

# الإطار الإستراتيجي الوطني للتعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان

٢٠٢٢-٢٠١٨



منظمة  
العمل  
الدولية



معاً من أجل الأطفال

## التمهيد

يبشّر وزارة التربية والتعليم العالي أن تُقدّم الإطار الإستراتيجي الوطني للتعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان ٢٠١٨-٢٠٢٢ وهو يمثل ثمرة مشاورات استمرت طوال سنة بقيادة حكومة لبنان، وبدعم من منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومنظمة العمل الدولية. وقد شملت هذه المشاورات طائفة واسعة من أصحاب العمل بما في ذلك وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل ووزارة الزراعة ووزارة الشؤون الإجتماعية والمؤسسة الوطنية للإستخدام والمركز الوطني للتدريب المهني وممثلي القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية.

تم تشكيل ستة فرق عمل لتحديد الأهداف والأولويات الاستراتيجية الخاصة بإصلاح قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني (أنظر إلى الملحق ٢). وقد حددت هذه الفرق ثلاثة أوجه قصور في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان: (١) الحصول على الخدمات وتوفيرها؛ (٢) الجودة والملاءمة؛ (٣) الحوكمة والنظم. وسعيًا منها إلى معالجة صنوف العجز الرئيسية هذه، يعرض الإطار الإستراتيجي الوطني للتعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان ٢٠١٨-٢٠٢٢ خارطة الطريق المشترك التي تم التوصل إليها من خلال هذه المشاورات لإصلاح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني برمته.

ويؤكد الإطار الإستراتيجي على التزام الحكومة اللبنانية المُتجدد بتعزيز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الذي يزوّد الشباب والعاملين بالكفاءات والمهارات اللازمة للحصول على العمل اللائق، ويُتيح للشركات توظيف القوى العاملة اللازمة لتحقيق النمو. وورد هذا الإلتزام في الإطار الإستراتيجي الذي يوجز ثلاثة محاور إستراتيجية رئيسية هي: (١) توسيع نطاق الحصول على الخدمات؛ (٢) تحسين نوعية وملاءمة توفير التعليم والتدريب المهني والتقني؛ (٣) تحسين حوكمة التعليم والتدريب المهني والتقني. وتم توسيع هذه المحاور الثلاثة إلى ثماني ركائز أساسية واردة بينها في هذه الوثيقة.

يعطي الإطار الإستراتيجي للتعليم والتدريب المهني والتقني الأولوية لتكافؤ فرص الحصول على التعليم والتدريب التقني والمهني للجميع بما يتوافق مع أهداف التنمية المستدامة، مع التركيز على «الألا يستثنى أحدًا». ويحظى التعليم مدى الحياة والمهارات الحياتية بالأولوية لتمكين العاملين من التكيف مع إحتياجات سوق العمل المتغيّر، ويصبحون أكثر فعالية.

سيُشكّل الإطار الإستراتيجي قاعدة لتحسين التعاون بين المؤسسات الحكومية وإقامة شراكات متينة مع القطاع الخاص، كما وسيُمثّل المرجع الوطني الرئيسي لخطط العمل الخاصة بكل مؤسسة والتي ستشمل شراكات متينة مع منظمات أصحاب العمل والعمال. سيتم إدراج مؤشرات وأهداف الأداء الرئيسية المُحدّدة في كل خطة عمل بهدف رصد التقدم المحرز.

أود أن اعرب عن امتناني لليونسف ومنظمة العمل الدولية على تيسير هذه العملية، كما وأود أن أتقدم بالشكر للإتحاد الأوروبي ومؤسسة التدريب الأوروبية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي والمعهد الأوروبي للتعاون والتنمية على إسهامهم ومدخلاتهم القيّمة طوال هذه العملية. وإني أتطلع إلى مواصلة التعاون مع هذه المنظمات وغيرها من أجل التنفيذ الناجح لهذا الإطار.

مروان حمادة  
وزير التربية والتعليم العالي

## جدول المحتويات

١	تمهيد
٣	المقدمة
٤	١- الوضع والتوجهات
٤	١.١ الخلفية
٥	١.٢ مسارات التعليم والتدريب التقني والمهني
٧	١.٣ مقدمي التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان
٨	أ- المديرية العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني
٨	لمحة عامة عن المدارس والطلاب
٩	الادارة
٩	ب- المديرية العامة للتعليم العالي
٩	ت- المؤسسة الوطنية للاستخدام
٩	ج- المركز الوطني للتدريب المهني
١٠	د- وزارة الشؤون الاجتماعية
١٠	هـ- وزارة الزراعة
١٠	و- وكالة الأمم المتحدة للاجئين الفلسطينيين (الانروا)
١١	ز- مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني الخاص
١١	ح- مقدمي التدريب التقني والمهني القصير الأمد
١٢	١.٤ التحديات الرئيسية التي تواجه التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان
١٣	١.٥ سياسات وأطر التعليم والتدريب التقني والمهني
١٤	٢- الإطار الاستراتيجي الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان ٢٠١٨-٢٠٢٢
١٤	٢.١ الرؤية والمهمة
١٤	الرؤية
١٤	المهمة
١٥	٢.٢ الركائز الرئيسية
١٦	٢.٣ الإجراءات الأساسية
٢٣	الخلاصة
٢٤	المراجع
٢٤	الملحقات
٢٦	الملحق ١: مبادرة اليونيسف - منظمة العمل الدولية
٢٨	الملحق ٢: التوصيات الأساسية الصادرة عن المشاورات من أجل الإصلاح
٣٦	الملحق ٣: التجارب الإيجابية للمناهج القائمة على الكفاية في لبنان
٢٦	بكالوريا فنية في الصيانة
٢٦	الأغذية الزراعية
٣٦	داكوم للطهاة وميكاترونك السيارات
٣٦	الكهرباء والمصاعد
٣٧	الاعتراف واعتماد التعلّم السابق
٣٧	نظام الوحدات
٣٨	الملحق ٤: مسرد للمصطلحات الفنية
	قائمة الجداول
٦	الجدول ١: التعليم التقني
٦	الجدول ٢: التعليم المهني
٨	الجدول ٣: توزيع طلاب التعليم والتدريب الفني والمهني (٢٠١٦-٢٠١٧)
٨	الجدول ٤: توزيع طلاب التعليم والتدريب المهني والتقني حسب برامج الدرجات العلمية

## المقدمة

بالرغم من سرعة التوسع في توفير التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان، لا يُلبي النظام الحالي تطلّعات الشباب أو إحتياجات أسواق العمل المحلية والإقليمية. وفي ظل غياب سياسة وطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني لإشراك الشركاء الإجماعيين بصورة منتظمة، يبقى التواصل بين الكفايات والمهارات المطلوبة في مختلف القطاعات الإقتصادية ضعيفاً. أما في غياب آليات تربط بين التعليم واحتياجات سوق العمل، فلا يرتبط توفير التعليم والتدريب التقني والمهني باحتياجات أصحاب العمل من المهارات. وفي ضوء هذا التفاوت البديهي بين عرض التعليم والتدريب التقني والمهني والطلب في سوق العمل، يتردد الشباب أيضاً في متابعة المسار المهني.

لم تعالج الإصلاحات التعليمية الأخيرة، بما في ذلك إطار العمل الاستراتيجي الوطني للتعليم التابع لوزارة التربية والتعليم العالي لعام ٢٠١٠، قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني بالقدر الكافي، حيث كان الإجماع الأخير للمجلس الأعلى للتعليم والتدريب التقني والمهني، الذي أنشئ لضمان المشاركة النظامية للشركاء الإجماعيين في تصميم سياسة التعليم والتدريب المهني والتقني والتخطيط الاستراتيجي، في عام ٢٠٠٠. ومن جهة أخرى، تفتقر المديرية العامة للتعليم التقني والمهني إلى الموارد المالية والبشرية الكافية لتنفيذ ولاية التدريب التقني والمهني بشكل كامل على المستوى الوطني. وبالتالي، تزايد عدد مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني دون رؤية واضحة للقطاع ككل.

وبالرغم من أن لبنان أنشأ الإطار الوطني للمؤهلات للمرة الأولى في عام ٢٠١١ حيث حدّد ثمانية مستويات من المؤهلات، لم يتم إقرار الإطار رسمياً أبداً، وبالمثل، لم يتم وضع خطة العمل ٢٠١١، التي دعت إلى إنشاء وكالة لضمان الجودة في التعليم والتدريب التقني والمهني، موضع تنفيذ. وقد كانت متابعة وتقييم نظام التعليم والتدريب التقني والمهني ضعيفة نسبياً، ممّا لا يوفر سوى ضمانات محدودة لأصحاب العمل بشأن جودة التعليم ونوع المهارات المُكتسبة.

ولمواجهة هذه التحديات، وضعت الحكومة اللبنانية إطار العمل الاستراتيجي الوطني للتعليم والتدريب المهني والتقني ٢٠١٨-٢٠٢٢ بدعم من منظمة اليونسيف ومنظمة العمل الدولية. تمثل هذه الاستراتيجية المقترحة نتيجة رئيسية لمبادرة الحكومة اللبنانية للتعليم والتدريب التقني والمهني بالشراكة مع اليونسيف ومنظمة العمل الدولية (انظر إلى الملحق ١)٤، والتي تهدف إلى الإرتقاء بجودة التعليم والتدريب التقني والمهني وتوسيع نطاقه ليشمل كل الشباب في لبنان.

تجمع مبادرة التعليم والتدريب التقني والمهني بين وزارة التربية والتعليم العالي ممثلة بالمديرية العامة للتعليم المهني والتقني، ووزارة الشؤون الإجماعية، والمركز الوطني للتدريب المهني، والمؤسسة الوطنية للإستخدام، ووزارة العمل، فضلاً عن المنظمات غير الحكومية، وبالإضافة إلى المعاهد التقنية والمهنية والمدارس ومراكز التدريب الرسمية والخاصة. وتشمل المنظمات الدولية المشاركة منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ووفد الإتحاد الأوروبي في لبنان، والمؤسسة الأوروبية للتدريب، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين (الأونروا)، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، والبنك الدولي ومنظمة الأغذية والزراعة. الشركاء الإجماعيون الذين شاركوا في هذه العملية هم جمعية الصناعيين اللبنانيين، ونقابة المقاولين اللبنانيين، ونقابة الحرفيين، وغرفة التجارة والصناعة والزراعة، والإتحاد العام للعمال اللبنانيين.

١ بين سن ١٥ و٢٤.

٢ ممثلو أصحاب العمل والعمال.

٣ لا من قبل وزارة التربية والتعليم العالي ولا الحكومة اللبنانية.

٤ تم تكليف اليونسيف بالتنسيق بين مختلف الهيئات الدولية التي تضطلع بمبادرات رامية إلى التعليم والتدريب الفني والمهني في لبنان.

أما المنظمات غير الحكومية الدولية والمحلية الأخرى فتشمل، في جملة أمور، الوكالة الألمانية للتعاون الدولي، ورابطة المتطوعين في الخدمة الدولية (أفسي)، والحركة الاجتماعية، وكراتاس لبنان، والمعهد الأوروبي للتعاون والتنمية، ومنظمة المعونة العربية للشرق الأدنى، ومؤسسة مخزومي، وجمعية الشبان المسيحيين، ومؤسسة الصفدي، ومؤسسة لوست، ومؤسسة رينيه معوض، وجمعية ورد، وإتحاد المقعدين اللبنانيين.

تم إحاطة أصحاب المصلحة الآخرين واستشارتهم طوال العملية بما في ذلك وزارة الصناعة، ومكتب وزير الدولة لشؤون المهجرين، ومكتب رئيس الوزراء، وأعضاء فريق العمل المعني بسبل العيش على المستوى الوطني.

وفي إطار مبادرة منظمة العمل الدولية واليونسف، تم تشكيل مجموعات العمل عديدة في عام ٢٠١٧ لتنظيم المشاورات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في التدريب والتعليم التقني والمهني. تشمل مجموعات العمل هذه ما يلي:

- فريق العمل التابع لوزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتعليم المهني والتقني
- فريق العمل التابع لوزارة العمل بما في ذلك المؤسسة الوطنية للإستخدام والمركز الوطني للتدريب المهني
- فريق العمل التابع لوزارة الزراعة
- فريق العمل التابع لوزارة العمل
- فريق العمل التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية
- فريق العمل التابع للمنظمات غير الحكومية

وقد حدّد كل فريق من هذه الفرق أهدافه وأولوياته الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢ (أنظر إلى المرفق ٢). يوقّر الإطار ٢٠١٨-٢٠٢٢ طائفة واسعة من المشاورات الموضحة أعلاه، ممّا يُمهّد الطريق نحو تنفيذ عملية إصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بالكامل.

## ١. الوضع والاتجاهات

### ١.١ الخلفية

إزداد إجمالي عدد السكان في لبنان بما يزيد عن الربع، من ٤.٣ مليون نسمة في عام ٢٠١٠ إلى ٦ مليون في عام ٢٠١٦. وقد أدى تدفق ما يُقدّر بنحو ١,٥ مليون لاجئاً سورياً منذ عام ٢٠١١، بالإضافة إلى وجود ما يترأوح بين ١٧٤,٤٢٢<sup>١</sup> و ٤٦٩,٣٣١<sup>٢</sup> لاجئاً فلسطينياً عالقين في وضع اللاجئين الذي طال أمده، إلى إجهاد التمويل العام والبنية التحتية وتقديم الخدمات.

قُدّر عدد السّكان ممّن في سنّ العمل والناشطين إقتصاديّاً بحوالي ٤٤,٢ في المائة في عام ٢٠١٧<sup>٣</sup>، حيث بلغ معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة ٢١ في المائة، مقارنةً بنسبة ٦٦,٩ في المائة بين الذكور<sup>٤</sup>. وسجل معدل البطالة ٦,٣ في المائة في عام ٢٠١٧، حيث قدرت معدلات البطالة بين الشباب (١٥-٢٤) ١٦,٥ في المائة وهي نسبة تفوق ضعفي معدل البطالة الإجمالي في عام ٢٠١٧.

لا يولد الإقتصاد اللبناني، الذي تقوده العقارات والمصارف والسياحة والقطاعات الأخرى، عدداً كافياً من الوظائف ذات المهارات العالية لإستيعاب خريجي الجامعات. ونتيجة لذلك، وعلى الرغم من معدلات الإستكمال المرتفعة نسبياً بين الخريجين، لم يحقق التعليم الجامعي نتائج أفضل في سوق العمل. وقد أدى هذا التباين المتزايد بين العرض التعليمي ومتطلبات سوق العمل إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب. بناء على ذلك، فقد تم «تثبيط» الشباب اللبنانيين، وخاصة ذوي المهارات العالية من البحث عن عمل في لبنان، إذ أعرب ٣٧ في المائة منهم عن رغبتهم في العمل بشكل دائم في الخارج<sup>٥</sup>.

بدلاً من اعتبار التعليم والتدريب التقني والمهني طريقاً بديلاً للعمل الإنتاجي واللائق، يربط الشبان اللبنانيون بشكل عام التعليم والتدريب التقني والمهني بالفشل الأكاديمي والتوفير رديء النوعية، كما وقد أدى ارتباط الوظائف على مستوى التعليم والتدريب المهني والتقني بانخفاض الأجور وظروف العمل السيئة وإنعدام آفاق المستقبل الوظيفي إلى تثبيط رغبة الشباب في الالتحاق بالتعليم والتدريب التقني والمهني على المستويين الثانوي وما بعد الثانوي. وبالتالي، إختار أكثر من ٢٦ في المائة بقليل من الطلاب الملتحقين بالتعليم الثانوي المسار المهني في عام ٢٠١٥<sup>٦</sup>.

وفي المقابل، يحصل نصف سكان الدول كالمسا وألمانيا وبولندا على الأقل على شهادة مهنية عليا كأعلى مستوى تعليمي، وثلث السكان على الأقل في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي<sup>٧</sup>.

وقد أدت الأزمة التي طال أمدها في سوريا، والتي دخلت الآن عامها السابع، إلى زيادة انشغال الحكومة اللبنانية بنتائج التعليم وسوق العمل للشباب. وإزاء هذه الخلفية، أولت الحكومة الأولوية لتوسيع الفرص التعليمية لجميع الأطفال والمراهقين من خلال برنامج توفير

٥ موجز إعلامي عن لبنان، مؤشرات التنمية العالمية للبنك الدولي.

٦ وفقاً لتعداد الحكومة اللبنانية-الفلسطينية للحوار الذي شمل ١٢ مخيماً للاجئين ونحو ١٥٠ تجمع فلسطيني غير الرسمي تم إطلاق سراحهم في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٧ أرقام الأونروا.

٨ منظمة العمل الدولية - المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

٩ وما فوق.

١٠ منظمة العمل الدولية ٢٠١٥.

١١ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

١٢ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

التعليم لجميع الأطفال في لبنان، والذي يشمل اللاجئين السوريين والفلسطينيين القادمين من سوريا. وفي عام ٢٠١٢، فتحت وزارة التربية والتعليم مدارسها العامة لاستضافة اللاجئين السوريين والفلسطينيين من سوريا، وفي ٢٠١٣، فتحت فصولاً دراسية في دوام ثانٍ بعد الظهر لتوسيع نطاق المشاركة.

ونتيجة لذلك، بلغت نسبة الأطفال الملحقين بالتعليم ممن تتراوح أعمارهم بين ٦ إلى ١٤ عامًا ٧٠ في المائة مقارنة بـ ٥٢ في المائة في عام ٢٠١٦. وتندرج هذه الجهود في إطار برنامج توفير التعليم لجميع الأطفال الذي يهدف إلى توسيع فرص حصول الأطفال والمراهقين على التعليم<sup>١٤</sup> لتشمل ٢٠٠,٠٠٠ طفلاً لاجئاً هم أيضاً جزءاً من مبادرة «لا لضياح جيل» التي تهدف إلى منع فقدان جيل من السوريين المتضررين من الأزمة بسبب العنف والتهجير.

ومن حيث نتائج سوق عمل اللاجئين، سمحت وزارة العمل اللبنانية رسمياً للمواطنين السوريين في لبنان بالعمل في قطاعات الزراعة والبناء والبيئة حيث يوجد نقص في العمالة<sup>١٥</sup>، غير أنه، وبسبب التكلفة العالية والصعوبة المرتبطة بالحصول على تصريح عمل، يعمل غالبية السوريين في القطاع غير الرسمي<sup>١٦</sup>، حيث تشير التقديرات إلى أن ٤٧ في المائة من الشباب<sup>١٧</sup> السوريين ناشطين اقتصادياً<sup>١٨</sup>. ويُقدّر البنك الدولي أن نحو ٢٠٠ ألف لبناني آخرين قد سقطوا في براثن الفقر، وما بين ٢٥٠ إلى ٣٠٠ ألف مواطن لبناني، معظمهم من الشباب غير المهرة، أصبحوا في عداد العاطلين عن العمل كنتيجة مباشرة للأزمة السورية<sup>١٩</sup>.

التمست الحكومة اللبنانية دعم المجتمع الدولي للتصدي لتحديات الحالة الراهنة<sup>٢٠</sup>، مؤكدةً على أهمية تلبية طموحات الشباب وتعزيز تكافؤ الفرص. وقد شدّد كل من خطة لبنان للاستجابة للأزمة وردّ الحكومة اللبنانية خلال مؤتمر بروكسل<sup>٢١</sup> على أهمية توسيع نطاق الفرص التعليمية المتاحة للاجئين والنازحين<sup>٢٢</sup>. وتحقيقاً لهذه الغاية، قدمت خطة لبنان للاستجابة للأزمة الدعم لتطوير التدريب المهني والتقني القائم على الكفاية، فضلاً عن التلمذة المهنية في السياقات غير النظامية. كما أولت خطة لبنان للاستجابة للأزمة الأولوية لتحديث مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني وتعزيز الروابط مع القطاع الخاص. وبصورة متوازنة، تقوم الحكومة اللبنانية بوضع إستراتيجية للشباب تتضمن مكوناً للتدريب المهني يستهدف ٥٠,٠٠٠ شاب مُعرّض للخطر.

وإدراكاً منها لفوائد التعليم والتدريب المهني والتقني التي تعود بالفائدة على الأفراد والشركات والاقتصاد والمجتمع ككل، تقدم وثيقة البرنامج الوطني لليونسف ٢٠١٧-٢٠٢٠ الخاصة بلبنان وبرنامج تعاون منظمة العمل الدولية مع حكومة لبنان اتفاقات شراكة مع الحكومة للمضي قدماً في تنفيذ جدول أعمالها لإصلاح وتعزيز التعليم والتدريب المهني والتقني.

## ١.٢ مسارات التعليم والتدريب التقني والمهني

في المجموع، يوجد ١٦٢ و ٣٩٨ مدرسة مهنية وتقنية رسمية وخاصة على التوالي في لبنان، مع ما يقرب ٨٣,١٦٨ طالباً مسجلاً في برامج التعليم المهني والتقني خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧.

هناك عدة مسارات للانتقال من التعليم العام إلى التعليم التقني والفني. يمكن للطلاب الخروج عن مسار التعليم الرسمي العام والإلتحاق بالتعليم التقني/المهني في المدارس الإعدادية. ويحصل الطلاب الذين يختارون مسار التعليم المهني على شهادة الكفاءة المهنية في نهاية التعليم المتوسط، وهي شرط أساسي للتكميلية المهنية.

ينبغي أن يحمل الطلاب شهادة التكميلية المهنية لمواصلة التعليم والتدريب المهني والتقني في المستوى الثانوي. يُعتبر حاملوا شهادة التكميلية المهنية والتعليم العام المتروحة أعمارهم بين ١٥ و ١٨ سنة مؤهلين للكالوريا الفنية. للإلتحاق في الكالوريا الفنية، ينبغي أن يقدم الطلاب بطاقة امتحانات البروفيه أو أي وثيقة رسمية مصدقة تؤكد أنهم اجتازوا الصف التاسع<sup>٢٣</sup>. أما بالنسبة لخريجي النظام المزدوج، فهم مؤهلون للحصول على شهادة الكالوريا الفنية فقط بعد خضوعهم لإختبارات إضافية في المواد العامة. ويمكن أن يخضع الطلاب الراغبين بدخول الكالوريا التقنية إلى إختبارات إذا كانوا قد استكملوا شهادة المتريز، وهي شهادة مهنية تتطوي على تدريب عملي في مكان العمل.

١٣ تقييم جوانب الضعف لدى اللاجئين السوريين في لبنان ٢٠١٧.

١٤ التعليم العام، التعليم العالي والتعليم والتدريب المهني والتقني.

١٥ وفقاً للمرسوم رقم ١٩٧ الصادر عن وزارة العمل (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤).

١٦ في عام ٢٠١٣، تم منح ١,١ في المائة فقط من إجمالي عدد تصاريح العمل الصادرة للمرة الأولى للمواطنين السوريين وأقل من ١ في المائة من تصاريح الحالية (المفوضية الأوروبية ٢٠١٦).

١٧ تحليل حالة الشباب المتضررين من الأزمة السورية. اليونيسف وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسكو والمفوضية العليا لشؤون اللاجئين ٢٠١٤.

١٨ موظف أو عاطل عن العمل.

١٩ منظمة العمل الدولية ٢٠١٤.

٢٠ <http://www.worldbank.org/en/country/lebanon/overview>

٢١ مؤتمرات لندن وبروكسل.

٢٢ نيسان/أبريل ٢٠١٧.

٢٣ منذ انعقاد مؤتمر لندن في عام ٢٠١٦، تراجعت الحكومة عن «التعهد بعدم العمل»، مما سمح بتوظيف السوريين في قطاعات محددة من سوق العمل. ونفذت الحكومة قرار إعفاء عدد كبير من اللاجئين السوريين من رسوم الإقامة. أكد مؤتمر بروكسل على أهمية التعليم وخاصة التعليم والتدريب التقني والمهني ليس فقط من أجل الإدماج الاجتماعي للمهجرين في سوق العمل اللبناني، ولكن أيضاً تمهيداً لعودتهم لاحقاً إلى سوريا ومشاركتهم في إعادة الإعمار.

٢٤ للطلاب المعفيين من الامتحان الرسمي.

