

اصدار

المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب المهني والتقني - فلسطين

15 / نيسان 2015

بتنظيم من كلية هشام حجاوي التكنولوجية

نابلس 2015م

مقدمة

ايماناً بأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني، ودورها الرائد في هذا المجال، قررت ادارة كلية هشام حجاوي التكنولوجية، تنظيم هذا المؤتمر تحت عنوان « المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب المهني والتقني» من أجل تمكين التواصل المستمر بين خبراء التدريب والمدربين والممارسين في القطاعين العام والخاص للمساهمة في اعداد البنية الصناعية لدعم الاقتصاد الفلسطيني على أعتاب قيام الدولة الفلسطينية بما يساعد على قيام مشاريع بحثية وتدريبية ابداعية بمختلف التخصصات مع اكساب المدربين المهارات التقنية والمهنية اللازمة. ويهدف المؤتمر لتسليط الضوء على واقع التدريب والتعليم المهني والتقني في فلسطين، دعوة صناع القرار والجهات ذات العلاقة لتحمل مسؤولياتهم اتجاه التدريب والتعليم المهني والتقني وتعزيز برامج والتعليم والتدريب المهني والتقني بما يتناسب مع سوق العمل وتوظيف التكنولوجيا لتحقيق ذلك.

الجهة المنظمة

كلية هشام حجاوي التكنولوجية

كلمة الإفتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
والصلاة والسلام على سيد الخلق... سيدنا محمد وعلى اله وصحبه اجمعين

قال تعالى:

«وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ».

معالي الدكتور خولة الشخشير وزيرة التربية والتعليم العالي , حفظكم الله .
الاخ أ. ناصر قطامي وكيل وزارة العمل ممثلا لمعالي الوزير د. مأمون ابو شهلاحفظكم الله
الاخ عطوفة اللواء أكرم الرجوب محافظ محافظة نابلس ورئيس مجلس التشغيل والتدريب للمحافظة حفظكم الله
الاخ أ.د. ماهر النتشه القائم باعمال رئيس جامعة النجاح حفظكم الله
الاخ السيد حمد المصري مدير عام شركة سختيان راعي المؤتمر ...
الاخوة والزلاء رؤساء ومدراء المؤسسات الحكومية والاهلية
الزملاء عمداء ومدراء الكليات التقنية والمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهني
الاخوة الباحثون والاكاديميون والاداريون العاملون في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني
السادة ممثلوا المؤسسات الاجنبية الداعمة للتعليم والتدريب التقني والمهني في فلسطين
الاخوة شركائنا من سوق العمل ...

..... السادة اعضاء اللجنة التحضيرية العليا للمؤتمر واللجان الفرعية.....الضيوف الكرام كل بلقبه واسمه
ارحب بكم جميعا....في هذا العرس الفلسطيني..... اجمل ترحيب....واهلا وسهلا بكم في هذا الصرح الاكاديمي الشامخ...شموخ
جامعة النجاح..

بداية اسمحوا لي ان ابدأ كلمتي بالترحم على شهدائنا الابرار على ارض فلسطين وخارجها وخصوصا اخواننا وابنائنا في مخيم الشتات
مخيم الصمود مخيم اليرموكسائلين المولى عز وجل ان يدخلهم جناته

ولاسرانا البوaslالذين يخوضون معركة الكرامة والحرية.....ندعو الله ان يثبتهم ويعجل في فرجهم...

الضيوف الكرام.....

اننا في هذا اليوم المبارك نجتمع هنا لاطلاق فعاليات المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب التقني والمهني والذين ينعقد هنا على
ارض كلية هشام حجاوي التكنولوجية والتي ومنذ نشأتها سعة وما زالت تسعى الى النهوض بهذا القطاع..... فاصبحت الكلية تخرج
طلبة في 19 برنامجا اكاديميا (دبلوم تقني متوسط - سنتان) وكذلك 9 برامج تدريبية (مدتها سنة). لتغطي بذلك مساحة لابأس
بها من احتياجات سوق العمل.

يأتي هذا المؤتمر استمراراً لنهج الكلية في المبادرة والسعي الدائم للتواصل مع المجتمع والمؤسسات ذات العلاقة... للوقوف على احتياجات وهموم هذا القطاع... قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني.

نتائج وتوصيات المؤتمرات الثلاثة السابقة والتي خرجت من رحم من يعيشون ويتنفسون التعليم والتدريب التقني والمهني... نشرت واعلنت... على أمل أن تجد النور ويتم تبنيها.... من اصحاب العلاقة والقرار.

ان قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني بمختلف مستوياته (تدريب مهني، مدارس صناعية ومهنية، وكليات تقنية متوسطة) والتي قد يصل عددها الى الخمسين او يزيد. يدرس ويتدرب بها عشرات الالاف من الطلبة. يعمل بها الاف من الكوادر الادارية والاكاديمية والفنية. يتابع عملها عشرات من الدوائر الحكومية والاهلية والاجنبية.... وعدد العاملين بها ايضا بالمئات..... تكلف الدخل القومي مئات الملايين. ويضخ بها عشرات الملايين سنوياً من الجهات المانحة.... يعني به عدد كبير من الحكومات الاجنبية المهمة: المانية... بلجيكية... هولندية.... فرنسية... والامريكية... الكورية... واليابانية. والتركية... وغيرها.

نعم... انه قطاع كبير... وكبير جداً... يؤثر ويتأثر بمختلف قطاعات التنمية الاقتصادية الفلسطينية.... السياحة والصناعة والزراعة والصحة وايضا.... والاجتماعية والعلاقات الخارجية. هذا القطاع مؤثر جداً بالنمو الاقتصادي وعنصر رئيس في بناء وتطور الشعوب... ان الشعوب والدول التي نهضة..... ونما اقتصادها.... اعتمدت بالاساس على التعليم والتدريب التقني والمهني.

حيث يصل عدد الطلبة الملتحقين بهذا القطاع في بعض هذه الدول الى 60% من اجمالي شبابها... بالمقارنة مع حوالي 6 % فقط يلتحقون بالكليات التقنية المتوسطة فلسطينياً. و 94% يلتحقون ببرامج البكالوريوس. (احصائيات 2012).

ان التعليم التقني مكلف ومكلف جداً... وهو بحاجة الى استثمارات كبيرة ومستدامه والحكومات الفلسطينية المتعاقبة لم تولي هذا القطاع الاهتمام الكافي لرفع مستوى ادائه وتطوير مدخلاته او مخرجاته. وترك كمركب في عرض البحر بلا قبطان... توجهه الرياح والامواج كما تشاء... وحتى لو وجد القبطان فهذا المركب بحاجة الى البوصلة (واعني هنا خطة استراتيجية) توجه سيره ومساره.

واقتبس من تقرير لماس يخلص الى «ان هذا القطاع يعاني ضعفاً وعدم فاعلية الهياكل الحاكمية ونقصاً في القدرات القيادية على المستوى الوزاري وخصوصاً في ظل عدم تنفيذ قرار مجلس الوزراء بإنشاء مركز التطوير المهني والتقني واتباع نهج مركزي في ادارة هذا القطاع ومحدودية التمويل اضافة الى ضعف اليات المتابعة والتقييم»

ان الفشل في تطبيق وتحويل الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني والتي اعدت في العام 1996 وعدلت في العام 2010..... الى نظام وطني واعتباره جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي الفلسطيني رغم المحاولات لتطبيق عدد من مكوناته... لا كبر دليل على ان الاهتمام الرسمي بهذا القطاع ما زال اقل من المستوى المطلوب. هذا وما زال انشاء الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني متعثراً رغم ان هذه الهيئة يمكن ان تكون الحل الامثل للبدء الحقيقي في مشروع وطني متكامل للنهوض بالتعليم التقني وتوحيد جهود كافة الوزارات المعنية... وايضا إيجاد بوصلة (عنوان) يتم من خلالها توجيه الجهات المانحة والداعمة اليه.

ان اقرار الاطار الوطني للمؤهلات وعدم تطبيقه لحدود دليل اخر على عدم الجدية في رعاية هذا القطاع على الرغم من ان هذا الاطار سيكون الاساس الذي يغير من النظرة الدولية للعاملين في هذا القطاع. ويعطي لخريجي هذا القطاع الدافعية للتطوير الذاتي وايضا للنهوض بالمجتمع. والذي بدوره سيدعم صياغة نتائج التعلم من حيث المؤهلات وفقاً لمعايير التصنيف والتوصيف الفلسطيني POC والتي تم تكييفها من التصنيف العربي للمهن AOC.

الضيوف الكرام....

ان التعليم والتدريب التقني والمهني في فلسطين لا ينطبق عليه كلمة او مفهوم «نظام» وانا استغرب احيانا ممن يقولون او يستخدمون في بعض ادبياتهم مصطلح "TVET SYSTEM" اي... نظام التعليم والتدريب المهني والتقني. فالنظام وكما نعرفه وندرسه لطلبنا انما هو وصف يحدد المدخلات والمخرجات واليات المتابعة والرقابة والتغذية الراجعة مما ينتج عنه تحسين دائم لعمل هذا النظام للوصول الى مخرجات بمواصفات محددة مسبقا.

وفي الختام اقول...

انتم يا صناع القرار امامكم وعلى طاولتكم ملف كبير اسمه ملف «التعليم والتدريب المهني والتقني» بحاجة الى قرارات هامة على مستوى الوطن

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

لجان المؤتمر

اللجنة التحضيرية

د. سامر ميالة (رئيس اللجنة التحضيرية)
د. مصدق المصري
د. عامر مسّاد
أ. اياد البيشاوي
أ. اسماعيل ياسين
أ. اسلام الحنبلي
م. محمد الأطرش

اللجنة العلمية

د. عامر مسّاد (مقرر اللجنة العلمية)
د. وليد الكخن
د. عمر جعارة
د. يوسف غنيم
د. مرزوق بدوي

منسق عام المؤتمر

م. محمد الأطرش

لجنة السكرتاريا والعلاقات العامة

أ. إسماعيل ياسين – مقرر اللجنة
أ. عبد الله البسطامي
أ. ماجد عموس
أ. سراب السايح
أ. محمد سليمان

منسق المعرض

أ. محمد سليمان

التصميم

أ. واصل قدح

لجنة الإعلام والمالية

أ. إياد البيشاوي- مقرر اللجنة
م. محمد الاطرش
أ. إسلام الحنبلي
م. منيف قفاف

اجندة المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب التقني و المهني

مسرح كلية هشام حجاوي التكنولوجية

٢٠١٥/٠٤/١٦-١٥

الوقت	البرنامج
9:00	تسجيل وترحيب
9:30	الجلسة الافتتاحية
9:30	القرآن الكريم والسلام الوطني
9:40	كلمة رئيس اللجنة التحضيرية - عميد الكلية
9:55	كلمة راعي المؤتمر - دولة رئيس الوزراء
10:10	كلمة وزارة التربية والتعليم العالي - معالي الوزيرة
10:25	كلمة وزارة العمل - معالي الوزير
10:40	فيلم قصير عن الكلية
10:45	كلمة مجلس التشغيل والتدريب - عطوفة محافظ نابلس
11:00	كلمة الشركة الراعية - مدير عام شركة سختيار اخوان
11:10	الاستراحة
11:35	وافتح المعرض المهني والتقني
11:35	جلسة النقاش الاولى لأوراق العمل
12:55	استراحة و ضيافة
13:05	جلسة النقاش الثانية لأوراق العمل
14:00	استراحة و ضيافة
14:20	جلسة النقاش الثالثة لأوراق العمل
15:30	توصيات المؤتمر والختام
15:45	غداء- كافيتيريا الكلية

اللجنة التحضيرية للمؤتمر

جلسات النقاش لأوراق العمل

البيانات	الساعة	
الجلسة الأولى: واقع التعليم و التدريب التقني و المهني و فرص عمل الخريجين	12:55	11:35
البرنامج الوطني المتكامل للتدريب المهني و التشغيل/الباحث سامر سلامة، الوكيل المساعد للتعاون الدولي و التدريب المهني في وزارة العمل	11:50	11:35
المشكلات التي تواجه التعليم المهني و التقني في فلسطين وكيفية التغلب عليها/الباحثين عامر مساد كلية هشام حجاوي التكنولوجية و سنابل امين مساد.	12:10	11:55
واقع توفير التمكين المهني التكنولوجي لدى كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة و سبل تطويرها/ رافت محمد سعيد العوضي/الكلية العربية للعلوم التطبيقية(غزه).	12:30	12:15
دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل الخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني / أ. محمد فايز عوض / مدرسة العروب الزراعية الثانوية المختلطة.	12:55	12:35
رئيس الجلسة: د.وليد الكخن		
استراحة (12:55-13:05)		

الجلسة الثانية: دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم و التدريب المهني و التقني / التعليم الالكتروني معامل صناعة الشمع و الخزف في مدارس التربية الخاصة و اثرها على عملية انخراط الطالب بسوق العمل/الباحثين مهند قدورة محاضر ومركز أكاديمي في كلية سخنين لتأهيل المعلمين- ومدرس للتربية الخاصة في مدرسة السلام للتعليم الخاص وعمر كرام محاضر في كلية فلسطين الأهلية- قسم العلوم المهنية. الحاجة لاطار إلكتروني لتطوير الكفاءات في مجال تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في فلسطين/ الباحث محمود حوامده، مدير مركز التعليم المستمر و خدمة المجتمع. دمج ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي و المهني و التقني/ الباحث سامر عبده عقروق، مكتب رعاية الحاجات الخاصة جامعة النجاح. رئيس الجلسة: د.يوسف غنيم	14:00 13:20 13:40 14:00	13:05 13:05 13:25 13:45
استراحة (14:00 - 14:20)		
الجلسة الثالثة: تطوير وتمويل التعليم والتدريب التقني والمهني أين نحن من توظيف اطار المؤهلات الوطنية الفلسطينية في السياسات الوطنية للنهوض بالتعليم والتدريب التقني والمهني؟/ الباحثة د.عائشة الرفاعي / كلية العلوم التربوية وكلية مجتمع المرأة في رام الله - الاونروا. تحسين الجاذبية في التعليم والتدريب التقني والمهني / الباحث طارق سرحان / كلية العلوم التربوية وكلية مجتمع المرأة في رام الله - الاونروا. تمويل التعليم والتدريب في فلسطين واقع وفاق / م. رندة هلال- خبيرة تعليم وتدريب مهني وتقني- أوبتموم للاستشارات والتدريب. التلمذة المهنية و التدريب في بيئة العمل في فلسطين /م. سامر موسى رئيس قسم التطوير الادارة العامة للتعليم المهني والتقني . رئيس الجلسة: أ. اسماعيل ياسين	15:15 14:35 14:55 15:15 15:30	14:20 14:20 14:40 15:00 15:15

اللجنة التحضيرية للمؤتمر

المشكلات التي تواجه التعليم المهني والتقني في فلسطين وكيفية التغلب عليها: دراسة تحليلية

مقدم من

دكتور/ عامر خالد مسّاد

أستاذ الهندسة الكهربائية المساعد

كلية هشام حجاوي التكنولوجية

amermassad@najah.edu

سنابل أمين مسّاد

ماجستير ادارة تربوية

ملخص الدراسة:

في هذه الدراسة الى ضرورة وضع التوصيات المطروحة لحل المشكلات التي تواجه التعليم المهني والتقني موضع التطبيق الفعلي للاستفادة منها في تحسين واقع التعليم المهني والتقني في المؤسسات التعليمية المهنية والتقنية الفلسطينية مستقبلا.

يقاس تقدّم البلدان وتطوّرها بمقدار ما تمتلكه مجتمعاتها من ثروة مهنيّة تحمل على عاتقها مهمّة البناء والنهوض، فالتعليم المهني والتقني يساهم في دعم جهود التنمية المستدامة، في تكوين الكوادر البشرية، مكافحة الفقر، وتأثيره في متغيرات التشغيل، ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن.

Abstract

Nations progress and development are measured by the amount of educational resources they own which take the responsibility of construction and advancement. The “TVE” contribution supporting continuous development , prepares human leaders, fights poverty, as well as, affect employment variables and standards of living.

The study aims at inspecting obstacles causing difficulties for TVE in Palestine. The researchers used the analytical method to highlight TVE reality then to benefit out of it to form solution to overcome all these problems. The study concluded that TVE in Palestine suffers from

هدفت الدراسة الى معرفة المشكلات التي تواجه التعليم المهني والتقني في فلسطين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام منهجا تحليليا لتسليط الضوء على واقع التعليم المهني والتقني لتوظيفها في ايجاد سبل الحل لهذه المشكلات بهدف التغلب عليها. وقد أشارت نتائج الدراسة الى أن التعليم المهني والتقني في فلسطين يعاني العديد من المشكلات أهمها: تدني مستوى محتوى مناهج التعليم المهني والتقني، والضعف الكبير في إعداد المعلمين وغلبة الطابع الأكاديمي عليهم وإهمال عملية التدريب قبل الخدمة وأثناءها، عجز المختبرات عن تلبية حاجات الطلاب الى التدريب العملي، افتقار مكتبات الكليات الى الكتب ذات الطابع التقني والمهني، وغياب الحوافز للمدرسين وللطلبة وكذلك ضعف الإنفاق على التعليم المهني والتقني اضافة الى ضعف التحصيل العلمي للطلبة الملتحقين بالتعليم المهني والتقني ونظرة المجتمع الدونية لهم. كما توصل الباحثان

المستجدة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم 1998، 3)..

لقد كان من بين الأسباب والدوافع التي قادت تلك الدول للقيام بحملات الإصلاح في التعليم والتدريب المهني فيها: ازدياد معدلات التسرب من المراحل التعليمية، خاصة التعليم الثانوي، وعزوف التلاميذ عن الالتحاق ببرامج التعليم الثانوي المهني والفني ومساراته، ودخول نسب عالية من مخرجات التعليم العام (ممن لم يكملوا التعليم الجامعي) إلى سوق العمل دون أي خبرة أو مهارة مهنية أو حرفية، مما أدى إلى ضعف المستوى المهني لقوة العمل الذي قاد إلى انخفاض نسبي لقدرة التنافس في الاقتصاد العالمي، وتزايد حاجة سوق العمل إلى قوى عاملة متعددة المهارات، تتسم بالمرونة والقدرة على التكليف وتغيير المهنة والعمل ضمن فريق، وغير ذلك من الأمور التي تقع تبعيتها على عاتق نظام التعليم المهني والتقني (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم 1998، 1).

مشكلة الدراسة:

نتيجة الخلل في عملية تخطيط التعليم التقني في فلسطين وعدم دراسة احتياجات سوق العمل المحلي، تفتشت ظاهرة البطالة الهيكلية في الاقتصاد الفلسطيني، حيث إن خريجي كليات المجتمع المتوسط (التعليم التقني) لا يجدون وظائف شاغرة لاستيعابهم بسبب انفصال مخرجات التعليم عن احتياجات سوق العمل المحلي. (وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ووزارة العمل الفلسطينية (2000، 12).

التساؤل الرئيسي ما هي المشاكل التي تواجه التدريب والتعليم المهني والتقني في فلسطين؟ وما هي سبل التغلب عليها؟

أهمية الدراسة:

يقاس تقدّم البلدان وتطوّرها بمقدار ما تمتلكه مجتمعاتها من ثروة مهنية تحمل على عاتقها مهمة البناء والنهوض، فالتعليم المهني والصناعي يزود المجتمع بالقوى العاملة الماهرة والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنى التحتية، وقطاعات الصناعة والزراعة، والخدمات وغيرها، لذا فقد أصبح الاهتمام بتطوير المهن وتعليمها ركناً

various problems mainly related to: The low amount of materials in the Palestinian syllabus related to the topic of TVE, the great weakness in preparing teachers or trainers where they focus on theory and neglect application materials, whether before starting or after the teaching process. In addition to the inability of the labs to meet students needs, as well as, the lack of books related to TVE in the collages libraries, and the lack of motivation for both students and teachers.

Another factor is - the small amount of fund on the TVE and the poor class of students who join TVE institutions where other people in their society would feel like they are inferiors. The two researchers concluded that applying the suggested recommendations would help solving problems facing TVE in actual situations to improve TVE in the Palestinian educational institutions in the futures.

مقدمة:

يشكل كل من التعليم المهني والتقني أساساً للحركة التربوية والتكنولوجية المعاصرة، مما يؤدي إلى تمكين المجتمع المعاصر من تنمية موارده البشرية بما يتفق مع مطالبه وحاجاته على هيئة برامج مكثفة لتخطيط القوى العاملة. حيث أن هذه البرامج هي -عادة- جزء من برامج التنمية الشاملة لا يمكن إغفاله البتة، بل أن بقية البرامج التنموية الأخرى تقوم عليه (الخطيب، 1995، 25، ج2).

وللتعليم المهني والتقني دور جوهري في إعداد قوة عمل مؤهلة للتعامل مع التقانة الحديثة قادرة على مواجهة التغيرات المتسارعة وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات المتغيرة، مما دفع الدول، خاصة المتقدمة منها، إلى إدخال إصلاحات جذرية في هذا القطاع من خلال تكامل برامج التعليم الثانوي المهني الفني وتجسيدها بالتعليم العالي وربطهما باحتياجات سوق العمل وتأمين تجاوبه مع التغيرات العلمية والثقافية والتحولات الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية

التقنية في فلسطين

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج العلمي والتحليلي في توصيف المشاكل التي تواجه التعليم المهني والتقني وتحليلها والوصول الى تفسيرات لها استنادا لواقع التعليم المهني والتقني وعلاقاته بالتطورات والتداعيات اضافة الى اجراء التحليل المقارن على المستوى المكاني للأراضي الفلسطينية.

مصطلحات الدراسة:

التعليم المهني:

هو نوع من التعليم النظامي في مستوى التعليم الثانوي، يتضمن اعدادا تربويا واكساب معارف ومهارات وقدرات مهنية، ويستهدف تخريج عمال فنيين في مختلف المجالات والتخصصات الفنية والمهنية.

التعليم التقني:

هو التعليم ما فوق الثانوي ودون التعليم الجامعي ، يتضمن اعدادا تربويا واكساب مهارات وقدرات تقنية لا تقل مدة الدراسة والتدريب فيه عن سنتين، ويستهدف اعداد قوى عاملة تقع عليها مسؤولية التشغيل والانتاج (فلاتة، 1994، 24)..

الدراسات السابقة

1- دراسة وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل الفلسطينية. (2000) المقدمة حول التجربة الفلسطينية في التعليم المهني والتقني في فلسطين حيث هدفت الدراسة الى الكشف عن المشكلات التي تواجه التعليم والتدريب المهني والتقني وتطويره، وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها انتشار ظاهرة الفائض من الخريجين مع عدم ملائمة تخصصاتهم للاحتياجات المتزايدة للمجتمع، وضعف مستوياتهم وانخفاض الكفاءة الإنتاجية وهو ما أضاف إلى رصيد البطالة اضافة الى تدني مستوى محتوى المنهاج وخاصة منهاج التعليم المهني والتقني، واعتماده أسلوب التلقين

وأساساً يقع في أولويات خطط التنمية في البلدان المتقدمة، فانتشرت مراكز التعليم المهني في العديد من الدول الأوروبية والأمريكية وغيرها من الدول المتقدمة وتزايد الإقبال على تلك المراكز، وأصبحت تتطور مع تسارع التقدم العلمي والتكنولوجي لتلبي بذلك الحاجات المجتمعية المتتالية.

وتعد التنمية في فلسطين كما هو الحال في سائر دول العالم الثالث، القضية الأساسية لشعوبه والشغل الشاغل لمفكره ومثقفيه، ويعتبر التعليم المهني والتقني ذا أهمية بالغة في رفع كفاءة أفراد المجتمع وتنمية قدراتهم، خاصة في هذه المجتمعات النامية، التي تحتاج الى هذا النوع من التعليم لتلحق بركب التكنولوجيا والصناعة.

تكتسب الدراسة أهميتها من كونها:

- تؤكد على أهمية التعليم المهني والتقني في تنمية المجتمع الفلسطيني من خلال مساهمته في تطوير البنية التحتية للمجتمع.
- محاولة تسليط الضوء على واقع التعليم المهني والتقني في فلسطين والمشاكل التي يعاني منها، وكيفية التغلب عليها.
- محاولة تغيير نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني والتقني في فلسطين باعتباره عنصرا للتنمية المستدامة.
- دعوة صناع القرار والجهات ذات العلاقة لتحمل مسؤولياتهم اتجاه التعليم المهني والتقني في فلسطين ولتوفير التسهيلات والامكانيات اللازمة للنهوض بهذا القطاع الهام.

أهداف الدراسة:

1- التعرف الى المشكلات التي تواجه التعليم المهني والتقني في فلسطين
2- التوصل الى سبل التغلب على المشكلات التي تواجه التعليم المهني والتقني في فلسطين

مجال وحدود الدراسة:

- مجال الدراسة هو التعليم المهني والتقني في فلسطين، والمشاكل التي تواجه هذا النوع من التعليم، والتعرف الى هذه المشكلات وتحديد سبل التغلب عليها.
- حدود الدراسة المكانية تغطي المدارس الثانوية الصناعية والكليات

وإهمال التطبيق والتحليل والتقييم، واعطاء وزن أكبر للمواد الاجتماعية على حساب العلوم والرياضيات وكذلك الضعف الكبير في إعداد المعلمين وإهمال عملية التدريب قبل الخدمة وأثناءها، وغلبة الطابع الأكاديمي للمعلمين وغلبة الجانب التطبيقي وافتقاد المقاييس الموضوعية لحسن الأداء وسوء التخطيط لإعداد وتدريب المعلمين والإداريين وغياب الحوافز وكذلك ضعف الإنفاق على التعليم بشكل عام والتعليم المهني بشكل خاص وإهمال التقنيات التعليمية والوسائل التكنولوجية وضعف التواصل مع المجتمع المحلي والفعاليات الاقتصادية ومشاركتها في توجيه التعليم، مما أفقد التعليم صفته كقيمة اجتماعية.

2- دراسة يوسف (2005): التعليم المهني لمرحلة التعليم الثانوي في محافظات غزة دراسة تقويمية وقد هدفت الدراسة الى التعرف الى واقع التعليم المهني في محافظات قطاع غزة وبيان أوجه القوة وأوجه القصور في في التعليم المهني، والتعرف الى سبل تطوير التعليم المهني. وتوصل الباحث الى أن أهم سبل تطوير التعليم المهني : تطوير المقررات الدراسية وطرق التدريس والتجهيزات العملية والتقييم وتحديثها باستمرار. جذب الطلبة نحو التعليم المهني من خلال التوعية الاعلامية، وبيان محاسن التعليم المهني للمجتمع، والتعريف به بمرحلة التعليم الأساسي، وفتح ابواب التخصصات المختلفة في الجامعات، التي تتناسب مع التخصصات الموجودة في المدارس المهنية. وقد أوصت الدراسة بضرورة:

- بلورة سياسة واضحة ومحددة للتدريب المهني في فلسطين، وتعزيز مصادر التمويل المالي للتدريب المهني الفني.
- عقد دورات فنية وتربوية للمدرسين.

3- دراسة حمدان (2000) حول «أنماط التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين - محافظات غزة» هدفت الدراسة الى التعرف الى واقع التعليم التقني والمهني بمحافظات غزة في ظل التغيرات التكنولوجية السريعة والتفجر المعرفي الذي شهده العالم في العقد الأخير من القرن العشرين. وتوصلت الدراسة الى بعض المعوقات التي تواجه تطبيق هذا النوع التعليم في محافظات غزة، وتمثل الصعوبات في : عدم اقبال الطلاب على الالتحاق بالتعليم التقني والمهني، بسبب نظرة المجتمع الدونية له مقارنة بالتعليم الأكاديمي، الاعتماد على المناهج الدراسية التقليدية، عدم توفر التمويل اللازم، عجز المختبرات عن تلبية حاجات الطلاب الى

التدريب العملي، قدم الأجهزة والمعدات المتوفرة وضرورة تطويرها، افتقار مكاتب الكليات الى الكتب ذات الطابع التقني والمهني، الى جانب ندرة الكتب والمراجع والدوريات في بعض الكليات، تعاني الكليات التقنية نقصا في عدد المدرسين / المدربين الفنيين المؤهلين، الى جانب النقص في الدورات التدريبية التنشيطية المقدمة للمدرسين / المدربين الفنيين المؤهلين سواء طويلة الأمد أو القصيرة.

4- دراسة رمحي (2010)، تقييم نظام التعليم في فلسطين من منظور المنظمات غير الحكومية وقد تركزت الدراسة حول درجة الارتباط والكفاءة التي يتمتع بها نظام التعليم المهني والتقني في فلسطين ومدى توافقه مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني، في ظل التفكك وعدم الترابط الذي يعاني منه هذا القطاع، وافتقاره الى نظام موحد نتيجة لتعدد المؤسسات التي تعمل على توفيره كوزارة التربية والتعليم، وزارة العمل، وبعض المؤسسات الخاصة والمنظمات غير الربحية. وتشير الدراسة إلى التدني الشديد في معدلات التحاق الطلبة من كلا الجنسين في هذا المجال، وتقل هذه النسبة أكثر إذا ما تحدثنا عن الطلبة الإناث. ويمكن أن تعزى أسباب تدني معدلات الالتحاق إلى الثقافة السائدة في المجتمع الفلسطيني، التي لا تعطي بدورها قدراً لهذا القطاع ولا تساعد على تشجيع الطلبة للالتحاق به، إضافة إلى تدني مستوى الأجرة اليومية لخريجي التعليم المهني مقارنة بالأجر الذي يتلقاه خريجو الجامعات. وتجدر الإشارة إلى أن الاهتمام بإصلاح نظام التعليم المهني لا يزال محدوداً، وهنالك نقص في مشاركة القطاع الخاص والقطاع الحكومي بالرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها الأونروا في هذا المجال.

5- دراسة التميمي ، علي (2010)، فجوات التعليم والتدريب والبحث العلمي وسوق العمل العربية، هدفت الدراسة للتعرف الى مؤشرات التعليم والبحث العلمي والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي. وعلى الرغم من أهمية التدريب والتعليم المهني والتقني في دعم جهود التنمية المستدامة، ودوره المحوري في تكوين الكوادر البشرية، ودوره كأهم الآليات المتبعة لمكافحة الفقر، ويؤثر بشكل كبير في متغيرات التشغيل والبطالة، ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن. فان الدراسة توصلت إلى أن الواقع العملي في البلدان العربية يفصل بين التعليم الأكاديمي والتدريب التطبيقي، وما زال الفرق بينهما كبيراً، حيث إن نسب الملتحقين في التدريب والتعليم المهني متدنية جداً مقارنة بالملتحقين في التعليم العام

أما منظومة التعليم المهني والتقني في فلسطين فهي مشتتة من حيث أنواع المؤسسات وأهدافها وجهات الإشراف والمسؤولية والإطار التاريخي الذي تشكلت فيه. وتضم هذه المؤسسات حوالي 20 مدرسة ثانوية مهنية بالإضافة إلى ذلك هناك 25 كلية مجتمع تقدم برامج تعليم مختلفة لخريجي الثانوية العامة بفروعها المختلفة وتشرف على هذه المؤسسات جهات متعددة تضم وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث وجمعيات خيرية ودينية ومنظمات غير حكومية ومؤسسات دولية وتنموية ومؤسسات القطاع الخاص (وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ووزارة العمل الفلسطينية، 2000 ، 12).

ورغم أهمية التعليم المهني يتضح من الجدول (3) بأنه ما زال طلاب المرحلة الثانوية (الذكور والاناث) يتجهون الى التخصصات العلمية والعلوم الانسانية بشكل كبير مقارنة بالتخصصات المهنية الأخرى، ومن الملاحظ أن الاناث يتجهن الى دراسة العلوم الانسانية أكثر من الذكور (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2012 ، 32).

جدول (3) الطلبة في المرحلة الثانوية حسب التخصص ، 2011/2012م

(توزيع نسبي)

التخصص	كلا الجنسين	ذكور	اناث
علوم انسانية	70.5	66.8	73.6
علمي	22.5	23.4	21.8
تجاري	4.7	5.7	3.8
زراعي	0.2	0.5	0.0
صناعي	1.6	3.1	0.4
شرعي	0.1	0.1	0.1
فندقي	0.1	0.1	0.0
أخرى	0.3	0.3	0.3
المجموع	100	100	100

والتعليم التقني في فلسطين لم يكن أفضل حالا حيث يشير الجدول (4) الى بيانات الجامعات الفلسطينية والتي تشمل طلبة الدبلوم المتوسط والباكالوريوس والدراسات العليا في الجامعات والكليات الجامعية للأعوام

في الدول العربية ، حيث تصل نسبة التعليم المهني إلى الأكاديمي 4-2% في كل من عمان وقطر والسودان ، على عكس الدول المتقدمة صناعياً حيث تصل نسبة الملتحقين في التدريب والتعليم المهني إلى أكثر من 90% في بعض الدول ، كما هو الحال في ألمانيا حيث يظهر ذلك في الجدول (1) (التميمي، علي 2010، 18).

جدول (1) نسبة عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم المهني مقارنة بالملتحقين بالتعليم الأكاديمي عام

2003

الرقم	الدولة	النسبة %
1	ألمانيا	93
2	فرنسا	63
3	انجلترا	55
4	تركيا	53
5	كوريا	42
6	اسبانيا	33
7	السعودية	22
8	الجزائر	16
9	قطر والسودان وفلسطين	4
10	عمان	2

أما نسبة طلبة التعليم التقني من اجمالي المسجلين في التعليم العالي في الوطن العربي فقد كانت أفضل من نسبة عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم المهني مقارنة بالملتحقين بالتعليم الأكاديمي لنفس العام كما يتضح من الجدول (2).

جدول (2) نسبة طلبة التعليم التقني من اجمالي المسجلين في التعليم العالي في الوطن العربي عام 2003م.

الرقم	الدولة	النسبة %
1	تونس، العراق وعمان	35 - 30
2	الأردن، الجزائر ومصر	25 - 20
3	الامارات، سوريا	17 - 15
4	بقية الدول العربية	أقل من 15
5	أميركا	44
6	كندا	52

جدول : (4) عدد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي لأعوام أكاديمية مختارة

العام الدراسي	09/10	10/11	12/13
	185000	201389	201308
الجامعات	كلا الجنسين	201389	201308
	ذكور	84501	81052
	إناث	116888	120256
كليات المجتمع	كلا الجنسين	12584	12273
	ذكور	7474	6391
	إناث	5110	5882
الجامعات للمجتمع	6.27%	6.24%	6.09%

التعليم المهني والتقني، والضعف الكبير في إعداد المعلمين وغلبة الطابع الأكاديمي عليهم وإهمال عملية التدريب قبل الخدمة وأثناءها، عجز المختبرات عن تلبية حاجات الطلاب إلى التدريب العملي، افتقار مكتبات الكليات إلى الكتب ذات الطابع التقني والمهني، وغياب الحوافز للمدرسين وللطلبة وكذلك ضعف الإنفاق على التعليم المهني والتقني إضافة إلى ضعف التحصيل العلمي للطلبة الملتحقين بالتعليم المهني والتقني ونظرة المجتمع الدونية لهم. ويرى الباحث أن جميع أركان العملية التعليمية من منهاج، مدرس وطالب، تعاني من مشاكل وهي بحاجة إلى تضافر جهود القطاعين العام والخاص لحلها.

التوصيات:

- 1- تحديد المهن المطلوبة بالدرجة الأولى في الوقت الحالي وفي المستقبل للقطاعات الاقتصادية ذات الصلة.
- 2- تطوير المناهج واعداد الكتب اللازمة وتحسين التدريب ليتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- 3- تفعيل الارشاد التربوي في المدارس الأساسية، وضرورة مساهمة المناهج في تغيير الصورة السلبية اتجاه أصحاب المهن لتعزيز مفهوم التعليم المهني والتقني.
- 4- توسيع مشاركة القطاع الخاص في التخطيط والتطوير وتمويل التعليم المهني والتقني.
- 5- الاستفادة من منشآت القطاع الخاص في اعداد القوى العاملة من خلال التدريب لتطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس
- 6- اعطاء حوافز معنوية لخريجي التعليم المهني والتقني من خلال اعطاء أولوية لهم في التشغيل واعتماد توصيف وظيفي منصف لهم.
- 7- توفير ميزانية كافية لتمويل التعليم المهني والتقني واعتباره استثمارا وليس انفاقا.
- 8- ضرورة تأهيل المدرسين والمدرسين تربويا واعطاء حوافز لهم.
- 9- انشاء مدارس ثانوية زراعية في شمال ووسط الضفة الغربية وفي قطاع غزة.

كما يتضح من الجداول (1)، (2)، (3) و (4) فإن التعليم المهني والتقني في الوطن العربي على وجه العموم وفي فلسطين على وجه الخصوص لا يزال ينمو ببطء شديد، ويتأخر بشكل كبير عن الدول الأجنبية التي تمت الإشارة إليها في الجدولين (1) و (2) ويحتاج إلى زمن طويل ليصل إلى المستوى المطلوب لمواكبة تطورات العصر التكنولوجية.

الخاتمة:

أكد الباحثان على أهمية التعليم المهني والتقني، ودوره في دعم جهود التنمية المستدامة، في تكوين الكوادر البشرية، مكافحة الفقر، وتأثيره في متغيرات التشغيل، ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن. ومن خلال تحليل الباحث لتلك الدراسات يؤكد أن التعليم المهني والتقني في فلسطين يعاني العديد من المشكلات أهمها: تدني مستوى محتوى مناهج

المراجع :

- أبو عصبه، مي (2005). «مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة»، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس: فلسطين.
- التميمي، علي (2010) «فجوات التعليم والتدريب والبحث العلمي وسوق العمل العربية»، الملتقى العربي الأول (مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية الاستراتيجية - السياسات - الآليات) خلال الفترة من 26 - 28 أكتوبر 2010 المنامة - مملكة البحرين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2012). المرأة والرجل في فلسطين قضايا وإحصاءات، رام الله : فلسطين
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2013). كتاب فلسطين الإحصائي السنوي، رام الله : فلسطين
- الخطيب، محمد. (1995). «الأصول العامة للتعليم الفني والمهني»، دراسة في استراتيجيات التعليم الفني ومشكلاته، ج2، الأصول التاريخية والسياسية والإدارية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض: السعودية.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. (1998). اجتماع مسؤولي التعليم الثانوي العام ومسؤولي التعليم الثانوي المهني والفني ومسؤولي تخطيط القوى العاملة حول تحديث برامج التعليم الثانوي العام والثانوي المهني والفني وتكاملهما وربطهما باحتياجات التنمية في الأقطار العربية وبعض الأقطار الأجنبية، الرياض: السعودية.
- حمدان عبد الرحيم (2000) «أنماط التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين - محافظات غزة في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية»، المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد (17) العدد 1، ص 24 - 33.
- فلاته، مصطفى. (1994). «إعداد معلم التعليم التقني والمهني في دول الخليج العربية»، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض: السعودية.
- رمحي، إيلانه، (2010)، «تقييم نظام التعليم في فلسطين من منظور المنظمات غير الحكومية»، مركز إبداع المعلم، رام الله: فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ووزارة العمل الفلسطينية. (2000). ورقة عمل حول التجربة الفلسطينية في التعليم والتدريب المهني والتقني. رام الله : فلسطين.
- يوسف، جمال محمد (2005) التعليم المهني لمرحلة التعليم الثانوي في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر - غزة.

واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة وسبل تطويره

دكتور/ رأفت محمد سعيد العوضي
أستاذ الإدارة التربوية والتقنية المساعد
الكلية العربية للعلوم التطبيقية
Rafat_ewadi@hotmail.com

الملخص:

أفراد العينة الذكور، وبينت نتائج البحث أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الطلبة تعزى لمتغير المعدل التراكمي لصالح الطلبة الأعلى معدل في كافة مجالات البحث (استخدام الحاسوب، استخدام شبكة الإنترنت، استخدام أدوات الجيل الثاني)، وبينت النتائج أنه لا توجد فروق دلالة إحصائية في مجالات الاستبانة موضع البحث تعزى لمتغير الكلية. وقد تم تفسير النتائج في ضوء أدبيات الدراسة وتم عرض عدد من التوصيات للمحافظة على المستوى المرتفع للتمكين المهني التكنولوجي أمام التطورات التكنولوجية الحديثة.

Abstract:

The research aims to detect the reality of the availability of professional technological empowerment to the students in technical education colleges, facing the modern technological developments in Gaza Governorates according to the students' points of view and how to improve it, the search takes the technical colleges in Gaza as a model for field study, and the study sample consisted of 157 students whom are in the final stages of their academic program in 2014-2015. To achieve this, the researcher using the descriptive analytical approach by applying a questionnaire divided into three areas to identify the availability of professional empowerment technological colleges in technical education from students' points of view.

هدف البحث إلى الكشف عن واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة في محافظات غزة من وجهة نظر الطلبة وسبل تطويره، واتخذ البحث من الكليات التقنية في غزة نموذجاً للدراسة الميدانية، وقد تكونت عينة الدراسة من (157) طالباً وممن هم في المراحل النهائية من برنامج دراستهم الأكاديمي في الفترة ما الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2014-2015. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث استبانة مقسمة إلى ثلاثة مجالات للتعرف على مدى توافر التمكين المهني التكنولوجي في كليات التعليم التقني من وجهة نظر الطلبة.

واستخدم الباحث المعالجات الإحصائية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي واختبار (ت). وأظهرت نتائج البحث أن واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة في الكليات التقنية تتوافر بها بدرجة مرتفعة، أي بوزن نسبي (78.86%) على مجالات البحث: استخدام الحاسوب، استخدام شبكة الإنترنت، استخدام أدوات الجيل الثاني. وقد أظهرت النتائج تقدم كليات التعليم التقني في توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبتها على مجالات البحث. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال استخدام أدوات الجيل الثاني لصالح

العلمية والتكنولوجية، مما أدى إلى تغيرات في طبيعة المهن في سوق العمل، وتدفع طلبة كبر، مما يستدعي عقد المؤتمرات وإجراء البحوث لتقديم التوصيات والمقترحات للعمل على حل مشكلاته وتطويره، وإعادة هيكلة الكليات، وإتباع اتجاهات حديثة (البنك الدولي، 2010: 23-25).

