



واقع التدريب وتطوير المهارات في فلسطين

أ. مروه الأضم

تعبر الدراسة عن رأي كاتبها، ولا تعبر بالضرورة عن عمران.

محتويات

- 1 التدريب
- 2 خصائص التدريب
- 3 أهمية التدريب
- 4 أنواع التدريب
- 5 أساليب التدريب
- 6 أهداف التدريب
- 7 التدريب في فلسطين
- 8 الوضع الحالي للتعليم والتدريب المهني
- 9 أنواع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين
- 10 التعليم والتدريب المهني والتقني شبه الرسمي
- 11 المراجع

1- التدريب

التدريب هو وسيلة حديثة وفعالة لتحسين وتطوير أي مجال من المجالات الحياتية المختلفة، سواء أكان ذلك في المجال الشخصي، الدراسي، المالي، العملي، العائلي، الصحي أو أي مجال آخر. والتدريب اليوم يحتل مكانة مركزية بالعالم كوسيلة هامة وفعالة لتحقيق الأهداف عن طريق تقسيمها لمهام صغيرة. لقد أصبحت صناعة التدريب من الصناعات الثقيلة التي تحتاج إلى مدخلات محددة، ويجب أن تتوفر لهذه المدخلات معايير محددة أيضا من الجودة حتى نستطيع أن نحقق المفهوم الصحيح للتدريب، ونعدل المفاهيم القديمة، وهو أن التدريب ليس مجرد مصروف ولكنه استثمار عالي القيمة. ويشير مصطلح التدريب إلى اكتساب المعرفة والمهارة، والكفاءات نتيجة للتدريس المهني أو المهارات العملية والمعرفة التي تتصل بالكفاءات المفيدة المحددة. فهو يشكل جوهر التلمذة الصناعية، ويوفر العمود الفقري للمحتوى في معاهد التكنولوجيا . فالتدريب أثناء العمل يحدث في حالة العمل العادية، وذلك باستخدام الأداة الفعلية والمعدات والوثائق أو المواد التي سيتم استخدامها عند المتدربين تدريباً كاملاً. فالتدريب أثناء العمل له سمعة عامة على النحو الأكثر فعالية للعمل المهني. والتدريب خارج العمل يجري بعيداً عن حالات العمل العادية مما يعني أن الموظف لا يعتبر عامل إنتاجي مباشر في مثل هذا التدريب. والتدريب خارج وقت العمل لديه ميزة أنه يسمح للشخص أن يحصل على المزيد من الدقة والتركيز على التدريب في حد ذاته بعيداً عن العمل. وهذا النوع من التدريب قد أثبت فعالية أكثر في غرس المفاهيم والأفكار. فالتدريب له أهداف محددة لتحسين قدرة الفرد، وبناء القدرات، والأداء.

2- خصائص التدريب

يتميز التدريب بخصائص متعددة، ومنها:

التعلم بالأهداف: هو تصميم التدريب حتى يهتمّ بالأهداف الخاصة بالتعلم؛ حيث تحتاج برامج التدريب إلى وجود أهداف معينة يجب تحقيقها من خلال المُدربين، ويتمّ ربطها مع المهارات الأساسية التي يحتاجها المتدربون ليصبحوا ناجحين في وظائفهم.

المشاركة: هي من الخصائص الفعالة لكافة برامج التدريب؛ حيث تهتمّ بتفعيل دور المشاركة بين كافة الأفراد المشاركين بها، وتعتمد هذه المشاركة على تنفيذ تمارينات وجلسات تساعد على تعزيز التعاون بين المتدربين؛ من خلال تنفيذ العديد من الأدوار والنشاطات التي تشمل حلّ المشكلات.

فرصة للمشاركة في الخبرات؛ إذ يهتمّ التدريب بتبادل الخبرات بين المتدربين؛ ممّا يساهم بتعزيز فهم المفاهيم الجديدة التي من الممكن مراجعتها ومناقشتها.

يُعدّ التدريب من الوسائل المُمتعة؛ حيث يجعل التدريب من التعلم والتعليم وسائل ذات متعة كبيرة، فقد يعتمد على استخدام الألعاب أو تطبيق نشاطات إبداعية؛ ممّا يساهم في تعزيز الاستمتاع عند المتدربين أثناء تعلّمهم لمهارات جديدة.

