



دليل عملي للإرشاد المهني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني

لصالح منظمة اليونسكو

إعداد: د. رندة هلال، زياد عمرو، نبيل صالح، ، جود نصار
أبتموم للإستشارات والتدريب | صدر في أيلول 2023

فريق اعداد الدليل:

فريق أوبتموم: يتكون الفريق من مجموعة الخبراء في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والنوع الاجتماعي، وشمول وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، وممارسون ومؤمنون بالشمول والإدماج. ويتشكل الفريق من:

- د. رندا هلال: خبيرة التعليم والتدريب المهني والتقني والتنمية (وتشمل مجالات عديدة منها: التعليم والتدريب المهني والتقني والنوع الاجتماعي، والفئات المهمشة)، وذات خبرة عالية في ادماج النساء في المجالات غير التقليدية اول من ادخل الإلكترونيات على مستوى التدريب المهني عند قيادتها لمؤسسات غير حكومية، كما استفادت وزارة التربية والتعليم من التجربة ونقلتها لمؤسساتها، كما تعتبر اول امرأة محاضرة في قسم الهندسة الإلكترونية في جامعة بيرزيت وفي جامعة القدس، وتم نشر كتابها والعديد من المقالات الأكاديمية حول التعليم والتدريب المهني والتقني ومساهمة في تحقيق التنمية وتقليل فجوة اللامساواة في الحالة الفلسطينية. كما نشرت ورقتين في مؤتمرات محلية حول التعليم والتدريب المهني والتقني، وإدماج النوع الاجتماعي، ولديها الخبرة الواسعة في اعداد الدراسات واوراق السياسات ومواد الإرشاد المهني.
- أ. زياد عمر: محاضر في قانون وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، خبير في التنمية المجتمعية وسياسات وتطبيقات شمول الأشخاص ذوي الإعاقة. ساهم في تطوير اليات مع وزارة التنمية، وعمل مع العديد من الوزارات والمؤسسات الأهلية في مراجعة اجراءات واعداد دراسات في مجال شمول الأشخاص ذوي الإعاقة وقاد منظمات للأشخاص ذوي الإعاقة.
- م. نبيل صالح: خبير التعليم والتدريب المهني والتقني والإرشاد المهني.
- أ. جود نصار: خبيرة قانون ونوع اجتماعي وقانون دولي، وشاركت بإعداد اوراق سياسات ودراسات حول التعليم والتدريب المهني والنوع الاجتماعي.

اللجنة الوطنية لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني:

شارك اعضاء اللجنة الوطنية لمتابعة والتي تمثل الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني ووزارات العمل والتعليم والتعليم العالي في متابعة تحليل السياسات والتدريب وإغناء الدليل من خلال المعلومات وتيسير اللقاءات والنقاشات. قائمة المشاركون في الملحق رقم (1).

قائمة المشاركون في الورش التدريبية:

تتكون القائمة من المشاركين والمشاركات من مختلف مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، والبالغ عددهم (42) مشارك/ة، وممن شاركوا من خلال تفاعلهم بإغناء الدليل - في الملحق رقم (1).

الصور على الغلاف: للمشاركين في الدورتين وبعض اعضاء اللجنة الوطنية المشاركون في الورشة الختامية

جدول المحتويات:

4.....	الجزء الأول: تمهيد وخلفية عامة:
4.....	1 خلفية عن إعداد الدليل وأهدافه
5.....	2 خلفية عامة عن التعليم والتدريب المهني والتقني وسياسات الشمول والإدماج وواقعها
5.....	2.1 خلفية عامة عن التعليم والتدريب المهني والتقني
6.....	2.2 الأساس القانوني للشمول والإدماج
7.....	2.3 خلفية عامة عن واقع الشمول والإدماج وتعريفاته
10.....	3 الشمول والإدماج في التعليم والتدريب المهني والتقني Inclusive TVET
12.....	الجزء الثاني: الإرشاد والتوجيه المهني ومراحله وأدواته
12.....	4 الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي ومعايير ومبادئه التي تضمن الشمول والإدماج
12.....	4.1 تعريف الإرشاد والتوجيه المهني
12.....	4.2 المعايير العشرة لأنظمة الإرشاد والتوجيه المهني مدى الحياة وتضمن الشمول والإدماج:
13.....	4.3 مبادئ تقديم الإرشاد والتوجيه المهني الذي يحقق الشمول والإدماج
14.....	5 كفايات وسمات المرشدة/ المهني/ة وارتباط عمله بالإرشاد الإجتماعي-النفسي
14.....	5.1 كفايات المرشدة/ المهني/ة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:
15.....	5.2 سمات المرشدة/ المهني/ة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لدعم الشمول والإدماج:
15.....	5.3 ارتباط عمل المرشدين المهنيين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بالمرشدين الآخرين:
16.....	5.4 خدمات الإرشاد والتوجيه المهني:
17.....	6 مراحل الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج وأهدافه وإجراءاته
17.....	6.1 مراحل الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج وأهدافه
18.....	6.2 موارد من الممكن الاستفادة منها في المراحل المختلفة
20.....	6.3 إجراءات ومصادر مراحل الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج وأهدافه
	الجزء الثالث: إجراءات تشجيع الالتحاق والشمول والإدماج للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني:
29.....	7 إجراءات تشجيع الالتحاق والإدماج للأشخاص ذوي الإعاقة
32.....	8. إجراءات لتشجيع التحاق الفتيات / النساء وإدماجهن بالتخصصات المتنوعة للتعليم والتدريب التقني والمهني

الملاحق:

1. الملحق 1. قوائم اللجنة الوطنية والمشاركين بالورش التدريبية
2. الملحق 2. مصطلحات ومفاهيم وتعريفات متعلقة بالإعاقة والنوع الاجتماعي
3. الملحق 3. مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والتخصصات المتوفرة
4. الملحق 4. مؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة التي تقدم التدريب المهني

- الملحق 5. روابط لمواقع وأدوات واختبارات اون لاين ولمؤسسات ذات علاقة بتعيد المرشدين ونموذج الخطة
- الملحق 6. تجارب محلية وعالمية في مجال الإرشاد والتوجيه للشمول والإدماج وقصص نجاح
- الملحق 7. نظرة عامة حول الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

قائمة الجداول والأشكال والصناديق

قائمة الجداول:

- الجدول رقم 1: توزيع الإعاقة حسب تعريفات الإعاقة والصعوبة حسب النوع والمنطقة في فلسطين، 2017..... 8
- الجدول رقم 2: النساء في التعليم..... 9
- الجدول رقم 3: مراحل وأهداف الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج..... 17
- الجدول رقم 4: دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الأولى.... 21
- الجدول رقم 5: دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الثانية.... 23
- الجدول رقم 6: دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الثالثة: .. 25
- الجدول رقم 7: دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الرابعة: ... 27
- الجدول رقم 8: دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الخامسة.. 28
- الجدول رقم 9: الإجراءات التفصيلية الواجب اتخاذها لتحقيق إدماج النساء في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني... 32

قائمة الأشكال:

- الشكل رقم 1: المستويات ونوع المؤسسات التي تقدمها والجهات التي تشرف عليها..... 5
- الشكل رقم 2: أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم العام- 2022 الدليل الإحصائي..... 8
- الشكل رقم 3: نسب المشاركة في سوق العمل والبطالة للنساء والرجال..... 9
- الشكل رقم 4: نسب الطالبات من اجمالي طلبة التعليم والتدريب المهني والتقني-2019..... 10
- الشكل رقم 5: شكل المتطلبات الشمولية من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لادماج وتضمين الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء..... 11
- الشكل رقم 6: دور المرشدة/ة المهني لتحقيق الإدماج ضمن المراحل المتعددة..... 18

قائمة الصناديق:

- الصندوق رقم 1: الموارد التي يحتاجها المرشدون للقيام بدورهم في المراحل المختلفة..... 18
- الصندوق رقم 2: بعض المصادر الهامة للمرشدين: تحوي معلومات واختبارات وأدوات..... 19
- الصندوق رقم 3: محتويات ملف الطالب/ة..... 19
- الصندوق رقم 4: التخطيط للجلسات ومحتوياتها وشروطها..... 20

الجزء الأول: تمهيد وخلفية عامة:

1 خلفية عن إعداد الدليل وأهدافه:

يأتي هذا الدليل ضمن جهود اليونسكو- رام الله، باعتبارها الوكالة الرائدة في تحقيق الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة في فلسطين، كما تقدم الدعم في فلسطين للنهوض بجدول أعمال التعليم والتدريب التقني والمهني. وتقوم حالياً بتنفيذ مشروع "التعليم والتدريب المهني والتقني من أجل المستقبل"، والممول من الحكومة البلجيكية من خلال الوكالة البلجيكية للتنمية، والذي يهدف إلى تعزيز كفاءات الشباب في التعليم والتدريب المهني والتقني في سوق العمل الفلسطيني، مع التركيز بشكل خاص على تمكين الشباب/ات من الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويعتبر التعليم والتدريب المهني والتقني (TVET) نقطة التقاء التعليم والانتقال الى عالم العمل، وبالتالي يلعب دوراً رئيسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويتم تسليط الضوء على التعليم والتدريب المهني والتقني كعنصر رئيسي للتعليم في إطار الهدف (4) من أهداف التنمية المستدامة بشأن التعليم الجيد، والتعلم مدى الحياة في الهدف (4.4) "وزيادة عدد الشباب وال كبار بشكل كبير الذين لديهم المهارات ذات الصلة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للتوظيف". والوظائف اللائقة وريادة الأعمال". ويظهر ذلك أيضاً في الهدف رقم (8) من أهداف التنمية المستدامة بشأن تطبيق مبادئ العمل اللائق، والنمو الاقتصادي في الهدف (8.6) والحد بشكل كبير من نسبة الشباب غير العاملين، أو التعليم أو التدريب".

وفي فلسطين، كما الحال في عديد من البلدان الأخرى، تُبذل الجهود لتعزيز المساواة بين الجنسين، وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني. تترك الحكومات الفلسطينية ومنظمات المجتمع المدني، وشركاء التنمية أهمية تمكين الفتيات والنساء والشباب من الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني واكتساب المهارات اللازمة لعالم العمل.

ويأتي هذا الدليل كجزء من جهد متكامل يشمل تحليل وتطوير السياسات لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني، وتدريب مرشدي ومشرفي مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، مما عزز من تطوير الدليل. حيث تم تقديم تدريب لمرشدي المؤسسات خلال ايلول (2023) على جميع محتويات الدليل، والذي تم إنجازه من قبل خبراء أوبتموم للاستشارات والتدريب مستفيدين من تحليل السياسات، والنقاش مع اللجنة الوطنية والمرشدين/ات المشاركين بالتدريب.

ويهدف هذا الدليل لدعم المرشدين المهنيين والمرشحات المهنيات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من أجل دعم شمول وإدماج النوع الاجتماعي والأشخاص ذوي الإعاقة من خلال: (1) تقديم الإرشاد المهني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني من أجل دعم إدماج النوع الاجتماعي والأشخاص ذوي الإعاقة. (2) تقديم التوعية والإرشاد لمشرفي التعليم والتدريب المهني والتقني والمدرسين والمعلمين من أجل دعم إدماج النوع الاجتماعي والأشخاص ذوي الإعاقة، ويأتي مكملاً لجهود بناء القدرات في مجال الإرشاد والتوجيه المهني بالعموم ويستفيد من العديد من أدوات التي

تم تصميمها ويشير إليها لتكون مرجعاً للممارسي الإرشاد والتوجيه المهني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة .

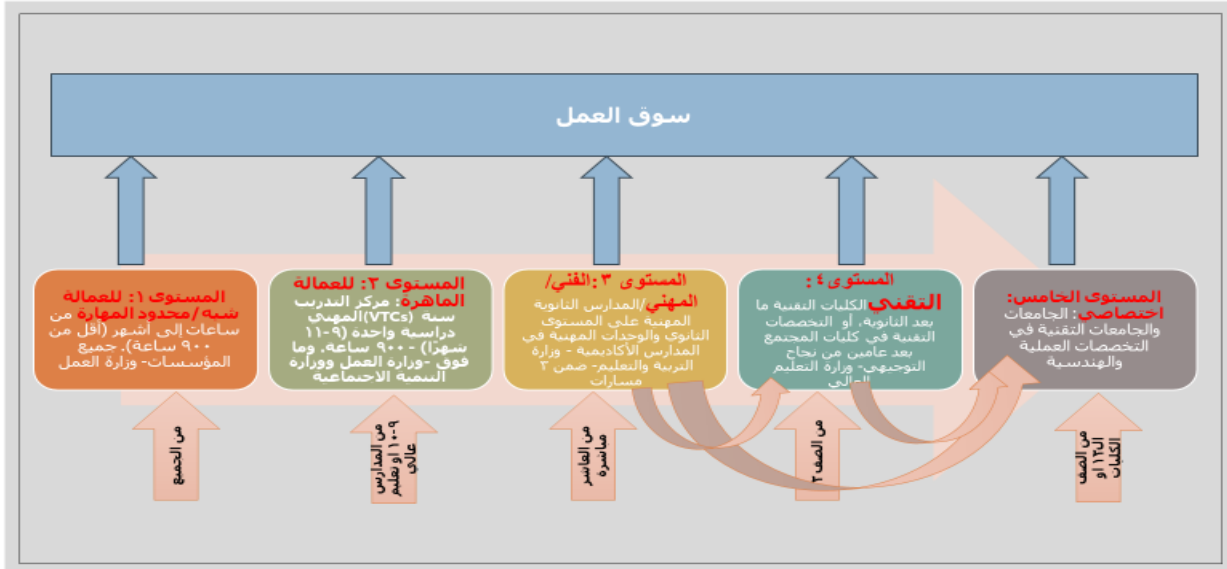
2 خلفية عامة عن التعليم والتدريب المهني والتقني وسياسات الشمول والإدماج وواقعها:

2.1 خلفية عامة عن التعليم والتدريب المهني والتقني

يعرف التعليم والتدريب المهني والتقني (التعاون الإقليمي 2008): بحسب مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني بأنه: ذلك النمط من التعليم والتدريب الذي يهدف إلى اكساب وتحسين المهارات والسلوك والمعارف والكفايات المطلوبة للقيام بالأعمال المطلوبة ضمن مهنة معينة، أو مجموعة من المهن ذات الصلة، في مجال من مجالات النشاط الاقتصادي، أو للاستفادة منها في مجالات الحياة.

وتعتمد في فلسطين خمس مستويات للتعليم والتدريب المهني والتقني بحسب التصنيف والتوصيف المهني وسلم المهارات العربي المعياري للمهن والمعتمد في فلسطين وتشمل: 1-العامل محدود المهارة , 2-العامل الماهر , 3- الفني/المهني، 4- التقني ، 5- الاختصاصي، بحيث تقدم مراكز التدريب المهني المستويين الأول والثاني، وتقدم المدارس المهنية المستويات الأول والثاني والثالث ، بينما تقدم الكليات التقنية والكليات الجامعية التقنية والجامعات التقنية المستويات الأول والثاني والرابع والخامس. ويلخص الشكل رقم (1) المستويات والمؤسسات التي تقدمها.

الشكل رقم 1: المستويات ونوع المؤسسات التي تقدمها ومدخلات ومخرجات المستويات المختلفة



يتنوع مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن المستويات المختلفة ما بين: القطاع الحكومي، والقطاع الأهلي، والقطاع الخاص، ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين- الأونروا، ويبين الملحق رقم (3) المؤسسات والتخصصات

دليل عملي للإرشاد والتوجيه المهني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني - أعداد أوبتموم للاستشارات والتدريب لصالح اليونسكو - ايلول 2023

المختلفة المقدمة. كما تقدم بعض الجمعيات الخيرية ومؤسسات المجتمع المدني غير حكومية خدمات للأشخاص ذوي الإعاقة، وبعضها يشمل التدريب المهني. كما يبين الملحق رقم (4).

2.2 الأساس القانوني للشمول والإدماج:

يستند شمول وإدماج النساء في جميع التخصصات كما الأشخاص ذوي الإعاقة وباقي الفئات المهمشة لأساس قانوني فلسطيني يتمثل في:

□ أجندة السياسات الوطنية 2023:

□ الهدف رقم (8): التعليم الجيد حق للجميع (من سياساتها تحسين معدلات الالتحاق والبقاء والالتحاق بسوق العمل)

□ الهدف رقم (7): القانون فوق الجميع لتحقيق العدالة الاجتماعية (من سياساتها الحماية الاجتماعية للمهمشين وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)

□ قانون حقوق المعوقين رقم (4) لسنة 1999م:

□ مادة (2): للمعوق حق التمتع بالحياة الحرة والعيش الكريم والخدمات المختلفة شأن غيره من المواطنين له نفس الحقوق وعليه واحبات في حدود ما تسمح به قدراته وإمكاناته، ولا يجوز أن تكون الإعاقة سبباً يحول دون تمكن المعوق من الحصول على تلك الحقوق.

□ مادة (3): تتكفل الدولة بحماية حقوق المعوق وتسهيل حصوله عليها وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بإعداد برامج التوعية له ولأسرته ولبيئته المحلية في كل ما يتعلق بتلك الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون

□ المادة (9): على الدولة وضع الأنظمة والضوابط التي تضمن للمعوق الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز.

□ اللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) -قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 ، فسرت التعريفات والخدمات والأنشطة ومتطلبات الإدماج بما فيها

□ المادة (4): التأهيل: مجموعة الخدمات والأنشطة والمساعدات الاجتماعية والنفسية والطبية والتربوية والتعليمية والمهنية والاقتصادية التي تمكن المعوقين من ممارسة حياتهم باستقلالية وكرامه.

□ المادة (12) الحقوق الخاصة: وتشمل تطوير مراكز التدريب المهني لاستقبال الأشخاص المعوقين كحق لهم في التدريب، مناهج دراسية بخطوط كبيرة مع لغة بريل، تطوير برامج جامعية ومساقات متعددة حول الإعاقة وتأهيل الكوادر الفنية.

□ قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م:

□ المادة (2): العمل حق لكل مواطن قادر عليه، تعمل السلطة الوطنية على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ودون أي نوع من أنواع التمييز.

- ❑ المادة (13): يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقته، وذلك بنسبة لا تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة.
 - ❑ قرار بقانون رقم (8) لسنة 2017م بشأن التربية والتعليم العام وتعديلاته،
 - ❑ المادة 4: مهام الوزارة: توفير فرص التعليم للطلبة على اختلاف فروقهم الفردية بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، والتجهيزات والتسهيلات والأبنية
 - ❑ المادة (14) تبني سياسة التعليم الجامع وتوفير: تعليم نوعي للطلبة الأكثر عرضة للإقصاء والتهميش، مثل الطلبة ذوي الإعاقة، الأبنية المدرسية الموائمة، والمصادر التعليمية، وطواقم التعليم المؤهلة والمتخصصة. والمناهج التعليمية الملائمة وآليات التقييم المرنة والمستجيبة للاحتياجات الفردية للطلاب، لتقديم التعليم النوعي له.
 - ❑ المادة (35) المناهج: من الأسس: المرونة والاستجابة للاحتياجات الفردية للطلبة المتفوقين والموهوبين والأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ❑ قرار بقانون رقم (6) لسنة 2018م، بشأن التعليم العالي:
 - ❑ المادة 4: اتاحة المجال امام جميع الطلبة للالتحاق بالتعليم العالي.
 - ❑ سياسة التعليم الجامع في فلسطين لسنة 2015.
 - ❑ يقر التعليم الجامع بأنه إذا كان الأطفال لا يتمكنون من الوصول إلى التعليم أو المشاركة أو التحصيل فيه، فالمشكلة ليست مشكلتهم، بل مشكلة النظام نفسه. لذا فالتعليم الجامع يتعلق بإحداث تغييرات جوهرية داخل النظام) السياسات وتخصيص الموارد، وممارسات التدريس، أو المناهج، أو التقييم، أو البنية التحتية، ... إلخ (بحيث يصبح التعليم والمدارس مرنين وقادرين على التكيف مع احتياجات كل متعلم، أي يصبحا متمحورين حول المتعلم).
 - ❑ مدونة سلوك الوظيفة العمومية: قيم الخدمة المدنية- المادة 4:
 - ❑ عدم التمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة أو المعتقد أو العمر.
 - ❑ احترام حقوق الأسرى والمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.
- كما يستند الإدماج للأشخاص ذوي الإعاقة والنساء وكافة الفئات المهمشة كحق اساسي من حقوق الإنسان كفلته المواثيق والمعاهدات الدولية.

2.3 خلفية عامة عن واقع الشمول والإدماج وتعريفاته:

- 2.3.1 واقع شمول وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والعمل، والتعليم والتدريب المهني والتقني: يشير التعداد العام للسكان بحسب الجهاز المركزي الفلسطيني لنسب الإعاقة 2.1% بين السكان بواقع (93) ألف نسمة (48% في المحافظات الشمالية/ الضفة، وفي المحافظات الجنوبية/قطاع غزة ما نسبته 52%، وبحسب التعريف

الموسع للإعاقة والذي يشمل: لديهم صعوبة كلية، وصعوبة كبيرة، وبعض الصعوبة، فقد بلغت ما نسبته 5.8% بواقع 255,224 نسمة (49% الضفة، و51% غزة)، ويبين الجدول رقم (1) توزيع الإعاقات والصعوبات.

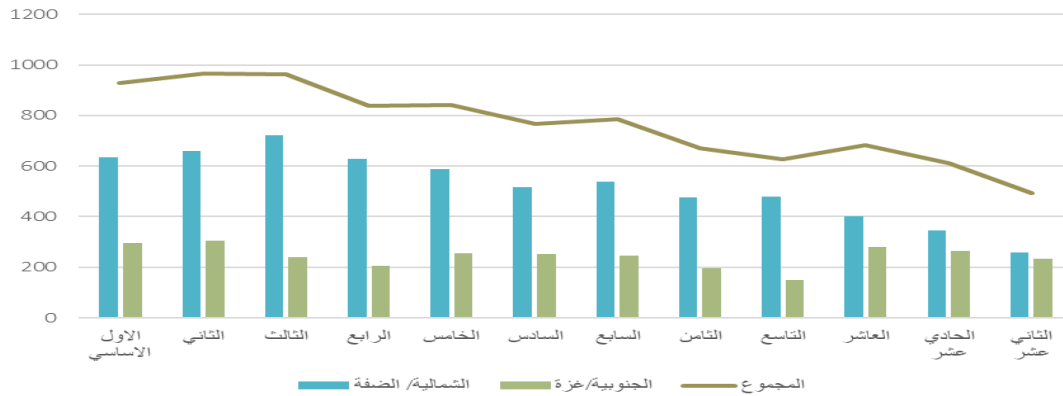
الجدول رقم 1: توزيع الإعاقة حسب تعريفات الإعاقة والصعوبة حسب النوع والمنطقة في فلسطين، 2017

النوع	فلسطين	الضفة الغربية	قطاع غزة
الصعوبة (لا يستطيع كليا وصعوبة كبيرة وبعض الصعوبة)	5.8	5.1	6.8
صعوبة البصر	2.6	2.3	3.0
صعوبة السمع	1.6	1.4	1.7
صعوبة الحركة واستخدام الأيدي	2.9	2.5	3.5
صعوبة التذكر والتركيز	1.0	0.9	1.1
صعوبة التواصل	0.9	0.8	1.1
الإعاقة (لا يستطيع كليا وصعوبة كبيرة)	2.1	1.8	2.6
إعاقة البصر	0.7	0.6	0.8
إعاقة السمع	0.5	0.4	0.5
إعاقة الحركة واستخدام الأيدي	1.1	0.9	1.3
إعاقة التذكر والتركيز	0.4	0.4	0.5
إعاقة التواصل	0.4	0.4	0.5

المصدر: الإحصاء الفلسطيني - 2021-بياناً صحفياً بمناسبة اليوم العالمي للأفراد ذوي الإعاقة، 2021/12/03

ويبين مسح السكان أيضا ان 46% من الأطفال (من عمر 6-17) غير موجودين في المدارس، وأكثر من ثلثي المعاقين اميون، كما يبين المسح ان خمس الأفراد من الأشخاص ذوي الإعاقة هم من الأطفال دون سن (18) عاما. وبالنظر لوجود الأطفال من ذوي الإعاقة في التعليم تبين انخفاض نسبتهم لما دون النصف للإعاقة، ولما دون الخمس حسب التعريف الموسع، وانخفاض نسبتهم في التعليم الأساسي كلما ارتفع الصف الدراسي، كما يبين الشكل رقم (2).

الشكل رقم 2: أعداد الطلبة من ذوي الإعاقة في التعليم العام - 2022 الدليل الإحصائي



ويؤثر الانخفاض على تقلص مدخلات نظام التعليم والتدريب المهني (ما بين الصف العاشر والثاني عشر)، حيث أشارت البيانات لانخفاض مدخلات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، كما يلي:

- بلغت النسبة 0.003% في التعليم العالي (دراسة تحليل التخصصات).
- بلغت النسب من 1% - أقل من 10% (دراسة التعليم والتدريب المهني والتقني والنوع الاجتماعي).

- تبين ارتفاع وجودهم في المستويات الأولى والثاني (بحاجة لمسح).
- الاحصائيات المنشورة تبين التصنيف على اساس نوع اجتماعي ولا يتم على اساس الإعاقة.

كما تشير الاحصائيات الى تدني نسبة مشاركتهم في سوق العمل، فثلثي الأشخاص من ذوي الإعاقة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (15-59 سنة) غير مشاركين في سوق العمل، كما بلغت نسبة مشاركة النساء من الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل 9%، ونصفهن تقريباً عاطلات عن العمل (45.4%)، ونسبة مشاركة الرجال من الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل 47%. و37.5% عاطلين عن العمل. وهذه النسب اقل بكثير من الأرقام الوطنية للنساء والرجال المشاركين والعاملين في فلسطين، كما تبين حصولهم على 1.22% من الوظائف الحكومية. (تعداد السكان- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني).

وبينت دراسة العنف في المجتمع الفلسطيني لزيادة العنف الذي تتعرض له النساء من ذوات الإعاقة لتصل 85% يتعرضن لمختلف اشكال العنف، ونفس النسبة لمن تتعرض للعنف الاقتصادي.

2.3.2 واقع ادماج النساء في التعليم والعمل، والتعليم والتدريب المهني والتقني

الجدول رقم (2): النساء في التعليم

PCBS: Women and Men in Palestine - Issues and Statistics, 2022

PCBS: المرأة والرجل في فلسطين - قضايا وإحصاءات، 2022

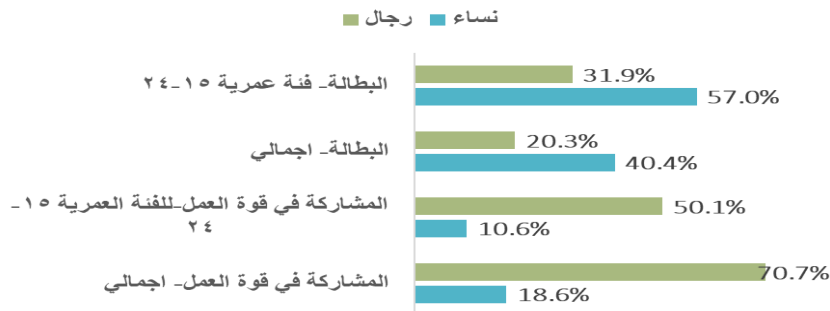
التوزيع النسبي للأفراد (15 سنة فأكثر) حسب الحالة التعليمية والجنس، 2021
Percentage Distribution of Individuals (15 Years and Above) by Educational Attainment and Sex, 2021

Educational Attainment	Sex			الحالة التعليمية
	إناث Females	ذكور Males	كلا الجنسين Both Sexes	
Illiterate	3.5	1.2	2.3	أمية
Can Read and Write	4.0	4.5	4.2	ملم
Elementary	9.5	13.8	11.7	ابتدائي
Preparatory	34.4	39.2	36.9	إعدادي
Secondary	23.4	19.9	21.6	ثانوي
Associate Diploma	6.0	5.8	5.9	دبلوم متوسط
Bachelor and above	19.2	15.6	17.4	بكالوريوس فأعلى
Total	100	100	100	المجموع

Source: Palestinian Central Bureau of Statistics, 2022. Data base of Labour Force Survey, 2021. Ramallah-Palestine.
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة لعام 2021. رام الله - فلسطين.

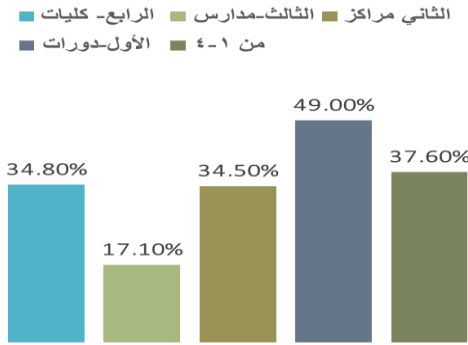
واقع النساء في التعليم:
الأمية اعلى بين النساء، المراحل الأساسية لصالح الذكور، ثانوي فأعلى لصالح الإناث، كما يبين الجدول التالي من الإحصاء المركزي 2022:

أما في سوق العمل، فكانت نسبة الشكل رقم (3): نسب المشاركة في سوق العمل والبطالة للنساء والرجال



المشاركة في القوى العاملة للنساء ربع الرجال في سن العمل، ومن 15-24 الخمس، بحسب مسح القوى العاملة للعام 2022، والبطالة للنساء وصلت الضعف للرجال.

اما في التعليم والتدريب المهني والتقني: استنادا لتقرير تورينو 2019، الشكل رقم (4): نسب الطالبات من إجمالي طلبة التعليم والتدريب المهني والتقني -2019



- نسبة النساء الأعلى في المستوى الأول ثم الرابع والثاني بينما الأقل في المستوى الثالث.
- بالرغم من ارتفاعها في السنوات الماضية في المستوى الثالث تبين انخفاضها في مسار التلمذة المهنية.
- بالرغم من ارتفاعه في مراكز التدريب المهني - المستوى الثاني الا ان غالبيتها في المجال التقليدي: الخياطة والتجميل.

- ساعد دخول مجالات التكنولوجيا والإلكترونيات على انضمام النساء لمجالات غير تقليدية. لا يوجد نساء في عديد من مجالات التعليم والتدريب المهني والتقني مثل: (المجالات الصناعية والإنشائية) و دخولها حديثا للمجالات الميكانيكية.
- نسب المعلمات/ المدرسات تراوحت بين الخمس والثالث استنادا للمستوى: (21% نسبتهم ضمن المستوى الرابع، و24% ضمن المستوى الثالث، و30% ضمن الثاني)، وركزت في غالبيتها في المواد النظرية والتقليدية.

3 الشمول والإدماج¹ في التعليم والتدريب المهني والتقني Inclusive TVET:

تعريف الشمول: نهج ونظام تعليمي مصمم لتوفير فرص متساوية ودعم للأفراد من جميع الخلفيات والقدرات في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، كما يهدف التعليم والتدريب المهني والتقني الشامل إلى ضمان تمكن الجميع بالالتحاق بغض النظر عن جنسهم أو عمرهم أو إعاقتهم أو حالتهم الاجتماعية والاقتصادية أو غيرها من الخصائص، ومن المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني والاستفادة منها. كما يسعى لتسهيل الالتحاق، وتوفير الموارد، ونوعية التعليم، وتأمين ارتباطه بسوق العمل وبالشركاء.

كما يعتبر توجه بحث مؤسسات التعليم والتدريب المهني على الترحيب بالجميع وتقديرهم، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الإعاقة أو غيرها. وإتاحة فرص الالتحاق وتقديم فرص متساوية في التعليم والتدريب المهني والتقني، إضافة للتخلص من التمييز والتعصب (إزالة الحواجز) بكفاءة اشكالها المادية، والاجتماعية والمؤسسية.

¹ هناك فرق كبير بين الإدماج والشمول. فالإدماج هو عملية تتمثل في جعل الشخص ينخرط في المجتمع / المكان ويتكيف معه أو يتلاءم معه، ويجد مكانه فيه. أما الشمول فيشير إلى عملية تغيير في المكان بحيث يشمل ويستوعب جميع الأشخاص، بغض النظر عن وضعهم فيما يتعلق بالإعاقة. ولذلك، فإن مصطلح "الشمول"، Inclusive، عندما يتعلق الأمر بالأشخاص ذوي الإعاقة، ينطوي على دلالات إيجابية، في حين أن لمصطلح "الإدماج" دلالات سلبية. المصدر: <https://www.ungeneva.org/ar/about/accessibility/disability-inclusive-language/annex-ii> ، وقد ترك مصطلح الإدماج لتشير لتضمين النساء في المجالات غير التقليدية، لكن مصطلح الشمول هو الأعم للأشخاص ذوي الإعاقة وللنساء ولكافة الفئات المهمشة.

