



ورقة عمل خاصة باليوم الدراسي

واقع التخصصات الجامعية
و انعكاسها على فرص التوظيف

عنوان

رؤية وزارة العمل لملازمة الفجوة
التخصصات الأكاديمية وفق حاجة العمل

التصنيف والتوصيف المعياري للمهن كمدخل لملازمة احتياجات سوق العمل

إعداد

م. عبد الفتاح سليم حماد
مدير التخطيط والسياسات
وزارة العمل

يوليو
2023

يشهد سوق العمل اضطرابات عديدة، وتعتبر الفجوة بين التخصصات الأكاديمية وحاجة سوق العمل واحدة من أهمها، وقد نشأت هذه الفجوة نتيجة عدة أسباب أهمها عدم تفعيل تصنيف وتوصيف مهني للتخصصات والمهن وغياب الإطار الوطني للمؤهلات، وتهدف هذه الورقة إلى استعراض جانب من رؤية وزارة العمل الفلسطينية في قطاع غزة- كونها مسؤولة عن ضبط وتنظيم سوق العمل- فيما يتعلق بحجم الفجوة بين التخصصات الأكاديمية وحاجات سوق العمل، حيث تم مراجعة مجموعة من الدراسات والخطط الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ودراسة الفجوات في سوق العمل واستعراض دور التخصصات المهنية والإطار الوطني للمؤهلات لحل هذه الإشكالية، كما تم بيان أهم الكفايات والمهارات المطلوبة لسوق العمل في مختلف التخصصات.

وقد توصلت الورقة إلى ضرورة تفعيل التصنيف والتوصيف المهني والإطار الوطني للمؤهلات ما يقلل الفجوة بين احتياجات سوق العمل في القطاعين العام والخاص، والكفايات أو المهارات لدى الخريجين، وأوصت الورقة بمقترن لتطوير كفايات الطلبة والمهنيين قبل وأثناء وبعد التخرج وقدمت مقترن لذلك.

يعتبر ضبط وتنظيم سوق العمل المحور الرئيس لوزارة العمل الفلسطينية بل لكل وزارات القوى العاملة في المحيط العربي والعالمي، لذلك تبني وزارة العمل في خططها الاستراتيجية والتشغيلية مجموعة من البرامج والأنشطة والفعاليات والتدخلات لتحقيق هدفها الاستراتيجي وهو المساهمة في الحد من نسبة البطالة من خلال سياسات عمل منظمة لقطاع التشغيل.

إن الموارد الطبيعية لم تعد المرتكز الوحيد للتنمية، بل جاء اقتصاد المعرفة ليكون ركيزة رئيسة في خطط التنمية والتطوير، باعتبار التعليم المقوم الرئيس لاقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة وضمانة أساسية لأمن الأمم الأمر الذي يتطلب تعليماً متطولاً يتسم بجودة عالية وفقاً لمعايير قياسية عالمية ونظم حاكمة، بهدف تصنيف المستويات والتخصصات التعليمية، وتطويرها وقياسها، وتقديرها باستمرار، ما يعزز من توجيه البرامج والتخصصات التعليمية، لتنمية المعارف والمهارات التي تتواافق مع متطلبات سوق العمل العالمي، واكتساب الخريج التخصصات النوعية الجديدة والمرونة الكافية التي تمكنه من مواكبة التغيرات المهنية المستقبلية.

أصبح تصنيف الوظائف بمفهومه الشامل سمة من سمات الإدارة الحديثة التي تعمل على تحديد الأعمال والتعرف على مكوناتها، وذلك بهدف تحديد واجبات ومسؤوليات الوظائف ضمن الحدود التنظيمية، ومن ثم ربطها بالمؤهلات والخبرات والجدران الالزمة للقيام بها على أكمل وجه، وما يستدعيه ذلك من ربط وثيق بين أعمال الموظفين وسميات وظائفهم والمزايا المالية التي يتلقونها.

يعد التصنيف أحد الركائز الرئيسية التي تعتمد عليها المنصات الوطنية الموحدة للتوظيف كأحد المدخلات التي تربط التخصصات التعليمية بالفرص الوظيفية المناسبة والمتوافرة لكل تخصص، بما يساعد في تنظيم عمليات التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص، ويؤمن الفرص الوظيفية المناسبة لخريجي كل تخصص، ويقدم خدمة جليلة للطلاب في تحضيرهم المستقبلي لحياتهم التعليمية والمهنية، بالإضافة إلى مساعدة المسؤولين ومتخذي القرار في قطاعات التعليم والتدريب، لتحقيق التكامل بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وتعزيز الجهد المبذول لتطوير سوق العمل، وتوفير فرص وظيفية أكثر.

