



International  
Labour  
Organization

unicef 

تربية



# مشاورة حول التعليم الفني والتدريب المهني

تقرير ورشة العمل

عمان، الاردن 30-31 ايار 2016







International  
Labour  
Organization

unicef 

# مشاورة حول التعليم الفني والتدريب المهني

تقرير ورشة العمل

عمان، الاردن 30-31 ايار 2016



iv	قائمة الصناديق والاشكال و الجداول
v	قائمة المختصرات
1	1 المقدمة
3	2 الكشف عن التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا في سياق أزمة سوريا
12	3 الصورة الكبيرة: الانتقال من المدرسة الى العمل وآفاق التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا
15	4 تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني والممارسات الناشئة الجيدة
22	5 تشجيع تعليم ريادة الأعمال و الأعمال الحرة
25	6 نهج النظم لتوفير التعليم الفني و التدريب المهني
33	7 استراتيجيات للمضي قدماً
	الملاحق:
35	الملحق 1: جدول الاعمال
38	الملحق 2: قائمة المشاركين
42	الملحق 3: التقييم

# قائمة الصناديق و الاشكال و الجداول

## الصناديق

14 الصندوق 1 توظيف الشباب الاردني في المصانع

## الاشكال

- 6 الشكل 1 معدل الالتحاق الاجمالي الوطني في التعليم الثانوي (الاعدادي والثانوي العالي) حسب توجه البرنامج
- 6 الشكل 2 نسبة الطلاب في التعليم الثانوي العالي الملتحقين في برامج التعليم المهني لكلا الجنسين (%)
- 7 الشكل 3 الشباب اللاجئيين السوريين (15-24 سنة) حسب البلد المضيف
- 8 الشكل 4 مقارنة بين التحاق اللاجئيين السوريين في المجتمعات المضيفة وأقرانهم المحليين في الاردن
- 12 الشكل 5 بطالة الشباب في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا
- 14 الشكل 6 انتقال خريجو التعليم الفني والتدريب المهني الى العمل الرسمي
- 16 الشكل 7 درجة الرضا بين اصحاب العمل عن مهارات خريجي التعليم الفني و التدريب المهني
- 17 الشكل 8 إطار العمل المفاهيمي و التخطيطي للمهارات الحياتية في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا
- 18 الشكل 9 نموذج على شكل حرف T لمهارات التوظيف
- 20 الشكل 10 منهجية إعادة الإعمار الذكية
- 24 الشكل 11 إتجاه الطلاب الملتحقين في التعليم الفني والتدريب المهني
- 25 الشكل 12 القضايا التي طرحتها استراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني 2021
- 28 الشكل 13 توزيع الطلاب حسب مستويات التعليم الفني والتدريب المهني - السنة الدراسية 2013/2014
- 29 الشكل 14 مسارات التعليم الفني والتدريب المهني والمستويات المهنية في الاردن
- 31 الشكل 15 استراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني في الأنروا

## الجداول

- 4 الجدول 1 اشكال مختلفة من توفير خدمات التعليم الفني والتدريب المهني
- 7 الجدول 2 حصة الشباب (كنسبة مئوية) في التعليم الفني والتدريب المهني في مقابل التعليم العالي في بلدان مختارة من الشرق الاوسط وشمال افريقيا
- 13 الجدول 3 مسارات المدرسة-الى-العمل
- 19 الجدول 4 التحديات والدروس المستفادة في تحديث التمهن غير الرسمي في الاردن

## المختصرات

منظمة قائمة على المجتمع	<b>CBO</b>
إطار العمل المفاهيمي والتخطيطي	<b>CPF</b>
مؤسسة التدريب المهني	<b>GIVTC</b>
الجمعية الألمانية للتعاون الدولي	<b>GIZ</b>
مؤسسة التمويل الدولية	<b>IFC</b>
منظمة العمل الدولية	<b>ILO</b>
منظمة غير ربحية لتدريب الشباب على جهوزية القوى العاملة	<b>INJAZ</b>
المؤسسة الدولية للشباب	<b>IYF</b>
تعرف على الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية	<b>KAB</b>
اميركا اللاتينية و الكاريبي	<b>LAC</b>
وزارة التربية والتعليم العالي	<b>MEHE</b>
الشرق الاوسط وشمال افريقيا	<b>MENA</b>
وزارة التربية و التعليم	<b>MoE</b>
وزارة الداخلية	<b>Mol</b>
منظمة غير حكومية	<b>NGO</b>
لا لضياع جيل	<b>NLG</b>
إطار عمل المؤهلات الوطنية	<b>NQF</b>
مكتب التدريب المهني وترقية العمل	<b>OFPPT</b>
الاعتراف بالتعلم المسبق	<b>RPL</b>
الشركات الصغيرة و المتوسطة	<b>SMEs</b>
التعليم الفني والتدريب المهني	<b>TVET</b>
منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	<b>UNESCO</b>
صندوق الامم المتحدة للسكان	<b>UNFPA</b>
المفوضية السامية للامم المتحدة لشؤون اللاجئين	<b>UNHCR</b>
منظمة الامم المتحدة للطفولة	<b>UNICEF</b>
وكالة الامم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين	<b>UNWRA</b>
الوكالة الامريكية للتنمية الدولية	<b>USAID</b>
برنامج الأغذية العالمي	<b>WFP</b>
كل سوريا	<b>WoS</b>





## الغرض و الأهداف

تدعو المرحلة الثانية من مبادرة " لا لضياع جيل " (NLG) الى تحول استراتيجي رئيسي نحو الانخراط في استهداف أكثر انتظاما للشباب في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي. ويشمل ذلك الحاجة إلى توسيع نطاق الوصول الى مسارات تعلم متعددة متاحة للاجئين السوريين والأطفال والشباب (15-24 سنة) في المجتمعات المضيفة المتأثرة، بما في ذلك التعليم الفني والتدريب المهني (TVET)، وكلاهما في الاعدادات النظامية وغير النظامية.

عقدت المشاورة بشأن التعليم الفني والتدريب المهني لبلدان الأزمة السورية الستة بناءً على التوصيات التي طرحت في ورقة استراتيجية تعليم أزمة سوريا التي انبثقت من مؤتمر لندن 2016. ونظمت من قبل المكتب الاقليمي لليونسيف و المكتب الاقليمي لمنظمة العمل الدولية للدول العربية وشركاء التعليم ضمن إطار عمل مبادرة لا لضياع جيل، حيث تم جمع التجارب الأخرى من المنطقة وأفضل الممارسات في هذا المجال. تهدف المشاورة لتوفير المزيد من التعليم الفني والتدريب المهني واستكشاف السبل التخطيطية لتدخلات ذات نوعية و أكثر فعالية واستدامة في خلق فرص العمل والتوظيف الذاتي.

وتحديدًا، أعطى الاجتماع للمشاركين الفرصة لـ:

- الكشف عن مجال التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA) وضمن سياق الأزمة السورية: المسارات والتوظيف؛ أجدات الإصلاح و أطر عمل السياسات؛ أشكال وأنواع التعليم الفني والتدريب والمهني.
  - البحث عن سبل لتحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني من خلال المهارات الحياتية.
  - التعرف على النماذج والبرامج التي تجمع بين الجهات العامة والخاصة وكذلك شركات القطاع الخاص فيما يتعلق بتوفير التعليم الفني والتدريب والمهني وفي خلق فرص العمل الحالية.
  - وضع استراتيجيات لزيادة التدخلات النوعية للتعليم الفني والتدريب المهني في السياسات الوطنية وأطر العمل التخطيطية.
- ومن بين المشاركين مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة العاملين في مجال التعليم الفني والتدريب المهني (يمكن الاطلاع على قائمة المشاركين المفصلة في الملحق 1):
- وفود البلدان الست المتأثرة بالأزمة السورية، وكذلك الجزائر وجيبوتي وإيران وليبيا والمغرب ودولة فلسطين وتونس واليمن، بما في ذلك ممثلين عن الحكومات وممثلين عن محاور لكل سوريا (WOS).
  - وكالات الأمم المتحدة (منظمة العمل الدولية و منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة والمفوضية السامية للامم المتحدة لشؤون اللاجئين و منظمة الامم المتحدة للطفولة و وكالة الامم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين و برنامج الأغذية العالمي).
  - المنظمات غير الحكومية العاملة في مجال التعليم ضمن إطار مبادرة لا لضياع جيل.
  - شركاء التعليم من المنظمات الثنائية.
  - ممثلون عن مقدمي التدريب الخاص والقطاع الخاص.
  - خبراء من الجامعات والمؤسسات البحثية.

## هيكلية تقرير مشاورة التعليم الفني والتدريب المهني

يقدم هذا التقرير لمحة عامة عن نتائج مشاورات التعليم الفني والتدريب المهني بالاعتماد على العروض التقديمية والمناقشات ومجموعات العمل التي أجريت خلال الاجتماع. التقرير منظم وفقا لفقرات جدول الأعمال المرفقة في الملحق 2.

يهدف التقرير أيضا إلى توفير توجيه برنامجي في مجال التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ولا سيما في سياق الأزمة السورية. هيكل التقرير على النحو التالي:

**الفصل 1** يقدم الغرض والأهداف الرئيسية لمشاورة التعليم الفني والتدريب المهني في سياق مبادرة لا لضياع جيل.

**الفصل 2** لمحة عامة عن مختلف مسارات وقنوات تطبيق التعليم الفني و التدريب المهني، بما في ذلك توضيح التعاريف والمصطلحات. وفي هذا السياق، تم عرض حالة الأردن كمثال على أشكال متعددة من التعليم الفني والتدريب المهني والانخراط بالمشاركة. يقدم هذا الفصل أيضا لمحة عامة عن المساواة في الوصول الى التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بما في ذلك بيانات عن الشباب السوري. ويوفر هذا الفصل أيضا تحليلاً للإطار القانوني وأطر عمل السياسات من أجل وصول اللاجئين السوريين إلى أسواق العمل في الأردن ولبنان وتركيا.

**الفصل 3** يسلط الضوء على الصورة الكبيرة وخاصة فيما يتعلق بالسياق العام للتعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويشمل تحليل الدوافع الرئيسية وراء خلق فرص العمل وتحليل اتجاهات التوظيف في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ويعمل كذلك على موازنة نقاشات التوظيف في مقابل التوظيف وذلك في السياق الخاص بالانتقال من المدرسة إلى العمل.

**الفصل 4** يركز على نوعية وصلة التعليم الفني والتدريب المهني مع لمحة عامة عن المبادرات المناسبة التي قدمت في مشاورة التعليم الفني والتدريب المهني. ويسلط هذا الفصل الضوء أيضاً على دور تعليم المهارات الحياتية والتعليم من أجل المواطنة باعتبارها عنصراً متكاملاً لزيادة التوفير النوعي للتعليم الفني والتدريب المهني.

**الفصل 5** يُشخص تجارب مختلفة لإدخال تعليم ريادة الأعمال في التعليم الفني والتدريب المهني. يتم عرض ثلاثة أفضل ممارسات ناشئة بما في ذلك: عمل إنجاز (INJAZ) حول ريادة الأعمال والتوظيف الذاتي، و معايير التميز حول تصميم وتنفيذ وتقييم برامج ريادة الأعمال التابعة للمؤسسة الدولية للشباب (IYF) ، وبرنامج تعرف على الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية (KAB) والذي تم تعميمه في نظم التعليم المختلفة في أنحاء المنطقة.

**الفصل 6** يُقدم نهج النظم لتوفير التعليم الفني والتدريب المهني. حيث يسلط الضوء على تجارب مختلفة وأجندات الإصلاح في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والتي توضح الأدوار المختلفة للمؤسسات الوطنية والقطاع الخاص من خلال النظم الوطنية للتعليم الفني والتدريب المهني.

**الفصل 7** يلخص هذا الفصل في لمحة عامة الاستراتيجيات الرئيسية للمضي قدماً، استناداً إلى نتائج أعمال المجموعة والمناقشات العامة.

# الكشف عن التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا في سياق الأزمة السورية

## 2

### الملاحظات الرئيسية

- يتم تقديم خدمة التعليم الفني والتدريب المهني من خلال مسارات متعددة تشمل التعليم النظامي والتعليم غير النظامي، ومجال العمل، أو مزيج من أنواع متعددة من التدريب (الأكاديمية والتدريب خلال العمل).
- إن الكشف عن توفير خدمة التعليم الفني والتدريب المهني هو المفتاح لتعزيز التنسيق بين مختلف مقدمي الخدمات (أي تجهزي الخدمات من القطاع العام والخاص).
- عبر الشرق الأوسط وشمال افريقيا وأيضاً بالمقارنة مع مناطق أخرى فإن المستويات العامة في الوصول الى التعليم الفني والتدريب المهني لا تمثل سوى جزء صغير من الالتحاق في التعليم العام. ومع ذلك يعتبر التعليم الفني والتدريب المهني كفته "متبقية" من الطلبة الذين لا يستطيعون الوصول إلى طريق الثانوية العامة بعد الانتهاء من التعليم الأساسي.
- من الضروري غرس مواقف إيجابية نحو التعليم الفني والتدريب المهني والتوظيف المهني. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إدخال الأنشطة المهنية في المراحل الأولى في نظام التعليم وتوسيع أفق الخيارات المهنية والمسارات للأطفال واليافعين.
- إن معدلات الوصول المنخفضة من قبل الشباب السوري إلى التعليم الفني والتدريب المهني في مستويات التعليم الثانوي والعالي هي مصدر قلق بالغ، سواء داخل سوريا أو في البلدان الخمس المضيفة.
- عدم وجود تعريفات واضحة و شائعة بين الشركاء الذين يعملون في الاستجابة للأزمة السورية بشأن ما يشكل التدخلات في التعليم الفني والتدريب المهني. بالإضافة الى ذلك، فإنه تم إجراء تحليل بسيط للفرص الحالية في التعليم الفني والتدريب المهني المتوفرة للشباب اللاجئين السوريين.
- من حيث الوصول إلى سوق العمل، فإن هناك أطر عمل قانونية مختلفة تنظم وصول اللاجئين السوريين في لبنان وتركيا والأردن. هناك حاجة لإعادة النظر في الخيارات في الأردن والنظر في فك الارتباط بين تصاريح العمل و أرباب العمل في بعض القطاعات، مثل الزراعة والبناء.

يستخدم التعليم الفني والتدريب المهني كمصطلح شامل، حيث يشير إلى برامج تعليمية مختلفة تهدف إلى تطوير المهارات والمعارف اللازمة لسوق العمل. يشمل المصطلح على: (1) التعليم الفني المهني (TVE) والذي يتضمن فرص التعليم النظامي وما بعد الأساسي مما يؤدي إلى نتائج تعلم مصدقة من قبل السلطات الوطنية والتي تعادل التعليم الثانوي أو التعليم العالي؛ و (2) التدريب المهني الذي يوفر خارج نظام التعليم النظامي و ليس من الضروري ان يكون مقترناً بالتصديق. يضم التعليم الفني والتدريب المهني مجموعة من التجارب ذات الصلة للتوظيف والمتعلقة بمجال العمل.<sup>1</sup>

تميز خدمة تقديم التعليم الفني والتدريب المهني من خلال مجموعة متنوعة من كفاءات التطبيق التي يمكن أن تحدث في الإعدادات النظامية وغير النظامية وغير الرسمية. و في حين أن جميع أنواع التعلم صحيحة وقائمة، فإنه من المهم التمييز بين أنواع المؤهلات التي ترتبط مع كل كيفية تطبيق. يمكن للمهارات التي تحققت من خلال التعلم غير النظامي وغير الرسمي أن تكون مصدقة فقط من خلال نظام الاعتراف بالتعلم المسبق (RPL). وفي هذا الصدد، فإن المؤهلات المكتسبة من خلال نظام الاعتراف بالتعلم المسبق يجب أن تكون نفس تلك المكتسبة من خلال التعليم النظامي حيث أنها تعتمد على المعايير نفسها. تم تقديم لمحة عامة عن أنواع مختلفة من التعليم الفني والتدريب المهني و تجزئة هذا الميدان في الجدول 1.

### الجدول 1 أنواع مختلفة من تقديم خدمة التعليم الفني والتدريب المهني<sup>2</sup>

موقع التعليم الفني والتدريب المهني	انواع تقديم خدمات التعليم الفني والتدريب المهني	الجهات المسؤولة/المنظمة
1 التدريب القائم على المؤسسات	يوفر في نظام التعليم النظامي	a. تحت اشراف الوزارات ذات الصلة (مثلاً: وزارة التربية والتعليم، وزارة العمل، وزارة الزراعة، الخ)
	يوفر خارج نظام التعليم النظامي	
2 التدريب القائم على مكان العمل	قبل التوظيف (تدريب ما قبل الخدمة)	b. تحت كيانات وطنية داخل الوزارات (مثلاً مجلس التعليم الفني والتدريب المهني في الاردن) الذي يتضمن ايضا القطاع الخاص وممثلون عن العمال
	خلال التوظيف (تدريب خلال الخدمة)	
3 الجمع بين أنواع متعددة من التدريب (مثلاً التلمذة، بما في ذلك الجمع بين التدريب الأكاديمي والتدريب خلال العمل)		

<sup>1</sup> أنظر شرح المصطلحات المتعلقة بالتعليم الفني والتدريب المهني والتابع لـ UNESCO/UNEVOC المتوفر على الرابط: <http://www.unevoc.unesco.org/e-forum/GlossaryofTermsforTVETAssessmentandVerification.pdf>

<sup>2</sup> مقتبس من مجموعة عمل بين وكالات مؤسسة التدريب الأوربي ومنظمة العمل الدولية و اليونسكو فيما يتعلق بمؤشرات التعليم الفني والتدريب المهني. تتوافر المؤشرات المقترحة لتقييم التعليم الفني والتدريب المهني على الرابط:

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/\\$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/E112211E42995263C12579EA002EF821/$file/Report%20on%20indicators%20April%202012.pdf)

من المهم أن نُفَرِّد بأن تجزئة تقديم خدمة التعليم الفني والتدريب المهني هو ظاهرة شائعة في بلدان المنطقة. وفي حين تشكل وزارة التربية والتعليم المزود الرئيسي للخدمة، فأن هناك مجموعة متنوعة من المؤسسات العامة والخاصة المختلفة التي تنشط في هذا المجال.<sup>3</sup> في هذا السياق، فانه من الضروري ان يقوم مسح خدمة تقديم التعليم الفني والتدريب المهني باستكشاف المزيد من مجالات التطبيق التالية:

- توفير التعليم النظامي العام والذي يستهدف كلا من تعليم المستوى الثانوي (15-17 سنة) والمستوى العالي (+18 سنة) حيث ان هناك حاجة للتمييز بين كليهما. يتم تقديم ذلك بشكل رئيسي من قبل وزارات التربية والتعليم ولكن الوزارات الأخرى تشارك في بعض الأحيان (وزارة العمل، وزارة الزراعة، وزارة الصناعة، وما إلى ذلك).
- التدريب المهني غير النظامي وغير الرسمي والذي يستهدف جميع الشباب (15-24 سنة). ويقدم هذا من قبل المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الخاصة وتختلف في الحجم والجودة. و يشمل التدريب على الريادة في التوظيف الذاتي.
- تقديم خدمة من قبل القطاع الخاص (صاحب العمل)، بما في ذلك التدريب خلال فترة العمل، والذي قد يتقاطع أيضا مع كل من التوفير النظامي وغير النظامي على الصعيدين ما بعد التعليم الاساسي والتعليم العالي.

## الكشف عن التعليم الفني والتدريب المهني: جهات فاعلة متعددة في تطبيق التعليم الفني والتدريب المهني في الاردن

قدمت هذه الجلسة فرصة لمواصلة استكشاف توفير التعليم الفني والتدريب المهني في سياق الأردن. سلطت العروض التقديمية من مقدمي الخدمات في القطاع العام والخاص وكذلك من شركة خاصة في الأردن، سلطت الضوء على وجهات نظر مختلفة من حيث المساواة في الوصول وجودة وصلة برامج التعليم الفني والتدريب المهني فضلا عن الروابط مع فرص التوظيف.

أكدت التجربة التي قدمتها مؤسسة التدريب المهني (VTC) على الدور الرئيسي الذي يلعبه القطاع العام في الوصول إلى الشباب الأكثر تهميشا. وعلى الرغم من المواقف السلبية تجاه التعليم الفني والتدريب المهني في الأردن ومنع الشباب (خاصة الفتيات) من التسجيل في البرامج التدريبية، فأن مؤسسة التدريب المهني تعمل على ضمان تكافؤ الفرص في الوصول. ركزت التدخلات على زيادة التحاق الإناث (اعتبارا من 2015 كانت نسبة وصول الفتيات إلى مؤسسة التدريب المهني 33 في المائة فقط)، وعلى ضمان التعليم الشامل وتوسيع الوصول الى التعليم الفني والتدريب المهني في مراكز الاحتجاز، وكذلك توفير فرص التعليم الفني والتدريب المهني لغير الأردنيين بما في ذلك الشباب اللاجئين السوريين بدعم من الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID).

ركزت التدخلات في تحسين نوعية وصلة برامج التعليم الفني والتدريب المهني على تطوير برامج التدريب وفقا لمتطلبات سوق العمل، و ذلك من ضمن المعايير الوطنية للمؤهلات. على وجه الخصوص، أجرت مؤسسة التدريب المهني دراسات قطاعية لتحديد الاحتياجات على المستوى اللامركزي لتطوير المناهج وفقا لأفضل الممارسات الدولية (DACUM). وعموما فإن نسبة توظيف خريجي مؤسسة التدريب المهني تبلغ 67.4 في المائة، ولكن فقط 32.9 في المائة يعملون في مجال تخصصهم.<sup>4</sup> اتخذت مؤسسة التدريب المهني خطوات عملية لإقامة شراكات مع القطاع الخاص كوسيلة لزيادة توظيف خريجها. شملت الدوافع الرئيسية للجودة أيضا إدخال تعليم المهارات الحياتية كتدخلات مصاحبة للمناهج الدراسية وبالشراكة مع المنظمة الدولية للشباب وإنجاز ومنظمة العمل الدولية.

قدمت كلية القدس (تعليم لومينوس) وجهة نظر مجهز القطاع الخاص. كلية القدس هي كلية المجتمع الخاص الرائدة والتي تقدم برامج التعليم الفني والتدريب المهني في الأردن، بما في ذلك فرص تعلم مصدقة للشباب اللاجئين السوريين. كمجهد قطاع خاص فإنه يتم التركيز على تحقيق نتائج عالية الجودة كوسيلة لزيادة الطلب على خدمات التعليم الفني والتدريب المهني. إن العناصر الرئيسية للنجاح هي:

- توظيف الطالب: يتم توفير التوجيه من خلال الإرشاد الطلابي، وليس فقط من حيث وضع البرنامج ولكن لمنع الطلاب من التسرب من دورات التعليم الفني والتدريب المهني.

<sup>3</sup> تقارير دول مؤسسة التدريب الاوربي تحت مبادرة الحكمة من أجل التوظيف في منطقة البحر المتوسط (GEMM) المتوفرة على الرابط: <http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/GEMM>

<sup>4</sup> من العرض التقديمي لابراهيم طراونة في اجتماع مشاوراة التعليم الفني والتدريب المهني. المصدر: بيانات مؤسسة التدريب المهني لعام 2015.

- الحث: من أجل تجنب الفشل الدراسي ورفع مستوى الأداء في المهارات التقنية فقد تم تأسيس برنامجا تعريفيا يركز على تعليم المهارات الحياتية. وهذا بدوره يوفر للطلاب الحصول على برنامج جواز سفر للنجاح والتابع للمنظمة الدولية للشباب.
- إشراك القطاع الخاص: شارك القطاع الخاص منذ البداية في تطوير المناهج الدراسية، وكذلك أُستخدم لتحديد الشواغر المحتملة التي يمكن أن تشغلها برامج التدريب.
- المعلمون المؤهلون: أن تأهيل المعلم يتبع نظام الاعتماد لكلية المجتمع في المملكة المتحدة، والذي يركز على التعلم بالممارسة والتدريب العملي على التدريب.
- المعدات: يتم تحديثها بشكل مستمر لتلبية متطلبات الصناعة. تم اعتماد نهج مرن لضمان أن يتم استخدام المعدات اللازمة لأشطة مرحة وليس فقط لأغراض التدريب كوسيلة لخفض التكاليف.
- التقييم وضمان الجودة من قبل طرف ثالث: ان ضمان الجودة من قبل طرف ثالث مستقل يضمن شهادة تقي بمعايير المؤهلات الوطنية.
- مسارات تقدم مرنة للطلاب: يمكن للطلاب ان يبدؤا بدورات قصيرة المدى ومن ثم التقدم إلى دورات على مستوى أعلى. وهذا يعزز الحافز ويمكن الطلاب العاملين من مواصلة تعليمهم.
- تكون البرامج معتمدة من قبل نظام المملكة المتحدة والنقابات الخاصة بهم ، وهذا يعني أن الشهادات سارية المفعول دوليا.
- إيجاد وظيفة والتدريب خلال العمل: يتم بناء فترات التدريب من ضمن البرنامج، والتي تشمل التدريب والتوجيه.

سلط 'أفضل عمل الاردن' الضوء على وجهة نظر التدريب خلال العمل والتي أجريت من خلال شراكة مع القطاع الخاص. أفضل عمل الأردن هو المشروع المشترك بين منظمة العمل الدولية (ILO) و مؤسسة التمويل الدولية (IFC) و التي توفر التقييم والمشورة وخدمات التدريب لمصانع تصدير الملابس في الأردن. صناعة الملابس هي واحدة من القطاعات الرائدة في الأردن حيث توظف الشركة أكثر من 55,000 عامل؛ 75 في المائة منهم من غير الأردنيين في الغالب من الهند وسريلانكا وبنغلاديش<sup>5</sup>. تم إنشاء مصانع الملابس في المناطق الريفية والمهمشة لزيادة نسبة العمالة الأردنية. ويهدف المشروع إلى زيادة الاذعان لقوانين العمل وتحسين ظروف العمل لعمال المصانع بالإضافة إلى توسيع التعاون بين المؤسسات الحكومية والنقابات العمالية وأرباب العمل والمنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية.