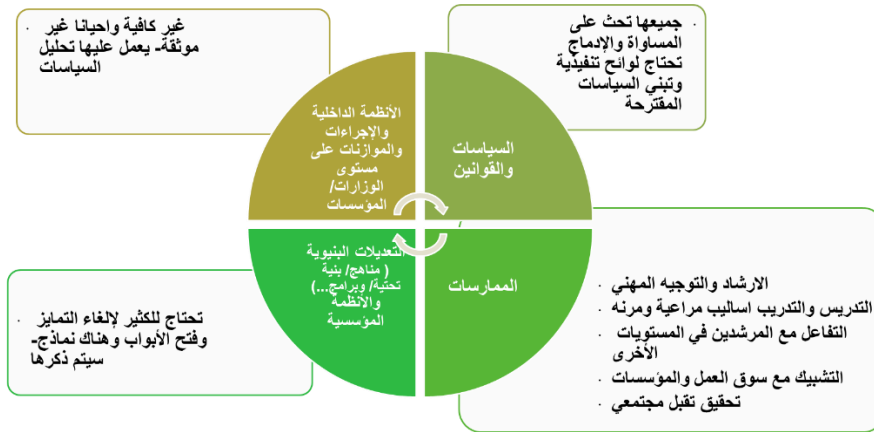
الشمول التربوي: يعتبر إطاراً منهجياً لإجرائه المقاربة بالكفايات، أي أنها تُقيم ترابطاً بين التوجهات والاختيارات التي يتبناها نظام تربوي معين، والتي تُترجم إلى خطوات تعليمية أو تعلمية أو تقييمية مناسبة من جهة، ومن جهة ثانية بين الممارسات التربوية التي تتعلق بإحداث تغييرات جوهرية في ممارسات التدريس، أو المناهج، أو التقييم، أو البنية التحتية، أو الأنظمة الداخلية ... إلخ، (بحيث يصبح التعليم والمدارس مرنة وقادرة على التكيف مع احتياجات كل متعلم، أي يصبحاً متمحورين حول المتعلم). وتستدعي الممارسات الممنهجة لذلك.

وبالتالي يستدعي ذلك فتح التخصصات امام جميع الفئات دون تمييز بالتزامن مع إحداث تغييرات جوهرية داخل النظام (السياسات وتخصيص الموارد، وممارسات الإرشاد والتعليم والتدريب المهني والتقني، أو المناهج، أو التقييم، أو البنية التحتية، ... إلخ.

كما يشير تضمين النوع الاجتماعي **Mainstreaming** في منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني: إلى دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع **جوانب سياسات وبرامج وممارسات** التعليم والتدريب المهني والتقني. والهدف هو ضمان أن تكون أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني شاملة وعادلة، وتلبي الاحتياجات والتحديات المحددة التي يواجهها الأفراد من جميع الجنسين. وهذا يستدعي تضمين النساء في المجالات غير التقليدية.

ومن أجل الوصول لمؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني تسعى لتسهيل الالتحاق، وتوفير الموارد ونوعية التعليم وتأمين ارتباطه بسوق العمل والشركاء. فإن شمول وإدماج وتضمين الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء في التعليم والتدريب المهني والتقني تتطلب من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني العمل بشكل شمولي، كما يبين الشكل رقم (5). والذي سيتم التطرق اليه بالتفصيل في الجزء الثالث من الدليل.

الشكل رقم (5): شكل المتطلبات الشمولية من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لشمول وتضمين الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء



يحتوي الملحق رقم (2) تعريفات للإدماج من منظور نوع اجتماعي، وتعريفات أخرى من استراتيجية وزارة شؤون المرأة. إضافة لتعريفات عالمية للأشخاص ذوي الإعاقة.

الجزء الثاني: الإرشاد والتوجيه المهني ومراحله وادواته:

4 الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي ومعايير ومبادئه التي تضمن الشمول و الإدماج

4.1 تعريف الإرشاد والتوجيه المهني:

تعريف اليونسكو للتوجيه والإرشاد المهني (UNESCO): بأنها عملية تزويد الافراد بمعلومات عن أنفسهم وعن النظام التعليمي وسوق العمل لكي يكون بمقدورهم اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق باختياراتهم المهنية، وتنمية الجوانب الشخصية، والاجتماعية، والتعليمية، والمهنية، للأفراد المستفيدين من عملية التوجيه والإرشاد المهني، ويعد نشاطاً هادفاً ومبرمجاً ومنظماً وليس مجرد نشاط او فعالية انية ومؤقتة، كما يمثل تقاعلا بين الأطراف المعنية والمستفيدة من هذه العملية.

تعريف (OECD): يشير التوجيه المهني إلى الخدمات والأنشطة التي تهدف إلى مساعدة الأفراد، في أي عمر وفي أي وقت، في أي مرحلة من حياتهم، لاتخاذ خيارات تعليمية وتدريبية ومهنية لإدارة حياتهم المهنية. ويمكن العثور على مثل هذه الخدمات في المدارس والجامعات والكليات والمؤسسات التدريبية، في خدمات التوظيف العامة، في مكان العمل، في العمل التطوعي أو المجتمعي القطاعي وفي القطاع الخاص. يمكن أن تتم الأنشطة على أساس فردي أو جماعي، وقد يكون وجهًا لوجه أو عن بعد (بما في ذلك خطوط المساعدة والخدمات المستندة إلى الويب). يشمل توفير المعلومات الإرشادية (المطبوعة، المستندة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من الأشكال)، وأدوات التقييم والتقييم الذاتي، والمقابلات الاستشارية وبرامج التعليم الإرشادية (وذلك لمساعدة الأفراد على تطوير أنفسهم، الوعي الذاتي، والوعي بالفرص، ومهارات إدارة الحياة المهنية)، والبرامج التجريبية (لفحص مجموعة من الخيارات قبل اختيارها)، وبرامج البحث عن العمل، وخدمات الانتقال.

4.2 المعايير العشرة لأنظمة الارشاد والتوجيه المهني مدى الحياة وتضمن الشمول والإدماج:EU/ILO

المعايير التي تضمن تقديم الإرشاد والتوجيه المهني بكفاءة:

1. الشفافية وسهولة الوصول على مدى العمر، بما في ذلك القدرة على تلبية احتياجات فئات مختلفة.
2. الاهتمام بنقاط التحول الرئيسية على مدى العمر (من المدرسة للتقاعد).
3. المرونة والابتكار في تقديم الخدمات لتعكس الاحتياجات المختلفة وظروف الفئات المختلفة المتنوعة.
4. عمليات تحفيز الأفراد للمشاركة في المراجعة والتخطيط المنتظمين.
5. الوصول إلى التوجيه الفردي من قبل الممارسين المؤهلين بشكل مناسب لأولئك الذين يحتاجون لهذه المساعدة، في بعض الأحيان عند الحاجة إليها.
6. برامج للشباب لإتاحة الفرص امامهم لتطوير مساهم المهني المستقبلي.
7. فرص للتحقق وتجربة خيارات التعلم والعمل قبل الاختيار.

8. الوصول إلى تقديم الخدمات بشكل مستقل عن مصالح مؤسسات معينة أو الشركات.
9. الوصول إلى معلومات التعليم والإرشاد وسوق العمل الشاملة والمتكاملة.
10. المشاركة النشطة لأصحاب المصلحة المعنيين

4.3 مبادئ تقديم الإرشاد والتوجيه المهني الذي يحقق الشمول والإدماج:

توجد اربع مبادئ رئيسية وتفرعاتها لتقديم الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي والذي يحقق الشمول والإدماج، وعلى المرشدة/ة المهني/ة والوظيفي/ة الالتزام بها، وهي:

أولاً: المستفيد في محور العملية الإرشادية:

- الاستقلالية : احترام حرية الاختيار الوظيفي والشخصي.
- الحيادية :التوافق مع مصالح المستفيد/ الطلبة، ولا تميز على أساس الجنس والعمر والإعاقة والعرق والطبقة الاجتماعية والمؤهلات وغيرها.
- السرية: للمواطنين الحق في خصوصية المعلومات الشخصية التي يقدمونها في عملية التوجيه.
- تكافؤ الفرص: التوجيهات المقدمة تعزز تكافؤ الفرص في التعلم والعمل للجميع.
- النهج الشمولي(Comprehensive Approach) يتم تقدير السياق الشخصي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي لعملية صنع القرار للمستفيد/ الطلبة.

ثانياً : الإرشاد والتوجيه المهني يعزز تمكين المستفيدين/ الطلبة من:

- المشاركة النشطة : للمستفيد في النقاش والنشاطات والخدمة.
- المشاركة الفعالة مع الجهات الأخرى: (مثل مقدمي خدمات التعلم، والمؤسسات، وأفراد الأسرة، والمجتمع) ويبني على المشاركة النشطة للمستفيد.
- التمكين : الإرشاد والتوجيه المهني المقدم يساعد المستفيدين- بتوفير البدائل- على أن يصبحوا أكفاء في التخطيط والتخطيط لإدارة مساراتهم التعليمية والمهنية والتحويلات فيها.

ثالثاً: تحسين الوصول لخدمة الإرشاد والتوجيه المهني:

- الشفافية: تكون طبيعة خدمات الإرشاد والتوجيه المهني المقدمة واضحة للمستفيد/ الطلبة
- الود والتعاطف: يوفر المرشدة/ة أجواء ترحيبية.
- الاستمرارية: التوجيهات المقدمة تدعم المستفيدين/ الطلبة من خلال نطاق التعلم والعمل التحويلات المجتمعية والشخصية التي يقومون بها و/أو يواجهونها.
- التوافر: يحق لجميع المواطنين/ الطلبة الوصول إلى خدمات التوجيه والإرشاد المهني في المراحل المختلفة
- إمكانية الوصول: يمكن الوصول إلى الإرشادات المقدمة بطريقة مرنة وسهلة الاستخدام مثل وجهاً لوجه، والهاتف، والبريد الإلكتروني، والتواصل، ومتاح في الأوقات والأماكن التي تناسب احتياجات المواطنين/ الطلبة.

- الاستجابة: يتم تقديم التوجيه من خلال مجموعة واسعة من الأساليب لتلبية احتياجات متنوعة للمواطنين/الطلبة.

رابعاً: ضمان الجودة:

- **ملاءمة أساليب التوجيه** : أساليب التوجيه المستخدمة لها الأساس المرجعي المناسب للغرض الذي تستخدم من أجله؛
- **التحسين المستمر**: تتمتع خدمات التوجيه بثقافة التحسين المستمر وإشراك آراء المواطنين/ الطلبة بشكل منظم وتوفير الفرص للموظفين للتدريب المستمر .
- **حق الانتصاف**: يحق للمواطنين/ الطلبة تقديم شكوى من خلال إجراء رسمي إذا فعلوا ذلك اعتبار التوجيهات التي تلقوها غير مرضية.
- **الموظفون الأكفاء** : يتمتع الموظفون الذين يقدمون التوجيه بكفاءات معتمدة وطنياً لتحديد احتياجات وتلبية احتياجات المواطن/ الطلبة.

5 كفايات وسمات المرشدة/المهني/ة وارتباط عمله بالإرشاد الاجتماعي-النفسي

5.1 كفايات المرشدة/المهني/ة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:

- ❖ **كفايات ادراكية وتشمل:** 1. القدرة على فهم الذات 2. تحقيق الذات 3 . فهم المجتمع.
- ❖ **كفايات مهنية وتشمل:** 1. مهارة تحديد الحاجات 2 . مهارة تحديد الأهداف 3 .مهارة تقديم الخدمات الإرشادية 4 .مهارة استخدام الطرق المتطورة وتقنياتها في الإرشاد (وتشمل اختبارات الميول والقدرات) 5. مهارة اتخاذ القرارات 6 . مهارة التوصل الى دقة المعلومات التربوية والمهنية والاتصال 7 . مهارة اعداد خطط العمل الإرشادي المهني.
- ❖ **كفايات معرفية وثقافية وتشمل:** 1. القاعدة المعرفية والثقافية 2 . دراية في علم التربية والتوجيه المهني والبحث العلمي 3. دراية في علم النفس وعلم الاجتماع. 4. المام بنماذج الإعاقة وبالمعوقات البيئية (المادية، الاجتماعية والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وبطرق تحييدها .
- ❖ **كفايات شخصية وتتضمن السمات الشخصية:**1. المظهر العام 2 . التعاون وحب العمل 3 . التسامح والتعاطف 4 . الذكاء الاجتماعي 5 . الاحترام 6 . الثقة المتبادلة في محيط العمل 7 . روح القيادة.
- ❖ **كفايات نفسية وتتضمن:** 1.التوافق النفسي 2 .الصحة النفسية 3 . الثقة بالنفس 4 . فهم الذات 5. النضج الاجتماعي 6. وقبول التنوع والفروق الفردية.
- ❖ **كفايات فنية وتتضمن:**1.تخطيط البرامج 2 . إجراء البحوث 3 . تشخيص المشكلات.
- ❖ **كفايات سلوكية وتشمل:**1. مراعاة اخلاقيات الإرشاد 2. القدوة الحسنة للمنتفعين بالعلاقات والتعامل 3 . روح المسؤولية 4 . الاهتمام بالعمل وخدمة المجتمع. 5. اتقان مهارات التواصل والتعامل مع كافة الفئات.

❖ **كفايات تكنولوجية وتشمل:** 1. مهارات استخدام الحاسوب. 2. مهارات استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتطبيقات. 3. مهارات استخدام اختبارات الكترونية. 4. مهارات استعمال والتدريب على التقنيات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة. .

5.2 سمات المرشدة/ة المهني/ة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لدعم الشمول والإدماج:

1. **يستمتع/تستمتع بفعالية:** يولون اهتمامًا وثيقًا لأفكار الطلبة ومشاعرهم وتجاربهم دون إصدار أحكام.
2. **يظهر/تظهر التعاطف:** يمكنهم وضع أنفسهم مكان الطلبة وفهم مشاعرهم، مما يشعرهم بالاهتمام وبأنهم مسموعون ويتم التعامل معهم.
3. **تحترم/يحترم التنوع:** إنهم يقدرون تفرد كل فرد، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الإعاقة أو غيرها.
4. **تعزز/يعزز الشمولية **Comprehensiveness**:** فهو يخلق مساحة آمنة ومرحبة للطلبة من جميع مناحي الحياة.
5. **تنمي/ينمي الوعي الذاتي:** إنهم يفكرون باستمرار في تحيزاتهم وامتيازاتهم، ويسعون جاهدين ليكونوا مؤهلين لعكس التعامل الإيجابي دون تحيز.
6. **يقدم/تقدم التوجيه والدعم:** يقدمون نصائح قيمة واستراتيجيات للتكيف مع تمكين الطلبة من اتخاذ خياراتهم الخاصة، عن طريق تقديم البدائل المتنوعة.
7. **يدافعوا عن العدالة الاجتماعية:** يؤمنون بالمساواة والعدالة ويقوموا بالدفاع عن التغيير الاجتماعي الإيجابي ودعم العدالة وتحدي عدم المساواة.

ملاحظة: الكفايات والمهارات العامة المطلوبة لضمان الشمول والإدماج لجميع المرشدين والموجهين المهنيين والنفسيين والإجتماعيين لا تختلف بين مؤسسة أو برنامج أو آخر وهي ذاتها في برامج تدعم الشمول. أما الكفايات والمهارات الخاصة بمرشدين يعملون في مراكز تدعم الشمول هو الإلمام بالمهارات الخاصة والمعارف مثل النموذج الاجتماعي وتطبيقاته² والقدرة على تحليل البيئة والتعرف على المعوقات وابتداع الحلول لمعالجة المعوقات.

5.3 ارتباط عمل المرشدين المهنيين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بالمرشدين الآخرين:

يرتبط عمل المرشدة/ة المهني/ة بالمرشدين الآخرين كما يلي:

² **النموذج الاجتماعي:** يعنى بتحليل الإعاقة والقضايا المتعلقة بها من منظور تقدمي يركز على ربطها بالمعوقات المؤسسية التشريعية والإدارية والمعوقات الاجتماعية المرتبطة بثقافة ووعي المجتمع وممارساته وبالحوجز والمعوقات المادية التي تجعل من أشخاص لديهم صعوبات معينة أشخاصا ذوي إعاقة عند تفاعلهم مع البيئة الممتلئة بالمعوقات، وقد ذهب أنصار هذا التيار إلى أن الحل للمشكلة يكمن في إزالة العوائق المؤسسية والاجتماعية والمادية. من الممكن مراجعة الملحق رقم 2 لتعريفات النماذج السابقة له وتطبيقات النموذج الاجتماعي.

- يرتبط عملهم بمرشدي المدارس ويعتبر امتداداً له، ومن الممكن الاستفادة من ملف الطالب/ة لدى مرشد/ة المدرسة السابقة قبل الالتحاق (للمدارس المهنية والكليات ولبعض حالات مراكز التدريب المهني).
- يرتبط عملهم بالإرشاد الاجتماعي-النفسي اثناء التدريب بمساعدة الطالب/ة على النمو الاجتماعي-النفسي والذي يعزز الجانب المهني من خلال التعاون مع المرشد/ة الاجتماعي-النفسي في المؤسسة لتقديم الجوانب التالية:

- الجانب الانمائي: الذي يتضمن توفّر عناصر النمو المتكامل، ويشمل كل جوانب الشخصية-المعرفي، العاطفي الإنفعالي، الاجتماعي والحسي الجسدي- ..
 - الجانب الوقائي: وتعدّ الوقاية الخطوة التي تسبق العلاج وتعمل بدورها على تقليل الحاجة للعلاج، وعلى منع حدوث المشكلة أو الاضطراب، من خلال إزالة الأسباب التي تؤدي إلى ذلك، والكشف عن الحاجة لتقديم العلاج.
 - الجانب العلاجي: ويقوم على معالجة الاضطرابات والمشكلات التي يتعرض لها الطالب/ة من أجل تحقيق حالة التوازن بين جوانب النمو المختلفة لتحقيق الصحة النفسية والاجتماعية. ومن الممكن الاستعانة بمؤسسة متخصصة للقيام بذلك.
- في بعض الحالات يكون المرشدين المهنيين مؤهلين كمرشدين اجتماعيين -نفسيين، لذا يقدموا الجانبين، بينما في حالات أخرى وعند عدم توفر مرشد/ة اجتماعي/ة- نفسي/ة في مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني من الممكن التعاون مع مؤسسة شريكة متخصصة لتقديم الجانب الوقائي والعلاجي.

- يرتبط عملهم بعمل مرشدي مكاتب العمل بعد التخرج، ومن الممكن التعاون معهم لإسناد الطلبة بعد التخرج في ايجاد فرص تشغيل وتشغيل ذاتي وتوفير معلومات سوق العمل.

5.4 خدمات الإرشاد والتوجيه المهني:

- من اهم خدمات الارشاد والتوجيه المهني الموامة بين الشخص من حيث الميول والقدرات والاستعدادات، وفرص التعليم والتدريب المهني والتقني والتوظيف ومتطلبات المهنة من حيث ظروف وبيئة العمل، وتشمل ما يلي:
- ✓ **توعية الطلبة/الشباب:** لاكتشاف طموحاتهم، ميولهم، مؤهلاتهم وقدراتهم وتوفير معلومات عن سوق العمل، والفرص الدراسية المتاحة من أجل ربط بين هذه المعلومات بما يعرفوه عن أنفسهم، واختيار مهنة المستقبل، واتخاذ قرارات ملائمة ذات الصلة بمسارات العمل والتعلم.
 - ✓ **التربية المهنية:** ويُقصد بها مساعدة المرشد/ة للأشخاص، بتوفير المعلومات الكافية عن المهن والتخصصات، ومساعدتهم على معرفة ميولهم، وكيفية اختيار المهنة حسب القدرات.
 - **تحليل العمل:** تحديد متطلبات العمل من المهارات الجسمية والعقلية وميادينه وطبيعته وظروفه وعوامل النجاح والتقدم فيه ومستقبله، وتخصصاته الفرعية المتعددة والمتطورة، ويشمل ايضاً بيان الأجهزة والآلات والمعدات واحتمالات الخطر والنواحي الصحية، نختصر ذلك بهذه المعادلة: (معادلة تحليل العمل) ماذا يفعل العامل "جسماً وعقلياً" وكيف يقوم بالعمل "الوسائل المستخدمة" ولماذا يقوم به "والهدف منه".

- ✓ **اكتشاف المهن** : ويُقصد به تعريف الفرد بالمهن المطروحة في المجتمع الذي يعيش به، وذلك عن طريق الأهل والمعارف والمُرشد/ة المهني/ة.
- ✓ **الاختيار المهني** : ويُقصد به تقديم المساعدة للأشخاص للملائمة بين قُدراتهم الشخصية وبين ما يتطلبه العمل، وبعدها اختيار المهنة المناسبة.
- ✓ **التأهيل المهني**: يسمى أيضاً " الإعداد المهني" : هي عملية تستمر وقتاً طويلاً في التأهيل المتخصص، ومن المعروف ان التخصص اكتساب وليس فطرة، ويهدف التأهيل الى اكساب المهارات الخاصة الضرورية للنجاح في مهنة معينة.
- ✓ **التدريب المهني**: يعد التدريب ضروري لاكتساب المهارة المطلوبة للقيام بالعمل، والوصول الى الكفاءة اللازمة للنجاح فيه، حيث يحتاج التدريب الى الواقعية، ومن افضل صورها تقديم نماذج من الحياه العملية في شكل عمل ميداني، حيث يرى المتدربون ويسمعون ويمارسون الخبرة العملية بدرجة كافية كماً وكيفاً .
- ✓ **التشغيل**: يبدأ بعملية المساعدة بالبحث عن العمل، ثم بعملية المساعدة في الدخول فيه، وهنا تتم مساعدة الفرد في البحث الموفق والدخول الناجح في تدرج مناسب.
- ✓ **التوافق المهني**: اذا ما دخل الفرد العمل وتقبله ورضي عنه واستقر فيه ونجح واجاد وترقى وتوافق اجتماعياً مع زملائه ورضي بالدخل الذي يدره العمل، فإن هذا يشعره بالسعادة واذا ما صادفته مشكلات يكون لديه القدرة على حلها في حينها .

6 مراحل الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج وأهدافه وإجراءاته

6.1 مراحل الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج وأهدافه:

توجد مراحل خمسة للإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج، تبدأ من مراحل ما قبل الالتحاق، وتنتهي بعد التخرج، ويبين الجدول التالي المراحل واهدافها.

الجدول رقم (3): مراحل وأهداف الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج

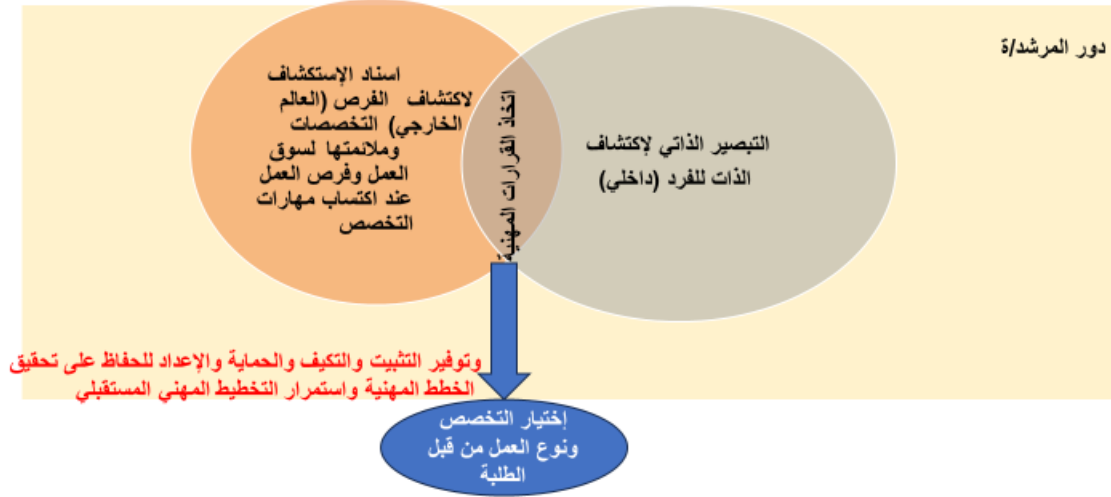
مراحل الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي التي تضمن الإدماج	أهداف كل مرحلة : تمكين الطلبة من:
المرحلة الأولى: (Pre-Access) ما قبل الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني	الوعي بالخيارات والفرص لاختيار المسار المهني او الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وتعزيز الاختيار المهني استنادا لمعرفة الذات والفرص.
المرحلة الثانية: (Access): الالتحاق (التسجيل والقبول):	اختيار التخصص بناءً على الميول والقدرات والفرص.
المرحلة الثالثة: (During TVET) خلال التعليم والتدريب المهني والتقني	التثبيت والتكيف والحماية والإعداد
المرحلة الرابعة: (Prior to graduation) قبيل التخرج	الاستعداد لدخول سوق العمل واكتساب المهارات اللازمة
المرحلة الخامسة: (Post-graduation) بعد التخرج	التأكد من موائمة الكفايات التي حصلوا عليها مع فرص التشغيل والتشغيل الذاتي

6.2 موارد من الممكن الاستفادة منها في المراحل المختلفة:

استنادا لما سبق من تعريفات ومعايير ومبادئ وخدمات، يتمثل دور المرشدين تتمثل في التبصير بالذات واستكشاف الفرص، وتمكين الطلبة والخريجين لاستمرار بناء خطط مستقبلهم المهنية، وتثبيتهم وحمايتهم واعدادهم ضمن المراحل المختلفة، مستخدمين الموارد والمعلومات المتوفرة للقيام بذلك، وللتشبيك اللازم مع الشركاء لضمان تحقيق الأهداف لكل مرحلة.

الشكل رقم (6): دور المرشدة/المهني/ة لتحقيق الشمول والإدماج ضمن المراحل المتعددة

دور المرشد المهني في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني لتحقيق الشمول والإدماج هو تمكين الطلبة لاتخاذ خياراتهم المستقبلية استنادا للتبصير والإستكشاف



يحتاج المرشدون للعديد من الموارد للقيام بدورهم كما يبين الصندوق أدناه، كما يحتاجوا لاستمرار البحث وتجميع المعلومات والبيانات وتحديثها.

الصندوق رقم 1: الموارد التي يحتاجها المرشدون للقيام بدورهم في المراحل المختلفة
أولاً: الموارد العامة والمؤسسة وللتخصص:
<input type="checkbox"/> روابط اختبارات الميول.
<input type="checkbox"/> اختبارات القدرات.
<input type="checkbox"/> معلومات سوق العمل.
<input type="checkbox"/> دراسات واحصاءات عن احتياجات التدريب او العمل/ استكشاف المهن المستقبلية.
<input type="checkbox"/> قصص نجاح للنساء في المجالات غير التقليدية وللأشخاص ذوي الإعاقة.
<input type="checkbox"/> السياسات والأنظمة الداخلية للمؤسسة: القبول، الحماية، التقييم،
<input type="checkbox"/> معلومات حول التخصصات في المؤسسة: الكفايات وفرص العمل وقصص نجاح خريجين/ات.

ثانياً: الموارد بحسب منطقة المؤسسة والطلبة:

- مسح المؤسسات النسوية- وزارة شؤون المرأة.
- مسح مؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة: وزارة التنمية.
- مسح اماكن التدريب في سوق العمل للتخصصات التي لدى مؤسستك: مع المدربين.
- مسح اماكن التشغيل- دليل الغرف التجارية.
- مسح الخدمات المقدمة لإنشاء المشاريع - مدرب الريادة.
- تخصصات الكليات او الجامعات بالعموم- دليل التخصصات.

من الممكن الاطلاع على تفصيل الموارد والروابط في الملحق رقم (5) وبعض الموارد المذكورة اعلاه من الممكن اعداده من روابط الملحق.

الصندوق رقم (2): بعض المصادر الهامة للمرشدين: تحوي معلومات واختبارات وأدوات

- <http://www.3amal.pna.ps>
- <https://tvvet-pal.mol.pna.ps/guidance>
- <https://www.tvet.ps>
- الصفحات الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي للوزارات والمؤسسات.
- تطبيق درب.

كما تبين وتشرح صفحات الاختبارات الأساس العملي لتلك الاختبارات، من اختبارات هولاند تم تطويعها لواقع الطلبة والواقع الفلسطيني، او اختبار فالبر للقدرات والذي يلائم فحص قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة بالرغم من وجوده فيزيائياً لدى التنمية الاجتماعية، وجمعية الشبان المسيحية -برنامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة. حتى في حال وجود اي مورد فيزيائياً من المهم ان يعرف المرشدون عن ذلك.

كما أن ملف الطالب/ة يعتبر أساسي لتتبع مراحل الإرشاد والتوجيه المهني بالعموم، ويتم إنشائه بعد قبول الطالب/ة في مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني. يبين الصندوق أدناه محتويات ملف الطالب/ة.

الصندوق رقم (3) : محتويات ملف الطالب/ة

- نسخة من ملف القبول (صورة الهوية الشهادة المدرسية، الحالة الصحية، استمارة البحث الاجتماعي الاقتصادي).
- نتائج قبول الطالب استنادا للمعايير (مقابلة/ امتحان/ نموذج تأكيد).
- نتائج اختبارات الميول والقدرات (المرحلة الثانية).
- يضاف اليها نتائج الجلسات والخيارات والتتبع المهني (خلال المرحلة الثالثة).
- يضاف لها نسخة من نتائج التعلم في بيئة العمل (المرحلة الرابعة).
- يضاف لها معلومات التشغيل (المرحلة الخامسة).
- يضاف لها اية معلومات من المدرب حول تطوره/ها وأدائه/ها.

-يضاف لها اية معلومات من المرشدة/ة الإجتماعي/ة-النفسي/ة ذات علاقة.

وتعتبر الجلسات الفردية والجماعية أساسية وهامة لكافة مراحل الإرشاد والتجيه المهني، ويبين الصندوق أدناه التخطيط للجلسات ومحتوياتها وشروطها.

الصندوق رقم (4): التخطيط للجلسات ومحتوياتها وشروطها

1. التخطيط للجلسات المطلوبة لكل مرحلة مع ربطها بأهداف المرحلة وفئاتها.
 2. محتويات الجلسة:
 1. المرحلة: وأهدافها.
 2. عنوان الجلسة ورقمها (مثال الجلسة الثانية للتثبيت).
 3. المدة الزمنية.
 4. المنهجية المتبعة (نقاش جماعي، تمارين ، لعب ادوار، استكشاف عبر الأون لاین، وغيرها).
 5. الإجراءات.
 6. مصادر سيتم استخدامها.
 7. روابط مفيدة لبعض الجلسات: الاستفادة من www.tvet.ps ودرّب.
 3. شروط الجلسات: التحضير الجيد/ وجود مصادر ومعلومات خاصة بالجلسة ولمزيد من التبجر/تفعيل التشاركية/ الاستماع/ التأكيد على عدم الاستهزاء والمقاطعة/ ، والتأكيد على تقبل مختلف الأفكار، والتأكيد على افكار الشمول والإدماج وتوضيح افكار التمييز والعنصرية/ رحابة الصدر والتعاطف والحساسية/ الإيمان بالشمول والإدماج/ ، التقييم بعد الجلسة ومتابعة نتائجها وذبولها.
- ملاحظة: ضرورة إعطاء وقت إضافي للجلسة في حال ترجمة لغة الإشارة او نُوجود صعوبات نطق لدى الطلبة

6.3 اجراءات ومصادر مراحل الإرشاد والتوجيه المهني والوظيفي الذي يضمن الشمول والإدماج وأهدافه:

لتحقيق الهدف لكل مرحلة هناك اجراءات مطلوبة، ومصادر مطلوب توفيرها، من الممكن الاستناد لتوفر بعضها بشكل الكتروني، كما من الضرورة القيام بالتشبيك مع الشركاء من مؤسسات نسوية واخرى تعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة كما التشبيك مع سوق العمل وآخرين لإسناد المرشدين للقيام بالمهام المطلوبة وصولاً لتحقيق أهداف كل مرحلة من المراحل، كما من الممكن التخطيط لكل مرحلة استناداً لنموذج الخطة في الملحق رقم 5.

6.3.1 المرحلة الأولى: (Pre-Access) ما قبل الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:

تتمثل أهداف هذه المرحلة في تمكين الطلبة من الوعي بالخيارات والفرص لاختيار المسار المهني، أو الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وتعزيز الاختيار المهني استناداً لمعرفة الذات والفرص، ويتمثل دور المرشدين في هذه المرحلة في التالي:

- تقديم التوعية بالخيارات والفرص لاختيار المسار المهني، أو الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.
- تعزيز اختيارات الطلبة استناداً لمعرفة أسس الاختيار: معرفة الذات والفرص.