كما يعد الإطار الوطني للمؤهلات بما يتضمنه من القواعد والضوابط والمعايير والمؤشرات والشروط والإجراءات الخاصة به، واعتماده من الجهات المختصة ذات العلاقة، والإشراف على تطبيقه، تعمل الهيئات المختصة بتحقيق التعليم والتدريب على إعداد إطار وطني للمؤهلات ليكون مرجعية علمية تسترشد بها مؤسسات التعليم والتدريب عند بناء مؤهلاتها وتطويرها وإعادة هيكلتها، و تستند عليه جهات التوظيف في التعرف على مهارات الكوادر الوطنية ومستوياتها.

ويمثل الإطار نظاماً شاملاً وموحداً لبناء المؤهلات وتنظيمها وتسكينها في مستويات بناءً على نواتج التعلم، كما يوفر لغة مشتركة ومرجعية علمية للمقارنة، فضلاً عن وصفه أداة لتسهيل نقل المعرف والمهارات والقيم بين بيئات العمل المختلفة، على المستويين الوطني والدولي، ومحوراً يوطد دعائم

العلاقة بين التعليم والتدريب من جهة، والمتطلبات الفعلية لسوق العمل من جهة أخرى، بصورة تفاعلية يستجيب فيها التعليم والتدريب معاً لظروف المجتمع، وطالعاته، وإمكاناته ومتطلبات التنمية المستدامة في جميع جوانبها.

إن الدراسات والأبحاث والإحصاءات من جهات التعليم والتوظيف في القطاعين العام والخاص تؤكد وجود فجوة بين الكفايات والمهارات التي يكتسبها الخريجون من تعليمهم وتدريبهم وحاجات سوق العمل، مما يدفع نحو إعادة النظر في مكونات البرامج التعليمية والتدريبية لكي تتوافق مع احتياجات سوق العمل المحلي والعالمي الحالية والمستقبلية، وضرورة رفد سوق العمل بالعملة الماهرة ضمن المستويات المختلفة، والذي بدوره يساعد على إيجاد فرص عمل وفتح آفاق مستقبلية أمام الشباب.

إن وزارة العمل الفلسطينية في قطاع غزة تتبنى سياسات عمل تهدف إلى مواكبة تطورات ومستجدات سوق العمل وتسعى إلى مساندة العمال والخريجين والمهنيين من خلال برامج التوعية والإرشاد الوظيفي والتوجيه المهني وكذلك برامج التشغيل، مع استحداث برامج العمل عن بعد ودعم قطاع ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة، وتبذل جهودها في التنسيق والتشبيك مع ثلاثة الجهات الحكومية، ممثلة العمال، ممثلة أصحاب العمل) وكذلك مؤسسات المجتمع المدني نحو تحقيق هذه الأهداف والغايات وتقليل الفجوات الكمية والنوعية بين الباحثين عن عمل على اختلاف أنواعهم من جهة وبين متطلبات سوق العمل من جهة أخرى.

إن غياب نظام وطني مفعول للتصنيف والتوصيف المعياري للمهن والتخصصات في كافة المستويات، وكذلك عدم وجود إطار وطني للمؤهلات ي العمل على:

← عدم انسيا比ة وتدفق المعلومات بين الجهات ذات العلاقة (مقدمو خدمات التعليم، جهات التوظيف).

← عدم وجود قاعدة بيانات موحدة حول التخصصات والمؤهلات، ما يعيق التنمية الشاملة بشكل عام.

← ازدواجية المهارات والكفايات في التخصصات، ما يعرقل نشاطات التشغيل والتوظيف.

← عدم توفير مرجعية موحدة لترميز وتوصيف المهن على المستوى المحلي.

التصنيف المهني:

المفهوم: تعرف عملية تصنيف المهن بأنها عملية شاملة ومتقدمة تهدف إلى تقسيم الأعمال لمهن مختلفة حسب نوع العمل وطريقة القيام بالمهام الموكولة ومتطلبات التأهيل، مما ينتج عن ذلك تقسيم المهن وفرزها بطريقة هرمية في مجموعات رئيسية تتفرع منها مجموعات فرعية ثم إلى مجموعات أصغر إلى أن يتم الوصول إلى المهن والتي تعتبر أدنى تقسيم مهني في قوائم المهن.

ويمكن الاستنتاج بأن التصنيف المهني هو أداة لتنظيم جميع الوظائف في مؤسسة أو صناعة أو بلد، في مجموعات محددة وواضحة وفقاً لمهامها وواجباتها التي تمت في هذا الوظيفة.

متغيرات التصنيف:

المتغير في التصنيف المهني هو عادة ما يكون نوع العمل المنجز، أو المهام والواجبات المنجزة.

استخدامات التصنيفات المهنية:

عادة ما يتم تصميم التصنيفات المهنية الوطنية وقواميسها لخدمة أغراض عددة، يجب أن ينظر إلى تفصيل أوصاف المهنة وهيكل التصنيف كجزأين متكملين، وإن استخدامات التصنيف تتلخص درجات مختلفة من الاهتمام في العناصر المتنوعة.