قدم العرض التقديمي لمحة عامة عن أنواع التدريب التي أجريت في المصانع، وعرض نتائج خلق بيئة عمل إيجابية وبالتالي زيادة مهارات المشرفين والمرؤوسين. وتضمنت فرص التدريب: التواصل في مكان العمل؛ المعرفة بالامور المالية؛ السلامة من الحرائق؛ التغذية؛ النظافة الشخصية؛ الحقوق والمسؤوليات الأساسية للعمال؛ صحة المرأة؛ والسلامة والصحة المهنية.

ساهم المشروع في الحد من الصراع بين المشرفين والعمال، مما أدى أيضا إلى زيادة محتملة في إنتاجية العمال. هذه التجارب تبرز أهمية إنشاء فضاءات التعاون والحوار بين مختلف أصحاب المصلحة لتحسين ظروف بيئة العمل.

تم تسليط الضوء على القضايا الرئيسية من خلال الأنواع المختلفة من مقدمي الخدمات. و عند تعلق الأمر بقضايا تخص الحجم والاستدامة ونوعية برامج التعليم الفني والتدريب المهني فقد تم تسليط الضوء على التحديات المشتركة سواء من قبل الجهات العامة والخاصة على:

- جعل خدمات التعليم الفني والتدريب المهني أكثر جاذبية. ويشمل ذلك الحاجة إلى تحسين الجودة الشاملة للتعليم الفني والتدريب المهني وضمان الاعتراف بالتعليم الفني والتدريب المهني مع إدخال مسارات التعلم التي تربط البرامج بالتعليم العالي والمؤهلات الأكاديمية الأخرى.

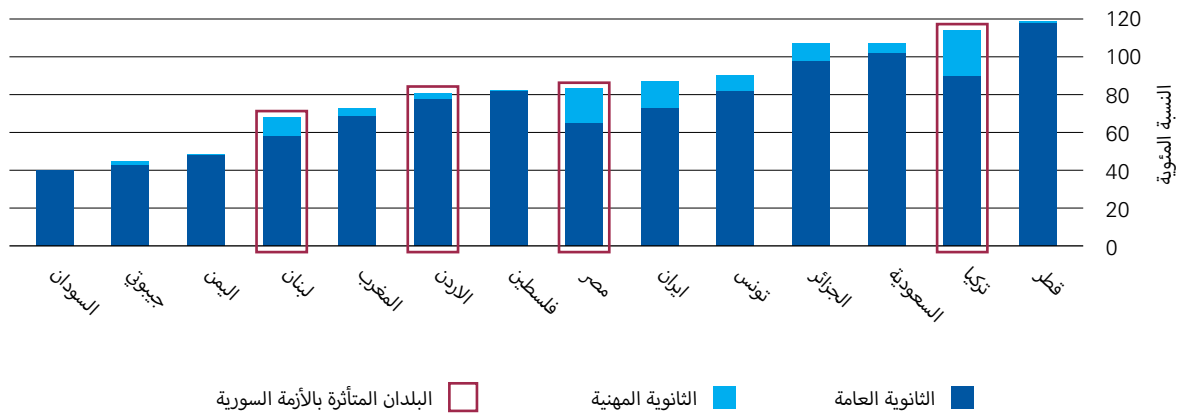
<sup>5</sup> العرض التقديمي لعلاء سيفي في اجتماع المشاورة للتعليم الفني والتدريب المهني. معلومات اضافية ايضا متوفرة على الرابط: [https://www.youtube.com/watch?v=pM\\_i4KSZIFQ](https://www.youtube.com/watch?v=pM_i4KSZIFQ)

- ضمان اتباع نهج متنسق وتضمين التعليم الفني والتدريب المهني ضمن الإصلاحات الوطنية.
- تقليل التجزئة في مجال التعليم الفني والتدريب المهني ووضع إطار عمل شامل للإدارة ينظم تقديم خدمات التعليم الفني والتدريب المهني.
- التأكد من أن الاستثمار يركز على الابتكار، وبشكل خاص على استخدام التكنولوجيا.
- التأكد من أن الاستدامة يتم تضمينها من مرحلة تصميم المشروع.
- التركيز على المساواة والقدرة على تحمل تكاليف الخدمات.
- تطوير الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وليس فقط كجزء من توفير خدمة التعليم الفني والتدريب المهني، ولكن أيضا لتحسين إدارة نظام التعليم الفني والتدريب المهني الشامل.

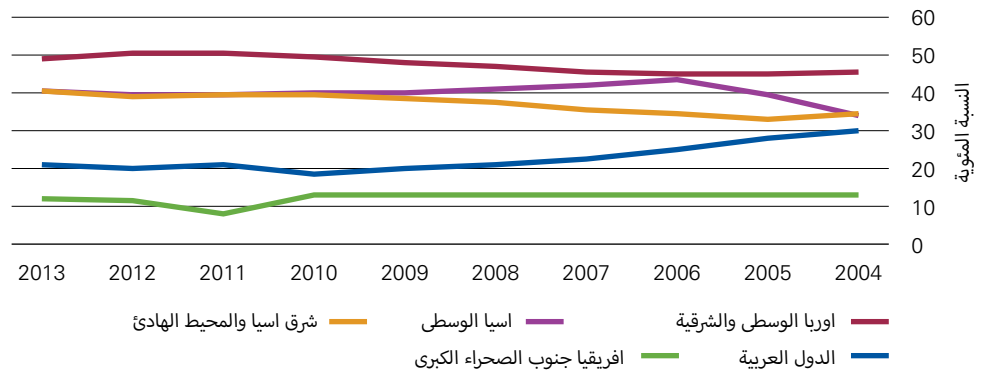
## الوصول الى التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا

عبر منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فإن المستويات العامة في الحصول على التعليم الفني والتدريب المهني لا تمثل سوى جزء صغير من الالتحاق بالتعليم الثانوي وأيضا بالمقارنة مع مناطق أخرى. الاستثناءات البارزة هي مصر وإيران وتركيا (انظر الشكل 1)، ومع ذلك، في مقارنة مع مناطق أخرى من العالم فمن الواضح أن الحصول على التعليم الفني والتدريب المهني لا يزال محدودا جدا. المعدل الإجمالي للالتحاق في التعليم الفني والتدريب المهني في الدول العربية هو أقرب إلى معدلات الوصول في البلدان ذات الدخل المنخفض في جنوب الصحراء الكبرى في أفريقيا (انظر الشكل 2).

الشكل 1 نسبة المعدل الإجمالي للالتحاق الوطني بالمدارس في المرحلة الثانوية (الاعدادي والثانوي)، حسب توجه البرنامج<sup>6</sup>



الشكل 2 نسبة الطلاب في التعليم الثانوي الملتحقين في برامج التدريب المهني، كلا الجنسين (%)<sup>7</sup>



<sup>6</sup> معهد احصاء اليونسكو. بيانات عام 2013 لكل البلدان ما عدا الاردن (بيانات 2011)، مصر والسودان (بيانات 2012).  
<sup>7</sup> بيانات معهد احصاء اليونسكو

في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، لا يزال ينظر إلى التعليم الفني والتدريب المهني كفتة "المتبقية" لهؤلاء الطلاب الذين لا يستطيعون متابعة مسار التعليم الثانوي العام بعد الانتهاء من التعليم الأساسي. وفي هذا الصدد، تشير آخر البيانات المستقاة من مسح الانتقال من المدرسة- إلى- العمل التابع لمنظمة العمل الدولية الذي أجري في بلدان مختارة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث تشير إلى تفضيل التعليم العالي، مع الاستثناء الوحيد في مصر حيث يكون الالتحاق في التعليم الفني والتدريب المهني هو أعلى من التحاق بالمرحلة الجامعية (انظر الشكل 3). في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، غالباً ما يرتبط التعليم الفني والتدريب المهني مع الفشل الأكاديمي بدلاً من أن يكون مسار بديل لعمل منتج ولائق. هذا يرجع جزئياً إلى المفاهيم الثقافية وظروف العمل عند إيجاد وظيفة لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني وعدم وجود مسارات في نظم التعليم وعدم وجود آفاق مهنية.

**الجدول 2** حصة الشباب (كنسبة مئوية) في التعليم الفني والتدريب المهني في مقابل التعليم العالي في دول مختارة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

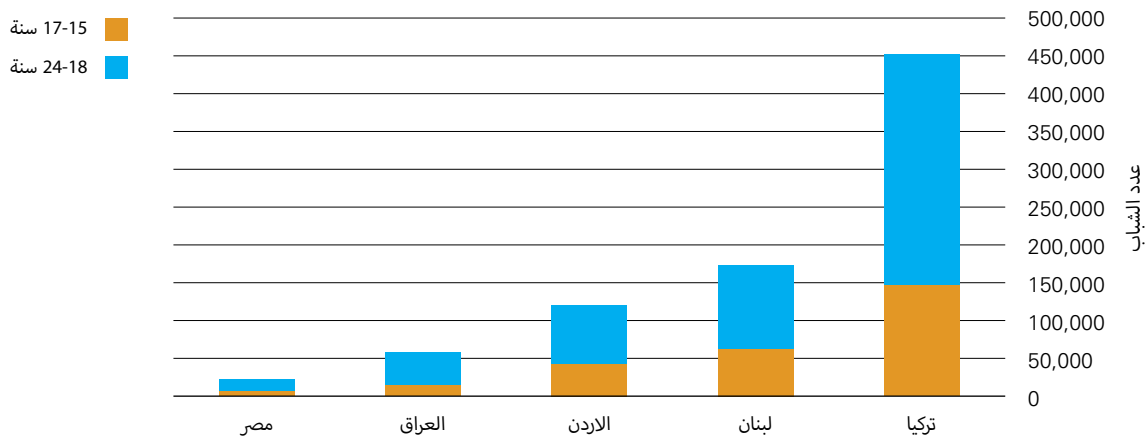
مستوى التعليم	مصر 15-2014	الأردن 15-2014	لبنان 15-2014	فلسطين 15-2014	تونس 13-2012
التعليم الفني والتدريب المهني في مستوى التعليم الاعدادي	37.4	2.3	10.9	1.4	11.6
التعليم الفني والتدريب المهني في مستوى ما بعد التعليم الاعدادي	3.7	5.9	5.4	8.1	-
مستوى التعليم العالي	16.7	28.9	30.0	22.3	17.1

## الوصول إلى التعليم الفني والتدريب المهني و سوق العمل للشباب السوريين

يستمر هذا القسم بكشف التعليم الفني والتدريب المهني مع التركيز على الحالة الخاصة والتحديات المتعلقة بوصول اللاجئين السوريين إلى توفير التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل. كما يعرض لمحة موجزة عن الروابط بين عمالة الأطفال و بطالة / توظيف الشباب وآثارها على برامج التعليم الفني والتدريب المهني.

يقدر ما مجموعه 3.3 مليون شاب سوري في البلد (1.2 مليون تتراوح أعمارهم بين 15-17 سنة و 2.1 مليون تتراوح أعمارهم بين 18-24 سنة). في البلدان الخمس المضيفة (تركيا ولبنان والأردن والعراق ومصر) كان هناك ما يقدر بـ 823,527 لاجئ سوري مسجل ، تتراوح أعمارهم بين 15-24 سنة اعتباراً من كانون الأول عام 2015. وثالث هذه المجموعة يندرج في سن الثانوي (15-17 سنة)، في حين أن ثلثي هذه المجموعة هم في (أو أعلى) من سن التعليم العالي (18-24 سنة). ستة وسبعون في المائة من الشباب اللاجئين السوريين هم في تركيا أو لبنان. ويعرض الشكل 3 عدد الشباب اللاجئين حسب البلد، موزعة حسب الفئات العمرية.

**الشكل 3** الشباب اللاجئين السوريين (15-24 سنة)، حسب البلد المضيف<sup>8</sup>



إن الوصول إلى التعليم من قبل اللاجئين السوريين في المنطقة، وتحديدًا في البلدان الخمس المضيفة في تركيا ولبنان والأردن والعراق ومصر يكون منخفض عمومًا: حوالي 861,000 أو 52 بالمائة، من الأطفال في عمر الدراسة هم خارج المدرسة اعتباراً من تموز 2016.<sup>9</sup> وإذا جزئياً أكثر، فإن الوصول إلى التعليم يتألف بشكل رئيسي من الالتحاق في المستوى الأساسي، مع تسجيل التحاق منخفض ومثير للقلق في المرحلة الثانوية.<sup>10</sup>

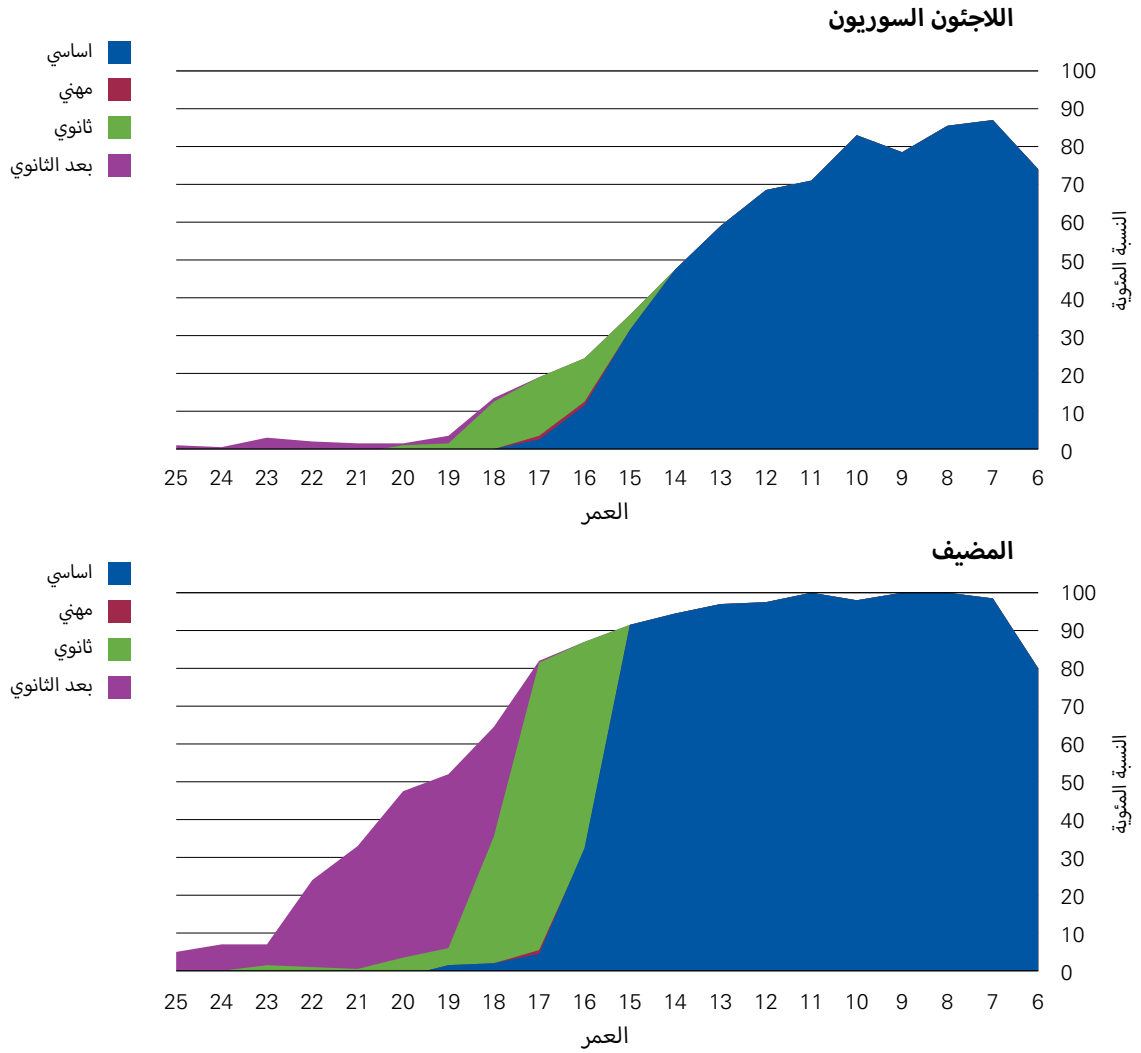
<sup>8</sup> اللاجئين المسجلون في UNHCR، اعتباراً من كانون الثاني 2015.

<sup>9</sup> جميع البيانات من تموز 2016. يعتبر الأطفال خارج المدرسة إذا لم يحصلوا على أي تعليم نظامي أو غير نظامي. للتعليم النظامي: البيانات من التحديث الشهري للخطة الإقليمية للاجئين و تعزيز القدرة على مواجهة الازمات (3RP) لتركيا ولبنان والأردن والعراق ومصر. للتعليم غير النظامي: البيانات من التحديث الشهري للخطة الإقليمية للاجئين و تعزيز القدرة على مواجهة الازمات (3RP) لجميع البلدان. في مصر تم الإبلاغ عن 7,033 طفل في التعليم غير النظامي في التحديث شهري 3RP. وبالنظر لقرب التغطية الكاملة للتعليم النظامي، فإن التحاق الأطفال بالتعليم النظامي و غير النظامي يكون فقط كجزء من التعليم النظامي. بيانات عن لبنان تشمل فقط برامج اليونيسيف والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين اعتباراً من كانون الثاني 2016.

<sup>10</sup> اليونيسيف، 2016. وثيقة استراتيجية التعليم للأزمة السورية. تقرير لندن.

على سبيل المثال في تركيا، يقدر الحضور بنسبة 19 في المائة في سن الثانوي العالي.<sup>11</sup> في لبنان، فقط 2,000 شاب سوري (15-18 سنة) أو 2 بالمائة، التحقوا بالتعليم الثانوي في السنة الدراسية 2014/15.<sup>12</sup> تظهر أكبر ثغرة عند مقارنة الالتحاق بين اللاجئين السوريين و نظرائهم في المجتمع المضيف في المرحلة الثانوية والتعليم العالي. يعرض الشكل 4 مقارنة بين معدلات التحاق اطفال اللاجئين السوريين و أقرانهم في الاردن وفقاً لنفس مستوى التعليم. و مع تدني معدلات الالتحاق في التعليم الثانوي فأن وصول اللاجئين السوريين الى التعليم الفني والتدريب المهني في دول مثل لبنان والاردن وتركيا يمثل نسبة طفيفة.

الشكل 4 مقارنة بين التحاق اللاجئين السوريين في المجتمعات المضيفة وأقرانهم المحليين في الأردن<sup>13</sup>



إن معدلات وصول الشباب السوري المنخفضة إلى التعليم الثانوي والتعليم الفني والتدريب المهني والتعليم العالي هو مصدر قلق خطير، سواء داخل سوريا أو في البلدان الخمس المضيفة. ومع صعوبة الحصول على بيانات دقيقة بشأن الوصول، فأن تقييمات اللاجئين تظهر انخفاض مستويات المشاركة في التعليم الثانوي (12-17 سنة) والتعليم العالي (+18 سنة).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن غالبية البرامج التي يتم تعقبها ضمن قطاع التعليم تمثل النهج المجزأ للتدريب المهني، الأمر الذي يثير المخاوف بشأن قضية جودة واستدامة التدريب المهني المقدمة. ويضاف إلى ذلك حقيقة أن اللاجئين السوريين عموماً ليس لديهم الحق في العمل في البلدان المضيفة مثل الأردن ولبنان، على الرغم من أنه في عام 2016 تقدمت الأردن في افتتاح محدود لسوق العمل للاجئين السوريين.

11 س. دورمان. 2014. تقييم احتياجات التعليم للاجئين السوريين في المناطق الحضرية في تركيا.  
 12 ميساء جليوط. 2015. وصول كل الاطفال الى فرص التعليم: فرص للعمل، عالمهم والعالم في المدرسة.  
 13 ILO and Fafo. 2015. أثر اللاجئين السوريين على سوق العمل الاردنية. نتائج من محافظات عمان وأربيد والمفرق.



تم إجراء تحليل بسيط على فرص التعليم الفني والتدريب المهني الحالية المتوفرة للشباب اللاجئين السوريين. هنالك نقص في وجود تعريفات واضحة وشائعة بين الشركاء الذين يعملون في الاستجابة للأزمة السورية بشأن ما يشكل تدخلات التعليم الفني والتدريب المهني. وتشير التقديرات إلى أن توفير الخدمة الحالية للشباب اللاجئين السوريين هي في معظمها موجهة نحو التدخلات القائمة على المشاريع والتي توفر وصولاً إلى فرص تدريب مهنية غير نظامية. وإن هذه ليست راسخة في أطر عمل قطاع التعليم الوطنية أو برامج التعليم الفني والتدريب المهني واسعة النطاق، وبالتالي تشكل تحديات من حيث الاستدامة والأثر.

يتزايد انجراف الأطفال اللاجئين السوريين في القوى العاملة بسبب وقوعهم بين فقر الأسر المعيشية والاستبعاد من فرص التعليم. في الأردن، يعمل 37 في المائة من اللاجئين السوريين الذين تتراوح أعمارهم بين 15-17 سنة مع العديد من الذين هم بين 9-14 سنة.<sup>14</sup> أجرت منظمة العمل الدولية دراسة مقارنة للبيانات الموجودة مسبقاً لتحديد الأنماط والروابط بين عمالة الأطفال وعمالة الشباب.<sup>15</sup> إن مسألة عمالة الأطفال وبطالة / توظيف الشباب ترتبط ارتباطاً وثيقاً ويكون لها آثار على بعضهما: مخرجات توظيف الشباب هي أسوأ بصورة عامة للعمال الأطفال السابقين والذين تسربوا من التعليم في وقت مبكر حيث أن لديهم أقل فرصة لتراكم رأس المال البشري الذي تكون هناك حاجة إليه من أجل عمل مريح. وفي الوقت نفسه، إن تطلعات سوق العمل الفقيرة بالنسبة للشباب يمكن أن تقلل من حوافز الأسر للاستثمار في التعليم.

في هذا السياق، يمكن للتعليم الفني والتدريب المهني أن يوفر حلاً لتحويل حالات استغلال عمالة الأطفال إلى حالات من التعلم والتدريب المهني. يكون الشباب العاملون بين 15-17 سنة تحدياً صعباً خاصة وأن العديد منهم قد غاب عن المدرسة وليس لديهم الشروط المسبقة للانضمام إلى برامج التعليم الفني والتدريب المهني الرسمية. في الأردن، على سبيل المثال، فإن الأرقام تشهد على ذلك. استناداً إلى بيانات المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بشأن المهن المعلنة من قبل اللاجئين السوريين، فإن هناك أكثر من 176,000 طالب أعلنوا عن أنفسهم. وتشمل هذه الفئة أيضاً هؤلاء اللاجئين غير المسجلين في فرص تعلم التعليم الفني والتدريب المهني الرسمية، والذين يعملون حالياً في السوق غير الرسمية.<sup>16</sup>

تختلف الأطر التنظيمية التي تحد من وصول اللاجئين السوريين إلى سوق العمل ما بين لبنان وتركيا والأردن. في لبنان، تم توقيع اتفاق ثنائي للتعاون الاقتصادي والاجتماعي في عام 1993 مع حكومة سوريا، حيث تمنح الحرية للبقاء والعمل وإجراء أنشطة اقتصادية للمواطنين من كلا البلدين في لبنان. وبعد تصاعد الاضطرابات الاجتماعية، عُلق الاتفاق في أوائل عام 2015. ونتيجة لذلك، أصبح من اللازم على اللاجئين السوريين في لبنان بأن يوقعوا على تعهد بعدم العمل وبأن يكسبوا عيشهم فقط من خلال المساعدات الإنسانية. وفي الحالات التي يحصل فيها اللاجئين السوريين على كفالة وتصريح عمل، فإن وضعهم كلاجئين يتحول إلى عمال مهاجرين على الرغم من أن المفوضية السامية لشؤون اللاجئين لا تزال تُعدهم كلاجئين. يقتصر عمل السوريين بشكل رئيسي على وظائف في البناء والزراعة وخدمات التنظيف. ويمكن الحصول على تصاريح عمل في هذه القطاعات من خلال دفع رسم مخفض قدره 120,000 ليرة لبنانية (80 دولار أمريكي). وللتقدم بطلب الحصول على تصاريح عمل في قطاعات أخرى بالنسبة للعمال السوريين المؤهلين، فإنه يجب على صاحب العمل أولاً أن يثبت عدم قدرته على العثور على عامل لبناني بالمهارات الكافية ومن ثم دفع رسم قدره 480,000 ليرة لبنانية (320 دولار أمريكي). وتشمل التكاليف الفعلية للعمال المهاجرين الحاصلين على تصاريح عمل سداد الاشتراكات الكاملة لصندوق الضمان الاجتماعي الوطني (في حين تُستلم فقط تغطية ضمان اجتماعي محدودة وليس على قدم المساواة مع المواطنين). في الحالات التي يمتلك فيها السوريون رأس المال المطلوب - كما هو الحال مع غيرهم من الأجانب - يتم السماح لهم بإنشاء وتشغيل النشاط التجاري الخاص بهم، حتى مع الملكية الأجنبية الكاملة.

في تركيا، يتم تنظيم دخول اللاجئين السوريين إلى سوق العمل من خلال نظام الحماية المؤقتة التي تم وضعه قيد التنفيذ في عام 2014. ويحدد هذا النظام إجراءات الحصول على تصاريح العمل للأجانب تحت الحماية المؤقتة. لا توجد أية قيود على أي القطاعات التي يمكن للاجئين السوريين التقدم بطلب للحصول على تصاريح العمل فيها. في الزراعة وتربية الماشية ليست هناك حاجة للحصول على تصاريح عمل، بينما يلزم الحصول على موافقة مسبقة من الوزارات المعنية من أجل الرعاية الصحية والمهن المتعلقة بالتعليم. وتم تناول قضايا الأجور أيضاً، حيث لا ينبغي أن يُدفع لأي عامل أقل من الحد الأدنى للأجور. تكون المشاركة في التعليم الفني والتدريب المهني أو في التدريب خلال فترة العمل مفتوحة للاجئين السوريين. كذلك يبقى العمل بنظام الحصة مرناً نسبياً، حيث يحتاج أرباب العمل لإثبات عدم قدرتهم على العثور على مواطن تركي ذو نفس المؤهلات خلال الأربع أسابيع السابقة لتاريخ تقديم الطلب على تصريح العمل.

