



# فرص النساء في التعليم والتدريب المهني

ورقة موقف

جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

آب 2024

منشورات جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية

الموقع الإلكتروني: [www.pwwsd.org](http://www.pwwsd.org)  
البريد الإلكتروني: [pwwsd@pwwsd.org](mailto:pwwsd@pwwsd.org)

إعداد:

## مرصد السياسات الاجتماعية والاقتصادية

أ. هند بطة

حقوق الطبع محفوظة © جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية 2024

تم إنجاز هذه الورقة من قبل جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية ضمن برنامج النسوية من أجل حقوق النساء الاقتصادية FemPawer، وبدعم من وزارة الخارجية الهولندية، ولا تعبر الآراء الواردة هنا بالضرورة عن المؤسسات الممولة.



**Fem  
Pauer**

النسوية من أجل حقوق  
النساء الاقتصادية

## لماذا "التعليم والتدريب المهني" للنساء؟

من خلال متابعة تطور سوق العمل الفلسطيني يمكن ملاحظة الفجوة الكبيرة بين مؤشري العرض والطلب على العمالة، لصالح العرض، ويعود ذلك بشكل أساسي إلى عدم قدرة الاقتصاد المحلي على توليد فرص العمل اللازمة لاستيعاب الزيادة السنوية في الأيدي العاملة، بسبب سيطرة الاحتلال الإسرائيلي بشكل أساسي على أهم الموارد الطبيعية بالإضافة إلى السيطرة على النشاط الاقتصادي في الضفة الغربية وقطاع غزة من خلال السيطرة على المعابر ومحددات الاستيراد والتصدير. هذا بالإضافة إلى وجود مجموعة من المحددات الذاتية داخل الاقتصاد الفلسطيني، أبرزها التشوهات في هيكلته، إذ يسيطر قطاع الخدمات على الأنشطة الاقتصادية، وانتشار القطاع غير المنظم، وضعف بيئة الاستثمار. وتشير وزارة العمل في تقريرها السنوي حول واقع سوق العمل الفلسطيني إلى أن الاقتصاد المحلي يستوعب 58% فقط من الأيدي العاملة، بينما يعمل 17% منهم في سوق العمل الإسرائيلي. وتظهر هذه المشكلة بوضوح أكبر في سوق العمل في قطاع غزة حيث هناك ارتفاع في معدلات النمو السكاني السريع، في مساحة جغرافية ضيقة محاصرة منذ حوالي 17 عام<sup>1</sup>.

ومن هنا بالتحديد برز النقاش حول أهمية التعليم والتدريب المهني، كونه يشكل جزءاً مهماً من قطاع العمل، ويلعب دوراً في سد الفجوة بين العرض والطلب من الأيدي العاملة، من خلال تلبية احتياجات السوق من القوى العاملة المؤهلة وسد النقص على مستوى المهارات المطلوبة في سوق العمل. إلا أن التعليم والتدريب المهني يستقطب بالعادة الطلبة من الذكور، ويستقطب الإناث في تخصصات معينة بشكل محصور ومحدد بشكل كبير، ويعزى ذلك إلى مجموعة من العوامل، على رأسها ضعف البيئة القانونية الحاضنة للتعليم والتدريب المهني، ضعف الموارد المادية المستثمرة في تطوير هذه القطاع، بالإضافة إلى مجموعة العوامل الاجتماعية التي تحد من وصول النساء وانخراطهن في التعليم والتدريب المهني<sup>2</sup>.

تتركز عمالة النساء بشكل عام في قطاعي الزراعة والخدمات، وتكاد تغيب عن قطاعين آخرين هما الإنشاءات والنقل، حيث تشكل النساء العاملات في النشاط الزراعي 17.5% من العاملين/ات في هذا

<sup>1</sup> تحليل واقع سوق العمل الفلسطيني، تقرير صادر عن وزارة العمل الفلسطينية، 2022، ص6، <https://rb.gy/gao2z2>  
<sup>2</sup> رائد حلس، التعليم المهني في قطاع غزة ضمن العمل المحلي، شبكة المنظمات الأهلية، 2022، <https://rb.gy/ropfg9>

النشاط، وتعمل حوالي ثلاثة أرباع النساء العاملات في أنشطة الخدمات<sup>3</sup> ويعني ذلك أن النساء لا يحصلن على فرص متكافئة للدخول إلى كافة القطاعات كما الرجل. ورغم أنها ظاهرة عالمية إلا أنها أكثر وضوحاً وعمقاً في الحالة الفلسطينية.