✓ يتم استخدام أوصاف مفصلة للمهنة من قبل أولئك الذين هم بحاجة إلى معرفة عن المهام والواجبات وظروف وفرص العمل، وهم في الغالب الذين يسلطون الضوء على العميل (على سبيل المثال أولئك المسؤولين عن التوظيف والتدريب والتوجيه المهني، السيطرة على الهجرة، إلخ). وينبغي تصميم أوصاف المهنة في المقام الأول لتلبية احتياجات هؤلاء المستخدمين، ولكن يجب أن تشمل أيضاً العناصر الوصفية الازمة لتطبيق خطط التجميع ذات الصلة.

الغرض من التصنيف وأهدافه:

يتم استخدام الأوصاف المفصلة للمهنة من قبل أولئك الذين هم بحاجة إلى معرفة عن المهام والواجبات وظروف وفرص العمل، وهي في الغالب موجهة للمستخدمين (على سبيل المثال أولئك المسؤولين عن التوظيف والتدريب والتوجيه المهني، والسيطرة على الهجرة، إلخ) وينبغي تصميم أوصاف المهنة في المقام الأول لتلبية احتياجات هؤلاء المستخدمين، ولكن يجب أن تشمل أيضاً العناصر الوصفية الازمة لتطبيق خطط التجميع ذات الصلة.

نظام التصنيف الوطني للمهن:

تصميم نظام للربط بين المسميات الوظيفية المرصودة والمعتمدة والمطلوبة في ديوان الموظفين العام من جهة، ومحتويات (وصف التخصصات) الجامعية من جهة أخرى، مع ربطها باحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص، واقتراح آليات لسد الفجوة من خلال مساقات استدراكية مثلًا أو عدم افتتاح واعتماد برامج دراسية دون موافقتها لنظام التصنيف الوطني للمهن.

الجهات الشريكة في النظام:

← وزارة العمل.

← ديوان الموظفين العام.

← وزارة التربية والتعليم العالي.

← مؤسسات التعليم العالي.

← النقابات.

بطاقة الوصف المهني: وثيقة تصف أهم الجوانب المتعلقة بالمهنة مثل مسمى المهنة ورموزها وطبيعة المهام والمسؤوليات، بالإضافة إلى الجدارات (الفنية والسلوكية) ومواصفات شاغل المهنة من حيث المؤهلات الالزمة للقيام بالمهنة وغيرها.

أهمية التصنيف:

برزت أهمية التصنيف وال الحاجة إليه بشكل رئيس من حالة اللامعيارية والتكرار والتعددية المطلقة لسميات البرامج التعليمية وتخصصاتها، والمؤهلات المكتسبة منها على الرغم من كونها متماثلة بدرجة كبيرة في البنية والهيكل والمحظى، مما خلق إشكالية كبيرة لدى الجهات المعنية في سوق العمل والتوظيف وغيرها.

وتعتمد عليه المؤسسات التعليمية والتدريبية عند تخطيط برامجها ومستوياتها التعليمية ومؤهلاتها وتطويرها وتقديرها، إضافة إلى أن جهات التوظيف تسترشد في تحقيق الربط بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل من الموارد البشرية المؤهلة والمدربة، الأمر الذي ينعكس على تحقيق سمات ومواصفات مشتركة توفر موثوقية متبادلة، وتتيح للخريجين فرصاً واسعة للتوظيف والمنافسة على مستوى أسواق العمل الوطنية والإقليمية والدولية.

كما يقوم هذا التصنيف بوضع نظام موحد للمستويات التعليمية التي يتدرج فيها الطالب منذ بداية رحلته التعليمية، وهذا النظام سوف يساعد المؤسسات في القطاعين العام والخاص على إخضاع الدارسين لتصنيف محدد وفق مستواهم التأهيلي، بالإضافة إلى مساعدة الطالب على تخطيط حياته التعليمية والمهنية.

استخدامات التصنيف والجهات المستفيدة منه:

يتم بناء التصنيف من أجل تسهيل استخدامه في مجالات عديدة وهي:

تخطيط التعليم وتطويره:

يسعى هذا التصنيف إلى بناء لغة مشتركة حول توصيف المستويات والتخصصات التعليمية، وتصنيفها وفق معايير محددة حتى يسهل على المسؤولين عن التخطيط والتطوير في المؤسسات التعليمية

المختلفة في قطاع التعليم والتدريب التواصل حولها والتخطيط لها، وإيجاد فرص للتطوير والتحسين

فيها، كما سيسهم التصنيف في:

← تسهيل عملية التحول بين المؤسسات التعليمية.

← تسهيل المقارنة المرجعية بين الجامعات والمؤسسات التعليمية.

← تسهيل عملية تصميم البرامج التعليمية المواءمة لسوق العمل.