<sup>14</sup> نسب عمالة الاطفال للبنات في حدها الأدنى للفئة العمرية 15-17 سنة.

<sup>15</sup> منظمة العمل الدولية 2016. ILO. التحديات الثنائية في عمالة الاطفال وتوظيف الشباب في الدول العربية. منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، الاردن.

<sup>16</sup> بيانات من المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين استناداً على المهن المعلنة من قبل اللاجئين السوريين انفسهم خلال فترة المقابلة.

في الأردن، يمكن للعمال السوريين وأرباب العمل الحصول على تصاريح العمل بتوفير الوثائق اللازمة<sup>17</sup>، في حين يطلب من أرباب العمل دفع رسوم تتراوح بين 170-370 دينار أردني (240-522 دولار أمريكي). هذه الرسوم المرتفعة نسبياً قابلة للزيادة المحتملة وفقاً لوزارة العمل ويمكن أن تصل إلى 700 دينار (986 دولار أمريكي)، وعلى الرغم من حيث المبدأ ينبغي أن يتحملها صاحب العمل، فإنه غالباً ما يتم تغطيتها من قبل العامل. تم إيقاف دفع للحصول على تصاريح العمل للاجئين لفترة سماح حتى تشرين الأول عام 2016. كذلك فإن العديد من القطاعات تكون محمية من خلال نظام الحصص لقائمة المهن المغلقة والحد الأقصى لعدد تصاريح العمل في الشركة.

من حيث الدخول إلى سوق العمل، وفقاً لبيانات كتاب الإحصاء السنوي في لبنان عام 2013، تم إعطاء فقط 508 تصريح عمل لأول مرة لمواطنين سوريين (من أصل ما مجموعه نحو 50,000 تصريح عمل لأول مرة) و تم تجديد 725 تصريح عمل ممنوح للسوريين (من 141,700 مجموع التجديد). في تركيا، ومن أصل أكثر من 1.6 مليون سوري في سن العمل فإنه من المقدّر ان يعمل منهم 300,000. الاعمال التي أنشأها السوريون تتزايد من 30 في عام 2010 إلى ما يقرب من 2,190 في عام 2015. أما في الأردن، فإن نسبة اليد العاملة للسوريين هو 27 في المائة (مقابل 37 في المائة من الأردنيين). بالنسبة للذكور السوريين خارج المخيمات فإن المشاركة في القوى العاملة هي 50 في المائة، في حين أنها 7 في المائة للإناث (مقارنة ب 14-15 في المائة من الإناث الأردنيات). السوريون في محافظات اربد والمفرق وعمان يكون عملهم في الغالب في قطاع البناء؛ 23 في المائة في المبيعات والتجزئة؛ 14 في المائة في الصناعة و 5 في المائة في الزراعة. من ما مجموعه 324,410 تصريح صادر في عام 2015، كان فقط 6,000 تصريح ممنوح للسوريين. هذا و تساهم تدابير السياسات المختلفة التي اعتمدت في عام 2016 إلى زيادة تصاريح العمل المقدمة.

حشد مؤتمر دعم سوريا والإقليم الذي عقد في لندن في شباط 2016 الحكومات والجهات المانحة والمجتمع الدولي لجمع تمويل جديد ومهم لتلبية الاحتياجات الفورية وعلى المدى الطويل لتلك التي تأثرت بالأزمة السورية. قام المؤتمر بتحديد أهدافاً طموحة حول التعليم والفرص الاقتصادية لأولئك اللاجئين بسبب الأزمة السورية وكذلك دعم الدول المضيفة لهم. عقب المؤتمر، قامت الحكومة الأردنية من خلال ما يعرف باسم 'ميثاق الأردن'، بتخفيف شروط الحصول على تصاريح عمل للاجئين السوريين. وهذا يعني أنه يمكنهم الآن استخدام بطاقات هويات وزارة الداخلية بدلاً من جوازات السفر (حيث يشكل عدم وجودها عائقاً بالنسبة للكثيرين). وبذلك يمكن للسوريين العمل في القطاعات المفتوحة للعمال المهاجرين مع الحفاظ على وضعهم كلاجئين لدى المفوضية السامية لشؤون اللاجئين بغض النظر عن حالة توظيفهم. وفي نيسان 2016، تم وضع شروط خاصة لاستصدار تصاريح عمل و/أو وضع ترخيص للأوضاع الراهنة حيز التنفيذ لمدة ثلاثة أشهر.

في حين ان تعهدات الاستثمار المبنية من دعم سوريا والإقليم تترجم إلى فرص عمل ومشاريع بنى تحتية كثيفة العمالة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومشاريع الابتكار وبرامج التدريب، فإنها ينبغي أن تنفذ كحلول قصيرة المدى. يجب على النهج القائمة على القطاعات لإدراج السوريين في القوى العاملة أن تأخذ بعين الاعتبار حوافز أرباب العمل لإضفاء الطابع الرسمي على العمال وعوائق الجودة الحالية من أجل الوصول إلى الأسواق الأوروبية. ان خلق فرص عمل يعني أيضاً أن هنالك برنامج إذعان للتأكد من أن فرص العمل هي وظائف لائقة. ومن المفهوم ضمناً أن كل هذه المساعي لا بد ان تكون راسخة في إحصاءات موثوق بها ومحدثة باستمرار من أجل الفائدة في تخطيط حلول مصممة خصيصاً لمختلف الفئات المستهدفة. علاوة على ذلك، وفي حين تتعلق هذه التوصيات بالوضع الخاص في الأردن، فإنه يمكن أن تنطبق اعتبارات مماثلة على بلدان أخرى في المنطقة التي تستضيف أعداداً كبيرة من اللاجئين السوريين.

<sup>17</sup> تشمل ما يلي (هذا كان قبل ميثاق الاردن و مؤتمر لندن لدعم اللاجئين السوريين في شباط 2016) : استمارة التقديم، نسختين من عقد العمل، رخصة عمل سارية المفعول للشركة، نسخة من جواز سفر ساري المفعول للعامل، اثبات بالاشتراك في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، البطاقة الشخصية الصادرة من وزارة الداخلية. حيث تم إحالة الطلب الى لجنة في الوزارة من أجل الموافقة عليه اذا كان العامل يقدم الطلب لأول مرة.



© UNICEF/2005/Prozzi



© UNICEF/2005/Prozzi

## الصورة الكبيرة: الانتقال من المدرسة-الى- العمل و آفاق التوظيف في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا

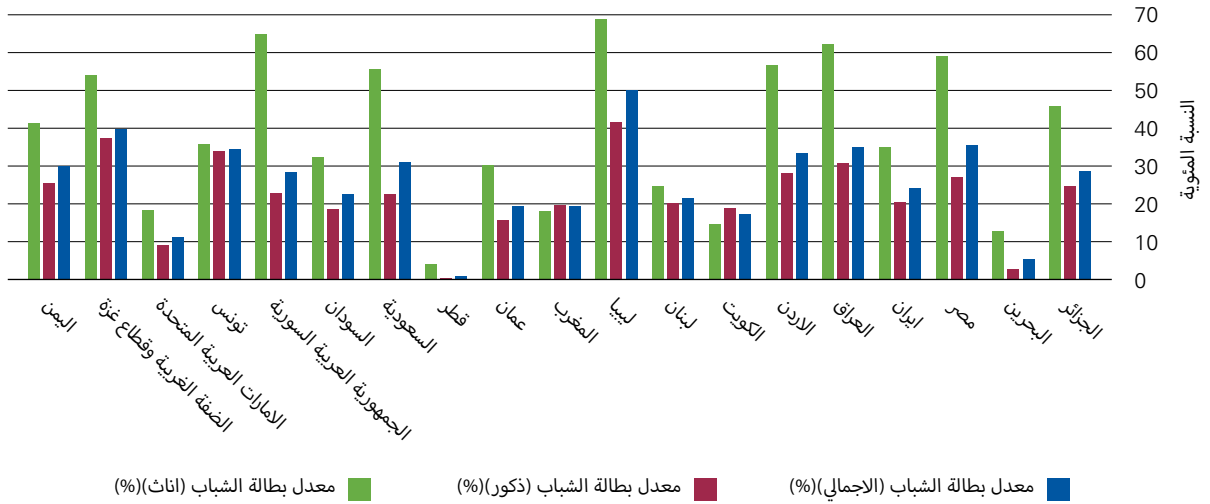
### الملاحظات الرئيسية

- هنالك جانبان متشابكان يلعبان دورا كبيرا في البطالة بين الشباب: (1) القيود الهيكلية المتعلقة بقدرة الاقتصاد الوطني لخلق فرص عمل. وثانيا) الانفصام بين التعليم والعمل.
- إن فهم سوق العمل وأنماط الانتقال من المدرسة-إلى-العمل في أي بلد من البلدان هو شرط أساسي لأي انخراط في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.
- تعزيز فهم مسارات توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب المهني هو أيضا أمر بالغ الأهمية.
- أي استثمار في التعليم الفني والتدريب المهني سوف يحتاج أن يكون جزءا من مجموعة تدابير شاملة تناول هيكل سوق العمل.
- التنمية الناجحة في التعليم الفني والتدريب المهني تعتمد على زيادة معدل العائدات وجعلها خيار تعليم جذاب بدلاً عن كونها الملاذ الاخير.

### لماذا التركيز على التعليم الفني و التدريب المهني ؟ الانتقال من المدرسة-الى-العمل و آفاق التوظيف في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا

ومن المعروف أن منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا لديها أعلى نسبة بطالة شباب (15-24 سنة) في العالم. في عام 2015، تم تقدير معدل البطالة بين الشباب بشكل عام عند 28.4 في المائة في الدول العربية، والتي تختلف بشكل مستمر في بلدان المنطقة (انظر الشكل 5).

الشكل 5 بطالة الشباب في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا<sup>18</sup>



المصدر: قاعدة بيانات سوق العمل (KILM)، نيسان 2016.

وقد وضعت رواية مشتركة فيما يتعلق بالاتجاهات الديموغرافية ومعدلات البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، الأمر الذي يسلب الضوء على الفرص المتاحة في سوق العمل والتي لا تواكب التضخم الشباني الحالي من ذوي الخبرة في المنطقة. هذا يشير إلى التحديات الهيكلية في خلق فرص العمل. أصبح توفير وظائف القطاع العام، الذي لا يزال يشكل جانبا رئيسيا من 'العقد الاجتماعي' في المنطقة، لا يمكن الدفاع عنه على نحو متزايد. ويتفاقم هذا مع ضعف القطاع الخاص الذي يعاني من تنمية ضعيفة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا والذي غالبا ما يولد وظائف منخفضة الجودة في الاقتصاد غير الرسمي والتي تكون غير جذابة للكثير من الشباب. التعليم هو أيضا ليس ضمان ضد البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، كما هو موضح في زيادة معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> من آرثر فان ديزن في مؤتمر مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني .  
<sup>19</sup> تحليل مقدم من قبل آرثر فان ديزن في مؤتمر مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني. أنظر ايضا روجي أسعد و فزانة روضي-فهمي، الشباب في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا: فرصة ديموغرافية او تحدي؟ مكتب المراجح السكانية، واشنطن، 2007.

في هذا السياق، فإنه من المهم تحليل المسارات المتعددة التي تقوم من المدرسة إلى العمل، ولا سيما لتحديد المجالات المحتملة للتدخلات والتي تحتاج إلى استثمارات. يوضح الجدول أدناه هذه المسارات وكيف تتم تجزئته مجموع السكان الشباب إلى فئات مختلفة.

الجدول 3 مسارات المدرسة-إلى-العمل

تعداد السكان بين عمر 15-24 سنة			
خارج سوق العمل		في سوق العمل	
حاليا في التعليم او التدريب	ليس في التعليم او التدريب	عاطلين عن العمل	متوظف او يعمل لحسابه الخاص
التدريب	التدريب	بدون تعليم او تدريب	متوظفين كلياً
ليس في التعليم او التوظيف او التدريب		حاصلون على تعليم او تدريب	غير متوظفين

في حين أن هناك حاجة لتحديد هذه المسارات بشكل أكثر وضوحاً، فإنه يمكن تلخيص العناصر المشتركة التي شهدتها منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا على النحو التالي:

- 1 الدخول المبكر في سوق العمل المرتبط بالتعرض المحدود للمدرسة. هذا يشير إلى التفاعل المتعدد الأوجه بين القضايا المتعلقة بعمل الأطفال والبطالة بين الشباب. كما انه يرتبط مع مخرجات عمالة أفقر وعوائد اقتصادية أقل. أي هناك تأثير طويل الأجل على الشباب الذين يدخلون سوق العمل في وقت مبكر.
- 2 خريجو نظم التعليم الوطنية الذين هم خارج القوة العاملة. وكثيراً ما يرتبط هذا بالشباب في انتظار الوظيفة المناسبة. في الشرق الاوسط وشمال افريقيا، يؤثر هذا بصفة خاصة على الفتيات والنساء بسبب تحفظات الأجور والوضع الاجتماعي. ومع ذلك، فقد أثبتت التجربة أن تقسيم العمل يمكن أن يتغير في مواجهة الفرص الاقتصادية أو حسب ما تقتضيه الضرورة.
- 3 خريجو نظم التعليم الوطنية الذين يدخلون سوق العمل. في هذه الفئة هناك تحول من وظائف القطاع العام إلى القطاع الخاص. هذه غالباً ما تكون غير رسمية مع وظائف ذات نوعية رديئة والبطالة هي الصفة السائدة. التوظيف الذاتي هو حقيقة واقعة لجزء صغير من الداخلين إلى سوق العمل.

يشكل عمال القطاع الرسمي ما نسبته 19 في المائة فقط من السكان في سن العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، مقارنة ب 27 في المائة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و 40 في المائة في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى.<sup>20</sup> ونتيجة لذلك فإن العمال الشباب والمتعلمين يختارون العمل في الاقتصاد غير الرسمي أو ينسحبوا من القوى العاملة للباحثين عن عمل.<sup>21</sup>

يظهر مسح الانتقال من المدرسة-إلى-العمل الذي أجرته منظمة العمل الدولية في الأردن ودولة فلسطين ولبنان وتونس ومصر ، يظهر احتمالات أعلى للتوظيف بين خريجي التعليم الفني والتدريب المهني بالمقارنة مع خريجي الجامعات. في دول المنطقة فإن أعلى معدلات البطالة هي بين خريجي الجامعات، وخاصة النساء. بطالة الشباب لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني تبلغ في المائة، مقابل 30 في المائة لخريجي الجامعات.<sup>22</sup> هذا وإن انتقال خريجي التعليم الفني والتدريب المهني الى الاعمال الرسمية يبين أن غالبية الذين يعملون هم في الحقيقة لا يعملون في وظائف مرضية (انظر الشكل 6).

في هذا السياق، فإن نظرية التغيير التي تنص على ضرورة ضمان الوصول الى التعليم الفني والتدريب المهني بحيث يستطيع الشباب من دخول سوق العمل واكتساب معيشة لائقة، يجب أن تكون هذه النظرية مدعومة من قبل العديد من الافتراضات التي تتطلب فهما واضحا لسوق العمل . أن تحليل أنماط الانتقال من المدرسة-إلى-العمل هو شرط مسبق لأي انخراط في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني. وبالإضافة إلى ذلك، فإن فهم مسارات توظيف خريجي التعليم الفني والتدريب المهني هو أمر بالغ الأهمية. في هذا الصدد، يلعب القطاع الخاص دوراً رئيسياً (انظر المربع 1).<sup>23</sup>

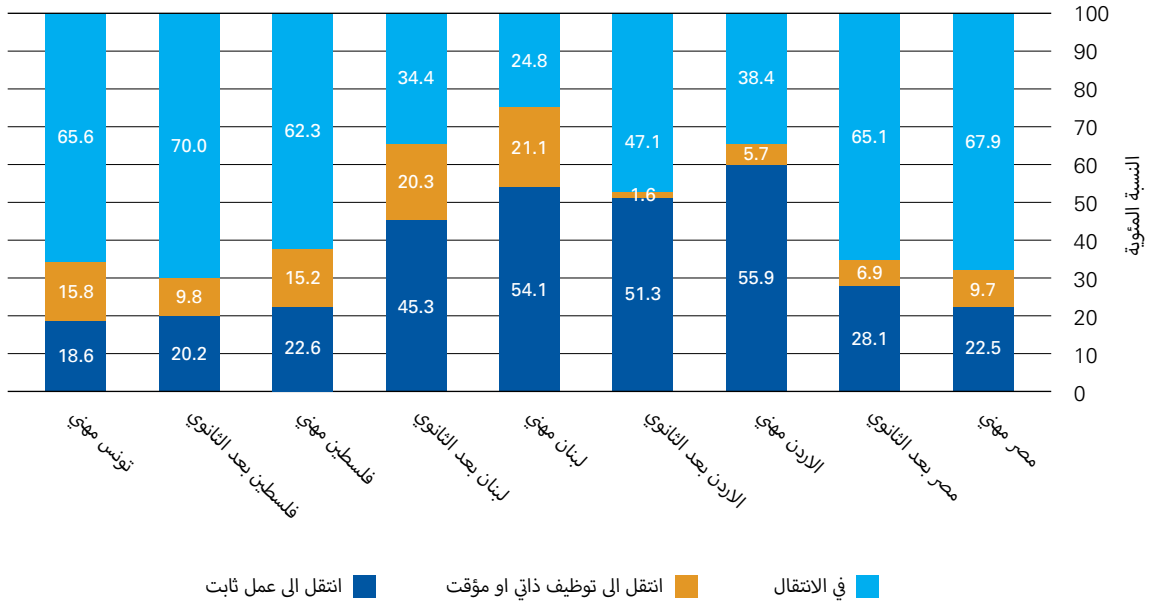
<sup>20</sup> البنك الدولي. 2014. وظائف أو امتياز: إطلاق إمكانات التوظيف في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

<sup>21</sup> البنك الدولي. كسر أو اختراق: التوصل إلى الاستدامة المالية مع توفير معايير الجودة العالية في التعليم العالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

<sup>22</sup> من باتريك دارو في مؤتمر مشاورات التعليم الفني و التدريب المهني. المصدر: مسح منظمة العمل الدولية 2015.

<sup>23</sup> من ماهر المحروق في اجتماع مشاورات التعليم الفني والتدريب المهني.

الشكل 6 انتقال خريجو التعليم الفني والتدريب المهني الى الاعمال الرسمية<sup>24</sup>



**المربع 1 توظيف الشباب الأردني في المصانع**

تم تطوير وتنفيذ المشروع من قبل غرفة صناعة الأردن حيث يوفر مثلاً على الدور الفعال الذي يمكن أن يقوم به القطاع الخاص في زيادة فرص العمل لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني. ركز الاجتماع على قطاع الصناعة، والذي يشكل 25 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في الأردن حيث يخلق 11,000 فرصة عمل سنوياً، معظمها داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة. القطاع كثيف العمالة ويحتاج قوة عمل بصورة مستمرة، في الأردن هناك ارتفاع طلب على عمال المستوى الفني. ومع ذلك، لا يقابل هذا الطلب من قبل عدد الخريجين، وذلك بسبب (أ) لا يعتبر التعليم الفني والتدريب المهني جذاباً ويلقى اهتماماً محدوداً بين الشباب الأردني. (ب) عدم وجود أي مسارات بسيطة إلى مستويات أعلى.

يهدف المشروع إلى التغلب على هذا التفاوت من خلال زيادة التوعية وتطوير فرص التدريب المهني للشباب الأردنيين في مكان العمل. ونتيجة لذلك، تمت مطابقة ما مجموعه 400 شاب إلى أعمال مع تدريب خلال فترة العمل. أبرزت التدخلات في مشاورات التعليم الفني والتدريب المهني على أهمية توسيع مستوى الشراكات مع القطاع الخاص، لا سيما في المناطق التي توجد فيها نقص في المهارات. وهذا هو المفتاح لتوفير الخبرة العملية ذات الصلة لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني، ومع ذلك، فإنه يشكل تحدياً خاصاً في سياق يهيمن عليه الاقتصاد غير الرسمي. وعلى المستوى الوطني، فهناك حاجة إلى تطوير شراكة استراتيجية بين الوزارات ومؤسسات القطاع الخاص (غرف التجارة أو النقابات) ذات الصلة، من أجل وضع آليات لزيادة التدريب خلال فترة العمل. هذا وإن هناك دور يلعبه مقدمو التعليم الفني والتدريب المهني على المستوى المحلي حيث يمكنهم من الاشتراك بصورة مباشرة في مجالات عملهم من أجل تحديد الروابط مع شبكات أصحاب العمل لزيادة دعم فرص التوظيف للخريجين الشباب.

وباختصار، فإن التدخلات في مجال التعليم الفني والتدريب المهني في حاجة إلى الاعتراف بالصورة الكبيرة فيما يتعلق بالقيود الهيكلية للاقتصادات الوطنية. في هذا السياق، فإن توفير فرص الوصول ونوعية التعليم الفني والتدريب المهني لا تؤدي إلى خلق فرص عمل، ولكنها ستمكن الشباب من التقديم بنجاح على الوظائف عندما تصبح متاحة. هذا يدعو كذلك إلى ضرورة أن تكون هنالك مجموعة شاملة من التدابير النظامية (مثل مراجعة السياسات الوطنية وتنظيمات العمل والتعاون مع القطاع الخاص ونسب عائدات جيدة من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني، الخ)

<sup>24</sup> من باتريك دارو في اجتماع مشاورات التعليم الفني والتدريب المهني. المصدر: مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل التابع لمنظمة العمل الدولية.

## تحسين جودة التعليم الفني والتدريب المهني والممارسات الناشئة الجيدة

### الملاحظات الرئيسية

- إن النوعية المحدودة للتعليم الفني و التدريب المهني هي قضية ذات شأن في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا لكل من أرباب العمل والطلاب.
- تحسين جودة التعليم الفني والتدريب المهني وزيادة فرص التوظيف للخريجين للحصول على وظائف لائقة هما شرطان أساسيان من أجل زيادة الطلب على التعليم الفني والتدريب المهني .
- إن تعميم تعليم المهارات الحياتية هو استراتيجية أساسية لتحسين نوعية وصلة التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا. وينبغي أخذ بنظر الاعتبار مهارات التوظيف في استمرارية خبرات التعلم التي تبدأ في مرحلة التعليم الأساسي وتستمر خلال فرص التعلم مدى الحياة .
- اكتساب مهارات التوظيف لا ينبغي أن يقتصر على مرحلة ما بعد التعليم الأساسي حيث انه لا بد من الحصول على المهارات غير المعرفية من الطفولة المبكرة وخلال التعليم الأساسي.
- هناك حاجة إلى نهج متكامل يأخذ في الاعتبار القيم الأساسية القائمة على حقوق الإنسان كجزء لا يتجزأ في التنمية الشخصية لحياة وعمل أفضل.
- هناك حاجة إلى إدخال عمليات إصلاح المناهج واستراتيجيات التدريس التي تكون تجريبية والدعوة الى التعلم عن طريق التدريب العملي.
- إن الشراكات التنظيمية بين القطاع العام والقطاع الخاص هو المفتاح لزيادة الجودة. ومع ذلك، في سياق الاقتصادات غير الرسمية السائدة، ينبغي أيضا تشجيع الشراكات على مستوى المدرسة / مركز التدريب.

إن الحاجة إلى تحسين نوعية توفير التعليم الفني والتدريب المهني هو ضرورة حتمية لزيادة فرص العمل للشباب الخريجين وبالتالي ضمان ارتفاع الطلب على التعليم الفني و التدريب المهني. وعلى النحو المبين في العروض التقديمية والمداخلات خلال اجتماع مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني، فإنه ينبغي تناول تحسين الجودة من خلال الأطر المؤسسية المختلفة بما في ذلك المدارس الحكومية والخاصة والمؤسسات وأماكن العمل.

وعموما، يرتبط التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا مع التعليم المنخفض الجودة الذي لا يوفر آفاق متينة للتوظيف. أن النتائج المقدمة من مراجعات التعليم الفني والتدريب المهني الإقليمية، بما في ذلك تقارير نهج النظم لنتائج تعليم أفضل (SABER) التابعة للبنك الدولي في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا ، وعملية تورينو لمؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) ، تسلط هذه النتائج الضوء على التحديات الرئيسية التي تؤثر على نوعية توفير تعليم فني و تدريب مهني وتأثير ذلك على آفاق التوظيف لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني.<sup>25</sup> يعبر أرباب العمل عن مستويات منخفضة من الارتياح مع التعيينات المهنية مع فقط 10-15 في المائة منهم يعبرون عن الرضا عن مستويات المهارات.<sup>26</sup>

المهارات الحياتية، والتي تعرّف غالباً على أنها المهارات الاساسية/الشخصية، تكون في طلب مرتفع من قبل أرباب العمل. أظهر مسح وطني للأعمال التي توظف أفرادا تلقوا فيها تعليم فني وتدريب مهني في الاردن بأن السبب الرئيسي لعدم الرضا في توظيف شباب من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني هو المعرفة التقنية القليلة ثم تليها ثلاث فئات من المهارات الشخصية. وكمثال على ذلك، كانت المهارات الأساسية المطلوبة من قبل قطاع الفنادق هي مهارات الاتصال والتعامل مع الآخرين (42 في المائة) والإلمام باللغة الإنجليزية (29 في المائة)، في حين أن المهارات الفنية كانت الأقل ذكراً، وحصلت المهارات التقنية المتعلقة بالسياحة على نسبة 7 في المائة.<sup>27</sup>

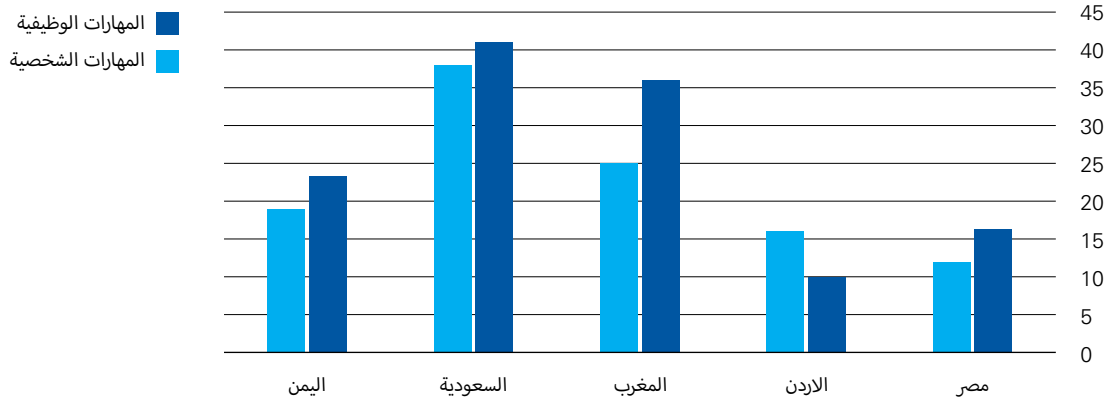
كما هو مبين في الشكل 7، فإن هناك درجة عالية من عدم الرضا بين أرباب العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا بشأن مستوى التأهب من خريجي التعليم الفني والتدريب المهني.

