



**التدريب المهني في فلسطين ودور القطاع الخاص والرؤية المستقبلية
لتطويره
في منظومة التعليم والتدريب المهني**

(التجربة الفلسطينية)

**ورقة مقدمه إلى منظمة العمل العربية
الندوة القومية حول " تنمية وتطوير منظومة التعليم والتدريب المهني
والتقني لدعم التشغيل "**

عمان- المملكة الأردنية الهاشمية 24-26 سبتمبر/ ايلول 2013

**م. محمد ذيب
الإدارة العامة للتدريب المهني
وزارة العمل- فلسطين**

المحتويات

الرقم	المحتوى	رقم الصفحة
1	مقدمة	2
2	التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين	3
3	مؤسسات التعليم والتدريب المهني في فلسطين	4
4	معوقات ومشاكل مؤسسات ونظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين	6
5	دور القطاع الخاص في فلسطين في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني: - خصائص الاقتصاد الفلسطيني والقطاع الخاص - مؤشرات سوق العمل الفلسطيني	7 7
6	آليات مشاركة القطاع الخاص الفلسطيني في التعليم والتدريب المهني والتقني والرؤية المستقبلية لتطويره : - التدريب الميداني - التلمذة المهنية (التدريب التعاوني) - استحداث وتصميم برامج تدريبية بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني - المشاركة في الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بسوق العمل - رسم السياسات والخطط ذات العلاقة بالتدريب المهني - اعداد المناهج والوحدات التدريبية - تقديم خدمات التدريب المهني والتقني - تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني - مراكز التميز - نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني - التصنيف المهني الفلسطيني (POC) واطار الوطني للمؤهلات (NQF)	9 9 10 11 12 13 14 14 15 16 16 17
7	المراجع	18

مقدمة

للتعليم والتدريب المهني دور هام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، و يعتبر مصدراً هاماً للموارد البشرية لتحقيق التنمية البشرية المستدامة والتي تسهم في التطور الاقتصادي وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وتسهيل التعامل مع التطورات التكنولوجية العالمية.

يعد التعليم والتدريب المهني كغيره من أنواع التعليم ذو أهمية كبيرة، وذلك كونه يساهم في إعداد الأفراد مهنياً وأكاديمياً وإكسابهم مهارات للالتحاق بسوق العمل.

ومما تجدر الإشارة إليه الدور الهام لهذا النوع من التعليم في التقليل من الاختلال الموجود بين العرض المتمثل بسياسات التعليم الحالية والتي تركز على المسارات الأكاديمية والطلب المتمثل باحتياجات سوق العمل، وبالتالي مساهمته في تخفيض نسبة البطالة في المجتمع.

وعليه فقد أصبح التعليم التقني والمهني سمة من سمات العصر الحديث وأعظم تحد في مستقبل الشعوب، خصوصاً في ظل ما يشهده العالم من اكتشافات علمية وتقنية في كافة المجالات وما يترتب عليه من تغيرات متسارعة في أساليب العمل والإنتاج تجعل من عملية التأهيل أو إعادة التأهيل التحدي الأساسي الذي تواجهه وستواجهه كافة الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية.

وقد ازدادت أهمية التعليم والتدريب المهني المستجيب للإحتياجات في توفير فرص التشغيل بزيادة حدة مشكلة بطالة الشباب عالمياً ووصولها لمستويات غير مسبوقة خلال السنوات الماضية، وربطت العديد منها ارتفاع مشكلة البطالة بين الشباب بنقص الإرتباطية والملائمة ما بين الأنظمة التعليمية وسوق العمل إضافة لواقع سوق العمل وسياسات التعليم والتشغيل وتحفيز النمو الإقتصادي.

وفي السياق ذاته، أكد تقرير البنك الدولي أن المهارات التي تحتاجها فرص التشغيل هي المهارات المعرفية والاجتماعية الأساسية، وإن المهارات المهنية تسهم في التطور المهني، وإن تطوير تلك المهارات من الممكن أن يتم لاحقاً خلال العمل وفرص التدريب المستمرة. وقد سلط التقرير الضوء على زيادة حدة تلك المشكلة وتعمقها لدى الشباب في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حيث ارتفعت نسب بطالة الشباب كما ارتفعت مستويات التعليم لديهم في الوقت نفسه، وبين البنك الدولي عند تقييم البيئة الإستثمارية للمناطق أن 40 % من المنشآت الإقتصادية المبحوثة في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أكدت على أن محدودية الأيدي العاملة المدربة تشكل إحدى أهم المشكلات التي تواجهها تلك المنشآت. وتقدم باقتراحات لجسر تلك الفجوة مفادها أن على تلك الدول إعادة هيكلة أنظمة التعليم والتدريب لتحقيق الموائمة، ومن الضروري أن توفر المعلومات والتوجيه المهني الملائم والحصول على فرص أولى للعمل للتعامل مع مشكلة بطالة الشباب لديها. (البنك الدولي 2013).

وبالتالي فإن تعزيز الموائمة والرابطة بسوق العمل وفرص التشغيل آخذين بعين الاعتبار احتياجات التنمية الإقتصادية والإجتماعية تعتبر من التدخلات و السياسات الهامة والتي ستؤدي

بدورها الى تحقيق اهداف التنمية وطموحات الشباب في ايجاد فرص التشغيل والحاقهم بالعمل وتطويرهم من خلاله.

التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين:

ارتبط التعليم والتدريب المهني تاريخيا بالوضع العام الفلسطيني، حيث أنشأت العديد من المؤسسات الخيرية منذ منتصف القرن التاسع عشر العديد من مراكز التدريب المهني مستهدفين الفئات المهمشة لتحسين اوضاعهم المعيشية، ومن ثم ارتبط التعليم والتدريب المهني بالوضع السياسي العام حيث تم تأسيس العديد من المراكز المهنية من قبل مؤسسات خيرية محلية وعالمية على أثر النكبة التي حلت بالشعب الفلسطيني عام 1948، كما وبدأت وكالة تشغيل وغوث اللاجئين الفلسطينيين تأسيس مراكز التدريب المهني على أثر النكبة. وفي الستينات أسست المدارس الصناعية في الضفة ومن ثم بعد احتلال الضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967 تم تأسيس 14 مراكزا للتدريب المهني، كما واستمر العديد من المؤسسات الخيرية والمؤسسات الأهلية بتوسيع خدماتها في هذا المجال وبدأت مؤسسات القطاع الخاص بتقديم خدماتها. وقد ساهم استلام السلطة الوطنية في عام 1994 ومن خلال وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم العالي والجهات الاخرى في تطوير وتنظيم وتوجيه عمل هذا القطاع حيث بدأت بتطوير البرامج القائمة واستحداث برامج جديدة تتلائم مع احتياجات سوق العمل الفلسطيني بعد كان التدريب موجهاً لسوق العمل الاسرائيلي ، كذلك تم البدء بالعمل على تطوير استراتيجية وطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، وقد تم اعتماد الإستراتيجية وطنية عام 1999 وتم اعتماد الخطة التنفيذية عام 2003، وقد تمثل الهدف الرئيسي لتلك الإستراتيجية الوطنية في الوصول إلى نظام تعليم وتدريب مهني وتقني يتسم بالكفاءة، والفعالية ، والمرونة، والاستدامة، والعدالة والمساواة، والارتباط باحتياجات سوق العمل من خلال إجراء عدة تغييرات أهمها البدء بصياغة شراكة حقيقية مع قطاع الصناعة والأعمال يقوم من خلالها هذا القطاع بالمشاركة الفعالة في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية المختلفة. (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 1999).

وقد تبنت الهيئة العليا للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين مستويات العمل الخمس المعتمدة عربيا في العام 2005، وفي العام 2010 تم تبني التصنيف العربي المعياري للمهن والذي يعتمد المستويات الخمسة، كما تعتمد التحليل المهني القائم على التصنيف العربي المعياري للمهن.

وفي العام 2009، اي بعد مرور عشرة أعوام على اعتماد الاستراتيجية تمت مراجعتها واعتمادها من قبل وزراتي التربية والتعليم العالي والعمل في تشرين ثاني 2010، وقد اكدت الاستراتيجية المراجعة على دور التعليم والتدريب المهني و التقني في مكافحة الفقر وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعلى ضرورة العمل ضمن محاور رئيسية اهمها: تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وتطوير المؤسسات التدريبية وتطوير الموارد البشرية بشكل دائم. ومن اجل تحقيق الرؤية

والأهداف الاستراتيجية اكدت الاستراتيجية على ضرورة ان يتميز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بالخصائص التالية: نظام موحد، الإستجابة لإحتياجات سوق العمل، الكفاءة والفاعلية، المرونة، ومقاومة الأزمات، الاستدامة، يضمن الوصول للنظام من مختلف الفئات لتحقيق المساواة، يعزز النهج التشاركي، يعزز نهج التعليم مدى الحياة، يتسم بالإنفاذية والشفافية والشمولية والجاذبية. وطورت وزارة العمل استراتيجية التشغيل والتي اكدت على أن جانب هام من نتائج الاستراتيجية تمثل في تهيئة بنية تحتية تؤدي بدورها إلى التعليم والتدريب المهني المبني على احتياجات الطلب على العمل، كما سياسات وخدمات تشغيل مبنية على الطلب على العمل، بناء شراكة اجتماعية وثيقة مع منظمات ارباب العمل والمنظمات العمالية. (وزارة العمل 2010).

مؤسسات التعليم والتدريب المهني في فلسطين

تتعدد الجهات التي تقدم خدماتها في مجال التعليم والتدريب المهني لتشمل مؤسسات حكومية وغير حكومية ودولية وقطاع خاص، وتقدم هذه المؤسسات تدريباتها ضمن مستويات العمل الأساسية (المهني، العامل الماهر، محدود المهارة). ويبين الجدول رقم 1 و2 الجهات التي تقدم خدمات التعليم والتدريب المهني والتخصصات المقدمة في هذه المؤسسات في الضفة الغربية :

الجدول رقم 1 : الجهات التي تقدم خدمات التعليم والتدريب المهني والبرامج المتاحة في الضفة الغربية

الجهة المسؤولة	مؤسسة التعليم والتدريب المهني	العدد	المدة	متطلبات الدخول
وزارة التربية والتعليم العالي	مدرسة مهنية (صناعية، زراعية، فندقية، واخرى تقدم اقتصاد منزلي)	10	سنتين	طلاب الصف العاشر
وزارة العمل	مركز تدريب مهني	8	6-10 شهر	الصف العاشر، باستثناء بعض الحرف يسمح اقل من عاش على ان لا يقل عن 15 عاما
وزارة الشؤون الاجتماعية	مركز تأهيل الشبيبة والفتيات	8	سنتين	المجموعات المستهدفة
وزارة الأوقاف	مدرسة صناعية	1	سنتين	طلاب الصف العاشر
مؤسسات اخرى (مرتبطة بالقطاع الحكومي)	نادري الاسير ابو جهاد	1	2-9 أشهر	المجموعات المستهدفة
	المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات	1	30 - 1200 ساعة تدريبية	المجموعات المستهدفة
	وزارة الصحة والسياحة وغيرها		حسب الطلب	
وكالة الغوث الدولية	مركز تدريب مهني	2	سنة الى سنتين	طلاب الصف 9-12 والمجموعات المستهدفة
المؤسسات غير الحكومية (مدارس مهنية)	مدرسة مهنية (صناعية , فندقية)	4	سنتين	طلاب الصف العاشر
المؤسسات غير الحكومية (مراكز)	مركز تدريب مهني	6	11 شهر الى سنتين	الطلاب المتسربين، طلاب الصف التاسع الصف الثاني عشر والفئات المستهدفة
المؤسسات غير الحكومية تدرب من 6 - 11 شهر	مركز تدريبي مهني	7	6-11 شهر تدريب مهني	الصف العاشر الى الثاني عشر
نقابة الكهربائيين ، شركة كهرباء القدس	مراكز تطوير مهني	2	30-300 ساعة تدريب	للكهربائيين الممارسين للمهنة او ينووا ممارستها
المؤسسات الاهلية والقطاع الخاص مراكز ثقافية، مراكز نسوية	ما يفوق ال 170 مركز ثقافي ومهني مسجل لدى وزارة التربية والتعليم العالي أو وزارة العمل		30-300 ساعة تدريب	تختلف حسب موضوع الدراسة
	48 مؤسسة في الضفة الغربية (دون التجاري وما يفوق 170 مركزا)			

مصدر المعلومات للجدول : الجهات المسؤولة لكل نظام - حزيران - تموز 2013

الجدول رقم 2 : التخصصات التي تقدم في مؤسسات التعليم والتدريب المهني

الجهة: /	عدد المؤسسات الأكاديمية	عدد المؤسسات الأكاديمية	عدد المؤسسات الأكاديمية	عدد المؤسسات الأكاديمية	نوع التخصصات للأثاث	نوع التخصصات للذكور
وزارة التربية والتعليم العالي	10	22	6	7	الالكترونيات الصناعية، صيانة الحاسوب، تجميل، تكنولوجيا المعلومات، الاتصالات، آلات مكتبية، الانتاج النباتي، الانتاج الحيواني، أزياء ومنتجات ملابس، انتاج وخدمة الطعام، تدبير واستقبال	كهرباء استعمال، الالكترونيات الصناعية، صيانة الحاسوب، تكنولوجيا الاتصالات، راديو وتلفزيون، آلات مكتبية، كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، أدوات صحية، تكييف وتبريد، خراطة وتسوية، حدادة ولحام، النجارة، تنجيد وديكور، بناء ومساحة، الطباعة والتجليد، انتاج خدمة الطعام، تدبير واستقبال، الانتاج النباتي، الانتاج الحيواني
وزارة العمل	8	16	8	5	سكرتاريا واثمنة مكاتب، التجميل وتصفيف الشعر، الخطاطة وتصميم الأزياء، الرسم المعماري، صيانة اجهزة مكتبية وحاسوب	الحدادة والالمنيوم، الأدوات الصحية، الخراطة والتسوية، التكييف والتبريد، الكهرباء العامة، صيانة الأجهزة المكتبية والحاسوب، كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، تجليس ودهان السيارات، النجارة، البلاط، الرسم المعماري.
وزارة الشؤون الاجتماعية	8	10	4	4	الخطاطة، التجميل، التصوير (فيديو وتصوير فوتو غرافي)، كمبيوتر، وسكرتارية	حدادة والالمنيوم، نجارة، دهان وتجليس سيارات، حلاقة، تنجيد
وزارة الأوقاف والوزارات الأخرى	3	10	2	-	-	خراطة وتسوية، حدادة ولحام، النجارة، تنجيد وديكور والطباعة والتجليد
وكالة الغوث الدولية	2	18	2	3	التجميل، الحرف اليدوية، الخطاطة	كهرباء عامة، صيانة الحاسوب، صيانة الاجهزة المكتبية، كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، تكييف وتبريد، خراطة وتسوية، حدادة ولحام، النجارة، تجليس ودهان السيارات، خلوي، العلوم والتكنولوجيا، ادارة الاعمال، المحاسبة، التسويق، البرمجة
المؤسسات غير الحكومية (مدارس مهنية)	4	15	1	2	انتاج وخدمة طعام، وتدبير واستقبال	كهرباء عامة، راديو وتلفزيون، صيانة الحاسوب، كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، النجارة، الالكترونيات الصناعية، أدوات صحية، تنجيد وديكور، خراطة وتسوية، حدادة ولحام، النجارة، الطباعة، انتاج وخدمة طعام، وتدبير واستقبال
المؤسسات غير الحكومية تدريب من 6 شهر إلى 11 شهر أو من 11 شهر إلى سنتين	13	23	12	15	الاتصالات، الالكترونيات، التصميم الجرافيكي، التجميل، السكرتاريا، صيانة الحاسوب، اجهزة مكتبية، الطهي وتقديم الطعام، الخطاطة، تصنيع غذائي، تصميم أزياء، الفنون، الموسيقى، التصوير، الحرف اليدوية، تدبير واستقبال	الاتصالات، الالكترونيات، التصميم الجرافكي، الحدادة واللحام، الالمنيوم، صيانة أجهزة مكتبية، صيانة حاسوب، تمديدات كهربائية، صيانة أجهزة خلوية، ميكانيك سيارات، كهرباء سيارات، الأدوات الصحية والتدفئة المركزية، المونتاج، الإدارة، النجارة، الحدادة، الدهان وتجليس سيارات، الخراطة والتسوية، دهان المباني والأثاث، التجديد، صيانة المباني، الموسيقى، الفنون

مصدر المعلومات للجدول : الجهات المسؤولة لكل نظام - حزيران - تموز 2013

تقدم تلك المؤسسات التدريب في اقل من 30 مجالاً ضمن القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتعتبر هذه المجالات محدودة مقارنة مع مئات المهن والأعمال المصنفة ضمن مستويات العمل الأساسية. كما أن غالبية البرامج المقدمة يتم تطبيقها داخل مؤسسة التعليم والتدريب المهني مع بعض التدريب في سوق العمل أحياناً، باستثناء البعض الذي يطبق نظام التلمذة المهنية ومنها (مراكز تدريب مهني الإتحاد اللوثيري وجمعية الشبان المسيحية ومدرسة الخليل الثانوية الصناعية لبعض برامجها).

تطورت خلال السنوات الماضية علاقة مؤسسات التعليم والتدريب المهني مع الشركاء، وتفاوت ذلك التطور بحسب المؤسسة والمحافظة والتدخل الذي تم تنفيذه مع تلك المؤسسة . وجزء لا بأس به من مؤسسات القطاع الخاص في المجال التدريبي أصبحت تقدم تدريباً ضمن مستوى محدد المهارة والماهر وفي مجالات متعددة بعضها لا تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومية وغير الحكومية، مما يساعد على جسر الهوة ما بين احتياجات سوق العمل من التخصصات وما يتم تقديمه من قبل المؤسسات. فقد تبين وجود ما يزيد عن 170 مركزاً غالبيتها تتيح المجال لإلتحاق الفتيات، وقد أضافت هذه المراكز فرص التدريب في 15 مجالاً اضافياً على الأقل. تتيح غالبية مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومية وغير الحكومية لإلتحاق الفتيات (76 %) ، إلا أن التخصصات المتاحة ما زالت محدودة لا تتعدى الـ 18 تخصصاً (60 % من التخصصات) ومتكررة ، كما ان ربع المؤسسات ما زالت لا تتيح الفرصة لإلتحاق الفتيات.

معوقات ومشاكل مؤسسات ونظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين :

1. تشتت النظام وتعدد الحاكمية : إن نظام التعليم والتدريب المهني مشتت على الصعيد الوطني، حيث يقوم بأدواره العديد من الجهات الحكومية والقطاع الأهلي بالإضافة إلى القطاع الخاص وضعف التنسيق المؤسسي، مما يؤدي إلى عدم وجود نظام موحد للاعتماد وإصدار الشهادات والمناهج، والاختبارات الخ.
2. ضعف مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين من مخرجات التدريب المهني والتقني في جميع مكونات ومراحل العملية التدريبية وسيطرة الدولة وفي حالة وجود الأطراف الأخرى فإن وجودهم غير مؤثر.
3. ضعف دراسات سوق العمل في فلسطين والتي يتم من خلالها تحديد احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المؤهلة والمدرّبة، وإن بدأت في السنوات الأخيرة بعض الأنشطة المهمة في هذا المجال ومن ضمنها دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية لاحتياجات سوق العمل في القوى العاملة في المستويات الأساسية وذلك ضمن أنشطة المشروع البلجيكي لدعم التدريب المهني والتقني في فلسطين 2010 ، 2013.

4. تدنى الميزانيات المخصصة للتعليم والتدريب المهني والتقني واعتمادها على الحكومة، وغياب مساهمات الأطراف اصحاب العلاقة من أصحاب العمل والمستفيدين.
5. ضعف ارتباط مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل. حيث ان جهود التدريب مدفوعة بدوافع العرض (Supply driver) وليس بدافع الطلب (Demand driver).
6. عدم وجود هيئة تقوم بضمان وتأكيد جودة التدريب والاعتماد ومنح الشهادات وتحديد المستويات الاساسية للعمل .
7. ضعف البنية التحتية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ، حيث أن الأبنية والإنشاءات قديمة، ناهيك على أن هناك بعض الإنشاءات غير ملائمة من الناحية الصحية ولا تتسجم مع المعايير العربية والدولية في هذا المجال إضافة إلى تقادم في الأجهزة والمعدات الموجودة، والتي أصبحت لا تتناسب مع المهارات المطلوبة لسوق العمل. وتجدر الإشارة هنا حصل بعض التحسن في هذا المجال وذلك يعود للمشاريع التي استفادت منها فلسطين، سواءاً في مجال الأبنية والتجهيزات وذلك من خلال بنك التنمية الإسلامي ، وبنك التنمية الالمانى والوكالة اليابانية للتنمية والمشروع الأوروبي لدعم وتعزيز التدريب المهني في فلسطين وكذلك المشروع البلجيكي الممول من الوكالة البلجيكية للتطوير (BTC) والسويسري الممول من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون (SDC) لدعم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
8. ضعف تدريب المدربين العاملين في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وهي محدودة جداً وتعتمد على المانحين والمشاريع وفي مجملها غير كافية نظراً للتطور في التكنولوجيا والمهارات المرتبطة بسوق العمل. فهناك حاجة لوضع نظام لتدريب المدربين، ووضع قاعدة بيانات واضحة لتنظيم هذه العملية.
9. النظرة الدونية للتعليم والتدريب المهني والتقني ، حيث ينظر إليه البعض أنه خيار الفاشلين ، ويعتبر الخيار الثاني بعد الخيار الأكاديمي .

دور القطاع الخاص في فلسطين في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني:

في عالم يتميز بسرعة التغيير، يعتبر القطاع الخاص المحرك الرئيسي للتنمية ولإيجاد الوظائف وفرص العمل . وللقطاع الخاص دور معترف به في تنمية الموارد البشرية ، ولكي تكون برامج التعليم والتدريب المهني والتقني مرتبطة ارتباطاً وثيقاً باحتياجات التنمية ومتطلبات سوق العمل، لا بد من تفعيل وتنمية دور القطاع الخاص ومشاركته الفاعلة في منظومة التدريب المهني والتقني.

خصائص الاقتصاد الفلسطيني والقطاع الخاص:

بلغ عدد المنشآت في فلسطين لعام 2012 ما مجموعه 151.066 منها 144.969 منشآت عاملة منها 98.39 منشأة في الضفة الغربية، 46.578 منشأة في قطاع غزة.

بلغ عدد المنشآت العاملة في القطاع الخاص في فلسطين 131.618 منشأة تشكل ما نسبته 90.8 % من مجموع عدد المنشآت الاقتصادية العاملة في فلسطين.

وعند تقسيم المنشآت العاملة في القطاع الخاص نجد ان 89 % من المنشآت هي منشآت صغيرة يعمل بها أقل من 5 عمال، 7.6 % من المنشآت يتراوح عدد العاملين بها 5-9 عمال، و 2.3 % من المنشآت يعمل بها 10-19 عاملاً. بينما 1.1 % من المنشآت يعمل بها 20 عاملاً أو أكثر.

وعند تقسيم المنشآت العاملة في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي نجد أن تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات احتلت المرتبة الأولى حيث بلغ عدد المنشآت في هذا النشاط 74.079 منشأة وهي تشكل ما نسبته 51.1 % من اجمالي عدد المنشآت، ويليه نشاط الصناعات التحويلية بواقع 17.917 منشأة وبما نسبته 12.4 %، أما عدد المنشآت في أنشطة الخدمات الأخرى فقد بلغ 6.15 منشأة ويمثل 11.1 % وتلتها خدمات الإقامة والطعام بواقع 6.896 منشأة وبما نسبته 4.8 % ، في حين يبلغ عدد المنشآت العاملة في أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي 5.793 منشآت وبما نسبته 4.0 % ، وتلتها المنشآت العاملة في التعليم بواقع 5.649 منشأة بنسبة 3.9 %، أما بقية المنشآت 12.7 % فقد توزعت على باقي الأنشطة الاقتصادية. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2012).

مؤشرات سوق العمل الفلسطيني خلال الربع الثاني من عام 2013: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013)

1. عدد السكان في فلسطين 4,42 مليون نسمة. منهم 2,24 مليون ذكور، 2,18 مليون إناث.
2. عدد المشاركين في القوى العاملة 1,133 مليون شخص (الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن 15 سنة)
3. نسبة المشاركين في القوى العاملة من الذكور 68,7 % وللإناث 16,6 %.
4. بلغ عدد العاطلين عن العمل حسب تعريف منظمة العمل الدولية 234 ألف شخص في فلسطين، وبلغت نسبة البطالة 20,6 %، حيث بلغت نسبة البطالة 17,6 % للذكور مقابل 33,6 % للإناث.
5. بلغت البطالة حسب التعريف الموسع للبطالة بلغت 5,24 %.
6. 43 % نسبة المشاركة في القوى العاملة.
7. نسبة العاملين في القطاع الحكومي 22,5 %
8. عدد الداخلين إلى سوق العمل 45 ألف سنوياً.
9. نسبة السكان بالنسبة للفئات العمرية:

(0-14) 40,1% ، (15-64) 57% ، (65 سنة فأكثر) 2,9%

أهم خصائص الاقتصاد الفلسطيني والقطاع الخاص:

1. غالبية المنشآت فردية (يملكها شخص واحد) وذلك بنسبة 85.4 % ، ويغلب عليها الطابع العائلي.
 2. غياب التنوع في الاقتصاد الفلسطيني والقطاع الخاص وتركزها في تجارة الجملة والتجزئة واصلاح المركبات وذلك بنسبة 51.1 %.
 3. يتركز القطاع الصناعي في الصناعة التحويلية.
 4. ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التوظيف.
- لكي يكون التعليم وبخاصة التعليم المهني مواكباً لسوق العمل يجب أن ينظر إلى هذا التوزيع بعين الاعتبار ووضع البرامج التأهيلية المواكبة لذلك.

آليات مشاركة القطاع الخاص الفلسطيني في التعليم والتدريب المهني والتقني والرؤية

المستقبلية لتطويره :

التدريب الميداني:

للقطاع الخاص دور مهم في توفير التدريب الميداني للمتدربين، حيث يقوم المتدرب خلالها بالتعرف على بيئة العمل المتعلقة بكل مهنة، والمهارات الفنية والأدائية المطلوبة واتجاهات سوق العمل، وتؤدي الى اكتساب المتدرب للخبرة العملية وتعزيز الفرص الوظيفية المستقبلية ويتعرف المتدرب من خلال التدريب الميداني على علاقات العمل السائدة والتشريعات والقوانين ذات الصلة. وجميع مؤسسات التدريب المهني والتقني تتبنى التدريب الميداني للمتدربين لديها كجزء أصيل من البرنامج التدريبي والفترة الزمنية للتدريب الميداني تتراوح بين شهر وتمتد لتسة شهور أحياناً. وقد بينت الدراسات ومنها دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي، دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، أن التدريب قبل التخرج هو ثالث اعلى سبب ادى بالخريجين للحصول على عمل واعتبر السبب الثاني للخريجات لحصولهن على فرصة عمل، اي أن التدريب الميداني من أهم ما يملكه الخريجين لدخول سوق العمل والتطور فيه .

ويستفيد سنوياً الاف من خريجي برامج التدريب المهني من التدريب الميداني وذلك بالتعاون مع القطاع الخاص، في عام 2013 استفاد حوالي 1200 خريج من برامج التدريب الميداني من مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل .

إلا أن التدريب الميداني يعاني من ضعف عملية المتابعة للتدريب في مواقع العمل وهو بحاجة إلى تطوير آليات المتابعة والرصد والرقابة، سوءاً من قبل المؤسسات التدريبية و سوق العمل.

التملذة المهنية (التدريب التعاوني):

يعتبر نظام التلمذة المهنية أحد أهم آليات ربط التدريب المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل، ومتابعة التطورات الحاصلة في المهارات والتقنيات التي يتطلبها سوق العمل. وهذا النظام بحاجة إلى شراكة ومسؤولية مشتركة بين قطاع الصناعة والأعمال ومؤسسات التدريب المهني والتقني.

وبرنامج التلمذة المهنية هو مصلحة مشتركة لجميع الأطراف، المتدرب والمؤسسة التدريبية وأصحاب الأعمال، حيث يحصل المتدرب على المهارات المطلوبة في سوق العمل بالإضافة إلى أنه يؤمن فرصة عمل حقيقية له ويساعد المؤسسات التدريبية على الاستفادة من التجهيزات التي يوفرها سوق العمل في عالم تتغير فيه المهارات بسرعة وتتطور التقنيات مما يساهم في خفض تكلفة التدريب للمؤسسات التدريبية، بالإضافة إلى أن أصحاب العمل يحصلون على قوى عاملة مؤهلة ومدربة.

ومن الجدير ذكره أن برنامج التلمذة المهنية يطبق وبشكل محدود في برامج وزارة التربية والتعليم في فلسطين تحديداً في محافظة الخليل وفي تخصصات (الخرافة والتسوية، والتنجيد والديكور، صيانة الآلات الصناعية) بالإضافة إلى تجارب في وزارة العمل في قطاع كهروميكانيك السيارات في مركز تدريب مهني بيت جالا تجارب أخرى محدودة وكانت في اطار مشاريع طبقت من خلال برامج الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ).

وتعتبر مؤسسات التدريب الأهلية في فلسطين مثل الاتحاد الالوثيري العالمي وجمعية الشبان المسيحية ، وكذلك معاهد التدريب التابعة لوكالة الغوث اكثر تطبيقاً لنظام التلمذة المهنية . وكذلك قام اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية والغرفة التجارية والصناعية العربية في القدس وغرف تجارة وصناعة محافظة الخليل بالاضافة لغرفة تجارة وصناعة قلقيلية وسلفيت بتبني مشروع في هذا المجال :

- مشروع التلمذة المهنية (التدريب من أجل التوظيف) واستهدف 300 شخص من الخريجين حملة البكالوريوس، والذي كان يهدف لخلق فرص عمل دائمة لهم، حيث كان البرنامج لمدة سنة، 65% من الراتب بتمويل من مؤسسة التعاون من خلال منحة الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي. حيث تم توظيف 250 شخص بعد انتهاء البرنامج بنسبة 85%، حيث طبق هذا البرنامج في مناطق القدس، الخليل، سلفيت، قلقيلية.

-مشروع التلمذة المهنية واستهدف خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني، 110 أشخاص في محافظة الخليل من خلال مؤسسة التعاون وذلك للتدريب من أجل التوظيف وللاحتفاظ بهم بعد نهاية التدريب، وكانت نسبة من تم توظيفهم بعد انتهاء البرنامج 60%.

و مع مراعاة مزايا نظام التلمذه المهنية الايجابية، يجب العمل على تحسين وتطوير هذا النظام من خلال اعتماد عقود التدريب المهني، وتحديد مكافآت للمتدربين تتلائم مع التدرج المهني، وشمولهم لأنظمة الحماية الاجتماعية وخصوصا التأمين ضد اصابات العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي بين مختلف الأطراف وكذلك استحداث وتطوير منظومة التشريعات المتعلقة بالنظام وكذلك وضوح آليات التمويل والمشاركة من مختلف الأطراف.

والتلمذه المهنية مهمة جداً في فلسطين نظراً للصعوبات الاقتصادية السائدة وللبطالة المنتشرة بين الشباب وكذلك للفائض الكبير من الخريجين الاكاديميين .

ومن الجدير بالذكر انه تم التوقيع بتاريخ 2013/7/17 على اتفاقية بين الوكالة البلجيكية للتعاون والتنمية ووزارتي التربية والتعليم والعالي والعمل في مجال دعم التدريب المهني والتقني في فلسطين , حيث أن احد أهم مكونات هذا المشروع دعم وتطوير نظام التلمذه المهنية في فلسطين .

استحداث وتصميم برامج تدريبية بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:

حيث تم ذلك من خلال برنامج دعم الاتحاد الأوروبي لتطوير التدريب المهني والتقني في فلسطين، والذي ينفذ من خلال (GIZ) وتحت مظلة مجالس التشغيل والتدريب في محافظات (نابلس، رام الله والبيهره , بيت لحم , الخليل). حيث كان من شروط ومعايير الاختيار الفنية المتعلقة بالبرامج التدريبية (الملاءمة لاستراتيجية التدريب المهني والتقني واستراتيجية التشغيل ، وتأثير تنفيذ البرنامج على خلق فرص عمل)، وقد لعب القطاع الخاص وسوق العمل دوراً أساسياً في البرنامج تمثل في :

1. المشاركة في اللجنة التوجيهية للمشروع.
2. المشاركة في المجالس المحلية للتشغيل والتدريب في المحافظات حيث كانت الجهة المنوط بها اختيار وتقييم البرامج التدريبية المرشحة للفوز بالمشاريع، حيث وصل عدد البرامج التدريبية الى 20 برنامجاً في مجالات مختلفة (قطاع السياحة ، السيارات ، التكييف والتبريد، النجارة الحديثة ، الخياطة وتصميم الأزياء...).
3. الشراكة بين المؤسسات التدريبية ومؤسسات القطاع الخاص ذات الصلة بالبرنامج التدريبي كان شرطاً أساسياً لاختيار البرنامج التدريبي حيث كان يتم توقيع مذكرة تفاهم وشراكة بين المؤسسة التدريبية والشركاء من القطاع الخاص.
4. المشاركة في تصميم البرنامج التدريبي والمناهج الخاصة به.
5. المشاركة في وضع قائمة بالتجهيزات والعدد و التسهيلات التدريبية والمواصفات الفنية الخاصة بالبرنامج التدريبي.

6. قيام أخصائيين في سوق العمل بزيارة مراكز التدريب المهني وتقديم النصح والارشاد حول للمتدربين، وتقديم نصائح حول سوق العمل في مجال المهنة .
7. المشاركة في اختيار المتدربين المنوي التحاقهم بالبرنامج التدريبي.
8. مساهمة القطاع الخاص في توظيف الخريجين من البرنامج التدريبي عند الانتهاء من تنفيذه وتأهيل المتدربين.

كذلك قامت الغرفة التجارية الصناعية العربية بالقدس بتطوير واستحداث ثلاث مهن جديدة من خلال التعاون مع المراكز والمدارس الصناعية بالقدس لكل من مدرسة الايتام الاسلامية في مجال النجارة والخراطة ، ومركز التدريب المهني التابع للاتحاد اللوثيري العالمي في مجال الحداده وتشكيل المعادن ، ومركز التدريب المهني التابع لجمعية الشابات المسيحية لاستحداث برنامج الوسائط المتعددة .

المشاركة في الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بسوق العمل:

شاركت مؤسسات القطاع الخاص بفاعلية وكان لها دور بارز في كثير من الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بالتدريب المهني وسوق العمل وكان آخرها (دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي ، دعم التدريب المهني والتقني في فلسطين للمرحلة الأولى سنة 2011 والمرحلة الثانية 2013 حيث كانت متطلبات سوق العمل وتنفيذ التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل أحد أهم محاور الدراسة، حيث شارك في الدراسة 3681 منشأة في جميع الأنشطة الاقتصادية.

وكان من أهم الاقتراحات التي خرجت بها الدراسة:

1. تعزيز التدريب الميداني في مواقع العمل، مع مراعاة المتابعة، وضمان البيئة والملائمة.
2. تدريب العاملين في سوق العمل ورفع كفاءتهم في مجالات التكنولوجيا المتقدمة.
3. استضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة لديهم واستعمالها في التدريب لاحقاً.
4. مساهمة سوق العمل في تطوير البرامج التدريبية والمناهج.
5. العمل على عرض المشاكل التقنية التي تواجهها المنشآت في السوق للمؤسسات التدريبية حتى يتم التعامل معها ويتم تدريبهم عليها.
6. مساهمة سوق العمل في الدراسات أو تقييم الخريجين التي تجريها المؤسسات التدريبية.

7. عقد لقاءات مشتركة واجتماعات بين سوق العمل والمؤسسات التدريبية لنقاش القضايا ذات الاهتمام المشترك.

8. اشترك سوق العمل بمجالس الإدارة للمؤسسات التدريبية ولجان مهنية متخصصة. كذلك قام اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية الفلسطينية بإجراء دراسة تشخيصية للاحتياجات التدريبية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشملت 100 شركة في المجال الصناعي ونتاج عنها:

- احتياجات تدريبية مشتركة في مجال الجودة والتخطيط وحساب التكاليف، وتم إجراء هذه الاحتياجات على شكل دورات تدريبية.

- تدريب على رأس العمل في مجال الجودة والإدارة والتسويق وطريقة الوصول إلى القروض والتمويل. ونتيجة لرفع كفاءة هذه المؤسسات نتج عنها توظيف 108 أشخاص أو إعادة تأهيلهم لمواقع عملهم.

رسم السياسات والخطط ذات العلاقة بالتدريب المهني:

1. يشارك القطاع الخاص (سوق العمل) باللجنة الاستشارية، المشكلة من مجلس الوزراء برئاسة وزير العمل وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني (مادة رقم 7 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 م).

2. المشاركة في المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني بجانب مندوبين عن القطاع الحكومي نقابات العمال ومختصين في هذا المجال.

3. المشاركة في جميع مراحل مراجعة واعداد واعتماد استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (المحدثه) والتي صدرت في تشرين ثاني من عام 2010، وكذلك في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتي صدرت عام 2010 تشرين ثاني.

4. المجالس المحلية للتدريب والتشغيل (Let Council).

وهو مجلس يتكون من المكاتب الحكومية في المحافظة وزارة العمل والتربية والتعليم والغرف التجارية والصناعية ومؤسسات أصحاب العمل، نقابات العمال ومؤسسات التدريب المهني الحكومية والخاصة والمؤسسات العاملة في مجال التوظيف والتوظيف الذاتي والتطوير وكذلك المؤسسات والمنظمات العاملة في مجال المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم.

حيث من أبرز مهام وأهداف هذا المجلس مراجعة أدوات سوق العمل من أجل تحسين خدمات التوظيف المحلية وكذلك دعم ومراقبة تنفيذ تحديث نظام للتدريب المهني والتقني وتحسين مؤسسات التدريب التقني والمهني لمواكبة احتياجات سوق العمل، وتعزيز التفاهم المشترك بين الشركاء

الاجتماعيين، والاقتصاديين بشأن البطالة وقضايا التوظيف وفي تولي المؤسسات من أجل التنمية الاجتماعية وتحسين سوق العمل.

إعداد المناهج والوحدات التدريبية:

بهدف ملائمة البرامج التدريبية مع متطلبات سوق العمل

1. شارك القطاع الخاص في تطوير المناهج في أربع قطاعات هي مهن الكهرباء، مهن الالكترونيات، مهن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ومهن إدارة المكاتب حيث تم تطوير مناهج لـ 15 برنامجاً تدريبياً في هذه القطاعات بواقع 93 وحدة تدريبية وذلك ضمن أنشطة المشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين حيث لعبت غرف التجارة والصناعة دوراً أساسياً في أنشطة المشروع المختلفة وتم إنشاء نقطة بؤرية في كل غرفة تجارية وصناعة مشاركة في المشروع (نابلس، الخليل، رام الله والبيره، القدس) وتم تشكيل فريق عمل محلي يتكون من المؤسسات التدريبية والقطاع الخاص، حيث عمل على تطوير العلاقة بين معاهد التدريب والقطاع الخاص، وبناء القدرات المؤسسية وذلك بتدريب العاملين في تطوير المناهج وإعداد الوحدات التدريبية وتحليل الاحتياجات التدريبية في سوق العمل لمهن على المستوى الوطني.

2. شارك القطاع الخاص وسوق العمل في تطوير المناهج لـ 20 برنامجاً تدريبياً والتي يتم تطبيقها ضمن نشاطات المشروع الأوروبي لدعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وذلك وفق منهجية المهام المعقدة (Complex Tasks) وتبني حول المواقف التعليمية واحتياجات سوق العمل، حيث عقدت أكثر من ورشة عمل لكل برنامج تدريبي وخصوصاً برامج (التكييف والتبريد، الأوتوميكاترونيكس الخياطة وتصميم الأزياء، التجارة الحديثة، ...).

الا انه لازلنا نعاني من قلة إشراك ومساهمة القطاع الخاص في تطوير المناهج إلا أن الإستراتيجية والتوجهات الحالية لدى القطاع العام تهدف إلى إشراك القطاع الخاص بفاعلية في تطوير البرامج والمناهج وفقاً لاحتياجات أصحاب العمل .

تقديم خدمات التدريب المهني والتقني:

للقطاع الخاص دور مهم في تقديم التدريب المهني ضمن مستويات العمل الأساسية تحديداً مستوى العامل محدوده مهاره والعامل الماهر، بالإضافة للكليات التقنية من القطاع الأهلي والخاص والتي

تقدم التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن مستويات العمل العليا والمرخصة والمعتمدة من وزارة التربية والتعليم العالي.

وتقوم وزارة العمل وكذلك وزارة التربية والتعليم العالي بترخيص ما يزيد عن 170 مركزاً تقدم خدمات التدريب في مجالات كثيرة بعضها غير متوفر في مؤسسات التدريب المهني الحكومية، مما يساعد على

جسر الهوة مابين احتياجات سوق العمل من التخصصات وما يتم تقديمه من قبل المؤسسات . ومن الجدير بالذكر أن وزارة العمل قامت في عام 2012 بترخيص 48 مركز تدريب مهني للقطاع الخاص والأهلي ، حيث بلغ عدد الخريجين 1538 في مختلف التخصصات .
الا انه ينبغي تقديم حوافز للقطاع الخاص للاستثمار في تقديم خدمات التدريب المهني والتقني وتحديدًا في القطاعات ذات الأولوية على الصعيد الوطني حسب احتياجات سوق العمل وتشجيع التدريب على صعيد الشركات والمؤسسات الكبيرة او على صعيد القطاعات الاقتصادية .

تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني:

بهدف تعزيز قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين والذي يعاني من قلة الموارد والامكانيات المتاحة وضعف التمويل الحكومي والذي يحد من تطور هذا القطاع، كان لا بد من مشاركة ومساهمة جميع الأطراف والمستفيدين في عملية التمويل وخصوصياً أصحاب العمل والقطاع الخاص كونهم المستفيدين الرئيسيين من مخرجات هذا النظام.
ولتلبية احتياجات سوق العمل من مشاريع التدريب المهني والتقني ولمواكبة التطورات التقنية والمتغيرة وباستمرار ، لا بد من انشاء الصندوق الوطني للتدريب وهذا ما تبنته الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين (المحدثه 2010) .

واقترحت المصادر التالية لتمويل الصندوق:

1. الحكومة : حيث لها مصلحة كبرى في أن يتم تزيود سوق العمل بعمال ومهنيين يتم تدريبهم مما يتناسب والمتطلبات الكمية والنوعية لأصحاب العمل والقطاع الخاص.
2. القطاع الخاص وأصحاب العمل: إن مشاركة أصحاب العمل من تمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني مهمة للغاية، لأنه يؤكد اهتمام الصنائه وشعور هذا القطاع بالمسؤولية تجاه نظام التدريب المهني والتقني، وبذلك يقوي الارتباط بين سوق العمل ونظام التدريب.
3. مساهمات المتدربين: حيث أن المتدربين من خريجي نظام التعليم والتدريب المهني والتقني يستفيدون من ارتفاع الدخل بسبب زيادة فرص العمل وتحسين الأجور التي يوفرها هذا النظام.

فمن الطبيعي أن يعملوا على المساهمة في تحمل تكاليف التعليم والتدريب المهني والتقني، وفي حالة عدم المقدرة للطبقات الفقيرة والمهمشة تقوم الحكومة بتقديم مساعدات دوارة على شكل قروض أو منح للتدريب، أو أن يقوم الصندوق الوطني للتدريب بتغطية رسوم المتدربين غير المقتدرين للالتحاق في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.

4- النشاطات المدرة للدخل من مؤسسات التدريب:

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

5. المنح الوطنية والدولية والهبات والتبرعات:

بالرغم من توافر أربعة مصادر للدخل، إلا أنه من المتوقع أنه سيكون من الصعب تغطية نفقات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، فضلا عن نفقات توسيعه وتطويره، وعليه : ترحب الحكومة الفلسطينية بجميع المنح الوطنية والدولية والتبرعات.

مراكز التميز:

وتقوم فكرة المشروع والذي بدأ في تطبيقه في مطلع عام 2013 وبتنويل الوكالة السويسرية للتعاون والتنمية (SDC) وتنفيذ GIZ على إنشاء مراكز تميز في قطاعات: (السيارات ، الإنشاءات ، القطاع المرتبط بالإنشاءات ، الإعلام والاتصالات، الخياطة وتصميم الأزياء ، إنتاج الطعام) .

حيث يتميز كل مركز بقطاع معين من هذه القطاعات وذلك حسب احتياجات سوق العمل وبالتنسيق والتكامل مع القطاع الخاص المعني ويقوم بالخدمات التالية:

- إعداد وتدريب كوادر مؤهلة بمستويات مختلفة.
- إعداد المناهج وتقديم الدعم الفني للوزارات والجهات المعنية بتقديم خدمات التدريب.
- تدريب المدربين.
- تدريب وتأهيل العاطلين عن العمل لإعادة دمجهم في سوق العمل.
- التعاون مع القطاع الخاص والاستفادة من خبرات القطاع الخاص في هذا المجال واستفادة القطاع الخاص من التكنولوجيا الحديثة المتوفرة في هذا المركز، وتأهيل العاملين في سوق العمل .
-

التصنيف المهني الفلسطيني (POC) واطار الوطني للمؤهلات (NQF) :

يعمل على تكامل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني مع متطلبات سوق العمل: ويلبي متطلبات جميع الجهات في القطاع العام والخاص ويحسن اداء جميع المستويات المهنية في سوق العمل.

حيث يهدف التصنيف المهني الى الى ايجاد معايير مهنية لكافة القطاعات الاقتصادية والمهنية ضمن مستويات العمل الخمسة (محدود المهارة , الماهر , المهني , الفني , الاختصاصي) وتوصيف الاعمال والمهن حسب احتياجات سوق العمل والنبي على ضوئها تبني المعايير المهنية والمناهج والامتحانات وتقييم الاداء . مما يشكل ارضية صلبة وسلسه لربط المؤهلات المهنية ومعادلتها مع المؤهلات الوطنية وسلم الدرجات والشهادات الاكاديمية والمهنية .

وعليه يجب تعزيز مشاركة القطاع الخاص في وضع المعايير المهنية عبر الاتحاد العام للغرف الصناعية والتجارية والزراعية وغرف التجارة والصناعة في المحافظات الفلسطينية، وكذلك الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية والاتحادات المتخصصة وكذلك المشاركة في اللجان التوجيهية لإدارة هذه الأنظمة وكذلك في جميع الأنشطة والفعاليات المرتبطة بالمشروعين.

نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني (LMIS)

يتمثل الهدف الرئيسي من إنشاء هذا النظام في إيجاد نظام معلومات ديناميكي لسوق العمل والمنظومة التدريبية في فلسطين. وذلك بهدف توفر بيانات ومعلومات دقيقة وحديثة عن جانبي العرض والطلب وتساعد متخذ القرار وأصحاب الأعمال والأفراد في التعرف على الاحتياجات الحالية والمستقبلية في المهارات والتخصصات المختلفة، ورسم سياسات نظم التعليم والتدريب والتشغيل، علاوة على مساعدة الأفراد في اختيار نوع التعليم والتدريب الملائم لقدرتهم ولاحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

حيث أن للنظام لجنة عليا لإدارته تضم وزارة العمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وزارة التربية والتعليم العالي، اتحاد الغرف التجارية والصناعية والزراعية بالإضافة للوكالة الألمانية للتعاون (GIZ).

إلا أن النظام بحاجة إلى مزيد من عمليات التوعية والإرشاد بالإضافة الى تعاون جميع المستفيدين واصحاب العلاقة وخصوصاً القطاع الخاص .

خلاصة

ينبغي للقطاع الخاص أن يكون بمثابة شريك في صنع السياسة، في التمويل، في التنفيذ، والمشاركة في التدريب التعاوني (التلمذة المهنية)، وتطوير البرامج والمناهج، واختبارات التقييم، والرصد والمتابعة. كما يتوجب تشجيع القطاع الخاص على المشاركة في تغيير الثقافة المتعلقة بكل من التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل، وذلك لتعزيز التعاون المتبادل بينهما، وتخصيص الموارد الموجودة بكل مركز لأغراض التدريب. إن تعميق مشاركة أرباب العمل في تقديم التعليم والتدريب المهني والتقني،

من خلال التدريب التعاوني والتدريب في مكان العمل. يخلق إمكانيات كبيرة لزيادة فعالية التكاليف في نظام التدريب المهني والتقني وعلى وجه التحديد للحد من الحصة النسبية للنقابات لتقديم القطاع العام التدريب المهني والتقني. لا يجب التركيز فقط على تخفيض المبلغ الإجمالي للإنفاق العام على التعليم والتدريب المهني والتقني. لكن يجب التركيز على الاستفادة من مصادر التمويل الأخرى من أجل التوسيع الكمي والنوعي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني. إن مشاركة القطاع الخاص -خاصة مقدمي خدمات التدريب وأرباب العمل- في صنع السياسة والمشاركة في التنظيم الخاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني يعوقه انعدام الثقة في كثير من الأحيان. وهذه ليست فقط قضية بين القطاعين العام والخاص، ولكن أيضاً بين أعضاء القطاع الخاص الذين يميلون لتقديم أنفسهم كمنافسين لزملائهم من نفس القطاع. إن ضعف التنسيق بين أعضاء القطاع الخاص (مثل روابط أرباب العمل والنقابات واتحادات مقدمي خدمات التدريب) يجعل من الصعب على الحكومة أن تجد محاورين موثوقين يمثلون أقرانهم حقاً. من أجل العمل على إشراك القطاع الخاص بشكل منهجي في الإصلاح والحكم الخاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني. لا بد من العمل على رفع الوعي الخاص حول فوائد الانخراط بهذا النظام، وبناء القدرات في مجال الاتصال والتواصل، فضلاً عن تقديم المساعدة التقنية من أجل تطوير جمعيات القطاع الخاص تنظيمياً.

المراجع

1. وزارة التربية والتعليم ، وزارة العمل . إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين . (المحدثة 2010) .
2. رنده هلال ، دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي ، دعم التدريب المهني والتقني في فلسطين للمرحلة الأولى سنة 2011 والمرحلة الثانية 2013 .
3. تقارير وأنشطة الإدارة العامة للتدريب المهني - وزارة العمل/ فلسطين .
4. بيانات اتحاد الغرف التجارية والصناعية في فلسطين .
5. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2012 ، 2013 .
6. البنك الدولي ، تقرير البنك الدولي عن التنمية في العالم 2013 .