إن متطلبات كليات التعليم التقني اليوم تتطلب في ضمان تخريج كوادر مؤهلة تكنولوجياً تساهم في سد العجز القائم في سوق العمل، وتطوير مخرجاته دعماً لخطط التنمية، وإيجاد قناة تساهم في توحيد الخطط الدراسية وتطوير البرامج المعدة لذلك، فإن الحاجة لإعادة هيكلة التعليم العالي التقني وضمان التمكين التكنولوجي للطلبة على مستوى التنافس المحلي والعالمي أصبح أمراً ضرورياً في ضوء المستجدات التكنولوجية الحديثة، ذلك من شأنه أن يضمن إعداد طلبة كليات التعليم التقني على الكفاءة المطلوبة، والقيام بواجباتهم في المرافق التي يعملون فيها بمستوى عالي من الجودة (العقيلي، 2001: 56).

ولا ريب أن نظام التعليم التقني يواجه تحديات ضخمة تتعلق في قدرته على تطوير مصادره البشرية والمادية ومناهجه وأنظمتها بما يتناسب والتغيرات الكبيرة الحاصلة في الثورة التكنولوجية بما يضمن ارتباط المهارات والمعارف المكونة عند الطلبة بتلك التي سيحتاجون إليها في عالم العمل وفي حياتهم الخاصة (حمدان، 2001: 8).

ويؤدي التطور التكنولوجي إلى حتمية أن يتسلح عامل المستقبل بالمعارف والمهارات والسلوكيات التي تتواءم مع المتغيرات التكنولوجية والإقليمية والعالمية، ومن ثم فإنه من الضروري إعداد الطالب الفلسطيني وتعليمه وتدريبه على أحدث تكنولوجيا العصر باعتباره أنه من القوى العاملة في المستقبل وهو القادر على التعامل مع المستجدات التكنولوجية الحديثة والحفاظ على المنافسة في الأسواق العالمية.

لقد أصبحت قضية تطوير طالب الكليات التقنية وتحسين مستوى الاستخدام التكنولوجي، ورفع كفاءتهم، والتحكم في أعدادهم وحسن استثمارهم من القضايا الرئيسة المثارة في عالمنا المعاصر استجابة لتحديات التغير التكنولوجي السريع في جوانب التقدم التكنولوجي، وتدفع المعرفة نتيجة للتقدم العلمي وتطبيقات استخدام التكنولوجيا (الحوالي، وأبو دقة، 2004: 393).

في ضوء ما سبق يعتبر مهماً النظر إلى التمكين التكنولوجي لطلاب الكليات

The results shows that the reality of the availability of professional technological empowerment to the students in technical education colleges, due to the modern technological development are available with a high degree by relative weight (78.86%) on the areas of the research: the use of computers, use of the Internet, the use of second-generation tools.

Also the results show the developing of the technical education colleges in the availability of professional technological empowerment to students on areas of the research.

The results also shows the presence of significant statistical differences in the use of second-generation tools for the male respondents, showed results that were no significant differences between the averages of student responses attributed to the cumulative average for the benefit of students top rate in all areas of research differences (the use of computers, the use of network Internet, the use of second-generation tools), results shows that there were no statistically significant differences in the areas of resolution in question due to the variable college. The results were interpreted in the light of the literature of the study were presented a number of recommendations to maintain a high level of professional technological empowerment facing the modern technological developments

مقدمة:

يهدف التعليم العالي أساساً إلى إعداد الكفاءات المؤهلة لتلبية احتياجات برامج التنمية، وتعمل مؤسسات التعليم العالي على تحقيق ذلك من خلال البرامج الأكاديمية والفنية التي تقدمها في مختلف التخصصات، وهي في الوقت نفسه تقوم بتعديل وتطوير هذه البرامج باستمرار وفق التطور الدائم الذي تشهده العلوم والمعارف على الساحة العلمية والفكرية.

يحظى التعليم التقني خلال العقود الماضية في ضوء ما شهدته العالم من تغيرات سريعة ومتلاحقة في ميادين العلوم والتكنولوجيا والاتصالات، حيث زاد حجم المسؤولية على عاتق التعليم العالي بعد ظهور اتجاه عولمة التعليم العالي التقني وتدويله بأهمية بالغة (سام، 2004: 23).

تأتي أهمية التعليم التقني في عصر يتسم بالانفجار المعرفي، والثورة

التقنية، وليس فقط على مستوى الطلبة وإنما على المستوى الكلية أيضاً، فدعم الكلية للتكنولوجيا في التعليم يعمل على تسهيل هذا التمكين، فهو ليس مباشراً، ويكون هذا من خلال الإيفاء بمعايير التمكين التكنولوجي والتي تحقق التميز للطلبة.

مشكلة البحث:

إن كليات التعليم التقني تواجه تحديات ضخمة تتعلق في قدرتها على تطوير مصادرها البشرية والمادية ومناهجها وأنظمتها بما يتناسب والتغيرات الكبيرة الحاصلة في عالمنا المعاصر بما يضمن ارتباط المهارات والمعارف المكونة عند الخريجين بتلك التي سيحتاجون إليها في عالم العمل وفي حياتهم الخاصة.

لقد أصبحت مواكبة التطورات التكنولوجية حتمية تلزم أن يتسلح بها كل خريج من أجل مواجهة التحديات المستقبلية، ورفع قدراته بالمعارف والمهارات والسلوكيات التي تتواءم مع المتغيرات بسوق العمل ومتطلبات التكنولوجيا الحديثة.

في ضوء ما تقدم ونظراً لأهمية كليات التعليم التقني في ضمان تخريج كوادر مؤهلة تساهم في التعامل بكفاءة مع المستحدثات التكنولوجية ومواكبة سوق العمل، وتطوير مخرجاته لتواكب التنافس العالمي والثورة التكنولوجية، ولإيجاد قناة تساهم في تطوير الخطط وبرامج الإعداد الأكاديمي؛ فإن الحاجة للتعرف على مدى التمكين التكنولوجي لطلبة كليات التعليم التقني أصبح أمراً ضرورياً في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة، والذي من شأنه أن يضمن تحقيق الكفاءة المطلوبة في السوق التنافسي المحلي والعالمي من خلال القيام بوظائفهم في المرافق التي يستولوها. تأسيساً على ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال الرئيس التالي:

* ما واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم

التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديث ؟

ويتفرع عن التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما الملامح العامة لكليات التعليم التقني في محافظات غزة؟

- ما المقصود بالتمكين المهني التكنولوجي؟ وما أهم خصائصه؟

- ما واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة في محافظات غزة من وجهه نظرهم؟

- ما مدى الفروق في واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظر الطلبة تعزى للمتغيرات (النوع، المعدل التراكمي، الكلية) ؟

- ما أبرز المقترحات لتطوير التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة؟

أهداف البحث:

يسعى البحث لتحقيق الأهداف التالية:

1. الكشف عن الملامح العامة لكليات التعليم التقني في محافظات غزة.

2. التعرف على المقصود بالتمكين المهني التكنولوجي، وأهم خصائصه.

3. الكشف عن واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة في محافظات غزة من وجهه نظرهم.

4. التعرف على مستوى الفروق في استجابات المبحوثين لدى طلبة كليات التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظرهم نحو واقع توافر التمكين المهني تعزى للمتغيرات (الكلية، النوع، المعدل التراكمي).

5. الوصول إلى أبرز المقترحات لتطوير التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي وفقاً للاعتبارات الآتية:

1. أهمية الموضوع ذاته كون التمكين التكنولوجي الحديث من متطلبات العصر وأحد دعائم وركائز التعليم التقني.

2. قد تفيد نتائج البحث القائم على مؤسسات التعليم التقني في التعرف على بعض معايير التمكين المهني التكنولوجي؛ وتصنيفها والإفادة منها في برامج تطوير الأداء الأكاديمي لطلبة التعليم التقني.

3. وضع مؤشرات التمكين التكنولوجي أمام التطورات التكنولوجية الحديثة كضرورة لرفع كفاءة طلبة كليات التعليم التقني.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت مجال التعليم التقني على المستوى المحلي والعالمي، ولكن في أغلبها جاءت في بحث سبل التطوير والعلاج، وأنماط التعليم التقني وواقعه دون التطرق إلى مستوى الطلبة من الناحية التكنولوجية، وفيما يلي عرض لبعض تلك الدراسات، لا الحصر:

- دراسة (أبو شمالة، 2013) التي هدفت إلى التعرف على الاتجاه نحو التعليم التقني، حيث أظهرت مستوى اتجاه متوسط لدى طلبة التعليم التقني بنسبة (65398%)، وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في نظم التعليم التقني.

- دراسة (عساف، وأبو علي، 2012) التي هدفت إلى وضع تصور مقترح لتنظيم بنية التعليم الثانوي المهني في فلسطين في ضوء النظرة الشاملة لعلاقة التعليم العام بالتعليم العالي من ناحية، ومحدودية سوق العمل من ناحية أخرى وذلك في ضوء التجربة اليابانية.

- دراسة (الشويخ، 2007) التي هدفت إلى التعرف إلى واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني، وقد أظهرت أن الكليات الأهلية تتميز عن الكليات التقنية في عملية التخطيط الاستراتيجي.

- وهدفت دراسة (راضي، 2006) إلى تحديد معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم التقني وسبل التغلب عليها، والتي أظهرت ضعف جهود الوزارة في دعم التعليم التقني على جميع المستويات.

- ودراسة بترسون (Peterson, 2006) التي هدفت التعرف إلى مدى التنافس الجاري في المؤسسات الأمريكية خاصة في المؤسسات الجامعية بين جامعات الولايات المختلفة، وأما فيما يتعلق بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة فإنها تتمثل في أن التعليم القائم على التنافسية بين الهيئات والمؤسسات يكون أفضل، وعلى كل مؤسسة علمية جامعية أن تعدل من إدارتها، وتعدد طرق تمويلها، وتطوير، وأن تضع لنفسها أهدافاً تمكنها من التنافسية على المستوى المحلي والعالمي، حيث يؤدي ذلك إلى تعليم ينعكس بأثر أفضل على المخرجات والمتعلمين داخل هذه المؤسسة، مما يؤدي إلى النهوض بالمؤسسة التعليمية نفسها وبخريجها.

4. تمثل هذه الدراسة استجابة للاتجاهات الحديثة، والتي تنادي بضرورة الاهتمام وتسليط الضوء على طلبة التعليم التقني كأهمية للتميز والارتقاء بالتعليم التقني في فلسطين.

5. قد يسهم في تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن يستفيد منها الإدارات في مؤسسات التعليم التقني في الاستفادة من تحسين جودة خريجها.

مصطلحات الدراسة الإجرائية:

التمكين المهني التكنولوجي: تمكين طالب كليات التعليم التقني مهنيًا نحو دمج الأجهزة والأدوات والوسائل التكنولوجية الحديثة في تعلمه من أجل تحقيق الأهداف وزيادة فاعلية وكفاءة أدواره المستقبلية نحو مهنته ورفع مستوى المشاركة الإيجابية في عملية تعلمه لتحقيق مزيد من التقدم والتفوق والارتقاء على المستوى المحلي والعالمي، بالإضافة إلى تمكينهم من جعل الواقع الوظيفي المستقبلي أفضل ضمن احتياجات السوق، وما يعنيه ذلك من تنمية قدراتهم على مواكبة التطورات التكنولوجية.

التعليم التقني: هو التعليم الذي يكسب الطالب المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية التي تؤهله للانخراط في سوق العمل في إحدى الأعمال التقنية، وتكون فيها الدراسة سنتين بعد الثانوية العامة أو أكثر.

الطالب الفلسطيني : تعني الشباب الجامعي والشابات» في مرحلة التعليم الجامعي عمرية تبدأ في العادة بعد انتهاء مرحلة الثانوية العامة والمراهقة وتنتهي في أواخر السنة الرابعة والعشرون، والشباب الجامعي المقصودين هم من فئة (-18 26 سنة)، وهم يمثلون حسب مركز الإحصاء الفلسطيني لعام 2013 ما نسبته 39.8 % من سكان فلسطين

[/alhayat-j.com/pdf/2012/8/13](http://alhayat-j.com/pdf/2012/8/13)

ولاحقًا سيتم استخدام الطالب المسجل في كليات التعليم التقني المسجل من أجل الحصول على الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس)- أو الدبلوم حيث يتم إعداده نظرياً ومهنيّاً وتطبيقياً ومستعد للالتحاق بقوى العمل، ويتمتع بالقدرة على التشغيل والإنتاج.

- ودراسة (حمدان، 2004) التي هدفت التعرف إلى الدوافع المتنوعة وراء التحاق خريجي التعليم الثانوي في الكليات المهنية التقنية، وقد توصلت الدراسة إلى ضعف إقبال الطلبة على الالتحاق بالكليات المهنية التقنية، وأنهم لا زالوا بحاجة ماسة إلى التوجيه والإرشاد التربوي في هذا الجانب، كما ان هناك عوامل اقتصادية مؤثرة على دوافع الالتحاق بالكليات ، وكذلك النظرة السالبة لأفراد المجتمع تجاه حملة الدبلوم المتوسط، وانعدام فرص تقديم مساعدات مالية لهؤلاء الخريجين لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة.

- ودراسة هوتش آن وآخرون (2004, *Hochschulen*) التي هدفت التعرف إلى التعليم العالي والتنافسية والفرص والمخاطر، وأوضحت الدراسة أن القانون الجديد الذي صدر في مقاطعة الراين الشمالي في الأول من أبريل عام (2000) قد عدل من أساسيات إصلاح التعليم العالي التقني في هذه المقاطعة، كما ترى الدراسة أن المناقشات عن التعليم في المجتمع الألماني خاصة عن التعليم الآلي (التقني) قد أظهرت أن هناك اتجاهًا مؤكدًا نحو التنافس بهذا التعليم وأدى ذلك إلى تغيير الفكرة التقليدية عنه، وظهرت مصطلحات جديدة مثل (الكفاءة، التميز العالمي، والتحكم، والإدارة الجديدة)، وترى هذه الدراسة أن النموذج التنافسي للتعليم التقني يهدف إلى توسيع مدى التنظيم الإداري لإنجاز أكبر قدر من المكاسب من المصادر المتاحة، مما يؤدي إلى عمل نظام جديد يعيد ترشيد مصادر التمويل الخاصة بالتعليم التقني لتحسين مخرجاته.

- ودراسة نادول (2004, *Nadu*) التي هدفت التعرف إلى الطرق التي يمكن من خلالها تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات، حيث قامت الدراسة بعرض المبادرة التي قام بها المجلس الهندي للتعليم التقني (Council for Technical Education (AICTE) The All - India) بهدف التوصل إلى مؤشرات التنافسية للمؤسسات التعليمية، ويرتبط تحسين القدرة التنافسية لأي مؤسسة بفريقي الإدارة بها، وكفاءة أعضاء هيئة التدريس، ويهدف المجلس إلى التأكد من أنه يتم دمج المناهج النظرية بالأنشطة العملية والمعامل وورش العمل، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد العديد من المخترعات والابتكارات التي غيرت العالم وحياة الأفراد وأن معدل التغير ينمو بسرعة، وأن هذه التغيرات تؤثر على التعليم ونمط الحياة، وأنه في الوقت الحالي يوجد طلب على التعليم العام، أما في المستقبل فسيكون عدد الوظائف قليل وسيكون العمل لوقت كامل إحدى أنواع

الرفاهية، وتستدعي هذه التغيرات اتباع سياسة تنمية مهنية لأعضاء هيئة التدريس جديدة يمكنها تقليل الفجوة نحو المقدرة على التعامل خاصة مع التكنولوجيا كمؤشر تنافسي رئيسي في ظل المتغيرات العالمية الحالية والمستقبلية.

- ودراسة (حمدان، 2003) التي هدفت التعرف إلى أسباب التحاق الطلبة بالكليات التقنية بمحافظة غزة، وقد أظهرت الدراسة أن أكثر أسباب الالتحاق شيوعاً هي الأسباب النفسية التي تتمثل في الرغبة الشخصية في دراسة العلوم التقنية ذات الطابع العملي ، وأن المدرسة الثانوية ووسائل الإعلام هي أضف الأسباب إسهاماً في حث الطلبة على الالتحاق بالتعليم التقني.

- ودراسة (أبو عاصي، 2003) التي هدفت التعرف إلى واقع التعليم التقني في محافظات غزة ومعوقات تطويره، وقد أظهرت الدراسة أن هناك معوقات بيئية واجتماعية موروثه تتمثل في نظرة المجتمع الدونية لخريجي هذا النوع من التعليم، وكذلك ارتباطه بالحرف اليدوية في أذهان الناس، وقد أوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في هيكلة التعليم التقني، وبرامجه. - كما قام (حمدان، 2000) التي هدفت التعرف إلى واقع التعليم التقني في محافظات غزة في ظل التغيرات التكنولوجية، والتعرف إلى بعض معوقات تطبيقه بالطريقة المثلى، وقد أظهرت الدراسة أن أهم المعوقات كان في مجال السياسات والاستراتيجيات، وافتقار المناهج.

- كما أظهرت دراسة (حمد، 2000) التي هدفت التعرف إلى الكفاءة الداخلية بشقيها الكمي والكيفي للتعليم التقني في محافظات غزة، أن الكفاءة الكمية لمؤسسات التعليم التقني بلغت (65.4%) ونسبة البطالة بين الخريجين في هذا النوع من التعليم بلغت (34.6%).

تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال عرض وتحليل الدراسات السابقة التي تتمثل بالدراسات العربية والأجنبية وعناصرها الرئيسية التي تناولت التعليم التقني من زوايا عدة، وقد اتبع في معظمها المنهج الوصفي، وأوصى معظمها بأهمية الحفاظ على مستوى مرتفع من التميز والنوعية للتعليم التقني، وضرورة تطويره من جوانبه المختلفة، وقد اختلفت الدراسة الحالية عن غيرها في أنها تناولت

حجر الزاوية في تطوير التعليم التقني والمتمثل بالتمكين المهني التكنولوجي وتحقيق أغلب مؤشرات متطلبات طلبتها في حاجاتهم نحو الالتحاق بسوق العمل والتميز بأدوارهم وظائفهم وفق المتطلبات التكنولوجية في عصر الثورة التقنية، حيث ذلك يرجع إلى كفاءة الأعداد الأكاديمي للطبة من جانب، ومواكبتهم للثورة العلمية التكنولوجية التي تتطلب من كليات التعليم التقني مواكبتها من جانب آخر.

ووجهت الدراسات السابقة بالتعليم التقني الباحث في التأكيد على أهمية التمكين التكنولوجي كأحد معايير الوظيفة المستقبلية من خلال تنظيم برامج تكنولوجية متقدمة للطلبة، حيث هناك حاجة ماسة لرفع مستواهم وتحديث معرفتهم ومهاراتهم المهنية لمواكبة المتغيرات العالمية، خاصة طلبة التعليم من أجل تمكينهم أمام التطورات الهائلة في استخدام تطبيقات التكنولوجيا في كافة ميادين العمل.

الإطار النظري:

التعليم التقني:

يتميز التعليم التقني عن غيره من أنواع التعليم الأخرى بارتباطه المباشر والعضوي بالواقع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع من ناحية، وبالتطور التكنولوجي من ناحية أخرى، لاعتباره مصدر إعداد القوى العاملة والتي تقع عليها مسؤولية تنفيذ وتشغيل وصيانة المشاريع الصناعية والزراعية والصحية والخدماتية.

ونظراً للدور الحيوي والهام الذي يلعبه التعليم التقني في تحقيق التنمية وضمان استمراريتها، حيث إنه يلعب دوراً فاعلاً ومؤثراً في مجال إعداد وتأهيل القوى البشرية الكفؤة للعمل في القطاعات الصناعية والزراعية والصحية والخدماتية، فإن هذا النوع من التعليم يجب أن يحظى بعناية واهتمام فائقين نظراً لأهميته.

مفهوم التعليم التقني:

يعرفه الاتحاد العربي للتعليم التقني 1979 بأنه : ذلك التعليم الذي يهدف الى إعداد أخصائين تقنيين تقني (الجامعيين) والعمال المهرة في هرم القوى العاملة، ومدة الدراسة فيها من (2-3) سنوات بعد الثانوية العامة (الدنف، 1963).

أما محمد (2002:23) يعرفه بأنه: التعليم المتضمن إعداداً تربوياً وتوجيهياً سلوكياً، والمصمم لإعداد المهارات الوسطى من العمال التقنيين في الإدارة الوسطى في مؤسسات تعليمية بين سنتين أو ثلاث سنوات ، وبعد الدراسة الثانوية ودون مستوى الدراسة الجامعية.

أنواع التعليم التقني:

ذكر (أبو عمر، 2008:67) جانبين من التعليم التقني نقلاً عن (الدنف، 2013:97) :

1. التعليم التقني بأغلبية أكاديمية : وهو الذي يركز على الجانب النظري أكثر منه الجانب العملي، ويتمثل هذا النوع من التعليم في فلسطين بالتعليم الهندسي في الكليات والجامعات في مستوى (دبلوم- بكالوريوس) ويؤهل خريجين مهنيين كخبراء أو مصممين، لا يتوقع أن يعملوا في المجال المهني أو الحرفي.

2. التعليم التقني بأغلبية مهنية : والذي يركز على الجانب العملي أكثر منه على الجانب النظري، ويمثل هذا النوع من التعليم في فلسطين بالتعليم المهني في مراكز التدريب المهني، وحديثاً التعليم المهني في المدارس الصناعية ضمن المسار التطبيقي، حيث يعمل خريجو هذا التعليم في سوق العمل في المجال الحرفي المباشر.

ويرى أبو جراد (1994:75) أن الكليات التطبيقية جزء من كليات المجتمع الثانوي لوزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين، والتي اعتبرت مفهوماً جديداً للتعليم الجامعي المتوسط، وقدم هذا المفهوم الى فلسطين في بداية العقد السابع من القرن العشرين حيث تطورت دور ومعاهد المعلمين والمعلمات إلى كليات المجتمع، وكان الهدف من هذه الكليات تأهيل المعلمين والمعلمات للتدريس في مرحلة التعليم الأساسي وكان مستوى الدراسة فيها سنتين دراسيتين.

وما جاء في الخطة الخمسية الفلسطينية التطويرية الاستراتيجية (2008-2012) المنفذة والمعمول بها، فإن الكليات التقنية تقع على ثلاث أنواع محددة، هي: (الكليات الجامعية ، البوليتكنك، كليات المجتمع) وعليه فإن الكليات التقنية هي إسم يجمع في طياته الكليات على اختلاف بنائها شريطة أن تكون برامجها أو الجزء الغالب من برامجها تقنية التوجه.

لمحة عن الكليات التقنية في محافظات غزة:

سمات نظام التعليم التقني في فلسطين:

- كلية فلسطين التقنية- دير البلح:

نشأت عام 1992 بإمكانات متواضعة في تجهيزاتها وتخصصاتها إلا أن الحاجة إلى التعليم التقني والتدريب الفني دفعت إلى التوسع فيها وتشرف عليها وزارة التربية والتعليم العالي.

- الكلية العربية للعلوم التطبيقية- رفح :

تأسست في محافظة رفح عام 1999 بترخيص واعتماد من وزارة التربية والتعليم العالي منبثقه عن المعهد العربي التقني الذي تأسس عام 1995م بترخيص واعتماد من وزارة الإعلام والذي تخصص في الدراسات الإعلامية وتمنح الكلية خريجها درجة الدبلوم المتوسط، والبكالوريوس في الإدارة.

- كلية التدريب غزة- الوكالة:

تأسست عام 1953م تحت اسم (مركز التدريب المهني) تجسيدا لفلسفة وكالة الغوث الدولية لإغاثة اللاجئين الفلسطينيين، وأخذت الكلية بالتطوير إلى أن وصل عدد التخصصات المهنية فيها حالياً إلى (14) تخصص، وبلغ عدد التخصصات الفنية (17) وإجمالي قدرتها الاستيعابية يزيد عن (1000) طالب وطالبة.

- الكلية الجامعي للعلوم التطبيقية:

هي أكبر الكليات التقنية في فلسطين، أنشأت بقرار من وزارة التربية والتعليم العالي في (1998) تحت مسمى (كلية مجتمع العلوم المهنية والتطبيقية)، وكان الهدف الرئيس لها توفير خدمة التعليم التقني والمهني للمجتمع الفلسطيني من خلال (36) اختصاصاً، وتطورت النشأة لتصبح عام 2007 من كلية تمنح شهادة الدبلوم المتوسط إلى كلية جامعية تمنح درجة البكالوريوس لنمو (7) تخصصات.

- الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا - خان يونس:

أنشئت بخان يونس كمؤسسة أهلية تعني بتدريس العلوم التقنية، وقد تولى مجلس التعليم العالي بالقدس بالإشراف عليها عام 1994 ثم أصبحت مؤسسة حكومية تابعة لوزارة التعليم عام 1997، وتمنح خريجها درجتي البكالوريوس والدبلوم المتوسط في (24) تخصصاً علمياً.

بينت الدراسات والأبحاث التي أجريت حول نظام التعليم التقني في فلسطين وجود سلسلة من المشكلات التي يواجهها هذا النظام، ومن أهمها (أبو نحل، 1996:33):

1. صغر حجمه من ناحية العاملين في مؤسساته.
2. تدني المستوى الأكاديمي والتعليمي لمجموع الطلبة الذين يستقبلهم.
3. تشتت الجهات المسؤولة عن اتخاذ القرارات ورسم السياسات والتخطيط.
4. ضعف مستوى ونوعية البرامج والخدمات التي توفرها مؤسساته.
5. ضعف ارتباط التعليم التقني لاحتياجات التنمية وسوق العمل.

أهداف التعليم التقني في فلسطين:

إن الاهتمام والرعاية التي تمنح للتعليم التقني في فلسطين من خلال تكاتف جهود وزارة التربية والتعليم العالي والمؤسسات الوطنية والقائمين على التنمية دفعته لأن يحقق الأهداف التالية:

1. تخريج الأيدي العاملة الماهرة والأطر التقنية وتأهيلها في مختلف التخصصات التي تحتاجها مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2. تخريج الأعداد الكافية من الأطر المؤهلة في مختلف التخصصات وسد العجز في سوق العمل.
3. عمل برامج تطويرية تدريبية للقوى العاملة لزيادة قدراتهم مهارتهم.
4. رفع المستوى العلمي للأفراد في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة النظرية والتطبيقية إلى مستوى التخصص بين المستوى الثانوي والمستوى الجامعي تحقيقاً لرغباتهم في مواصلة التعليم وتنمية لكفاياتهم الشخصية والاجتماعية.

5. ترسيخ مفهوم الثقافة التقنية لدى أفراد المجتمع لرفدهم في مؤسسات التعليم التقني.

6. تحقيق التعاون الإيجابي بين مؤسسات التعليم التقني والمؤسسات الإنتاجية الخدمية ذات العلاقة.

7. المساهمة في الحد من البطالة وذلك عن طريق برامج إعادة التأهيل والتدريب.

8. تشجيع الخريجين على القيام بمشاريع صغيرة خاصة بهم (الشويخ، 2007:65).

الصعوبات التي تواجه التعليم التقني في فلسطين:

يتصف الواقع الفلسطيني بطبيعة خاصة حيث إنه يعاني من تراكمات الاحتلال الإسرائيلي لعشرات السنين سعي الاحتلال جاهداً لتدميره والقضاء على كوادره باعتقالهم وتدمير المؤسسات التقنية، وإحالة أي أموال قد تصل إليه من الخارج نوع من المساعدات أو المنح أو الهبات، وتسعى باستمرار إلى تهويده وضعفه وتفكيكه.

وتتجسد الصعوبات والتحديات التي تعيق تطور عمل التعليم التقني في فلسطين فيما يلي :

ضعف التمويل: إن تدريب المهنيين والتقنيين يحتاج عادة لتكلفة عالية لا تقل عن تكلفة الاختصاصات العليا، وفي بعض الأحيان تزيد عليها، لازدياد نسبة المتطلبات العملية للتدريب من معدات وأخصائيين ذوي خبرة عملية ونظرية(العاقب، 1987:63).

الإمكانات المادية: وتتمثل بعدم كفاية المباني والورش والمختبرات والمكتبات ، وعدم قدرة المشاغل والمختبرات على استيعاب الأعداد المتنامية ومن الطلاب؛ الأمر الذي يجعلها عاجزة عن الوفاء بحاجة الطلاب إلى تدريب عملي فاعل داخل الكلية، فضلاً عن أن بعض الأجهزة والمعدات قد أصبحت قديمة، وفي حاجة إلى تطوير وتحديث لتتناسب مع التطورات التكنولوجية المتسارعة. (أبو عاصي، 2003:33)

النظم التعليمية: تعتبر بعض المناهج التي تدرس في الكليات التقنية مناهج تقليدية، قاصرة على إعداد خريجين بالمستوى المطلوب، ولا تتكيف

مع المتغيرات والمستجدات التكنولوجية في المجالات المهنية والتقنية، إلى جانب كونها غير مستقرة ، وغير مرتبطة باحتياجات سوق العمل الفلسطيني ومتطلباته (البرديني، 2006:32).

الكادر البشري التدريسي: رغم أن الكادر البشري عنصر مهم جداً في تنمية وتفعيل دور الكليات التقنية فإنها ما زالت تعاني نقصاً في المدربين المؤهلين في بعض التخصصات الفنية مثل : أقسام الفندقية، والفنون التطبيقية، والتربية الموسيقية، فضلاً عن افتقار عدد غير قليل من المدربين إلى التأهيل التربوي ومعرفة الأساليب الحديثة في التدريس والتدريب والطرائق العلمية في عملية التدريس والقياس والتقويم، ويعود ذلك الى قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية والسياسات المتبعة في تدريب العاملين.(سليمان، 2003:209)

السياسات والاستراتيجيات: يعود ضعف إقبال خريجي الثانوية العامة على التعليم التقني إلى عدم وجود سياسات واستراتيجيات واضحة تخدم هذا النوع من التعليم وتجذب إليه الطلاب بأعداد تؤهلها إلى الاستمرار والتحدي في سوق التعليم والتنمية، كما أن تدني المستوى العلمي لهذه الفئة من الخريجين يعد السبب الرئيس في الالتحاق بها. إلا إنه بالإمكان مواجهة هذه المشكلة بإرسال قواعد واضحة للقبول تقترن باختبارات ومقابلات شخصية يخضع لها المتقدم ، ويتم توزيع الطلبة عندها بشكل يسد النقص في الأطر الفنية المدربة التي يحتاج إليها المجتمع بما يتناسب إمكاناته الاقتصادية، فضلاً عن تجنب سياسة الباب المغلق أمام خريجي هذه الكليات ، وعدم اعتبار مثل هذا النوع من التعليم مرحلة منتهية لا تؤدي إلى التعليم العالي ويؤكد (أبو عاصي، 2003) أن التعليم التقني في فلسطين يفتقد إلى استراتيجية واضحة ومتكاملة تربط بين احتياجات المجتمع ومخرجات التعليم التقني.

التمكين التكنولوجي:

لو بحثنا عن كلمة تكنولوجيا في المعاجم فإننا لا نجد هذه الكلمة فهي ليست كلمة عربية، وأصلها يعود إلى اللغة الإغريقية القديمة، والتكنولوجيا مصطلح مركب من مقطعين (Techno) وتعني حرفة أو صناعة أو فن و(Logy) وتعني علم، وبالتالي فإن كلمة تكنولوجيا تعني علم التقنية أو الفنون أي دراسة المهارات بشكل منطقي لتأدية وظيفة محددة»

(عسقول، 2006:6).

- مساعدة الطلبة على ممارسة أدوارهم بكفاءة وزيادة ثقتهم بأنفسهم في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة.
 - تلافي أوجه القصور في إعداد الطلب قبل التحاقه بالمهنة.
 - تحديث خبرات الطالب التكنولوجية وتطويرها (الرواف، 2009:325).
 - مساعدة الطالب على الترقى والتقدم الوظيفي، وكذلك الأمان التكنولوجي الوظيفي.
 - حث الطالب على توظيف المستحدثات التكنولوجية الحديثة (أبو العطا، 2000:2).
 - تنمية استعداد الطالب لتحمل المسؤوليات والأدوار الجديدة في عصر التقنية والثورة التكنولوجية.
 - رفع مكانة الطالب اجتماعياً، وتحقيق الرضا الوظيفي لأدواره المستقبلية.
 - مساعدة الطالب المعلم على حل المشكلات التكنولوجية التي قد تواجهه
 - مواجهة المتغيرات المهنية والقدرة على التكيف معها.
 - زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في ميدان التخصص (نصر، 2004:277).
 - تنمية القدرة على استخدام مستحدثات التكنولوجيا الحديثة.
- وبشكل عام يخلص الباحث إلى أن هدف عملية التمكين التكنولوجي هو رفع مستوى كفاءة الطالب في الكليات التقنية وإكسابه الخبرات والمهارات اللازمة نحو أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات المتجددة التي تضمن تلبية احتياجاتهم قبل الخدمة في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة.

أهمية التمكين التكنولوجي:

إن توظيف المستحدثات التكنولوجية التي أفرزها التزاوج الحادث بين مجالي تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا العمل أصبح ضرورة ملحة تفرض على النظم التعليمية إحداث نقلة نوعية في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ليكون التركيز على إكساب الطلبة مجموعة من المهارات التي تتطلبها الحياة في عصر المعلومات، ومنها مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، وعليه فإن التمكين التكنولوجي للطلبة في الكليات التقنية ضروري، وهذا يتجلى في النقاط التالية:

- الحاجة إلى تمكين الطلبة من تحقيق غايات وأهداف التعليم التقني.
- التوجه نحو تمهين وتمكين الطلبة تكنولوجياً للانخراط الكفاء في سوق

وأشار خميس (2003:2) إلى أن «التكنولوجيا Technology هي العلم الذي يعني بعلمية التطبيق المنهجي للبحوث والنظريات وتوظيف عناصر بشرية وغير بشرية في مجال معين، لمعالجة مشكلاته، وتصميم الحلول العلمية المناسبة لها، وتطويرها، واستخدامها، إدارتها وتقييمها لتحقيق أهداف محددة».

ويرى القاضي (2000:451) أن التكنولوجيا عبارة عن حلول إبداعية ومبتكرة، وتوسيعاً لفرصه وتخفيضاً لكلفته، ورفعاً لكفاءته، وزيادة فاعليته بصورة تتناسب مع طبيعة العصر وقد تكون تلك الحلول مادية أو فكرية أو تصميمية أنتجت لتناسب طبيعة التعلم.

ويعرف عبد الحميد (2003:29) التكنولوجيا بأنها كل ما هو جديد وحديث ينتج عن التطبيق المتقن لتكنولوجيا الكمبيوتر والوسائط المتعددة، وما يرتبط بها من برامج وقنوات اتصال وشبكات وأجهزة لنقل وتجهيز وتخزين ومعالجة واسترجاع البيانات والمعلومات.

أما الحلفاوي (2006:61) يعرف التكنولوجيا على أنها الاستفادة من نظريات العلم والتعلم وتطبيقاتها لإنتاج أفكار جديدة تؤدي إلى وجود أجهزة وآلات وأدوات، ومواد وبرامج ونظم جديدة وتوظيفها لخدمة العملية التعليمية، وتطويرها ورفع كفاءتها وحل مشكلاتها وزيادة فاعليتها ومسايرتها لتغيرات العصر الذي نعيشه.

ويرى الباحث أن التمكين التكنولوجي هو إعداد أو تأهيل وتدريب طالب كليات التعليم التقني على استخدام التقنيات والمستحدثات التكنولوجية وغيرها. وذلك لتمكين الطالب من وضع ما اكتسبه من معارف وتطبيقات تكنولوجية موضع التطبيق والممارسة العملية بإدراك وثقة وتمعن وفي ضوء مواكبة التطورات الحديثة.

أهداف التمكين التكنولوجي:

لا شك أن التمكين التكنولوجي المهني للطالب في الكليات التقنية له علاقة في تنميته وإنجازه؛ حيث يؤثر تمكين الطالب التكنولوجي في توجيه نحو التجديد والتميز في الأداء من خلال استخدام التكنولوجيا، ولتحقيق الأهداف التالية:

العمل.

خدمات شبكة الانترنت:

تزخر شبكة الإنترنت بالعديد من المصادر والخدمات، وتعتبر مصدراً تعليمياً هاماً ومتقدماً إلى أقصى حد ممكن، فهي تساعد على الاتصال وتبادل الآراء والاهتمامات البحثية والمعرفية المختلفة، كالبريد الإلكتروني، ومنتديات المناقشة، وغرف المحادثة، المجموعات الإخبارية، والقوائم البريدية، والفيديو كونفرس، واللوحات البيضاء التفاعلية، محررات البحث، ثم ظهرت أدوات قائمة على الإنترنت، صممت خصيصاً من أجل ذلك كالرحلات الاستكشافية Web Quest، وإدارة المحتوى التعليمي (Moodle)، والحقائب الإلكترونية، والمدونات Wikis & Blogs، WebCT (Edu Wave)، والحقائب والمكتبات الإلكترونية، والفصول الافتراضية، والرحلات والمتاحف الافتراضية على الإنترنت، ثم ظهرت إنترنت 2، والجدول التالي يوضح التمكين التكنولوجي التي ظهرت مع الإنترنت.

جدول (1) يوضح: التمكين التكنولوجي المعتمد على خدمات الإنترنت

أدوات الإنترنت	أدوات الإنترنت التي تم تصميمها
- الشبكة العالمية World Wide Web	- الرحلات المعرفية Web Quest
- منتديات المناقشة	- إدارة المعرفة على الإنترنت
- غرف المحادثة	- مجتمعات المشاركة على الإنترنت
- البريد الإلكتروني	- الحقائب الإلكترونية
- المجموعات الإخبارية	- المكتبات الإلكترونية
- الفيديو كونفرس	- الفصول الافتراضية
- محررات البحث	- إنترنت 2
- بروتوكول نقل النص HTML المتشعب	- المدونات Wikis & Blogs
- خدمة نقل الملفات (FTP)	- العمل التشاركي التعاوني عبر الإنترنت

ويرى الباحث إن التمكين التكنولوجي للطبة في الكليات التقنية في عصر التكنولوجيا يحتاج إلى الإعداد الكامل للطالب الذي يتم فيه الوعي بأن التمكين التكنولوجي له ضرورة ففي كل يوم لا تزداد فيه خبرته ومعرفته ومعلوماته التكنولوجية فإنه يتأخر سنوات وسنوات، لذا فإن من المهم جداً التمكين التكنولوجي بشكل جيد حتى يصل الطالب إلى هذا المستوى الذي تتطلبها مهنته في المستقبل في عصر تكنولوجيا المعلومات، وهذا لا يمكن أن يتأتى في ظرف أيام أو أشهر معدودة بل يحتاج الأمر إلى عمل

- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات ومتطلبات اللاحق بها.

- المستجدات في مجال التكنولوجيا والحاجة إلى خريجي أكفاء.

- تعددية الأدوار والمسؤوليات الملقاة على عاتق طلبة الكليات التقنية أمام تطورات تكنولوجيا المستقبل.

من خلال ما سبق يرى الباحث أن نظم التعليم على اختلاف فلسفتها وأهدافها يلزم أن تولي عملية التمكين التكنولوجي للطلبة أهمية وعناية فائقة إدراكاً منها بأن زيادة فعالية التمكين التكنولوجي يبرز كحاجة ملحة في ضوء التطورات والمستحدثات التكنولوجية.

مجالات التمكين التكنولوجي:

لا يمكن التعامل مع التمكين التكنولوجي للطلبة لاستخدام المستحدثات التكنولوجية كما لو أنها قسم واحد أو نوع واحد؛ لذلك فإنه يتم تقسيمه إلى ثلاثة أقسام تتمثل في الأجهزة، وأخرى في البرامج والمواد، والأساليب؛ لذلك قام الباحث بوضع الشكل التالي والذي يوضح هذه الأقسام الثلاثة والمستحدثات التكنولوجية التي تندرج تحت كل قسم بغرض تحديد مجالات التمكين التكنولوجي.

التمكين التكنولوجي

أجهزة	مواد تكنولوجية	أساليب وأدوات
- الحاسوب - جهاز عرض البيانات - جهاز العرض البصري - جهاز عرض الوسائط المتعددة - الكاميرا الرقمية	- برمجيات الوسائط المتعددة التفاعلية - الصور الرقمية - المكتبات الرقمية - الكتب الإلكترونية - المتاحف الافتراضية	- شبكة الإنترنت - البريد الإلكتروني - أدوات الجيل الثاني - التعليم الإلكتروني - الفصل الافتراضي - التعليم المبرمج

شكل (1) يوضح أقسام التمكين التكنولوجي

ويمثل الحاسوب أداة متعددة الاستعمالات يمكن استعمالها من جانب الطالب لأغراض إنتاجية، من هنا تصبح مهارات الحاسوب وشبكة الإنترنت والتطورات الحديثة في أدوات الجيل الثاني في مقدمة التمكين التكنولوجية.

دؤوب وجهد متواصل وتوعية دائمة في الكليات التقنية.

الطريقة والإجراءات:

الجدول رقم (2) توزيع عينة البحث بحسب متغير الكلية

الكلية	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
فلسطين التقنية	92	58.5%
العلوم التطبيقية	65	41.5%
المجموع	157	100%

الجدول رقم (3) وصف عينة البحث وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	101	64%
أنثى	56	36%
المجموع	157	100%

الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة بحسب متغير المعدل التراكمي

المعدل التراكمي	التكرار	النسبة المئوية
جيد وأقل	32	20%
جيد جداً	84	54%
امتياز	41	26%
المجموع	157	100%

أداة البحث:

قام الباحث بتطوير استبانة خاصة لجمع البيانات من أجل التعرف على واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة، على اعتبار أن هذه الأداة توفر قدراً جيداً من الموضوعية العلمية بعيداً عن التحيز، وقد تكونت من جزأين، خصص الأول منهما للمتغيرات الديموغرافية. فيما تضمن الجزء الثاني مجموعه من الأسئلة المغلقة، تم صياغتها لتحقيق الأهداف التي يسعى البحث الحالي للوصول إليها.

تمهيداً للوصول إلى النتائج سيتم هنا عرض منهجية البحث المشتملة على مجتمع البحث وعيّنته، ووصفاً لأدواته وإجراءاته التي تمّ وفقها تطبيق أداة البحث الميدانية ووصفها، ثم شرح صدق وثبات أداة البحث الميدانية، ونتائج المعالجات الإحصائية واللازمة لتحليل البيانات، والوصول إلى النتائج، وذلك كما يلي:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج المناسب لمثل هذا النوع من الدراسات، التي تصنف من الدراسات التحليلية الوصفية، والتي تجري وفقاً لمنهج البحث الميداني، مستخدماً في ذلك استبانة اشتملت على ثلاثة مجالات وثلاث متغيرات، أعدها الباحث متمتعة بالصدق والثبات، وقد تم توزيعها على عينة مكونة من (157) طالباً في المستويات النهائية في دراستهم خلال الفصل الثاني من العام الجامعي 2014-2015.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع طلبة مؤسسات التعليم التقني، والذين هم في المراحل النهائية في دراستهم من بعض الكليات التقنية المتواجدة في محافظات غزة في كليات (فلسطين التقنية، العلوم التطبيقية).

