بتخصصاتهم، بغض النظر عن كيف وأين تم تدريبهم أو تعليمهم. لن يقتصر الوصول للمؤهلات المهنية على حضور برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي. بل سيحق للخريجين من أي برنامج للتعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي أو غير الرسمي، في المستقبل، الحصول على التقييم المهني والشهادة، بالإضافة لأولئك الذين تعلموا بشكل غير رسمي (أي من خلال العمل، من خلال التلمذة المهنية التقليدية أو من خلال التعلم الذاتي). بالتالي، فان التقييم المهني سيكون بمثابة الاداة الرئيسية لدمج مختلف وسائط التعليم والتدريب المهني والتقني، والاعتراف بوسائل التعلم السابقة، وبالتالي زيادة فرص الوصول لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني والمؤهلات التي يوفرها لأكبر قطاع من المجتمع. سوف يتم اجراء التقييمات او الاختبارات المهنية في مراكز تقييم معتمده سواء كانت عامة أو خاصة.

سيجري التقييمات مجموعة من المحكمين المعتمدين، وربما خبراء من عالم العمل أو المدربين. من أجل تحسين فرص توظيف خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني، يجب على ارباب العمل الاعتراف بالمؤهلات المهنية والشهادات التي تصدر عن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. لذلك، فمن الأهمية بمكان، أن يشكل خبراء من الشركات الاعضاء الاساسيين في لجان التحكيم. وكلما كان متاحا، من الممكن العمل على ادماج مجموعة من الشركات ذات الصلة ومجموعة من النقابات العمالية في ادارة عمليات التقييم.

قائمة الاختصارات

| | |
|--------|---|
| AOC | التصنيف المهني العربي |
| AQAC | الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية |
| ARJDC | الوصف الاقليمي العربي للعمل وتصنيفاته |
| BTC | وكالة التعاون البلجيكي |
| CHRD | مجلس تنمية الموارد البشرية |
| EB | المجلس التنفيذي |
| ETF | الصندوق الاوروبي للتدريب |
| EU | الاتحاد الاوروبي |
| GTZ | التعاون الفني الالمانى |
| HCTVET | المجلس الاعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني |
| HRD | تنمية الوارد البشرية |
| ICT | تكنولوجيا المعلومات والاتصالات |
| IDB | البنك الاسلامي للتنمية |
| IGA | النشاطات المدرة للدخل |
| ISCO | التصنيف المعياري العالمي للمهن |
| ISS | المدرسة الصناعية الثانوية |
| KSA | التوجهات المهاراتية المعرفية |
| LET | مجالس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني |
| LLL | التعلم مدى الحياة |
| LM | سوق العمل |
| LWF | الاتحاد اللوثيري العالمي |
| MCC | كلية المجتمع العصرية |
| M&E | الرصد والتقييم |
| MIS | نظم ادارة المعلومات |
| MoEHE | وزارة التربية والتعليم العالي |
| MoL | وزارة العمل |

| | |
|--------|---|
| MoSA | وزارة الشؤون الاجتماعية |
| MoNE | وزارة الاقتصاد الوطني |
| MoTIT | وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات |
| NAQAU | الوحدة الوطنية للاعتماد وضبط الجودة |
| NFT | التدريب غير الرسمي |
| NGO | منظمة غير حكومة |
| NOC | التصنيف الوطني للمهن |
| NORAD | الوكالة النرويجية للتعاون التنموي |
| NQF | الاطار الوطني للمؤهلات |
| PNA | السلطة الوطنية الفلسطينية |
| PFCCIA | الاتحاد الفلسطيني لغرف الصناعة والتجارة والزراعة |
| PPU | جامعة بوليتكنك - الخليل |
| PTP | مقدمي خدمات التدريب الخاصة |
| QMS | نظام إدارة الجودة |
| TCN | كلية هشام حجاوي التقنية/ نابلس |
| TVET | التعليم والتدريب المهني والتقني |
| VE | التعليم المهني |
| VET | رابطة التعليم والتدريب المهني للمنظمات غير الحكومية |
| VT | التدريب المهني |

لمسرد المصطلحات

يرجى الرجوع لمسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني الذي تنتجه الشبكة الإقليمية العربية - الألمانية للتعليم والتدريب المهني والتقني بتمويل من التعاون الفني الألماني

المراجع

- الوصف الإقليمي العربي للعمل وتصنيفاته/ المشروع الإقليمي للتعاون الفني الألماني
- التعليم التقني والمهني في فلسطين، الاستراتيجية الوطنية، 1999
- الاستراتيجية الوطنية لتدريب المعلمين في فلسطين
- الخطة الفلسطينية للإصلاح والتنمية، 2008 - 2010
- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (مقترحة)
- وثائق حول تنمية الموارد البشرية/ اعداد التعاون الفني الألماني
- تجميع مجموعة من الوثائق والأوراق/ اعداد التعاون الفني الألماني

قوائم بأعضاء مجموعات العمل

فريق التنسيق و التحرير

محمد المالكي (المتحدث)