التخطيط التعليمي والمهني للدارسين:

يعد التصنيف أداة فعالة للدارسين ودليلًا إجرائياً يساعدهم على تخطيط مستقبلهم التعليمي والمهني، حيث وضوح الفرص والتخصصات والمستويات التعليمية التي سيمر الدارسون بها، مما يساعدهم على تحديد المسار والمستوى المناسب لهم، والتخطيط له بطريقة صحيحة.

التوظيف وتطوير سوق العمل:

يساهم التصنيف بوصفه وسيلة فعالة تهدف إلى تخطيط وتطوير سوق العمل، والوفاء باحتياجاته، وتنظيم عمليات التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص، وتحقيق مبادئ العدالة والشفافية فيها، وتتبع الخريجين من التخصصات المختلفة في سوق العمل، وتحديد التخصصات المتقدمة، أو تلك التي يتزايد عليها الطلب غير وضع خريطة واضحة للفرص التعليمية والوظيفية، والربط بينها، كما يسعى هذا التصنيف إلى إيجاد لغة مشتركة ومتافق عليها بين القطاعات التعليمية ومؤسسات القطاع الخاص حول التخصصات التعليمية المختلفة، حيث يوضح طبيعة التخصص، والتخصصات المشابهة له، وأهم المقررات التي يتم تدریسها فيه، مما سيتمكن العاملين في القطاع الخاص من الاستفادة من القيمة التي سيجلبها خريجي التخصصات المختلفة.

من جهة أخرى، يشكل التصنيف خطوة أساسية من أجل الربط بين المهن، والتخصصات والمستويات التعليمية، فمع الجهد في تطوير منظومة إحصاءات سوق العمل، فسيكون بمقدورنا تحديد طبيعة المهن الأكثر طلباً، أو الأقل طلباً والمستوى التعليمي المطلوب لكل مهنة، وبالتالي ستقوم المؤسسات التعليمية بالاستفادة منها في تخطيط برامجها التعليمية، وهذا التصنيف سيكون لغة الحوار والتفاهم بين مؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية لتحقيق أقصى توظيف للموارد البشرية وتحقيق أهداف التنمية المرجوة.

الية التصنيف:

هيكل التصنيف، يتم تجميع المهن المفضلة معاً في مجموعات إجمالية، وعليه ينبغي أن تكون مصممة أساساً لتسهيل فرز فرص العمل والأشخاص إلى مجموعات، أي من أجل التوفيق بين طالبي العمل والوظائف الشاغرة، أو لأغراض وصف وتحليل إحصائي لسوق العمل والتركيبة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع.

يعمل التصنيف المهني على تصنیف الوظائف، وتعرف الوظيفة لأغراض التصنيف المهني، بأنها مجموعة من المهام والواجبات التي يقوم بها أو التي تؤدي من قبل شخص واحد، بما في ذلك صاحب العمل أو من يعمل لحسابه الخاص.

ملاحظة: يلزم إيجاد إطار قانوني ناظم ومعتمد للتصنيف والتوصيف الوطني للمهن.

مستويات المهارة ومجموعات المهن ضمن التصنيف المهني:

مستوى المهارة	المجموعة الرئيسة	
-	المدراء	.1
4	الاختصاصيون	.2
3	الفنيون ومساعدو الاختصاصيون	.3
2	الكتبة	.4
2	العاملون في البيع والخدمات	.5
2	العاملون المهرة في الزراعة الغابات وصيد الأسماك	.6
2	العاملون في الحرف (الحرفيون) والمهن ذات الصلة	.7
2	مشغلو ومجمعي الآلات والمعدات	.8
2	المهن الأولية	.9
-	العاملون في القوات المسلحة	.10

ومستوى المهارة تم تحديه من خلال ربطه بتصنيف التعليم كما يلي:

المستوى الأول من المهارة (1): ويعادل المرحلة الابتدائية أو ما يعادلها

المستوى الثاني من المهارة (2): ويعادل المرحلة الإعدادية أو ما يعادلها، والمرحلة الثانوية وما يعادلها

المستوى الثالث من المهارة (3): ويعادل الدبلوم المتوسط ما قبل الجامعة

المستوى الرابع من المهارة (4): ويعادل الشهادة الجامعية والدراسات العليا

الإطار الوطني للمؤهلات:

الإطار الوطني للمؤهلات: هيكلية تنظيمية تُستخدم لتسكين المؤهلات وتصميمها وتطويرها والاعتراف بها في دولة معينة.

تسكين المؤهلات: ربط المؤهلات الصادرة عن الجهات الوطنية أو الدولية المانحة المعترف بها (التعليمية والتدريبية)، بالمستويات المقتربة منها من مستويات الإطار الوطني للمؤهلات.

أهداف الإطار

يسهدف الإطار الوطني للمؤهلات إلى إعداد نظام متكامل، يضمن مستوى عالياً من الجودة والقدرة التنافسية والاعتراف الدولي للمؤهلات الوطنية وذلك من خلال:

← تنظيم المؤهلات الوطنية عبر توحيد عمليات تخطيطها، وتصميمها وتطويرها في ضوء معايير موحدة.