<sup>25</sup> البنك الدولي. نهج النظم لنتائج تعليم أفضل SABER -تقرير تنمية القوة العاملة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، متوفر على الرابط:

<http://saber.worldbank.org/index.cfm?indx=8&pd=7>. انظر أيضا UNESCO/UNEVOC. 2013. تقدم التعليم الفني والتدريب المهني لتوظيف الشباب والتنمية المستدامة.

<sup>26</sup> أنظر E4E, IDB, IFC. 2011. التعليم من أجل التوظيف. استيعاب إمكانات الشباب العربي.

<sup>27</sup> UNDP. 2013. سوق العمل: حالة التدريب المهني في الاردن، عمان.

الشكل 7 مستوى رضا أرباب العمل بشأن مهارات خريجي التعليم الفني والتدريب المهني<sup>28</sup>

ان الجودة المنخفضة هي أيضا قضية مهمة بالنسبة للطلاب. من حيث العوائد الاقتصادية، أظهرت الدلائل على ان هنالك مكاسب اقتصادية كاملة في حال ضمان فرص تعليم فني و تدريب مهني ذو جودة للشباب. في مصر وإيران، يحرز الشباب الحاصلون على تعليم مهني ثانوي على عائدات تعليم أقل من اولئك في التعليم العام. في بلدان أخرى مثل تركيا، ومع وجود هياكل سوق عمل مختلفة ومع جودة أعلى في توفير تعليم فني وتدريب المهني، فإن العائد الاقتصادي من المسار المهني الثانوي أعلى من عائد الثانوية العامة.<sup>29</sup> تنطوي العوائد الاقتصادية الأقل في التعليم على أجور متوقعة أقل في المستقبل. في نهاية المطاف، إذا تم تعزيز التعليم الفني والتدريب المهني بتحسينات نوعية و فرص توظيف، فستكون لديه القدرة على جذب المزيد من الطلاب وتحقيق توازن توفير التعليم في مستويات ما بعد الأساسي ونحو مزيد من الصلة.

**جودة التعلم من خلال تعليم المهارات الحياتية.** جرى التأكيد من خلال العروض التقديمية والمداخلات في اجتماع مشاوره التعليم الفني و التدريب المهني على أهمية تعليم المهارات الحياتية كجزء لا يتجزأ من أجل تحسين نوعية وصلة توفير خدمة التعليم الفني والتدريب المهني. و قُدِمَ تطوير إطار العمل المفاهيمي والتخطيطي (CPF) لتعليم المهارات الحياتية في الشرق الأوسط وشمال افريقيا من قبل المكتب الاقليمي لليونسيف كجهد تعاوني ينفذ بالتعاون مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ومع وكالات الأمم المتحدة الرئيسية العاملة في مجال التعليم والتدريب في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، بما في ذلك منظمة العمل الدولية ومنظمة الامر المتحدة للتربية والعلم والثقافة وصندوق الامر المتحدة للسكان والمفوضية السامية للامم المتحدة لشؤون اللاجئين و وكالة الامر المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين والبنك الدولي. يوفر إطار العمل المفاهيمي والتخطيطي نهجاً متكاملاً للتعليم يستند إلى أساس أخلاقي مشترك ويعيد النظر في مفاهيم تعليم المهارات الحياتية لضمان تحديد الكفاءات الأساسية للحياة والعمل ذات الصلة في سياق الشرق الأوسط وشمال افريقيا. ويهدف إلى جعل تعليم المهارات الحياتية ضمن إطار مؤسسي من خلال نظم التعليم الوطنية بما في ذلك التعليم الفني والتدريب المهني (لكلا التعليمين النظامي وغيرالنظامي)، ومن خلال مجال العمل. تم تأطير هذه الرؤية الشاملة و تعريف تعليم المهارات الحياتية ضمن نهج النظم والنهج المتعدد المسارات (انظر الشكل 8)، والتي تعترف بالدور القيادي الذي يجب أن تلعبه وزارة التربية والتعليم لضمان ان يتم توفير تعليم المهارات الحياتية بطريقة فعالة ومستدامة.

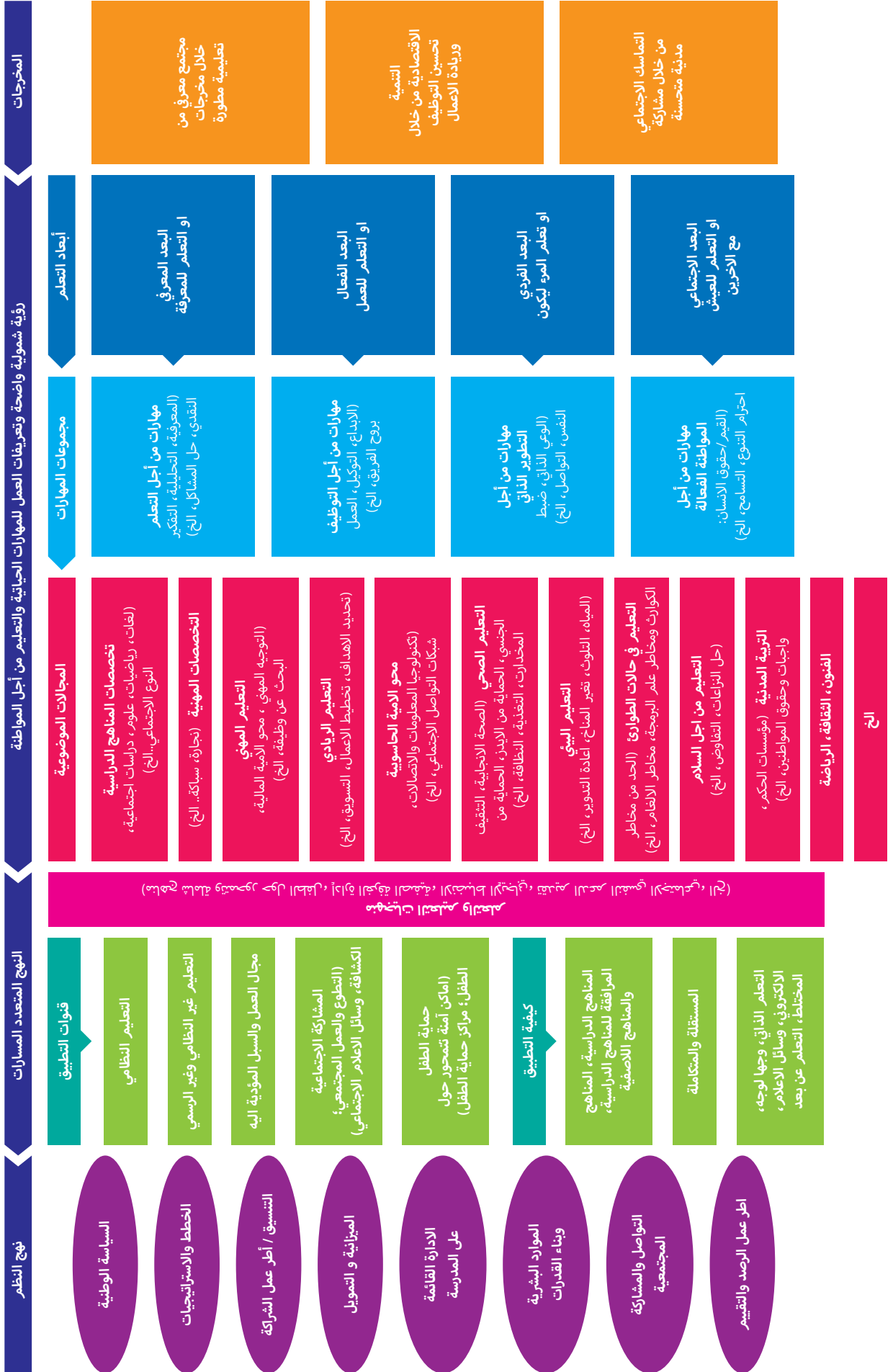
**تحديد مهارات التوظيف / المهارات الأساسية للعمل.** طُرح سؤال أساسي حول كيف تتم أفضل معالجة لموضوع الجودة في التعليم الفني والتدريب المهني لا سيما فيما يتعلق بثغرات الجودة الحالية. برز تركيز واضح على أهمية تحديد أفضل مهارات التوظيف و ضمان جودة التعليم والتعلم نحو اكتساب تلك المهارات.

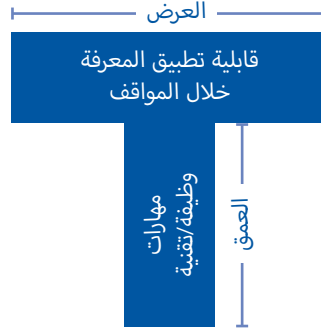
يظهر مفهوم 'عمال على شكل T' بوصفه وسيلة لتحديد نوع المعارف والمهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل. وعلى نحو متزايد فأن ممارسات العمل المعقدة تتطلب العمل الجماعي وانخفاض الإشراف وقدر أكبر من مرونة وتناوب العمل وزيادة التفاعل مع الزبائن والعملاء. ويوضح الشكل 9 العمال الذين هناك حاجة متزايدة لهم في الاقتصاد القائم على المعرفة. يحتاج هؤلاء العمال لإتقان المعرفة العميقة و أيضا القدرة على تطبيق المعرفة على نطاق واسع.

<sup>28</sup> دينا قريصاتي في اجتماع مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني. المصدر: UNESCO/UNEVOC. 2013. تقدم التعليم الفني والتدريب المهني لتوظيف الشباب والتنمية المستدامة.  
<sup>29</sup> جواد صالحى اصفهاني، انسان تونالي، رجوي اسعد. 2009. "دراسة مقارنة لعائدات التعليم بالنسبة للرجال الحضرين في مصر وإيران وتركيا" من صحيفة تنمية الشرق الاوسط، الجزء 1 العدد 2.



الشكل 8 إطار العمل التخطيطي والمفاهيمي لتعليم المهارات الحياتية في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا





واستنادا إلى وجهات نظر أرباب العمل يمكن أن تشمل هذه المهارات الواسعة ما يلي: التواصل ومهارات التعامل مع الآخرين؛ مهارات حل المشاكل؛ استخدام المبادرة و الدوافع الذاتية؛ العمل تحت الضغط والمواعيد النهائية؛ المهارات التنظيمية؛ العمل ضمن الفريق؛ القابلية على التعلم والتكيف؛ احترام التنوع والاختلاف ومهارات التفاوض.<sup>31</sup> وفي حين أن هذه المهارات لا تختلف بين المهن، ولكنها تحتاج إلى النظر في مستويات مختلفة من الاتقان فيها حيث أنها لا تنطبق على نفس المستوى في سياقات مختلفة. ويجب أن يؤخذ هذا بعين الاعتبار، ليس فقط في سياق تصميم المناهج الدراسية ولكن أيضا في سياق تدريب المعلمين والتطوير المهني من أجل جعل برامج التعليم الفني والتدريب المهني تستجيب لاحتياجات توظيف المتعلمين. في هذا الصدد، فإن التدخلات التي تركز على تحسين ممارسات التدريس والتعلم تقوم بتوفير فرصة لضمان أن يتم تسليم المهارات الحياتية بشكل فعال، بغض النظر عن نوعية المناهج الدراسية الوطنية.

في سياق التعليم الفني والتدريب المهني تم وضع علامة على نوعية الخبرات التعليمية من خلال استخدام استراتيجيات التعلم التجريبية والتي تشمل التدريب العملي على الخبرات مثل : مشاريع مجال العمل؛ تطوير شركات مصغرة؛ التعلم القائم على الاستفسار؛ تعلم حل المشكلات ولعب الأدوار.. الخ. إن إقامة شراكات مع أصحاب العمل المحليين يجب ان تقوم باستكشاف سبل لضمان خبرات عمل أصلية لطلاب التعليم الفني والتدريب المهني بما في ذلك إشراك القطاع الخاص في ممارسة التدريس. هذا وانه من الهمية إنشاء شراكات على مستوى المدرسة / مركز التدريب في سياق يهيمن عليها الاقتصاد غير الرسمي السائد والذي يتميز بمؤسسات صغيرة او صغيرة جدا. يمكن لهذه الشراكات على المستوى المحلي أن تلعب دورا رئيسيا في تحديد أنواع المهارات التي يحتاجها الاقتصاد المحلي، وبالتالي تكون أكثر فعالية في الاستجابة المتزايدة لبرامج التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل.

وعلاوة على ذلك، لا يمكن اعتبار اكتساب مهارات التوظيف هي النتيجة الوحيدة من التعليم الفني والتدريب المهني، حيث يجب أن تدرج بشكل فعال في سلسلة متصلة من التجارب التي تشمل مرحلة التعليم الأساسي وتستمر طوال فرص التعلم مدى الحياة.

**تطوير التدريب المهني غير الرسمي في الأردن.** تم عرض نتائج واعدة للمشروع الذي نفذته المنظمة الدولية للشباب كنموذج ناجح لتحسين فرص التوظيف للشباب المهمشين.

وتضمن المشروع الذي نفذ في الأردن برنامج تنمية مدته 10 أشهر لتحسين سبل المعيشة الاقتصادية لنحو 400 شاب أردني في المحافظات الأكثر استهدفا (شرق عمان، اربد، الزرقاء، الطفيلة، معان)، مع التركيز الرئيسي على تدريب الشباب و التوظيف.

ويستند الأساس المنطقي للمشروع على حقيقة أن معظم الشباب يتعلمون المهنة من خلال العمل في الاقتصاد غير الرسمي. في الأردن، لا تزال التلمذة غير الرسمية هي الوضع الاساسي لنقل المهارات الى العاملين الشباب. في هذه الحالة فإن البرنامج يتناول الحاجة الى تحسين نوعية تدريب التلمذة غير الرسمية ومستوى المهارات المكتسبة والصحة والسلامة المهنية وإشراك الشابات في المهن غير التقليدية. اعتمد المشروع نهجا من مرحلتين على النحو التالي:

<sup>30</sup> نفس المصدر السابق.

<sup>31</sup> لمزيد من المعلومات انظر الموقع الالكتروني لشبكة علوم تكنولوجيا الهندسة والرياضيات (stemnet)، متوفر على الرابط: <http://www.stemnet.org.uk/>

في المرحلة الأولى تم تنفيذ تقييم سوق العمل في المحافظات المستهدفة من أجل تقدير فرص العمل التي يقدمها أرباب العمل في القطاع. حدد التقييم خمسة قطاعات / مهن رئيسية تم تناولها في وقت لاحق في المشروع. تم تعيين مرشدين وميسرين وتم تدريبهم على ما يلي: 1. ملامح الكفاءة المهنية وتطوير المخططات 2. الجانب التربوي والتنمية للشباب (على أساس "طرق التدريس الفعالة" التابعة للمنظمة الدولية للشباب في المناهج الدراسية) 3. السلامة المهنية ومبادئ الصحة والتقييم. حيث قام الميسرون المُدرّبون والموجهون الفنيون بتصميم وتطوير ملامح الكفاءة والرسوم البيانية للشباب بما في ذلك كتيبات التدريب التقني. هذا وشارك أكثر من 70 من أرباب العمل منذ بداية المشروع لضمان التزامهم في وضع الشباب في برامج التلمذة المهنية.

في المرحلة الثانية ، عملت المنظمة الدولية للشباب بشكل وثيق مع المنظمات المحلية القائمة على المجتمع في المحافظات المستهدفة للوصول إلى الشباب الباحثين عن عمل والمهتمين بمهن محددة. تم تنفيذ برنامج تدريبي لمدة خمسة أسابيع بما في ذلك حزمة تدريبية نظرية تليها ثلاثة أشهر من التدريب خلال العمل، والذي من خلاله تم وضع الشباب في فترات تلمذة مع أرباب العمل الذين وقعوا على اتفاق مسبق. هذا وقام الموجهون الفنيون للمشروع بزيارات دورية (أسبوعية أو نصف أسبوعية) لتشجيع الشباب وحل الخلافات المحتملة كجزء من التدريب. دُعِم المشروع من قبل جلسات مشاركة أولياء الأمور و المنظمة من قبل منظمات المجتمع المدني المحلية. ركز عنصرا أساسيا من التدريب على تعليم المهارات الحياتية لتطوير المعرفة والمهارات السلوكية في أربعة مجالات رئيسية هي: التنمية الشخصية، وحل المشكلات، وأنماط الحياة الصحية والنجاح في مجال العمل.

يتم عرض قائمة من التحديات الرئيسية التي تمت مواجهتها خلال تنفيذ المشروع والدروس ذات الصلة المستفادة في الجدول أدناه.

#### الجدول 4 التحديات والدروس المستفادة في تطوير التلمذة الغير رسمية في الاردن<sup>32</sup>

التحديات	الدروس المستفادة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• توعية الشباب.</li> <li>• التزام الشباب بالتدريب.</li> <li>• الاعتقاد الخاطئ حول البرنامج عن تقديم الدعم النقدي .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أهمية الشراكة مع منظمات المجتمع المدني والتي يتم الوثوق بها من قبل المجتمع المحلي.</li> <li>• إدارة توقعات الشباب وأولياء الأمور من خلال وجود دروس تمهيدية لشرح البرنامج وفوائده.</li> <li>• تخصيص نهج التوعية لاستيعاب الخصائص المختلفة للمحافظات، وإشراك أبطال المجتمع الشباب.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم موافقة أولياء الأمور على عمل الفتيات لساعات متأخرة (بعد 5 عصرا)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عقد جلسات توعية لأولياء الأمور</li> <li>• ضمان توظيف مجموعات والنقل من قبل صاحب العمل.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• التسرب من التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• من المهم أن البدء بتدريب المهارات الحياتية كجزء من البرنامج لضمان تحقيق أفضل مصالح والتزام للشباب.</li> <li>• ألتوجيه خلال فترة العمل هو عامل أساسي في نجاح البرنامج لتقليل الشكاوي والصدامات.</li> <li>• دعم وسائل النقل لتغطية نفقات الوصول إلى مراكز التدريب.</li> <li>• كان الشباب مهتم جدا بالحصول على الشهادات التي تثبت الانتهاء من التدريب.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يرفض بعض أرباب العمل توقيع عقود حيث يشعرون بأنهم مضطرين لتوفير فرص عمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جلسات واحد-إلى-واحد مع أرباب العمل والموجهين لشرح المزيد من فوائد البرنامج لأرباب العمل.</li> </ul>

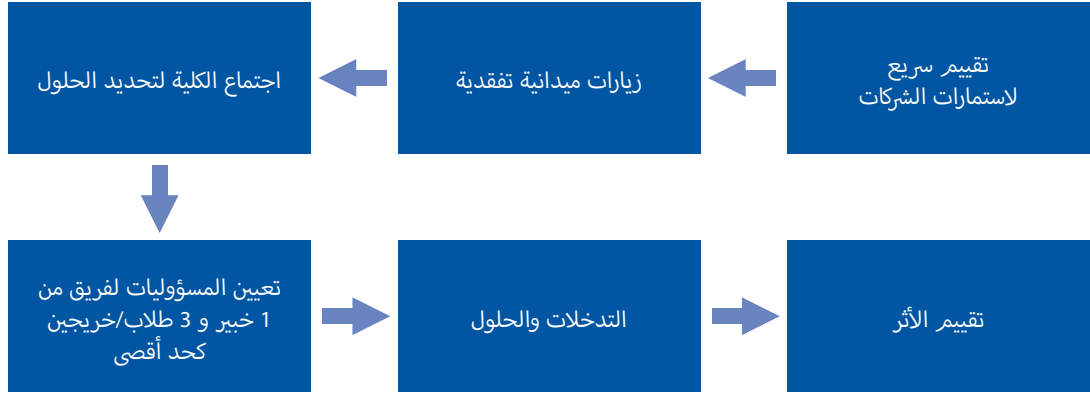
مهارات لإعادة الإعمار في قطاع غزة. هذا هو مشروع تجريبي ينفذ في غزة بين عامي 2015 و 2016 من قبل الجامعة الإسلامية في مجتمع غزة ومركز الاتصال الصناعي (IUGIC) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. اعتمد المشروع نهجا شاملا للتصدي للتحديات الراهنة لإعادة الإعمار من خلال ربط طلبة الجامعات وخريجي الجامعات مع شركات القطاع الخاص. على وجه الخصوص ركز المشروع على:

<sup>32</sup> ربما القيسي في اجتماع مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني.

- تحسين صلة المناهج الجامعية لاحتياجات القطاع الخاص.
- السماح للطلاب بالحصول مباشرة على خبرة في مجال عملهم ولتثبيت لأرباب العمل طاقاتهم الإنتاجية.
- توفير حلول ذكية لإعادة بناء غزة وإعادة تشغيل شركات القطاع الخاص في الوقت المناسب وبموارد أقل.

وكان من النتائج الرئيسية للمشروع تطوير حلول إعادة الإعمار الذكية، والتي تم تطويرها وتعميمها في 80 شركة من خلال الخدمات التقنية التي يقدمها 77 طالبا في الجامعة الإسلامية في غزة. يتم تقديم نموذج منهجية الإعمار الذي في الشكل 10.

الشكل 10 منهجية الأعمار الذي<sup>33</sup>



تضمن المشروع مراجعة شاملة لوحدة التدريس تحت قسم الهندسة المدنية، من خلال اعتماد نهج DACUM بما في ذلك معطيات من القطاع الخاص. وتم تقديم برنامج عرض عمل لـ 130 طالبا مع زيارات ميدانية أسبوعية للشركات لاستكمال المناهج الدراسية.

وقد أُثبت أن التأكيد على خلق روابط بين مقدمي قطاع التعليم والقطاع الخاص كان ناجحاً في زيادة المهارات الوظيفية لطلاب وخريجي الجامعات. وكنتيجة لتجربة تعاونية مُحسنة بين الشركات وأعضاء هيئة التدريس كان للطلاب والخريجين الفرصة في تجربة التدريب العملي وتطوير المهارات الشخصية. وتشمل الفوائد التي تعود على القطاع الخاص على تقديم حلول إعادة الإعمار الذكية في المجالات التالية: تخطيط وترسيم المرافق، وإدارة الجودة في القطاعات الصناعية الغذائية والخشبية، والسلامة والصحة المهنية، وإدارة الموارد البشرية، وجدولة عمليات الإنتاج، وتوسيع القدرات في تقدير الربح والخسارة. هذا وتشمل الفائدة للطلاب والخريجين ما يلي: خبرة حل المشاكل في أثناء العمل جنبا إلى جنب مع التكامل في السوق المحلي وتسهيل عملية الانتقال إلى عالم العمل.

شُهدت تحديات رئيسية في تنفيذ المشروع، وخاصة فيما يتعلق ببرنامج التلمذة. وبوجه عام، كان للشركات الخاصة اهتماماً قليلاً أو معدوماً في توفير فرص التدريب المهني والذي قد تفاقم أكثر في السياق الاقتصادي الصعب في غزة. سلط المشروع الضوء أيضاً على أهمية ضمان التعرض المبكر لعالم العمل مع الشباب الذين يختبرون بيئة العمل في بداية البرنامج.

<sup>33</sup> من العرض التقديمي لباسل قنديل في اجتماع مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني.



© UNICEF/2015/Pirotzi



© UNICEF/2007/Noorani

## تعزير تعليم ريادة الأعمال و الاعمال الحرة

### الملاحظات الرئيسية

- يهدف برامج تعليم ريادة الأعمال على تغيير العقلية الحالية والمواقف تجاه العمل والتوظيف الذاتي.
- إن التربويات المركزة على المتعلم هي أمر حاسم لبرامج تعليم ريادة الأعمال الناجحة، وهي جزء لا يتجزأ من تعليم المهارات الحياتية.
- يعتمد نجاح برامج تعليم ريادة الأعمال في سياق التعليم الفني والتدريب المهني بشكل كبير على جودة تصميم البرنامج. يحتاج هذا إلى أن يكون مصمماً حسب واقع التعليم الفني والتدريب المهني.
- تضمن برامج تعليم ريادة الأعمال الناجحة التنسيق بين مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة، بما في ذلك الحكومات والقطاع الخاص والمنظمات الدولية.
- يجب أن يبدأ تعليم ريادة الأعمال في مرحلة مبكرة في سير العملية التعليمية من أجل ضمان الاستفادة والنجاح.
- إن تكامل رواد الأعمال وموجهي العمل هو معيار أساسي للتميز، ولكن من الصعب تحقيقه في سياق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

**دور تعليم ريادة الأعمال في التعليم الفني والتدريب المهني.** تم تعريف ريادة الأعمال بأنها "السعي إلى الفرص لما وراء الموارد التي تسيطر عليها حالياً"<sup>34</sup>. ريادة الأعمال هي حول النمو والإبداع والابتكار.<sup>35</sup> في الآونة الأخيرة، عرف البنك الدولي تعليم ريادة الأعمال على أنه كلاً من التعليم الأكاديمي وتدخلات التدريب الرسمية التي تشترك في الهدف الواسع من تزويد الأفراد بعقلية ومهارات ريادة المشاريع. تدعم هذه المهارات المشاركة والأداء في مجموعة من أنشطة ريادة الأعمال، وتشمل مجموعة غير متجانسة من التدخلات والتي تتراوح بين برامج التعليم الأكاديمي الرسمية وحتى البرامج التدريبية القائمة بحد ذاتها (البنك الدولي، 2014).