استمرت حصة المرأة من العمل في القطاعات الإنتاجية (الزراعة والصناعة) في الانخفاض منذ العام 1995، ويعود ذلك إلى التشوّهات الهيكلية في الاقتصاد الفلسطيني، بالإضافة إلى توجهها للعمل في قطاع الخدمات والتجارة. حيث تشير الإحصائيات إلى أن العمالة النسائية شكلت 16.2% من قطاع الصناعة في العام 1995، مقابل 8.8% في العام 2020 (قطاع التعدين والمحاجر والصناعات التحويلية). ويشير ذلك إلى الاستمرار في فصل النساء وحصرهنّ في بعض القطاعات (الفصل الأفقي)، كما تشير الدراسات إلى أن قطاع الخدمات الذي يستوعب النسبة الأكبر من النساء، استمر في التوسع منذ العام 1995، قد بلغ منتهاه في استيعاب النساء.<sup>4</sup>

يشير ذلك إلى أن توجه النساء للتعليم والتدريب المهني يعد محفزاً للعمل الخاص للإناث، ويزيد من فرص التشغيل المستقبلية، وتشير بعض الأدبيات إلى أهمية الربط ما بين التعليم والتدريب المهني للنساء والخدمات الريادية للنساء، حيث يتقاطع المجالان في سعيهما للعمل على تمكين المرأة. إذ تشير الإحصاءات إلى نسبة الذكور كأصحاب عمل هي حوالي 3 أضعاف نسبة الإناث (6% للذكور مقارنة 2% للإناث)، وهو عكس ما ينطبق على أفراد الأسرة العاملين دون أجر (2.8% للذكور، مقارنة بـ 7.8% للإناث). وأن إكساب النساء لمهارات عملية وتقنية تزيد من قدرتهن على إدارة مشاريعهن وتحقيق استقلال اقتصادي.

وأن إقصاء النساء من الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يؤدي إلى عدم قدرة الاقتصاد على الاستفادة من إمكانات رأس مال بشري قد تصل نسبته أحياناً إلى 50% من السكان، تشكل النساء 49% من السكان في فلسطين، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تبني سياسات تساعد على تحسين الوصول إلى التعليم والتدريب المهني مع التركيز على زيادة مشاركة النساء والفتيات وخاصة في

<sup>3</sup> الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة الفلسطينية، التقرير السنوي 2022،

<https://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2658.pdf>

<sup>4</sup> سامية البطمة، فتح سوق العمل للمرأة الفلسطينية، شبكة السياسات الفلسطينية، <https://rb.gy/l5p1g3>

المجالات التي يسيطر عليها الذكور، ارتباطاً بتحسين مؤشرات المساواة بين الجنسين في مجال التعليم والتدريب المهني.<sup>5</sup>

تجدد الإشارة إلى أنه وعلى الرغم من ارتفاع نسبة النساء الملتحقات بالتعليم النظامي، بلغ معدل المشاركة في التعليم النظامي (قبل سنة واحدة من سن الالتحاق الرسمي بالتعليم الابتدائي) في فلسطين بلغ ما يقارب 73%، بواقع 68% للذكور، و78% للإناث. وتتفوق الإناث على الذكور في معدلات الإلتحاق للمرحلة الثانوية الدنيا والعليا حيث بلغت هذه النسب 97%، و78% على التوالي، في حين بلغت النسب بين الذكور 90% و 53% على التوالي، كما بلغت نسبة النساء الملتحقات بالتعليم العالي 62% من الملتحقين بالتعليم العالي للعام الدراسي 2021 - 2022. إلا أن مشاركة النساء في القوى العاملة ما زالت منخفضة مقارنة بنسبة مشاركة الذكور، حيث بلغت الأخيرة 69% في العام 2021، مقابل 19% للنساء في نفس العام.<sup>6</sup>