بعد حصولهم على شهادة البكالوريا الفنية (٣ سنوات)٢٥، تُتاح للطالبة فرصة مواصلة التعليم العالي على مستوى الجامعة أو التعليم التقني. يتم منح خريجي البكالوريا الفنية الذين يتابعون سنتين من التعليم التقني ما بعد الثانوي لقب «تقني رئيسي». تؤهلهم سنة إضافية للحصول على الإجازة التعليمية المهنية لدى إكمالهم الإمتحانات الرسمية بنجاح.

ويمكن أن يختار طلاب التعليم المهني أو التقني الإلتحاق بالتعليم المزدوج٢٦، إذ أن متطلبات التسجيل الخاصة به مماثلة تماماً لمتطلبات البكالوريا الفنية. يختار طلاب التعليم المزدوج بين ثمانية مهن مختلفة في الصناعات والحرف والخدمات السياحية. يمكن أيضاً للطلاب الذين أكملوا السنة الأولى من البكالوريا الفنية الإنتقال أيضاً إلى التعليم المزدوج والإندماج إلى طلاب العام الثاني في برنامج التعليم المزدوج في التخصص الذي اختاروه (أنظر إلى الجدول ٢). بالمقارنة مع البكالوريا الفنية، فإن النظام المزدوج هو نظام تعليمي يجمع بين التلمذة الصناعية والتعليم المهني في دورة واحدة.

#### الجدول ١: التعليم التقني

المستوى	الشهادة	المدة	الشروط المسبقة
تطبيقي	البكالوريا الفنية	ثلاث سنوات	التعليم العام التكميلية المهنية بطاقة الإمتحان الرسمي وثيقة رسمية مصدقة تؤكد أن الطالب اجتاز الصف التاسع طلاب النظام المزدوج مؤهلون للحصول على شهادة البكالوريا الفنية بعد خضوعهم لإختبارات إضافية في المواد العامة
متوسط	الامتياز الفني	سنتين	حامل شهادة البكالوريا الفنية أو حامل شهادة البكالوريا اللبناية
عالي	الإجازة التعليمية الفنية	أربع سنوات ١	الشهادة الإعدادية شهادة البكالوريا الفنية شهادة الامتياز الفني شهادة الهندسة
	الإجازة التعليمية المهنية	سنة	شهادة لامتياز الفني

بعد النظام المزدوج، يُمكن للطلاب التقدم للحصول على شهادة المايستر (مدة عامين)، وهي أعلى مستوى في مسار التعليم المهني. وبالإضافة إلى خريجي النظام المزدوج، فإن خريجي البكالوريا الفنية الحاملين دبلوم ثانوي عام بخبرة عملية لا تقل عن خمس سنوات مؤهلين أيضاً للحصول على شهادة المايستر (أنظر إلى الجدول ٢).

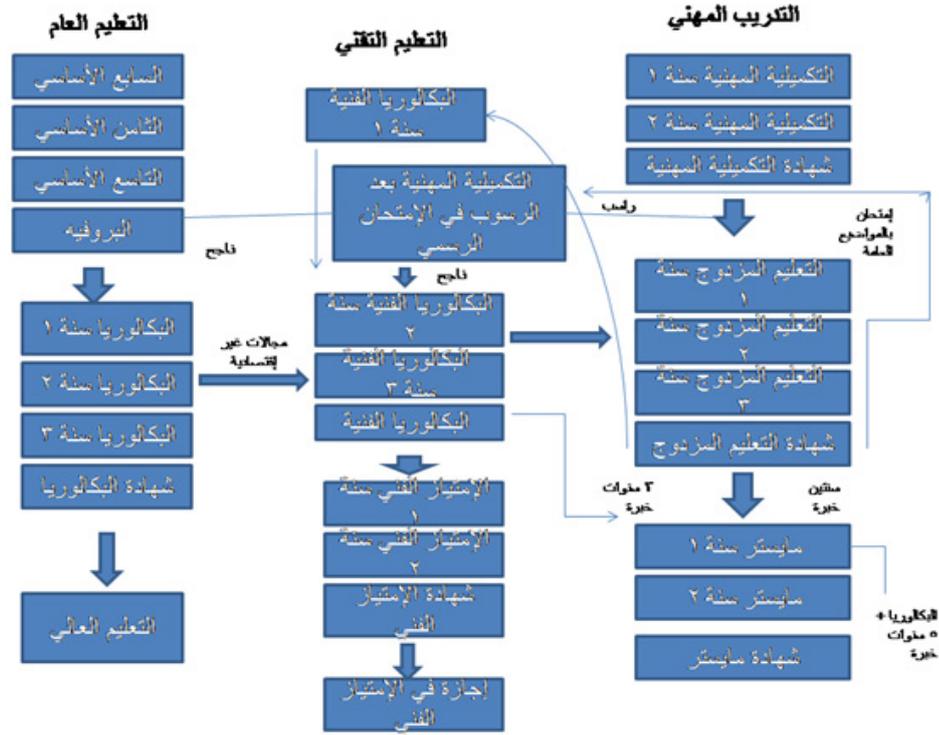
#### الجدول ٢: التعليم المهني

المستوى	الشهادة	المدة	الشروط المسبقة
تكميلي	التكميلية المهنية	سنتين	إجتياز الصف السابع
تطبيقي	النظام المزدوج	ثلاث سنوات	التعليم العام التكميلية المهنية بطاقة الإمتحان الرسمي وثيقة رسمية مصدقة تؤكد أن الطالب اجتياز الصف التاسع (للطلاب المعفيين من البروفيه)
متوسط	شهادة المايستر	سنتين	شهادة التعليم المزدوج مع خبرة عملية سنتين شهادة البكالوريا الفنية مع ثلاث سنوات من الخبرة العملية أو الشهادة الثانوية مع خمس سنوات من الخبرة العملية.

٢٥ برنامج مدته ثلاث سنوات لجميع المهن باستثناء الجمال.

٢٦ تم تنفيذ البرنامج المزدوج لأول مرة في لبنان خلال العام الدراسي ١٩٩٦-١٩٩٧ (المؤسسة الأوروبية للتدريب ١٩٩٩).

## قائمة ١: مسارات التعليم والتدريب المهني والتقني



في صيغته الحالية، لا يوفّر نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الرّسمي سوى برامج طويلة الأجل دون منح الطلاب خيار اختيار البرامج القصيرة. وبالتالي، يُخاطر الطلاب الذين يتسربون من النظام التعليمي بدخول سوق العمل دون اكتساب كفاءات لازمة لممارسة مهنتهم. يتيح إتخاذ التدابير الخاصة بالتعليم القائم على الكافية، وإقرار دورات نموذجية مُعدّة لتلبية إحتياجات سوق العمل للطلاب دخول سوق العمل بمؤهلات واضحة لمجموعة مُحددة من المهارات.

في عام ٢٠١٢، صدر مرسوم رقم ٨٥٩٠ بشأن حقول ومراحل وشهادات التعليم المهني والتقني، يُنظم التقدم ضمن نظام المؤهلات ويُحدد المتطلبات المسبقة لكل مرحلة. ومع ذلك، لا يحدد المرسوم الاعتراف بالمؤهلات الأكاديمية ومؤهلات التعليم والتدريب التقني والمهني ومعادلتها، كما أنه لا يحدد الكفايات اللازمة لكل مستوى.

### ١.٣ مقدمي التدريب والتعليم المهني والتقني في لبنان

تتولى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي إدارة توفير التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان<sup>٢٧</sup>. على الرغم من أن توفير التعليم التقني مركزاً في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، إلا أن توفير التعليم والتدريب المهني مُشتمت بسبب توفّر العديد من مقدمي الخدمات المهنية والقليل من التنسيق فيما بينهم. وبالإضافة إلى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، تُوفّر وزارة الزراعة أيضاً التعليم التقني. وتشمل الجهات الأخرى التي توفر التعليم المهني القصير الأجل وزارة الشؤون الاجتماعية والمركز الوطني للتدريب المهني والمؤسسة الوطنية للإستخدام والمنظمات غير الحكومية المحلية والدولية والقطاع الخاص.

تم إنشاء المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني<sup>٢٨</sup> ليعمل كهيئة إستشارية للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني، وأخذ زمام الريادة في التخطيط الإستراتيجي وصنع السياسات. ولكن هذا المجلس لم يجتمع منذ عام ٢٠٠٠ وبالتالي لا تزال آليات التنسيق بين مختلف الجهات المقدمة للتعليم والتدريب المهني والتقني بالإضافة إلى التعاون المنهجي مع الشركاء الاجتماعيين ضعيفة.

<sup>٢٧</sup> باستثناء المدارس السبع في وزارة الزراعة، والتي يتم تسجيل ما يقرب ٢٥٠ طالب فيها.

<sup>٢٨</sup> أنشئت بموجب المرسوم رقم ٥٧٦٨ الصادر في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٠.

## أ- المديرية العامة للتعليم المهني والتقني

يتم تطوير وتحديث قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بأكمله تحت إشراف المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي، التي تشرف على نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان. بالإضافة إلى إدارة توفير التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي، تُشرف المديرية أيضاً على أداء المعاهد التعليمية الخاصة ومُقدمي التدريب بما في ذلك المنظمات غير الحكومية. كما ويتمثل دورها في تنظيم إختبارات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي، وإصدار الدبلومات والشهادات والتنسيق مع الوزارات المختصة والهيئات الأخرى التي تقدم مختلف أنواع التعليم والتدريب التقني والمهني، وتشمل: وزارة الزراعة، والمؤسسة الوطنية للإستخدام، ووزارة الشؤون الاجتماعية، والمركز الوطني للتدريب المهني. تشرف المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في الوقت الراهن على نحو ٣٩٨٢٩ مؤسسة للتدريب الخاص وتتولى إدارة ١٥٨٣٠ معهداً للتدريب الرسمي.

لمحة عامة عن مدارس وطلاب المديرية العامة للتعليم المهني والتقني  
بشكل عام، تم تسجيل ٨٣،١٦٨ طالباً في برامج التعليم المهني والتقني خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧. ويشمل هذا العدد المُسجلين في الدورات المهنية القصيرة الأجل<sup>٣١</sup>، والتي يتم توفيرها في أوساط التعليم غير النظامي. إلتحق أغلبية الطلاب، أي حوالي ٥٩ في المائة، في التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمي. وكما هو مبين في الجدول ٣، بيروت وجبل لبنان المنطقتان الجغرافيتان الوحيدتان في لبنان حيث يلتحق الطلاب بالتعليم والتدريب التقني والمهني الخاص بنسبة تفوق الرسمي.

الجدول ٣: توزيع طلاب التعليم والتدريب الفني والمهني (٢٠١٦-٢٠١٧)

المحافظة	الطلاب في التعليم والتدريب المهني والتقني العام	الطلاب في التعليم والتدريب المهني والتقني الخاص
جبل لبنان	١١٥٣٠	١٤٦١٧
الجنوب والنبطية	٩٥٦١	٧٤١٢
الشمال	١٧٨٣٥	٧٤٠٨
البقاع	٩٩٩٨	٢٩٢٠
بيروت	٠	١٨٨٧
المجموع	٤٨٩٢٤	٣٤٢٤٤

المصدر: المديرية العامة للتعليم التقني والمهني.

تسجّل خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧ زهاء نصف طلاب التعليم والتدريب المهني والتقني في البكالوريا الفنية<sup>٣٢</sup>، يليها الامتياز الفني<sup>٣٣</sup> والتكميلية المهنية<sup>٣٤</sup>. أما المشاركة في النظام المزدوج الذي بدأ تطبيقه في عام ١٩٩٦ بدعم من الوكالة الألمانية للدعم التقني، فلا تزال منخفضة نسبياً بسبب محدودية عدد المهن المستهدفة. ومن مهن التعليم والتدريب المهني والتقني الأكثر رواجاً: الأعمال التجارية، المحاسبة، الأعمال الإدارية والسكرتارية، تكنولوجيا المعلومات، التمريض والمهن<sup>٣٥</sup> الصناعية<sup>٣٦</sup>.

الجدول ٤: توزيع طلاب التعليم والتدريب المهني والتقني حسب برامج الدرجات العلمية

الشهادة	عدد الطلاب	النسبة
الإجازة التعليمية المهنية	٣١٠٥	٪ ٦.٣
الامتياز الفني	١١٢٦٨	٪ ٢٣
البكالوريا الفنية	٢٤١٨٩	٪ ٤٩.٤
نظام المزدوج	٨٨٩	٪ ١.٨
الشهادة العامة <sup>٣٧</sup>	٣٣	٪ ٠.١
التكميلية المهنية	٥٥٧	٪ ١.١
الكفاءة المهنية	٨٧٧٢	٪ ١٧.٩
المجموع	١١١	٪ ٠.٢

المصدر: المديرية العامة للتعليم التقني والمهني

٢٩ اعتباراً من ٢ تشرين الأول/أكتوبر <http://edu-lb.net/schoolrasmelist.php>

٣٠ وفقاً لأحدث تقديرات المديرية العامة للتعليم التقني والمهني في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

٣١ بين ٣ و٩ أشهر.

٣٢ بعد ثلاث سنوات من المرحلة المتوسطة.

٣٣ بعد ثلاث سنوات من المرحلة الثانوية.

٣٤ بعد ثلاث سنوات من المرحلة الابتدائية.

٣٥ بما في ذلك الكهرباء وميكانيك السيارات وتكييف الهواء والهيدروليك.

٣٦ استناداً إلى تقديرات قدمتها المديرية العامة للتعليم التقني والمهني إلى منظمة العمل الدولية في مقابلة في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧. في غياب نظام معلومات إدارة التعليم في المديرية، لا تتوفر

أرقام دقيقة لإثبات هذا التأكيد النوعي.

بالإضافة إلى مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي، تعتمد وتشرف المديرية العامة حالياً على حوالي ٣٧ ٣٩٨ من مقدمي التدريب الخاص. خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧، إعتد ما مجموعه ٢٧ مدرسة نظام التعليم المزدوج. كما وتُعنى ٢٩ مدرسة أخرى بإدارة برامج مشتركة مع شركات القطاع الخاص<sup>٣٨</sup>، حيث تم تسجيل ما يقرب من ١١,٦٧٢ طالباً في ٢٠١٦-٢٠١٧.

#### إدارة المديرية العامة للتعليم المهني والتقني

تم إنشاء الهيكل الإداري للمديرية بموجب قوانين ومراسيم متعاقبة، آخرها المرسوم رقم ٨٣٤٩٣٦ الذي يحدد مهامها الرئيسية<sup>٣٩</sup>. على الرغم من تأسيس الهيكل التنظيمي في عام ١٩٩٦، فلا تزال المديرية تعاني من نقص كبير في الموظفين. في عام ٢٠١٧، بلغ عدد الوظائف الشاغرة ٢٢٣ من أصل ٢٧٤، ولم يتم تعيين سوى ٥١ موظفاً في وظائف الخدمة المدنية بعمود دائم. يضطلع هؤلاء الموظفون بأدوار ووظائف مختلفة؛ غير أنهم لا يملكون توصيفات وظيفية وقد يفتقرون إلى التدريب اللازم لأداء وظائفهم<sup>٤٠</sup>. يُشكل الإفتقار إلى القدرات عائقاً يحدّ من قدرة المديرية العامة للتعليم المهني والتقني على تخطيط وتصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات والبرامج والخطط المناسبة.

فضلاً عن ذلك، لا يسمح إطار المديرية العامة للتعليم المهني والتقني التنظيمي باللامركزية الإدارية المنصوص عليها في الدستور. هذه المركزية بدورها تعيق قدرة المدارس على موازنة مناهجها بما يتناسب مع الطلب المحلي على سوق العمل وإقامة شراكات مع الصناعة وأخذ زمام المبادرة في تعبئة مواردها الخاصة.

#### ب- المديرية العامة للتعليم العالي

تتولى المديرية العامة للتعليم العالي إدارة توفير التعليم العالي، بما في ذلك التعليم العالي التقني، كما وتُنظم عمل مؤسسات التعليم العالي الخاصة، وتشرف على جميع مؤسسات التعليم العالي الرسمية حالياً في البلاد. الجامعة اللبنانية هي الجامعة الرسمية الوحيدة التي تتمتع بالاستقلالية وتحافظ على نظام حكم خاص بها.

تنظم المديرية العامة للتعليم العالي إنتقال طلاب التعليم والتدريب المهني والتقني إلى التعليم العالي. ويتمتع الطلاب بخيار الإلتحاق بالبرامج الأكاديمية أو مواصلة التعليم التقني على المستوى الجامعي. وفقاً للمرسوم رقم ٨٩٥٠، يتمتع أي طالب تخرّج بمعدل ٢٠/١٢ بأهلية متابعة التعليم العالي بعد حصوله على شهادة الإمتياز الفني. ومع ذلك، يترك المرسوم للجامعات قرار تحديد شروط القبول الخاصة بها، بما في ذلك لخريجي التعليم والتدريب المهني. وبالتالي، قد تُعتبر شروط الإلتحاق في بعض الجامعات، مثل الجامعة اللبنانية على سبيل المثال، «صارمة» لخريجي التعليم والتدريب المهني الذين غالباً ما يؤدون أداءً سيئاً في امتحانات القبول، على الأخص في اللغات<sup>٤١</sup>. وتشمل خيارات التعليم التقني العالي الإجازة التعليمية المهنية والإجازة التعليمية الفنية (أنظر إلى القائمة ١).

#### ج- المؤسسة الوطنية للإستخدام التابعة لوزارة العمل

هي مؤسسة عامة تتمتع باستقلالية إدارية ومالية وتخضع لوصاية وزارة العمل. وهي مسؤولة بصورة رئيسية عن صنع السياسات ذات الصلة بالعمل، ومطابقة الوظائف والتوظيف من خلال مكتب الإستخدام. وقد قدمت المؤسسة الوطنية للإستخدام الدعم لأكثر من ٤٠ منظمة غير حكومية لتوفير برامج التدريب المهني المعجلة في جميع أنحاء البلاد<sup>٤٢</sup>، حيث تم تسجيل ما بين ٨٠٠ و ١٢٠٠ متدرب خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧. وتقدم المؤسسة الوطنية للإستخدام حوافز مالية لجميع المنظمات غير الحكومية لتنفيذ برامج قصيرة الأجل، تتراوح عادة بين ثلاثة<sup>٤٣</sup> وستة<sup>٤٤</sup> وتسعة<sup>٤٥</sup> أشهر. وعقب إتمام هذه الدورات القصيرة الأجل بنجاح، يحصل الخريجون على شهادات مصدقة من المؤسسة الوطنية للإستخدام، إلا أن معظم الشهادات غير معترف بها رسمياً من قبل وزارة التربية والتعليم. لم يتم تنظيم عملية اختيار المنظمات غير الحكومية الشريكة، كما ولم تجر الدراسات التتبعية بعد لتسليط الضوء على نتائج توظيف خريجي هذه البرامج.

#### د- المركز الوطني للتدريب المهني

يضطلع المركز الوطني للتدريب المهني ببرامج التدريب المهني المعجلة التي تمتد من ثلاثة إلى تسعة أشهر. خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧، إلتحق أقل من ١٠٠ متدرب في برامج المركز الوطني للتدريب المهني. يترأس المركز الوطني للتدريب المهني مجلس إدارة مستقل يتولى قيادة التخطيط الاستراتيجي والإشراف على خطط التنفيذ. يوقر المركز برامج تدريب مهني معجلة. ويحصل كافة الطلاب الملتحقين بدورات يرهاها المركز الوطني للتدريب المهني على شهادة عند إكمال البرنامج.

٣٧ اعتباراً من ٢ تشرين الأول/أكتوبر <http://edu-lb.net/schoolrasmelist.php>

٣٨ مشاريع ثنائية بين المديرية العامة للتعليم العالي والمنظمات غير الحكومية.

٣٩ ٢٣٩ أيار/مايو ١٩٩٦.

٤٠ تأسست وزارة التعليم التقني والمهني في عام ١٩٩٦ واستمرت لمدة أربع سنوات. في عام ٢٠٠٠، أصبحت وزارات التعليم والتعليم العالي والتعليم المهني والمهني وزارة واحدة. يجب مراجعة هذا المرسوم من خلال تنظيم وزارة التعليم التقني والمهني قبل دمجها مع وزارة التربية والتعليم العالي.

٤١ لا يتلقى سوى موظفو الفئة الثانية والثالثة أو رؤساء الإدارات التدريب من المعهد الوطني للإدارة، وهو معهد يُعنى بتدريب الموظفين في جميع الدوائر الرسمية. هذه الدورات التدريبية لا تتناول التعليم والتدريب التقني والمهني.

٤٢ المفوضية الأوروبية ٢٠١٦.

٤٣ توفر المؤسسة الوطنية للإستخدام ما يقرب من ٦٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية / طالب / سنة للمنظمات غير الحكومية.

٤٤ ١٢٠ ساعة.

٤٥ ٢٤٠ ساعة.

٤٦ ٤٥٠ ساعة.

يعمل المركز الوطني للتدريب المهني بأقل من نصف طاقته في بيروت ويضطلع بعدد محدود من الأنشطة في المناطق، حيث يوفر التدريب المهني على مستوى المجتمع من خلال شاحناته المتنقلة<sup>٤٧</sup>. يُعاني المركز من نقص في التمويل، وانخفاض في عدد المدرسين والمدرّبين، ومناهج عفا عليها الزمن وضعف الهياكل الأساسية والمعدات. ستعمل اليونيسف على تحديث هذا المركز في ٢٠١٨-٢٠١٩ وزيادة عدد المتدربين خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨. وبدورها، تنظم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، بالشراكة مع المعهد الأوروبي للتعاون والتربية، عدد من الدورات التدريبية القصيرة الأمد القائمة على الكفايات مع المركز.

يضم كل من المركز الوطني للتدريب المهني والمؤسسة الوطنية للإستخدام مجالس إدارة ثلاثية تشمل ممثلي أصحاب العمل والعمال مع فكرة النهوض بالبرامج لتصبح أكثر إستجابة لإحتياجات سوق العمل. وعلى الرغم من هياكلها الثلاثية، إلا أن مشاركة أصحاب العمل في توفير التعليم والتدريب التقني والمهني لا تزال تشكل تحديًا.

## ه- وزارة الشؤون الإجتماعية

تقدم وزارة الشؤون الإجتماعية دورات تدريبية مهنية قصيرة غير نظامية من خلال المنظمات غير الحكومية أو من خلال مراكز التنمية الإجتماعية التابعة لها. تُتيح مراكز التنمية الإجتماعية البالغ عددها ٢٢٠ مركزًا للوزارة بإقامة حضور محلي، مما يسهل مشاريع التنمية المحلية. ومنذ عام ٢٠١١، عملت وزارة الشؤون الإجتماعية على إنعاش صناعة الحرف التقليدية، وتحديد ما مجموعه ٢٤ حرفًا في لبنان. وفي الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦، إلتحق ما يقرب ٣٥١ متدربًا في تدريبات قصيرة على الأعمال الحرفية غير النظامية، معظمها في الكليم والخياطة وصنع الصابون والشمع. لا تقدم وزارة الشؤون الإجتماعية تدريبات خاصة بالخشب والنحاس والزجاج والفخار بسبب ارتفاع تكلفتها وعدم توفر الميزانية لشرائها. وعلى غرار المركز الوطني للتدريب المهني، تُصدر الوزارة أيضًا شهادات خاصة بها عند إتمام دورات التدريب المهني بنجاح.

## و- وزارة الزراعة

تتولى وزارة الزراعة إدارة المدارس الزراعية والتدريب على الزراعة وتربية الحيوانات. تدير دائرة الإرشاد الزراعي والتعليم ضمن المديرية العامة للزراعة ٢٨ مركزاً زراعياً، بالإضافة الى سبع مدارس تقنيّة زراعية<sup>٤٨</sup> وثلاث مراكز للخدمات الزراعية في جميع أنحاء لبنان. تتمثل مهمة الوزارة في تقديم التعليم والتدريب الزراعي<sup>٤٩</sup>.

يختار الطلاب المتخصصون بالزراعة بين البكالوريا الفنية في الزراعة وبرامج التدريب المهني المعجلة في مراكز ومدارس وزارة التربية والتعليم. تم تسجيل ما يقرب ٢٥٢ طالبًا في سبع مدارس زراعية<sup>٥٠</sup> خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧، حيث تمثل نسبة النساء أكثر من النصف فيها.