عينة البحث:

أجريت الدراسة الميدانية على عينة من مجتمع البحث، قوامها (157) استبانة من الطلبة الخريجين، والطلبة الذين هم في المراحل النهائية من دراستهم في كليات (فلسطين التقنية، العلوم التطبيقية)، واختار الباحث عينات الدراسة الميدانية بالطريقة الطبقيّة العشوائية، التي تمتاز بدقة تمثيلها للمجتمع الأصلي، لأنها تضمن ظهور وحدات من أي جزء من المجتمع، وتساعد على تقليل التباين الكلي للعينة، كما تمكن من الحصول على درجة عالية من الدقة.

صدق الأداة وثباتها:

حرص الباحث للتأكد من صدق الأداة وذلك من خلال عرضها على عدد من أساتذة الجامعات الفلسطينية (صدق المحكمين)، الذين أبدوا عدداً من الآراء والملاحظات، وقد أخذ الباحث بجميع ملاحظاتهم، كما تم التحقق من ثبات الإستبانة وذلك من خلال التناسق الداخلي بين عناصر وفقرات الإستبانة (الاتساق الداخلي)، والتي بينت وجود درجة عالية من الثبات، كما تم التحقق من ثبات الاستبانة بحساب قيمة معامل ألفا كرونباخ والتي بلغت (0.84) وهي نسبة ثبات مرتفعة: لتصبح الإستبانة بعد ذلك صالحة للتطبيق الميداني على الطلبة عينة البحث.

تحليل النتائج وتفسيرها:

إجابة السؤال الثالث: والذي ينص على: ما واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة في محافظات غزة من وجهة نظرهم؟ وللإجابة عن هذا السؤال، فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لفقرات الأداة، ومن ثم ترتيبها تنازلياً وفق المتوسط الحسابي، واعتمد الباحث التقدير الآتي، للفصل ما بين الدرجات المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة.

أقل من 50 % منخفضة جداً

من 50% - 59.9% منخفضة

من 60% - 69.9% متوسطة

من 70%- 79.9% مرتفعة، والجدول رقم (5) يوضح هذه النتائج.

الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والرتب لاستجابات الطلبة على مجالات الدراسة

الترتيب	الرتبة	الأوزان النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
مرتفع جداً	1	86.4	1.48	3.96	استخدام الحاسوب
مرتفع	2	77.4	1.18	3.58	استخدام شبكة الإنترنت
مرتفع	3	72.8	1.05	3.21	استخدام أدوات الجيل الثاني
مرتفع		78.86	1.23	3.58	الكلي

يتضح من خلال الجدول (5) أن المجال الأول: استخدام الحاسوب كان الأعلى في الوزن النسبي، حيث حصل على (86.4%) مرتفع جداً، تلية المجال الثاني: استخدام شبكة الانترنت حصل على وزن نسبي قدرة (77.4%) مرتفع، تلية المجال الثالث والأخير: استخدام أدوات الجيل الثاني بوزن نسبي قدرة (78.86) بمرتفع. وفي ضوء هذه النتائج يتبين الكليات التقنية تلبية متطلبات التمكين المهني التكنولوجي بدرجة مرتفعة، وكما موضح بالنسبة لفقرات كل مجال في الجدول التالي.

الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والتقدير لفقرات الأداة ومجالاتها والدرجة الكلية لكل مجال

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	التقدير
25	أستطيع استخراج البيانات والبحث عنها بواسطة جهاز الحاسوب.	4.23	0.96	84.65	مرتفع جداً
8	أستطيع استخدام برنامج معالجة النصوص (Ms- Word).	4.11	0.86	82.15	مرتفع جداً
42	أستطيع استخدام برامج التصفح الخاصة بالشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت).	3.90	1.07	77.98	مرتفع
5	أستطيع استخدام محركات البحث المختلفة.	3.78	1.07	75.68	مرتفع
4	أستطيع استخدام البريد الالكتروني (E- Mail).	3.77	1.15	75.38	مرتفع
3	أستطيع استخدام خدمة المحادثة عبر الشبكة (Chat).	3.75	1.09	75.04	مرتفع
6	أستطيع استخدام برنامج الجداول الالكترونية (Ms- Excel).	3.72	0.99	80.31	مرتفع
40	أستطيع تحميل برامج أو ملفات من شبكة الانترنت.	3.71	0.96	74.11	مرتفع
10	أستطيع رفع برامج أو ملفات على شبكة الإنترنت (Uploading).	3.67	1.06	73.38	مرتفع
24	أتمكن من إنشاء مدونة إلكترونية (Blog) خاصة بي.	3.66	1.14	73.13	مرتفع
31	أتمكن من استخدام برنامج العرض التقديمي (Power Point).	3.61	1.01	80.15	مرتفع جداً
49	أستطيع أن أستخدم مواقع إلكترونية متعلقة بتخصصي.	3.55	1.00	71.01	مرتفع
15	أستطيع استخدام برامج الترجمة عبر الإنترنت.	3.48	1.02	74.61	مرتفع
2	أستطيع أن أتعامل مع تطبيقات المكتبات الإلكترونية (بحث في الفهارس).	3.47	1.08	79.30	مرتفع

34	أستطيع استخدام الإنترنت في الحصول على المعرفة الالكترونية.	3.46	1.15	79.23	مرتفع
18	أستطيع استخدام برامج (Malti Media).	3.46	1.14	80.23	مرتفع جداً
17	أستطيع استخدام برنامج (Photoshop).	3.44	1.12	80.84	مرتفع جداً
41	أتمكن من استخدام برنامج فلاش (Flash).	3.41	1.04	80.22	مرتفع جداً
35	أتمكن من تنصيب برامج مختلفة على الحاسوب.	3.39	1.09	80.21	مرتفع جداً
1	أتمكن من استخدام خدمة نقل الملفات (FTP) (File Transfer Protocol).	3.39	1.25	77.75	مرتفع
7	أستطيع استخدام خدمة شبكة الويب Web في الوصول إلى ما أريد.	3.37	1.12	77.38	مرتفع
26	أستطيع استخدام خدمة القوائم البريدية (Mailing Lists) المتاحة عبر الإنترنت.	3.37	1.21	74.21	مرتفع
47	أستطيع استخدام خدمة مجموعات الأخبار (News Groups).	3.36	1.13	77.13	مرتفع
20	أستطيع تصميم موقع تعليمي إلكتروني.	3.35	1.21	76.98	مرتفع
19	أستطيع استعمال محركات البحث في البحث عن المعلومات والبيانات.	3.35	1.16	76.98	مرتفع
29	أتمكن من استخدام تقنية تقنيات الفصول الافتراضية عبر شبكة الإنترنت.	3.33	1.09	76.82	مرتفع
9	أستطيع استخدام تطبيق برامج حماية الملفات والبيانات والتخلص من الفيروسات.	3.29	1.22	80.78	مرتفع جداً
37	أستطيع تثبيت وتحديث وحذف البرامج من الحاسوب.	3.25	1.19	74.96	مرتفع
36	أستطيع التعامل مع المشاكل الفنية الشائعة التي تواجهني أثناء الاستخدام المعتاد لجهاز الحاسوب.	3.22	1.16	71.50	مرتفع
16	أستطيع تبادل ملفات النصوص والصور وتسجيلات الفيديو والملفات السمعية عبر شبكة الإنترنت.	3.22	1.17	74.50	مرتفع
32	أستطيع استخدام مواقع التواصل الاجتماعي (كالفيس بوك، تويتر، انستجرام..).	3.21	1.18	74.19	مرتفع
43	أتمكن من إنشاء وإدارة قنوات عرض مقاطع الفيديو عبر (You Tube).	3.18	1.25	73.57	مرتفع
48	أستطيع إدارة المنتديات الإلكترونية.	3.18	1.11	73.41	مرتفع
30	أستطيع التعامل مع المكتبات الرقمية قواعد البيانات الرقمية.	3.17	1.35	73.38	مرتفع
11	أستطيع اعداد الجداول والرسوم البيانية وتنسيقها.	3.16	1.17	82.77	مرتفع جداً
33	أستطيع فك الملفات المضغوطة.	3.14	1.32	82.70	مرتفع جداً
28	أستطيع تحرير الصور الفوتوغرافية.	3.13	1.13	84.70	مرتفع جداً
22	أستطيع التعامل مع برامج الفيديو.	3.13	1.15	82.15	مرتفع جداً
27	أستطيع استخدام برامج الترجمة عبر الإنترنت.	3.11	1.26	71.85	مرتفعة

مرتفع	71.09	1.10	3.09	39	أستطيع أن أتعامل مع تطبيقات المكتبات الإلكترونية (بحث في الفهارس).
مرتفع	71.08	1.22	3.05	21	أستطيع التعامل مع المشاكل الفنية الشائعة التي تواجهني أثناء الاستخدام المعتاد لجهاز الحاسوب.
مرتفع	70.93	1.19	3.05	13	أستطيع إعادة التوصيلات الخاصة بتشغيل الحاسوب وملحقاته.
مرتفع	70.62	1.22	3.05	46	أستطيع حفظ ملفات في وسائط تخزين مختلفة مثل: (CD,USB).
مرتفع	70.46	1.30	3.03	44	أتمكن من استخدام جهاز عرض الشرائح (L- C-D) بالحاسوب.
مرتفع جداً	80.31	1.37	3.02	14	أستطيع التنوع في الوسائط المتعددة المعتمدة على الحاسوب (الصوت، الصورة، الفيديو).
مرتفع	78	1.21	3.02	50	أستطيع استخدام تطبيقات Google
مرتفع	75.09	1.29	2.90	45	أتمكن من استخدام خدمات ال Rss
مرتفع	74.77	1.34	2.80	23	أستطيع استخدام تطبيقات ال Hangout
مرتفع	71.08	1.22	3.05	38	أستطيع التعامل مع تطبيقات الهواتف الذكية
مرتفع	74.73	1.38	2.74	12	أستطيع مساعدة الآخرين في حل بعض المشاكل التقنية.
مرتفع جداً	86.4	1.48	3.96	مجال استخدام الحاسوب	
مرتفع	77.4	1.18	3.58	مجال استخدام شبكة الإنترنت	
مرتفع	72.8	1.05	3.21	مجال استخدام أدوات الجيل الثاني	
مرتفع	78.86	1.23	3.58	الدرجة الكلية	

يتضح من خلال الجدول (6) أن طلبة الكليات التقنية يرون أن معارفهم ومهاراتهم التكنولوجية من برامج الكليات التقنية الملتحقين فيها نحو مجالات البحث تؤهلهم إلى الكفاءة والتميز المطلوب بدرجة موافقة مرتفع ولكن لم تحظى بمستوى مرتفع جداً، مما يعني أن أفراد العينة يشعرون بالرضا للبرامج الأكاديمية والتدريب التكنولوجي المقدم لهم إلا أن هناك حاجة للمحافظة للمستوى المرتفع وللتطوير والتحسين أمام التطورات التكنولوجية الحديثة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى مجموعة من الاعتبارات التالية: كفاية أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية نحو استخدام التكنولوجيا في أغلب التخصصات بحكم أنهم ضمن فلسفة التعليم التقني، إضافة لحرص الكليات التقنية على تقويم برامجها في ضوء المستجدات التكنولوجية وفي ضوء احتياجات السوق ومتطلبات المجتمع المحلي للخريجين الأكفاء والمتخصصين، هذا بالإضافة إلى محاولات الكليات التقنية بتوفير الوسائل والإمكانات التقنية الحديثة في مختبراتها، بالإضافة إلى توافر التنافس الإيجابي بين كليات التعليم التقني في محافظات غزة، ولكن يرى الباحث أن هناك حاجة لزيادة الوعي الإعلامي بأهمية التكنولوجيا وتوظيفاتها خاصة فيما تقدمه كليات التعليم التقني للمحافظة على المستوى المرتفع التي حصلت عليه في التمكين المهني التكنولوجي لطلبتها، كما يرى الباحث من الأهمية تشكيل لجنة عليا للتخطيط الاستراتيجي والتنسيق بين كليات التعليم التقني في محافظات غزة لتوحيد الجهود ورسم الاستراتيجيات رغم شح في الموارد والإمكانات المالية والتي قد تعتبر من أهم العوامل المعيقة للتطورات التكنولوجية المساعدة.

الإجابة عن السؤال الرابع:

وينص على ما يلي: ما مدى الفروق في واقع توافر التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظر الطلبة تعزى للمتغيرات (النوع، المعدل التراكمي، الكلية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تطوير مجموعه من الفرضيات الإحصائية، منها فرضيات متعلقة بمتغير الكلية، وفرضيات متعلقة بالمعدل التراكمي، وفرضيات متعلقة بالنوع. وقد تم إجراء اختبار (t) للعينات المستقلة للمتغيرات السابقة على كل مجال من مجالات الاستبانة. فبالنسبة لمتغير نوع الطالب (ذكر، انثى) فقد بينت نتائج التحليل الإحصائي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع لصالح الطلاب، في مجال استخدام أدوات الجيل الثاني مما يعني رفض الفرض الصفري. فقد بلغ متوسط درجات الطلاب على هذا المجال (81.25)، بينما بلغ متوسط درجات الطالبات (70.32)، أما بخصوص المجالات الأخرى للاستبانة فالنتائج لم تبين أي فروق ذات دلالة إحصائية.

الجدول رقم (7) مقارنة استجابات الطلاب على مجالات الاستبانة ومتغير النوع

المجال	ذكور (ن= 101)		إناث (ن=56)		قيمة (t)	مستوى الدلالة
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري		
مجال استخدام الحاسوب	3.71	88.51	3.00	83.25	3.12	0.143
مجال استخدام شبكة الإنترنت	3.31	79.41	2.9	72.69	1.75	0.15
مجال استخدام أدوات الجيل الثاني	3.25	81.25	2.83	70.32	1.27	*0.351

وتفسر النتائج الخاصة في مجال استخدام أدوات الجيل الثاني لصالح أفراد العينة الذكور رغم التمثيل الجيد للطالبات في كليات التعليم التقني إلى عدد من الأمور أهمها أن المشاركات الاجتماعية الإلكترونية للذكور مختلفة ومتنوعة وأوسع، وفقاً للحرية المنوطة لهم، كما أن قلة مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل التكنولوجي واضحة، مما يعني ضعف فرصة مشاركتها في الأنشطة التقنية والمعتمدة على استخدام التكنولوجيا، هذا إلى عدم تقبل الأهل في مشاركات بناتهم للعمل التقني التكنولوجي ومجارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

أما بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي (أقل من جيد، وجيد جداً فأكثر)، فقد بينت نتائج البحث أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الطلبة تعزى لمتغير المعدل التراكمي لصالح الطلبة الأعلى معدل في مجالات البحث مما يعني رفض الفرض الصفري. وقد تعزى هذه النتيجة إلى تفوق الطلبة ينعكس على مدى التمكين المهني التكنولوجي، خاصة بحرصهم الأكثر على الدراسة من ذوي المعدلات الأقل، وبالتالي كان هناك إشباع رغبة ملحة لمهاراتهم التكنولوجية وزيتدة كفاءتهم، كما أن أغلبهم ملتحق بأعمال في نفس مجال التخصص كمهنيين ويرغبوا بتحسينهم أوضاعهم عبر الوظيفة والتطور العلمي الوظيفي.

الجدول رقم (8) مقارنة استجابات الطلاب على مجال الاستبانة ومتغير المعدل التراكمي

المحاور	أقل جيد		أكثر من جيد		قيمة (t)	مستوى الدلالة
	الوسيط	متوسط الرتب	الوسيط	متوسط الرتب		
مجال استخدام الحاسوب	3.41	81.25	3.59	87.84	1.588	*0.178
مجال استخدام شبكة الإنترنت	3.27	78.96	3.00	88.24	2.081-	*0.241
مجال استخدام مستحدثات الجيل الثاني	3.72	74.84	3.25	84.21	1.395	*0.231

وقد بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية (فلسطين التقنية ، الكلية الجامعية)، لهذا المتغير مما يعني قبول الفرض الصفري لكل مجال من مجالات الاستبانة.

الجدول رقم (9) مقارنة استجابات الطلاب على محاور الاستبانة ومتغير الكلية

المحاور	فلسطين التقنية		الكلية الجامعية		قيمة (t)	مستوى الدلالة
	الوسيط	متوسط الرتب	الوسيط	متوسط الرتب		
مجال استخدام الحاسوب	3.23	78.65	3.64	75.25	1.323	0.977
مجال استخدام شبكة الإنترنت	3.86	72.55	2.86	78.78	1.848	0.072
مجال استخدام مستحدثات الجيل الثاني	3.39	73.13	3.50	75.24	1.059	0.562

ويعزو الباحث النتيجة إلى أن التعليم التقني في الكليات التقنية موضع البحث في محافظات غزة في نفس المستوى التقديري من وجهة نظر الطلبة نحو التمكين المهني التكنولوجي، وقد يعود ذلك إلى ضيق المساحة الجغرافية لمحافظة غزة مما يقلل الفجوة التدريبية والأكاديمية بين الطلبة في التعاطي مع الخبرات التعليمية والتكنولوجية المقدمة من الكليات، إضافة إلى كون الكليات التقنية هي الأكثر استقطاباً على وجه التحديد للطلبة ما بعد الثانوية العامة - ضعاف المعدلات- والتي لا تؤهلهم للالتحاق في التعليم العالي الأكاديمي، مما جعل الطلبة أكثر تفاعلاً داخل المجتمع المحلي لتلك الكليات التي تتيح لهم فرصة التعاطي مع طموحهم وميولهم من ناحية، واعتبارها جسر للعمل المهني والحرفي التكنولوجي في نفس بيئة وامكانيات المجتمع الغزوي المناسب لهم في ضوء ثورة التكنولوجيا وبرامجها وتخصصاتها وأنشطتها في المجتمع.

وينص على ما يلي: ما أبرز التوصيات لتطوير التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة؟

من خلال ما تقدم يتبين للباحث أن التمكين المهني التكنولوجي لدى طلبة كليات التعليم التقني أمام التطورات التكنولوجية الحديثة يشكل ضرورة ملحة للمحافظة على المستويات المرتفعة لمواجهة حاجات سوق العمل والتغيرات المحيطة، ومنها على سبيل الخصوص متطلب السوق التكنولوجي والانفجار المعرفي، ولذلك يتحتم على كليات التعليم التقني تدعيم التمكين التكنولوجي في برامجها الأكاديمية والتطبيقية، مع الحرص على تحديد الخطط الاستراتيجية، والوسائل الأنسب لخدمة هذه العملية وبمشاركة طلبتها، من أجل أن يحقق التعليم التقني أهدافه المتمثلة في تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات المتعلقة باستخدام تطبيقات التكنولوجيا الحديثة والمرتبطة بجودة الخريج وخططهم الاستراتيجية للالتحاق بعالم العمل وفقاً لأدوارهم ومسؤولياتهم المستقبلية. وفي هذا المجال يقترح الباحث التوصيات الآتية:

- ضرورة المحافظة على الدرجة العالية للتمكين المهني التكنولوجي للطلبة في كليات التعليم التقني، وذلك من خلال استمرار عقد دورات تدريبية وندوات وورش وعقد الملتقيات المتخصصة بالتكنولوجيا لكافة الطلبة أثناء دراستهم.
- العمل على الوصول متطلبات التمكين المهني المتوفرة لدى الطلبة في كليات التعليم التقني إلى درجة أهميتها.
- تبادل الخبرات العالمية للاستفادة منها في مجال تنمية وتطوير المهارات التكنولوجية للطلبة، وذلك عن طريق تفعيل الدورات والورش والندوات التدريبية المتخصصة في الكليات التقنية للدول المتقدمة.
- العمل على استقطاب أصحاب التأهيل العلمي المتخصص وإعدادهم للتمكن من استخدام المستحدثات التكنولوجية.
- وضع الحوافز المادية والمعنوية التي تحفز الطلبة في الكليات التقنية على امتلاك متطلبات التمكين المهني التكنولوجي.
- اعتماد استراتيجيات التميز باستخدام التكنولوجيا الحديثة في التعلم والتعليم على مستوى الفلسفة العامة والممارسة العملية التطبيقية أساساً في عمليات التطوير للكليات التقنية.

- أبو جراد، محمد (1994). التعليم المهني والتقني في فلسطين، رباطة الجامعيين، الخليل.
- أبو شمالة، فرج (2013). الاتجاه نحو التعليم التقني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة كلية العلوم والتكنولوجيا، اليوم الدراسي (دور الاعلام ي تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو التعليم التقني)، كلية العلوم والتكنولوجيا، خانيونس، يناير 2013.
- أبو عاصي، حمدان (2003). معوقات تطوير التعليم التقني في محافظات غزة وآليات عمل مقترحة لمواجهتها، ورقة عمل مقدمة إلى الورشة (التعليم التقني في فلسطين- الواقع والطموح)، كلية فلسطين التقنية، دير البلح.
- أبو العطا، مجدي محمد (2000). المرجع الاساسي لمستخدمي Internet، الطبعة الأولى، العربية لعلوم الحاسب، القاهرة.
- أبو علام، رجاء محمود (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- أبو نحلة، لميس (1996). التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين من منظور تخطيط ودمج النوع الاجتماعي، منشورات مركز الدراسات النسوية- القدس، جامعة بيرزيت.
- البنك الدولي (2010). مراجعات لسياسات التعليم- التعليم العالي في مصر، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.
- خميس، محمد عطية (2003). منتوجات تكنولوجيا التعليم، دار الكلمة، القاهرة.
- الدفن، أمين (2013). واقع إدارة أمن نظم المعلومات في الكليات التقنية بقطاع غزة وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البرديني، أحمد إسماعيل (2006). واقع الإرشاد التربوي في المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث الدولية محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
- الحلفاوي، وليد (2006). مستحدثات تكنولوجيا التعليم في عصر المعلوماتية، عمان: دار الفكر.
- سام، أحمد (2004). تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، الرياض: مكتبة الرشد.
- سليمان، جمال (2003). التربية العملية ومشكلاتها من وجهة نظر طلبة دبلوم التأهيل التربوي. المجلة العربية للتربية. مجلد ٢٣، ١٤٩.
- سام، أحمد (2004). تكنولوجيا التعليم والتعليم الإلكتروني، الرياض: مكتبة الرشد.
- الشويخ، عاطف (2007). واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العاقب، محمد (1987). التعليم التقني والتنمية، المجلة العربية للتربية، المجلد السابع، ع(1).
- العقيلي، عمر (2001). المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، دار وائل، عمان.
- جمال الدين المرسي (2003). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية - المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، القاهرة: الدار الجامعية.
- حمدان، مروان (2000). واقع إدارة ورش التعليم التقني في محافظات غزة وسبل تطويرها، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 18، العدد 2.
- (2004). بعض دوافع خريجي الشهادة الثانوية للالتحاق بالكليات المهنية والتقنية محافظات غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 18، العدد (1)، نابلس.
- (2005). أسباب التحاق الطلبة بالكليات التقنية في محافظات غزة، ورقة عمل مقدمة إلى الورشة (التعليم التقني في فلسطين- الواقع والطموح)، كلية فلسطين التقنية،

2003، دير البلح.

- (2000). أنماط وأنواع التعليم التقني والمهني في محافظات غزة في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية، المجلة العربية للتعليم التقني، المجلد (17)، العدد (1)، بغداد.
- راضي، ميرفت (2006). معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الدنك، منال (2000): انجازات عمل المرشدين التربويين - دراسة وتحليل - رام الله، الإدارة العامة للتعليم العام / دائرة الإرشاد التربوي.
- الحولي، عليان عبد الله، وأبو دقة سناء إبراهيم (2004). تقويم برامج الدراسات العليا في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر الخريجين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، يونيو 2004.
- عسقول، محمد عبد الفتاح (2006). الوسائل والتكنولوجيا في التعليم بين الإطار الفلسفي والإطار التطبيقي، ط2، آفاق للنشر والتوزيع، غزة، فلسطين.
- عساف، محمود، على، عبد القادر (2012). التجربة اليابانية في تنظيم بنية التعليم المهني وكيفية الاستفادة منها في محافظات غزة، المؤتمر العلمي (الخيارات التخصصية لطلبة المرحلة الثانوية)، جامعة الامة للتعليم المفتوح.
- عبد الباسط، حسين (2007). التعلم متعدد المداخل استراتيجية جديدة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم قبل الجامعي، المؤتمر الدولي الأول لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير التعليم قبل الجامعي، من 22-24 إبريل.
- غانم، حسن (2009). فاعلية التعلم الإلكتروني المختلط في إكساب مهارات تطوير برامج الوسائط المتعددة لطلاب تكنولوجيا التعليم بكلية التربية النوعية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية - جامعة القاهرة .
- نصر محمد علي (2004). رؤية مستقبلية في عصر المعلوماتية والمستحدثات التكنولوجية، المؤتمر العلمي الرابع « التربية العلمية للجميع»، 33 يوليو 3- أغسطس، القرية الرياضية بالإسماعيلية، المجلد الثاني، ص 499-523.

.31Bailey, Michael, Mark Rom & Taylor, Matthew (2004). State Competition in Higher Education: A race to the top, or a race to the bottom?, Economics of Governance, Vol.5, Issuel.

.32Peterson, Poll (2006). Choice and Competition in American Education, Lanham Md : Row Man and Littlefield, available on line at: www.eul.edu.eg, 7-12/2012.

.33Hochschulen, Wettbewerb (2004). Higher Education in Competition, .

.34Huang, Hsun (Tony), Birney, Wayne and Hede, Anne-Marie (2010). "Strategic marketing of educational institutions." In ANZMAC 2010 : Doing more with less: Proceedings of the 2010 Australian and New Zealand Marketing Academy Conference, Anzmac, Christchurch, New Zealand.

.34.35

.35 alhayat-j.com/pdf/2012/8/13/

البرنامج الوطني المتكامل للتدريب المهني والتشغيل

Samer Salameh

BA, CMT, MBA

Assistant Deputy Minister/

Ministry of Labor

ملخص البحث

المحور الثاني: الاستثمار في القوى العاملة الفلسطينية وذلك بالارتقاء بالتدريب والتعليم المهني والتقني لتوفير أيدي ماهرة لديها القدرة على المنافسة وملبية لحاجات سوق العمل.

المحور الثالث: تحسين البيئة الممكنة وذلك من خلال مراجعة وتعديل الأطر السياسية من الناحية المالية والاقتصادية وكذلك أطر التشريعات بما يشمل سياسات العمل والضرائب والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، ومراجعة الإستراتيجية الوطنية للتشغيل. وتحسين قدرات وزارة العمل لتوفير خدمات تشغيل أفضل للعمل وللمشاريع الاقتصادية وتمكينها من القيام بمهامها، ودعم برامج التوجيه والإرشاد المهني ذات الصلة في الجامعات والمؤسسات الأكاديمية، ودعم الهيئة الوطنية للتدريب المهني والتشغيل، وصندوق التشغيل الفلسطيني.

الحوكمة وطرق التنفيذ

سيتم تنفيذ البرنامج المقترح بالشراكة بين المؤسسات الحكومية المختلفة (وخاصة وزارة العمل، والتربية والتعليم، والاقتصاد الوطني، والزراعة والمالية) والقطاع الخاص (ممثلًا باتحاد الغرف التجارية، واتحاد الصناعات، وجمعية البنوك وجمعية رجال الأعمال) والمؤسسات الأهلية التي لديها برامج مختلفة في التدريب المهني والتشغيل، والنقابات العمالية. حيث سيتم تشكيل لجنة وطنية عليا لمتابعة تنفيذ البرنامج بمشاركة كافة

للتغلب على العقبات أمام الاقتصاد الفلسطيني والتخفيف من الفقر وتوفير فرص عمل، تشاورت الحكومة الفلسطينية مع الشركاء الحكوميين وغير الحكوميين للبدء بالعمل على صياغة وثيقة البرنامج الوطني للتشغيل والتدريب المهني في فلسطين وذلك بعد أن نظمت وزارة العمل سلسلة من الاجتماعات وورشات العمل وجلسات العصف الذهني.

تعتبر هذه الوثيقة من أهم الوثائق التي تعطي كافة المتدخلين رؤية واضحة للاحتياجات الوطنية وفقاً للأجندة الوطنية. وتعتبر الأولى من نوعها على مستوى الوطن إذ تحول الاستراتيجيات إلى برامج عمل بمشاركة كافة الشركاء الوطنيين والدوليين.

الإطار الزمني لهذا البرنامج هو 5 سنوات (2015-2020). ويستند إلى ثلاثة محاور وهي:

المحور الأول: تحفيز فرص الاستثمار وذلك بتوفير الحوافز المالية لإقامة مشاريع اقتصادية من شأنها أن توظف عددا من العمال، وتوفير مساهمة مالية لمشاريع اقتصادية ومنشآت قائمة لتوسيعها والبدء بمشاريع جديدة. وتطوير الشبكات الريادية وخلق فرص لمشاريع اقتصادية في Value Chain.

preneurship Networks and Creating Business Opportunities in the Value Chain.

Component 2: Invest in the Palestinian Labour Force by improving and expanding the technical vocational and educational training (TVET) in order to meet the needs of the labour market and provide skilled workers that have the competence to compete.

Component 3: Improve the Enabling Environment by reviewing and amending economic and financial policies and legislation, including: tax and labour policies, social security and health insurance policies. And review the National Employment Strategy. And Improve the Capacity of Ministry of Labour In order to provide better employment services to labour and businesses, and to carry out its functions. And support relevant career guidance and counseling programs at university and academic institutions, and strengthen the National Agency for Vocational Training and Employment and the National Employment Fund.

Governance and Implementation

This programme will be implemented in partnership with different governmental institutions (especially, Ministries of Labor, Education, National Economy, Agricultural, Finance), private sector, non-governmental

الشركاء المذكورين أعلاه لضمان شفافية ونزاهة التنفيذ. هذا وسيتم أيضا توجيه الجهات المانحة للالتزام ببندود هذا البرنامج لضمان عدم تكرار الأنشطة من جهة ولتعميم الفائدة وفقاً للرؤيا الوطنية من جهة أخرى. ومن المهم الإشارة هنا أن هذه الوثيقة الوطنية تعتبر مرنة للغاية إذ ستعطى للجهات المنفذة الفرصة الكاملة للإبداع في طرح أفكار خلاقة لمشاريع يمكن تمويلها وتنفيذها في المستقبل شرط أن تستند إلى أحد المحاور المذكورة أعلاه لأن هذه المحاور تم تحديدها من قبل كافة الشركاء.

Abstract

In order to overcome the constraints in the Palestinian economy, alleviate poverty and provide job opportunities to the Palestinian labour force, the Palestinian Government, in consultation with relevant governmental and non-governmental actors has initiated the work on a national program document for Employment in Palestine, and this after conducting a series of meetings, workshops and brainstorming sessions under the leadership of the Ministry of Labor.

The proposed timeframe for this employment program is five years (2015-2020). And it is designed around the following three main components:

Component 1: Stimulate Investment and Job Opportunities by providing financial incentives to businesses that employ an agreed number of waged labours. And providing financial contribution to existing businesses/ establishments in order to expand and start new projects. And developing Local Entre-

since 2012 slowed down further to less than 2 percent in 2013; and the economy entered into recession in 2014. The economic decline has resulted in growing unemployment. One in five in the West Bank is unemployed, and nearly every second person in Gaza.

Currently, the domestic Palestinian economy absorbs less than two-thirds of job seekers (64.6 percent in Q2 2014), with the tertiary (service) sector being by far the largest employer. In Q2 2014 the service sector provided for 32.3 percent of domestic jobs in the West Bank and 57 percent of domestic jobs in the Gaza Strip. The public sector is the second largest provider of domestic employment. In Q2 2014 the public sector contributed to 15.6 percent of domestic job opportunities in the West Bank and 40.7 percent in the Gaza Strip.

Employment in industry, agriculture, and construction feature behind the service sector and the public sector.¹ About 8.7 percent of the Palestinian workforce is absorbed by the Israeli labour market, out of which some 24,200 are forced by economic conditions to participate in the construction of illegal Israeli settlements on Palestinian land. Labour absorbed by the Israeli market is exclusively located in the West Bank, as the Israeli labour market is not accessible

tal organizations, and trade unions. Moreover, a national higher committee will be established to follow up the implementation of the programme in partnership with the above-mentioned partners to ensure a fair and transparent implementation. Donors will be urged to abide by the terms of this programme to avoid the duplication of activities, and to maximize the impact and benefit according to the national vision. The programme is so flexible that it could provide full opportunity for the implementing parties to propose creative projects that can be financed and implemented in the future according to the above-mentioned components defined by all partners.

Introduction

Twenty one years after the signature of the Oslo agreements, the Palestinian economy today faces more constraints than any time before. In the West Bank more than 60 percent of the territory, with all its natural and productive resources, is virtually out of reach for Palestinians. East Jerusalem, the traditional economic hub of the West Bank has been totally isolated by the Separation Wall. Gaza's economy has been crushed by years of siege and bombardments. And Palestine as a whole remains subject to a prohibitive regime of Israeli closures and trade impediments.

Growth in Palestine already decelerating

1. PCBS, Labour Force Survey April - June 2014, Q2/2014 (Revised), 02 October 2014

domestic spheres). Female labour force participation suffers from structural problems inherent within the Palestinian economy as a result of distortions created during Israeli occupation years. This situation has been compounded by the fact that patriarchal structures interconnected with economic considerations.

The lack of work opportunities is the primary cause of the problems faced by Palestinian women in the economic sector. This is due to the deterioration of the productive capacity of the Palestinian economy and its dependence on external sources for growth (remittances from workers in Israel and assistance of the international community), in addition to the constraints imposed by Israel and the limited resources available to the State of Palestine.

In violation of its international obligation as the occupying power, Israeli policies in "Area C" and the ongoing construction and expansion of illegal settlements have altered the West Bank's landscape and caused a great damage to the Palestinian economic potential. Furthermore, settler violence against Palestinian civilians, property and economic facilities exacts high socioeconomic tolls on the Palestinian people.

Unemployment is undoubtedly the key trigger for poverty, as well as economic and social marginalization. Accordingly, the Government of Palestine views sustainable employment

for residents of the Gaza Strip. The remaining Palestinian labour force, amounting to 26.2 percent, is unemployed

Youth are disproportionately affected and accordingly youth unemployment in the Gaza Strip (age 15-29) hit a staggering 63.3 percent, leaving almost two-thirds of youth in Gaza without income.²

Male employees constituted 81.9 percent of total employees in Palestine compared to 18.1 percent for females. The distribution of employees in the private sector, non-governmental organization sector and government companies in Palestine by Governorate, results showed that Gaza governorate was ranked at first place, where number of employees reached 58,447 by 15.1 percent of the total employees in Palestine followed by Ramallah and Al-Bireh at 54,256 by 14.0 percent, while Tubas got the lowest number of employees at 3,153 by 0.8 percent of the total employees in the operating establishments in Palestine.

Women in Palestine are economically active than standard labour force measures are able to represent. However; the low formal labour force participation rates for Palestinian women attest to the fact that women tend to be segregated into marginalized sectors of the economy (the informal and

2. PCBS, Labour Force Survey April - June 2014, Q2/2014 (Revised), 02 October 2014

The proposed timeframe for this employment program is five years (2015-2020). A Higher Program Steering Committee (PSC) will oversee its implementation along with a highly qualified implementing team from the MoL, MoA, MoNE and other partners.

In summary, the proposed program is designed around the following three main components:

Stimulate Investment Opportunities, Invest in the Palestinian Labour Force, and Improve the Enabling Environment.

In the discussion leading up to the above mentioned components, stakeholders emphasized that in order to ensure a successful implementation of the Program, a set of preconditions needs to be in place, which require serious efforts by all partners (local and international). These preconditions are: (1) Stability and Rule of Law, (2) Supportive Legal Framework, (3) Improved infrastructure, (4) Access to finance, (5) Skilled labour force.

The following is a summary of the proposed interventions under the three main components of the program:

Component 1: Stimulate Investment and Job Opportunities

generation by the private-sector as the main vehicle for combating poverty and inequality at the social level, and for stabilizing the budget at the macro-economic level.

The reconstruction of the Palestinian economy in general and that of Gaza in particular requires not only substantial foreign aid but also renewed development efforts through investing in productive sectors and crucial infrastructure so that the productive base is rebuilt. Therefore and in order to overcome the constraints in the Palestinian economy, alleviate poverty and provide job opportunities to the Palestinian labour force, the Palestinian Government, in consultation with relevant governmental and non-governmental actors has initiated the work on this program document, titled: “Comprehensive Strategic Program for Employment in Palestine.”

Under the leadership of the Ministry of Labor, a series of meetings, workshops and brainstorming sessions were conducted to come up with the best realistic policies and interventions aiming at stimulating economic activities, improving the labour market and creating job opportunities. This will be carried out through implementing targeted strategic interventions in full partnership with sister ministries, academic institutions, civil society organizations, private sector and international partners.

itate Job Match-Making: This intervention aims at creating/improving the link between employers and job seekers. The Program will work with local businesses and labour force to build partnerships that connect employers and job seekers based on local needs and gaps.

Support to Non-Agricultural Cooperatives: Through this intervention, the Program will facilitate the creation of professional cooperatives, focusing on productive and marketing cooperatives, including training and technical assistance support to the newly established cooperatives.

Investing in Agribusiness and Agri-Industry: This intervention aims at improving the agribusiness and agri-industry capacity and linkages with small farmers and will be implemented in close cooperation with the Ministry of Agriculture.

Component 2: Invest in the Palestinian Labour Force

Improve and Expand the Technical Vocational and Educational Training (TVET): Through this intervention, the Program will:

Provide Incentives to Encourage Waged Employment: As part of this intervention, the Program will work with its local and international partners to secure appropriate subsidies and financial incentives to businesses that employ an agreed number of waged labours.

Motivate Potential through Real-Life Entrepreneurship Projects: Through this intervention, the Program will provide financial contribution to existing businesses/establishments in order to expand and start new projects.

Develop Local Entrepreneurship Networks and Create Business Opportunities in the Value Chain: Through this intervention, the Program will:

Organize networking events to create business opportunities for entrepreneurs by connecting them to larger businesses, Build hubs that serve as one-stop shops to entrepreneurs, e.g. offering training, mentoring and networking in one place, Leverage experienced entrepreneurs as role models and mentors.

Provide specific support to SMSEs that enables them to be part of a value chain, and Ensure sustainability of initiatives by making them beneficial for the participants and their businesses.

Create Innovative Partnerships that Facil-

students' chances to compete and secure job opportunities after graduation.

From School-to-Work Transition: This intervention will target universities and university graduates in order to build the practical capacity of students with marketable skills for local businesses and industries.

Career Counseling and Guidance Programs: Through this intervention, the Program will provide continuous and age-appropriate career counseling and guidance programs, in public schools and universities, starting as early as 6th grade.

Revive the "Transfer of Knowledge Program" available through TOKTEN – UNDP: In cooperation with UNDP, Ministry of Labour will work to expand the benefit of Palestinian public, private and civil society institutions from the TOKTEN program. Such program will allow local companies/organizations to benefit from Palestinian experts residing in the Diaspora. Those experts will be given the opportunity to return to Palestine for a short period of time to provide training and contribute to knowledge transfer to university students and/or TVET trainees.

Component 3: Improve the Enabling Environment

Upgrade the government vocational training centers, Carry out an assessment and inventory of the market needs in order to identify gaps related to specialized fields that are new or still needed in the jobs market, Based on the assessment, Ministry of Labour will introduce the needed skills and specializations to the curriculum of the existing vocational training centers, as well as, strengthen and modernize the current TVET programs.

Launch Public Relations Campaigns to Improve the Image of Vocational Training: In order to ensure a successful implementation of the previous intervention, change the negative perception and stereo type of the vocational training and education, and maximize the net benefit of the vocational training centers and programs, the Program, will:

Organize open-house events to educate parents and prospective students on career prospects within industries/organizations, and Promote role models and success stories in the local media.

Internship and Apprenticeship Programs: Partnerships with local businesses/factories/workshops will be formed to allow students of the vocational training centers to receive practical "on the job training" prior to graduation from TVET programs. Such opportunities will increase

Transparent system for obtaining public accreditation, and Practical procedures for making qualifications transferable across industries and organizations.

Improve the Capacity of Ministry of Labour: In order to provide better employment services to labour and businesses, the Program will offer capacity development support to Ministry of Labour to carry out the following key functions:

Inspect and monitor the compliance with the minimum wage law, and with other laws and regulations related to employment and employees' rights. Develop and manage a Career Web Portal and a labour market database. Enhance and oversee One Stop Shops. Develop mobile services and smart phones applications that provide employment services. Activate and improve the functions of the currently existing eleven Local Employment and Training Councils.

Build partnerships and synergies with civil society organizations and international agencies active in the field of employment and labour force development and mobilization. Build partnerships and ensure synergies with private sector institutions and companies.

Publish specific commitments, e.g. number of job opportunities for youth or training programs provided, etc. Track progress of commitments publically and specify target

Review and Amend Relevant Policy and Legal Frameworks: The Program will carry out a comprehensive review of the current economic and financial policies and legislation, including: tax and labour policies, social security and health insurance policies. Following the comprehensive expert review, the Program will propose changes that minimize the financial burden on SMSEs and labour force, stimulate economic activities and create more and new job opportunities.

Review and Update the National Employment Strategy: The last national employment strategy was developed in 2011. It was not updated during the process of developing the National Development Plan 2014 - 2016. Since then, many changes took place in the Palestinian economy, job market and employment, as outlined in the Analysis section above. Therefore, it is of critical importance to engage in a transparent and inclusive process of reviewing and updating the existing strategy of 2011. The Program will initiate and complete the process in 2015, in consultation with local and international partners, as well as governmental and non-governmental stakeholders.

Develop Occupational Standards for Both Public and Private Sectors: In order to ensure relevance of the training and vocational education programs, **The Program will ensure:**

Industry-wide occupational standards,

ment Fund, the financial arm of the Agency, as best available mechanism for supporting employment and creating jobs.

indicators and milestones used.

Support Relevant Career Guidance and Counseling Programs at University and Academic Institutions. Through this intervention, the Program will:

Strengthen the employment units at universities and improve coordination between them.

Introduce a mandatory but “untraditional” course in universities about career counseling and skills needed for the job market. Strengthen the link between universities and their graduates after graduation for mutual support and guidance on employment issues.

Establish a web-based database for university graduates to be used by businesses and organizations looking for employees.