أهمية التدريب توجد أهمية كبيرة للتدريب في العديد من المجالات المتنوعة؛ وخصوصاً في مجال الأعمال والخدمات، وتوضّح النقاط الآتية أهمية التدريب: [٥] زيادة الإنتاجية: هي رفع مُعدّل الإنتاج، وتقليل التكلفة الإنتاجية من أجل مواكبة المنافسة في السوق، فيساعد التدريب على رفع الإنتاجية الخاصة بالموظفين؛ من خلال تزويدهم بالمهارات المناسبة لذلك. تطوير الجودة: هي دور التدريب في تحفيز التحسين المستمر لجودة المنتجات؛ من خلال تقديم التدريب المناسب للعُمل. تعزيز السلامة الصناعية؛ وهي مساهمة التدريب في تطوير تعامل العُمل مع الآلات بطرق أكثر أماناً؛ حيث يستطيعون استخدام الأجهزة في مكان العمل؛ وخصوصاً الخاصة بالسلامة في بيئة العمل؛ ممّا يؤدي إلى تقليل تعرضهم للحوادث. المساهمة بالتطور التكنولوجي؛ وهي تأثير وتأثر التدريب بالتكنولوجيا، فيجب النظر إلى التدريب بصفته عملية تستمر بالتطور؛ من خلال الاعتماد على العديد من الوسائل والأساليب الجديدة. تفعيل دور الإدارة الفعالة؛ أي استخدام التدريب بصفته أداة مناسبة للرقابة والتخطيط؛ من خلال الاعتماد على تطوير المهارات

الخاصة بالموظفين والعُمال؛ من أجل تهيئتهم للتعامل مع الوظائف سواءً في الوقت الحالي أو المستقبلي.

3. أهمية التدريب

توجد أهمية كبيرة للتدريب في العديد من المجالات المتنوعة؛ وخصوصاً في مجال الأعمال والخدمات، وتوضّح النقاط الآتية أهمية التدريب:

زيادة الإنتاجية: هي رفع مُعدّل الإنتاج، وتقليل التكلفة الإنتاجية من أجل مواكبة المنافسة في السوق، فيساعد التدريب على رفع الإنتاجية الخاصة بالموظفين؛ من خلال تزويدهم بالمهارات المناسبة لذلك.

1.3. تطوير الجودة: هي دور التدريب في تحفيز التحسين المستمر لجودة المنتجات؛ من خلال تقديم التدريب المناسب للعُمال.

2.3. تعزيز السلامة الصناعية؛ وهي مساهمة التدريب في تطوير تعامل العُمال مع الآلات بطرق أكثر أماناً؛ حيث يستطيعون استخدام الأجهزة في مكان العمل؛ وخصوصاً الخاصة بالسلامة في بيئة العمل؛ ممّا يؤدي إلى تقليل تعرضهم للحوادث.

3.3 المساهمة بالتطور التكنولوجي؛ وهي تأثير وتأثر التدريب بالتكنولوجيا، فيجب النظر إلى التدريب بصفته عملية تستمر بالتطور؛ من خلال الاعتماد على العديد من الوسائل والأساليب الجديدة.

4.3. تفعيل دور الإدارة الفعالة؛ أي استخدام التدريب بصفته أداة مناسبة للرقابة والتخطيط؛ من خلال الاعتماد على تطوير المهارات الخاصة بالموظفين والعُمال؛ من أجل تهيئتهم للتعامل مع الوظائف سواءً في الوقت الحالي أو المستقبلي.

4. أنواع التدريب

يُقسم التدريب بناءً على معايير معينة إلى العديد من الأنواع، وهي:

1.4 أنواع التدريب وفقاً للمرحلة الوظيفية، وتشمل الآتي:

1.1.4. توجيه الموظفين الجدد: هو التدريب الذي يهتم بتعليم الموظفين الجدد مجموعة من المهارات الأساسية؛ حتى يتمكنوا من أداء عملهم بطريقة صحيحة.

2.1.4. التدريب أثناء العمل: هو التدريب الذي يساعد على تطوير المهارات والمعارف الخاصة بالموظفين الحاليين، ويساهم هذا التدريب في تطوير مهاراتهم لتتناسب مع المتطلبات الجديدة للعمل.

3.1.4. التدريب بهدف الترقية: هو التدريب المعتمد على تمييز الأفراد بكفاءة أكبر، والحصول مهارات جديدة؛ نتيجة للفرق بين المنصب السابق والمنصب الجديد؛ لذلك عندما ينتقل الفرد إلى منصب جديد يجب أن يحصل على تدريب كافٍ؛ بهدف اكتساب المهارات المناسبة للعمل الجديد.

2.4 أنواع التدريب وفقاً لنوع الوظيفة، وتُقسم إلى الأنواع الآتية:

1.2.4. التدريب المهني: هو التدريب المرتبط مع الأفراد العاملين في مجال المهن الميكانيكية واليدوية والأعمال الحرفية، ويساهم بتزويدهم في الأساليب المناسبة للتعامل مع الحرف والمهن التي تعتمد على استخدام مهارات حركية ويدوية.

2.2.4. التدريب التخصصي: هو نوع من أنواع التدريب يهتم بالمعارف المتخصصة والخاصة بالأفراد أصحاب التخصصات، مثل: المحاسبين، والأطباء، والمهندسين. التدريب الإداري: هو التدريب الذي يساهم بتوصيل المهارات الإدارية المناسبة للأفراد في أي مستوى من مستويات الإدارة.

3.4. أنواع التدريب وفقاً للمكان، وتشمل نوعين هما:

1.3.4. التدريب داخل المنشأة، وهو ما يُعرف باسم التدريب الداخلي، ويعتمد على تصميم الشركات والمؤسسات لبرامج خاصة بالتدريب، أو السعي إلى شراء برامج جاهزة تُديرها المنشأة بشكل ذاتي، أو من خلال الاستعانة بمتخصصين بالتدريب من خارج المنشأة.

2.3.4. التدريب خارج المنشأة: هو التدريب الذي تعتمد فيه المنشآت على الاستعانة بمنشآت أخرى، أو مراكز متخصصة بتقديم البرامج التدريبية، أو استخدام برامج التدريب التي توفرها العديد من الجهات، وتشمل: الندوات، والمؤتمرات، وغيرها من وسائل التدريب الأخرى.

5. أساليب التدريب

توجد العديد من أساليب التدريب المختلفة؛ من خلال الاعتماد على اختلاف الهدف الخاص بكل منها، وفيما يأتي معلومات عن أهم أنواع أساليب التدريب:

1.5. أسلوب المحاضرات: هو عبارة عن كلام يعتمد على الكتابة أو غيرها، ويُقدّم هذه المحاضرات شخص صاحب خبرة في مجال ما لمجموعة من الأشخاص؛ بهدف نقل المعارف والأفكار لهم.

2.5. أسلوب المناقشات: هو جمع عدد محدود من المشاركين بنودة نقاشية، سواء من خلال الاعتماد على طريقة منظمة أو استخدام العصف الذهني، ومن ثمّ يحصل كلّ مشارك على فرصة المشاركة بموضوع النقاش المطروح.

3.5. أسلوب دراسة الحالة: هو استخدام المُدرّب لمشكلات أو مواقف من الواقع، ومتّصلة مع موضوع المناقشة الذي يعتمد عليه الأداء التدريبيّ؛ من أجل صياغتها بأسلوب منهجيّ بهدف مناقشتها، ويُعدّ هذا الأسلوب من الأساليب المهمة في التدريب.

6. أهداف التدريب

يَهْتَمُّ التَّدْرِيبُ بِتَحْقِيقِ مَجْمُوعَةٍ مِنَ الْأَهْدَافِ وَمِنْهَا:

- تَعزِيزُ تَطْبِيقِ الْعَمَلِ بِشَكْلِ فَعَالٍ، وَالسَّعْيِ إِلَى حَلِّ الثَّغَرَاتِ الْمَوْجُودَةِ بَيْنَ الْمَعَايِيرِ الْمُحَدَّدَةِ وَبَيْنَ الْأَدَاءِ الْحَقِيقِيِّ لِلْمُوظَّفِينَ.
- دَعْمُ انْتِمَاءِ الْمُوظَّفِينَ إِلَى وِظَائِفِهِمْ؛ مِنْ خِلَالِ رِبْطِ زِيَادَةِ الْإِنْتِاجِ مَعَ الْأَدَاءِ الْوِظِيفِيِّ.
- تَطْوِيرُ مَهَارَاتِ الْمُوظَّفِينَ، وَدَعْمُهُمْ لِلْحَصُولِ عَلَى الْمُؤَهَّلَاتِ الْمُنَاسِبَةِ لِلتَّرْقِيَةِ بِوِظَائِفِهِمْ.