← ضمان الاتساق بين المؤهلات ومخرجاتها بما ينسجم مع التوجهات الوطنية ومتطلبات التنمية وسوق العمل

← إيجاد لغة مشتركة تضمن الشفافية وسهولة فهم مستويات التأهيل من قبل مؤسسات التعليم والتدريب والتوظيف.

← ربط أنواع المؤهلات الوطنية ببعضها بما يضمن اتساقها وجودتها وتعزيز الثقة بين مؤسسات التعليم والتدريب.

← تحقيق مبدأ التعلم مدى الحياة من خلال الاعتراف بأنماط تعلم متنوعة، توفر مرجعية لتقدير الأفراد عبر التعليم والتدريب.

← تسهيل فرص انتقال المتعلمين بين قطاعات التعليم والتدريب وسوق العمل (وطنياً أو دولياً) بما يساعدهم على الانخراط في بيئه العمل وإمكانية التنقل بين مختلف المسارات المرتبطة بالمؤهل.

أهمية الإطار:

تتجلى أهمية الإطار في الآتي:

← أساس مرجعي لتصميم المؤهلات:

يعد الإطار الوطني للمؤهلات مرجعية علمية، تسترشد بها المؤسسات التعليمية والتدريبية وجهات العمل، عند تخطيط مؤهلاتها وبنائها وتطويرها، كما تستند عليها جهات التوظيف في التعرف على مهارات القدرات الوطنية المؤهلة.

← المعاينة الدولية:

يسهم اتساق الإطار الوطني للمؤهلات مع الخصائص الرئيسية للأطر الإقليمية والدولية في تعزيز فرص مواءمته لهذه الأطر: الأمر الذي ينعكس على تحقيق سمات ومواصفات مشتركة توفر موثوقية متبادلة، وتتيح للخريجين فرصةً واسعة للتعليم والتدريب والتوظيف على المستوى الوطني والدولي.

← تحقيق التكافؤ والمساواة:

يعلم الإطار على تحقيق تكافؤ الفرص بين خريجي مختلف مؤسسات التعليم والتدريب والتوظيف، من خلال اتساق مخرجات الإطار: الأمر الذي يزيد من مستوى الثقة لدى المتعلمين الراغبين في مواصلة الدراسة بالمؤسسات التعليمية أو التدريبية المختلفة، وتحقيق مبدأ المساواة، بما يكفل انتفاعهم بفرص متساوية للتمكين. وتعزيز فرص التعلم والتدريب مدى الحياة للجميع بمن فيهم الأشخاص من ذوي الإعاقة.

← زيادة الثقة في القدرات الوطنية:

يعزز الإطار الثقة لدى جهات العمل بمستوى الخريجين: معرفياً ومهارياً، وقيميأً، والمواصفات التي يتطلبها سوق العمل.

← المواءمة مع متطلبات التنمية وسوق العمل:

ينطلق الإطار من منظومة معرفية ومهارية وقيمية تتواكب مع متطلبات التنمية الوطنية التي جُسّدت في مواصفات نواتج التعلم بما يضمن بناء الشخصية الوطنية بناءً شاملاً ويتافق مع متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل.

← أداة للمقارنة بين المؤهلات:

يمثل الإطار أداة للمقارنة بين المؤهلات ذات الصلة الصادرة عن جميع المؤسسات التعليمية والتدريبية الرسمية من جهة، وبين تلك المؤهلات ونظيراتها الدولية من جهة أخرى، بما يعزز فرص الأفراد في الانتقال بين مؤسسات التعليم المختلفة، وتحقيق الاعتراف المتبادل بالمؤهلات.

← مستويات المؤهلات الرئيسية:

يقترح تحديد كافة مستويات المؤهلات المعتمدة في الإطار الوطني، لجميع قطاعات التعليم والتدريب، شاملة برامج التعليم العام، والتعليم العالي الأكاديمي والتطبيقي والتدريب التقني والمهني المدني والعسكري وفق الآتي:

مستويات المؤهلات الرئيسية في قطاعات التعليم والتدريب

المستويات	التعليم العام	التعليم العالي (الأكاديمي والتطبيقي)	التدريب المهني والتقني	التعليم العسكري
8	-	دكتوراة وما يعادلها	-	دكتوراة وما يعادلها
7	-	ماجستير وما يعادلها	ماجستير وما يعادلها	ماجستير تطبيقي
6	-	دبلوم عالي عام البكالوريوس وما يعادلها	بكالوريوس مهني / تقني/تطبيقي	بكالوريوس وما يعادلها
5	دبلوم متقدم - دبلوم متوسط	دبلوم متقدم مهني / تقني تطبيقي متقدم	دبلوم متقدم مهني / تقني /تطبيقي	دبلوم متقدم مهني / تقني
		دبلوم متوسط مهني / تقني /تطبيقي	دبلوم مشارك مهني / تقني	دبلوم مشارك مهني / تقني
4	-	دبلوم مشارك عام	-	دبلوم مشارك عام
3	التعليم الثانوي	-	-	التعليم الثانوي الصناعي
2	التعليم المتوسط	-	-	التعليم المتوسط الصناعي
1	التعليم الابتدائي	-	-	-
دخول	الطفولة المبكرة	-	-	-