يعاني التعليم التقني الزراعي الرسمي من عدة أوجه ضعف، بما في ذلك انحسار الإهتمام بالزراعة والتمويل غير الكافي<sup>٥١</sup>. لم تُخصّص أي من اعتمادات ميزانية وزارة الزراعة للتعليم التقني وغيرها من الدورات التدريبية المتخصصة قصيرة الأجل<sup>٥٢</sup>. وبالتالي، تعاني العديد من المدارس من نقص في الكوادر البشرية، كما أنه لا يتم تحديث المناهج لتلبية الإحتياجات من المهارات الناشئة، مثل الأعمال التجارية الزراعية ومهارات إدارة المزرعة<sup>٥٣</sup>.

وقد حددت المبادرات الأخيرة التي اتخذتها منظمة العمل الدولية في قطاع الزراعة وصناعة الأغذية الزراعية إمكانية زيادة فرص العمل وفرص تنظيم المشاريع في هذا القطاع. وتعمل رابطة المتطوعين للخدمة الدولية أيضاً على سد هذه الفجوة من خلال دعم توظيف الشباب في قطاع الأغذية الزراعية.

## ز- وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)

توفر الأونروا التعليم والتدريب التقني والمهني للاجئين الفلسطينيين في مركزين للتدريب المهني والتقني. كما وتقدم المشورة المهنية والتوظيف من خلال مراكز خدمات التوظيف الأربعة، التي أنشئت لأول مرة بالشراكة مع منظمة العمل الدولية. تخرّج ١٠٢ طالب خلال العام ٢٠١٧ من مركز سبيلين للتدريب - حرم الشمال، معظمهم في الإختصاصات التالية: إدارة الأعمال والسكرتارية والهندسة المدنية والتعميدات الكهربائية العامة. تجدر الإشارة إلى أن تدريبات الأونروا غير معترف بها رسميًا من قبل المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.

٤٧ لا تعمل حالياً.

٤٨ تم إنشاء أربع مدارس أخرى لكنها لم تدخل بعد حيز التشغيل.

٤٩ تدعم العديد من المشاريع وزارة الزراعة لتحسين التدريب المهني، بما في ذلك مشروع «التعليم السلمي والشامل» الممول من الاتحاد الأوروبي، الذي أطلق في عام ٢٠١٤ لتعزيز التعليم التقني الزراعي، ويشكل أكثر تحديًا لدعم المدارس المهنية السبعة التابعة لوزارة الزراعة. كما تدعم اليونيسف وزارة الزراعة في إعادة تأهيل مدارس التعليم والتدريب المهني والتقني السبعة. وعلاوة على ذلك، فإن مشروع المنظمة «نهوض بنظام التعليم الزراعي الفني في لبنان» بدعم من وزارة الزراعة ومنظمة العمل الدولية ومؤسسة جمعية متطوعي الخدمات الدولية إلى دعم المدارس التقنية الزراعية السبعة بحيث يتم إدارتها بطرق مستدامة بحيث توفر تدريب تقني زراعي مناسب وعالي الجودة للشباب والطالبات اللبانيين والسوريين لتلبية إحتياجات سوق العمل. سيركز المشروع في المقام الأول على البكالوريا.

٥٠ العبد، البترو، الناصرية -الرزق، الفنار، بعقلين، النبطية، الخيام.

٥١ ترتبط بالحاجة إلى تحسين الهيكل الإداري للقسم المسؤول عن التعليم والتدريب التقني والمهني في وزارة الزراعة

٥٢ وزارة الزراعة، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، إستراتيجية وزارة الزراعة ٢٠١٥-٢٠١٩، ص ٢٨-٢٩، والتي تشير إلى تحليل القوة والضعف والفرص والمخاطر الذي قام به الفريق العمل الذي يتعامل مع الإرشاد الزراعي والتعليم والأبحاث، والذي كان أحد مجموعات العمل العشرة المساهمة في وضع إستراتيجية الوزارة.

٥٣ كشفت دراسة حديثة عن سوق العمل لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٥) أن هناك نقصاً في المهارات التجارية الزراعية وإدارة المزارع في شمال لبنان.

## ح- مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني الخاص

تختلف الجهات الخاصة المقدمة للتعليم والتدريب المهني والتقني عن الجهات الرسمية من حيث التمويل والإدارة. تعمل بعض الجهات الخاصة تحت إدارة المنظمات غير الحكومية، في حين تعمل الأخرى من أجل الربح. وعلى الرغم من استقلالها النسبي، ينبغي أن تحصل الجهات الخاصة على اعتماد المديرية العامة للتعليم المهني والتقني قبل أن تتمكن من تقديم خدمات التعليم والتدريب. ويجب أن تعمل الجهات المُقدّمة غير النظامية في مدارس معتمدة لدى الحكومة، وأن تكون مسجلة رسمياً في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني. كما ويتعين أن يشارك طلابها في إمتحان رسمي تنظمه الإدارة المركزية في نهاية كل عام دراسي. بعد إتمام الدورة بنجاح، يحصل الطلاب على شهادة من المؤسسة مُصدقة من المديرية العامة. بوجه عام، تتجه المدارس الخاصة إلى التركيز على الإختصاصات غير الصناعية مثل الأعمال التجارية والتجارة وتكنولوجيا المعلومات التي لا تتطلب معدات ثقيلة ومصانع ومختبرات.

أولت المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ولاية الإشراف على أعمال المعاهد والمدارس الخاصة. وفور حصولها على اعتماد المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، يتعين على المدارس تقديم تقرير سنوي إلى المديرية يغطي الأنشطة العامة ويحدد الإحتياجات غير الملباة بحلول نهاية كل عام. كما وتتولى المدارس صياغة تقييم ذاتي نوعي وخاص بها يتناول أساليب التعليم والتعلم وهي مرفقة أيضاً بالتقرير السنوي. ولكن نظراً للنقص في عدد الموظفين، لا تتوفر للمديرية أي آلية متابعة أخرى قائمة لتعزيز ضمان الجودة في المدارس الخاصة.

## ط- مقدمي التدريب المهني القصير الأجل

يوفر كل من مقدمي خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني العام والخاص تدريبات معجلة تتراوح بين ثلاثة إلى تسعة أشهر. لا تلتزم المنظمات الخاصة وغير الحكومية التي تقدم برامج معجلة بالمنهج الرسمية، بل تصمم برامجها الخاصة دون رقابة المديرية العامة للتعليم المهني والتقني. لا يحصل الطلاب الذين يكملون هذه الدورات التدريبية على شهادة حضور إلا إذا كانت المدرسة معترف بها رسمياً من المديرية. يُمنح خريجي برامج التدريب المعجلة التي يقدمها المركز الوطني للتدريب المهني شهادات من المركز.

تعتبر التدريبات غير النظامية على المهارات التي يتطلبها السوق عنصراً أساسياً في خطة لبنان للاستجابة للأزمة، وهي عبارة عن دورات معجلة قصيرة الأجل تُقدم خارج نظام التعليم التقني النظامي لتعزيز إمكانية التوظيف وسد فجوة المهارات في سوق العمل. وبلغ عدد المسجلين في التدريبات على المهارات التي يتطلبها السوق أكثر من ١٤,٦٠٠ في عام ٢٠١٤، مقارنةً ب ٤,٣٠٠ فقط في عام ٢٠١٥. تُقدم ٩٠ في المائة من هذه الدورات إما مجاناً أو مقابل رسم رمزي<sup>٥٤</sup>. تبذل الجهود حالياً للإتفاق على إجراءات تشغيل موحدة لهذه التدريبات.

تتراوح البرامج المعجلة والتدريبات على المهارات التي يتطلبها السوق بين ١٥ و ١٤٤ ساعة خلال فترة ثلاثة أشهر. وعادةً ما يتم تخصيص أكثر من ثلثي مدة البرنامج للتعلم أثناء العمل (٢٤ ساعة في الأسبوع)، في حين تتضمن الفترة الزمنية المتبقية الدراسة النظرية. لا يقدم معظم مزودي التدريبات على المهارات التي يتطلبها السوق التتصيب الوظيفي. وفي غياب دراسات تتبعية لتحليل نسبة خريجي التدريبات على المهارات التي يتطلبها السوق الذين تم تعيينهم في وظائف، تبقى نتائج سوق العمل ذات الصلة بالتدريبات على المهارات التي يتطلبها السوق مجهولة.

## ١.٤ التحديات الرئيسية التي تواجه التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان

كما ورد أعلاه، تضمنت مبادرة اليونسيف ومنظمة العمل الدولية بالشراكة مع حكومة لبنان طائفة واسعة من المشاورات التي عقدت في عام ٢٠١٧ مع الوزارات المعنية والشركاء الإجماعيين والمنظمات الدولية، فضلاً عن مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي والخاص لوضع خريطة طريق مشتركة نحو إصلاح نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ككل. تم تشكيل ستة فرق عمل لتحديد الأهداف والأولويات الاستراتيجية الخاصة بإصلاح قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني (أنظر إلى الملحق ٢). وقد حددت هذه الفرق ثلاث أوجه القصور في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان: (١) الحصول على الخدمات وتوفيرها؛ (٢) الجودة والملاءمة؛ (٣) الحوكمة والنظم.

٥٤ خطة لبنان للإستجابة للأزمة - فريق عمل سبل العيش.

## ١. الحصول على الخدمات وتوفيرها

التحديات الرئيسية	توضيح/الأسباب الجذرية
إحجام الطلاب والأسر عن الالتحاق بالتعليم والتدريب التقني	عدم توفر فرص عمل لائقة لخريجي التعليم والتدريب التقني والمهني منافسة عالية على وظائف التعليم والتدريب التقني والمهني ذات المهارات المنخفضة بسبب تدفق أعداد كبيرة من اللاجئين وغيرهم من المهاجرين الراغبين في قبول الأجور المنخفضة تفاوت بين توقعات الشباب ورواتب وظروف العمل في وظائف التعليم والتدريب التقني والمهني الغموض الذي يكتنف الكفايات التي اكتسبها الخريجين من خلال برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، مما يؤكد على ضرورة تحسين آليات الاختبار وإصدار الشهادات عدم اعتماد مسارات أفقية وعمودية ودورات نموذجية تسمح للطلاب والعمال بالتقدم في تعليمهم ومهنتهم كجزء من عملية التعلم مدى الحياة غياب التوجيه المهني في معظم مدارس التعليم والتدريب المهني
البرامج غير شاملة	فشل مقدّمو خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني في تحدي التقسيم الجنساني في تخصصات سوق العمل تعذر وصول الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى معظم البرامج
ضعف البنية الأساسية	ضعف البنية الأساسية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والحاجة إلى إصلاحها وتزويدها بالمعدات لمواكبة متطلبات أصحاب العمل والاحتياجات سوق العمل المتغيرة نقص المواد المخصصة للسماح للمتدربين بالتعلم من خلال التجربة والخطأ

## ٢. الجودة والملاءمة

التحديات الرئيسية	توضيح/الأسباب الجذرية
لا تعتبر تدريبات التعليم والتدريب التقني والمهني وثيقة الصلة بمتطلبات سوق العمل	مناهج قديمة لا تعتمد على الكفاءة غياب معايير مؤهلات موحدة للكفايات والمناهج وأدوات تقييم الأثر غياب مشاركة الشركاء الاجتماعيين بانتظام في تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التعليم والتدريب التقني والمهني غياب معلومات وثيقة ودقيقة عن إحتياجات السوق الحالية والمستقبلية غياب تطبيق نظام المؤهلات الوطني أو أنظمة المؤهلات القطاعية للسماح بتعدد المسارات نظام الاعتماد وآليات ضمان الجودة غير ملاءمة لم تعالج برامج التعليم والتدريب الفني والمهني القائمة المهارات الحياتية بصورة مناسبة
نقص في عدد المدربين والموظفين والمشرفين المؤهلين	نقص في عدد المدربين الذين يتمتعون (١) بالمعرفة والكفاءات التربوية لإعتماد أساليب التدريب الحديثة، و(٢) بالخبرة الصناعية/التقنية ذات الأهمية للتدريب على الكفاءات المطلوبة في سوق العمل غياب الإشراف الفعال على التعليم والتدريب التقني والمهني ونقص في عدد المشرفين والمفتشين التربويين الذين يوفر التوجيه

## ٣. الحوكمة والنظم

التحديات الرئيسية	توضيح/الأسباب الجذرية
غياب أولويات مشتركة للتعليم والتدريب التقني والمهني	الإفتقار لآليات التنسيق بين المؤسسات لمواءمة الممارسات وتحديد الأولويات والتعلم من التقدم المحرز
نظام مركزي للتمويل لا يستند إلى أدلة النهج الفعالة من حيث التكلفة	المركزية في إدارة التعليم والتدريب المهني والتقني مما يحد من قدرات مزودي التعليم والتدريب المهني على استحداث ممارسات ابتكارية وآليات تمويل متعددة نظراً لوجود شبكة واسعة من المراكز التي لا يُستفاد منها والتي تم إنشاؤها بدون أي دراسة تبحث في عدد مقدمي الخدمات لكل منطقة جغرافية مقابل عدد الطلاب ومتطلبات سوق العمل
شراكات غير كافية مع القطاع الخاص	ضعف الثقة في كفاءة وأهمية مزودي التدريب في القطاع العام ومحدودية إهتمام القطاع الخاص بالشراكة مع المؤسسات العامة بشأن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني. من شأن هذه الشراكات ضمان توفر المهارات التي تؤهل الخريجين للتوظيف، وذلك بالإضافة إلى اكتسابهم الخبرة العملية عدم توفر آليات إدراج ممثلي القطاع الخاص بصورة منهجية في صياغة السياسات والأولويات، وكذلك في تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب

## ١.٥ - سياسات وأطر التعليم والتدريب التقني والمهني

وردت أوجه العجز الرئيسية التي حددتها فرق العمل، والتي شكلت جزءاً من هذه المبادرة، في التقارير والمنتديات الرئيسية المعنية بتوفير التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان<sup>٥٥</sup>، وكذلك في السياسات والأطر الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني.

ويعمل نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان حتى الآن في غياب رؤية موحدة تضمن البرمجة المُتسقة. وعندما وضعت وزارة التربية والتعليم العالي إطار إستراتيجية التعليم الوطنية في عام ٢٠١٠، لم تنطرق إلى نظام التعليم والتدريب التقني والمهني. وفي خطوة نحو تحديث وإصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني، وافقت وزارة التربية والتعليم العالي على خطة عمل إستراتيجية متعددة السنوات لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني في ٢٠١١-٢٠١٤، ولكنها لم تدخل أبداً في طور التنفيذ.

بناءً على عملية توريث عام ٢٠١٠<sup>٥٦</sup>، حددت خطة العمل المتعددة السنوات أربعة مجالات تركيز إستراتيجية رئيسية، دعت إلى:

- ١- مراجعة البرامج والإختصاصات المتاحة في التعليم والتدريب التقني والمهني: يشمل ذلك اعتماد نظام الساعات المعتمدة، ومراجعة المناهج وتعزيز تقييم برامج التعليم والتدريب التقني والمهني؛
- ٢- مراجعة الهيكل الأكاديمي والإداري للتعليم والتدريب التقني والمهني: يشمل ذلك تنظيم معهد التعليم التقني، وإنشاء وكالة ضمان جودة التعليم والتدريب التقني والمهني، وتنشيط المجلس الأعلى للتعليم والتدريب التقني والمهني؛
- ٣- زيادة الموارد البشرية والمادية والمالية: يشمل ذلك تعيين أساتذة التعليم والتدريب المهني والتقني وموظفي المديرية العامة للتعليم المهني والتقني وإصلاح المدارس وتوفير المعدات؛
- ٤- توثيق التعاون في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني: ويشمل ذلك تعزيز الشراكة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني لتعزيز الصورة العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني؛

أكد تقرير لبنان في إطار عملية توريث ٢٠١٦-٢٠١٧ على الحاجة إلى إعادة تنشيط المجلس الأعلى للتعليم والتدريب التقني والمهني وتعزيز آليات التنسيق بين مختلف مزودي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي. ودعا إلى تعزيز التعاون بين القطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين وإلى المزيد من الإستثمار لتطوير نظام معلومات سوق العمل، وتوسيع مراكز الإرشاد المهني للتوظيف في مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني الخاصة والرسمية. وأخيراً وليس آخراً، أوصى التقرير بالاستثمار للنهوض بقدرات قطاع الأعمال سعياً إلى تحسين كفاءة التعلم القائم على العمل وضمان الإتساق مع إحتياجات سوق العمل.

أولت المشاورة الإقليمية بشأن التعليم والتدريب التقني المهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بين منظمة العمل الدولية واليونسف في عام ٢٠١٦ الأولوية لما يلي:

- ١- زيادة فرص الحصول على التعليم والتدريب التقني المهني: من خلال تعزيز البرمجة القائمة على الأدلة، وتحسين تمويل أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني، ومراجعة أنظمة تدريب ونشر المدربين، وتيسير التنسيق بين الوزارات المختصة ومقدمي الخدمات من القطاع الخاص لضمان التكامل بين برامج التعليم والتدريب التقني والمهني وزيادة مشاركة الشباب؛
- ٢- تحسين جودة وملاءمة التعليم والتدريب التقني المهني: من خلال إدراج المهارات الحياتية والتربية الوطنية وإدماج مهارات قابلة للتوظيف في مناهج التعليم الابتدائي، وضمان التطور المهني لمعلمي التعليم والتدريب المهني والتقني ليصبح أكثر اعتماداً على الطلب من خلال جمع بيانات تتيح التنبؤ بالمهارات المطلوبة في الأجل القصير وإجراء دراسات تتبعية وإستقصاء رضا أصحاب العمل؛
- ٣- تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة الآخرين: من خلال تسهيل الأطر التعاونية بين مقدمي التدريب من القطاعين العام والخاص، والتي تشمل أصحاب العمل في تصميم معايير التدريب واستعراض المناهج الدراسية. ويجب إشراك أصحاب العمل في تنفيذ وتقييم برامج التدريب من خلال التلمذة الصناعية المنظمة، وفي تصميم وتنفيذ الإختبارات لضمان الاعتراف بالشهادات؛
- ٤- ضمان انتقال الخريجين إلى العمل اللائق: من خلال التنظيم المنهجي للتعلم القائم على العمل وتعزيز الإرشاد المهني ووضع آليات الإعتراف بالتعلم المسبق ودعم الإنتقال إلى العمل اللائق من خلال استخدام تدابير الحماية الاجتماعية، مثل خطط ضمان النقد مقابل العمل والعمالة.

٥٥ بما في ذلك تقرير مؤسسة التدريب الأوروبية ٢٠١٦، والمشاورة الإقليمية المشتركة بين اليونسف ومنظمة العمل الدولية بشأن التعليم والتدريب التقني المهني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٣١ أيار/مايو ٢٠١٦) وتقارير ومنتديات أخرى للتدريب والتعليم والتدريب التقني والمهني.  
٥٦ عملية توريث هي تحليل شامل لسياسات التعليم والتدريب المهني ومراقبة عملية التدريب التي تنفذها مؤسسة التدريب الأوروبية على أساس دوري (كل سنتين). وهي تعمل على تعزيز قدرات الدول في مجال تحليل السياسات والمتابعة، وإظهار فوائد التشاور والمشاركة والحوار الاستراتيجي لتحسين صنع سياسة قائمة على الأدلة.

## ٢- الإطار الاستراتيجي الوطني للتعليم والتدريب لتقني والمهني في لبنان ٢٠٢٢-٢٠١٨

### ٢.١ - الرؤية والمهمة

تعتمد الرؤية والمهمة التي يركز عليها الإطار الاستراتيجي الوطني ٢٠٢٢-٢٠١٨ على طائفة واسعة من المشاورات التي تمت مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في التعليم والتدريب التقني والمهني في عام ٢٠١٧، باعتبارها جزءاً من مبادرة اليونسيف ومنظمة العمل الدولية. وقد مهّدت هذه المشاورات السبيل نحو خارطة طريق مشتركة لقطاع التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان في ٢٠١٨-٢٠٢٢.

### الرؤية

إن نسلم بأن التعليم والتدريب التقني والمهني ذو فوائد إجتماعية وفردية تشمل الفرد والاقتصاد والمجتمع ككل، سيسعى نظام التعليم والتدريب المهني والفني العالي الجودة في لبنان إلى:

**للأفراد**- تعزيز قابلية توظيف جميع المقيمين والارتقاء بكفاياتهم ومؤهلاتهم. سيسهم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في تمكين الأفراد على نحو إيجابي من أجل مستقبلهم المهني ومساهماتهم في المجتمع اللبناني بشكل عام. بهذه الطريقة، سيأتي فرصاً متكافئة للجميع بما يضمن نظاماً شاملاً يرحب بالسكان المهمشين والنساء والشباب والأقليات والأشخاص ذوي الإعاقة.

**للأعمال** - ضمان توافر قوى عاملة مختصة لتطوير الأعمال في لبنان. سنشكل جودة توفير التعليم والتدريب التقني والمهني حافزاً للاستثمار الأجنبي.

**للبلد** - المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، دون استثناء أحد. سيعمل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني على ترويج مبادئ المواطنة الصالحة والديمقراطية وحقوق الإنسان، والعمل كمكان للحوار البناء بين الأفراد والمجتمعات من أجل تعزيز التماسك الاجتماعي.

### المهمة

بهدف تحقيق هذه الرؤية، سيكون نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان بقيادة ثلاثية وواف بالفرض وشامل. سيوفر الكفايات والمهارات الحياتية لتلبية متطلبات سوق العمل من المهارات ويشكل جزءاً من نظام تعليمي أوسع متعدد المسارات لتشجيع التعلم مدى الحياة.

كما وسيطبق الإطار الاستراتيجي أيضاً المبادئ الشاملة التالية:

### نظام بقيادة ثلاثية:

- تفعيل الحوكمة الثلاثية لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال تنشيط المجلس الأعلى للتعليم والتدريب التقني والمهني وإنشاء المجالس الاستشارية في المدارس والمعاهد التعليمية والمهنية.

- إشراك القطاع الخاص بانتظام في توفير التدريب والاستشارة والاختبار وإصدار الشهادات وتقييم البرامج.
- توسيع نطاق فرص التدريب داخل المؤسسات كجزء من الإطار الوطني للتلمذة الذي يجمع بين التدريب أثناء العمل والتدريب في الصوف، وتحديد وضع المتدربين تعاقدياً.
- تطوير الشراكات مع قطاع الأعمال لزيادة دعم تطوير المناهج المُصمَّمة خصيصاً للكفايات المطلوبة، وتشجيع التدريب المتواصل للباحثين عن العمل والموظفين الحاليين لاستمرار تنمية مهاراتهم من خلال التعلم المستمر.

#### نظام تعليم وتدريب مهني وتقني يفى بالفرض:

- توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة يلبي احتياجات سوق العمل في البلد والمنطقة
- إنشاء آليات لتعيين الإداريين الرّسميين والمعلمين والمشرفين والمفتشين على أساس الكفايات. توفير التدريب التوجيهي والمتواصل للموظفين الجدد. وتحفيز أدائهم من خلال تصميم نظام فعال لدفع الأجور ومنح المكافآت
- تعزيز وتشجيع آليات ضمان الجودة المشتركة لمقدمي التدريب العام والخاص
- تمويل مقدمي التدريب القادرين على إظهار نتائج سوق عمل إيجابية للخريجين

#### نظام تعليم وتدريب مهني وتقني شامل:

- ضمان التكيّف اللازم مع المدارس والمناهج الدراسية ومواقف الموظفين/النظراء للسماح بمشاركة الأشخاص ذوي الاعاقة والنساء والشباب وغيرهم من الفئات المهمشة ومجموعات الأقليات
- تشجيع الأنصار الذين يختارون مهن وتدرّيات غير تقليدية (على سبيل المثال: النساء الكهربائيات)

#### نظام تعليم وتدريب مهني وتقني يبني المهارات اللازمة للعمل والحياة:

- توفير تعليم وتدريب تقني ومهني عالي الجودة للشباب والشابات، مع مراعاة تكافؤ الفرص والتنمية البشرية المستدامة ومبادئ المواطنة النشطة والديمقراطية وحقوق الإنسان
- دمج وتوفير التدريب على المهارات الحياتية وتعليم المواطنة مع التركيز على الإدارة الذاتية، والتواصل والتفكير الناقد، والإبداع، وصنع القرار، والتعاطف، والتفاوض، والمشاركة، وحل المشاكل، والمرونة، واحترام التنوع،<sup>٥٧</sup>.