ووفقاً لتقييم منهاج تورينو التابع لمنظمة التدريب الأوروبية لسياسات تنمية رأس المال البشري، فإن الرجال والنساء لا يتنافسون على الوظائف نفسها، حيث إن الوظائف المتاحة للنساء المؤهلات محدودة أكثر بكثير من تلك المتاحة للرجال، فعلى الرغم من كون النساء المؤهلات العاملات في القطاع العام تزيد نسبتهم عن الرجال خاصة في قطاعات التعليم والرعاية الصحية والعمل الاجتماعي، إلا أن نسبتهم في القطاع الخاص منخفضة جداً<sup>7</sup>، كما أن القطاعين الأكثر توظيفاً للنساء وهما الزراعة والتصنيع، شهد كلاهما انخفاضاً حاداً خلال العقد الماضي نتيجة القيود المفروضة على الأراضي والمياه والواردات والصادرات.<sup>8</sup>

من المهم التركيز على إكساب النساء المهارات اللازمة لزيادة فرصهن في سوق العمل، ومن ضمنها تلك المكتسبة من خلال التدريب المهني، إلا أنه من الضروري كذلك الإشارة إلى أن التركيز على جانب العرض في سوق العمل الفلسطيني من خلال السياسات والتدخلات غير كاف، وعليه فهناك ضرورة للربط ما بين العرض والطلب، من خلال كسر الصور النمطية عن عمل النساء وتعزيز

<sup>5</sup> سياسات تنمية رأس المال البشري: التقييم وفق منهاج تورينو التابع لمنظمة التدريب الأوروبية، فلسطين، 2021، ص40،

<https://rb.gy/fqf4qy>

<sup>6</sup> الرقمنة للجميع: الابتكار والتغيير التكنولوجي والتعليم في العصر الرقمي من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، بيان إعلامي صادر عن الجهاز المركزي للإحصاء، آذار 2023،

<https://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=4457>

<sup>7</sup> [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-03/torino\\_process\\_etf\\_assessment\\_palestine\\_ar.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-03/torino_process_etf_assessment_palestine_ar.pdf)

<sup>8</sup> مرجع سابق، منظمة التدريب الأوروبية، ص42

الطلب على العمالة النسائية خاصة في القطاعات المحتركة من عمالة الذكور. بالإضافة إلى الوعي بدور الاحتلال في إعاقة انخراط النساء في سوق العمل من خلال السيطرة على الموارد وتآكل القدرة الإنتاجية للاقتصاد الفلسطيني.

## **البيئة المؤسسية والقانونية للتعليم والتدريب المهني في فلسطين تقوّض فرص النساء من الالتحاق ببرامج التدريب المهني:**

منذ أكثر من عقدين، يفتقر قطاع التعليم والتدريب المهني لوجود هيكلية شاملة، على الرغم من اقتراح هيكلية ضمن الخطط الاستراتيجية للقطاع، سواء في الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب المهني 1999، أو استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المنقحة 2010. إذ إن هناك ثلاث وزارات مختلفة مسؤولة عن تطوير وتنظيم والإشراف على القطاع، حيث تقع مسؤولية التدريب المهني على وزارة العمل، ومسؤولية التعليم المهني على وزارة التربية والتعليم، أما التعليم التقني فيقع ضمن مسؤوليات وزارة التعليم العالي. والجدير بالذكر أن التعليم المهني المقدم من المدارس المهنية، والتعليم التقني المقدم عبر الكليات التقنية، هو ما يعتبر تعليماً رسمياً. بينما تقدم العديد من المؤسسات ومراكز التدريب التابعة للمؤسسات الأهلية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين (الأونروا) تدريبات مهنية أو تقنية وتندرج ضمن التعليم غير الرسمي.<sup>9</sup>

