

إعداد: د. رائد حلس

## ورقة حول: التعليم المهني في قطاع غزة ضمن سوق العمل المحلي

يتميز سوق العمل المحلي في قطاع غزة بارتفاع معدلات نمو القوى العاملة بوتيرة أسرع من نمو الطلب على العمل، الأمر الذي أدى إلى اتساع الفجوة بين عرض العمل والطلب عليه بشكل مضطرب، ما يشير إلى أن قدرة الاقتصاد في قطاع غزة على استيعاب القوى العاملة تتراجع مع مرور الوقت، وتزداد الأمور تعقيداً بسبب ارتفاع معدلات النمو السكاني السريع، والتركيب السكانية الفتية، في ظل ضيق المساحة الجغرافية للقطاع وتلاشي الموارد بشكل متسارع وعدم السيطرة عليها، إضافة إلى استمرار الحصار والانقسام لما يزيد عن 15 سنة من جهة، والاعتداءات العسكرية الإسرائيلية المتكررة من جهة أخرى، ناهيك عن التوسع الكمي في مؤسسات التعليم ومخرجاته، وفتح باب التعليم الجامعي على مصراعيه أمام كل مَنْ يرغب فيه، ما دام قد حصل على الثانوية العامة، ما أدى إلى استقبال أعداد متزايدة من الطلاب، دون النظر إلى الحاجة إليهم بعد التخرّج، وبالتالي انتشار ظاهرة البطالة ووصولها إلى معدلات غير مسبوقة على مستوى العالم، وبخاصة في أوساط الشباب والخريجين الجامعيين.

من هنا تبرز أهمية قطاع التعليم والتدريب المهني كونه محوراً هاماً في قطاع العمل بشكل عام وطبيعة الدور الرئيسي الذي يلعبه في تلبية احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية من القوة العاملة المؤهلة والمدربة بشكل خاص.

وقد أولت المؤسسات الدولية والجهات المانحة اهتماماً كبيراً بهذا القطاع واستثمرت فيه أموالاً كبيرة، كون هذا القطاع يستطيع رفد احتياجات المجتمع من القوة البشرية، وكذلك لديه القدرة على استحداث "خلق" العديد من فرص العمل، وسد النقص في المهارات المطلوبة في سوق العمل الحالية والمستقبلية ويساهم في التنمية المستدامة.<sup>1</sup>

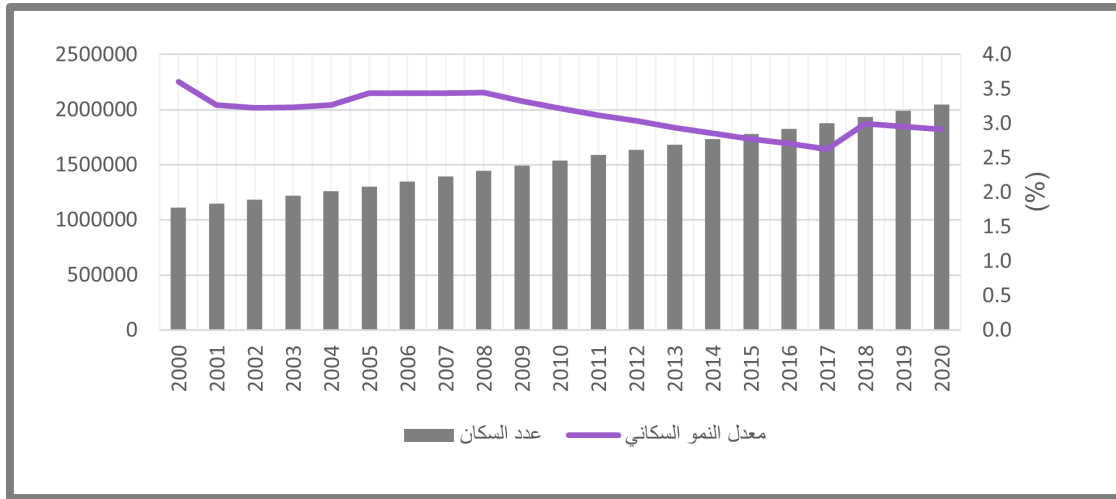
1 مأمون بيسيسو (2022). العلاقة بين النمو السكاني في قطاع غزة والتحديات للقطاعات المختلفة والحلول الممكنة. ورقة مرجعية ضمن مشروع "قنوات تطوير احتياجات المجتمع في ظل النمو السكاني السريع في قطاع غزة"، شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية بالشراكة مع مؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية، غزة، ص.10.

وعلى الرغم من الدور الذي يؤديه قطاع التعليم المهني في تلبية احتياجات سوق العمل المحلي، إلا أن هناك العديد من المؤشرات ما يؤكد هذا القطاع في وضعه الراهن وضمن إمكاناته المتاحة حاليًا يواجه تحديات ومشكلات حالت دون تطويره وأعاقت دوره، ما يتطلب بذل مزيد من الجهود للعمل على تطويره ودعمه بالوسائل اللازمة.

في ضوء ذلك تهدف الورقة إلى تسليط الضوء على دور التعليم والتدريب المهني في تلبية احتياجات السوق المحلي لقطاع غزة، ورصد حالة وتطور التعليم المهني في قطاع غزة خلال العقدين الماضيين، ومناقشة فرص تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والإمكانات المتاحة في قطاع غزة.

## أولاً: المؤشرات الرئيسية للسكان وسوق العمل المحلي في قطاع غزة

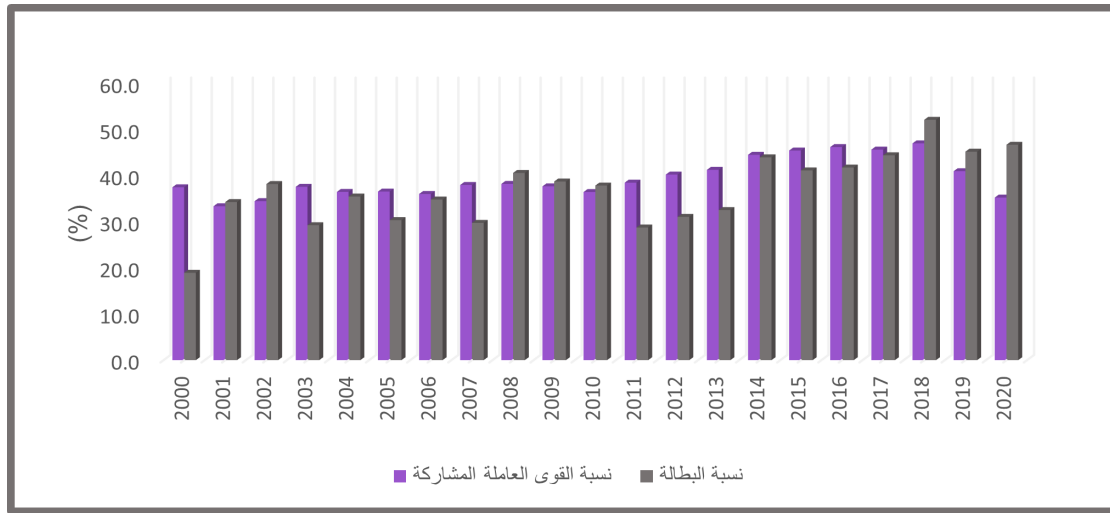
قطاع غزة يغطي حوالي 365 كيلومتر مربع (حوالي 140 ميل مربع)، ويسكنه ما يقارب 2.2 مليون إنسان، ويعتبر القطاع أحد أكثر الأماكن اكتظاظًا بالسكان على وجه الأرض، حيث يبلغ متوسط الكثافة لأكثر من 5,800 نسمة لكل كيلومتر مربع<sup>2</sup>، ويبين الشكل رقم (1) تزايد عدد السكان السريع في قطاع غزة خلال العقدين الماضيين (2000 - 2020)، حيث ارتفع عدد السكان في قطاع غزة من 1.1 مليون نسمة عام 2000 إلى 2 مليون نسمة عام 2020 بمعدل زيادة تقدر بنحو 84.6%.