#### نظام مرن

- وضع نظام مرناً يتيح مسارات مفتوحة بين التعليم العام والتعليم والتدريب المهني والتقني، وبين الوظائف والتدريب ويدعم التعلم مدى الحياة
- تطوير نظام مؤهلات وطني متكامل يحدد بوضوح العلاقة بين مختلف مستويات التعلم والشهادات وكذلك مسارات التحصيل
- اعتماد نظم وحدات مرنة تمكّن الطلاب والمتدربين من مواصلة تعليمهم وتدريبهم أفتقياً وعمودياً دون فقدان قيمة معارفهم ومهاراتهم وكفائاتهم
- توسيع نطاق حصول الخريجين الشباب على فرص التعليم إستناداً إلى المؤهلات التي تمهد الطريق للتعلم مدى الحياة

#### نظام ذو قيمة

- توفير نظام ذو قيمة حيث يتم تشجيع الشباب على إتباع المسار المهني كمسار بديل نحو العمل اللائق. ضمن هذا النظام، يشعر الوالدان بالفخر لما حققه الشباب من نجاح وتقدير الشركات مهارات خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني العملية والكفايات التي اكتسبوها.

#### ٢.٢ الركائز الرئيسية

تتواصل بلورة هذه الرؤية والمهمة في ثماني ركائز رئيسية. هذه الركائز ليست مُدرّجة هنا بحسب ترتيب الأولوية، إذ أنها تتسم بنفس القدر من الأهمية في تحقيق المحاور الاستراتيجية الرئيسية الثلاث: (١) توسيع نطاق الحصول على الخدمات؛ (٢) تحسين نوعية وملاءمة توفير التعليم والتدريب المهني والتقني؛ (٣) تحسين حوكمة التعليم والتدريب المهني والتقني.

مؤشرات الأداء الرئيسية	الركائز الرئيسية
نسبة الشباب المشاركين في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني (بحسب العمر والجنس والجنسية وحالة الإعاقة)	١. يضمن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الوصول والاستفادة على قدم المساواة من التدريب المتقدم
نسبة المدربين المعتمدين لتوفير المهارات التربوية	٢. يعد تحسين إدارة الموارد البشرية في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني المساهم الرئيسي في جودة التدريب
نسبة المدربين الذين تم تدريبهم في الصناعة على المهارات التقنية خلال العامين الماضيين	

٥٧ تجمع هذه المبادرة بين الشركاء الوطنيين والإقليميين بهدف تحسين التعلم واستثماره بشكل أفضل في التنمية الفردية والاجتماعية والاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

نسبة البرامج المعتمدة القائمة على الكفايات	٣. يتيح نظام المؤهلات الوطني الذي يتمحور حول نهجاً قائماً على الكفايات في التدريب والاختبار إطلاع أصحاب العمل على مهارات الخريجين
نسبة المدربين الذين يوفران بيانات خاصة بوضع خريجهم من حيث التوظيف	٤. يسمح نظام ضمان الجودة الفعال بالتخطيط القائم على الأدلة وتوزيع المخصصات في الميزانية
نسبة البرامج التي أدرجت تعليم المهارات الحياتية وزيادة الأعمال	٥. يُحسّن تعميم المهارات الحياتية وتعليم ريادة الأعمال إنتقال خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني من المدرسة إلى العمل
التخطيط السنوي لتوزيع المعدات مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية أن تؤدي البرامج المختارة إلى الحصول على عمل	٦. تمكن المعدات والمواد ذات الصلة بالعمل المتدربين من تطوير مهاراتهم في ظروف آمنة مماثلة للصناعات
نسبة البرامج التي تستفيد من مدخلات مجالس المهارات القطاعية في مراحل التصميم والتنفيذ والاختبار والتقييم	٧. تؤدي مشاركة أصحاب العمل وممثلي العمال في إدارة تنمية المهارات وعمليات التدريب إلى تحسين مواهبة برامج التدريب مع حاجات السوق
نسبة مُقدمي التدريب في القطاع العام الذين يستفيدون من تمويل القطاع الخاص أو الدعم العيني	٨. يتيح إطار التمويل المتنوع القائم على الشراكات المتعددة لمقدمي التدريب الإفادة القصوى من الفرص المتاحة

### ٢.٣ الإجراءات الأساسية<sup>٥٨</sup>

ما يلي هو وصف الإجراءات الأساسية لكل من وحدات الركائز الأساسية الثمانية. يتم شرح الأساس المنطقي لاختيار كل مجموعة من الركائز ، متبوعاً بوصف للإجراءات أو المخرجات الأساسية التي يجب وضعها لإنجازها

#### ١. يضمن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني للجميع الوصول والاستفادة على قدم المساواة من التدريب المقدم

يبحث الهدف الرابع للتنمية المستدامة الدول الأعضاء على «ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلّم مدى الحياة للجميع» أما الهدف ٤.٣ فيدعو بالتحديد إلى «ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم المهني والتعليم العالي الجيد والميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي»، بينما يقتضي الهدف ٤.٤ «زيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والرجال الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة الأعمال الحرة».

كما تدعو توصية منظمة العمل الدولية بشأن تنمية الموارد البشرية رقم ١٩٥ للعام ١٩٧٥ إلى ضمان تكافؤ فرص الحصول على التعليم والتدريب، بما في ذلك للنساء والرجال والأشخاص ذوي الإعاقة والعاملين لحسابهم الخاص والعمال العرضيين في الاقتصاد غير النظامي والشباب والمهاجرين والعمال المسنين والسكان الأصليين وأي من الفئات الأخرى المستبعدة اجتماعياً. وبالمثل، تؤكد اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على حقهم في الوصول إلى برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وبالتالي إلى سوق العمل.

يعزز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الشامل الإدماج الاجتماعي، بما في ذلك المجموعات المهمشة واللاجئين والفئات المحرومة وذوي الإعاقة. وفي لبنان، أعيد التأكيد على حقوق ذوي الإعاقة في التعليم في القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ وفي استراتيجية التعليم الوطنية (٢٠٠٧). كما تسعى خطة التعليم الوطنية الخاصة بذوي الإعاقة لعام ٢٠١٢ إلى تعزيز إدماجهم في المدارس والدروس العادية. وينص المرسوم رقم ٩٥٣٣ لعام ٢٠٠٢/١٢/١٧ كذلك على تجهيز مراكز الإمتحانات لاستضافة الطلاب ذوي الإعاقة المختلفة.

وعلى الرغم من هذا التطور على مستوى السياسات، فليس لدى أغلبية مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي اعتمادات لذوي الإعاقة (اليونكسو ٢٠١٣). تتلقى بعض المنظمات غير الحكومية ومقدمي الخدمات من القطاع الخاص الدعم من وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة الشؤون الاجتماعية لإدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التدريب<sup>٥٩</sup>، إلا أنه وبصرف النظر عن تلك المراكز، يتعذر وصولهم إلى معظم مراكز التدريب. كما ويشكل عدم توفر دورات نموذجية تتيح لهم الانضمام إلى وحدات محددة يمكنهم تعلمها عانقاً أمام الوصول للتعليم.

لا تزال مشاركة النساء والشابات في التعليم والتدريب التقني والمهني منخفضة، حيث شكّلت النساء ٤٤ في المائة من مجموع الطلاب المسجلين في التعليم والتدريب المهني والتقني الخاص خلال العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧، و٤٢ في المائة منهن مسجلات في البكالوريا الفنية. وبالإضافة إلى ذلك، يستمر التمييز المهني بين الجنسين بسبب معايير إجتماعية تضع بعض المهن تحت هيمنة إما الرجال أو النساء. تظهر النهج المتكررة التي تتبعها المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية إمكانية مشاركة المرأة في المهن التي يهيمن عليها الذكور (أنظر إلى المرفق ٣). ومن الأمثلة على ذلك أول امرأة تعمل بالكهرباء في جنوب لبنان والتي حملت لواء الريادة في مشاركة

٥٨ المخرجات.

٥٩ بما في ذلك الوحدة اللبنانية للمعوقين جسدياً، ومنتدى المعاقين في شمال لبنان وجمعية أركسيال.

المرأة في وظيفة كانت حكرًا على الرجال بعد إتمامها برنامج تدريب على المهارات بدعم من منظمة العمل الدولية. تبعاً لذلك، افتتحت أول ورشة لإصلاح الأجهزة الكهربائية في جنوب لبنان، متحديّة القوالب النمطية الجنسانية السائدة.

ولا بد من وضع آليات تضمن إدراج اللاجئين في التعليم والتدريب المهني والتقني. يتم توفير برامج تدريبية قصيرة الأجل للاجئين السوريين دون أي قيود على الإختصاصات المتاحة لهم. إلا أن ثلاث مهن فقط متاحة لتوظيفهم في لبنان وهي الزراعة والبناء والخدمات البيئية.

سيتم تحقيق هدف هذه الرقيزة الأساسية من خلال:

- مراجعة الحواجز القانونية والفنية والهيكل الأساسية لتيسير إدماج الفئات المهمشة
- التشجيع النشط للنهوض بمشاركة المرأة وذوي ذوي الإعاقة واللاجئين في التعليم والتدريب التقني والمهني، بما في ذلك المهن غير التقليدية، من خلال حملات التوعية وترتيبات تيسيرية معقولة لاحتياجاتهم
- تحسين إمكانية الوصول المادي إلى مراكز التدريب، وتكييف منهجية التدريب مع الأشخاص المعوقين ورفع وعي المعلمين والنظرء بالقبول الاجتماعي

## ٢. تعد الإدارة المحسنة للموارد البشرية في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني المساهم الرئيسي في جودة التدريب

كان معظم مدراء مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي في الأصل مدرّسين في الخدمة المدنية. ويتعين عليهم من حيث المبدأ الخضوع لدورة تدريبية في الريادة في التعليم في كلية التربية والتعليم في الجامعة اللبنانية. إلا أنه، وعلى الرغم من ذلك، غالباً ما تتم التعيينات دون استكمال التدريب المطلوب.

ان المعهد الفني التربوي الوطني<sup>٦٠</sup> في لبنان مُخصّص لتقديم التدريب قبل الخدمة للمعلمين والمدرّسين. يُعد هذا المعهد المُعلّمين لمرحلة العمل في مدارس التعليم والتدريب التقني والمهني ويوفر لهم التطوير المُستمر. كما ويحدد المؤهلات المطلوبة لمعلمي التعليم والتدريب المهني والتقني على أساس التخصصات والمستويات. ومع ذلك، فقد أدى نقص الموارد البشرية والمالية اللازمة إلى تقويض دوره. وعليه علّق برنامج تقديم التدريب قبل الخدمة للمعلمين والمدرّسين بسبب ازدياد الاعتماد على الموظفين بأجل محدد.

وجد تقييم البنك الدولي لنهج النظم من أجل تحسين نتائج التعليم أنّ الدّعم المُقدّم للمُعلّمين لتعزيز أساليبهم التعليمية والتوجيهية ضعيف بوجه خاص، في حين إعتبر تحفيز المعلمين على الأداء الأضعف من بين ٧ دول عربية شملها الاستطلاع<sup>٦١</sup>. بالرغم من أن المعلمين ملزمين بالمشاركة في المدارس الصيفية كجزء من التدريب المتواصل الإلزامي بموجب المرسوم رقم ٧٢٦٢ المؤرخ ٤ آب/أغسطس ١٩٦١، لم يوضع هذا المرسوم قط موضع التنفيذ<sup>٦٢</sup>. ونظراً للقدرات المالية المحدودة، لا تستثمر مدارس التعليم والتدريب المهني والتقني في تطوير منهجيات التدريس وتنمية قدرات المعلمين والمدرّسين.

في ضوء العدد المتنوع من التخصصات والموضوعات التي يتم تقديمها في مدارس التعليم والتدريب المهني والتقني<sup>٦٣</sup>، يعمل ما يزيد عن ٨٠ في المائة من المعلمين والمدرّسين وفق عقود أجر العمل بالساعة<sup>٦٤</sup>. وتمثل النساء تقريباً نصف القوة العاملة في التعليم والتدريب التقني والمهني على الرغم من تفاوت مشاركتهم وفق المهنة<sup>٦٥</sup>. ونتيجة لذلك، ومن أصل ١٣،٨٠٠ معلم في التعليم والتدريب التقني والمهني، هنالك ١،٨٠٠ موظفاً حكومياً فقط يعمل على أساس محدد المدة.

يُعيّن مدير المديرية العامة للتعليم المهني والتقني مُعلّمين يتم التّعاقّد معهم بموجب العقود بالساعة بموافقة الإدارة الفنية داخل المديرية وهم لا يخضعون للاختبارات العامة التي يخضع لها<sup>٦٦</sup> المعلمون الرسميون والتي يُحددها مجلس الخدمة المدنية. والفكرة القائمة وراء المعلمين بموجب العقود بالساعة هي قدامهم من الصناعة وجلب المعارف العملية والخبرة الصناعية معهم؛ إلا أن توظيفهم لم يكن دائماً قائماً على الجودة.

تُمثّل العديد من نقابات المعلمين معلمي التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان، وتدافع عن مصالحهم. وتركز رابطات التعليم والتدريب المهني والتقني المهنية بصورة أكبر على الجودة والتدريب لكن أنشطتها محدودة<sup>٦٧</sup>.

سيتم تحقيق هدف هذه الرقيزة الأساسية من خلال:

- تنظيم التوظيف والتدريب القائم على الكفايات لجميع المدرّسين، والتأكيد على المُسجّلين بعد عملية إصدار الشهادات، وبناء القدرات المستهدفة للأساسيين في الإمتحانات

٦٠ تأسس بموجب المرسوم رقم ١٦٩٨٣ بتاريخ ٢٧ تموز/يوليو ١٩٦٤.

٦١ اليونسكو ٢٠١٤.

٦٢ مؤسسة التدريب الأوروبية ١٩٩٩.

٦٣ خاصة أن المعهد الفني التربوي الوطني ركز في الغالب على التخصصات الصناعية ولم ينوع التخصصات لفترة طويلة.

٦٤ مؤسسة التدريب الأوروبية ٢٠١٦.

٦٥ اليونسكو ٢٠١٤.

٦٦ مؤسسة التدريب الأوروبية ٢٠١٦.

٦٧ اليونسكو ٢٠١٤.

- تصميم أو تحديث توصيف الوظائف لجميع موظفي التعليم والتدريب المهني والتقني، وتوفير التدريب التربوي والشهادات لجميع المدربين
- ضمان استفادة المدربين من التدريب في الشركات على الأقل مرة كل سنتين، من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص
- ربط قياس الأداء بالمكافآت المالية
- ضمان حصول المدراء على شهادة القيادة قبل أن يتولوا مناصبهم

### ٣. نظام مؤهلات وطني يتمحور حول نهج قائم على الكفايات في التدريب والاختبار، واطار مؤهلات وطني يتيح إطلاع أصحاب العمل على مهارات الخريجين

لا يزال لبنان يتبع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني التقليدي القائم على السنة الدراسية الأكاديمية. يتولى قسم المناهج وطرق التعليم في الإدارة التقنيّة في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني إعداد وتطوير المناهج التعليمية في التعليم التقني والمهني وتحديد الكتب والمساعدات التعليمية واختيار أساليب التدريس كما يطور نماذج الأسئلة للإمتحانات الرسمية التي يتم تقديمها للجنة الإمتحانات في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني ويشرف على مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني من أجل ضمان التوافق مع المناهج الدراسية المحددة.

تعتبر بعض المناهج الدراسية قديمة ومعظمها لا يعتمد على معايير الكفاءة. وفي غياب التعاون مع الشركاء الاجتماعيين<sup>٦٨</sup>، غالباً ما يتم تطوير المناهج من دون روابط واضحة مع الكفايات المطلوبة في مكان العمل. لقد تم إدخال بعض الإصلاحات في العام ٢٠١٤ على شهادتي الإمتياز الفني والإجازة الفنية، وفي العام ٢٠١٦ على البكالوريا الفنية والتكميلية المهنية<sup>٦٩</sup>. وكجزء من هذه الإصلاحات، تم دمج المهارات الشخصية في المناهج الدراسية باعتبارها إحدى المعوقات الرئيسية أمام توظيف خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني، كما تم إدخال إختصاصات جديدة للتعليم والتدريب المهني والتقني استجابةً لمتطلبات سوق العمل واتجاهات الصناعة الميكانيكية-الكهربائية، تطوير الطاقة المستدامة بما في ذلك الطاقة المتجددة وتكنولوجيا المعلومات (تطبيق الهاتف الذكي) وخدمة إصلاح مكيفات الهواء<sup>٧٠</sup>.

حتى هذه المناهج الجديدة لا تعتمد المناهج القائمة على الكفايات ذات المعايير المهنية الواضحة. فعندما حدّدت الكفايات بشكل واضح، ظلّ التقييم نظرياً إلى حد كبير من دون اختبارات عملية كافية. ورغم ذلك، هناك مبادرات مثالية لإشراك أصحاب العمل في تطوير معايير ومناهج مهنية يمكن توسيع نطاقها لتشمل النظام بأكمله كما هو مبين في الملحق ٣.

أنشأ فريق العمل المعني بإطار المؤهلات الوطني<sup>٧١</sup> إطار للمؤهلات الوطنية اللبنانية لأول مرة في العام ٢٠١١. وحدّد إطار ٢٠١١ ثماني مستويات من المؤهلات رُتبت ترتيباً هرمياً بحسب مستوى صعوبتها. لكل مستوى من المؤهلات مواصفات خاصة به للشهادات المحددة والإفادات. في العام ٢٠١٢، تم اختبار الإطار الوطني للمؤهلات في قطاعات منتقاة بما في ذلك قطاعات التعليم والأغذية الزراعية والصحة والتقنية الكهربائية والضيافة.

ووفقاً لنص النظام الداخلي لمدارس التعليم المهني والتقني (رقم ١٣٤ بتاريخ ١٩٩٦/٦/٢٤) يتم قبول التلاميذ في المدارس المهنية والتقنية بناءً على الأداء في نظام الامتحان الموحد السنوي. لكن من الناحية العملية، تُصمّم كل مدرسة امتحان قبول خاص بها إذ يتعدّد إجراء اختبار موحد في الظروف الحالية. ولا تعتمد العديد من المدارس اليوم امتحانات قبول بسبب انخفاض عدد الطلاب. فتغطي الأولوية عادةً إلى الطلاب اللبنانيين إذا كان عدد المرشحين للقبول يفوق قدرة مُقدم التدريب على استيعابهم.

تتولى المدارس العامة إدارة تقييمات تجميعية شاملة (summative) مرتين في السنة (٤٠ في المائة لكل منها)، في حين تشكل التقييمات التكوينية المستمرة ٢٠ في المائة من علامات الطلاب. بالرغم من أنه غير مطلوب من مقدمي الخدمات التقنيّة والمهنيين الخاصين متابعة نظام التوزيع والفصل الدراسي عينه كالمدراس العامة، يتبع معظمهم النظام نفسه. يقوم قسم الامتحانات في قسم الإشراف والامتحانات في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بمراقبة سير الامتحانات المدرسية في المدارس الخاصة والرسمية.

تتولى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني مسؤولية إدارة الامتحانات الرسمية والإعلان عن مواعيدها والإشراف عليها وتصحيحها ثم إصدار الشهادات. كما وتُعنى بإدارة الدورة الثانية من الامتحانات الرسمية للطلاب الراشدين في الدورة الأولى. تختبر معظم الإمتحانات الرسمية المعارف النظرية<sup>٧٢</sup>، باستثناء وحيد هو التقنية - الكهربائية حيث يتم اختبار الطلاب إستناداً إلى وقائع حقيقية من خلال إختبار عملي وإمتحان كتابي. وفي المواضيع الأخرى هنالك عدد قليل من الاختبارات العملية، إن وجدت، لإختبار الكفايات المكتسبة مقابل المعايير المهنية. نادراً ما يشارك أصحاب العمل في عملية التصميم والتقييم.

سيتم تحقيق هدف هذه الركيزة الأساسية من خلال:

- اعتماد نظام مؤهلات وطني يتضمن ثمانية مستويات من المؤهلات لتصنيف مختلف الشهادات والدبلومات وخلق مسارات إضافية بينهما.
- منح استقلالية إضافية لقسم المناهج وأساليب التعليم في الإدارة التقنيّة وبناء قدراته بهدف: الإستعانة بمعايير المهنة والمؤهلات من بلدان أخرى في المنطقة وكذلك بالمعايير الدولية والممارسات الدولية الجيدة؛ ملاءمة المعايير مع السياق اللبناني بالشراكة مع المجالس القطاعية لتحديد الاحتياجات من المهارات بحسب القطاع الاقتصادي وتصميم المناهج الدراسية والمواد التدريبية

٦٨ منظمات أصحاب العمل والعمال.

٦٩ بما في ذلك البكالوريا الفنية في الهندسة الكهربائية والبكالوريا الفنية الجديد في الصيانة.

٧٠ مؤسسة التدريب الأوروبية ٢٠١٦.

٧١ أنشئت بموجب قرار وزاري في عام ٢٠١٠.

٧٢ منظمة العمل الدولية ٢٠١٥.

والتقييم التكويني والختامي الذي يركز على النهج القائم على الكفاية

- إنشاء مجالس المهارات القطاعية بغية :
  - (١) المشاركة في أنشطة قسم المناهج وأساليب التعليم في الإدارة التقنية ضمن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني؛
  - (٢) تعيين مقيمين لتقييم الكفايات ومنح شهادات بها؛
  - (٣) تيسير إمكانية حصول أكثر الخريجين كفاءةً على مقابلات وظيفية.
- إنشاء مجالس مدرسية تتخذ قرارات بشأن تخطيط وتنفيذ الأنشطة بمشاركة ممثلي أصحاب العمل المحليين والأهل والطلاب والموظفين (المدرسين والموظفين الإداريين).

#### ٤. يسمح نظام ضمان الجودة الفعال بالتخطيط القائم على الأدلة وتوزيع المخصصات في الميزانية

ارتفع عدد مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي إلى أكثر من الضعف، أي أقل من ٦٠ في ٢٠٠١-٢٠٠٢ إلى أكثر من ١٦٢ اليوم. وقد حدث هذا الانتشار دون مراجعة للتركيبية السكانية والاقتصاد في المناطق المختارة، ودون آليات ضمان جودة قائمة لكفالة توفير التعليم والتدريب التقني والمهني ذو «المعيار الثابت»<sup>٧٢</sup>. ونتيجةً لذلك، لم تتم الاستفادة بقدر كافٍ من المدارس<sup>٧٤</sup> وقد تأثرت جودة التدريب بشكل عام بهذا التوسع.

دعت خطة العمل للفترة ٢٠١١-٢٠١٤ بشأن التعليم والتدريب التقني والمهني إلى إنشاء وكالة لضمان الجودة. كما وحدت خطة لبنان للاستجابة للأزمة ٢٠١٧-٢٠٢٠ تعزيز جودة خدمات التعليم بوصفها أولوية رئيسية. وعلى الرغم من هذا التركيز المتواصل، فلا تتوفر لدى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني سوى آليات قليلة قائمة لضمان الجودة بسبب النقص في الكوادر والهيكلية المؤسساتية.

تستعرض هيئة التفتيش التربوي العام التابعة للتفتيش المركزي ضمن المديرية كفاءة مقدمي التدريب الرسمي والمناهج الدراسية وحضور الطلاب والامتحانات، ولكنها تعاني من نقص في عدد الموظفين إذ ليس هنالك سوى خمسة مفتشين فقط لـ ١٦٢ من مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي. يقوم المفتشون بزيارة واحدة فقط لكل مدرسة سنوياً اعتماداً على عبء عملهم. ومن ناحية أخرى، يقتصر عمل مفتشي التعليم على ضمان انتظام العمل الإداري في المعاهد الفنية والمدارس ومراجعة الشكاوى المقدمة<sup>٧٥</sup>.