7. التدريب في فلسطين

يسعى نظام التدريب إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على مستوى المجتمع وعلى مستوى الأفراد الملتحقين ببرامج هذا النظام: ومن أبرز هذه الأهداف:

تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة المدربة القادرين على المساهمة في تطوير

مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة ومراقبة تأثيرها على القطاعات الاقتصادية المختلفة والسعي إلى التعامل مع تأثيراتها على سوق العمل.

مواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل والناجمة عن التقلبات الاقتصادية، وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة وبرامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الحصول على عمل بشكل دائم.

إكساب الأفراد المعارف والمهارات التي يتطلبها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل وبما يحقق له حداً من المرونة المطلوبة في سوق العمل دائم التغير. إعداد الأفراد للتعامل مع التقنيات الحديثة، وتنمية استعدادهم للتعلم والتطور المستمرين. إعداد أفراد واعين لواقع سوق العمل وتغييراته.

ولذلك تم بلورة الخطة الوطنية الفلسطينية للتعليم والتدريب المهني والتقني في عام 2000 والتي تهدف إلى خلق نظام تعليم وتدريب مهني وتقني فلسطيني بحيث يكون النظام كفؤاً وفعالاً ومرناً ومرتبئاً باحتياجات سوق العمل، ومتاحاً أمام جميع الفئات، بما يحقق العدالة، وقادراً على الاستمرار بقدراته الذاتية، ويكون قادراً كذلك على الوفاء بالتزاماته العامة تجاه المجتمع الفلسطيني. وقد تمت مراجعة الإستراتيجية و تطويرها و اعتمادا في نوفمبر 2010(رابط التعليم، 2021)

8. الوضع الحالي للتعليم والتدريب المهني

تتعدد الجهات المقدمة لخدمات التعليم و التدريب المهني والتقني في فلسطين، كما و تتعدد انواع و انظمة التعليم والتدريب المهني و التقني مما يعطي الفرصة للتنوع والمرونة. فهناك المئات من المؤسسات في الضفة والقطاع توفر برامج قصيرة وطويلة الأمد. وتضم هذه المؤسسات مدارس ثانوية مهنية، ومراكز تدريب مهني، ومراكز ثقافية بالإضافة إلى حوالي 25 كلية مجتمع تقدم برامج تعليم مختلفة لخريجي الثانوية العامة. يشرف عليها القطاع العام والأهلي والقطاع الخاص من وزارة التربية والتعليم والعالي، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ووكالة الغوث، وجمعيات خيرية ودينية، ومنظمات غير حكومية محلية ودولية، ومؤسسات القطاع الخاص.

9. أنواع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين:

المدارس الثانوية المهنية	كليات المجتمع :
<p>الأهداف: تهدف المدارس الثانوية إلى إعداد الطلبة إعداداً مزدوجاً: إعدادهم للعمل من جهة، وإحاقهم في بعض مجالات التعليم العالي من جهة أخرى. ويقضي الطلبة في هذه المدارس نصف مدة الدراسة في دراسة مواد عامة، والنصف الثاني في دراسة المواد النظرية وفي التدريب العملي المرتبط في المهنة .</p>	<p>الأهداف: تهدف كليات المجتمع إلى إعداد المستوى المتوسط من القوى البشرية الذي يشكل حلقة الوصل بين الأخصائيين والعمال المهرة.</p>
<p>شروط الالتحاق: يشترط لقبول الطلبة في هذه المدارس اجتيازهم للصف العاشر بنجاح.</p>	<p>شروط الالتحاق: يشترط لقبول الطلبة في هذه الكليات اجتيازهم لامتحان الثانوية العامة بنجاح، وبمعدل يزيد عن 60%. ويخضع القبول لعملية التنافس.</p>
<p>مدة الدراسة: سنتان</p>	<p>مدة الدراسة: سنتان</p>
<p>المخرجات: يشترط لقبول الطلبة في هذه المدارس اجتيازهم للصف العاشر بنجاح.</p>	<p>المخرجات: يتقدم الطلبة في نهاية مدة الدراسة إلى الامتحان الشامل لكليات المجتمع كل في تخصصه كما يمكنهم الالتحاق بالجامعات واستكمال الدراسة الجامعية وفق شروط خاصة.</p>
<p>مدة الدراسة: سنتان</p>	
<p>المخرجات: في نهاية مدة الدراسة يتقدم الطلبة لامتحان الثانوية العامة للفرع المهني وفي حالة نجاحهم يحصلون على شهادة الثانوية العامة للفرع المهني والتي تؤهلهم للالتحاق بكليات المجتمع أو ببعض التخصصات في الجامعات</p>	

10. التعليم والتدريب المهني والتقني شبه الرسمي

<p>المراكز الثقافية والخاصة هناك المئات من هذه المراكز والتي توفر دورات تدريب غير نظامية في العديد من المجالات. كما أن هناك العديد من المؤسسات التتموية ومؤسسات التعليم المستمر التابعة للجامعات والكليات التي تعنى أيضاً بتوفير الدورات التدريبية المختلفة.</p>	<p>مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث والجمعيات الخيرية والاهلية لأهداف: تهدف هذه المراكز إلى إعداد العمالة الماهرة. ويقضي المتدربون في هذه المراكز حوالي 75% من وقتهم في التدريب العملي والباقي في دراسة المواد النظرية العامة المرتبطة بالمهنة موضع التدريب. شروط القبول: اجتياز الصف العاشر بنجاح. مدة التدريب: تتراوح حسب المؤسسة و البرنامج ما بين سنة الى سنتان. المخرجات: بعد إنهاء الطلبة التدريب يحصلون على شهادة دبلوم في المهنة التي تدربوا عليها.</p>	<p>مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية مراكز التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث والجمعيات الخيرية والاهلية المراكز الثقافية والخاصة الأهداف: تهدف إلى إعداد العمالة شبه الماهرة في مجالات مختلفة. ويقضي الطلبة في هذه المراكز معظم وقتهم في التدريب العملي في المشاغل. شروط الالتحاق: تختلف شروط الالتحاق في الدورات المختلفة حسب نوع الدورة ومحتواها. مدة الدورات: تتراوح مدة الدورات بين 5 إلى 14 شهراً تبعاً لنوع الدورة. المخرجات: يحصل الطالب فور انتهاء الدورة على شهادة دورة من وزارة العمل</p>
--	--	--

كما يتنوع نوع التعليم و التدريب المهني في فلسطين وعلاقته مع سوق العمل، فالبعض يقدم التعليم و التدريب ضمن اطار المؤسسة مع بعض التدريب في سوق العمل قبل التخرج و اخرون يقدمون التعليم و التدريب المهني خلال الإنتاج و غيرهم يقدم التعليم و التدريب المهني خلال نظام التلمذة المهنية.

وتتنوع مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني غير الحكومية في فلسطين في تقديم خدماتها، حيث ان بعضها يمتلك مدارس صناعية و اخرون كليات وغيرهم مراكز تدريب مهني ومراكز تدريب مستمر. كما تتميز تلك المؤسسات بتقديم خدماتها المتعددة ضمن نفس المؤسسة. ويتنوع نوع التعليم و التدريب المهني لديها مع علاقته بسوق العمل. فبعض المؤسسات لديها مدرسة صناعية و مركز تدريب مهني و مركز تعليم مستمر و اخرى تقدم باحدى برامجها التدريب من خلال الإنتاج وفي برنامج اخر التدريب من خلال نظام التلمذة المهنية. وثالثة تقدم خدماتها من خلال الكلية و برامج التعليم و التدريب المستمر لديها، مما يوفر مرونة للطالب و في العلاقة مع سوق العمل، ويوفر نموذجا للإستراتيجية الوطنية للتعليم و التدريب المهني و التقني في فلسطين.

وقد تميزت تلك المؤسسات بكونها سباقة لتقديم خدمات التعليم و التدريب المهني منذ منتصف القرن الماضي او القرن الذي سبقه كما قدمت تلك المؤسسات الفرص لتعليم و تدريب الفتيات منذ ذلك التاريخ، اضافة لإستارتها بالاستراتيجية الوطنية للتعليم و التدريب المهني في فلسطين و بالتالي مزجت ما بين الخبرة والتمرس و مواكبة التطور و المرونة

المراجع:

موقع الالكتروني مهني اون لاين تم الاطلاع عليه (2.10.2021)

<https://www.tvet.ps/article/201>

موقع الالكتروني طريق تحقيق التوازن بين العمل و الحياة تم الاطلاع عليه (2.10.2021)

https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_

[_D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8](https://mawdoo3.com/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8)