شكل رقم (1): معدل النمو السكاني في قطاع غزة خلال الفترة (2000 - 2020)<sup>3</sup>

UN, A report by the United Nations Country Team in the occupied Palestinian territory. (2012) 2  
 3 الشكل إعداد الباحث بالاستناد إلى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022). الإحصاءات التراكمية لعدد السكان. رام الله.  
 متاح على الرابط: <https://bit.ly/3ae5SU3>

وبحسب الإسقاطات السكانية العلمية فإن عدد السكان المقدر في قطاع غزة عام 2030 سيصل إلى نحو 2.6 مليون نسمة<sup>4</sup>، ويعتبر هذا الانفجار السكاني المتوقع من أبرز التحديات التي تواجه سوق العمل المحلي في قطاع غزة نظرًا لصغر ومحدودية حجمه وعدم قدرته على مواكبة حجم النمو السكاني السريع، وكذلك التركيبة السكانية الفتية؛ بالإضافة إلى عدم قدرته على امتصاص كامل القوة العاملة ما تسبب بوجود فائض كبير منها؛ عدا عن كلاسيكية التخصصات المتوفرة في الجامعات والكليات الفلسطينية وافتقارها للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل المحلي، الأمر الذي أدى إلى استفحال مشكلة البطالة في قطاع غزة بشكل يندرج بالخطر<sup>5</sup>، خاصة وأن معدل البطالة في قطاع غزة يعتبر من أعلى المعدلات على مستوى العالم، إذ وصلت نسبة البطالة إلى نحو 46.9% بواقع (41.9%) بين الذكور المشاركين في القوى العاملة، و65% بين الإناث المشاركات في القوى العاملة) في العام 2021<sup>6</sup> وببين الشكل رقم (2) تزايد نسبة البطالة في قطاع غزة خلال العقدين الماضيين، حيث ارتفعت نسبة البطالة من 18.9% عام 2000 لتصل إلى 46.6% عام 2020.



شكل رقم (2): معدل البطالة في قطاع غزة خلال الفترة (2000 - 2020)<sup>7</sup>

3 التنمية السكانية المستدامة في فلسطين 2017، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

4 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2020). التنمية الإسكانية في فلسطين 2007 - 2017، رام الله، ص.97.

5 باسم مكحول ويوسف داوود (2005). السياسات الاقتصادية المحتملة وأثرها على سوق العمل في قطاع غزة: نتائج محاكاة النمو القياسي، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله، ص.14.

6 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2021، رام الله، فلسطين، ص.30.

7 الشكل إعداد الباحث بالاستناد إلى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2021). أداء الاقتصاد الفلسطيني، رام الله، فلسطين.

فبالإضافة إلى تدني القدرة الاستيعابية لسوق العمل المحلي في قطاع غزة، ومحدودية حجم هذا السوق، لا يمكن إغفال الظروف السياسية والاقتصادية التي مر بها قطاع غزة خلال العقدين الماضيين والتي ساهمت أيضاً في تزايد معدلات البطالة، حيث تأثر قطاع غزة تأثراً شديداً بالحصار والحروب المدمرة التي شنتها إسرائيل في السنوات الأخيرة، والتي من خلالها بات يعيش المواطنون في قطاع غزة أوضاعاً اقتصادية صعبة ومأساوية، إضافة إلى استمرار حالة الانقسام الفلسطيني التي حالت دون تنفيذ الخطط والبرامج التنموية التي أعدتها الحكومات الفلسطينية المتعاقبة للتخفيف من الفقر والبطالة.<sup>8</sup>

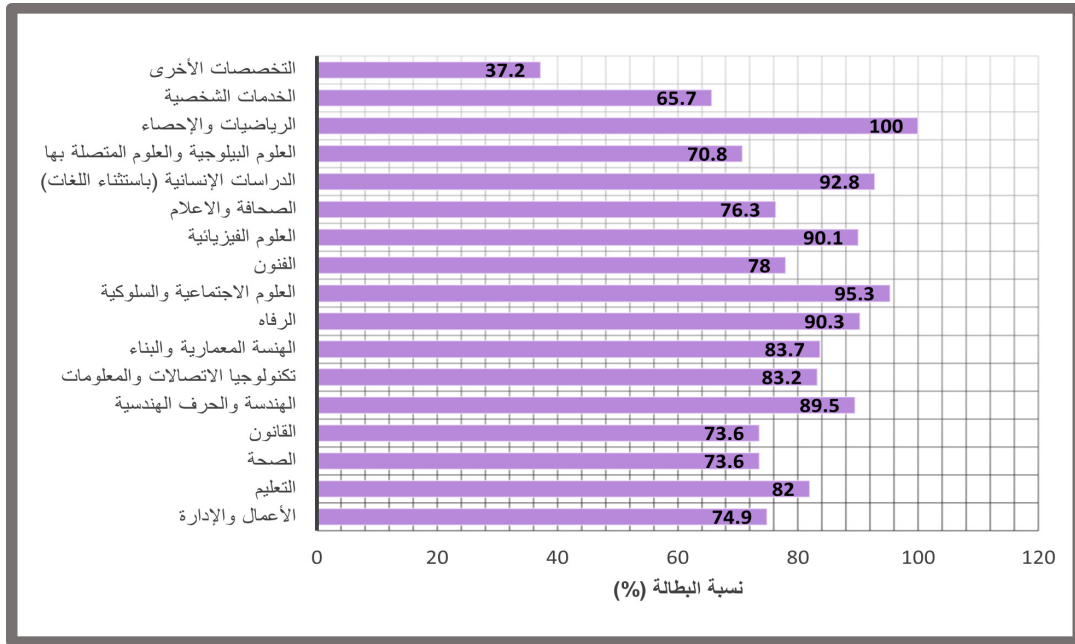
وتتفاقم مشكلة البطالة في قطاع غزة عندما يدور الحديث عن البطالة في أوساط الشباب والخريجين الجامعيين، حيث بلغت نسبة البطالة في قطاع غزة في أوساط الشباب من الفئة العمرية (20 - 29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط أو بكالوريوس نحو 78.4% في العام 2020<sup>9</sup>، ولا تقتصر المشكلة فقط على معدل البطالة المرتفع في أوساط الشباب والخريجين الجامعيين، بل تتزايد حدة المشكلة وتعمق خطورتها في التزايد المستمر في أعداد الخريجين الجامعيين في ظل محدودية وقلة الفرص في سوق العمل المحلي، حيث يبلغ عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية بمعدل 40 ألف خريج وخريجة سنوياً، في المقابل يستوعب سوق العمل المحلي بمعدل 8 آلاف فرصة عمل سنوياً للخريجين (20 - 29 سنة)<sup>10</sup>، وهذا يعني أن الاقتصاد الفلسطيني وبخاصة في قطاع غزة أمام معضلة حقيقية وهي توفير فرص عمل لهذا الكم الهائل من الخريجين سنوياً، إضافة إلى العاطلين عن العمل مسبقاً، والعاطلين عن العمل من غير المتعلمين "العمالة" غير الماهرة، وهذا بدوره سيؤثر سلبياً على مسار التنمية الحالية والمستقبلية.

وهناك ثمة مشكلة أخرى يعاني منها سوق العمل المحلي، تتمثل في نوعية خريجي المؤسسات التعليمية التي لا تتلاءم مع التطورات المعرفية والتقنية وتتوافق مع احتياجات سوق العمل، ويظهر الشكل رقم (3) بوضوح ارتفاع معدلات البطالة في أوساط الشباب (20 - 29 سنة) الحاصلين على دبلوم متوسط أو أكثر في قطاع غزة عام 2020 في جميع التخصصات.