تُقدّم المدارس التقنيّة والمهنية تقريراً سنوياً يُعدّه مدير المدرسة والمساعد، إلا أن هذا التقييم الذاتي ليس شاملاً ولا يعكس ارتباط البرامج بسوق العمل. أما الدراسات التتبعية واستقصاءات رضا أصحاب العمل فهي شحيحة.

يتولى قسم المراقبة والإرشاد التربوي، وهو جزء من وحدة المراقبة والامتحانات في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، النظر في طلبات الحصول على التراخيص لفتح مدارس خاصة جديدة للتعليم والتدريب التقني والمهني. كما ويوفد مشرفين تعليميين لمتابعة عملية توفير التعليم.

يقوم المشرف التعليمي في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بزيارات منتظمة للمدارس بناءً على خطة عمل سنوية، ويصوغ تقارير فردية للمدرسة تُقدم فيما بعد إلى الإدارة المركزية. تقتضي عمليات الإشراف عقد اجتماعات مع المدير والمعلمين والطلاب لتقييم عملية تنفيذ المناهج وأساليب التدريس والدروس النظرية والعملية والامتحانات ونتائجها. ولكن، نتيجة النقص في عدد المشرفين التربويين، حيث يتولى مشرفان فقط الإشراف على جميع مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني، يقتصر عملهم على ضمان انتظام العمل الإداري في المعاهد التقنية والمدارس والاستجابة للشكاوى.

تُعتبر كفاءة الإحصاءات المتصلة بعدد الطلاب والمدرّسين والمدرّبين والتخصصات والأقسام محدودة في غياب نظام إدارة معلومات التعليم ضمن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني. وسيبقى تحليل وإعداد تقارير خاصة بالتعليم والتدريب التقني والمهني محدوداً ما لم يتوفر نظام آلي مركزي رسمي لإدارة ومراقبة توفير التدريب المهني والتقني يُسترشد به في صنع القرارات. إن إتاحة فرص الحصول على بيانات تعليمية في الوقت المناسب من خلال إنشاء نظام إدارة معلومات التعليم ضمن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ستُحسن تخطيط وتصميم ومراقبة توفير التعليم والتدريب التقني والمهني.

سيتم تحقيق هدف هذه الركيزة الأساسية من خلال:

- تصميم وتنفيذ نظام إدارة معلومات التعليم لجمع البيانات بصفة منهجية ومتسقة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، بهدف إرشاد عملية صنع السياسات القائمة على الأدلة والتخطيط الاستراتيجي.
- تصميم وتنفيذ إطار للرصد والتقييم بما يتماشى مع المعايير الأوروبية لضمان الجودة في التدريب المهني لتقييم ذاتي سنوي للمدارس<sup>٧٦</sup>.

٧٣ الوكالة الألمانية للتعاون الدولي ٢٠١١.

٧٤ أكثر من ٥٠ من مزودي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي لديهم أقل من ٢٠٠ طالب مسجلين (اليونسكو ٢٠١٤).

٧٥ ورد في مقابلة لمنظمة العمل الدولية مع المديرية العامة للتعليم في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

٧٦ ٧٩ قائمة من عشرة مؤشرات لتقييم جودة التعليم والتدريب المهني تشمل معدلات مشاركة خريجي التعليم والتدريب المهني ومعدلات الإنجاز وتعيينهم لاحقاً في وظائف أو مزيد من التعليم. عندما يتم توظيف خريجو التعليم والتدريب المهني يعتبر استخدام مهاراتهم في العمل مؤشراً آخر للجودة. وفي المقابل، تعتبر معدلات البطالة في التعليم المهني والتدريب مؤشراً آخر للجودة. وتشمل مؤشرات الجودة الأخرى الآليات المستخدمة لضمان ملاءمة برامج التعليم والتدريب المهني لاحتياجات التدريب المتغيرة في سوق العمل، والاستثمار في الموارد البشرية بما في ذلك المدرّبين والمعلمين. كانت فرص الحصول على التعليم والتدريب المهني والشمولية لأضعف الفئات مؤشرات إضافية للجودة. خيراً وليس آخراً، كانت أهمية أنظمة ضمان الجودة لمقدمي التعليم والتدريب المهني في حد ذاتها مؤشراً على

- إدارة دراسات التتبع المنهجية وإستقصاءات رضا أصحاب العمل على عينة تمثيلية من الخريجين والشركات، وإستخدام الإستنتاجات لتوجيه تخصيص الميزانية على أساس الأداء المعياري لكل منطقة وبرنامج تدريبي.
- إنشاء شبكة داخلية لنشر القرارات والإبلاغ الإلكتروني في الوقت المناسب.
- إنشاء هيئة إعتدال والحّد من إعتدال مقدمي التدريب لمدة ثلاث سنوات، على أن يتم تجديدها على أساس الإمتثال للمعايير المحددة.

## ٥. تحسّن تعميم المهارات الحياتية وتعليم ريادة الأعمال إنتقال خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني من المدرسة إلى العمل

غالباً ما تشنكي الشركات من قلة المهارات العملية بين خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني<sup>٧٧</sup>. تُساهم المهارات الحياتية بتركيزها على التفكير النقدي وحلّ المشاكل وغيرها من المهارات الشخصية والتفاعلية في تيسير الإنتقال من المدرسة إلى العمل وكذلك المساعدة في تنقل اليد العاملة في المستقبل. كما وتساهم أيضاً في تعزيز قيم المواطنة الإيجابية وحقوق الإنسان والتماسك الاجتماعي وتمكين المتدربين من معرفة حقوقهم واستحقاقاتهم والدفاع عنها.

تنطوي المهارات الحياتية على إمكانية تغيير النموذج التربوي نحو التعلم التجريبي. بالرغم من بعض التأثير الإيجابي، لم يتم تعميم المهارات الحياتية في برامج التعليم والتدريب التقني والمهني. فضلاً عن ذلك، وحتى إن توفرت تدخلات المهارات الحياتية، فيتم تصميمها وتنفيذها كبرامج خاصة للمنظمات غير الحكومية تُركّز في الغالب على الإصلاّح بعد التخرج<sup>٧٨</sup>. ولمواجهة هذه التحديات، أطلقت اليونيسف إطاراً إقليمياً حول المهارات الحياتية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا<sup>٧٩</sup>، يهدف إلى دمج المهارات الحياتية في جميع الهياكل التعليمية بما في ذلك التعليم والتدريب التقني والمهني.

بالإضافة إلى المهارات الحياتية، فإن مهارات تنظيم المشاريع غير مُتاحة إلى حدّ كبير في مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني. بالنظر إلى محدودية حجم معظم الشركات في لبنان وغياب علاقات عمل مُنظمة في العديد من القطاعات، فمن المحتمل أن يختار العديد من خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني مزاولة الأعمال الحرة. يأتي التثقيف في مجال ريادة المشاريع بالفائدة لرواد الأعمال والموظفين على حد سواء في المستقبل، الذين من المحتمل أن يتخذوا إتجاهاً أكثر اتساعاً بطابع تنظيم المشاريع في مكان العمل وإزاء مهنتهم.

سيتم تحقيق هدف هذه الركيزة الأساسية من خلال:

- تعميم المهارات الحياتية في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال مناهج دراسية وخارجية، وقياس الأثر على نتائج سوق العمل.
- مراجعة مختلف الحزم/الدورات التدريبية الحالية الخاصة بالمهارات الحياتية وتقييم أثرها على نتائج التوظيف والتوظيف الذاتي لضمان توسيع نطاق المشاريع الرائدة الناجحة لتشمل كافة خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني.
- تدريب المدربين المعيّنين على المهارات الحياتية، وتوفير المواد التعليمية المُخصّصة لتنفيذها.

## ٦. تأمين المعدات والمواد ذات الصلة بالعمل لتمكين المتدربين من تطوير مهاراتهم في ظروف آمنة مماثلة لظروف لشركات

يؤثر ضعف الهياكل الأساسية والمعدات سلبيًا على جودة التدريب. تُعاني معظم مدارس التعليم والتدريب المهني والتقني من تردي حالة المرافق وقدم المعدات وتوفر مواد تعليمية لم تعد مستخدمة في التجارة المحددة. إن مستوى تمويل المديرية العامة للتعليم المهني والتقني للمعدات منخفض جداً، إذ يناهز في المتوسط ١٥٠,٠٠٠ دولار سنوياً<sup>٨٠</sup> إلى ما يقدر بـ ١٦٢ مقدماً لخدمات التعليم والتدريب المهني الرّسمي في عام ٢٠١٧. يعادل هذا المبلغ أقل من ٩٥٠ دولارًا سنوياً لكل مقدم تدريب.

وثمة حاجة إلى استناد توزيع المعدات إلى نتائج المتخرّجين في سوق العمل، والنظر في توظيفهم ومدى ملاءمة برامج التدريب لطلب سوق العمل المحلي. وبصورة أكثر تحديداً، سيُمثل إعتدال مناهج دراسية قائمة على الكفاءة تم تطويرها مع القطاع الخاص شرطاً أساسياً لتجهيز مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني بشكل مناسب. وستُراعى أيضاً إنجازات مقدمي التدريب السابقة من حيث نسبة المتخرجين الذين تم توظيفهم.

وينبغي أيضاً بذل الجهود لإعتدال طول فعالة من حيث التكلفة للمعدات. على سبيل المثال، تبلغ كلفة جهاز محاكاة محرك السيارة، والذي يُعدّ جزءاً من مناهج المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الحالية لصيانة السيارات، ٣٠ مرة تكلفة المحرّك الحقيقي الذي يمكن للطلاب استخدامه في الأنشطة المتعلقة بالوظائف.

غالباً ما يحول القصور الذي يعتري توفير المواد المثالية دون تعلم المتدربين عن طريق التجربة والخطأ. يتم في بعض الأحيان تجاهل مسائل السلامة في ورش التدريب، بما في ذلك التوعية حول قضايا السلامة والصحة المهنية في مكان العمل بين الطلاب. ويعرض نقص قواعد السلامة وقلة إنفاذها المتدربين لخطر إضافي.

سيتم تحقيق هدف هذه الركيزة الأساسية من خلال:

- خلال توزيع المعدات الجديدة، ينبغي ترتيب المدارس بحسب الأولوية من حيث فرص العمل ومخرجات سوق العمل لخريجها.

الجودة (اليونسكو).

٧٧ مؤسسة التدريب الأوروبية.

٧٨ اليونيسف، المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ٢٠١٧.

٧٩ <http://lsce-mena.org/about>

٨٠ ورد في مقابلة لمنظمة العمل الدولية مع المديرية العامة للتعليم في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

- زيادة المُخصَّصات من الميزانية لصيانة المعدات القائمة وشراء الأدوات والمواد ذات الصلة بالعمل للبرامج القائمة على الكفاءة والتي تم تعديلها/تحديثها بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل.
- إقامة شراكة متينة بين القطاعين العام والخاص ضمن نظام لامركزي للسماح بزيادة التدريب أثناء العمل، ومن أجل التبرع بالمعدات المتعلقة بالعمل (بما في ذلك المعدات المستعملة) إلى مراكز التدريب.
- تصميم وتطبيق قواعد صارمة للسلامة والصحة المهنية في ورش العمل - مع تضمن جميع البرامج عنصر السلامة والصحة المهنية، وأرضيات ورش عمل خالية من الفوضى ومعدات وقائية تستخدم بانتظام.
- وضع حدٍّ أدنى من معايير الهياكل الأساسية والمعدات لضمان ملاءمة الوظيفة للتعليم التقني والمهني.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كلما أمكن، لخفض التكلفة وتعزيز عملية التعلم.

## ٧. تؤدي مشاركة أصحاب العمل وممثلي العمال في إدارة تنمية المهارات وعمليات التدريب إلى تحسين ملاءمة برامج التدريب في السوق

يتوقف نجاح أي نظام للتعليم والتدريب المهني والتقني على استجابته لاحتياجات سوق العمل من خلال المشاركة المنتظمة لأصحاب العمل<sup>٨١</sup> والعُمال في تصميم وتنفيذ وتقييم التعليم والتدريب التقني والمهني كجزء من نظام الحوكمة الثلاثي. وتتسم مشاركة أصحاب العمل في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني بأهمية خاصة لتحديد احتياجات سوق العمل من المهارات، باعتبارهم المستفيدين الرئيسيين من مخرجاته.

وفي الوقت الحالي، لا تزال مشاركة أصحاب العمل في تطوير المناهج الدراسية والتلمذة الصناعية والتمويل والاختبار وإصدار الشهادات والتقييم العام للبرامج ضعيفة ومُخصَّصة. نتيجة لذلك، غالباً ما يشككي أصحاب العمل من عدم توافق مهارات وكفاءات مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع تلك التي يحتاجون إليها. ولعل المثال الأكثر دلالة على غياب الحوار بين مقدمي التدريب والشركات الخاصة هو محدودية نطاق التعليم المزدوج، إذ وصل إلى شبكة من ٧٩٠ شركة فقط بين عامي ٢٠٠٧ و٢٠١٤.

ثمة حاجة ملحة إلى أن يحدّد أصحاب العمل بوضوح متطلبات القطاعات التي يمثلونها من المهارات، والمشاركة بشكل فعال في عمليات تنمية المهارات. كما وينبغي أن تضطلع نقابات العمال أيضاً بدوراً هاماً في تنمية المهارات وتوفير رقابة مستقلة للنظام وإبراز القضايا المتعلقة بوضع المتدربين وجودة الخدمات والإستفادة من المهارات داخل الشركات.

تم تفويض المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، برئاسة وزير التربية والتعليم العالي، رسمياً بتصميم سياسات واستراتيجيات التعليم والتدريب التقني والمهني. غير أن هذا المجلس لم يجتمع منذ عام ٢٠٠٠. وبالتالي، لم تتوفر أي آلية لضمان مشاركة أصحاب العمل والعُمال في مختلف جوانب نظام التعليم والتدريب التقني والمهني. ويؤدّي الشركاء الاجتماعيون دوراً هاماً في صنع السياسات والتخطيط الاستراتيجي وتقييم مخرجات نظام التعليم والتدريب التقني والمهني.

كما أن مشاركة الشركاء الاجتماعيين ليست منتظمة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني على الرغم من أنهم وغرف التجارة ورابطة الصناعيين اللبنانيين يرحبون بالتعاون. نادراً ما تشمل لجنة المناهج في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الشركاء الاجتماعيين<sup>٨٢</sup>. وبالمثل، لا تشمل لجنة الإمتحانات في المديرية مشاركة أصحاب العمل، باستثناء لجنة الإمتحانات العليا. على الرغم من أن مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني العام مكلفون أيضاً بموجب<sup>٨٣</sup> قرار وزاري (٢٠٠٠) بإنشاء لجان إستشارية، إلا أن هذه اللجان غير فعّالة في معظم المدارس.

سيتم تحقيق هدف هذه الركيزة الأساسية من خلال:

- إعادة تنشيط المجلس الأعلى للتعليم التقني والمهني وتنظيم مشاركة الشركاء الاجتماعيين في لجنة المناهج ولجنة الإمتحانات في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.
- إلزامية إنشاء مجلس استشاري ثلاثي لكل مقدم تدريب، وطلب دليل على مشاركته في كل خطوة من خطوات عملية التدريب.
- بناء قدرات منظمات القطاع على توقع المهارات لتحديد الطلب على المهارات القطاعية على نحو أفضل.
- توسيع نطاق التعليم والتدريب المهني والتقني العملي المُصمَّم بحيث يلبي الإحتياجات القطاعية، بما في ذلك من خلال تكرار النظام المزدوج في القطاعات الأخرى حيث يكون نهج النظام المزدوج مناسباً.
- بناء قدرات النقابات العمالية بصفتها صوتاً مستقلاً لتقييم نتائج النظام للعمال وتحسين السلامة والصحة المهنية في مكان العمل في محاولة لتعزيز العمل اللائق.

## ٨. يتيح إطار التمويل المتنوع القائم على الشراكات المتعددة لمقدمي التدريب الاستفادة القصوى من الفرص المتاحة.

أنفقت الحكومة ٢,٦ في المائة فقط من إجمالي الناتج المحلي على التعليم في عام ٢٠١٣، حيث خصّصت ما يقارب ٨.٦ في المائة من إجمالي الإنفاق الحكومي للتعليم بمختلف مستوياته<sup>٨٤</sup>. ويشمل الإنفاق العام على التعليم الإنفاق على المدارس والجامعات والتعليم والتدريب التقني والمهني.

٨١ الحكومة هي أيضاً صاحب عمل أيضاً.

٨٢ شاركت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في لجنة توجيهية في المديرية العامة للتعليم التقني والمهني بين عامي ٢٠١٢ و٢٠١٥ لتطوير وتحديث المناهج الدراسية.

٨٣ قرار وزاري.

٨٤ <http://uis.unesco.org/country/LB>

يقدم مزودو خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي احتياجاتهم من الميزانية إلى إدارة الشؤون المالية في المديرية العامة، التي تضع الصيغة النهائية على الميزانية وتعرضها إلى وزارة التربية والتعليم العالي. ثم تُقدم ميزانية موحدة إلى وزير المالية ومجلس الوزراء، ثم إلى البرلمان للموافقة عليها<sup>٨٥</sup>.

يُستمد تمويل مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي من الميزانية المخصصة للمديرية ومن خلال الرسوم الدراسية. يتم استخدام الحصة الأكبر من الرسوم الدراسية لتغطية نفقات تشغيل المدارس مما لا يترك سوى مجالاً صغيراً لتطوير المعدات والهيكل الأساسية ودمج التعلم الرقمي وتحديث منهجيات التدريس. تُغطي ميزانية المديرية العامة للتعليم المهني والتقني رواتب الموظفين والميزانيات، إذ يبقى أقل من ٧ في المائة فقط من الميزانية لاحتياجات المعدات والتدريب والصيانة<sup>٨٦</sup>. لا توفر المديرية العامة للتعليم المهني والتقني التمويل لأي مؤسسة تابعة للقطاع الخاص. تقدم المؤسسة الوطنية للإستخدام ووزارة الشؤون الاجتماعية حوافز لبعض المنظمات غير الحكومية.

لا يمكن توفير تعليم وتدريب مهني وتقني ذو جودة دون تأمين التمويل الكافي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، مع ترشيد الإنفاق واستحداث آليات جديدة لخفض التكاليف وضمان الكفاءة في الإنفاق. وتشمل هذه الآليات توسيع نطاق الشراكات مع أصحاب العمل. وباستثناء النظام المزدوج، لا توجد أي آلية قائمة لتحديد مساهمة أصحاب العمل المالية في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني. يمكن أن تحدّ الشراكة المتينة مع القطاع الخاص من اعتماد مقدمي التعليم والتدريب التقني والمهني على الميزانية العامة، مما يتيح للمؤسسات التعليمية بتمويل نفسها بنفسها.

سيتم تحقيق هدف هذه الركيزة الأساسية من خلال:

- تنويع مصادر تمويل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال منح المزيد من الإستقلالية لمقدميه والسماح لهم بتحمل المزيد من المسؤولية عن التمويل الخاص بهم.
- تشجيع مقدمي التدريب الرسمي على إقامة شراكات مع شركات القطاع الخاص التي يمكنها تغطية جزء من ما يتحمّله مقدمي التدريب من تكاليف.
- الانتقال إلى التمويل القائم على الأداء ووضع معايير وحصة مشروطة من مخصصات الميزانية العامة للنتائج المتفق عليها (انظر إلى الهدف المحدد بشأن ضمان الجودة).
- إنشاء صندوق للتدريب يتم تمويله من قبل الشركاء الدوليين والمغتربين والقطاع الخاص المحلي على أساس طوعي.

٨٥ إلا أنه منذ عام ٢٠٠٥، اعتمد وزير المالية بدلاً من ذلك «القاعدة الاثني عشرية»، التي تستخدم الميزانية من العام الماضي، وتقسّم إلى ١٢، وكل شهر تنفق ١٢/١ من المبلغ الإجمالي.

٨٦ مؤسسة التدريب الأوروبية ٢٠١٦.

## الخلاصة

يعرض الإطار الإستراتيجي الأولويات الشاملة لإصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني خلال السنوات الأربعة القادمة. وسيتم تنفيذ تحت مسؤولية المجلس الأعلى الذي سيجتمع كل ثلاثة أشهر لإستعراض التقدم المحرز.

ستضع كل مؤسسة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التي تم التشاور معها الصيغة النهائية لخطة العمل الخاصة بها من أجل إصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وتحديد الجداول الزمنية ومؤشرات الأداء الرئيسية والتكاليف والأدوار والمسؤوليات الأساسية. ستقدم كل مؤسسة تقاريرها إلى المجلس الأعلى عن تنفيذ الإطار الإستراتيجي مرة كل عامين. وسوف تُبين المؤسسات الإنجازات والأهداف المحددة لكل مؤشر رئيسي للأداء، وتقدم تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ خطط العمل وتظهر التحديات والدروس المستفادة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

سيتولى المجلس الأعلى التكاليف بمراجعة وتقييم الإنجازات لضمان تحمّل المؤسسات المشاركة مسؤولية متبادلة عن تنفيذ الإطار الإستراتيجي. وعند الإقتضاء، سيصدر المجلس الأعلى تكليفاً بإجراء تقييم مستقل بشأن جوانب معينة من الإطار الاستراتيجي يمكنها أن تحظى بدعم الوكالات الدولية ذات الصلة.

سيضطلع ممثلو منظمات أصحاب العمل والعمال بدور هام في رصد فعالية الإطار الاستراتيجي وأثره في سوق العمل.

كما وسوف تستخدم الحكومة اللبنانية هذا الإطار الاستراتيجي لتحديد أولويات إتجاهات مختلف الجهات المانحة التي تود المساهمة في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بهدف تحسين الإتساق وتحقيق أقصى قدر من التأثير.

Allais، 2016، S. تنفيذ وأثر أطر المؤهلات الوطنية: تقرير عن دراسة في 16 دولة. (جنيف ، مكتب العمل الدولي)

CEDEFOP 2011 .. فوائد التعليم والتدريب المهني. لكسمبرغ: منشورات مكتب الاتحاد الأوروبي

J. 2016، L. and Griesse، Errighi. أزمة اللاجئين السوريين: آثار سوق العمل في الأردن ولبنان ، ورقة مناقشة 029. (المفوضية الأوروبية).

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications)

ETF 1999.. نظرة عامة على التدريب والتعليم المهني في لبنان

[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getattachment\)/9fa111e4bc4be2b9c125700d004005fa/\\$file/med\\_vet\\_lebanon\\_00\\_en.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getattachment)/9fa111e4bc4be2b9c125700d004005fa/$file/med_vet_lebanon_00_en.pdf)

ETF 2014 .. رسم خرائط حوكمة التعليم والتدريب المهني في لبنان.

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/0C8A874BE7A19FC9C1257D93005B8750/\\$file/Lebanon\\_mapping%20VET%20governance.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/0C8A874BE7A19FC9C1257D93005B8750/$file/Lebanon_mapping%20VET%20governance.pdf)

ETF 2016 . عملية تورينو 2016-2017

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/56C067652F13DD66C1257F76005AFA6B/\\$file/Torino%20Process%202016-17.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/56C067652F13DD66C1257F76005AFA6B/$file/Torino%20Process%202016-17.pdf).

ETF و GIZ. الأثر الوظيفي والجودة التعليمية للنظام المزدوج في لبنان: النتائج من دراسة التتبع في برنامج GIZ DESME. غير منشورة

ETF. ILO and UNESCO. 2012. مؤشرات مقترحة لتقييم التعليم والتدريب التقني والمهني: فريق العمل المشترك بين الوكالات حول مؤشرات التعليم والتدريب التقني والمهني

<http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002606/260674E.pdf>

GIZ. 2011. هياكل ووظائف التعليم والتدريب القائم على الكفايات. CBET: منظور مقارن [https://www.giz.de/akademie/de/downloads/Lehrbrief\\_14 - Competency-based Education and Training \(CBET\).pdf](https://www.giz.de/akademie/de/downloads/Lehrbrief_14_-_Competency-based_Education_and_Training_(CBET).pdf)

GIZ. 2017. المساعدة الفنية لتدريب وتعليم مهني أكثر توجهاً نحو الممارسة في لبنان. غير منشورة

حكومة لبنان. 2017. خطة الاستجابة للأزمات للبنان 2017-2020

<http://www.3rpsyriacrisis.org/wp-content/uploads/2017/01/Lebanon-Crisis-Response-Plan-2017-2020.pdf>

منظمة العمل الدولية. 2015a. دليل اختبار المهارات وإصدار الشهادات (الأردن). غير منشورة

منظمة العمل الدولية. 2015b. مراجعة وتحليل معلومات سوق العمل: التركيز على شمال لبنان

[http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS\\_559670/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_559670/lang--en/index.htm)

منظمة العمل الدولية. 2015. نحو العمل اللائق في لبنان: قضايا وتحديات في ضوء أزمة اللاجئين السوريين.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_374826.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_374826.pdf)

نقاش ، ن، 2017a . توصيات وميزات خارطة الطريق المصادق عليها مع مجموعات العمل. اليونيسيف ومنظمة العمل الدولية. وثيقة داخلية. غير منشورة.