محمود نجوم

عواد ناصر

أحمد عثمان

حمد الله صابر

التعاون الفني الالمانى

وزارة العمل

وزارة التربية والتعليم العالى

وزارة التربية والتعليم العالى

وزارة العمل

تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

وزارة العمل

مركز اعلامي و الكليه العصريه

وزارة التربية والتعليم العالى

الاتحاد الفلسطيني لغرف الصناعة والتجارة والزراعة

شركة الكهرباء - مركز التدريب

وزارة الشؤون الاجتماعية

وزارة التربية والتعليم العالى/ التعاون الفني البلجيكي

وزارة التربية والتعليم العالى

وزارة العمل

وزارة التربية والتعليم العالى

وزارة العمل

مؤسسة التدريب المهني/ قلنديا (الأونروا)

التعاون الفني الالمانى

مجموعة العمل الاولى

رندة هلال (المتحدث)

محمود نجوم

حسين الشيوخي

عواد ناصر

علي مهنا

زكي الافغاني

نهاد أبو غوش

بسام صالح

محمد صالح

عاصم أبو بكر

أسامة اشنتية

محمد ديب

خالد مراد

محمد المالكي

تطوير مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

وزارة التربية والتعليم العالي

وزارة العمل

رابطة التعليم والتدريب المهني للمنظمات غير الحكومية

وزارة التربية والتعليم العالي

المدرسة الصناعية الثانوية/ سلفيت

وزارة التربية والتعليم العالي

وزارة التربية والتعليم العالي

وزارة العمل

جامعة بوليتكنك - الخليل

كلية هشام حجاوي التقنية/ نابلس

الاتحاد الفلسطيني لغرف الصناعة والتجارة والزراعة

وزارة التربية والتعليم العالي

المدرسة الصناعية الثانوية/ القدس

تنمية الموارد البشرية

وزارة الاقتصاد الوطني

وزارة الاقتصاد الوطني

وزارة التربية والتعليم العالي

وزارة العمل

الاتحاد اللوثيري العالمي

وزارة التربية والتعليم العالي

وزارة العمل

وزارة الشؤون الاجتماعية

وزارة التربية والتعليم العالي

اتحاد غرف الصناعة والتجارة والزراعة

مجموعة العمل الثانيه

واثق حناوي (المتحدث)

حمد الله صابر

اللياس بابون

أكرم هلال

خضر اشنتية

ماجدة عمرو

حجاج حجة

ماندا شطارة

أيمن سلطان

اشرف قريش

منجي نزال

جمال الشيخ إبراهيم

وصفي التميمي

مجموعة العمل الثالثة

عزيز العزة (المتحدث)

حاتم سرحان

رفيف شبانة

سوسن أبو شنب

فرانيس غارفيه

محمود رحال

ناصر نمورة

سحر البرغوثي

عصام دويكات

تيسير آل سعيد

جودة التعليم والتدريب

وزارة التربية والتعليم العالي
مركز التعليم والتدريب المهني والتقني متعدد الأغراض
الاتحاد اللوثيري العالمي
وزارة العمل
وزارة العمل
وزارة العمل
وزارة التربية والتعليم العالي
اتحاد غرف الصناعة والتجارة والزراعة
وزارة التربية والتعليم العالي
وزارة التربية والتعليم العالي
الأونروا
وزارة شؤون المرأة

محمد المالكي و ايمن سلطان و انجر نومسن
فولكر ايده - رئيس الفريق / التعاون الفني الالمانى

مجموعة العمل الرابعة

عبد الفتاح البطران (المتحدث)
جلال سلامة
يوسف شاليان
عبد الله السيلوي
نسرين حسن بري
سحر نافع حداد
ربيع أبو شملة
نزيه مرداوي/ علي مهنا
حسام القصراوي
أحمد عثمان
طارق سرحان
فاطمة البطمة

تيسير وادارة الجلسات
المنسق العام

الخطة التنفيذية لاستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني – المسودة الاولى

الاهمية حسب الاطار: ع: عالية، م: متوسطة، ق: قليلة

العلاقة بسوق العمل

| ملاحظات | التزامات الماتحين والمساهمات المحتملة ¹ | المسؤوليات/ الالتزامات | الإطار الزمني/ الاهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|---|--|---|---------------------------|---|------------------------------|
| | منظمة العمل الدولية (احتمالية) | وزارة العمل وزارة الشؤون الخارجية | 2011 – 2013 م | العمل على وضع بنية لتوفير المعلومات حول فرص العمل للفلسطينيين في دول عربية أخرى، على سبيل المثال من خلال دعم دور منظمة العمل العربية. | سياسة سوق العمل |
| سيتم انخراط التعاون الفني الالمانى و PSDP | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) بنك التنمية الدولي (سيتم تحديده) | وزارة الاقتصاد الوطني وزارة العمل | 2011 – 2013 م | وضع وتنفيذ استراتيجية وطنية تعمل على تعزيز بيئة الأعمال و وبالتالي تشجيع المشاريع المتوسطة والصغيرة | سياسة سوق العمل |

¹ جمعت محتويات هذا العمود من قبل مجموعات العمل دون مراجع كافية. وسيتم تقديم توضيح نهائي بشأن مساهمة الجهات المانحة بعد استعراض جميع التدخلات الجارية والمخطط لها من قبل جميع الشركاء في التنمية في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل.