أظهر "جدول أعمال أوصلو لتعليم ريادة الأعمال" (2006) بوضوح الاهتمام المتزايد في الدور الذي يمكن أن تقوم به ريادة الأعمال كحافز لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك النمو والابتكار والعمالة والإنصاف. أقر جدول الأعمال طرقاً لتسريع التقدم في تعزيز العقلية الريادية في المجتمع بشكل منهجي ومع إجراءات فعالة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المؤلفات الأدبية الواسعة التي توثق المساهمات المحتملة لريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية تقوم بتقديم صورة معقدة عن ما يشكل ريادة الأعمال والمساهمات المجتمعية والعوامل الدافعة أو المعيقة لنجاح رواد الأعمال. هذا وإن هناك مساحة متزايدة من الاهتمام في هذا المجال هو كيف يمكن لمجموعة من الجهات الفاعلة - بما في ذلك الحكومات والقطاع الخاص والمنظمات الدولية - أن تعزز نجاح رواد الأعمال والتقدم على الأهداف الاقتصادية والاجتماعية الأوسع.<sup>36</sup>

وفي الوقت نفسه، هناك اعتراف متزايد عن التمييز بين الموقف الريادي في علاقة التوظيف وقدرات إدارة الأعمال، مع الاعتراف بأن عدد قليل فقط من رواد الأعمال ينجحون فعلاً في توليد معيشة كافية من أعمالهم.

في مقابل هذه الخلفية، ناقش ثلاثة شركاء نهجهم في تعليم ريادة الأعمال والتوظيف الذاتي في سياق الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الشركاء هم: إنجاز ومنظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي.

تقدم **إنجاز** برامج ريادة مشاريع مختلفة و تستجيب لمختلف المستويات التعليمية عبر: البرامج المدرسية وبرامج التعليم الخاص وبرامج التعليم الفني والتدريب المهني وبرامج الجامعة. تستهدف برامجها طلاب في التعليم العالي وهم: برنامج القادة الاجتماعيين (SLP)، نحن قادة اجتماعيين (WASL)، مشروع الريادي (MEP)، برنامج بداية شركة (CSP).

<sup>34</sup> هـ ستيفنسون و ج. جاريلو (1991)، " نموذج ريادي جديد"، من أ. تريوني، الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية: نحو تركيبات جديدة، م.ي. شارب، شركة، نيويورك.

<sup>35</sup> ك ويلسون، 2008. "ريادة التعليم في أوروبا" من الريادة والتعليم العالي. منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD.

<sup>36</sup> البنك الدولي، 2014. وظائف او امتياز: إطلاق امكانات التوظيف للشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

أوضحت إنجاز كيف أنها نجحت في تصميم برامج منهج شامل وبرامج مصاحبة للمناهج الدراسية في المدرسة (بدءاً من الصف 7) والمراحل الجامعية، واعترفت بالتأثير الأكبر في سياقات الجامعات مما كانت عليه في سياقات التعليم الفني والتدريب المهني. نسبت إنجاز تحديات برامجها الريادية ذات الصلة بالتعليم الفني والتدريب المهني بالعوامل الـ 10 التالية:

- مقاومة البرامج الجديدة وغير التقليدية (معظمها من قبل الإدارة الوسطى)
- مؤهلات المدربين (مهارات المدربين)
- جهوزية و بيئة المؤسسات التعليمية
- تعتمد القرارات على الأفراد وليس على الأنظمة
- الانسياب من خلال الساعات المطلوبة للمهارات الحياتية
- ثغرة المهارات (مهارات الطلاب): عدم وجود ساعات للمناهج الدراسية
- التزام الطلاب (خارج مراكز التدريب المهني )
- محدودية ثقافة الريادة (الخوف من المخاطرة والفشل)
- محدودية فرص التمويل والاستثمار

أثناء المناقشات، كان من المسلم به أن العامل المهم الآخر الذي قد يساعد على فهم التحديات التي واجهت إنجاز يمكن أن يكون له علاقة بتصميم البرامج نفسها. تم تخيل البرامج لأول مرة للطلاب في مرحلة التعليم العالي وحيث لا تستجيب لاحتياجات طلاب التعليم الفني والتدريب المهني في المرحلة الثانوية بعد الأساسي.

هذا وقد تم التطرق أيضاً إلى أهمية مواثمة تصميم البرنامج من قبل تداخل منظمة العمل الدولية والمتمثل بالبرنامج القائم على المدى الطويل **تعرف على الأعمال** (KAB) والمنفذ عالمياً منذ تسعينات القرن. تعرف على الأعمال هو برنامج تدريب خطوة بخطوة و تم تعميمه في مناهج تعليمية وطنية مختلفة. يهدف البرنامج إلى غرس عقلية وتفكير الريادة لدى طلاب التعليم الثانوي والعالي، مع إيلاء اهتمام خاص لطلبة التعليم الفني والتدريب المهني. يستهدف برنامج تعرف على الأعمال المعلمين في التعليم الثانوي العام والمدربين في مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وأساتذة التعليم العالي، وجميعهم مدربون على تقديم محتوى دورة تعرف على الأعمال ومرخصون للعمل كميسرين محليين. وعلى النقيض من إنجاز، أبرزت منظمة العمل الدولية عن ارتياحها للنتائج في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فيما يتعلق بتخطيط برنامج تعرف على الأعمال بشأن التعليم الفني والتدريب المهني.

سلطت منظمة العمل الدولية الضوء على ثلاثة عناصر في ما يتعلق بالنجاح الملحوظ لبرنامج تعرف على الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.<sup>37</sup> يتعلق العنصر الأول بعملية الاختيار الدقيق التي تتكون من اختيار المعلمين الذين من المحتمل أن يكونوا مناسبين لبرنامج تعرف على الأعمال وهم معلمون شباب ويتصفون بالديناميكية ومتحمسون لتعلم شيء جديد. وبعد اختيارهم يشاركون في برنامج التدريب لفترة 8 ساعات يومية و لمدة 12 يوماً. يرتبط العنصر الثاني بحقيقة ان تعرف على الأعمال قد قام بتهيئة وترجمة مناهج برنامج إلى اللغة العربية والكردية وتكييفها للمحتوى لتكون حساسة ثقافياً مما يسهم في الملكية الوطنية، كما يشمل سير العملية على توفير فرصة التغذية الراجعة إلى محتوى المادة. وأخيراً، يتم تنفيذ تعرف على الأعمال من خلال الوزارات لضمان قابلية التوسع والاستدامة.

حتى الآن، تم تنفيذ تعرف على الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية في 498 مدرسة، مع 1,930 معلم مُرخص و 184,330 طالب متدرب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وأفاد وضع برامج منظمة العمل الدولية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على النحو التالي: في حين كانت سوريا أول دولة في المنطقة نفذت برنامج تعرف على الأعمال في عام 2008 وقامت كل من سلطنة عمان والمملكة العربية السعودية بأدراج برنامج تعرف على الأعمال ضمن مناهجها الوطني، فقد تم تسليط الضوء على اليمن والأراضي الفلسطينية المحتلة كأفضل الممارسات من قبل منظمة العمل الدولية. لم يتم تنفيذ برنامج تعرف على الأعمال في لبنان بنجاح لحد الان. ويتم تنفيذ ذلك في الأردن من خلال وزارة التربية والتعليم.

<sup>37</sup> تقيس منهجية التقييم في 'التعرف على الاعمال' التأثير النوعي وليس الكمي من خلال التقييم الذاتي (استبيانات قبل وبعد ومن خلال المناهج)، وكذلك نقاشات المجموعات المحورية مع المعلمين واولياء الأمور وارباب العمل.

وعلى الرغم من النجاح الملحوظ لبرنامج تعرف على الأعمال في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فقد سلطت منظمة العمل الدولية الضوء أيضا على بعض التحديات التي هي في الغالب تتعلق بـ:

- الساعات المتاحة في إطار برامج التعليم الفني و التدريب المهني، حيث ان تدريب تعرف على الأعمال يتطلب 96 ساعة تدريب عملي.
- إعدادات مكان غير مناسبة، حيث ان تعرف على الأعمال لا يمكن أن يدرس فقط باستخدام أسلوب التدريس المباشر.
- المعلمون مترددون او يريدون حوافز.
- عدم وجود التزام من المؤسسات.
- مستويات المعرفة للطلاب وأنواع مختلفة من الالتزام.

أدخلت المنظمة الدولية للشباب معايير التميز والتي طُورت حول مجالات التخطيط المتقاطعة الثلاث: التوظيف وريادة الأعمال وتعلم الخدمة. تهدف معايير التميز لتوجيه القرارات في تقديم المنح المحلية وتطوير وتنفيذ تنمية قدرات المنظمات غير الحكومية / منظمات المجتمع المحلي من خلال أداة مصممة لتقييم القدرات التنظيمية؛ حيث انها تستهدف أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين التنفيذيين ومكاتب إدارة المشاريع (المسؤولة عن تقديم مقترحات جديدة للجهات المانحة) والمدربين والمسؤولين بدوام كامل في الإدارة الوسطى على برامج الشباب.<sup>38</sup>

تتعلق معايير التميز لبرامج ريادة الأعمال بالحقول الثمانية التالية:<sup>39</sup>

- اختيار المستفيد: تقييم لقياس المواقف الريادية من المستفيدين من أجل تجنب مخاطر التسرب العالية الموجودة ضمن هذا البرنامج.
- مهارات الأعمال الأساسية، مثل إدارة الأعمال والمحاسبة والإدارة المالية وجمع التبرعات والاستفادة من معلومات السوق وإدارة الموارد البشرية والتسويق.
- تحليل جدوى الاعمال وعنصر تطوير خطة العمل.
- المهارات التكميلية (المهارات الحياتية، الأعمال التجارية، اللغة الإنجليزية، تكنولوجيا المعلومات).
- التدريب التقني لرواد الأعمال والمصممة لتلبية احتياجات المستفيدين ومتطلبات أرباب العمل، والتي تكون محاذية مع طلب السوق ونتائج تقييم العميل المزدوج.
- تكامل رواد الأعمال وموجهين الأعمال، استنادا إلى تحديد وتدريب الموجهين لضمان أن الإرشاد هو الشراكة التنموية التي من خلالها يقوم المرشد بتوفير الإرشادات لتعزيز النمو الشخصي والمهني للمشاركين الشباب في دورة البرنامج بأكملها، بما في ذلك إطلاق الأعمال.
- الروابط مع التمويل، بما في ذلك تشكيل المؤسسات المالية التي تلبى احتياجات الشركات المبتدئة و/أو لديها برنامج يركز على الشباب.
- دعم إضافي لريادة الأعمال وإطلاق الأعمال والمتابعة.

هذا وإلى جانب الأفكار المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة إنجاز، أبرزت المنظمة الدولية للشباب مدى الصعوبة العامة في تنفيذ برامج ريادة الأعمال بسبب عوامل تتعلق بأهمية اختيار المستفيدين (العمر و النوع الاجتماعي والمستوى التعليمي) وتكلفة البرامج والحاجة الى أن تحدد النتائج و المخرجات بوضوح (بدء الأعمال التجارية أو الأنشطة الريادية).

وأخيرا، كان هناك سمة مشتركة أعرب عنها المقدمون الثلاثة وهي التركيز على الجوانب التربوية بما أن معظم برامج ريادة الأعمال تعتمد على "فعل الأشياء بشكل مختلف". في هذا السياق، فإن التربويات المرتكزة على المتعلم تحمل الطلاب المسؤولية عن التعلم الخاصة بهم والابتعاد عن تعلم التلقين إلى التعلم التفاعلي والتشاركي.

<sup>38</sup> ياسر ناصر، مؤسسة العمل الدولية، عرض تقديمي في اجتماع مشاوررة التعليم الفني والتدريب المهني.  
<sup>39</sup> المصدر السابق.



## نهج النظم لتوفير تعليم فني وتدريب مهني

### الملاحظات الرئيسية

- ان نهج النظم هو شرط أساسي لضمان استدامة وامكانية توسع تدخلات التعليم الفني والتدريب المهني.
- التجربة و ازدواجية الجهود هي تحديات شائعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا.
- يلي نهج النظم تقديم خدمات مرنة ويعترف بالحاجة إلى توسيع فرص الوصول إلى التعليم الفني والتدريب المهني كجزء من استراتيجيات التعلم مدى الحياة. ولا سيما التركيز على سن مبكرة هو المفتاح لإرساء أساس قوي لزيادة الوصول وتحسين فرص توظيف الخريجين.
- هناك حاجة إلى إقامة روابط واضحة بين سبل التعلم في الأطر النظامية وغير النظامية. ويشمل ذلك الحاجة لضمان الاعتراف بالتعليم السابق ومعايير واضحة للحصول على شهادة.
- ان تطوير أطر عمل المؤهلات الوطنية يحتاج إلى الاعتماد على نظام قوي للتعلم القائم على الكفاءة.
- انه لمن الضروري ضمان تطوير الشراكات و أطر عمل التنسيق بين مختلف الجهات الفاعلة والمشاركة في التعليم الفني والتدريب المهني. ويشمل ذلك الحاجة إلى تعزيز التنسيق بين المؤسسات العامة وبالتعاون مع القطاع الخاص باعتباره شرطاً أساسياً لإقامة أنظمة تعليم فني وتدريب مهني ناجحة.
- يحتاج رصد وتقييم خدمات التعليم الفني والتدريب المهني إلى المزيد من التعزيز في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا كجزء من التدخلات المنهجية.

### أجندات الإصلاح و أطر عمل السياسات

إن أجندات إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني الوطني هي قيد التنفيذ حالياً لتحويل التعليم الفني والتدريب المهني الى قطاع أكثر بروزاً والذي يمكن أن يطور المهارات اللازمة للتوظيف الهادف وخلق جسور التواصل مع سوق العمل. ان توفير ذلك للشباب اللاجئيين السوريين يحتاج ان يكون جزءاً لا يتجزأ من هذه الإصلاحات ونهج القطاع. يمكن أن تشمل مجالات الإصلاح ما يلي:

تحسين نوعية وصلة توفير التعليم الفني والتدريب المهني: يمثل تعليم المهارات الحياتية أداة هامة لتحسين جودة تقديم التعليم الفني والتدريب المهني. وجنباً إلى جنب مع المهارات التقنية والمهنية، فإن إدخال تعليم المهارات الحياتية ينبغي ان يحرز المزيد من التقدم ضمن رؤية شمولية تجمع بين القيم القائمة على حقوق الإنسان مع المهارات المعرفية والشخصية ومهارات التوظيف من أجل عمل مريح أو نشاط ريادي.

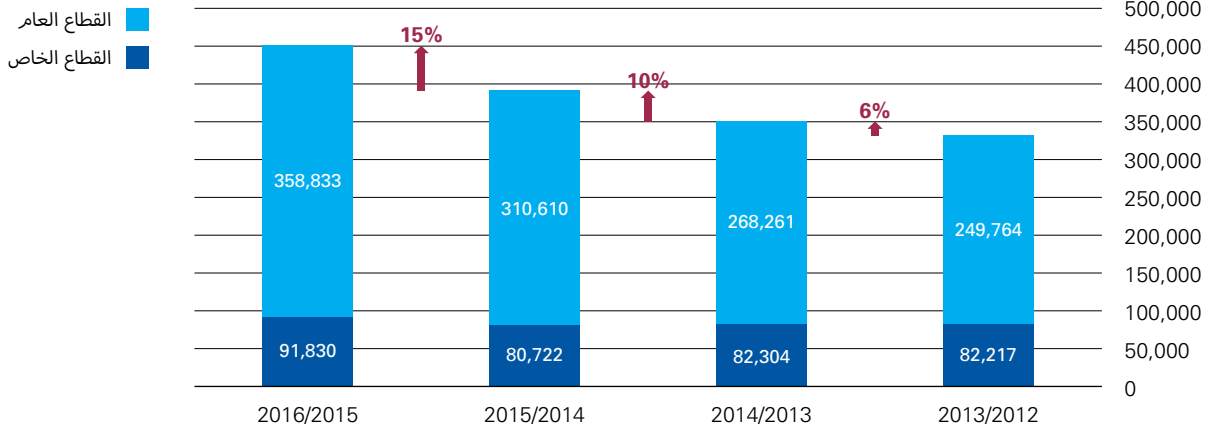
الشراكات مع القطاع الخاص: تم تسليط الضوء باستمرار على الحاجة لتوسيع عمليات التشاور والتعاون بين وزارات التربية والتعليم والعمل والقطاع الخاص باعتباره مصدر للقلق في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا. وفي حين إن نظم التعليم الفني والتدريب المهني ظلت إلى حد كبير يقودها العرض، فقد أبرزت عمليات الإصلاح الجارية في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا على الأهمية الاستراتيجية لتوسيع الشراكات مع القطاع الخاص في إجراء إصلاح مناهج التعليم الفني والتدريب المهني. يمكن أن يتحقق هذا في تصميم البرامج المهنية وتوفير التدريب المهني في المجالات الرئيسية التي يتطلبها سوق العمل لربط التعليم والتدريب مع التوظيف. وهذا يستدعي أيضاً الاعتراف الكامل بالدور البارز لأصحاب العمل باعتبارهم القوة الدافعة الرئيسية في قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.

السياسات و أطر العمل التنظيمية: إن أطر العمل التنظيمية والحوافز لتعزيز الاعتراف ومنح شهادات بالتعليم الفني والتدريب المهني ولتعزيز الحوكمة في الوصول والتوفير هي أمور أساسية. وفي حين أن صلة وأهمية توفير القطاع الخاص قد تختلف من بلد إلى آخر الا ان قضايا الجودة وإصدار الشهادات والاستدامة تبقى تمثل تحديات ينبغي التصدي لها. يمكن لأطر عمل التعاون بين مزودي التدريب في القطاع الخاص والعام ضمان المزيد من الإنصاف وتحسين استهداف الفئات المهمشة.

## حالة المغرب

في سياق المغرب، يقدم التعليم الفني والتدريب المهني من خلال مجموعة متنوعة من المزودين في القطاع العام والخاص ويكون مفصل على ثمانية مستويات منظمة من قبل إطار عمل المؤهلات الوطنية. تزايد الطلب الإجمالي على التعليم الفني والتدريب المهني خلال السنوات القليلة الماضية، وخصوصاً دورات التعليم ما بعد الأساسي التي تؤدي إلى شهادة تعادل مرحلتي التعليم الثانوي والعالى. الشكل 11 يسلط الضوء على الزيادة في معدلات الالتحاق وخصوصاً من قبل مقدمي القطاع العام في مجال التعليم الفني والمهني في المرحلة الثانوية.

الشكل 11 اتجاه الطلاب الملتحقين في التعليم الفني والمهني<sup>40</sup>



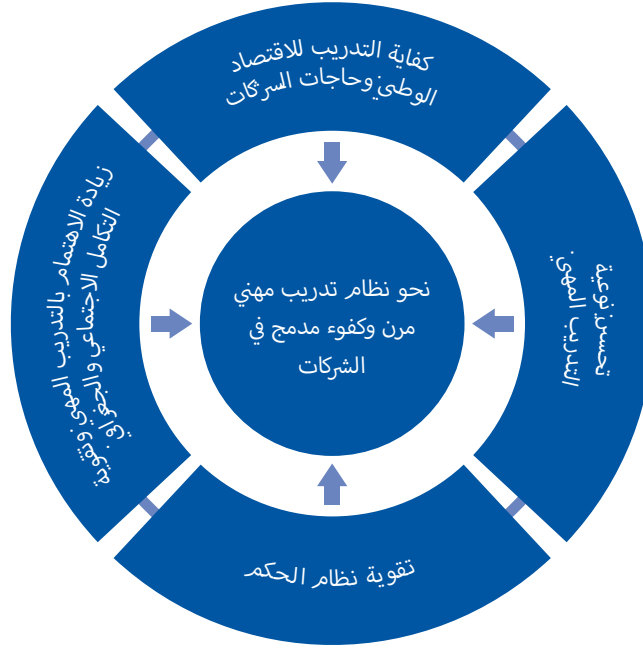
في حين تقوم وزارة التربية بتقديم التعليم الفني والتدريب المهني إلى من هم في اعمار 15-24 سنة في مستويات ما بعد التعليم الأساسي والتعليم العالى، فإن غالبية الطلاب (ما يقرب من 90 في المائة) يلتحقون في دورات التعليم الفني والتدريب المهني التي يقدمها مكتب التدريب المهني وترقية العمل (OFPPPT).<sup>41</sup> ان مكتب التدريب المهني وترقية العمل (OFPPPT) هو منظمة عامة مغربية تقوم بتوفير كلا من التعليم التقني والمهني بالإضافة الى التدريب المهني قصير الأمد للشباب.

يشكل المغرب نموذجاً ناجحاً لنهج النظم في التعليم الفني والتدريب المهني. وفي سياق إصلاح التعليم الوطني الجديد (2015-2030)، فقد أطلق المغرب مؤخراً استراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني الجديدة (2021). وبناءً على مبادئ وقيم الدستور لعام 2011 والتحول الهيكلية التي قامت بها استراتيجيات التعليم الفني والتدريب المهني السابقة لعام 1984 و 2012 والرؤية الاستراتيجية لإصلاح التعليم الوطني، فإن الرؤية الاستراتيجية تقوم على تحقيق تعليم فني وتدريب مهني ذو جودة لجميع المواطنين (الذكور والإناث) في جميع مراحل حياتهم وحيث تدرك قيمة رأس المال البشري وتعزز قدرتها على المنافسة في سوق العمل.

وتتمحور هذه الرؤية من خلال خمسة أهداف استراتيجية:

- 1 ضمان الحق في التدريب المهني (فيما يتعلق بالإدماج الاجتماعي والإقليمي) من خلال تدريب 10 ملايين مواطن من الذكور والإناث.
- 2 تحسن القدرة التنافسية للشركة من خلال التعليم الفني والتدريب المهني: الهدف هو 50 في المائة من المتدربين الفاعلين على العمل و 20 في المائة من العاملين في التعليم المستمر.
- 3 تعظيم فرص التوظيف من خلال تحسين جودة التدريب المستمر: 75 في المائة بحلول عام 2021.
- 4 دمج التربية الوطنية والتعليم الفني والتدريب المهني لتحسين النظرة إلى التعليم الفني والتدريب المهني وتقديم إكساب إمكانية استكشاف اهتماماتهم في التخصصات المهنية.
- 5 تقوية نظم حوكمة التعليم الفني والتدريب المهني لتعزيز الأداء والتأزر.

<sup>40</sup> من العرض التقديمي لنعيمة صبري في اجتماع مشاركة التعليم الفني والتدريب المهني. المصدر: وزارة التربية في المغرب 2016.  
<sup>41</sup> المصدر: تقرير أنشطة وزارة التربية والتعليم 2013.



من أجل تحقيق نظام تعليم فني وتدريب مهني مرن وفعال ويكون قادراً على تلبية واستباق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في المغرب، فقد تم تطوير استراتيجية من خلال ستة محاور استراتيجية التي تكمل الأهداف الخمسة المذكورة أعلاه من خلال تقديم خطط وآليات محددة ومتكاملة، وهي:

- عرض تدريب واسع وشامل. يهدف الى تحقيق المادة 31 في الدستور.<sup>42</sup> يشمل هذا المحور أربعة ركائز رئيسية: أولاً، أنها تشجع حصول الجميع على التعليم الفني والتدريب المهني، مع التركيز بشكل خاص على الشباب من الأسر ذوي الدخل المحدود والمناطق الريفية والسكان من ذو الاحتياجات الخاصة. ثانياً، أنها تهدف أيضاً إلى توفير تعليم مستمر لمجموعات جديدة من السكان، وعلى الأخص العمال العاطلين عن العمل أو أولئك الذين ينتقلون الى اعمال جديدة. ثالثاً، أنها تسعى لتعزيز فرص التعلم عن بعد للوصول إلى السكان في المناطق التي لا توجد فيها بنية تحتية تعليمية ملائمة. وأخيراً، انها تهدف الى تطوير التأزر والتكامل بين مقدمي التعليم الفني والتدريب المهني الخاص والعام.
- يقدم التعليم الفني والتدريب المهني الذي يلبي متطلبات سوق العمل من خلال إنشاء نظام شامل يحدد احتياجات العمل وينظم العرض من التعليم والتدريب المهني الملائم والمناسب.
- وضع الشركات في مركز النظام من أجل زيادة معدل التوظيف لحاملي الشهادات وتعزيز فرص العمل للباحثين عن العمل والقدرة التنافسية للشركات.
- نظام يقوم على التطوير المستمر للجودة من خلال، من بين أمور أخرى: التأهيل المهني لموظفي الإدارة والتدريس؛ وتطوير المهارات الأساسية لتحسين الانتقال من المدرسة إلى العمل؛ والنهج القائم على الكفاءة للتعليم التقني والمهني.
- تعزيز المسار المهني من خلال صياغة أفضل لمكونات نظام التعليم والتدريب، وهي: التكامل ضمن التعليم العام واستحداث آليات للمدرسة والإرشاد المهني بين الطلاب للتعلم مدى الحياة وإقامة روابط مع التعليم العالي وتعزيز وتنويع مستويات ومسارات التدريب المهني وإنشاء المعهد الوطني للتكنولوجيا والتجارة.
- تحسين حوكمة التعليم الفني والتدريب المهني وتعزيز التكامل بين أصحاب المصلحة والحوكمة القائمة على المشاركة في التعليم الفني والتدريب المهني وتعزيز النظم الإقليمية واللامركزية وتوحيد شراكات القطاعين العام والخاص وتقييم نظام التعليم الفني والتدريب المهني والتعاون مع دول القارة الأفريقية وتنويع وتحسين واستدامة الموارد المالية.