8 رائد حلس (2020). تطور الاقتصاد الفلسطيني من الاستقلالية الجزئية إلى الاعتمادية. مجلة تسامح، العدد (71). مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان. رام الله، فلسطين، ص 77.

9 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2021). بيان صحفي بعنوان: مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل للأفراد (20 - 29 سنة). رام الله، فلسطين، ص 2.

10 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2020). بيان صحفي خاص بالطلبة الذين تقدموا لامتحان شهادة الثانوية العامة "التوجيهي" للعام 2019/2020. رام الله، فلسطين، ص 1.



شكل رقم (3): معدل البطالة للشباب (20 - 29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط أو بكالوريوس في قطاع غزة عام 2020<sup>11</sup>

وتُظهر المؤشرات الرئيسية للسكان وسوق العمل المحلي في قطاع غزة وبشكلٍ جلي مدى أهمية قطاع التعليم والتدريب المهني وأهمية الدور الذي سيؤديه في توفير مخرجات بشرية تمتلك المهارات التي تمكن صاحبها من إحداث تغيير إيجابي تجاه تلبية متطلبات واحتياجات سوق العمل المحلي من الكوادر البشرية المدربة مهنيًا وعلميًا سواء كان داخليًا أو خارجيًا، بما يُسهم في تطوير المجتمع من أجل تحقيق التنمية المستدامة لخدمة الأجيال القادمة.

11 الشكل إعداد الباحث بالاستناد إلى: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2021). قاعدة بيانات مسح القوى العاملة للعام 2020، رام الله، فلسطين.

## ثانياً: تطور التعليم والتدريب المهني في قطاع غزة:

يحتل تطوير المنظومة التعليمية أعلى سلم الأولويات في الإصلاحات التنموية للمجتمعات باعتبارها وسيلة تمكين وإعداد لفئة الشباب وتمكينهم من اكتساب المعارف والعلوم والمهارات ليصبحوا أعضاء فاعلين ومنتجين وقادرين على المساهمة في عملية التنمية المستدامة.<sup>12</sup>

ويعتبر قطاع التعليم والتدريب المهني الوسيلة التي تُمكن المشاركين من اكتساب المهارات العلمية والإدارية وفهمها، وتمكنهم من العمل في مهنة أو مجموعة من المهن المحددة، حيث يتم توفير هذه المهارات العملية في مجموعة واسعة من الإعدادات من خلال مقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية في كل من القطاعين العام والخاص.<sup>13</sup>

في هذا الإطار سعت السلطة الفلسطينية منذ نشأتها إلى ترتيب أوضاع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة، خاصة وأنها ورثت نظاماً متقادماً للتعليم والتدريب المهني يتميز بنظرة اجتماعية سلبية تمثلت في انخفاض معدلات الالتحاق والمشاركة فيه، باعتباره القطاع المستوعب للراشدين من المدارس drop - out ، ويعتمد في عملية التعليم والتدريب على مناهج تعليمية وتدريبية قديمة وضمن بنية تحتية غير مناسبة وهيئات تدريسية غير مؤهلة<sup>14</sup>، حيث عملت السلطة على تشكيل مجلس استشاري من مجموعة من المؤسسات الرسمية مثل وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل وممثلين عن الجامعات والمؤسسات الدولية والخاصة، وقد تم إعداد "الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة"، و"خطة التنفيذ للإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني"، وكذلك تشكيل جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني متمثلة في وزارة التربية والتعليم العالي - الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، هذا بالإضافة إلى وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية.<sup>15</sup>

ونتيجة لاستمرار حالة العشوائية في هذا القطاع الذي لا يزال يسوده الفوضى والتشردم، نتيجة لوجود لاعبين عديدين وانعدام التنسيق اللازم فيما بينهم، وبناءً على طلبات ملحة من المؤسسات الدولية لتنظيم هذا القطاع، قررت السلطة الفلسطينية تشكيل "الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني"، لتصبح الجهة الرسمية المركزية المسؤولة عن تنفيذ هذا القطاع بدلاً من تنازع الصلاحيات ما بين وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية إضافة إلى مراكز القطاع الخاص والمراكز الأهلية ومراكز التدريب التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)<sup>16</sup>، وقد صدر بتاريخ 25/2/2021 قرار بقانون رقم (4) لسنة 2021<sup>17</sup> بشأن تشكيل الهيئة، ويسرى تنفيذ هذا القرار في الضفة الغربية وقطاع غزة، وبسبب ظروف الانقسام باشرت الهيئة أعمالها في رام الله وجاري نقل الإدارات والمراكز التابعة للوزارات إلى الهيئة الجديدة، أما في قطاع غزة بقي الوضع على ما هو عليه، ويبين الجدول رقم (1) المؤسسات التي تقدم التدريب المهني في قطاع غزة.

Nyerere John (2009). For the Dutch Schokland TVET Programme Edukans Foundation 12

Atchoerena, D. Delluc, A. (2001) Revisiting Technical and Vocational Education in Sub - Saharan Africa: an update on trends innovations and 13 challenges. Paris

14 هشام كحيل (2015). تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني: متطلب أساسي للاستجابة لاحتياجات سوق العمل، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله، فلسطين، ص2.

15 نور حبيب (2017). فاعلية المعايير الفنية للاتحاد الأوروبي في تقييم مقترحات المشاريع الخاصة بتطوير التعليم والتدريب المهني والتقني بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص20.

16 مأمون بسيسو (2022). مرجع سبق ذكره، ص8.

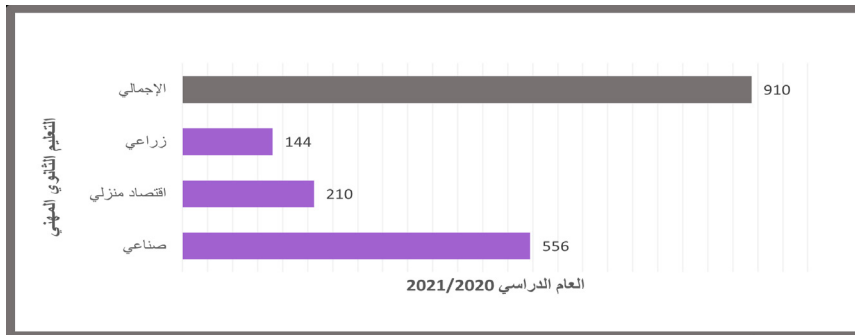
17 قرار بقانون رقم (4) لسنة 2021 بشأن الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، الوقائع الفلسطينية، العدد 172، 25/2/2021.

## جدول رقم (1) المؤسسات العاملة في قطاع التعليم والتدريب المهني في قطاع غزة عام 2021

العدد	التصنيف
3	التعليم المهني Vocational education (المدارس الثانوية المهنية)
	التدريب المهني Vocational training:
5	- مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل
2	- مراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث وتشغيل اللاجئين - الأونروا
5	- مراكز التدريب التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية
29	- مراكز التدريب غير الحكومية (قطاع خاص ومؤسسات أهلية)

## 1. التعليم المهني:

تقدم وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة التعليم الثانوي المهني ومدته سنتان وينقسم إلى فروع الثلاثة صناعي، اقتصاد منزلي، زراعي، ويتم إعداد الطلاب في هذه الفروع للتقدم لامتحان التوجيهي المهني والذي يمكنهم من الالتحاق بكليات المجتمع، وقد بلغ عدد الطلاب الملتحقين في برنامج التعليم الثانوي المهني في المدارس الثانوية في قطاع غزة 910 طلاب خلال العام 2020/2021، وكما هو مبين في الشكل رقم (4).



شكل رقم (4): عدد الطلاب الملتحقين في الثانوية العامة المهنية في المدارس الثانوية في قطاع غزة خلال العام الدراسي 2021 / 2020<sup>18</sup>

18 الشكل إعداد الباحث بالاستناد إلى وزارة التربية والتعليم (2022). الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم العام 2020/2021، غزة.

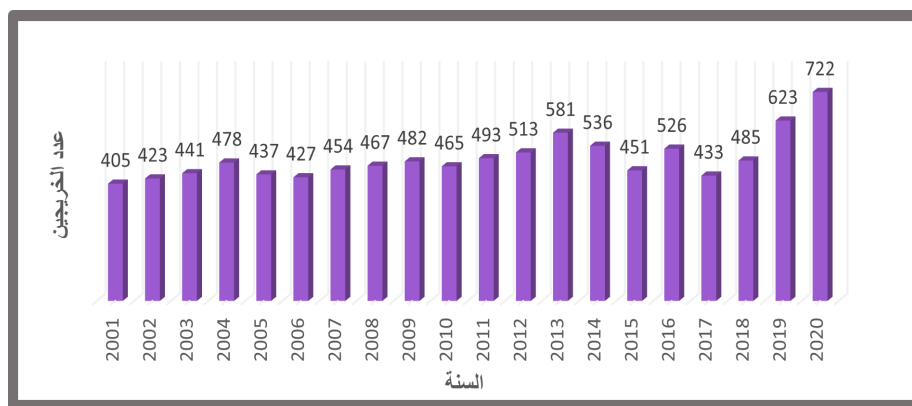
هذا وقد بلغ عدد الطلاب الذكور الملتحقين في هذا البرنامج 581 طالب وفي المقابل بلغ عدد الطالبات الملتحقات فيه 329 طالبة، وتمثل نسبة الطلاب الملتحقين في برنامج الثانوية المهنية 1.3% من إجمالي الطلاب في المرحلة الثانوية العامة بكافة الفروع البالغ عددهم 71590 طالب وطالبة في العام الدراسي 2020 / 2021<sup>19</sup>.

## 2. التدريب المهني:

تتنوع الجهات التي تقدّم هذا النوع من التعليم في قطاع غزة بحسب اختلاف أهدافهم واهتماماتهم، وتمثل فيما يلي:

### 2.1 مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل:

تشرف وزارة العمل في قطاع غزة على 5 مراكز للتدريب المهني (الإمام الشافعي، دير البلح، خانيونس، رفح، مركز الشمال)، ويتراوح طول برامج التدريب المقدمة ما بين بضعة أشهر إلى عام، ويبلغ متوسط عدد الخريجين في هذه المراكز نحو 492 خريج وخريجة سنوياً. ويبين الشكل رقم (5) تزايد عدد خريجي التدريب المهني في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل خلال العقدين الماضيين، حيث بلغ عدد الخريجين نحو 405 خريج وخريجة في عام 2001 ليصل إلى نحو 722 خريج وخريجة في عام 2020.



شكل رقم (5): عدد خريجي التدريب المهني في مراكز التدريب التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة خلال الفترة (2001 - 2020)<sup>20</sup>

وتعتبر نسبة الإناث من إجمالي عدد الخريجين أقل بكثير من نسبة الذكور في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في قطاع غزة، حيث بلغت نسبة الإناث 12% سنوياً من إجمالي عدد الخريجين قبل عام 2016 وصلت إلى 15% بعد عام 2016 من إجمالي عدد الخريجين.

19 وزارة التربية والتعليم (2022). الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم العام 2020/2021. غزة، ص 37.  
20 الشكل إعداد الباحث بالاستناد إلى وزارة العمل (2022). قاعدة بيانات إدارة التدريب المهني، غزة.





نسبة الإناث بعد  
عام 2016 (15%)

• بعد عام 2016 تم  
إضافة شعبة لمركز  
خانيونس فاصبح  
المتاح 5 شعب للإناث



نسبة الإناث قبل  
عام 2016 (12%)

• قبل العام 2016 كان  
هناك 4 شعب للإناث 2  
في مركز خانيونس و2 في  
مركز الإمام الشافعي من  
اجمالي 33 شعبة.

وعلى الرغم من ارتفاع نسبة الإناث الخريجات من 12% إلى 15% إلا أن نسبة الإناث تظل متدنية جداً مقارنة مع نسبة الخريجين الذكور الأمر الذي يتطلب بذل مزيد من الجهود لرفع نسبة الإناث من جهة ورفع نسبة الذكور من جهة أخرى من خلال تطوير مراكز التدريب المهني التابعة للوزارة وتطوير المناهج والتخصصات المهنية واعتماد تخصصات جديدة تكون جاذبة للإناث والذكور على حد سواء وتلاءم مع احتياجات سوق العمل المحلي<sup>21</sup>، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تظافر جهود جميع الأطراف (الحكومة ومؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني).

## 2.2 مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - الأونروا

تدير وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - الأونروا مركزين للتدريب المهني في قطاع غزة (مجتمع كلية تدريب غزة، ومجتمع كلية تدريب خانيونس)، بحيث تقدم برامج تدريبية مهنية مدتها سنتين، ويصل عدد الطلاب الملتحقين في هذين المركزين سنوياً قرابة 800 طالب ويبلغ متوسط عدد الخريجين منها قرابة 350 خريج سنوياً<sup>22</sup>، وقد شهدت مراكز التدريب التابعة للأونروا في السنوات الأخيرة تزايد ملحوظ في الإقبال من قبل الطلاب للالتحاق في برامج التدريب التابعة لها ما أدى إلى تزايد متوسط عدد الخريجين منها إلى نحو 700 خريج سنوياً خلال الفترة (2017 - 2021) بواقع 500 خريج سنوياً من مجتمع كلية تدريب غزة و200 خريج سنوياً من مجتمع كلية تدريب خانيونس<sup>23</sup>، ويعود هذا التزايد في عدد الخريجين إلى التحول الكبير والإيجابي تجاه التدريب المهني وكذلك بسبب ظروف المعيشة الصعبة الأمر الذي دفع أولياء الأمور إلى توجيه أبنائهم إلى مراكز التدريب المهني من أجل تأهيلهم والانخراط في سوق العمل<sup>24</sup>.

21 مقابلة م. براء أبو حسنين، إدارة التدريب المهني، وزارة العمل، غزة، 30 مايو / أيار 2022.

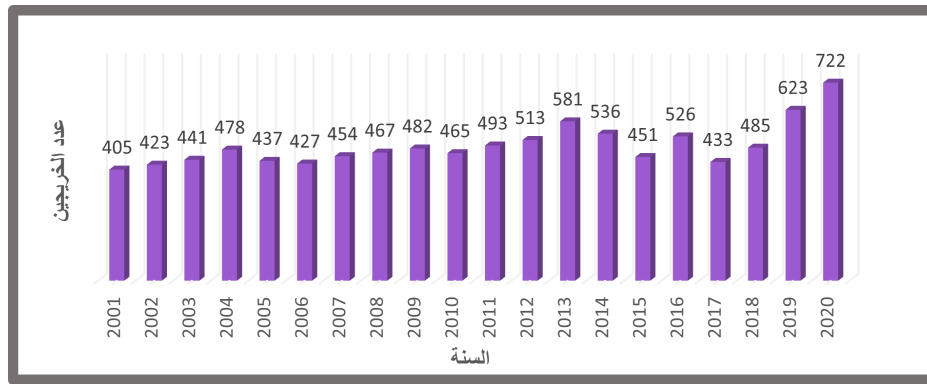
22 مازن حشوة (2006)، تنمية الموارد البشرية وسوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني، ص 37.

23 مقابلة أ. راوية طلس، مدير مجتمع كلية تدريب غزة التابعة للأونروا، غزة، 6 يونيو / حزيران 2022.

24 مأمون بسيسو (2022)، مرجع سبق ذكره، ص 8.

## 2.3 مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية

تدير وزارة التنمية الاجتماعية في قطاع غزة 5 مراكز للرعاية والتدريب، وتقوم هذه المراكز باستيعاب الفتيان من سن 14 - 16 سنة والفتيات من سن 14 - 18 سنة ممن لم يتمكنوا من الاستمرار في التعليم النظامي نتيجة لظروف اجتماعية واقتصادية أو نفسية، كما لا يشترط في قبول الالتحاق في هذه المراكز أن يكون لدى المتقدم حد أدنى من الشهادات المدرسية وربما لا يكون قادراً على القراءة والكتابة، بالإضافة إلى أن أولوية القبول لأبناء الأسر المنتفعة من وزارة التنمية الاجتماعية<sup>25</sup>، ويعد التدريب المهني المكون الرئيسي للبرامج التي تقدمها هذه المراكز ومدة التدريب سنتين، ويتخرج من هذه المراكز قرابة 374 خريج وخريجة سنوياً وتمثل نسبة الإناث الخريجات 17% من إجمالي عدد الخريجين سنوياً<sup>26</sup>، ويبين الشكل رقم (6) عدد الخريجين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية في قطاع غزة خلال الفترة الممتدة من عام 2007 وحتى عام 2021.



شكل رقم (6): عدد خريجي التدريب المهني في مراكز التدريب التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية في قطاع غزة خلال الفترة (2007 - 2021)

وعلى الرغم من أن التدريب يُقدّم في مراكز الرعاية الاجتماعية يقتصر على المهن التقليدية مثل الأشغال المعدنية والنجارة بدلاً من المجالات التي يحتاج إليها سوق العمل فعلاً، إلا أن هذه المراكز تلعب دوراً اجتماعياً هاماً تستدعي الضرورة تعزيزه وتطويره بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.

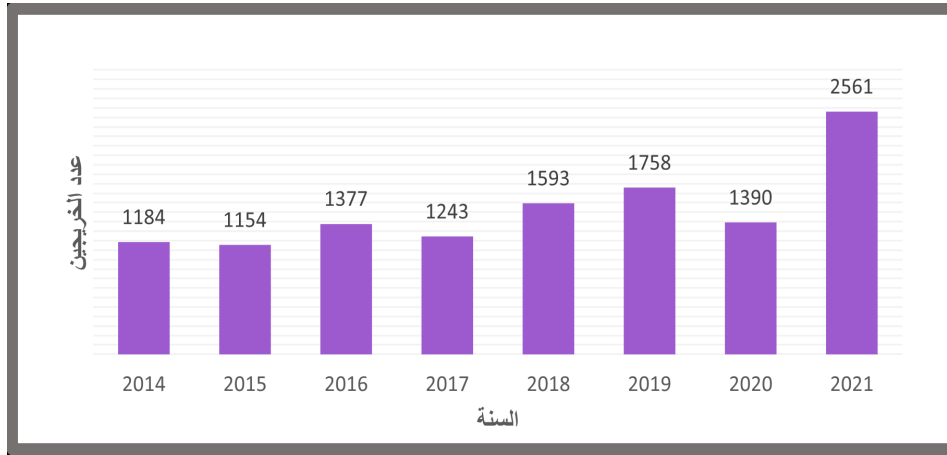
25 محمد نصار وباسل عابد (2022)، تجربة وزارة التنمية الاجتماعية في مراكز الرعاية الاجتماعية - التدريب المهني (الواقع - التحديات - الرؤية المستقبلية)، مؤتمر: التعليم والتدريب المهني والتقني بين تحديات الواقع واستشراف المستقبل، جامعة الإسراء، غزة، ص5.

26 مقابلة د. محمد نصار، مدير دائرة الدراسات والإحصاءات بوزارة التنمية الاجتماعية، غزة، 2 يونيو / حزيران 2022.

27 الشكل إعداد الباحث بالاستناد بوزارة التنمية الاجتماعية (2022). إحصائية حول الخريجين من مراكز الرعاية الاجتماعية من العام 2007 حتى العام 2022، غزة.

## 2.4 مراكز التدريب غير الحكومية (قطاع خاص ومؤسسات أهلية)

تُقدم عدد من المؤسسات والمراكز غير الحكومية (قطاع خاص ومؤسسات أهلية) برامج تدريبية مهنية متخصصة للشباب في قطاع غزة، وقد لعبت هذه المؤسسات والمراكز ولا تزال دوراً هاماً في تطوير نظام التعليم والتدريب المهني من خلال البرامج التدريبية المتخصصة التي تقدمها، ولقد حصل تطور إيجابي في السنوات الأخيرة في تزايد عدد الخريجين من هذه المؤسسات البالغ عددها 29 مؤسسة / مركز مع ملاحظة أن عدد المؤسسات ومؤسسات التدريب غير الحكومية المرخصة من وزارة العمل يفوق هذا العدد، ولكن 29 مؤسسة ومركز هي التي نفذت دورات وكان لها خريجين<sup>28</sup>، ويبين الشكل رقم (7) عدد الخريجين من الدورات التدريبية المهنية المتخصصة التي نفذتها المؤسسات والمراكز غير الحكومية في السنوات الأخيرة.



شكل رقم (7): عدد خريجي التدريب المهني في مراكز التدريب التابعة للمؤسسات والمراكز غير الحكومية في قطاع غزة خلال الفترة (2014 - 2021)<sup>29</sup>

وعند مقارنة متوسط الخريجين السنوي لمؤسسات التعليم العالي مع مراكز التعليم والتدريب المهني في قطاع غزة خلال السنوات الأخيرة (2014 - 2021) نلاحظ أن نسبة خريجي التعليم والتدريب المهني إلى نسبة خريجي مؤسسات التعليم العالي تبلغ نحو 8% فقط.

28 مقابلة م. براء أبو حسنين، إدارة التدريب المهني، وزارة العمل، غزة، 30 مايو / أيار 2022.

29 الشكل إعداد الباحث بالاستناد إلى وزارة العمل (2022). قاعدة بيانات إدارة التدريب المهني، غزة.



متوسط عدد الخريجين في مؤسسات التعليم العالي خلال الفترة (2014 - 2021)



متوسط عدد الخريجين في مراكز التعليم والتدريب المهني خلال الفترة (2014 - 2021)

وبالتالي فإن نسبة خريجي التعليم والتدريب المهني المتدنية والمحدودة جدًا خلال السنوات الأخيرة على الرغم من تزايدها مقارنة مع خريجي التعليم العالي لا تتناسب مع أهمية قطاع التعليم والتدريب المهني ولا تتناسب مع النمو السكاني المطرد وارتفاع معدلات البطالة بشكل عام وارتفاع البطالة في أوساط الشباب الخريجين بشكل خاص، نتيجة مجموعة من التحديات والمعوقات التي تواجه هذا القطاع والتي من أهمها النظرة المجتمعية الدونية تجاه التعليم والتدريب المهني، وكذلك التوسع الكمي في مؤسسات التعليم العالي وبخاصة الجامعات الربحية التي تبذل ما تستطيع لجذب أكبر عدد ممكن من طلاب الثانوية العامة وتشجيعهم للاتحاق في برامجها وتخصصاتها، ما أدى بالفعل إلى زيادة الإقبال على مؤسسات التعليم العالي وبالتالي كانت المحصلة النهائية تدني نسبة خريجي التعليم والتدريب المهني مقابل تزايد نسبة خريجي التعليم العالي.



## ثالثًا: التحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني ضمن سوق العمل المحلي في قطاع غزة

يواجه قطاع التعليم والتدريب المهني ضمن سوق العمل المحلي في قطاع غزة مجموعة من التحديات والمعوقات، تتمثل فيما يلي:

**النظرة المجتمعية السلبية:** يعاني قطاع التعليم والتدريب المهني من النظرة المجتمعية السلبية من قبل المجتمع لهذا القطاع، والثقافة السائدة بتفضيل التعليم الأكاديمي على المهني، لذلك نجد أن نسبة إقبال الطلاب على التعليم والتدريب المهني منخفضة نتيجة استمرار هذه النظرة المجتمعية الخاطئة للتدريب المهني، وقد ساهم النظام التعليمي في تكوين النظرة السلبية للمجتمع نحو التعليم والتدريب المهني، إذ يمثل خيار التدريب المهني والتقني خيار من لا خيار له، من حيث قبول الطلاب ذوي التحصيل العالي في مسار التعليم الثانوي الأكاديمي، وتحويل ذوي التحصيل المتدني نحو مسار التعليم الثانوي المهني، وتحويل الطلاب ذوي التحصيل الأدنى إلى مسار التدريب المهني<sup>30</sup>

30 علي أحمد علي (2009). سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة، ص10.

**ضعف التمويل:** يعاني قطاع التعليم والتدريب المهني من العجز المستمر في الموازنات التي تخصصها المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب المهني للبرامج التدريبية والتطبيقية، وكذلك عدم مقدرة هذه المؤسسات والمراكز على تأمين التمويل اللازم للبرامج التدريبية التي تقدمها الناجم أساساً عن ضعف التمويل المقدم لهذا القطاع، ومن الملاحظ هنا أنّ القطاعات الاقتصادية المختلفة، والتي تُعتبر المستفيد الأول من مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني، لا تساهم في تمويله، ولا تُقدّم شيئاً لتطويره وتنميته من مواردها المتاحة، وهذا بحّد ذاته معضلة، لأنّ عدم مساهمة القطاعات الاقتصادية المستخدمة لمخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني في تمويله، لا يؤدي فقط إلى حرمان هذا القطاع من موارد هامة، بل يساهم أيضاً في زيادة الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات هذه القطاعات الاقتصادية في سوق العمل.<sup>31</sup>

**ضعف البنية التحتية:** وتتمثل بعدم كفاية المباني والورش والمختبرات في المراكز التدريبية، ما يؤثر على طاقتها الاستيعابية في حالات زيادة عدد الطلاب؛ ويجعلها عاجزة عن الوفاء بحاجة الطلاب إلى تدريب عملي فاعل داخل المراكز التدريبية، فضلاً عن أن بعض الأجهزة والمعدات قد أصبحت قديمة، وفي حاجة إلى تطوير وتحديث لتتناسب مع التطورات التكنولوجية المتسارعة.<sup>32</sup>

**قلة التنظيم والتشتت في تقديم الخدمات:** يتم تقديم التعليم والتدريب المهني بطريقة غير منظمة من قبل مجموعات مختلفة من مقدمي الخدمات في مستويات التأهيل المختلفة، وقد نجمت قلة التنظيم والتشتت في تقديم هذه الخدمات عن الإجراءات غير المنسقة بين الجهات الفاعلة المتعددة سواء الحكومية منها أو غير الحكومية، حيث تركز المؤسسات الحكومية المختصة والخاصة بقطاع التعليم على تخريج مستوى متوسط من الفنيين المهنيين، بالتوازي مع هذا يوجد لدى مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل برامجها الخاصة بالتدريب المهني، وكذلك بالنسبة للمؤسسات غير الحكومية ومقدمي برامج التدريب المهني.<sup>33</sup>

**غياب المساءلة وعدم تنسيق آليات الدعم:** يشكل الانقسام الفلسطيني الداخلي تحدٍ إضافي لقطاع التعليم والتدريب المهني، نتيجة غياب المساءلة وعدم تنسيق آليات الدعم لهذا القطاع وغياب توافق وطني وأدوات مناسبة للحماية الاجتماعية كعوامل إضافية تؤثر على عدم تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني.<sup>34</sup>

31 رائد حلس ومحمود عيسى (2014). مصادر الاختلالات الهيكلية في سوق العمل الفلسطيني، المؤتمر الفلسطيني الرابع لتنمية الموارد البشرية: شركاء في تحدي البطالة.. وتأمين مستقبل أفضل للخريجين، جامعة فلسطين الأهلية: مركز تنمية الموارد البشرية بيت لحم، فلسطين، ص18.

32 رأفت العوضي ورنا العالول (2018). أنموذج مقترح لتطوير معايير التميز للكادر من خريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظات غزة على ضوء متطلبات التطور التكنولوجي، المؤتمر العلمي الثاني: مستقبل التعليم المهني والتقني بمدارس التعليم العام في فلسطين، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، خان يونس، فلسطين، ص11.

33 لميس العلمي وأحمد مجدلاوي (2010). استراتيجية التعليم المهني والتقني المراجعة، وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل الفلسطينية، رام الله، فلسطين، ص5.

Hilal, R. (2013). EFA skills development- Palestinian Experience and recommendations to post 2015 34

**تدني التحاق الإناث في التعليم والتدريب المهني:** ويعود تدني مشاركة الإناث في برامج التعليم والتدريب المهني لعدة أسباب، أهمها النظرة المجتمعية السلبية نحو هذا القطاع، وعدم تصميم برامج تتناسب مع قدرات وإمكانيات الإناث، إضافة إلى شروط القبول غير المشجعة للإناث، وصعوبة الوصول إلى مراكز التدريب والمؤسسات التعليمية البعيدة، هذا فضلاً عن غياب التوجيه والإرشاد المهني للنساء، ليكونوا أكثر إدراكاً لفرص العمل المتاحة والمبادرات الخلاقة، من خلال مرجعية معلوماتية تربطهن بأحدث المستجدات في سوق العمل.<sup>35</sup>

**الكادر البشري المؤهل:** رغم أن الكادر البشري عنصر مهم جداً في تنمية وتفعيل دور التعليم والتدريب المهني في مراكز التدريب، إلا إن هذه المراكز لا تزال تعاني نقصاً في المدربين المؤهلين في بعض التخصصات الفنية مثل: أقسام الفندقية، والفنون التطبيقية، والتربية الموسيقية، فضلاً عن افتقار عدد غير قليل من المدربين إلى التأهيل التربوي ومعرفة الأساليب الحديثة في التدريس والتدريب والوسائل العلمية في عملية التدريس والقياس والتقويم، ويعود ذلك إلى قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية والسياسات المتبعة في تدريب العاملين.<sup>36</sup>

ويضاف إلى تلك التحديات، التحديات التي تواجه سوق العمل المحلي في قطاع غزة، والتي من أبرزها محدودية سوق المحلي وقلة فرص وخدمات التشغيل، وظروف وعلاقات العمل التي لا ترتقي للمعايير المقبولة للعمل اللائق، والفجوة بين طرفي العرض والطلب في سوق العمل المحلي تتمثل في نقص العمال المهرة والمؤهلين ونقص بعض التخصصات المهنية المطلوبة في سوق العمل المحلي كالصناعات الحرفية.<sup>37</sup>



35 راند جلس ومحمود عيسى (2014). مرجع سبق ذكره، ص19.

36 رأفت العوضي ورنا العالول (2018). مرجع سبق ذكره، ص12.

37 وزارة العمل الفلسطينية (2021). الاستراتيجية القطاعية للعمل 2021 - 2023، رام الله، فلسطين، ص14.

## التوصيات العامة:

في ضوء ما تم استعراضه من مؤشرات ترتبط بالسكان وسوق العمل المحلي وكذلك تطور قطاع التعليم والتدريب المهني خلال العقدين الماضيين والتحديات التي تواجهه هذا القطاع وكذلك التحديات المرتبطة بسوق العمل المحلي، ومن منطلق أهمية قطاع التعليم والتدريب المهني وكذلك أهمية الدور الذي يؤديه في تلبية احتياجات سوق العمل المحلي وسد العجز فيه من خلال تزويده بالكوادر الماهرة والمؤهلة، تقترح الدراسة مجموعة من التوصيات العامة لتجاوز التحديات من جهة، وتعزيز وتطوير التعليم والتدريب المهني من جهة أخرى، نستعرضها فيما يلي:

### 1. تطوير المنظومة التعليمية والتدريبية

إتباع وسائل متقدمة لتعزيز وتحديد جميع أنماط التعليم والتدريب المهني وتطوير المهارات ضمن منظومة تعليمية وتدريبية تلبي احتياجات سوق العمل المحلي وخلق خيارات جديدة لتدريب عالي الجودة في المجالين المهني والتقني.

#### آليات التدخل:

- تسريع اعتماد شهادات التخرج (لخريجي التعليم والتدريب المهني) ضمن الإطار الوطني للمؤهلات.
- إضافة قيمة لشهادات التخرج (لخريجي التعليم والتدريب المهني) وذلك بمنحهم درجة أكاديمية لتشجيع الطلاب للالتحاق في هذا القطاع وإتاحة الفرص ضمن سوق العمل.
- تسريع عمليات اعتماد القانون الخاص بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
- المساواة بين الذكور والإناث في شروط القبول، وتسهيل وصول الإناث إلى مراكز التدريب والمؤسسات التعليمية البعيدة وتصميم برامج تتناسب مع قدرات وإمكانيات الإناث.
- الشروع في توظيف التعليم والتدريب المهني ضمن برنامج المسار المفتوح، والذي يمكن في إطار هذا البرنامج أن تقوم هيئات ومراكز التعليم والتدريب المهني تقديم برامج لمجموعة متنوعة من المهن وفقاً لتطورات واحتياجات سوق العمل المحلي ويمنح حرية العمل لهذه الهيئات ومراكز التدريب لتصميم البرامج وفقاً لاحتياجات أصحاب العمل.

## 2. تطوير البرامج والمناهج لتلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل المحلي

توحيد الجهات التي تدير قطاع التعليم والتدريب المهني في قطاع غزة ضمن هيئة مستقلة يشارك فيها جميع الأطراف المعنية وذات العلاقة (وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني وغرف الصناعة والتجارة ونقابات العمال وخبراء ومختصين في مجال التعليم والتدريب المهني وإعداد المناهج)، تقوم بمراجعة شاملة وتحديث وتطوير لكافة البرامج والمناهج التعليمية والتدريبية في قطاع التعليم والتدريب المهني ضمن منهجية تشاركية.

### آليات التدخل

- تشكيل لجنة متخصصة لتحديث ومراجعة المناهج بحيث تتوافق مع الأهداف العامة للتعليم والتدريب المهني وتتناسب مع قدرات وإمكانات الطلاب الملتحقين في هذه البرامج.
- مراجعة وتطوير المناهج بصورة دورية لضمان ملاءمة المناهج للمتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والتربوية ومستجدات سوق العمل المحلي.
- اتباع أفضل الممارسات في عملية التقييم وابتكار وسائل تقييم فعالة ومحفزة مثل المشاريع والأبحاث.
- تدعيم دور القطاع الخاص وكل المنظمات الأخرى وذات العلاقة بالتعليم والتدريب المهني في تطوير البرامج والمناهج بما يضمن ملاءمتها مع تطورات واحتياجات سوق العمل المحلي.

## 3. تطوير البنية الفيزيائية لقطاع التعليم والتدريب المهني

إعداد خطة لتطوير البنية الفيزيائية (مباني ومعدات وأدوات ومواد خام) للمؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية للوصول لمعايير البيئة التعليمية والتدريبية المعمول بها دولياً.

### آليات التدخل

- تشكيل لجنة هندسية متخصصة لفحص ومعاينة مباني المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب المهنية ورفع التوصيات بخصوص المؤسسات والمراكز التي تحتاج إلى ترميم أو توسيع أو نقل بما يتماشى مع معايير البيئة التدريبية المعمول بها دولياً.
- توفير غرف للتدريب بمساحات مناسبة لأعداد الطلاب ومجهزة بكافة الأجهزة والأدوات والوسائل التي يحتاجها المدربين والمتدربين.
- توفير المعدات والأدوات الحديثة والمواد الخام بالكميات المطلوبة.
- إجراء صيانة دورية للأجهزة والمعدات في الورش التابعة للمؤسسات التعليمية ومراكز التدريب المهني والتحقق من مدى مواكبتها للتطور التقني ومستجدات سوق العمل.
- تعزيز الشراكة الاقتصادية بين هيئات ومراكز التعليم والتدريب المهني ومؤسسات القطاع الخاص، وإبرام اتفاقيات شراكة بهدف تولي مؤسسات القطاع الخاص مسؤولية التدريب المهني الميداني داخل سوق العمل المحلي.



#### 4. تفعيل دور المجتمع المدني في تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني

يلعب المجتمع المدني دورًا محوريًا في تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني كونه الشريك الأساسي في عملية التنمية وطبيعة علاقته بالمجتمع المحلي والدولي (المؤسسات الدولية، والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ومؤسسات القطاع الخاص، والجمعيات الأهلية، ومؤسسات الحكم المحلي، ومجموعات الشباب) تساعد في تشكيل خطة استراتيجية (اجتماعية، ثقافية، إعلامية) لتطوير قطاع التعليم والتدريب المهني ضمن سوق العمل المحلي.

#### آليات التدخل

- إقامة مخيمات للتعليم والتدريب المهني يشارك فيها كافة الجهات المعنية (الجهات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص وغرف الصناعة والتجارة ونقابات العمال وخبراء ومختصين في مجال التعليم والتدريب المهني ومجموعات الشباب من الجنسين).
- إعداد منشورات تثقيفية تبرز أهمية التعليم والتدريب المهني والدور الذي يؤديه في تلبية احتياجات سوق العمل المحلي.
- عقد ورش عمل وندوات تستهدف جميع فئات المجتمع وعرض قصص وتجارب نجاح خريجي التعليم والتدريب المهني في سوق العمل.
- تنظيم معارض عامة لعرض منتجات المؤسسات التعليمية ومراكز التدريب المهني.
- إعداد دليل للأعمال المهنية يتضمن المهن الإنتاجية والخدمية من حيث موقع وجودها وفرص العمل فيها في سوق العمل المحلي.
- استخدام كافة أدوات الضغط على صناعات القرار وعلى كافة الجهات المعنية الدولية والمحلية لإنشاء صندوق دعم لتمويل التعليم والتدريب المهني.
- استيعاب خريجي مراكز التدريب المهني ضمن المشاريع التي تنفذها مؤسسات المجتمع المدني "برامج التدريب الميداني"، مما يسهل حصولهم على وظائف مستقبلاً.

#### 5. تفعيل دور القطاع الخاص في تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني

يلعب القطاع الخاص دورًا محوريًا في عملية التنمية كونه المشغل الأكبر في سوق العمل المحلي وكذلك مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي، الأمر الذي يتطلب تفعيل دوره في تطوير منظومة قطاع التعليم والتدريب المهني، من خلال تعزيز العلاقة والمواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني لتلبية احتياجات سوق العمل المحلي والقطاع الخاص من الناحيتين الكمية والنوعية، ضمن فرص العمل المتوفرة، وبما يتوافق مع احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة

#### آليات التدخل

- إعطاء القطاع الخاص دورًا رئيسيًا في إدارة منظومة قطاع التعليم والتدريب المهني.
- إشراك القطاع الخاص في إعداد البرامج التدريبية وفق احتياجات القطاع الخاص في سوق العمل المحلي.
- إشراك الخبراء والمختصين في القطاع الخاص في الأنشطة المرتبطة بارتقاء وتطوير هذا القطاع بما فيها التدريس والتوجيه المهني والإرشاد والاستشارات والاختبارات والتقييم.

- إتاحة الفرص التدريبية للأطر التعليمية والتدريبية في الورش والمشاغل التابعة لمؤسسات القطاع الخاص والتي غالبًا ما تكون أحدث وأكثر تطورًا من مثيلاتها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني.
- إشراك القطاع الخاص في عملية التأهيل الفني للمدربين بما يضمن مواكبة المدربين لتطورات سوق العمل وكذلك التقدم التكنولوجي في سوق العمل.
- تقديم التسهيلات اللازمة لتشجيع القطاع الخاص على إنشاء مراكز تدريب مهني متخصصة تقدم خدمات نوعية وجديدة وإعفاء هذه المراكز من الضرائب لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات.
- تخصيص جزء من أرباح القطاع الخاص في إطار المسؤولية المجتمعية لدعم وتطوير التعليم والتدريب المهني لمدة سنتين.

### الخاتمة:

يرتبط تطوير منظومة قطاع التعليم والتدريب المهني في قطاع غزة، على مدى قدرة الجهات المعنية وذات العلاقة (الجهات الحكومية التي تدير قطاع التعليم والتدريب المهني ممثلة في وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ووزارة التنمية الاجتماعية ووزارة العمل، والمؤسسات والمراكز الخاصة التي تتبع مؤسسات القطاع الخاص المرخصة من وزارة العمل، ومراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - الأونروا، ومؤسسات القطاع الخاص المشغل الأكبر في سوق العمل المحلي، ومؤسسات المجتمع المدني الشريك الأساسي في عملية التنمية) على تطبيق آليات التدخل ضمن طبيعة دور كل جهة من هذه الجهات، وبشكل تدريجي، حيث أن تطوير وتحديث منظومة قطاع التعليم والتدريب المهني سيكون لها انعكاسات إيجابية على هذا القطاع الحيوي والمهم، لا سيما وأن التجارب تثبت يومًا بعد يوم أن المستقبل سيكون للفنيين والحرفيين والمهنيين.

## المراجع:

## المراجع العربية:

- باسم مكحول ويوسف داوود (2005). السياسات الاقتصادية المحتملة وأثرها على سوق العمل في قطاع غزة: نتائج محاكاة النمو القياسي، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2020). التنمية الإسكانية في فلسطين 2007 - 2017، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2020). بيان صحفي خاص بالطلبة الذين تقدموا لامتحان شهادة الثانوية العامة "التوجيهي" للعام 2019/2020، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2021). أداء الاقتصاد الفلسطيني، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2021). بيان صحفي بعنوان: مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل للأفراد (20 - 29 سنة)، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2021). قاعدة بيانات مسح القوى العاملة للعام 2020، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022). الإحصاءات التراكمية لعدد السكان، رام الله، متاح على الرابط: <https://bit.y/3ae-5SU3>.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022). مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2021، رام الله، فلسطين.
- رأفت العوضي ورنال العالول (2018). أنموذج مقترح لتطوير معايير التميز للكادر من خريجي مؤسسات التعليم المهني والتقني في محافظات غزة على ضوء متطلبات التطور التكنولوجي، المؤتمر العلمي الثاني: مستقبل التعليم المهني والتقني بمدارس التعليم العام في فلسطين، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، خانيونس، فلسطين.
- رائد حلس (2020). تطور الاقتصاد الفلسطيني من الاستقلالية الجزئية إلى الاعتمادية، مجلة تسامح، العدد (71)، مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان، رام الله، فلسطين.
- رائد حلس ومحمود عيسى (2014). مصادر الاختلالات الهيكلية في سوق العمل الفلسطيني، المؤتمر الفلسطيني الرابع لتنمية الموارد البشرية: شركاء في تحدي البطالة.. وتأمين مستقبل أفضل للخريجين، جامعة فلسطين الأهلية: مركز تنمية الموارد البشرية بيت لحم، فلسطين.
- علي أحمد علي (2009). سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة القومية حول دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة.
- قرار بقانون رقم (4) لسنة 2021 بشأن الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، الوقائع الفلسطينية، العدد 172، 25/2/2021.
- لميس العلمي وأحمد مجدلاوي (2010). استراتيجية التعليم المهني والتقني المراجعة، وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل الفلسطينية، رام الله، فلسطين.
- مازن حشوة (2006). تنمية الموارد البشرية وسوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني.
- مأمون بسيسو (2022). العلاقة بين النمو السكاني في قطاع غزة والتحديات للقطاعات المختلفة والحلول الممكنة، ورقة مرجعية، شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية بالشراكة مع مؤسسة فريديرش إيبيرت الألمانية، غزة.

- محمد نصار وباسل عابد (2022). تجربة وزارة التنمية الاجتماعية في مراكز الرعاية الاجتماعية - التدريب المهني (الواقع - التحديات - الرؤية المستقبلية)، مؤتمر: التعليم والتدريب المهني والتقني بين تحديات الواقع واستشراف المستقبل، جامعة الإسراء، غزة.
- نور حبيب (2017). فاعلية المعايير الفنية للاتحاد الأوروبي في تقييم مقترحات المشاريع الخاصة بتطوير التعليم والتدريب المهني والتقني بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- هشام كحيل (2015). تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني والتقني: متطلب أساسي للاستجابة لاحتياجات سوق العمل، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم (2022). الكتاب الإحصائي السنوي للتعليم العام 2020/2021، غزة، فلسطين.
- وزارة التنمية الاجتماعية (2022). إحصائية حول الخريجين من مراكز الرعاية الاجتماعية من العام 2007 حتى العام 2022، غزة.
- وزارة العمل (2022). قاعدة بيانات إدارة التدريب المهني، غزة، فلسطين.
- وزارة العمل الفلسطينية (2021). الاستراتيجية القطاعية للعمل 2021 - 2023، رام الله، فلسطين.

### المراجع الأجنبية:

- Atchoerena, D. Delluc, A. (2001) Revisiting Technical and Vocational Education in Sub - Saharan Africa: an update .on trends innovations and challenges. Paris
- Hilal, R. (2013). EFA skills development- Palestinian Experience and recommendations to post 2015 .Nyerere John (2009). For the Dutch Schokland TVET Programme Edukans Foundation
- (UN, A report by the United Nations Country Team in the occupied Palestinian territory. (2012

### المقابلات:

- مقابلة م. براء أبو حسنين: إدارة التدريب المهني، وزارة العمل، غزة، 30 مايو / أيار 2022.
- مقابلة د. محمد نصار: مدير دائرة الدراسات والإحصاءات بوزارة التنمية الاجتماعية، غزة، 2 يونيو / حزيران 2022.
- مقابلة أ. راوية حلس: مدير مجتمع كلية تدريب غزة التابعة للأونروا، غزة، 6 يونيو / حزيران 2022.
- مقابلة م. حازم المشهراوي: مدير الجمعية الألمانية للتعاون الدولي في غزة GIZ، غزة 7 يوليو / تموز 2022.

المعلومات والآراء الواردة في هذه الورقة لا تعكس بالضرورة الرأي الرسمي لشبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية ومؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية - فلسطين.



تم إعداد هذه الورقة ضمن مشروع  
"تعزيز قدرات المجتمع المدني للاستجابة للاحتياجات الناتجة عن النمو السكاني  
المتسارع في قطاع غزة"

الذي تنفذه شبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية PNGO  
بالشراكة مع: مؤسسة فريدريش إيبيرت الألمانية FES