| | | | | | |
|--|---|--|--|---|--------------------------|
| | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي القطاع الخاص الجهاز المركزي الفلسطيني للاحصاء | جار العمل به وسيكون جاهزا خلال عام 2012 م | بناء نظام معلومات سوق العمل (LMIS). | الرصد |
| | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) | وزارة التربية والتعليم وزارة العمل الجهاز المركزي الفلسطيني للاحصاء | 2011 – 2012 ع | تمكين نظام معلومات سوق العمل ليكون بمثابة مصدر لتطوير وإعادة توجيه برامج التعليم والتدريب المهني والتقني نحو احتياجات السوق المحلية والاتجاهات الاقتصادية في المستقبل. | الرصد |
| | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) | وزارة التربية والتعليم وزارة العمل القطاع الخاص | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | تمكين نظام معلومات سوق العمل من قياس رضا أرباب العمل كمؤشر لجودة نتائج نظام التعليم والتدريب المهني والتقني | الرصد |
| | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) على شكل مشروع تجريبي وعلى شكل | وزارة التربية والتعليم وزارة العمل | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | دمج نظام شامل من التوجيه والارشاد المهني بالتعاون الوثيق مع نظام التعليم العام | التوجيه والارشاد الوظيفي |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| | <p>نظام ممنهج) الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية) نشاطات ما بين العمل والدراسة، ضرورة الادماج في النظام) مؤسسة التعاون) دعم تنفيذ الاجراءات من خلال التخطيط)</p> | | | | |
| | <p>التعاون الفني الالمانى (جار العمل به من خلال مبدأ مكان واحد لكل شئ) الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية) نشاطات ما بين العمل والدراسة، ضرورة الادماج في النظام) مؤسسة التعاون)</p> | <p>وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي القطاع الخاص</p> | <p>جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع</p> | <p>تطوير دليل للتوجيه المهني وخدمات المشورة من قبل الوكالات المعنية المختلفة في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني</p> | <p>التوجيه والارشاد الوظيفي</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|---|
| | دعم تنفيذ الاجراءات من خلال التخطيط | | | | |
| | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي الشركاء المحليين في القطاع الاجتماعي والقطاع الخاص | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | تعزيز مجالس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني لتوفير صلة قوية بين العرض الذي يقدمه نظام التعليم والتدريب المهني والتقني والطلب في سوق العمل | النشاطات والأدوات الأخرى الخاصة بسوق العمل |
| | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) تم تطوير المسودة الاولى من استراتيجية التوظيف، منظمة العمل الدولية (سيتم تحديده)، برنامج الأمم المتحدة الإيمائي (سيتم تحديده) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | (جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | وضع مبادئ توجيهية لسياسة التوظيف لتشجيع توظيف خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني والمساعدة في بدء العمل لحسابهم الخاص | سياسة التوظيف |

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) استنادا الى التصنيف الاقليمي للمهن والذي انتجه التعاون الفني الالمانى | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | اعتماد التصنيف الوطني للمهن والإطار الوطني للمؤهلات لتكون بمثابة قاعدة مهن جديدة ومراجعة المهن القائمة حاليا | تطوير المهن الجديدة ومراجعة المهن القائمة حاليا |
| | التعاون الفني الالمانى التعاون الفني البلجيكي (جزء من تجمع) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | 2011 - 2010 ع | إنشاء نظام للمراجعة المستمرة والمتعلقة بالمؤهلات المهنية | تطوير المهن الجديدة ومراجعة المهن القائمة حاليا |
| | التعاون الفني الالمانى (جار العمل به) من خلال تنفيذ نظام معلومات سوق العمل التنفيذ | وزارة التربية والتعليم العالي وزارة العمل الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء والقطاع الخاص | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | مأسسة العلاقة بين نظام التعليم و التدريب المهني والتقني الجهاز المركزي الفلسطيني للاحصاء | دمج بيانات نظام التعليم و التدريب المهني والتقني في الإحصائيات الوطنية |

أصحاب المصلحة

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الإستراتيجية الهدف الفرعي |
|---------|---|---|--|--|---------------------------|
| | التعاون الفني الألماني (مخطط له كجزء من برنامج مستمر، مشروع قانون من قبل التعاون الفني الألماني). | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العلي وزارة الشؤون الاجتماعية مجلس الوزراء المجلس التشريعي أو مرسوم الرئاسي | 2010 - 2012 ع | سن قانون خاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني، ينص على نظام إداري وهيكلية واضحة بهدف العمل على ضمان التمكين والأداء الفعال لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني | الحكومة |
| | التعاون الفني الألماني (المشاريع التجريبية الجارية) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العلي الشركاء الاجتماعيين و الشركاء من القطاع الخاص | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | العمل على وضع وتنفيذ نظام للمساهمة في مجالس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني | المجتمعات المحلية |
| | التعاون الفني الألماني (جاري، مجالس التوظيف | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم | 2010 - 2011 | إضفاء الطابع المؤسسي على القطاع الخاص للشراكة بين القطاع الخاص وبرنامج التعليم | القطاع الخاص |