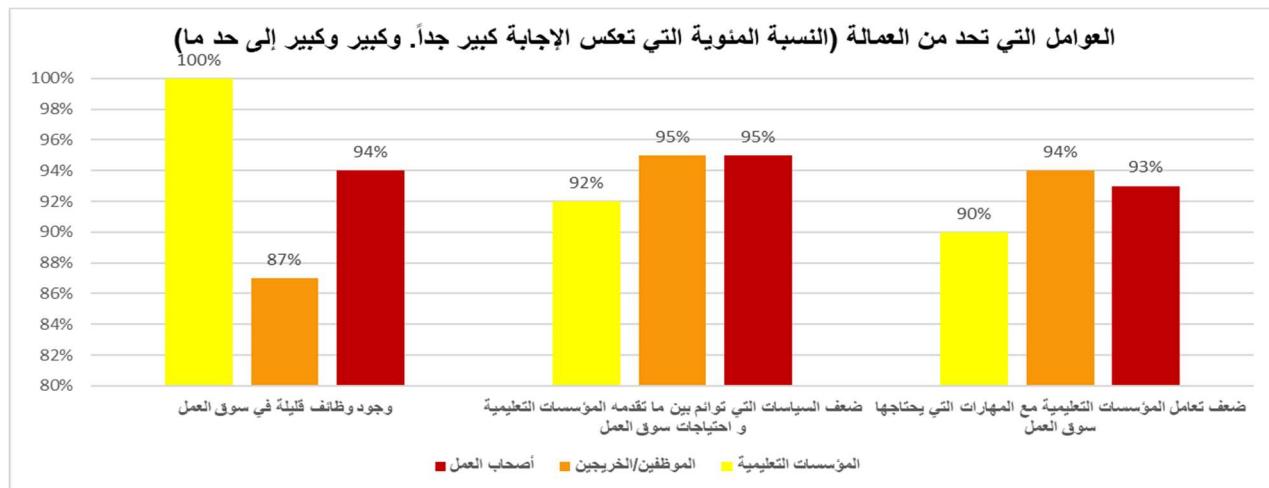
المتطلبات العامة لتسكين المؤهلات

يتطلب تسكين المؤهلات الوطنية في قطاع التعليم أو التدريب أن يكون المؤهل مكتمل العناصر، ويقترح أن يحدد الإطار الوطني للمؤهلات ست متطلبات عامة للمؤهلات الوطنية، يجب استيفاؤها لكي تُسكن تلك المؤهلات في كل مستوى من مستويات الإطار، وهي كما يلي:

1	الموافقة النظامية	مشاركة أصحاب المصلحة جهات العمل	الهدف من المؤهل	اسم المؤهل	مكونات المؤهل	نحو التعليم	6
يحصل المؤهل على اعتماد الجهة المختصة بالمؤسسة التعليمية أو التدريبية المانحة.	تصمم المؤهلات وتراجع بمشاركة أصحاب المصلحة وخبراء التخصص.	يكون للمؤهل هدف محدد، يوضح الاحتياج الفعلي والواقع لتصميمه وطرحه.	يستخدم اسم مناسب، يحدد التخصص بشكل واضح.	تشمل: مستوى المؤهل ونحو التعليم وال ساعات المعتمدة.	تستخدم معايير تقويم شفافة وقابلة للقياس للتتأكد من تحقيق نواتج التعليم.	تقييم نواتج التعليم	

الكفايات والمهارات:

تجديد أهم الكفايات المطلوبة لسوق العمل، وتحديد أهم الاحتياجات في كفايات الخريجين بشكل عام، والتعریج على التخصصات الوعادة والتخصصات الراکدة بشكل عام، والتخصصات المستقبلية لا سيما في مجال العمل عن بعد والعمل الحر والعمل الريادي.