الجدول رقم (4): دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الأولى

الدور	الإجراءات لتحقيق الهدف	المصادر المطلوبة	التشبيك المطلوب
التوعية بخيارات وفرص المهني للطلبة	زيارات توعية	عرض يشمل التخصصات وشروط القبول وفيديوهات عن المؤسسة	مع المدارس (الصف التاسع او العاشر للمدارس والمراكز المهنية)
	أيام مفتوحة	وقصص نجاح واحصاءات تشغيل وتبيان الإجراءات المتاحة لإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة.	مع المدارس (الصف الحادي عشر والثاني عشر - الكليات ومراكز التدريب المهني).
التوعية بخيارات وفرص المهني للأهل	استقبال طلبة في المؤسسة (زيارات)	ما سبق اضافة لزيارة المؤسسة والتحدث مع الطلبة (بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة والطالبات في المجالات غير التقليدية) والطاقم.	مع المؤسسات الشبابية والنسوية والأشخاص ذوي الإعاقة (للمتسربين والعاطلين عن العمل للمستوى الأول للجميع).
	مقابلات شخصية صحفية/ وسائل تواصل/ راديو وتلفزيون	التحضير كما العرض بأسلوب مقابله.	
التوعية بخيارات وفرص المهني للأهل	اعلانات وسائل تواصل/ راديو وتلفزيون وحملات توعية	معلومات المؤسسات والتخصصات وشروط القبول بشكل جذاب اضافة لفيديوهات قصص نجاح ونسب تشغيل.	
	زيارات توعية	كما سبق لكل منها بأسلوب جاذب للأهل مع تبيان المجالات المتاحة للنساء وللأشخاص ذوي الإعاقة والإجراءات المتبعة في المؤسسة.	أهالي الطلبة كما سبق، وأهالي المتسربين والعاطلين عن العمل.
تعزيز اختيارات الطلبة استناداً لمعرفة الذات والفرص	التأكيد على حق الاختيار	عرض مستقيدين من التعريفات والدليل والروابط المختلفة، وتبيان الفرص وروابط الاختبارات التي من الممكن اجرائها لاستكشاف الذات، وروابط معلومات المهن وسوق العمل.	الطلبة و للمتسربين والعاطلين عن العمل من خلال اللقاءات والأيام المفتوحة والزيارات، او من خلال لقاءات ثنائية موجهه بالتعاون مع المدارس والمؤسسات لذوي الاهتمام بالمجال المهني.
	استناداً لاستكشاف الذات والفرص	من الممكن استعمال الاختبار التالي الذي يحدد خصائص الشخصية ويحدد الميول المهنية استناداً لذلك: https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test1	
	اختبار ميول مهنية	من الممكن استعمال الاختبار التالي الذي يبين الميول المهنية والأكاديمية ويعطي النتائج لذلك:	

الدور	الإجراءات لتحقيق الهدف	المصادر المطلوبة	التشبيك المطلوب
	اطلاع على المهن والمؤسسات	توفير ورقة معلومات الكترونية ومشاركتها تبين المهن والتخصصات بحسب المؤسسة والمستوى، وتأكيد على اجراءات الإدماج المتبعة في المؤسسة.	https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test2

لقد تبين ان الأدوار المتعلقة بالتوعية تتم من قبل المرشدين، وهناك حاجة لتعزيز اختيارات الطلبة، ومن الضروري التأكيد ان الجدول اعلاه يمثل دور المرشد/ة بالعموم، لكن قدرة المرشد/ة وخبرته/ها ومرونته/ها ستمكنه من اضافة أو تغيير الاجراءات.

من الممكن الاستفادة من روابط الموارد المذكورة في الملحق رقم (5) في اعداد الموارد اللازمة ، والاستفادة من الجزء الثالث من التقرير لتبيان اجراءات الإدماج لدى مؤسستكم.

6.3.2 المرحلة الثانية: (Access): الالتحاق (التسجيل والقبول):

استنادا لهدف هذه المرحلة وهو تمكين الطلبة من: اختيار التخصص بناءً على الميول والقدرات والفرص، يتمثل دور المرشدين في هذه المرحلة لتحقيق تلك الأهداف بالتالي:

- اسناد الطلبة ليقوموا باختيار التخصص بناءً على الميول والقدرات والفرص.
- تسهيل مهمتهم من خلال نقاش اشكالاتهم والتعامل معها (بحسب الفئة اجراءات الإدماج وتوفيرها، الأهل، اخرى).

من الممكن ان يكونوا المتقدمين قد تعرضوا للمرحلة الأولى، أو لا يتعرضوا لأي نوع من الإرشاد والتوجيه المهني، فمن الممكن ان تتنوع الفئات المتقدمة لتشمل: المترددة، والواثق من قراره ولكن لا يعرف معلومات كافية عن الخيارات، والذي يربط خياره بسوق العمل وفرص التشغيل (هناك فرصة تشغيل او مشروع عائلي بعد التخرج)، والذي يبحث/ تبحث عن سهولة الدراسة وغير معني بالمستقبل المهني، والمسيطر عليه من قبل الأهل او الأقران، والطالبة التي تريد مهنة غير تقليدية، والطلبة ذوي الإعاقة ممن لديهم خيار واضح ولا ينتموا للفئات السابقة. جميعها يحتاج لإجراءات اضافية، وجميعها يشمل الطلاب والطالبات والطلبة ذوي الإعاقة.

ولم يتم عرض الطلبة الذي تعرضوا قبل التقدم للإرشاد المهني وكان لديهم قرارات واضحة استنادا للتبصير الذاتي واستكشاف الفرص، الا في حال كونهم طلبة ذوي اعاقه، لاعطائهم الإهتمام اللازم والتأكد من اجراءات الشمول والدمج. ومن المهم الإنتباه لكون الطلبة ذوي الإعاقة ينتمون الى جميع الفئات السابقة فهم شريحة ديمغرافية تنتمي الى اية مجموعة بناء على التصنيفات المذكورة.

يبين الشكل أدناه دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب لكل فئة من الفئات.

لتحديد الميول والقدرات هناك اختبارات من الممكن اجراءها بنتائج واضحة، وبعضها مبسط ويناسب الفئة المستهدفة، كما تم ذكره سابقا والروابط مفصله في الملحق رقم (5).

الجدول رقم (5): دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الثانية

الفئة	الإجراءات لتحقيق الهدف	المصادر المطلوبة	التشبيك المطلوب
المتردة/ة	فحص ميول وقدرات واستكشاف التخصصات وفرص العمل للتخصصات	اختبارات ميول الكترونية منها فحص الميول التفصيلي والوعي المهني: https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test3 https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test4 استكشاف التخصصات وارتباطها بالمهن من الصفحات الإلكترونية والأدلة ومواقع التواصل للوزارة والمؤسسة. ان كان/ت غير متأكد/ة من الخيار المهني يتم العودة لإجراءات تعزيز اختيارات الطلبة استنادا لمعرفة الذات والفرص في المرحلة الأولى	مرشدة/ة المدرسة قبل الالتحاق داخليا: • معلمي ومدربي التخصصات المختلفة في المؤسسة • قسم التسجيل والقبول
الوائق من قراره ولكن لا يعرف الخيارات	استكشاف التخصصات وفرص العمل للتخصصات	استكشاف التخصصات وارتباطها بالمهن من الصفحات الإلكترونية والأدلة ومواقع التواصل للوزارة والمؤسسة.	داخليا: معلمي ومدربي التخصصات المختلفة في المؤسسة.
الذي يربط خياره/ها بسوق العمل وفرص التشغيل (هناك فرصة تشغيل او مشروع عائلي بعد التخرج)	اسناده لدى الإدارة والأهل	جلسة فردية للتأكد من خياره/ها جلسة فردية مع الأهل لتثبيت الخيار	الأهل داخليا: الإدارة
الذي يبحث/ تبحث عن سهولة الدراسة وغير معني بالمستقبل المهني	كما المتردة/ة	كما المتردة/ة	كما المتردة/ة
المسيطر عليه/ها من قبل الأهل او الأقران	تمكينه/ها لصنع قراره الذاتي	جلسات فرديه مع الطالب/ة وأخرى مع الأهل وأخرى مع الأقران يتم العودة لإجراءات تعزيز اختيارات الطلبة استنادا لمعرفة الذات والفرص في المرحلة الأولى اضافة لاستكشاف التخصصات وارتباطها بالمهن من الصفحات الإلكترونية والأدلة ومواقع التواصل للوزارة والمؤسسة.	الأهل الأقران المرشدة/ة المدرسي/ة السابق/ة
الطالبة التي تريد مهنة غير تقليدية	تعزيز القرار وتطمين الأهل	جلسة فردية وأخرى مع الأهل لعرض الإجراءات المتوفرة للإدماج والحماية وزيارة لمكان التدريب في المؤسسة. عرض فيديو لخريجات سابقات من القسم ومن اقسام اخرى غير تقليدية او ممن يمارسن مهن غير تقليدية.	الأهل
	تعزيز القرار وتطمين الأهل لإجراءات	جلسة فردية وأخرى مع الأهل لعرض الإجراءات المتوفرة للشمول والإدماج والحماية وزيارة لمكان التدريب في المؤسسة.	الأهل

التشبيك المطلوب	المصادر المطلوبة	الإجراءات لتحقيق الهدف	الفئة
	عرض فيديو لخريجين سابقين وخريجات سابقات ذوي إعاقة من التخصص الذي تم اختياره أو من تخصصات أخرى.		الأشخاص ذوي الإعاقة ممن لديهم قرارات واضحة ³

ومن الضروري التأكيد ان الجدول اعلاه يمثل دور المرشدة/ة بالعموم، لكن قدرة المرشدة/ة وخبرته/ها ومرونته/ها ستمكنه من اضافة أو تغيير اجراءات.

في هذه المرحلة يتم اعداد ملف الطالب/ة (الصندوق رقم 3)، ويتم الاستفادة من جلسات الإرشاد الجماعي والفردى (الصندوق 4) ، كما من الموارد المذكورة في الملحق رقم (5).

6.3.3 المرحلة الثالثة: (During TVET) خلال التعليم والتدريب المهني والتقني

تتمثل أهداف هذه المرحلة في **التثبيت والتكيف والحماية والإعداد للطلبة**. ويتمثل دور المرشدين في هذه المرحلة في التالي:

- **التكيف والتثبيت:** مساعدة المتدرب/ة على التكيف مع خياراته/ها المهنية.
- **حماية الفئات المهمشة** من التمر والعنف وتوفير بيئة آمنة تسمح لهم باستكمال التعليم والتدريب المهني والتقني.
- **الإعداد لمهارات التشغيل والتشغيل الذاتي.**

وتبين التعريفات التالية ما المقصود بالتثبيت والتكيف والحماية والإعداد:

التثبيت والتكيف: تهدف الى مساعدة المتدرب/ة على التكيف مع خياراته/ها المهنية التي تمت في المرحلة السابقة، والتعرف على بيئة العمل المرتبطة بالتخصص الذي تم اختياره من خلال التدريب العملي والنظري في المؤسسة، كما في بيئة العمل، اضافة لأنها تهدف لإدراك وتقدير قيمة العمل والوعي المهني. ومتطلبات العمل وفاق التطور المهني للتخصص،. وبالتالي تتطلب تغيير الاتجاهات والسلوك والتكيف مع المهنة واستمرار العمل على تطوير مهاراتهم وخططهم الذاتية للتطور المهني، ومن الممكن القيام بها من خلال جلسات ومرافقة اثناء التدريب وادوات واختبارات. (مواقع الكترونية تبين المطلوب) كما يجب الربط مع المرشدة/ة الاجتماعية-النفسي لضمان التكيف النفسي.

الحماية: حماية الفئات المهمشة من التمر والعنف وتوفير بيئة آمنة لهم، ويتم ذلك من خلال سياسات واضحة وانظمة شكاوي، ورفع وعي العاملين والطلبة بالقوانين وانظمة الحقوق والسياسات والقيام بأنشطة خاصة تشرك الطلبة لتعزيز المفهوم، وفي بعض الحالات يتطلب التنسيق مع مؤسسات حقوقية او نسوية او مؤسسات أشخاص ذوي إعاقة لتحويل

³ في حال كان ضمن الفئات السابقة أشخاص ذوي إعاقة يتم استخدام الإجراءات المذكورة مع الأهل.

حالات لتقديم خدمات أكثر تخصصاً، كما يشمل توفير الصحة النفسية من خلال التعاون مع المرشدة/ة الاجتماعي-النفسي في المؤسسة أو مع مؤسسات صديقة تقدم الخدمة خاصة في حالات الكشف عن الاضطراب والعلاج.

الإعداد: **لمهارات التشغيل والتشغيل الذاتي**: مثل المهارات الحياتية، المهارات الريادية، اخلاقيات المهنة، المهارات التكنولوجية.

ويبين الجدول رقم (6) دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب

الجدول رقم (6) : دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الثالثة:

الدور	الإجراءات لتحقيق الهدف	المصادر المطلوبة	التشبيك المطلوب
التثبيت والتكيف	التعريف على التخصص	جلسات جماعية ، لقاءات مع معلم/ة/مدرّب/ة المادة في بيئة التعلم.	معلم/ة/مدرّب/ة المادة
	التعريف على آفاق المهنة	جلسات جماعية ونقاش آفاق المهنة مع معلم/ة/مدرّب/ة المادة.	مؤسسات سوق العمل
	اكتساب الطلبة أخلاقيات المهنة وقيم العمل	اختبار لاتجاهات وقيم العمل: https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test5 وجلسات جماعية لنقاشها	معلم/ة/مدرّب/ة المادة
	ضمان التكيف النفسي	جلسات مع المرشدة/ة الاجتماعي-النفسي وتحول حالات التكيف النفسي له/ها	المرشدة/ة الاجتماعي/النفسي/ة-
الحماية والصحة النفسية	توضيح سياسات الحماية والأنظمة المتبعة وإجراءات الإدماج	جلسة جماعية والتأكد من وجود السياسات والنظام المتبع وإجراءات الإدماج بشكل الكتروني متاح للطلبة من خلال رابط محدد.	الإدارة وتكنولوجيا المعلومات في المؤسسة
	توضيح الحقوق للطلبة	جلسة توضح حقوق الطلبة بالمساواة والعدالة وعدم التمييز استناداً للقوانين الفلسطينية وسياسات وانظمة المؤسسة. بوترات وأنشطة ملائمة تبين الحقوق يمكن الوصول إليها من قبل الجميع. استضافة مؤسسات حقوقية لتوضيح حقوق الفئات المهمشة.	مؤسسات حقوقية
	وقف التمر أو العنف وتوفير الصحة النفسية	التنسيق مع المرشدة/ة الاجتماعي/النفسي/ة للتعامل مع الحالات النفسية او حالات العنف.	المرشدة/ة الاجتماعي/النفسي/ة.
		التنسيق مع مؤسسات حقوقية او نسوية او ذي اعاقه لتحويل حالات لتقديم خدمات اكثر تخصصا.	مؤسسات حقوقية او نسوية او ذي إعاقه.

الدور	الإجراءات لتحقيق الهدف	المصادر المطلوبة	التشبيك المطلوب
		اسناد الطلبة لتقديم الشكاوي في المؤسسة او الوزارة جهة الاختصاصات ومتابعتها.	وحدات الشكاوي في الوزارات.
الإعداد	التأكد من اعدادهم لمهارات التشغيل: مثل المهارات الحياتية، المهارات الريادية، اخلاقيات المهنة، المهارات التكنولوجية.	التأكد من ان المؤسسة تقدم هذا التدريب وفي حال نقص التدريب شبك الطلبة مع مؤسسات تشغيل تقدم هذه الخدمات.	مؤسسات تشغيل.

ومن الضروري التأكيد ان الجدول اعلاه يمثل دور المرشدة/ة بالعموم، لكن قدرة المرشدة/ة وخبرته/ها ومرونته/ها ستمكنه من اضافة أو تغيير اجراءات.

وفي هذه المرحلة يتم الاستفاد من جلسات الإرشاد الجماعي والفردى (الصندوق 4) كما من الموارد المذكورة في الملحق رقم (5).

6.3.4 المرحلة الرابعة: (Prior to graduation) قبيل التخرج:

تتمثل أهداف هذه المرحلة في تمكين الطلبة من الاستعداد لدخول سوق العمل، واكتساب المهارات اللازمة. ويتمثل دور المرشدين في هذه المرحلة في التالي:

- الإعداد لبدء التعلم في بيئة العمل⁴ - كنمط تجريبي لبيئة العمل والمتابعة.
- التأكد من إعداد الطلبة لمهارات التشغيل.
- اعداد الطلبة لربط التخصص مع المهن المتاحة ولمهارات البحث عن عمل.

⁴ التعلم في بيئة العمل: هو التعلم الذي يحدث عندما يقوم الأشخاص بأداء عمل حقيقي، سواء كان هذا العمل بمقابل مادي أو بدون، ولكن يجب أن يكون عمل حقيقي يؤدي إلى انتاج بضائع أو منتجات أو خدمات حقيقية، ويمكن تعريف التعلم في بيئة العمل على أنه الحصول على المعلومات والمعارف من خلال القيام بمهام في بيئة العمل، وهي عبارة عن ارشاد مهني واستكشاف وخبرة عملية وتدريب منظم و/أو تعلم ممنهج في مكان العمل، هناك أنشطة تعلم مبني على العمل لكل مستوى مهني لمساعدة الطلبة على تطوير اتجاهاتهم المهنية، ومعرفة خياراتهم المستقبلية، وربط مهاراتهم النظرية بتطبيقات الحياة. ومن الممكن ان تحدث عملية التعلم في بيئة العمل بشكل نظامي او غير نظامي، وهناك انواع من التعلم في بيئة العمل والمرتبطة بالتعليم والتدريب المهني والتقني منها:

1. التدريب العملي اثناء التعلم (Traineeship)
2. الممارسة العملية في موقع العمل (Internship)
3. التجربة الأولى للعمل (First job experience)
4. التلمذة المهنية التي تبدأ من المؤسسة التعليمية/التدريبية (Apprenticeship School based)
5. التلمذة المهنية التي تبدأ من الشركة (Apprenticeship Company based)
6. التلمذة المهنية غير النظامية (Informal Apprenticeship)

الجدول رقم (7): دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والموارد والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الرابعة:

الدور	الإجراءات لتحقيق الهدف	المصادر المطلوبة	التشبيك المطلوب
الإعداد لبدء التعلم في بيئة العمل والمتابعة	التعرف على بيئة العمل بناء اتجاهات وقيم العمل	زيارة ميدانية لمكان التدريب ولأماكن تدريب مماثله من قبل الطالب والتحدث عن ذلك في جلسة جماعية اختبار لاتجاهات وقيم العمل: https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test5 وجلسات جماعية لنقاشها جلسة جماعية لنقاش التجربة متابعة فردية لنقاش الإشكالات والصعوبات.	مكان التدريب في سوق العمل داخليا: مدرب/ة التخصص
التأكد من إعداد الطلبة لمهارات التشغيل	المهارات الشخصية والريادية والمهنية والمتخصصة والتكنولوجية	جلسة جماعية حول مهارات التشغيل بحسب الدراسات المتعددة واستمرار تحديثها. التأكد من اتمامه المهارات المطلوبة في المؤسسة، وان لم تتوفر البحث عن مؤسسة توفر ذلك ليسجل بها.	مؤسسات مجتمع مدني تعنى بتشغيل الشباب او النساء او الأشخاص ذوي الإعاقة ومؤسسات تمثل سوق العمل كالغرفة التجارية والاتحادات.
اعداد الطلبة لربط التخصص مع المهن المتاحة ولمهارات البحث عن عمل	فهم العلاقة بين التخصصات والمهن استكشاف ومعرفة المهن التفصيلية	جلسة لفهم المهن من خلال التصنيف المعياري للمهن: http://www.3amal.pna.ps/StandardClassificationOfOccupations/AphabeticalOrderAccording.aspx وجلسة لفهم نظام سوق العمل: http://www.lmis.pna.ps/ و كيفية استعماله وممكن استضافة مرشدي مكاتب العمل في المنطقة. من الممكن اجراء اختبار الكتروني ومن ثم جلسة جماعية لنقاش النتائج. https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test6	مؤسسات سوق عمل مؤسسات تشغيل خريجين/ات سابقين/ات مرشدين مكاتب العمل
اعداد الطلبة لمهارات البحث عن عمل	اعداد الطلبة لمهارات البحث عن عمل	جلسات ولقاءات مع خريجين/ات سابقين/ات. اضافة لأدوات ممكن استخدامها من : https://www.tvet.ps/crc • طرق ايجاد الوظائف • تقديم النفس والمهارات • السيرة الذاتية • المقابلات الشخصية	
اعداد الطلبة لمهارات التشبيك مع مؤسسات تدعم التشغيل الذاتي	اعداد الطلبة لمهارات التشبيك مع مؤسسات تدعم التشغيل الذاتي	جلسة مع مؤسسات خارجية تدعم التشغيل الذاتي وتقدم خدمات الإسناد المالي وغير المالي والتنسيق مع تدريبي الريادة في المجال.	مؤسسات تدعم التشغيل الذاتي وتقديم خدمات الإسناد المالي وغير المالي.

ومن الضروري التأكيد ان الجدول اعلاه يمثل دور المرشدة/ة بالعموم، لكن قدرة المرشدة/ة وخبرته/ها ومرونته/ها ستمكنه من اضافة أو تغيير اجراءات.

وفي هذه المرحلة يتم الاستفادة من جلسات الإرشاد الجماعي والفردى (الصندوق 4) كما من الموارد المذكورة في الملحق رقم (5).

6.3.5 المرحلة الخامسة: (Post-graduation) بعد التخرج:

تتمثل أهداف هذه المرحلة في تمكين الطلبة من التأكد من موائمة الكفايات التي حصل عليها مع فرص التشغيل والتشغيل الذاتي، ويتمثل دور المرشدين في هذه المرحلة في التالي:

- متابعة الخريجين ومعرفة واقعهم التشغيلي.
- تشبيك الخريجين/ات مع فرص التشغيل والتشغيل الذاتي.
- اسناد الخريجين/ات في تحقيق التوافق المهني (موائمة الكفايات مع التشغيل والتشغيل الذاتي).
- اسناد الخريجين/ات في تحقيق التكيف الشخصي (وخاصة النساء في المجالات غير التقليدية والأشخاص ذوي الإعاقة).

الجدول رقم (8): دور المرشدين والاجراءات المطلوبة لتحقيق الهدف والمصادر والتشبيك المطلوب ضمن المرحلة الخامسة

الدور	الإجراءات لتحقيق الهدف	المصادر المطلوبة	التشبيك المطلوب
متابعة الخريجين ومعرفة واقعهم التشغيلي.	دراسة مسحية لواقع الخريجين.	تعبئة الدراسة المسحية الموحدة والمرسلة من قبل الهيئة خلال (6) أشهر من التخرج. اضافة واقع الخريجين/ات على ملفهم.	دائرة الإحصاء في الوزارة/ او الهيئة.
شبكة الخريجين/ات مع فرص التشغيل والتشغيل الذاتي.	تشبيك الخريجين مع فرص التشغيل والتشغيل الذاتي.	متابعة هاتفية بعد جلسات الإعداد قبل التخرج للتأكد من خيار وفرص التشغيل، والتشغيل الذاتي، وتوفير ارشاد مهني للمتريدين بالالتحاق بسوق العمل.	مكاتب العمل مكاتب تشغيل
اسناد الخريجين/ات في تحقيق التوافق المهني (موائمة الكفايات مع التشغيل والتشغيل الذاتي).	توفير تدريب للخريجين/ات في مهارات يحتاجها سوق العمل او افتقدها تدريبهم	تشبيك الخريجين/ات الذين يودوا العمل لحسابهم الخاص او افتتاح مشروعهم الخاص مع مؤسسات تعنى بالريادين	مؤسسات تدعم التشغيل مؤسسات تدعم الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء والشباب. مؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني أخرى.
التأكد من تحقيق التوافق المهني	متابعة هاتفية للتأكد من التوافق المهني بعد 3 اشهر من التشغيل او التشغيل الذاتي.	تشبيك الخريجين/ات الذين يودوا العمل لحسابهم الخاص او افتتاح مشروعهم الخاص مع مؤسسات تعنى بالريادين	مؤسسات تدعم التشغيل مؤسسات تدعم الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء والشباب. مؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني أخرى.
توفير تدريب للخريجين/ات في مهارات يحتاجها سوق العمل او افتقدها تدريبهم	ايجاد فرص تدريب في المهارات الحديثة والتي يحتاجها سوق العمل (من خلال مؤسسات شبابية. رفع الاحتياج للإدارة للبحث عن تمويل لإجراء التدريب في حال تكررت الحالة لخريجي تخصص محدد. شبكة العاملين من الخريجين/ات مع الاتحادات النقابية والاتحادات التي تمثلهم .	تشبيك الخريجين/ات الذين يودوا العمل لحسابهم الخاص او افتتاح مشروعهم الخاص مع مؤسسات تعنى بالريادين	مؤسسات تدعم التشغيل مؤسسات تدعم الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء والشباب. مؤسسات تعليم وتدريب مهني وتقني أخرى.

الدور	الإجراءات لتحقيق الهدف	المصادر المطلوبة	التشبيك المطلوب
			اتحادات نقابية.
اسناد الخريجين/ات في تحقيق التكيف الشخصي	التنسيق مع المرشدة/ة الاجتماعية/ة النفسية/ة لإجراء لقاء مع الخريجين والتأكد من تكيفهم الشخصي. شبكة الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء في مجالات مهنية غير تقليدية مع مؤسسات تعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة، والنساء في المجالات غير التقليدية لاستكمال احتضانهم والتأكد من تكيفهم.		مؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات النسوية والتي تعنى بتشغيل النساء في المهن غير التقليدية.

ومن الضروري التأكيد ان الجدول اعلاه يمثل دور المرشدة/ة بالعموم، لكن قدرة المرشدة/ة وخبرته/ها ومرونته/ها ستمكنه من اضافة أو تغيير اجراءات. تتركز هذه المرحلة على التشبيك بقوة مع أصحاب العلاقة. وفي هذه المرحلة يتم الاستفادة من الموارد المذكورة في الملحق رقم (5).

الجزء الثالث: اجراءات تشجيع الالتحاق والشمول والإدماج للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني:

7 اجراءات تشجيع الالتحاق والشمول والإدماج للأشخاص ذوي الإعاقة:

مقدمة:

تعتبر إجراءات زيادة التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من أهم المؤشرات التي يمكن الاستناد اليها في التعرف على مستوى التزام تلك البرامج والمؤسسات بسياسات الشمول والدمج، وعليه يجب أن يعتمد تقييم تلك الإجراءات على دراسة والتحقق من طبيعة تلك الإجراءات، ومستوى فعاليتها في زيادة أعداد الملتحقين بتلك البرامج والمؤسسات، ويمكن تقييم تلك الإجراءات عبر ما يلي:

أولاً: اللغة المستعملة:

- 1- الإعلانات عن البرامج تستعمل لغة ومصطلحات وعبارات صحيحة تتم عن اتجاهات ايجابية.
- 2- الإعلانات تستعمل صياغات تمكينية تتيح للمرشحين الاختيار.
- 3- روح نصوص الإعلانات تشجيعية جذابة تخلو من المبالغات.
- 4- اللغة والصياغات واضحة ومحددة ولا تقبل التأويل، وتتطلى بالسلاسة والبساطة وتناسب الأشخاص ذوي الصعوبات الذهنية.

ثانياً: مراعات شروط الإتاحة وامكانية الوصول:

تعكس إجراءات مراعاة شروط إمكانية الوصول لدى المؤسسات في الإعلان عن برامج وفرص التعليم والتدريب المهني توجهات تلك المؤسسات وتؤثر في قرارات المتلقين سلباً أو إيجاباً وفقاً لمحتوى وشكل تلك الإعلانات، ويجب تقييم درجة مراعاتها لجذب المستهدفين، والتحقق من مراعاتها لما يلي:

- 1- تنشر بالأشكال الميسرة التي تشمل ولا تقتصر على نظام بريـل، الخط المكبر، صيغة ويرد، الأنساق الصوتية، اللغة المبسطة، لغة الإشارة.
- 2- تراعي معايير راحة المتلقين مثل: شروط الألوان وحركة العناصر على الشاشات خاصة في الإعلانات الإلكترونية الرقمية.
- 3- تنشر وتوزع بالوسائط المتاحة كافة مثل: الإذاعة، التلفزيون، الصحف، وسائل التواصل الرقمية.

ثالثاً: النشر والتوزيع:

لزيادة الملحقين يجب التحقق من حصولهم على المعلومات الكاملة عن الفرص في البرامج والمؤسسات المختلفة، وكي نضمن زيادة مستوى الوصول يجب ان تتخذ المؤسسات إجراءات أكثر ضماناً من الوسائل العامة، ويمكن ان تشمل تلك الإجراءات ما يلي:

- 1- استعمال قوائم المراسلات الفردية، والتوجه للمرشحين او المستهدفين بشكل شخصي.
- 2- استعمال مجموعات التواصل الإلكترونية.
- 3- زيارة المؤسسات والجمعيات وتنظيم لقاءات مباشرة مع مجموعات من المستهدفين.
- 4- تنظيم أيام مفتوحة مثل على صعيد الجامعات او المحافظات لعرض ومناقشة الفرص، والإجابة على التساؤلات التي يطرحها المستهدفون.

رابعاً: الإجراءات الإدارية والتقنية:

يمكن للبرامج والمؤسسات اتخاذ اجراءات تقنية وإدارية تعكس رغبتها في تسهيل وصول اكبر عدد ممكن من المستهدفين الى خدماتها، ويجب ان ينعكس ذلك في لوائح اجراءاتها بشكل دائم، وتشمل هذه الإجراءات ما يلي:

- 1- تسمية شخص او أكثر للإجابة عن استفسارات الجمهور .
- 2- إتاحة او تخصيص خط هاتف للإجابة والتواصل مع المستفسرين عن الفرص التي يتم الإعلان عنها.
- 3- تخصيص مواعيد زيارات فردية وجماعية للراغبين في الاطلاع على الفرص المتاحة.
- 4- إعداد وتوزيع مواد إعلانية ميسرة توضح الموائمات والتسهيلات المقدمة في كل برنامج تدريبي او تعليمي.

- 5- بناء التطبيقات والنماذج التي يتم من خلالها التسجيل بشكل ميسر سهل الاستعمال لكافة فئات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 6- توفير مواد إعلانية تقدم شرح مفصل لمزايا كل برنامج تدريبي أو تعليمي بصدق وموضوعية تامة.
- 7- تقديم المساعدة الفردية البشرية لمن يحتاجونها.
- 8- توضيح وشرح الترتيبات التيسيرية التي تقدمها المؤسسات للمرشحين وللملتحقين في البرامج التعليمية والتدريبية.
- 9- تقديم شرح وتوضيح للخدمات المساندة والثانوية التي توفرها المؤسسات والبرامج لمنسبها.
- 10- إبداء الاهتمام بكل شخص وبميوه وتفضيلاته.
- 11- الالتزام بالأطر الزمنية والمواعيد التي يتم الاتفاق عليها مع المرشحين والمستهدفين.
- 12- التواصل مع المستهدفين بالوسائل التي يفضلونها مثال: هاتف، رسائل نصية، رسائل صوتية. ... الخ.

خامساً: الإجراءات المتعلقة بالبرامج:

تعتبر البرامج التعليمية والتدريبية من أهم العناصر التي تجذب المرشحين والمستهدفين وتدعوهم للالتحاق بالمؤسسات التدريبية والتعليمية، لذلك يجب أن تتضمن إجراءات التشجيع على الالتحاق عناصر متعلقة بهذه البرامج، ويمكن الحكم على مستوى ودرجة شمول الإجراءات من خلال التحقق من هذه القضايا.

ومنها ما يلي:

- 1- سهولة إجراءات الالتحاق.
- 2- مراعاة إجراءات الالتحاق واختيار التخصصات المناسبة لميول الأشخاص وتفضيلاتهم.
- 3- شرح وتوضيح خطوات الالتحاق ومباشرة التدريب والاستمرار فيه، وإجراءات التطبيق العملي الخارجي وإجراءات الالتحاق في سوق العمل، واستكمال التعليم أو التدريب للعاملين الخريجين.
- 4- تقديم قصص نجاح سابقة للمرشحين .
- 5- توضيح مزايا الالتحاق في البرامج التعليمية والتدريبية وبالفرص التي توفرها.
- 6- تقديم تسهيلات مالية تتضمن تخفيض الأقساط والإعفاء.
- 7- تأمين المواصلات والخدمات المساندة، مثال دعم قانوني للحصول على مركبة معفاة جمركياً.

8 إجراءات لتشجيع التحاق الفتيات/ النساء، وادماجهن بالتحصينات المتنوعة للتعليم والتدريب التقني والمهني:

لتشجيع التحاق النساء في التعليم والتدريب المهني والتقني ولمواجهة اشكالات ادماج النساء في جميع تخصصاته ومساراته، يجب اعتماد وتبني الإجراءات الثلاث التالية:

1. تعديل الأنظمة الداخلية والإجراءات والموازنات لتسمح بالإدماج.
2. تأهيل البنية التحتية والبرامج والتطبيقات المحوسبة والتجهيزات.
3. تغيير الممارسات باتجاه احقاق المساواة والعدالة

كما يجب تبني واعتماد الإجراءات التفصيلية المرتبطة بها كما يبين الجدول التالي، تتعامل تلك الإجراءات مع الإشكالات التي تواجه النساء من نظرة مجتمعية لا تعكس المساواة ، تنعكس في اجراءات مؤسسية تعكس التمييز في مستويات عدة، ومسؤوليات مجتمعية وبيئية تغيبها عن التدريب وعن سوق العمل. كما تستفيد تلك الإجراءات من التجارب المحلية والعالمية في مجال الإدماج والمرفقة في الملحق رقم (6).

الجدول رقم (9): الإجراءات التفصيلية الواجب اتخاذها لتحقيق إدماج النساء في مؤسسات النعليم والتدريب المهني والتقني

الإجراءات الواجب اتخاذها لتحقيق الإدماج	الإجراءات التفصيلية الواجب اتخاذها لتحقيق الإدماج
تعديل الأنظمة الداخلية والإجراءات والموازنات لتسمح بالالتحاق والإدماج.	السياسات الوزارية/ المؤسسية والتمويل: <ul style="list-style-type: none"> • سياسات واضحة ضد التمييز / تبني اقتراحات تعديل السياسات. • ان يعطي الصندوق الوطني للتعليم والتدريب المهني اولوية لدعم تدريب النساء في المجالات غير التقليدية. • ان يتم تحليل البيانات السنوية حول الالتحاق والتشغيل.
سياسات لتشجيع الالتحاق وتشمل:	<ul style="list-style-type: none"> • إجراءات تحفيزية: اعطاء اولوية في القبول/ اعفاء من القسط/ دعم مواصلات/ قسم داخلي/حضانة/ مرشحات اجتماعيات/ نماذج ارشادية وغيرها. • تغيير اللغة وعدم التمييز عند الإعلان عن التدريب بل على العكس تشجيع النساء على الالتحاق وذكر الإجراءات التحفيزية. • ان تعكس الصور والفيديوهات وجود النساء في المهن غير التقليدية. • توظيف النساء لتدريس الطلاب والطالبات في المهن غير التقليدية. • ايجاد فرص تشغيل وتشغيل ذاتي للنساء في مهن غير تقليدية بعد التخرج ونشر الإجراء التحفيزي.
الأنظمة الداخلية لكل مراحل التدريب تضمن المساواة والعدالة والحماية من الممكن الوصول لها الكترونيا من قبل الجميع:	

الإجراءات التفصيلية الواجب اتخاذها لتحقيق الإدماج	الإجراءات الواجب اتخاذها لتحقيق الإدماج
<ul style="list-style-type: none"> • أنظمة تضمن سياسات تشجيع الالتحاق والإجراءات التحفيزية. • أنظمة تضمن التطبيق الإدماج في التدريس/التدريب. • لائحة عقوبات وأنظمة الشكاوي مفعلة في المؤسسة ومن الممكن الوصول لها بكافة الأشكال بما فيها الكترونيا من قبل الجميع. • اجراءات واضحة ومعلنة تبين تبني الشمول والإدماج وعدم التمييز من الممكن الوصول لها الكترونيا من قبل الجميع. • تعريف الطلبة بالأنظمة والسياسات والإجراءات عند التسجيل مع وجود بوسترات واضحة تعلن عنها. 	
<p>أنظمة وسياسات لضمان اسناد الأهل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • نشر الأنظمة السابقة الكترونيا للأهل. • استخدام التكنولوجيا لنشر قصص النجاح ومدى تأهيل المؤسسة وتبيان اجراءاتها. • القيام بحملات التوعية المنظمة لا الموسمية. 	
<p>تعديل وتجهيز الأبنية والتجهيزات والأثاث والعدد:</p> <ul style="list-style-type: none"> • وجود مساحات كافية لإدماج النساء في التدريب العملي والنظري. • وجود مرافق صحية وحمامات خاصة وقريبة من اماكن التدريب العملي. • وجود مساحات خاصة لاستراحة النساء وخزائن خاصة بهن. • وجود تجهيزات كافية لجميع الملتحقات. 	تأهيل البنية التحتية والبرامج والتجهيزات
<p>تعديل وملائمة المناهج والاختبارات:</p> <ul style="list-style-type: none"> • مراجعة المناهج وملائمتها لتكون مراعية للنوع الاجتماعي في اللغة والخطاب والتمارين والمواقف التعليمية. • مراجعة الاختبارات وملائمتها لتراعي احتياجات شمول وادماج النساء . 	
<p>التخصصات والمسارات والمستويات :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ادخال التكنولوجيا الحديثة في المهن التقليدية. • اضافة تخصصات جديدة وتلائم احتياجات سوق العمل. • توسيع دورات المستوى الأول والثاني. • توسيع ادماج النساء بمسار التلمذة المهنية في التعليم المهني. • التأكد من ممارستها للتعلم في بيئة العمل في جميع المستويات. 	
<p>النمط التدريبي حسب احتياجات الطلبة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • غير مرتبط بالزمن بينما يرتبط بالكفايات ومدى تحققها بالأخص للأشخاص ذوي الإعاقة. • كما تعديل ساعات الدوام للنساء . 	
<p>التوعية المجتمعية (الأهل والنساء وسوق العمل) باستخدام النماذج وقصص النجاح وغيرها:</p> <ul style="list-style-type: none"> • استمرار برامج التوعية ونشر الفيديوهات وقصص النجاح والإجراءات المتبعة. • التوعية بمفاهيم الشمول والادماج عند التعامل مع الأهل وسوق العمل من قبل الطاقم. • وابرار اجراءات الإدماج على لوحات اعلانات ومنصات الكترونية. 	تغيير الممارسات

الإجراءات التفصيلية الواجب اتخاذها لتحقيق الإدماج	الإجراءات الواجب اتخاذها لتحقيق الإدماج
<p>توعية الطلبة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • توعية الطلبة في اجراءات الشمول والإدماج بشكل مستمر من قبل المرشدين وابرار اجراءات الإدماج على لوحات اعلانات ومنصات الكترونية. • التعامل الإداري الجدي مع اية خروقات في مجال التمييز او التنمر او العنف. • تقديم الإرشاد الفردي والجماعي والتوعية كلما لزم وعند التنفيذ. 	
<p>بناء قدرات الإدارة لتبني الشمول والإدماج كمنظومة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تدريب مدراء المؤسسات ورفع وعيهم حول الشمول والإدماج، والإجراءات والسياسات والأنظمة المطلوبة. • تقديم المرافقة والإسناد لهم من قبل الوزارات والهيئة لضمان التنفيذ لكافة السياسات والإجراءات في المؤسسة. • تفعيل شبكة الكترونية داعمة لهم في مجال الإدماج، وتؤسس لتبادل الخبرات والاستفادة من الموارد. • اتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة بحق اية مخالفات في مجال التمييز او التنمر او العنف من قبل الطلبة او الطاقم. 	
<p>بناء قدرات الطاقم التعليمي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تدريب الطاقم ورفع وعيهم حول الشمول والإدماج والإجراءات والسياسات والأنظمة المطلوبة. • التأكد من طريقة التدريس والتمارين المخصصة المراعية لاحتياجات النساء في التخصصات غير التقليدية والمرحبة بهن. • تفعيل شبكة الكترونية داعمة لهم في مجال الإدماج، وتؤسس لتبادل الخبرات والاستفادة من الموارد. • تقديم التوعية المستمرة لهم من قبل المرشدين، والتعامل مع اي من حالات التمييز. 	
<p>اسناد المرشدين لتنفيذ الشمول والإدماج:</p> <ul style="list-style-type: none"> • توضيح المسمى والوصف الوظيفي للمرشدين المهنيين والوظيفيين لتحقيق الشمول والإدماج مستفيدين من الدليل. • متابعة المرشدين ومدى تنفيذ خططهم الإرشادية من قبل الوزارة المعنية والهيئة الوطنية. • تفعيل شبكة الكترونية داعمة لهم في مجال الإدماج، وتؤسس لتبادل الخبرات والاستفادة من الموارد. • اسناد الإدارة والمعلمين المرشدين الاجتماعيين-النفسيين في المراحل المختلفة للإرشاد. 	
<p>التفاعل مع مرشدي المستويات الأخرى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التفاعل مع مرشدي المدارس ومكاتب العمل من قبل مرشدي التعليم والتدريب المهني بحسب اجراءات مراحل الإرشاد المختلفة كما يبين الدليل. • توفير شبكة الكترونية تسهل التفاعل. 	
<p>التشبيك مع المؤسسات وسوق العمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • اجراء مسح للمؤسسات التي تعنى بشمول (إدماج) النساء والأشخاص ذوي الإعاقة، ومنشآت سوق العمل التي تقدم فرص تدريب وتشغيل في مناطق سكن الطلبة والخريجين/ات. 	

الإجراءات التفصيلية الواجب اتخاذها لتحقيق الإدماج	الإجراءات الواجب اتخاذها لتحقيق الإدماج
<ul style="list-style-type: none">• استمرار التفاعل مع المؤسسات وسوق العمل من قبل المرشدين بحسب إجراءات مراحل الإرشاد المختلفة كما يبين الدليل.• اسناد المرشدين من قبل الإدارة والمعلمين في العلاقة مع سوق العمل والمؤسسات.	

قائمة الملاحق:

- الملحق رقم 1: قوائم اللجنة الوطنية والمشاركون بالورش التدريبية 2
أولاً : قوائم اللجنة الوطنية: التي قامت بتيسير العمل كما ساعدت في المعلومات اللازمة للدليل والنقاشات: 2
ثانياً: قوائم المشاركون بالورش التدريبية 2
الملحق رقم 2: مصطلحات ومفاهيم وتعريفات متعلقة بالإعاقة والنوع الاجتماعي..... 4
أولاً: مصطلحات ومفاهيم متعلقة بقطاع الإعاقة..... 4
ثانياً: مصطلحات ومفاهيم متعلقة بالنوع الاجتماعي والمساواة والعدالة والتضمين: 8
الملحق رقم 3: مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والتخصصات المتوفرة 8
أولاً: مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني -الضفة الغربية 9
ثانياً: مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني-غزة 21
الملحق رقم 4: مؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة التي تقدم التدريب المهني 27
أولاً: بعض المراكز في المحافظات الشمالية/ الضفة الغربية 27
ثانياً: بعض المراكز في المحافظات الجنوبية/ قطاع غزة 42
الملحق رقم 5: روابط لمواقع وأدوات واختبارات اون لاين ولمؤسسات ذات علاقة تفيد المرشدين ونموذج الخطة 47
أولاً: مصادر هامة للمرشدين:..... 47
ثانياً: روابط لمواقع لمؤسسات واختبارات وجلسات ارشادية للإرشاد والتوجيه المهني : 47
ثالثاً: روابط لمؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة ونسوية وسوق العمل 49
رابعاً: نموذج الخطة للمرشدين..... 53
الملحق رقم 6: تجارب محلية وعالمية وقصص نجاح محلية في مجال الشمول والإدماج للنساء في مجالات غير تقليدية وللأشخاص ذوي الإعاقة 55
أولاً: تجارب محلية في مجال الشمول والإدماج للنساء في مجالات غير تقليدية وللأشخاص ذوي الإعاقة 55
ثانياً: تجارب عالمية في مجال الشمول والإدماج للنساء في مجالات غير تقليدية وللأشخاص ذوي الإعاقة 55
ثالثاً: قصص نجاح محلية لتأهيل وعمل النساء في مجالات غير تقليدية وللأشخاص ذوي الإعاقة 56
أ. قصص نجاح لذوي اعاقه يعملن في المجال المهني 56
ب. قصص نجاح لنساء يعملن في مجالات غير تقليدية 60
الملحق رقم 7: نظرة عامة حول الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 63

الملحق رقم 1: قوائم اللجنة الوطنية والمشاركون بالورش التدريبية

أولاً : قوائم اللجنة الوطنية: التي قامت بتيسير العمل كما ساعدت في المعلومات اللازمة للدليل والنقاشات:

الرقم	الاسم	المؤسسة
1.	عماد سالم	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
2.	سيف وائل العناتي	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
3.	جهد الدريدي	وزارة التربية والتعليم
4.	ضياء الفطاطه	وزارة التربية والتعليم
5.	ربيع أبو شملة	وزارة التعليم العالي
6.	روان سلطان	وزارة التعليم العالي
7.	سليم نخلة	وزارة العمل
8.	ايمان كراجه	وزارة العمل
9.	تالا خليفة	اليونسكو

ثانياً: قوائم المشاركون بالورش التدريبية

أ. المشاركون بالورشة الأولى

الرقم	الاسم	المؤسسة
1.	ضياء الفطاطه	وزارة التربية والتعليم
2.	محمد احمد سعيد رشيد	وزارة التربية والتعليم
3.	ثائر جردات	وزارة التربية والتعليم
4.	نوره ابو عين	وزارة التربية والتعليم
5.	خوله محمد حسين شمالي	وزارة التربية والتعليم
6.	رشيد عرار	وزارة التربية والتعليم
7.	مصطفى السدر	وزارة التربية والتعليم
8.	ايمان كراجه	وزارة العمل
9.	فراس انور ابو ليمون	وزارة العمل
10.	حمزه مصطفى	وزارة العمل
11.	عروبه العضاذه	وزارة العمل
12.	مي عمرو	وزارة العمل
13.	عبد الهادي سياغزه	وزارة العمل

الرقم	الاسم	المؤسسة
14.	اسراء عواد	وزارة العمل
15.	مروج خندقجي	وزارة العمل
16.	ياسين سنان	وزارة العمل
17.	مارى حلو	وزارة العمل
18.	يزيد الحوشي	وزارة العمل
19.	سعد زيد	وزره العمل
20.	قراس عيس خليل	وزارة التنمية الإجتماعية
21.	رائده نافذ حليبي	وزارة التنمية الإجتماعية
22.	جيفارا حميد	وزارة التنمية الإجتماعية
23.	افنان محمد حمدان	وزارة التنمية الإجتماعية
24.	سهى الترتير	وزارة التنمية الإجتماعية
25.	منجد ابو رعرور	وزارة التنمية الإجتماعية

ب. المشاركون بالورشة الثانية

الرقم	الاسم	المؤسسة
1.	روان سلطان	وزارة التعليم العالي
2.	عبير نادر بربار	وزارة التعليم العالي
3.	ايمن مصطفى الغلايني	كلية الامه
4.	معتز عارف مراغه	المدرسه التكنولوجيه القدس
5.	حنان سامي الطنطاوي	جامعه الخليل
6.	نور بدر عيده	الكلية الذكيه للتعليم الحديث
7.	جمانه رسلان خالد هندس	كلية الطيره
8.	ايه عبد الرحيم نزال	الهيئة الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
9.	هيفاء رياض زهران	كلية انعاش الاسره
10.	سبأ محمد مرعي	كلية الحاجة عندليب العمد للتمريض والقبالة
11.	ميس ثابت جرار	كلية الحاجة عندليب العمد للتمريض والقبالة
12.	محمد علي حسن جاد الله	كلية هشام حجاوي التكنولوجيه
13.	سامي شاهر التكروري	جامعه بولتكنيك- الخليل

الرقم	الاسم	المؤسسة
14.	ايمان بدران	كلية خصوري/رام الله
15.	عبير عطايا	جامعه فلسطين التقنية/خصوري
16.	سحر حنتولي	الكلية العصريه
17.	ظافر سعيد حسونه	خصوري/طولكرم
18.	لينا احمد القواسمه	جامعه فلسطين الاهليه
19.	شادي عبد الرحيم ابو شمعه	وزارة التربيه والتعليم
20.	جملات عبد اللطيف الخطيب	وزارة التربيه والتعليم
21.	عايد سميح يحيى	وزارة التربيه والتعليم
22.	علاء جميل احمد عثمان موسى	وزارة التربيه والتعليم
23.	سليمان جبور	وزارة التربيه والتعليم
24.	ممدوح سعيد صبري	وزارة التربيه والتعليم

الملحق رقم 2: مصطلحات ومفاهيم وتعريفات متعلقة بالإعاقة والنوع الاجتماعي أولاً: مصطلحات ومفاهيم متعلقة بقطاع الإعاقة

يحتوي هذا الجزء على عدد من المصطلحات الهامة المستعملة في قطاع الإعاقة. علماً بأنها مصطلحات ومفردات شائعة كثيرة الاستعمال. وقد تم تعريفها بالرجوع إلى بعض التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية لاسيما قانون حقوق المعوقين الفلسطينيين والاتفاقية الدولية وإلى الفهم الدارج في أوساط نشطاء حركة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والمهنيين العاملين في قطاع الإعاقة.

الأشخاص ذوي الإعاقة: يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من لديهم صعوبات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

صعوبة/ إعاقة البصر: الأشخاص الذين لديهم بعض صعوبات أو عجز في الرؤيا والتي تحد من قدرتهم على أداء واجباتهم اليومية، على سبيل المثال قد لا يستطيع القراءة، مثل قراءة الإشارات على اللافتات في الشوارع أثناء قيادة السيارة، وقد لا يستطيع الرؤيا بعين واحدة بشكل جيد، أو قد لا يستطيع الرؤيا إلا ما هو أمامه وليس على الجوانب، بمعنى أن أي مشكلة في الرؤيا يعتبرونها صعوبة يجب تحديدها وحصرها.

صعوبة/ إعاقة السمع: انشخاص الذين لديهم بعل صعوبات أو عجز في السمع والتي تساهم في الحد من قدرتهم على أداء أي جزء وجانب في أداؤهم اليومي، مثل صعوبة سماع شخص يتكلم في مكان مزدحم وفيه ضجيج، أو لا يستطيع أن يسمع شخص يتكلم معه مباشرة وبصوت عادي (دون صراخ ، أو صوت مرتفع)، وتحديد من لا يستطيع السمع بأذن واحدة أو كلاهما.

صعوبة/ إعاقة الحركة واستخدام الأيدي: انشخاص الذين لديهم بعل صعوبات أو عجز في التنقل والتجول على انقدام والتي قد تحد أو لا تحد من أداؤهم للأنشطة اليومية، فمثلا قد يجد صعوبة في مشي مسافة قصيرة، أو مشكلة في الصعود والهبوط على السلالم والدرج والمناطق الوعرة، ولا يستطيع مشي أي مسافة دون استراحة أو توقف، أو لا يستطيع المشي دون الاعتماد على عصا أو عكاز أو أجهزة المشي، أو

لا يستطيع الوقوف على القدمين لأكثر من دقيقة ويحتاج كرسي بعجلات للتنقل من مكان لآخر. وتشمل هذه الصعوبة/الإعاقة الأفراد الذين لديهم صعوبات في التحرك داخل المنزل أو خارجه، وكذلك المشي لفترات تزيد عن 15 دقيقة، وكذلك استخدام الأيدي والأصابع لمسك الأدوات أو الكتابة وغيرها، ورفع 2 لتر ماء على مستوى النظر مستخدماً الأيدي.

صعوبة/ إعاقة التذكر والتركيز: يشمل الصعوبة في التالية: التذكر والتركيز، اتخاذ القرارات، فهم الكلام، قراءة شيء مكتوب، التعرف على أشخاص، الاستدلال على المناطق واستخدام الخريطة، العمليات الحسابية والقراءة والتفكير، مثل الأشخاص الذين يجدون صعوبة في الفهم والإدراك للقيام بانشطة اليومية، مثلاً أن يجد صعوبة في الاستدلال على المنزل والأماكن في المحيط، لا يستطيع التركيز فيما يعمل، أو ينسى أين هو أو تذكر الشهر أو الذي قبله، عدم فهم ما قاله شخص ما، نسيان تناول الأدوية أو عدم تناول الطعام، عدم فهم ومعرفة ما يدور حوله. كما تشمل عدم قدرة الشخص على فهم الأشياء أو التعامل مع الآخرين، ويشمل نسيان فعل الأشياء المهمة، والأشخاص الذين يعانون من ضعف الذاكرة مثل نسيان وجود مكان الأشياء في البيت، وكذلك صعوبة في التركيز على فعل الأشياء لمدة 10 دقائق.

صعوبة/ إعاقة التواصل: عدم قدرة الشخص على تبادل المعلومات والأفكار مع الآخرين والتعامل معهم من خلال استخدام النطق، أو الإشارة والحركة أو الكتابة للمعلومات التي يرغبون بتبادلها مع الآخرين، وقد يكون ذلك ناتجاً عن عجز في السمع أو الكلام، أو عدم القدرة الذهنية بتفسير وإدراك ما يقوله الآخرين من إشارات وكلمات وحركات.

الاتفاقية الدولية: هي الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2006 والتي دخلت حيز التنفيذ في عام 2007 وانضمت إليها دولة فلسطين دون تحفظات في عام 2014، وهي اتفاقية شاملة متكاملة وتشكل مرجعية أممية للدول والمنظمات الدولية والوطنية وللأشخاص ذوي الإعاقة، وتؤسس لشمول الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف ميادين الحياة السياسية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الشمول: هي عملية منظمة تتضمن اتخاذ التدابير والإجراءات الإدارية والتشريعية والقضائية واعتماد المعايير والمواصفات الفنية وإعداد الموارد البشرية بهدف ضمان انخراط كافة المواطنين بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف مجالات الحياة السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والمدنية على قدم المساواة دون معوقات. على ان تتخذ التدابير المناسبة لضمان ذلك في جميع مراحل التخطيط والإنشاء والتأسيس والتشغيل.

السجل الوطني: يقصد به قاعدة البيانات الوطنية التفاعلية التي من المفترض أن تحتوي على بيانات واستحقاقات جميع الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة فلسطين والتي يجب أن تنشئها الدولة ضمن برنامج بطاقة الأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف تنظيم حصولهم على الخدمات المقررة لهم وفقاً للقوانين السارية.

المواءمة: هي جعل الأماكن والمرافق العامة ملائمة لاستخدامات الأشخاص ذوي الإعاقة بما يكفل وصولهم إليها ودخولهم إليها واستعمالها والخروج منها ببسر وحرية وأمان وكرامة. وجعل المنتجات والخدمات والأجهزة متاحة للأشخاص ذوي الإعاقة دون عوائق.

المكان العام: هو كل مكان يقدم خدمة عامة للجمهور. ويشمل ذلك ولا يقتصر على المراكز الصحية والمدارس والمباني التابعة للدولة والبنوك ... إلخ.

الترتيبات التيسيرية المعقولة: تعني التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئا غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها. (الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)

التصميم العام: يعني تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأكبر قدر ممكن، دون حاجة إلى تكييف أو تصميم متخصص. ولا يستبعد "التصميم العام" الأجهزة المُعينة لفئات معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة حيثما تكون هناك حاجة إليها. (الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)

المأسسة: هي العملية التي تهدف إلى تنظيم العمل في قطاع الإعاقة بما يكفل حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الخدمات المستحقة لهم والتمتع بجميع حقوق الإنسان على قدم المساواة مع مواطنيهم، بالاعتماد على التنظيم التشريعي والإداري والسياساتي المهني وفقاً لقواعد ومعايير مهنية تكفل تعزيز كرامتهم وشمولهم في مختلف مناحي الحياة وتضمن حصولهم على خدمات نوعية ذات جودة عالية.

النموذج الأسطوري/ الميثولوجي: يقوم على أساس الأساطير ويفسر الإعاقة من منطلق خرافي ليس له علاقة بالواقع ولا بالعلم. مثل اعتبار الإعاقة عقوبة ربانية أو مس من الجن. ويبرر اللجوء للمشعوذين والعرافين لعلاج الأشخاص ذوي الإعاقة.

النموذج الفردي: مذهب فكري اهتم بتحليل الإعاقة والقضايا المرتبطة بها من منظور طبي أو خيري، وقد ذهب منظري هذا التيار إلى اعتبار الشخص معوقاً لمجرد وجود صعوبة لديه، واعتبر أنصار هذا التيار أن حل مشكلات الأشخاص ذوي الإعاقة يوجد لدى الطواقم الصحية ولدى المؤسسات الخيرية التي تقدم المساعدات والخدمات.

النموذج الطبي: انبثق عن النموذج الفردي، يقوم على أساس التركيز على علاج الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم ليتمكنوا من التكيف مع البيئة المحيطة بهم. ويعتبر الأطباء والعمال الصحيون هم الخبراء الحقيقيون وأن الأشخاص ذوي الإعاقة هم المشكلة ويجب علاجهم للتخلص من إعاقاتهم.

النموذج الخيري: انبثق عن النموذج الفردي ويعتبر الأشخاص ذوي الإعاقة لا حول لهم ولا قوة، ويدعو إلى الاعتماد على المؤسسات الخيرية التي تعمل على تقديم المساعدات الخيرية لهم دون أن يعطيهم حق المشاركة في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بشؤونهم الخاصة باعتبارهم أشخاص عاجزين عن ذلك.

التوجه الحقوقي: هو منهج يقوم على أساس تناول ومعالجة قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من منظور يرتكز على منظومة القوانين الوطنية والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، باعتبار الأشخاص ذوي الإعاقة جزء لا يتجزأ من المجتمع الإنساني وحقوقهم هي حقوق إنسان بالدرجة الأولى ولا يمكن فصلها أو تجزئتها.

النموذج الاجتماعي: هو مذهب فكري يعنى بتحليل الإعاقة والقضايا المتعلقة بها من منظور تقدمي يرتكز على ربطها بالمعوقات المؤسسية التشريعية والإدارية والمعوقات الاجتماعية المرتبطة بثقافة ووعي المجتمع وممارساته وبالحوجز والمعيقات المادية التي تجعل من أشخاص لديهم صعوبات معينة أشخاصاً ذوي إعاقة عند تفاعلهم مع البيئة الممتلئة بالمعوقات، وقد ذهب أنصار هذا التيار إلى أن الحل للمشكلة يكمن في إزالة العوائق المؤسسية والاجتماعية والمادية.

التوجه التنموي: منهج عمل يستند إلى النموذج الاجتماعي ويرتبط به وبالتوجه الحقوقي، يقوم على أساس أخذ كافة قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومتطلبات شمولهم في مختلف مناحي الحياة للدولة عند إعداد الخطط والاستراتيجيات الوطنية العامة والقطاعية بما في ذلك تخطيط وتنفيذ أية برامج ومشاريع وأنشطة وإنشاء أية مرافق، وذلك انطلاقاً من حقوقهم في العدالة والعيش الكريم والمواطنة الكاملة على قدم المساواة مع سائر المواطنين.

منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة: هي الجمعيات والمؤسسات والاتحادات التي يشكل الأشخاص ذوي الإعاقة غالبية أعضائها العامة ومجالس إدارتها، وهي في الغالب مؤسسات حقوقية وتمثيلية تتحدث باسم الأشخاص ذوي الإعاقة وتدافع عن حقوقهم وتعمل على بناء قدراتهم ليتمكنوا من الدفاع عن حقوقهم بكفاءة واقتدار.

المعوقات/ الحواجز المادية: هي تلك العناصر الملموسة التي تشكل معوقات تحد من إمكانية وصول الأشخاص إلى الأماكن المختلفة واستعمال المنتجات والخدمات والأجهزة، مثل أدرج في مدخل عمارة، مصعد صغير أو دون أزرار ملموسة أو حاسوب دون برنامج ناظق أو نشرة أخبار دون ترجمة لغة إشارة.

المعوقات الاجتماعية: هي العادات والتقاليد والممارسات والخطاب الاجتماعي المغلوط التي تكرر النظرة الدونية والأفكار النمطية والتعميمات المغلوطة نحو الأشخاص ذوي الإعاقة وتحد من فرصهم في التمتع بحياة اجتماعية مريحة وتعزز عزلتهم.

المعوقات المؤسسية: هي القوانين والسياسات والأنظمة والإجراءات والقرارات الرسمية الصادرة عن الدولة أو عن المؤسسات الخاصة أو الأهلية والتي تحد من ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لأنشطة حياتهم المختلفة وتكرس عزلتهم، مثل قرار منح التأمين الصحي لمن تزيد نسبة الإعاقة لديهم عن 60% فقط، أو منع شخص كفيف من الحصول على دفتر شيكات أو شخص أصم من العمل بسبب عدم اللياقة الصحية.

حقائق ومبادئ عامة حول الأشخاص ذوي الإعاقة: وتتمثل أهم الحقائق فيما يلي:

- 1- الشخص لا يمكن أن يكون معوقاً بسبب حالته الجسدية أو النفسية أو الذهنية إلا إذا عوقه معيق مادي أو اجتماعي أو مؤسسي تشريعي أو سياساتي.
- 2- الأشخاص ذوو الإعاقة مختلفون ولكل منهم خصائصه وشخصيته المستقلة القائمة بذاتها.
- 3- الأفكار النمطية المسبقة والمغلوبة والتعميمات والمعتقدات والافتراضات تشكل عائقاً حقيقياً بل معضلة تكسر جهل المجتمع بالأشخاص ذوي الإعاقة وتدفع نحو ممارسات واتجاهات سلبية خاطئة تكسر العزلة والتهميش.
- 4- الأشخاص ذوو الإعاقة خبراء حقيقيون في قضاياهم وشؤونهم يجب الإصغاء إليهم واستشارتهم والتواصل معهم كي يتمكن من النهوض بمستوى أدائنا المهني عندما نعمل معهم.
- 5- النساء والفتيات ذوات الإعاقة والأطفال والأشخاص ذوو الصعوبات الذهنية والأشخاص ذوو الصعوبات المتعددة والشديدة هم أكثر فئات المجتمع ظلماً وتهميشاً.
- 6- تحقيق العدالة والعيش الكريم والمواطنة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب -في الغلب الأعم- العمل مع المجتمع والدولة والمؤسسات وليس مع الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم.

ثانياً: مصطلحات ومفاهيم متعلقة بالنوع الاجتماعي والمساواة والعدالة والتضمين:

بعض المفاهيم والمصطلحات الهامة كما أوردتها وزارة شؤون المرأة في استراتيجيتها 2017-2022، وبعض التعريفات العالمية:

النوع الاجتماعي: يعرف بالتمايز (الفروق) بين الرجال والنساء المرتبط في أدوار ومسؤوليات وفرص النساء أو الرجال الناتجة عن المفاهيم والثقافات المحلية وليس حسب الجوانب البيولوجية، ويعرف أيضاً حسب هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالخصائص الاجتماعية والفرص المرتبطة بكون الانسان ذكراً أو أنثى والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، هذه الصفات والفرص والعلاقات يتم بناءها من خلال التنشئة الاجتماعية.

تمكين المرأة: قدرة النساء على إدارة شؤون حياتهن بشكل يمكنهن من تحقيق القيم والأهداف التي يؤمن بها، ومن الاعتماد على ذاتهن، واتخاذ القرارات أو التأثير - بشكل جماعي أو فردي - على القرارات التي تمس جوانب حياتهن. وتعتبر عملية التمكين بشكل عام عملية طويلة الأمد ومتداخلة، تنتج عن بيئة مساعدة تضمن هذه القيم وتساعد على خلق الظروف المواتية التي تهيئ للنساء والرجال امتلاك الموارد اللازمة، والمعرفة، وحق التعبير والتمثيل السياسي، والقدرة التنظيمية.

المساواة بين النساء والرجال: أن جميع البشر، ذكوراً وإناثاً، هم أحرار في تطوير قدراتهم واختيار مسار حياتهم دون قيود لها علاقة بالنوع الاجتماعي. ولا يعني هذا بأن النساء والرجال مثل بعضهم البعض، ولكنه يعني أن تكون الفرص والمسؤوليات والأدوار لكل من الرجال والنساء متساوية. وهذا يعني المساواة في الفرص المتاحة لهم لممارسة حياتهم والحصول على السلع والموارد ذات القيمة الاجتماعية والتصرف بها. وتحقيقاً لذلك، يتعين أحياناً تمكين الفئات، ذات الإمكانيات المحدودة، من الحصول على الموارد أو "النهوض" بها .

العدل: يعني بشكل عام الإنصاف في التعامل مع الرجال والنساء، كلٌّ حسب احتياجات الخاصة، وقد يتضمن ذلك المساواة في المعاملة، أو الاختلاف في المعاملة، ولكن بشكل يضمن المساواة من حيث الحقوق، والمميزات، والالتزامات والفرص المتاحة، وضمن سياق التنمية، يتطلب تحقيق التكافؤ بين النساء والرجال دائماً اتخاذ تدابير بناءة، تعوض عن الحرمان التاريخي والاجتماعي للمرأة.

تضمين النوع الاجتماعي Mainstreaming بالعموم: عملية تقييم التمايز بين النساء والرجال والفتيان والفتيات و الآثار المترتبة على النساء والرجال والفتيان والفتيات في أي إجراء مخطط له، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كافة المستويات. إنها في كافة النواحي والمجالات السياسية والاقتصادية والمجتمعية . استراتيجية لتجعل اهتمامات وتجارب النساء والرجال جزءاً لا يتجزأ من التصميم والتنفيذ، ومراقبة وتقييم السياسات والبرامج للنساء والرجال على قدم المساواة ويتم انهاء التمييز وعدم المساواة. "

تضمين النوع الاجتماعي في منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني: إلى دمج منظور النوع الاجتماعي في جميع جوانب سياسات وبرامج وممارسات التعليم والتدريب المهني والتقني. والهدف هو ضمان أن تكون أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني شاملة وعادلة، وتلبي الاحتياجات والتحديات المحددة التي يواجهها الأفراد من جميع الجنسين.

الملحق رقم 3: مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والتخصصات المتوفرة

من الممكن الحصول على قائمة المؤسسات والتخصصات من خلال صفحات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية والتعليم ووزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية ، كما من صفحة التعليم والتدريب المهني والتقني: <https://tvet-pal.mol.pna.ps/institutions> ، وغيرها من المواقع كما تبين الروابط في الملحق 5. ونعرض هنا معلومات عن التخصصات ضمن المؤسسات كما هو منشور الكترونياً حتى ايلول 2023.

أولاً: مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني -الضفة الغربية

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
وزارة التربية والتعليم-التعليم المهني-الضفة الغربية			
مدرسة جنين الثانوية الصناعية-جنين			
صيانة أجهزة الحاسوب	مهني	سنتان	ذكور
الاتصالات	مهني	سنتان	ذكور
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور
صيانة الآلات المكتبية	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء استعمال	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء سيارات	مهني	سنتان	ذكور
الأدوات الصحية والتدفئة المركزية	مهني	سنتان	ذكور
التكييف والتبريد	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيك سيارات	مهني	سنتان	ذكور
مدرسة طولكرم الثانوية الصناعية-طولكرم			
صيانة أجهزة الحاسوب	مهني	سنتان	اناث
الاتصالات	مهني	سنتان	اناث
صيانة أجهزة الحاسوب	مهني	سنتان	ذكور
الاتصالات	مهني	سنتان	ذكور
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء استعمال	مهني	سنتان	ذكور
الأدوات الصحية والتدفئة المركزية	مهني	سنتان	ذكور
التكييف والتبريد	مهني	سنتان	ذكور
اللحام وتشكيل المعادن	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيك سيارات	مهني	سنتان	ذكور
المساحة والبناء	مهني	سنتان	ذكور
النجارة والديكور	مهني	سنتان	ذكور
مدرسة سيلة الظهر الثانوية الصناعية			
صيانة أجهزة الحاسوب	مهني	سنتان	ذكور
الاتصالات	مهني	سنتان	ذكور
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء استعمال	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء سيارات	مهني	سنتان	ذكور
التكييف والتبريد	مهني	سنتان	ذكور
النجارة	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيك سيارات	مهني	سنتان	ذكور
مدرسة نابلس الثانوية الصناعية المختلطة-نابلس			
الراديو والتلفزيون	مهني	سنتان	ذكور

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
الاتصالات	مهني	سنتان	ذكور
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء استعمال	مهني	سنتان	ذكور
الأدوات الصحية والتدفئة المركزية	مهني	سنتان	ذكور
اللحام وتشكيل المعادن	مهني	سنتان	ذكور
النجارة	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيك سيارات	مهني	سنتان	ذكور
المساحة والبناء	مهني	سنتان	ذكور
التجيد الفني والديكور	مهني	سنتان	ذكور
الخرائط والتسوية	مهني	سنتان	ذكور
صيانة أجهزة الحاسوب الشخصي	مهني	سنتان	ذكور
مدرسة قليبية الثانوية الصناعية			
صيانة الحاسوب	مهني	سنتان	ذكور
صيانة الآلات المكتبية	مهني	سنتان	ذكور
الاتصالات	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء الاستعمال	مهني	سنتان	ذكور
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور
مدرسة سلفيت الثانوية الصناعية			
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور
الكهرباء استعمال	مهني	سنتان	ذكور
الاتصالات	مهني	سنتان	ذكور
صيانة أجهزة الحاسوب الشخصية	مهني	سنتان	ذكور
مدرسة دير دبان الثانوية الصناعية			
الراديو والتلفزيون	مهني	سنتان	ذكور
صيانة أجهزة الحاسوب	مهني	سنتان	ذكور
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء استعمال	مهني	سنتان	ذكور
الأدوات الصحية والتدفئة المركزية	مهني	سنتان	ذكور
التكييف والتبريد	مهني	سنتان	ذكور
اللحام وتشكيل المعادن	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيك سيارات	مهني	سنتان	ذكور
المساحة والبناء	مهني	سنتان	ذكور
النجارة والديكور	مهني	سنتان	ذكور
مدرسة العروب الزراعية الثانوية المختلطة-العروب			
زراعي عام	مهني	سنتان	ذكور/إناث
بنات دورا الثانوية المهنية-دورا			

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
صيانة أجهزة الحاسوب	مهني	سنتان	ذكور
الاتصالات	مهني	سنتان	ذكور
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور
صيانة الآلات المكتبية	مهني	سنتان	ذكور
مدرسة الخليل الثانوية الصناعية-الخليل			
صيانة أجهزة الحاسوب	مهني	سنتان	ذكور/إناث
الإلكترونيات الصناعية	مهني	سنتان	ذكور/إناث
كهرباء استعمال	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء سيارات	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيك سيارات	مهني	سنتان	ذكور
النجارة والديكور	مهني	سنتان	ذكور
وزارة العمل-التدريب المهني-الضفة الغربية			
مركز تدريب مهني- نابلس			
السكرتارية التنفيذية	ماهر	سنة	ذكور
التجميل وتصفيف الشعر	ماهر	سنة	إناث
الخباطة وتصميم الأزياء	ماهر	سنة	إناث
الكهرباء العامة	ماهر	سنة	ذكور
الألمنيوم	ماهر	سنة	ذكور
الرسم المعماري	ماهر	سنة	ذكور
مركز تدريب مهني-حلول			
الكهرباء العامة	ماهر	سنة	ذكور
ميكانيك السيارات	ماهر	سنة	ذكور
كهرباء السيارات	ماهر	سنة	ذكور
السكرتارية التنفيذية	ماهر	سنة	ذكور
الحدادة والألمنيوم	ماهر	سنة	ذكور
صيانة الأجهزة المكتبية	ماهر	سنة	ذكور
النجارة	ماهر	سنة	ذكور
مركز تدريب مهني -بيت جالا			
الحدادة والألمنيوم	ماهر	سنة	ذكور
الراديو والتلفزيون	ماهر	سنة	ذكور
الكهرباء العامة	ماهر	سنة	ذكور
صيانة الأجهزة المكتبية	ماهر	سنة	ذكور
ميكانيك السيارات	ماهر	سنة	ذكور
السكرتارية التنفيذية	ماهر	سنة	ذكور
التجميل وتصفيف الشعر	ماهر	سنة	إناث
الرسم المعماري	ماهر	سنة	ذكور

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
مركز تدريب مهني -قليلية			
الحدادة والألمنيوم	ماهر	سنة	ذكور
التكييف والتبريد	ماهر	سنة	ذكور
الكهرباء العامة	ماهر	سنة	ذكور
ميكانيك السيارات	ماهر	سنة	ذكور
السكرتارية التنفيذية	ماهر	سنة	ذكور
الخطاطة وتصميم الأزياء	ماهر	سنة	اناث
مركز تدريب مهني-الخليل			
السكرتارية التنفيذية	ماهر	سنة	ذكور
التجميل وتصفيف الشعر	ماهر	سنة	اناث
الخطاطة وتصفيف الشعر	ماهر	سنة	اناث
الرسم المعماري	ماهر	سنة	ذكور
مركز تدريب مهني -طولكرم			
التمديدات الصحية	ماهر	سنة	ذكور
النجارة	ماهر	سنة	ذكور
الحدادة والألمنيوم	ماهر	سنة	ذكور
الكهرباء العامة	ماهر	سنة	ذكور
التبريد والتكييف	ماهر	سنة	ذكور
ميكانيك السيارات	ماهر	سنة	ذكور
السكرتارية التنفيذية	ماهر	سنة	ذكور
الخطاطة وتصميم الأزياء	ماهر	سنة	اناث
التجميل وتصفيف الشعر	ماهر	سنة	اناث
مركز تدريب مهني محمود احمد عثمان-بيت عور			
الحدادة والألمنيوم	ماهر	سنة	ذكور
التكييف والتبريد	ماهر	سنة	ذكور
الكهرباء العامة	ماهر	سنة	ذكور
السكرتارية التنفيذية	ماهر	سنة	ذكور
التجميل	ماهر	سنة	اناث
الخطاطة	ماهر	سنة	اناث
البلاط	ماهر	سنة	ذكور
مركز تدريب مهني-جنين			
الحدادة والألمنيوم	ماهر	سنة	ذكور
الأدوات الصحية	ماهر	سنة	ذكور
الخراطة والتسوية	ماهر	سنة	ذكور
التكييف والتبريد	ماهر	سنة	ذكور
الكهرباء العامة	ماهر	سنة	ذكور

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
ميكانيك السيارات	ماهر	سنة	ذكور
كهرباء السيارات	ماهر	سنة	ذكور
النجارة	ماهر	سنة	ذكور
السكرتارية التنفيذية	ماهر	سنة	ذكور
التجميل وتصفيف الشعر	ماهر	سنة	اناث
الخيطة وتصميم الازياء	ماهر	سنة	اناث
البلاط	ماهر	سنة	ذكور
وزارة التنمية الإجتماعية: مراكز التأهيل المهني لذوي الإعاقة مركز الشيخة فاطمة في بيت أمر / الخليل ومركز الشيخ خليفة / في نابلس (وتم ادماج المتسربين من المدارس)			
• صيانة المعدات الإلكترونية والمكتبية	ماهر او محدد المهارة	تدريب يستند للكفايات ويمتد أكثر من سنة	ذكور
• أعمال الألمنيوم			ذكور
• اللوازم المعلوماتية والسكرتارية			ذكور/ واناث
• الخياطة والسنانر			ذكور/ واناث
• تجارة الحرف اليدوية			ذكور/ واناث
• أعمال السيراميك			ذكور/ واناث
• تصفيف الشعر والتجميل			ذكور/ واناث
• الأفلام والتصوير			ذكور/ واناث
• اعداد الطعام والحلويات			ذكور/ واناث
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي-الكليات التقنية			
كلية الروضة للعلوم المهنية			
إدارة اعمال	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
إدارة وأتممه مكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التمريض	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التصميم الداخلي والديكور	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
إدارة الايواء	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
كلية المهن التطبيقية - بوليتكنيك فلسطين			
الأعمال الإدارية والمالية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
دارة وأتممه المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
إدارة المالية المحوسب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
السكرتاريا والسجل القانوني	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
البرمجيات وقواعد البيانات	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تصميم وتطوير صفحات الويب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
شبكات الحاسوب والإنترنت	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
المحاسبة التقنية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
تكنولوجيا الوسائط المتعددة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الفنون التطبيقية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التصميم الداخلي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إدارة وتكنولوجيا الحجر والرخام	تقني	سنتان	ذكور
هندسة المدنية والمعمارية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
أتمته الصناعية	تقني	سنتان	ذكور
لإلكترونيات الصناعية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التكييف والتبريد والتدفئة	تقني	سنتان	ذكور
تكنولوجيا لسيارات	تقني	سنتان	ذكور
الإنتاج والآلات	تقني	سنتان	ذكور
الاتصالات	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
المساحة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الأنظمة الذكية في المباني	تقني	سنتان	ذكور
السكرتاريا والسجل الطبي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية مجتمع النجاح			
إدارة الأعمال	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تسويق وإدارة المنتجات	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إدارة مالية ومصرفية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إدارة وأتمته المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
محاسبة تقنية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
برمجيات وقواعد البيانات	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
هندسة مدنية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية انعاش الأسرة			
التمريض	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
السكرتاريا والسجلات الطبية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية المجتمع الإبراهيمية			
السكرتاريا والسجلات الطبية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية الخليل للتمريض			
التمريض	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية هشام حجاوي التكنولوجية			
شبكات الحاسوب والإنترنت	تقني	سنتان	ذكور
الاتمه الصناعية	تقني	سنتان	ذكور
التكييف والتبريد والتدفئة	تقني	سنتان	ذكور
أوتوترونكس	تقني	سنتان	ذكور
هندسة الاتصالات	تقني	سنتان	ذكور
هندسة التمديدات الكهربائية	تقني	سنتان	ذكور

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
هندسة التصنيع والإنتاج	تقني	سنتان	ذكور
التصميم الجرافيك	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تصميم الداخلي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تجميل وتصفيف الشعر والعناية بالبشرة	تقني	سنتان	إناث
تكنولوجيا المعلومات المحوسبة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تكنولوجيا الوسائط المتعددة وتطوير الويب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية مجتمع المرأة-رام الله			
إدارة وأتمته المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إدارة الأعمال	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
المحاسبة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إدارة مالية ومصرفية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
برمجيات وقواعد البيانات	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الإدارة والتصنيع الغذائي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
لتجميل وتصفيف الشعر	تقني	سنتان	إناث
تصميم الجرافيك	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تمريض	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
صيدلة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
علاج طبيعي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
المختبرات الطبية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الهندسة المدنية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إلكترونيات الصناعية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الكلية العربية للعلوم التطبيقية			
ادارة وأتمته المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التمويل وإدارة المشاريع	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
السكرتاريا الطبية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية دار الكلمة الجامعية للفنون والثقافة			
فن الصياغة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
النتاج الفيلمي الوثائقي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التصميم الجرافيك	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية الأمة الجامعية			
ادارة الأعمال	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
ادارة وأتمته المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
المحاسبة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تصميم الجرافيك	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تمديدات كهربائي	تقني	سنتان	ذكور
الكلية العصرية الجامعية			

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
ادارة الأعمال	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
المحاسبة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
علوم مالية ومصرفية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
السياحة والفندقة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التسويق والتجارة الالكترونية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التمريض	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
الصيدلة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
العلاج الطبيعي	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تكنولوجيا معلومات	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
مساحة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
جامعة فلسطين التقنية خضوري-رام الله			
ادارة وأتمته المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
المحاسبة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
الإدارة التقنية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
لتصوير السينمائي	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تصميم ازياء	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
لتصميم الداخلي والديكور	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التصميم الجرافيك	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
جامعة فلسطين التقنية خضوري-العروب			
تكنولوجيا الاعلام	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
إدارة وأتمته المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
إدارة المالية والمصرفية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
محاسبة التقنية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تصميم الجرافيك	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تكنولوجيا الوسائط المتعددة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التصنيع الغذائي	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
جامعة فلسطين التقنية خضوري-طولكرم			
الهندسة المعمارية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
اتمته الصناعية	تقني	سنتان	ذكور
تكنولوجيا هندسة الاتصالات	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التكيف والتبريد والتدفئة	تقني	سنتان	ذكور
لبرمجيات وقواعد البيانات	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تصميم الأزياء وإنتاج الملابس	تقني	سنتان	اناث
إدارة واتمته مكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
الإدارة المالية والمصرفية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
محاسبة تقنية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
جامعة فلسطين الأهلية			
ادارة وأتمته المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تسويق وإدارة الإنتاج	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
محاسبة التقنية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
جامعة فلسطين			
تكنولوجيا الوسائط المتعددة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
العلاقات العامة والتسويق	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
المحاسبة المحوسبة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التمريض	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
السكرتارية الطبية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
الادارة وأتمته المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
جامعة الخليل			
تكنولوجيا الهواتف النقالة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
كلية المهن التطبيقية بوليتكنيك فلسطين			
الاعمال التجارية والادارية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
الحاسوب والمعلوماتية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
العمارة والبناء	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني غير الحكومية			
الاتحاد اللوثري-رام الله			
اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة	الجنس
ميكانيك سيارات	ماهر	سنة	ذكور
الالكترونيات والاتصالات	ماهر	سنة	ذكور
أعمال الالمنيوم	ماهر	سنة	ذكور
أعمال النجارة والديكور الحديثة	ماهر	سنة	ذكور
السكرتاريا المهنية	ماهر	سنة	ذكور
التصميم الداخلي	ماهر	سنة	ذكور
التمديدات الكهربائية والطاقة الشمسية	ماهر	سنة	ذكور
التصميم الجرافيك	ماهر	سنة	اناث
القدس الشرقية -الاتحاد اللوثري			
ميكانيك سيارات	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
كهرباء سيارات	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الحدادة واللحام والالمنيوم	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
النجارة والديكور	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
اتصالات وصيانة أجهزة خلوية	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
التمديدات الصحية والتدفئة المركزية	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
اعداد وتقديم الطعام	ماهر	سنة	ذكور/ اناث

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
الخزف والحرف اليدوية	ماهر	سنة	ذكور/اناث
المدرسة الانجيلية اللوثرية الثانوية -بيت لحم			
دبلوم مهني إدارة الفنادق	ماهر	سنة	ذكور/اناث
السكرتارية التنفيذية (ذكور/اناث)	ماهر	سنة	ذكور/اناث
صانع حلويات عربية وغربية	ماهر	سنة	
انتاج الطعام والشراب	ماهر	سنة	ذكور/اناث
الإنتاج الزراعي الحديث	ماهر	سنة	
تجارة الكترونية -تسويق الكتروني	ماهر	سنة	
جامعة دار الكلمة -بيت لحم			
الأدلاء السياحيون الفلسطينيون	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
الإنتاج الفيلمي الوثائقي	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
الفنون التشكيلية المعاصرة (ذكور/اناث)	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
الدراما والأداء المسرحي	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
الأداء الموسيقي	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
التربية الفنية	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
فن الصياغة	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
فن وإدارة الطعام والشراب	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
فن الخزف والزجاج	دبلوم مهني	سنتان	اناث
التصوير الفوتوغرافي	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
فنون الطبخ وخدمة الطعام	ماهر	سنة	ذكور/اناث
ضيافة الطعام المتقدمة	ماهر	سنة	ذكور/اناث
جمعية البر بأبناء الشهداء -اريجا			
النجارة والدهان	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الحدادة واللحام	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الكهرباء	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الميكانيك	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الألمنيوم	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
النجارة والدهان	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الخطاطة وفن التصيل	ماهر	سنة	اناث
المركز الاسقي للتكنولوجيا والتدريب المهني -بيت لحم			
إدارة الفنادق فندقة	دبلوم مهني	سنتان	ذكور/اناث
صيانة أجهزة الحاسوب	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
برمجة تطبيقات الهواتف الذكية	ماهر	سنة	ذكور/اناث
فنون الطهي والضيافة	ماهر	سنة	ذكور/اناث

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
جمعية الشابات المسيحية-رام الله			
إدارة مكاتب	ماهر	سنة	اناث
المطبخ الحديث	ماهر	سنة	اناث
تصميم جرافيك	ماهر	سنة	اناث
التصوير	ماهر	سنة	اناث
وسائط متعددة	ماهر	سنة	اناث
ثانوية السالزيان الصناعية -بيت لحم			
ميكانيك وكهرباء سيارات	ماهر	سنة	ذكور
التمديدات الكهربائية- واحد فاز	ماهر	سنة	ذكور
التمديدات الكهربائية- ثلاث فاز	ماهر	سنة	ذكور
التحكم الآلي المحوسب- PLC	ماهر	سنة	ذكور
الكهرباء المنزلية	ماهر	سنة	ذكور
الكهرباء استعمال	ماهر	سنة	ذكور
صيانة الأجهزة المنزلية	ماهر	سنة	ذكور
الخراطة والتسوية	ماهر	سنة	ذكور
الخراطة المحوسبة CNC	ماهر	سنة	ذكور
حرف يدوية (الصدف والسيراميك وخشب الزيتون)	ماهر	سنة	ذكور
النجارة العامة	ماهر	سنة	ذكور
جمعية الشابات المسيحية-القدس			
إدارة المكاتب	ماهر	سنة	اناث
المطبخ الحديث	ماهر	سنة	اناث
تصميم جرافيك	ماهر	سنة	اناث
التصوير	ماهر	سنة	اناث
وسائط متعددة	ماهر	سنة	اناث
جامعة بولتكنيك فلسطين-الخليل			
الأتمتة الصناعية	ماهر	سنة	ذكور
تكنولوجيا الحاسوب والشبكات	ماهر	سنة	ذكور
تكنولوجيا الإنتاج والخراطة واللحام	ماهر	سنة	ذكور
تكنولوجيا التكييف والتبريد	ماهر	سنة	ذكور
الإدارة التنفيذية وأعمال السكرتاريا	ماهر	سنة	ذكور/اناث
تكنولوجيا السيارات الحديثة	ماهر	سنة	ذكور
الاتصالات وصيانة الأجهزة الخلوية	ماهر	سنة	ذكور
التمديدات الكهربائية - ثلاث فاز	ماهر	سنة	ذكور
التمديدات الكهربائية- واحد فاز	ماهر	سنة	ذكور
العلاقات العامة والإعلام	ماهر	سنة	ذكور
التصميم الجرافيكي	ماهر	سنة	ذكور/اناث

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
التصوير والمونتاج	ماهر	سنة	ذكور/اناث
الحرف اليدوية	ماهر	سنة	ذكور
المساحة وأنظمة المعلومات الجغرافية GIS	ماهر	سنة	ذكور
صيانة الأجهزة الالكترونية	ماهر	سنة	ذكور
أجهزة الإنذار والمراقبة	ماهر	سنة	ذكور
التصميم الداخلي المحوسب	ماهر	سنة	ذكور
تكنولوجيا صناعة الأحذية	ماهر	سنة	ذكور
أخصائي السلامة والصحة المهنية	ماهر	سنة	ذكور
التسويق الالكتروني	ماهر	سنة	ذكور/اناث
التجميل والعناية بالبشرة	ماهر	سنة	ذكور/اناث
جمعية الشبان المسيحية - اريحا			
ميكانيك سيارات	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
المعادن (الحدادة واللحام)	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
التمديدات الصحية والتدفئة المركزية	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
التجارة وأعمال الديكور ودهان الموبيليا	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
التمديدات الكهربائية والطاقة المتجددة	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
إدارة المكاتب والتسويق الالكتروني	دبلوم مهني	سنتان	اناث
التكييف والتبريد	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الدهان والديكور وأعمال الجبصين	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
جمعية لجنة اليتيم العربي - القدس			
الكهرباء استعمال وتحكم	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الاتصالات وصيانة أجهزة خلوية	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
صيانة الحاسوب والشبكات	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الخرائط والتسوية الآلية والمحوسبة CNC	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
التمديدات الصحية والتدفئة المركزية والتكييف والتبريد	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
التجارة والديكور	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الإدارة الفندقية	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
ميكاترونكس السيارات	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
كلية إنعاش الأسرة - البيرة			
التصوير والمونتاج	محدود المهارة	دورات قصيرة	اناث
السكرتاريا وإدارة المكاتب	محدود المهارة	دورات قصيرة	اناث
التجميل وتصفيف الشعر	محدود المهارة	دورات قصيرة	اناث
الخباطة وتصميم الأزياء	محدود المهارة	دورات قصيرة	اناث
الشيف	محدود المهارة	دورات قصيرة	اناث
كلية هشام حجاوي التكنولوجية - نابلس			

ملاحق الدليل العملي للإرشاد المهني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني

-إعداد أوبتموم للاستشارات والتدريب لصالح اليونسكو - أيلول 2023

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
مركبات كهرباء وميكانيك السيارات	ماهر	سنة	ذكور
أتوميكاترونكس (ميكانيك المركبات- معدات ثقيلة)	ماهر	سنة	ذكور
الامتة الصناعية والتركيبات الكهربائية	ماهر	سنة	ذكور
الاتصالات وصيانة الأجهزة الخلوية والمكتبية	ماهر	سنة	ذكور
صيانة الأجهزة المنزلية	ماهر	سنة	ذكور
تركيب وصيانة شبكات الحاسوب	ماهر	سنة	ذكور
تكنولوجيا الخراطة الحديثة	ماهر	سنة	ذكور
التكييف والتبريد والتدفئة	ماهر	سنة	ذكور
صناعة الأثاث	ماهر	سنة	ذكور
تصميم جرافيك (ذكور/إناث)	ماهر	سنة	ذكور/إناث
التصميم الداخلي والديكور (ذكور/إناث)	ماهر	سنة	ذكور/إناث
التجميل والعناية بالبشرة (إناث)	ماهر	سنة	إناث
فني زراعة	ماهر	سنة	ذكور
ميكانيكي تمديدات صحية منزلية	ماهر	سنة	ذكور

ثانياً: مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني-غزة

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
المؤسسة التدريبية : كلية مجتمع/ تدريب غزة -وكالة الغوث الدولية (دبلوم تقني)			
البرمجة وقواعد البيانات	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التصميم الجرافيكي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
السكرتارية التنفيذية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التجارة وإدارة مكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تكنولوجيا الحاسوب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التصنيع الغذائي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تصميم الأزياء	تقني	سنتان	إناث
الهندسة الميكانيكية	تقني	سنتان	ذكور
ميكاترونكس	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الاتصالات	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الشبكات الحاسوبية والإنترنت	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
العلاج الطبيعي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التصميم الجرافيكي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
السلامة والصحة المهنية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الهندسة المعمارية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الالكترونيات والتحكم الالي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
المؤسسة التدريبية : كلية مجتمع/ تدريب غزة -وكالة الغوث الدولية (دبلوم مهني) سنتان			

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
الكهرباء العامة	مهني	سنتان	ذكور
الخرابة واللحام	مهني	سنتان	ذكور
النجارة وتصنيع الاثاث	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء سيارات	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيكا المحركات (الديزل)	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيكا سيارات	مهني	سنتان	ذكور
صيانة الأجهزة السمعية والبصرية	مهني	سنتان	ذكور
المؤسسة التدريبية : كلية مجتمع/ تدريب غزة -وكالة الغوث الدولية (دبلوم ماهر) سنة دراسية			
صيانة أجهزة التبريد	ماهر	سنة	ذكور
صيانة أجهزة التكيف	ماهر	سنة	ذكور
القصارة	ماهر	سنة	ذكور
اعمال البلاط	ماهر	سنة	ذكور
اعمال البناء	ماهر	سنة	ذكور
طوبار وتسليح المباني	ماهر	سنة	ذكور
اشغال الالمونيوم	ماهر	سنة	ذكور
اعمال الحدادة	ماهر	سنة	ذكور
التمديدات الصحية	ماهر	سنة	ذكور
دهان هياكل السيارات	ماهر	سنة	ذكور
سمكرة هياكل السيارات	ماهر	سنة	ذكور
صيانة الأنظمة الحرارية	ماهر	سنة	ذكور
الحفر والدهان على الخشب	ماهر	سنة	ذكور
تجديد الكنب	ماهر	سنة	ذكور
صيانة الأجهزة المكتبية	ماهر	سنة	ذكور
المؤسسة التدريبية : كلية تدريب خانيونس -وكالة الغوث الدولية (دبلوم تقني)			
تجارة وإدارة مكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تمريض الطوارئ	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التجارة الالكترونية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
سكرتارية طبية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
المؤسسة التدريبية : كلية تدريب خانيونس -وكالة الغوث الدولية (دبلوم ماهر) سنة			
النجارة	ماهر	سنة	ذكور
الحدادة	ماهر	سنة	ذكور
الالمونيوم	ماهر	سنة	ذكور
التمديدات الصحية	ماهر	سنة	ذكور
اعمال القصارة	ماهر	سنة	ذكور
اعمال البلاط	ماهر	سنة	ذكور

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
المؤسسة التدريبية : الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية (دبلوم تقني)			
اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة	الجنس
تصميم وتطوير مواقع الويب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تكنولوجيا الوسائط المتعددة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
إدارة وأتممه المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
البرمجة وقواعد البيانات	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التمريض	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التسويق الالكتروني	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التصميم والديكور الداخلي	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
زراعة (انتاج نباتي وحيواني)	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
المحاسبة	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
هندسة مدنية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
هندسة معمارية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تصميم الازياء	تقني	سنتان	اناث
علاج طبيعي	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
تكنولوجيا الأجهزة الطبية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
التسويق الالكتروني	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
صيانة الحاسب الالي	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
شبكات الحاسوب والانترنت	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
صيانة المصاعد الكهربائية	تقني	سنتان	ذكور
نظم المعلومات الجغرافية	تقني	سنتان	ذكور/ واناث
الالكترونيات سيارات	تقني	سنتان	ذكور
تكنولوجيا الطاقة الشمسية	تقني	سنتان	ذكور
هندسة المساحة	تقني	سنتان	ذكور
هندسة التبريد والتكيف	تقني	سنتان	ذكور
صيانة الأجهزة الذكية	تقني	سنتان	ذكور
المؤسسة التدريبية : الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية (دبلوم مهني) سنة دراسية			
فني أنظمة الطاقة الشمسية	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
صيانة الأجهزة الذكية	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
تصوير ومونتاج تلفزيوني	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
تكنولوجيا الزراعة الحديثة	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور/ واناث
تمديدات صحية	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
التجميل وتصفيف الشعر	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	اناث
الخيطة والنطريز	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	اناث
كهرباء محركات الديزل	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
سكرتارية تنفيذية وإدارة مكاتب	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور/إناث
أنظمة كهرباء السيارات الحديثة	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
التمديدات الكهربائية	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
تصوير ومونتاج تلفزيوني	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور/إناث
الشبكات وصيانة الحاسب الآلي	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور/إناث
التحكم الصناعي الكهربائي	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
صيانة لوحات الكترونية وشاشات LCD	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
فني ديكور ودهان	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
التبريد والتكييف	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
التصميم الجرافيكي	دبلوم مهني	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
كلية الدراسات المتوسطة-جامعة الأزهر (دبلوم تقني)			
اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة	الجنس
البرمجيات وقواعد البيانات	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
التصميم والمونتاج	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
صيانة الحاسوب	تقني	سنتان	ذكور
تكنولوجيا الأجهزة الذكية	تقني	سنتان	ذكور
الالكترونيات صناعية	تقني	سنتان	ذكور
التصميم الجرافيكي	تقني	سنتان	ذكور
الهدروليك الهوائية	تقني	سنتان	ذكور
الصحافة والعلاقات العامة	تقني	سنتان	ذكور
إدارة الأعمال	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إدارة وأتممه المكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية العلوم والتكنولوجيا-خانيونس(دبلوم تقني)			
اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة	الجنس
ملتيميديا	تقني	سنتان	ذكور
تصميم وتطوير مواقع الويب	تقني	سنتان	ذكور
تصميم داخلي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إدارة مكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
اتمة وإدارة مكاتب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
إدارة مواقع الويب وتطويرها	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
محاسبة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تكنولوجيا أنظمة الحاسوب	تقني	سنتان	ذكور
هندسة التبريد والتكييف	تقني	سنتان	ذكور
الصيدلة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
هندسة مدنية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
هندسة معمارية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
شبكات الحاسوب والدعم الفني	تقني	سنتان	ذكور
تكنولوجيا الطاقة الشمسية	تقني	سنتان	ذكور
السكرتارية والسجلات الطبية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
كلية فلسطين التقنية-دير البلح(دبلوم تقني)			
ملتميديا والصور المتحركة	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
الوسائط الرقمية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تصميم الأزياء والخياطة	تقني	سنتان	إناث
المحاسبة والتأمين	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
فنون التلفزيون	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
البرمجة وقواعد البيانات	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
تطوير مواقع الويب	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
صيانة الالكترونيات	تقني	سنتان	ذكور
التبريد وتكييف الهواء	تقني	سنتان	ذكور
التركيبات الكهربائية	تقني	سنتان	ذكور
كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة-غزة			
إدارة أعمال	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
علوم مالية ومصرفية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
السكرتاريا الدولية	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
العلاج الوظيفي	تقني	سنتان	ذكور/ وإناث
وزارة التربية والتعليم- مدرسة عبد المعطي الريس المهنية للإناث (دبلوم مهني) سنتان			
تصميم وتصنيع ازياء	مهني	سنتان	إناث
فن تجميل	مهني	سنتان	إناث
تطبيقات المحمول	مهني	سنتان	إناث
التصميم الجرافيكي	مهني	سنتان	إناث
تصميم صفحات الويب	مهني	سنتان	إناث
وزارة التربية والتعليم-مدرسة دير البلح الثانوية المهنية ذكور (دبلوم مهني) سنتان			
صيانة الحاسوب	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء استعمال	مهني	سنتان	ذكور
كهرباء سيارات	مهني	سنتان	ذكور
ميكانيكا سيارات	مهني	سنتان	ذكور
الالكترونيات صناعية	مهني	سنتان	ذكور
طاقة متجددة	مهني	سنتان	ذكور

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
نجارة	مهني	سنتان	ذكور
تصميم جرافيك	مهني	سنتان	ذكور
تصميم صفحات الويب	مهني	سنتان	ذكور
تطبيقات الموبايل	مهني	سنتان	ذكور
وزارة التربية والتعليم-مدرسة بيت حانون الثانوية الزراعية ذكور (دبلوم مهني) سنتان			
صناعات غذائية	مهني	سنتان	ذكور
انتاج حيواني	مهني	سنتان	ذكور
انتاج نباتي	مهني	سنتان	ذكور
وزارة العمل: دائرة التدريب المهني-غزة			
اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة	الجنس
التصوير والمونتاج	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	اناث
الخطاطة	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	اناث
فن التجميل	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	اناث
ميكانيكا سيارات	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
كهرباء سيارات	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
سمكرة ودهان سيارات	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
التبريد وتكييف الهواء	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
كهرباء عامة	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
تصنيع الالومنيوم	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
النجارة وصناعة الاثاث	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
الحدادة واللحام	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
التمديدات الصحية	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
البناء	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
اعمال القسارة	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
الدهان واعمال الديكور	ماهر	دبلوم مهني - سنة دراسية	ذكور
اتحاد مجلس الكنائس العالمي-غزة			
الكهرباء العامة والطاقة الشمسية	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
النجارة وصناعة الاثاث	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الحدادة واللحام	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
HVAC	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
الكهرباء العامة والطاقة الشمسية	دبلوم مهني	سنتان	ذكور
سكرتارية	ماهر	سنة	اناث
اعمال الالومنيوم	ماهر	سنة	ذكور
خطاطة متقدمة	ماهر	سنة	اناث

اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة/ التدريب	الجنس
ملتيميديا والتصميم الجرافيكي	ماهر	سنة	اناث
برنامج ارادة للتأهيل والتدريب المهني لذوي الاعاقة			
اسم التخصص	المستوى المهني	مدة الدراسة	الجنس
صيانة وبرمجة الجوال والأجهزة الذكية	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور
التصميم الجرافيكي	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/ واثان (ذوي عاقلة)
الخيطة	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	اناث /ذوي اعاقلة
تصنيع ونجارة الأثاث	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/ذوي اعاقلة
دهان المشغولات الخشبية	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/ذوي اعاقلة
صيانة الأجهزة الكهربائية	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/ذوي اعاقلة
التبريد وتكييف الهواء	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/ذوي اعاقلة
الحفر والنقش على الخشب	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/اناث
صياغة المعادن الثمينة	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/اناث
صيانة وبرمجة الأجهزة الذكية	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور
تتجيد الكتب	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/اناث
الصيانة الكهربائية والالكترونية للسيارات الحديثة	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور
صيانة المحولات والمضخات الكهربائية،	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/ذوي اعاقلة
التمديدات الكهربائية	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور
فن التصوير الاحترافي	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	ذكور/اناث
الإنتاج الصوتي	محدود المهارة	دورة قصيرة (3-6) شهور	اناث/ كفيف

الملحق رقم 4: مؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة التي تقدم التدريب المهني

أولاً: بعض المراكز في المحافظات الشمالية/ الضفة الغربية

1. مركز جبل النجمة للتأهيل

المكان: رام الله والبييرة

وصف مختصر عن المؤسسة

❖ الرسالة:

مركز جبل النجمة للتأهيل في فلسطين هو احد المؤسسات الكنيسة المورافية العالمية، يساهم في تامين حياة كريمة للأشخاص ذوي الاعاقلة الذهنية عبر تقديم خدمات التأهيل والتدريب والدمج والتفعيل المجتمعي على اساس المحبة والكرامة والعدالة والمساواة.

❖ الاهداف:

- تقديم خدمات تأهيل وتدريب نوعية للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية من مختلف المستويات في محافظة رام الله والبييرة.
 - رفع وعي المجتمع الفلسطيني من أهالي وأفراد ومؤسسات وصناع قرار بحقوق وقدرات الأشخاص ذوي الاعاقلة الذهنية.
 - السعي لتعديل السياسات المحلية والوطنية بالاستناد إلى الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والقانون الفلسطيني من خلال لجنة المناصرة والشركاء.
- تعزيز التعاون والعلاقات مع الأفراد والمؤسسات من داخل وخارج فلسطين محلياً وعربياً ودولياً.

❖ التأهيل المهني:

- مرحلة ما قبل التأهيل المهني: خدمة التقييم المهني
- مرحلة التأهيل المهني: خدمة الإرشاد والتوجيه المهني
- خدمة التهيئة المهنية
- خدمة الإرشاد النفسي الاجتماعي.
- ❖ مرحلة التدريب المهني: تدريب داخل المؤسسة- مساهمة مالية بدل مواصلات
- ❖ التشغيل: مشاريع تشغيل ذاتي فردية- مشاريع التشغيل الذاتي تقدم على شكل منح مالية غير مستردة
- ❖ التوظيف: ما قبل التوظيف: قديم خدمات تدريبية في مجال المهارات الحياتية والسلوكيات المهنية
- ❖ المواضيع التي تشملها التدريبات:

- اعداد السيرة الذاتية.
- الاتصال والتواصل.
- مهارات تقديم الذات.
- مهارات المقابلة.
- مهارات البحث عن العمل.
- تقنيات التعامل مع المشاكل وإدارة الصراعات.
- إدارة الوقت وتنظيم الأولويات.

❖ التدخلات التي تقدمونها لتيسير وصول المستفيدين إلى فرص العمل:

1. تنظيم أيام عمل مفتوحة (أيام توظيف)
2. عقد لقاءات مباشرة مع أصحاب الأعمال بشكل فردي.
3. عقد لقاءات توعوية مع أصحاب الأعمال بشكل جماعي.
4. توقيع مذكرات تفاهم مع الشركات.
5. الاستعانة بالغرف التجارية.
6. الاستعانة بمكاتب التشغيل التابعة لوزارة العمل.

❖ مرحلة التوظيف:

1. اجراء تحليل لبيئة العمل وتحديد المتطلبات والترتيبات التيسيرية اللازمة.
2. تحليل للوصف الوظيفي.
3. إجراء تحليل المهام المطلوبة للوظائف.
4. تقديم تدخلات للمتابعة ما بعد التوظيف ضمن خطط واضحة ومنظمة.

❖ المناصرة والعمل المطلوب:

1. الضغط والمناصرة على المستوى التشريعي / السياساتي.
2. الضغط والمناصرة على المستوى المجتمعي.
3. المساهمة في بناء التحالفات وتعزيز العمل المؤسساتي الجماعي.
4. رصد الانتهاكات ذات الصلة بأشكال العنف الاقتصادي وتوثيقها.
5. إصدار تقارير دورية حول واقع الحقوق الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة.
6. متابعة الانتهاكات التي يتم رصدها مع الجهات ذلت العلاقة.
7. تخطيط وتنظيم حملات مطلبية ذات طابع شعبي بمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة.

❖ إجراءات تقديم الخدمات ومعايير الاستحقاق:

معايير الاستحقاق:

- نوع الإعاقة: إعاقة ذهنية شديدة إعاقة ذهنية متوسطة إعاقة ذهنية بسيطة.
الجنس: الإناث والذكور بنسب مقصودة. الفئة العمرية: 17- 40
- ❖ إجراءات تقديم الخدمات:
 - 1. تقدم الشخص أو احد افراد الاسرة للبرنامج بطلب الخدمة.
 - 2. تلقي التحويلات من برامج ومؤسسات أخرى.
 - 3. التنسيق مع برامج التأهيل المجتمعي والهيئات والمجالس المحلية والقروية.
 - 4. عمل زيارات ميدانية.
 - ❖ الترويج عن خدمات البرنامج أو المؤسسة عبر وسائل الإعلام المختلفة بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي.
 - ❖ وصول للفئات المستهدفة من خلال:
 - 1. ملء استمارة تنسيب.
 - 2. عمل زيارة مسحية للشخص في مكان سكنه أو سكنها.
 - ❖ يقوم البرنامج أو المؤسسة في سبيل إلحاق الشخص بخدماته ب:
 - 1. تقديم المعلومات باللغة المبسطة سهلة الفهم.
 - 2. تقديم الخدمات في أماكن تضمن إمكانية الوصول على المستوى العمراني وغيره.
 - 3. تغطية تكاليف المواصلات لتيسير عملية الوصول وتلقي الخدمات للأشخاص غير العاملين.
 - 4. مراعاة الفروق الفردية والمرونة قدر المستطاع.

2. مركز الواحة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية- لجان العمل الصحي

نوع المؤسسة/المحافظة: بيت لحم

وصف مختصر عن المؤسسة

الرسالة:

- ❖ رؤية مجتمع فلسطيني حر يتمتع بحقوق صحية عادلة ومتطورة وشاملة، وتحقيق رسالته التي تركز على توفير الخدمات الصحية لجميع شرائح الشعب الفلسطيني، وخاصة الفقراء والمهمشين؛

❖ الهدف:

يقوم المركز بإنتاج عدة خطوط إنتاج من خلال مواد بسيطة مثل إعادة تصنيع الورق والشمع، إنتاج السيراميك الرسم بالرمل، حفر ليزر على الخشب.

❖ التأهيل المهني:

- مرحلة ما قبل التأهيل المهني: خدمة التقييم المهني

❖ مرحلة التأهيل المهني:

1. خدمة الإرشاد والتوجيه المهني.
2. خدمة التهيئة المهنية.
3. خدمة الإرشاد النفسي الاجتماعي.

❖ مرحلة التدريب المهني:

1. تدريب داخل المؤسسة.
2. تيسير التدريب خارج المؤسسة.
3. مساهمة مالية بدل تدريب.
4. مساهمة مالية بدل مواصلات.

❖ التوظيف:

- ❖ تقديم خدمات تدريبية في مجال المهارات الحياتية والسلوكيات المهنية للباحثين عن عمل:

1. مواضيع التي تشملها التدريبات.
2. اعداد السيرة الذاتية.
3. الاتصال والتواصل.
4. مهارات تقديم الذات.
5. مهارات المقابلة.
6. مهارات البحث عن العمل.
7. تقنيات التعامل مع المشاكل وإدارة الصراعات.
8. إدارة الوقت وتنظيم الأولويات.
- ❖ التدخلات التي تقدمونها لتيسير وصول المستفيدين إلى فرص العمل:
 1. تنظيم أيام عمل مفتوحة (أيام توظيف).
 2. عقد لقاءات مباشرة مع أصحاب الأعمال بشكل فردي.
 3. عقد لقاءات توعوية مع أصحاب الأعمال بشكل جماعي.
 4. توقيع مذكرات تفاهم مع الشركات.
 5. الاستعانة بالغرف التجارية.
 6. الاستعانة بمكاتب التشغيل التابعة لوزارة العمل
- ❖ مرحلة التوظيف
 7. جراء تحليل لبيئة العمل وتحديد المتطلبات والترتيبات التيسيرية اللازمة.
 8. تحليل للوصف الوظيفي.
 9. إجراء تحليل المهام المطلوبة للوظائف
- ❖ المناصرة والعمل المطلبي:
 1. الضغط والمناصرة على المستوى التشريعي / السياسي.
 2. الضغط والمناصرة على المستوى المجتمعي.
 3. المساهمة في بناء التحالفات وتعزيز العمل المؤسسي الجماعي.
 4. رصد الانتهاكات ذات الصلة بأشكال العنف الاقتصادي وتوثيقها.
 5. متابعة الانتهاكات التي يتم رصدها مع الجهات ذلت العلاقة.
 6. تخطيط وتنظيم حملات مطلبية ذات طابع شعبي بمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة.
 7. التشبيك مع النقابات العمالية واتحادات العمال الأخرى.
 8. تنظيم حملات إعلامية موجهة لإعمال الحق في العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ❖ اجراءات تقديم الخدمات ومعايير الاستحقاق:

نوع الإعاقة: إعاقة ذهنية متوسطة وبسيطة

الجنس: الإناث والذكور بنسب مقصودة

الفئة العمرية: 17-40

مكان السكن: كافة المحافظات
- ❖ اجراءات تقديم الخدمات:
 1. قدم الشخص او احد افراد الاسرة للبرنامج بطلب الخدمة.
 2. تلقي التحويلات من برامج ومؤسسات أخرى.
 3. التنسيق مع برامج التأهيل المجتمعي والهيئات والمجالس المحلية والقروية.
 4. عمل زيارات ميدانية.

5. الترويج عن خدمات البرنامج أو المؤسسة عبر وسائل الإعلام المختلفة بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي.
 - ❖ لوصول للفئات المستهدفة من خلال:
 - 1. ملء استمارة تنسيب.
 - 2. عمل زيارة مسحية للشخص في مكان سكنه أو سكنها.
 - 3. إجراء مقابلة معمقة بعد التنسيب.
 - 4. مشاركة الشخص ومناقشته في تحليل المعلومات وتحديد مجالات التدخل.
 - 5. مشاركة الأسرة ومناقشتهم في تحليل المعلومات وتحديد التدخلات.
 - 6. توقيع مذكرة تفاهم مع الشخص.
 - 7. توقيع مذكرة تفاهم مع الشخص والأسرة.
- ❖ يقوم البرنامج أو المؤسسة في سبيل إلحاق الشخص بخدماته ب:
 1. تقديم المعلومات باللغة المبسطة سهلة الفهم.
 2. تقديم الخدمات في أماكن تضمن إمكانية الوصول على المستوى العمراني وغيره.
 3. تغطية تكاليف المواصلات لتيسير عملية الوصول وتلقي الخدمات للأشخاص غير العاملين.
 4. مراعاة الفروق الفردية والمرونة قدر المستطاع.

3. جمعية تمكين للتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

المكان: بيت لحم

- ❖ التأهيل المهني:
 - مرحلة ما قبل التأهيل المهني: خدمة التقييم المهني
 - ❖ مرحلة التأهيل المهني:
 - خدمة الإرشاد والتوجيه المهني
 - خدمة التهيئة المهنية
 - خدمة الإرشاد النفسي الاجتماعي.
 - ❖ مرحلة التدريب المهني:
 1. تدريب داخل المؤسسة
 2. تيسير التدريب خارج المؤسسة
 3. مساهمة مالية بدل تدريب
 4. مساهمة مالية بدل مواصلات
- ❖ التشغيل: مشاريع تشغيل ذاتي فردية- مشاريع التشغيل مرتكزة على الأسرة.
- ❖ مشاريع التشغيل الذاتي تقدم على شكل منح مالية غير مستردة
- ❖ التوظيف: ما قبل التوظيف: قديم خدمات تدريبية في مجال المهارات الحياتية والسلوكيات المهنية للباحثين عن عمل.
- ❖ المواضيع التي تشملها التدريبات:
 - اعداد السيرة الذاتية.
 - الاتصال والتواصل.
 - مهارات تقديم الذات.
 - مهارات المقابلة.
 - مهارات البحث عن العمل.
 - تقنيات التعامل مع المشاكل وإدارة الصراعات.

• إدارة الوقت وتنظيم الأولويات.

❖ التدخلات التي تقدمونها لتيسير وصول المستفيدين إلى فرص العمل:

1. تنظيم أيام عمل مفتوحة (أيام توظيف)
2. عقد لقاءات مباشرة مع أصحاب الأعمال بشكل فردي.
3. عقد لقاءات توعوية مع أصحاب الأعمال بشكل جماعي.
4. توقيع مذكرات تفاهم مع الشركات.
5. الاستعانة بالغرف التجارية.
6. الاستعانة بمكاتب التشغيل التابعة لوزارة العمل.

❖ مرحلة التوظيف:

1. اجراء تحليل لبيئة العمل وتحديد المتطلبات والترتيبات التيسيرية اللازمة.
2. تحليل للوصف الوظيفي.
3. إجراء تحليل المهام المطلوبة للوظائف.
4. تقديم أدوات مساعدة لكفالة وصول الأشخاص لعمله وتادية مهامه باستقلالية وكرامة وامان.
5. تقديم تدخلات للمتابعة ما بعد التوظيف ضمن خطط واضحة ومنظمة.

❖ المناصرة والعمل المطلبي:

1. الضغط والمناصرة على المستوى التشريعي / السياساتي.
2. الضغط والمناصرة على المستوى المجتمعي.
3. المساهمة في بناء التحالفات وتعزيز العمل المؤسساتي الجماعي.
4. رصد الانتهاكات ذات الصلة بأشكال العنف الاقتصادي وتوثيقها.
5. إصدار تقارير دورية حول واقع الحقوق الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة.
6. متابعة الانتهاكات التي يتم رصدها مع الجهات ذات العلاقة.
7. التشبيك مع النقابات العمالية والاتحادات العمالية الأخرى.
8. تخطيط وتنظيم حملات مطلبية ذات طابع شعبي بمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة.

❖ اجراءات تقديم الخدمات ومعايير الاستحقاق:

معايير الاستحقاق:

• نوع الإعاقة:

1. إعاقة حركية متوسطة وبسيطة
 2. إعاقة بصرية جزئية
 3. إعاقة سمعية بسيطة ومتوسطة
 4. إعاقة ذهنية متوسطة وذهنية بسيطة.
- الجنس: الإناث والذكور بنسب مقصودة. الفئة العمرية: 13 - 18

❖ اجراءات تقديم الخدمات:

1. تقدم الشخص او احد افراد الاسرة للبرنامج بطلب الخدمة.
 2. تلقي التحويلات من برامج ومؤسسات أخرى.
 3. التنسيق مع برامج التأهيل المجتمعي والهيئات والمجالس المحلية والقروية.
 4. عمل زيارات ميدانية.
- ❖ الترويج عن خدمات البرنامج أو المؤسسة عبر وسائل الإعلام المختلفة بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي.
- ❖ وصول للفئات المستهدفة من خلال:

1. ملء استمارة تنسيب.
2. عمل زيارة مسحية للشخص في مكان سكنه أو سكنها.
- ❖ يقوم البرنامج أو المؤسسة في سبيل إلحاق الشخص بخدماته ب:
 1. تقديم المعلومات باللغة المبسطة سهلة الفهم.
 2. تقديم الخدمات في أماكن تضمن إمكانية الوصول على المستوى العمراني وغيره.
 3. تغطية تكاليف المواصلات لتيسير عملية الوصول وتلقي الخدمات للأشخاص غير العاملين.
 4. مراعاة الفروق الفردية والمرونة قدر المستطاع.
4. برنامج التأهيل - جمعية الشبان المسيحية القدس

المكان: بيت ساحور

وصف مختصر عن المؤسسة

الرسالة

نحن نسعى إلى دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية والمصدمين نتيجة العنف السياسي في المجتمع من خلال تبني المنهج الشمولي في تقديم الخدمات التأهيلية على المستوى النفسي الاجتماعي والمهني وتعزيز قدراتهم للمناداة بحقوقهم

الهدف

لمساهمة في تحسين قدرات الأشخاص ذوي الإعاقات والمصدمين نتيجة العنف السياسي في فلسطين، لإعادة اندماجهم في المجتمع والمساهمة في تحسين الصحة النفسية في المجتمع الفلسطيني ككل

- ❖ التأهيل المهني:
 - مرحلة ما قبل التأهيل المهني: خدمة التقييم المهني
- ❖ مرحلة التأهيل المهني:
 - خدمة الإرشاد والتوجيه المهني
 - خدمة التهيئة المهنية
 - خدمة الإرشاد النفسي الاجتماعي.
- ❖ مرحلة التدريب المهني:
 5. تدريب داخل المؤسسة
 6. تيسير التدريب خارج المؤسسة
 7. مساهمة مالية بدل تدريب
 8. مساهمة مالية بدل مواصلات
- ❖ التشغيل: مشاريع تشغيل ذاتي فردية- مشاريع التشغيل مرتكزة على الاسرة.
- ❖ مشاريع التشغيل الذاتي تقدم على شكل قروض ميسرة
- ❖ التوظيف: ما قبل التوظيف: تقديم خدمات تدريبية في مجال المهارات الحياتية والسلوكيات المهنية للباحثين عن عمل.
- ❖ المواضيع التي تشملها التدريبات:
 - اعداد السيرة الذاتية.
 - الاتصال والتواصل.
 - مهارات تقديم الذات.
 - مهارات المقابلة.
 - مهارات البحث عن العمل.

- تقنيات التعامل مع المشاكل وإدارة الصراعات.
- إدارة الوقت وتنظيم الأولويات.
- ❖ التدخلات التي تقدمونها لتيسير وصول المستفيدين إلى فرص العمل:
- 7. تنظيم أيام عمل مفتوحة (أيام توظيف)
- 8. عقد لقاءات مباشرة مع أصحاب الأعمال بشكل فردي.
- 9. عقد لقاءات توعوية مع أصحاب الأعمال بشكل جماعي.
- 10. توقيع مذكرات تفاهم مع الشركات.
- 11. الاستعانة بالغرف التجارية.
- 12. الاستعانة بمكاتب التشغيل التابعة لوزارة العمل.
- ❖ مرحلة التوظيف:
- 6. اجراء تحليل لبيئة العمل وتحديد المتطلبات والترتيبات التيسيرية اللازمة.
- 7. تحليل للوصف الوظيفي.
- 8. إجراء تحليل المهام المطلوبة للوظائف.
- 9. تقديم أدوات مساعدة لكفالة وصول الأشخاص لعمله وتادية مهامه باستقلالية وكرامة وامان.
- 10. تقديم تدخلات للمتابعة ما بعد التوظيف ضمن خطط واضحة ومنظمة.
- ❖ المناصرة والعمل المطلبي:
- 9. الضغط والمناصرة على المستوى التشريعي / السياساتي.
- 10. الضغط والمناصرة على المستوى المجتمعي.
- 11. المساهمة في بناء التحالفات وتعزيز العمل المؤسساتي الجماعي.
- 12. رصد الانتهاكات ذات الصلة بأشكال العنف الاقتصادي وتوثيقها.
- 13. إصدار تقارير دورية حول واقع الحقوق الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- 14. متابعة الانتهاكات التي يتم رصدها مع الجهات ذات العلاقة.
- 15. التشبيك مع النقابات العمالية والاتحادات العمالية الأخرى.
- 16. تخطيط وتنظيم حملات مطلبية ذات طابع شعبي بمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ❖ اجراءات تقديم الخدمات ومعايير الاستحقاق:

معايير الاستحقاق:

- نوع الإعاقة:
- 5. إعاقة حركية شديدة ومتوسطة وبسيطة
- 6. إعاقة ذهنية بسيطة
- 7. إعاقة سمعية بسيطة ومتوسطة
- 8. إعاقة ذهنية متوسطة وذهنية بسيطة.
- الجنس: الإناث والذكور بنسب عشوائية. الفئة العمرية: 6- 35
- ❖ مكان السكن: في كافة المحافظات للأشخاص الذين يعيشون في مخيمات اللجوء فقط والأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية
- ❖ اجراءات تقديم الخدمات:
- 5. تقدم الشخص او احد افراد الاسرة للبرنامج بطلب الخدمة.
- 6. تلقي التحويلات من برامج ومؤسسات أخرى.
- 7. التنسيق مع برامج التأهيل المجتمعي والهيئات والمجالس المحلية والقروية.
- 8. عمل زيارات ميدانية.

- ❖ الترويج عن خدمات البرنامج أو المؤسسة عبر وسائل الإعلام المختلفة بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي.
- ❖ وصول للفئات المستهدفة من خلال:
- 3. ملء استمارة تنسيب.
- 4. عمل زيارة مسحية للشخص في مكان سكنه أو سكنها.
- ❖ يقوم البرنامج أو المؤسسة في سبيل إلحاق الشخص بخدماته ب:
- 5. تقديم المعلومات باللغة المبسطة سهلة الفهم.
- 6. تقديم الخدمات في أماكن تضمن إمكانية الوصول على المستوى العمراني وغيره.
- 7. تغطية تكاليف المواصلات لتيسير عملية الوصول وتلقي الخدمات للأشخاص غير العاملين.
- 8. مراعاة الفروق الفردية والمرونة قدر المستطاع.

5. مركز الشبيخة فاطمة بنت مبارك للتأهيل المهني

المكان: الخليل

وصف مختصر عن المؤسسة

الرسالة

تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا واجتماعيًا ونفسيًا واقتصاديًا من خلال دمجهم في سوق العمل الامر الذي يحقق لهم الاستقلالية وتوفير حياة كريمة للأشخاص ذوي الإعاقة من اجل تحقيق الاستقلال الاقتصادي ودمجهم في المجتمع وخصوصا سوق العمل

الهدف

تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا واجتماعيًا ونفسيًا واقتصاديًا من خلال دمجهم في سوق العمل الامر الذي يحقق لهم الاستقلالية، والمساهمة في رفع الكفاءة الوطنية في مجال التأهيل المهني وتوفير الامان الاجتماعي والحياة الكريمة لكل افراد المجتمع على اسس العدالة والمساواة وبدون تمييز

التأهيل المهني:

- مرحلة ما قبل التأهيل المهني: خدمة التقييم المهني
- ❖ مرحلة التأهيل المهني:
- خدمة الإرشاد والتوجيه المهني
- خدمة التهيئة المهنية
- خدمة الإرشاد النفسي الاجتماعي.
- ❖ مرحلة التدريب المهني:
- 1. مساهمة مالية بدل تدريب
- 2. مساهمة مالية بدل مواصلات

التوظيف:

ما قبل التوظيف: تقديم خدمات تدريبية في مجال المهارات الحياتية والسلوكيات المهنية للباحثين عن عمل
معايير الاستحقاق:

- نوع الإعاقة:
- 1. حركة متوسطة وبسيطة
- 2. إعاقة بصرية جزئية
- 3. إعاقة ذهنية متوسطة بسيطة
- 4. إعاقة سمعية شديدة ومتوسطة وبسيطة
- 5. صعوبات التعلم

- الجنس: الإناث والذكور بنسب عشوائية. الفئة العمرية: 15- 35
 - ❖ مكان السكن: في محافظة او محافظات معينة
 - ❖ اجراءات تقديم الخدمات:
 - 1. تقدم الشخص او احد افراد الاسرة للبرنامج بطلب الخدمة.
 - 2. تلقي التحويلات من برامج ومؤسسات أخرى.
 - 3. التنسيق مع برامج التأهيل المجتمعي والهيئات والمجالس المحلية والقروية.
 - 4. عمل زيارات ميدانية.
 - ❖ الترويج عن خدمات البرنامج أو المؤسسة عبر وسائل الإعلام المختلفة بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي.
 - ❖ وصول للفئات المستهدفة من خلال:
 - 1. ملء استمارة تنسيب.
 - 2. عمل زيارة مسحية للشخص في مكان سكنه أو سكنها.
 - ❖ يقوم البرنامج أو المؤسسة في سبيل إلحاق الشخص بخدماته ب:
 - 1. تقديم المعلومات باللغة المبسطة سهلة الفهم.
 - 2. تقديم الخدمات في أماكن تضمن إمكانية الوصول على المستوى العمراني وغيره.
 - 3. تغطية تكاليف المواصلات لتيسير عملية الوصول وتلقي الخدمات للأشخاص غير العاملين.
 - 4. مراعاة الفروق الفردية والمرونة قدر المستطاع.
- باستكمال المشروع يتم تحقيق النتائج التالية
1. اللوازم المعلوماتية والسكرتارية
 2. صيانة المعدات الإلكترونية والمكتبية
 3. أعمال الألومنيوم
 4. الخياطة والستائر
 5. تجارة الحرف اليدوية
 6. أعمال السيراميك
 7. تصفيف الشعر والتجميل
 8. الأفلام والتصوير
 9. تجهيز الوحدات الفنية والإدارية بكامل المفروشات واللوازم التقنية والمكتبية:
 10. الوحدات الإدارية
 11. وحدة التقييم والمشورة والتوجيه المهني
 12. وحدة برنامج التأهيل في المجتمع المحلي

6. مركز الشيخ خليفة بن زايد للتأهيل المهني

المحافظة: نابلس

الرسالة والأهداف

الرسالة:

1. مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على تحقيق الاستقلال والاندماج الاقتصادي والاندماج الاجتماعي من خلال تزويدهم بالمهارات المهنية المناسبة لتحسين دمجهم في سوق العمل.
2. استثمار فرص التدريب والتشغيل المتاحة في المجتمعات المحلية وتشجيع المؤسسات المعنية على ادماج الاشخاص ذوي الاعاقة في انشطتها وبرامجها.

الأهداف:

3. مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على تحقيق الاستقلال والاندماج الاقتصادي والاندماج الاجتماعي من خلال تزويدهم بالمهارات المهنية المناسبة لتحسين دمجهم في سوق العمل.
4. استثمار فرص التدريب والتشغيل المتاحة في المجتمعات المحلية وتشجيع المؤسسات المعنية على إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أنشطتها وبرامجها.

الفئات المستهدفة: الأشخاص ذوي الإعاقة

التدريب

1. التدريب في مجال التعامل مع الإعاقة وحقوقهم.
 2. تعزيز نفسي.
 3. التوجيه والإرشاد المهني.
 4. توعية صحية.
7. جمعية العروب لتأهيل ذوي الإعاقة

المحافظة: الخليل

الرسالة والأهداف

الرسالة:

تهدف الى تحقيق شعار الدمج المجتمعي للمعاقين بعد اعادة تأهيلهم في كافة الجوانب بما يتناسب مع اعاقتهم وكذلك تقديم الوسائل المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة مثل كراسي متحركة وعكازات وكراسي حمام واسرة طبية.

الأهداف:

1. دمج المعاق في المجتمع المحلي واعادة تأهيله من جديد حسب اعاقته.
2. العمل على تشكيل جسم موحد من المؤسسات الأهلية والحكومية للضغط على الجهات الرسمية لينال المعاقين حقوقهم.
3. توفير كافة الاحتياجات الأساسية للمعاقين من خلال توفير الأدوات المساعدة وتأهيل السكن والعلاج والتأهيل المهني.
4. اقامة مشاريع انتاجية للمعاقين.
5. توفير الأنشطة والبرامج العملية الهادفة الى اخراج المعاق وازهار مواهبه وطاقته.
6. توفير وحدة صيانة للأجهزة المساعدة تخدم المعاقين.

8. مؤسسة قادر للتنمية المجتمعية

إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل-قادرون

تم تنفيذ هذا المشروع ضمن برنامج التمكين الاقتصادي لمؤسسة قادر، وبدعم من مؤسسة دروسوس، بحيث يهدف إلى تعزيز فرص دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، في جنوب الضفة الغربية في محافظات الخليل وبيت لحم وأريحا على مدى 36 شهراً، ويستهدف المشروع 250 شخصاً من ذوي الإعاقة من خلال مكونات المشروع المتعددة.

يقدم هذا المشروع نموذجاً للتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين من خلال إنشاء أول مركز لريادة الأعمال وتطوير المهارات للأشخاص ذوي الإعاقة، والذي يستخدم نهجاً متكاملاً لتعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الفرص الشمولية في سوق العمل، وسيضمن المكونات التالية:

- البحث والمناصرة: يركز هذا المكون على البحث والتحقيق في القضايا والعوامل المتعلقة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. سيتم استخدام النتائج والاستنتاجات والدروس المستفادة كأساس للدعوة والتعاون مع أصحاب العلاقة الرئيسيين لتعزيز فعالية السياسات والبرامج المتعلقة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، مع التركيز على نهج التنمية الشاملة للإعاقة.
- ريادة الأعمال وتنمية المواهب: دعم وإعداد رواد الأعمال من أجل النهوض بأفكارهم التجارية وترسيخها وبدء أعمالهم التجارية الخاصة من خلال تطوير مهاراتهم في تنظيم المشاريع الأساسية ورأس المال والتدريب، بالإضافة إلى تسهيل الوصول إلى حاضنات الأعمال المتخصصة

والتمويل المناسب. سيتم أيضاً دعم الأشخاص ذوي الإعاقة الموهوبين ضمن خطة تطوير شاملة لتطوير مواهبهم وربطهم بمنصات مختلفة لاستثمارها في تمكين قدراتهم الاقتصادية وتحسين حياتهم.

- تنمية مهارات التوظيف: سيركز هذا المكون على تعزيز قابلية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة للاستعداد الوظيفي والتوظيف وتقديم فرص التدريب الوظيفي/المهني في القطاع الخاص، الهيئات المحلية والمنظمات غير الحكومية. كما ستدعم الأشخاص ذوي الإعاقة لتطوير المهارات التقنية أو المهنية من خلال الانضمام إلى برامج التعليم والتدريب التقني والمهني.
- الأعمال التجارية المجتمعية: سيتم إنشاء مشروع مجتمعي رائد في الزراعة في أريحا، بناءً على الشراكة الطويلة مع المركز المجتمعي لبلدية أريحا، سيعمل هذا المشروع على تعزيز فرص التدريب والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة غير القادرين على الالتحاق بالتعليم الرسمي أو برامج التعليم والتدريب التقني والمهني، وسيستفيد الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية بشكل أساسي من مثل هذه الأعمال المجتمعية. ومن الجدير بالذكر أن هذا النهج منتشر على نطاق واسع في العديد من البلدان الأوروبية وقد أثبتت هذه النماذج نجاحها في توظيف مهارات ذوي الإعاقات الذهنية.

9. مؤسسة يميمة

المحافظة: بيت لحم

الرسالة والأهداف

الرسالة:

تركز في المقام الأول على توفير الرعاية للأطفال والشباب ذوي الاحتياجات الخاصة في الأراضي المقدسة.

الأهداف:

1. رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية المركبة.
2. تنمية وتطوير العمل في مجال الإعاقة الذهنية.
3. خلق بيئة آمنة للأشخاص ذوي الإعاقة.
4. مركز يومي للتدريب المهني والتعليم والنشاطات المختلفة والمختصة.
5. تدريب وتثقيف للأهالي في القرى المجاورة لمدينة بيت لحم لكيفية التعامل مع أطفالهم ذوي الإعاقة.

الفئات المستهدفة:

الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية المتوسطة والشديدة

التدريب:

1. دورات في الصحة النفسية.
2. دورات أسلوب التعامل مع الطفل ذوي الإعاقة.
3. الحق في اللعب.

10. جمعية ياسمين الخيرية لرعاية ذوي الإعاقة

المحافظة: رام الله والبيرة

الرسالة والأهداف

الرسالة: العمل على رعاية وتأهيل الأطفال ذوي الإعاقة ومساعدتهم للاعتماد على أنفسهم قدر المستطاع

الأهداف:

1. خدمة وتأهيل وتطوير مهارات الأطفال ذوي الإعاقة من فئة الإعاقة الذهنية.
2. العمل على إنشاء مراكز متخصصة بتأهيل الأطفال ذوي الإعاقة.
3. المحافظة على الحقوق الأساسية ذوي الإعاقة والدفاع عنها.
4. القيام على تأسيس المشاريع الإنتاجية بمشاركة ذوي الإعاقة.

5. العمل على تدريب وتشغيل ذوي الإعاقة.
 6. القيام بدراسات ميدانية ومسوحات اجتماعية لذوي الإعاقة وجمع المعلومات اللازمة وتصنيفها لتقديم المساعدة اللازمة اقتصادياً إن أمكن.
 7. فتح آفاق للتعامل والتعاون مع جمعيات خيرية محلية ودولية لتطوير عمل الجمعية.
 8. وضع الخطط والبرامج الكفيلة بتحقيق مبدأ الاندماج التام لذوي الإعاقة في المجتمع والعمل على تنفيذها.
 9. تأهيل وتدريب أطفال التوحد. (Autism)
 10. العمل على توعية المجتمع المحلي وتعريفه بطرق وأساليب التعامل مع أطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ودمجهم بالمجتمع المحلي (من خلال الزيارات للمؤسسات والمدارس والجامعات... الخ
- ❖ خدمات عامة للصحة النفسية والنفسية الاجتماعية:

1. تدريب المدربين
2. إشراف مهني
3. الدعم النفسي للكادر والمتطوعين
4. مناصرة وتأييد

11. برنامج التأهيل المجتمعي / الشمال

المكان: نابلس

وصف مختصر عن المؤسسة

الرسالة

تحسين حياة الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان وصولهم ومشاركتهم في الحياة الاجتماعية، الثقافية، السياسية، التعليمية

الهدف

1. تقوية الأشخاص ذوي الإعاقة وتحسين وصولهم وقدرتهم في المجالات الاجتماعية، الثقافية، السياسية والاقتصادية.
2. إدراج الإعاقة في الهياكل والسياسات الوطنية كجزء رئيسي من التوجهات الوطنية.
3. تحسين حياة الأشخاص ذوي الإعاقة وعائلاتهم.
4. تقوية الأشخاص ذوي الإعاقة وتحسين وصولهم وقدرتهم في المجالات الاجتماعية، الثقافية، السياسية والاقتصادية.
5. تحسين الجهود مع القطاع الحكومي الاهلي لصالح ذوي الإعاقة.
6. إدراج الإعاقة في الهياكل والسياسات الوطنية كجزء رئيسي من التوجهات الوطنية.
7. تحسين حياة الأشخاص ذوي الإعاقة وعائلاتهم.
8. تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة للعب دور مؤثر وفاعل في المجالات المختلفة.

التأهيل المهني:

1. مرحلة التدريب المهني
2. تدريب داخل المؤسسة
3. تيسير التدريب خارج المؤسسة
4. مساهمة مالية بدل تدريب

التوظيف: ما قبل التوظيف

تقديم خدمات تدريبية في مجال المهارات الحياتية والسلوكيات المهنية للباحثين عن عمل

المناصرة والعمل المطلبي

1. الضغط والمناصرة على المستوى التشريعي / السياسي.
2. المساهمة في بناء التحالفات وتعزيز العمل المؤسساتي الجماعي.

3. رصد الانتهاكات ذات الصلة بأشكال العنف الاقتصادي وتوثيقها.
4. متابعة الانتهاكات التي يتم رصدها مع الجهات ذلت العلاقة.
5. تخطيط وتنظيم حملات مطلبية ذات طابع شعبي بمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة.

إجراءات تقديم الخدمات ومعايير الاستحقاق

الجنس: اناث وذكور

معايير الاستحقاق: نوع الإعاقة

1. إعاقة حركية
2. إعاقة بصرية
3. إعاقة سمعية
4. إعاقة ذهنية
5. صعوبات تعلم

وصول للفئات المستهدفة من خلال:

1. ملئ زيارة مسحية للشخص في مكان سكنه أو سكنها
2. إجراء مقابلة معمقة بعد التنسيب
3. إجراء تحليل للمعلومات من قبل لجنة متخصصة في البرنامج أو المؤسسة
4. مشاركة الشخص ومناقشته في تحليل المعلومات وتحديد مجالات التدخل
5. مشاركة الأسرة ومناقشتهم في تحليل المعلومات وتحديد التدخلات
6. قوم البرنامج أو المؤسسة في سبيل إلحاق الشخص بخدماته ب:
7. توفير ترجمة لغة الإشارة
8. تقديم المعلومات باللغة المبسطة سهلة الفهم
9. تقديم الخدمات في أماكن تضمن إمكانية الوصول على المستوى العمراني وغيره
10. مراعاة الفروق الفردية والمرونة قدر المستطاع

12. جمعية الخليل للرعاية والتأهيل المجتمعي الخيرية

المحافظة: الخليل

وصف مختصر عن المؤسسة

الرسالة

تسعى إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسره من خلال تقديم خدمات التأهيل وتوفير المعدات المناسبة لتسهيل تنقلهم وتعديل البيئة المحلية لتلبية احتياجاتهم وتزويدهم بالتدريب المهني وزيادة فرص عملهم لتعزيز الاكتفاء الذاتي، ودعم دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع ، وإنشاء صندوق لتقديم قروض صغيرة

الهدف:

1. فع مستوى الوعي المجتمعي بحقوق المعاقين و احتياجاتهم.
2. إيجاد التكامل في الخدمات المقدمة للمعاقين في برامج محددة وفق قانون حقوق المعاق الفلسطيني.
3. تفعيل دور المعاقين و ذوي الاحتياجات الخاصة و مشاركتهم من خلال تمكينهم.
4. إبراز احتياجات المعاقين و قضاياهم.
5. التشبيك مع المصادر الوطنية و الإقليمية و الدولية في دعم قطاع ذوي الاحتياجات الخاصة.
6. توفير المشاريع و البرامج التي تتضمن استمرارية الجمعية و تقديم خدماتها للمحتاجين

التأهيل المهني:

7. دمة الإرشاد والتوجيه المهني
8. خدمة التهيئة المهنية
9. خدمة الإرشاد النفسي الاجتماعي

مرحلة التدريب المهني

1. مساهمة مالية بدل مواصلات
2. مساهمة مالية بدل تدريب

التشغيل

- مشاريع تشغيل ذاتي فردية
- مشاريع وصول المستفيدين لقرض

المناصرة والعمل المطلبي

6. الضغط والمناصرة على المستوى التشريعي / السياساتي.
7. لضعط والمناصرة على المستوى المجتمعي
8. المساهمة في بناء التحالفات وتعزيز العمل المؤسساتي الجماعي.
9. رصد الانتهاكات ذات الصلة بأشكال العنف الاقتصادي وتوثيقها.
10. متابعة الانتهاكات التي يتم رصدها مع الجهات ذلت العلاقة.
11. تخطيط وتنظيم حملات مطلبية ذات طابع شعبي بمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة.
12. لتشبيك مع النقابات العمالية واتحادات العمال الأخرى
13. تنظيم حملات إعلامية موجهة لإعمال الحق في العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة

إجراءات تقديم الخدمات ومعايير الاستحقاق

الجنس: اناث وذكور

معايير الاستحقاق: نوع الإعاقة

6. اعاقة حركية
7. إعاقة بصرية
8. إعاقة سمعية
9. إعاقة ذهنية
10. صعوبات تعلم

وصول للفئات المستهدفة من خلال:

1. ملئ زيارة مسحية للشخص في مكان سكنه أو سكنها
 2. إجراء مقابلة معمقة بعد التنسيب
 3. إجراء تحليل للمعلومات من قبل لجنة متخصصة في البرنامج أو المؤسسة
 4. مشاركة الشخص ومناقشته في تحليل المعلومات وتحديد مجالات التدخل
 5. مشاركة الأسرة ومناقشتهم في تحليل المعلومات وتحديد التدخلات
 6. مشاركة الأسرة ومناقشتهم في تحليل المعلومات وتحديد التدخلات
 7. توقيع مذكرة تفاهم مع الشخص
 8. توقيع مذكرة تفاهم مع الشخص والأسرة
- يقوم البرنامج أو المؤسسة في سبيل إلحاق الشخص بخدماته ب:
1. تقديم المعلومات باللغة المبسطة سهلة الفهم
 2. تقديم الخدمات في أماكن تضمن إمكانية الوصول على المستوى العمراني وغيره

3. مراعاة الفروق الفردية والمرونة قدر المستطاع

ثانياً: بعض المراكز في المحافظات الجنوبية/ قطاع غزة

13. برنامج إرادة للتأهيل والتدريب المهني لذوي الإعاقة:

التأسيس:

تأسس مركز إرادة عام 2012، وهو مركز مختص بتقديم التدريب المهني والأكاديمي، وإعادة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ليكونوا متكاملين في وقت لاحق مع المجتمع، والمشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي مع الاستفادة الكاملة من الموارد المتاحة.

يشمل البرنامج على مرحلتين:

أولاً: مرحلة التدريب المهني والأكاديمي: عبر تنفيذ عدد من البرامج يشرف عليها بشكل مباشر فريق مشروع إرادة. ثانياً: مرحلة المساعدة في التشغيل وذلك من خلال التعاون مع الدوائر الرسمية والجمعيات الأهلية ذات الصلة للحصول منهم على مقترحات لتنفيذ مشاريع صغيرة ذات منفعة اقتصادية على المنتسبين، وسوف يستعين المشروع بالمتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة لتشغيل خطوط الإنتاج في الجامعة الإسلامية تحت إشراف مباشر من المدربين والمعلمين.

- ✓ وتهدف المشاريع التدريبية توفير فرص التشغيل بعد التخرج، والمساهمة في تمكين المستفيدين من عملية الاندماج الاجتماعي والاقتصادي، واكتساب مزيد من الثقة بأنفسهم، والعمل على زيادة ثقة المجتمع واتجاهات أفرادهم، ليكونوا أشخاصاً فاعلين في عملية التنمية، كما يقدم خدمة للتأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقات من مصابي حرب غزة.
- ✓ كما نفذ مركز إرادة للتأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة التابع لعمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بغزة مشروع "تشغيل النساء والشباب في قطاع غزة" والممول من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون، وينفذ بإشراف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP/PAPP، وضمن المشروع تم عقد تدريب للمستفيدين بهدف تأهيل للعمل عن بعد.
- ✓ واستمرت فترة التدريب ستة شهور في مجال التصميم والجرافيك، حيث اكتسبوا مهارات التصميم باستخدام برامج الفوتوشوب والانديزاين والاستراتر، وتم تدريبهم على كيفية التسجيل في منصات العمل عن بعد، وكيفية جذب العملاء، وتقديم عروض لهم والتفاوض معهم، كما وقّر المشروع مدرباً للغة الإنجليزية للمتدربين لتعريفهم بالمصطلحات التي يتم استخدامها في مجال العمل عن بعد بالمواقع الأجنبية.
- ✓ وبعد انتهاء فترة التدريب، عمل ثمانية من المتدربين ضمن الفترة التشغيلية لمدة ثلاثة شهور في مركز إرادة حيث تم توفير مشرف لهم مختص بالتصميم والعمل عن بعد لتوجيههم ومساعدتهم في المنافسة على فرص العمل عن بعد بالمواقع العربية والأجنبية، وقد استطاع ثلاثة منهم الحصول على فرصة عمل في ذات المجال من دول عربية.

❖ كما حصل مركز إرادة للتأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة على منحة لتنفيذ مشروع تسهيل الوصول للعمل اللائق في قطاع غزة، وذلك بتمويل كريم من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون SDC وبإشراف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP، وتقديم الدعم النفسي للمستفيدين من الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال:

- تنفيذ جلسات الإرشاد النفسي.
 - المساهمة في مهام المتابعة للمستفيدين.
 - الحرص والحفاظة التامة على سرية وخصوصية الحالات. المؤهلات المطلوبة:
- ويقدم برنامج إرادة عديد من التخصصات المهنية (دورات قصيرة) لذوي الإعاقة من الذكور والإناث، كما يقدم برامج تدريبية للأشخاص العاديين ذكور/ إناث تدريب مهني حسب احتياجات سوق العمل، ومنها:

أعمال الالمونيوم-دهان المشغولات الخشبية-صناعة الأثاث-التحيد-الطاقة الشمسية-الخطاطة والتطريز-صيانة الأجهزة المنزلية-الحفر والنقش على الخشب-صيانة وبرمجة الجوال والأجهزة الذكية-التصميم الجرافيكي-التبريد وتكيف الهواء-صياغة المعادن الثمينة-صيانة وبرمجة الأجهزة الذكية-الصيانة الكهربائية والالكترونية للسيارات الحديثة-صيانة المحولات والمضخات الكهربائية-التمديدات الكهربائية-فن التصوير الاحترافي-الإنتاج الصوتي

14. برامج التدريب المهني التابعة لوكالة الغوث الدولية (أونروا):

الهدف من برامج التعليم والتدريب التقني والمهني بوكالة الغوث:

- ✓ تهدف برامج التعليم والتدريب التقني والمهني الى إعداد القوى البشرية المدربة في مستوى العمالة الماهرة في مجالات الصناعة والخدمات لتلبية حاجات المجتمع والتنمية، وبرامج وكالة الغوث (أونروا) موجهة لأبناء اللاجئين حصراً.
- ✓ وتشتمل برامج التدريب المهني في المركزين التابعين لوكالة الغوث والجمعيات المتخصصة في الضفة الغربية على حوالي 22 برنامجاً، بينما تشتمل على 36 برنامجاً تقدمها سبعة مراكز تابعة لوكالة الغوث في قطاع غزة.
- ✓ يشترط لقبول في المراكز إنهاء دراسة الصف التاسع أو العاشر بنجاح (لبعض التخصصات التي تمنح درجة الدبلوم وتصنف في إطار مراكز التدريب المهني)، أو أن يكون المتدرب حاصلأ على شهادة الدراسة الثانوية العامة (لبعض التخصصات التي تمنح درجة الدبلوم وتصنف في إطار كليات المجتمع)، أو أن يكون المتدرب لاجئاً للالتحاق في المراكز التابعة لوكالة الغوث الدولية (اونروا).
- ✓ التخصصات بمراكز التعليم والتدريب التقني والمهني: تقدم الأونروا برامج تدريبية مختلفة حسب المستوى المهني، سواء مستوى التعليم التقني والمهني والماهر بالإضافة الى تقديم دورات تدريبية قصيرة بخاصة لذوي الإعاقة والاناث والفئات المهمشة وذوي التحصيل المنخفض من مدارس الأونروا.
- ✓ كما تقدم الأونروا خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطلبة قبل واثناء فترة التدريب، ومتابعة الطلبة اثناء التدريب الميداني، بالإضافة الى متابعة أحوال الخريجين في سوق العمل.
- ✓ تسترشد الاستراتيجية بالمنهجية الجامعة لضمان اتاحة فرص متكافئة لشباب اللاجئين الفلسطينيين للالتحاق ببرامج التبليم والتدريب التقني والمهني دون محاباة على أساس النوع الاجتماعي او الإعاقة او عدم الاعاقة، وبذلك ستكون المبادئ المتعلقة بحقوق الانسان والنوع الاجتماعي والمنهجية الجامعة من الأسس التي سيتم تقييم الاستراتيجية عليها
- ✓ **التشغيل والتوجيه المهني:** بالإضافة الى الدورات التدريبية يقدم برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني خدمات التوجيه والتوعية لطلبة مدارس الأونروا وخدمات التشغيل لخريجي مراكز التدريب.
- ✓ **التوعية:** تنظم الأونروا أنشطة توعية ممنهجة لتوجيه الطلبة الى اختيار المسار التعليمي الذي يتناسب مع نواحي قوتهم واهتماماتهم، ويشمل ذلك تزويد الطلبة بمعلومات حول نظام التعليم والتدريب التقني والمهني بكافة مستوياته وفروعه. وتزويدهم بالمعلومات والمشورة حول كافة أنواع الوظائف المتوافرة والمهارات اللازمة لها. والمسارات المهنية/ الوظيفية التي يمكنهم الاتجاه إليها. والرواتب المتوقعة. وفرص وإمكانيات النمو الوظيفي التي توفرها التخصصات المختلفة. هذه المعلومات تساعد الطلبة على اختيار مجال التخصص الذي سيتجهون إليه بناء على ميولهم واهتماماتهم ونتائجهم الدراسية.
- ✓ **التوجيه المهني:** يتم توفير خدمات التوجيه المهني لكافة متدربي الأونروا في مراكز التدريب المهني التسعة، حيث يتم إرشاد المتدربين والطلبة إلى كيفية إعداد السيرة الذاتية، وكيفية البحث عن عمل مناسب، وكيفية التحضير للمقابلة. وتشمل خدمات التوجيه المهني كذلك إعداد وتوزيع منشورات تعرف بالدورات التقنية والمهنية المتوافرة.
- ✓ **التشغيل:** يتم توفير خدمات التشغيل لخريجي مراكز التدريب المهني من كافة المهن والتخصصات. ولغيرهم من شباب اللاجئين الفلسطينيين المؤهلين تتعلق خدمات التشغيل بتأمين عمل للخريجين في سوق العمل المحلي وفي دول الخليج، وتشمل هذه الخدمات نشر إعلانات في الصحف المحلية واستلام الطلبات وتدقيقها، ووضع برامج المقابلات والترتيب للمقابلات والحصول على تأشيرات السفر من الدول العربية الخليجية، ويتم كذلك في مراكز التدريب المهني تنظيم نشاطات مفتوحة ومعارض خاصة بالتشغيل تتيح المجال للمتدربين والخريجين لمقابلة أرباب العمل المحتملين ومندوبي الصناعة في مجال تخصصاتهم.
- ✓ **المتابعة:** تجري أيضاً متابعة كل خريج من خريجي برامج التعليم والتدريب التقني والمهني ثلاث مرات سنوياً حيث يتم جمع البيانات وإدخالها في نظام المعلومات الإلكتروني الخاص بالوحدة الفرعية للتشغيل والتوجيه المهني، وهو نظام يقيس مؤشرات التشغيل بعد مضي 12 شهراً من تاريخ التخرج، وقد بدأ العمل بهذا النظام في عام 2005 لكنه اصبح الآن بحاجة للمراجعة والتحديث ليلي المتطلبات الجديدة للخريجين والأطراف ذات العلاقة من حيث توفير معلومات أكثر فاعلية من الناحية الكمية والنوعية. إن مثل هذه المعلومات الموثوقة تشكل أداة هامة يمكن استخدامها لغايات المراقبة والتقييم واتخاذ القرارات.

تأسست جمعية أطفالنا للصم عام 1992 في مدينة غزة بهدف مساعدة الأطفال والبالغين من ذوي الإعاقة السمعية في الحصول على فرصهم في التعليم والتأهيل والتدريب المهني، وتعتبر الجمعية المرجع الرئيس ومركزاً للموارد فيما يتعلق بالصم لمعظم المراكز والمؤسسات والعيادات والمستشفيات العاملة في قطاع غزة، وهي عضو فعال في شبكة المنظمات الأهلية وقطاع التأهيل فيها. يعمل في الجمعية أكثر من 134 موظفاً وموظفة يشكل الصم منهم أكثر من 55% يعكفون جميعاً على خدمة الآلاف من الأطفال والبالغين من ذوي الإعاقة وعائلاتهم الفقيرة الذين ينتفعون من برامج وخدمات الجمعية المتنوعة، تبنت الجمعية منذ العام 2017 النهج التتموي الشامل في تقديم خدماتها لضمان فرص متساوية ومجتمع متاح لجميع أفرادها بما فيهم الأشخاص من ذوي الإعاقة السمعية . تنتهج الجمعية مبادئ احترام حقوق الإنسان في جميع معاملاتها مستندة بذلك الى الاعلان العالمي لحقوق الانسان والاتفاقية الدولية والقوانين الفلسطينية ذات الصلة، ولأجل ذلك طورت الجمعية العديد من السياسات التي تضمن حقوق متساوية للجميع وعملت على تطبيقها وتعميمها على المؤسسات ذات العلاقة، كما طورت إجراءات عملية للتنفيذ ونظام للشكاوي والنظر فيها، ومن أهم هذه السياسات:

- سياسة حماية الطفل
- سياسة الحيادية وعدم التمييز
- سياسة عدم تضارب المصالح
- سياسة مكافحة الاحتيال

تعتبر الجمعية نفسها مؤسسة متعلمة، تؤمن بنظرية التغيير، وتعمل بشكل مستمر على تعديل أساليبها وتدريب طواقمها لمواكبة التغيير والتطور في العمل الخيري والإداري والمالي والاجتماعي والنفسي والتربوي والمهني بما ينسجم مع الرؤيا العالمية ويتلائم مع البيئة الفلسطينية. أن الجو الأسري والروابط الاجتماعية والانتماء العالي الذي يميز طواقم العمل في الجمعية جعل منها نموذجاً فريداً للعمل الاهلي النابض الذي لا ينقطع مهما توالى عليه الضغوط والأزمات.

❖ رؤية الجمعية:

مجتمع فلسطيني شامل للإعاقة، حيث يتمتع فيه الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم كاملة.

❖ رسالة الجمعية:

جمعية أطفالنا للصم مؤسسة غير ربحية تعمل على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في قطاع غزة ضمن اطار تموي شامل للإعاقة لضمان جودة الحياة لهم.

❖ الهدف العام:

تحسين جودة حياة الأطفال والبالغين من ذوي الإعاقة السمعية من خلال تزويدهم بالخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية عالية الجودة وخلق فرص عمل كريمة لهم

❖ الأهداف الخاصة:

- توفير بيئة تعليمية تتناسب واحتياجات وتطلعات الطلبة من ذوي الإعاقة السمعية
- تطوير المهارات الحياتية للأشخاص من ذوي الإعاقة السمعية
- بناء مهارات توظيف لدى الشباب/ات من ذوي الإعاقة
- دعم خدمات التدخل المبكر والكشف عن المشاكل السمعية
- توعية وتثقيف المجتمع المحلي في مجال الإعاقة السمعية وكيفية التعامل مع ذوي الإعاقة السمعية
- تنظيم حملات الحشد والمناصرة لدعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
- تعزيز النهج التتموي الشامل "الجامع" في الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة
- تنمية وتطوير قدرات الموظفين بشكل مستمر لضمان تحقيق النتائج بشكل متميز وفعال

❖ أهم برامج وخدمات جمعية أطفالنا للصم:

- برنامج تعليم لغة الإشارة الفلسطينية.
- التعليم الأكاديمي لعدد 250 طالب وطالبة من خلال مدرسة أطفالنا.
- عيادات السمعية وتقويم وعلاج النطق واللغة ومختبرات تصنيع قوالب الأذن وتصلح السماعات الطبية.

- برنامج التدريب المهني للصم " البرنامج المنزلي- الحضانة- الروضة".
 - برامج در الدخل للصم الكبار (أطفالنا للمنتجات الحرفية، أطفالنا للأثاث، مطبخ أطفالنا).
 - خدمات التدخل المبكر للأطفال الصم ما بين عمر 0 و5 سنوات وأسرهم.
 - برنامج الخدمة الممتدة لفحوص السمع الأولي والتوعية المجتمعية حول صحة الأذن والاكتشاف المبكر للإعاقة السمعية.
 - برنامج تعليم الصم الكبار .
 - برنامج تدريبي لإعداد المعلمين الصم.
 - خدمات اجتماعية وتوعوية وإرشادية لأهالي الصم.
 - برنامج حماية الطفل.
 - برنامج التعليم الشامل.
- ❖ برنامج التدريب المهني والتقني:

هو أحد برامج جمعية أطفالنا للصم والذي يهدف بشكل أساسي إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ودون الإعاقة في قطاع غزة من خلال التدريب المهني والتقني، والذي من شأنه تحسين فرصهم في الحصول على عمل.

يقدم برنامج التدريب المهني والتقني دورات تدريبية مهنية قصيرة وطويلة الأمد في مجالات عدة وتشمل: التصميم والخياطة والتطريز والنجارة (الأعمال الخشبية وصناعة الأثاث) ودهان الأثاث والتجيد والرسم على الخشب وصناعة الفخار والسيراميك والأرابيسك وصناعة الحلبي والتصوير الفوتوغرافي ونسج القماش وحياكة البسط.

كما يقدم برنامج التدريب المهني والتقني محاضرات توعوية في الإرشاد الوظيفي تهدف إلى تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم المدنية بما فيها حقهم في العمل وتفسير قانون العمل وقانون المعاق الفلسطينيين ومبادئ حقوق الإنسان. كما يتم تنفيذ ورش عمل يتم من خلالها عقد لقاءات بين العاملين من ذوي الإعاقة من جهة وممثلين عن قطاعي العمل العام والخاص من جهة أخرى لتقريب وجهات النظر وتضييق الهوة بين الفريقين.

16. جمعية الأمل للتأهيل - رفح

برامج الجمعية: تعددت وتنوعت برامج الجمعية منذ تأسيسها وتنقسم إلى (7) برامج أساسية هي:

❖ مدرسة الأمل للصم:

بدأت فكرة إنشاء مدرسة الأمل للصم مع فكرة تأسيس جمعية الأمل لتأهيل المعاقين - رفح عام 1991م إذ تعتبر من أكبر برامج الجمعية، وأول مدرسة متخصصة في جنوب القطاع و يخرج منها أو جيل متعلم من الصم يشارك بالمجتمع بفعالية مطالباً بحقوقه مؤدياً واجباته تجاه الوطن.
في العام 2005م تم بناء وتجهيز مبنى مدرسة الأمل للصم ومجهزة بأحدث التجهيزات لتلبي احتياجات الصم التعليمية و التدريبية و يتلقى الطلاب برنامج تعليمي و تدريبي و ترفيهي ضمن خطط و مناهج تعليمية و تدريبية موضوعة لتناسب قدراتهم السمعية و الذهنية ، كما يعمل بالمدرسة طاقم من العاملين يبلغ عددهم (28) موظف و موظفة و (162) طالب و طالبة صم ، و يتكون الفصل الدراسي الواحد من (12) طالب و طالبة موزعين على مجموعتين تشرف على كل مجموعة معلم متخصص تبدأ الدراسة فيها من الفصول ما قبل المدرسة صفي البستان و التمهيدي وصولاً للصف التاسع.

❖ عيادة السمعية:

تم افتتاح عيادة السمعية في 14/01/1998 م وهي مجهزة بأحدث الأجهزة لقياس السمع وتركيب المعينات السمعية للمحتاجين و تقديم خدمات فحص السمع للمحتاجين من سن 4 سنوات فما فوق في محافظة رفح والمنطقة الجنوبية وفحص السمع للأطفال المحتاجين دون سن الرابعة من خلال جهاز الفحص السمعي الدماغية (ABR) ، عمل قوالب للأذن وتركيب معينات سمعية بجميع أنواعها.
تعمل العيادة أيضا على توفير بطاريات للمعينات السمعية والمساعدة في صيانة السماعات ، وعمل فحوصات مبدئية للاكتشاف المبكر عن الإعاقة السمعية للأطفال مدارس الوكالة و الحكومة و رياض الأطفال والمساعدة في رفع مستوى الوقاية من الإعاقة السمعية بين فئات المجتمع المختلفة من خلال

ملاحق الدليل العملي للإرشاد المهني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لشمول وإدماج النساء والأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتدريب المهني والتقني
-إعداد أوبتموم للاستشارات والتدريب لصالح اليونسكو - ايلول 2023

إصدار مجموعة من النشرات التوعوية وتوزيعها على الحالات المستفيدة من برنامج عيادة السمعيات وعقد ورش عمل دورية خاصة بالإعاقة السمعية وكيفية الكشف المبكر عن الإعاقة.

❖ عيادة علاج النطق ومشاكل الكلام:

تم افتتاح عيادة علاج النطق ومشاكل الكلام في العام 2007م لتقديم الخدمات التشخيصية والعلاجية للحالات التي تعاني من مشاكل في النطق والكلام وتعتبر العيادة هي الأولى والوحيدة في محافظة رفح ، والعيادة مجهزة بأحدث الأجهزة وبالمختصين القادرين على التعامل مع كافة الفئات العمرية.

❖ برنامج التأهيل المهني:

تم افتتاح برنامج التأهيل والتدريب المهني في عام 2009 بدعم مركز تطوير المؤسسات الأهلية NDC ويهدف هذا البرنامج إلى تدريب وتأهيل الطلبة الصم ممن أتموا دراسة الصف التاسع ، والبرنامج ينقسم إلى أربعة أقسام على النحو التالي:

1. قسم الفنون والنحت.
2. قسم التدبير المنزلي للإناث
3. قسم الخياطة للإناث
4. قسم الحلاقة للذكور والكوافير للإناث.
5. برنامج نادي السنابل لتطوير قدرات الطفل:

يعتبر نادي السنابل لتطوير قدرات الطفل احد البرامج المميزة كونه يتعامل مع الأطفال الأسوياء لاسيما موقع النادي في الفرع الثاني للجمعية بمخيم بينا على الحدود مع مصر وتسعى إدارة الجمعية إلى تطوير قدرات الأطفال ممن يسكنون بمحاذاة الحدود في محاولة للتخفيف من الآثار النفسية التي تتركه الحروب على الأطفال ،ينقسم النادي إلى:

❖ قسم الأنشطة الثقافية :

1. قسم الكمبيوتر
2. قسم المكتبة
3. قسم النشاط الثقافي
4. قسم الرياضة و الألعاب التنشيطية
5. قسم حل الواجبات المدرسية.

❖ برنامج نادي الأمل للصم:

أتت فكرة إنشاء نادي الأمل للصم لسد الفراغ الذي ساد أوساط الأشخاص ذوي الإعاقة من الصم وذلك بعد إتمامهم لدراسة الصف التاسع ومن ثم التدريب والتأهيل المهني ووجود كبار السن أيضا، ويعتبر من أهم أهداف النادي ما يلي:

1. تقديم التعليم العام عبر عدة دورات للكبار الصم ودورات محو الأمية و كيفية التعامل مع دوائر المؤسسات المختلفة.
2. رفع وتحسين مستوي الاهتمام بوعي المجتمع بالصم ومشاكلهم.
3. حث الصم علي المطالبة بحقوقهم عبر ندوات منظمة وموجهة إلي أصحاب القرار.
4. تكوين تجمع ديمقراطي مدني للصم يضعهم في مجال الحدث الاجتماعي في مدينة رفح

5. إظهار الإبداع الفني والاجتماعي للصم من خلال إقامة معارض ولقاءات مع صانعي القرار .

❖ **الغايات:**

1. بناء مؤسسة متطورة تتمتع بالمصداقية والمرونة، قادرة على استثمار الموارد المتاحة لتقديم 2. خدمات نوعية و متميزة للفئات المستهدفة.
3. العمل على استمرارية المؤسسة والخدمات المقدمة وتكثيف جهود تجنيد الأموال.
4. تحسين جودة الحياة للصم بما يكفل مشاركتهم الفاعلة في المجتمع.
5. تعزيز فرص النمو والتطور للأطفال.
6. تعزيز العلاقة مع المجتمع المحلي بما يكفل تحقيق رسالة الجمعية.

الملحق رقم 5: روابط لمواقع وأدوات واختبارات اون لاين ولمؤسسات ذات علاقة تفيد المرشدين ونموذج الخطة
أولاً: مصادر هامة للمرشدين:

• <http://www.3amal.pna.ps>

• <https://tvvet-pal.mol.pna.ps/guidance>

• <https://www.tvvet.ps>

• الصفحات الإلكترونية لوزارةكم

• تطبيق درب

ثانياً: روابط لمواقع مؤسسات واختبارات وجلسات ارشادية للإرشاد والتوجيه المهني :

نوعه	عنوان الرابط	الرابط
مؤسسات وتخصصات	مراكز التعليم والتدريب المهني	http://www.3amal.pna.ps/EducationInstitution/TrainingVocationalEducation.aspx
	مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني	https://tvvet-pal.mol.pna.ps/institutions
	كليات وجامعات	https://www.mohe.pna.ps/Higher-Education/Institutions/Universities
	مدارس التعليم المهني	https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=9202
	مؤسسات التدريب المهني - غير حكومية	https://www.tvvet.ps/institutions
	المؤسسات التعليمية والمهنية بالقطاع الخاص	http://www.3amal.pna.ps/EducationInstitution/EducationalProfessionalInstitutions.aspx
	الكليات للتعليم التقني والمهني	http://www.3amal.pna.ps/EducationInstitution/Colleges.aspx
	الجامعات	http://www.3amal.pna.ps/EducationInstitution/Universities.aspx
	التخصصات والمهن-بوابة التعليم والتدريب المهني-فلسطين	https://www.tvvet.ps/departments
	تخصصات التدريب المهني وصف المهن-درب	https://www.tvvet.ps/specialties.php https://www.darb.ps/professions_description

نوعه	عنوان الرابط	الرابط	
	تطبيق درب	https://play.google.com/store/apps/details?id=com.palvision.darb&hl=ar&gl=US	
اختبارات ميول	بوابة التطوير المهني-وزارة العمل الفلسطينية-اختبار الميول المهنية	http://www.3amal.pna.ps/HolandTestMainPage.aspx	
	اختبار الميول المهنية	https://www.tvet.ps/exams2.php https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test2	
	الميول المهنية-بوابة التعليم والتدريب المهني-فلسطين	https://www.tvet.ps/exams2.php	
اختبارات قدرات	اختبار قيم واتجاهات العمل	https://www.tvet.ps/exams5.php	
	اختبار الوعي المهني-بوابة التعليم والتدريب المهني	https://www.tvet.ps/exams4.php	
	اختبار الشخصية	https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test1	
	اختبار الميول التفصيلي	https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test3	
	اختبارات قيم واتجاهات العمل	https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test5	
	اختبار مقياس معرفة المهن	https://www.tvet.ps/exams/index.php?page=test6	
	اختبارات المقاييس المهنية	https://www.darb.ps/students/login	
	جلسات إرشادية-التوافق والتكيف والتثبيت المهني-بوابة التعليم والتدريب المهني في فلسطين	https://www.tvet.ps/article/456	
	الجلسات الإرشادية	كراس تدريب والتدريب المهني جلسات الإرشاد المهني:	https://www.darb.ps/storage/contents/June2020/wjEwUUsxGilexXvNkEsj.pdf
		الفصل الثاني: الإرشاد والتوجيه المهني	رقم الصفحة 23
الجلسة الخامسة: مقدمة بالتوجيه المهني الأفكار الخاطئ عن المهن والقرار المهني»		رقم الصفحة 24	
الجلسة السادسة: تبصر ذاتي «عكس نقاط القوة»		رقم الصفحة 34	
الجلسة السابعة: مهارات اتخاذ القرار .		رقم الصفحة 46	
الجلسة الثامنة: احتياجات سوق العمل.		رقم الصفحة 53	
الجلسة التاسعة: اختبار هولاند.		رقم الصفحة 59	
دور المرشد في مؤسسات التعليم والتدريب المهني	https://bit.ly/454eELm		

نوعه	عنوان الرابط	الرابط
	المكتبة الالكترونية -بوابة التعليم والتدريب المهني-فلسطين	https://www.tvet.ps/library
	الارشاد المهني	https://tvet-pal.mol.pna.ps/guidance
	TVET -التعليم والتدريب المهني في فلسطين-التوجيه والإرشاد المهني-	https://tvet-pal.mol.pna.ps/guidance
	فيديوهات المهن وبيئة المهن-بوابة التعليم والتدريب المهني	https://www.tvet.ps/alibrary.php?tid=37
	جلسات إرشادية حول التدريب والتعليم المهني في فلسطين-بوابة التعليم والتدريب المهني	https://www.tvet.ps/article/201
	المقاربات المعتمدة في التوجيه والإرشاد المهني	https://www.darb.ps/approaches_to_career_guidance_and_counseling
	معلومات سوق العمل وشركات	معلومات سوق العمل-بوابة التطوير المهني ووزارة العمل
نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني		http://www.lmis.pna.ps/
نظام معلومات سوق العمل الفلسطيني-وزارة العمل		https://www.mol.pna.ps/page/14
دليل الغرف التجارية والصناعية والزراعية في فلسطين		https://tvet-pal.mol.pna.ps/chamber_of_commerce
مسح مؤسسات التشغيل والمبادرات الريادية الشبابية-ماس		https://www.tvet.ps/files/file/library/research/mash.pdf

ثالثاً: روابط لمؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة ونسوية وسوق العمل

نوعه	عنوان الرابط	الرابط
مؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة	مؤسسات رعاية المعوقين	https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=8865
	الاتلاف الفلسطيني للإعاقة-مؤسسة قادر للتنمية الاجتماعية	https://www.qader.org/ar/about-us/601.html
	دليل المواطن- ملحق مؤسسات الحماية الاجتماعية في المحافظات	https://www.mosd.gov.ps/uploads/1659520461359851747.pdf
	دليل التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة	http://mhps.ps/ar/organizations2
مؤسسات نسوية	مؤسسات نسوية في الضفة الغربية	https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=8688
	دليل المؤسسات العاملة في مكافحة العنف ضد المرأة	https://info.wafa.ps/userfiles/server/pdf/womem_act_2017.pdf

نوعه	عنوان الرابط	الرابط
	المؤسسات النسوية في المحافظات الفلسطينية	info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=8688
	المؤسسات النسوية في محافظة رام الله	https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=8696
	المؤسسات النسوية غير الحكومية في قطاع غزة	http://library.mas.ps/records/index/1/5823
	قاعدة بيانات المنظمات الأهلية	https://org.pngoportals.org/
مؤسسات إرشادية اجتماعي-نفسية	المؤسسات العاملة في مجال الصحة النفسية والدعم النفسي الاجتماعي في الضفة الغربية	http://mhps.ps/ar/home
مؤسسات حكومية	الوزارات والمؤسسات الحكومية الرسمية-صفحات الكترونية	http://palestinecabinet.gov.ps/portal/OrgStructure
الاتحادات الصناعية	اتحاد الصناعات الغذائية الفلسطينية	https://pfu.org/
	اتحاد الصناعات الانتشائية الفلسطينية	https://smartindex.ps/company/s/9114
	اتحاد صناعة الحجر والرخام	https://www.usm-pal.ps/
	اتحاد الصناعات الخشبية	company/s/9117
	اتحاد الطاقة المتجددة	moustadama.ps/ar/about-us
	اتحاد الصناعات النسيجية	smartindex.ps/company/s/9106
	الاتحاد العام للصناعات الجلدية	https://pfli.ps/
	اتحاد صناعات الالمنيوم	https://smartindex.ps/company/s/9119
	اتحاد الصناعات الورقية	smartindex.ps/company/s/9108
	اتحاد الصناعات المعدنية	://smartindex.ps/company/s/9109
	اتحاد الصناعات التقليدية والسياحية	smartindex.ps/company/s/9112
	الاتحاد الفلسطيني لصناعة الملابس والنسيج	smartindex.ps/company/s/9110
	اتحاد الصناعات البلاستيكية الفلسطينية	https://ppiu.ps/
	اتحاد الصناعات المعدنية والهندسية	https://smartindex.ps/company/s/9109
	اتحادات	الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية الامانة العامة
الاتحاد العام للاقتصاديين الفلسطينيين		http://www.gupe.plo.ps/
الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة		http://mhps.ps/ar/organization2/palestinian-general-union-of-people-with-disabilit/KI34cnJpErl=

نوعه	عنوان الرابط	الرابط
	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=3413
	اتحاد المقاولين	https://smartindex.ps/company/pcu-84490.html
	اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية	http://www.pal-chambers.org/
غرف تجارية وصناعية وزراعية	دليل الغرف التجارية الصناعية الزراعية في فلسطين	https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=9359
	الغرفة التجارية الصناعية العربية بالقدس	http://jacci.org
	غرفة تجارة وصناعة رام الله والبييرة	www.ramallahcci.org
	غرفة التجارة الصناعية في محافظة أريحا	https://www.facebook.com/jccia/?locale=ar_AR
	غرفة تجارة وصناعة نابلس	www.nablus-chamber.org
	الغرفة التجارية الصناعية الزراعية بمحافظة جنين	https://www.jenincci.org
	الغرفة التجارية الصناعية الزراعية بمحافظة طولكرم	http://tulkarm-chamber.org
	غرفة التجارة الصناعية الزراعية بمحافظة قلقيلية	https://qalqilyacci.org
	غرفة تجارة وصناعة سلفيت	http://qalqilyacci.org
	غرفة تجارة وصناعة وزراعة طوباس	www.tubas-chamber.org
	غرفة تجارة وصناعة وزراعة بيت لحم	http://www.bethlehem-chamber.org
	غرفة تجارة وصناعة وزراعة الخليل	https://hebroncci.org/new
	غرفة تجارة وصناعة وزراعة جنوب الخليل	https://shccia.org/ar
	غرفة تجارة وصناعة وزراعة شمال الخليل	www.nhcci.ps
	غرفة تجارة وصناعة غزة	https://smartindex.ps/company/9095.html
	غرفة تجارة وصناعة خانينوس	https://smartindex.ps/company/s/9102
غرفة تجارة وصناعة المنطقة الوسطى غزة	http://smartindex.ps/company/s/9101	

نوعه	عنوان الرابط	الرابط
	غرفة تجارة وصناعة رفح	https://smartindex.ps/company/s/9103
	غرفة تجارة وصناعة شمال غزة	https://smartindex.ps/company/s/9100
أدلة شركات	دليل الشركات الفلسطينية	https://smartindex.ps/companies/
	دليل شركات	https://www.shobiddak.com/daleels
		https://www.wenak.ps/companies
نقابات مهنية	الصندوق الوطني للتشغيل	https://e.pef.ps/
	نقابة الكهرباء الفلسطينيين	https://www.petuh.ps/
	النقابة العامة لأصحاب صالونات الجميل	http://www.civilsociety-jo.net/ar/organization/28
	النقابة العامة للمهن الميكانيكية وخدمات المركبات	https://yellowpages.com.ps/companies/26528-%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%82%D8%A7%D8%A8%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9-%D9%84%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86-%D9%84%D9%85%D9%8A%D9%83%D8%A7%D9%86%D9%8A%D9%83%D9%8A%D8%A9-%D9%88%D8%AE%D8%AF%D9%85%D8%A7%D8%AA-
نقابة الغزل والنسيج	https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=8924	
المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني	المجالس المحلية للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني	https://www.mol.pna.ps/events1/5
صندوق التشغيل	الصندوق الفلسطيني للتشغيل	https://e.pef.ps/

رابعاً: نموذج الخطة للمرشدين

يتم تعبئة كل مرحلة بحسب الدليل وخبرة المرشدين والأهم ذكر الإرشاد بالعموم وبالعامل باتجاه الشمول والإدماج للنساء في المجالات غير التقليدية وللأشخاص ذوي الإعاقة، يتم تعبئتها سنوياً ومتابعتها بعد كل مرحلة، وتعديلها ان استدعى الأمر.

أخرى	من يرتبط بذلك (اما مستفيدون او مساعدون أو مرتبطون بالمستفيدين)	ما الموارد التي تحتاجها للقيام بذلك	متى ستقوم بعمله	ماذا ستقوم بعمله	
					المرحلة الأولى - Pre- (Access): ما قبل الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني
					المرحلة الثانية: (Access): الالتحاق (التسجيل والقبول)
					المرحلة الثالثة: During (TVET) خلال التعليم والتدريب المهني والتقني

أخرى	من يرتبط بذلك (اما مستفيدون او مساعدون أو مرتبطون بالمستفيدون)	ما الموارد التي تحتاجها للقيام بذلك	متى ستقوم بعمله	ماذا ستقوم بعمله	
					المرحلة الرابعة: Prior to (graduation) قبيل التخرج
					المرحلة الخامسة: Post- (graduation) بعد التخرج
					نقل المعارف والإتجاهات للمعلمين والمدربين والمشرفين

الملحق رقم 6: تجارب محلية وعالمية وقصص نجاح محلية في مجال الشمول والإدماج للنساء في مجالات غير تقليدية وللأشخاص ذوي الإعاقة

- وفي جنوب أفريقيا⁵، تم تنفيذ نهج شامل لإدماج الفئات المهمشة تاريخياً، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة. الصكوك التشريعية الرئيسية مثل قانون تنمية المهارات رقم 97 لعام 1998، وقانون ضرائب تنمية المهارات لعام 1999، وقانون تعزيز المساواة ومنع التمييز غير العادل رقم 4 لعام 2000، والكتاب الأبيض بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2015، تشكل الأساس لهذا النهج. تلعب الإستراتيجية الوطنية لتنمية المهارات التابعة لوزارة العمل دورًا محوريًا في تخصيص الأموال من ضريبة تنمية المهارات. تمثل الإستراتيجية جهدًا تحويليًا في التعليم والتدريب، مع التركيز على تحسين جودة وكمية عروض التدريب، وزيادة إمكانية الوصول إلى تنمية المهارات، وتصحيح الفوارق المرتبطة بالطبقة والعرق والجنس والعمر والإعاقة.

Female participation in technical, vocational education and ... - core. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/234670027.pdf> (Accessed: 23 August 2023).⁵

ثالثاً: قصص نجاح محلية لتأهيل وعمل النساء في مجالات غير تقليدية وللأشخاص ذوي الإعاقة
أ. قصص نجاح لذوي إعاقة يعملن في المجال المهني

الرابط	المهنة	الحالة	الإسم
https://al-ain.com/article/she-speaking-success-story-palestinian-women	رحلة الإنجاز مع التلوين والرسم على الزجاج، فحاضت دورات متخصصة واستطاعت التألق في هذا المجال	أصيبت بجروح خطيرة في قصف إسرائيلي على منطقة سكنها في بيت لاهيا شمال قطاع غزة ببتر ساقها	روت وفاء الرضيع "46 عاماً"
https://al-ain.com/article/she-speaking-success-story-palestinian-women	دراسني الجامعية-1 بقسم الخدمة الاجتماعية من كلية المجتمع للعلوم التطبيقية في غزة . 2-مجال التكنولوجيا فاجتازت دورة لصيانة الأجهزة الخلوية وهي الفتاة الوحيدة التي خاضتها إلى جانب مجموعة من الذكور، وأهلها ذلك لافتتاح مشروعها الخاص .	بُترت ساقها بعد أيام من ولادتها	فاطمة الحلولي "37 عاماً"
https://raseef22.net/article/27116-program-for-people-with-special-needs-in-gaza	الرسم على الخشب بواسطة الحاسوب	يدها اليسرى تُفقدتها التوازن	سماح شاهين
https://raseef22.net/article/27116-program-for-people-with-special-needs-in-gaza	دبلوم في المحاسبة المالية والمصرفية ثم تم اختياري للعمل في تعبئة بيانات على الكمبيوتر. " مهنة النجارة. إدارة المشروع اختارت لي ورشة الحفر على الخشب. ومع مرور الوقت اكتشفوا موهبة الرسم لدي حتى أصبح اسم الورشة الرسم والحرق على الخشب. وكنت أول شخص رسم بالحرق على الخشب في برنامج إرادة		روية عاشور (24 عاماً) من إعاقة بصرية جزئية

https://raseef22.net/article/27116-program-for-people-with-special-needs-in-gaza	ديكورات هندسية على الخشب	فقدته جزءاً من ساقه اليمنى	ناجي نصر (38 عاماً)
https://www.aljazeera.net/news/alquds/2021/2/21/	نالت سائدة دبلوم إدارة الأعمال من الكلية الإبراهيمية في القدس، ثم تطوعت للعمل في مؤسسة الأميرة بسمة	على كرسي متحرك	سائدة خليل جاد الله بيت عور التحا (غريبي رام الله)

قصص نجاح من مؤسسة ارادة:

قصص نجاح:

- ✓ تروي إحدى المستفيدات من مشروع العمل عن بعد نايفة حسنين "أنها استطاعت نتيجة التدريب وتوفيق من الله الحصول على مشروعين من خلال موقع مستقل بالرغم من أنها أنشأت الحساب حديثاً"، وتقول نايفة: "كنت سعيدة جداً عندما نفذت المشروع الأول بالرغم من قلة المبلغ المالي المرصود له، وبعدها حصلت على مشروع آخر بمبلغ جيد" وتضيف نايفة: "أصبحت متفائلة ووجدت نفسي في التصميم والعمل عن بعد ولم أعد أنتظر فرص البطالة أو الوظائف التقليدية."
- ✓ أما عن المتدربة إيمان الخور فتحدثت بسعادة عن فرص العمل عن بعد التي استطاعت تقديمها لعملاء من السعودية، وتوضح إيمان: "تغيرت شخصيتي ونفسياتي بعد أن قيم أحد العملاء أدائي بخمس درجات، وسأعمل بجهد لأصبح من أنجح الأشخاص العاملين في مجال العمل عن بعد."
- ✓ خطوات أثقلها طرفها الصناعي، تسير الشابة الفلسطينية خلود شمالي إلى عملها كل صباح، مكافحة من أجل توفير مصدر دخل يعينها على ظروف الحياة الصعبة في قطاع غزة، وتعاني خلود (25 عاماً) من إعاقة حركية خلقية اضطررتها لاستخدام حذاء طبي، إلا أنها لم تستسلم بعد تخرجها من الجامعة وحصولها على درجة الدبلوم، فعملت بجد حتى لا تكون رقماً في طابور البطالة، وحصلت على فرصة تدريب بمهنة النجارة في مركز "إرادة" للتأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، رفضت خلود التدريب المهني في البداية لكونه غريباً على فتاة، ولكن هذه المهنة غير مناسبة لها، فالآلات حادة وكبيرة، لكن بعد التحاقها بالتدريب تجاوزت هذه العقبات، تشعر خلود بمتعة حقيقية عندما ترى ما تنتجه من أعمال فنية، حيث تعلمت كيفية صناعة المنتجات الخشبية والرسم بالحرق على الخشب، مما دفعها للاستمرار رغم الإعاقة، تقول خلود إن تميزها خلال فترة التدريب شجعها على الاستمرار، حتى حصلت على فرصة عمل مؤقتة لثلاثة أشهر داخل الورشة، مما ساهم في التخفيف من أعباء الحياة الثقيلة وبسبب هذه العزيمة، ساعدتها إحدى الجهات المانحة على افتتاح ورشة بمنزلها في حي الشجاعية شرقي غزة، لكن عملها تضرر من الحصار والوضع الاقتصادي المتردي، ولم تتوقف خلود عن تطوير مهاراتها والالتحاق بالدورات التدريبية، فأتاح لها مركز "إرادة" التدريب على التسويق الإلكتروني عبر مواقع التواصل الاجتماعي، ل تتميز أيضاً في هذه الدورة وتحصل على فرصة عمل مؤقتة في مجال التسويق.



لة.

اعتماد على النفس:

✓ أما منى الحو (19 عاما) وهي فتاة أخرى من ذوي الإعاقة- فالتحقت ببرنامج "إرادة" وتدرت على "مهنة النجارة" التي غيرت حياتها وأثرت على نفسيته كثيرا، تعتبر منى التي تميزت أيضا في التدريب وحصلت على فرصة عمل مؤقتة، أنها وجدت نفسها في هذا المجال، فبعد أن كانت تشعر بضيق وكدر بسبب نظرة المجتمع المختلفة لذوي الإعاقة، أصبحت تطمح إلى مواصلة العمل وتطوير الذات حتى تستطيع الاعتماد على نفسها كليا.

التدريب أولاً:

✓ بدأ البرنامج بالتدريب أولاً، كما قالت م. منال، التي قسمت التدريب إلى فرعين، أحدهما أكاديمي والآخر تدريبي يستهدف أولئك الذين لم ينهوا الثانوية العامة، بينما يستهدف الأكاديمي المعاقين ممن يحملون الثانوية العامة، وتابعت القول: "للأسف وحسب إحصائية مركز الإحصاء فإن 56% من معاقى قطاع غزة يعانون من الأمية، وهذه نسبة عالية جداً، بينما تتخطى نسبة البطالة أكثر من 90%، وهذا نتيجة ضعف المهارات لديهم، وعدم توافر المؤسسات الداعمة لهذه الفئة، لا تدريبياً ولا تعليمياً".

✓ وأوضحت أن ذوي الاحتياجات الخاصة بحاجة إلى طريقة معينة في التعليم والتدريب، وقالت: "لدينا شروط قبل الالتحاق، فمن أهم الشروط أن يكون لدى المعاق القدرة العقلية والجسدية على التدريب، فهناك أنواع إعاقة بالكامل، جسدية وعقلية لا تسمح بتلقي التدريب، وليس لديها طاقة لتحمله، لأن جميع الدورات التدريبية والمشاريع التشغيلية في أعمال كالنجارة والألمونيوم تحتاج إلى وعي وتتطلب مجهود وقد تكون خطيرة في كثير من الأحيان".

تحديات ونجاحات

✓ ولا يخلو الأمر من بعض المعوقات، وفق المهندسة منال، مضيفة أن هناك معوقات كبيرة، لأن البرنامج لا يستطيع أن يغطي شريحة كبيرة من فئة المعاقين، بالإضافة إلى أنه مرهون بالمشاريع والدعم الخارجي، وهذا الدعم منقطع، مستدركة بالقول: "لكن رغم ذلك استطعنا أن نخرج أكثر من 130 شخصاً من ذوي الإعاقة في الأقسام المختلفة، لاسيما النجارة والدهان والأثاث، والحفر على الخشب والتطريز والرسم على الزجاج والسيراميك".

✓ وأضافت "كان الإنتاج مدهلاً، ومنهم من تميز ونجح في افتتاح مشروعه الخاص كسماح شاهين التي استطاعت أن تتقن الحفر على الخشب وافتتحت معرضها الخاص في المنطقة الوسطى"، وتابعت مستعرضة المعوقات: "لدينا مشكلة أساسية، وهي أن معظم هذه الشريحة أميون لا يعرفون القراءة والكتابة، لذلك نطمح في المستقبل أن نبدأ العمل مع الأطفال من ذوي الإعاقة، وخلق برامج محو أمية لهم للبدء معهم من نقطة الصفر، حتى إذا وصلوا إلى عمر التدريب المهني يكونوا أكثر قدرة ووعي".

تميز وإتقان

- ✓ وأثناء تجولنا في مبنى برنامج إرادة تعرفنا على طاقات وأسماء لمعاييين بدأوا من نقطة الصفر، وأصبحوا فيما بعد قادة لبرامج التدريب، مثل أحمد زلوم الذي قدم إلى المركز بإعاقة وبتر في القدم وتدريباً شاقاً، ومن ثم وصل إلى درجة من الإبداع في مجال الحفر والنقش على الخشب أهله بأن يصبح المسؤول عن الورشة، وأعمال التدريب بالكامل لأشخاص من ذوي الإعاقة.
- ✓ ومن الأسماء التي شكلت بصمة أيضاً في البرنامج ومكانة قوية ما تزال موجودة حتى الآن هي عروبة عاشور، وهي فتاة مصابة بإعاقة بصرية ولكنها تميزت جداً في المحاسبة والأمور البنكية لاحقاً، حيث عملت في المركز كمحاسبة ثم التحقت بالجامعة لتكمل دراستها التخصصية في العلوم المصرفية.
- ✓ قد يبدو واقع المعاييين في قطاع غزة مؤلماً خصوصاً ذوي الإعاقة البصرية ممن يفتقدون برامج متخصصة للتعامل معهم وتأهيلهم، ولكن وجود نموذج مثل برنامج إرادة قد يعيد الأمل إلى واقع هذه الفئة واحتياجاتهم.





أ. قصص نجاح لنساء يعملن في مجالات غير تقليدية

الإسم	العمل	Linkالرابط/
روان رجب، 22 عامًا، من قرية كفر اللبد، محافظة طولكرم	بلو ستون" المراعي للبيئة. أدى شغفها بالبيئة ورغبتها في إحداث تأثير إيجابي إلى إنشاء ورشة خاصة بها لإعادة تدوير الزجاج، حيث تحوّل الزجاج المستخدم إلى أحجار صديقة للبيئة.	https://unsdg.un.org/ar/latest/stories/althkls-mn-almarsat-altmyzyt-fy-flstyn-mn-khlal-alastdamt-albyyyt
سارة ورماح وآية ثلاث فتيات	كاية ثلاث فتيات جامعات يدرن مشروعاً لشراء وتأجير مواد البناء	http://www.miftah.org/arabic/Display.cfm?DocId=15573&CategoryId=14
زينب المزين	مهنة بيع السمك	https://www.nawa.ps/ar/post/21471
امال أبو القيق التي أنثت	مهنة النجارة	https://www.nawa.ps/ar/post/21471
رناد الغز" فكسرت حاجز الممنوع	لتعمل نادلة بأحد مطاعم غزة	https://www.nawa.ps/ar/post/21471
تحريير أبو شاب "32 عامًا"، من محافظة خان يونس	خريجة تخصص التمريض وتعمل في مجال النجاره	https://paltoday.ps/ar/post/394803/

الإسم	العمل	Linkالرابط/
جمعية زينة والتعاونية الحرفية في بيت حانون:	كنجارين، يصنعون الأدوات التعليمية للمدارس.	https://www.middleeastmonitor.com/20220308-women-carve-a-path-for-themselves-as-carpenters-in-gaza/
آية كيشكو، التي تبلغ من العمر 26 عامًا فقط	أطلقت مشروعًا يعتمد على إعادة تدوير الصناديق الخشبية المهملة وتحويلها إلى أثاث عالي القيمة	https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/03/07/palestinian-women-entrepreneurs-forging-paths-for-women-and-men
إيناس اعمير من طولكرم (شمالي الضفة الغربية) إلى افتتاح ورشتها الخاصة لتصليح السيارات بالطريقة التقليدية، أو باستخدام التكنولوجيا بعد أن حصلت على دبلوم مهني متخصص.	لتعلم مهنة "ميكانيكي السيارات" في مركز للتدريب المهني تابع لوزارة العمل الفلسطينية، بعد أن أنهت دراستها الجامعية في تخصص العلوم المالية والمصرفية.	https://www.aljazeera.net/women/2019/5/13/
صفية البلبيسي	التي تعمل سائقة إسعاف منذ عشرين عامًا في مدينة طولكرم	
هديل إبراهيم	التي تعمل ميكانيكي سيارات أيضا في قرية بزاري (شمال نابلس).	
خلود قاسم نجارة الأثاث الخشبي	التي تعمل منذ خمس سنوات مع زوجها في منجرة لصنع الأثاث الخشبي في منزله	
خلود قاسم (39 عاما) من بلدة دير بلوط في محافظة سلفيت،		
باسمة الأفندي سائقة سيارة إسعاف	فتعمل منذ عشر سنوات سائقة لسيارة إسعاف داخل مدينة القدس المحتلة،	
أما باسمة الأفندي (55 عاما)		

الإسم	العمل	Linkالرابط/
	<p>بعد أن انخرطت لسنوات طويلة في مهنة التمريض هي مسؤولة أيضا عن تدريب كوادر إسعافية جديدة في المدارس والمؤسسات الشبابية</p>	
	<p>مهنة السباكة</p>	<p>عائشة ورفيقتها يسرى ونهاد، يعملن إحدى المصانع عند طرف العاصمة الأردنية عمان، فلديهن يوم حافل بأعمال تركيب المغاسل ومرافق الصرف الصحي.</p>
<p>https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2014/05/13/536856.html#ixzz8CL9hKdjL Follow us: @alwatanvoice on Twitter alwatanvoice on Facebook https://www.alwatanvoice.com/arabic/news/2014/05/13/536856.html</p>	<p>قيادة شاحنة ومن ثم قيادة حافلة كبيرة تتسع لخمسة وخمسين راكباً المزيد على دنيا الوطن ..</p>	<p>نجلاء محمد رشيد من قرية زيتا وتعمل على خط زيتا - طولكرم</p>

الملحق رقم 7: نظرة عامة حول الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

يقدم هذا الملحق نظرة عامة وملخصاً سهلاً للاتفاقية الدولية والتي وقعت عليها فلسطين. وتعتبر هذه النظرة العامة مفيدة لمقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني وللأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم حيث تسهل عليهم تكوين فكرة عامة عنها والإلمام بفحواها وتسهيل الرجوع إلى بنودها لتطبيق ما جاء فيها والاسترشاد بها في عملهم.

الغرض من الاتفاقية (المادة رقم 1)

أن الغرض من هذه الاتفاقية هو "تعزيز وحماية وكفالة" تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتعزيز احترام كرامتهم. ورغم أن هذه الاتفاقية لم تعرّف "الإعاقة" إلا أن المادة الأولى ذكرت أن "الأشخاص ذوي الإعاقة هم الذين لديهم إصابات/ صعوبات بدنية أو عقلية أو حسية أو ذهنية مما قد يمنعهم بالتداخل مع عقبات أخرى من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

التعريف (المادة رقم 2)

توضح الاتفاقية بعض المصطلحات الواردة في النص تتضمن:

- الاتصال
- اللغة
- التمييز على أساس الإعاقة
- وسائل السكن المعقولة
- التصميم العام والتصميم الشامل

المبادئ العامة (المادة رقم 3)

أن المبادئ العامة الثمانية للاتفاقية تشكل القاعدة للحقوق القانونية. هذه المبادئ هي:

- احترام كرامة الأشخاص الفطرية واستقلالهم الذاتي بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم وباستقلالية.
- عدم التمييز.
- كفالة مشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع.
- احترام الفوارق وقبول الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية.
- تكافؤ الفرص.
- إمكانية الوصول.
- المساواة بين الرجل والمرأة.

- احترام القدرات المتطورة للأطفال ذوي الإعاقة واحترام حقوقهم في الحفاظ على هويتهم.

الإلتزامات العامة (المادة رقم 4)

المادة الرابعة من الاتفاقية توضح الإلتزامات التالية للدول حيث أصبحت الاتفاقية فيها قانوناً وطنياً.

- اتخاذ جميع التدابير التشريعية والإدارية وغيرها من التدابير لتطبيق الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية.

- تعديل أو إلغاء ما يوجد من قوانين ولوائح وأعراف وممارسات تشكل تمييزاً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.

- مراعاة حماية وتعزيز حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع السياسات والبرامج.

- الامتناع عن القيام بأي عمل أو ممارسة تتعارض مع هذه الاتفاقية.

- اتخاذ كافة التدابير للقضاء على التمييز على أساس الإعاقة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة خاصة.

- تعزيز البحوث وعمليات التطوير، توفير واستعمال السلع والخدمات والمعدات والمرافق المصممة تصميماً عاماً، وتشجيع التصميم العام لدى وضع المعايير والمبادئ التوجيهية أو التعليمات.

- تشجيع البحوث وعمليات التطوير، توفير واستعمال للتكنولوجيات الجديدة، بما في ذلك تكنولوجيات المعلومات والاتصال، الوسائل والأجهزة المعينة على التنقل والتكنولوجيات المساعدة الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، مع إيلاء الأولوية للتكنولوجيات المتاحة بأسعار معقولة.

- توفير معلومات سهلة المنال للأشخاص ذوي الإعاقة بشأن الوسائل والأجهزة المعينة على التنقل، والتكنولوجيات المساعدة، بما في ذلك التكنولوجيات الجديدة، فضلاً عن أشكال المساعدة الأخرى، وخدمات ومرافق الدعم.

- تشجيع تدريب الأخصائيين والموظفين العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية.

الحقوق المقررة في الاتفاقية (المواد 5-32)

المساواة وعدم التمييز، كما ورد في المادة الخامسة من الاتفاقية تشكل قاعدة لكثير من الحقوق الواردة في المعاهدة. كما تعترف هذه المادة بأن جميع الأشخاص ذوي الإعاقة متساوون ولهم الحق على قدم المساواة في الحماية والفائدة اللتين يوفرهما القانون. كما تمنع كل أنواع التمييز على أساس الإعاقة. ونظراً للكثير من التهميش والتمييز تاريخياً، تضمنت الاتفاقية بنود خاصة بالأطفال والنساء ذوي الإعاقة، (المادة 6 و7 على التوالي).

الاتفاقية هي معاهدة شاملة لحقوق الإنسان، تغطي الحقوق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والمدنية. الحقوق المدنية والسياسية- كالمساواة في الحماية من قبل القانون، الحرية والأمن، الحق في الحياة، حماية وسلامة الشخص وحق المشاركة في الحياة العامة، هذه الحقوق يجب أن تطبق فوراً في البلد، في حين أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التعليم والعمل والحق بالمعيشة العادلة، والصحة والحق في المشاركة في الحياة الثقافية، يمكن أن تطبق خلال فترة زمنية بعد ذلك

فيما يلي قائمة بالحقوق المدنية، السياسية، الاقتصادية، الثقافية والاجتماعية الواردة في الاتفاقية:

- المادة رقم (8): رفع الوعي
- المادة رقم (9): إمكانية الوصول
- المادة رقم (10): الحق في الحياة
- المادة رقم (11): حالات الخطر والطوارئ الإنسانية
- المادة رقم (12): الاعتراف بالمعوقين على قدم المساواة مع الآخرين أمام القانون
- المادة رقم (13): إمكانية اللجوء الى القضاء
- المادة رقم (14): حرية الشخص وأمنه
- المادة رقم (15): عدم التعرض للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية
- المادة رقم (16): عدم التعرض للاستغلال أو العنف أو الاعتداء
- المادة رقم (17): حماية السلامة الشخصية
- المادة رقم (18): حرية التنقل والجنسية
- المادة رقم (19): العيش المستقل والإدماج في المجتمع
- المادة رقم (20): التنقل الشخصي
- المادة رقم (21): حرية التعبير وإبداء الرأي والحصول على معلومات
- المادة رقم (22): احترام الخصوصية
- المادة رقم (23): احترام البيت والأسرة
- المادة رقم (24): التعليم
- المادة رقم (25): الصحة
- المادة رقم (26): التأهيل وإعادة التأهيل

- المادة رقم (27): العمل والتوظيف
- المادة رقم (28): مستوى المعيشة اللائق والحماية الاجتماعية
- المادة رقم (29): المشاركة في الحياة السياسية والعامّة
- المادة رقم (30): المشاركة في الحياة الثقافية وأنشطة الترفيه والتسليّة والرياضة
- المادة رقم (31): جمع الإحصاءات والبيانات
- المادة رقم (32): التعاون الدولي

الرصد الوطنية والدولية (المادة 33-40)

على المستوى الوطني، يتفاوت عدد الممثلين الحكوميين والمراقبين لتطبيق الاتفاقية بين بلد وآخر. والاتفاقية تتطلب وجود نقطة مركزية حكومية واحدة على الأقل لهذه المسؤولية، وكذلك تشجّع على أن يكون هناك آلية ضمن الحكومة لتنسيق الأعمال المتخذة في مختلف المستويات ومختلف القطاعات. كما أنه على كل بلد أن تستحدث هيئة مستقلة مثل هيئة حقوق الانسان او الإعاقة، تكون مسؤولة عن متابعة القوانين الوطنية لمراقبة كيفية وضع الاتفاقية موضع التنفيذ. كما تضمن الاتفاقية شرطاً بأن يكون للمنظمات غير الحكومية وخصوصاً منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بحق المشاركة الكاملة في عملية المراقبة الوطنية.

كجزء من الالتزام بالمعاهدة، يتعين على الدول تقديم تقارير إلى لجنة الخبراء الدولية والتي تتضمن أشخاصا ذوي إعاقة، وغيرهم من المنتخبين من البلدان التي صدّقت على المعاهدة. هذه التقارير تظهر تقدّم البلد في العمل المتوافق مع بنود الاتفاقية ومتطلباتها. كما يتعين على كل دولة تقديم تقرير أولي شامل، مع تقارير ملحقّة كل أربع سنوات. اللجنة ستعطي ملاحظاتها وتوصياتها حول كل تقرير، وربما سيطلب من البلد مقدّم التقرير المزيد من المعلومات، إضافة إلى أنه يمكن للجنة أن تصدر من وقت لآخر تعليقات عامة حول تفسير بنود الاتفاقية.

لا يمكن لهيئة المراقبة تقديم او فرض اية احكام، لكن توصياتها سيكون لها دعم عالمي قوي عموماً، وهكذا ستشعر الحكومات بضغط سياسي يحثها على الامتثال، مع العلم أن تقارير الدولة وتوصيات وتعليقات اللجنة المختصة ستتوفر للجميع. كما تشجّع الاتفاقية التعاون بين اللجنة والدول وبين الهيئات الاخرى ذات العلاقة، مثل وكالات او خبراء الامم المتحدة.

الآلية الاخرى لمناقشة تطبيق الاتفاقية حول حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة ستكون عبارة عن مؤتمر الدول الأطراف، بمشاركة كل الدول التي صدّقت على الاتفاقية. وهذا المؤتمر سيقدم فرصة للدول لتبادل التجارب الجيدة وتحديد التحديات الرئيسية في عملية التطبيق.

ومن المتوقع أن يكون للمنظمات غير الحكومية دوراً فعالاً، من خلال المشاركة في الاستشارات أثناء عملية الترشيح وانتخاب أعضاء اللجنة، وكذلك من خلال تقديم تقارير تلقي الضوء على تقدم بلادها في تطبيق الاتفاقية. وكما جرت العادة يمكن للمنظمات غير الحكومية أن تشارك أيضاً في مؤتمر أعضاء الدول.

بدء التنفيذ، التحفظات وغيرها من البنود (المادة 41-50)

إن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي المعاهدة الأولى التي تطلب أن يكون نص الاتفاقية بطريقة يسهل الاطلاع عليه. كما أن الاتفاقية متوفرة بلغات الأمم المتحدة الست الرئيسية وتحتوي النصوص المترجمة على نفس جودة الصيغة القانونية.

نقلة نوعية وتغيير في النموذج

كامل الاتفاقية تعكس التغيير من نموذج طبي إلى نموذج اجتماعي، والآن إلى مقارنة حقوقية نحو الإعاقة.

وهذه النظرة تساعد في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، وتضمن مشاركتهم الفاعلة في الحياة الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية بطريقة محترمة.

البروتوكول الاختياري

جميع الدول مدعوة أيضاً للتوقيع على البروتوكول الاختياري، الآلية القانونية التي تعطي الأفراد حق تقديم الشكاوى إلى هيئة مراقبة الاتفاقية، وذلك بعد تقديمهم الشكاوى إلى حكومتهم دون نجاح. يصبح البروتوكول الاختياري ساري المفعول بعد التصديق عليه من قبل عشرة دول.