نقاش ، ن، 2017b . رسم خرائط التعليم والتدريب التقني والمهني (منظمة العمل الدولية واليونيسيف). وثيقة داخلية. غير منشورة

نقاش ، ن. 2017. ورقة استراتيجية (اليونيسيف ومنظمة العمل الدولية). غير منشورة

نقاش ، ن. 2018. عناصر الجودة الشاملة (اليونيسيف). غير منشورة

OECD. 2013 مؤشرات التعليم

[https://www.oecd-ilibrary.org/education/does-upper-secondary-vocational-education-and-training-improve-the-prospects-of-young-adults\\_5jzbb2st885l-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/does-upper-secondary-vocational-education-and-training-improve-the-prospects-of-young-adults_5jzbb2st885l-en)

اليونسكو. 2013. تقييم مستوى شمول السياسات العامة في لبنان

<http://www.ilo.org/>.

## الملحق ١: مبادرة اليونسيف - منظمة العمل الدولية

### الخلفية

بين تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، قادت حكومة لبنان بالشراكة مع اليونسيف ومنظمة العمل الدولية مبادرة مشتركة للتعليم والتدريب التقني والمهني بعنوان «دعم أنظمة التعليم التقني والمهني في لبنان». تندرج هذه المبادرة في إطار وثائق البرنامج الوطني لليونسيف ٢٠١٧-٢٠٢٠ وبرنامج منظمة العمل الدولية الوطني مع الحكومة، فضلاً عن البرنامج الوطني «توفير التعليم لجميع الأطفال في لبنان».

تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان تحسين الروابط مع إحتياجات سوق العمل وتطلعات الشباب. تعتمد المبادرة على التدخلات الموازية لتحسين نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان والتخفيف من أثر الأزمة السورية السلبية. وفي قطاع التعليم، ركز البرنامج جهوده على دعم التعليم والتدريب المهني النظامي وغير النظامي واعتُبر عاملاً حافزاً للتعليم مدى الحياة والتنمية المستدامة للشباب اللبناني وغير اللبناني. تعالج مبادرة منظمة العمل الدولية - اليونسيف الإحتياجات والأولويات الاجتماعية والاقتصادية الوطنية على النحو الذي حددته الحكومة.

واستندت المبادرة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونسيف)، والتي تتمثل في وضع خريطة لبرامج التعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان وورقة استراتيجية وخارطة طريق، إلى عملية تشاورية شاملة تنطوي على تعاون مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني<sup>٨٧</sup> (وزارة التربية والتعليم العالي) ووزارة الزراعة ووزارة الشؤون الاجتماعية والمركز الوطني للتدريب المهني، والمؤسسة الوطنية للإستخدام. كما استفادت المشاورات من مشاركة مجموعة مختارة من المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية وممثلين من القطاع الخاص (بما في ذلك أصحاب العمل والنقابات والمعاهد التعليمية الخاصة) ووكالات الأمم المتحدة العاملة في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني.

تسعى هذه المبادرة إلى تقديم لمحة عامة عن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان، حيث قدمت خارطة طريق إستراتيجية لتحسين التعليم والتدريب التقني والمهني النظامي وغير النظامي.

على وجه التحديد، ساهمت المبادرة في:

- تحديد التوجهات الإستراتيجية للتعليم والتدريب التقني والمهني في لبنان.
- الإرتقاء بجودة التعليم والتدريب التقني والمهني بما في ذلك الإنتقال إلى نظام مؤهلات يعتمد على الكفاءات.
- تحسين قدرات مقدمي التدريب المهني من الموارد البشرية على المستويات الإدارية والفنية والمتابعة والإشراف.

- زيادة إمكانية الإستيعاب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وتحسين هياكلها الأساسية لضمان شمولية التعليم.
- تيسير إنتقال المتخرجين والمتدربين من المدرسة إلى العمل والحصول على فرص عمل لائق.

### مميزات مبادرة حكومة لبنان بالشراكة مع اليونيسف ومنظمة العمل الدولية

اعتمدت مبادرة التعليم والتدريب التقني والمهني على مشاورات مع مختلف الجهات الفاعلة المساهمة في التعليم والتدريب التقني والمهني في القطاعات الرسمية والاجتماعية والخاصة. وتم عرض البيانات والتوصيات المُجمعة من خلال فرق عمل وإجتماعات عقدت مع مختلف أصحاب المصلحة في هذه الورقة الإستراتيجية لدعم وتعزيز التعليم والتدريب التقني والمهني.

تتمثل الخصائص الرئيسية المنبثقة عن هذه المبادرة في:

#### ١- المشاركة والإهتمام الكبير في أوساط جميع الجهات الحكومية والخاصة والدولية

- تشمل جميع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمية والخاصة في لبنان، والتي تستهدف الذكور والإناث من الفئة العمرية ما بين ١٢ إلى ٢١ سنة؛
- الإستعداد لتعاون أوسع نطاقاً في اتخاذ القرارات وتقديم الخدمات؛
- الموافقة والإقرار من الجهات الحكومية وغير الحكومية المعنية في سبيل تحسين آفاق العمل ونتائج سوق العمل للشباب.

#### ٢- الإستناد إلى الإستراتيجيات الوطنية الحالية والخطط المحلية المُعتمدة من قبل كل وزارة مختصة

- برنامج الحكومة اللبنانية الذي يمتد لخمس سنوات بشأن التعليم والفرص الاقتصادية وفرص العمل على النحو المبين في إعلان نوابا لبنان (٢٠١٦)؛
- التزامات الحكومة في مؤتمرات بروكسل ولندن؛
- خطط الوزارات المعنية المرتقبة والمعتمدة للتدخلات الموضوعية التي ستدعم التعليم والتدريب التقني والمهني خلال السنوات الثلاث إلى الأربع المقبلة؛
- خطط خطة لبنان للإستجابة للأزمة، لا لضياع أي جيل وتوفير التعليم لجميع الأطفال في لبنان للتصدي للأزمة السورية؛
- البرنامج الوطني الجديد للعمل اللائق قيد الإستعراض لتعزيز فرص العمل المنتج للشباب.

#### ٣- استخدام وتكييف المعايير والأدوات الدولية والإقليمية و/أو الوطنية، بما في ذلك الممارسات الجيدة الناشئة كمعيار مرجعي

- أدوات ومعايير الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي بشأن التوجيه والتدريب المهنيين والتعليم التقني والعمل الأساسي والمهارات الحياتية وتنمية المهارات والتدريب القائم على الكفاءة ونظم المؤهلات والتعلم مدى الحياة والاعتراف بالتعليم المُسبق والتدريب على المهارات القائمة على السوق وما إلى ذلك؛
- التدخلات والممارسات السابقة والحالية في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان، وخبرة واسعة في التعليم والتدريب التقني والمهني والدروس المستخلصة من المنطقة؛
- أحداث الأساليب والتقنيات التعليمية المناسبة للسياق اللبناني.

#### ٤- مشاركة أصحاب العمل والعمال في نظام التعليم والتدريب المهني والتقني

- الإيمان بشراكة منظمة بين القطاعين العام والخاص لوضع نظام جودة وإتباع نهجاً شمولياً يربط بين التنمية الاقتصادية والتعليم والعمل والعكس بالعكس؛
- الإستعداد للإضطلاع بمسؤولياتهم الاجتماعية والمشاركة في عمليات صنع القرار والتنفيذ والمتابعة والتقييم.

المبادئ الأساسية والمبادئ التوجيهية الدولية المعتمدة في جميع مراحل هذه العملية:

- **مشاركة القطاع الخاص وأصحاب العمل في الإطار التوجيهي لسياسات التدريب وتصميم معايير التدريب واستعراض المناهج الدراسية وتنفيذ برامج التدريب من خلال التلمذة المهنية وتقييم برامج التدريب وعمليات الاختبار وإصدار الشهادات.**
- **وضع آليات للتنسيق بين الوكالات الحكومية ذات الصلة والقطاع الإقتصادي الخاص والعمال ومقدمي الخدمات الخاصة لضمان اتساق وتكامل جميع أنشطة التعليم والتدريب التقني والمهني؛ وتصميم المسارات الممكنة؛ وضمان الإلتزام المُستمر بإطار عمل تعاوني يُركّز على الإنصاف وموجّه إلى الفئات المهمشة.**
- **وجود هيئة اعتماد مستقلة يشارك فيها أصحاب العمل لتطوير معايير التعليم والتأهيل واعتماد مقدمي الخدمات التعليمية والتدريبية لضمان امتثالهم لمتطلبات ضمان الجودة.**
- **توافر المعدات والأدوات ولوازم التدريب في المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تتلاءم مع تلك المتوفرة في السوق العلمية والتكنولوجية التقدمية.**
- **دمج ركائز المهارات الحياتية في المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية.**
- **تصميم وتنفيذ العمليات والأدوات لتقييم مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني التي تُسلط الضوء على المهارات والكفاءات التي اكتسبها المتدربون والمتعلمون.**
- **تطوير نظام مؤهلات وطني لجميع مستويات التعلم والدبلومات والشهادات التي تُحدّد مسارات ومستويات التعلم والمعرفة والمهارات والكفاءات والتي تُيسّر الإنتقال من مستوى إلى آخر مع دعم التعلم مدى الحياة.**
- **مطابقة نظام المؤهلات المذكور أعلاه وتوفر هيئات إدارية وتعليمية قوية تتمتع بالمعرفة والمهارات والكفاءات العلمية والعملية؛ بما في ذلك إنشاء نظام المراتب والحوافز لهذه الهيئات بحيث تتناسب وتقدر مهاراتها وكفاءاتها.**
- **توفر إطار وطني للتدريب في مكان العمل (التلمذة المهنية) يُحدّد معايير التطبيق، ويحفظ حقوق المتدرب.**
- **ينبغي تعدد مصادر تمويل برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، مع توجيه التركيز الأساسي إلى صرف الأموال العامة إلى برامج تؤدي إلى توظيف المخرجين.**

## الملحق ٢: التوصيات الأساسية الصادرة عن المشاورات من أجل الإصلاح (٢٠١٨ - ٢٠٢٠)

في إطار مبادرة الحكومة اللبنانية للتعليم والتدريب التقني والمهني بالاشتراك مع اليونسف ومنظمة العمل الدولية، وضعت كل مجموعة من مجموعات العمل أولوياتها الخاصة بإصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني على النحو التالي:

### التوصيات العائدة للمديرية العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني

#### الهدف الأول: الالتحاق وتقديم الخدمات

##### ١,١ البنى التحتية والتجهيزات لمؤسسات التعليم ارسامي

- وضع خطة موضوعية لتأهيل البنى التحتية لمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني القائمة بما في ذلك تزويدها بالتجهيزات والمعدات ووسائل التعليم وفق دراسة تعيد توزيع الاختصاصات التعليمية في هذه المؤسسات لعدم تكرارها في مناطق قريبة من بعضها البعض بهدف التخفيف من كلفة التجهيز.
- تأهيل المعاهد والمدارس من حيث أبنيتها ومرافقها وتجهيزها بالورش والمختبرات والمكتبات وقاعات الحاسوب وربطها بالإنترنت واتخاذ كل الإجراءات الضرورية لتحسين مستوى التعليم فيها وجذب الطلبة إليها وفق خطة مدروسة تنفذ على مراحل وترتبط بتطوير المناهج وتدريب المعلمين.
- توفير البيئة التربوية والتعليمية والترفيهية المناسبة لاجتذاب الشباب والشابات نحو المدارس الفنية والمهنية ومراكز التدريب.
- تلبية حاجات المؤسسات التعليمية إلى المياه الصالحة للشرب وإلى شبكة الصرف الصحي والكهرباء والتدفئة والصيانة السنوية وكلما تدعو الحاجة، وتأمين البيئة المدرسية الآمنة والصحية في هذه المؤسسات.
- تعزيز إدخال وسائل وطرائق التدريس الحديثة وتدريب المعلمين عليها وتزويد الصفوف بما يلزم من وسائل أهمها الكمبيوتر وأجهزة العرض المتصلة به.
- الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة وعلى البرامج التماثلية (Simulation) والأفلام بقدر المستطاع نظراً لأهميتها وللتعويض عن النقص في التجهيزات أو للاستغناء عن التجهيزات الباهظة الثمن.
- تعزيز التدريب في أماكن العمل بالاتفاق مع أصحاب العمل لكي يتمكن الطلبة من التدريب على تجهيزات حديثة مستخدمة في سوق العمل.
- توسيع مبدأ التشارك مع المؤسسات الرسمية والخاصة لتدريب الطلبة على تجهيزات غير متوفرة أو لا يمكن تجهيز المدارس بها مثل التعاون مع شركة طيران الشرق الأوسط بالنسبة لاختصاصات الطيران ومع وزارة الاتصالات وشركات الهاتف الخليوي بالنسبة للاختصاصات العائدة لهذا النوع من التكنولوجيا.
- ابتكار أساليب جديدة للتدريب ذات كلفة منخفضة.

##### ١,٢ قبول الطلبة والتقييم والامتحانات

- وضع أسس حديثة ومتطورة لسياسات القبول وإجراءاتها بما يضمن تقويم الطلبة ورصد مستوياتهم المعرفية والسلوكية والاجتماعية قبل الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني.

- إرساء نظام متطور لإجراء عمليات التقييم والامتحانات مبني على مناهج متطورة وعلى مبدأ التعلم بالكفايات، بحيث يتم تقييم المهارات والكفايات التي اكتسبها الطلبة وفق معايير التعلم ومقاييس التأهيل المحددة في المنهج.
- تدريب الطلبة والمتدربين على وسائل التقييم وطرق الإجابة على الأسئلة النظرية والتطبيقية لكي يستعدوا لها ولا يتفاجؤوا بها أثناء إجراء الاختبارات والامتحانات.
- التشديد على تقييم الطلبة لجهة اكتسابهم مهارات السلامة والمحافظة على البيئة وحل المشكلات والعمل ضمن فريق عمل وتقدير كلفة الإنتاج والالتزام بالمعايير والقواعد وحسن التصرف والنظافة وغير ذلك من أمور أساسية وضرورية، وعدم حصر التقييم بالمعارف كما هو حاصل حالياً.
- اعتماد وسائل التقييم الحديثة التي تعتمد على برامج معلوماتية مخصصة لذلك وتدريب الطلبة على هذا النوع من التقييم.
- إعادة النظر في أساليب التقييم المعتمدة في الامتحانات الرسمية برمتها ووضع أسس جديدة لهذا التقييم.
- دراسة وتحليل نتائج الامتحانات المدرسية والرسمية واستخراج مؤشرات تربوية منها لتصويب المسارات.
- إشراك القطاع الخاص في إجراء الامتحانات الرسمية لكي يتأكدوا من أن المهارات والكفايات المكتسبة تتناسب مع متطلباتهم.

### ١,٣ التوعية والإرشاد والتوجيه

- وضع سياسة إعلامية للتوعية بأهمية التعليم والتدريب المهني.
- إطلاق دراسة موضوعية عن أهمية الالتحاق بالتعليم والتدريب التقني والمهني لتحديد الجهات الرسمية والأهلية الفاعلة في هذا المجال وتحديد الأدوار التي يمكن أن تقوم بها كل جهة وكيفية التعامل معها وحشدها.
- تنظيم حملات إعلامية وتوعوية عن التعليم والتدريب التقني والمهني وأهميته.

### الهدف الثاني: الجودة والملاءمة

#### ٢,١ الاطار الوطني للمؤهلات والمناهج التعليمية

- التعاون مع المؤسسة الوطنية للاستخدام لاعتماد المعايير الوطنية الوظيفية وتحديد المقاييس التعليمية والتأهيلية لكل اختصاص مع الأخذ بعين الاعتبار التوصيف اللبناني للمهن والتوصيفين العربي والعالمي واعتماد الترميز الدولي بدلا عن الترميز المعتمد حالياً.
- تطوير واعتماد اطار وطني للمؤهلات خاص بالتعليم والتدريب التقني والمهني تحدد فيه مستويات التعلم والشهادات ومسالك التحصيل والمعارف والمهارات والكفايات المطلوبة لكل مستوى بدءا من التدريب المهني ووصولاً الى التعليم المهني والتقني العالي.
- اعتماد نظام حديث للتأهيل قائم على الكفايات يعتمد مبدأ الوحدات التعليمية التي تؤدي الى مهن موصوفة في سوق العمل واختبار النظام الجديد نموذجياً قبل تعميمه.
- وضع خطة شاملة مرتبطة بتطوير المناهج التعليمية لتدريب المعلمين على طرائق التدريس الملائمة لتطبيق هذه المناهج بعد تطويرها.
- ادخال المهارات الحياتية في صلب المناهج التعليمية مع تحديد سبل اكساب الطلبة والمتدربين لها بوضوح.
- تمكين الطلبة والمتدربين من متابعة دراستهم وتحصيلهم العلمي والادائي وفق شروط محددة ومدروسة.
- اشراك القطاع الخاص وأصحاب العمل في عملية تطوير المناهج لاسيما لما يعود الى تحديد المعارف والمهارات والكفايات اللازمة لكل اختصاص وفق احتياجاته بما في ذلك اللغات والمعلوماتية والمهارات الأخرى.

#### ٢,٣ تدريب الإداريين في الادارة المركزية

- تنفيذ خطط تدريب الإداريين بناء على بيانات مفصلة حول مهارات الموظفين وسائر العاملين واحتياجات تدريبهم على أن يسند ذلك للوحدة المسؤولة عن الموارد البشرية في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.
- تدريب الموظفين على القيام بمهامهم بناء على وصف وظيفي واضح لكي يتمكنوا من القيام بمهامهم الأصلية وتحمل مسؤوليات تفويض الصلاحيات لهم.
- تدريب العاملين في مجالات التخطيط والقيادة واتخاذ القرارات أثناء الأزمات والتواصل وربط التعليم والتدريب بالتوظيف لتمكينهم من المساهمة في وضع الاستراتيجيات والبرامج والخطط التنفيذية ورصدها وتقييمها.
- تدريب الموظفين على الشؤون الادارية والانشاء الاداري واستخدامات الكمبيوتر الادارية لاسيما الطبع باستخدام برنامج word
- اعداد وتدريب الأجهزة البشرية التي تعمل في مجال توفير المعلومات وتحليلها واستخلاص النتائج والمؤشرات التربوية منها.
- تدريب المسؤولين عن تطوير المناهج التعليمية على المفاهيم الجديدة المعتمدة عالمياً في هذا المجال لاسيما التعلم القائم على الكفايات وما يتبعه من تقييم وامتحانات، وعلى أساليب رصد وتقييم نتائج تطبيق هذه المناهج.

#### ٢,٤ تدريب الادريين في المؤسسات التعليمية

- تدريب الجهاز الاداري في المعاهد والمدارس الفنية لاسيما المدراء ورؤساء الدروس النظرية والتطبيقية والنظائر على القيام بمهامهم العملية ورفع قدراتهم لتمكينهم من التعامل مع الطلبة لاسيما من هم في عمر المراهقة.
- تدريب المسؤولين في المؤسسات التعليمية على عمليات الرصد والتقييم بناء على مؤشرات تربوية وموضوعية.
- تدريب المسؤولين والمعلمين في المدارس الفنية والمهنية على القيام بعملية التقييم الذاتي لمؤسساتهم التعليمية والتدريبية وصياغة التقارير التي تنتج عن هذا التقييم بمهنية.
- رفع القدرات البشرية وتدريب المسؤولين في ادارات المؤسسات التعليمية لتمكينهم من القيام بمهامهم بشكل صحيح.

#### ٢,٥ تدريب المعلمين والمدرسين

- وضع برنامج متكامل وآلية معتمدة لتدريب المعلمين على ما يلي:
- التقنيات الحديثة التي طرأت على الاختصاصات والمواد التي يقومون بتدريسها
- طرائق التعليم الحديثة ومن بينها اعداد الدروس والتعليم القائم على الكفايات والمهارات الحياتية واستخدام التقنيات الحديثة

- وتكنولوجيا المعلوماتية في التعليم.
- ربط التعليم بالمعايير والكلفة والانتاج النظيف والنوعية والقدرة على المنافسة وحماية البيئة والسلامة واستخدام المنتجات الوطنية.
- التعامل مع الطلبة الذين هم في عمر المراهقة ومساعدتهم لتجاوز مشكلاتهم النفسية والاجتماعية.
- القيام بالتقييم التكويني التراكمي (cumulative) والتقييم التجميعي الشامل (summative) وفق الأسس الصحيحة لاسيما لجهة
- اظهار الطلبة والمدرسين بأنهم اكتسبوا المهارات المطلوبة.
- كيفية اكساب الطلبة للمهارات الحياتية.
- وضع آلية دائمة لتدريب المعلمين والمدرسين بشكل مستمر على التقنيات المستجدة وعلى طرائق التعليم والتقييم الحديثة.
- اخضاع المعلمين والمدرسين الجدد من غير خريجي كليات التربية أو المعهد الفني التربوي لدورات تدريبية تربوية قبل قيامهم بالتدريس.
- تعزيز ادخال وسائل وطرائق التدريس الحديثة وتدريب المعلمين والمدرسين عليها بعد تزويد الصفوف بما يلزم من وسائل أهمها الكمبيوتر وأجهزة العرض المتصلة به.
- وضع خطة شاملة للانتقال تدريجيا من مبدأ التلقين الى تطبيق طرائق التدريس الحديثة تتناول تدريب المعلمين والمدرسين وتأمين التجهيزات اللازمة لذلك من أجهزة كمبيوتر واشتراك بشبكة الانترنت واستخدام أفلام الفيديو والبرامج التماثلية وغير ذلك من وسائل تعليمية.
- تدريب المعلمين والمدرسين على أساليب تقييم المرشحين لنيل الشهادات الرسمية لاسيما ممن هم ليسوا من طلبتهم وتعزيز مفهوم مقاييس التأهيل لديهم.

## ٢,٦ تدريب الموجهين المهنيين والمرشدين والمفتشين التربويين

- تنظيم دورات تدريبية للمدرسين والموجهين التربويين وللمفتشين لرفع قدراتهم وتمكينهم من القيام بعمليات الاشراف والارشاد والتوجيه، بحيث تتناول هذه الدورات مفاهيم أساسية مثل التعليم القائم على الكفايات وطرائق التدريس والمهارات الحياتية والتقييم وغيرها من مفاهيم تربوية.
- تنظيم دورات تدريبية لتدريب العاملين في مجال التفتيش والمراقبة والارشاف والتوجيه على اجراء عملية التقييم الخارجي للمؤسسات التعليمية بموضوعية بحيث يتناول هذا التقييم كل الأمور العائدة للمؤسسة ولا يقتصر على نتائج الطلبة فيها في الامتحانات المدرسية أو الرسمية.

## ٢,٧ المعهد الفني التربوي والجامعة اللبنانية (كلية التربية)

- اعادة تفعيل المعهد الفني التربوي ليقوم بدوره التربوي لجهة اعداد المعلمين وتدريبهم المستمر أثناء الخدمة ووضع خطة استراتيجية لذلك تركز على تحديد واستشرف احتياجات المدارس الفنية الحالية والمرتقبة.
- الاستعانة بكلية التربية وبالمعهد الوطني للإدارة لتدريب الموظفين لاسيما في مجال تخصص هاتين المؤسستين.