وقد نصت استراتيجية التعليم والتدريب المهني المنقحة للعام 2010 على ضرورة وجود هيكل واضح ومنصوص عليه ضمن "قانون التعليم والتدريب المهني والتقني"، بالإضافة للوائح والتدخلات، على أن يتميز هذا النظام بالخصائص التالية: نظام موحد ومستقل، يقوم على مبدأ المشاركة مع جميع الشركاء، مع تحديد المسؤوليات بشكل واضح. وقد تم العمل على تشكيل لجنة وزارية في أيار 2019، لوضع مشروع قانون يحدد اتجاهات العمل لهيئة التعليم والتدريب المهني والتقني، التي تم إنشاؤها بموجب قرار صادر عن مجلس الوزراء بتاريخ 13 كانون ثاني 2020، وتمت المصادقة على قرار بقانون رقم (4) لسنة 2021 بشأن الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني عام 2021.

<sup>9</sup> المرجع السابق، ص 10

على الرغم من تحديد مهام الهيئة ضمن المادة 5 من القرار بقانون لتكون المرجعية الوطنية والسياساتية والتنظيمية والرقابية لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، وبناء منظومة تعليم وتدريب تقني متكاملة، إلا أنه لا زال هناك قصور في التنسيق ما بين مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني، حيث تم تطوير مساري التعليم المهني ومسار التدريب المهني كمسارين منفصلين، ففي حين كان التدريب المهني مساراً مبنياً على الممارسة التي تمكن الخريجين/ات من الوصول لسوق العمل، كان التعليم المهني بشكل أساسي مسار يتخذ كخيار ثانوي للأشخاص ذوي التحصيل المتدني من التحصيل العام.<sup>10</sup>

ورغم أهمية مشاركة الجهات الفاعلة سواء الحكومية وغير الحكومية في تحديد رؤية واستراتيجية عمل هذا لقطاع، إلا أنه هناك جهداً مبعثراً يمكن الاستدلال عليه من خلال مراجعة العديد من الخطط الاستراتيجية والوثائق التي تتضمن قطاع التعليم والتدريب المهني ضمن مجال عملها دون وجود وثيقة واحدة تناقش هذا الجهود وتجمع بينها، ومن هذه الوثائق البرنامج الاستراتيجي الشامل للتشغيل في فلسطين 2015 - 2020، الاستراتيجية الوطنية لتعليم الكبار التي تم اعتمادها عام 2016، والخطة الاستراتيجية لقطاع العمل 2021 - 2023 (الطريق نحو العمل اللائق وتحسين فرص التشغيل)، والخطة الاستراتيجية لقطاع التعليم 2017 - 2022. وإن هذا التعدد في طرح الجهود والتدخلات الاستراتيجية على هذا القطاع يؤثر بالضرورة على الموازنة وحجم الانفاق وآلية إعدادها وتقديرها.

على المستوى القانوني تم تبني قانون التعليم العام 2017 والذي نص على مواد (المادة 9 والمادة 11) تنظم سياسات ذات علاقة بالتعليم المهني، كما ينظم قانون العمل الفلسطيني في مواده (18 - 23) الدور الذي تلعبه وزارة العمل فيما يتعلق بتطبيق سياسات التدريب والتوجيه المهني، وعلى الرغم من وجود هذه القوانين إلا أن هناك افتقاراً للأدوات اللازمة والكافية لتطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بكل جوانبه.

ومع غياب استراتيجية محدثة، وقانون خاص بالتعليم والتدريب المهني لتنظيم العلاقة بين الأطراف الشريكة، لن يكون هناك تدخلات من شأنها أن تحدد ماهية النظام الذي يضمن مشاركة عادلة

<sup>10</sup> دليل الطريقة الوطنية المعيارية لتطوير مناهج التدريب والتعليم المهني والتقني، المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، فلسطين، 2018، <https://rb.gy/faxh71>

ومتساوية للذكور والإناث في التعليم المهني والتقني ويضمن تكافؤاً في فرص كليهما للتعليم المهني والتقني.

أضف إلى ذلك، إلى أن التعليم والتدريب المهني الأولي (IVET)<sup>11</sup> يقدّم في فلسطين من خلال أكثر من 250 مؤسسة (رسمية وغير رسمية)، يستضيف حوالي 20 ألف من المتدربين/ات، ثلثهم من الإناث. بحسب التقرير الوطني لعملية تورينو (2020) والمؤسسات التي تقدمها: إما حكومية (وزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، ووزارة التنمية الاجتماعية، والأوقاف)، أو غير حكومية (أعضاء رابطة المنظمات غير الحكومية)، أو منظمات الأمم المتحدة (وكالة الغوث- الأونروا). وقد قدر التقرير الوطني لعملية تورينو 2018-2020 أن نسبة الملتحقين/ات بالتعليم والتدريب المهني تبلغ 15% من نسبة خريجي/ات التعليم المدرسي، إلا أن التدريب الذي تقدمه مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني للإناث محدود، كما أن بعض المؤسسات ما تزال تستثني الإناث من برامجها، مما يزيد من عمق الفجوة كما بيّنته بعض الأدبيات.<sup>12</sup>

كما تبين النتائج المنشورة في تقرير الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني التابعة لوزارة العمل بأن هناك فجوةً بين الجنسين في التوجه والالتحاق ببرامج التدريب المهني، حيث بلغ إجمالي أعداد الملتحقين/ات للعام التدريبي (2020 - 2021) 1654 متدرباً ومتدربة. نسبة الذكور 61%، ونسبة الإناث 39%، وتبلغ نسبة الإناث الملتحقات بالتعليم المهني 1% فقط من الإناث في المرحلة الثانوية. وعلى الرغم من زيادة نسبة الإناث الملتحقات ببرامج التدريب المهني عبر السنوات كما يوضح الجدول أدناه، ما يزال هناك تركيز للإناث في تخصصات معينة دون غيرها.<sup>13</sup> حيث تتركز الإناث في تخصصات التجميل وتصفيف الشعر، السكرتارية وأتمتة المكاتب، الخياطة وتصميم الأزياء، المبيعات والتسويق الإلكتروني، ويشير ذلك إلى أن طبيعة البرامج المطروحة وكيفية استقطاب النساء للالتحاق بالتدريب المهني تعزز الفصل الأفقي في سوق العمل حيث تبقى النساء في المهن والوظائف التقليدية.

<sup>11</sup> التعليم والتدريب المهني الأولي (IVET) المعروف أيضاً باسم التدريب المهني التمهيدي يوفر فرصة للتعليم والتدريب المهني بعد التعليم الأساسي في فلسطين ويتم توفيره من خلال مدارس أو مراكز مهنية .

<sup>12</sup> نحو التعليم والتدريب المهني المستجيب للنوع الاجتماعي ويؤدي لزيادة مشاركة الاقتصادية للنساء، ورقة غير منشورة مقدمة لجمعية سيدات الأعمال – أصالة، بدعم من مركز المشاريع الدولية الخاصة CIPE، 2020.

<sup>13</sup> الإدارة العامة للتدريب المهني – وزارة العمل، تقرير الإنجازات السنوي، 2020.  
<https://www.mol.pna.ps/uploads/REPORTS/16165028820.pdf>



إناث	ذكور	عدد الخريجين الكلي	مساوي	صباحي	العام التدريبي
%23	%77	1547	236	1311	2016 /2015
%25.50	%74.50	1869	312	1557	2017/2016
%39.50	%60.50	2097	758	1339	2018/2017
%34.20	%65.70	2209	658	1551	2019/2018

بالإضافة إلى ما سبق، فإن قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني يتسم بصغر حجمه مقارنة بعدد الطلبة في التعليم الثانوي وما فوق الثانوي، حيث لا تتجاوز القدرة الاستيعابية لمراكز التدريب التابعة لوزارة العمل 1800 طالب/ة سنوياً في 15 مركزاً تدريبياً، وتستوعب الكليات التقنية المتوسطة 5800 طالباً/ة ضمن 66 تخصصاً، ويبلغ عددها 6 كليات تقنية. وإن صغر هذا القطاع يؤثر بشكل مباشر على فرص الطلبة والطالبات الملتحقين/ات به، من خلال محدودية الأنظمة والبرامج التعليمية، وعدم الربط بين عمل الوزارات المختلفة في هذا القطاع، حيث التعليم المهني منفصل عن كل من التدريب والتعليم التقني، ومع غياب هذا الربط تصبح مهمة تعزيز فرص النساء في الالتحاق وخلق برامج دامج لهن، بعيداً عن المهن التقليدية، مهمة أصعب وأكثر تعقيداً.<sup>14</sup>