Strengthen the National Agency for Vocational Training and Employment and the National Employment Fund: In order to improve good governance in the field of employment and labour force development, the Program will work to improve the capacity and functions of the National Agency for Vocational Training and Employment to serve as a vehicle for monitoring and overseeing the Strategic Program. Additionally, the Program will continue to support the National Employ-

الحاجة لاطار إلكتروني لتطوير الكفاءات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين

محمود حوامدة

مدير مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع
جامعة القدس المفتوحة

ملخص:

tion and communication technologies (ICT) has resulted in many changes in the way we work. It is generally acknowledged that, when effectively implemented, the introduction of new ICT contributes to economic productivity and growth. As such, European policy makers see innovation in the ICT sector, and increased take-up of ICT in other sectors, as an important means of attaining the Lisbon goals (Frinking et al.,2005).

The Information and Communications Technology (ICT) sector has a significant influence on the development of the Palestinian infrastructure and on the quality of living. The ICT sector has an imminent role in shaping the future of Palestine as it facilitates the ability for Palestinians to communicate with others locally and globally regardless to the Israeli occupation and its negative drawbacks. As of 2007 year end, ICT sector contributed about 10-12% of the GDP with a

تناقش هذه الورقة الحاجة لانشاء اطار محوسب إلكتروني لتطوير الكفاءات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين، وذلك نظراً لأهمية صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في النمو الاقتصادي وإعتمادها بشكل مباشر على الكفاءات المؤهلة، حيث يظهر تقرير في العام 2009 لاتحاد شركات انظمة المعلومات الفلسطينية (بيتا) بانه منذ نهاية عام 2007 ساهم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين بحوالي 10-20% من الناتج المحلي، اي بحوالي 500 مليون دولار امريكي من حجم السوق المحلي، كما يشير هذا التقرير إلى ان لكل فرصة عمل يتم توفيرها في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يتم توفير ثلاث فرص عمل في القطاعات الاخرى التي تعتمد على هذا القطاع في عملها.

أن هذه الصناعة التي تنمو بشكل متسارع أكثر من غيرها من الصناعات تحتاج نظام فعال لتطوير هذه الكفاءات باستمرار، ونحن في فلسطين في أمس الحاجة لهذا النظام أكثر من غيرنا لاعتمادنا بشكل اكبر في اقتصادنا على العنصر البشري، بحيث يعمل هذا النظام على توصيف الكفاءات المطلوبة وربطها بسوق العمل، وخاصة أن التعليم المهني في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يفتقد الى التنظيم والإدارة ويحتاج الى ضبط وتوجيه بشكل أفضل.

This paper discussed the need of ICT e-Competencies Framework in Palestine, where the rapid and continuous uptake of new informa-

new ICT contributes to economic productivity and growth. As such, European policy makers see innovation in the ICT sector, and increased take-up of ICT in other sectors, as an important means of attaining the Lisbon goals (Frinking et al.,2005).

The Information and Communications Technology (ICT) sector has a significant influence on the development of the Palestinian infrastructure and on the quality of living. The ICT sector has an imminent role in shaping the future of Palestine as it facilitates the ability for Palestinians to communicate with others locally and globally regardless to the Israeli occupation and its negative drawbacks. As of 2007 year end, ICT sector contributed about 10-12% of the GDP with a market size of around \$500 million. (Palestinian ICT Sector -2009).

Palestinian ICT companies cover wide spectrum of the ICT market including hardware distributors, software development firms, office automation vendors, and internet service providers, and telecommunications companies, ICT consulting and training companies. ICT value added Growth is forecasted in the next three years to be around 10% annually. In Palestine for every job created in ICT, 3 more jobs will be created in other sectors. The total employment in the ICT economy is about 15.000 persons and in ICT sector about 5.000. (Palestinian ICT Sector -2009).

market size of around \$500 million. (Palestinian ICT Sector -2009).

Palestinian ICT companies cover wide spectrum of the ICT market including hardware distributors, software development firms, office automation vendors, and internet service providers, and telecommunications companies, ICT consulting and training companies. ICT value added Growth is forecasted in the next three years to be around 10% annually. In Palestine for every job created in ICT, 3 more jobs will be created in other sectors. The total employment in the ICT economy is about 15.000 persons and in ICT sector about 5.000. (Palestinian ICT Sector -2009).

Improving the employability in Palestine will improve its economy. Most the private businesses do not use IT solutions for the lack of ICT skills, thus increasing the level of ICT skills will improve the Palestinian economy. Not only to serve the local industry, but increase the outsourcing industry in Palestine, which is demanding for high ICT skills.

Introduction

Over the last two decades, the rapid and continuous uptake of new information and communication technologies (ICT) has resulted in many changes in the way we work. It is generally acknowledged that, when effectively implemented, the introduction of

years ICT skills have been subjected to a great boost in every part of the world, with particular references of the most industrialized countries, however people with ICT capabilities and competencies are suffering of several problems, such as:

- Knowledge volatility due to the rapid ICT technology upgrading;
- Knowledge alignment with the evolving business need;
- Lack of bridging ICT knowledge and organizational one in efficient and effective way;
- Knowledge rapid aging.

Several policies have been implemented by centrals and local governments in order to solve the above problems, however dynamic dimension of such issues is still missing together with the effective capability to support demand and offer matching. This is even more for less developed countries such as Palestine.

In this context, two relevant questions come up:

How is the Palestinian society responding to the shortening of the technology lifecycles in ICT and the accompanying obsolescence of related knowledge, skills and competences of its labour force?

Improving the employability in Palestine will improve its economy. Most the private businesses do not use IT solutions for the lack of ICT skills, thus increasing the level of ICT skills will improve the Palestinian economy. Not only to serve the local industry, but increase the outsourcing industry in Palestine, which is demanding for high ICT skills.

ICT Industry and the mobility of ICT specialists has the same common in the world. In order to increase potential of Palestine ICT- Specialist for International mobility and make ICT education business oriented it's suggested to develop and implement the system of vocational ICT education based on European experience in this field.

Need for ICT e-Competencies Framework

ICT skills are more and more important in the world wide Information Society. The level of business and administrative processes computerization is considered as a crucial enabling factor in both public and private organizations for steering the competitiveness or simply for surviving in the market.

Moreover promoting knowledge economy is one of the most important mean against of today economic crises at any level of competition such as local, national or international marketplace. Even if in the latest

21st Century. The framework supports key policy objectives of the Grand Coalition for digital Jobs and benefits an ever growing user community from the EU and across the world. ((European e-Competence Framework 3.0 – 2014)

The framework provides an international tool for (European e-Competence Framework 3.0 – 2014):

- ICT practitioners and managers, with clear guidelines for their competence development.
- Human resources managers, enabling the anticipation and planning of competence requirements.
- Education and training, enabling effective planning and design of ICT curricula.
- Policy makers and market researchers, providing a clear and Europe-wide agreed reference for ICT skills and competences in a long-term perspective.

Conclusion

ICT Industry and the mobility of ICT specialists has the same common in the world. In order to increase potential of Palestine ICT- Specialist for International mobility and make ICT education business oriented it's suggested to develop and implement the system of vocational ICT education based on European experience in this field.

What is Palestinian society doing to develop e-competences, e-skills and adaptive capabilities in the new generation of professionals that will be in the labour market in the coming decade (5 to 10 years)?

European e-Competence Framework

The European e-Competence Framework (e-CF) version 3.0 provides a reference of 40 competences as required and applied at the Information and Communication Technology

(ICT) workplace, using a common language for competences, skills and capability levels that can be understood across Europe. As the first sector-specific implementation of the European Qualifications Framework (EQF), the e-CF was created for application by ICT service, user and supply companies, for managers and human resource (HR) departments, for education institutions and training bodies including higher education, for market watchers and policy makers, and other organisations in public and private sectors. (European e-Competence Framework 3.0 – 2014)

The e-CF was developed through a process of collaboration between experts and stakeholders from many different countries under the umbrella of the CEN Workshop on ICTSkills. The e-CF is a component of the European Union's strategy for e-Skills in the

The result of building ICT e-competences framework will be used for:

- Building direct and feedback connections between labour market and educational system (including vocational training one) on the base of reliable monitoring of requirements of employers.
- Implementation of an independent assessment of quality of education through voluntary certification of qualifications of ICT professionals, resulting from vocational training;
- Continuous updating of educational content of ICT courses in universities and in educational institutions of vocational education.

References

- Frinking, Erik, Ligtoet, Andreas, Lundin, Pernilla, Oortwijn, Wija. The Supply and Demand of E-Skills in Europe, European Commission, European e-Skills Forum, 2005 Sep.
- Wihaidi, Rami. The Palestinian ICT Sector ... A Three-Year Outlook...Based on Economic Indicators, The Palestine Information and Communications of Companies (PITA), United States Agency for International Development (USAID), 2009 May.
- <http://www.ecompetences.eu/>

The European e-Competence Framework (e-CF) provides a reference of 40 competences as required and applied at the Information and Communication Technology (ICT) workplace, using a common language for competences, skills and proficiency levels that can be understood across Europe.

The European e-Competence Framework provides a common language to describe the competences including skills and knowledge requirements of ICT professionals, professions and organizations at five proficiency levels, and is designed to meet the needs of businesses and other organizations in public and private sectors.

In Palestine there was also developed National Palestinian Qualifications Framework (NQF) and a quality assurance system to improve teacher training, modernizing curricula, diversifying and improving the TVET infrastructure but not for information technologies.

In order to build ICT e-Competencies framework, we proposed comprehensive research project to investigate the opportunities and the obstacles for building this Framework in Palestine. Where this research will serve as a guide for policy makers in Palestine, as well as for local government and other key actors in ICT field and it will highlights the opportunities and obstacles for building ICT e-competences framework.

دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني

محمد فايز عوض

مدرسة العروب الزراعية الثانوية المختلطة

ملخص

وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانات المتاحة عند كل منهم.

وفي ضوء نتائج الدراسة، أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات والتي من شأنها تحسين وتطوير التعليم المهني والتقني للوصول إلى مستوى أعلى في تعزيز فرص عمل للخريجين من مؤسسات التعليم المهني والتقني، وإيجاد آليات تعاون مشترك تجمع مؤسسات التعليم المهني والتقني مع سوق العمل من أجل معرفة احتياجات كل طرف.

Abstract

The role of vocational and technical education in promoting employment opportunities for graduates in Hebron from the perspective of providers of vocational and technical education service.

This study aimed at identifying the role of vocational and technical education(VET) in creating job opportunities for graduates from VET institutions in Hebron Governorate. It also tried to come up with recommendations to

دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين في محافظة الخليل من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التعليم المهني والتقني وذلك من خلال دراسة محاور التعليم المهني والتقني، (التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني) في تعزيز إيجاد فرص عمل لهم.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من ست مؤسسات في محافظة الخليل، حيث تم توزيع (142) استبانة على المدربين في مؤسسات التعليم المهني والتقني، وتم استرداد (142) استبانة، ولم يتم استبعاد أي منها، للوقوف على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين.

خلصت الدراسة إلى أن للتعليم المهني والتقني دوراً متوسطاً في تعزيز فرص عمل للخريجين، وأن العلاقة ما بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل من أجل تعزيز فرص عمل لخريجها هي علاقة متوسطة، وغير مستديمة، وأن مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني

for its graduates. it also recommended creating proper mechanisms for cooperation between the institutions of vocational and technical education and the institutions of the labor market.

المقدمة

إن عملية الربط بين العرض والطلب من العناصر الأساسية لتطور اقتصاديات الدول عالمياً، حيث تقوم العديد من الدول بوضع السياسات من أجل تطوير الموارد البشرية لتتلاءم مع أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية فيها، لذا تقوم بعملية المراقبة المستمرة للاحتياجات الكمية والنوعية للقوى العاملة فيها، فمختلف الدول تولي أهمية خاصة للتعليم المهني لما له من دور في تحسين إنتاجية العاملين والحد من البطالة الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على التنمية (الحداد، 2009).

إن المعلومات والمهارات والخبرات المكتسبة التي يمتلكها رأس المال البشري من الركائز الأساسية للتنمية الشاملة، وعلى الرغم من الاعتراف بالأهمية الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية، إلا أنها لا تحتل مكانة متقدمة ضمن الأولويات الوطنية، سواء على المدى القصير أم على المدى البعيد من أجل تحقيق عائدات سريعة ومباشرة (الحداد، 2009).

يشكل التعليم المهني والتقني أحد المكونات الرئيسة لتنمية الموارد البشرية التي بدورها تؤدي إلى تحقيق التنمية في قطاعات الدولة المختلفة الاجتماعية والاقتصادية. والواقع أن العلاقة بين الطرفين (تنمية الموارد البشرية، والتعليم المهني والتقني) هي علاقة تبادلية، حيث أن النمو الاقتصادي ينمي طلب سوق العمل على العامل الماهر المدرب.

تسعى مؤسسات التعليم المهني والتقني العاملة في فلسطين إلى تخريج الكفاءات المهنية المدربة التي يحتاجها سوق العمل الحالي والمستقبلي، لتساهم في بناء اقتصاد وطني فلسطيني كمتطلب أساس وهام لبناء الدولة الفلسطينية. لذا تسعى الجهات ذات العلاقة والتعليم المهني والتقني الفلسطيني إلى مواءمة النظام ومخرجاته مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل، وقد عبرت الإستراتيجية الوطنية للتعليم المهني والتقني الفلسطيني على ذلك من خلال الهدف العام للإستراتيجية الذي

improve vocational and technical education, through studying its criteria ; such as, offered specializations, the curriculum, trainers, techniques and supplies, and field training.

To achieve these goals, the researcher used the descriptive analytical approach , and the method of mass survey. The population of the study consists of six vocational and technical institutions under the supervision of the Ministry of Education in Hebron Governorate. (142) questionnaires were distributed to trainers in the institutions of VET. All the questionnaires were collected; without excluding any of them, to assess and emphasize the role of VET in creating job opportunities for graduates.

The results of the study revealed that VET has a medium role in creating job opportunities for graduates. It also showed that there is a relationship between the institutions of VET and the labor market in creating job opportunities for its graduates. However the level of this relationship is average and not sustainable. It also showed that VET providers and employers do not take advantage of the possibilities available for each of them.

In the light of the results of this study, the researcher recommended a set of recommendations that aim to improve vocational and technical education in order to reach a higher level of creating job opportunities

يتمثل بإنشاء نظام للتعليم المهني والتقني موحد ومرتبطة بالأطراف ذات العلاقة. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011، BTC).

1.2 مشكلة الدراسة:

تنبع أهمية التعليم المهني والتقني من ارتباطه بأهم عنصر من عناصر الإنتاج وهو العامل، فالعامل المؤهل والمدرّب تكون إنتاجيته أعلى، ويصبح أقدر على التعامل مع تقنيات الإنتاج الحديثة، ويسهم بشكل أكبر في زيادة قدرة المنشأة على الإنتاج، ورفع مستوى تنافسيتها (خليفة، 2010).

إن هناك سوءاً وتراجعاً في مستوى جودة مخرجات التعليم المهني والتقني عند الكثير من دول العالم، وذلك بسبب عدم تلاؤم معايير التدريب مع متطلبات سوق العمل (أرباهات، 2003).

كل هذا أفضى إلى مشكلة الدراسة والمتمثلة في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين.

1.3 أسئلة الدراسة:

إن السؤال الرئيس لهذه الدراسة هو:

ما هو دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين؟
وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما هي مؤشرات دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين (التخصصات المطروحة، المنهاج، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، المدربون والفنيون)؟
2. هل هناك فروق في دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من وجهة نظر الباحثين وفقاً لمتغيرات: الجنس، المسمى الوظيفي، مكان العمل، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

1.4 أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل لخريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني، والتعرف على دور

التخصصات المطروحة، وطرائق التدريب، والمدربين، والتقنيات ومستلزمات التدريب، والتدريب الميداني في تعزيز فرص عمل لخريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني.

كما تهدف الدراسة للخروج بمجموعه من التوصيات من أجل تطوير مستوى التعليم والتدريب المهني من خلال ربطه بسوق العمل وإتاحة الفرصة أمام الخريجين لتوفر فرص عمل لهم في المستقبل.

1.5 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الفائدة التي ستوفرها لعدد من الجهات ذات الصلة بالتعليم المهني والتقني ومنها:-

1. مؤسسات التعليم المهني والتقني وذلك من خلال رد أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى إدارات مؤسسات التعليم المهني والتقني بالمعلومات، والمعطيات التي سوف تمكنهم من إدراك طبيعة العلاقة مع سوق العمل بصورة أكثر وضوحاً، وأكثر شمولية، الأمر الذي سوف يمكنهم من تطوير منظومة التعليم المهني والتقني بما يضمن تعزيز فرص عمل لخريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني.

2. مؤسسات سوق العمل وذلك من خلال تمكينهم من الاطلاع على وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، مما يزيد من فرصة التفاعل بين جانبي العرض والطلب والمتمثلة في مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل.

3. الداعمون لمؤسسات التعليم المهني والتقني وذلك من أجل معرفة الجوانب التي يجب دعمها للمساهمة في رفع مستوى مخرجات التعليم المهني والتقني، الأمر الذي يساعد خريجي التعليم المهني في الحصول على عمل، هذا من جانب، ومن جانب آخر حصول سوق العمل على عاملين ذوي كفاءة ومهارة عالية لأداء المهام الوظيفية.

4. الباحثون

وذلك من خلال فتح آفاق جديدة أمام الباحثين والمهتمين بالتعليم المهني والتقني وذلك من خلال متابعة نتائج وتوصيات الدراسة.

1.6 حدود الدراسة:

1.6.1 الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل والبالغ عددها (6) مؤسسات.

1.6.2 الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على رصد وجهات نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل فقط، ولم يتم رصد وجهات نظر الخريجين أنفسهم، وذلك بسبب محدودية الإمكانيات، والقيود الزمنية.

1.6.3 الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من وجهة نظر مقدمي هذه الخدمة في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل.

1.6.4 الحدود الزمانية: مقدّمو خدمة التعليم المهني والتقني العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل بين عامي (2012-2013)

منهج الدراسة

استناداً إلى طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة، من حيث رصد وتحليل واقع مشكلة الدراسة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع من خلال وصفها، وتفسيرها، والتنبؤ بها، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

3.3 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء والإداريين في مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظة الخليل، و البالغ عددهم (335) موظف للعام (2014)/(2013)، في حين أن عينة الدراسة بلغ عددهم (142) موظفاً ممن تنطبق عليهم إجراءات الدراسة وهدفها حيث تم إجراء المسح الشامل لهم.

سيتناول الباحث مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وذلك من خلال استقصاء هذه الدراسات وتحديد أدواتها ومنهجيتها والنتائج والتوصيات التي خرجت بها، كما يلي:

2.2.2 الدراسات المحلية.

دراسة (الحداد، 2012)

«تحسين أداء الكليات التقنية في ضوء إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني

دراسة حالة: كلية المهن التطبيقية -جامعة بوليتكنك فلسطين»

هدفت هذه الدراسة للخروج بآليات لتحسين أداء كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين في ضوء إستراتيجية الكلية تتوافق والإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني للعام (2010)، حيث استخدمت الباحثة المنهج الكيفي في هذه الدراسة والمعتمد على المقابلات الفردية، والمقابلات الجماعية.

وقد خلصت الدراسة إلى أن عملية التخطيط الاستراتيجي المستخدمة في الكلية تعاني من عدم وجود الدعم الكافي لها، وبالتالي ضعف عام في آليات التخطيط بشكل عام، بالإضافة إلى النظرة الدونية التي عانى منها الطلبة.

دراسة (جويلس، 2011)

«أموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة»

تعتبر دراسة جويلس أحدث الدراسات التي هدفت إلى تطوير نموذج لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث طور ثلاث استبانات (الأولى: لخريجي مؤسسات التعليم المهني، والثانية لمدراء المدارس المهنية، وعمداء الكليات التقنية، أما الاستبانة الثالثة فكانت موجهة للمشغلين في القطاعات المختلفة). وأظهرت نتائج الدراسة، ضعف علاقة الشراكة بين مؤسسات التعليم

المهني والتقني ومؤسسات الأعمال، ووجود معوقات لهذه الشراكة منها القوانين والتشريعات والتمويل، وضعف نظام بناء القدرات البشرية لكل من مؤسسات التعليم المهني والتقني. وقد طور جويلس نموذجاً مقترحاً لتأصيل الشراكة بين نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، يؤكد على المنفعة المتبادلة بين أطراف المعادلة.

دراسة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011، BTC)

«دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية»

هدفت هذه الدراسة بشكل عام إلى تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة من مستويات العمل الأساسية للقطاعات والمجالات قيد الدراسة (الكهرباء، الإلكترونيات، الاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات) بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل وأولويات الفئة المستهدفة ضمن الأهداف الاستراتيجية الوطنية وواقع المحافظات المستهدفة، وقد اعتمدت المنهجية مبدأ المشاركة الفاعلة للشركاء المحليين (الغرف التجارية والصناعية في المحافظات الأربع).

وقد أظهرت الدراسة أن نسبة مساهمة خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني والتقني في القوى العاملة بلغت 70% للخريجين و 61% للخريجات، تتفاوت نسبة تشغيل الخريجين والخريجات في التخصص بحسب التخصص، وأظهرت العديد من الإشكالات التي يعاني منها الخريجون والخريجات عند دخول سوق العمل تعود للواسطة والمحسوبية وتدني الراتب.

دراسة (المدهون، وسعدية، 2008)

«تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين»

هدفت الدراسة إلى تقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين، ومحاولة الكشف عن الاحتياجات التدريبية الوظيفية للعاملين، والتعرف إلى الفروق في دراسة تقييم برامج تدريب العاملين في الكليات التقنية وفقاً لمتغير: الجنس، والمؤهل العلمي، ومجال العمل، وسنوات الخبرة، والكلية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في ست كليات تقنية، للعام الدراسي 2004/2005 وقد

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة طُبقت على عينة عشوائية طبقية مقدارها (126) موظفاً.

وقد أظهرت الدراسة أن هناك قصوراً واضحاً في تحديد الاحتياجات التدريبية، فلا يتم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ونتائج تقييم أدائه، وإمكانية ترقيته أو نقله لوظيفة جديدة، تبدي إدارة الكليات التقنية اهتماماً ضعيفاً في تقييم العملية التدريبية، إذ لا يتوافر لديها خطة تقييم منتظمة قبل وأثناء وبعد التدريب، ولا تتبع إدارة الكليات التقنية سياسات تشجيعية وتحفيزية للمشاركة في العملية التدريبية.

دراسة (حمدان، والشويخ، 2004)

«التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين»

هدفت الدراسة للتعرف إلى واقع التدريب العملي بنوعيه الداخلي والميداني، في الكليات التقنية في فلسطين، وكذلك التعرف إلى مشكلات التدريب وتقديم المقترحات للارتقاء بمستواه في تلك الكليات. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث اشتملت عينة الدراسة على (53) مدرسا/مدربا و(104) طالبا، اختيرت بطريقة عشوائية من أربع كليات تقنية، وكانت الاستبانة أداة لجمع المعلومات.

وقد أظهرت الدراسة أن أساليب التدريب العملي تسهم في إعداد كوادر تقنية قادرة على الإبداع والابتكار، ونقص في المختبرات والمشاغل وفي الأجهزة والمعدات والمواد الخام اللازمة للتطبيقات العملية، بسبب ضعف الإمكانيات المادية المخصصة لبند التدريب.

دراسة (حمد، 2000)

«الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة»

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الكفاءة الخارجية الكمية، والكيفية للتعليم التقني في محافظات غزة، والتعرف إلى مساهمة خريجي الكليات التقنية في تحقيق متطلبات مراكز العمل المختلفة. وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (2005) من الخريجين تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة تقوية الروابط بين المؤسسات

التعليمية التقنية ومراكز العمل المختلفة بما يضمن فتح سوق العمل أمام الخريجين.

2.2.3 الدراسات الإقليمية:

دراسة (المولى، 2012)

”دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق“

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني على القطاع الخاص (سوق العمل)، وزيادة الوعي الاجتماعي بأهمية هذه المنظومة التعليمية ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق النظرة السلبية لهذا النوع من التعليم، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للبيانات المتاحة وكذلك دراسة الحالة من خلال طبيعة المشكلة موضوع الدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن مخرجات التعليم هي أبعد ما تكون عن احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى غياب التوجيه اللازم لخريجي التعليم والتدريب المهني والتقني وعدم توفير التمويل اللازم.

دراسة (الزوبعي، 2009)

الكلية التقنية المنتجة تجسيداً للشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني

هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم الكلية التقنية المنتجة في السودان، باعتبارها تجسيدا للشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصف التحليلي، من خلال تحديد معنى وأهداف الفعاليات الإنتاجية، في الجوانب العلمية والتربوية والإدارية والمالية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة على الجانب العلمي، هي أن الخريج اكتسب الثقة العلمية والمعرفية نتيجة التعاون ما بين مؤسسة تعليمه، ومرافق تشغيله، إذ أصبح لا يتردد بالمبادرة وقبول الفكرة الجديدة، وبالتعامل مع أية مشكلة فنية بيسر واقتدار، كما أبرزت الدراسة جانباً مالياً في أن الكليات التقنية بحاجة إلى الدعم المالي اللازم من أجل امتلاك التقنيات والمعدات اللازمة لتنفيذ مواضيع المناهج المقررة لديها.

دراسة (عبد الصمد، 2000)

”التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات سوق العمل في جمهورية مصر العربية“

هدفت الدراسة إلى وضع تصور لتقدير التعليم الفني لرفع كفاءته بدءاً من البعد الفلسفي إلى المضمون والمبررات وصولاً إلى ما ينبغي أن يكون عليه التعليم الفني ليتواءم مع متطلبات سوق العمل. واستخدم الباحث المنهج المسحي الميداني .

وقد أظهرت الدراسة أن التعليم الفني يعاني من عدد من المشاكل ومنها، عدم الاتساق مع متطلبات سوق العمل، و وجود عدد من المهن المستحدثة التي لا تجد من يشغلها، وعدم وجود خطة حالية أو مستقبلية يعول عليها مخططو التعليم في تحديد ما هو مطلوب من مهن وتخصصات في سوق العمل.

2.2.4 الدراسات الأجنبية:

دراسة ”فريتاكون وروزيز 2003“، Vertakon & Rousseas

”التعليم والتدريب المهني في اليونان“

دراسة تحليلية تبين وضع التعليم المهني في اليونان، حيث بينت الدراسة أن التعليم والتدريب المهني آخر ما يلجأ إليه الشباب بالرغم من جهود الدولة المستمرة لرفع التعليم والتدريب المهني كخيار يساوي غيره من الخيارات الأخرى المتاحة للشباب، فبالرغم من نتائج الأبحاث التي بينت أن خريجي التعليم والتدريب المهني يواجهون صعوبات أقل في إيجاد عمل أكثر من غيرهم من خريجي التعليم الأكاديمي العام. ففي العقد الأخير، شهد التعليم والتدريب المهني تطوراً وفتحاً مبروراً في خصوصيات التدريب مقدماً كفاءة متطورة معتمدة على المعرفة المهنية وإكساب المهارات من خلال وسائل وطرق وطنية معتمدة. لقد تم إعادة فلسفة التعليم الثانوي العالي بحيث يتضمن مسارين:

الأول :- مدارس شاملة دون توجيه مهني.

الثاني :- مدارس مهنية وتقنية.

وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- أعدت مدارس خصيصاً للتعليم المهني والتقني.

- التدريب في مواقع العمل من خلال برامج التلمذة الصناعية.

- يتاح للملتحقين بالسنة الأولى بالتعليم المهني تغطية مالية كاملة من قبل هذه المؤسسات.

- تقدم بعض مؤسسات الدولة والقطاع الخاص عروض العمل لخريجي هذه المدارس.

دراسة (ليو، 2001) (Liu)

”إعادة تشكيل التعليم المهني في الصين وتطويره“

هدفت الدراسة إلى كيفية تطوير وإعادة تشكيل التعليم المهني في

الصين على مدى العشرين سنة الماضية ويتدرج هيكله في عدة مستويات تبدأ من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى والتي ترتبط بالقطاعات الصناعية وترتبط بالتعليم الثانوي المنتظم، هذا التطور تم خلال ثلاث مراحل، حيث تم إصلاح التعليم الثانوي المهني الأعلى منذ عام (1980) م بينما تم البدء بالتطوير الفعلي للتعليم العالي في نظام التعليم المهني منذ عام (1994) م وفي عام (1998) بدأ الاهتمام بتسهيل التواصل والاتصال بين التعليم المهني والتعليم العالي.

وقد أظهرت الدراسة عدم رغبة القطاع الخاص في التعاون مع نظام التعليم المهني، ومخرجات التعليم المهني لا تلبي احتياجات سوق العمل، وهيكلية نظام التعليم المهني غير محكمة التشكيل.

الخاتمة

تم بحث دور التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين من وجهة نظر مقدمي خدمة التعليم المهني والتقني، والوقوف على المجالات التي ترتبط بدور التعليم المهني والتقني، وتأثير فيها وتأثر بها، وقد اعتمد على النتائج الإحصائية في تقدير العوامل التي تؤثر على التعليم المهني والتقني من أجل تعزيز فرص عمل لخريجيه، وذلك من خلال تحديد مسؤولية المدارس المهنية والكليات التقنية، كمؤسسات تعليمية، في تمكين الطلبة من امتلاك المهارات والكفايات والقدرات اللازمة لاندماجهم في سوق العمل.

لقد حققت معظم فقرات ومجالات أدوات الدراسة درجات موافقة متوسطة على الفقرات التي تحدد دور مؤسسات التعليم المهني والتقني في تعزيز فرص عمل للخريجين، ويعزو الباحث ذلك إلى عدة أسباب، منها عدم قيام مؤسسات التعليم المهني والتقني بدراسة احتياجات سوق العمل، الأمر الذي إنعكس سلباً على التخصصات التي تطرحها مؤسسات التعليم المهني والتقني، وعدم وجود ربط (شراكة) بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل وبالتالي جهل كل من جانب العرض (مؤسسات التعليم المهني والتقني)، وجانب الطلب (سوق العمل) باحتياجات الآخر، كما يمكن الإشارة إلى واقع الاقتصاد الفلسطيني وخصوصاً في محافظة الخليل الذي يتكون بمعظمه من شركات عائلية صغيرة ومتوسطة الحجم نسبياً، تعكس قلة اهتمامها بتوظيف من هم من خارج العائلة، أو الدخول بشراكة أو تعاون، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة جويلس، (2011)، والتي درست بناء شراكة بين

مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة، وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها ضعف علاقة الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني ومؤسسات الأعمال، ووجود معوقات لهذه الشراكة منها القوانين والتشريعات والتمويل، وضعف نظام بناء القدرات البشرية لكل من مؤسسات التعليم المهني والتقني.

التوصيات

بعد استعراض نتائج الدراسة يمكن عرض بعض التوصيات التي بموجبها يمكن معالجة نقاط الضعف، وتعزيز نقاط القوة فيما يتعلق بالتعليم المهني والتقني وذلك كما يلي:

1. المواءمة بين التخصصات المطروحة، واحتياجات السوق. وإضافة وتغيير وتطوير التخصصات المطروحة في مؤسسات التعليم المهني والتقني انسجاماً مع واقع وحاجات سوق العمل.
2. العمل على رفع مستوى مهارات العمل من خلال تطوير التدريب الميداني بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، بحيث يتم توفير بيئات تدريبه تشابه الموجودة في سوق العمل.
3. إضافة المهارات المطلوبة من سوق العمل ضمن الوحدات التدريبية القائمة، أو من خلال إضافة وحدات تدريبية جديدة للتخصصات المطروحة.
4. وضع إستراتيجية خاصة بتأهيل الكوادر البشرية في مؤسسات التعليم المهني والتقني لمواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل، بما في ذلك تدريب المدربين في سوق العمل حتى يتم إطلاعهم على التكنولوجيا الحديثة والتطور الحاصل في سوق العمل ونقلها للطلبة.
5. تطوير وتحسين خدمات ما بعد التدريب من خلال متابعة المتدربين منذ لحظة تخرجهم، ومساعدتهم في الحصول على فرصة عمل من خلال ربطهم بسوق العمل، أو توفير دعم مالي لإنشاء مشاريعهم الخاصة.
6. ضرورة تعريف سوق العمل بمؤسسات التعليم المهني والتقني وما تقدمه من خدمات من خلال نشرات تعريفية أو برامج ترويجية.
7. ضرورة متابعة التطورات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل والعمل على رفد مؤسسات التعليم المهني والتقني بها.

8. إيجاد آليات تعاون مشترك من خلال عقد ورش عمل دورية تجمع بين مؤسسات التعليم المهني والتقني ومؤسسات سوق العمل، وتبادل الخبرات ومعرفة احتياجات كل طرف.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- أبو عصبه، مي فتحي حسين . (2005) « مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية، من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة » ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

- التميمي، علي خليل إبراهيم (2009). « رؤية مستقبلية لدور القطاع الخاص في مؤسسات التدريب العربية»، مقدم إلى منظمة العمل العربية في الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، (10-8) نوفمبر، القاهرة.

- الزوبعي، عبيد محمود محسن“ (2009). الكلية التقنية المنتجة تجسيد للشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني“. ندوة الشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني. الأمانة العامة للاتحاد العربي للتعليم التقني، 20-21 نيسان، الأردن.

- المولى، عبد الستار (2012). « دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلب سوق العمل في العراق » ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، العراق، العدد الرابع.

- الوريكات، أسماء عبدالله؛ وعبد، خولة قاصد رفيق . (2009) «دراسة حول التعليم التقني وأثره على سوق العمل“ ندوة الشراكة بين سوق العمل ومؤسسات التعليم التقني -الاتحاد - العربي للتعليم التقني، السلط -الأردن، 293-305.

- توفيق، عبد الرحمن (2007). « كيف تصبح مدرباً فعلاً ؟ » ، مركز الخبرات المهنية للإدارة (ميك)، القاهرة، مصر.

- جابر، سميح (2001). « تدريب وإعداد مدربي التدريب المهني »، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، ليبيا.

- حشاوي، واثق نجيب محمود (2009). « دور المعلوماتية في تنمية الأداء المهني للمعلمين المهنيين في المدارس الثانوية الصناعية في فلسطين من وجهة نظر المديرين والمعلمين »، رسالة ماجستير، جامعة النجاح

الوطنية بنابلس، فلسطين.

- الحداد، علا عمر الزير (2009). « دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين»، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- الحداد، منال عبد الحفيظ (2012). « تحسين أداء الكليات التقنية في ضوء إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني »، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.

- الجعفري، محمود، ولافي، دارين (2004). « مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية »، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، آذار 2004، رام الله.

- الرمحي، أحمد، والضعيفي، سليمان (2006). « الإنث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص »، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) (6200)، رام الله.

- السلطان، فهد بن سلطان (2006). « فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بمنطقة الرياض »، المجلة التربوية (79) يونيو 2006، الكويت: (68-13).

- حمد، مروان (2000). «الكفاءة الخارجية للتعليم التقني في محافظات غزة »، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- حمدان، عبد الرحيم، والشويخ، عاطف (2004). « التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين»، مجلة الجامعة الإسلامية - غزة، المجلد 12 ، العدد الأول.

- الجندي، محمد سيد (1990). « التدريب الفني في التعليم الفني الصناعي بمحافظة القاهرة »، دراسة تقويمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2008). « سلسة التقارير الإحصائية، مسح القوى العاملة والتعداد العام للسكان والمنشآت، الربع الأول 2008 » رام الله، فلسطين.

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2009). « ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني» (كانون الأول / ديسمبر) رام الله، فلسطين.

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

ضوء بعض المتطلبات التنموية لدولة فلسطين» رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

- عليجات، محمد مقبل (1990) «الكفايات الضرورية لمعلمي التعليم المهني في المرحلة الثانوية في الأردن من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية»، مجلة جامعة دمشق، ع (2).

- مجاهدي، الطاهر (2009). «فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء»، رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

- المدهون، محمد و سعدي، منصور (2008). «تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين». مجلة الجامعة الإسلامية، ع(1) مج16، غزة، فلسطين.

- مسودي، تيسير، القيق، عبد الرحمن (1990) «واقع التعليم التقني والمهني في الأراضي المحتلة» سلسلة دراسات تربوية، رقم (5)، مركز الأبحاث في رابطة الجامعيين، الخليل، فلسطين.

- المعياري، محمود (1991) «التعليم المهني في الأراضي المحتلة»، مركز دراسة وتوثيق المجتمع الفلسطيني، جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين.

- النيرب، فريد (1998) «واقع منهاج التعليم التقني في محافظات غزة من وجهة نظرة المعلمين»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

- الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين- المعدلة (2010)، من إصدارات وزارات، التربية والتعليم العالي، ووزارة العمل، ومؤسسة التعاون الفني الألمانية gtz، رام الله.

- وزارة التربية والتعليم العالي (2011)، (BTC). «دراسة الاحتياجات الكمية والتنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية». دراسة ضمن مشروع تطوير البرامج التدريبية للتعليم والتدريب المهني في فلسطين بتمويل من الحكومة البلجيكية وتنفيذ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني.

- وزارة العمل، الإدارة العامة للتدريب المهني (2013). «التقرير السنوي 2012»، رام الله، فلسطين.

المراجع الأجنبية

Abrahart, Alan, Egypt (2003). "Review of Technical and Vocational Education and

- جويلس، زياد (2011). «أهمودج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة»، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.

- خليفة، محمد و عبد العزيز، عبد الوهاب (2010). «سياسات تطوير قدرة التعليم والتدريب المهني لتلبية الاحتياجات التدريبية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة»، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية - رام الله.

- الرزاق، فوزي (2012). «تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب في سوق العمل»، ورقة عمل، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، قطاع التدريب، فبراير (2012).

- زيدان، همام (1983) «دراسة تقويمية لخريجي المدارس الفنية الصناعية - نظام الخمس سنوات»، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

- سعدي، منصور محمد علي (2005). «تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين»، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

- شخير، خولة (1998). «الحاجة إلى التعليم الفني في فلسطين وتخصصاته»، مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية، ع 2.

- فلاتة، مصطفى. (1994) إعداد معلم التعليم التقني والمهني في دول الخليج العربية. مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية.

- عبد الجليل، دسوقي (1981) «الكفاية الخارجية للتعليم الفني الصناعي في مصر»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

- عبد الشافي، صلاح (1993) «الدور الاقتصادي والاجتماعي لمراكز التدريب المهني في القطاع»، دراسة ميدانية، الملتقى الفكري العربي، القدس، فلسطين.

- عبد الصمد، عبد العزيز (2000) «التعليم الفني ودوره في تحقيق متطلبات سوق العمل في جمهورية مصر العربية»، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، مصر.

- عبيدات، سليمان (1980) «التعلم الصناعي وأثره على العائد الاقتصادي للفرد»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- عزيز، صبحي (1985) «أصول وتقنيات التدريس والتدريب»، الطبعة الأولى، بغداد، مركز التعريب والنشر.

- العصار، زكري (1999). «تطوير مراكز التدريب المهني في لواء غزة في

- Training" . siteresources.worldbank.org.
- Alzaroo, Salah. (2009). "The Compatibility of the Palestinian Vocational Secondary Education with the Labor Market", Journal of Annajah University For Humanities, Vol.23(4)1195-1222
- (BTC, 2006) Belgian Technical Cooperation.
- ILO,(2010)" International Labor Organization". <http://www.ilo.org.Lb>.
- International Labor Organization Thesaurus, (2012) <http://www.ilo.org/thesaurus>.
- Kukla, Marina & Bond, Gary (2009), "The Working Alliance and Employment Outcomes for People with Severe Mental Illness Enrolled in Vocational Programs", Rehabilitation Psychology, Volume 54, Issue 2, Page 157-163.
- Liu, Yufeg (2001), "The Reform and Development of the (VE) System in China" The ERIC Database, ED 456290
- Ministry of labor (2010). "TVET Strategy", Palestine. <http://www.tvet.gov.ps>
- National Center for Vocational Educational Research (1998), "Australian Vocational Education and Training Statistics, School Students Undertaking VET At a Glance", The ERIC Database, ED 437549
- Vertakon, Vassileia, Rousseas, Panagiotis (2003), "Vocational Education and Training in Greece", The ERIC Database ED 475119

دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في التدريب والتعليم المهني والتقني معامل صناعة الشمع والخزف في مدارس التربية الخاصة واثرها على عملية انخراط الطلاب بسوق العمل

مهند قدورة

محاضر ومركز أكاديمي في كلية سخنين لتأهيل المعلمين - مدرس

للتربية الخاصة في مدرسة السلام للتعليم الخاص

عمر كرام

محاضر بكلية فلسطين الأهلية - قسم العلوم المهنية

ملخص البحث:

المدرسة بالأهل وإرشادهم إلى كيفية توفير الدعم المناسب الذي يحتاجه
أبنائهم.

تعتبر الفئات التعليمية من ذوي الاحتياجات الخاصة من الفئات الأقل
اهتمام في مجتمعنا الحالي، إذ أن معظم مدارس هذه الفئة تفتقر إلى
الخطط التعليمية والوسائل المهنية والاجتماعية الحديثة التي من دورها
تنمية مهارات مهنية وحياتية لدى هذه الفئة تؤهلهم إلى الانخراط في
سوق العمل المهني ليكونوا عناصر منتجة معتمدة على نفسها في كسب
قوتها الذي سيوفر لها حياة كريمة.

يرتكز البحث على بناء خطة منهجية تربوية علمية مهنية والية تنفيذها
في مدارس التربية الخاصة لطلاب ذوي احتياجات خاصة من جيل 14-21
(ذوي محدودية ذهنية : متوسط - بسيط) والتي تختص في معامل الخزف
والشمع وكيفية اكساب الطلاب المهارات التربوية، الاجتماعية، النفسية،
الحركية والعلاجية. والخطة تركز على انشاء معامل خزف وشمع بسيطة
بأدوات رئيسة يستطيع الطالب من خلالها صناعة الشمع باشكاله
المختلفة والخزف كذلك كمنتجات ممكن تسويقها وبيعها كمرحلة أولى.
وفي المرحلة الاخرى يتم تدريب الطلاب على الاجهزة الحاسوبية لتشكيل
التصاميم المختلفة للخزف والشمع.

وتتلخص مخرجات الخطة المقترحة في تطوير الهوية الذاتية والثقة بالنفس
والاستقلالية لدى الطالب كفرد عامل ومنتج في المجتمع، مساعدة الطلاب
على الاندماج في المجتمع بشكل سليم من خلال تطوير الشخصية،
إكساب الطلاب مهارات عمل في مجالات معينة، تنمية القدرة على تحديد

نطمح من خلال هذا البحث إلى تطوير الطواقم التربوية والتعليمية
في مجال التربية الخاصة وتوجيه العمل التربوي مع هذه الفئة الخاصة
من المجتمع لإكساب الطلاب المهارات التي تؤهلهم للعيش بحياة أفضل
واستقلالية في المجتمع والأخذ بأيديهم من أجل الوصول بهم إلى جودة
حياة ودرجة من الحكم الذاتي في المجتمع، وتعزيز مكانتهم كأفراد فعالين
في العائلة. وتوفير فرص عمل ملائمة من خلال العمل الشامل القائم على
معايير وأسس مهنية وتربوية بشكل فردي أو جماعي، وتوطيد علاقة

waxes as in the first phase of the curriculum and then the students will use the computer to create the designs first and then implement their designs.

The curriculum outputs are development the students' knowledge and skills such as communication skills, soft skills and self-dependent skills. Enhance the ability of thinking for the students and planning, implementation as well. The students will be able to gain the needed skills to get a job opportunity in the ceramic and wax productions sectors.

المقدمة

تشير الدراسات أن فئة الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في الوطن العربي عامة وفي مجتمعنا الفلسطيني خاصة الى قلة البرامج المهنية التعليمية التي من دورها ان تكسب هؤلاء الطلاب المهارات اللازمة للانخراط بسوق العمل والقدرة على الاعتماد على الذات وليكونوا عناصر منتجة معتمدة على نفسها في كسب قوتها الذي سيوفر لها حياة كريمة. إن الورقة البحثية المقدمة تطرح أسلوب تعليمي تدريبي مهني لفئة من طلاب ذوي الاحتياجات الخاصة والذين يعانون من الاعاقة الذهنية البسيطة الى المتوسطة يعتمد على اكساب الطلاب مهارات صناعة الخزف والشمع بأجهزة بسيطة وامنة لهم وبتصاميم مختلفة احترافية يتم تصميمها باستخدام برنامج حاسوبي مخصص لتصاميم الخزف والشمع يتميز بسهولة الاستخدام ويتفق مع متطلبات هؤلاء الطلاب.

مشكلة الدراسة

يعاني ذوي الإحتياجات الخاصة في المجتمعات العربية بشكل عام وفي المجتمع الفلسطيني بشكل خاص من التمييز وإستضعاف المجتمع لهم بالإضافة الى عزلهم عن الشرائح المجتمعية الأخرى سواء في المؤسسات التربوية أو في سوق العمل وحتى داخل الأسرة. حيث يرى الباحثين ندرة في عدد المؤسسات التأهيلية في فلسطين لذوي الإعاقة بشكل عام وعدم توفر البرامج التربوية المناسبة التي من شأنها أن تساهم في تأهيل ذوي المحدودية

الأهداف في العمل، تنمية القدرة على التخطيط والتنفيذ، إكساب الطلاب وتنمية مهارات الاتصال المجتمعي والإنساني في المجتمع وفي العمل بشكل خاص، تنمية القدرة على تقييم نتائج العمل، تطوير المهارات وقدرات الطلاب الفكرية والحركية و تطوير حس المسؤولية والانتماء للمدرسة.

ملخص البحث:

Educational groups with special needs are considered the least interest in our current society, as most of the special needs schools lacked of modern curriculum, professional and vocational tools and social skills as well; which plays a major role in development and enhancement the students' knowledge and skills in order to rehabilitate those students and be able to engage themselves in the market, independent and live a good life.

We hope through this research to develop the teachers in the field of special education and direct them in educating their students to develop those students and create from them persons who can produce in the future, be independent and enhance their role in their families and the society.

The research proposed an educational, professional curriculum and its implementation plan for the special needs students aged (14 - 21) with limited mental mindset. The curriculum specialized in creating small labs in the schools equipped with special and safe tools for the students to produce ceramic and wax. Students will be able to produce different shapes and designs of ceramic and

وخصوصاً الذهنية منها للإندماج السليم في المجتمع وفي سوق العمل، الأمر الذي يشكل عائقاً أمام هؤلاء الأفراد في إيجاد فرص عمل تمكنهم من إعالة أنفسهم وتوفير حياة كريمة بعيدة عن الشفقة والاستضعاف. من هنا ومن هذا المنطلق وجدنا أنه من الضروري جداً العمل على تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة للإنخراط في المجتمع بشكل عام وفي سوق العمل بشكل خاص من خلال بناء ورشات عمل تأهيلية في مدارس التربية الخاصة كخطوة استباقية قبلية تهدف إلى اكسابهم المهارات الإجتماعية والمهنية اللازمة والتي تمكنه من أن يصبح فرد منتج وأكثر فعالية وعطاء واستفادة في المجتمع خلال وبعد انتهاء المرحلة المدرسية. ومن هنا جاء هذا البحث للإجابة عن سؤال البحث المركزي: ما أثر الورشات المهنية في مدارس التربية الخاصة على انخراط الطلاب ذوي المحدودية الذهنية في سوق العمل مستقبلاً؟.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها من أولى الدراسات في حدود الزمان والمكان والتي تسلط الضوء على أحد المواضيع الهامة التي تجمع بين التربية والتأهيل المهني لذوي الإحتياجات الخاصة في فلسطين الأمر الذي من شأنه أن يحدث تغيير جدي وجذري في توجه العديد من المؤسسات التي تعنى بذوي الإحتياجات الخاصة لتسير بتجاه أكثر وضوحاً نحو البرامج التي تساهم وتدعم عملية دمج وإنخراط هذه الفئة وخصوصاً ذوي المحدودية الذهنية منهم في سوق العمل مستقبلاً، وذلك من أجل الخروج بنتائج وتوصيات تساعد الإداريين والمعلمين والتربويين في تطوير برامج وآليات تحقق أفضل ناتج من المرحلة المدرسية لذوي المحدودية الذهنية، وقد وقع الإختيار على معامل صناعة الخزف والشمع لما فيها من ميزات تربوية، تعليمية، إجتماعية، حركية، وعلاجية.

أهداف الدراسة

معرفة مدى قناعة الطواقم التربوية في مدارس التربية الخاصة بضرورة دمج ذوي المحدودية الذهنية وكفاية الأساليب المتبعة حالياً في المؤسسات التربوية للتعامل مع هذه الفئة.

المساهمة من خلال نتائج هذا البحث في توجيه الإهتمام في المؤسسات

التربوية نحو البرامج التأهيلية والمهنية والتي تساعد في إعداد وتأهيل ذوي المحدودية الذهنية للدمج في المجتمع بشكل عام وفي سوق العمل بشكل خاص.

زيادة الوعي المجتمعي والتربوي لأهمية إحتواء وتقبل ذوي المحدودية الذهنية وإتاحة الفرصة لهم لإثبات ذاتهم وتحقيق طموحاتهم وتطوير قدراتهم ليصبحوا أكثر فعالية وعطاء واستفادة في المجتمع.

مجال وحدود الدراسة

ترتكز الدراسة على طرح خطة تربوية تعليمية مهنية لطلاب من ذوي الإحتياجات الخاصة من نوع إعاقة ذهنية بسيطة إلى متوسطة تؤهلهم لعمل تصاميم تجارية مختلفة من الخزف والشمع بمعدات بسيطة وأمنة لهم وباستخدام برامج حاسوبية مخصصة لهؤلاء الطلابوتشمل هذه الخطة استراتيجيات التعليم المهني لمعامل الخزف والشمع لهؤلاء الطلاب، تنمية المهارات الحركية والعلاجية والاجتماعية والتعليمية لهم واستخدام الحاسوب في الإنتاج.

منهجية الدراسة

تم الاعتماد على طريقة البحث الكيفي «النوعي» وهو المنهج القائم على البحث المتأصل ودراسة الأساليب التعليمية المهنية المعتمدة لدى الكثير من المؤسسات العالمية والتي أثبتت نجاحها وتتلخص منهجية البحث كما يأتي: جمع الدراسات المعتمدة لدى المؤسسات العالمية المتعلقة بموضع التدريب المهني لذوي الإحتياجات الخاصة عامة وبالأخص الإعاقات الذهنية والعقلية البسيطة والمتوسطة، مراجعة تلك الدراسات وأخذ مايتناسب مع واقع المدارس المحلية وقدرات الطلاب التحصيلية، استخلاص الأساليب المنهجية الحديثة لبناء الخطة المنهجية التعليمية المهنية.

الدراسات السابقة

أولاً: التمكين الاجتماعي لذوي الإحتياجات الخاصة «دراسة ميدانية» والذي يهدف إلى إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة داخل المجتمع وتغيير الثقافة

السائدة عن الإعاقة ، من خلال تحديد الأدوار التي يمكن أن يسهم بها أفراد المجتمع ومؤسساته لتحقيق التطبيق الاجتماعي مع هذه الفئة وقبولهم وذلك بغرض الوصول إلي وضع سياسات وآليات تعمل علي إدماجهم في كافة قضايا التنمية البشرية.(القصاص، 2013)

لم تبين الدراسة خطة عملية لاقام عملية الدمج المجتمعي واليات اكساب ذوي الاحتياجات الخاصة المهارات اللازمة التي تمكنهم من الاعتماد على انفسهم لكسب عيشهم وتأمين حياة كريمة لهم.

ثانيا: دور الفنون في تأهيل المعاقين ذهنياً، وتهدف الدراسة الى توظيف الموسيقى لعمل الجلسات العلاجية لذوي الاعاقات الذهنية وكذلك العلاج بالفن(الرسم) والعلاج بالرقص الايقاعي.(عزام، 2013)

أهتمت هذه الدراسة بطرق علاجية مختلفة لهذه الفئة من الطلاب دون منح أو اكساب الطلاب مهارات مهنية تمكنهم من الانخراط بسوق العمل والاعتماد على انفسهم في تأمين عيش كريم لهم.

الخاتمة

إن طرح المبادرات التعليمية المهنية لبناء خطط منهجية سليمة تتفق وواقع التعليم والتأهيل العالمي للطلاب ومدارس الاحتياجات الخاصة لمختلف الاحتياجات له الدور الكبير في إكساب الطلاب المهارات التي تؤهلهم للعيش حياة أفضل واستقلالية في المجتمع والأخذ بأيديهم من أجل الوصول بهم إلى جودة حياة ودرجة من الحكم الذاتي بالمجتمع، وتعزيز مكانتهم كأفراد فعالين في العائلة. وتوفير فرص عمل ملائمة من خلال العمل لاشمالاً لقيام معلمين وأسس مهنية وتربوية بشكل فردي وجماعي، وتوفير علاقة المدرسة بالأهل وإرشادهم بالكيفية التي فيرالدعم لمناسباً للذي يحتاجها ولادهم.

التوصيات

- تبني وزارة التعليم بناء وتطوير الخطط التربوية المهنية لمدارس التربية الخاصة.
- عرض الخطة المنهجية التربوية لمعمل الخزف والشمع على مدارس مختارة لتنفيذ الخطة كمرحلة تجريبية.

- اجراء جلسات مع مدراء تلك المدارس واختيار المعلمين المناسبين لتأهيلهم لتطبيق المنهجية.
- إقامة ورشات عمل للهيئات التعليمية في المدارس المختارة لشرح الية تنفيذ الخطة المنهجية وماهية النتائج المتوقعة.
- عمل مسح لاحتياجات الطلاب لمعرفة مدى قدراتهم وتقبلهم لتطبيق الخطة عليهم.
- عمل ورشات تعريفية وتثقيفية لاهالي الطلاب لاشراكهم في تنفيذ وتطبيق الخطة.
- عمل ورشات تهيئة للطلاب المشاركين في تنفيذ الخطة من النواحي النفسية.
- إنشاء وحدة خاصة في وزارة التربية والتعليم لبناء وتطوير الخطط المنهجية التأهيلية في جميع مدارس التربية الخاصة.

المراجع

- القصاص، م. م. (2013). التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة. المؤتمر العربي الثاني "الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية
- عزام، ه. ع. (2013). دور الفنون في تأهيل المعاقين ذهنياً. المؤتمر العربي الثاني "الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية
- بوعجرم، رانا. (2005). دمج ذوي الاحتياجات الخاصة وفئة الصعوبات التعليمية. بيروت: شركة المطبوعات للتوزيع والنشر
- رادلي، ديف . (2006). الدمج الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة - مفهوم هو خلفيتها النظرية. ترجمة د. زيدان السرتاوي، ود. عبدالعزيز الشخص، ود. عبدالعزيز الجبار، الإمارات العربية المتحدة : دار الكتاب الجامعي.
- مجيد، سوسن . (2008). اتجاهات معاصرة في رعاية وتنمية مهارات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة. (ط 1) . الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع.
- محمد، عادل عبد الله (2008). سيكولوجية الأطفال الغير العاديين وتعليمهم- مقدمة في التربية الخاصة. عمان، دار الفكر

الشفافية والنفاذية وقابلية المقارنة: أين نحن من توظيف إطار المؤهلات الوطنية الفلسطينية في السياسات الوطنية للنهوض بالتعليم والتدريب التقني والمهني؟

د. عائشة الرفاعي

كلية العلوم التربوية وكلية مجتمع المرأة برام الله-
الأنروا

المقدمة:

تشكل هذه التحديات موضوع هذه الدراسة، وأهمها غياب هيكليّة وطنية عليا وذراع تشغيلية لها لحاكمة القطاع تكون بمثابة السلطة المركزية لصنع القرار، التي تعمل على رسم السياسات والاستراتيجيات اللازمة وتوحيد أنظمة التأهيل المشدّمة المعمول بها حاليا وخلق نظام اعتماد وطني شامل وفعال لكافة مستويات التعليم وربط النظم التعليمية بتصنيف المهن العربية لإرساء مبادئ وآليات وقنوات النفاذية وقابلية المقارنة وبالتالي فتح الأفق المسدود وتوفير المرونة التي تتيح للأفراد الانتقال بين وداخل النظم التعليمية المختلفة.

أهداف الدراسة:

تشخيص وفهم اسباب ضعف تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتعليم التقني والمهني والتي تمثل الوثيقة السياسية العليا في هذا المجال مع تركيز خاص على اطار المؤهلات الوطنية.
مجال الدراسة وحدودها:
مجال سياساتيا وطنيا حدوده المكانية فلسطين أما المهنية فهي التعليم والتدريب التقني والمهني على مستوى التعليم العالي.

أعتمد مؤتمر داکار العام 2015 موعدا لتحقيق الهدف العالمي « التعليم للجميع». وباستثناء هدفين من ستة فرعية فقد كانت جميع الإهداف الأخرى ذات صلة مباشرة بالتعليم والتدريب التقني والمهني. ومع هذا، كان ذلك في البداية غير مرئي لمعظم الحكومات.

مشكلة الدراسة:

في مؤتمر عام 2003 لليونسكو شكل التعليم والتدريب التقني والمهني وتطوير المهارات للتوظيف ركنين اساسيين في التعامل مع هدف « التعليم للجميع». غير أن تقرير المؤتمر الدولي عام 2004 بشأن التعليم قد أشار الى وجود تخلف واضح في مؤشر الجودة في العديد من الدول العربية بما فيها فلسطين. وعلى الرغم الجهود الوطنية اللافتة التي بذلت للنهوض بهذا القطاع الا انه وحتى الآن ، ما زال يعاني من العديد من التحديات البنيوية والسياساتية، التي تعمل جميعها على عرقلته والحيولة دون استجابة الفاعلة وتحسين جودته.

أهمية الدراسة :

The Dakar Conference adopted the year 2015 as the deadline to achieve the global goal of “Education for All”. With the exception of two of the six sub-goals, all others were directly relevant to Technical and Vocational Education and Training (TVET). However, this was initially invisible to most governments.

Problem Statement:

In the 2003 UNESCO conference, TVET and development of skills for employment formed two main pillars in addressing the goal of “Education for All”. Nonetheless, the report of the International Conference on Education in 2004, pointed to the failure in the quality index in several Arab countries, including Palestine. Despite the significant national efforts that were invested to promote this sector, to date, it still suffers from a multiplicity of structural and policy challenges, all of which jointly encumber it and prevent its effective responsiveness and quality improvement.

Study Significance:

These challenges are the subject of this study, most importantly, the absence of a high national governance structure including its operational arm that serves as the central authority for decision-making. This governance body works on necessary policies and strategies, unifies fragmented existing qualification systems, creates comprehensive national accreditation system that is effective for all levels of education, links educational systems

منهجية الدراسة:

تبنت الدراسة منهجاً تحليلياً استشرافياً لمخرجات الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني (2012) كمشروع وطني تضمن تطوير اطار المؤهلات الوطنية، وذلك لاحقاً للعديد من ورشات العمل والإجتماعات وحلقات النقاش التي عقدت للخروج بهذا الإطار وذلك بقيادة وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل ومشاركة واسعة للعديد من المؤسسات الدولية والوطنية بما فيها الأنروا.

الدراسات السابقة:

بينت دراسة حديثة نفذها مركز أورداد لصالح منظمة كير الدولية (2014) حول فجوة المهارات في سوق العمل أن من بين أهم العوامل التي تفسر وجود هذه الفجوة هو النقص في السياسات والتوجيهات على الصعيد الوطني. وقد أوصت بتفعيل دور الحكومة في توفير التوجيهات الوطنية والسياسات التي تشتمل على تعزيز عملية الارشاد المهني/الوظيفي في المدارس، وتطوير المناهج الدراسية ذات الصلة، فضلاً عن توحيد الشهادات وتوصيف الوظائف.

الخاتمة: على الرغم من ذلك، لم يجر حتى الآن العمل على تبني عملي وتنفيذي للإطار الوطني للمؤهلات، ولم يتم تشكيل مجلس أعلى ولا هيئة ل TVET تعنى بحوكمة النظام كذراع تشغيلي للمجلس الأعلى وما زال النظام اقرب الى مشاريع مشرذمة شديدة التفاوت في جودتها ومؤامتها لاحتياجات السوق ولأجندة التنمية الوطنية، ما يعكس ضعف الإرادة السياسية وذهنية غمطية لصانع القرار.

التوصيات: الآثار المترتبة على اكمال هذا العمل ثورية نهضوية تمكينية تنموية شاملة. لذا لا بد من تفعيل وتوظيف إطار المؤهلات الوطنية الفلسطينية في السياسات الوطنية كمرجعية للإعتماد والمأسسة على طريق النهوض بالقطاع. لكن سابقاً لذلك لا بد من انشاء هيكل حوكمة ناظم يؤسس للغة وفلسفة ومعايير اعتماد وطنية موحدة.

Introduction:

Previous Studies:

According to a recent study that was carried out by AWRAD for CARE International (2014) about the skills gap in the labour market one of the most important factors that explains the existence of this gap is the lack of policies and directives at the national level. The study recommended activating the role of the government in this regard including in terms of; strengthening career counselling in schools, development of relevant curricula, unification of certificates, and jobs descriptions.

Conclusion:

So far, no practical or executive adoption of the NQF had occurred, no Higher Council for TVET was founded, and no National TVET Agency was established as the operational arm of the Higher Council. The system is still closer to highly fragmented projects with considerable discrepancy in quality and responsiveness to the market needs and the national development agenda, which reflects poor political will and stereotypical mindset of the decision maker.

Recommendations: The implication of the completion of this work is revolutionary, uplifting, empowering, and comprehensively developmental. Therefore, it is necessary to activate and employ Palestinian NQF in national policies as a reference to accreditation and institutionalization towards the advancement of the sector. Prior to that, an organizing governance structure that unifies the language, philosophy and national accreditation standards in this regard must be established.

References

with the Arab classification of professions to establish the principles, mechanisms and channels for permeability and comparability and thus open the blocked horizon and provide the flexibility that allow individuals to move between and within the different educational systems.

Aim of the Study:

Diagnose and understand the reasons behind the poor implementation of the national TVET strategy which represents the uppermost policy document in this regard with special emphasis on the National Qualifications Framework (NQF).

Area and Scope:

The study area is national policy with the spatial scope being Palestine and the professional being TVET at the tertiary education level.

Methodology:

The study adopted an analytical forward-looking approach in examining the deliverables of the National TVET strategy (2012) as a national project that incorporates the development of the NQF. This is subsequent to numerous workshops, meetings and seminars that were held for producing the said framework under the leadership of the Ministry of Education and Higher Education and the Ministry of Labour with wide participation of many international and national institutions, including UNRWA.

AWRAD & Care International (2014). Skills Gaps and Development in the Occupied Palestinian Territory. Ramallah: Palestine.

Khawaja, M. and Omari, M., Labour market performance and migration flows in Palestine, Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS), 2009.

PCBS, Labour force survey: Annual report 2009, Ramallah, 2010.

Palestinian Ministry of Education and Higher Education (MOEHE), Revised TEVET Strategy. 2012.

تحسين الجاذبية في التعليم والتدريب التقني والمهني

م. طارق سرحان

كلية العلوم التربوية وكلية مجتمع المرأة برام الله-
الأنروا

education; Improving career and guidance policies; Revising curricula to meet employers' expectation and further bridging for higher education

الخلاصة التنفيذية

تطرح هذه الورقة مفهوم الجاذبية في التعليم والتدريب التقني والمهني والنظرات الثقافية لتفرعاتها وعناصرها بين أصحاب القرار.

لقد استخدمت الدراسة الطريقة الوصفية «مراجعة الأدب التربوي» كأداة للإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالدراسة. تضمنت الأسئلة ثلاثة عناوين رئيسة وهي معوقات الجاذبية، عناصر الجاذبية، آليات واستراتيجيات دعم وتحسين الجاذبية في التعليم والتدريب التقني والمهني. وخلصت إلى توصيات لتحسين الجاذبية في التعليم التقني والمهني.

تتلخص التوصيات في تفعيل دور الحكومة وتعزيز دور ارباب العمل في دعم التعليم التقني والمهني ومراجعة وتطوير المناهج لتحقيق طموحات

Abstract

This paper introduces the Concept of attractiveness of Technical and Vocational Education and Training and the Cultural participations of its ramifications among-stakeholders. The researcher used a description methodology "Review of Literature" as a tool to see into the scope of questions of the study. Three major questions were asked about the hindrances, elements, mechanisms and strategies needed-to promote attractiveness of Technical and Vocational Education, whereas recommendations were furnished to further promote attractiveness of TVET, such as effectuation of Government Role; Reinforcement of employers to support Technical and Vocational

أرباب العمل من جهة وطموحات الطلبة في الحصول على فرص الانتقال إلى التعليم العالي من جهة أخرى. كما تتلخص في دعم سياسات الإرشاد والتوجيه المهني.

تحسين الجاذبية في التعليم والتدريب التقني والمهني Improving Attractiveness of Technical & Vocational Education & Training

مقدمة:

تعرف الجاذبية في التعليم المهني على أنها مقدار وجودة الاهتمام الإيجابي للتعليم والصناعات. فيما تقاس جاذبية التعليم المهني من خلال حجم اهتمام الطلبة به عندما يتصدر اختيارهم لمساره من بين المجالات الأخرى. كما أنها تعني تفضيلات الآباء لمستقبل أبنائهم، أما بالنسبة لاتحادات العمال فإنها تعني توافر الخبرة المهنية في أعمالهم، بالنسبة للحكومات فإنها أكثر تعقيدا لأنها تعني تفضيل السياسات المهنية مقارنة بسياسات التعليم العالي تاركة القرارات للمشغلين وأصحاب الأعمال والاستثمار في التعليم العالي.

ويتجلى ذلك ويكتمل عندما تجد أن أصحاب العمل يفضلون خريجي المسار المهني عن غيره كما أنهم يشاركون بشكل فعال في تطوير التعليم المهني لدى المؤسسات.

ساد الاعتقاد دائما بأن التعليم المهني والتقني أقل جاذبية بمقارنته مع التعليم العالي العام، وهذا يتباين بشكل واضح بين بعض البلدان والنقابات حيث نشأ التعليم المهني مع الطبقات الصغيرة، كما أنه تم تصوير التعليم العالي العام بأنه قاعدة قوية وأساس صلب لمفهوم المواطنة بالرغم من عدم صلاحيته المطلقة للتوظيف كما تم قطع العلاقة في مفهوم الاستمرارية ما بين التعليم العالي الحر والتعليم المهني والتقني. والتحدي هو رفع الفرص التعليمية لأكثر شريحة من السكان حسب احتياجاتهم والتي لا تبدو امتهانا لمكانتهم الاجتماعية. وكنحنى لهذا التطبيق في أوروبا الغربية تم تشكيل أهداف نظام التعليم العام بطريقة تطويرية لأبعاد إنسانية وأهداف عليا كمنظومة من احتياجات التعليم العام. والتركيز

هنا على الأهداف العامة التي يتمنى الجميع تحقيقها، فعلى سبيل المثال فإن نظام التعليم الفرنسي يعتبر أن على الجميع أن يؤهل لأدوار فردية مهمة يتطور من خلالها الفرد حتى يعتبر منتجا فعالا وكمواطن صالح قادر على المشاركة في الحياة الديموقراطية. (Mehaut, P. 2011).

ولتحقيق هذه الأهداف يجب اعتبار جميع المؤهلات على اختلاف أنواعها مؤهلات تربوية مهنية مثلى وذات قيمة مزدوجة مجتمعيًا واقتصاديًا.

ولتحقيق هذه المفاهيم هناك عدة قضايا يجب أخذها بالاعتبار:

1. الحاجة إلى استدامة الوعود لأهمية القيم الفردية للتعليم ما بعد الثانوية:

على الرغم من أن هناك أهدافاً جماعية مشتركة للتعليم العام والإلزامي فإن على التعليم أيضاً أن يقدم حياة أفضل للأفراد الذين يعتقدون ذلك. وعليه يحتاج التعليم المهني والتقني إلى بيان الفوائد المرغوبة منه ليست الاقتصادية فقط وإنما التبعات الإيجابية التي تترتب على التعليم المهني في كونه جذاباً أم غير جذاب.

2. الحاجة إلى مناقشة التباينات في الدافعية ما بين التعليم الأكاديمي العام والمهني:

من الواضح أن التعليم المهني يجذب الطلبة لقليل الدافعية أكثر منه لدى الطلبة في التعليم الأكاديمي الحر وهذا كان لفترات طويلة سابقة. ولا شك في أن الهوة في الميول والدافعية ما بين التعليم المهني والتعليم العام تختلف من مرحلة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر كما هو الحال في ألمانيا- فإن التعليم المهني جذاب للطلبة ذوي الدافعية والميول العالين.

هناك مشكلة عندما لا يكون التعليم التقني جذاباً لقليل الدافعية والميول ما يستدعي أن تكون الجاذبية من أولويات الدول والحكومات التي يقع على عاتقها تعزيز مفهوم الدافعية للأفراد حتى ترفع من سوية هذا التعليم وتقلل التباينات ما بين النظامين في التعليم الأمر الذي يزيد من منسوب الجاذبية للتعليم التقني عندما تتوازن وتتوازن سماته في التعليم العام.

3. الحاجة إلى وفرة المصادر الفنية للتطور الاقتصادي:

إن زيادة المصادر الاقتصادية في التعليم المهني تزيد من نسبة الجاذبية وتشكل قاعدة نجاح للحكومة إذا كان هدفها تطوير الاقتصاد الذي

دونية في بعض المجتمعات كونه اقتصر على أبناء الفقراء. كما أنه لم يتمتع بسمعة طيبة بين الشباب كون التعليم قد اقتصر على الفقراء وله مكانة اجتماعية غير مرموقة. لذا تكمن المشكلة في دراسة واقع الجاذبية للتعليم المنفي ومعوقاتنا وعناصرها واستراتيجيات دعمها وآليات تحسينها.

أسئلة الدراسة

- ما أهم معوقات الجاذبية في التعليم التقني والمهني؟
- ما عناصر الجاذبية المهنية للتعليم التقني والمهني؟
- ما استراتيجيات وآليات دعم جاذبية التعليم التقني والمهني؟

أهداف الدراسة

- كشف معوقات الجاذبية في التعليم التقني والمهني.
- رصد عناصر الجاذبية في التعليم التقني والمهني.
- الكشف عن استراتيجيات دعم التعليم التقني والمهني.
- معرفة آليات تحسين الجاذبية في التعليم التقني والمهني.

أهمية الدراسة

- بحسب علم الباحث تُعدُّ من الدراسات الأولى في فلسطين التي تناقش الجاذبية المهنية في التعليم المهني الأمر الذي يعزز وضع هذه الدراسة كخلفية علمية لدراسات لاحقة.
- قد تحقق الجهود المبذولة من وكالة الغوث لتعزيز الجاذبية فهماً أفضل للتعليم المهني كما وأنها تنسجم مع الحراك العالمي في التعليم المهني لرفع جودته وتعيد التوجهات نحوه.
- استندت الدراسة على جهود فنية وبأدوات علمية لكشف عناصر الدراسة الحالية.
- قد تقدم إلى متخذي القرارات لاستصدار قرارات جديدة تستند إلى واقع البحث العلمي هذا الأمر الذي قد يحسن الجاذبية.

حدود الدراسة

1. حدود موضوعية: اقتصرَت الدراسة على مفهوم الجاذبية في التعليم المهني والتقني من خلال مراجعة الأدب التربوي.
2. حدود مفاهيمية: اقتصرَت الدراسة على التعريفات الإجرائية للمفاهيم

يعتمد على الكفايات المهنية والفنية للأفراد التقنيين خاصة الأفراد من حملة الشهادة الثانوية والذين لا يتطلب تطويرهم نظاماً عالياً. تعتبر المصادر الفنية وسيلة لتطوير القدرات والتي تشتمل على تطبيقات منتظمة لمعارف علمية ضرورية للتصنيع وللنشاطات الخدمية. مثل هذه المعارف الرئيسة تتجسد في الشخص الفني أكثر منها للمتخصص، بمعنى الاستفادة من المعرفة المنتظمة في الإنجاز والقدرة على اتخاذ القرار في مكان العمل بظروف تتسم باستقلالية معتدلة. فالاقتصاد الألماني الذي يتسم بالتنوع ذات الجودة والقيمة العليا يستند إلى نسبة عليا من الموظفين من هذا النوع. وفي المناطق التي لا يسير اقتصادها في هذا المسار فإن خيار التعليم التقني هو الأضعف.

4. الحاجة إلى الديمومة في المصادر في المناطق المهتدة بالإهمال ضمن آلية التطوير الاقتصادي السريع.

إن وفرة هذه المصادر هي ليس فقط مهمة لهذه المجتمعات البشرية المهملة وإنما هي مهمة للاقتصاد الوطني بشكل عام. وعلى ما يبدو فإن التعليم المهني في هذه المناطق يميل إلى التعلم غير الرسمي ومبني على أشكال تقليدية من التدريب. إن تطوير التعليم التقني في المناطق الريفية هو عنصر هام في تحسين الجاذبية وتطويرها وينعكس إيجاباً على تطوير استراتيجيات تعليم مهني جذاب تعزز الموقف الحكومي الوطني بشكل عام.

مشكلة الدراسة

إن مشكلة قلة الجاذبية في التعليم المهني لها جذور عميقة في الاتجاهات التقليدية في المجتمعات منذ فترة طويلة وهناك انحياز للتعليم العام كونه للنخبة المتعلمة التي تقتصر على الأغنياء فقط حيث كانت النظرة تشير إلى أن التعليم التقليدي العالي هو الأساس لبناء الطبقة الراقية. وكان ينظر إلى التعليم التقني على أنها أداة لتعزيز الوضع الاقتصادي والسياسي المساند.

إن التحول السريع من مجتمع زراعي فلاح إلى مجتمع يعتمد على الاقتصاد الصناعي صنفت مستويات التعليم التقني والمهني حسب مستويات مهارة دنيا ومتوسطة وعلياً وذلك لتجسيد توازن مهاري عالٍ في المردود الاقتصادي ما أضاف عمقا في التعليم التقني والمهني. لذا تكمن مشكلة الدراسة في النظر إلى قلة الجاذبية إلى التعليم المهني وآثار هذه المشكلة على التعليم التقني. فقد عانى التعليم التقني من نظرة

والمصطلحات الرئيسة في الدراسة.

3. حدود إجرائية: اقتصرَت الدراسة على آلية مراجعة الأدب التربوي كمنهجية للكشف عن أسئلة الدراسة.

منهجية الدراسة

اعتمد الباحث منهجية مراجعة الأدب التربوي كمنهجية بحثية ملائمتها أهداف الدراسة.

معوقات الجاذبية في التعليم المهني والتقني:

1. قلة الطلب من أرباب العمل

يؤدي إحجام أرباب العمل عن توظيف الخريجين إلى ضعف سوق العمل وقلة العائد الاقتصادي للتخصصات المهنية الأمر الذي ينعكس سلباً على العائد الاقتصادي للتعليم المهني بشكل عام. ومن جهة أخرى فإن أرباب العمل يستثمرون فقط في التعليم التقني إذا كان هناك عائد اقتصادي لمثل هذا الاستثمار. فالمهن البسيطة بحاجة إلى ميزان مهاري منخفض مما يقتصر العمل على موظفين من ذوي الدخل المحدود ومواصفات دنيا.

لذا فإن قيام أرباب العمل بالاستثمار في التعليم التقني والمهني ودعمه باستراتيجيات عمل وسياسات مرتبطة بسوق العمل هو أفضل طريقة. كما أن وجود سلم وظيفي للوظائف المطلوبة يساعد بشكل كبير ويضمن تزويد دقيق للعمال المهرة والتحرك ضمن مستويات المهنة الواحدة.

فضلاً عن دعم عناصر التعليم المهني وتحفيز أرباب العمل لتمويل التعليم واختصارهم التدريب على الخريجين الجدد. (OECD, 2011).

2. التردد الذي تبديه الاتحادات التجارية

الاتحادات التجارية منظمات ضمن خطوط مهنية متعارف عليها بترتيبات تدريبية.

الظروف المتعلقة بالاتحاد تاريخياً اعتمدت على العمل غير المؤهل (غير الماهر) مما يشعره بالخطورة يهدد استمرارية أعضائه. ولتحسين مستوى الجاذبية لاتحاد الأعمال يجب تطوير الشراكة المجتمعية وبناء مفهوم ديمقراطي فعال لمفهوم الحاكمية.

بعض الدول تعتمد على الشراكة المجتمعية للتأكيد على استمرارية التعليم المهني ففي ألمانيا الاتحادات تدافع وتنظم سوق العمل الوظيفي الذي يعتمد على قوة العمل المعتمدة والمؤهلة.

3. نقص الجهود الحكومية

تدعم الحكومة التعليم المهني غالباً معنوياً ولكن ضمن حسابات رأس المال السياسي تميل الحكومة لتحقيق بعض الأهداف السياسية أكثر من الأهداف الاقتصادية والتي تصب في دعم التعليم المهني- والمطلوب من الحكومة تحسين نوعية التعليم بطريقة فعالة وبناء مناهج تساهم في تجويد التعليم التقني والمهني.

بالإضافة إلى رصد استراتيجيات اقتصادية بعيدة المدى لتضمن النقل من التوازن المهاري المتدني إلى التوازن المهاري عالي الجودة. إن جاذبية التعليم المهني لأرباب العمل هو المفتاح الرئيس لجاذبية التعليم المهني للأفراد وقطاعات أخرى من المجتمع، وإن موقف الحكومة يعد نقطة تحول رئيسة مضافة لأرباب العمل من أجل تعزيز التوازن المهاري العالي في التعليم المهني.

4. قلة الطلب من الطلبة والأهالي نحو التعليم المهني

تعد اتجاهات الطلبة والأهالي السلبية عنصراً مثبطاً أمام تطوير التعليم التقني والمهني. بأن مفتاح مثل هذه الاتجاهات يتمركز حول مفهوم الأفراد للتعليم التقني والمهني وقدرته على وضعهم في وظائف ذات مردود مالي عالٍ وهذا بدوره ينعكس سلباً على جاذبيتها للأهالي واتحادات العمال والحكومات وقابلية أرباب العمل للانتباه إلى خريجي التخصصات المهنية.

هناك حاجة مزدوجة في التعليم التقني والمهني ومتطلبات أرباب العمل حول المتطلبات الفردية للأفراد لكن الحاجة الفردية تعتمد على سوق وظيفي صحي في مجال التخصص وعندما يتوفر هذا الأمر يصبح أرباب العمل معنيين في التعليم المهني. إن النظر إلى التعليم التقني والمهني على أنه ذو مكانة دنيا اجتماعياً من شأنه أن يؤثر سلباً على الجاذبية لأن مفهوم المردود المالي والمكانة مرتبط ومنسجم: فالمردود المالي العالي والمكانة الاجتماعية لهذا النوع من التعليم تحقق جاذبية علياً له عند الطلبة.

وبناءً عليه فلا بد من النظر إلى الأسباب الثقافية والحضارية وتدني المكانة الاجتماعية وقلة المردود المالي. على أنها أسباب تقف وراء نقص

الجاذبية للتعليم المهني ولا بد من رصد سياسات وإجراءات لتفادي ذلك.

5. اتجاهات المدارس

ثقافة التعليم المدرسي تعتمد على اتجاهات المدارس المؤهلة للتعليم الثانوي. إن تأهيل المدارس الإعدادية والثانوية لبرامج مهنية وإدخال ثقافة التعليم المهني ضمن برامج مدروسة على مستوى الدولة من خلال سياسات مهنية مدروسة وثقافة واضحة للمعلمين والأهالي يعزز من المنظومة القيمة للتعليم المهني كأساس للتعليم العالي ولسوق العمل، كما أن تعزيز المعارف المهنية بشهادات رسمية يعد مطلباً مسبقاً للانخراط في البرامج المهنية وتقديم المحفزات للمدارس والطلبة.

عناصر الجاذبية

يشكل مفهوم الجاذبية دعامة أساسية في تشكيل قاعدة التعليم المهني والتقني في أي بلد. يُعد هذا المفهوم أحد المؤشرات على جودة أي من البرامج المهنية والتقنية وتمثل وحدة قياس رئيسة لرفع جودة التعليم ورفع منسوب الأثر الإيجابي لأي من هذه البرامج من حيث جاذبيتها للفئات المستهدفة، بل للمجتمع كله. وانطلاقاً من هذه الأسس تبرز أولويات وأفضليات المجتمع لبرنامج ما، وتصنف اختياراته على ضوء عناصر رئيسية للجاذبية أهمها:

1. جودة الأهداف والغايات والمخرجات المتوقعة للبرنامج: إذ تشكل الأهداف والغايات بل النتائج المتوقعة من البرنامج وحدة المدخلات الحقيقية الجادة لأي برنامج. فالمنسوب العالي من التخطيط الاستراتيجي المبني على حاجات المجتمع الحقيقية تشكل رافعة حقيقية مثقفة لاحتياجات الفئة المستهدفة ما يجعل جدية الأهداف وسموها وجودة مخرجات التعليم المنشودة مؤشرات طبيعية على جاذبية البرنامج بحيث تؤدي إلى مأسسة الممارسات المهنية بحرفية عالية للتخصص المنشود.

2. جودة آليات تحقيق الأهداف وبالتالي جودة التدريب وثبات التعلم وتسلسل المهارات وتذويتها من قبل الفئة المستهدفة، لذلك فهي تتطلب جودة في أدوات تحقيقها، الأمر الذي يتطلب وحدات نوعية من التدريب للمتدربين على ضوء بناءات معرفية تراكمية متصلة. إن

التزاوج ما من بين جودة البناءات المعرفية وتسلسل المهارات للغة المستهدفة يعزز ديمومة التعلم وتذويتها بطريقة تسمح بتطبيقها في مواقف تعليمية جديدة أفقياً وعمودياً.

3. الربط ما بين النظرية والتطبيق: إن من بدهيات التدريب المهني والتقني تقسيم وحدات التدريب نظرياً وعملياً بتزامن متكامل فيه المعارف المهارات والمعالجات اليدوية بطريقة مثقفة ذلك بهدف جسر الهوة ما بين النظرية والتطبيق وتحويلها إلى واقع مجدٍ ومثمر وبناء. ومن جانب آخر لا بد من تعزيز مستويات مختلفة وأدوات متسلسلة منطقياً لقياس أثر التدريب ضمن فلسفة تدريبية قائمة على تراكمية المعلومة وصقل المهارات بطريقة شمولية فيها ديمومة واضحة. فالتدريب القائم على وحدات نموذجية وبقوالب تقويمية عالمية يفترض أن تستند إلى خبرات دولية واسعة تعزز من صدق التدريب وثبات المخرجات المتوقعة لضمان المعيارية في التدريب.

4. جودة المنهاج: فالمنهاج هو الحاضنة الرئيسة لمحتوى التدريب ومفاهيمه ومضامينه ومبادئه وتعميماته وأمثلته وحقائقه: وجودته تحدد جودة البرنامج المنبثق عنه ليس بمعزل عن جودة الأهداف، لأن الأهداف تحدد المحتوى وهذا يتطلب تسلسل التخطيط في الأهداف والمحتوى. لأن المنهاج هو المؤشر الرئيسي على رقي برنامج التدريب بل على رقي الأمة. فالأصل في كل هذا أن يشكل قاعدة مثقفة لبرنامج واعد يستند إلى أدوات التفكير ومناهج التفكير العلمي كمادة رئيسية لأن المحتوى بذاته لا يشكل أهمية قصوى كبيرة بل جودة هذا المحتوى هي في أدوات التفكير ومناهجه التي يقدمها.

5. فرص التوظيف: تُبنى فرص التوظيف بناءً على احتياجات المجتمع الحقيقية وضمن أولوياته. ولهذا يجب العمل على إيجاد مساحة واسعة للتوظيف، يكون فيها البديل المالي مناسباً، وذاجدوى اقتصادية واجتماعية مقبولة.

6. قوة الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي من خلال المقترحات التالية:

- شراكة مع مؤسسات تقنية ومهنية تعليمية.
- توأمة أصيلة مع مجتمع الصناعيين خلال تبني نظم تدريب معتمدة، مثل: التعليم من خلال العمل، والمشاريع المشتركة، وغيرها.

العمل وبدون مشاركة احدهما وتعاونهما سويًا من الصعب التوصل إلى قرارات فعّالة. ويقع على عاتق الحكومة وضع آليات اتخاذ القرارات وهذا يحتاج إلى تأسيس أجسام وهيكل رسمية في الاتحادات العمالية وغيرها. ويقع على عاتق هذه الأجسام اتخاذ قرارات مشتركة وتطبيقها على أسس منتظمة وفترات متسلسلة. ويؤدي هذا بدوره إلى بناء جسور الثقة المتبادلة واتفاق مشترك ما بين الحكومة وأرباب العمل وأطراف اتخاذ القرار.

سمات الخريج: إن جميع هذه العناصر تسهم في قفل صفات الخريج المنشودة من خلال ضمان مخرجات التعليم ILOs، كما تسهم في توضيح سمات الخريج ومن أهمها: السمات المعرفية والشخصية وأخلاقيات المهنة التي يتمتع بها.

آليات زيادة الجاذبية

1. إشراك مؤسسات المجتمع المحلي في التعليم المهني من خلال الحوار والشراكات وبناء رغبات مشتركة.
2. تعزيز استجابة التدريب المهني لمتطلبات السوق.
3. تعزيز الجاذبية النسبية بين مسارات التعليم المختلفة.
4. زيادة فرص التدريب المهني في المؤسسات.
5. تجسير التعليم وسهولة الانتقال من مسار إلى آخر.

2. تعزيز أهداف التعليم المهني هناك اهتمام في جعل التوظيف Employability هدفاً أسمى للنظام التعليمي العام فضلاً عن بناء المواطن المؤهل الماهر ما يتطلب أن يشمل المنهاج على جميع العناصر الضرورية لبناء هذا المواطن على ضوء أهداف سامية وعملية تربوية نشطة واستراتيجيات تقديم أصيلة لتقييم برامج التعليم التقني والمهني.

يجب أن تخدم هذه الأهداف التطبيق النظري والعملي وأن تعترف بالمؤهلات المعلنة للتعليم المهني في النظام التربوي لغايات وأهداف التجسير والحصول على المؤهلات العليا. ويتطلب هذا خطوة رئيسة من القادة السياسيين لتشريع الأهداف التعليمية الخاصة بالتعليم التقني والمهني لجميع المواطنين دون تمييز.

هناك بعض المؤشرات الدالة على الجاذبية في مؤسسات التعليم المهني والتقني منها:

1. مشاركة أعداد كبيرة من الطلبة في التعليم وهذا يقاس بعدد الطلبة الملتحقين في هذا المجال.
2. نسب التوظيف: إن وجود نسب عالية للتوظيف المصحوب بمردود مالي مناسب يعد دلالة واضحة على الجاذبية.
3. رأي المجتمع في التعليم المهني وهذا يؤثر على سلوك الطلبة وأصحاب العمل والفئات الأخرى ذات العلاقة.
4. وفرة السياسات للتعليم المهني ووجود آليات تحقيق هذه السياسات وتحويلها إلى واقع ملموس له أثر في تلبية احتياجات السوق المحلية وربطها باستراتيجيات على النحو الآتي:

3. تفعيل دور الدولة النشطة

- الخطوات الرئيسية لتقرير السياسة:

نفاذية المؤهلات واشتمالها على التطور من خلال الاعتماد على النفس أو التعلم الخبراتي السابق والتدريب. والنفاذية هنا تكمن في قدرة المؤهل على تزويد الفرد من خلال سماتها الشخصية بفرص تعلم إضافية ومؤهلات أعلى.

الاعتراف بأهمية المعرفة العامة والنظرية ومن خلال أهداف المنهاج والبرامج المهنية، وهذا بحاجة إلى أن يعمل من خلال عناصر تقييمه في برامج التعليم المهني.

هذه المعايير بحاجة إلى تشريعات ومتابعة. يجب أن يتسم دور الدولة

استراتيجيات دعم الجاذبية للتعليم المهني

من الأهمية بمكان النظر إلى آلية اتخاذ القرار تجاه التعليم المهني والتقني لزيادة الجاذبية عند أصحاب المصلحة Stakeholders.

1. المشاركة في اتخاذ القرار في التعليم التقني والمهني

يشير البحث العلمي إلى وجود طرفين لاتخاذ القرار الحكومي وأرباب

بالشمولية وان يشتمل على تطوير سياسات اقتصادية تضمن فاعلية التعليم التقني والمهني حتى يتسنى رفع سلسلة القيم المرتبطة في هذا النوع من التعليم وتعزيز التوازن المهاري العالي. (Walters, 2009).

كما يقع على عاتق الدولة زيادة وتطوير قدرة المناطق الريفية على التدريب غير الرسمي وتطويره. وتطوير المهن في هذه المناطق وبالتالي على الحكومة إن تقرر ما إذا كانت ستعتمد على المنظور العلمي في تطويرها لزيادة الإنتاجية والفعالية دون أن تقوض النظام التدريبي القائم.

على الحكومة أن تؤسس لشراكات تضمنها تشريعات وتراخيص للتدريب وسياسات مالية للموازنة تحدد المسؤوليات والواجبات ما بين الدولة وأرباب العمل بخصوص التعليم التقني والمهني. وهناك حاجة في أن يكون نظام التدريب متشكلاً بمعززات ومكافآت تحترم مدى التقدم الحاصل في التدريب وحجم الإنتاجية المتوقعة من التدريب حتى يتسنى رسم العلاقة المهنية ما بين المتدرب ورب العمل. على الدولة صياغة إطار مالي تنظيمي لجعل التعليم المهني جذاباً ورصد قوى الإنتاج العاملة في الدولة لضمان الاستمرارية. لن يبدو التعليم المهني جذاباً إذا بقي مركباً من بناءات وعلاقات معقدة من الصعب فهمها. فالحكمة المستقرة ووفرة المسارات الواضحة والمؤهلات هي عناصر أساسية في استدراج جاذبية بعيدة المدى تستند إلى الحاجات الحقيقية للأفراد بما فيها الحاجات السياسية قصيرة وطويلة المدى.

- تعزيز دور الأهالي والعائلات والمجتمعات المحلية

يجب أن يتبع التصورات الحكومية تغيرات في البناء التدريبي في التعليم التقني والمهني وتغيير في نظرة سوق العمل المحلي حول جدوى الأموال التي تصرف على التدريب المهني. وهذه الاعتبارات أيضاً تدرج في إطار المدرسة وإرشادها ودور معلمها في توعية الطلبة بأهمية مثل هذا التعليم والفرص المتاحة للخريجين لجعل التعليم جذاباً حيث على المدرس عمل الآتي:

1. تعزيز المواضيع الدراسية العملية كمشاريع العمل كالأخشاب والحديد والخرف والفخار.
2. تعليم الطلبة عن سوق العمل والمؤهلات المطلوبة من الطلبة وطبيعة الأعمال المتاحة.

3. تقديم خدمة الإرشاد المهني

بالإضافة إلى توفير معلومات عن سوق العمل ومتطلباته وتزويدها للطلبة وأهاليهم. لأن تعزيز دور الأهالي والمجتمع والتكامل مع السوق المحلية يعتبر أحد المعالم الرئيسة في زيادة منسوب الجاذبية.

توصيات لتحسين الجاذبية في التعليم التقني والمهني:

1. الاستخدام الأمثل لاعتماد الخبرة التعليمية السابقة وهذا يشجع الأفراد على الاستفادة من مبادئ هذا الاعتماد للخبرات السابقة وكفائاتهم، شريطة أن يرتبط هذا بسهولة الحصول على مؤهلات أعلى. تكون الخبرات السابقة هي الأساس في الارتقاء لمؤهلات أعلى.

2. النفاذية والقيمة المزدوجة لمسارات التأهيل:

وهذه القيمة المزدوجة في التعليم وسوق العمل والمسارات المطلوبة للتأهيل الأمثل المتعلق بسوق العمل والتعليم العالي. فمن الأهمية بمكان اشتغال مؤهلات التعليم المهني على عناصر تعليمية عامة ومهارات فنية متخصصة الأمر الذي يعزز الجاذبية للأفراد، وتلعب المدرسة دوراً رئيساً في تعزيز أهمية النجاحات الأكاديمية في مستقبل الطلبة للحصول على جودة عالية من التعليم التقني والمهني للطلبة. (Mehaut, P., 2011).

3. وفرة شرائح وعناصر تدريبية وعناصر تطويرية شخصية وتربوية قوية.

يكون التدريب جذاباً إذا كان مستوى التوظيف عالياً وبيئة العمل أيضاً جذابة. فلا بد من إيجاد إطار تدريبي يلبي الاحتياجات الشخصية والتربوية للأفراد حتى يزيد منسوب الجاذبية هذا بالإضافة إلى وجود برامج متكاملة قوية تجمع ما بين الخبرات العملية والفنية للتعليم المهني والمتطلبات المدنية والثقافية للتعليم العام. ويضمن التطور الشخصي والمهني والتطور الاجتماعي كما هو الحال في ألمانيا وبعض الدول الأوروبية.

4. تعزيز الجودة في البرامج ووفرة إطار مؤهلات معترف به.

تعد الجودة في المؤهلات والمنهاج والتعليم والتقييم عناصر هامة ورئيساً في التعليم التقني. لأن وجود إطار وطني جيد، وإطار مساءلة يعزز الجودة المطلوبة ويؤكد على جودة تدريب معلمي التعليم التقني

الانتقال السهل إلى مستوى تعليمي أعلى أو سهولة الحصول على وظيفة مناسبة مع إمكانية التطوير المهني.

3. الحاكمية: هناك مجالات متعددة للحاكمية التي تسهم في زيادة الجاذبية مثل الاستجابة لمتطلبات الطلبة وسوق العمل، وتطبيق معايير الجودة والشفافية. إلى جانب التطوير المهني للعاملين وإيجاد شراكات حقيقية مع سوق العمل والمؤسسات المهنية.

4. الصورة والمكانة: يجب أن يشجع نظام التعليم المهني والتقني التميز في المهارات لجسر الهوة مع التعليم العالي من جهة ومع سوق العمل من جهة أخرى، لأن تنوع المجالات يستدعي أن يكون التعليم المهني ذا خصوصية وتميز فارق ليشق طريقه بتفرد عن غيره ليكون استثنائياً لا ثانوياً.

مصطلحات الدراسة

Attractiveness Capacity of Vocational Education and training to encourage individuals to deliberately choose vocational and training education and training, to offer quality qualifications that open up career prospects, and to persuade employers to recruit holders of TVET (certificate) (Cedefop 2014)

Permeability The ability of qualification to provide, through the individual attributes of the holder, progression to more advanced qualifications

:LSE Low-skill equilibrium – An economy that runs as LSE the dominant pattern is production by Low-wage-employees of low specifications. توازن مهاري منخفض

HSE High-skill equilibrium– An economy that runs as HSE the dominant pattern is production by high-wage-employees of high specifications. توازن مهاري عالي الجودة

وخبراتهم المطلوبة وعملهم ضمن معايير منظمة رسمياً. كما ويتسم هذا الإطار بالاستقرار والثبات ضمن المسارات والمؤهلات للمتدربين وجميع المنتفعين. ويجب أن يشتمل إطار المؤهلات على محتوى نظري تعليمي واسع لتسهيل منسوب النفاذية والقدرات التوظيفية له. (Wheelaham, 2010).

5. الإرشاد الموجه والمطور

يمكن تطبيقها ضمن إطار رسمي حكومي بمعايير حاكمية تقييمية عن جودة التعليم ووسائل وأدوات ضابطة لتوضيح المعايير للعامة. ويعزز هذا التعاون في المدارس وتشبيكها مع المستثمرين ومؤسساتهم للعمل بطاقة إرشادية توجيهية جيدة.

6. تعزيز الصورة للتعليم المهني

يقع على عاتق الحكومة وأصحاب العمل تقديم صورة مشرقة عن التعليم التقني للطلبة وأهاليهم لتقديم الأمثل عن جدوى مثل هذا التدريب. وعلى الحكومة أن تثقف وترفع نظرة أصحاب العمل لأهمية الاستثمار في التعليم التقني والمهني والاستفادة من مشاريع تقدمها الدولة كالتدريب الثنائي لترميم صورة التعليم التقني غير المتكاملة. إن تطور مفهوم الجاذبية هو أمر معقد. والأمر الرئيس يقع على عاتق الحكومة إذ إن مركزية دور الحكومة تكمن في إيجاد إطار جودة تعليمي جيد ويشجع دور أرباب العمل في زيادة طموحهم للاستثمار في مثل هذا التعلم والتزامهم به.

يجب أن يلتزم بتطور بناء واضح قابل للفهم وبجودة عالية ثابتة راسخة للتعليم المهني وعلى منظور قريب وبعيد المدى لتطوير ثقافة مهنة التعليم وتدريباته العملية وتجسيره لتعليم عالي.

السياسات المقترحة لزيادة الجاذبية:

1. تفريد التعليم المهني Individualization: بحيث يكون برنامج التدريب المهني والتقني مستجيباً لحاجات كل فرد وهذا يتطلب مرونة وتنوعاً عالين من قبل البرنامج حتى يحتضن حاجات ورغبات كل فرد ويكون له القدرة السريعة على الاستجابة للتغيرات المفاجئة.
2. تنوع الفرص التدريبية/التوظيف في نهاية التدريب: وهذه الفرص تشمل

Mehaut, P. (2011), Savoir: the organizing principle of French VET. In M. Brockmann, L. Clarke, G Hanf, P. Mehaut, A Westerhuis and C. Winch, knowledge, Skillan and competence in the European Labour Market, Abingdon, Routledge, pp.36-49. Mills, J.S.(1859). On Liberty, Lodon, Dent.

OECD. (2011). OECD reviews of vocational education and training: Learning for Jobs. Genea, July. Organization for Economic Cooperation and Development. Pemberton, H.. (2001). The Industrial Training Act 1944: a failed revolution, paper presented at the Conference of the Economic History Society, March.

Watters, E. (2009). Making initial vocational education and training more attractive for learners. The European Network on Quality Assurance in Vocational Education and Training.

Wheelahan, L. (2011). Rethinking skills in Vocational Education and Training.From competence to Capability. Sydney New South Wales Office of Education.

دمج ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي والمهني و التقني / جامعة النجاح الوطنية كنموذج

سامر عبده عقروق
مكتب رعاية أصحاب الحاجات الخاصة (ذوي
الاعاقة)

مقدمة:

وبشكل خاص كلية هشام حجاوي التكنولوجية ، ومركز التعليم المستمر في الجامعة ، باعتبارها الجامعة الفلسطينية الاولى التي أسست لهذا الغرض مكتباً خاصاً وأفرزت موظفين لمتابعة عملية دمج هذه المجموعة.

ويتم بذل الجهود الكبيرة لضمان مشاركة مجموع الطلبة ذوي الاعاقة في الجامعة بكافة الفعاليات الاجتماعية ، الثقافية ، الرياضية ، الفنية والترفيهية وذلك بهدف تحقيق الدمج الكامل لهم.

مشكلة الدراسة

تم البحث المعمق ، بأعتماد المقابلة الشخصية ، والاستبانة ، حول اهم المشاكل التي تحد وتعيق انضمام ذوي الاعاقة للدراسة الجامعية ، او الالتحاق بالدورات وبرامج التأهيل المهني والتقني ، وذلك بهدف إيجاد الخطوات العملية للتغلب على هذه المعوقات ومنها :

- المعوقات الخاصة بتوفير الموائمات البيئية والسلوكية.

- الجوانب المالية والاقتصادية .

- قلة عدد مراكز التأهيل المهني والفني في الاراضي الفلسطينية ، وبخاصة

تشير كافة المعطيات والدراسات الميدانية ان احد أهم الصعوبات التي يواجهها الأشخاص ذوي الاعاقة (من الجنسين) هي عملية استيعابهم ، ومن ثم دمجهم في العملية التعليمية وقطاع التأهيل والتدريب المهني ، وفي فلسطين تم العمل على هذا الأمر على تجاوز هذه الصعوبة من خلال مجموعة اجراءات ، ومنها:

صدور قانون المعوقين رقم 4 للعام 1999 وما يتضمنه من بنود خاصة بالدمج في التعليم العالي والتأهيل التقني والمهني.

- صدور الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة وتوقيعها من قبل دولة فلسطين في نيسان 2013 .

- تبني برنامج التعليم الجامع في المدارس ، وفي مختلف المراحل التعليمية ، وكذلك في مراكز التدريب المهني.

- قيام بعض الجامعات باجراءات عملية لدمج ذوي الاعاقة في العملية التعليمية وفي كافة الجوانب الاخرى في الحياة الجامعية ، وكذلك فتح آفاق التأهيل والتدريب المهني.

وستنطرق في بحثنا هذا الى تجربة جامعة النجاح الوطنية ، لكلياتها المختلفة

المواثمة منها.

- توفير الوسائل المساعدة والمواثمة لذلك.

- مواثمة المناهج والمواد الدراسية لاحتياجات الطلبة ذوي الاعاقة.

- مشكلة استيعاب السوق للحاصلين على دورات وشهادات التدريب الفني

والتقني وخريجي الجامعات.

التأهيل والتدريب المهني .

- القاء الضوء على عملية التوظيف في القطاعين العام والخاص وخاصة

ان قانون المعوقين والعمل والخدمة المدنية ينص على وجوب تشغيل

وتوظيف ما نسبته 5% كحد أدنى في الوظيفة العمومية والخاصة.

أهداف الدراسة

وتشير الدراسات الى أن نسبة الاعاقات في المجتمع تزداد بشكل واضح ،

وعن أسباب الاعاقة:

- الإصابات المباشرة وغير المباشرة الناتجة عن ممارسات الاحتلال وجنوده

، ولعل ما جرى في غزة مؤخراً قد أضاف عدة آلاف إلى هذه القائمة.

- ضعف الرعاية الصحية في كثير من الحالات أدت إلى ظهور عدد كبير

من الحالات.

- ضعف الوعي الصحي لدى الأهالي وضعف إجراءات الكشف المبكر.

- عدم إتمام الفحوصات الطبية اللازمة من قبل عدد كبير من المقبلين

على الزواج وأثناء فترة الحمل.

- ارتفاع نسبة زواج الأقارب في المجتمع الفلسطيني ولأسباب مختلفة.

- حوادث السير المختلفة ، وإصابات العمل.

- أسباب أخرى.

تظهر الاحصائيات ان أعداد ذوي الاعاقة في المجتمع الفلسطيني تصنف

كالتالي:

- المعنى الضيق لذوي الاعاقة ، الاعاقات الظاهرة والواضحة جدا (السمعية

والبصرية والحركية والاعاقات العقلية الشديدة) ، وتصل الى ما بين 5، 2

% - 3% اي ما يقارب 125 ألف .

- أما بالمفهوم الاوسع لمعنى الاعاقة ، وحسب دراسة لجهاز الاحصاء

المركزي ووزارة الشؤون الاجتماعية (حزيران 2010) فقد بلغت النسبة

7% اي ما يقارب 300 الف انسان.

- أما منظمة الصحة العالمية ، وحسب تعريف الاعاقة الشامل (السكري

والضغط وأمراض أخرى) فيصل الى 12-14 % ، اي حوالي 500 الف حالة.

والدراسة تهدف الى:

أهمية الدراسة

- تعزيز فرص الحلول المنفذه لعملية دمج ذوي الاعاقة في العملية

التعليمية من خلال توفير كافة الاحتياجات.

- العمل مع الوزارات المعنية لتقديم اقتراحات لتعديل بعض بنود قانون

المعوقين رقم 4 ولعدد من بنود القانون في (التعليم والصحة والعمل

وقانون الخدمة المدنية).

- القاء الضوء على الادوار المطلوبة في الحياة الجامعية وفي برامج التأهيل

المهني والتقني التي تسهل عملية دمج ذوي الاعاقة.

- نقل التجربة من جامعة النجاح الى الجامعات والمعاهد الاخرى وخلق

شبكة ما بين الجامعات لهذا الغرض.

- القاء الضوء على فرص العمل.

انها تلقى الضوء على الجوانب القانونية لحق الاشخاص ذوي الاعاقة في

التعليم وكليات ومؤسسات التأهيل والتدريب التقني والفني اسوة بغيرهم

من الطلبة من غير ذوي الاعاقة، وتطرح الدراسة مجموعة من الخطوات

والاجراءات العملية التي تم تنفيذها في جامعة النجاح للتغلب على

مجموع الصعوبات والمعوقات المشار اليها في مشكلة الدراسة.

القاء الضوء على محدودية الفرص للحصول على العمل والتوظيف في

القطاع الحكومي بشكل خاص والخاص كذلك.

- اقتراح حلول عملية وعلمية لتحقيق دمج ذوي الاعاقة في التعليم العالي

، وفي كليات ومؤسسات التأهيل والتدريب المهني.

- عدم وجود استثمار وبنية تحتية كافية في مجال التأهيل والتدريب الفني

والتقني

- القاء الضوء على الفرص المتاحة حالياً سواء في مجال التعليم الأكاديمي او

العرق أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة).

أما المادة 24 من القانون الأساسي الفلسطيني ، وفي الفقرة 1 تنص على ما يلي: (التعليم حق لكل مواطن وإلزامي حتى نهاية المرحلة الأساسية على الأقل ومجاني في المدارس والمعاهد والمؤسسات العامة).

أما قانون المعاقين الفلسطيني رقم 4 للعام 1999، فينص على ما يلي:

- المادة 8 من قانون المعوقين تنص على ما يلي (على الدولة تقديم التأهيل بأشكاله المختلفة للمعوق ووفق ما تقتضيه طبيعة طبيعته ومساهمة منه لا تزيد عن 25%

- وورد ضمن المادة 10 ما يلي (ضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والدرب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى اساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب المهني للمعوقين.

- المادة رقم 5 من القانون: (على الدولة تقديم التأهيل بكافة أشكاله وفق ما تقتضيه طبيعة الإعاقة ومساهمة لا تزيد عن 25% من التكلفة).

- المادة 6 من القانون وتنص في مقدمتها: (وفقاً لأحكام القانون تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب).

وتنص المادة 14 من القانون على ما يلي:

على وزاري التربية والتعليم العالي الفلسطينية تأمين بيئة تتناسب واحتياجات المعوقين في المدارس والكليات والجامعات).

تنص المادة 2 من قانون التعليم العالي رقم 11 للعام 1998 على مايلي:

(التعليم العالي حق لكل مواطن تتوافر فيه الشروط العلمية والموضوعية المحددة في هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه).

لتحقيق هدف الاستيعاب الفعلي والمنطقي لهذه الفئة في الجامعات الفلسطينية ، يجب تحقيق الأمور التالية:

أولاً: إدراج قضية ذوي الإعاقة كبنء أساسي على أجندة التخطيط الاستراتيجي

تعد قضية ذوي الإعاقة، ونيلهم لحقوقهم ، واحدة من القضايا العالمية ، ولا يقتصر الحديث عنها في دولة معينة بحد ذاتها ، أو إقليم محدد ، ولكن في مختلف دول العالم ، على أن هناك تفاوت في نسبة الحقوق وكيفية ونوعها ، ومستوى الخدمات المقدمة لهذه الفئة . وهو لا بد من الإشارة إلى أن عدد أصحاب الإعاقة في المجتمع الفلسطيني في تزايد وارتفاع متواصل ويعود ذلك إلى عدة أسباب ، أهمها:

- الإصابات المباشرة وغير المباشرة الناتجة عن ممارسات الاحتلال وجنوده ، ولعل ما جرى في غزة مؤخراً قد أضاف عدة آلاف إلى هذه القائمة.

- ضعف الرعاية الصحية في كثير من الحالات أدت إلى ظهور عدد كبير من الحالات.

- ضعف الوعي الصحي لدى الأهالي وضعف إجراءات الكشف المبكر.

- عدم إتمام الفحوصات الطبية اللازمة من قبل عدد كبير من المقبلين على الزواج وأثناء فترة الحمل.

- ارتفاع نسبة زواج الأقارب في المجتمع الفلسطيني ولأسباب مختلفة.

- حوادث السير المختلفة ، وإصابات العمل.

- أسباب أخرى.

الحق في التعليم والتأهيل المهني والتقني

تتناول هذه الورقة ، في عجالة ، مجموعة من المعطيات والحقائق حول (الحق في التعليم وفي التأهيل المهني والتقني) بشكل عام ، والتعليم العالي والتأهيل المهني بشكل خاص ، ذلك أن فتح باب التعليم على مصراعيه يعد احد أهم القضايا التي إذا تحققت ، ستعمل على تغيير واقع هذه الفئة، وذلك من خلال:

- تحقيق التعليم والتأهيل المهني والتقني وفتح أفاق المعرفة كهدف.

- تحقيق الاستقلالية الاقتصادية من خلال فتح أفاق العمل.

- المساهمة بإيجابية في فتح الأفاق الاجتماعية وتحقيق الدمج مع المجتمع.

الحق في التعليم في القوانين الفلسطينية

البند 9 من باب الحقوق والحريات العامة من القانون الأساسي الفلسطيني(الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب

للجامعات على أجنداث متخذي القرار من أمناء ورؤساء جامعات ، وسيكون من نتائجه أخذ كافة القضايا المتعلقة بهذه الفئة بعين الاعتبار.

تجربة جامعة النجاح الوطنية.

ثالثاً: العمل على تجهيز وملائمة البنية التحتية الفيزيائية في المباني والمرافق المختلفة في الجامعة عند التخطيط والتنفيذ.

رابعاً: العمل على تقديم المشاريع التي من شأنها المساهمة في استيعاب عدد اكبر من هذه الفئة ورفع مستواها ونوعية الخدمات المقدمة لهم ، وفي مختلف التخصصات وبشكل خاص في لرامج التدريب والتأهيل المهني والفني في كلية هشام حجاوي.

خامساً: العمل على تجهيز وملائمة البنية التحتية الفيزيائية في المباني والمرافق المختلفة في الجامعة عند التخطيط والتنفيذ.

سادساً: العمل على تقديم المشاريع التي من شأنها المساهمة في استيعاب عدد اكبر من هذه الفئة ورفع مستواها ونوعية الخدمات المقدمة لهم ، وبشكل خاص في برامج التأهيل المهني والتقني.

سابعاً: إيجاد الدوائر ، والأقسام ذات العلاقة برعاية هذه الفئة قبل ، وأثناء وبعد دخولها الجامعة وكذلك بعد تخرجه منها، ومن هذه الدوائر:

- دوائر الإرشاد الاجتماعي والنفسي،والخاصة بأصحاب الاعاقة.

- دوائر الإرشاد الأكاديمي

- مكتب النشاط الرياضي والثقافي

طلب الالتحاق في الجامعة

بنود خاص لذوي الاعاقة

تانيا	سابعاً		
ثالثاً	ثامناً		
رابعاً	تاسعاً		
خامساً	عشرأ		

11. هل أنت من ذوي الاحتياجات الخاصة (إعاقه)؟ (نعم) (لا) إذا كانت الإجابة نعم :

حدد نوع الإعاقة (1) سمعية (2) بصرية (3) حركية

(ملاحظة: في حالة قبولك في الجامعة يرجى مراجعة قسم الإرشاد في عمادة شؤون الطلبة)

12. هل كنت سابقاً طالب في جامعة النجاح الوطنية؟ (نعم) (لا) إذا كانت الإجابة نعم

رقم التسجيل السابق سبب ترك الجامعة

أقر بأن جميع البيانات أعلاه صحيحة وأتحمل نتيجة أي معلومات غير صحيحة في الطلب.

تاريخ تقديم الطلب : / / 20 توقيع الطالب :

خامساً: إنشاء مكاتب لرعاية الطلبة ذوي الاعاقة، ويكون عمل هذا المكتب هو المتابعة المتواصلة والدائمة للطلبة المسجلين والمنتسبين للجامعة من هذه الفئة وتقديم الخدمات لهم.

سادساً: إيجاد الحوافز المالية ضمن نظام الجامعات: حيث تشير الدراسات والإحصائيات إن العدد الأكبر من الطلبة ذوي الاعاقة يأتون من اسر وعائلات فقيرة أو متوسطة الحال من الناحية الاقتصادية والتعليمية، لذا كان لا بد للجامعات أن تضع في أنظمتها عدد من الإجراءات لتسهيل انخراط هذه الفئة في التعليم العالي من خلال:

- قيام كافة الجامعات الفلسطينية بتخصيص 5 منح دراسية للطلبة من ذوي الاعاقة.

- تخصيص عدد من المنح الدراسية ، من الجهات المانحة .

- تخصيص نسبة قروض أعلى للطلبة من ذوي الاعاقة.

- إدراج الطلبة من الحاصلين على معدلات تراكمية تمكنهم من إكمال دراساتهم العليا على قوائم الابتعاث

سابعاً: أن يتم ترتيب زيارات مسبقة للطلبة ، من خلال توجيه دعوات لزيارة الجامعة ومرافقها المختلفة ، وبشكل خاص الطلبة المتوقع تسجيلهم من الطلبة ذوي الاعاقة ، واصطحابهم في جولة تعريفية لمختلف المواقع التي من المفروض أن يترددوا عليها ، وتعريفهم بالخدمات والمرافق المتاحة التي يمكنهم الاستفادة منها أثناء فترة الدراسة ، مثل المدرجات ، الكافيتريا ، قاعات الرياضة ، والنشاطات اللامنهجية ، وكذلك قاعات التدريس ، وبعض الدوائر مثل عمادة التسجيل وشؤون الطلبة ومكاتب الإرشاد العيادة وغيرها .

دور الهيئات التدريسية.

الاجتماعات المسبقة مع الهيئات التدريسية: تهدف هذه الاجتماعات إلى تعريف مدرسي المواد بالطلبة الذين سيدرسون معهم من الطلبة من ذوي الاعاقة.

إن هذه الاجتماعات مهمة جداً ، وهي بمثابة تأهيل للطرفين حول إمكانات

وأفاق بناء علاقة إنسانية ومهنية، وبالتحديد تعريف المدرسين من خلال فتح حوار حول احتياجات هؤلاء الطلبة وما هو المتوقع من المدرسين ، هذا ويمكن تنفيذ مثل هذه اللقاءات أما بشكل فردي أو جماعي.

دور الهيئات التدريسية

ويتم في هذه اللقاءات كذلك فتح حوار مفتوح ما بين المرشد الاجتماعي والأكاديمي وأعضاء هيئة التدريس حول احتياجات الطلبة المنتسبين إلى كليتهم ، ومناقشة تصور هؤلاء المدرسين حول ما هو مطلوب منهم ، وطرح المرشدين إلى ما هو متوقع من المدرسين ، ومثل هذه الحوارات تتم عادة حسب الكليات والتخصصات التي سجل فيها الطلبة من أصحاب الحاجات الخاصة .

دور الطلبة

يعتبر دور الطلبة في الجامعة ، وكيفية تعاملهم وقبولهم للزملاء الجدد من أصحاب الحاجات الخاصة هو العامل الأكثر تأثيراً ، إيجاباً أو سلباً ، على مسيرة هذا الطالب ، من أجل ذلك يتم عادة تنفيذ حملات توعية بالشكل التالي:

- حملات عامة من خلال عقد لقاءات في المدرجات الكبيرة وتوزيع نشرات تحمل مفاهيم عامة حول الحاجة الخاصة.
- لقاءات قطاعية مكثفة مع طلبة التخصص الذي اختاره الطالب صاحب الحاجة الخاصة ، وبحضور هذا الطالب حيث يبدأ الحديث بأمور عامة ويخصص بقضايا مختلفة منها الطلبة من أصحاب الحاجات الخاصة.
- فتح باب التطوع للعمل مع هؤلاء الطلبة ، وتدريبهم على ما هو مطلوب منهم في القطاعات المختلفة .

كيف نتعامل مع ذوي الإعاقة؟ ما هو التأهيل المطلوب؟

- معرفة بوسائل التواصل والاتصال مع أصحاب هذه الحاجات كلغة الإشارة ، وأوليات لغة بريل ، ولو بصورة جزئية والإرشاد الحركي وغيرها.
- التدريب على أساليب ووسائل التفرغ النفسي في الحالات الحرجة.
- التدريب على القبول الأكاديمي من حيث طلب الأبحاث وأوراق العمل وغيرها من المهارات الأكاديمية.
- معرفة سابقة بأنواع الحاجات المختلفة ودرجاتها وأسبابها وتأثيرها على

صاحبها.

- ضرورة استخدام آليات للابتعاد عن التمييز السلبي ، واعتبار صاحب الإعاقة إنساناً كاملاً بكل ما تحمل الكلمة من معاني.
- حسن الاستماع والتقبل للحالات المعنية ، والابتعاد عن الطرق المهينة.
- معرفة جزئية بالقوانين والتشريعات الخاصة بذوي الإعاقة وكيفية المساهمة من أجل تطبيقها عملياً.
- معرفة بالأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة ، والدوائر الخاصة بالتنفيذ.
- بعض المعلومات الخاصة بالإرشاد الحركي.
- تنظيم حملات التضامن والدعم مع الأهالي .
- وسائل تطوير الثقة بالنفس وتعزيزها لدى أصحاب الحاجات الخاصة.
- امتلاك المعلومات التي تؤهلهم لتنفيذ حملات التوعية الاجتماعية ، وبالتحديد مع الطلبة داخل الجامعة والأهالي.
- أسس العمل التطوعي والعمل مع أصحاب الحاجات.

خلق التسهيلات الأكاديمية وغير الأكاديمية اللازمة لدمج هذه الفئة في البيئة الجامعية.

- مختبرات ومشاغل خاصة مثل مختبر الحاسوب لأصحاب الإعاقات البصرية.
- تخصيص أوقات إضافية لإنهاء المناهج الدراسية للطلبة من ذوي الإعاقة (البصرية والسمعية وصعوبة النطق ، وبالتنسيق مع عمداء الكليات ورؤساء الأقسام.
- الاعلان عن دورات مهنية تقنية متقدمة لذوي الإعاقة مثل صيانة الهواتف المحمولة وغيرها.
- تخصيص كتبة لامتحانات ومتطوعين لأخذ الملاحظات في داخل المحاضرات.
- مختبر اللغات التابع لكلية الآداب ويمكن لأصحاب الحاجات السمعية الاستفادة منه بصورة كلية.
- ضمان الوصول إلى المرافق المختلفة في الجامعة مثل المكتبة والعيادات والملاعب ، والمدرجات ، والقاعات الثقافية.
- الوصول إلى المعلومات واستخدام تكنولوجيا المعلومات للطلبة في الجامعة من خلال ضمان الوصول لشبكة الانترنت واستخدام البريد الإلكتروني .
- توفير المعلومات الخاصة من خلال المرشد الاجتماعي ومكتب الرعاية إلى المدرسين المعنيين في حال وجود إشكالات شخصية خاصة بالطلبة من

ذوي الاعاقة ، وخاصة القضايا داخل المنزل والبيئة المحيطة.

- توفير المعلومات والوسائل التقنية اللازمة للعاملين من اجل التعامل مع هذه الفئة، وذلك من خلال النشرات ، واللقاءات الفردية والجماعية في الأقسام والكليات التي يدرس بها الطلبة من ذوي الاعاقة.
- توفير مواقف سيارات خاصة بسيارات ذوي الاعاقة في اقرب مكان لكلياتهم وللمساعد وسبل الوصول إلى الأهداف.
- إصدار النشرات والتعليمات الخاصة بالتسجيل بين الفصول والتعليمات الخاصة بالعدل والدوام بنظام بريل.
- توفير أماكن الإقامة والسكن أما المجاني أو بالمساهمة لهذه الفئة.

تجربة جامعة النجاح الوطنية مع ذوي الاعاقة

لا يوجد لدى الجامعة تحفظ في قضية التوظيف والتشغيل في كادر الجامعة بشرط أن يلبي المتقدم الشروط التقنية والفنية للوظيفة المعلن عنها ولا تشكل الحاجة أيا كانت سببا لعدم الاستخدام ، بل إن الجامعة تحرص على مثل هذا التوظيف.

- وفرت الجامعة أقساما للخدمات الإرشادية الذي يضم اختصاصين اجتماعيين ونفسيين (من كلا الجنسين) ، ومنهم من يعمل بشكل خاص مع فئة ذوي الاعاقة.

- لا يوجد في جامعة النجاح الوطنية أي تحفظ يتعلق بقبول أي من الطلبة في البرامج الدراسية وبرامج وتخصصات التأهيل المهني والتقني المختلفة التي يرغب الطالب بدراستها ، بل تعمل على فتح الفرصة لهم للاستفادة من التسهيلات المتاحة للطلبة ، وكذلك من المنح والقروض والتسهيلات المالية الأخرى.

- دمجت الجامعة هذه الفئة في الفعاليات الثقافية والفنية والاجتماعية ، والرياضية بشكل واضح ، وذلك من خلال مشاركتهم في برامج التبادل الثقافي ، والأعمال الفنية كالفرق الموسيقية ، والمسرح والرياضة وغيرها.

- أسست الجامعة مختبر الحاسوب للمعاقين بصريا ويخدم 14 طالبا من المعاقين بصريا و 19 من ضعاف البصر ، من الجنسين ، يدرسون في مختلف التخصصات ، وكان لهذا القسم دور كبير في توفير المناهج مطبوعة بنظام بريل ، كما عقدت عدة دورات في نفس المجال لمستفيدين من خارج الجامعة من طلبة وآخرين ، ويتم ذلك بدون إلزام الطالب بأي تكاليف.

- افتتاح عيادة الأطراف الصناعية والبديلة وهي تقدم خدمات للطلبة والجمهور من خارج الجامعة ، وبدون مقابل.
- تقديم رزمة متكاملة من الخدمات من خلال (مراكز ودوائر الجامعة) ، والعمل في برامج إرشاد مع أسر الطلبة ذوي الاعاقة.
- تأمين المسكن للطلبة أصحاب ذوي الاعاقة، والعمل مع إعاقات مثل بطيئي التعلم ، وإقامة ورش العمل مع التربية والتعليم حول التعامل مع الطلبة من ذوي الاعاقة ، وكذلك الاستفادة من خلال توجيه المتطوعين للعمل مع هذه الفئة سواء في الإرشاد الحركي ، أو طباعة المواد الدراسية لتحويلها إلى بنظام بريل ، وذلك من خلال برنامج الخدمة المجتمعية الذي تطرحه الجامعة.

- تم إعادة تأهيل الحرم القديم حيث تم بناء وإنشاء الممرات والمماسك وغيرها ، أما الحرم الجديد وكلية هشام حجاوي فقد تم إعدادها بشكل كلي لاستقبال أي نوع من أنواع الاعاقة.

يحظى الطلبة ذوي الاعاقة بمعاملة متميزة جدا من حيث الحصول على المنح والقروض واولويت الالتحاق بالدورات التدريبية المهنية والتقنية الممولة في كلية هشام حجاوي.

توفير وسائل النقل لإيصالهم إلى الجامعة.

- ربط الجامعة باتفاقيات تعاون ، في مجال البحث العلمي ، حول ذوي الاعاقة ، مع عدد من الجامعات الأوروبية.

- قامت الجامعة بالتشبيك مع عدد كبير من مؤسسات المجتمع المحلي العاملة بقطاع أصحاب الاعاقة ، من خلال التعاون مع الاتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين ، والمؤسسات الأخرى ، وذلك من خلال إيفاد كوادرها ، من ذوي الخبرة والاختصاص ، لتقديم الاستشارة والمشاركة في النشاطات المختلفة لهذه المؤسسات ، وتفتح أبوابها لاستخدام هذه المؤسسات لمختلف المرافق المتوفرة لديه.

- تحصل هذه الفئة على الرعاية الكاملة ، والمتابعة الكاملة من الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة ونوابه.

التوصيات

- عقد ورش عمل بالتنسيق بين وزارة التعليم العالي والجامعات لوضع دليل خاص بقبول الطلبة (نظام) من أصحاب الاعاقة في الجامعات وكليات ومؤسسات التدريب والتأهيل الفني والتقني.

- إصدار رئاسة الوزراء الفلسطينية ، ومن خلال وزارة التعليم العالي ، قرار

المراجع:

- بتخصيص عدد من المنح الدراسية في الجامعات الفلسطينية للطلبة من ذوي الاعاقة ، وفق شروط عملية.
- قيام وزارة الشؤون الاجتماعية بالمساهمة في تغطية النفقات اليومية لهؤلاء الطلبة باعتبارهم حالات خاصة ، وتغطية تكاليف الالتحاق بالدورات الفنية والتقنية.
- تخصيص الجامعات الفلسطينية لخمسة منح دراسية سنوياً للطلبة المتفوقين من ذوي الاعاقة وفق معايير محددة.
- تفعيل دور القطاع الخاص والجهات المانحة ، من خلال الجامعات والوزارات المعنية ، بتخصيص مشاريع لدعم تعليم وتأهيل الطلبة من ذوي الاعاقة ، وبشكل خاص انشاء مراكز وبرامج تدريب وتأهيل مهني متقدمة.
- العمل على إنشاء هيئة وطنية تهدف إلى وضع خطة ، بالتعاون مع الوزارات المعنية ، والجامعات ، والمؤسسات العاملة في مجال الإعاقة ، إضافة إلى جهات ممولة والقطاع الخاص ، بهدف رفع مستوى الفرص التعليمية ، والتأهيل المهني والتقني المتاحة لهذه الفئة بحيث تخلق التزام عام بهذه الخطة وتنفيذها.
- انشاء وتأسيس صندوق خاص للمنح الدراسية للطلبة ذوي الاعاقة او من أولياء أمورهم من ذوي الاعاقة كما هو معمول به في جامعة النجاح.
- تأسيس هيئة في وزارة التعليم العالي - دائرة - متخصصة بمتابعة وتولي الطلبة ذوي الاعاقة وتسهيل اندماجهم.
- قيام تعاون بين الجامعات الفلسطينية مجتمعة لوضع بنود تدخل ضمن الأنظمة المعمول بها في نظام التعليم العالي ونظام الجامعات بحيث تفتح الباب على مصراعيه لدخول هذه الفئة التعليم الجامعي.
- قيام الجامعات ، بالتنسيق مع الجهات الرسمية المختصة، لتحديد الاعاقات ونسبتها ونوع الخدمات المطلوبة، وتخصيص استمارة معلومات لذلك، وبناء عليه نقترح استخدام الاستمارة المرفقة بعد الإضافة والتعديل . (مرفق 1) ، علماً أن جامعة النجاح قد قامت بتعديل نماذج القبول بإضافة البند المرفق(2).
- قيام الجهات المعنية بعملية تقييم دوري لنوعية ومستوى الخدمات المقدمة لهذه الفئة وتطويرها بناء عليه.
- العمل على إعداد رزمة كاملة من المعلومات والدورات التدريبية لكافة الأطراف ذات العلاقة بالتعامل مع ذوي الاعاقة الدارسين في الجامعات.
- قانون المعوقين رقم 4 للعام 1999
- القانون الاساسي الفلسطيني المعدل رقم - 2005
- الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة 2006
- قانون الصحة العامة رقم 7 للعام 2004
- قانون التعليم العالي 10 - 1998 - فلسطين.
- قانون الخدمة المدنية رقم 4 - 2005
- قانون العمل الفلسطيني رقم 7- 2000
- الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة - 2006
- دليل المناصرة لقضية الاعاقة - بير زيت - 2014
- مشروع تمكين ذوي الاعاقة بحقوقهم واستحقاقاتهم - بير زيت 2012-
- قوانين مؤتمر خطواتنا نحو المشاركة وعدم التمييز - اتحاد ذوي الاعاقة واخرين - 2012
- الدمج المدرسي - الاغاثة الطبية 2013
- دليل المدرب حول حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة - الهيئة المستقلة لحقوق المواطن - 2012

التلمذة المهنية و التدريب في بيئة العمل في فلسطين

م. سامر موسى

رئيس قسم التطوير الادارة العامة للتعليم المهني والتقني

ملخص

يمكن اعتبار التلمذة المهنية أو التدريب في بيئة العمل شكلاً من أشكال التعليم والتدريب المهنيين، تدمج وتبدل بين فترات التعليم النظري في قاعة المحاضرات وفترات التدريب العملي في مكان العمل. ويمكن إجراء التدريب في المؤسسة أو في مؤسسة التدريب، وفقاً لتصميم البرنامج وحاجات أرباب العمل. وفي بعض الحالات، يتم التركيز أكثر على التعلم في مؤسسة التدريب، وفي حالات أخرى، على الخبرة في العمل، ولكن البرامج كافة تسعى إلى دمج الجانبين بطريقة ملائمة. وتؤدي التلمذة، في أوضاع مثالية، إلى اكتساب مؤهلات يعترف بها رسمياً سوق العمل.