## ٢,٨ التقييم الذاتي والخارجي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني

- وضع معايير للتقييم الذاتي والخارجي لمدارس التعليم المهني والتقني ومراكز التدريب
- تدريب ادارات المدارس والمعلمين على اجراء عمليات التقييم الذاتي واشراك الطلبة في هذه العملية.
- اجراء عملية تقييم ذاتي نموذجية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني واستخلاص النتائج منها عبر دراسة موضوعية توضع لهذه الغاية.
- اجراء عمليات تقييم خارجي نموذجية لمختلف المؤسسات التعليمية تقوم بها الادارة المركزية والتفتيش التربوي.

## ٢,٩ نظام ادارة المعلومات التربوية وقواعد البيانات والمؤشرات

- تفعيل أجهزة جمع المعلومات واستخلاص المؤشرات وتبويبها وتوفيرها للمسؤولين لكي يتمكنوا من اتخاذ القرارات الصحيحة والممكن تنفيذها.
- العمل على انشاء قواعد بيانات شاملة لكل مفاصل التعليم والتدريب التقني والمهني وتحديثها بشكل مستمر على أن تكون هذه المعلومات متاحة للجميع ليتم الاستفادة منها، وذلك عن طريق تطوير منظومة ادارة المعلومات التربوية.
- اعتماد آليات لضمان دقة المعلومات ومدى مصداقيتها من مصدرها.
- تطوير استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات الأرشفة.
- تأمين أجهزة الكمبيوتر والبرمجيات الحديثة وشبكات اتصال في الادارة المركزية وفي مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لكي تتمكن من العمل على نظام ادارة المعلومات التربوية رأسا بواسطة الانترنت (online)
- وضع برنامج لتوعية الموظفين على أهمية استخدام تكنولوجيا الاتصالات في تسهيل عملهم واختزال الوقت وتخفيف القلق الذي يدخل الى نفوسهم من جراء اعتماد تقنيات جديدة قد يكونوا غير ملمين بتفاصيلها وبسهولة استعمالها.
- اعتماد البريد الالكتروني لتبليغ القرارات والمذكرات ولتبادل الرسائل، وتدريب الموظفين على أصول استخدام هذا النوع من الاتصالات.
- انشاء دوائر تلفزيونية مغلقة (video conference) بين القيادات الادارية العليا مثل الوزير والمدير العام للتواصل والتوسع تدريجيا في استخدامها لتشمل المؤسسات التعليمية في مختلف المحافظات.

## ٢,١٠ الشراكة مع المنظمات الدولية

- الانفتاح على المنظمات الدولية ذات الصلة والتعاون معها والاستفادة من الخبرات الموجودة لدى هذه المنظمات.
- العمل مع المنظمات الولية لتنفيذ برامج نموذجية ممولة من الجهات المانحة تصب في تحقيق أهداف التعليم والتدريب المهني والتقني.
- الاستعانة بالمنظمات الدولية وبرامج التعاون مع الخارج كلما كان ذلك ممكنا لتأمين التدريب التقني والمهني للموظفين لاسيما عن طريق تدريب المدرسين محليا أو في الخارج.

## الهدف الثالث: الحوكمة والنظام

### ٣,١ التعاون والتنسيق بين مختلف الوزارات والمؤسسات

- اصدار نصوص تحدد آليات التنسيق والتعاون بين وزارة التربية والتعليم العالي (المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) وباقي الوزارات والمؤسسات العامة التي تقدم أشكالاً مختلفة من التعليم والتدريب التقني والمهني وذلك في مجالات تحديد الاحتياجات التعليمية والتدريبية وتطوير المناهج التعليمية والتدريبية واعتمادها وفتح المسارات والاعتراف بالشهادات والتوعية والارشاد والتوجيه وغير ذلك من أمور مشتركة.
- اتفاق أصحاب العلاقة في القطاع العام من وزارات ومؤسسات عامة على توزيع المهام العائدة للتعليم والتدريب المهني والتقني فيما بينها بما يحقق سياسة الدولة التربوية والتكامل والترابط بين هذه الجهات ضمن رسالة كل منها.

### ٣,٢ الإدارة العامة

- تفعيل النصوص الخاصة برسم سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني، وتعديل النصوص اذا دعت الحاجة لاعطاء الجهة المختصة صلاحيات تنفيذية تمكنها من رصد التنفيذ وتقييم النتائج بهدف متابعة التطوير وتصويب المسارات.
- اصدار النصوص اللازمة لوضع آليات عملية لاشراك القطاعات الانتاجية والاقتصادية وأصحاب العمل والعمال والمنظمات غير الحكومية وسائر أصحاب العلاقة في رسم السياسات التربوية وتنفيذ الخطط الآلية الى تحقيق برامج الاصلاح والنظير بحيث تعطي لهذه الجهات فرصة للمشاركة ليس فقط في صنع القرار ولكن أيضا في تنفيذ خطط الاصلاح والتطوير وتقييمها.
- اجراء دراسة حول الهيكل التنظيمي للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني بعد الغاء وزارة التعليم المهني والتقني والحاق المديرية العامة بوزارة التربية والتعليم العالي، ومن ثم توزيع المهام والصلاحيات بين مختلف الوحدات ووضع وصف وظيفي لكل وظيفة وتدريب الموظفين على مهامهم.
- اعادة النظر في النصوص القانونية التي تحدد الاجراءات والقواعد والتنظيمات بما يضمن الادارة الرشيدة والشفافية والنزاهة وتكافؤ الفرص وسرعة التطبيق.

### ٣,٢ المؤسسات التعليمية

- إصدار النصوص الملزمة للمؤسسات التعليمية بحيث تتمتع هذه المؤسسات بحد مقبول من الصلاحيات المالية والإدارية عملاً بمبدأ اللامركزية الإدارية لكي تتحمل مسؤولياتها في ظل اجراءات وقواعد ونظم ومعايير يحكمها مبدأ المسؤولية مقابل المساءلة.
- إصدار نصوص تحدد آليات الاستعانة بمؤسسات القطاع الخاص في المجالات الصناعية والفندقية والتجارية والصحية لتدريب المعلمين والمدرسين.
- تفعيل عمل المجالس الاستشارية التي تساعد المؤسسة التعليمية في تحديد الاختصاصات الملزمة لمنطقة تواجد المؤسسة وتسهيل التدريب الميداني والمشاركة في التقييم وتقديم التجهيزات والمعدات ونقل التكنولوجيا وغير ذلك من أمور متعددة.
- درس اعتماد مبدأ الادارة القائمة على المدرسة school based management وهي استراتيجية عالمية لتطبيق اللامركزية تعطي بموجبها صلاحيات اتخاذ عدد من القرارات للمؤسسة التعليمية أو التدريبية.

### ٣,٣ رسم السياسات ووضع الاستراتيجيات واتخاذ القرارات

- اجراء مسوحات لسوق العمل واحتياجاته كما ونوعا بالتعاون الوثيق مع المؤسسة الوطنية للاستخدام وتقسيم السوق الى قطاعات وتحليل هذه المسوحات لاستشراف توجهات هذه السوق المستقبلية لكي تعتمد المنظومة التربوية عليها عند اتخاذ قراراتها.
- وضع تقارير دورية موضوعية وشاملة تستند على معلومات موثوقة ومحايدة وعلى معايير موضوعية يمكن الركون اليها عند رسم سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني ووضع خطته الاستراتيجية الاقتصادية واجتماعية تضعها الأجهزة الحكومية المختصة بناء على تقارير تحديد السياسة التربوية بناء على خطط استراتيجية اقتصادية واجتماعية تضعها الأجهزة الحكومية المختصة بناء على تقارير موضوعية يشارك فيها أصحاب العلاقة على أساس المستويات.
- وضع سياسات واستراتيجيات للتعليم والتدريب التقني والمهني لها رؤية بعيدة المدى، مبنية على اسس اجتماعية واقتصادية صحيحة وواقعية تأخذ بعين الاعتبار وضع لبنان الجغرافي ومحيطه العربي وانفتاحه على العالم بحيث لا تتأثر هذه السياسات بالمتغيرات الادارية.
- وضع استراتيجية لتطوير قدرات الموظفين تستند الى مبادئ الكفاءة والتعلم مدى الحياة والتدريب المستمر، بهدف تلبية حاجات الادارة المركزية والمؤسسات التعليمية والتدريبية الرسمية، ويمكن أن يشمل هذا التدريب المؤسسات الخاصة.
- احياء المجلس الأعلى للتعليم المهني والتقني وتوسيع التمثيل فيه اذا دعت الحاجة.
- تعزيز وحدات الاحصاء والمعلوماتية والدراسات والتخطيط والرصد والتقييم وزيادة قدراتها لجهة تدريب العاملين فيها ورفع مستوى امكانياتهم في مجالات عملهم وتجهيز هذه الوحدات.
- تفعيل وتنسيق التعاون مع المنظمات الدولية والقطاعات الانتاجية والاقتصادية وتوزيع نشاطات هذا التعاون على مختلف الجهات الادارية والتعليمية المستفيدة لمنع هدر الجهد والمال والتكرار والازدواجية.
- تنظيم حملات وندوات دعائية لتحريك الرأي العام والمجتمع الأهلي للفت نظر الحكومة والبرلمان نحو أهمية توفير الاعتمادات اللازمة لتطوير التعليم والتدريب التقني والمهني بالنظر لأهميته في دعم الاقتصاد الوطني والحد من البطالة.

### ٣,٤ الشراكة مع أصحاب العمل والعمال والقطاع الخاص

- إشراك النقابات والاتحادات وغرف التجارة والصناعة والزراعة وأصحاب العمل وروابط المعلمين لمواجهة التحديات وإيجاد الحلول للمشكلات التربوية والتعليمية التي يعاني منها التعليم والتدريب التقني والمهني والعمل على تطبيق الحلول.

- اشراك القطاع الخاص في عمليات التقييم الشامل لمنظومة التعليم والتدريب التقني والمهني.
- تشجيع القطاع الخاص بما فيه المنظمات الغير حكومية لتقديم ابنية للمدارس المهنية ومراكز التدريب وتمويلها وإدارتها تحت إشراف المديرية العامة للتعليم المهني والتقني أو من خلال مشاريع مشتركة من من أجل زيادة الالتحاق وتخفيف العبء عن المدارس ومراكز التدريب الرسمية.
- توسيع مبدأ التشارك مع المؤسسات الرسمية والخاصة لتدريب الطلبة على التجهيزات الفنية غير المتوفرة في المؤسسات التعليمية بسبب ارتفاع كلفتها.

## التوصيات العائدة لوزارة الزراعة

### التعليم الزراعي

#### الهدف الأول: الالتحاق وتقديم الخدمات

- تحسين أوضاع المدارس الفنية الزراعية عن طريق إصلاح بنيتها التحتية وتزويدها بالتجهيزات والمعدات وكل ما يلزم لتمكينها من أداء مهمتها بناء لنتائج التقييم الذاتي والخارجي.
- تأمين مستلزمات المدارس من تجهيزات ومعدات ووسائل تعليم لتطبيق طرائق التعليم وأساليب التدريس الحديثة باستخدام أدوات ووسائل متعددة والمواد البصرية وتعزيز الاعمال التطبيقية في الميدان وأماكن العمل بالتعاون مع القطاعات الإنتاجية والصناعية الخاصة ذات العلاقة.
- تعزيز الروابط الوظيفية بين المدارس الفنية الزراعية وخدمات الإرشاد، والمجتمع الزراعي وقطاع الصناعات الزراعية.
- إرساء نظام حديث للإشراف والتقييم بما في ذلك الامتحانات المدرسية والرسمية وتدريب المسؤولين والإداريين والمعلمين عليه.
- بعد اجراء الإصلاحات الأساسية وتطوير المناهج التعليمية والتدريبية وما يتبع ذلك من إجراءات، الترويج للمدارس الزراعية لجذب الشباب والشابات إليها وفتح المجال أمام اللاجئين السوريين للالتحاق بها وإنشاء مراكز توجيه مهني في المدارس.

#### الهدف الثاني: الجودة والملاءمة

- وضع نظام معلوماتي شامل لتوفير المعلومات والبيانات والمؤشرات لمتخذي القرارات لكي تأتي قراراتهم مبنية على معلومات حقيقية وموثوقة.
- إجراء تقييم ذاتي وخارجي للمدارس الفنية الزراعية لتحديد احتياجاتها من ترميم وتأهيل وتجهيز وموارد مادية وبشرية.
- تطوير المناهج التعليمية والتدريبية واعتماد اختصاصات وبرامج تدريب جديدة بناء على أسس علمية حديثة تركز على إطار عام تربوي وتوصيف مهني ومهارات ومسالك تحصيل بحيث تؤدي هذه المناهج إلى إكساب الطلبة المعارف والمهارات والكفاءات اللازمة للقيام بمهام اختصاصاتهم.
- التنسيق مع وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، وإشراك القطاع الخاص في عملية تطوير المناهج وفي تحديد معاييرها.
- وضع اليات لتدريب الموظفين والمدراء والمسؤولين والمعلمين فنيا وتربويا وتنظيم دورات تدريبية لهم تتناول أمور فنية وتربوية، ورفع قدراتهم في مجالات المعلوماتية واستخدام أجهزة الكمبيوتر وبرامجها وتنظيم وإدارة المستندات والتخطيط والرصد والتقييم.
- تعزيز مشاركة المعلمين في الخطوات العملية التدريبية ومتابعة طلابهم أثناء العمل الميداني.
- إنشاء شبكة علاقات وثيقة بين المدرسة الزراعية ومؤسسات القطاع الخاص لتأمين توعية الطلبة وتدريبهم ومتابعتهم وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج.
- الانفتاح على المنظمات الدولية ذات الصلة والتعاون معها للاستفادة من خبراتها ولتنفيذ مشاريع نموذجية معها.
- بعد اجراء الإصلاحات الأساسية وتطوير المناهج التعليمية والتدريبية وما يتبع ذلك من إجراءات، الترويج للمدارس الزراعية لجذب الشباب والشابات إليها وفتح المجال أمام اللاجئين السوريين للالتحاق بها وإنشاء مراكز توجيه مهني في المدارس.

#### الهدف الثالث: الحوكمة والنظام

- تعزيز إمكانيات وزارة الزراعة للتمكن من وضع السياسات والخطط الاستراتيجية والتنفيذية بمشاركة القطاع الخاص وسائر أصحاب العلاقة وتحديد الجهات المناط بها إجراء هذه العملية.
- أخذ المنظومة التربوية اللبنانية بعين الاعتبار عند التخطيط للتعليم الزراعي كونه جزء من هذه المنظومة وليس منفصلا عنها.
- وضع سياسة وخطة عمل لتطوير التعليم الزراعي الفني الرسمي من خلال تعزيز الإدارة المركزية وإدارات المدارس وتحديث النصوص.
- تعزيز التعاون والتنسيق بين مختلف الجهات الحكومية والخاصة ذات العلاقة وبشكل خاص المعنية منها بالتعليم والتدريب التقني والمهني.
- مراجعة النصوص القائمة والقواعد والإجراءات والأنظمة المستخدمة في الإدارة المركزية وفي المدارس الفنية الزراعية.
- إعادة النظر في مهام مصلحة التعليم والإرشاد الزراعي بحيث تشمل كل مستلزمات قيام المصلحة بمهامها الإدارية والتربوية بشكل سليم.
- اجراء تقييم لاحتياجات سوق العمل والتركيز على آراء أصحاب العمل الذين يدركون تماما مواطن الضعف واحتياجاتهم.
- توجيه التعليم والتدريب الزراعي الفني والمهني نحو احتياجات سوق العمل الحالي لضمان تأمين عمل مخرجات هذا النوع من التعليم والتدريب وتأمينها لاحتياجات هذه السوق.
- تفعيل التعاون بين التعليم والتدريب الزراعي ومصلحة الأبحاث الزراعية وكليات الزراعة في مختلف الجامعات اللبنانية ومع سائر المؤسسات الزراعية الأخرى.
- إرساء حوار مثمر بين وزارة الزراعة وسائر أصحاب العلاقة من جهات رسمية وخاصة من أجل ضمان التكامل بين برامج التعليم والتدريب التقني والمهني الزراعي وتحديد مسارات الطلبة.

## ٢- الارشاد الزراعي

- تعزيز التواصل ما بين المراكز الزراعية المنتشرة في مختلف الأراضي اللبنانية وتفعيل العمل بالنشرة الارشادية وتكليف خلية لدراسة اسس وضوابط النشرة.
- اعادة تفعيل واحياء شبكة « التواصل والمعرفة» بين مصلحة التعليم والارشاد الزراعي والمراكز الزراعية لتبادل المعلومات بسهولة بين المراكز والإدارة المركزية.
- تعزيز دور المراكز الزراعية في عمليات توزيع التقديرات التي تؤمنها الوزارة وذلك لضبط عملية التوزيع وإيصال التقديرات للمراكز حسب حاجة كل منها.
- توحيد المواد الارشادية للزراعات الاساسية وتعميمها على كل المراكز الزراعية واستحداث مواد ارشادية جديدة حسب الحاجة.
- تفعيل التواصل مع مصلحة الابحاث العلمية خصوصاً في المناطق التي لديها نشاط ارشادي.
- تأمين حاجيات المراكز الزراعية من معدات وأدوات ومستلزمات ارشادية.
- تقسيم المهام داخل كل مركز على الكادر الفني للمركز بحيث يقوم كل فني بالاهتمام بزراعة او بقطاع معين.
- تفعيل العمل بالمختبرات الموجودة في بعض المراكز لأهمية الخدمات التي يمكن ان تؤمنها للمزارعين.
- إنشاء لجنة للإرشاد الزراعي للتواصل مع مقدمي خدمات الارشاد والتنسيق مع كافة المصالح الإقليمية ومراكز البحوث والدراسات الزراعية والجامعات الرسمية والخاصة، وتحديد كيفية نقل المعلومات الإرشادية.
- وضع نظام لتقييم ومتابعة الأنشطة الارشادية وتدريب العاملين في مصلحة التعليم والإرشاد على القيام بالتقييم والمتابعة (نظام معلوماتية)
- تعزيز عملية الرقابة على الخدمات الارشادية عبر تعزيز دور مصلحة التعليم والإرشاد.
- تدريب المهندسين الزراعيين والمرشدين على كافة الأمور المستجدة والتي تصف ضمن المصلحة العلمية والارشادية للمراكز.
- توفير الموارد البشرية والاستهلاكية اللازمة للقيام بالنشاطات الارشادية في المراكز الإقليمية

## التوصيات العائدة لوزارة الشؤون الاجتماعية

### الهدف الأول: الالتحاق وتقديم الخدمات

- وضع آلية لإجراء التقييم لمنح الشهادات والإفادات بالشراكة مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني لإجراء التقييم ومنح الشهادات على أساسها.
- انشاء مراكز تدريب على بعض الحرف التي تستلزم بناء خاصا وتجهيزات معينة للإنتاج، وتوزيع هذه المراكز في بعض المناطق ليستفيد منها أكبر عدد من المتدربين.
- تنظيم دورات تدريبية على عدد من الحرف بالتعاون مع المراكز الإنمائية وفي مراكز التدريب التابعة للوزارة.
- تنظيم دورات تدريبية في السجون وخارجها للأحداث وللجنة العمرية المستهدفة.
- مرافقة التدريب مع تعليم القراءة والكتابة في حال كان المستهدفون لا يحسنون القراءة والكتابة.
- استهداف مكتومي القيد بالبرنامج ككل في إطار مفهوم التعليم والتدريب الشامل.
- المشاركة في حملات التوعية والتوجيه التي يتم تنظيمها لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني ومن ضمنه التدريب على الحرف.
- اقامة المعارض الدائمة والمتنقلة للتعريف بالحرف ومختلف منتجاتها وتسويقها.

### الهدف الثاني: الجودة والملاءمة

- تنظيم رحلات دراسية محلية وخارجية للبلدان المشهورة بالحرف للاطلاع على آخر المستجدات في مجال الحرف وتطويرها وتسويقها.
- تطوير مناهج تدريبية للحرف المختارة وفق المواصفات والمعايير الخاصة لكل حرفة. يمكن الاستعانة عند الضرورة بخبراء اجانب من أجل تطوير المناهج وتحديد المواصفات وأصول الحرفة، على أن يتم التطوير بالتعاون مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ونقابة الحرفيين الخ.
- التواصل مع مؤسسة المواصفات لوضع مواصفات للمنتجات الحرفية النهائية وذلك لكي تكون المناهج التدريبية مبنية على أسس علمية، بالإضافة الى توفير فرص للمتدربين في التصدير لاحقاً.
- الاستعانة بخبراء وطنيين او من الخارج للمساعدة على تطوير المناهج التدريبية وتدريب المدربين على أصول الحرفة وتطويرها وتسويقها.
- تنفيذ ورش عمل داخلية في الوزارة تهدف الى تعريف المصالح والدوائر المختلفة ذات العلاقة بالقطاع الحرفي واهميته وكيفية مساهمة هذه الأجهزة لتعزيزه وإنجاح مشاريعه.
- تدريب المدربين على المهارات الحياتية وقيم وزارة الشؤون كي يمثلها بشكل جيد (لا عنف، عدم التمييز وتقبل الاخر، المساواة...)
- تدريب المدربين الذين سيعملون في السجون نظراً لخصوصية العمل هناك.

### الهدف الثالث: الحوكمة والنظام

- القيام بدراسة إحصائية أو أكثر لتحديد توزيع الحرف المصنفة على مختلف المناطق اللبنانية، واحتياجات التدريب في كل منطقة على أن يستهدف في هذه الدراسة الشباب والفتيات من الفئة العمرية ١٥-٢٥ سنة.
- القيام بمسح حرفي يهدف إلى تحديد الحرف التي لها جدوى اقتصادية حسب المناطق اللبنانية والتي يمكن تطويرها وذلك لتحديد الحرف التي يجب أن تعطى لها الأولوية للتدريب عليها.
- اختيار عدد من الحرف بناء على دراسة موضوعية لاسيما التي من الممكن تطويرها وتسويق انتاجها.
- اشراك وزارة الداخلية والعدل في مشروع تدريب الاحداث كونها الجهة المسؤولة عن إدارة السجون

## التوصيات العائدة للمؤسسة الوطنية للاستخدام

لمساعدة المؤسسة الوطنية للاستخدام لتمكينها من القيام بمهامها، يمكن التركيز على:

- إجراء الدراسات والمسوحات الأيلى إلى تحديد احتياجات سوق العمل
- تعزيز دور المؤسسة في التوجيه المهني
- تفعيل العمل الإداري والتنسيق مع أصحاب العلاقة
- دعم التدريب المهني الذي يلبي احتياجات سوق العمل تقوم المؤسسة الوطنية للاستخدام بتحديدّها وفقاً للمعلومات التي تجمع من قبل مكاتب الاستخدام ومصلحة الاستخدام والدراسات.
- تفعيل ودعم عمل مكاتب الاستخدام
- تعزيز الدور الاعلامي للمؤسسة

### دراسات عن سوق العمل واحتياجاته

- إطلاق دراسات موضوعية حول احتياجات سوق العمل في قطاعات يتم تحديدها وفق معايير معينة أهمها أن يكون القطاع واسعاً ويضم وظائف في مستويات عدة، مثل قطاع البناء مثلاً الذي يضم عدد كبير من المهن التي تتدرج من العمال نصف المهرة حتى المستويات العليا من مهندسين واختصاصيين في مختلف المجالات ذات العلاقة، وأن يكون واعداً ومؤثراً لجهة توفير فرص عمل للشباب والشابات، وكذلك أن يكون مفتوحاً أمام من هم من الفئة العمرية ١٥ - ٢١ سنة.
- تحديث تصنيف المهن في لبنان لمواكبة التصنيف المهني الدولي ISCO 08 لجهة استخدام الترميز المعتمد في النظام الدولي كأولوية تسبق أي دراسة احصائية أخرى.
- وضع آلية لمتابعة خريجي التدريب المهني في لبنان بالتنسيق مع مختلف الجهات المعنية الرسمية والخاصة (دراسات ومؤشرات).
- تطوير المعايير الوظيفية لعدد من الاختصاصات يتم تحديدها بالاتفاق مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة الزراعة وغيرها من الوزارات والمؤسسات المعنية بالمناهج على ضوء استراتيجية تطوير المناهج التعليمية والتدريبية.
- وضع آلية لإنشاء نظام معلومات سوق العمل بالتنسيق مع مختلف الجهات المعنية.