تجدد الإشارة إلى أن هنالك توجهات لإدماج النساء في التعليم والتدريب المهني، ولو كان فيها العديد من الفجوات، إلا أن نظرة المجتمع ما زالت تقف عائقاً أمام أي ترتيبات مؤسسية أو قانونية تدعم وجود النساء داخل هذا القطاع وإدماجهنّ في مهن غير تقليدية، ويتطلب ذلك جهداً أعلى، ومتخصصاً أكثر على مستوى المناطق، والسياسات التمييزية تجاه النساء على مستوى الرسوم والإعفاءات فيما يتعلق بتكاليف التعليم.

<sup>14</sup> صلاح الزرو. أهمية إنشاء مرجعية موحدة لحكومة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، مجلة جامعة بيت لحم، كانون الثاني 2018، <https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.13169/bethunivj.35.2018.0052>

## تمويل قطاع التعليم والتدريب المهني: كيف يؤثر على فرص النساء:

يشير التقرير الوطني الفلسطيني لعملية توريثو 2018 - 2019، إلى أن الإنفاق على التعليم والتدريب المهني في فلسطين منخفض، ارتباطاً بانخفاض الإنفاق على قطاع التعليم بشكل عام، حيث يشير التقرير إلى أن الإنفاق على التعليم لا يتجاوز ما نسبته 4.9% كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي، أو 20.5% من الموازنة معظمها مخصصة للرواتب والمصاريف التشغيلية، وذلك بحسب موازنة المواطن 2023، أما الإنفاق على قطاع التعليم المهني لا يتجاوز 0.4% من الإنفاق العام (حسب موازنة 2018)، وهي نسبة أقل من المعايير الدولية.<sup>15</sup>

هذا بالإضافة إلى أن وزارة العمل قد خصصت خلال العام 2018 ثلث موازنتها للتدريب المهني، في المقابل خصصت وزارة التنمية الاجتماعية حوالي 6% لبرنامج الحماية والإدماج والذي يشمل برنامج التدريب المهني، مع ضرورة الإشارة إلى انخفاض مخصصات الوزارتين ضمن الموازنة، حيث بلغت مخصصات قطاع الشؤون الاقتصادية، والذي يشمل 16 مركز مسؤولية من ضمنها وزارة العمل، 6.3% من الموازنة العامة، أما الحماية الاجتماعية، والتي تشمل 8 مراكز مسؤولية من ضمنها وزارة التنمية الاجتماعية، فقد بلغت مخصصاتها 18.3% من الموازنة العامة، معظمها رواتب ونفقات تشغيلية وتحويلية، وهنا تجدر الإشارة إلى الرواتب وتعويضات العاملين/ات تشمل ما يقارب نصف موازنة السلطة 45.4%، فيما تشكل النفقات التحويلية 19.3%، أما النفقات التشغيلية فتشكل 12.9% من الموازنة العامة.<sup>16 17</sup>

على الجانب الآخر، يشكل التمويل الخارجي حوالي 30% من تمويل قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، وتشير بعض الدراسات إلى أن حجم المساعدات المقدمة عبر برامج ومشاريع مخصصة للتعليم والتدريب المهني والتقني خلال العشر سنوات الأخيرة قد وصل إلى 100 مليون دولار، إلا أنها غير فعالة بالشكل المطلوب، ويعود ذلك بشكل أساسي إلى تعدد الجهات المانحة، وكالة التعاون الألمانية GIZ، بنك التنمية الألمانية KfW، منظمة العمل الدولية ILO، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية والثقافة والعلوم UNESCO، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP، والاتحاد الأوروبي EU، وغيرها من

<sup>15</sup> تقرير عملية توريثو الوطنية، التقرير الوطني لفلسطين 2018 – 2019،

[https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/TRPreport\\_2020\\_Palestine%20AR.pdf](https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/TRPreport_2020_Palestine%20AR.pdf)

<sup>16</sup> المرجع السابق، ص 21.

<sup>17</sup> موازنة المواطن للعام 2023، <https://www.pmf.ps/documents/budget/2023/citizen2023.pdf>

مصادر التمويل مثل بلجيكا وسويسرا وكوريا. إن تعدد في الجهات الممولة لقطاع التعليم والتدريب المهني يعني أن هنالك تشتت وتنوع في التوجهات السياساتية في دعم هذا القطاع، مما يسبب تضاربها، وعجزها عن إحداث تطور حقيقي في هذا القطاع، وخاصة في ظل غياب رؤية واضحة عند الجهات العاملة في هذا القطاع، ونعني بذلك عدم ربط توجهات المانحين مع واقع المجتمع الفلسطيني بشكل عام، والسوق الفلسطيني بشكل خاص.<sup>18</sup>

## خلاصة:

تبين الورقة ان حاجة النساء لاكتساب مهارات من خلال التدريب المهني ضرورة لزيادة فرصهن في الانخراط في سوق العمل، مع وجود العديد من المعوقات التي ترتبط بالنظرة المجتمعية، بالإضافة إلى المعوقات المرتبطة بالبنية المؤسسية والقانونية لهذا القطاع وطرق تمويله، التي تنعكس على قدرته في خلق سياسات تعزز انخراط النساء في التدريب المهني.

كما أن هناك حاجة إلى اقتران الحديث عن أهمية انخراط النساء في قطاع التدريب المهني، مع الحديث عن بنية السوق الفلسطيني، والتشوهات الهيكلية التي يعاني منها نتيجة سياسات السلطة الفلسطينية، ونتيجة سياسات الاحتلال وسيطرته على الموارد، مما خلق اقتصاد خدمي غير منتج وغير قادر بالفعل على توليد فرص عمل.

بشكل عام، هناك حاجة لتوسيع حجم مؤسسات التعليم والتدريب المهني في فلسطين، مع توفير حوافز لالتحاق الإناث فيها، وضرورة الربط ما بين التعليم والتدريب المهني لتسهيل انتقال النساء ضمن نظام موحد واستمرارهن ضمن الخيار المهني، ويتم تعزيز ذلك من خلال الحملات التوعوية، ومن خلال توفير التعليم والتدريب المهني وتوزيعه في كافة المناطق والمحافظات.

- العمل على تطوير الإطار القانوني والاستراتيجي، من خلال العمل على إصدار قانون وطني للتعليم والتدريب المهني والتقني، بالإضافة إلى استراتيجية مستجيبة للفروقات بين الإناث والذكور، مع أهمية الربط ما بين عمل النساء في القطاعات الرسمية والمشاريع الصغيرة مع توجهات التعليم والتدريب المهني.

- تعزيز الربط ما بين الجهات المسؤولة عن قطاع التعليم والتدريب المهني، الذي سيصب في تحسين وصول النساء للتعليم والتدريب المهني، بالإضافة إلى ردم الفجوة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وبالتالي الاستمرار فيها كمسار متكامل.
- الضغط باتجاه زيادة الإنفاق على القطاعات الاجتماعية ومن ضمنها التعليم والعمل، الذي من شأنه أن يعزز البيئة السياساتية والقدرة على تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني.
- من المهم التركيز على إكساب النساء المهارات اللازمة لزيادة فرصهن في سوق العمل، ومن ضمنها تلك المكتسبة من خلال التدريب المهني، إلا أنه من الضروري كذلك الإشارة إلى أن التركيز على جانب العرض في سوق العمل الفلسطيني من خلال السياسات والتدخلات غير كاف، وعليه فهناك ضرورة للربط ما بين العرض والطلب، من خلال كسر الصور النمطية عن عمل النساء وتعزيز الطلب على العمالة النسائية خاصة في القطاعات المحترقة من عمالة الذكور. بالإضافة إلى الوعي بدور الاحتلال في إعاقة انخراط النساء في سوق العمل من خلال السيطرة على الموارد وتآكل القدرة الإنتاجية للاقتصاد الفلسطيني.