دراسة مؤسسة كير الدولية 2015 بعنوان "فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة"

الفلسطينية المحتلة" تصنيف المهارات المطلوبة لمهن ووظائف المستقبل:

1. مهارات تكنولوجية

2. مهارات حياتية

3. مهارات مهنية

من أمثلة المهارات الحياتية الهامة التي يجب أن يكتسبها طلاب الجامعة:

← مهارة حل المشكلات واتخاذ القرار

← مهارة الوعي الذاتي والتعاطف

← مهارة التفكير الإبداعي والتفكير الناقد

← مهارة ضبط الانفعالات ومواجهة الضغوط

← مهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين

الاستدلال على وجود نقص المهارات و/أول فجوتها:

يمكن الاستدلال على وجود نقص في المهارات و/أو فجوتها لدى بروز واحدة أو أكثر من الظواهر التالية:

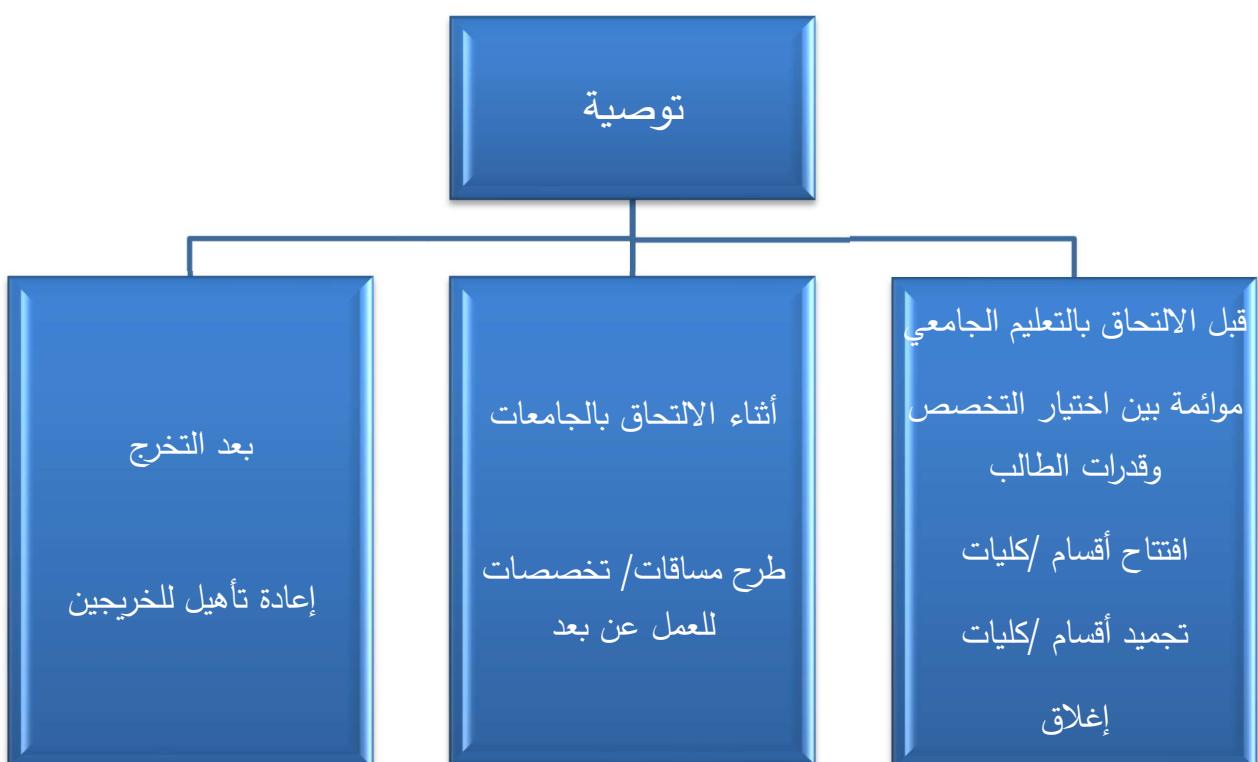
1. ضغوط لرفع الأجور (wage pressure) تنشأ عادة عن نقص عدد الأفراد المسلمين بالمهارات المطلوبة،

أو زيادة الطلب عليهم.

. وجود شواغر غير معبأة (unfilled vacancies) بسبب عدم تمكن المشغلين من إيجاد الأفراد المسلمين بالمهارات المطلوبة.

. تشغيل الموظفين ساعات عمل إضافية بصورة متكررة (over-time) لتغطية المهام الجديدة التي يحتاج المشغلون إلى إنجازها في حال فشلهم في العثور على الأشخاص المسلمين بالمهارات المطلوبة.

. قد يظهر النقص والفجوة في المهارات أيضاً عندما يشهد الاقتصاد نمواً في الطلب الكلي ويمكن التتحقق من ذلك بملحوظة النمو في نسبة الشواغر المعلنة. و/أو التراجع في عدد العاملين المسجلين للحصول على إعانة بطالة.



النتائج:

- ← عدم تفعيل وتحديث التصنيف الوطني للمؤهلات يتسبب في حدوث فجوات بين الكفايات المكتسبة من خلال التخصصات الجامعية والمهنية من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى.
- ← يعد التصنيف أحد الركائز الرئيسية التي تعتمد عليها المنصات الوطنية الموحدة للتوظيف كأحد المدخلات التي تربط التخصصات التعليمية بالفرص الوظيفية المناسبة والمتوافرة لكل تخصص، وبعد التصنيف أحد الركائز الرئيسية التي تعتمد عليها المنصات الوطنية الموحدة للتوظيف كأحد المدخلات التي تربط التخصصات التعليمية بالفرص الوظيفية المناسبة والمتوافرة لكل تخصص.
- ← يسهم الإطار الوطني للمؤهلات إلى تنظيم التخصصات الجامعية ضمن المستويات المختلفة، ويحول دون التداخل بين التخصصات الجامعية.