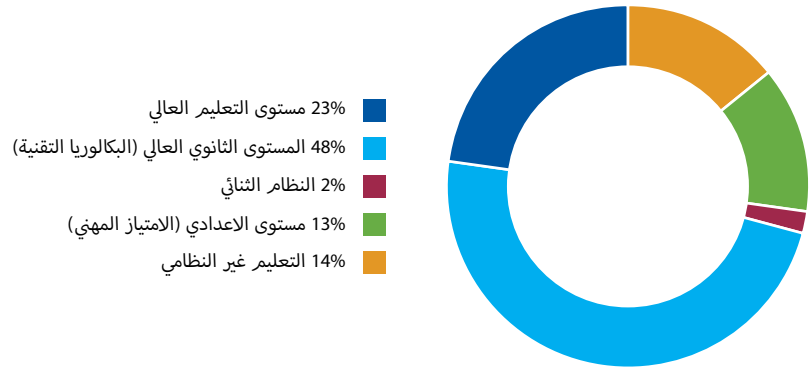
<sup>42</sup> المادة 31 من الدستور المغربي 2011 تنص على التزام الدولة بتعبئة جميع الموارد المتاحة من أجل ضمان الحصول على التعليم الفني والتدريب المهني لجميع المواطنين.

## حالة لبنان

يتم توفير التعليم الفني والتدريب المهني في لبنان من خلال التعليم الفني المهني في المرحلتين الثانوية والجامعية. وهذا يؤدي إلى شهادة تقدمها وزارة التربية والتعليم العالي (MEHE) ودورات مهنية قصيرة الأجل (بين 3-9 أشهر) والتي يتم توفيرها في إعدادات التعليم غير النظامي. وهناك نظام لاعتماد دورات قصيرة الأجل أيضا لمؤسسات خاصة أو منظمات غير حكومية مرخصة ومعترف بها من قبل وزارة التربية والتعليم العالي. وبالإضافة إلى ذلك تم أيضا إنشاء نظام مزدوج مرتبط بالنموذج الألماني لتوفير ثلاث سنوات من التعليم التقني والمهني للصفوف 7-9، الأمر الذي يؤدي إلى الحصول على دبلوم الاعداذي المعروف باسم التعليم الثانوي المهني.

ينقسم الوصول إلى تقديم خدمات التعليم الفني والتدريب المهني بالتساوي بين القطاع العام والخاص (39,452 طالب في المدارس الحكومية و36,130 طالب في المدارس الخاصة في العام الدراسي 2013/2014، مع وجود توازن بين الذكور والإناث)، في حين كان حوالي 14 في المائة من الطلاب ملتحقين في التعليم غير النظامي اعتبارا من 2014 مع قضايا متعلقة بنقص الشهادات والاعتراف المحدود للتعليم. وينظم الوصول إلى التعليم الفني والتدريب المهني للاجئين السوريين وفقا لقواعد التعليم العام والتحديات المتعلقة بالوصول و هي مماثلة لأنواع أخرى من مسارات التعلم، مثل نقص الموارد اللازمة لمواصلة الدراسة والصعوبات في التكيف مع لغة تدريس مختلفة ونقص الوثائق، الخ. الشكل 13 يسلط الضوء على توزيع الطلاب اللبنانيين وغير اللبنانيين في التعليم الفني والتدريب المهني وحسب نوع الدورة المهنية.

الشكل 13 توزيع الطلاب حسب مستويات التعليم الفني والتدريب المهني - السنة الدراسية 2013/2014<sup>43</sup>



ركزت الاستراتيجية الوطنية للتعليم، التي وضعت لأول مرة في عام 2006، على ضرورة تعزيز وإصلاح نظام التعليم الفني والتدريب المهني. ومع ذلك، لم يتحقق التغيير المنهجي وضرورة المراجعة الشاملة للتعليم الفني والتدريب المهني الذي هو أحد المجالات ذات الأولوية للتدخل على المستوى الوطني. مرة أخرى، فإن قطاع التعليم الفني والتدريب المهني مجزأ للغاية. وفي حين أن وزارة التربية والتعليم العالي، ومن خلال المديرية العامة للتعليم التقني والمهني (DGTVE)، هي مزود الخدمة الرئيسي فإن مجموعة متنوعة من المؤسسات العامة والخاصة المختلفة تشط أيضا في هذا المجال مثل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمكتب الوطني للتوظيف و وزارة الزراعة بالإضافة إلى المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية.

يتم تمثيل أصحاب العمل في المجلس الأعلى للتعليم المهني والذي ترأسه وزارة التربية والتعليم العالي. ومع ذلك، فإن هذا المجلس لا يملك السلطة التنفيذية وغير فعال في إدارة نظام التعليم الفني والتدريب المهني. لا يوجد حاليا أي آليات مؤكدة تنظم مساهمة أرباب العمل في وظائف رئيسية مثل تطوير المناهج والتدريب أثناء الخدمة. وكذلك، على الرغم من الروابط مع القطاع الخاص وتوفير تدريب خلال فترة العمل فإن النظام المزدوج في لبنان قد اقتصر على عدد قليل من المهن. ويرجع ذلك إلى صعوبة وضع برامج بالشراكة مع القطاع الخاص ونقص عام في ثقة أرباب العمل في مقابل مقدمي خدمات التدريب هذه.

تركز المبادرة الأخيرة على توسيع فرص الوصول إلى التعليم الفني والتدريب المهني والمتعاقد مع الصفوف 6 و 7 (الذين تتراوح أعمارهم بين 12-13 سنة). حيث يقوم على ساعات تدريبية مما يجعل 400 ساعة تدريبية تعادل سنة دراسية واحدة و 800 ساعة تدريبية تمكن الطلاب من الحصول على شهادة رسمية أو مواصلة التعلم من خلال مسارات التعليم غير النظامي. ومع ذلك فإن مثل هذه المبادرات تتم عرقلتها بسبب عدم وجود إطار عمل المؤهلات الوطنية التي تربط التعليم الفني والتدريب المهني مع المؤهلات الوطنية.

<sup>43</sup> نبيل نقاش في اجتماع مشاوراة التعليم الفني والتدريب المهني. المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي اللبنانية 2015.

أن جودة توفير التعليم الفني والتدريب المهني هو مصدر قلق نظرا للحاجة إلى إصلاح آليات ضمان الجودة الوطنية. ويضاف إلى ذلك أن مناهج التعليم الفني والتدريب المهني ليس فيها تعميم لتعليم المهارات الحياتية وليست دائما تلبي احتياجات المهن في القطاع الخاص.

يتميز إدارة حكم نظام التعليم الفني والتدريب المهني بضعف الإدارة المركزية مع محدودية التنسيق والشراكة مع القطاع الخاص. وهذا بدوره يؤثر سلبا على أهمية وصلة وتوظيف خريجي التعليم الفني والتدريب المهني. ليس هناك إطار عمل وطني أو استراتيجية توجه التخطيط المتناسك نحو التوسع والجودة والصلة.

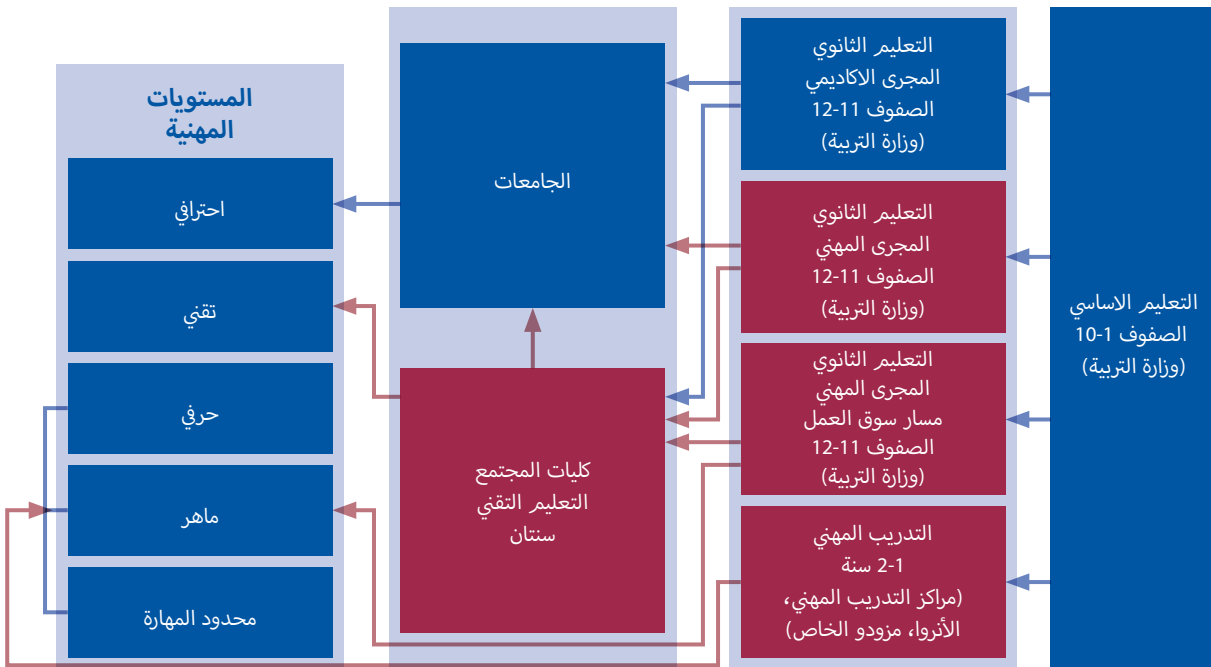
إن عدم وجود مراجعة شاملة لنظام التعليم الفني والتدريب المهني وتنفيذ التدخلات المخصصة، والتي في معظمها تكون بطبيعتها على المدى القصير، يقوض الأداء العام للنظام ويحد من إمكانيات القطاع لتلبية احتياجات سوق العمل في لبنان. ومما يزيد الحالة سوءا نقص الموارد والحاجة إلى توسيع القدرة التقنية داخل وزارة التربية والتعليم العالي. وفي هذا السياق، هناك حاجة إلى نهج النظم لزيادة الوصول والجودة والقدرة على استجابة نظام التعليم الفني والتدريب المهني.

## حالة الأردن

ينقسم قطاع تقديم خدمات التعليم الفني والتدريب المهني في الأردن بين المؤسسات العامة والخاصة المتعددة. ويشمل القطاع العام وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني، والتي تقدم التعليم التقني والمهني في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي. على مستوى التعليم العالي تقدم جامعة البلقاء التطبيقية التعليم الفني والتدريب المهني في 46 كلية مجتمع عامة، حيث تستهدف 70 في المائة من طلاب التعليم الفني والتدريب المهني اعتبارا من عام 2016. هذا وان القطاع الخاص يتميز بالفعالية على صعيدي التعليم ما بعد الاساسي والتعليم العالي ولكن يستهدف أقلية من الطلاب.<sup>44</sup>

شهدت إدارة حكم نظام التعليم الفني والتدريب المهني في الأردن عملية مراجعة وإصلاح تمشيا مع أجندات الإصلاح الوطنية للتعليم والتوظيف. يجري العمل على التنسيق بين الجهات المتعددة من خلال تفعيل مجلس التعليم الفني والتدريب المهني والذي أنشأ لأول مرة للعمل كمؤسسة وطنية رائدة لتنسيق تدخلات التعليم الفني والتدريب المهني.

الشكل 14 سبل التعليم الفني والتدريب المهني ومستويات المهن في الاردن<sup>45</sup>



<sup>44</sup> العرض التقديمي لعلي نصرالله في اجتماع مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني.

<sup>45</sup> منظمة العمل الدولية ومركز الاعتماد وضبط الجودة (CAQA): دليل على اختبار المهارات واصدار الشهادات: الاردن، 2015.

وبالإضافة إلى ذلك، تم إطلاق مشروع تطوير إطار عمل المؤهلات الوطنية في عام 2014 بدعم تقني من الاتحاد الأوروبي. يعمل الإطار الوطني للمؤهلات كإطار عمل تنظيمي حيث يصنف الموظفين وفقا لمعايير محددة. يحدد الشكل 13 هيكلية نظام التعليم الفني والتدريب المهني وأنواع المستويات المهنية كما حددها الإطار الوطني للمؤهلات في الأردن.

وقد تم تشخيص تشتت وتجزء تدخلات التعليم الفني والتدريب المهني في الأردن باعتبارها تحدياً رئيسياً يجب التصدي له كجزء من المراجعة الوطنية لنظام التعليم الفني والتدريب المهني. إن جمود النظام يقلل كذلك من إمكانية وصول المهتمين إلى المسارات المتعددة للتعليم الفني والتدريب المهني والبحث عن فرص التعلم في مرحلة التعليم ما بعد الأساسي.

## حالة الأتروا

يعود برنامج التعليم الفني والتدريب المهني للأتروا إلى عام 1953 حيث يتم التطبيق من خلال مراكز التدريب المهني التسعة الواقعة في المواقع الخمسة لعمليات الأتروا (غزة والضفة الغربية والأردن وسوريا ولبنان). تقدم مراكز التدريب المهني للأتروا مجموعة كبيرة ومتنوعة من الدورات: على المستوى التجاري، 24 دورة تجارة مهنية لمدة سنتين، 29 دورة تجارة لمدة سنة واحدة، 55 دورة مستوى شبه مهنية فنية لمدة عامين، ودورات قصيرة الأجل التي تغطي مجموعة متنوعة من التخصصات والتي تقوم بإعداد اللاجئين الفلسطينيين الشباب للعمل في المناطق التي يوجد فيها ارتفاع الطلب في سوق العمل المحلي.

لدى برنامج التعليم الفني والتدريب المهني للأتروا معدلات توظيف عالية (78 في المائة خلال مواقع العمليات الخمسة) ومعدلات الإنجاز في استكمال نتائج الامتحانات الشاملة (أعلى من أي معدل وطني). وبالإضافة إلى ذلك، تم الاعتراف بمراكز التدريب المهني في هذه المنطقة من خلال الجوائز الوطنية مثل جائزة صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال للتميز العلمي في عام 2016 والتي منحت لمركز تدريب وادي السير في الأردن (الجائزة الثالثة لدورة صيانة الأجهزة الكهربائية المنزلية). وكذلك فاز مركز تدريب غزة بالجوائز الأولى والثانية في مسابقة الروبوتات السنوية الخامسة والمنظمة من قبل كلية فلسطين التقنية - دير البلح لطلاب مؤسسات التعليم العالي ومراكز التعليم الفني والتدريب المهني.

وعلى الرغم من إنجازاتها، فقد أُجري تقييم بالشراكة مع الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) حيث سلط الضوء على التحديات التالية:<sup>46</sup>

- إطار العمل المؤسسي الحالي للتعليم الفني والتدريب المهني لا يلبى احتياجات الفئات الهشة.
- معلومات عن سوق العمل ليست كافية ولا تتكامل بشكل منهجي في المناهج الدراسية.
- تجديد البرنامج وتحديث الدورات لا يتبع معايير واضحة.
- لا يوجد بناء قدرات منهجي لموظفي التعليم الفني والتدريب المهني.
- عدم كفاية تنوع مصادر التمويل.
- لا يوجد دليل منهجي لفعاليتها وكفاءته وتأثيره.
- تفتقر إلى إطار عمل الحوكمة.
- عدم وجود نهج على نطاق الوكالة لحالات الطوارئ.

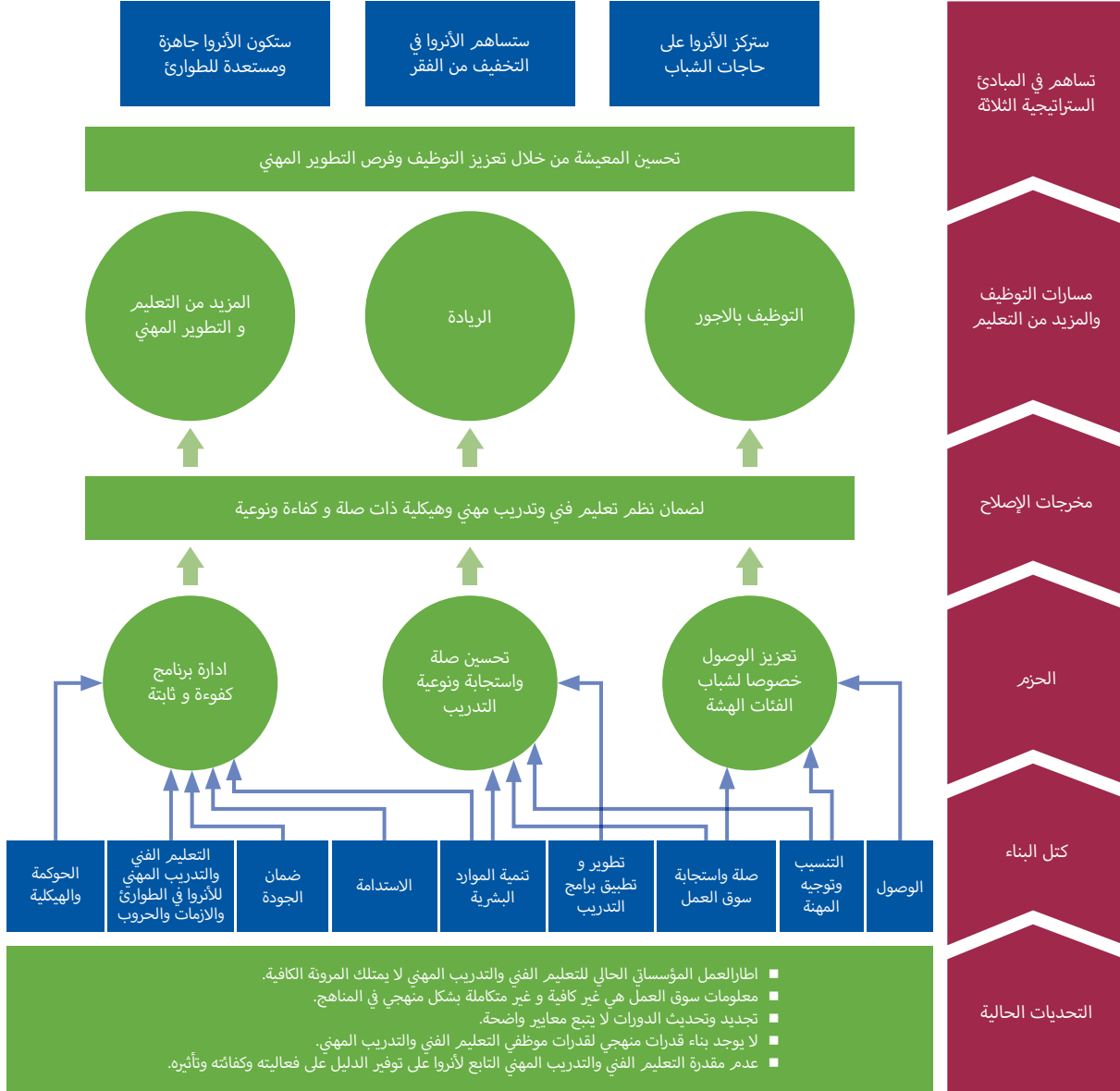
في سياق إصلاح التعليم في الأتروا الذي بدأ في عام 2011، فإن التعليم الفني والتدريب المهني يخضع حالياً لإصلاح القطاع الذي يهدف إلى ضمان هياكل تعليم فني وتدريب مهني ذات صلة وكفاءة وجوده التي يمكن أن تسهم في ثلاثة مبادئ استراتيجية: احتياجات الشباب، والتخفيف من الفقر، والاستعداد والجهوزية للطوارئ (انظر الشكل 15).

لتحقيق هذا، فإن استراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني والشباب تركز على ست أولويات: الحكم؛ ضمان الجودة؛ الوصول؛ الاستدامة؛ نهج التدريب؛ التوجيه المهني والتوظيف. وبالتركيز على هذه الأولويات فإن نوعية وصلة تخطيط التعليم الفني والتدريب المهني سيتم تعزيزها وسيتم تحسين فرص العمل للشباب اللاجئين الفلسطينيين. هنالك جانب هام من جوانب الإصلاح جارية بالفعل هو نهج الكفاءة القائم على التدريب (CBT) لتقديم خدمات التعليم الفني والتدريب المهني.

<sup>46</sup> سالم شهادة، الأتروا، عرض تقديمي في اجتماع مشاوراة التعليم الفني والتدريب المهني.

ويجري توفير فئات إضافية من برامج التدريب على مستوى العمالة الماهرة في المناطق التي يوجد فيها الطلب في سوق العمل المحلي والإقليمي. ويجري أيضا مراجعة الدورات التدريبية بالتعاون مع أصحاب العمل بحيث تعكس الكفاءات التي يجري تدريبها للاحتياجات الفعلية للصناعة أو مجال آخر.<sup>47</sup>

الشكل 15 استراتيجيات التعليم الفني والتدريب المهني للأندورا<sup>48</sup>



<sup>47</sup> أندورا التعليم الفني والتدريب المهني ، متوفر على الرابط: <http://www.unrwa.org/userfiles/201208024264.pdf>  
<sup>48</sup> سالر شهادة، الأندورا، عرض تقديمي في اجتماع مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني.



© UNICEF/2005/Pirozzi



© UNICEF/2005/LeMoyné



## استراتيجيات المضي قدماً

قدمت مشاوررة التعليم الفني والتدريب المهني فرصة لتحديد الإجراءات الرئيسية للمضي قدما في إطار نهج النظر. وقد تم تحديد المجالات الرئيسية للتدخلات من خلال عمل المجموعات والمناقشات العامة.

كان هناك اعتراف عام بأن نظرية التغيير التي تربط (أ) التدريب للدخول في سوق العمل، و (ب) خلق فرص عمل لكسب العيش الكريم ليست واحدة واضحة. هناك العديد من الافتراضات وراء هذا التحول الخطي، بما في ذلك: (أ) نوعية وصلة سوق التعليم الفني والتدريب المقدمة؛ و (ب) بيئة اقتصادية مواتية وتوافر فرص العمل الكريم التي يمكن للشباب من الوصول إليها.

تدرك نظرية التغيير بأن اكتساب مهارات توظيف سيمكن الشباب من التقديم بنجاح الى الوظائف إذا أصبحت متاحة. ويرتكز هذا على ثلاث طبقات إضافية من الافتراضات التالية: أولاً، أن الحصول على التعليم الفني والتدريب المهني ذو جودة يمكن الشباب من الدخول في سوق العمل واكتساب معيشة لائقة. ثانياً، هناك حاجة إلى الابتعاد عن التدخلات القائمة على المشروع والمخصصة في التعليم الفني والتدريب المهني ونحو نهج استراتيجي ونظامي ومغروس ضمن الإصلاحات الوطنية و أطر عمل سياسة التعليم التقني والتدريب المهني لضمان التوسع والاستدامة. وأخيراً، يلزم خلق بيئة مواتية للتوظيف من خلال أساليب مبتكرة للمشاركة الفعالة للشباب المهمشين. وبالتالي إذا عَزَزَ التعليم الفني والتدريب المهني مع الجودة وفرص العمل فستكون لديه القدرة على جذب المزيد من الطلاب بما في ذلك من المسار الثانوي العام وتحقيق توازن توفير التعليم نحو تعليم أكثر صلة في مرحلة ما بعد الأساسي.

وتنتيجة لذلك، تم تحديد أربعة مجالات للنهج النظامية إلى التعليم الفني والتدريب المهني:

- 1 زيادة الوصول الى فرص التعليم الفني والتدريب المهني
- 2 تعزيز الجودة والصلة للتعليم الفني والتدريب المهني
- 3 تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة الآخرين
- 4 ضمان انتقال الخريجين الى عمل لائق

إن مناطق التدخلات هذه هي غير كافية بأي حال من الأحوال للتحسين المنهجي لنظم التعليم الفني والتدريب المهني الوطنية، إلا أنها تشكل خطوات واقعية نحو إصلاحات جوهرية. ويمكن تقسيم ذلك بصورة أكثر:

- 1 زيادة الوصول الى فرص التعليم الفني والتدريب المهني:
  - تعزيز التخطيط القائم على الأدلة من خلال تتبع أنماط الشباب في مراحل التعليم ما بعد الأساسي، بما في ذلك المسارات المتعددة التي ينخرطون فيها (النظامي وغير النظامي، الثانوية العامة، التعليم الفني والتدريب المهني، العمل، غير فعال، وما إلى ذلك).
  - تحسين تمويل أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني من خلال تحليل جدوى الكلفة للممارسات المبتكرة والمشاريع وذلك من أجل التوسع.
  - مراجعة تدريب المعلم/الميسر وأنظمة التوزيع.
  - تسهيل حوار مثمر بين الوزارات المعنية والجهات الخاصة من أجل ضمان التكامل بين برامج التعليم الفني والتدريب المهني، وتصميم مسارات محتملة بينهما.
  - وضع استراتيجيات الاتصالات من أجل تغيير المواقف السلبية تجاه التعليم الفني والتدريب المهني، بما في ذلك الأنشطة المهنية في المراحل الأولى من التعلم ومن خلال إشراك الشباب.

## 2 تعزيز جودة وصلة التعليم الفني والتدريب المهني:

- تعميم تعليم المهارات الحياتية والتعليم من أجل المواطنة في مناهج التعليم الفني والتدريب المهني، بما في ذلك تعليم ريادة الأعمال بدءاً من مرحلة مبكرة في العملية التعليمية.
- التركيز على التدابير التي تضمن الحصول على مهارات التوظيف من مرحلة الطفولة المبكرة وخلال التعليم الأساسي و إرساء أساس قوي للتعلم مدى الحياة.
- ضمان التطوير المهني لموجهي التعليم الفني والتدريب المهني من حيث تعليم المهارات الحياتية والمهارات التقنية.
- جمع بيانات سوق العمل والتحليل الذي من شأنه أن يسمح بالتنبؤ بالمهارات المطلوبة في غضون فترة قصيرة.
- إجراء دراسات التتبع ومسوحات رضا صاحب العمل الذي يمكن من تعزيز برامج التدريب مع إمكانية ووقف تلك التي لها تأثير توظيف محدود.

## 3 تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة الآخرين:

- تسهيل أطر التعاون بين مزودي تدريب الجهات العامة والخاصة مع التركيز على الانصاف واستهداف الفئات المهمشة.
- إشراك أرباب العمل في تصميم معايير التدريب ومراجعة المناهج الدراسية
- إشراك أرباب العمل في تنفيذ برامج التدريب من خلال التلمذة المنظمة.
- إشراك أرباب العمل في تقييم برامج التدريب لضمان تغذية راجعة شاملة.
- إشراك أرباب العمل في تصميم وتنفيذ الاختبارات لضمان الاعتراف بتصديق الشهادات.