### تعزيز دور المؤسسة في التوجيه المهني

- وضع دراسة عن كيفية إجراء التوجيه المهني
- تفعيل دائرة التوجيه المهني (تدريب العاملين وبرامج وتجهيزات)

### تفعيل العمل الإداري والتنسيق مع أصحاب العلاقة

- تفعيل الربط بين المصالح المعنية بالتدريب المهني والاستخدام من خلال تدريب العاملين وتطوير برامج معلوماتية متخصصة.
- إرساء علاقة تعاون وتنسيق بين المؤسسة الوطنية للاستخدام والمديرية العامة للتعليم المهني والتقني في عدة مجالات أهمها تحديد احتياجات سوق العمل وتحديد مستويات التدريب واعتماد مناهج تدريب موحدة وغير ذلك من أمور مشتركة تهم الجهتين.
- تفعيل التنسيق مع كافة الهيئات المعنية بالتدريب المهني (محلية ودولية وعربية)

### دعم التدريب المهني الذي تقوم به المنظمات غير الحكومية

- وضع معايير لاختيار المنظمات غير الحكومية التي تتعاقد مع المؤسسة الوطنية للاستخدام للقيام بالتدريب المهني.
- وضع برنامج معلوماتية خاص بالتدريب الذي تشرف عليه المؤسسة.
- وضع آلية للتعاون بين المؤسسة الوطنية للاستخدام والمديرية العامة للتعليم المهني والتقني تمكن المؤسسة من الاستعانة بتقنيين واساتذة مختصين في عمليات الاشراف الدورية والامتحانات النهائية.
- تدريب المسؤولين في المؤسسة الوطنية للاستخدام على القيام بعملية اشراف ومتابعة للتدريب المهني الذي تقوم به المؤسسات غير الحكومية، لاسيما لجهة تطبيق المناهج التعليمية الجديدة وما تتضمنه من مهارات حياتية ومعايير تعليمية ومعايير للتأهيل.
- إطلاق مشروع تدريب مهني نموذجي تشارك فيه المؤسسة الوطنية للاستخدام وأصحاب العمل وعدد من المنظمات غير الحكومية لاختبار مدى نجاح التدريب المهني الذي يتم في أماكن العمل لجهة كلفة التدريب والاستفادة من التجهيزات الحديثة والخبرات المتوفرة لدى أصحاب العمل.
- انشاء نظام دعم التدريب التحويلي (من مهنة الى اخرى) يأخذ بعين الاعتبار حاجات سوق العمل.

### تفعيل ودعم عمل مكاتب الاستخدام

- تحديث برامج المعلوماتية المتعلقة بطلبات وعروض العمل والربط بينهما.
- وضع آلية لنظام حوافز لدعم التوظيف.

### تعزيز الدور الاعلامي للمؤسسة

- رسم سياسة تواصل و اعلام مع القطاع الخاص.
- اصدار منشورات تعريفية عن المؤسسة وخدماتها وانجازاتها ومشاريعها.
- تحديث الموقع الالكتروني للمؤسسة الوطنية للاستخدام.

## التوصيات العائدة للمركز الوطني للتدريب المهني

### الهدف الأول: الالتحاق وتقديم الخدمات

- إجراء دراسة حول مستلزمات تأهيل المركز وزيادة قدرته الاستيعابية عن طريق زيادة غرف التدريب والورش وتزويده بتجهيزات ومعدات ومواد استهلاكية ووسائل للتدريب من ضمنها وسائل عرض أفلام الفيديو التي أصبحت موجودة وتتناول أصول القيام بالمهن، ليصبح جاهزا لاستقبال المتدربين.
- تحديد الاختصاصات المطلوبة في سوق العمل بالتنسيق مع المؤسسة الوطنية للاستخدام.
- زيادة القدرة الاستيعابية للمركز وإنشاء غرف تدريس جديدة وورش وتجهيز المركز بالمعدات المطلوبة وترشيد استخدام المساحات المتوفرة فيه.
- توقيع مذكرات تفاهم مع أصحاب العمل لاسيما من الصناعيين والمقاولين لتدريب عمال للشركات الكبرى وتأهيل العاملين فيها ورفع مستوى أدائهم على أن يتحمل أصحاب العمل جزءا من كلفة التدريب.
- صيانة وتجهيز وزيادة عدد الورش التدريبية المتنقلة ووضع برامج عمل لها يعلن عنها مسبقا لكي يستعد لها من يرغبون في التدريب ويتسجلون في دوراتها.
- إجراء دراسة جدوى حول تشييد مركز تدريب مهني شامل مختص يبدأ بالمهن التي لها علاقة بالبناء والبنى التحتية ويكون مركزا قسما داخليا للمتدربين من أبناء المناطق البعيدة ومن ثم إنشاء هذا المركز على مراحل.
- تعزيز وسائل الإعلان عن الدورات التدريبية لجذب المتدربين وتنظيم حملات إعلامية ودعائية وإنشاء موقع الكتروني شامل للمركز يعلن فيه أيضا عن الدورات التدريبية التي يقوم بتنظيمها في المركز الرئيسي وفي مختلف المناطق.
- تنظيم دورات تدريبية نموذجية في المركز كما في المناطق المختلفة بالتعاون مع الصناعيين وأصحاب العمل واتحادات البلديات والمنظمات غير الحكومية.
- تنظيم منح الشهادات بناء على امتحانات يظهر فيها المتدربون الكفايات التي اكتسبوها في الدورة التدريبية.

### الهدف الثاني: الجودة والملاءمة

- اعتماد مناهج تدريبية متطورة بمستويات متعددة (ثلاثة على الأقل) مبنية على الكفايات ضمن إطار عملية إعادة النظر في المناهج التدريبية وتوحيدها فيما بين مختلف أصحاب العلاقة لاسيما مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني والمنظمات غير الحكومية.
- تدريب المدربين على كيفية تطبيق المناهج التعليمية القائمة على الكفايات وما تتضمنه من مهارات حياتية وكذلك على التقييم وإجراء الامتحانات العملية.
- تدريب الإداريين على القيام بمهامهم الإدارية لاسيما لجهة مراقبة تنفيذ البرامج التدريبية بما في ذلك المهارات الحياتية والرصد والتقييم وإجراء الامتحانات ومتابعة الخريجين وغير ذلك من أمور إدارية ومالية.

### الهدف الثالث: الحوكمة والنظام

- اجراء تقييم شامل لوضع المركز الوطني للتدريب المهني من كافة النواحي الإدارية والبنوية وقدرته على إبداء تدريب مهني ذو نوعية مميزة يلبي احتياجات سوق العمل.
- إعادة النظر في هيكلية المركز والأنظمة التي تحكم عمله وإقرار هيكلية جديدة وملء الشواغر فيها

## التوصيات العائدة للمنظمات غير الحكومية

### الهدف الأول: الالتحاق وتقديم الخدمات

- الشروع في دراسات بشأن أسواق العمل المحلية في مختلف المناطق الجغرافية في لبنان لتحديد احتياجاتها من التدريب المهني والفئات المستهدفة، بما في ذلك اللاجئين السوريين وغيرهم من اللاجئين في لبنان؛
- نشر منشورات تُحدّد معايير تعاون المنظمات غير الحكومية مع مقدمي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني الرسمي؛
- إطلاق دراسة عن إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة، وتدريب معلمي التعليم والتدريب المهني والتقني على الشمولية وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في نظام التعليم؛
- دعم الأطفال غير الملحقين بالمدرسة الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٤ سنة وغير القادرين على الانتقال إلى النظام المدرسي الرسمي، وتوفير الخدمات الاجتماعية لهم وتزويدهم بمسارات مهنية بديلة

### الهدف الثاني: الجودة والملاءمة

- العمل بالشراكة مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني على تطوير وتوحيد المناهج الدراسية لعدد مختار من دورات التدريب المهني الأكثر طلبًا في سوق العمل؛
- تدريب موظفي المنظمات غير الحكومية ومقدمي التعليم والتدريب المهني على التعليم القائم على الكفاية والمهارات الحياتية؛
- إعداد دراسات لتتبع نتائج خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني في سوق العمل؛
- تحديد مختلف مقدمي التدريب المهني

### الهدف الثالث: الحوكمة

- مراجعة تشريعية لجميع القوانين التي تنظم تقديم المنظمات غير الحكومية للتدريب المهني وإقتراح التعديلات اللازمة لإصلاح نظام التعليم والتدريب التقني والمهني؛
- إنشاء لجنة مشتركة تضم المؤسسات الحكومية التي توفر التعليم والتدريب التقني والمهني والمنظمات غير الحكومية بهدف وضع معايير للتعليم والتدريب المهني والتقني ومبادئ توجيهية للإشراف والإعتماد

## الملحق ٣: التجارب الإيجابية للمناهج القائمة على الكفايات في لبنان

### البكالوريا الفنية «مهن الصيانة»

تم إطلاق البكالوريا التقنية «مهن الصيانة» رسمياً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧ بهدف سدّ الفجوة القائمة بين متطلبات سوق العمل وتوفير التعليم والتدريب التقني والمهني. وأجرى المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية بالتعاون مع جمعية خادمي الغد دراسة إستقصائية شملت خمسين مؤسسة صناعية أظهرت طلب واضح على فنيي صيانة ذوي القدرة على مناولة المعدات في سوق العمل. وعلى ضوء هذه الحاجة المتزايدة، تعاونت المديرية العامة للتعليم المهني والتقني مع المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية وجمعيات خادمي الغد مع أكاديمية باريس لتطوير دورة جديدة تعتمد على الكفاية في الصيانة، وتكييفها مع التكنولوجيا الحالية.

### الأغذية الزراعية

استثمر الصناعيون اللبنانيون في صناعة الأغذية الزراعية في سدّ الفجوة القائمة بين المهارات التي يكتسبها المتعلمون في التدريب والتعليم واحتياجات سوق العمل. وتولت نقابة أصحاب الصناعات الغذائية اللبنانية موازنة نهج الكفاية الفرنسي والمعايير المهنية لتتوافق مع السياق اللبناني من خلال المشروع الممول من الإتحاد الأوروبي الذي امتد من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١١. وحالما تم تحديد الكفايات الخاصة بهذه الوظيفة، تم تجهيز مدرسة قب إلياس في البقاع لتصحيح ورشة عمل يمكن للطلاب من خلالها تعلم هذه الكفايات. وتحقيقاً لهذه الغاية، تلقت مدرسة قب إلياس معدات صناعية صغيرة الحجم، مما سمح لها بإنشاء مخبز وجزارة ومصنع ألبان وخط إنتاج للخضروات والفاكهة ووضعت جميعها تحت تصرف الطلاب بحيث تعكس ظروف العمل في صناعة الأغذية الزراعية. تدرب الطلاب على تقنيات تجهيز الأغذية في ورش العمل في المدرسة ثم شاركوا في تدريبات داخلية في شركات تجهيز الأغذية لمواصلة تنمية مهاراتهم. وحرصت مشاركة جمعية الصناعيين اللبنانيين الوثيقة على تجهيز الطلاب من خلال تدريبات تناولت الكفايات المطلوبة في سوق العمل. لم يثبت هذا المشروع استدامته نظراً لإختلاف التوقعات بشأن الأدوار والمسؤوليات بين أصحاب المصلحة الرئيسيين المشاركين في هذه المبادرة.

### الديكام لمهنتي الطهي والإلكترونيات الميكانيكية للسيارات

وضع إتحاد غرف التجارة والصناعة والزراعة في لبنان بالتعاون مع المديرية العامة للتعليم التقني والمهني توصيفات وظيفية جديدة لمهنتي الطهي والإلكترونيات الميكانيكية للسيارات في عام ٢٠١٣. وإتبع الإتحاد منهجية الديكام لتوجيه تحليله المهني لهذه المهن، ووضع قائمة مفصلة بالواجبات والمهام لكل مهنة لتحديد الكفايات المطلوبة، مما سيؤدي بدوره إلى تطوير المناهج. وتضمنت المداورات الخاصة بمهنة الإلكترونيات الميكانيكية للسيارات ممثلين بارزين من القطاع الخاص بما في ذلك خبراء من شركة توفيق غرغور وأولاده (مرسيدس بنز)، وشركة كتانه (أودي- فولكسفاغن)، وكذلك من ورش إصلاح السيارات الصغيرة. أما المناقشات حول التحليل المهني للطباخين المحترفين فتضمنت: دايت سنتر، فندق فينيسيا، فندق برينتانيا بالاس، صوفيل كاترينغ، خلف كاترينغ، قصر شاطر حسن، مطعم شمس، مطعم رويال بيت، مستشفى المنلا، مقهى ليدو، ومكتب فيريتاس. يُعتبر تمديد نطاق التعاون ليشمل المهن الأخرى ومشاركة القطاع الخاص المتواصلة القوية في صياغة الكفايات التي يحتاجونها ضرورياً للانتقال الناجح إلى التعليم والتدريب القائم على الكفاية في لبنان.

### الكهربائية التقنية والمساعد

البكالوريا الفنية في الكهربائية التقنية، والتي اعتمدها المعهد الأوروبي للتنمية والتعاون والمعترف بها رسمياً في عام ٢٠١٠، هي بكالوريا فنية حديثة مبنية على النهج القائم على الكفايات، وهي نتيجة لدراسة السوق تم من خلالها تحديد المهارات اللازمة للوظائف في قطاعات الكهرباء والطاقة والصيانة.

كما وتشمل التدريبات الصيفية<sup>٨٨</sup> لضمان إكتساب الطلاب للمهارات المطلوبة في ظروف عمل حقيقية. تعتمد إمتحانات البكالوريا الفنية على الكفاية، حيث يتم تقييم تطبيق المعارف الواقعية.

يتم تقييم الطلاب بناءً على تطبيقهم العملي للكفايات (٢٤ في المائة) في مجالات التنظيم والتنفيذ والتكليف والصيانة وعلاقات الشركة مع العملاء، كما يتم اختبار اكتساب الطلاب للكفايات من خلال امتحان كتابي (٤٨ في المائة). ويخضع الطلاب أيضاً للإختبار في المواد العامة (٢٨ في المائة)، بما في ذلك الرياضيات والفيزياء وقانون العمل والإدارة واللغة الأجنبية.

واضطلع المعهد الأوروبي للتنمية والتعاون بدور ريادي في تطوير منهج متخصص لتدريب فنيي مساعد مؤهلين في لبنان بالشراكة مع ميتسوليفت، الشركة اللبنانية الرائدة في المصاعد، وأكاديمية باريس. تم دمج تدريب مدته عام واحد في برنامج الهندسة الكهربائية في المعهد العالي للعلوم التطبيقية والاقتصادية يتضمن تدريباً إلزامياً لمدة ستة أشهر في ميتسوليفت.

### الإعتراف بالتعلم المسبق

يُتيح النهج القائم على الكفاية في التعليم والتعلم سد الفجوة بين الكفايات المحددة في المعايير المهنية، والتقييم، والتحقق من صحة واعتماد الكفايات المكتسبة في عملية التعلم. تسمح عملية التقييم القائمة على الكفاية باختبار كفايات محددة مقابل المعايير المهنية. كما وتسمح أيضاً بالتقييم والاعتراف باللاحق بالكفايات المكتسبة من خلال التعلم غير الرسمي وغير النظامي. يتم الإعتراف بالتعلم المسبق للكفايات في نظم التعليم والتدريب القائم على الكفاية مقابل قائمة للمؤهلات الرسمية المعتمدة في الإطار الوطني للمؤهلات، الذي يُسترشد دوره في تحديد معايير الكفاية التي سيتم على أساسها تقييم الشخص الذي تعلم سابقاً. بهذه الطريقة، يُساهم الإعتراف بالتعلم المسبق في التعلم مدى الحياة والانتقال من الاقتصاد غير الرسمي. إلا أنه في غياب أنظمة التعليم والتدريب القائم على الكفاية والمعايير المهنية والإطار الوطني للمؤهلات، يتعذر الإعتراف بالتعلم المسبق غير الرسمي وغير النظامي في لبنان.

### النظام المعياري

حالما يصبح نظام التعليم والتدريب القائم على الكفاية متاحاً، يمكن إدخال نظام الساعات المعتمدة أو النظام المعياري الطلاب من تجميع أرصدة من وحدات مُحددة من الكفاية يتم الاعتراف بها بشكل مستقل في سوق العمل (المركز الأوروبي لتنمية التدريب المهني). يمكن لهذه الأرصدة أن تؤدي إلى التأهيل المهني.

وقد تم وضع أحكام خاصة بالوحدات على مستوى البكالوريا الفنية للبرنامج الخاص بالتجميل، حيث كان لدى الطلاب خيار الحصول على شهادة عند إكمال كل عام. وقرّر ذلك للطلاب مرونة لإكمال جميع السنوات الثلاثة، أو إكمال سنة أو سنتين، يمكنهم من بعدها الدخول مباشرة إلى سوق العمل بشهادة في متناول اليد. ومع ذلك، فإن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان ليس له أي أحكام خاصة بالوحدات، بإستثناء البكالوريا الفنية في التجميل.

ولأن النمذجة تعتمد على نظام موجه نحو المخرجات يتم من خلاله حصول الأفراد على شهادة عند إكمال كل وحدة، يُمثل إدخال الوحدات في غياب التعليم والتدريب القائم على الكفاية وأنظمة المؤهلات الوطنية تحدياً. وفي أواخر الثمانينات، كانت هناك محاولة متقدمة لاعتماد النظام المعياري في التعليم المهني والتقني الثانوي بدعم من اليونسكو وتم إعداد المناهج وتدريب المعلمين، إلا أن الوضع الأمني في البلاد في ذلك الوقت حال دون الانتقال الرسمي إلى التعليم والتدريب القائم على الكفاية. وضع التعليم والتدريب المهني ذو التوجه العلمي حالياً نظاماً معيارياً قيد التجربة، سُنّفذ أولاً في قطاع البناء خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨، ثم في القطاعات أخرى.

تشمل مزايا إدخال نظام معياري تزويد الطلاب بالمرونة اللازمة لاختيار الاختصاصات التي تهمهم، وبهذه الطريقة تزيد من جاذبية نظام التعليم والتدريب المهني والتقني والحدّ من عدد المتسربين. تسمح الوحدات أيضاً لمزودي التعليم والتدريب المهني والتقني بأن يكونوا أكثر استجابة لاحتياجات سوق العمل، مما يوفر الوحدات الأكثر طلباً.

## الملحق ٤: مسرد للمصطلحات التقنية

**الإعتماد:** عملية ضمان الجودة يتم من خلالها الإعراف رسمياً بأن البرنامج التدريبي إستوفى المعايير المحددة سابقاً.

**التلميذ المهنية/النظام المزدوج:** نظام يكتسب من خلاله المتعلم (التلميذ المهني) مهارات مهنة أو حرفة في منشأة، حيث يتدرب ويعمل جنباً إلى جنب خبير مهني، وعادة ما يترافق هذا التدريب مع تدريب يتلقاه التلميذ في مؤسسة مزودة للتدريب. ويعقد التلميذ المهني، والمهني الخبير/ صاحب العمل ومزود التدريب اتفاقية تدريب تنظمها قوانين رسمية. ويمكن تقاسم تكلفة التدريب بين التلميذ المهني، والمهني الخبير/صاحب العمل، والحكومة.

**التقييم والتصديق:** كل الإجراءات المستخدمة للحصول على معلومات لإصدار حكم يتعلق بكفايات المتعلم. يمكن إجراء تقييم داخلي من قبل إدارة برنامج التدريب و/أو من قبل طرف ثالث (تقييم خارجي).

**التدريب القائم على الكفايات:** نظام لتطوير المناهج الدراسية والتدريب والتقييم يعتمد على نتائج تعليمية محددة. يساعد التدريب القائم على الكفاية في إكتساب الكفايات (مجموعة من المعارف والمهارات والمواقف) التي تُمكن المتعلمين من أداء المهام بشكل مستقل وفقاً لمعايير الأداء وشروط أماكن العمل الحقيقية، وتتيح لهم التقدم عند إظهار التمكن من نتائج التعلم بغض النظر عن الوقت أو المكان أو سرعة التعلم.

**ديكام:** إختصار لإعداد المنهج، وهو وسيلة فعالة للغاية في العمل و/أو التحليل المهني. تتضمن ورشة عمل تحليل الديكام لجنة من الخبراء في المهنة ومُبتدئ متدرب في ديكام. أما مخطط البيانات الشخصية الذي ينتج عن ورشة العمل فهو تصوير مُفصل للواجبات والمهام التي يؤديها العمال المعنيين.

**نظام المعلومات الخاص بإدارة شؤون التعليم:** هو نظام خدمات مؤسسية لإنتاج البيانات والمعلومات التعليمية وإدارتها ونشرها، بما يجمع معلومات عن الطلاب والمعلمين والمدارس والموظفين.

**مهارات قابلية التوظيف:** مهارات تنتج للأفراد التقدم نحو أو الحصول على عمل، والمحافظة على عملهم والتقدم في مسارهم الوظيفي (أي العمل الجماعي، وحل المشاكل، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات اللغوية، إلخ).

**نتائج التعلم:** بيان تحصيل علمي مُعرب عنه من حيث ما المتوقع من المتدرب معرفته وفهمه وإنجازه عند إتمام التعلم.

**التعلم مدى الحياة:** هو أي نشاط يضطلع به طول حياة الفرد، مما يؤدي إلى تحسين المعرفة والمهارات والسلوكيات و/أو المؤهلات لأسباب شخصية واجتماعية و/أو مهنية.

**المهارات الحياتية:** قدرات نفسية إجتماعية لسلوك إيجابي تكيف يُمكن الأشخاص من التعامل بفاعلية مع متطلبات الحياة اليومية وتحدياتها. هذه المهارات مُصنفة بصورة تقريبية في ثلاث فئات واسعة من المهارات: المهارات المعرفية لتحليل واستخدام المعلومات، والمهارات الشخصية لتطوير القدرات شخصية وإدارة الذات، ومهارات التعامل مع الآخرين للتواصل والتفاعل بفعالية مع الآخرين.

**النظام النموذجي:** نظام قائم على تقسيم التدريب إلى نماذج/وحدات تدريبية يمكن إعتد كل منها على نحو مستقل.

**إطار المؤهلات:** أداة تساعد على التواصل بين أنظمة المؤهلات في الدولة والمقارنة فيما بينها، بالإضافة إلى الاعتراف بنتائج التعلم وغيرها من الآليات التي تربط التعليم والتدريب بسوق العمل والمجتمع المدني. يتم وصف مستوياتها المرجعية من حيث نتائج التعلم: المعرفة والمهارات والسلوك.

**معايير المؤهلات:** تتم ترجمة أوصاف أنشطة العمل إلى بيانات تحدد ما ينبغي أن يكتسب المتعلمون من التعليم/التدريب. تصنف هذه البيانات في وحدات (لأغراض التقييم).

**معايير التعليم/التدريب:** خطة لأنشطة التعليم والتعلم والتقييم تُحدد بالتفصيل كيفية تحقيق نتائج التعلم. وترد تفاصيل خاصة بشخصيات المعلمين والمواد والأدوات وما إلى ذلك. قد يتم إعداد هذه الوثيقة على مستوى المدرسة أو مشاركتها.

**الإعتراف بالتعليم المسبق:** هي عملية تقييم وإعتراف يتم من خلالها إثبات الكفاءة المكتسبة بناءً على المعايير المهنية وبغض النظر عن مكان التعلم (التدريب النظامي/غير النظامي، الخبرة العملية).

**التعليم والتدريب التقني والمهني:** هو عملية التعليم التي تشمل، بالإضافة إلى التعليم العام، دراسة التكنولوجيات والعلوم ذات الصلة، واكتساب المهارات العملية المتعلقة بالمهنة في مختلف قطاعات الاقتصاد. وتتضمن برامج التعليم والتدريب التقني والمهني غير النظامية (المنظمة كجزء من نظام التعليم) والدورات غير النظامية (المنظمة خارج نظام التعليم).

**المعيار المهني (الكفاية):** بيان متطلبات الصناعة للمهنة، بما في ذلك الكفايات المطلوبة في مكان العمل ومعايير الأداء التي يتم من خلالها تقييم هذه الكفايات.