| | | | | | |
|--|---|---|--|---|------------------------------------|
| | المحلي والتعليم والتدريب (المهني والتقني) | القطاع الخاص العالى | | والتدريب المهني والتقني على المستوى المحلي والمركزي | |
| | التعاون الفني الألماني (جاري، مجالس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى ونقابات العمال | 2010 - 2011 | إضفاء الطابع المؤسسي على الشراكة بين الاتحادات وبرنامج التعليم والتدريب المهني والتقني على المستوى المحلي والمركزي | الاتحادات |
| | التعاون الفني الألماني (جاري، مفهوم المحطة الواحدة) | وزارة العمل | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | إنشاء وتمويل ودعم المؤسسات التي تقدم جميع الخدمات في محطة واحدة كمقدمي الخدمات وكذلك لبرنامج التعليم و التدريب المهني والتقني. | مؤسسات سوق العمل المحلية الأخرى |
| | التعاون الفني الألماني (جاري، مجالس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني) | مجلس التوظيف المحلي والتعليم والتدريب المهني والتقني | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | مأسسة العلاقة بين منظمات المجتمع المدني ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني | منظمات المجتمع المدني الأخرى |
| | التعاون الفني الألماني (جاري) الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (جاري) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | اطلاق حملة لرفع الوعي وحملة علاقات عامة لدعم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني | منظمات المجتمع المدني |

الأطر المنهجية للوظائف والمؤهلات

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|--|--|---|--|--|------------------------------|
| | التعاون الفني الألماني (جار العمل به) استنادا للتصنيف الإقليمي للمهن والذي انتجه التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى الجهاز المركزي الفلسطيني للاحصاء والقطاع الخاص | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2013 م | وضع وتطوير التصنيف الوطني للمهن على أساس التصنيف المهني العربي والذي يتوافق مع التصنيف الدولي الموحد للمهن. | التصنيف الوطني للمهن |
| بالاعتماد على المستويات الوطنية للمؤهلات | التعاون الفني الألماني (مخطط له كجزء من برنامج مستمر) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى مجلس الوزراء مشرعي القطاع الخاص | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2013 م | اعتماد الأطر التشريعية والتنظيمية الضرورية للترخيص لممارسة العمل من قبل كل من الأفراد وأماكن العمل. | التصنيف الوطني للمهن |
| بالاعتماد على الإطار الوطني للمؤهلات | التعاون الفني الألماني (مخطط له كجزء من برنامج مستمر) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى القطاع الخاص | 2010 – 2011 م | العمل على وضع وإدراج مستويات وطنية للمؤهلات، والتي تغطي النظام التعليمي بالكامل | المستويات الوطنية للمؤهلات |

نظام التعليم في السلطة الوطنية الفلسطينية ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|---|---|--|---------------------------|---|---|
| تمت الموافقة على الشرط المسبق لقانون التعليم والتدريب المهني والتقني ونظامه الداخلي | التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي (مخطط له كجزء من برنامج تجميحي) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | 2010 – 2012 ع | العمل على وضع واعتماد الهياكل التنظيمية تعمل على تعزيز عملية الارتباط بين الطلاب و منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني | تمكين عملية الربط (سد الثغرات والنفاذية) |
| تمت الموافقة على الشرط المسبق | التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي (مخطط له كجزء من برنامج تجميحي) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | 2010 – 2012 ع | العمل على وضع واعتماد الهياكل التنظيمية تعمل على تعزيز عملية الارتباط بين نظام التعليم العام و منظومة التعليم | تمكين عملية الربط (سد الثغرات والنفاذية) |

| | | | | | |
|---|--|----------------------------------|------------------|--|--|
| لقانون التعليم والتدريب المهني والتقني ونظامه الداخلي | | | | والتدريب المهني والتقني | |
| تمت الموافقة على الشرط المسبق لقانون التعليم والتدريب المهني والتقني ونظامه الداخلي | | وزارة التربية والتعليم العالي | 2010 - 2012 ع | توجيه برامج كليات المجتمع نحو نظام التعليم والتدريب المهني والتقني | تداخل بعض البرامج وخصوصا في كليات المجتمع |

الأسس التشريعية للتعليم والتدريب المهني والتقني

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|------------|---|---|---------------------------|---|------------------------------|
| انظر لاعلى | التعاون الفني الألماني (مخطط له كجزء من برنامج مستمر) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العلي وزارة الشؤون الاجتماعية مجلس الوزراء المجلس التشريعي أو مرسوم الرئاسي | 2010 – 2012 ع | (انظر: أصحاب المصلحة / الحكومة) العمل على سن قانون خاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني، ينص على نظام إداري وهيكلية واضحة، للعمل على ضمان التمكين والاداء الفعال لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني | |

نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|--------------------------------------|---|---|---|---|--|
| بالاعتماد على الإطار الوطني للمؤهلات | التعاون الفني الألماني (مخطط له كجزء من برنامج مستمر) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | العمل على اعتماد الهيكل الجديد مع الأخذ بعين الاعتبار مستويات التأهيل الخمسة لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني | هيكل النظام |
| | | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | جار العمل به وسيكون جاهزا 2011 - 2013 م | توجيه برامج التدريب المهني والتقني وأنشطتها وفقا لنظام التدريب المهني والتقني | مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني |
| | الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (سيتم لاحقا تحديد العلاقة مع التعليم و التدريب المهني والتقني) | المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2012 ع | تعزيز دور المنظمات غير الحكومية لتلعب الدور المنوط بها في عملية التنمية في إطار رؤية وأهداف استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني الوطنية. | المنظمات غير الحكومية |
| | التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم | 2011 - 2013 ع | إعطاء مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العامة المزيد من | المؤسسات العامة |

| | | | | | |
|--|----------------------------|---|--|---|-----------------|
| | | العالي | | المسؤوليات والسلطات اللامركزية | |
| | | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | جار العمل به ع | العمل على اعتماد مناهج موجهة نحو المشاريع والحرف الريادية | المؤسسات العامة |
| | | الوحدة الوطنية للاعتدال وضبط الجودة | 2011 - 2013 م | توجيه برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وأنشطته وفقا لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني | المؤسسات الخاصة |
| | الأمم المتحدة (يحدد لاحقا) | الاونروا | 2011 - 2013 م | المشاركة في تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني | الاونروا |
| | الأمم المتحدة (يحدد لاحقا) | الاونروا الوحدة الوطنية للاعتدال وضبط الجودة | 2011 - 2013 م | توجيه برامجها وأنشطتها نحو النظام الموحد | الاونروا |
| | | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي مجلس الوزراء مرسوم الرئيس | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2010 ع | العمل على اعتماد نموذج جديد أو مراجعة النموذج الاداري الموحد للتعليم و التدريب المهني والتقني | النظام الاداري |

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|---------------------|
| انظر الهيكل المقترح | | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى مجلس الوزراء | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2010 ع | إنشاء وكالة وطنية لتطوير وتنظيم وتنسيق قيادة النظام بأكمله | النظام الاداري |
| سيتم تطوير المفهوم من خلال احد برامج التعاون الفني الألماني الجارية | التعاون الفني الألماني جار العمل به | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى مجلس الوزراء | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2010 ع | العمل على إنشاء صندوق التدريب المهني والتقني الوطني بهدف توفير التمويل لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني ككل | النظام الاداري |
| يتم ربطه بنظام معلومات سوق العمل | التعاون الفني الألماني جار العمل به فنلندا (Palvip) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى | جار العمل به وسيكون جاهزا في عام 2011 ع | العمل على انشاء نظام للرصد والتقييم لضمان التغذية الراجعة وتطوير النظام | نظام الرصد والتقييم |

| | | | | | |
|---|--|--|--------------------------|--|---------------------|
| <p>مركز تنمية كجزء من وكالة التعليم والتدريب المهني والتقني</p> | | <p>وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي</p> | <p>2010 – 2011 ع</p> | <p>العمل على إنشاء مركز تطوير تابع لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني داخل الوكالة لإجراء البحوث ذات الصلة بالتعليم والتدريب المهني والتقني بالتعاون الوثيق مع الجامعات ومؤسسات البحوث الأخرى</p> | <p>تطوير النظام</p> |
|---|--|--|--------------------------|--|---------------------|

التطوير التنظيمي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|---------|--|--|---------------------------|--|------------------------------|
| | تجميع من الجهات المانحة (التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي النرويج منظمة العمل الدولية | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي وزارة شؤون المرأة | 2011- 2013 م | تشجيع تخصص معاهد ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بما في ذلك العمل على توفير التخصصات الموجهة نحو الجنسين | التخصص |
| | الاتحاد الأوروبي (التخطيط للانضمام) | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | 2011- 2013 م | تشجيع العمل على فتح مراكز إقليمية للكفاءة، بحيث تعمل على خدمة المنطقة بالبرامج العادية وتوفير مزيد من التعليم في المجالات المتخصصة | التخصص |
| | تجميع من الجهات المانحة (التعاون الفني الألماني) التعاون الفني البلجيكي العمل جار | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | 2012- 2013 ق | العمل على مأسسة وتسهيل التعاون بين معاهد التعليم والتدريب المهني والتقني لتفادي الازدواجية والتشردم بين المرافق والجهود والخدمات | التعاون |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|--|
| <p>يتم تقديم المساهمات بمستويات مختلفة (مختبرات فردية حتى التجهيزات الكاملة) لا تزال هناك حاجة للمزيد من المساهمة</p> | <p>التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية الدول العربية الاتحاد الأوروبي نوراد البنك الإسلامي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بنك التعمير الألماني كويكا جايكا البرازيل</p> | <p>وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي وزارة التخطيط والتنمية الإدارية</p> | <p>جار العمل به لغاية العام 2013 ع</p> | <p>تطوير الأجهزة والمرافق (القائمة) وتحديث المعدات بما يتناسب والمعايير التي تفرستها الوحدة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية</p> | <p>الأجهزة/ المرافق</p> |
| <p>مبادرات مثل الشبكات التعليمية ومبادرة التربية</p> | <p>تجميع من الجهات المانحة: الاتحاد الأوروبي والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية</p> | <p>وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات</p> | <p>2010- 2013 ع</p> | <p>العمل على إدخال تكنولوجيا المعلومات في جميع أنشطة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني</p> | <p>التكنولوجيا والمعلومات وإدارة المعرفة (إدارة المعلوماتية) لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني</p> |

| | | | | | |
|------------------------|--|---|-----------------|--|--------------|
| و التعليم اللسطينية | | | | | |
| | | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العلي وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات | 2011- 2013 م | وضع حدود اختصاص واضحة تقوم على النهج اللامركزي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني لتجنب البيروقراطية الاستجابة لاحتياجات سوق العمل المحلية | نظام الادارة |
| | التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي جار العمل به | الوحدة الوطنية للاعتما د وضبط الجودة | 2011- 2013 م | دعم تصميم ودمج نظام إدارة الجودة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني | إدارة الجودة |
| | التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي جار العمل به | الوحدة الوطنية للاعتما د وضبط الجودة | 2010- 2013 م | العمل على وضع وتنفيذ نظام لكتابة التقارير وتوثيقها ليتم استخدامها كذلك من قبل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني للتخطيط واتخاذ القرارات بشأن البرامج | التقارير |

تطوير عمليات التعليم والتعلم

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|---------|---|---|---------------------------|---|------------------------------|
| | التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي مخطط انضمام الاتحاد الأوروبي | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | 2010- 2013 ع | العمل على توفير مجموعات من الخبراء لتطوير المناهج الدراسية بانخراط جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة | تطوير المناهج الدراسية |
| | التعاون الفني البلجيكي التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | | <ul style="list-style-type: none"> - دمج المهارات الناعمة في المناهج الدراسية - تاهيل الطلاب للمعايير الدولية للمهن عن طريق تطبيق وحدات التدريب المرتكزة على المهام المعقدة الموجهة نحو تعزيز المعارف والمهارات خطوة بخطوة - ادخال ثقافة الريادة ودمجها في المناهج | الوحدات الدراسية |

| | | | | | |
|--|---|--|----------------|--|-----------------------|
| | | | | الدراسية من المراحل الأولى من التعليم والتدريب، كما يجب العمل على توسيعها مع تقدم الطلاب | |
| | التعاون الفني البلجيكي التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي وزارة الشؤون الاجتماعية والقطاع الخاص المنظمات غير الحكومية | 2010-2013 ع | التوصل لاتفاق مع جميع المؤسسات التي تقدم التعليم والتدريب المهني لاستخدام نفس المناهج الدراسية في نفس المجالات المهنية ونفس المستويات كشرط مسبق لاعتمادها. | مناهج موحدة |
| | التعاون الفني البلجيكي التعاون الفني الألماني مخطط انضمام مؤسسة التعاون | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي وزارة الاقتصاد الوطني النقابات القطاع الخاص | 2011-2013 ع | العمل على وضع واعتماد القواعد واللوائح لإدخال نظام التدريب يعتمد على التناوب في تقديم التدريب بين مكان العمل ومؤسسات التدريب المتخصصة | برامج التلمذة المهنية |

| | | | | | |
|---|--|--|-----------------|---|---|
| | | اتحاد الغرف التجارية | | | |
| برنامج تدريب المدربين من قبل التعاون الفني الألماني | التعاون الفني البلجيكي التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العلي مزودي خدمات التدريب الخاصين | 2011- 2013 م | العمل على ادخال طرق التدريس التي تشجيع عملية نقل المهارات الإدراكية الأعلى، مثل حل المشكلات، التعلم الذاتي، العمل الموجه، ولعب الادوار، التعلم القائم على المشكلة والتعلم مدى الحياة. | طرق التدريس |
| | التعاون الفني البلجيكي التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العلي | 2012- 2013 م | وضع برنامج اختبارات لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني في جميع مستويات التأهيل على أساس المؤهلات المطلوبة من قبل سوق العمل | تقييم طلاب ومتدربي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني |
| | التعاون الفني البلجيكي التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العلي وزارة الاقتصاد الوطني النقابات القطاع الخاص اتحاد الغرف التجارية | 2011- 2012 م | إشراك القطاع الخاص والخبراء الخارجيين في تطوير نظام الامتحانات. | تقييم طلاب ومتدربي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني |

| | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|-------------------------|---|---|
| <p>لقد تم انجازها جزئيا</p> | <p>التعاون الفني البلجيكي التعاون الفني الألماني</p> | <p>وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي وزارة الاقتصاد الوطني النقابات القطاع الخاص اتحاد الغرف التجارية</p> | <p>2012- 2013 ق</p> | <p>العمل على تطوير نظام شامل للامتحانات بهدف منح التراخيص للإفراد وأماكن العمل (انظر: ضمان ضبط الجودة/ نظام جودة التعليم والتدريب المهني والتقني</p> | <p>تقييم طلاب ومنتدربي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني</p> |
|-------------------------------------|--|---|-------------------------|---|---|

تنمية الموارد البشرية

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|---------------|---|---|-------------------------------|--|--|
| مرحلة تجريبية | التعاون الفني الألماني | | تم | تطوير مفهوم وطني لتنمية الموارد البشرية | مفهوم تنمية الموارد البشرية |
| مرحلة تجريبية | التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى | | الاتفاق بشأن المفهوم | مفهوم تنمية الموارد البشرية |
| مرحلة تجريبية | التعاون الفني الألماني جار العمل عليها | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى | جار العمل عليها لغاية 2011 | إطلاق المرحلة التجريبية | مفهوم تنمية الموارد البشرية |
| مرحلة تجريبية | التعاون الفني الألماني | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى | 2010-2011 ع | العمل على إنشاء وحدة وطنية لتنمية الموارد البشرية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني | مفهوم تنمية الموارد البشرية |
| | تجميع من الجهات المانحة | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى | 2010-2011 ع | العمل على إنشاء لجنة لتنمية الموارد البشرية | أدوار ومسؤوليات أصحاب المصلحة |
| | تجميع من الجهات | وزارة العمل | 2011-2013 | ضبط متطلبات وحدات التدريب | مقدمي خدمات التدريب الخاص بتنمية الموارد |

| | | | | | |
|---|--------------------------------|--|-----------------|---|--|
| | المانحة | وزارة التربية والتعليم العالي القطاع الخاص | ع | وفقا لشكل موحد يتماشى مع متطلبات سوق العمل | البشرية |
| جزء من مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني | تجميع من الجهات المانحة | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالي | 2011- 2013 ع | يتبنى نظام تنمية الموارد البشرية مفهوم النظام الموحد والسوق المرن | المفاهيم وتنوع مناهج تنمية الموارد البشرية |
| مسودة متوفرة مرحلة تجريبية | التعاون الفني الألماني جاري | وحدة تنمية الموارد البشرية لجنة تنمية الموارد البشرية | 2011- 2013 ع | اعتماد الأساليب التعليمية والأساليب الموجهة للتعلم مدى الحياة | محتوى تدابير تنمية الموارد البشرية |
| مسودة متوفرة | التعاون الفني الألماني جاري | وحدة تنمية الموارد البشرية لجنة تنمية الموارد البشرية الوحدة الوطنية للاعتدال وضبط الجودة | 2011- 2013 ع | وضع معايير وطنية | جودة تدابير تنمية الموارد البشرية |
| مسودة متوفرة | التعاون الفني الألماني جاري | وحدة تنمية الموارد البشرية، لجنة تنمية الموارد البشرية | 2011- 2013 ع | اعتماد المعايير الوطنية للتأكد من جودة تدابير تنمية الموارد البشرية | جودة تدابير تنمية الموارد البشرية |
| مسودة متوفرة | التعاون الفني الألماني | | 2011- 2013 | إدخال نظام الحوافز | نظام وعمليات تنمية الموارد البشرية |

| | | | | | |
|--|--|--|------------------------------|---|---|
| | جاري | | ع | | |
| مسودة متوفرة | تجميع من الجهات المانحة | وزارة العمل وزارة التربية والتعليم العالى | 2011- 2013 ع | تأمين الموارد المالية لتنمية الموارد البشرية | نظام وعمليات تنمية الموارد البشرية |
| المسودة والأدوات متوفرة | التعاون الفني الألماني تجميع من الجهات المانحة | وحدة تنمية الموارد البشرية | جار العمل عليه لغاية 2012 | انشاء نظام للرصد والتقييم | نظام وعمليات تنمية الموارد البشرية |
| المرحلة التجريبية (برنامج التدريب المهني والتقني لإدارة الكفاءات في فلسطين) وبرامج تدريب اخرى | التعاون الفني الألماني تجميع من الجهات المانحة | وحدة تنمية الموارد البشرية | جار العمل عليه لغاية 2012 | العمل على تدريب موظفي التعليم والتدريب المهني والتقني بشكل مستمر | طاقم التعليم والتدريب المهني والتقني وتدريب الطاقم |
| برنامج تدريب المدرسين التربوي الذي وضعه التعاون الفني الألماني | تجميع من الجهات المانحة | وحدة تنمية الموارد البشرية، لجنة تنمية الموارد البشرية | 2011- 2013 ع | التركيز على الموضوع وعلى التأهيل التربوي بالإضافة المهارات الحياتية | استراتيجية التدريب قبل وبعد وأثناء التعلم |

| | | | | | |
|--|----------------------------|------------------------------|-----------------|---|--------------------|
| وتم اعتمادها من الهيئة الوطنية للاعتداده والجودة والنوعية | | | | | |
| | تجميع من الجهات المانحة | | 2011- 2013 ع | ينبغي ان تتماشى مستويات الموارد البشرية تمشيا مع الإطار الوطني للمؤهلات ومع التصنيف الوطني للمهن | المستويات والتصنيف |
| | | السلطة الوطنية الفلسطينية | 2012- 2013 م | اعتماد نظام رواتب الجديد على أساس مستوى التأهيل والمهارات | سلم الرواتب الجديد |

المستفيدين (الفئات المستهدفة) من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|---|---|---|------------------------|--|---------------------------|
| يعمل التعاون الفني الألماني على دعم بناء النظام، بينما تعمل منظمة العمل الدولية على جندرة الاتجاهات السائدة | تجميع من الجهات المانحة: التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي الوكالة الامريكية للتنمية الدولية مؤسسة التعاون | وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل رابطة المنظمات غير الحكومية | 2010- 2013 ع | العمل على تضمين وسائل فعالة لضمان وصول جميع الفئات المستهدفة للنظام وانصافها | |

التمويل

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|-------------------------------------|--|---|---------------------------|--|------------------------------------|
| | | وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل وزارة الاقتصاد الوطني، مجلس الوزراء، | 2010- 2013 ع | <ul style="list-style-type: none"> المساهمة في تمويل قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني من ميزانيتها السنوية تنظيم مصادر أخرى للتمويل. وضع نظام لتجنيد الاموال للتدريب تعزيز الصلة بين الصناعة ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني | مساهمات الحكومة |
| قرض دوار لطلاب التعليم العالي | البنك الدولي | وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل وزارة الاقتصاد الوطني، مجلس الوزراء، | 2010- 2013 ع | <ul style="list-style-type: none"> استحداث نظام للرسوم، على أن تدفع من قبل المشاركين. إدخال القروض الدوارة و المنح الدراسية للمساهمة في دفع الرسوم التدريبية | مشاركة المستفيدين في عملية التمويل |

| | | | | | |
|---|---|--|-----------------|--|--|
| | | وزارة التربية والتعليم العالى، وزارة العمل | 2010- 2013 ع | <ul style="list-style-type: none"> تشجيع الأنشطة المدرة للدخل. تشجيع إنشاء وحدات الانتاج | الأنشطة المدرة للدخل في المؤسسات التدريبية |
| تقديم المساعدة التقنية من قبل التعاون الفني الألماني | تجميع من الجهات المانحة: التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي | وزارة التربية والتعليم العالى، وزارة العمل مجلس الوزراء، | 2011- 2013 ع | <ul style="list-style-type: none"> العمل على تأسيس الصندوق الوطني للتدريب ربط الصندوق الوطني للتدريب مع الجهات المانحة اشراك التجميع من الجهات المانحة كآلية للتمويل | الصندوق الوطني للتدريب |
| تقديم الدعم الاستشاري لآلية تجميع من الجهات المانحة كآلية للتمويل | تجميع من الجهات المانحة: التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي الوكالة الامريكية للتنمية الدولية (محتمل) منظمة العمل الدولية (محتمل) | وزارة التربية والتعليم العالى، وزارة العمل وزارة التخطيط والتنمية الادارية، مجلس الوزراء | 2010- 2013 ع | <ul style="list-style-type: none"> جذب المزيد من التبرعات والمنح الدولية تمثيا مع الاستراتيجية تأسيس صندوق للجهات الخاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين. اشراك التجميع من الجهات المانحة كآلية للتمويل | المنح والهبات والتبرعات الوطنية والدولية |

تطوير وضمان الجودة

| ملاحظات | التزامات المانحين والمساهمات المحتملة | المسؤوليات و الالتزامات | الإطار الزمني/ الأهمية | المهام | الاستراتيجية الهدف الفرعي |
|-----------------------------|---|---|---------------------------|--|--|
| | تجميع من الجهات المانحة: التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي | وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل | مع نهاية عام 2010 ع | إنشاء الوحدة الوطنية للاعتماد وضبط الجودة الخاصة بنظام التعليم والتدريب المهني والتقني | نظام الجودة الخاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني |
| | تجميع من الجهات المانحة: التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي | الوحدة الوطنية للاعتماد وضبط الجودة | 2011- 2012 ع | تطوير وتطبيق نظام للجودة خاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني | نظام الجودة الخاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني |
| | تجميع من الجهات المانحة: التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي جار العمل به | وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل | 2010- 2013 ع | تعزيز ثقافة الجودة في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ككل | ثقافة الجودة |
| بدأت من خلال برنامج سابق | تجميع من الجهات المانحة: التعاون الفني | وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل | 2011- 2013 ع | سيتمكن خريجو اي برنامج للتعليم والتدريب المهني والتقني | برامج فحص طلاب ومتدربي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني |

| | | | | | |
|--|--|--|-------------------------|--|--|
| <p>للتعاون الفني الألماني وهو برنامج التعليم غير النظامي</p> | <p>الألماني التعاون الفني البلجيكي جار العمل به</p> | | | <p>الرسمي وغير الرسمي من تقديم الامتحانات المهنية والحصول على الشهادات التي يستحقونها، بالإضافة لأولئك الذين تعلموا بطرق غير العليم الرسمي) مكان العمل، التلمذة الصناعية أو التعليم الذاتي)</p> | |
| <p>بدأ مع (خطة تحويل السيارات)</p> | <p>تجميع من الجهات المانحة: التعاون الفني الألماني التعاون الفني البلجيكي جار العمل به</p> | <p>وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل وزارة الاقتصاد الوطني، الوحدة الوطنية للاعتماد وضبط الجودة، الاتحادات التجارية، الغرف التجارية والقطاع الخاص</p> | <p>2012- 2013 ق</p> | <p>انظر: تطوير عمليات التعليم والتعلم / تقييم الطلبة والمتدربين ضمن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني)</p> | <p>برامج فحص طلاب ومتدربي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني</p> |