## 4 ضمان إنتقال الخريجين الى عمل لائق:

- منهجة التعلم القائم على العمل بما في ذلك توسيع فرص التدريب خلال العمل.
- تعزيز التوجيه المهني في سن مبكرة.
- إنشاء آليات الاعتراف بالتعلم المسبق (RPL) والتي تستهدف بشكل خاص السكان النازحين قسراً والشباب من ذوي الخبرة في الاقتصاد غير الرسمي.
- زيادة جانب الطلب من خلال أساليب مبتكرة للمشاركة الفعالة من الشباب المهمشين.
- دعم التحول إلى العمل اللائق من خلال استخدام تدابير الحماية الاجتماعية (مثل برامج النقد مقابل العمل، وخطط ضمان العمالة، وما إلى ذلك)

إن هذه القائمة هي ليست بأي حال من الأحوال حصرية، إلا أنها توفر أساساً للتخطيط المشترك بين المؤسسات الوطنية و وكالات الأمم المتحدة وغيرهم من الشركاء على المستوى القطري. في نهاية المطاف، هناك حاجة إلى اتباع نهج شامل عبر القطاعات و يجمع كل أصحاب المصلحة من أجل معالجة قضايا العرض والطلب وكذلك البيئة المواتية في وقت واحد. ان مفتاح هذه الجهود هو تضمين استراتيجية واضحة من شأنها أن تسهم في تعزيز نظم التعليم الفني والتدريب المهني الوطنية التي تكون أكثر استجابة لتحديات التعليم والتوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا.

## الملحق 1 جدول الاعمال

اليوم الاول : الاثنين ، 30 ايار 2016		
الوقت	الجلسة	الرئيس
8:30 - 8:00	التسجيل	
9:15 - 8:30	<b>المقدمة</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>البيان الافتتاحي لليونسيف ومنظمة العمل الدولية 10 دقائق</li> <li>بيانات قصيرة من قبل ممثلي المؤسسات و وفود الدول حول الاشتراك في التعليم الفني والتدريب المهني 30 دقيقة</li> <li>مراجعة اهداف المشاورة و جدول الاعمال</li> </ul>	<b>دورين مولينغا</b> (نائب المدير الاقليمي ، مكتب اليونسيف الاقليمي في الشرق الاوسط وشمال افريقيا)
9:50 - 9:15	<b>الصورة الكبيرة</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>آفاق الانتقال من المدرسة-الى-العمل والتوظيف في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا: آرثر فان ديزن (اليونسيف) 15 دقيقة</li> </ul> <p>يستعرض العرض التقديمي مسألة الانتقال من المدرسة إلى العمل والتوظيف في منطقة الشرق الاوسط و شمال افريقيا. ويسلط الضوء على الصورة الكبيرة لفهم الدوافع الرئيسية وراء خلق فرص العمل وتحليل اتجاهات العمالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا. بالإضافة الى ذلك تقوم بمواثمة النقاش حول التوظيف مقابل التوظيف في سياقات معينة من الانتقال من المدرسة إلى العمل.</p> <p>مناقشة 20 دقيقة</p>	<b>باتريك دارو</b> (المكتب الاقليمي لمنظمة العمل الدولية في الدول العربية)
10:55 - 9:50	<b>الكشف عن التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا في سياق الازمة السورية</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>مسارات التعليم الفني والتدريب المهني والتوظيف في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا: موريل دنبار (تعليم كمبردج) 10 دقائق باتريك دارو (المكتب الاقليمي لمنظمة العمل الدولية في الدول العربية) 10 دقائق</li> </ul> <p>تكشف العروض التقديمية عن أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا بما في ذلك: (1) لماذا من المهم التركيز على التعليم الفني والتدريب المهني، وأيضاً فيما يتعلق بمخرجات التوظيف؛ (2) التعاريف والنماذج وقنوات تطبيق التعليم الفني والتدريب المهني (مسارات نظامية وغير نظامية وغير رسمية) بما في ذلك دور ريادة الأعمال في مجال التعليم الفني والتدريب المهني ؛ (3) اتجاهات التحاق التعليم الفني والتدريب المهني ؛ (4) لمحة عامة عن عمليات الإصلاح الإقليمية ونهج النظر.</p> <p>مناقشة 20 دقيقة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>دور ارباب العمل في التعليم الفني والتدريب المهني: ماهر المحروق (غرفة صناعة الاردن) 15 دقيقة</li> </ul> <p>يسلط العرض التقديمي الضوء على الدور المحدد و وظائف ارباب العمل كواحدة من القوى الدافعة في أنظمة التعليم الفني والتدريب المهني. ويشدد على الروابط بين نظم التعليم الفني والتدريب المهني وسوق العمل والدور المحدد لأرباب العمل ليس فقط في ادارة و تصميم البرامج ولكن أيضاً في تحسين الانتقال من المدرسة-إلى-العمل.</p> <p>مناقشة 10 دقائق</p>	<b>باسم ناصر</b> (المؤسسة الدولية للشباب)
11:10 - 10:55	استراحة القهوة	
13:00 - 11:10	<b>الكشف عن التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا في سياق الازمة السورية</b> (تكملة)	<b>خليل محشي</b> (خبير مستقل)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>نهج النظم في التعليم الفني والتدريب المهني: اجندات الاصلاح و أطر عمل السياسات</li> <li>المغرب: نعيمة صبري (وزارة التربية والتدريب المهني ، المغرب) 15 دقيقة توضيحات 5 دقائق</li> <li>الاردن: علي نصر الله ( اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية) 15 دقيقة توضيحات 5 دقائق</li> <li>لبنان: نبيل نقاش (خبير،لبنان) 15 دقيقة توضيحات 5 دقائق</li> <li>الأردن: سالم شهادة ( المكتب الرئيسي للأثروا) 15 دقيقة توضيحات 5 دقائق</li> </ul> <p>توضح العروض الأربعة التجارب المختلفة فيما يتعلق بإصلاحات التعليم الفني والتدريب المهني ، حيث تسلط الضوء على أطر عمل السياسات واجندات الإصلاح الوطنية. كما أنها توضح دور المؤسسات الوطنية والقطاع الخاص في إطار نظم التعليم الفني والتدريب المهني الوطنية. وعندما يكون مناسباً فإنها توفر لمحة عامة عن تحديات وفرص التعليم الفني والتدريب المهني والفرص للشباب اللاجئين السوريين.</p> <p>مناقشة 30 دقيقة</p>	
14:00 - 13:00	الغداء	

الوقت	الجلسة	الرئيس
14:50 – 14:00	الكشف عن التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا في سياق الازمة السورية (تكملة) • وصول السوريين الى التعليم الفني والتدريب المهني و سوق العمل: مها قطا (منظمة العمل الدولية) 20 دقيقة يقدم العرض التقديمي لمحة عامة عن اطار العمل القانوني والسياسات للاجئين السوريين للوصول إلى فرص التعليم الفني والتدريب المهني والبحث عن عمل في الأردن ولبنان وتركيا. كما أنه يسلط الضوء على قضايا عمل الأطفال وعلاقتها بالتعليم الفني والتدريب المهني ، فضلا عن التقدم المحرز في الأردن منذ اعتماد ميثاق الأردن. مناقشة 30 دقيقة	كاتيا مارينو (يونسيف لبنان)
15:50 – 14:50	تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني والممارسات الناشئة الجيدة • اطار العمل المفاهيمي والتخطيطي لتعليم المهارات الحياتية: دينا قريصاتي (يونسيف) 10 دقائق يقدم العرض التقديمي المكونات الرئيسية لإطار العمل المفاهيمي والتخطيطي (CPF) لتعليم المهارات الحياتية في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا، وأهميته في تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني وزيادة التوظيف. • تعليم المهارات الحياتية و التوظيف: موريل دنبار (تعليم كامبريدج) 20 دقيقة يركز العرض التقديمي على مهارات التوظيف كجزء من تعليم المهارات الحياتية. ويشدد على أهمية المهارات الحياتية للتوظيف. وكذلك تقدم مراجعة للمهارات اللازمة لعالم العمل، مما يعكس أيضا حاجة أرباب العمل المتزايدة للقوى العاملة التي يمكنها التعامل مع التغيرات في بيئة العمل. مناقشة 30 دقيقة	يايوي سيغي-فلتشيك (مكتب اليونسكو الاقليمي للتعليم في الدول العربية)
16:00 – 15:50	استراحة القهوة	
17:00 – 16:00	تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني والممارسات الناشئة الجيدة (تكملة) • 'جواز سفر للنجاح' وتحديث التلمذة الغير رسمية: ريم القيسي (المؤسسة الدولية للشباب) 15 دقيقة يقدم العرض التقديمي "جواز سفر للنجاح" كمثال على برنامج تعليم المهارات الحياتية الذي يزيد فرص التوظيف لخريجي التعليم الفني والتدريب المهني. يلقي المزيد من الضوء على نتائج البرنامج التجريبي لتحسين التلمذة غير الرسمية في الأردن. • مهارات اعادة البناء في غزة: باسل قنديل ( الجامعة الاسلامية في غزة) 15 دقيقة يسلط العرض التقديمي الضوء على نتائج مشروع التوظيف الذي اشترك في تنفيذه منظمة العمل الدولية مع الجامعة الإسلامية في غزة. وهو يعرض اعتماد "حلول التعمير الذكية للمؤسسة الصناعية" وأثر المشروع في تسهيل انتقال خريجي الجامعة إلى عالم العمل وتحديدًا في السياقات الهشة. مناقشة 30 دقيقة	فيك إكوبوا (المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين- المكتب الاقليمي)

الوقت	الجلسة	الرئيس
10:45 – 8:30	<p><b>أنواع توفير التعليم الفني والتدريب المهني و التزامات الشراكة في الاردن</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>مزودو تدريب القطاع العام: ابراهيم طراونة ( مؤسسة التدريب المهني) 20 دقيقة</li> </ul> <p>يقدم العرض التقديمي وجهة نظر مقدمي الخدمات من القطاع العام، بما في ذلك أمثلة عن الشراكات بين القطاعين العام والخاص، فيما يتعلق بـ: (1) قضايا المساواة في الحصول على فرص التعليم الفني والتدريب المهني. (2) جودة وصلة برامج التعليم الفني والتدريب المهني. (3) الروابط مع فرص التوظيف؛ (4) قضايا الاستدامة ودمج التعليم الفني والتدريب المهني ضمن أطر عمل السياسات الوطنية وبرامج الإصلاح.</p> <p>مناقشة 25 دقيقة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>مزودو تدريب القطاع الخاص: ابراهيم صفدي (تعليم لومينوس) 20 دقيقة</li> </ul> <p>يظهر العرض التقديمي تجربة كلية القدس (تعليم لومينوس) ككلية مجتمع خاصة وقائدة توفر التعليم الفني والتدريب المهني في الاردن، بما في ذلك فرص التدريب المهني للشباب اللاجئين السوريين. يسلط العرض التقديمي الضوء على تجربة مزود التدريب الخاص فيما يتعلق بـ: (1) قضايا المساواة في الحصول على فرص التعليم الفني والتدريب المهني؛ (2) جودة وصلة برامج التعليم الفني والتدريب المهني؛ (3) الروابط مع فرص التوظيف؛ (4) قضايا الاستدامة ودمج التعليم الفني والتدريب المهني ضمن أطر عمل السياسات الوطنية واجندات الإصلاح.</p> <p>مناقشة 25 دقيقة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>التدريب في الشركة في قطاع الملابس في الاردن: علاء صيفي (أفضل عمل الاردن) و سرينات كب (الملابس التقليدية في الاردن) 20 دقيقة</li> </ul> <p>يقدم العرض التقديمي مثالا عن التدريب خلال العمل بالشراكة مع القطاع الخاص. أفضل عمل الأردن هو مشروع مشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية (IFC)، حيث يوفر تقييم واستشارات وخدمات التدريب لتصدير مصانع الملابس في الأردن. سيتم تسليط الضوء على قضايا الاستدامة.</p> <p>مناقشة 25 دقيقة</p>	<p><b>بارثولوميويس فروليجك</b> (يونسييف سوريا)</p>
11:00 – 10:45	<p><b>استراحة القهوة</b></p>	
12:45 – 11:00	<p><b>ريادة الاعمال والعمل الحر</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>الاردن: ديميا بيبي (انجاز) 20 دقيقة</li> <li>منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا: باسم ناصر (المؤسسة الدولية للشباب) 20 دقيقة</li> <li>تعرف على الاعمال: رانيا بيخاري (منظمة العمل الدولية) 20 دقيقة</li> </ul> <p>تقدم العروض التقديمية الثلاثة برامج ريادة أعمال رئيسية نفذت في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا مع التركيز بشكل خاص على قطاع التعليم الفني والتدريب المهني. تستكشف هذه البرامج عن الدروس المستفادة بما في ذلك التحديات والفرص المتاحة في هذا المجال، في حين تبحث في قضايا الاستدامة وكيف يمكن لبرامج ريادة الأعمال أن تعزز فعالية التوظيف وزيادة فرص العمل الذاتي في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا.</p> <p>مناقشة 45 دقيقة</p>	<p><b>حنين الرشيد</b> (الوكالة الامريكىة للتنمية الدولية)</p>
13:45 – 12:45	<p><b>الغداء</b></p>	
15:45 – 13:45	<p><b>استراتيجيات التوسع</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>عمل المجموعات على الاستراتيجيات لتوسيع التعليم الفني والتدريب المهني خلال السياسات الوطنية و أطر العمل التخطيطية ( ثلاث مجموعات) 60 دقيقة</li> </ul> <p>يوفر عمل المجموعات فرصة للبلدان والشركاء لتحديد استراتيجيات المضي قدما من خلال نهج النظم. وسوف تكتشف ما يلي: ما هي الاستراتيجيات والإصلاحات المطلوبة في البلدان لـ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>المساواة في الوصول: تحسين المسارات نحو التعليم الفني والتدريب المهني و اشراك اللاجئين السوريين و شباب المجتمع المضيف الهش في برامج تدريبية ذات مغزى.</li> <li>نوعية التطبيق: تعميم المهارات الحياتية في المناهج.</li> <li>دور أرباب العمل: اشراك اصحاب العمل بشكل مجد في تصميم وادارة برامج التعليم الفني والتدريب المهني.</li> <li>الإصلاحات: تصميم الحوافز في نظام التعليم الفني والتدريب المهني بحيث تكون ذات استجابة اكبر لسوق العمل و تحسين مخرجات توظيف برامج التعليم الفني والتدريب المهني</li> <li>الشراكات: بناء شراكات من أجل تداخلات أقوى وأكثر تماسكاً.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>عروض تقديمية لنتائج مجموعات العمل و مناقشة 60 دقيقة</li> </ul>	<p><b>إيروم بوري</b> (منظمة انقاذ الطفل)</p>
16:00 – 15:45	<p><b>استراحة القهوة</b></p>	
16:45 – 16:00	<p><b>تقييم و عصف ذهني حول المضي قدماً و الختام</b></p>	<p><b>دينا قريصاتي</b> (مكتب اليونسييف الاقليمي لمنطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا)</p>

## الملحق 2 قائمة المشاركين

الاسم	العنوان الوظيفي	المنظمة	البريد الالكتروني
<b>الجزائر</b>			
كوك دانغ نغوين	نائب مدير المنظمة	اليونسيف	qnguyen@unicef.org
نوال عبد الصمد	مسؤول تنمية الشباب واليافعين	اليونسيف	nabdessemed@unicef.org
<b>جيبوتي</b>			
منصف معلة	نائب مدير المنظمة بالوكالة	اليونسيف	mmoalla@unicef.org
<b>ايران</b>			
سارة ياسين	اخصائي تعليم	اليونسيف	syasan@unicef.org
<b>العراق</b>			
مجيد صادق العلق	مدير عام للمناهج	وزارة التربية بغداد	majeedsk16@yahoo.com
فاروق نبي محمود	مشرّف التعليم التقني	وزارة التربية اربيل	faruq_naby@yahoo.com
سيف محمد	مشرّف مناهج رياض الاطفال	وزارة التربية اربيل	Seyif.memet@hotmail.com
عبد الوهاب الفضلي	مسؤول تعليم	اليونسيف	aalfadhli@unicef.org
<b>الاردن</b>			
نواف الدوغمي	مدير التعليم المهني	وزارة التربية	abusadamz1@yahoo.com
إيدي دوتون	مسؤول مشروع - التعليم في حالات الطوارئ	منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (يونسكو)	e.dutton@unesco.org
رنا فعووار	اخصائي تعليم	اليونسيف	rkawar@unicef.org
بسام صالح	مسؤول تعليم	اليونسيف	bsaleh@unicef.org
خليل محشي	خبير تعليم	اليونسيف	mahshi@hotmail.com
<b>لبنان</b>			
توني راشد	مدير مكتب التدريب	وزارة التربية والتعليم العالي	-
ليكي ستافنز	مساعد مسؤول تعليم	المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	stavnes@unhcr.org
كاتيا مارينو	رئيس قسم التعليم	اليونسيف	kmarino@unicef.org
<b>ليبيا</b>			
ناريان اسلانيان	نائب مدير المنظمة	اليونسيف	naslanyan@unicef.org
<b>المغرب</b>			
نعيمة صبري	رئيس الدراسات والتقييم	وزارة التربية - قسم التدريب المهني	sabri.mimima@gmail.com
خالد شنغويتي	مسؤول تعليم	اليونسيف	kchenguiti@unicef.org
<b>دولة فلسطين</b>			
لمى صبحي عواد	مستشار	وزارة العمل	lawwad@tvvet-pa.org
شيرين هشام عزت ابو عجين	رئيس قسم دراسات سوق العمل	وزارة التربية والتعليم العالي	shnini2002@gmail.com
مايدا باسيك	رئيس التعلم من أجل التنمية	اليونسيف	mpasic@unicef.org

الاسم	العنوان الوظيفي	المنظمة	البريد الالكتروني
<b>سوريا</b>			
بارثولوميو فروليجك	رئيس قسم التعليم	اليونسيف	bvrolijk@unicef.org
محمد قنواي	اخصائي تنمية شباب ويافعين	اليونسيف	mkanawati@unicef.org
<b>لكل سوريا</b>			
إيروم بوركي	وحدة تسيق لكل سوريا	منظمة انقاذ الطفل	Erum.Burki@savethechildren.org
امسون سمبولون	منسق قطاع التعليم - محور دمشق	اليونسيف	asimbolon@unicef.org
لانا وريقات	اخصائي طوارئ أقدم - محور غازي عنتاب	اليونسيف	lwreikat@unicef.org
فرانثيسكو كالكانو	اخصائي تعليم - محور عمان	اليونسيف	fcalcagno@unicef.org
<b>تونس</b>			
جرجيس غونزاليس	نائب ممثل المنظمة - قسم البرامج- تونس	اليونسيف	ggonzales@unicef.org
<b>تركيا</b>			
داملا تاسكين	مسؤول سبل العيش	المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين- تركيا	taskin@unhcr.org
<b>اليمن</b>			
اشراق الحاکمي	نائب الوزير لتعليم الفتيات	وزارة التربية	eshraqhail2014@gmail.com
عبد الرحمن الشرجي	مسؤول تعليم	اليونسيف	aalsharjabi@unicef.org
<b>المنظمات الثنائية</b>			
جيكوب ارتس	ملحق/ مدير برامج التعليم والشباب	الاتحاد الاوربي	jacob.arts@eeas.europa.eu
كاترينا ستينغر	استشاري تعليم	قسم التنمية الدولية في المملكة المتحدة	k-stringer@dfid.gov.uk
ماريو أودو	مستشار تنمية	السفارة الالمانية	wz-2@amma.auswaertiges-amt.de
محمد عمر بدران	رئيس فريق	الجمعية الألمانية للتعاون الدولي	mohamed.badrان@giz.de
حنين الرشيد	اخصائي ادارة مشروع	الوكالة الامريكية للتنمية الدولية	halrasheed@usaid.gov
<b>منظمات الامم المتحدة</b>			
ياوي سيغي-فلتشيك	اخصائي برنامج أقدم	منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (يونسكو) - المكتب الاقليمي	y.segi-vltchek@unesco.org
رنا عبد اللطيف	مساعد مسؤول مشروع	منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (يونسكو) - المكتب الاقليمي	r.abdul-latif@unesco.org
فيك إكوبوا	مسؤول تعليم اقليمي أقدم	المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين- المكتب الاقليمي	ikobwa@unhcr.org
سليم شهادة	رئيس وحدة التعليم الفني والتدريب المهني والشباب	وكالة الامم المتحدة لأغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأثروا) - المكتب الرئيسي	s.shehadeh@unrwa.org
ياسر علي	استشاري تعليم فني وتدريب مهني وشباب	وكالة الامم المتحدة لأغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأثروا) - المكتب الرئيسي	y.ali@unrwa.org
ان-لورا دوفال	نائب مدير	برنامج الاغذية العالمي-مكتب ارتباط عمان للأزمة السورية	annelaure.duval@wfp.org
ديبايان بهاتاجاريا	استشاري برنامج اقليمي	برنامج الاغذية العالمي-المكتب الاقليمي	Dipayan.bhattacharyya@wfp.org

الاسم	العنوان الوظيفي	المنظمة	البريد الالكتروني
<b>المنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص</b>			
طارق ابو قاعد	مسؤول تقني	أفضل عمل الاردن	abuqaoud@betterwork.org
مازن القاسم	مدير تطوير الاعمال	المعهد البريطاني	Mazen.AIKassem@britishcouncil.org
فرانسيس راندل	مدير اللغة الانكليزية والمهارات الاكاديمية	المعهد البريطاني	francis.randle@britishcouncil.org.jo
محمد قدومي	مدير	كلية الخوارزمي الدولية	mailto:mohd@khawarizmi.edu.jo
أماندا كيلهير	مدير التعليم الدولي	تعليم لومينوس - قطاع خاص	akelleher@luminuseducation.com
نجود سرحان	مدير مكتب ادارة المشروع	تعليم لومينوس - قطاع خاص	nserhan@luminuseducation.com
عاصم نتشه	مدير عام اقليمي	تعليم لومينوس - قطاع خاص	a.natsheh@luminus-media.com a.natsheh@saejordan.com
نسرين علي	مدير خدمات الطلاب والوظائف	تعليم لومينوس - قطاع خاص	nali@quds.edu.jo
ديال قرقيش	مدير عام	تعليم لومينوس - قطاع خاص	d.qarqash@luminuseducation.com
ناتاشا شوارب	مدير مشروع	منظمة فيالق الرحمة	nshawarib@mercy corps.org
رائد صوالحة	منسق شباب	المجلس الترويجي للاجئين	raed.sawalha@nrc.no
غالية قوا	مسؤول مشروع تعليم	المجلس الترويجي للاجئين	ghalia.kawwa@nrc.no
ناتاليا تاييس	استشاري اقليمي أقدم - مبادرات اليافعين والشباب في الشرق الاوسط و اوربا و اسيا	منظمة انقاذ الطفل	natalia.tapias@savethechildren.org
يانيك دو بونت	مدير	سبارك	y.du.pont@spark-online.org
جوديث فولبيرغ	ممثل قطري	سبارك-الاردن	j.vollebregt@spark-online.org
إيريك كيتسا	مدير الاطفال في حالات الطوارئ	منظمة الرؤيا العالمية الدولية	eric_kitsa@wvi.org
<b>الخبراء</b>			
موريل دمبار	استشاري مهارات أقدم	تعليم كامبردج	Muriel.Dunbar@camb-ed.com
ماهر المحروق	مدير عام	غرفة صناعة الاردن	m.mahrouq@jci.org.jo
علي نصر الله	استشاري تعليم في وتدريب مهني لوزير التربية	اللجنة الملكية لتنمية الموارد البشرية	ali_nasrallah_2013@yahoo.com
نبيل نقاش	خبير مستقل	-	n.naccache1@gmail.com
باسم ناصر	مدير برامج الشرق الاوسط	المؤسسة الدولية للشباب	b.nasir@iyfnet.org
ريما القيسي	مدير برامج	المؤسسة الدولية للشباب	r.alqaisi@iyfnet.org
ابراهيم طراونة	نائب مدير	المؤسسة العامة للتدريب المهني - مزود التدريب العام	ibraheem.tarawneh@VTC.gov.jo
ابراهيم الصفدي	مدير تنفيذي	تعليم لومينوس - قطاع خاص	ibrahim@luminusgroup.com.jo
علاء سيفي	اخصائي شركات	أفضل عمل الاردن	saifi@betterwork.org
سريناث كب	مدير المطابقة	ازياء كلاسيكية الاردن	sreenath@cfaiteam.com
ديما بيبي	مدير تنفيذي	إنجاز - الاردن	dbibi@injaz.org.jo



الاسم	العنوان الوظيفي	المنظمة	البريد الالكتروني
<b>المكتب الاقليمي لمنظمة العمل الدولية</b>			
باتريك دارو	اخصائي مهارات ومهن أقدم	منظمة العمل الدولية	daru@ilo.org
رانيا بيخازي	اخصائي شركات	منظمة العمل الدولية	bkhazi@ilo.org
مها قطا	منسق استجابة للاجئين السوريين في الاردن	منظمة العمل الدولية	kattaa@ilo.org
محمد نايف	مدير مشروع	منظمة العمل الدولية	nayef@ilo.org
ديانا العقاد	منسق مالي واداري	منظمة العمل الدولية	alakkad@ilo.org
<b>مكتب اليونسيف الاقليمي للشرق الاوسط وشمال افريقيا</b>			
دورين مولينغا	نائب المدير الاقليمي	اليونسيف	dmulenga@unicef.org
دينا قريصاتي	مستشار اقليمي للتعليم	اليونسيف	dcraissati@unicef.org
البرتو بياكولي	اخصائي تعليم	اليونسيف	abiancoli@unicef.org
فريدة ابودان	استشاري تعليم	اليونسيف	faboudan@unicef.org
أثر فان ديزن	مستشار اقليمي للسياسة الاجتماعية	اليونسيف	avandiesen@unicef.org
ميخائيل سرفادي	اخصائي طوارئ أقدم	اليونسيف	mservadei@unicef.org

### الملخص التنفيذي

تم توزيع استمارة تقييم مشاورة التعليم الفني والتدريب المهني في نهاية الجلسة الأخيرة من الاجتماع، في 31 ايار 2016.