و حيث انه لا بد من ادراك أهمية وجود عمال مؤهلين ومهرة لتلبية احتياجات السوق وتغطية طلبه، والأثر الإيجابي لذلك على الأفراد في العثور على عمل لائق وعلى نمو الاقتصاد وازدهاره. وفي هذا الصدد، يعتبر التعلم في بيئة العمل و التلمذة المهنية عنصراً رئيسياً في تسهيل الانتقال من مؤسسة التعليم و التدريب إلى عالم العمل.

لذلك لا بد من وضع اللبّات الأساسية للحوار الاجتماعي، والتشريعات، ودور البرامج المالية، ومسؤوليات أنظمة التلمذة المهنية، إلى جانب التحديات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم، فضلاً عن إيجاد بيئة اجتماعية واقتصادية مواتية تزدهر فيها هذه الأنظمة.

مقدمة

إن مخرجات منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين غير قادرة على الاستجابة لحاجات سوق العمل، بالإضافة إلى ذلك فإن الأعداد المتزايدة من العاطلين عن العمل بين الخريجين تشير إلى عدم وجود تطابق بين التعليم و التدريب و نمو فرص العمل. خاصة وأن القطاع الخاص حتى الآن لا يستطيع توليد فرص عمل جديدة و يواجه صعوبة في مواكبة التطور التكنولوجي العالمي.

إن هذا يعني أهمية تطوير نظام تعليم وتدريب مهني قادر على استيعاب وتطوير المهارات اللازمة. حيث إن التحول التدريجي نحو اقتصاديات ومجتمعات المعرفة يعتمد بشكل رئيس على أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني وعلاقتها بالتشغيل واحتياجات سوق العمل، إضافة إلى ذلك

فان الخريجين غير قادرين على بدء مشروعاتهم الخاصة (التشغيل الذاتي) وهناك أسباب عديدة منها طبيعة التدريب الذي يتلقونه و النظرة المجتمعية و التمويل وغيرها.

إن إدارة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين مشئت بين عدد من المؤسسات الحكومية و الخاصة وغيرها، وهناك غياب لتمثيل القطاع الخاص، وممثلي القوى العاملة والمجتمع المدني في إدارة النظام اضافة الى تشتت الجهود الوطنية في هذا المضمار وتضاربها، وهدر كثير من الوقت والجهد والمال و هذا بالتالي يؤدي الى تدني جودة التعليم و التدريب المهني و التقني في فلسطين و عدم ارتباطه بحاجة سوق العمل لأنه مدفوع أساسا بالعرض وليس الطلب ، من هنا فان أنظمة التعليم المهني و التقني في فلسطين يجب أن تركز على موضوع التعليم في بيئة العمل و أنظمة التلمذة المهنية و ذلك حتى يكتسب الطالب المهارات و الكفايات اللازمة لانخراطه بسوق العمل مباشرة .

مشكلة الدراسة

على الرغم من عدم وجود مفهوم « التلمذة المهنية » أو « التعليم في بيئة العمل » كمسمى في برامج التعليم المهني و التقني في المؤسسات التدريبية في فلسطين ضمن تشريعات وقوانين، فان المضمون الإجرائي والواقعي للمفهوم قائم وموجود في بعض وثائق المؤسسات التدريبية الحكومية والخاصة، حيث لا تخرج الفعاليات والإجراءات المتبعة في البرامج التدريبية الفنية والمهنية عن هذا المفهوم كما أنه موجود ضمن ما يعرف التلمذة المهنية غير النظامية.

وقد تحققت في السنوات الأخيرة إصلاحات ملحوظة في أنظمة التلمذة المهنية الوطنية في البلدان العربية، ومنها إطلاق برنامج للتعليم القائم على العمل في فلسطين، وإجراء أنشطة توعوية في اليمن، وتنفيذ برامج تدريبية ناجحة للارتقاء بمستوى التلمذة المهنية غير المنظمة في الأردن ومصر. وتُجري منظمة العمل الدولية حالياً دراساتٍ عن التلمذة المهنية غير المنظمة في اليمن و فلسطين، فضلاً عن تقييمٍ لأثر نظام التلمذة المهنية في لبنان لقياس فعاليته، و بالتالي فان جوهر مشكلة الدراسة هو « عدم

وجود أنظمة تعلم في بيئة العمل ذات جودة في فلسطين اضافة لعدم وجود عقد عمل وطني للمتدربين في بيئة العمل »

فرضية الدراسة

لا يوجد أنظمة تعلم في بيئة العمل ذات جودة في فلسطين

الهدف من الدراسة

تقديم اقتراحات عملية لبناء أنظمة تعليم في بيئة العمل في فلسطين ذات كفاءة و جودة بما يضمن تقليل الفجوة الكبيرة بين مخرجات أنظمة التعليم المهني و التقني في فلسطين وبين سوق العمل ، بما يحقق المواءمة بين العرض و الطلب، و يساهم بالتنمية الاجتماعية و الاقتصادية في فلسطين، و تقليل نسبة البطالة على أن يتم ذلك وفق معايير منظمة العمل الدولية والمعايير العالمية ذات الصلة و ضمن اطار قانوني يضمن حصول الطلبة المتدربين على المهارات و الكفايات اللازمة لانخراطهم في سوق العمل.

الدراسات السابقة

من خلال البحث لم يتوفر دراسات تركز بشكل واضح على وضع التدريب في بيئة العمل في فلسطين في مجال التعليم و التدريب المهني و التقني رغم اشارة العديد من الجهات الحكومية و غيرها الى أهمية هذا الموضوع و ضرورة اجراء دراسة حول نظام التلمذة المهنية في فلسطين فقد اشار قرار قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2004م بشأن خطة تطبيق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الى أن تقوم اللجنة التوجيهية للمجلس الأعلى للتعليم و التدريب المهني و التقني بإجراء دراسة مقارنة لسوق العمل الفلسطيني ولبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني المتوفرة في فلسطين وامكانيات وقدرات الوزارات المختلفة ومقارنتها بما هو متوفر في دول أخرى في العالم وذلك بهدف تحديد عدة أمور و منها : شكل نظام التلمذة المهنية (Apprenticeship) الواجب اتباعه في فلسطين، و مجموعة الاجراءات المطلوب اتخاذها لتطوير قدرة وزارة العمل الفلسطينية على توفير وادارة برامج التلمذة المهنية و الى أهمية تطوير نظام التلمذة المهنية: ويتمثل الهدف العام للعمل على هذا المحور بتطوير وتجريب نظام للتلمذة المهنية في فلسطين في ثلاث تخصصات مهنية على الأقل. على ان تتولى وزارة العمل مسؤولية العمل على هذا المحور، حيث لا بد من تنفيذ النشاطات الرئيسة التالية تحديد التخصصات التي من الممكن

إجراء التدريب المهني بها باتباع نظام التلمذة المهنية و اعتماد شكل لنظام التلمذة المهنية في فلسطين بناء على نتائج الدراسة المفترض اجراؤها، و لكن لم يتم نشرأي دراسة تسلط الضوء على هذا الموضوع .

يلاحظ أن بعض الباحثين سلط الضوء على مجال معين فقط حيث هدف الباحث (بشار صالح) في دراسة الى التعرف الى العوامل التي تؤثر في عملية نقل التدريب في بيئة العمل من وجهات نظر العاملين(التمريض والطاقم الطبي) في المشافي الحكومية في شمال الضفة الغربية، كما حاولت هذه الدراسة ان تقيم اثر عوامل (الثقافة التنظيمية، مناخ العمل، التدريب، المتدرب، والمدرّب) وتبين اكثر هذه العوامل تأثيرا على عملية نقل التدريب

أهداف برامج التعليم في بيئة العمل

مدّ العمّال بالمعارف، والمهارات والمؤهّلات المطلوبة في بيئة عمل متغيّرة. تفادي النقص في المهارات، وحلّ مشكلة المهارات غير الملائمة وتعزيز التعلّم مدى الحياة.

مساعدة أصحاب العمل على تحسين مستوى مهارات اليدّ العاملة وفقًا لحاجات الشركات المحدّدة.

مدّ الشباب بالمؤهّلات التي تيسّر دخولهم إلى سوق العمل وزيادة الحراك في سوق العمل.

التخفيف من حدّة البطالة ومدّتها.

تعزيز الانتقال الأسرع والأكثر فعاليّة من مؤسسة التدريب إلى العمل.

مساعدة البلدان على تحسين معدّلات الانخراط في التعليم وتفادي توقّف الدراسة.

دعم النموّ الاقتصاديّ والمنافسة والإنتاجيّة.

الأطراف المعنيّون الأساسيون في التلمذة

الشباب عامة، على الرغم من إمكانية استقطاب فئات عمرية أخرى.

أصحاب العمل.

النقابات العماليّة.

المؤسّسات التدريبيّة والتعليميّة والمدارس المهنيّة.

الحكومات الوطنيّة والإقليميّة والمحليّة.

المستفيدون الأساسيون من برامج التدريب في بيئة العمل

المتدربون، الشباب الذين سيصبحون عاملين ماهرين.

العاطلون عن العمل الذين يرغبون في اكتساب مهارات تمكّنهم في العودة إلى سوق العمل.

أصحاب العمل الذين يجدون قوى عاملة مؤهّلة وعاملين أمناء.

المجتمع ككلّ من خلال القوى العاملة المتعلّمة أكثر، والرأسمال البشريّ والمهارات والعمل الأفضل.

المهّن التي يمكن أن تغطّيها برامج التدريب في بيئة العمل

تتلاءم العديد من المهّن مع التلمذة .

يتم ربط التلمذة بالصناعة والبناء والتجارة و أيضًا قطاع الخدمات.

غالبًا ما تركز برامج التلمذة على المهّن المطلوبة في سوق العمل، ما يساهم في حلّ مشاكل النقص في المهارات وعدم ملاءمتها الحاجات، بالإضافة إلى تطوير صناعات جديدة.

قضايا أساسيّة تضمن ملاءمة برامج التدريب في بيئة العمل ل متطلبات السوق

تعزيز برامج تُنقّح بصورة منتظمة.

ضمان أن تتوافق المؤهّلات والمهارات المكتسبة مع مطالب سوق العمل المتطوّرة.

تأمين المهارات التي تيسّر حراك المتمرّنين المهنيّ.

تشجيع التدريب المستمرّ.

تعزيز التعاون الوثيق، والاستشارات والاتّصالات والحوار بين الأطراف المعنيين، لا سيّما المؤسّسات التدريبيّة، وأصحاب العمل والشركاء في الأعمال والجمعيات المحترفة.

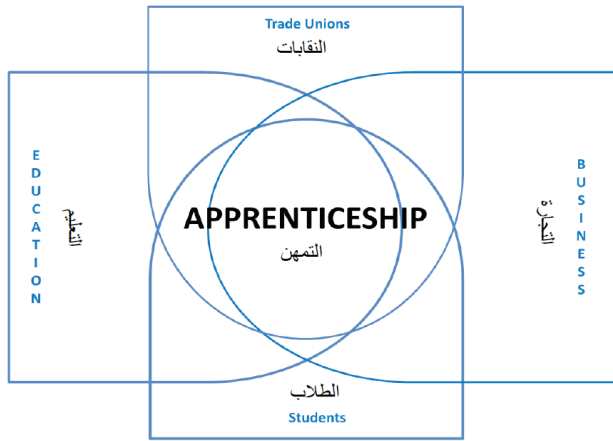
استعراض المهّن والمهارات في القطاعات المعنيّة وبصورة مستمرة لضمان ملاءمة أنظمة التلمذة التعليميّة.

مسارات فعّالة تؤدّي إلى الالتحاق بالتلمذة ، بالإضافة إلى تأمين مدرّبين متميّزين وتدريب متميّز في مكان العمل وإشراف متميّز خارج مكان العمل.

علاقة سليمة بين التوجيه المهنيّ والتلمذة المهنية

يجب أن يؤمّن التوجيه المهنيّ المعلومات ذات الصلة بالفرص ومنافع

ان بناء علاقة شراكة حقيقية مع سوق العمل بقطاعاته المختلفة للمشاركة الفعالة في التدريب الميداني واعتماد المعايير المهنية للتخصصات المطلوبة يتطلب مشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة في الجوار الاجتماعي و منها النقابات و الاتحادات العمالية و المهنية و أرباب العمل و ممثليهم بما فيها الغرف التجارية و الصناعية و الصناعية و كافة مؤسسات التعليم المهني و التقني الحكومية منها و الخاصة او ما يعرف بمودي خدمات التدريب و أيضا الطلاب أنفسهم او متلقو التدريب. الشكل (2)



شكل(2) : الحوار الاجتماعي لتنفيذ نظام التلمذة المهنية

يعد الدور النشط لجميع الأطراف المعنية في نظام التلمذة المهنية مكوناً رئيسياً في استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني. وتتضمن هذه الأطراف المعنية الحكومة، والأونروا، والمجتمعات المحلية، والقطاع الخاص، والنقابات، ومؤسسات سوق العمل، ومنظمات المجتمع المدني، وغيرها. إن إشراك مختلف الأطراف المعنية سيُتيح المجال لتحسين التنسيق وتقليل التنافس مما يؤدي إلى تحقيق مكاسب مهمة من ناحية الكفاءة. علاوة على ذلك، من شأن مشاركة جميع مقدمي التدريب في إعداد واستخدام معايير مشتركة لضمان الجودة، ومناهج موحدة، وإجراءات مشتركة للاختبار والمصادقة، أن يتيح الاستفادة من كافة الموارد المتاحة وليس موارد الحكومة فقط. لذا لا بد أن تشارك كل الجهات ذات العلاقة بشكل فعال في صنع وتنفيذ السياسات المتعلقة بنظام التعليم والتدريب التقني والمهني، لدفع النظام باتجاه توفير التشغيل اللائق للشباب الفلسطيني، ولتشجيع أعضائها على المشاركة في برامج إعادة التدريب والتدريب الإضافي، مما سيحسن من وضعهم في العمل.

14.2 الأدوار والمسؤوليات

البديل الهنيئ من أجل متابعة التعلّم، بما في ذلك التلمذة المهنية. يمكن الوصول إلى التوجيه المهني النوعي والدعم الملائم أن يحسّن الانتقال من المدرسة إلى التدريب الإضافي، أو التعلّم أو العمل. تشكّل أنظمة المعلومات ذات الصلة بسوق العمل أدوات قيّمة تساعد الشباب على اتّخاذ قرارات على أساس معلومات واضحة وسليمة تحسّن المهارات عبر التلمذة المهنية

يمكن عادة تحسين كافة المهارات التي تتطلّب دروساً نظريّة وعمليّة من خلال برامج التلمذة .

يمكن تنمية المهارات العمليّة والمتخصّصة، لا سيّما من خلال التلمذة . يجب أن تأخذ برامج التلمذة الصناعية بعين الاعتبار التوازن الملائم بين المهارات الخاصة والمهارات القابلة للنقل. يتمّ اكتساب المهارات القابلة للنقل (التي تتطلّب دمج عدد من مجالات المعرفة ومواقف محدّدة من حلّ المشاكل) بصورة أفضل عندما يواجه الفرد الأوضاع الحقيقيّة في مكان العمل. تدعم التلمذة المهارات الأساسيّة على غرار حلّ المشاكل والعمل الجماعي، والتواصل.

القواعد الأساسية لبناء أنظمة تعلم في بيئة العمل ذات جودة

لبناء نظام تلمذة مهنية ذو جودة لا بد من توافر الحد الأدنى من المتطلبات و هي حوار اجتماعي ايجابي لبناء النظام و لتحقيق ديمومة و استمراريته و تحديد الأدوار و المسؤوليات لجميع الأطراف ذات العلاقة و الهيكل القانوني الذي يبنى على وجود تشريعات و قوانين و أنظمة ذات الصلة التي توضح حقوق وواجبات الجميع اضافة الى التمويل. الشكل(1)



شكل(1) : القواعد الأساسية لبناء أنظمة تعلم في بيئة العمل ذات جودة

الحوار الاجتماعي

ان تحديد الأدوار و المسؤوليات لكافة الأطراف جزء مهم من عملية مؤسسة نظام التعليم في بيئة العمل و هو يحدد ما هو المتوقع من أرباب العمل و الشركات و المصانع و ما هو المتوقع من مزودي خدمات التدريب و ما هو متوقع من الجهات الحكومية الرسمية اضافة الى التزامات وواجبات المتدربين أنفسهم.

حيث أن مسؤوليات مؤسسة التدريب يجب أن تشمل تحديد نقطة اتصال مع المتدرب و مؤسسة العمل و توفير مكونات التعلم النظري والعملي لبرنامج التلمذة ، لدعم أداء المتدرب داخل مؤسسة العمل و استعراض تقدم المبتدئ، جنب إلى جنب مع صاحب العمل على أساس شهري (على الأقل) لجهة قائمة الكفاءات المتفق عليها، وابقاء المبتدئ على علم بأدائه وبالمجالات التي يحتاج إلى تحسينها. و توفير الدعم الإضافي، عند الضرورة، إلى المتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة و تسهيل تنفيذ عملية التعلم مع شركات أخرى معنية بأنشطة التعلم بالاتفاق مع صاحب العمل والتي لا يستطيع صاحب العمل التعامل معها مباشرة ، كما يحدد موعد ومكان الإمتحانات

أما مسؤوليات صاحب العمل تشمل توفير حربي حائز على شهادة المايستر او شهادة المشرف الفني لتدريب المتدرب. في بعض الحالات، يمكن لأكثر من حربي واحد أن يكون مسؤولاً عن التدريب. و ي نصّ على مسؤوليات الحربي الحائز على شهادة او شهادة المشرف الفني ضمن برنامج التدريب في وصفه/وصفها الوظيفي. و ينشر إسم وتفاصيل الاتصال الخاصة بالحربي الرئيسي (الحرفيين الرئيسيين) / (المشرف / المشرفين) و توفير بيئة آمنة وصحية للمبتدئ مع توفير السلامة والصحة المهنية ذات الصلة بالمهنة و توفير بيئة عمل مناسبة وظروف عمل لائقة، والتي لا تنطوي على تمييز ضد أي شخص وخالية من التحرش و يوفر صاحب العمل المتدرب الملابس والمعدات ذات الصلة والأدوات اللازمة لتأدية مهامه. كما يوافق صاحب العمل على دفع تعويض (او بدل اتعاب) عادل للمتدرب عن العمل المنجز وسيستمر صاحب العمل في توفير المتدرب مع هذا البديل في حال غياب الأخير بسبب المرض أو الإصابة للفترة الكاملة من الإجازة المرضي و *يوافق صاحب العمل على السماح للمتدرب متابعة تعليمه في معهد التدريب كما هو مقرر في جدول التدريب المحدد و تحديد الترتيبات لتسهيل نقل المتدرب من مؤسسة إلى أخرى في الحالات التي يكون فيها النقل ضروريا أو مرغوب فيه من أجل تجنب انقطاع

التمهين أو لاستكمال تدريب المتدرب أو لسبب محدد آخر كما يقوم بإبلاغ معهد التدريب بمرض المتدرب أو بالحوادث التي يتعرض لها و يوافق صاحب العمل على ضمان استفادة المتدرب من سياسات التأمين ذات الصلة كغيره من العمال.

اضافة لكل ذلك فانه على صاحب العمل على التواصل مع معهد التدريب على أساس منتظم لرصد تقدم المتدرب لجهة العناصر والكفاءات و يوافق صاحب العمل، بالتعاون مع معهد التدريب على تسهيل تنفيذ عملية التعلم مع سائر الشركات في مجال أنشطة التعلم التي لا يمكنه التعامل معها مباشرة .و يقوم صاحب العمل في إعداد وتنفيذ واختبار واصدار الشهادات النهائية. و *يوافق صاحب العمل على عدم المطالبة بالسداد من المتدرب لأي مادة قد ت كسر أو تلف عن غير قصد. اضافة الى استيعاب الإعاقة المحتملة للمبتدئ من خلال الترتيبات التالية في مكان العمل أو التغييرات في عمليات التعلم

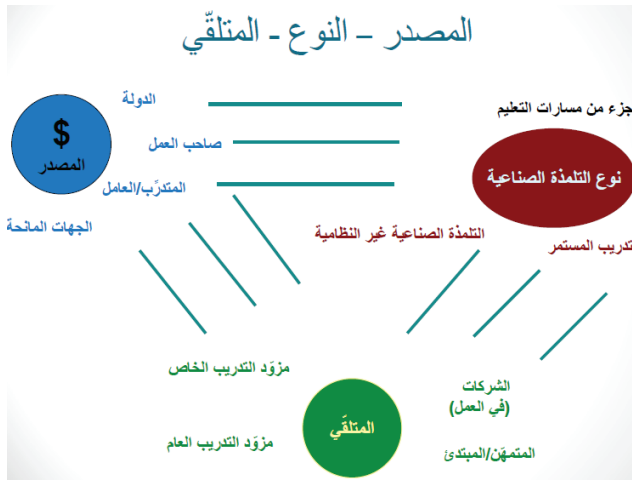
أما بخصوص مسؤوليات المتدرب فهي الموافقة على الحضور إلى مكان العمل في الوقت المحدد، و احترام وتنفيذ قوانين الشركة الداخلية والإمتثال للتعليمات التي قدمها الحربي / المشرف الفني المشرف عليه. و يوافق على وجه الخصوص

على الإمتثال لجميع اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (مثل ارتداء الملابس الواقية وتنفيذ تدابير السلامة).

و الإنتباه إلى مواد وأدوات ومعدات الشركة التي يستخدمها وضمان عدم سرقتها أو تلفها و عدم مشاركة أي معلومات سرية قد تعلمها خلال التدريب و عدم الانخراط في نشاطات عمل/مالية خارج الشركة ما لم يتفق على خلاف ذلك مع صاحب العمل و تقديم شهادة صحة سليمة إلى صاحب العمل عند بدء التدريب. في حال تطلب نوع العمل التحلي بصفات بدنية او جسدية خاصة أو بكفاءات عقلية، لا بد من خضوع المتدرب للاختبار المحددة والخاصة. أمّا تكلفة الفحص الطبي فتقع على عاتق صاحب العمل و عدم تقويت أيام العمل بدون سبب وجيه، وعلى الفور إخطار صاحب العمل من أي غياب.

و أما مسؤوليات الجهات الحكومية فهي ضمان تنفيذ المراقبة و الاشراف على تنفيذ نظام التعليم في بيئة العمل و تنفيذ القوانين ذات الصلة (ان وجدت) بما يضمن حقوق و مصالح كافة الاطراف .

ان أحد أهم التحديات لتمويل نظام للتعليم في بيئة العمل هو توفير التمويل اللازم، حيث انه أوجه القصور للتمويل التقليدي تعاني من نقص في التخطيط الاستراتيجي و كما أنها لا تستند الى الأداء و تعاني من نقص الموارد و جامدة لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل، و لحل هذه الاشكالية يتطلب أحيانا وجود تشريعات و أنظمة ملائمة لذلك ، وهذه التشريعات توضح مصادر التمويل و نوعها و المتلقي، الشكل (4)



شكل(4) : تمويل نظام التلمذة المهنية

ثمة أهمية بالغة لتوفير مصادر تمويل مستدامة لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني و بخاصة أنظمة التعليم في بيئة العمل، ان التمويل بالغ الأهمية ليس لتحسين الكفاءة والجودة للأنظمة فحسب، بل وكذلك لتأسيس نظام مستدام لهذه الغاية. وهناك إقرار بأن الحاجة للتمويل ستزايد بشكل كبير في المستقبل، إذ سيكون من الضروري مضاعفة الطاقة الاستيعابية لأنظمة التلمذة المهنية ، كما أن النظام بحاجة ماسة إلى تطوير. وهناك سبل متنوعة لتمويل النظام حيث تؤمن الشركات الكبرى التمويل بمعظمه، ولكن وفقاً للسياقات المختلفة كما يمكن الحكومة أن تقدّم نوعاً من الدعم المالي، عبر الحوافز الضريبية مثلاً ومساعدة المحرومين و في بعض الحالات، تتوزّع الكلفة على صاحب العمل والمتدرب والحكومة ومن أجل تقديم خدمات في بيئة العمل لابد من وجود مصادر تمويل تهدف الى استمرارية النظام و ديمومته و تطوره . الشكل (5) و لذا فان انشاء صندوق وطني مخصص لهذه الغاية سيساهم بشكل كبير بتوحيد النظام المالي و توجيه النفقات وفق سياسة واضحة و محددة و موجهة لتطوير

تفتقر فلسطين الى وجود تشريعات ملائمة تشير بوضوح الى نظام التعليم في بيئة العمل او حتى تنظم العلاقة بين كافة الأطراف التي يفترض انخراطها بهذا النظام كما لا يوجد عقد وطني للتلمذة المهنية ” يُبرم على أساسه صاحبُ العمل عقداً بتوظيف شاب وتدريبه بصورة منهجية، على مهنة معينة و لمدة محدّدة مسبقاً، على أن يُلزم المتدرب بالعمل لخدمة صاحب العمل ، و بالتالي فان أي معوقات تواجه تطبيق النظام لا تجد طريقاً للحل و لا يوجد ما يضمن حقوق أرباب العمل و المتدربين و لا حتى مؤسسات التدريب نفسها، و بالتالي من الضرورة أن يتم الاطلاع على معايير العمل الدولية و مواثيقها وفق ثقافة المجتمع مع قانون العمل المحلي و ابرام اتفاقات جماعية و اعتماد عقد توظيف / تدريب على المستوى الوطني.

انظر ملحق (A) . الشكل (3)



شكل(3) : الهيكل القانوني لتنفيذ نظام التلمذة المهنية

كما أن حقوق المشاركين في برامج التعليم في بيئة العمل يجب أن تشمل على الأقل

تحديد إطار قانوني ملائم لتنظيم التلمذة .

احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي ينص عليها إعلان منظمة العمل الدولية.

تيسر وصول المتدرب إلى خطط الحماية الاجتماعية.

تأمين التدريب والحماية ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية.

ضمان الوصول المتساوي إلى برامج التلمذة .

تشجيع مشاركة المرأة والشباب المحرومين والمعوقين.

النظام بكل مستوياته، عبر مصادر التمويل التالية:

- التمويل الحكومي

- الضرائب المفروضة على أصحاب العمل

- الرسوم المدفوعة من قبل الطلاب

- النشاطات والمشاريع المدرة للدخل لمؤسسات التدريب

- المنح والتبرعات من مصادر محلية ودولية.

غير تقليدية

النتائج و التوصيات

المنظم و ذلك من خلال هيئة تدريبيّة أو لجنة تدريبيّة لتقيّم وتحدّد المهارات والقدرات والكفاءات التي تمّ اكتسابها بطريقة غير رسميّة أو غير تقليديّة

صياغة واعتماد اطار قانوني و تشريعات تتضمن نظام التدريب في مكان العمل أو ما يعرف بالتلمذة المهنية

مواثمة التشريعات الفلسطينية مع التشريعات الخاصة بمنظمة العمل

الدولية و منظمة العمل العربية لتنفيذ أنظمة التلمذة المهنية

صياغة اعتماد عقد تلمذة مهنية على المستوى الوطني و تضمينه في قانون العمل أو قانون التعليم العالي أو أية قوانين ذات صلة.

تفعيل حوار اجتماعي و شراكة حقيقة بين المؤسسات المزودة للتدريب

المهني و التقني وممثلي سوق العمل بما يضمن تنفيذ برامج التدريب

في بيئة العمل

اعتبار المتدرب عاملاً حقيقياً في سوق العمل بما له من حقوق و ما عليه

من واجبات

تحديد الادوار و الصلاحيات المناطة لتطبيق أنظمة التلمذة المهنية في فلسطين

مأسسة تمويل نظام التدريب في بيئة العمل

اعادة تقييم البرامج / الخطط التدريبية في قطاع التعليم المهني و التقني

لتتضمن مدة أطول للتدريب في بيئة العمل و التركيز على التدريب العملي

خاصة بمجال التعليم المهني و التقني

المراجع

مكتب التعاون الفني الألماني (GIZ) ، مسرد مصطلحات التعليم و

التدريب المهني و التقني، ، سوريا 2009

م. رندة هلال ، دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى

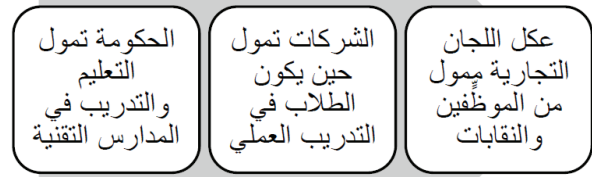
العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية، 2011 م

م. أحمد مصطفى عبد الله و آخرون، مسرد مصطلحات المتابعة و التقييم

و ادارة الأداء في التشغيل و التدريب المهني و التقني، الطبعة الأولى ، 2015 م

قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 م و تعديلاته

قرار مجلس الوزراء رقم (145) لسنة 2004 م بشأن خطة تطبيق نظام



شكل (5) : توزيع مقترح لنظام التلمذة المهنية

التلمذة المهنية غير النظامية أو القطاع الغير منظم

في فلسطين يوجد العديد من الأشخاص الذين يعملون في ورش و مؤسسات صغيرة أغلبهم هم من فئة المتسربين من المدارس ، يعملون بنظام التلمذة المهنية و لكنها غير مؤطرة و هي ما يمكن أن نطلق عليه نظام التلمذة المهنية اغير النظامية حيث يتم العمل و التعليم مع حرفي في مؤسسة صغيرة ضمن عقد شفوي بين صاحب العمل و المتدرب و قد يقوم صاحب العمل بتوفير جزء من تمويل تدريب المتدرب من خلال دفع أجور مواصلاته أو حتى أجر زهيد، و هذا النوع من التعلم في بيئة العمل موجود بشكل كبير في مجالات العمل المهنية في فلسطين و لا تحكمه أية أنظمة أو تشريعات حيث أن المتدربين لا يوجد لهم حقوق و غير مؤطرين ضمن قانون العمل بما يحفظ حقوقهم كما أنهم غير مؤمنون بنظام تأمين صحي أو ضمان اجتماعي مما في خطر اذا تعرضوا لاي اصابة عمل كما أنه لا يوجد نظام تقييم للكفايات و المهارات التي اكتسبوها ضمن تأهيلهم للقيام بالعمل ضمن مستويات المهارة المعرفة من قبل منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية من خلال التصنيف و التوصيف المهني للوظائف. يمكن أن تشكّل التلمذة سبيلاً لدخول العمّال إلى القطاع

التعليم والتدريب المهني والتقني

وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطينية ووزارة العمل الفلسطينية ، استراتيجية التعليم و التدريب المهني و التقني في فلسطين رام الله ، 2010

بشار صالح ،العوامل التي تؤثر على عملية نقل التدريب ضمن بيئة العمل من وجهات نظر العاملين في المشافي الحكومية في شمال الضفة الغربية، 2011م

.Awoniyi Axtell, Maitlis and Yeara (1997). “Predicting immediate and longer term transfer of training”, Personnel Review, 26, 3, p.201 213

. Baldwin, T. T. and Ford, J. K. (1988). ‘Transfer of training: a review and directions for future research’, Personnel Psychology, 41, 63-105

Brown and McCracken (2009). “Building a bridge of understanding; How barriers to training participation become barriers to training transfer”, Journal of European Industrial Training, vol. 33, 6, p.492-512

Burke and Hutchins (2008). “A study of Best practices in training transfer and proposed model of transfer”, Human Resource Development Quarterly, 19, 2, p. 107-128

ملحق (A)

عقد التمهين (التلمذة المهنية) / منظمة العمل الدولية

السنة الأولى	السنة الثانية	السنة الثالثة

تمويل التعليم والتدريب المهني في فلسطين واقع وآفاق

المهندسة ١ رندة هلال
خبيرة تعليم وتدريب مهني وتقني
أوبتموم للاستشارات والتدريب

ملخص :

علاقة بورقة البحث، وتستند الباحثة لنماذج ومؤشرات محلية وعالمية.

Abstract

This paper examines the reality and the prospects for financing Vocational Education and Training (VET) in Palestine. The paper illustrates VET in Palestine, its providers, target groups and the context they operate in. It also displays the financing of VET in Palestine, and analyse the financing of governmental and non-governmental, the obstacles and opportunities related to funding and the international financial indicators related to the efficiency and effectiveness as well as Cost-Benefit of the system.

The paper addresses the role and contribution of social partners, development partners and donors towards VET. In addition, the paper presents the financial demand for access of the marginalized groups and women in VET. It also illustrates models for local and international educational systems that can reduce the cost of VET and increase its financial efficiency, and provides income. The paper presents suggestions for policies, systems and models that could contribute to mainstreaming of VET financing and sustainability of the system,

تبحث هذه الورقة في واقع وآفاق تمويل التعليم والتدريب المهني في فلسطين، حيث تعرض نبذة عن التعليم والتدريب المهني في فلسطين ومقدميه وفئاتهم المستهدفة والسياق الذي تعمل ضمنه. كما تعرض واقع تمويل التعليم والتدريب المهني في فلسطين، وتحلل تمويل التعليم والتدريب المهني الحكومي وغير الحكومي والمعوقات والفرص المرتبطة بالتمويل، وتعرض مؤشرات مالية ذات أهمية حول كفاءة وفعالية النظام. وتتطرق الورقة للدور والدور المتوقع للشركاء الاجتماعيين للتعليم والتدريب المهني والشركاء التنمويين والممولين. إضافة لذلك تعرض الورقة المعوقات المالية المتعلقة بتحقيق التحاق الفئات المهمشة والفتيات بالتعليم والتدريب المهني، كما تعرض نماذج لأنظمة تعليمية محلية ودولية من الممكن ان تخفض تكلفة التعليم والتدريب المهني وأخرى توفر دخلا له، وتضع مقترحات لسياسات وأنظمة ونماذج من الممكن ان تسهم في مؤسسة تمويل التعليم والتدريب المهني والحفاظ على ديمومته، وتعرض تبعات ومتطلبات تلك المقترحات. تستند منهجية البحث لدراسة أدبيات محلية وعالمية مختلفة، كما للإستعانة بنتائج أبحاث حديثة أجرتها الباحثة، وستقوم الباحثة باسناد الورقة باحصاءات وبيانات حديثة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني واحصاءات داخلية للمؤسسات المختلفة، إضافة لإجراء مجموعة مقابلات مع أشخاص ممثلين للقطاع وذوي

وعدد الأشخاص الذين من الممكن ان يتوجهوا للتعليم والتدريب بدل التحاقهم دون تأهل بسوق العمل. ويقدم هذا التنوع فرصا لإلتحاق الشباب والشابات على اختلاف فئاتهم للتعليم والتدريب المهني، حيث تهتم كل جهة بفئة مستهدفة محددة، الا ان ما يجمع مقدمي تلك الخدمات استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتي أقرت وطنيا عام 1999، وقمت مراجعتها واعتمادها عام 2010.

يعاني السياق الفلسطيني من العديد من المحددات التي تعيق نمو الإقتصاد الفلسطيني وتطوره ترجع بمجملها للإحتلال، من سيطرة على الأرض والموارد والسيادة، وحرية تنقل البضائع والبشر، ووجود كيانات معزولة عن بعضها البعض (الضفة الغربية، القدس، غزة، مناطق ج، الجدار...) وغيرها من محددات كما بينت العديد من الدراسات الدولية والمحلية (World Bank 2013، UNOCHA 2015). مما أدى لآثار اقتصادية واجتماعية على الفلسطينيين منها ارتفاع نسب الفقر والبطالة ، وبالأخص بطالة الشباب، وانخفاض معدلات الإلتحاق بسوق العمل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2014).

1- مشكلة الدراسة

بلغت نسب تشغيل خريجين وخريجات التعليم والتدريب المهني ومساهماتهم في سوق العمل وانتقالهم من التعليم والتدريب لسوق العمل نسب مرتفعة بالمقارنة مع أقرانهم من الشباب والشابات، كما بلغت نسب الافراد من خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني حوالي ربع الشباب. وتبين وجود عائد اعلى من غيره على هذا النوع من التعليم والتدريب، وبالرغم من العوائد الإقتصادية والمجتمعية المختلفة فان التعليم والتدريب المهني لا يتلقى الدعم التطويري الكافي لسد فجوة المهارات الكمية والنوعية في سوق العمل، كما أنه مكلف بالمقارنة مع التعليم الثانوي الأكاديمي وتقع مسؤولية تمويله بالغالب على عاتق مؤسسات التعليم

and their implications and requirements.

The research methodology of the study is based on literature review of the different national and international literature, and to use the findings of recent researches conducted by the researcher, with updated statistics and recent data from the Palestinian Central Bureau of Statistics and from various VET institutions, in addition to conducting interviews with representatives of the private sector and relevant research, based on the local and global framework and indicators.

المقدمة:

التعليم والتدريب المهني في فلسطين: يقدم التعليم والتدريب المهني العديد من الجهات الحكومية والأهلية والدولية لينتج خريجين وخريجات ضمن المستوى الثاني والثالث للعمل. حيث تقدم وزارة التربية والتعليم التعليم المهني ضمن مدارسها المهنية الصناعية، ووزارة العمل ضمن مراكز التدريب المهني ووزارة الشؤون الإجتماعية ضمن مراكز التأهيل لديها. اما وكالة غوث وتشغيل اللاجئين فتقدم التدريب المهني ضمن مراكز التدريب المهني في الضفة الغربية وقطاع غزة، بينما تقدم مؤسسات التعليم والتدريب المهني غير الحكومية التعليم والتدريب في مدارسها المهنية ومراكزها ايضا، اضافة لما سبق تقدم العديد من الجمعيات الخيرية ومؤسسات القطاع الخاص التدريب المهني ضمن هذين المستويين وبترخيص من وزارتي التربية والتعليم العالي والعمل. وقد تم تقدير عدد مؤسسات التعليم والتدريب المهني بحوالي 82 مؤسسة ، وبخريجين وخريجات يصلوا لما يفوق حوالي 10 آلاف سنويا استنادا لدراسة مؤسسات التعليم والتدريب المهني التي اجريت حديثا وهو اقل بكثير من عدد المتقدمين

والتدريب المهني.

2- أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في انها تشير لواقع وآفاق تمويل التعليم والتدريب المهني في فلسطين، والجهات المشاركة والتي من الممكن ان تشارك في هذا التمويل، كما تعرض نماذج لأنظمة محلية ودولية من الممكن ان تخفض تكلفة التعليم والتدريب المهني وأخرى توفر دخلا له، وتضع مقترحات لسياسات وأنظمة ونماذج من الممكن ان تسهم في مؤسسة تمويل التعليم والتدريب المهني والحفاظ على ديمومته، وتعرض تبعات ومتطلبات تلك المقترحات.

3- أهداف الدراسة

تتلخص أهداف الدراسة في الوصول لأفضل الطرق و المؤشرات لقياس تكاليف التعليم والتدريب المهني ومقارنتها بالعوائد الاجتماعية والإقتصادية (Cost-Bene-fit)، ورفع الكفاءة المالية (Financial Efficiency) للتعليم والتدريب المهني، وقدرته التمويلية من المصادر المحلية والخارجية وزيادة امكانات توفير الديمومة المالية.

4- مجال وحدود الدراسة

يرتبط مجال الدراسة بالتعليم والتدريب المهني وكفائته المالية ومخرجاته، كما يرتبط بالمؤشرات العالمية والنماذج المحلية والعالمية لتمويل التعليم والتدريب المهني والتقني.

تتمثل حدود الدراسة في:

- المحدد الزمني: تم إجراء البحث في الفترة ما بين شباط وآذار 2015
- المستوى المهني: ترتبط الدراسة بالمستويات الأساسية الثلاث للمهن (التعليم والتدريب المهني)، ولا تنطبق نتائجها بالضرورة على المستويين الرابع (التقني) والخامس (المختص).

5- منهجية الدراسة

تستند منهجية البحث لنهج البحث الوصفي حيث تركز على دراسة أدبيات محلية وعالمية مختلفة، كما

الإستعانة بنتائج أبحاث حديثة وإحصاءات وبيانات حديثة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وإحصاءات داخلية للمؤسسات المختلفة، وتستند الباحثة لمؤشرات عالمية وتحلل نماذج محلية وعالمية.

