

ملخص التقرير حول ورشة عمل
لمناقشة
دراسة "مسح مقدمي التدريب المهني والتعليمي
لللاجئين الفلسطينيين في لبنان"

بتاريخ 22 آذار/مارس 2010 في فندق الشيراتون فور بوينتس Sheraton Four Points

تقرير ورشة العمل

بتمويل من جمعية المساعدات الشعبية النرويجية – NPA



تقرير ملخص

نظمت لجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان (CEP) وجمعية المساعدات الشعبية النرويجية (NPA) ورشة عمل في فندق الشيراتون بتاريخ 22 آذار/مارس 2010 لتقديم دراسة مسح مقدمي التدريب المهني والتعليمي (VET) للاجئين الفلسطينيين في لبنان.

الدراسة التي أعدتها مؤسسة البحوث والإستشارات (CRI) تندرج في إطار المرحلة الأولى من مشروع تمويله وزارة الخارجية النرويجية وتقوم بتنفيذه جمعية المساعدات الشعبية النرويجية (NPA) بالتعاون مع وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) تحت إشراف لجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان (CEP). وقد أوضح رئيس لجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان السفير سمير الخوري أن الدراسة ستلحقها كخطوة ثانية خطة عمل تهدف إلى موامة التدريب والتعليم المهني مع حاجات السوق في إطار إستراتيجية تتبعها اللجنة لبناء القدرات المهنية كماً ونوعاً.

حضر الورشة عدد من الممثلين للجمعيات الأهلية الفلسطينية في لبنان، منظمة العمل الدولية، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، وعدد من الممثلين عن مقدمي التدريب المهني والتعليمي للاجئين الفلسطينيين في لبنان، بالإضافة إلى أعضاء من لجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان (CEP).

تضمنت الدراسة تحليل قاعدة بيانات جمعتها 8 جهات مقدّمة للتدريب المهني والتعليمي (من بينها الأونروا) حول 10553 طالباً تخرّجوا من مراكزها، بغية تقييم وقعها على قابلية تشغيل اللاجئين الفلسطينيين وعلى أمل أن يكون لها تأثير على صنع السياسات المختصة بهؤلاء اللاجئين. وخلصت الدراسة إلى تقديم توصيات واقتراحات من شأنها أن تعزز واقع عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان وتحسن من قدرة مقدمي التدريب المهني والتعليمي على تمكينهم من تأمين توظيف أفضل.

أوجز ممثلو مؤسسة البحوث والاستشارات، واضعو الدراسة، سبل تحضيرها والعقبات التي واجهت مسح مقدمي التدريب المهني والتعليمي في لبنان موضحين أن الأدوات والآليات المستخدمة لجمع المعلومات المطلوبة لتسهيل تحليل البيانات قيد الدرس هي بحاجة للتحسين. فيما عرضوا للنتائج التي خلصت الدراسة إليها، وجد واضعو الدراسة أن 30.74% من خريجي هذه المعاهد والبرامج من اللاجئين يعملون حالياً في مجال التدريب المهني والتعليمي الذي تلقوه. وقد بلغت معدلات الأجور التي يتقاضاها هؤلاء الخريجين جزءاً نسبته 44.21% ممن يتقاضون ما بين 321 و600 دولار أميركي شهرياً وجزءاً آخر نسبته 38.82% ممن يتقاضون 320 دولاراً أميركياً أو أقل.

أظهرت نتائج المسح بأن أعلى نسبة نجاح ضمن إطار التخصص كانت لدورة البناء بمعدل بلغ 53.21% يتبعه التعليم والصحة 48.50% فيما كان للعمل المكتبي أدنى نسب النجاح ضمن إطار التخصص. وقد شدد واضعو الدراسة أن هذه الحقائق تعكس حقيقة الأوضاع القانونية والاجتماعية للاجئين الفلسطينيين التي من شأنها أن تفسر توجه العمال الفلسطينيين إلى الأعمال ذات الأجور المتدنية بحيث يتقاضون في أغلب الأحيان أقل من 320 دولاراً في الشهر في حين أن من يزاولون الأعمال المكتبية يتقاضون أجوراً أعلى نسبياً.

كما لاحظت الدراسة حاجة مقدمي التدريب المهني والتعليمي إلى القيام ببناء القدرات بغية تحسين نسب نجاحهم التي قد تتأثر بالدورات المقدمة ومضمون الدورة والمناهج والشروط المسبقة ونوعية الموارد البشرية. وقد أوصت الدراسة بأهمية تبادل الخبرات والمعرفة والتجارب بين هذه الجهات مما له من تعزيز لقدراتها وتحسين لظروف توظيف خريجيها.

تمركزت مداخلات المشاركين من ممثلي مراكز التدريب المهني والتعليمي ومنظمة العمل الدولية حول ضرورة تدعيم البيانات التي استندت عليها هذه الدراسة لما لذلك من رفع مستوى دقة النتائج التي توصلت إليها. كما أجمع الحاضرون على ضرورة المضي قدماً بالمرحلة الثانية من المشروع والتي تقضي باستحداث دراسة حول حاجات سوق العمل وكيفية مواعاة عمل مراكز التدريب مع هذه الحاجات.

أوصى المجتمعون بضرورة العمل على التكامل في جهود مقدمي التدريب المهني والتعليمي وتوحيد مناهج المقررات الدراسية والدورات التدريبية. كما شدد الحاضرون على دور الإعتماد الرسمي في إضفاء المصداقية للشهادات التي ينالها الطلاب ورفع مستوى الدورات من حيث الشروط الأساسية للإلتحاق ومعدلات النجاح بشكل عام كما في مختلف مجالات التخصص على حدا.

وكانت حصيلة ورشة العمل التوصل إلى اتفاق مبدئي بين المنظمين والحاضرين على استكمال المرحلة الثانية من المشروع المزمع من خلال العمل على وضع دراسة لحاجات سوق العمل ووضع استراتيجية متكاملة لعمل مراكز التدريب المهني والتعليمي في لبنان.

كلمة السفير سمير الخوري

صرّح السفير الخوري في كلمته بأن لجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان (CEP)، التزاماً بدورها في تحسين بيئة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، لا تكتفي بالتركيز على مساعيها لتغيير القانون، بل تتعاطى أيضاً بالموضوع من زاوية الحاجات الآنية والعملية للاجئين الفلسطينيين، ناظرةً باهتمام لتعزيز التدريب المهني للفلسطينيين. لذا تعنى اللجنة بدعم التدريب المهني إيماناً منها بأن حيازة شهادات الاختصاص واكتساب الخبرات والمهارات المهنية من شأنه أن يقدم فرصاً أفضل للعمال الفلسطينيين في لبنان. رافضاً علاقة عمل اللاجئين الفلسطينيين بمخاوف التوطين، أكد السفير الخوري التزام اللجنة الموضوعية في عرض إشكالية عمل اللاجئين الفلسطينيين من خلال البحوث والدراسات التي تسهم في توضيح الصورة للمجتمع المدني. كما دعا السفير الخوري الحضور، معدداً أنشطة اللجنة، للإطلاع على الدراسة القانونية المنجزة باللغتين العربية والإنكليزية بالإضافة إلى سلسلة من الأسئلة والأجوبة المفيدة حول موضوع عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان وهي متوفرة على موقع اللجنة الإلكتروني.

كلمة السيدة وفاء اليسير

أوضحت السيدة اليسير في كلمتها أن الدراسة شملت الخريجين من عام 2000 الى عام 2008 إنما بقي عدد كبير من الخريجين الذين لم يتم الوصول اليهم قبل تسليم الاحصاءات لمؤسسة البحوث والاستشارات (CRI). وتمنّت على جميع الجمعيات الاستمرار باستخدام البرمجيات (Software) والتدقيق بالمعلومات وتسجيل الخريجين الجدد، مذكرةً بتدريب جمعية المساعدات

الشعبية النروجية بعض العاملين لدى هذه الجمعيات على البرنامج وذلك لتخفيض كلفة توظيف موظفين من اجل القيام بهذه المهمة. دعت السيدة اليسير الجميع إلى التعاون لتقييم البرامج كي تكون أكثر ملاءمة للسوق اللبناني والبحث في ماهية المهن المطلوبة في السوق اللبناني والعمل على تأمين خريجين في هذه المهن. أوضحت السيدة اليسير أنه من هذا المنطلق، سيتم تنفيذ المرحلة الثانية من المشروع آملّة التعاون مع منظمة العمل الدولية في هذا الإطار.

تقديم غنوة مكداشي

خلصت الأنسة مكداشي في تقديمها إلى أن المواد والدورات التي تُعطي ليست موحّدة. بمعنى أنه في بعض الأحيان تكون لدورة ما الإسم نفسه في مؤسستين مختلفتين إنما تكون المواد أم البرامج مختلفة، المدة مختلفة أو الشهادة مختلفة. بمعنى آخر: من الممكن أن نجد مؤسسة تعطي دورة سكرتاريا مدتها 4 أشهر بينما مؤسسة أخرى تقدمها في مدة سنتين بحيث لا توافق بين المؤسستين.

شددت مكداشي على وجوب بقاء التواصل والمتابعة مع الخريجين، فقد عمل فريق العمل بجهد لتجميع هذه المعلومات. إذا تُركت هذه المعلومات لمدة سنة أم سنتين من دون التواصل مع الخريجين وسؤالهم عن المعلومات التي تخصّهم فلن نستطيع أن نستخدم المعلومات التي جمعناها حتى الآن. لذا من الضروري أن تجد كل مؤسسة طريقة للتواصل مع الخريجين وتشجيعهم للاتصال بها في حال بذلوا أماكن عملهم أم أنواع وظيفتهم أم غيروا عناوين سكنهم كي تبقى المعلومات التي لدينا جديدة وحديثة.

أكدت مكداشي الحاجة للتنسيق بين مقدّمي التدريب المهني والتعليمي للاجئين الفلسطينيين كي لا يختبر مقدّمي التدريب تكراراً في الدورات، خاصةً في المناطق القريبة من بعضها البعض. يجب ان تبقى العلاقة مستمرة مع الخريجين، لأنه من خلال الإتصالات الغير رسمية التي أجريت، وُجد الكثير من الخريجين الذين صرّحوا عن أماكن عملهم وأبلغوا أن شركاتهم بحاجة إلى موظفين وطلبوا إرسال أسماء أناس يبحثون عن عمل. عند إبقاء التواصل موجوداً بالإمكان تقديم مجالات عمل لخريجين جدد.

طبعاً تبرز الحاجة الى إدخال مواد جديدة في البرامج المُقدّمة. بعض التخصصات المحددة غير مُدرجة بين المواد والشهادات التي تقدمها المؤسسات، فعلى سبيل المثال: بعض الخريجين يعملون في المبيعات. يوجد الكثير من المؤسسات التي تطلب موظفين للعمل في أقسام المبيعات، إنما لا

أحد يقدم هذا التخصص. هذه من بعض الحوافز التي من شأنها أن تساعد على معرفة ما هي الإختصاصات المطلوبة في السوق.

التوصيات

- الحاجة إلى توحيد المقررات الدراسية للدورات المعطاة
- الحاجة إلى التواصل والمتابعة المستمرة مع الخريجين
- الحاجة إلى التنسيق بين مقدمي التدريب المهني والتعليمي لتفادي تكرار وتضارب المقررات الدراسية في ذات المناطق
- الحاجة إلى تقديم مقررات دراسية جديدة

تقديم الأئمة ميرا السعيدى

شرحت ميرا السعيدى الخلاصات التي توصل إليها واضعو الدراسة بالإستناد إلى البيانات الموجودة، والتي تتلخص بالآتي:

- إن معظم العاطلين عن العمل ممن عملوا سابقاً والذين لا يسعون إلى التوظيف هم من الإناث المتأهلات. هذا الموضوع يتكرر بشكل دوري في الدراسة وهو نتيجة العادات الاجتماعية التي بموجبها تختار الإناث أم يضطرن على البقاء في المنزل.
- صحيح أن مقدّمى التدريب المهني والتعليمي غير قادرين على تغيير الإطار الاجتماعي- القانوني الذي يُحيط بعمل الفلسطينيين في لبنان إلا أنهم يقدمون المساعدة بشكل آخر، فنجاح 30% من الطلاب هو نسبة هامة على صعيد النتائج.
- إن معظم اللاجئين الفلسطينيين يعملون في مجال البناء كما ذكر سابقاً وهو ليس بالأمر المفاجئ. أحد الأسباب المحتملة وراء تحقيق الأونروا نسب نجاح أعلى هو أن الوكالة قد تؤمن وظائف لعدد من خريجيها. إضافةً إلى ذلك، لدى الأونروا مكتب توظيف يتمتع بصلاحيات أفضل تمكن الوكالة من مساعدة طلابها على إيجاد وظائف بعيد تخرجهم. كما يشكل توفر الأموال عاملاً مساهماً في رفع معدل النجاح لدى الأونروا التي تُعتبر المقدّم الأكبر للتدريب المهني والتعليمي للاجئين الفلسطينيين في لبنان. كما يساهم صيتها الذائع أيضاً في رفع المعدل.
- إن معدلات النجاح المرتفعة في مجالي البناء والصحة والتعليم لا تعني ضرورة تقديم مقررات إضافية مرتبطة بهذه المجالات. إن هذه المعدلات المرتفعة قد تكون نتيجة عدد

الخريجين المرتفع كما قد نجد تشبّعاً في الطلب على هذه المجالات وعلى عدد الخريجين بحسب توافر الوظائف.

- تشكل معدلات النجاح المتدنية في مقررات الأعمال المكتتبية ضرورة إعادة النظر في هذه المقررات أو إعادة تشكيلها أو حتى تقليل عددها لكونها متوفرة لدى كافة مراكز تقديم التدريب المهني والتعليمي وتسجل أعلى نسبة خريجين بين مختلف فئات التخصص. من الواضح أن هؤلاء الخريجين هم غير قادرين على إيجاد وظائف. من الأفضل تطوير هذه المقررات كي تصبح أكثر اختصاصاً في المبيعات على سبيل المثال، أم لتلبية احتياجات أخرى كحاجات السوق، كمية ونوعية الطلب على العمالة.
- إن الفوارق في نسب أداء مقدمي التدريب المهني والتعليمي التي لا تعود إلى الطلب المتدني أم لتعريف بيانات الطلاب المستجيبين تُبرز الحاجة إلى مراجعة وإعادة هيكلة المقررات المعطاة. يمكن لبعض المراكز الأضعف أداءً أن تستفيد من آراء ومعرفة بعض المراكز الأكثر تمرساً والإعتماد عليها لبناء قدراتها.
- تبرز الحاجة إلى المزيد من التعاون وتوثيق الصلات بين مختلف مقدمي التدريب المهني والتعليمي بحكم عملهم تجاه الأهداف نفسها مما يحتم ضرورة تشارك ونقل المهارات وزيادة الجهود التي تعزز بناء القدرات بين المقررات كافة.
- أخيراً، يجب أن تكون المقررات المعطاة أكثر ديناميكية في الإستجابة لحاجات السوق التي تتغير من سنة إلى أخرى وشهر إلى آخر. على مقدمي التدريب المهني والتعليمي إيجاد السبل لملافاة هذه المتطلبات. فعلى سبيل المثال، إن تخطى عرض مقررات الأعمال المكتتبية الطلب في سوق العمل، يجب خفض عدد المقررات والتركيز على مقررات أخرى ذات فائدة أكبر للفلسطينيين.

التوصيات الناتجة عن مداخلات المشتركين

اختتمت أعمال ورشة العمل بإجماع الحاضرين على الفائدة التي يعود بها تبادل الخبرات والآراء بالإستناد على الأبحاث والدراسات المبنية على نتائج مرتكزة على تحاليل كمّية ونوعية محددة. وقد تلخصت توصيات الجلسة حول موضوع عمل مقدّمي التدريب المهني والتعليمي في لبنان بالنقاط التالية:

أ) السعي لكي يكون التعليم المهني في لبنان جسماً متكاملًا والعمل على إيجاد جسم تنسيقي لمقدمي التدريب مسؤوليته توحيد الدورات والبرامج والمناهج وتوحيد الرؤية حول كيفية تحسين مستوى عمل الفلسطينيين.

ب) تأليف لجنة متابعة للتدقيق مع مركز البحوث بمجمل التوصيات وبمجمل الاقتراحات وأن ترى ما هي الطريقة المثلى لتضمينها في دراسة مسح مقدمي التدريب المهني والتعليمي للاجئين الفلسطينيين في لبنان.

ج) تشكيل فريق عمل مهمته تطوير استراتيجية العمل مع الاخذ بعين الاعتبار هذه الدراسة والمرحلة الثانية من المشروع المعنونة: "مواصلة التدريب والتعليم المهني وتكليفهما مع حاجات السوق"، وأن يتم تقديم هذا المقترح الى مؤسسة التعاون حتى تنظر في عملية تمويله.

د) عمل المؤسسات المعنية على التدقيق بالمعلومات الموجودة لديها عن الأعوام 2000-2008 لإزالة الشوائب المحتملة، خاصة في ما يتعلق بالunreachable.

هـ) مراجعة دراسة مسح مقدمي التدريب المهني والتعليمي للاجئين الفلسطينيين في لبنان على ضوء المعلومات الجديدة والملاحظات المطروحة من قبل الأطراف المعنية لتضمين أوسع للمعلومات المتوافرة.

و) استمرار جميع المؤسسات في ادخال المعلومات عن خريجي الأعوام 2009-2010 وإلحاق قصص النجاح التي احرزها بعض خريجها كملحق يتم فيه ذكر النجاحات او الانجازات التي حققها هؤلاء الطلاب ومدى التأثير الذي أحدثه برنامج التدريب.

ز) المبادرة الى انشاء مكتب توظيف مركزي أو سلسلة من مكاتب التوظيف المناطقية من قبل الأونروا ومنظمة العمل الدولية (ILO) والعمل على تطوير خدمات الارشاد المهني والمشورة لطلاب وخريجي التدريب المهني والتعليمي لتوعية الشباب على المهن المطلوبة في السوق ، مع الإستفادة من الDatabase الخاصة لجميع المؤسسات.

ح) محاولة اتباع "التوصيف المهني العالمي" وتطبيقه على كل المهن المقدمّة في أسواق العمل في لبنان وفي بلدان الخليج على حدّ سواء. والتعامل مع السلطات اللبنانية بالنسبة لكل ما يحصل من مستجدات على المستوى الوطني اللبناني.

ط) الحاجة إلى التنسيق بين مقدمي التدريب المهني والتعليمي لتفادي تكرار وتضارب المقررات الدراسية في ذات المناطق.

ي) الحاجة إلى استمرار العلاقة مع الخريجين بعيد تخرجهم

ك) تنويع برامج التدريب المناسبة لسوق العمل اللبناني عن طريق برامج التدريب الخاصة بالمؤسسات او عن طريق اعطاء منح في مؤسسات ذات مستوى جيد.

ل) يجب ان تتم المقارنة بين نتائج هذه الدراسة ودراسة الفافو (FAFO) ودراسة .IUED/UCL

م) تنظيم ورش عمل للنساء لمعرفة سبب انخفاض المشاركة لديهم وورشة عمل للشباب لمعرفة صحة النتائج التي برزت لدينا. ترفق نتائج هذه الورش كAnnexes للدراسة. يجب الطلب من CRI إعطاءنا عينات ممثلة representative samples.

ن) يجب ان يكون هناك تحليل اكثر للنتائج والاسباب والمؤشرات.

س) يجب أن تضم الدراسة معلومات اكثر عن المؤسسات VET Providers وأنواع التدريب المهني التي تقدمه Course description.

ع) اعتماد المعايير التالية للدورات: الجودة وسهولة الوصول وتلبية حاجات السوق.

ف) نشر نتائج الدراسة المتعلقة بمقدمي التدريب المهني والتعليمي في كتيب مؤلف من صفحتين أو ثلاث يوضع في متناول كل خريج يبحث عن عمل (عرض الإمكانات وشرحها)، ويكون متوفراً على شبكة الإنترنت.