كان العدد الكلي للاستمارات الكاملة 31 استمارة. النتائج الرئيسية لتحليل استمارات التقييم على النحو التالي:

- **الاهتمام والصلة بالجلسات:** أظهرت النتائج بأن الاجتماع حصل على اهتمام المشاركين. على مقياس ذو 5، كان معدل الاهتمام بالجلسات هو 3.8 و معدل الصلة كان 3.7 .
- **التعلم خلال الاجتماع:** أبرز المشاركون كفرصة تعلم رئيسية كانت في الكشف عن مسارات التعليم الفني و التدريب المهني وكذلك التركيز على تبادل خبرات التعلم من أجل توفير جودة التعليم الفني والتدريب المهني من خلال تعليم المهارات الحياتية. هذا وذكر المشاركون ايضا الجلسة المتعلقة باجندات اصلاح التعليم الفني والتدريب المهني والمناقشات حول النهج النظامية.
- **اهداف و محتويات الاجتماع ومساهمة الخبراء و مجموعات العمل:** وافقت الغالبية العظمى (71%) من المشاركين على أن محتوى الجلسات قد حقق أهداف الاجتماع. وبالإضافة إلى ذلك وافق 62% من المشاركين على أن مساهمات الخبراء كانت مفيدة جدا. وافق ما مجموعه 45 في المئة من المشاركين على انه تم تشجيعهم على القيام بدور فعال في المناقشات والعمل الجماعي. واتفق اوافق بشدة 84 في المئة آخرون من المشاركين على أن العمل الجماعي حول المواضيع الثلاثة كان مفيدا.
- **مكان الاجتماع و الخدمات اللوجستية:** أفاد 42 بالمئة من المشاركين على ان التنظيم العام للاجتماع كان ممتازاً، بينما أعرب 48 بالمئة على انه كان جيد جداً.
- **فهم المشاركين لموضوع الاجتماع:** وافق بصورة عامة 70 في المئة من المشاركين على أن الاجتماع ساعدهم على الكشف عن مجال التعليم الفني و التدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط و شمال افريقيا وفي سياق الأزمة السورية. وأشار أغلبية كبيرة (64 في المئة) الى أن الاجتماع ساعد المشاركين على وضع استراتيجيات لتوسيع ورفع مستوى التعليم الفني و التدريب المهني من خلال السياسات الوطنية وأطر العمل التخطيطية.
- **ملاحظات اخرى:** أعرب المشاركون عن اهتمام شديد بمشاورة التعليم الفني والتدريب المهني، وأبدوا ردود فعل إيجابية في ما يتعلق بنوعية وصلة العروض التقديمية والمناقشات ومجموعات العمل. أعتبرت مراجعة الإصلاحات والاستراتيجيات الوطنية مفيدة بشكل خاص لتحديد نقاط الدخول لتعزيز تدخلات التعليم الفني والتدريب المهني والابتعاد عن التدخلات المخصصة والقصيرة المدى. وأخيراً، أكد العديد من المشاركين على ضرورة ضمان عمليات تشاور أكبر لتشمل طلاب التعليم الفني و التدريب المهني والمزيد من ممثلي القطاعات الخاصة وكذلك لضمان المتابعة على المستوى القطري.

### 1 أهمية وصلة الجلسات

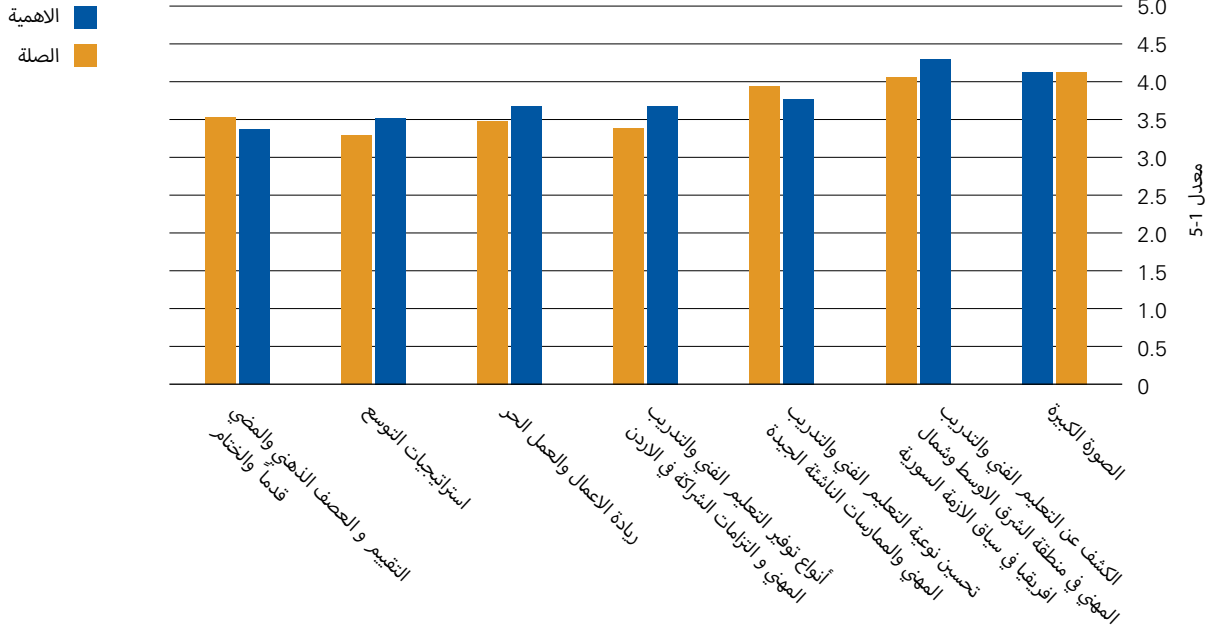
يرجى تقييم الجلسات المختلفة من حيث الأهمية والصلة لعملك وذلك بوضع دائرة حول الرقم المناسب لمن رقم 1 الذي يعني أقل أهمية او أقل صلة الى رقم 5 الذي يعني أكثر أهمية او أكثر صلة).

طلب من المشاركين التعبير عن درجة اهتمامهم والصلة بكل الجلسات السبع.

كان متوسط الأهمية في جميع الجلسات هو 3.8 من 5، مشيراً إلى أن العروض التقديمية المقدمة من الخبراء قد رفعت مستوى عال من الاهتمام بين المشاركين. على وجه الخصوص، حصلت جلسة 'الكشف عن التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا في سياق الأزمة السورية' ثم تليها جلسة 'الصورة الكبيرة' على أعلى التقييمات.

ويظهر اتجاهها مماثلاً عند تحليل الصلة لجميع الجلسات التي حصلت على متوسط درجات 3.7. مع حصول جلسة 'الصورة الكبيرة' على أعلى الدرجات.

## ستراتيجية التعليم الفني والتدريب المهني للأن



الاهمية	الصورة الكبيرة	الكشف عن التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في سياق الازمة السورية	تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني والممارسات الناشئة الجيدة	أنواع توفير التعليم الفني والتدريب المهني والتزامات الشركة في الاردن	ريادة الاعمال والعمل الحر	استراتيجيات التوسع	التقييم والعصف الذهني والمضي قدماً والختام
4.13	4.13	4.29	3.77	3.68	3.68	3.52	3.37
4.13	4.13	4.06	3.94	3.39	3.48	3.29	3.53

## 2 التعلم خلال الاجتماع

الرجاء ذكر أهم ثلاث اشياء تعلمتها خلال اجتماع مشاوره التعليم الفني والتدريب المهني

تم الطلب من المشاركين إدراج الشؤون الأكثر اهمية والتي تم تعلمها خلال الاجتماع. تم تجميع الاجابات كما يلي:

- الفرصة لتوضيح مجال التعليم الفني والتدريب المهني والكشف عن المسارات المتعددة وخبرات التعلم المتضمنة في تزويد التعليم الفني والتدريب المهني.
- توضيح حول الخبرات المتوفرة في المنطقة، بما في ذلك التنسيق والتقارب بين المنظمات المساهمة.
- تم تسليط الضوء على تبادل الخبرات وأفضل الممارسات كنقاط تعلم أساسية، لا سيما في ضوء وجهات النظر المختلفة التي يقدمها القطاع العام والخاص.
- أعتبرت مراجعة الإصلاحات والاستراتيجيات الوطنية مفيدة بشكل خاص لتحديد نقاط الدخول من أجل تعزيز تدخلات التعليم الفني والتدريب المهني والابتعاد عن التدخلات المخصصة والقصيرة المدى.
- أهمية وجود شراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين والتنسيق بين وزارة التربية والتعليم والوزارات الأخرى.
- مراجعة مسارات الانتقال من المدرسة إلى العمل وفهم السياق الهيكلي الذي يعمل ضمنه قطاع التعليم الفني والتدريب المهني.
- مناقشات ومراجعة العناصر الرئيسية التي تدعم توفير جودة التعليم الفني والتدريب المهني. تقاسم الخبرات في مجال تخطيط التعليم الفني والتدريب المهني، وخاصة فيما يتعلق بتعليم ريادة الأعمال والعمل الحر حيث اعتبرت مفيدة للغاية وذات صلة في سياق الجهود الوطنية الجارية في الشرق الأوسط وشمال افريقيا.

- وقد تم تسليط الضوء ايضا على التركيز على تعليم المهارات الحياتية باعتبارها عنصرا أساسيا لتحسين الجودة وكتجربة تعليمية هامة خلال مشاورة التعليم الفني والتدريب المهني.
- دور أرباب العمل لتحسين أهمية التعليم الفني والتدريب المهني وضرورة المشاركة الفعالة. وعرضت نهج مختلفة بشأن احسن كيفية لإشراك القطاع الخاص في مجال التعليم الفني والتدريب المهني.
- تحديد الاستراتيجيات لتوسيع فرص الوصول على التعليم الفني والتدريب المهني ذو صلة وجودة، وبخاصة للشباب السوري.

### 3 محتويات الاجتماع ومساهمات الخبراء

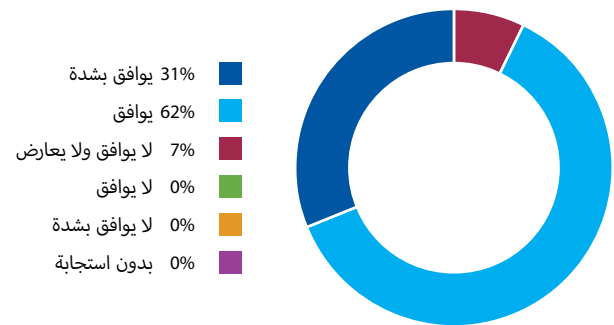
الرجاء وضع دائرة حول الرقم الذي يدل على اي مدى انت توافق او لا توافق على الجمل التالية

- كانت مساهمات الخبراء مفيدة
- تمت تغطية أهداف الاجتماع
- تم تشجيع المشاركين على المشاركة
- كان عمل المجموعات مفيداً

سئل المشاركين حول المدى الذي يوافقون او لا يوافقون فيه على العبارات اعلاه وذلك باستخدام مقياس من 5 (وافق بشدة) والى 1 (لا اوافق بشدة).

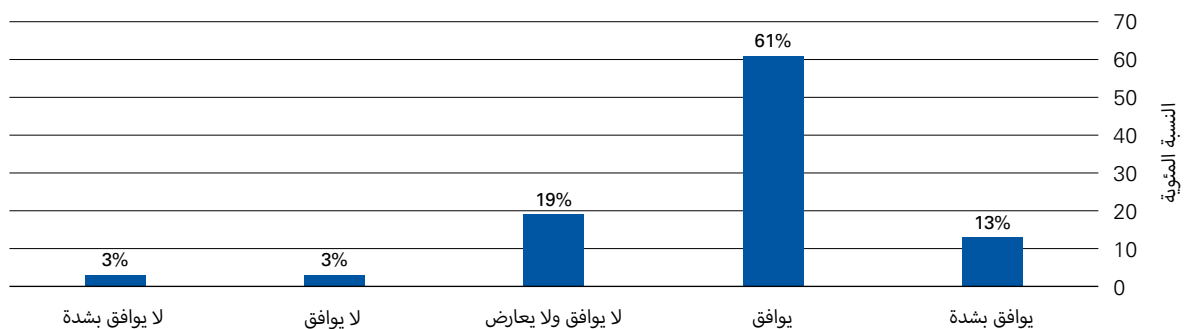
كانت مساهمة الخبراء مفيدة لـ 87% في المئة من المشاركين الذين إما وافقو او وافقو بشدة مع الجملة. لم يوافق او يعارض أيا من المستطلعين بينما لم يستجب حوالي 7%.

#### مساهمات مفيدة من قبل الخبراء



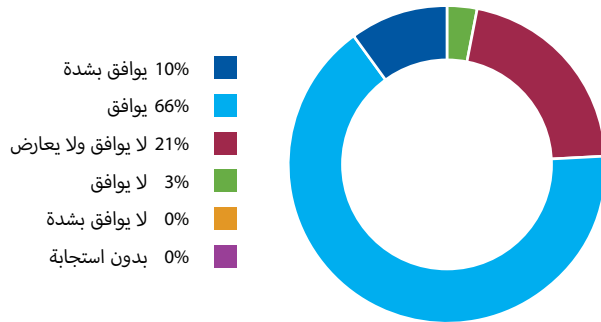
وافق او وافق بشدة 88 بالمئة من المشاركين على ان محتويات اجتماع المشاورة قد لبت احتياجاتهم. القليل من المشاركين لم يوافقوا (مشاركين اثنين)، بينما لم يستجب 6 مشاركين.

#### تلبية المحتويات للحاجات



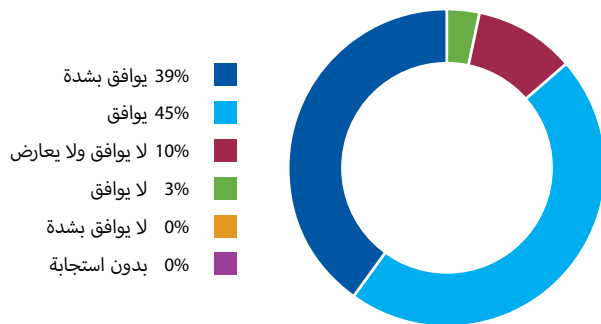
وافق 66 في المئة من المشاركين و 10% وافقو بشدة على انه تمت تغطية أهداف الاجتماع. 21 في المئة لم يوافقو ولم يعارضو بينما لم يوافق سوى 3 في المائة مع الجملة.

### تمت تحقيق اهداف الاجتماع



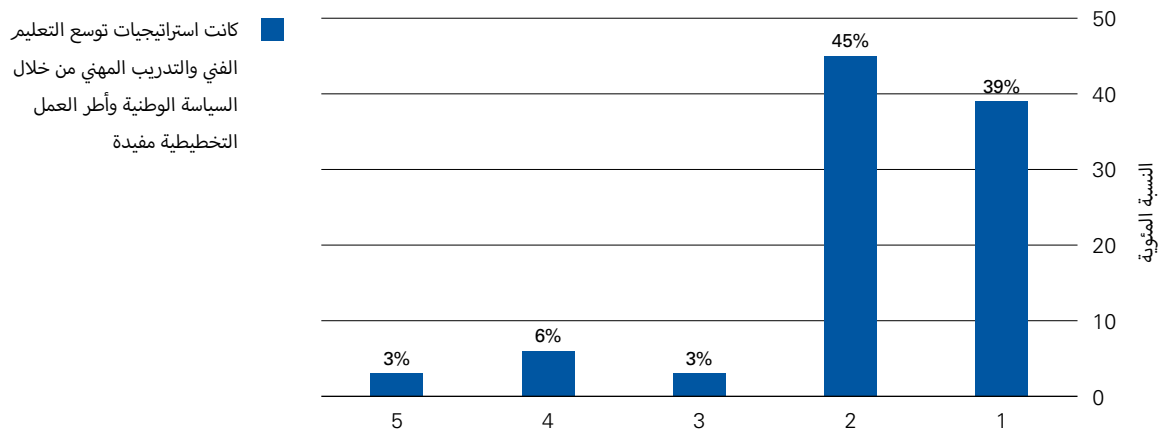
وافقت و وافقت بشدة أغلبية من حوالي 84 في المئة من المشاركين على أن المشاركين تم تشجيعهم على القيام بدور فعال خلال المناقشات وعمل المجموعات. هذا ما يؤكد كذلك على اعتماد النهج التشاركي من قبل المنظمين حيث أعرب 3 في المئة فقط من المشاركين عن رأي سلبي.

### تشجيع المشاركين على القيام بدور فعال في الاجتماع و مجموعات العمل



كانت جلسة عمل المجموعات مفيدة. حوالي 84 في المئة من المشاركين اتفقوا او اتفقوا بشدة، وعارض 9% من المشاركين، في حين أن 3 في المائة لم يبدوا رأيهم.

### فائدة عمل المجموعات



#### 4 مكان الاجتماع والخدمات اللوجستية

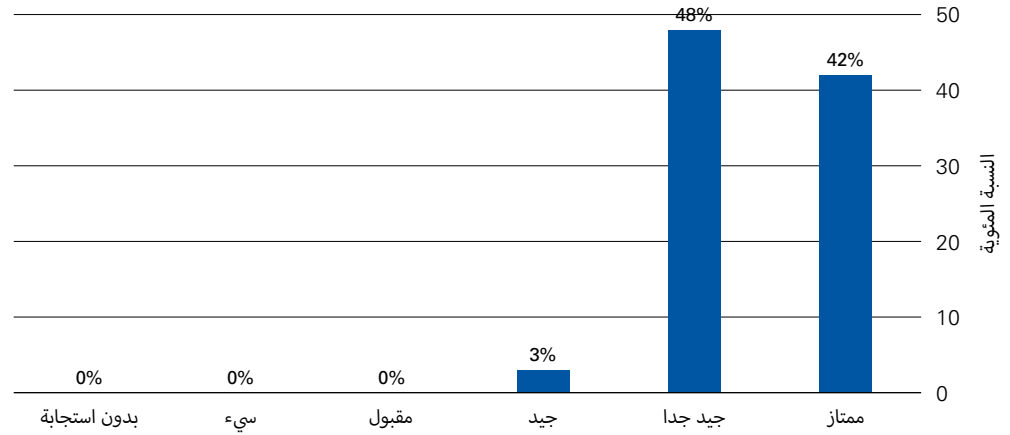
الرجاء تقييم التالي حسب ما يقتضي (من 5 يعني 'ممتاز' إلى 1 يعني 'سيء')

- مكان الاجتماع
- وجبات الطعام / الوجبات الخفيفة
- الترجمة الفورية
- التنظيم الكلي

طُلب من المشاركون تقييم مكان الاجتماع والخدمات اللوجستية لاجتماع يومي مشاورة التعليم الفني والتدريب المهني على مقياس من 5 'ممتاز' إلى 1 'سيء'.

حصل مكان الاجتماع على درجة متوسطة فوق 4 (قيّم 39 في المئة من المشاركين مكان الاجتماع بأنه 'ممتاز' في حين قيّم حوالي 55 في المئة مكان الاجتماع بأنه 'جيد جدا' و 'جيد'). واعتبرت وجبات الطعام والوجبات الخفيفة أيضا ملائمة (45 في المئة و 29 في المئة من المشاركين اعتبروها 'جيدة جدا' و 'جيدة'، على التوالي). تم تقييم الترجمة الفورية إيجابيا (84 في المئة من المشاركين حددت إما 'ممتاز' أو 'جيد جدا'). وأخيرا حصل التنظيم العام على درجة عالية (42 في المئة و 48 في المئة من المشاركين اعتبروه 'ممتاز' و 'جيد جدا'، على التوالي).

#### التنظيم العام

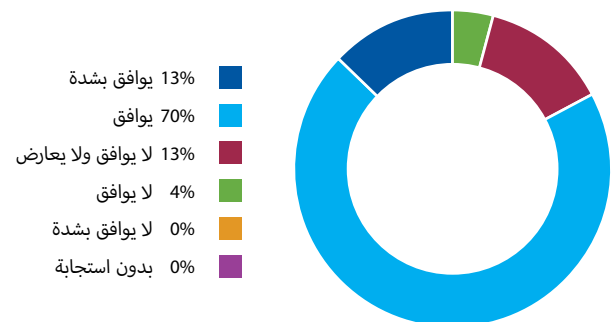


#### 5 وجهة نظر المشاركين حول اجتماع مشاورة التعليم الفني والتدريب المهني

هل ساعد الاجتماع المشاركون في الكشف عن مجال التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا ومن خلال سياق الأزمة السورية؟

سُئل المشاركون حول المدى الذي يوافقون او لا يوافقون فيه على العبارة اعلاه وذلك باستخدام مقياس من 5 (وافق بشدة) وإلى 1 (لا اوافق بشدة). وافق 70 بالمئة بينما وافق بشدة 14 بالمئة على ان اجتماع مشاورة التعليم الفني والتدريب المهني كان ناجحاً في مساعدتهم في الكشف عن مجال التعليم الفني والتدريب المهني في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا ومن خلال سياق الأزمة السورية.

ساعد الاجتماع المشاركون على الكشف عن مجال التعليم الفني والتدريب المهني



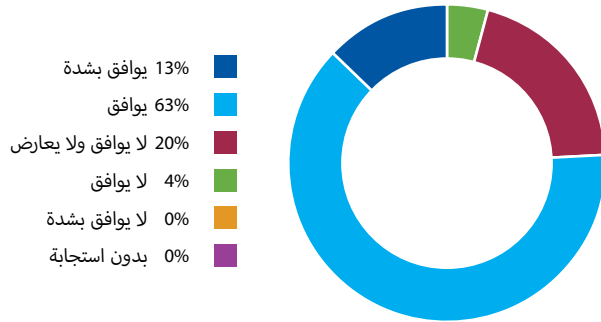
## 6 المضي قدماً

هل ساعد الاجتماع المشاركون على وضع استراتيجيات لتوسيع التعليم الفني والتدريب المهني خلال السياسات الوطنية و أطر العمل التخطيطية؟

سُئل المشاركون حول المدى الذي يوافقون او لا يوافقون فيه على العبارة اعلاه وذلك باستخدام مقياس من 5 (اوافق بشدة) وإلى 1 (لا اوافق بشدة).

أشار ما مجموعه 76 في المئة من المستطلعين الى أن الاجتماع وضع استراتيجيات لتوسيع ورفع مستوى التعليم الفني والتدريب المهني خلال السياسات الوطنية و أطر العمل التخطيطية. ما مجموعه 20 في المئة اما لم يوافق ولا عارض العبارة اعلاه. وأعرب 4% فقط على مخالفتهم الشديدة مع العبارة أعلاه.

### التنظيم العام



## 7 ملاحظات اخرى

هل هناك ملاحظات اخرى؟

تم تشجيع المشاركين على ابداء آرائهم ومشاركة اي تعليق او اقتراح او توصية مع منظمي اجتماع المشاورة. التالي بعض الاستجابات:

- ضمان مشاركة اوسع في المشاورات للاستماع الى مدربي التعليم الفني والتدريب المهني والطلاب.
- كان الاجتماع مفيداً جداً. كنت أعتقد بأن المهارات الحياتية والتدريب المهني أكثر قابلية للتطبيق في قطاع التعليم غير النظامي، ولكن من خلال هذا الاجتماع أدركت بأنه من خلال القطاع النظامي يمكننا أن تصل إلى عدد أكبر من المستفيدين ويكون التخطيط أفضل.
- اجتماع المشاورة مفيد جداً، وربما يمكن تكريس المزيد من عمل المجموعة لمسألة تحسين نوعية التعليم الفني والتدريب المهني من خلال المهارات الحياتية.
- انه لمن دواعي سرورنا بان تقوم اليونيسيف ومنظمة العمل الدولية بالتنسيق لهذا الاجتماع. كان من المفيد على وجه الخصوص إدراج النقاشات حول اللاجئين السوريين.
- على العموم كانت المشاورة مثيرة للاهتمام. هنالك حاجة للأبتكار في ضمان بأن التعليم الفني والتدريب المهني هو شامل بما فيه الكفاية لاحتواء الاكثر تهميشاً والمحرومين.
- هنالك حاجة الى المزيد من ورشات العمل في المستقبل لتقييم و مراقبة آليات تطبيق التعليم الفني والتدريب المهني. ان هذا موضوع حيوي و يحتاج الى مراقبة مستمرة ومناقشات بين أصحاب المصلحة المعنيين.
- كانت المشاورة مفيدة على وجه الخصوص لفهم الاحتياجات الخاصة/العامة للتعليم الفني والتدريب المهني والوزارات المعنية. لا يمكننا الاستمرار بالعمل على مشاريع مجزئة، ولكن يجب الاشتراك في اطار عمل نظامي و سياسات.
- انا سعيد جداً للمشاركة في هذه المشاورة مع الكثير من الخبرات. تفتقر المناهج في بلادنا إلى مكونات المهارات الحياتية، ولكن هذه الورشة تعطيني التشجيع لبدء إدخال المهارات الحياتية في المناهج الدراسية. كما أعطتني أيضاً المزيد من المعلومات حول المفاهيم الخاطئة السابقة حول مهارات التوظيف وغيرها من المهارات.
- أتاحت لي الفرصة للتعرف على التجارب الأخرى في المنطقة والهياكل الأخرى وكيف يتم انجاز التعليم الفني والتدريب المهني في هذه البلدان. لقد تحدثنا عن الحوكمة وغيرها من مكونات التعليم الفني والتدريب المهني. الجودة هي أيضاً حاسمة حيث كانت جزءاً هاماً من المشاورة.











ولمزيدٍ من المعلومات، يمكنك  
زيارة موقعنا على الإنترنت  
[www.oosci-mena.org](http://www.oosci-mena.org)

منظمة اليونيسيف الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

المكتب الإقليمي

ص. ب 1551

عمان 11821

الأردن

هاتف رقم: +962-6-550-2400

فاكس رقم: +962-6-553-8880

البريد الإلكتروني: [menaosci@unicef.org](mailto:menaosci@unicef.org)

الموقع الرسمي: [www.unicef.org/mena](http://www.unicef.org/mena)