6- دراسة الأدبيات:

تمويل التعليم والتدريب المهني:

تشير المؤسسات الدولية التي تعمل بالمجال ضمن ورقة عمل مشتركة الا ان "الإلتحاق والمشاركة والنوعية والمواثمة مع احتياجات سوق العمل اضافة لتمويل التعليم المهني والتقني" تعتبر من أهم عناصر متابعة وتقييم النظام وكون صانعي القرار والشركاء مسؤولين عن تحقيق الثلاث عناصر الأولى يجب توفير المصادر اللازمة لضمان تحقيقها، ومن المهم توفير المعلومات بشأنها، ولكون التعليم والتدريب المهني والتقني يتكون من مجموعة من الأنظمة الرسمية وغير الرسمية والمقدمة من جهات متنوعة، لذا فان توفير المعلومات حول التمويل تتطلب توفير المعلومات حول دعم القطاع الرسمي لها، اضافة لتكلفة الطالب/ة ومساهمة الشركاء تجاه التعليم والتدريب المهني والتقني، وتكمن أهمية متابعة تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني لكونه يقيس كفاءة النظام والتزام صانعي السياسات واصحاب العلاقة به، كما اشارت الا ان الإهتمام بالكفاءة يجب ان يواكبه اهتمام بالمساواة والتحاق الفئات المهمشة، وبالتالي فان على صانعي السياسات التأكد من افضل الطرق لاستعمال الموارد وديمومتها، وعليه يجب قياس مصادر وكيفية تجنيد التمويل، وتوزيع التمويل وصرفه ضمن مؤشرات واضحة، كما يجب توفير المعلومات الكمية والكيفية حولها. (ETF, ILO & UNES- 2012) (CO)

الإنفاق العام على التعليم والتدريب المهني:

وتشير مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) من خلال مؤشرات عملية تورينو وهي "عملية تشاركية تفضي إلى تحليل يستند إلى الأدلة لسياسات التعليم والتدريب

يشكل 19.2% من موازنة السلطة الوطنية الفلسطينية، وان موازنة التعليم المهني تبلغ 1% من موازنة التعليم، بينما تبلغ موازنة التدريب المهني 84% من موازنة التعليم المهني وتشكل 46% من موازنة وزارة العمل، وتفوق موازنة الرعاية الاجتماعية لوزارة الشؤون الإجتماعية والتي تشمل في احد جوانبها برامج التدريب المهني الموازنات المخصصة للتعليم والتدريب المهني للوزارتين وتشكل 2.4% من موازنة وزارة الشؤون الإجتماعية، وبالتالي تبين ان الإنفاق على التعليم والتدريب المهني بلغ 0.34% من الإنفاق العام (وزارة المالية الفلسطينية 2014). ويتراوح الإنفاق على الطالب في برامج التعليم والتدريب المهني للأنظمة المختلفة (الحكومية وغير الحكومية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين) ما بين 2500 الى 5000 دولارا امريكي. يجب الأخذ بعين الاعتبار ان الإنفاق العام يتأثر بإيرادات والدخل الحكومي والذي يعاني من عدم ثبات نتيجة لعدة عوامل مرتبطة بالسياق الفلسطيني. (ماس 2013). وقد بين تقرير مؤسسة التدريب الأوروبية -حول الحكومة من أجل التوظيف في دول المتوسط (GEMM) في فلسطين- وجود العديد من المعوقات المرتبطة بتمويل قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني منها غياب المقدرات الوطنية لدعم القطاع وتدني الإهتمام على المستوى الوطني، وتشقت القطاع والممولين، وغياب القدرة على تفعيل العلاقة مع القطاع الخاص ، اضافة لتردد القطاع الخاص والشركات للتفاعل مع القطاع، مما يؤثر على اصلاحات التعليم والتدريب المهني والتقني (جويلس وليني: مؤسسة التدريب الأوروبية -2014ب:

ص 13)

كما بينت اوراق عمل أخرى المعوقات امام النظام بشكل عام حيث أشارت لضعف الحكومة للتعليم والتدريب المهني ككل (هلال 2013، كحيل 2015)، كما بينت ضعف المتابعة والتقييم وأنظمة المسائلة، حيث ان الاستراتيجيات الوطنية المتعلقة بالمجال لا يتم متابعة تنفيذها او رفع التقارير عنها (هلال 2013).

المهني في بلد معيّن“ ، ويبين الإطار التحليلي لها أهمية اضافة الحوكمة والتمويل كاحد عناصر قياس التقدم تجاه التعليم والتدريب المهني والتقني في بلد معيّن. كما أشارت الا انه من الممكن قياس دعم القطاع الرسمي للتعليم والتدريب المهني من خلال عدة مؤشرات منها أربعة مؤشرات اساسية حول الإنفاق العام يجب جمعها تتمثل في: الإنفاق العام على التعليم كنسبة من إجمالي الإنفاق العام و من الناتج المحلي الإجمالي، الإنفاق العام على التعليم والتدريب المهني كنسبة من إجمالي الإنفاق العام، نسبة الإنفاق على المستويات المختلفة للتعليم ومن ضمنها التعليم والتدريب المهني، وبالتالي نسبة الإنفاق على التعليم والتدريب المهني من موازنة التعليم الإجمالية، اضافة لذلك هناك مؤشرات حول نسب التمويل وتوزيع الإنفاق الاستثماري والتشغيلي. (مؤسسة التدريب الأوروبية -2014أ)

في ورقة عمل سابقة منشورة وقدمت في مؤتمر دولي (هلال 2012) تبين عدم وجود بيانات تبين تمويل التعليم والتدريب المهني، او وجود قاعدة بيانات للقطاع حول مختلف مؤشراتها، وبالتالي واستنادا لبيانات وزارة المالية وبيانات دولية تجمعها من الحكومات وتصدرها اليونسكو سنويا حول التعليم، اضافة لدراسة ادبيات ودراسات واجراء مقابلات مع ممثلي الجهات المختلفة من مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني تم تقدير حجم تمويل التعليم والتدريب المهني بحوالي 5% من التمويل الإجمالي للتعليم، وهذه نسبة متدنية بالمقارنة مع احصاءات دولية. كما بينت الدراسة وجود تمويل من العديد من المصادر يماثل تلك النسبة من حجم التمويل المقدم لقطاع التعليم والتعليم العالي، وقد دلت الدراسة على المعوقات التي تواجه تمويل وتطوير القطاع منها غياب الحوكمة، وعدم تنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب المهني وغياب أنظمة الرقابة والمسائلة الوطنية. (هلال 2013)

ويشير قانون الموازنة العام للسنة 2014 والذي يشمل مشروع الموازنة العامة للسنة 2014 تبين ان التعليم

العملي و الحوافز المالية التي تصرف لطلبة التدريب المهني تزيد من تكلفته. (ص:41 أ- 2015 ETF) وقد بينت دراسات متعددة ان المساهمة الخاصة تتمثل بغالبيتها من مساهمة الطلبة والأسرة بالأقساط والرسوم، ومساهمة المجتمعات المحلية برسوم وضرائب محلية، وفي فلسطين فان الأسرة تسهم بضريبة المعارف والتي يعود ريعها لتطوير المدارس ككل، كما تسهم الأسرة في الأقساط والرسوم للعديد من الأنظمة التعليمية والتدريبية المختلفة، وتحمل تكلفة الوصول والتدريب. مخرجات وعوائد التعليم والتدريب المهني

وتشير وثيقة منظمة التعاون والتنمية حول تكاليف وعوائد التعليم والتدريب المهني ان التكاليف يجب ان تأخذ بعين الاعتبار التكاليف المباشرة وغير المباشرة للمتدرب/ الطالب والمشغل والدولة، وذلك لأنظمة التدريب المدرسية وتلك المرتبطة بسوق العمل، كما ان تقييم مدى جدوى الإستثمار في التعليم والتدريب المهني يجب ان يأخذ بعين الاعتبار العوائد التي يجنيها الفرد والمشغل والمجتمع على المدى الآتي والبعيد والتي تبين العديد من الفوائد لكل منها، وبالتالي ونتيجة لتلك العوائد فان السؤال يجب ان يصبح كيف نزيد فعالية التعليم والتدريب المهني وكفائته المالية بدلا من التساؤل حول تكاليفه وبالتالي اشارت الوثيقة لأهمية ربط العوائد بالتكاليف كوسيلة لتقييم جدوى تقييم التعليم والتدريب المهني، بدلا من حسابه بشكل مجرد. وتشير الوثيقة ايضا الا ان الفوائد الفردية تكمن في التشغيل وتحقيق الدخل والتطوير الذاتي مستقبلا وتحقيق الذات، ام بالنسبة للمشغل فتكمن في توفير النفقات والحصول على ايدي عاملة ماهرة ومدربة، وبالنسبة للمجتمع فان توفير الفرص لتشغيل الشباب وبالتالي تقليل مصروفات البطالة وتوفير دخل ضريبي اضافي. (منظمة التعاون والتنمية 2008 Hoeckel)

كما أشارت المنظمات الدولية في العديد من وثائقها لدور وأهمية التعليم والتدريب المهني ومساهمته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعتبر التعليم

تبنت الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني برنامجا اصلاحي شامل للتعليم والتدريب المهني يتضمن عدة اجراءات منها حوكمة وتمويل النظام، وقد بينت مراجعة الإستراتيجية عام 2010 ضرورة تشكيل صندوق وطني لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني، تتشكل مصادره من الحكومة (من خلال الزام اصحاب العمل بالمساهمة وكمثال بينته الإستراتيجية: فرض ضريبة 1% على اصحاب العمل)، كما مصدره الآخر من المستفيدين من النظام، من الأنشطة المدرة للدخل والمنح الوطنية والدولية والهبات والتبرعات. (وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل 2010)

وقد بينت الدراسات ان بلدان منظمة التعاون والتنمية ينفقوا على التعليم العالي ما معدله أكثر بثلاثي الإنفاق على التعليم الأساسي، وانهم ينفقوا 694 دولارا أمريكيا على التعليم والتدريب المهني أكثر من قيمة الإنفاق على التعليم العام. (OECD 2014 a, P:205)

كما بين التقرير أشار الى أن بلدان منظمة التعاون والتنمية تنفق ما معدله 6.1% من الناتج المحلي الإجمالي على المؤسسات التعليمية، وان بعض الدول قد انفقت أكثر من ذلك وصولا لحوالي 7%، ومنها الأرجنتين والدنمارك والنرويج وكوريا واسرائيل وايسلاندا ونيوزيلاندا، كما صرفت بعض الدول أقل من المعدل ومنها ايطاليا وتركيا وروسيا وصولا لحوالي 5%. (OECD 2014 a, P:224) لقياس هذا المؤشر وطنيا يجب قياس الانفاق من مختلف المصادر (عام وخاص وأهلي وقطاع خاص) وهذا غير متوفر بدقة.

كما بينت دراسات أخرى ان ان تكلفة الساعة التدريبية على الطالب (الإنفاق على الطالب) للتعليم والتدريب المهني اعلى من تكلفة الطالب في المسارات الأكاديمية الثانوية باكثر من الضعف. حيث بلغت التكلفة للطالب الأكاديمي 365 دينار اردني مقابل 813 للطالب الثانوي المهني في الأردن ، مقابل 1,300 دينار لطالب التدريب المهني، وتفسر الدراسة ان الإستثمار في تجهيزات التدريب

و79.4% و88.5% للسنوات نفسها على التوالي. بينما وصلت نسب مساهمة الخريجين والخريجات الى ما يفوق ال 80% (LWF 2014)

ان أهمية هذه النسب تكمن في انها ترتفع بشكل ملحوظ عن نسب تشغيل الشباب والشابات ومساهماتهم في سوق العمل حيث وصلت نسب تشغيل الشباب الى 61.2%، و64.3% و61.2% في السنوات 2011 2013- على التوالي، ونسب مساهماتهم في سوق العمل وصلت الى 28.5%، ونسب مساهمة الفتيات وصلت الى 17.5% كما تبين الإحصاءات الوطنية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013)

وقد بينت الدراسات ارتفاع نسب الملتحقات بسوق العمل من خريجات التعليم والتدريب المهني مقارنة بالنسب الوطنية لمشاركة الإناث بسوق العمل، وارتفاع نسب العاملين والعاملات والذين لديهم مشاريع خاصة، حيث تضاعفت للذكور وارتفعت سبع مرات للإناث، كما أن خريجي المهني يتمركز عملهم في القطاع الخاص، مقارنة مع خريجي الأكاديمي (رندة هلال 2009). وتبين ارتفاع نسب التشغيل لدى من لديهم تأهيل في المجال المهني، مقارنة مع باقي السكان (ماس 2009، الجهاز المركزي الفلسطيني 2006)

كما أشارت دراسة وطنية كمية ونوعية لمنظمة العمل الدولية والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول انتقال الشباب من التعليم لسوق العمل الى نسب متدنية للإنتقال وصلت الى 22.6%، 38% للذكور و 6% للإناث، كما لحقهم 20% ممن ما زالوا في عملية الإنتقال، وقد تنوعت هذه النسب بحسب المنطقة والنوع الإجتماعي والوضع الإقتصادي للأسرة والمستوى التعليمي، حيث كانت أعلى للخريجين من الضفة الغربية، للذكور، وللخريجين من أسر ذا وضع اقتصادي مرتفع، كما ارتفعت بشكل ملحوظ وكانت نسب الإنتقال وما زال بالإنتقال الأعلى لخريجين التعليم العالي ما بعد البكالوريوس ولخريجين التعليم المهني (حيث وصلت 79.6% لخريجي الشهادات العليا ما بعد

والتدريب المهني والتقني مصدراً مهماً للموارد البشرية، لتحقيق التنمية المستدامة، التي تسهم في التطور الاقتصادي والتماشي مع التطور التكنولوجي وتحقيق التنمية الاقتصادية، كما يعد أداة مهمة لتحقيق التنمية الاجتماعية، وتعزيز المواطنة. (يونسكو2001؛ إعلان بون2004؛ منظمة العمل الدولية 2004).

وعلى المستوى الفلسطيني بينت العديد من الدراسات الفوائد الاقتصادية وعوائد التعليم والتدريب المهني من خلال مخرجاته، حيث اشارت دراسة وطنية كمية ونوعية للتعليم والتدريب المهني ضمن المشروع البلجيكي شملت خريجي خمسة مجالات في اربعة محافظات (رندة هلال: وزارة التربية والتعليم العالي 2010) ان نسب تشغيل الخريجين وصلت الى 90% والخريجات الى 68% وان نسب مساهماتهم بسوق العمل وصلت الى 61% و70% للإناث والذكور على التوالي، وان نسب اصحاب الأعمال من الخريجين وصلت الى 6% للخريجات و9% للخريجين.وتفوق هذه النسب بشكل ملحوظ الأرقام الوطنية للشباب والشابات في نفس العام.

تشير احصاءات متابعة الخريجين والخريجات المنشورة لمراكز التدريب المهني التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الى ارتفاع تلك النسب، حيث اشارت نتائج الثلاث سنوات 2011 حتى 2013 الى أن نسب تشغيل الذكور وصلت الى 91%، 82% و89% في الضفة الغربية على التوالي، ووصلت نسب تشغيل الإناث في الضفة الغربية الى 76%، 66% و77% على التوالي، بينما بلغت نسب تشغيل الذكور 72 %، 78%، 71% في غزة على التوالي، ووصلت نسب تشغيل الإناث في الضفة الغربية الى 51%، 53%، 49% على التوالي (UNRWA 2013)

تشير احصاءات متابعة الخريجين والخريجات المنشورة لمراكز التدريب المهني التابعة للإتحاد اللوئري العالمي للسنوات للفترة ذاتها ان نسب تشغيل الخريجين في لمركز التدريب المهني- القدس وصلت الى 88.3% و92% و 96.4% للسنوات 2011-2013 على التوالي، ووصلت نسب التشغيل لمركز التدريب المهني في رام الله 86.7%

فان الحديث يجب ان يتوجه حول رفع الكفاءة المالية لا التقليل من أهمية هذا النوع من التعليم والتدريب. وقد بينت العديد من التجارب المحلية والاقليمية والعالمية لرفع تلك الكفاءة من خلال اشراك أصحاب العمل في التدريب وتبني نماذج تعليم وتدريب داخل المنشأة الإقتصادية كنظام التلمذة المهنية والأنظمة الأخرى للتعليم في موقع العمل. (منظمة التعاون والتنمية Hoeckel 2008) ولذا يقيس المؤشرين المذكورين سابقا "نسبة الشركات التي تسهم في التدريب من اجمالي الشركات" ومؤشر مساهمة الشركات- القطاع الخاص هذه المساهمة.

اوضحت دراسات لنماذج تعمل على تطوير مساهمة سوق العمل في التدريب وربط التعليم والتدريب المهني بسوق العمل عن اهمية تسهيل تطبيق نماذج "التعلم القائم على العمل" مثل التلمذة المهنية والتدريب المزدوج والتدريب في موقع العمل وغيرها من أنماط، لما لذلك من أهمية في رفع فعالية النظام وربط مخرجاته باحتياجات سوق العمل، كما انه يسهم في مشاركة القطاع الخاص في التدريب وتحمل اعبائه ونفقاته، كما ان ذلك يحتاج لإطار قانوني يسهل المشاركة بالنفقات (مثل توفير اعفاء ضريبي لنسب معينة لمن يسهم في التدريب من الشركات وفرض رسوم تدريب على من لا يشارك يكون جزء من صندوق وطني للتدريب (ص:50 ج- 2014 ETF)

كما بينت بعض التقارير الداخلية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني في المجال ان تبني هذه الأنظمة استطاع زيادة فرص تشغيل الخريجين والخريجات كما استطاع تقليل تكلفة الطالب/ة واتاحة الفرصة لزيادة التحاق الطلبة، واستطاع كسب ثقة المشغل والربط مع المنشآت الإقتصادية، ومن تلك المؤسسات والنماذج: تطبيق التلمذة المهنية في المدارس المهنية من خلال وزارة التربية والتعليم العالي وبدعم التعاون الألماني واستمراره حتى يومنا هذا بعد انتهاء المشروع (GIZ) ، وتجربة مراكز التدريب المهني التابعة للإتحاد اللوثيري ولجمعية

البكالوريوس، ووصلت 69.1% لخريجي التعليم المهني مقارنة مع ما بين ال 38% و 42% لباقي المستويات و 47% لمن هم دون تأهيل تعليمي او مهني. آخذن بعين الإعتبار نسب البطالة المرتفعة للشباب وان حوالي نصف الشباب اما انهى التعليم الأساسي فقط او لم ينهي اي مستوى تعليمي.

(PCBS-ILO SWTS: 2013 Sadeq & Elder)

كما أشارت الدراسات الى الحاجة للخريجين والخريجات المهنيين في المجال، حيث بينت دراسة كمية ونوعية وطنية في المجال شملت 3681 صاحب عمل من مختلف محافظات الضفة الغربية في مختلف القطاعات الإقتصادية لصالح وزارة التربية والتعليم العالي وبدعم من المشروع البلجيكي ذلك. حيث بينت النتائج أن حوالي 20% من المنشآت المبحوثة توظف خريجين مهنيين، و 5% منها توظف خريجات مهنيات، وأن 86% من تلك المنشآت راض عن أداء الخريجين، بينما أبدت 36% منها استعدادها لتوظيف خريج من مؤسسات التعليم والتدريب المهني، بشرط توافر الخبرة. وبينت النتائج ارتفاع الطلب المستقبلي على العمالة المهنية المدربة للثلاث سنوات (2013-2015) بمعدل 19% سنويا عن سنة الأساس 2012. (رندة هلال: وزارة التربية والتعليم العالي 2013)

وتبين من تحليل احصاءات مسح القوى العاملة غير المنشورة ان نسبة الافراد الخريجين من التعليم والتدريب المهني والتقني من اجمالي الافراد 15-29 (فئة الشباب) في فلسطين قد بلغت 23.3% ، وتراوح نسب مساهمتهم في سوق العمل ما بين 85.7% و 94.6% للذكور وما بين 14% و 42.9% للإناث. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2014)

أنظمة تعليم وتدريب مهني وتقني ترفع مستوى الكفاءة المالية وتوفر مساهمة من قبل الشركاء وكما أشار تقرير منظمة التعاون والتنمية وكنتيجه للمخرجات المجتمعية الهامة للتعليم والتدريب المهني

الشبان المسيحية بتطبيق التلمذة المهنية (هلال 2011)، وتجربة وكالة غوث وتشغيل اللاجئين (UNRWA 2011) كما ان استغلال المشاغل والمدربين في اجراء دورات مستمرة لتطوير الكفاءة للعاملين في سوق العمل هو حاجة بينها العديد من الدراسات (مكحول 2012، هلال 2013، 2012)، كما انها مصدر مدر للدخل من الممكن ان يسهم ريعها في تغطية جزء من النفقات التشغيلية، وقد بينت تجربة العديد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني غير الحكومية ذلك. الا ان مقدمي التعليم والتدريب المهني الحكوميين لا يستطيعوا الاستفادة من تلك الفرصة لمركزية التعامل المالي من خلال وزارة المالية وعدم السيطرة على قرار الصرف المالي، كما بين الطاقم الوطني الذي أعد تقرير تورينو 2012. (ص:11 2012 MOE, MOHE, MOL, ETF) كفاءة تمويل التعليم والتدريب المهني وتحقيق المساواة والعدالة في الفرص

وقد ارتبط التعليم والتدريب المهني والتقني بالهدف الثالث من استراتيجية التعليم للجميع، المتعلق بملاءمة التعليم، وبإكساب الشباب المهارات اللازمة للحياة، وقد بينت منظمة اليونسكو في تقارير المتابعة السنوية لتلك الاستراتيجية أن إكساب المهارات للشباب من الممكن أن يؤدي إلى انتقالهم للعمل، والتحاقهم بفرص تشغيل، وبالتالي المساهمة في الحد من مشكلة بطالة الشباب، كما يؤدي إلى إدماج الفئات المهمشة والنساء، وسبيل للإفلات من براثن الفقر، وبالتالي أكدت على ضرورة الإهتمام بتلك الفئات عند تطوير وتخطيط البرامج والسياسات لضمان المساواة والعدالة. (اليونسكو 2010) وقد تبين ان العديد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتي تستهدف تلك الفئات توفر المزيد من الخدمات مما يزيد التكاليف، وصولاً لتحقيق الناتج المطلوب كما هي حالة مؤسسات التعليم والتدريب المهني غير الحكومية والتي تم دراستها وتقديمها من خلال ورقة عمل مؤتمر عالمي ونشرها (رندة هلال 2012)، كما الحال بالنسبة لوكالة غوث وتشغيل

اللاجئين كما بينت تقاريرها، وتقدم تلك المؤسسات خدمات الإرشاد والربط مع سوق العمل وخدمات الداخلي للطلبة وتطوير المهارات الشخصية والحياتية وغيرها من اجراءات رعاية وحماية واعداد مكثف للفئات المستهدفة. وقد بينت الشؤون الإجتماعية من خلال المقابلات وجود مصاريف اضافية متعلقة بتوفير وجبات وخدمات اخرى.

ان توفير تلك الخدمات ضروري لخدمة الفئات المهمشة ويتطلب توفير المزيد من التمويل بشكل يضمن الإستدامه وقد بينت تجارب العديد من الدول وجود برامج واجراءات لتوفير ذلك. وبالتالي يجب الإنتباه بان تقليل التكاليف ورفع الكفاءة لا يكون على حساب تلك الفئات.

انظمة ونماذج اقليمية وعالمية لتمويل التعليم والتدريب المهني:

تشير الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني الفلسطينية حول أهمية توفر مصادر لتمويل النظام وعن أهمية مشاركة القطاع الخاص في تمويل التدريب والنظام، وعن ضرورة تفعيل أنظمة التدريب بالشراكة مع سوق العمل كالتدريب المزدوج والتلمذة المهنية (وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل 2010)

تشير الدراسات والتقارير لوجود العديد من النماذج الإقليمية والدولية لدعم التعليم والتدريب المهني من خلال صندوق وطني يساهم به القطاع الخاص بشكل منظم من خلال تشريعات وأنظمة تضمن ذلك، حيث تشير تجربة "صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني" في الأردن والذي تم انشاءه عام 2009 الى ذلك، حيث يساهم به القطاع الخاص من خلال اقتطاع 70 دينار اردني على كل رخصة عمل لعامل أجنبي يتم استقدامه من الخارج، ويتم نقاش اقتطاع 1% من الضريبة لضمان ديمومته (ص:40 أ- 2015 ETF) كما تشير تجربة لبنان الى وجود صندوق التمويل للتعليم والتدريب المهني الداخلي (والذي أنشئ عام

1996 مرسوم) ويتم تحويل 10% من مساهمة الطلبة من خلال الأقساط ورسوم الإمتحانات للصندوق، بينما تحتفظ المدارس بباقي القيمة (90%) لتغطية تكاليف الصيانة ، وينفق الصندوق نصف ريعه على مشاريع مشتركة للمدارس بينما النصف الآخر يتوجه لدعم المدارس التي تحتاج لذلك، وقد بلغت ميزانية الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني 0.5% وتعتمد على التمويل الخارجي للنفقات التطويرية. (ص:26 ب- ETF 2015)

أما بالنسبة لوضع الإطار القانوني لمساهمة الشركاء في "التعلم والتدريب في موقع العمل" فان العديد من التجارب الإقليمية والعالمية تشير الى ان دولاً مثل الأردن وتونس والجزائر والمغرب تنفذ هذا النوع من التعليم والتدريب المهني، مما يخفف من الأعباء المالية للتعليم والتدريب المهني، ويتم تسهيل التدريب في موقع العمل من خلال اطار قانوني يساهم في التمويل، ففي الأردن توفر الحكومة التأمين الصحي للطلبة وتعفي المنشأة الإقتصادية المساهمة من رسوم الضمان الإجتماعي، بينما في المغرب لا يحتاج صاحب العمل لدفع رسوم الضمان الإجتماعي عن المتدربين، كما تسهم 30% من ضريبة التدريب المهني لتطوير هذا النوع من التدريب، أما في تونس فان ضريبة التدريب المهني قد تم فرضها منذ عام 1956 (1% من فاتورة رواتب القطاع الصناعي و 2% لقطاع الخدمات) وتسهم بدعم التعليم والتدريب المهني في تونس، بينما في الجزائر هناك الزام قانوني للشركات لتوفير التدريب في موقع العمل كجزء من نظام التلمذة المهنية، يعتمد الإلزام على حجم المنشأة ويصل ل 3% من المنشآت الكبيرة، كما تدفع الشركات التي لا تساهم بالتلمذة المهنية 1% من فاتورة الرواتب ضريبة تلمذة مهنية والتي توضع في صندوق خاص لدعم هذا النوع من التدريب. بينما تبين تجربة كرواتيا ان المنشآت الإقتصادية التي تدرب لديها تستطيع الحصول على اعفاء ضريبي من الحكومة، بينما تسهم الحكومة في تركيا في تكاليف التدريب في المنشأة وتكاليف الضمان

الإجتماعي والتأمين ضد اصابات العمل.) (ص:53-52 ج- ETF 2014)

كما تشير العديد من التجارب العالمية لوجود تمويل او صندوق لدعم الفئات المهمشة والتي تساهم بتأكيد التحاق الطلبة والخريجين بالتعليم والتدريب المهني وبسوق العمل، وتطوير أنظمة او برامج تساهم بذلك، وضمن هذا البند خصص الإتحاد الأوروبي 1.3 مليون يورو لتطوير أنظمة تدريب في سوق العمل تستهدف الفئات المهمشة) (ص:25 ج- ETF 2014)، وتخصص العديد من الدول ميزانيات او صناديق دعم لتلك الفئات (مثال صندوق الطالب الجامعي في فلسطين)، الا انه في حال التعليم والتدريب المهني فانه يقوم بتوفير الدعم لتسهيل التحاق الطلبة والخريجين بالتعليم والتدريب المهني وسوق العمل.

7- الخاتمة:

يعتبر تمويل التعليم المهني والتقني من أهم عناصر متابعة وتقييم النظام والمصدر الأساسي الذي يجب توفيره لتطوير التعليم والتدريب المهني وتحسين نوعيته ومخرجاته وارتباطه مع احتياجات سوق العمل. وقد بينت الأدبيات العالمية المؤشرات الهامة بالمجال والمرتبطة بالإنفاق العام على التعليم والتدريب المهني مقارنة بالإنفاق على التعليم والنواتج المحلي الإجمالي، وتلك المرتبطة بالإنفاق على الطالب ومشاركة القطاع الخاص والمصادر الخاصة بذلك، كأهم مؤشرات مالية يجب قياسها. الا ان الإحصاءات المنشورة والمتوفرة لا تغطي بالكامل المصادر الكاملة لقياس المؤشر مما يستدعي اجراء الدراسات لذلك، وقد بينت الدراسة استنادا للبيانات المتوفرة ان الإنفاق على التعليم متدني ولا يتعدى خمس الإنفاق العام بينما يرتفع هذا الإنفاق في العديد من الدول الإقليمية والعالمية، وان الإنفاق العام على التعليم والتدريب المهني يصل لحوالي 1% من الإنفاق على التعليم، بينما لا يتعدى 0.34% من الموازنة العامة لمقدميها الحكوميين من وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة العمل، ووزارة شؤون اجتماعية،

وهو ايضا اقل بكثير من العديد من الدول الاقليمية والعالمية، آخذين بعين الاعتبار ان التحليل استند لمشروع الموازنة والذي من الممكن ان يقل عن ذلك وبحسب توفر الموارد المالية. كما ان مصادر تمويل النظام لا تقتصر على القطاع الحكومي بل تتعداه للقطاع الأهلي غير الحكومي والخاص ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين، والتي بحسب دراسة اجرتها الباحثة قدرت مع الجانب الحكومي بحوالي 5% من الإنفاق على التعليم بالمجمل. وقد بينت الدراسة ان قياس تكاليف التعليم والتدريب المهني يجب ان يرتبط بقياس عوائده، وهو بالمجمل مكلف بالمقارنة مع التعليم الثانوي الأكاديمي الا ان عوائده عالية للفرد والمشغل والمجتمع وبالأخص في زيادة مساهمة الشباب بالقوى العاملة وتقليل البطالة وتسهيل انتقال الطالب من التعليم والتدريب للعمل، مما يستدعي تركيز النقاش على كيفية رفع الكفاءة المالية. وهنا تجدر الإشارة لعدة أنظمة ونماذج من الممكن ان تخفض التكاليف وتزيد الدخل وتشرك القطاع الخاص بالإنفاق على التعليم والتدريب المهني ومنها أنظمة التعلم والتدريب في سوق العمل ومنها أنظمة التلمذة المهنية (Work Based Learning including Apprenticeship training) الا ان تلك المساهمة تحتاج لتشريعات وسياسات ويجاد البيئة المناسبة لتفعيل تلك المساهمة وقد بين التقرير نماذج عالمية واقليلية لذلك. كما ان مؤسسة تمويل التعليم والتدريب المهني تستدعي تطوير حوكمة النظام وتوحيدها للقيام بالدور المناسب من قيادة للتعليم والتدريب المهني واشراك الشركاء ضمنه ويجاد البيئة القانونية والتنفيذية لذلك. ان الحديث عن كفاءة النظام المالية يجب ان تراعي سياسات الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني ولاحقا بسوق العمل وبالأخص للفئات المهمشة والنساء، حيث بينت التجارب ان هذا الالتحاق والإستهداف يرفع من تكلفة التعليم والتدريب المهني، وبالتالي يجب ان تراعي السياسات والإجراءات هذه الحقيقة وتوفر له الطرق والوسائل اللازمة.

ان الحديث عن مؤسسة التمويل وديمومته يستدعي تنفيذ هذا الجانب من استراتيجية التعليم والتدريب المهني والمرتبطة بانشاء صندوق لدعم وتمويل التعليم والتدريب المهني ورفده بالمصادر الأساسية من تمويل حكومي وقطاع خاص واجراءات تدبر الدخل ومستفيدين من طلبة وأهالي ومجتمعات محلية. ان الحديث عن تنفيذ ذلك تستدعي العمل على حوكمة النظام ضمن القرارات الحكومية بالمجال، كما توفير نوع من انواع اللامركزية لضمان صنع الشراكات ولمشاركة المؤسسات بتجنيد الأموال واستخدامها في تطوير التعليم والتدريب المهني.

8- التوصيات:

1. تفعيل الإهتمام بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال تكثيف عرض مخرجاته ونتائجه بالمقارنة مع تكاليفه (Cost- Benefit)، واجراء الدراسات في مجال تمويل وعوائد التعليم والتدريب المهني.
2. زيادة الكفاءة المالية (efficiency) للتعليم والتدريب المهني والتقني من خلال تبني أنظمة تشرك أصحاب العمل في التدريب (كالتلمذة المهنية والنماذج الأخرى للتعلم من خلال العمل) والإستفادة من البرامج المقدمة في المجال لتوفير البيئة القانونية المؤسسة اللازمة لذلك.
3. توفير معلومات واحصاءات وطنية (Data Base) حول تمويل التعليم والتدريب المهني والإنفاق العام بالمجال، والقيام بالمتابعة الدورية للمؤشرات ونشرها لتعزيز الشفافية وتعزيز المسائلة.
4. انشاء الصندوق الوطني للتدريب ويجاد التشريعات اللازمة لتفعيله ودعمه من خلال مساهمة اصحاب العمل والمجتمعات المحلية والطلبة والخريجين (استنادا للإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني) وتعزيز متابعة تطبيق الاستراتيجية ونشر نتائجها وتفعيل المسائلة.
5. تفعيل حوكمة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني واشراك الشركاء الإجماعيين من قطاع خاص

ونقابات عمالية ومقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني في الهياكل والمستويات المختلفة من صنع القرار، وتنفيذ القرارات الوطنية ذات العلاقة بالحوكمة، كما تفعيل الدور الوطني في قيادة تمويل القطاع.

6. تفعيل المتابعة والتقييم للخطط والبرامج والإستراتيجيات والسياسات وتفعيل أنظمة المسائلة

7. تبني نوع من انواع اللامركزية والذي من الممكن ان يؤدي الى قدرة مؤسسة التعليم والتدريب المهني على اشراك الشركاء الإجماعيين، والتحكم بالريع المالي لأنشطتها.

8. استمرار تطوير رؤية وطنية حول زيادة كفاءة وديمومة النظام بالتوازن مع تحقيق المساواة والعدالة بخدمة الفئات المهمشة استنادا للإستراتيجية الوطنية.

المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني:
 - o مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني - النتائج الأساسية: 2006. رام الله، فلسطين
 - o مسح القوى العاملة التقرير السنوي: 2013. رام الله - فلسطين
 - د. باسم مكحول. 2010. احتياجات المنشآت من خدمات تطوير الأعمال والدور المتوقع من الغرف الفلسطينية: دراسة مسحية، اتحاد الغرف الصناعية الزراعية الفلسطينية.
 - م. رندة هلال:
 - o 2009. أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات و النساء في فلسطين على التشغيل / دخولهن سوق العمل، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب والتعليم المهني والتقني- هشام حجاوي- نابلس
 - م. رندة هلال و اخرون:
 - o 2011. دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين: وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني. رام الله - فلسطين
 - o 2013. دراسة سوق العمل: الإحتياجات التدريبية وفجوة المواءمة مع التعليم والتدريب المهني في فلسطين. للمشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين. وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني. رام الله - فلسطين
 - معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)
 - o 2009. ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009، رام الله- فلسطين.

- Outi Karkkainen. 2015أ-. Torino Process 2014-Jordan, ETF
 - 2015ب-. Torino Process 2014-Lebanon, ETF
 - OECD.2014a. Education at a Glance 2014: OECD Indicators, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>, accessed at April 1st 2015
 - OECD. 2014b. Skills Beyond School: Synthesis Report: Summary And Policy Recommendations . <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Skills-Beyond-School-Synthesis-Report.pdf> , accessed at April 1st 2015
 - Hilal, R .
 - o 2012.Vocational Education & Training for Women and Youth in Palestine: Poverty Reduction and Gender Equality under Occupation, International Journal of Education Development, Vol. 32, No. 5, Sept 2012, 686–695, ElsevierHoeckel, Kathrin. 2008. Costs and Benefits in Vocational Education and Training; OECD Publishing, EDU/EDPC/CERI(2008)3.
 - o 2013. “EFA skills development- Palestinian Experience and recommendations to post 2015 goals”, in: 12th UKFIET International Conference on Education and Development, Sept 2013, Oxford-UK
 - Sadeq, Tareq; Elder, Sara. 2014. Labour market transitions of young women and men in the Occupied Palestinian Territory; International Labour Office, Youth Employment Programme, Employment Policy Department. Geneva: ILO, 2014
 - UNESCO.
 - o 2001. Revised recommendations Concerning Technical and Vocational Education and Training, Paris, UNESCO
 - o 2014. تقييم تنفيذ موازنة السلطة الوطنية للعام 2013 ومتغيرات السياسة المالية لموازنة 2014: جلسة الطاولة المستديرة رقم 1- ورقة خلفية، 2014.
 - معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، سلطة النقد الفلسطينية. 2015. المرصد الإقتصادي و الإجتماعي، العدد 39، كانون ثاني 2015، رام الله، فلسطين
 - هشام كحيل. 2015. تنفيذ الخطة الإستراتيجية للتعليم والتدريب المهني متطلب أساسي للإستجابة لإحتياجات سوق العمل. معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2015، رام الله- فلسطين
 - وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل، 2010. الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية للتعليم: 2011-2013، رام الله -فلسطين
 - وزارة المالية الفلسطينية. 2015. قانون الموازنة العامة للسنة المالية 2014. الإدارة العامة للموازنة العامة، وزارة المالية، دولة فلسطين
- المراجع باللغة الإنجليزية
- European Training Foundation –ETF مؤسسة : التدريب الأوروبية
 - o 2014 أ-. Torino Process-TRP 2014
 - o Leney, Tom & Jwailes, Ziad. 2014ب-. Mapping Vocational Education And Training Governance In Palestine- Governance for Employability in the Mediterranean (GEMM), ETF 2014
 - o Sweet, R. 2014ج-. WORK-BASED LEARNING: A HANDBOOK FOR POLICY MAKERS AND SOCIAL PARTNERS IN ETF PARTNER COUNTRIES
 - ETF, ILO & UNESCO. April 2012. Proposed Indicators for Assessing Technical and Vocational Education and Training

- o 2004. Bonn Declaration: Learning for Work, Citizenship and Sustainability, A UNESCO International meeting of TVET experts, Oct 2004. Bonn, Germany.
- o 2010. EFA Global Monitoring Report 2010: Reaching the Marginalized. Paris, UNESCO/Oxford University Press
- UN-OCHA, Occupied Palestinian Territories-Humanitarian Needs Overview 2015, Dec 2014
- UNRWA:
 - o . 2012. Education Reform and Progress Update report
 - o . 2014. The Harmonized Results Report 2013; UNRWA
- LWF. 2014. LWF Jerusalem Annual report 2013.
- The World Bank.
 - o 2012. World Development Report 2013: Jobs, Washington, DC: World Bank. DOI:10.1596/978-0-8213-9375-2.
 - o 2013. Fiscal Challenges and Long Term Economic Crises. Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison Committee, March 19, 2013
 - o 2014. Work Force Development: System Approach for Better Education Results, Country Report: Palestinian Territories.
- Zaroo, S. 2009. The Compatibility of the Palestinian Vocational Secondary Education with the Labour Market. Palestine Polytechnic University, Hebron, Palestine

توصيات المؤتمر الرابع للتعليم والتدريب التقني والمهني المنعقد في حرم كلية هشام حجاوي التكنولوجية يوم الأربعاء الموافق 15/04/2015م

يقاس تقدّم البلدان وتطوّرها بمقدار ما تمتلكه مجتمعاتها من ثروة مهنيّة تحمل على عاتقها مهمّة البناء والنهوض، وبما أن التعليم والتدريب التقني والمهني يساهم في دعم جهود التنمية المستدامة، في تكوين الكوادر البشرية، مكافحة الفقر، اضافة الى وتأثيره في متغيرات التشغيل، ودخل الفرد ومستوى المعيشة للمواطن. فان التطور السريع والغير مسبوق الحاصل في مجال التكنولوجيا يتطلب توفير مؤسسات تعليم وتدريب تقني ومهني قادرة على رفد سوق العمل بكوادر تقنية وفنية مؤهلة لسد احتياجات هذا السوق. وادراكا من ادارة كلية هشام حجاوي التكنولوجية لأهمية التعليم والتدريب التقني والمهني، ونظرا لخصوصية الواقع الفلسطيني فقد جاء عقد المؤتمر الوطني الرابع للتعليم والتدريب التقني والمهني داخل حرم الكلية كمحاولة للنهوض بواقع هذا النوع من التعليم والتدريب ليواكب التطور التكنولوجي والحدّاث حيث التقى حوالي ثلاثمائة مشارك وباحث ناقشوا على مدار ثلاث جلسات أحد عشر بحثا غطت المحاور التالية: واقع التعليم التقني والمهني وفرص عمل الخريجين، دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم والتدريب التقني والمهني، التعليم الالكتروني ، تطوير وتمويل التعليم والتدريب التقني والمهني.

وقد خلص الباحثون والمشاركون في المؤتمر الى التوصيات التالية:

- 1- تطوير المناهج واعداد الكتب اللازمة ومأسسة عملية تدريب الطلبة وتنظيمها لتناسب مع احتياجات سوق العمل الفلسطيني واعطاء حوافز للمؤسسات التي تستقبل الطلبة للتدريب كالاغفاء الضريبي مثلا.
- 2- تفعيل الارشاد التربوي في المدارس الأساسية ، وضرورة مساهمة المناهج في تغيير الصورة السلبية اتجاه أصحاب المهن لتعزيز مفهوم التعليم والتدريب التقني والمهني.
- 3- توحيد الاطار المسؤول عن نظام التعليم والتدريب التقني والمهني وبناء نظام متكامل هيكليا لهذا النمط من التعليم والتدريب.
- 4- سن قوانين وتشريعات تنظم عمل قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني، تبين وتحدد مسؤولية وصلاحيات المعنيين من مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني ومؤسسات سوق قطاع العمل.
- 5- وضع إستراتيجية خاصة بتأهيل الكوادر البشرية في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لمواكبة التطورات التكنولوجية، بما في ذلك تدريب المدربين في سوق العمل لإطلاعهم على التكنولوجيا الحديثة المستخدمة لنقلها للطلبة.
- 6- انشاء صندوق وطني لاقرض الطلبة لتعزيز فرص التدريب وايجاد التشريعات اللازمة لتفعيله ودعمه من خلال مساهمة اصحاب العمل والمجتمع المحلي والطلبة والخريجين (استنادا للإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني) وتعزيز متابعة تطبيق الاستراتيجية ونشر نتائجها وتفعيل المسائلة لتوفير فرص نوعية ومخصصة لغير المقتدرين.

- 7- تفعيل حوكمة نظام التعليم والتدريب التقني والمهني واشراك الشركاء الإجتماعيين من قطاع خاص ونقابات عمالية ومقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني في الهياكل والمستويات المختلفة من صناع القرار، وتنفيذ القرارات الوطنية ذات العلاقة بالحوكمة.
- 8- تفعيل نظام التعليم والتدريب المرتبط بمفهوم التلمذة المهنية وسن التشريعات والقوانين لتسهيل عملية تطبيق هذا النظام.
- 9- توفير بيئة ملائمة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل.
- 10- اعتماد وتفعيل الاطار الوطني للمؤهلات لدعم صياغة نتائج التعلم من حيث المؤهلات وفق معايير التصنيف والتوصيف الفلسطيني المبني على أساس التصنيف العربي للمهن.

توصيات المؤتمر الرابع للتعليم والتدريب التقني والمهني
المنعقد في حرم كلية هشام حجاوي التكنولوجية يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٥/٠٤/١٥ م