- ← ضرورة التحديث المستمر للكفايات المهنية والحياتية للطلبة والخريجين من التخصصات الجامعية المختلفة بما يلبي حاجة سوق العمل المتغيرة.
- ← للخطة الوطنية الشاملة للتخصصات الجامعية الراكرة والتخصصات الوعادة دور هام في سد الفجوة بين أعداد الخريجين الحاليين والمحتملين وحاجة السوق.
- ← لأسواق العمل عن بعد في أكبر عدد من التخصصات الجامعية المختلفة أهمية كبرى محلياً وعالمياً في تنمية الكفايات وسد فجوات سوق العمل وفتح آفاق العمل لدى الخريجين.
- ← حاجة سوق العمل للكفايات والمهارات الريادية والتي ينبغي على الجامعات إكسابها للطلبة في مراحل التعلم والبحث عن سبل تطويرها لدى الخريجين.

التوصيات:

- ← تطوير وتحديث واعتماد التصنيف والتوصيف الوطني الفلسطيني المعياري للمهن، وبناء معايير لاعتماد التخصصات الجامعية من خلال التصنيف والتوصيف المعياري الوطني للمهن، وذلك عبر تشكيل لجان توجيهية ولجان فنية.
- ← بناء نظام خاص بالإطار الوطني الفلسطيني للمؤهلات ومشاركة جميع الجهات ذات العلاقة (جهات تعليم، جهات تشغيل).
- ← استحداث واعتماد سياسات وطنية تربط بين حاجات سوق العمل الكمية مع التخصصات الجامعية الأكاديمية والمهنية، وما يتربّى على ذلك من دراسات وأنظمة خاصة بالتخصصات القائمة حالياً.
- ← تعزيز الكفايات المهنية والحياتية لدى الخريجين والطلبة بما يلبي حاجة سوق العمل، ووضع الخطط من خلال إشراك ثلاثة العمل وشركاء العمل ومؤسسات المجتمع ذات العلاقة.
- ← دعم العمل عن بعد ودمجه في أنظمة التعليم العالي من خلال دمج كفاياته في توصيف التخصصات ذات العلاقة واعتماده كفاية رئيسة، وإدراجه ضمن متطلبات الإطار الوطني للمؤهلات في تخصصات معنية، مع إشراك الجهات ذات العلاقة.
- ← اعتماد ريادة الأعمال كخيار استراتيجي، لاسيما في المجالات التقنية والمهنية، ما يساعد المشغلين من القطاع العام والخاص على توفير فرص عمل، كما يسهم في دعم الاقتصاد الكلي وتوفير فرص العمل.
- ← تطوير لوائح وأنظمة خاصة بالتدريب والتطوع في القطاعين العام والخاص ما يسهم في دمج الخريجين وحتى الطلبة في العمل ويساعدهم على الانخراط في سوق العمل.

- ← تطوير منظومة إحصاءات سوق العمل، ليكون بمقدورنا تحديد طبيعة المهن الأكثر طلباً، أو الأقل طلباً والمستوى التعليمي المطلوب لكل مهنة.
- ← اعتماد وتحديث نظام الإحصاءات الدورية للتخصصات الأكademية والتكنولوجية والمهنية من خلال جهات الإصدار وبالتنسيق مع مركز المعلومات الوطني، وبناء التدخلات حسب مستجدات الإحصاءات لكل عام.

- ✓ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية- المملكة العربية السعودية (2023): "أسس وقواعد التصنيف المهني"
- ✓ هيئة تقويم التعليم والتدريب (2020): "الإطار الوظيفي للمؤهلات في المملكة العربية السعودية".
- الإصدارات الأولية
- ✓ وزارة التعليم (2020): "التصنيف السعودي الموحد للمستويات والتخصصات التعليمية"
- ✓ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2013): "دليل التصنيف المهني الفلسطيني"
- ✓ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (2022): "نحو مواءمة فعالة لمخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل في فلسطين"
- ✓ وزارة العمل الفلسطينية (2021): "الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2025-2021"
- ✓ مؤسسة كير (2015): "فجوة المهارات والتنمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة"
- ✓ هلال، إسراء (2020): "تجسيم الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي المصري وسوق العمل في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة "دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية ببنها، العدد 124، أكتوبر ج (1)
- ✓ CRDP (2013): "تحليل سوق العمل ومسح المهارات في القدس الشرقية"
- ✓ وزارة العمل الفلسطينية (2021): "الاستراتيجية القطاعية للعمل 2021-2023"
- ✓ الدلو، حمدي (2016): "استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى