

دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين



في قطاعات ومجالات الكهرباء، الالكترونيات، الاتصالات، تكنولوجيا المعلومات، ادارة المكاتب في محافظات القدس، نابلس، رام الله والبيرة، الخليل مشروع تطوير البرامج المهنية للتعليم والتدريب المهني في فلسطين بتمويل من الحكومة البلجيكية وتنفيذ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني رام الله-فلسطين شباط 2011

تقديم: كلمة وزيرة التربية والتعليم العالي الفلسطيني السيدة أ. لميس مصطفى العلمي:

بسم الله الرحمن الرحيم

إن الحكومة البلجيكية تعتبر داعماً أساسياً ومهما لقطاع التعليم بشكل عام ، والتعليم و التدريب المهني و التقني بشكل خاص ، و ذلك من خلال " مشروع دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين " ، والذي يتم تنفيذه من خلال الوكالة البلجيكية للتنمية (BTC) بالشراكة مع وزارة التربية و التعليم العالي وبالتعاون مع وزارة العمل و غرف التجارة والصناعة في المحافظات المعنية (الخليل ، القدس ، رام الله والبيرة ، نابلس) ، بهدف تطوير برامج التعليم والتدريب المهني حسب احتياجات سوق العمل لتوفير فرص الإعداد المهني للشباب والبالغين من كلا الجنسين ورفع كفاءتهم لزيادة دخلهم وتوسيع فرص العمل أمامهم.

يهدف هذا التقرير إلى عرض نتائج وتوصيات دراسة الاحتياجات التدريبية، وتحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية في المجالات المحددة في المحافظات المستهدفة ، ولتحديد توجهات الطلبة وأولياء الأمور عند الالتحاق في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، والتعرف على المعلومات والمهارات والقدرات الواجب توافرها في الأشخاص الذين يعملون لدى أصحاب العمل، إضافة الى اتجاهات أرباب العمل نحو تدريب وتشغيل الإناث.

إن مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني تسعى إلى ربط برامجها التدريبية باحتياجات ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني، وهذا يتطلب إجراء دراسات الاحتياجات التدريبية ، وتقييم أداء خريجي برامجها التعليمية والتدريبية ، للتأكد من ارتباط هذه البرامج بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل ، والتعرف على نقاط القوة والضعف فيها بهدف تعزيز نقاط القوة، والقيام بالإجراءات الضرورية لتحسين برامجها والتغلب على نقاط الضعف.

في الختام لا يفوتنا الا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى جميع الأخوة والأخوات الذين كان لهم دور كبير في إتمام هذه الدراسة: مدراء التدريب في الغرف التجارية والصناعية ، ومساعدتهم ، وأعضاء اللجان المحلية ، والباحثين ، والمدققين ، ومدخلي ومحلي البيانات ، ومعدّي الاستثمارات ، وطاقم المشروع (المستشارة الوطنية للمشروع ، مكتب إدارة المشروع)، ومؤسسات القطاع الخاص والشركات والمنشآت الاقتصادية ، والخريجين ، والأهالي لتعاونهم في إتمام هذه الدراسة.

دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

تقرير الدراسة

أعد تقرير دراسة الاحتياجات التدريبية

م. رندة هلال

الفريق المساند والذي ساهم باعداد اجزاء مساندة للتقرير ومراجعة التقرير

م. نصر غانم
أ. خالد مصلح
أ. تيسير اسعيد

م. بسام صالح
أ. نانلة جويلس
أ. أيمن الميمي

اعداد الجداول و الأشكال البيانية: رجاء الننتشة ورندة هلال، بمساهمة من نانلة جويلس

التدقيق اللغوي:

وقد اعدت الدراسة استنادا للجهد الجماعي للفرق واللجان المختلفة

فرق البحث و الدراسة

أعدت الدراسة بتضافر الجهود الوطنية والمحلية المناطقيه وبخبرات وطنية فلسطينية من أجل تحديد الإحتياجات التدريبية الكمية و النوعية من القوى العاملة الفلسطينية¹. وهي الخطوة الأولى لمشروع تطوير البرامج التدريبية للتعليم والتدريب المهني في فلسطين بتمويل من الحكومة البلجيكية وتنفيذ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني.

أولاً: فريق لجنة التحضير و الإشراف المركزية للدراسة:

1. م. بسام صالح / م. نصر غانم – مدراء مشروع تطوير البرامج التدريبية للتعليم والتدريب المهني والتقني²
 2. م. رنده هلال - مستشار المشروع الوطني للتعليم و التدريب المهني والتقني
 3. أ. نائلة جويلس- مدير دائرة التدريب المهني في غرفة تجارة وصناعة القدس
 4. أ. خالد مصلح- مدير دائرة التدريب المهني في غرفة تجارة وصناعة نابلس
 5. أ. أيمن الميمي- مدير دائرة التدريب المهني في غرفة تجارة وصناعة رام الله و البيرة
 6. أ. تيسير اسعيد- مدير دائرة التدريب المهني في غرفة تجارة وصناعة الخليل
- وقامت بالتنسيق والإسناد أ. هيلدا عواد / مديرة مكتب المشروع

ثانياً: فرق الإشراف المحلية:

| المحافظة | لجنة الإشراف | المحافظة | لجنة الإشراف |
|----------|---|-------------------|--|
| القدس | 1- نائلة جويلس 2- مي عميرة 3- فرنسيس غرفه 4- هاني غوشة 5- يوسف ظاهر 6- مازن الجعبري 7- وصفي التميمي | رام الله و البيرة | 1- ايمن الميمي 2- سمير حنناوي 3- سليم سلامة 4- خالد شوابكة 5- عبد الفتاح البطران 6- سائد ابو حمدة 7- امجد غوشة |
| نابلس | 1- خالد مصلح 2- حسام حجاوي 3- منصور السعدي 4- اياد البيشاوي 5- إبراهيم أبو حجلة 6- عبد الحفيظ صلاحات | الخليل | 1- تيسير اسعيد 2- هشام الكركي 3- ماجدة عمرو 4- ناصر النمورة 5- اشرف الصغير 6- نبيل النتشة 7- سائد الحرياوي |

¹ يوضح الجزء 1.4 المتعلق بالمنهجية آلية عمل الفرق المختلفة.

² م. بسام صالح – مدير المشروع السابق حتى 2010/11/30 – وحوالي المستشار المحلي لتطوير البرامج التدريبية. وم. نصر غانم- مدير المشروع الحالي منذ 2011/12/1.

ثالثاً: الفرق التقنية والمحلية في المحافظات:

وتم تشكيل الفرق المحلية، والباحثين الميدانيين، ومدخلي البيانات بمحافظات القدس، نابلس، رام الله والبيرة، الخليل. وذلك بإشراف اللجان المحلية فيها ، وهم:

| المحافظة | الباحثون | مدخلو البيانات |
|------------------|--|---|
| القدس | 1- عبد الرزاق هاشم قواس 2- ندى سليم عناتي 3- جمانة حاتم الغول 4- عرين أحمد ابو غنام 5- ضحى خالد عبد الله ربيع 6- عزت سمير عزت غيث | 1- رائدة عمران حالوب |
| نابلس | 1- احمد وضاح شحروري 2- أريج أنيس عيسى 3- لاتا بهاء الدين فارس 4- مجدولين عزت رواجبة | 1- نعيم نضال نعيم ملحيس |
| رام الله والبيرة | 1- مفيد جميل عبد القادر 2- كمال علي ياسين وشحة 3- سونيا عبد الفتاح شحادة 4- ميادة محمود عبد الرحيم 5- رزق موسى محمد | 1- وسيلة محمود عطا الله 2- لارا عز الدين ابراهيم |
| الخليل | 1- شحدة محمد الزرو 2- ضياء أحمد الجعيري 3- ايمان محمود تميمي 4- نور محمد اسعيد | 1- ثائر رشاد الصغير |

وقد ساهمت السيدة رجاء النتشة مركزيا في تدقيق البيانات المدخلة إلى الحاسوب واستخراج الجداول المطلوبة

الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة: آذار-تشرين ثاني 2010

شكر و تقدير

يود فريق البحث شكر جميع من أسهم بإخراج هذه الدراسة إلى حيز الوجود ، ونخص بالذكر الإدارة العامة للتعليم المهني و التقني في وزارة التربية و التعليم العالي ممثلةً بالسيد م. زياد جويلس/ مدير عام التعليم المهني والتقني ،

كما ونتوجه بالشكر للوكالة البلجيكية للتنمية والتطوير BTC ممثلةً بالسيد جاك لانفان، والسيد ويلي ديلمير والخبير العالمي ماثيوس ريسلر، واللجنة التوجيهية للمشروع ممثلة بمعالي وزيرة التربية والتعليم العالي/ رئيسة اللجنة، ومدير عام التعليم المهني والتقني، ومدير عام التدريب المهني بوزارة العمل، ومدير عام اتحاد الغرف التجارية والصناعية و الزراعية الفلسطينية، ومدير عام اتحاد الصناعات الفلسطينية.

كما نتوجه بجزيل الشكر للغرف التجارية والصناعية في محافظات القدس و نابلس والخليل ورام الله - البيرة ممثلة برؤسائها ومدرائها وموظفيها على جهودهم لإنجاح هذه الدراسة.

كما ونتوجه بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى جميع الطلاب والأهالي والخريجين والمدارس ومؤسسات التعليم و التدريب المهني والمنشآت الإقتصادية المختلفة الذين شاركوا بالدراسة و شكلوا مصدرا أساسيا للمعلومات والاتجاهات التي بنيت عليها الدراسة.

كما نتوجه بالشكر لفرق العمل الميداني ومدخلي البيانات و لجان الإشراف بالمحافظات على جهودهم الحثيثة المبذولة لإنجاح الدراسة.

قائمة محتويات الدراسة

| | |
|----------------------------------|---|
| Error! Bookmark not defined..... | تقديم: كلمة وزيرة التربية و التعليم العالي الفلسطيني السيدة أ. لميس مصطفى العلمي: |
| III..... | فرق البحث و الدراسة |
| V..... | شكر و تقدير |
| VI..... | قائمة محتويات الدراسة |
| VIII..... | قائمة الجداول و الأشكال والأطر |
| XI..... | قائمة المصطلحات المستخدمة |
| XIII..... | ملخص تنفيذي |

1 الفصل الأول: مقدمة: خلفية حول الدراسة واهميتها والمنهجية المتبعة

| | |
|--------|----------------------------------|
| 1..... | 1.1 خلفية عامة: مدخل الى الدراسة |
| 2..... | 1.2 خلفية حول الدراسة واهميتها |
| 3..... | 1.3 أهداف الدراسة |
| 3..... | 1.4 المنهجية المتبعة في الدراسة: |
| 8..... | 1.5 محتويات تقرير الدراسة: |
| 8..... | 1.6 محددات الدراسة: |

2 الفصل الثاني: السياق الإقتصادي العام في الأراضي الفلسطينية و المحافظات المستهدفة

| | |
|---------|---|
| 9..... | 2.1 الواقع الإقتصادي الفلسطيني: |
| 11..... | 2.2 سمات القوى العاملة |
| 14..... | 2.3 القطاعات الإقتصادية : |
| 17..... | 2.4 القطاعات الفرعية و المجالات تحت الدراسة |
| 19..... | 2.5 مؤشرات اقتصادية في المحافظات المختلفة |

3 الفصل الثالث: توجهات طلبة المدارس والأسر للتعليم و التدريب المهني الفلسطيني

| | |
|---------|---|
| 23..... | 3.1 التحاق الطلاب و الطالبات بالتعليم و التدريب المهني في فلسطين |
| 23..... | 3.2 توزيع العينة |
| 24..... | 3.3 إقبال الطلاب و الإهالي على التعليم و التدريب المهني (بحسب نوع التعليم/ التدريب و المخططات المستقبلية) |
| 27..... | 3.4 مدى المعرفة ببرامج التعليم و التدريب المهني و سبب الرغبة بالإلتحاق |
| 30..... | 3.5 الخيارات المهنية: خيارات التخصصات لدى الطلبة و الأسر عام و حسب المحافظة |
| 31..... | 3.6 الخيارات المهنية بحسب الجنس: |
| 33..... | 3.7 سبب عدم الرغبة بالإلتحاق و اقتراحات تطويرية من الطالب و الأسرة |

4 الفصل الرابع: مؤسسات التعليم و التدريب المهني

| | |
|---------|--|
| 36..... | 4.1 التعليم و التدريب المهني الفلسطيني |
| 39..... | 4.2 توزيع العينة: |
| 40..... | 4.3 مدى إقبال الطلاب و الطالبات على المهن / التخصصات المتوفرة في المؤسسات المختلفة |
| 41..... | 4.4 ميزات و معوقات التدريب في مؤسسات التعليم و التدريب المهني للتخصصات المختلفة: |
| 43..... | 4.5 توظيف الخريجين |
| 46..... | 4.6 الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات التعليم و التدريب المهني للخريج و سوق العمل |

5 الفصل الخامس: واقع خريجين و خريجات مؤسسات التعليم و التدريب المهني :

| | |
|---------|---|
| 49..... | 5.1 خريجي و خريجات مؤسسات التعليم و التدريب المهني |
| 49..... | 5.2 توزيع العينة: |
| 50..... | 5.3 إقبال الخريجين و الخريجات على التعليم و التدريب المهني و التخصص |

| | | |
|---------|-------|---|
| 53..... | 5.4 | التوظيف للخريجين و الخريجات واقع ومعوقات ومحفزات : |
| 53..... | 5.4.1 | عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة: |
| 57..... | 5.4.2 | مجال عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة وارتباطه بالتخصص: |
| 59..... | 5.4.3 | طرق حصول الخريجين والخريجات على عمل: |
| 60..... | 5.4.4 | الأمر التي ساعدت الخريجين و الخريجات على ايجاد فرص عمل |
| 61..... | 5.4.5 | البطالة لدى الخريجين و الخريجات |
| 62..... | 5.5 | التوظيف الذاتي للخريجين و الخريجات واقع ومعوقات ومحفزات: |
| 64..... | 5.6 | الإشكالات التي يواجهها الخريجين و الخريجات: |
| 67..... | 5.7 | تطوير دور المؤسسات لزيادة توظيف الخريجين (اقتراحات الخريجين- أهم الخدمات المطلوبة من مؤسسات التعليم و التدريب المهني)... |
| 69..... | | خلاصة نتائج الخريجين و الخريجات |

6 الفصل السادس- أ: حاجة سوق العمل الكمية و النوعية للقوى العاملة المدربة

| | | |
|---------|-------|---|
| 70..... | 6.1 | توزيع العينة: توزيع المنشآت الاقتصادية |
| 71..... | 6.2 | تفصيل العمالة وتوزيعها بحسب خريجي التعليم و التدريب المهني و التقني و الجنس: |
| 75..... | 6.3 | الحاجة الكمية للقوى العاملة المدربة |
| 76..... | 6.3.1 | الحاجة الكمية الإجمالية للقوى العاملة المدربة: |
| 79..... | 6.3.2 | الحاجة الكمية التفصيلية للمهن ضمن القطاعات المستهدفة لتوظيف العمالة المدربة |
| 84..... | 6.4 | أهم المهارات و الإتجاهات المطلوبة من قبل سوق العمل: |
| 84..... | 6.4.1 | المهارات و الإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين |
| 87..... | 6.4.2 | المهارات و الإتجاهات المهنية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين |
| 89..... | 6.4.3 | المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين |
| 93..... | 6.4.4 | المهارات و الإتجاهات الإدارية و الريادية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين |
| 95..... | 6.5 | احتياجات سوق العمل من مؤسسات التعليم و التدريب المهني |
| 96..... | 6.5.1 | خدمات مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني التي يستفيد منها سوق العمل: |
| 97..... | 6.5.2 | تدريب العاملين في سوق العمل |
| 98..... | 6.5.3 | اقتراحات تطويرية من اصحاب العمل للتعليم و التدريب المهني وللربط مع سوق العمل |

7 الفصل السابع: الإقتراحات التطويرية المبنية على الإحتياجات الكمية و النوعية للقوى العاملة المدربة

| | | |
|----------|-----|---|
| 101..... | 7.1 | المحور الأول: تحفيز التوجه لبرامج التعليم و التدريب المهني ورفع قدرة المؤسسات الإستيعابية |
| 101..... | 7.2 | المحور الثاني: تطوير البرامج التدريبية لتلائم مع الإحتياجات التدريبية الناتجة للقطاعات المختلفة بحسب احتياجات سوق العمل و لتلائم توقعات المتجهين للتعليم و التدريب المهني |
| 104..... | 7.3 | المحور الثالث: تطوير المدربين و التجهيزات لتلائم التطورات التكنولوجية و تطورات المهنة |
| 109..... | 7.4 | المحور الرابع: اعداد و مساندة الخريجين و الخريجات لدخول سوق العمل انسجاما مع تطلعاتهم |
| 109..... | 7.5 | المحور الخامس: تفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل |
| 113..... | | المصادر و المراجع |
| 118..... | | |

قائمة الملاحق:

| | | |
|--|-----------------|--|
| | ملحق رقم 1: | المهن بحسب التوصيف المهني ومؤشرات مختارة للمحافظات |
| | الملحق رقم 2: | تفصيل المبحوثين والمشاركين ضمن الدراسة |
| | ملحق رقم 3: | تفاصيل استمارة الطلاب و الأسر |
| | الملحق رقم 4.1: | مسح مؤسسات التعليم و التدريب المهني في الأراضي الفلسطينية ضمن المستويات الأساسية والتخصصات و المحافظات المستهدفة |
| | الملحق رقم 4.2: | بعض النتائج الهامة لاستمارة مؤسسات التعليم و التدريب المهني: |
| | الملحق رقم 5: | تفاصيل استمارة الخريجين |
| | الملحق رقم 6: | تفاصيل نتائج الإحتياجات الكمية و النوعية لسوق العمل |
| | الملحق رقم 7: | الإستمارات التي استخدمت في الدراسة |

قائمة الجداول والأشكال والأطر

قائمة الجداول

- 5 جدول رقم 1.1: حجم العينة المستهدفة بالإستمارات/ الإستبانات تحت الدراسة وتوزيعها
- 14 جدول 2.1: مقارنة ما بين المهنيين و اجمالي القوى العاملة وما بين المهنيين واجمالي الخريجين بحسب مؤشرات مختارة 2005
- 19 جدول 2.2: مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجتمع الفلسطيني
- 19 جدول 2.3: مؤشرات ديمغرافية لمحافظة القدس ونابلس و رام الله والبييرة والخليل
- 20 جدول 2.4: نسب المساهمة في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و المحافظات بحسب الجنس:
- 21 جدول 2.5: التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة حسب العلاقة بقوة العمل في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و المحافظات
- 21 جدول 2.6: عدد المنشآت العاملة في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و المحافظات حسب النشاط الإقتصادي ونسبة المنشآت حسب النشاط من تلك العاملة في الضفة الغربية.
- 22 جدول 2.7: عدد المسجلين في الغرف التجارية في المحافظات المستهدفة
- 26 جدول 3.1: الخيارات المستقبلية الأكاديمية و المهنية للطلبة بحسب تعليم الأب
- 31 جدول 3.2: الخيار الأول للتخصص للراغبين/ات بالالتحاق بالتعليم و التدريب المهني حسب المحافظة
- 31 جدول 3.3: الخيار الأول للتخصص للأسر التي ترغب بالتحاق ابنائها بالتعليم و التدريب المهني حسب المحافظة
- 37 جدول 4.1: الجهات التي تقدم خدمات التعليم و التدريب المهني و البرامج المتاحة
- 38 جدول 4.2: التخصصات التي تقدم في مؤسسات التعليم و التدريب المهني ضمن القطاعات المستهدفة
- 40 جدول 4.3: نسبة العدد المتقدم للمهنة حسب الطاقة الإستيعابية و مقارنة بالأعوام الماضية و معدل التغيير بحسب التخصص لجميع المحافظات
- 41 جدول 4.4: أولويات الإقبال على المهنة/ التخصصات بحسب ارتفاع معدل الزيادة و انخفاض النقصان في الطلب على التخصصات مقارنة بالطاقة الإستيعابية و السنوات الماضية
- 45 جدول 4.5: نسبة التخصصات من المؤسسات في المحافظات التي تبين التغيير في نسب التشغيل لخريجها
- 53 جدول 5.1: نسبة المساهمة في القوى العاملة و التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة لخريجي و خريجات التعليم و التدريب المهني في المحافظات و التخصصات قيد الدراسة بحسب الجنس و المحافظة
- 61 جدول 5.2: أولوية العوامل التي ساعدت الخريج على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار
- 62 جدول 5.3: أولوية العوامل التي لم تساعد الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار
- 63 جدول 5.5: أولوية العوامل التي ساعدت الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار
- 63 جدول 5.6: أولوية العوامل التي لم تساعد الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار
- 65 جدول 5.7: الأجر اليومي للخريجين و الخريجات العاملين حسب المحافظة
- 71 جدول 6.2.1: عدد المنشآت حسب فئة عدد العاملين و العاملات لديها و حسب عدد خريجي و خريجات التعليم و التدريب المهني من العاملين و العاملات لديهم
- 74 جدول رقم 6.2.2: المنشآت التي لديها عاملات، و المنشآت التي لديها مهنيات، و المنشآت التي لديها استعداد لتوظيف مهنيات حسب المحافظة (عدد و نسبة من اجمالي منشآت المحافظة)
- 77 جدول 6.3.1: النمو و معدل الزيادة المطلوبة من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب المحافظة و الجنس
- 78 جدول 6.3.2: النمو و معدل الزيادة المطلوبة من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع و الجنس
- 116 جدول 7.1: ملخص الطلب الكمي المتوقع للعمالة المهنية المدربة في المهن و الأعمال المختلفة بحسب القطاع
- 117 جدول 7.2: ملخص اولويات المهارات و الإتجاهات الشخصية و المهنية العامة و المتخصصة و الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة

قائمة الأشكال

- 11 الشكل 2.1: عدد المنشآت الإقتصادية العاملة في الضفة الغربية و قطاع غزة حسب حجم العمالة 2007
- 11 الشكل 2.2: المساهمة في القوى العاملة العالمية و الإقليمية و الفلسطينية 2009
- 11 الشكل 2.3: نسب البطالة العالمية و الإقليمية و الفلسطينية 2009
- 12 الشكل 2.4: المساهمة في القوى العاملة الفلسطينية بحسب النوع الإجتماعي عبر السنوات 1995-2009
- 13 الشكل 2.5: التوزيع النسبي للعاملين في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي و الجنس 2009
- 13 الشكل 2.6: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل 2005
- 13 الشكل 2.7: نسبة الملحقين بالتعليم المهني/ التجاري مقارنة بالمسارب الأخرى 2010/2011
- 14 الشكل 2.8: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل العلمي و النشاط الاقتصادي 2005
- 15 الشكل 2.9: توزيع القطاعات و الأنشطة الإقتصادية حسب نسبة المنشآت و العاملين فيها و مساهمة كل منها في الناتج المحلي الإجمالي 2007
- 16 الشكل 2.10: التغيير الحاصل على القطاعات و الأنشطة الإقتصادية في الأراضي الفلسطينية خلال الأعوام 1997-2007
- 20 الشكل 2.11: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في المحافظات و الضفة الغربية و الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل 2005
- 20 الشكل 2.12: نسبة الأفراد ممن لديهم تعليم/تدريب مهني من اجمالي الأفراد فوق ال 15 سنة في المحافظات و حسب النوع الاجتماعي
- 23 الشكل 3.1: توزيع عينة الطلاب بحسب الجنس

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية
المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

- الشكل 3.2: نسبة الطلبة الذين يرغبون باكمال التعليم والتدريب المهني والاهالي التي ترغب باكمال ابنائهم وبناتهم التعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة
- الشكل 3.3: مدى تفضيل الإستمرار في التعليم بعد إنهاء الثانوي للطلبة والأهالي حسب المحافظة
- الشكل 3.4: مدى تفضيل نوع التعليم العالي بعد إنهاء التعليم الثانوي للطلبة والأهالي
- الشكل 3.5: التغيير في الإلتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب احصاءات المؤسسات
- الشكل 3.6: مدى تأثير الطلبة بجهات اخرى على إتخاذ قرار الإلتحاق بالمسار التعليمي-التدريبي والجهات التي تؤثر من وجهة نظر الطالب والاهل
- الشكل 3.7 : نسبة الطلبة الذين لديهم فكرة عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة
- الشكل 3.8: مدى المعرفة بمؤسسات التعليم والتدريب المهني للراغبين بالإلتحاق حسب المحافظة
- الشكل 3.9: وسائل معرفة الطلاب بالتعليم والتدريب المهني- النسب المئوية
- الشكل 3.10: وسائل معرفة الأسر بالتعليم والتدريب المهني- النسب المئوية
- الشكل 3.10: التوزيع النسبي لاسباب اختيار التعليم والتدريب المهني للطلبة حسب المحافظة
- الشكل 3.11 اسباب اختيار التعليم والتدريب المهني للأسر
- الشكل 3.12: رغبة الطلبة بإنشاء مشروع خاص حسب الجنس والمحافظة
- الشكل 3.13: الخيار الأول للتخصص للراغبين/ات بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني
- الشكل 3.14: الخيار الأول للتخصص للأسر التي ترغب بالإلتحاق بابنائها بالتعليم والتدريب المهني
- الشكل 3.15: نسبة الخيار الأول للتخصص للفتيات من النسبة الكلية للطلبة للراغبين/ات بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني حسب التخصص
- الشكل 3.16: اولوية الخيار الأول للتخصص للفتيات الراغبات بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني
- الشكل 3.17: اولوية الخيار الأول للتخصص للذكور الراغبين بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني
- الشكل 3.18: سبب عدم الرغبة بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني من الطالب والأسرة
- الشكل 3.19: اقتراحات تطويرية من الطالب والأسرة
- شكل 4.1: توزع عينة مؤسسات التعليم والتدريب المهني بحسب نوع المؤسسة والمحافظة
- شكل 4.2: توزع عينة مؤسسات التعليم والتدريب المهني بحسب التخصص
- شكل 4.3: الأهمية النسبية لميزات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب التخصص
- شكل رقم 4.4: الأهمية النسبية لمعيقات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب التخصص
- شكل 4.5: الأهمية النسبية لميزات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب المحافظة
- شكل رقم 4.5: الأهمية النسبية لمعيقات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب المحافظة
- شكل 4.7: التغيير نسب التوظيف الحالية للخريجين/الخريجات مقارنة بالأعوام الماضية
- الشكل 4.8: التوزيع النسبي للخريجين الذكور حسب العلاقة بقوة العمل ونوع العمالة
- الشكل 4.9: التوزيع النسبي للخريجات الإناث حسب العلاقة بقوة العمل ونوع العمالة
- الشكل 4.10: التغيير في نسب تشغيل الخريجين بحسب التخصص مقارنة بالأعوام الماضية
- الشكل 4.11: إستعدادية المؤسسات لتقديم خدمات لخريجها في المحافظات المختلفة
- الشكل 4.12: للخدمات التي تقدمها وترغب بتقديمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني لخريجها
- الشكل 4.13: إستعدادية المؤسسات لتقديم خدمات لسوق العمل في المحافظات المختلفة
- الشكل 4.14: الخدمات التي تقدمها وترغب بتقديمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني لسوق العمل
- الشكل 4.15: استشارة سوق العمل من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني في المحافظات
- الشكل 4.16: الإستشارات التي تستفيد منها مؤسسات التعليم والتدريب المهني
- الشكل 5.1: اسباب التحاق الخريجين الذكور بالتعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة:
- الشكل 5.2: اسباب التحاق الخريجات الإناث بالتعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة:
- الشكل 5.3: اسباب التحاق الخريجين الذكور للتخصص بحسب المحافظة:
- الشكل 5.4: اسباب التحاق الخريجات الإناث بالتخصص بحسب المحافظة:
- الشكل 5.5: شكل عمالة الخريجين والخريجات بحسب المحافظة
- الشكل 5.6: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة الخليل:
- الشكل 5.7: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة نابلس:
- الشكل 5.8: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة القدس:
- الشكل 5.9: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة رام الله والبيرة
- الشكل 5.10: ارتباط عمل الخريجين العاملين في المحافظات المختلفة بالتخصص
- الشكل 5.11: ارتباط عمل الخريجات العاملات في المحافظات المختلفة بالتخصص
- الشكل 5.12: الواقع العملي للخريجين/ الخريجات بحسب التخصص:
- الشكل 5.13: ارتباط عمل الخريجين والخريجات بالتخصص حسب التخصص
- الشكل 5.14: اسباب العمل بغير التخصص للخريجين والخريجات
- الشكل 5.15: التوزيع النسبي لطرق حصول الخريجين والخريجات العاملين على العمل
- الشكل 5.16: الخريجين/ات اللذين ارادوا انشاء مشروع خاص ولم يتمكنوا من ذلك

- الشكل رقم 5.17: مدى تلبية التعليم و التدريب المهني لتوقعات الخريجين و الخريجات
- الشكل 5.18: استفادة الخريج من خدمات مؤسسات التعليم و التدريب المهني
- الشكل 5.19: الخدمات التي يستفيد منها او يرغب بالاستفادة منها الخريج/ة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني
- الشكل 6.1.1: توزيع المنشآت بحسب ملكية المنشأة
- الشكل 6.1.2: توزيع المنشآت بحسب الوضع القانوني للمنشأة
- الشكل 6.1.3: توزيع المنشآت بحسب عدد سنوات عمل المنشأة
- الشكل 6.1.4: الخدمات الرئيسية للمنشأة/ مجالات عمل المنشأة
- الشكل 6.1.5: توزيع المنشآت بحسب القطاع/ المجال الذي تعمل به المنشأة
- الشكل 6.2.1: التوزيع النسبي للمنشآت حسب فئة عدد العاملين و العاملات لديها وحسب عدد خريجي و خريجات التعليم و التدريب المهني من العاملين و العاملات لديهم
- الشكل 6.2.2: عدد العاملين المدربين من خريجي تعليم و تدريب مهني وتقني بحسب المستوى
- الشكل 6.2.3: اصحاب العمل من خريجي مستويات التعليم والتدريب المهني والتقني بحسب المستوى
- الشكل 6.2.4: مدى تفضيل اصحاب العمل توظيف خريجين من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني حسب المحافظة
- الشكل 6.3.1: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب الجنس
- الشكل 6.3.2: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب المحافظة والجنس
- الشكل 6.3.3: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع والجنس
- الشكل 6.3.4: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع والمحافظة
- الشكل 6.3.5: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع الكهرباء
- الشكل 6.3.6: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع الإلكترونيات
- الشكل 6.3.7: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع الاتصالات
- الشكل 6.3.8: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع أنظمة المعلومات
- الشكل 6.3.9: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع ادارة المكاتب
- الشكل 6.4.1: المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد اصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت)
- الشكل 6.4.2: المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد اصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت)
- الشكل 6.4.3: المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة (للمنشآت التي تعمل في مجال الصيانة و التصنيع) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد اصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت)
- الشكل 6.4.4: المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة (مجال ادارة المكاتب) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
- الشكل 6.4.5: المهارات والإتجاهات الادارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد اصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت)
- الشكل 6.5.1: نسبة المنشآت التي استفادت و تستفيد وترغب بالاستفادة من مؤسسات التعليم و التدريب المهني
- الشكل 6.5.2: الخدمات التي يستفيد منها او يرغب بالاستفادة منها اصحاب العمل من مؤسسات التعليم والتدريب المهني
- الشكل 6.5.3: نسبة المنشآت الاقتصادية التي لديها وحدة تدريب وتلك التي تخطط لإنشاء وحدة تدريب
- الشكل 7.1: طريقة حصول الخريجين على عمل حسب الجنس

قائمة الأظر

- 1.1: قائمة المهن العالمية التي تنقص 36 دولة مجتمعة بحسب الأولوية:
- إطار 1. 2: مهن الكهرباء الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
- إطار 2.2: مهن واعمال الإلكترونيات (صيانة او بيع او تركيب) استنادا الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
- إطار 2.3: مهن واعمال الاتصالات الإتصالات الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
- إطار 2.4: مهن واعمال تكنولوجيا المعلومات استنادا الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
- إطار 2.5: مهن واعمال ادارة المكاتب استنادا الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
- إطار 3.1: خيارات التخصصات للراغبين بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني
- إطار 4.1: فئات مستوى العمل المهني
- إطار 4.2: أولويات الإقبال على التخصصات في مؤسسات التعليم و التدريب المهني بحسب المؤسسات:
- إطار 5.1: مسارات مهنية لخريجين
- إطار رقم 6.1: اسباب تفضيل المنشآت توظيف خريجين من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني مقارنة مع غير الخريجين
- إطار رقم 6.2: اسباب استعداد أو عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث

- 85 الإطار 6.4.1: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
- 86 الإطار 6.4.2: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب مجال عمل المنشأة
- 86 الإطار 6.4.3: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع
- 87 الإطار 6.4.4: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة
- 88 الإطار 6.4.5: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
- 89 الإطار 6.4.6: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة
- 90 الإطار 6.4.7: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة- الصيانة و التصنيع:
- 91 الإطار 6.4.8: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة (الصيانة و التصنيع) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة
- 91 الإطار 6.4.9: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة- ادارة مكاتب التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
- 92 الإطار 6.4.10: اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة
- 93 الإطار 6.4.11: اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
- 94 الإطار 6.4.12: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع المباشر
- 94 الإطار 6.4.13: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع غير المباشر
- 95 الإطار 6.4.14: اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة
- 98 اطار 6.5.1: اقتراحات لتفعيل دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني
- 99 اطار 6.5.3: اقتراحات لربط مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني مع سوق العمل(الأكثر تكرارا)
- 100 اطار 6.5.4: زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني و التقني

قائمة المصطلحات المستخدمة

أولاً: تعريفات مرتبطة بالقوى العاملة: المصدر الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني- مسح القوى العاملة 2009:

القوة البشرية : جميع الافراد في الاراضي الفلسطينية والذين اتموا 15 سنة فاكثر

العمل : هو الجهد المبذول في جميع الانشطة التي يمارسها الافراد بهدف الربح او الحصول على اجرة معينة سواء كانت على شكل راتب شهري او اجرة اسبوعية او بالمياومة او بالقطعة او نسبة من الارباح او سمسرة او غير ذلك من الطرق ، كذلك فان العمل دون اجرا عائد في مصلحة مشروع او مزرعه للعائلة تدخل ضمن مفهوم العمل اذا كانت طبيعة العمل معتادة ، ولا تعتبر الانشطة المعتادة للفرد في الاعمال التطوعية والخيرية لدى الغير دون اجر عمل .

العامل : الفرد الذي يباشر شغلا او عملا معيناً ولو لساعه واحده خلال فترة الاسناد الزمني سواء كان لحساب الغير باجر او لحسابه او بدون اجر في مصلحة العائلة ، ويصنف العاملون في المجموعات التالية :

1- صاحب عمل : هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها او يملك جزء منها (شريك) ويعمل تحت اشرافه او لحسابه مستخدم واحد على الاقل باجر ، ويشمل ذلك اصحاب العمل الذين يديرون مشاريع او مقاولات خارج المنشآت بشرط ان يعمل تحت اشرافهم او لحسابهم مستخدم واحد على الاقل باجر ، ولا يعتبر حملة الاسهم في الشركات المساهمة اصحاب عمل حتى ولو عملوا فيها

2- يعمل لحسابه : هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها او يملك جزء منها (شريك)وليس بالمنشأة اي مستخدم يعمل باجر

3- مستخدم باجر : هو الفرد الذي لحساب فرد اخر او لحساب منشأة او جهة معينة وتحت اشرافها ويحصل مقابل عمله على اجر محدد سواء كان على شكل راتب شهري او اجرة اسبوعية او على القطعة او اي طريقة دفع اخرى ،ويندرج تحت ذلك العاملون في الوزارات والهيئات الحكومية والشركات بالاضافة الى الذين يعملون باجر في مصلحة للعائلة .

4- عضو اسرة غير مدفوع الاجر : هو الفرد الذي لحساب العائلة ، اي في مشروع او مصلحة او مزرعه للعائلة ولا يتقاضى نظير ذلك اي اجرة وليس له نصيب في الارباح .

العمالة : تشمل هذه الفئة كل من ينطبق عليه مفهوم العمالة ، اي جميع الافراد الذين ينتمون لسن العمل (القوة البشرية) ويعملون ، ويضم ذلك اصحاب العمل ، المستخدمين باجر ، العاملين لحسابهم او في مصالحهم الخاصة ، بالاضافة لاعضاء الاسرة غير مدفوعي الاجر .

البطالة (حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية) : تشمل هذه الفئة جميع الافراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا خلال فترة الاسناد في اي نوع من الاعمال ، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه باحدى الطرق مثل مطالعة الصحف ، التسجيل في مكاتب الاستخدام ، سؤال الاصدقاء والاقارب او غير ذلك من الطرق .

البطالة (التعريف الموسع) : لقد تم احتساب عدد العاطلين عن العمل في التعريف الموسع باضافة الافراد خارج القوى العاملة بسبب الياس من البحث عن عمل الى العاطلين عن العمل حسب مقاييس منظمة العمل الدولية .

النشيطون اقتصاديا (القوى العاملة) : تشمل هذه المجموعه جميع الافراد الذين ينتمون لسن العمل وينطبق عليهم مفهوم العمالة او البطالة .

ثانيا: تعريفات مرتبطة بالتعليم و التدريب المهني الفلسطيني: المصدر المستويات المهنية بحسب الهيئة العليا للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين:

- المستوى الأول:العامل محدود المهارة: الإعداد تدريب قصير في موقع العمل او احد مراكز التدريب المهني (اقل من سنة)
- المستوى الثاني:العامل الماهر: إعداد مهني متخصص في مراكز التدريب المهني او في مدرسة صناعية (دون خبرة) (من سنة الى سنتين)
- المستوى الثالث:العامل المهني: إعداد مهني في مستوى المرحلة الثانوية بالإضافة إلى فترة مناسبة من ممارسة العمل والخبرة الميدانية
- المستوى الرابع: التقني: اعداد مهني في مستوى كليات المجتمع بالإضافة الى فترة مناسبة من الممارسة والخبرة العملية، بعد المرحلة الثانوية
- المستوى الخامس:الإختصاصي: اعداد وتأهيل جامعي بالإضافة الى فترة مناسبة من الممارسة والخبرة العملية

ثالثا: تعريفات مرتبطة بالمنشآت الاقتصادية المصدر: سلسلة دراسات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية ماس للمشاريع (ص.ص م) 2009.

ص.ص.م: الصغيرة جدا و الصغيرة والمتوسطة: لا يوجد تعريف رسمي محدد للمشاريع (ص.ص.م) في فلسطين،الا ان غالبية الإقتصاديين يتفقوا على ان حجم العمالة هو احد المؤشرات الهامة لها حيث اعتبرت ان المنشآت الصغيرة جدا هي تلك التي يقل عدد العاملين فيها عن 5، والصغيرة من 5-9 بينما المتوسطة هي تلك التي يقل عدد العاملين فيها عن 20.

ملخص تنفيذي

تعتبر دراسات الإحتياجات التدريبية هذه خطوة أولية وهامة باتجاه تطوير الموارد البشرية ضمن القطاعات والمجالات المستهدفة لتلائم إحتياجات سوق العمل وتوقعات الفئات المستهدفة من نظام التعليم و التدريب المهني الفلسطيني، حيث تهدف هذه الدراسة للخروج بتوصيات تسهم في تطوير البرامج التدريبية لمؤسسات التعليم و التدريب المهني على اختلاف مشاربها بما يتلائم مع إحتياجات سوق العمل واولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف والإستراتيجيات الوطنية. وتعتبر هذه الدراسة بحجمها و شموليتها دراسة وطنية هامة للتعليم و التدريب المهني في فلسطين.

تم تنفيذ هذه الدراسة كجزء من المشروع البلجيكي لدعم التعليم و التدريب المهني في فلسطين، والذي يمثل الشراكة ما بين وزارة التربية و التعليم الفلسطينية – الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني، مع الوكالة البلجيكية للتنمية، بالتعاون مع الغرف التجارية الصناعية الأربعة في مناطق تنفيذ المشروع (محافظات رام الله و البيرة، القدس، الخليل ونابلس)، بالتعاون مع الشركاء الوطنيين من وزارة العمل الفلسطينية و اتحاد الصناعات الفلسطينية و اتحاد الغرف التجارية والصناعية الفلسطينية. وبمساهمة الشركاء من وزارة العمل الفلسطينية و اتحاد الصناعات الفلسطينية و اتحاد الغرف التجارية و الصناعية الفلسطينية. وبمساهمة أصحاب العلاقة على المستوى المحلي من مؤسسات تعليم و تدريب مهني و منشآت اقتصادية عاملة ضمن القطاعات المستهدفة.

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى تحديد وتحليل الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للقطاعات والمجالات قيد الدراسة والتي تشمل الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وادارة المكاتب، بما يتلائم مع إحتياجات سوق العمل واولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف والإستراتيجيات الوطنية وواقع المحافظات والقطاعات المستهدفة المختلفة.

وقد هدفت المنهجية المتعددة الأدوات الوصول الى معلومات كمية و نوعية لتحقيق جميع اهداف الدراسة من خلال استمارات للطلاب و الطالبات والأهل، ومن خلال استمارات لمؤسسات التعليم و التدريب المهني واستمارات الخريجين وأخرى لأصحاب العمل في المحافظات الأربع ضمن التخصصات المستهدفة. وتلا تحليل النتائج عقد مجموعات بؤرية مع ممثلين من سوق العمل والخريجين في المحافظات المختلفة وقد ترافق ذلك مع دراسة اصدارات محلية و اقليمية وعالمية اقتصادية و متعلقة بالتعليم و التدريب المهني، كما و القيام بمسح لمؤسسات التعليم و التدريب المهني وتحليل ادبيات مرتبطة بالدراسة محلية و اقليمية و عالمية، ومن ثم عقد ورشة نهائية لعرض النتائج وكتابة التقرير.

وقد اعتمدت المنهجية مبدأ المشاركة الفاعلة للشركاء المحليين الغرف التجارية والصناعية في المحافظات الأربع و التي ساهمت بجميع أجزاء العمل، وبناء القدرات للشركاء حيث تم تدريب كوادرها و اشراكهم بالعمل، كما شاركت بالدراسة اللجان المحلية والممثلة من قبل القطاعات الإقتصادية قيد الدراسة و مؤسسات التعليم و التدريب المهني في المحافظات المستهدفة. وبالتالي استندت النتائج الى 2298 استمارة معبئة من الطلاب و الأهالي، الخريجين و الخريجات، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، ومنشآت اقتصادية تمثل سوق العمل العاملة في القطاعات المستهدفة وتوظف عاملين/ات في المحافظات المستهدفة، شكلت استمارات سوق العمل نصفهم. كما واستندت النتائج الى استشارة 150 شخص من الخريجين والخريجات ومنشآت اقتصادية و ممثلي مؤسسات تعليم و تدريب مهني، بشكل نوعي لتفسير النتائج والمشاركة بالتحليل.

تشمل الدراسة جميع المحافظات المستهدفة: محافظة رام الله و البيرة ، محافظة القدس، محافظة الخليل ومحافظة نابلس، كما تشمل القطاعات الإقتصادية والمجالات قيد الدراسة: الكهرباء، والإلكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، مقسمة الى مجالات فرعية استنادا الى التصنيف العربي المعياري.

نتائج الطلبة و الأهل: بينت النتائج ارتفاع نسب رغبة الطلبة اكمال تعليمهم و تدريبهم المهني و الاهل الراغبين بالتحاق ابنائهم بالتعليم والتدريب المهني، 39% من الطلبة ابدوا رغبة بالالتحاق بمراكز التعليم و التدريب المهني و 49% من الأهل ابدوا هذه الرغبة لأبنائهم، وقد اختلفت هذه النسب حسب المحافظات و تميزت لصالح التعليم المهني. وقد بينت النتائج وجود تأثير مباشر للوالدين و الأهل على الطلبة بخياراتهم المستقبلية. كما بينت تعدد وسائل معرفة الطلاب و الأهل بالتعليم والتدريب المهني، تميز منها لدى الطرفين الاصدقاء و المعارف ووسائل الإعلام، اضيف لتلك الوسائل الخريجين السابقين للأهل و الأستاذ للطلبة كثلاث اهم وسائل للطرفين، بالرغم من ذلك 69% من العينة تعرف عن التعليم و التدريب المهني، تركزت المعرفة في محافظة رام الله وللتعليم المهني في باقي المحافظات.

وقد بين الطلبة و الأهل الذين اختاروا التعليم و التدريب المهني لهم او لأبنائهم ان اسباب اختيارهم لها تتبع من كونه مشغل هام ويفتح المجالات امام التشغيل الذاتي. فقد أكد الطلبة و الأهل ان اسباب اختيارهم ارتبطت بالرغبة بالحصول على عمل (54% و 78% للطلبة و الأهل على التوالي) او ادارة عمل خاص بعد التخرج (49% لكليهما) ، وقد تركزت اولويات الطلبة للإلتحاق بالتخصصات قيد الدراسة: الكهرباء و الإلكترونيات و الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات و الادارة، وان اختلف ترتيبها بحسب المحافظة و الجنس. وقد تركزت اقتراحات الطلبة و الأهل على اضافة برامج جديدة وتطوير القائمة وربط التعليم و التدريب المهني بسوق العمل و تحسين نوعيته، كما تغيير النظرة المجتمعية من خلال التوعية و الإرشاد والتوجه للمجتمع. اضافوا لذلك ضرورة انشاء مؤسسات تعليم و تدريب مهني جديدة، واطاحة المجالات للفتيات.

انعكس زيادة الإقبال **على مؤسسات التعليم و التدريب المهني** و التي تبين من احصاءاتها زيادة اقبال الطلبة بواقع 50% الى 70% بحسب المحافظة و التخصص، شكلت الاكثر اقبالا تخصصات صيانة الاجهزة المكنيية ثم الإتصالات ثم التمديدات الكهربائية، اختلفت بحسب المحافظة. وقد بين مسح المؤسسات وجود 76 مؤسسة حكومية و أهلية ووكالة و خاصة التعليم والتدريب المهني ضمن المستويات الأساسية في الأراضي الفلسطينية. 44 منهم تقدم التدريب ضمن القطاعات والمجالات قيد الدراسة، وتتواجد 21 مؤسسة تعليم و تدريب مهني في محافظات نابلس و الخليل و القدس ورام الله و البيرة تقدم تدريب في 11 تخصصاً في المجالات قيد الدراسة، 8 من تلك التخصصات متاح للفتيات. وبالتالي تكرار التخصصات ومحدوديتها.

وقد ذكرت العديد من المؤسسات في التخصصات قيد الدراسة ارتباط مدربيها بسوق العمل كميزة، لكن بالمقابل لم يتم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة كعميق، كما ان من الميزات ان بعض التخصصات و المؤسسات مرتبط بسوق العمل و بالمقابل من المعوقات انه لم تعكس التدريبات العملية احتياجات سوق العمل، وذكرت العديد من البرامج ارسال طلابها لسوق العمل قبل التخرج كميزات للتدريب. وقد بينت المؤسسات ان نسب تشغيل خريجها تغيرت بحسب التخصص و الجنس حيث تعتبر متدنية و تراجع للإناث، بينما حافظت على مستواها او ازدادت لمهن الكهرباء و صيانة الحاسوب تراجعت لمهنة الراديو و التلفاز، وقد تغيرت هذه النسب ايضا بحسب المحافظة.

لقد بينت المؤسسات تقديمها للخدمات لخريجها واستعداد 76% الى 92% من المؤسسات و التخصصات المبحوثة لتقديمها مستقبلا. كما بينت المؤسسات تقديمها للخدمات لسوق العمل واستعدادها من الإستشارات التي تقدمها واستعداد 74% الى 90% من المؤسسات و التخصصات المبحوثة لتقديم الخدمات لسوق العمل مستقبلا، واستعداد 71% الى 87% منها الاستفادة من الإستشارات مستقبلا.

بينت نتائج خريجي و خريجات التعليم و التدريب المهني ان نسب مساهمة الخريجين والخريجات في القوى العاملة قد بلغت 70% للخريجين و 61% للخريجات ، وهذه النسب تمثل ارتفاعاً عن النسب الوطنية و نسب النساء والشباب ونسب المحافظات. حيث تمثل نسب مساهمة الخريجات في القوى العاملة حوالي الأربعة أضعاف من النسب الوطنية لمساهمة النساء في القوى العاملة والتي بلغت 15.5%. كما ان تلك النسب فاقت نسب المحافظات باستثناء محافظة الخليل و التي وازتها. و ارتفعت نسب مساهمة الخريجين عن نسب مساهمة الشباب في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية والضفة الغربية و التي بلغت 47.9% في الضفة الغربية. كما بينت النتائج انخفاض نسب البطالة عن النسب الوطنية و ارتفاع نسب من لديهم مشاريعهم الخاصة عن النسب الوطنية. ان تلك النتائج تبين الاثر الهام للتعليم و التدريب المهني وتأهيل الكوادر البشرية على القوى العاملة والاقتصاد الفلسطيني، كما انها تلائم توقعات الخريجين والخريجات من التعليم والتدريب المهني والتي تمحورت حول ايجاد فرص عمل وفتح مشروعاتهم الخاصة، والتي مثلت الاسباب الرئيسية لالتحاقهم بالتعليم والتدريب المهني بغض النظر عن الجنس و المحافظة.

وتشير النتائج الا ان غالبية من لا يسهم بالقوى العاملة يكمل تعليمه/ها، حيث تشير ارتفاع نسب من يكملوا تعليمهم، للرجبة الشخصية من جهة وتوفر هذه الفرصة من جهة أخرى، و تشير ايضا في بعض الاحيان الى عدم توفر فرص عمل والحاجة لإيجاد بدائل كما تبين من الخريجين/ات في نقاش المجموعات المركزة. وقد بينت النتائج ايضا الى ان نسبة مساهمة في القوى العاملة و اعلى ارتفاع لنسب البطالة تكمن بين الخريجات في محافظة الخليل، مما يبرو اهمية العمل على برامج لربط الخريجات مع سوق العمل.

تتفاوت نسب تشغيل الخريجين و الخريجات في التخصص بحسب التخصص، حيث تبين ان اعلى هذه النسب كانت لخريجي البرمجة و التمديدات الكهربائية والاتصالات ادناها كانت لخريجي صيانة الراديو والتلفزيون. وقد تبين ان السبب الاساسي للعمل في غير التخصص يكمن في انهم لم يجدوا عملا في مجال التخصص. تلا ذلك ان ظروف العمل الحالية افضل من ظروف العمل في التخصص. وقد أظهرت النتائج ان العلاقات الشخصية هي الطريقة الأكثر فاعلية للحصول على فرصة عمل للخريجين تلاها البحث الذاتي، و شكل العمل في نفس مكان التدريب السابق العامل الثالث، بينما شكل العمل في نفس مكان التدريب السابق العامل الاول للخريجات تلاه العلاقات الشخصية فالبحث الذاتي.

وقد تبين ان المهارات الحياتية شكلت العامل الأول الذي ساهم في مساعدتهم للحصول على فرصة عمل بعد التخرج. وقد تلا ذلك مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب. ومن ثم الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني لمن يعمل. بينما شكل محدودية فرص التوظيف و تدني الراتب اسباب رئيسية لعدم التشغيل لمن لا يعمل. وقد تلا ذلك قلة التدريب العملي اثناء الدراسة وعدم الإطلاع على سوق العمل، وقد اختلفت بعض الاولويات بحسب المحافظة. بينت النتائج ان 8% من الخريجين و الخريجات لديهم مشروعهم الخاص بواقع 9% للذكور و 6% للإناث، نصف تلك المجموعة كانت في محافظة رام الله و البيرة تلاها نابلس ثم القدس و الخليل. بينما تبين ان 11% يعمل لحسابه بواقع 14% للذكور و 2% للإناث. وقد

تبين ان اكثر العوامل التي ساعدتهم على اقامة مشروعهم كانت اولاً في مهارات المهنة المتعلمة اثناء التدريب، وثانياً المهارات الريادية و الإدارية اثناء التعلم وثالثاً الخبرة العملية في التدريب الميداني لمن لديه مشروع خاص. و ان بان اكثر العوامل التي حالت دون ذلك تمثلت في قلة الإمكانيات المالية و الإثتمانية لمن اراد ان ينشئ مشروعاً و لم يفعل ، تلا ذلك عدم وجود فرص للأعمال الحرة في المكان الذي أعيش فيه الثاني أعلى تكراراً وبالأخص في محافظتي نابلس و الخليل، وقد شكلت المسؤوليات العائلية، بمعنى الحاجة الى الدخل الآني الخيار الثالث.

وقد بينت الدراسة العديد من الإشكالات التي يعاني منها الخريجين و الخريجات عند دخول سوق العمل، منها الوساطة والمحسوبية في التعيينات و تدني الراتب و احتكار المعلومة من صاحب العمل، كما تبين اشكالات خاصة متعلقة بدخول النساء لسوق العمل متمثلة في عدم تقبل النساء في المهن غير التقليدية في بعض المجتمعات، والتميز في الراتب على اساس الجنس. وقد بين تلقي الخريجين و الخريجات لبعض الخدمات من مؤسساتهم و رغبتهم بالاستفادة مستقبلاً و بالأخص في مجالات الربط مع سوق العمل و تطوير المهارات وتشكيل رابطة خريجين.

1.1 سوق العمل في القطاعات قيد الدراسة والمحافظات قيد الدراسة: لقد بينت النتائج ان نصف المنشآت المبحوثة

توظف خريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، و ان 56% من اصحاب العمل يفضلوا توظيف هؤلاء الخريجين مستقبلاً ، بينما يفضل 46% منهم توظيف الحاصلين على الخبرة من السوق دون الحاجة لأن يكون خريجاً. وقد ربطوا أسباب تفضيل الخريجين بالقدرة على التطور و الخلفية النظرية والتكنولوجية المتوفرة، بينما ذكر النصف الآخر ممن لا يفضل توظيف الخريجين/ الخريجات ان السبب يتمحور حول نقص الخبرة و نقص الجاهزية للعمل مباشرة وبالتالي اهدار الوقت و المال كما ارتأى اصحاب العمل. وقد اقترحوا اهمية زيادة مدة التدريب العملي و التطبيقي وزيادة فترة التدريب في السوق ومتابعته كما وزيادة اطلاع الطلبة والمدرسين على التكنولوجيا الحديثة في سوق العمل.

وجود الإناث متدني في القطاعات قيد الدراسة لكن الطلب مرتفع: لقد بينت النتائج ان 24% من المنشآت قيد الدراسة توظف اناث، وان 16% من المنشآت المبحوثة توظف اناثاً في الاعمال الفنية(المهنية) حالياً، بينما ابدت 32% من المنشآت الرغبة في توظيف اناث مستقبلاً. وعند ذكر الأسباب تبين ان من لم يرغب بتوظيف اناث مستقبلاً ذكر ان بيئة العمل و ظروفه، ومسؤوليات المرأة الإجتماعية كما نقص الخبرة ، بينما ذكر من يود توظيف الإناث تفوقهم في مجال البيع والعرض و التسويق والتعامل مع الزبائن، او ارتبط ذلك بفتح فرع جديد ، او لقبولهن اجر اقل، اضافة لذكر بعض المهارات الأخرى المتعلقة بالدقة و الإلتزام و الرغبة في التطور. وتتقسم القوى العاملة الحالية في القطاعات المذكورة ضمن المحافظات المستهدفة الى 84% ذكور و 16% اناث. وتبين اختلاف في الطلب على القوى العاملة المدربة للسنوات الثلاث القادمة بحسب الجنس، حيث ارتفع الطلب لمعدل 57% سنوياً عن سنة الأساس 2010 للإناث، مقارنة بمعدل 39% سنوياً عن سنة الأساس 2010 للذكور.

بينت الدراسة حاجة كمية للعمالة المهنية المدربة في جميع مجالات ولكن بتفاوت وقد تبين ان خلال الثلاث السنوات العمالة المطلوبة تكافئ وتزيد عن العدد المتواجد حالياً في تلك المنشآت، ليصل مقداره (مرة و ربع: 1.25) خلال الثلاث سنوات القادمة ويطلب سنوي محدد. وقد تفاوت الطلب و توقع النمو حسب المهنة و القطاع و تفاوت بحسب المحافظة والجنس. حيث تبين النتائج ارتفاع الطلب على القوى العاملة المدربة في قطاع الإتصالات ويتبعه قطاعي الكهرباء و انظمة المعلومات

ومن ثم قطاعي الإلكترونيات وإدارة المكاتب، بمعدل يتزايد عن سنة الأساس (2010) بحوالي 50% سنويا للإتصالات و42% و41% سنويا للكهرباء ولانظمة المعلومات، و37% و38% للإلكترونيات وإدارة المكاتب. وقد تفاوت الطلب عند فحص الأعمال والمهن التفصيلية المطلوبة لكل مجال او قطاع يلخص الطلب للمهن التفصيلية جدول 7.1. وقد بينت النتائج بالمقارنة مع مسح مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التخصصات المتوفرة ان بعض المهن و الأعمال المطلوبة غير متوفرة وبعضها الآخر متوفر بشكل عام وغير متخصص او تفصيلي، وهذا يطرح المجال امام ضرورة مراجعة البرامج التدريبية المختلفة المرتبطة بالتخصصات قيد الدراسة.

لقد بينت النتائج حاجة اصحاب العمل المرتفعة لإمتلاك العمالة المهنية المدربة لديهم لمهارات محددة في القطاعات قيد الدراسة. وقد تمثلت في مهارات و اتجاهات شخصية، مهارات و اتجاهات مهنية، مهارات و اتجاهات مهنية متخصصة، مهارات و اتجاهات ادارية. وقد اجمع 90% و 86% من اصحاب العمل ال 1106 المبحوثين على اهمية توفر الصدق والأمانة و الثقة بالنفس على التوالي لدى العمالة المهنية المدربة كصفات شخصية لديهم، وقد شكلت هاتين المهارتين اولويتين ايضا في جميع المحافظات تبعا للعديد من المهارات و الإتجاهات الشخصية.

بينما حصلت مهارة " القراءة و الكتابة باللغة العربية" لدى العمالة المهنية المدربة على إجماع 86% من اصحاب العمل وقد حققت في المرتبة الثانية والثالثة مهارتي: "الدقة في التحليل" و"الاهتمام بالجودة" بنسب 78% و 71% على التوالي عند عرض المهارات والاتجاهات المهنية تلاها العديد منها. وقد اختلفت اولويات المهارات والاتجاهات المهنية بحسب المحافظة. اما بالنسبة للمهارات المتخصصة فقد اجمع ما بين 83% و 85% من اصحاب العمل على الإستخدام الجيد و الكفو للمكينات، علاج المشكلة (الصيانة) ، تركيب القطع، القدرة على إيجاد حلول بديلة. تلا ذلك اجماع وما بين ال73% و 76% على اهمية معرفة العدد و الأدوات المطلوبة، القدرة على إستخدام أساليب السلامة و الصحة المهنية ، معرفة إجراءات الصيانة الوقائية كاولويات للعاملين في مجال الصيانة و التصنيع. بينما تركزت اولويات اصحاب العمل للعاملين في البرمجة على وضع مخطط تحليلي أولا، تلاه تصميم برمجيات، ومن ثم إستخدام برمجيات محددة. وتركزت للعاملين في المجال المكتبي على الرد على الهاتف، والتعامل مع الزبائن، والمهارات المالية الأولية. وقد اضاف العديد من اصحاب العمل في مجالات والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات على اهمية مهارة البيع و التسويق للتخصص. وقد بين اصحاب العمل حاجتهم لمهارات القدرة على ادارة الأفراد فوضع الأهداف فالتخطيط كمهارات و اتجاهات ادارية يحتاجها اصحاب العمل من العمالة المهنية المدربة لديهم. وقد عكس طبيعة السوق الفلسطيني الذي يتكون من منشآت صغيرة توظف اقل من 5 افراد على العديد من اولويات المهارات. جميع هذه المهارات المطلوبة تتطلب بالضرورة ايلائها اهتمام خاص و ادماجها بالبرامج التدريبية المختلفة.

بينت النتائج ان نصف المنشآت استفادت وتستفيد من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني وان نصفها يرغب بالإستفادة منها بالأخص في مجالات تدريب الطلاب في المنشأة و تدريب العاملين و اطلاعهم على المستجدات الحديثة. وطرح 48% من اصحاب العمل استعدادهم للمساهمة بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني و التقني، و قد بين غالبيتهم استعدادهم للتدريب وأبدى جزء منهم استعدادهم لإستيعاب الخريجين، واطلاع المؤسسات على التطورات والمساهمة في تطوير البرامج التدريبية. تمحورت اقتراحات سوق العمل لتطوير التعليم و التدريب المهني حول وصول المعلومات من المؤسسات للمنشآت و استمرار الربط معها كما حوت على تطوير مخرجات التدريب من خلال ملائمة

التدريب لإحتياجات سوق العمل و تطوير التدريب التطبيقي. وقد ركزوا افتراضاتهم لربط مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع سوق العمل على التدريب الميداني في السوق للطلاب ، كما ذكروا اليات لدعم ذلك. وقد بينوا في اكثر من افتراح اهمية دور المدرب في تفعيل العلاقة و المحافظة عليها.

استندا لتلك النتائج تم تقديم الإقتراحات المنبثقة عن موائمة الإحتياجات و التوقعات والواقع، وعرضها ضمن محاور اساسية احتوت اقتراحات لتطوير برامج تدريبية، وأخرى لخط برامج مختلفة لتطوير التعليم و التدريب المهني حتى يستطيع القيام بدوره الوطني في مجال التنمية الإجتماعية والاقتصادية وتوفير فرص التنمية البشرية وتطوير سوق العمل. حيث تم عرض خمس محاور لموائمة الإحتياجات و التوقعات والواقع و43 اقتراحا استنبطوا من مائة نتائج الدراسة المختلفة.

- المحور الأول: تحفيز التوجه لبرامج التعليم والتدريب المهني ورفع قدرة المؤسسات الإستيعابية
- المحور الثاني: تطوير البرامج التدريبية لتلائم مع الإحتياجات التدريبية الناتجة للقطاعات المختلفة بحسب إحتياجات سوق العمل و لتلائم توقعات المتجهين للتعليم و التدريب المهني
- المحور الثالث: تطوير المدربين و التجهيزات لتلائم التطورات التكنولوجية و تطورات المهنة
- المحور الرابع: اعداد و مساندة الخريجين و الخريجات لدخول سوق العمل انسجاما مع تطلعاتهم
- المحور الخامس: تفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني و سوق العمل

يعرض التقرير نتائج اقبال الطلاب و الأسر على التعليم و التدريب المهني و توقعات المتجهين له (الفصل الثالث)، كما يعرض نتائج مسح وواقع مؤسسات التعليم و التدريب المهني في القطاعات قيد الدراسة ضمن المحافظات المستهدفة (الفصل الرابع)، ويعرض نتائج واقع الخريجين و الخريجات في سوق العمل و إحتياجاتهم من مؤسسات التعليم و التدريب المهني المختلفة و توقعاتهم (الفصل الخامس)، إضافة لذلك يعرض إحتياجات سوق العمل الكمية و النوعية للقوى العاملة المدربة (الفصل السادس). و قد تم النظر للأوضاع الإقتصادية في الاراضي الفلسطينية و المؤشرات الإقتصادية المختلفة لوضع الدراسة ضمن السياق العام (الفصل الثاني) ، وفي (الفصل السابع) يعرض ملائمة النتائج المختلفة للقطاعات قيد الدراسة في المحافظات المستهدفة و الخروج بمجموعة اقتراحات لتطوير التعليم و التدريب المهني و البرامج التدريبية في القطاعات المختلفة.

وكمخلص تعتبر هذه الدراسة دراسة وطنية شاملة للتعليم و التدريب المهني، تقدم عدة دراسات في آن واحد، حيث تقدم دراسة لتوجهات الطلبة و الأسر للتعليم والتدريب المهني، وتقدم دراسة تنبؤية للخريجين و الخريجات في سوق العمل، وتقدم مسح لمؤسسات التعليم و التدريب المهني، كما تقدم توجهات و إحتياجات سوق العمل من التعليم و التدريب المهني. وذلك علاوة على كونها دراسة للإحتياجات التدريبية الكمية و النوعية لسوق العمل لمهن و اعمال ضمن القطاعات الإقتصادية والمجالات قيد الدراسة: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وادارة المكاتب.

1 الفصل الأول: مقدمة: خلفية حول الدراسة وأهميتها والمنهجية المتبعة

1.1 خلفية عامة: مدخل الى الدراسة

ان الموائمة بين العرض و الطلب يعتبر من العناصر الأساسية لتطور اقتصاديات الدول عالميا، حيث ان وضع السياسات في العديد من الدول يشمل تطوير الموارد البشرية لتلائم احتياجات سوق العمل و التطور الإقتصادي المنشود في تلك الدول ويتلائم مع أهداف التنمية الإجتماعية و الإقتصادية فيها. لذا فالمرقبة المستمرة للإحتياجات الكمية و النوعية للقوى العاملة في تلك الدول تعتبر من العناصر الهامة لتطورها.

وقد بينت دراسة عالمية شملت 36 دولة لديها اقتصادات متطورة او ناشئة ان هناك فجوة ما بين العرض و الطلب للقوى العاملة، وان 31% من اصحاب العمل ممن شملتهم الدراسة يجدون صعوبة في الحصول على الكفاءات المدربة التي يحتاجوها. وقد بين ال 35,650 صاحب عمل تحت الدراسة في تلك الدول ان "المهنيين المدربين" يتصدرون قائمة المهن التي تفتقدها اقتصادات تلك الدول في الربع الأول لعام 2010 كما يبين الإطار رقم 1. وقد تصدر نقص المهنيين المدربين القائمة في عام 2009 ايضا . وقد أكدت الدراسة على ان النقص لا يعني بالضرورة نقص كمي للخريجين في المجال، انما نقص المهنيين المدربين الذين يمتلكوا المهارات اللازمة للقيام بالأعمال المطلوبة سواء كانت تقنية او حياتية او ريادية. وبالتالي بينت القائمة ان المهن التي تتطلب تأهيل مهني وتقني تسبق تلك التي تتطلب تأهيل أكاديمي متخصص³. وقد اختلفت تلك النسب و الأولويات لكل دولة وبالرغم من ذلك تبين ان 83% لديها احدى المهن الثلاث الأوائل في الترتيب الأول للنقص الذي تواجهه في الكفاءات المهنية المدربة.

إطار 1.1: قائمة المهن العالمية التي تنقص 36 دولة مجتمعة بحسب الأولوية:
1. المهنيين المدربين
2. مندوبي المبيعات
3. التقنيين (في مجال الإنتاج والمهن الهندسية و الصيانة)
4. المهندسين
5. المحاسبين و الموظفين الماليين
6. مسؤولي العمليات الإنتاجية
7. الأعمال المكتبية (سكرتاريا، ادارة مكتبة ومساعدين اداريين
8. ادارة عامة وادارة عليا
9. سائقين

ان تلك النتائج تتفق مع نتائج دراسات دولية متعددة حول الحاجة لتطوير المهارات بشكل متواصل بحسب نتائج دراسات متخصصة فقد بين بعضها الحاجة لتطوير المهارات التقنية في المهنة لتلائم التطور⁴ واخرى الحاجة لتطوير المهارات الحياتية و اخرين الحاجة لتطوير مهارات ريادية محددة.

وبالمقابل اهتمت العديد من دول العالم الثالث كاليهند او دول المنطقة كالأردن و السعودية في تطوير السياسات التعليمية والتدريبية لملائمة الإحتياجات لإدراكها أهمية الإستثمار في العنصر البشري كمحرك اساسي للتطور الاقتصادي.

ان دراسة الإحتياجات التدريبية تعتبر خطوة أولى وهامة يتعرف من خلالها صانعي السياسات التعليمية و التدريبية والإقتصادية على الإحتياجات الكمية و النوعية للقوى العاملة المدربة من قبل سوق العمل، وعلى واقع التشغيل في سوق العمل، وبالتالي وضع السياسات الملائمة لتطوير الموارد البشرية اللازمة للتنمية الإقتصادية و الإجتماعية لتلك الدول.

³ Manpower Inc., Supply/Demand, 2010 Talent shortage survey results, 2010

⁴ City and Guilds- Center for Skills Development, Skills Development: attitudes and Perceptions, 2008

1.2 خلفية حول الدراسة وأهميتها

تسعى مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العاملة في الأراضي الفلسطينية الى تخريج الكفاءات المهنية المدربة والتي يحتاجها سوق العمل الحالي و المستقبل، لتساهم في بناء اقتصاد وطني فلسطيني كمتطلب أساسي وهام لبناء الدولة الفلسطينية. لذا تسعى أطراف التعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني الى موائمة النظام و مخرجاته مع إحتياجات ومتطلبات سوق العمل، وقد عبرت الإستراتيجية الوطنية للتعليم و التدريب المهني و التقني الفلسطيني على ذلك من خلال الهدف العام للإستراتيجية والذي يتمثل بإنشاء نظام للتعليم و التدريب المهني والتقني موحد و مرتبط بالأطراف ذات العلاقة، والتي حددها بالعلاقة مع سوق العمل من خلال خصائصه الرئيسية و التي تركز على العلاقة مع سوق العمل من حيث الإستجابة لإحتياجات سوق العمل و الإتجاهات الإقتصادية في المستقبل وذلك ضمن اطار التنمية الإقتصادي والإجتماعي والأولويات الوطنية⁵.

وبناء على ذلك تقدمت وزارة التربية و التعليم الفلسطينية – الإدارة العامة للتعليم و التدريب المهني والتقني ضمن المهام الموكلة لها لتنفيذ الإستراتيجية الوطنية بالطلب من الحكومة البلجيكية للمساهمة في دعم تطوير البرامج التدريبية للتعليم والتدريب المهني و التقني بما يتلائم مع إحتياجات سوق العمل واولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف و الإستراتيجيات الوطنية.

وبالتالي تمت المساهمة البلجيكية لتنفيذ البرنامج من قبل وزارة التربية و التعليم الفلسطينية – الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني، وبالشراكة مع الوكالة البلجيكية للتنمية، بالتعاون مع الغرف التجارية الصناعية الاربعة في مناطق تنفيذ المشروع (محافظات رام الله و البيرة، القدس، الخليل و نابلس)، وبمساهمة الشركاء من وزارة العمل الفلسطينية و اتحاد الصناعات الفلسطينية و اتحاد الغرف التجارية و الصناعية الفلسطينية. وبمساهمة أصحاب العلاقة على المستوى المحلي من مؤسسات تعليم و تدريب مهني و منشآت اقتصادية عاملة ضمن القطاعات المستهدفة.

وتعتبر دراسات الإحتياجات التدريبية هذه خطوة أولية وهامة باتجاه تنفيذ تلك الأهداف حيث تهدف هذه الدراسة للخروج بتوصيات تسهم في تطوير البرامج التدريبية لمؤسسات التعليم و التدريب المهني على اختلاف مشاربها بما يتلائم مع إحتياجات سوق العمل واولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف و الإستراتيجيات الوطنية. وتغطي هذه الدراسة الإحتياجات التدريبية الكمية و النوعية من القوى العاملة المدربة للمهن في قطاعات ومجالات الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وادارة المكاتب، في محافظات القدس و نابلس و رام الله و البيرة و الخليل وضمن مستويات العمل الأساسية (المهني و العامل الماهر و العامل شبه الماهر).

ان نتائج هذه الدراسة ستستخدم من أجل تطوير البرامج التدريبية للتعليم و التدريب المهني و التقني للمهن المذكورة وضمن المستويات المحددة، كما تعتبر هامة لمؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني المختلفة وذلك لملائمة برامجها ومخرجاتها التعليمية و التدريبية لإحتياجات سوق العمل، ولأولويات الفئات المستهدفة و للأولويات الوطنية. كما وتعتبر هامة للإقتصاديين ولصانعي سياسات القوى البشرية في الأراضي الفلسطينية لما تقدمه من تغذية هامة من الفئات والقطاعات التي استهدفتها الدراسة.

⁵ وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني ووزارة العمل الفلسطينية: استراتيجية التعليم و التدريب المهني و التقني المعتمدة في 3 نوفمبر 2010 رام الله فلسطين

1.3 أهداف الدراسة

1.3.1 الهدف العام

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى تحديد وتحليل الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للقطاعات والمجالات قيد الدراسة والتي تشمل الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، بما يتلائم مع إحتياجات سوق العمل وأولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف الإستراتيجية الوطنية وواقع المحافظات المستهدفة (محافظة رام الله و البيرة ، محافظة القدس، محافظة الخليل ومحافظة نابلس)، وضمن واقع القطاعات المستهدفة المختلفة.

1.3.2 الأهداف الخاصة

- تحديد الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للسنوات 2010 – 2013 بحسب إحتياجات سوق العمل.
- تعرف اتجاهات أصحاب العمل نحو تدريب وتشغيل خريجي نظام التعليم و التدريب المهني بشكل عام واتجاه تشغيل الإناث بشكل خاص.
- التعرف على الواقع الإقتصادي في المناطق واستراتيجياتها وأولوياتها المختلفة.
- تحديد المعلومات والمهارات والقدرات اللازمة والواجب توافرها في المهنيين الملتحقين بسوق العمل .
- التعرف على واقع واشكالات الخريجين في سوق العمل
- التعرف على اتجاهات الطلبة من الذكور والإناث نحو الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والمجالات المهنية التي يرغبوها.
- التعرف على اتجاهات الأسر نحو التحاق أبنائهم وبناتهم بالتعليم والتدريب المهني والعمل والمجالات المهنية التي يرغبوها.
- مسح مؤسسات التعليم و التدريب المهني في المجالات المذكورة وطبيعة الخدمات المقدمة لخريجها و لسوق العمل.
- التعرف على الخدمات التي يحتاجها سوق العمل من مؤسسات التعليم و التدريب المهني والتي من الممكن ان يقدمها لهم.
- موائمة الإحتياجات المختلفة و الخروج بالفجوات ما بين العرض و الطلب والإحتياجات المختلفة
- الخروج بتوصيات تعمل على جسر تلك الفجوات ولتطوير البرامج التدريبية.

1.4 المنهجية المتبعة في الدراسة:

اعتمدت الدراسة منهجية البحث الكمي و النوعي والتحليل والربط و الموائمة بين نتائج الدراسة المختلفة. كما واعتمدت الدراسة تحليل ومراجعة المصادر الثانوية اضافة الى تحليل المعلومات الاولية الكمية و النوعية الناتجة عن الدراسة. واعتمدت الدراسة مبدأ المشاركة في تصميم الإستثمارات و تعبئتها و مراجعة نتائجها ووضع التوصيات والخروج بالدراسة تحت اشراف فني و اداري. حيث قامت الفرق بتصميم الإستثمار و جمع البيانات وعقد المجموعات البؤرية واللقاءات اللازمة وذلك باشراف اداري من قبل مدير المشروع وتحت اشراف فني من قبل مستشارة المشروع للتعليم والتدريب

المهني و التقني. وقد أشرفت لجنة التحضير و الإشراف المركزية بمشاركة مسؤولي التدريب في الأربع محافظات على سير العمل و تطوره و نتائجه. كما شاركت اللجان المحلية في المحافظات في مراجعة الاستثمارات خلال تصميمها، الإشراف على جمع البيانات، بالإضافة الى تدقيقها قبل تفريغها على مستوى المحافظة، كما وشاركت بنقاشات المجموعات البؤرية في المناطق وفي نقاش الورشة المركزية⁶.

ومن الممكن تلخيص المنهجية العلمية المتعددة الأدوات التي اتبعت في تخطيط وتنفيذ الدراسة بما في ذلك تصميم ادوات البحث وطرق جمع ومعالجة وتحليل البيانات الخاصة بموضوع الدراسة ومراحل انجازها كما يلي:

1.4.1 التحليل الأولي للسياق الإقتصادي:

تم خلاله تحليل الواقع الإقتصادي للمحافظات قيد الدراسة و تحليل القطاعات المستهدفة، من خلال دراسة بيانات و تقارير و احصاءات الغرفة التجارية و احصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ودراسات اقتصادية مختلفة لمراكز ابحاث متعددة. تعرض هذه النتائج في الفصل الثاني من التقرير. وقد تمت هذه المرحلة عند تصميم ومراجعة الإستثمارات وقبل تصميم العينة.

1.4.2 الاستثمارات:

وقد تم تصميم واستخدام 5 أستثمارات للفئات المستهدفة المتنوعة التالية:

1. استبانة صاحب/ة العمل
2. إستبانة الخريج/ة
3. إستبانة مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني
4. إستبانة الأسرة
5. إستبانة الطالب/ة

وتم تصميم الإستثمارات للحصول على المعلومات الكمية والنوعية اللازمة للدراسة، حيث احتوت كل منها على عدة اقسام ومجموعة اسئلة غالبيتها بخيارات محددة وبعضها مفتوح، تعطي الاجزاء 3.1 و 4.2 و 5.2 و 6.1 لمحة عن الإستثمار و تفاصيل العينة لكل استبانة، كما يعرض الملحق رقم 7 الإستثمارات الخمس المستخدمة.

ولقد قسمت استثمار سوق العمل لعدة اقسام للحصول على المعلومات المتعلقة بالجانبين (الإحتياجات الكمية و الإحتياجات النوعية لسوق العمل) ضمن القطاعات قيد الدراسة. وقد تم الإستناد في استثمار سوق العمل المستخدمة بالدراسة الى تصنيف المهن بحسب التصنيف العربي المعياري للمهن وذلك للمجالات والقطاعات المذكورة ضمن المستويات المستهدفة⁷.

وقد تم تصميم الإستثمار من قبل لجنة الإشراف المركزية ومراجعتها من قبل اللجان المحلية.

⁶ تعرض الصفحات الأولى للدراسة اسماء كافة المشاركين بالدراسة

⁷ راجع الملحق رقم 1: قائمة المهن/ الأعمال لقطاعات ومجالات الالكترونيات والكهرباء والإتصالات وتكنولوجيا المعلومات وادارة المكاتب ضمن مستويات المهن الثلاث الأساسية.

1.4.3 تصميم واختيار العينة

تم تصميم عينة طبقية عشوائية متعددة المراحل للأستمارات لتشمل المحافظات الأربع والقطاعات المستهدفة للجميع مع اضافة طبقات اخرى للإستمارة لتشمل خصوصية كل استمارة . ففي استمارة سوق العمل تم اضافة المهن و الأعمال للقطاعات المختلفة بناء على تصنيف المهن كما تم اضافة التوزيع الجغرافي و المناطقي بشكل عشوائي ليشمل شمال ووسط و جنوب المحافظة اضافة الى التوزيع ليشمل قرية و مدينة و مخيم. ويبين الجدول رقم 1.1 أدناه حجم العينة الإجمالي وتوزيعها.

جدول رقم 1.1: حجم العينة المستهدفة بالإستمارات/ الإستبانات تحت الدراسة وتوزيعها⁸:

| المجموع | محافظة الخليل | محافظة رام الله والبيرة | محافظة القدس | محافظة نابلس | الإستبانة |
|---------|---------------|----------------------------|--------------|--------------|---------------------------------------|
| 1106 | 300 | 302 | 204 | 300 | استبانة صاحب/ة العمل |
| 295 | 76 | 75 | 69 | 75 | إستبانة الخريج/ة |
| 96 | 25 | 25 | 21 | 25 | إستبانة مؤسسة التعليم والتدريب المهني |
| 200 | 50 | 50 | 50 | 50 | إستبانة الأسرة |
| 601 | 150 | 150 | 151 | 150 | إستبانة الطالب/ة |
| 2298 | 601 | 602 | 495 | 600 | المجموع |

ومن الجدير ذكره ان عينة سوق العمل استندت الى مسح المنشآت الإقتصادية للإحصاء المركزي حيث تبين ان هناك ما يزيد عن ال 10 آلاف منشأة في محافظات نابلس و رام الله والبيرة والخليل بينما تواجد ما يقارب ال 6 آلاف منشأة في محافظة القدس.

ومن الجدير ذكره ان واقع محافظة القدس الإقتصادي وتغير المنشآت و عدم ثباتها كنتاج للمعوقات التي تواجهها، صعب من مهام العاملين الميدانيين في الوصول الى العينة المطلوبة، فقد تم زيارة ما يقارب 338 منشأة اقتصادية لتعبئة 205 استمارة. كما ان عدم تمركز خريجي مؤسسات التعليم و التدريب المهني في القدس صعب من امكانية الوصول للعينة المطلوبة.

اما عن القطاعات و المجالات تحت الدراسة فقد تم اختيار المنشآت الإقتصادية التي تعمل في مجالات الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وادارة المكاتب او توظف لديها عاملين في تلك المجالات.

بالنسبة لاستمارة الخريجين/ات ضمن التخصصات المرتبطة في مجالات الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وادارة المكاتب من مختلف مؤسسات التعليم و التدريب المهني. فقد روعي التنوع لتشمل العينة خريجين وخريجات من القطاع الحكومي و الأهلي والخاص ضمن المستويات الثلاث.

اما العينة لإستبانة مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني فقد شملت المدير اوالأستاذ للتخصصات ذات العلاقة على ان تشمل جميع التخصصات قيد الدراسات وان تشمل أنظمة تدريب مختلفة من القطاع الحكومي و الأهلي والخاص ضمن المستويات الأساسية الثلاث للتعليم والتدريب المهني. وقد تم اختيار عينة المدارس لإستبانة الطالب/ة الصف التاسع و العاشر واستمارة الأسرة من عدة مدارس من المحافظات واعتمد توزيعها على النوع الإجتماعي والتوزيع الجغرافي

⁸ ارجو مراجعة الملحق رقم 2 لمزيد من التفاصيل و الاجزاء 3.1 و 4.2 و 5.2 و 6.1 وملاحظهم لتفاصيل العينة

والمناطق بشكل عشوائي ليشمل شمال ووسط وجنوب المحافظة اضافة الى التوزيع ليشمل قرية و مدينة و مخيم، وقد تم التوجه الى 40 مدرسة في الاربع محافظات للحصول على العينة المطلوبة.

ومن الجدير ذكره انه بعد تصميم العينة من قبل المستشار و اعتماد لجنة الاشراف تم اختيار العينة من قبل اللجان المحلية بشكل عشوائي لتشمل الطبقات المذكورة.

1.4.4 العمل الميداني

لقد تم تشكيل فرق ميدانية في المحافظات، وتم تدريب فرق العمل الميداني من خلال ورشة عمل عقدت في 2010/4/25، تم خلالها اطلاق الفرق على الإستثمارات المختلفة، و الأهداف المتواخاة من تعبئة كل استمارة منها ، و طرق التعامل مع الفئات المستهدفة، و طرق تعبئة الإستثمارات بدقة. وقد تم تجهيز الفرق بما تحتاجه من اذونات واوراق رسمية.

تم انجاز العمل الميداني وتعبئة الاستمارات الخمس في مختلف المواقع خلال آيار و حزيران 2010، **حيث تم خلال العمل الميداني تعبئة 2298 استمارة من خلال 19 باحث و باحثة⁹**. حيث تم التوجه الى 40 مدرسة و 22 مؤسسة تعليم و تدريب مهني و 1106 منشأة و لقاء 295 خريج و خريجة لتعبئة الإستثمارات. وقد قامت اللجان المحلية بالإشراف على انجاز العمل الميداني وبتدقيق الاستمارات قبل ادخال البيانات.

1.4.5 مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني

للتأكد من دقة التحليل و ربط النتائج مع واقع التعليم و التدريب المهني في المحافظات و القطاعات قيد الدراسة كان لا بد من مسح تلك المؤسسات التي تقدم التعليم و التدريب المهني ضمن الانظمة المختلفة و التابعة للجهات المتعددة. نتائج المسح تعرض في الجزء 4.1 و الملحق 4.1 من الدراسة. لقد تم اعداد هذا الجزء من قبل مدير دائرة التدريب المهني في غرفة تجارة و صناعة الخليل و المستشار بالتعاون مع مدير المشروع و مديرة المكتب الذين جمعوا المعلومات اللازمة من الجهات المختلفة.

1.4.6 دراسة الأدبيات المختلفة

تم بالتوافق مع ما سبق دراسة الادبيات من اصدارات ودراسات اقتصادية و اخرى متعلقة بالتعليم و التدريب المهني محلية و اقليمية و عالمية، للمقاربة و الربط مع نتائج الدراسة و لوضع السياق العام الإقتصادي السياسي و ذلك المرتبط بالتعليم و التدريب المهني .

1.4.7 ادخال و تحليل البيانات

لقد تم ترميز الإستمارة و اعداد برنامج ال SPSS للخمس استمارات و اعداد اوراق ال EXCEL لإدخال البيانات الكمية لسوق العمل. و من ثم قامت المبرمجة بتدريب موظفو الغرف التجارية الأربع مدخلو البيانات. و فيما بعد تم تدقيق البيانات المدخلة و التأكد من جودتها، و قد قامت لمبرمجة بتحليل البيانات باستخدام برنامج ال SPSS من قبل المبرمجة بناء على تفصيل المستشار. و قد ساهمت مديرة دائرة التدريب المهني في غرفة تجارة و صناعة القدس في تحليل بيانات ال EXCEL. تمت خلال الفترة تموز و اب 2010.

⁹ تعرض الصفحات الأولى للدراسة اسماء العاملين الميدانيين في المحافظات

1.4.8 تحاليل النتائج و الموائمة

قامت لجنة التحضير والإشراف المركزية بنقاش نتائج تحليل البيانات للخمس استمارات التي حضرتها و عرضتها المستشارية حسب اهداف الدراسة لكل استمارة و جانب، كما والموائمة ما بين النتائج المختلفة. وقد شمل التحليل القطاعات الإقتصادية والمجالات قيد الدراسة: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات و ادارة المكاتب، مقسمة الى مجالات فرعية استنادا الى التصنيف العربي المعياري، وجميع المحافظات المشاركة في الدراسة محافظة رام الله و البيرة ، محافظة القدس، محافظة الخليل ومحافظة نابلس. وقد استخدمت هذه النتائج العرض للنقاش ضمن المجموعات البورية في المحافظات و الورشة المركزية. تمت خلال الفترة أيلول و تشرين أول 2010.

1.4.9 عقد المجموعات المركزة و اللقاءات الجماعية

تم عقد 7 مجموعات مركزة مع سوق العمل في محافظات نابلس والقدس ورام الله والبيرة والخليل والتي تشغل عاملين/ عاملات و مهنين/ مهنيات في مجالات الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات و ادارة المكاتب. ومع خريجي و خريجات ومؤسسات التعليم و التدريب المهني ضمن التخصصات المذكورة في محافظات نابلس ورام الله والبيرة والخليل . وقد تم خلال تلك المجموعات عرض النتائج الكمية و نقاشها و تفسير بعض الجوانب المتعلقة بها وبالتالي الحصول على المعلومات النوعية الهامة للدراسة اضافة لما سبق تم عقد لقاءات مع مسؤولي شؤون الموظفين و مهنين يعملوا بشركتي جوال و الوطنية للإتصالات. وقد شارك باللقاءات و المجموعات المركزة ممثلين عن القطاعات المستهدفة من سوق العمل و الخريجين و الخريجات كما وممثلي مؤسسات التعليم و التدريب المهني كما يبين الملحق رقم 2.1. وقد ادار مسؤولي التدريب وبمشاركة المستشارية لبعضها المجموعات المركزة مع سوق العمل و الخريجين و الخريجات. تمت خلال تشرين ثاني 2010.

1.4.10 عقد ورشة العمل التغذية الراجعة و كتابة التقرير

لقد شاركت جميع الفرق اضافة الى ممثلي عن السوق المحلي بالقطاعات المختلفة بورشة عمل نهائية عقدت بتاريخ 2010/11/23 حيث عرضت المستشارية نتائج تحليل البيانات والموائمة بين النتائج بمشاركة مسؤولي التدريب في المحافظات. . تمت خلال تشرين ثاني 2010 و بمشاركة 89 شخص يمثلوا مؤسسات التعليم و التدريب المهني و طواقم الدراسة وممثلي من سوق العمل والشركاء و الوزارات المختلفة.

تم بعدها كتابة التقرير لعرض النتائج و التحليل و الموائمة ومراجعته من قبل لجنة الإشراف المركزية استنادا للتغذية الراجعة المختلفة التي تم الحصول عليها. تمت خلال كانون اول 2010- آذار 2011.

وكنتيجة للمنهجية المتبعة تم الحصول على المعلومات الكمية و النوعية من خلال 2298 استمارة معبئة من الطلاب والأهالي، الخريجين و الخريجات، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، ومنشآت اقتصادية تمثل سوق العمل العاملة في القطاعات المستهدفة وتوظف عاملين/ات في المحافظات المستهدفة. كما واستندت النتائج الى استشارة 150 شخص من الخريجين والخريجات ومنشآت اقتصادية و ممثلي مؤسسات تعليم و تدريب مهني ووزارات و نقابات و شركاء مختلفين، بشكل نوعي لتفسير النتائج والمشاركة بالتحليل، واستندت الى تحليل دراسات محلية و اقليمية و عالمية ومسح مؤسسات التعليم و التدريب المهني ضمن القطاعات والمحافظات المستهدفة.

1.5 محتويات تقرير الدراسة:

يعرض التقرير نتائج الدراسة في عدة اجزاء من التقرير، حيث تعرض الفصول القادمة التالي:

- يعرض الفصل الثاني السياق الإقتصادي العام في الأراضي الفلسطينية و المحافظات المستهدفة،
- يعرض الفصل الثالث الطلب على التعليم و التدريب المهني الفلسطيني و التخصصات قيد الدراسة من وجهة نظر طلبة المدارس والأسر.
- الفصل الرابع يعرض واقع التعليم و التدريب المهني الفلسطيني و سياقه العام، ونتائج مسح المؤسسات كما يعرض واقع المؤسسات ضمن القطاعات المستهدفة، و الإقبال، و الخدمات المقدمة و التي تود تقديمها المؤسسات للخريجين و سوق العمل.
- يعرض الفصل الخامس واقع الخريجين و الخريجات العملي ضمن القطاعات قيد الدراسة، ويعرض الإشكالات التي يواجهها و الإحتياجات والخدمات التي يطلبها.
- ويعرض الفصل السادس حاجة سوق العمل الكمية و النوعية للقوى العاملة المدربة ضمن القطاعات قيد الدراسة و العلاقة مع مؤسسات التعليم و التدريب المهني واقتراحاته لتطويرها.
- اما الفصل السابع فيعرض الموائمة ما بين نتائج الدراسة المختلفة والخروج بتوصيات و اقتراحات هامة على اكثر من مستوى.

يترافق مع كل فصل منها ملحق يعرض النتائج التفصيلية بحسب المتغيرات المختلفة.

1.6 محددات الدراسة:

لقد واجهت الدراسة العديد من المحددات التي اثرت على عملها منها:

- **نقص البيانات وقدم بعضها و احيانا تناقضها** : بالرغم من ان هناك العديد من الدراسات و الإحصاءات التي يصدرها جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني و التي استخدمت كمرجع لتنوع و غزارة تلك الدراسات الا ان بعضها يحتاج تحديث و البعض الآخر غير مفصل. كما واجهت الدراسة نقص في المعلومات والدراسات التي تخص المحافظات و المناطق المختلفة و القطاعات تحت الدراسة. فمثلا تم اعتماد نتائج مسح ظروف خريجي التعليم العالي و المهني لعام 2005 لكونه اخر دراسة شاملة للموضوع المحدد.
- **قلة الدراسات التي توائم ما بين سوق العمل و التعليم او التدريب بشكل محدد على مستوى وطني**: نتيجة لحدائة العمل في مجال تطوير المناهج والبرامج التدريبية و ملائمتها مع سوق العمل وعدم القيام سابقا بدراسات مشابهة على المستوى الوطني او اخرى لها علاقة بتأكيد وصف المهن (التصنيف العربي المعياري للمهن) الذي تم تبنيه على مستوى السوق الفلسطيني. مما يحدد من فرص توسيع الدراسة او اسنادها للمرجع المذكور.
- **عدم وجود بنك معلومات للمنشآت الإقتصادية و محدودية قوائم تلك المنشآت وقدمها احيانا، وعدم تصنيفها بحسب التصنيف المعياري للمهن**: بناء عليه واجهت الدراسة صعوبة في الحصول على مجتمع الدراسة كاملا بحسب التصنيف العربي المعياري، كما واجه صعوبة في الوصول الى العينة الخاصة بسوق العمل، وتجب الإشارة هنا الى ان مشاركة الغرف التجارية في تلك الدراسة ساعد في الوصول للعديد من تلك المنشآت.

2 الفصل الثاني: السياق الإقتصادي العام في الأراضي الفلسطينية و المحافظات المستهدفة

يتعرض هذا الفصل الى السمات السكانية وواقع القوى العاملة والواقع الإقتصادي العام مع التركيز على القطاعات قيد الدراسة (قطاعات ومجالات الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وادارة المكاتب)، وذلك في الأراضي الفلسطينية بشكل عام و في محافظات القدس ونابلس و رام الله والبيرة والخليل بشكل خاص.

2.1 الواقع الإقتصادي الفلسطيني:

يتشابه الإقتصاد الفلسطيني مع الإقتصادات الإقليمية العربية في بعض المؤشرات الهامة، الا انه يختلف عنها في الكثير من مؤشرات النمو و التطور والنتاج عن جملة من التحديات التي يواجهها الإقتصاد الفلسطيني. فقد بينت دراسة لمنظمة العمل الدولية ان منطقة دول الشرق الأوسط تتميز بارتفاع نسب البطالة و التي تصل في المنطقة الى 10.3% و هي اعلى نسبة بطالة اقليمية على مستوى العالم¹⁰. كما تتميز بارتفاع معدلات البطالة بين الشباب و ارتفاع فجوة مساهمة النساء في القوى العاملة. وقد اكدت على ذلك احصاءات ودراسات منظمة العمل العربية¹¹.

2.1.1 التحديات التي يواجهها الإقتصاد الفلسطيني:

عانى وما زال يعاني الإقتصاد الفلسطيني العديد من التحديات التي تعيق تطوره و تؤخر نموه، ارتبطت جميعها بالوضع السياسي العام وعدم ثباته وعدم السيطرة الفلسطينية على الموارد الطبيعية من ارض و مياه و عدم السيطرة على المعابر والحدود مما أدى لحجز تطوره مقارنة باقتصادات الدول الإقليمية و التي نمت منذ عام 1967 حتى يومنا هذا بالرغم من تشابه اقتصادياتها مع الإقتصاد الفلسطيني حينها¹².

فقد اكد البنك الدولي كما العديد من المنظمات الدولية، الى ان الوضع السياسي الحالي في الأراضي الفلسطينية ادى إلى تقليل المقومات الإقتصادية، و الى زيادة المعوقات التي يعانيتها بزيادة التكاليف والوقت في نقل البشر و البضائع، الذي أدى بدوره إلى تقليل ميزتها التنافسية مما يمثل عبئاً كبيراً حيث تسبب بإنكماش الإقتصاد في الضفة الغربية و إنهباره التام في قطاع غزة، و يقدر إنخفاض الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ب 13% (أو نسبة تركزية 34% من نصيب الفرد الفعلي من الناتج المحلي الإجمالي) منذ بداية الإنفازة الثانية عام 2000 و زيادة القيود الإسرائيلية على الحركة و التنقل. لذا، فإن مستوى الدخل للإقتصاد الفلسطيني أقل بكثير من إمكاناته، و بالرغم من تخفيف القيود الإسرائيلية عام 2009، وحتى ان استمرت لعام 2011 فان نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي سيظل أقل من مستواه في العام 2000 بنسبة 27% وستظل نسب البطالة مرتفعة لتصل 23% في العام 2011. وقد اعتبر البنك الدولي إزالة سياسة الإغلاق على الضفة الغربية ورفع الحصار عن غزة شرطان أساسيان لتحقيق الإنتعاش و إعادة الإعمار¹³. وقد ادى الإنكماش الإقتصادي الناتج الى إنخفاض معدل مشاركة القوى العاملة الفلسطينية -المحدود أصلاً- من 47.3% في العام 2000 إلى 44.8% في العام 2009 - حسب التعريف الموسع- نظراً للتحديات السائدة. وارتفاع في نسب البطالة من 11.8% في بداية عام 2000 إلى 24.5% في نهاية 2009. بينما ارتفعت البطالة بين الشباب لتصل الى 38.9% في نهاية عام 2009.¹⁴

¹⁰ ILO, Global Employment Trends 2011- the challenge of Jobs recovery, 2011

¹¹ منظمة العمل العربية، اتجاهات تشغيل المرأة و الرجل في سوق العمل العربية، 2004

¹² World Bank, West Bank and Gaza Investment Climate Assessment, Unlocking the Potential of the Private Sector, March 2007

¹³ World Bank, Palestinian Economic Prospects: Gaza Recovery and West Bank Revival, Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison

Committee, June 8, 2009

¹⁴ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي، 2009، رام الله، فلسطين

و بالتالي أدى الوضع الناتج الى تآكل دخل الفرد وصولا الى مستوى يزيد قليلا عن ال 1000 دولارا امريكيا للفرد عام 2008.¹⁵ وقد بين جهاز الإحصاء ان نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وصل الى 1,340.4 دولارا امريكيا في العام 2008.¹⁶

وقد ادى ذلك الى ارتفاع نسب الفقر لتصل 57% في العام 2006¹⁷ وفي العام 2007. وبينت الإحصاءات ان 38% من الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية قد عانى من نقص الأمن الغذائي في العام 2008.¹⁸ وبالرغم من التحسن الطفيف في العام 2009 الا انها ما زالت تؤثر على 25% من الفلسطينيين في الضفة الغربية بينما ما زال هناك 40% فئة اضافية من السكان تعتبر مهمشة ولا تعاني نقص الأمن الغذائي لكن بالكاد تؤمن عيشها ومن الممكن ان تتراجع مع اي تراجع في الظروف السائدة.¹⁹

كما يواجه الإقتصاد الفلسطيني تحديات أخرى متعلقة بالبيئة القانونية و التشريعية والتمويل للمنشآت بشكل عام و للمنشآت (ص ص م) بشكل خاص والتي تمثل 99% من المنشآت. حيث تبين الدراسات²⁰ غياب البيئة القانونية و التشريعية المنظمة لعمل المنشآت (ص ص م) و عدم وجود قانون يعترف بها، و عدم وجود نظام إحصائي لتتبع عمل تلك المنشآت و مراقبتها. اضافة الى تدني نسب التمويل المقدم لها، حيث تواجه تلك المنشآت تحديات مالية تؤثر في كثير من الأحيان على نشاطها و إنتاجها، و تعاني المنشآت (ص ص م) من ضعف الخبرة التسويقية للمنتجين، و تزداد أهمية هذه المشكلة في أسواق التصدير التي تتطلب قنوات توزيعية كفؤة تعمل على عرض المنتجات للمستخدم بشكل مباشر، ناهيك عن صغر حجم السوق المحلي.

2.1.2 ملامح المنشآت و القطاعات الإقتصادية الفلسطينية

يعتبر الإقتصاد الفلسطيني بأنه "إقتصاد العائلة"، حيث تشكل المنشآت الإقتصادية المتناهية الصغر و الصغيرة و المتوسطة (ص.ص.م.)²¹ غالبية المنشآت العاملة في الاراضي الفلسطينية، يغلب على هذه المنشآت الطابع العائلي. تتميز تلك المنشآت بسهولة تأسيسها ، اتسام ادارتها بالبساطة واستخدامها تكنولوجيا و تقنية انتاج تقليدية غير معقدة مما يجعلها قادرة على خلق فرص عمل وقادرة على الاستمرارية ضمن الواقع الإقتصادي الفلسطيني.

ويوضح الشكل 2.1 أدناه ان المنشآت الصغيرة جداً و الصغيرة و المتوسطة (ص.ص.م.) تشكل 99% من المنشآت الإقتصادية العاملة ال 109,686 في الاراضي الفلسطينية²² ، حيث تشغل 90% من المنشآت الإقتصادية اقل من 5 افراد، و 6.8% منها تشغل من 5-9 افراد، و 2% منها تشغل من 10-19 فرداً. اضافة لذلك لقد بين مسح المنشآت ان منشآت القطاع الخاص تشكل 91% من اجمالي المنشآت و 92% منها منشآت عائلية او فردية. وقد تبين ان تلك المنشآت تشغل 82% من العمالة الفلسطينية.

15 IMF. 2009. Staff Report For The Meeting Of The Ad Hoc Liaison Committee, Madrid, April 13, 2010

16 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010 . الحسابات القومية بالأسعار الجارية والثابتة (2008 ، 2007) رام الله- فلسطين

17 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007. تقرير الفقر: 2006، رام الله، فلسطين

18 WFP/ UNRWA/FAO, Joint Rapid Food Security Survey in the oPt, May 2008

19 WFP/ UNRWA/FAO, Socio-Economic and Food Security Survey Report in the West Bank, August 2009

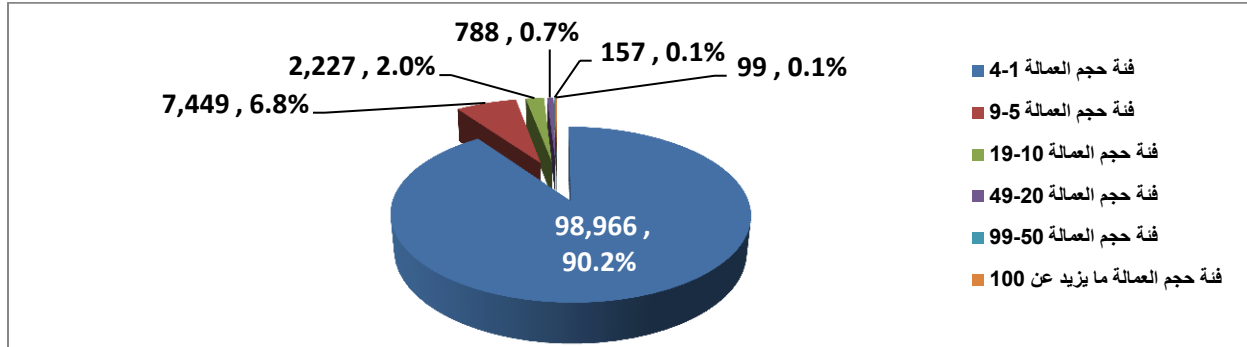
20 سلسلة دراسات معهد أبحاث السياسات الإقتصادية الفلسطيني ماس للمشاريع (ص. ص. م) 2009

21 لا يوجد تعريف رسمي محدد للمشاريع (ص.ص.م) في فلسطين، الا ان غالبية الإقتصاديين يتفقوا على ان حجم العمالة هو احد المؤشرات الهامة لها حيث اعتبرت ان المنشآت الصغيرة

جدا هي تلك التي يقل عدد العاملين فيها عن 5، و الصغيرة من 5-9 بينما المتوسطة هي تلك التي يقل عدد العاملين فيها عن 20.

22 تشمل المنشآت الإقتصادية العاملة في باقي الضفة الغربية و قطاع غزة المنشآت العاملة في القطاع الخاص و القطاع الأهلي والشركات الحكومية استنادا الى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، حيث تبين وجود حوالي ال 132.8 ألف منشأة في باقي الضفة الغربية و قطاع غزة ، 116 ألف منهم عاملة (88%). وحوالي ال 109 آلاف عاملة في القطاع الخاص و القطاع الأهلي والشركات الحكومية.

الشكل رقم 2.1: عدد المنشآت الإقتصادية العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب حجم العمالة 2007



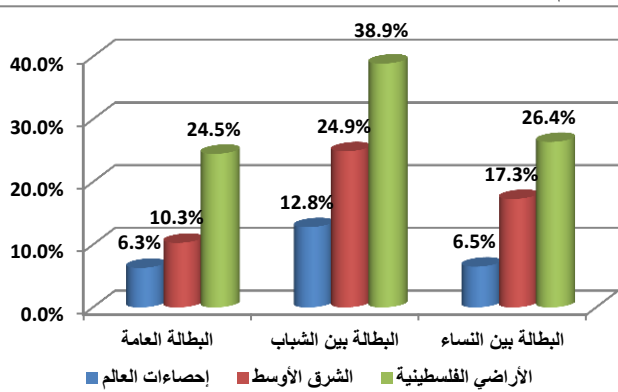
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007: المنشآت الإقتصادية، النتائج النهائية رام الله، فلسطين

ومن إجمالي الـ 82,871 منشأة إقتصادية عاملة في الضفة الغربية، يوجد 17,661 منها في محافظة الخليل، و14,582 منها في محافظة نابلس و11,804 منها في محافظة رام الله والبيرة بحسب جهاز الإحصاء المركزي، أما في محافظة القدس فيوجد 6,631 منشأة بحسب احصاءات الغرقة التجارية في القدس²³. كما ان العديد من تلك المنشآت تعمل في القطاع غير الرسمي بدون تسجيل.

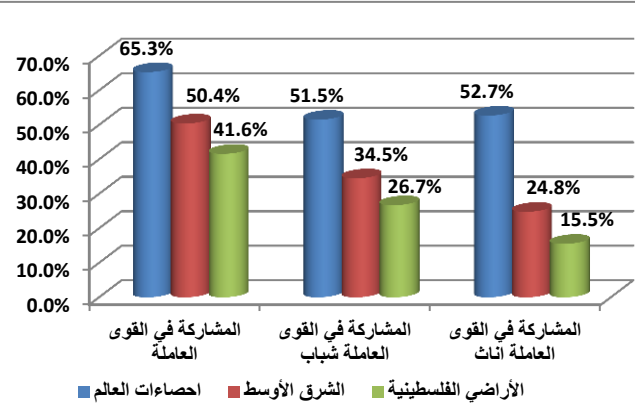
2.2 سمات القوى العاملة

يبلغ عدد السكان في الأراضي الفلسطينية 3.9 مليون نسمة، 2.44 مليون نسمة منهم يقطنون الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية و1.48 مليون نسمة في قطاع غزة. ويتميز المجتمع الفلسطيني بكونه مجتمع فتي حيث قدرت نسبة الأفراد ممن هم اقل من 15 عاما حوالي 41.6% في منتصف عام 2009²⁴. تعتبر نسبة المساهمة في القوى العاملة متدنية لتصل 44.9% وتصل نسب البطالة الوطنية 24.5% بحسب تعريف منظمة العمل الدولية خلال العام 2009 بواقع 17.8% في الضفة الغربية و 38.6% في قطاع غزة من مجموع القوى العاملة الفلسطينية.

الشكل رقم 2.3: نسب البطالة العالمية و الإقليمية والفلسطينية 2009



الشكل رقم 2.2: المساهمة في القوى العاملة العالمية و الإقليمية والفلسطينية 2009



المصدر: للأرقام العالمية و الإقليمية دراسة منظمة العمل الدولية: ILO, Global Employment Trends 2011- the challenge of Jobs recovery, 2011. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي، 2009، رام الله، فلسطين

القوى العاملة بحسب الفئة العمرية: تنخفض نسب المشاركة بين الشباب وترتفع نسب البطالة بين الشباب

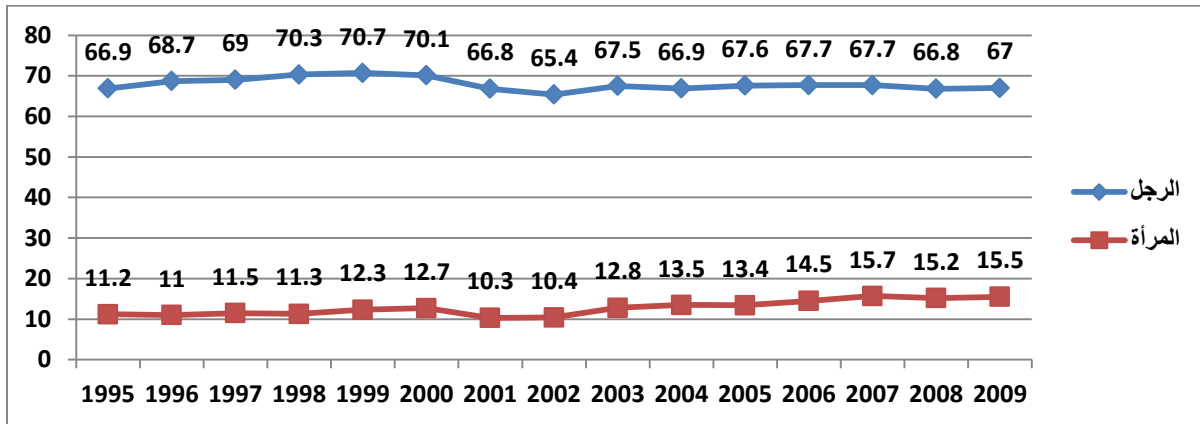
²³ إحصاءات القدس بحسب التعداد العام للمنشآت الإقتصادية وهي "لا تشمل ذلك الجزء الذي احتلته إسرائيل عنوة بعد احتلالها الأراضي الفلسطينية عام 1967" كما ذكر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. يضاف إليها حوالي الـ 50% من تلك الإحصاءات في ذلك الجزء من القدس ليصبح العدد التقديري للمنشآت حوالي الـ 6000-7000 منشأة.

²⁴ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009. أحوال السكان الفلسطينيين المقيمين في الأراضي الفلسطينية 2009، رام الله، فلسطين

في الفئة العمرية 15-24 سنة لتصل 38.9%. وقد تبين ان نسب البطالة بين الشباب استمر يراوح حول ال 40% عبر السنين²⁵ وهذا يعتبر من النسب المرتفعة عالميا واقليميا وتتفوق تلك النسب على نسب البطالة بين الشباب عربيا بحسب احصاءات منظمة العمل الدولية و العربية كما يبين الشكل 2.3 . وتتخضض نسب مشاركة الشباب عن نسب المشاركة الإقليمية والعربية كما يبين الشكل 2.2 أعلاه.

القوى العاملة بحسب النوع الاجتماعي: تنسم القوى العاملة بانخفاض مشاركة النساء الرسمية فيها حيث تصل مشاركتها الى 15.5% مقارنة مع 67% للذكور وتعتبر هذه النسبة من أقل النسب عالميا وأقل منها اقليميا كما يبين الشكل 2.2. كما أن نسب البطالة بين النساء مرتفعة و تصل الى 26.4% وهي اعلى من النسب الوطنية كما انها أعلى من نسب البطالة بين النساء اقليميا و عالميا كما يبين الشكل 2.3 أعلاه. وقد ارتفعت نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة عبر السنين الا ان الفجوة مازالت مرتفعة ما بين مساهمة المرأة و الرجل في القوى العاملة كما يبين الشكل ادناه حيث تصل مساهمة المرأة في القوى العاملة الى أقل من ربع مساهمة الرجل فيها.

الشكل رقم 2.4: المساهمة في القوى العاملة الفلسطينية بحسب النوع الاجتماعي عبر السنوات 1995-2009



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2009، رام الله، فلسطين

وتبين الإحصاءات ان اسباب البقاء خارج القوى العاملة للنساء: 66% اعمال المنزل، تليه الدراسة 28%، تليها كبر السن/المرض واخرى 5.8%. وتبلغ نسبة العمالة التامة 71.3% و البطالة 26.4% بينما العمالة المحدودة 2.3% من المشاركات بسوق العمل. وقد تبين ان نسب البطالة للإناث ترتفع مع المستوى التعليمي و تتخضض مع العمر مقارنة بالذكور كما بينت دراسة سابقة. كما بينت الدراسات ان النساء تساهم في القطاع غير الرسمي وبالأخص في القطاع الزراعي حيث تبلغ نسبة العاملات في القطاع غير المنظم من بين اجمالي العاملات 5.4% (العاملين 10%)، و تبلغ نسبة العاملات في القطاع غير المنظم من بين العاملات لحسابهم واصحاب العمل 70% (رجال 46%). وفي دراسة للإحصاء المركزي حول مشاركة المرأة في سوق العمل تبين ان هناك عوامل طرد للنساء من سوق العمل الرسمي وعلى وجه التحديد في القطاع الخاص²⁶. وفي دراسة اخرى ربطت ما بين انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة بانه ثانوي و مرتبط بالحاجة الاقتصادية وما بين مشاركة النساء في العمل²⁷.

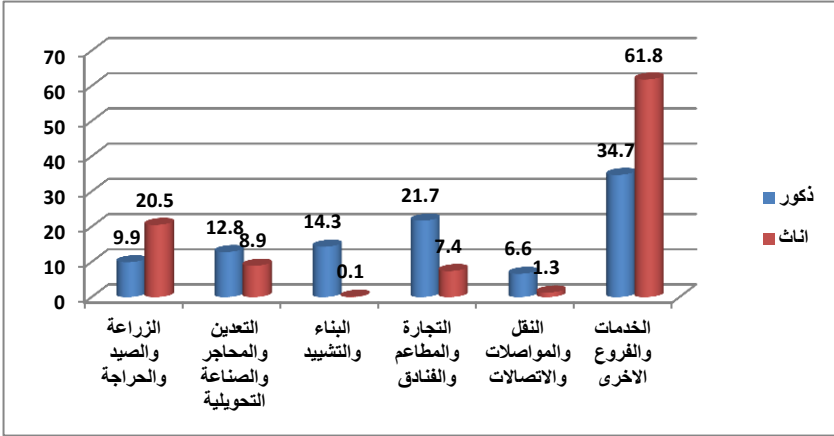
²⁵ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2009، رام الله، فلسطين

²⁶ مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث و التوثيق- اليونيسكو-الإحصاء الفلسطيني - تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل و التدخلات المطلوبة، رام الله 2009

²⁷ مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث و التوثيق- اليونيسكو- الفا - دراسة في انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، رام الله 2009

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية
المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

الشكل رقم 2.5: التوزيع النسبي للعاملين في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي والجنس 2009

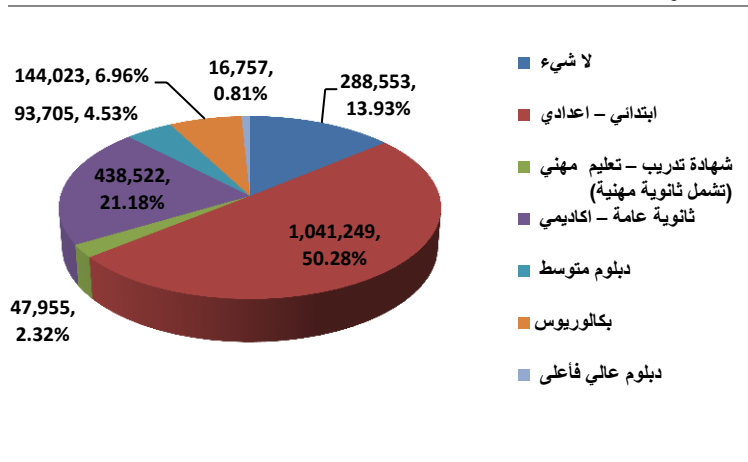


المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2009 فلسطين

كما ويبين الشكل التالي توزيع العمالة حسب النوع الاجتماعي على القطاعات المختلفة. وقد تبين أن أعلى مشاركة للنساء تتمثل في قطاع الخدمات ثم في قطاع الزراعة وتمركز العمالة للنساء في هذين القطاعين. بينما يبين الشكل أيضا ارتفاع نسبة العمالة للذكور في قطاع الخدمات مقابل القطاعات الأخرى.

القوى العاملة بحسب المستوى التعليمي/ التأهيلي:²⁸

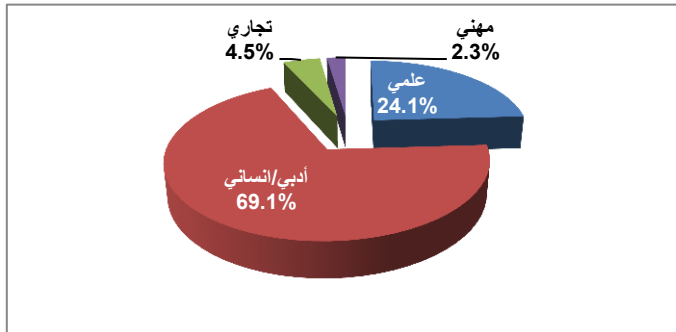
الشكل رقم 2.6: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل 2005



ان توزيع للأفراد 15 سنة فأكثر (من هم ضمن سن العمل) حسب المؤهل الأكاديمي/ المهني كما يبين الشكل رقم 2.6 تبين ان غالبية العاملين (64%) لديهم تأهيل اعدادي فاقل. و 21% لديهم ثانوية عامة فقط. و قلة من الأفراد ضمن سن العمل حاصلين على تأهيل مهني او تقني او جامعي. وقد تبين ان نسبة 2.32% فقط من القوى العاملة لديها تأهيل مهني وقد تبين من الإحصاءات ان النسبة هي 1.6% للإناث و 3% للذكور

في الأراضي الفلسطينية. بينما تبلغ 2% للإناث و 2.67% للذكور في الضفة الغربية.

الشكل رقم 2.7: نسبة الملتحقين بالتعليم المهني/ التجاري مقارنة بالمسارب الأخرى 2011/2010



المصدر وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية - كانون أول 2010

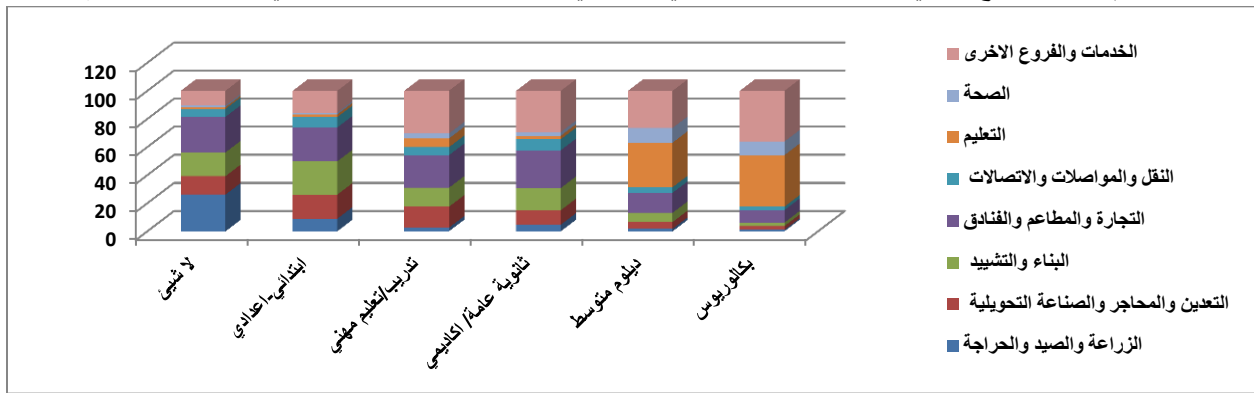
ان هذه النسب تأتي انعكاس للخيارات التعليمية في المدارس حيث تبين من الإحصاءات ان 2.3% فقط يتوجهون للتعليم المهني من 76,409 طالب و طالبة متواجدون بالصف الحادي عشر في السنة الدراسية 2011/2010 ، ان هذه النسبة تصبح 6.8% اذا أضيف التعليم التجاري له، ومن الممكن ان ترتفع الى 10%

²⁸ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. مسح ظروف خريجي التعليم العالي و التدريب المهني - النتائج الأساسية: 2006، رام الله، فلسطين تم الإستناد في هذا الجزء لهذه الدراسة والتي تمت في كانون أول 2005 كونها اخر دراسة مسحية شملت خريجي التعليم و التدريب المهني

على أقصى حد، عند إضافة الملتحقين بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل او الوكالة او مؤسسات القطاع الأهلي. وعند النظر الى هذه النسب على أساس النوع الإجتماعي يتبين لنا ان التحاق الإناث يتدنى ليصبح 0.6% مقابل 4.2% للذكور في المسار المهني بينما تصبح 3.7% للإناث في التجاري مقابل 5.5% للذكور في المسار التجاري. ويشمل التعليم المهني المسار الصناعي والزراعي و الفندقى و غيرها. تشكل نسبة الطلبة المتوجهين للتعليم الصناعي غالبية المتوجهين للمسار المهني (74%).

وعند ربط العاملين في القطاعات المختلفة مع المؤهل العلمي/ المهني يتبين ان العاملين الحاصلين على بكالوريوس فاعلى يتمركزوا في التعليم والصحة و الخدمات وبالأخص النساء وان من لديهم تاهيل او تدريب مهني يتوزعوا على الخدمات والتجارة والصناعة والإتشاءات. اما الاعدادي فاقبل فيتمركزوا في الزراعة و التجارة.

الشكل رقم 2.8: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل العلمي والنشاط الإقتصادي 2005



جدول 2.1: مقارنة ما بين المهنيين و اجمالي القوى العاملة وما بين المهنيين و اجمالي الخريجين بحسب مؤشرات مختارة 2005:

| اجمالي أنثى | مهني أنثى | اجمالي ذكر | مهني ذكر | |
|----------------|-----------|---------------|----------|--------------------------------|
| 11.4% | 42.0% | 69.1% | 94.7% | نسبة المشاركة في القوى العاملة |
| اجمالي خريجات | مهني أنثى | اجمالي خريجين | مهني ذكر | |
| 2.20% | 14.20% | 10.40% | 14.20% | صاحب عمل/يعمل لحسابه |
| 43.10% | 70.20% | 37.40% | 51% | مستخدم قطاع خاص |

المراجع: رندة هلال، أثر التعليم والتدريب المهني المتقدم للفتيات و النساء في فلسطين على التشغيل 2009

وقد تبين من دراسة سابقة ان المهنيين يتمركزوا في القطاع الخاص بواقع 55.5% (70% للنساء)، مقارنة مع 33.2% للأكاديميين. كما ان الحاصلين على تعليم او تدريب مهني تتضاعف امكاناتهم للعمل لحسابهم الخاص او فتح مشروعهم الخاص ولدى النساء تزداد 7 مرات كما ترفع مشاركة النساء في قوة العمل الى 42%²⁹. ويبين الجدول 2.1 أعلاه مقارنة ما بين خريجي المهني و اجمالي القوى العاملة للمشاركة وما بين خريجي المهني و اجمالي الخريجين لبعض مؤشرات الحالة العملية.

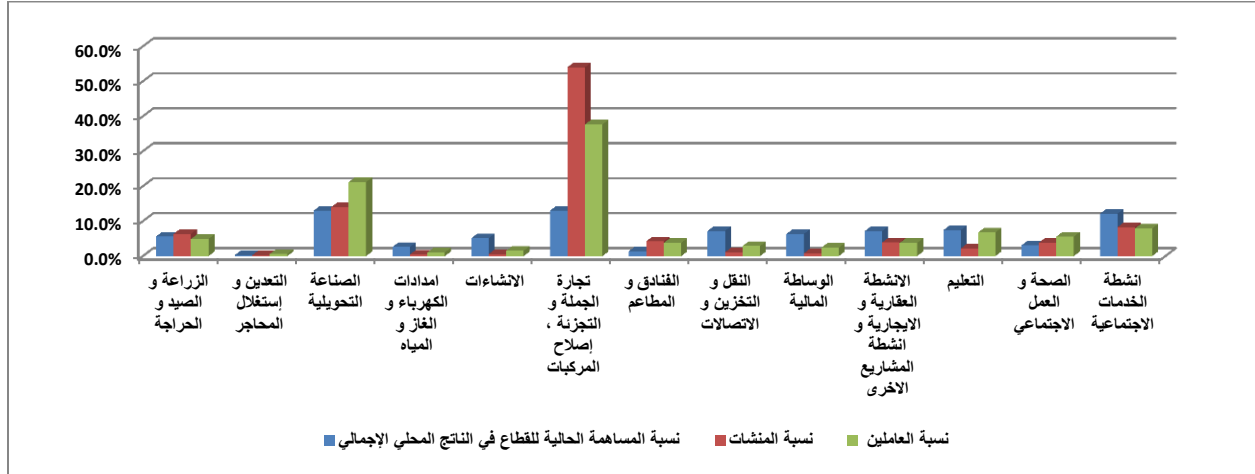
2.3 القطاعات الإقتصادية :

تتوزع المنشآت الإقتصادية العاملة في الاراضي الفلسطينية على القطاعات والأنشطة الإقتصادية التالية بحسب التصنيف المعتمد من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: الزراعة و الصيد و الحراجة، والتعدين و إستغلال المحاجر، والصناعة

²⁹ رندة هلال، أثر التعليم والتدريب المهني المتقدم للفتيات و النساء في فلسطين على التشغيل / دخولهن سوق العمل، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب والتعليم المهني والتقني 2009

التحويلية، وامدادات الكهرباء والغاز والمياه، والانشاءات، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات، والوساطة المالية، والخدمات وتشمل: الفنادق و المطاعم، والنقل و التخزين والاتصالات، والأنشطة العقارية والإيجارية، وأنشطة المشاريع الأخرى، والتعليم والصحة و العمل الاجتماعي، وأنشطة الخدمات الاجتماعية.

الشكل 2.9: توزيع القطاعات والأنشطة الاقتصادية حسب نسبة المنشآت والعاملين فيها ومساهمة كل منها في الناتج المحلي الإجمالي 2007



المصدر: 1. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان و المساكن و المنشآت 2007 : المنشآت الاقتصادية، النتائج النهائية رام الله، فلسطين
2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010 . الحسابات القومية بالأسعار الجارية والثابتة (2007، 2008)

تبين الإحصاءات أن قطاع الخدمات بانشطته المتعددة هو الأكثر مساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، تليه التجارة ثم الصناعات التحويلية فالوساطة المالية فالزراعة فالإنشاءات . يشير الشكل الى تركز المنشآت والعاملين في قطاع التجارة ، يليه قطاع الخدمات بانشطته المتعددة ثم الصناعات التحويلية فالزراعة فالوساطة المالية فالإنشاءات من اصل 109,686 منشأة و 296,965 عامل/ة في تلك القطاعات. ومن الجدير ذكره ان العديد من العمالة غير الرسمية تتركز في قطاع الزراعة، كما ان الحيازة الزراعية تشير الى النشاط الزراعي اضافة لعدد المنشآت فيه. و قد تبين ان مجموع الحيازات الزراعية التي تم تسجيلها عام 2004 بلغت حوالي 101 ألف حيازة، 69.5% منها نباتية، 7.3% حيوانية و 23.2% حيازات مختلطة. كما تتواجد المنشآت غير الرسمية بغالبيتها في قطاع التجارة الداخلية.

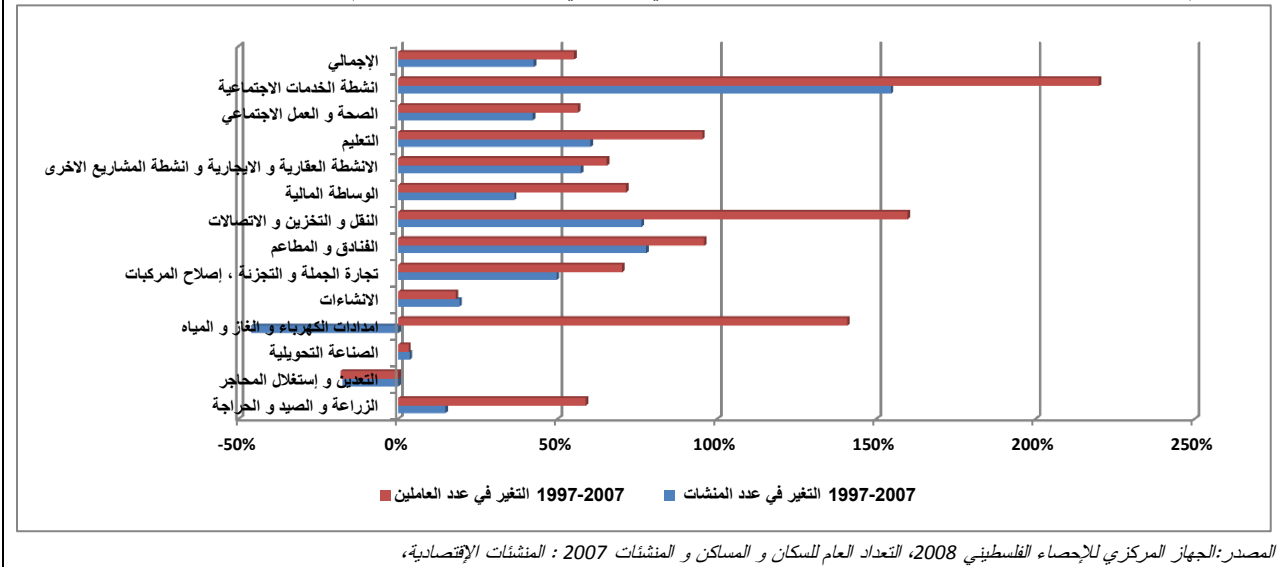
تقوم غالبية المنشآت الصناعية (عددها 11,811 عام 2007) بإنتاج المنتجات الإستهلاكية كالمنتجات الغذائية و المشروبات و الأحذية و الجلود و الملابس و المعادن و الأثاث، إذ تباع معظم المنتجات المذكورة في الأسواق المحلية، ما عدا الملابس و الأحذية و الجلود، التي تباع لإسرائيل و من ثم إلى أسواق خارجية، أو يتم بيعها في الأسواق الإسرائيلية الداخلية. ويتبين محدودية عدد المنشآت التي تعمل على إنتاج المنتجات الكهربائية او الإلكترونية او المرتبطة بالمحركات او بالألات حيث لا تتجاوز جميعها ال 0.5%.

ويشمل القطاع التجاري تجارة الجملة و التجزئة و اصلاح المركبات و اصلاح السلع الشخصية و المنزلية ومنها الالكترونية و تمثل بيع و صيانة السلع الشخصية و المنزلية ومنها الالكترونية 5% من اجمالي عدد المنشآت ال 81,464 في القطاع. كما تنشط التجارة الداخلية و الخارجية مع دول متعددة، تشكل التجارة مع اسرائيل النصيب الأكبر منها. وقد بينت الإحصاءات خلل في الميزان التجاري الفلسطيني لصالح الإستيراد سجل بقيمة 2.9 مليار دولار عام 2008 ، 80% منها مع الجانب الإسرائيلي.

كما بينت احصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني نمو في أعمال الإنشاءات و رخص الأبنية خلال السنوات 2007-2009، كما نمو في الأنشطة المصرفية لدعم تلك الأنشطة. ويرتبط بهذا القطاع العديد من المهن والأعمال نذكر منها مهن التمديدات الكهربائية والصحية و الصيانة المنزلية للمباني و بيع و تركيب و صيانة السلع المنزلية وغيرها. ان مهن كالتعميدات الكهربائية والصحية و الصيانة المنزلية للمباني من الصعب حصرها حيث يمارسها بالأغلب متعهدون او اناس يعملون لحسابهم الشخصي.

يعتبر قطاع الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات القطاع الفرعي لقطاع الخدمات، حيث يتكون هذا القطاع من 972 شركة تعمل في مجالي الإتصالات (42%) وتكنولوجيا المعلومات (58%) في باقي الضفة الغربية وغزة بحسب التعداد 2007. وغالبية الشركات العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات /الحاسوب (88%) تعمل في مجال صيانة و اصلاح الات مكتبية و محاسبية و الات الحاسب الالكتروني، بينما يعمل 10% منهم في مجال تقديم خبرة استشارية في مجال البرامج، ويتوزع باقي ال 2% على تجهيز البيانات، وتقديم الخبرة استشارية في مجال الحاسوب، وأنشطة أخرى. 50% من تلك الشركات تعمل في باقي الضفة الغربية، بتوزيع مماثل للشركات وعملها. تشكل الشركات التي تشغل أقل من 5 أفراد غالبية العاملين في قطاع الحاسوب (94%) في باقي الضفة وغزة بينما تشكل شركات الإتصالات التي تشغل أقل من 5 أفراد 72% في باقي الضفة و غزة، و 37% في باقي الضفة، مما يعني وجود شركات متوسطة و كبيرة في مجال الإتصالات في باقي الضفة³⁰. وقد نمى القطاع بشكل متسارع منذ عام 1994، لترتفع مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي من 2.87% عام 1999 إلى 5.32% عام 2007 و 4.98% عام 2008، لتصل قيمته 231.2 مليون دولارا أمريكيا. تشير الإحصاءات الى انه بالرغم من المعوقات المتعددة التي واجهتها القطاعات الإقتصادية المختلفة الا انها استطاعت النمو وان بشكل محدود، يشير الشكل ادناه الى النمو الحاصل في تلك القطاعات ما بين عامي 1997 و 2007. حيث تبين ان عدد العاملين بالإجمال قد ازداد بمقدار 55% وان عدد المنشآت ازداد بمقدار 43% خلال تلك الأعوام

الشكل رقم 2.10: التغيير الحاصل على القطاعات والأنشطة الإقتصادية في الاراضي الفلسطينية خلال الأعوام 1997-2007



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان و المساكن و المنشآت 2007 : المنشآت الإقتصادية،

³⁰ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان و المساكن و المنشآت 2007 : المنشآت الإقتصادية، النتائج النهائية-إرام الله لقد تم استخلاص الأرقام من القطاعات الفرعية في الخدمات(فيما يخص أنشطة الحاسوب) و النقل و الإتصالات (فيما يخص الإتصالات)

ويشير الشكل الى النمو الكبير الملحوظ في قطاع الخدمات حيث تضاعف عدد العاملين فيه و تضاعفت عدد المنشآت. وقد تميز النمو في أنشطة الخدمات الإجتماعية ثم الفنادق و المطاعم فالتعليم.. وقد تلا النمو في قطاع الخدمات قطاع التجارة فالوساطة المالية ثم الزراعة فالإنشاءات. اما قطاع الصناعات التحويلية فقد شهد نموا طفيفا لايزكر، بينما تراجع قطاع التعدين. ومن الملفت تراجع عدد المنشآت في قطاع الكهرباء و زيادة عدد العاملين فيه.

2.4 القطاعات الفرعية و المجالات تحت الدراسة³¹

القطاعات و المجالات قيد الدراسة تشمل: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات و ادارة المكاتب، وترتبط المهن في المجالات المذكورة في قطاعات اقتصادية مختلفة كما وينقسم مجال العمل بها الى "مبيعات، صيانة، معايرة و تركيب، انتاج" كما يلي:

2.4.1 مهن الكهرباء:

ترتبط مهن الكهرباء استنادا الى التصنيف العربي المعياري كما يبين اطار رقم 2.1 بقطاعات نامية كقطاع الإنشاءات والذي شهد تطورا خلال السنوات الماضية و نموا في الناتج المحلي الإجمالي كما بين الجدول رقم 2.1. كما ترتبط بالقطاع الصناعي و الذي يعتبر مشغل هام للعاملين و مساهم في الناتج المحلي الإجمالي. كما يرتبط جزء منها بقطاع الخدمات المنتعش.

ويرتبط كهربائي المحطات في قطاع امدادات الكهرباء والذي شهد نموا في عدد العاملين فيه بالرغم من التراجع في عدد منشآته خلال السنوات الماضية.

وبالتالي تتوزع مهنة الكهرباء على العديد من القطاعات الاقتصادية وترتبط المهنة بالقطاعات النامية و المنتعشة مما يوفر المجال للمزيد من فرص التشغيل في هذا المجال.

2.4.2 مهن الالكترونيات:

ترتبط مهن الإلكترونيات بأعمال الصيانة و البيع والتركيب للمنتجات الإلكترونية العالمية و التي يتم استيرادها من العديد من الدول الأوروبية و الآسيوية. فان عدد المنشآت التي تتواجد في الأراضي الفلسطينية وتعمل في صناعة الالات الكهربائية والألكترونية لايتجاوز ال 0.5% من أصل 11,811 منشأة صناعية بحسب الإحصاء المركزي. وتندرج الاعمال بغالبيتها في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح السلع الشخصية و هو القطاع الذي يحوي اكبر عدد للمنشآت و من الأكثر تشغيليا كما مساهم أساسي في الناتج المحلي الإجمالي. ومن الجدير ذكره

إطار 1. 2: مهن واعمال الكهرباء

- كهربائي تمديدات منزلية (1 فاز)
- كهربائي تمديدات صناعية (3 فاز)
- كهربائي صيانة آلات صناعية
- كهربائي لف موتورات
- كهربائي أنظمة حماية و موتورات
- كهربائي أنظمة تدفئة مركزية
- كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات وغسالات
- كهربائي محطات

إطار 2.2: مهن واعمال الإلكترونيات

(صيانة او بيع او تركيب)

- الكتروني أجهزة حماية و إنذار
- الكتروني أجهزة حاسوب
- الكتروني أجهزة طبية
- الكتروني أجهزة مكتبية
- راديو و تلفاز و فيديو
- الكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكّم الكتروني (الالكترونيات صناعية)

من الجدير ذكره ان المهن المذكورة في القطاعات الفرعية والمعروضة في اطار 2.4-2.1 هي المهن المستندة الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث وبما يتلائم مع سوق العمل³¹

ان هناك العديد من العاملين في المجال في القطاع غير الرسمي او لحسابهم الخاص. كما ترتبط مهن صيانة لوحات كهربائية و الكترونية بالقطاع الصناعي على اختلاف منشآته والذي يتميز بعدد منشآت و يعتبر مشغل هام للعاملين، كما ومساهم في الناتج المحلي الإجمالي. وترتبط مهنة الكتروني أجهزة الإنذار بقطاعي الإنشاءات والخدمات.

2.4.3 مهن الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات:

ترتبط المهن المدرجة ضمنها بقطاع الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات والذي يعتبر قطاع فرعي من قطاع الخدمات، الة انة قطاع نما بشكل متسارع عبر السنين الماضية و ما زال ينمو بشكل متسارع ، كما انه يشغل مخرجات المستويات التعليمية و المهنية المختلفة و يشغل النساء.

وقد بينت دراسة حديثة³² أهمية هذا القطاع كونه قطاع المستقبل من حيث استعمال التكنولوجيا و التعامل معها. كما أن القطاع يرتبط بتواجد القوى البشرية الفلسطينية الشابة، و المؤهلة للقيام بالمهام المطلوبة، و تطوير ما هو قائم. إضافة لذلك فإن نمو حجم الإستثمار في القطاع تدل على أهميته. كما يتميز بقدرته على الإنجاز متخطياً الحواجز و المعوقات التي تؤثر على إنجاز القطاعات الإقتصادية الأخرى، كما بدوره المتوقع في تطوير المنشآت الإقتصادية و الأعمال في حال إستمر تطوره. و بوجود فرص للتشغيل الذاتي في القطاع بشكل متميز إضافة لفرص التشغيل في شركات القطاع التي تقارب ال 1000 شركة.

اطار 2.3: مهن و أعمال الإتصالات

- الكتروني/ هوائي تلفاز و لواقط فضائية
- اتصالات شبكات سلكية و لا سلكية
- شبكات هواتف و مقاسم
- اتصالات – محطات أقمار صناعية
- بث اذاعي و تلفزيوني
- هواتف خلوية
- تركيب و صيانة خطوط هواتف

يتميز قطاع الإتصالات بوجود منشآت كبيرة إضافة الى (ص.ص.م) ومن أهم الشركات العاملة في مجال الإتصالات: (1) مجموعة الاتصالات الفلسطينية، والتي تقدم خدمات الإتصالات السلكية و اللاسلكية و تضم شركة الإتصالات و شركة جوال كما تقدم خدمات الإنترنت عن طريق شركة حضارة، و قد انضمت مؤخراً الشركة الوطنية موبايل. و قد انضمت العديد من الشركات لتقديم خدمات الإنترنت بعد تحرير القطاع من الإحتكار مؤخراً.

اطار 2.4: مهن تكنولوجيا المعلومات

- صيانة أجهزة حاسوب
- صيانة شبكات حاسوب
- تطوير برمجيات
- صيانة آلات ميرمجة
- قواعد بيانات
- تطوير مواقع إلكترونية
- أمن و حماية و نظم معلومات

ويبين الجدول أدناه تطور ملموس لاقتناء و استعمال الحاسوب، و تطور هائل لاقتناء اتصال عبر الإنترنت و استعمال الإنترنت. و من المتوقع تضاعف هذه النسب قريباً. و قد اكد ما سبق إعلان شركة جوال عن وجود 2 مليون مشترك (مما يعني أن الأسر التي لديها هاتف نقال لديها أكثر من

خط / شريحة نقال). و قد تبين نمواً في استعمال التكنولوجيا الرقمية (data) على حساب الصوتية (voice)، كما لوحظ

³² أوبنوم للاستشارات و التدريب بدعم من الوكالة الألمانية للتنمية GTZ و بالشراكة مع مجالس التشغيل و التدريب في المحافظات و الشريك المحلي الوطني- الدراسة الإقتصادية لسوق العمل في المحافظة- ضمن التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي في محافظات رام الله و البيرة و نابلس و بيت لحم و الخليل. تشرين أول 2010

تزايد في إشتراك الإنترنت واستخدام خدمة الإنترنت السريع (ADSL)، وأن خدمات الاتصالات تغطي أكثر من 65% من التجمعات في الأراضي الفلسطينية.

جدول رقم 2.2: مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجتمع الفلسطيني

| المؤشر | 2004 | 2009 | النمو |
|---|-------|-------|-------|
| نسبة الأسر في الأراضي الفلسطينية التي لديها | | | |
| جهاز حاسوب | %26.4 | %49.2 | %86 |
| إتصال عبر الإنترنت | %9.2 | %28.5 | %210 |
| لاقط فضائي(ستالايت) | %74.4 | %92.0 | %24 |
| خط هاتف | %40.8 | %47.5 | %16 |
| هاتف نقال | %72.8 | %92.4 | %27 |
| استخدام الحاسوب و الإنترنت | | | |
| استخدام الحاسوب بين الأفراد (10 سنوات فأكثر). | %35.7 | %57.1 | %60 |
| نسبة الأسرة التي يمتلك أحد أفرادها موقعا على الإنترنت | 20/1 | %9.1 | %82 |
| الأشخاص الذين لديهم بريد إلكتروني | 20/1 | %21.3 | %326 |

تبين الإحصاءات الوطنية تضاعف نسب نفاذ واستخدام المجتمع الفلسطيني لتقنية المعلومات خلال السنوات الخمس الماضية بحسب دراسة أجراها الإحصاء الفلسطيني ويخلص الجدول 2.2 نتائج النمو في القطاع ما بين عامي 2004 و 2009 بحسب الدراسة³³.

يتضح من المؤشرات المذكورة في الجدول أن معظم الأسر لديها هاتف نقال ولاقط فضائي، وأن نصف الأسر لديها خط هاتف وجهاز حاسوب، وما يفوق الربع من الأسر لديها اتصال عبر الإنترنت.

2.4.4 مهن إدارة المكاتب:

ترتبط مهن ادارة المكاتب بغالبية القطاعات وبالأخص الخدمات والصناعة واحيانا التجارة بالأخص تجارة الجملة او المنشآت الكبيرة. كما و منشآت الانشاءات . وتعتبر هذه المهن اساسية في القطاع العام اضافة للقطاع الخاص وهذا ما يميزها عن باقي المهن و التي بغالبيتها تتركز في القطاع الخاص.

2.5 مؤشرات اقتصادية في المحافظات المختلفة

ان المحافظات المشمولة بالدراسة هي محافظات القدس ونابلس و رام الله والبيرة والخليل وبيبين الجدول ادناه الواقع الديمغرافي لها

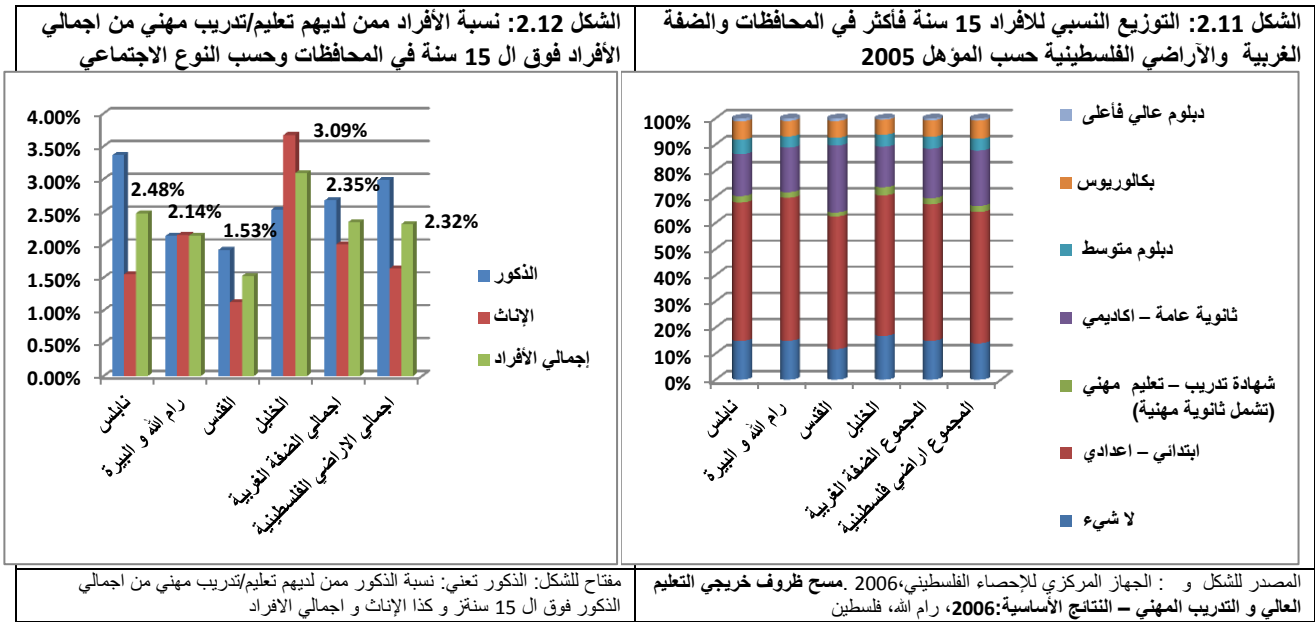
جدول رقم 2.3: مؤشرات ديمغرافية لمحافظة القدس ونابلس و رام الله والبيرة والخليل³⁴

| المؤشر | الأراضي الفلسطينية | الضفة الغربية | نابلس | القدس | رام الله والبيرة | الخليل |
|---------------------------|--------------------|---------------|---------|---------|------------------|---------|
| مجموع السكان | 3,935,249 | 2,448,433 | 332,389 | 375,167 | 279,730 | 538,260 |
| نسبة السكان أقل من 15 عام | 41.9% | 40.0% | %41.8 | | %41.4 | 44.7 % |
| عدد الأسر | 753,904 | 494,531 | 58,729 | 67,879 | 49,637 | 87,645 |
| متوسط حجم الأسرة | 5.8 | 5.5 | 5.4 | 5.2 | 5.3 | 6.1 |
| نسبة الجنس | 103.1 | 103.1 | 102.3 | 103.5 | 101.4 | 104.1 |
| عدد التجمعات | 530 | 530 | 64 | 51 | 75 | 92 |

³³ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009، تقرير حول نفاذ الأسر و الأفراد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. رام الله، فلسطين
³⁴ المصدر: : الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009: مصادر متعددة: (1) الكتاب السنوي للمحافظات الأربع و (2) فلسطين في أرقام 2009 و (3) خصائص الأسر الفلسطينية 2007

تتوزع المحافظات المستهدفة على شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية، وتميز بعدد السكان و التجمعات العالي لكل منها مقارنة بباقي محافظات الضفة. تبين التركيبة السكانية للمحافظات كما يعرضه الجدول ان تلك المجتمعات هي مجتمعات فتيه كما هو المجتمع الفلسطيني بشكل عام. و يرتفع متوسط حجم الأسرة لدى محافظة الخليل عن المتوسط الفلسطيني بينما ينخفض في المحافظات الأخرى.

وتتراوح نسبة توزيع الافراد ضمن سن العمل في هذه المحافظات بحسب المؤهل الاكاديمي/ المهني والنوع الإجتماعي ما بين 1% و 4% وتختلف هذه النسب بحسب المحافظة والنوع الإجتماعي مقارنة مع الضفة الغربية و الاراضي الفلسطينية كما يبينه الشكل أدناه، وتتواجد أقل نسبة في محافظة القدس و أعلاها في محافظة الخليل، كما ان اقل نسبة للإناث المهنيات تتواجد في محافظة القدس ومن ثم في محافظة نابلس.



تعتبر نسبة المساهمة في القوى العاملة لمحافظات الضفة الغربية أعلى من النسب الوطنية كما يبين الجدول 2.4، وكذا مساهمة كل من الذكور و الإناث. وتختلف نسب المساهمة في القوى العاملة ما بين المحافظات تحت الدراسة لتبلغ أعلى نسبة مساهمة في القوى العاملة في محافظة الخليل وادناها في محافظة القدس، أما نسبة مساهمة الإناث فتبلغ أعلاها في محافظة رام الله والبيرة وادناها في محافظة القدس.

جدول 2.4: نسب المساهمة في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و المحافظات بحسب الجنس:

| المؤشر | الأراضي الفلسطينية | الضفة الغربية | نابلس | القدس | رام الله والبيرة | الخليل |
|--------------------------------------|--------------------|---------------|-------|-------|------------------|--------|
| نسبة المساهمة في القوى العاملة | 41.6 | 43.8 | 41.9 | 40.0 | 43.2 | 47.3 |
| نسبة المساهمة في القوى العاملة- ذكور | 67.0 | 69.5 | 67.4 | 67.6 | 66.2 | 73.3 |
| نسبة المساهمة في القوى العاملة- إناث | 15.5 | 17.4 | 15.9 | 11.4 | 20.8 | 19.3 |

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2009، رام الله، فلسطين

يبين التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة حسب العلاقة بقوة العمل ارتفاع نسب العمالة التامة و المؤقتة في الضفة الغربية عنها في غزة وكذا انخفاض نسب البطالة في الضفة الغربية عنها في غزة. وقد تبين أن أدنى نسب للبطالة تتواجد

في محافظة القدس فمحافظة نابلس وأعلىها في محافظة الخليل من بين المحافظات المستهدفة. وترتفع نسب العمالة التامة في محافظتي نابلس و القدس وأعلى نسب للعمالة المحدودة في محافظة الخليل كما يبين جدول 2.5. وترتفع نسب البطالة بين الإناث عن نسب البطالة بين الذكور فيما عدا محافظتي الخليل و رام الله و البيرة كما يبين الملحق رقم 1.2. كما وتتحقق نسب العمالة المحدودة بين الإناث في جميع المحافظات و ترتفع نسب العمالة التامة بين الإناث او تتقارب مع تلك النسب بين الذكور.

جدول 2.5: التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة حسب العلاقة بقوة العمل في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و المحافظات

| المؤشر | الأراضي الفلسطينية | الضفة الغربية | نابلس | القدس | رام الله والبيرة | الخليل |
|-----------------------|--------------------|---------------|-------|-------|------------------|--------|
| نسبة العمالة التامة | 69.6 | 76.0 | 84.3 | 83.8 | 77.8 | 66.7 |
| نسبة العمالة المحدودة | 5.9 | 6.2 | 2.8 | 4.4 | 5.1 | 10.8 |
| نسبة البطالة | 24.5 | 17.8 | 12.9 | 11.8 | 17.1 | 22.5 |

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي، 2009، رام الله، فلسطين

يبين التوزيع النسبي للمنشآت الاقتصادية وللعاملين حسب النشاط الإقتصادي في المحافظات المستهدفة ان 62% من المنشآت الإقتصادية المتواجدة في الضفة الغربية تتواجد في تلك المحافظات. كما يلاحظ تركيز القطاعات الإقتصادية المرتبطة بالمجالات قيد الدراسة ، الا وهي قطاعات الصناعة و الإنشاءات و التجارة و اصلاح السلع و الأنشطة الأخرى، كما يبين الجدول 2.6 أدناه، كما تتواجد احصاءات اقتصادية تفصيلية للمحافظات مجتمعة في ملحق 1.2 و لكل محافظة في ملحق 1.3.

جدول رقم 2.6: عدد المنشآت العاملة في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و المحافظات حسب النشاط الإقتصادي ونسبة المنشآت حسب النشاط من تلك العاملة في الضفة الغربية.

| | الأراضي الفلسطينية | | الضفة الغربية | | القدس | | الخليل | | نابلس | | رام الله و البيرة | |
|----|--------------------|--------|---------------|------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--|---|
| | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # |
| 1 | 6976 | 5930 | 2.5% | 147 | 9.3% | 551 | 16.4% | 973 | 8.1% | 483 | الزراعة و الصيد و الحراجة | |
| 2 | 299 | 298 | 2.3% | 7 | 59.1% | 176 | 23.8% | 71 | 1.7% | 5 | التعدين و إستغلال المحاجر | |
| 3 | 15340 | 11,811 | 7.8% | 920 | 22.7% | 2684 | 19.7% | 2321 | 13.2% | 1558 | الصناعة التحويلية | |
| 4 | 477 | 212 | 2.4% | 5 | 5.2% | 11 | 4.2% | 9 | 4.7% | 10 | امدادات الكهرباء و الغاز و المياه | |
| 5 | 627 | 386 | 6.0% | 23 | 21.2% | 82 | 21.2% | 82 | 23.1% | 89 | الإنشاءات | |
| 6 | 59253 | 40,732 | 9.3% | 3802 | 23.1% | 9416 | 17.8% | 7267 | 13.1% | 5334 | تجارة الجملة و التجزئة ، إصلاح المركبات | |
| 7 | 4643 | 3325 | 11.2% | 371 | 14.1% | 468 | 20.4% | 678 | 18.7% | 622 | الفنادق و المطاعم | |
| 8 | 1215 | 714 | 16.8% | 120 | 16.5% | 118 | 17.1% | 122 | 25.9% | 185 | النقل و التخزين و الاتصالات | |
| 9 | 844 | 592 | 9.3% | 55 | 14.2% | 84 | 21.1% | 125 | 23.3% | 138 | الوساطة المالية | |
| 10 | 4304 | 2894 | 9.1% | 263 | 20.2% | 586 | 17.1% | 496 | 25.3% | 733 | الانشطة العقارية و الأيجارية و أنشطة المشاريع الأخرى | |
| 11 | 2384 | 1564 | 9.0% | 141 | 21.4% | 335 | 15.2% | 237 | 17.5% | 273 | التعليم | |
| 12 | 4260 | 3120 | 7.9% | 247 | 24.7% | 772 | 15.9% | 496 | 16.5% | 516 | الصحة و العمل الاجتماعي | |
| 13 | 9064 | 6061 | 8.7% | 530 | 19.2% | 1164 | 16.3% | 990 | 18.8% | 1139 | أنشطة الخدمات الاجتماعية | |
| | 109686 | 77639 | 8.5% | 6631 | 21.2% | 16447 | 17.9% | 13867 | 14.3% | 11085 | المجموع | |

المصدر: 1. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان و المساكن و المنشآت 2007 : المنشآت الاقتصادية، النتائج النهائية رام الله، فلسطين

2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010 كتاب القدس السنوي لإحصائيات القدس الشرقية تشمل ما هو داخل و خارج الجدار.

كما تبين احصاءات الأنشطة الفرعية المرتبطة بقطاع الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات والدراسات السابقة³⁵ تتركز القطاع في محافظة رام الله و البيرة مع تواجد متوسط في باقي المحافظات. وتعكس احصاءات المنشآت و توزيعها حسب النشاط الإقتصادي على مستوى المحافظة التوزيع الوطني لها الذي تم عرضه في الشكلين 2.9 و 2.10 من الدراسة حيث يبين تركيز المنشآت و العاملين في قطاعي الخدمات و التجارة مع توزيع وخصوصية لباقي القطاعات و القطاعات الفرعية حسب المحافظة كما ذكر. و يبرز في هذا المجال قطاع السياحة في القدس و قطاع الوساطة المالية و الاتصالات و الأنشطة الأخرى في محافظة رام الله و البيرة و قطاعي الصناعة و التعدين في كل من محافظتي الخليل و نابلس كما بين الجدول السابق.

جدول 2.7: عدد المسجلين في الغرف التجارية في المحافظات المستهدفة

| القطاع | نابلس | الخليل | القدس | رام الله |
|---------------------------|-------|--------|-------|----------|
| تجاري | 3499 | 3997 | 1392 | 3420 |
| حرف | 167 | 954 | | 714 |
| خدمات | 280 | 629 | 194 | 1309 |
| صناعي | 1070 | 1454 | 269 | 559 |
| مقاولات | 157 | 301 | 114 | 378 |
| سياحي | | | 194 | |
| زراعي | | 2 | | |
| مجموع المسجلين | 5173 | 7337 | 2163 | 6380 |
| مجموع المنشآت في المحافظة | 13867 | 16447 | 66 | 11085 |

المصدر: احصاءات الغرف التجارية كانون أول 2009

تبين احصائيات الغرف التجارية في المحافظات قيد الدراسة ان ما بين 33% الى 58% من تلك المنشآت مسجلة لدى الغرف التجارية، تتوزع على القطاعات المختلفة كما يبين الجدول رقم 2.7

كما وتوزع العاملين في المحافظات حسب النشاط الإقتصادي على قطاعي التجارة و الخدمات في جميع المحافظات بتفاوت، و من ثم على قطاع التعدين و الصناعة كما يبين ملحق رقم 1.2 . وقد ازداد نسبة العاملين في قطاع التعدين و الصناعة في محافظتي نابلس و الخليل عن باقي المحافظات. وازداد نسبة العاملين في قطاع الخدمات في محافظة رام الله و البيرة بينما ازداد في التجارة في محافظة القدس عن باقي المحافظات.

وتوزعت الإناث على قطاعي الزراعة و الخدمات بتفاوت ما بين المحافظات، ففي حين فاق نسبة العاملات الإناث ال 75% في محافظتي رام الله و البيرة و القدس و توزعت الإناث على قطاعي الزراعة و الخدمات في محافظة نابلس، تركزت الإناث في قطاع الزراعة في محافظة الخليل مع تواجد ضئيل في قطاع الخدمات.

³⁵ أويتموم للاستشارات و التدريب بدعم من الوكالة الألمانية للتنمية GTZ وبالشراكة مع مجالس التشغيل و التدريب في المحافظات و الشريك المحلي الوطني- الدراسة الإقتصادية لسوق العمل في المحافظة- ضمن التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي في محافظات رام الله و البيرة و نابلس و بيت لحم و الخليل. تشرين أول 2010

3 الفصل الثالث: توجهات طلبة المدارس والأسر للتعليم و التدريب المهني الفلسطيني

3.1 التحاق الطلاب و الطالبات بالتعليم و التدريب المهني في فلسطين

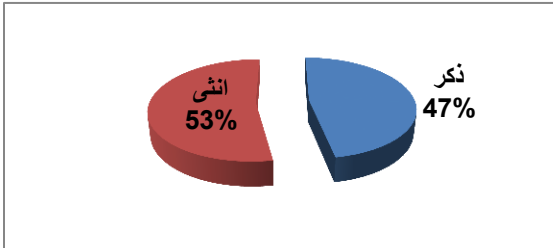
يلتحق العديد من الطلاب و الطالبات في مؤسسات التعليم و التدريب المهني بعد انهاءهم المرحلة الأساسية و التي تنتهي باتمام الصف العاشر الأساسي، وعلى اثرها يتوزع الطلبة على مسارات التعليم و التدريب المختلفة و منهم من يخرج للمشاركة بسوق العمل او يتسرب من النظام. كما و يلتحق غالبية من انهوا التعليم الثانوي بمسارات التعليم العالي من كليات تقنية او مجتمعية او جامعات اكاديمية. وقد بينت الإحصاءات الوطنية في الفصل السابق تدني في نسب الإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني مقارنة مع المسارات الإخرى للتعليم و التدريب وبالأخص مقارنة مع التعليم الاكاديمي. وقد بينت العديد من الدراسات ارتباط القرارات والخيارات التعليمية و التدريبية بعدة عوامل أهمها رغبة الأهل.

ينافس هذا الفصل من الدراسة مدى اقبال الطلبة و الاهالي على التعليم و التدريب المهني، ومدى اقبالهم على التخصصات المختلفة قيد الدراسة في المحافظات المختلفة، كما يناقش العوامل التي تزيد الإقبال او تضعفه، ومدى اطلاعهم على التعليم و التدريب المهني ومصادر الحصول على المعلومات. ويظهر هذا الجزء ايضا اقتراحات الطلبة و الاهالي لتطوير التعليم و التدريب المهني.

3.2 توزيع العينة

تم تصميم استمارتين³⁶ لكل من الطالب/ة و الأسرة مكونة من اربعة اجزاء و 30 سؤالاً للطلاب و 29 للأسر. وترك جزء من الإستمارة للأسئلة المفتوحة للإستماع لإقتراحات الطلبة و الأهل. وقد تم اختيار مجموعة مدارس حكومية في كل محافظة من قبل اللجنة المحلية، لتشمل عينة موزعة على اساس الجنس (ذكر و انثى) وتشمل التوزيع على اساس المنطقة (قرية، مدينة و مخيم) وعلى اساس الموقع بالنسبة للمحافظة. وقد تم تعبئة 603 استبانات للطلاب و الطالبات من المناطق الاربعة التي شملها المشروع من 40 مدرسة³⁷، بواقع 150 في كل من نابلس و الخليل و 152 في رام الله و 151 في القدس، كما تم تعبئة 200 استمارة أسربواقع 50 استمارة في كل محافظة.

وقد تنوعت العينة لتشمل الذكور والإناث كما يبين الشكل، الشكل 3.1: توزيع عينة الطلاب بحسب الجنس



ولتشمل المناطق السكنية حيث شملت العينة 41% من المدن و 17.6% من البلدات و 27.2% من القرى و 14.3% من المخيمات. وقد شابه توزيع عينة الأسر على المناطق عينة الطلاب³⁸. كما توزعت عينة الطلاب بواقع على الصف التاسع و على الصف العاشر.

وقد توزعت عينة الأب و الأم التعليمية و المهنية للطلبة بشكل مشابهة لتوزيعها في الوطن كما بين الجزء 2.2 من التقرير، حيث توزع الأهل على خريجي الجامعات، الكليات، التوجيهي، المرحلة الأساسية و اقل منها. بتركز للأهل حول خريجي

³⁶ للإطلاع على الإستمارة يرجى مراجعة ملحق رقم

³⁷ مراجعة الملحق 2.2 للإطلاع على المدارس التي تم التوجه اليها لتعبئة الإستمارات

³⁸مراجعة الملحق 3.1 لمزيد من التفاصيل

مرحلة التعليم الثانوي و اقل، بواقع 74.5% للألم و 68.1% للأب. كما تبين قلة من انهوا التعليم والتدريب المهني 5.5% للأب و 2.2% للألم، كما يبين الملحق 3.1. وقد تشابهت عينة الأهل مع عينة الطلبة.

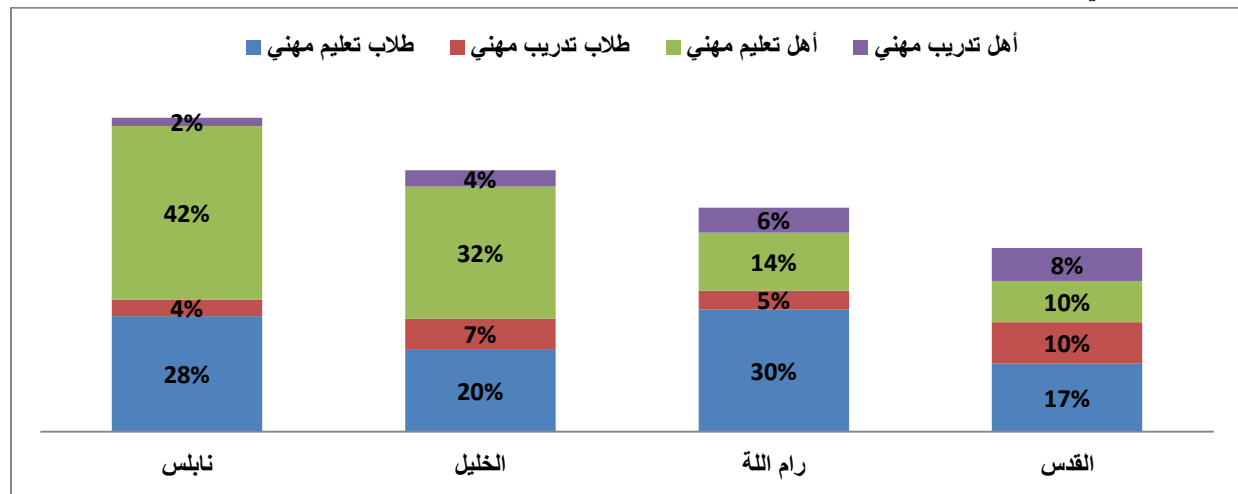
3.3 إقبال الطلاب و الإهالي على التعليم و التدريب المهني (بحسب نوع التعليم/ التدريب و المخططات المستقبلية)

عند سؤال الطلبة و الأهالي حول خيارات الطلبة بحسب رغبة الطلبة و الأهل تبين ان النسب الاعلى ترغب باكمالهم التعليم الأكاديمي ، الا ان 39% من الطلبة ابدوا رغبة بالالتحاق بمراكز التعليم و التدريب المهني و 49% من الأهل ابدوا هذه الرغبة لأبنائهم.

وعند سؤال الطلبة و الأسر أين ترغب/ترغبين إكمال إبنك/ إبنتك التعليم الثانوي بعد إنهاء الصف العاشر: تعليم أكاديمي/مهني/تدريب مهني. وقد بينت النتائج الى ارتفاع نسب رغبة الطلبة اكمال تعليمهم المهني بواقع 17%-30% بحسب المحافظة كما يشير الشكل 3.2، كما و ارتفاع نسبة الأهل الذين يرغبوا ان يكمل ابنائهم التعليم المهني بواقع 10%-42%، الا ان نسبة من يرغبوا باكمال التدريب المهني ما زالت منخفضة بواقع 4%-10% للطلبة و 2%-8% للأهل، وما تبقى من النسب شكل رغبة الطلبة و الأهل لإستكمال التعليم الأكاديمي والذي تراوح ما بين 66%-74% للطلبة و 56%-82% للأهل بحسب المحافظة

وقد اختلفت بالنسبة للأهل حسب المحافظة لترتفع عن رغبة الطلبة بالحاق ابنائهم بالتعليم المهني و تتخفف في التدريب المهني في محافظتي نابلس و الخليل، بينما تتخفف رغبة الأهل بالتحاق ابنائهم بالتعليم المهني عن رغبة الطلبة في محافظتي رام الله و القدس و تتشابه نسب الرغبة بالتحاقهم بالتدريب المهني في المحافظتين كما يبين الشكل.

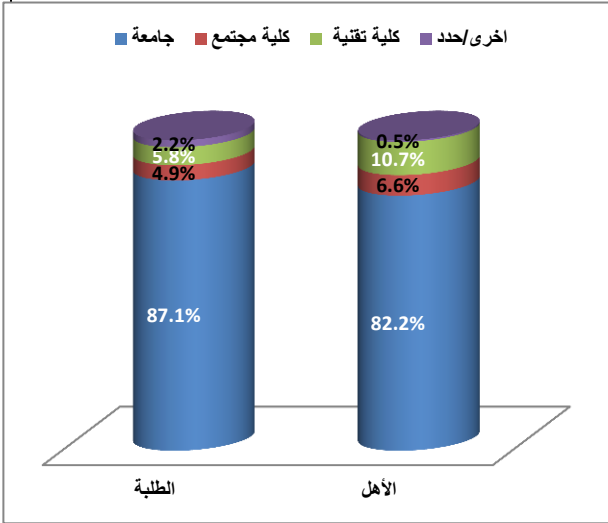
الشكل 3.2: نسبة الطلبة الذين يرغبون باكمال التعليم و التدريب المهني و الإهالي التي ترغب باكمال ابنائهم وبناتهم التعليم و التدريب المهني بحسب المحافظة



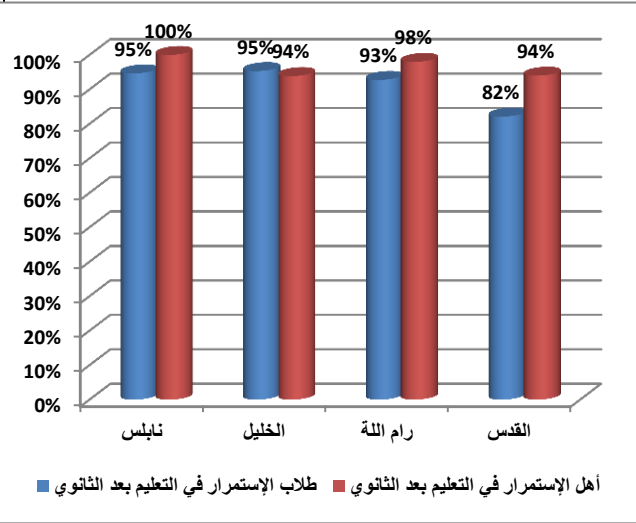
وقد تبين ان غالبية الطلاب و الأهل تفضل الإستمرار بالتعليم بعد التوجيهي بغض النظر عن المسار الذي تم اختياره، كما تفضل التعليم الجامعي بعد التوجيهي كما يبين الشكلين 3.3 و 3.4 ادناه. وقد تقاربت هذه النسب بالمحافظات المختلفة و على مستوى المنطقة و حسب الجنس. تبين هذه الخيارات اتجاهات المجتمع تجاه الشهادات العليا على حساب المسارات الأخرى،

مما يتطلب توجيه برامج توعوية للأهل و الطلبة باتجاه مسارات التمكن الأخرى و أفاقها، و ابراز أهمية التعليم و التدريب المهني و مخرجاته و بالأخص على مستوى التشغيل و التشغيل الذاتي.

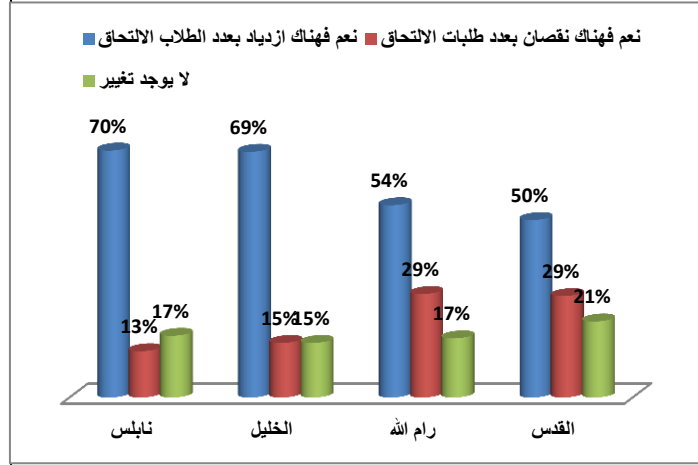
الشكل 3.4: مدى تفضيل نوع التعليم العالي بعد إنهاء التعليم الثانوي للطلبة والأهالي³⁹



الشكل 3.3: مدى تفضيل الإستمرار في التعليم بعد إنهاء الثانوي للطلبة والأهالي حسب المحافظة



الشكل 3.5: التغيير في الإلتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب إحصاءات المؤسسات



وبالرغم من ذلك تبين وجود زيادة إقبال عما سبق للتعليم والتدريب المهني كما يبين الشكل 3.2 اعلاه و كما يبين الشكل 3.5 و الذي يعرض مدى ازدياد الإقبال على التعليم والتدريب المهني كما شهدته مؤسسات التعليم و التدريب المهني خلال العام الفئات وسيتم تناول النتائج التفصيلية لذلك في الفصل الرابع من التقرير.

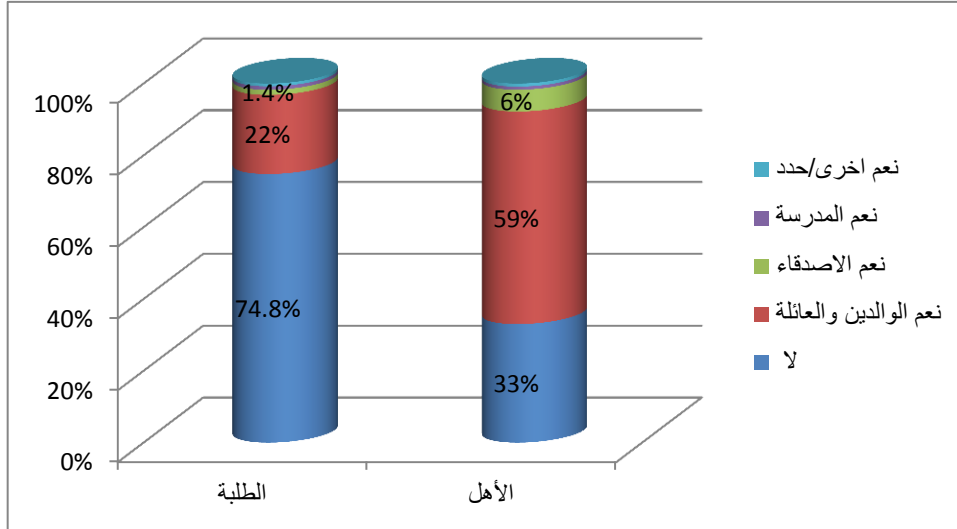
ومن المثير للنقاش ان غالبية الأهالي التي اختارت خيار اخر للتعليم العالي بعد التوجيهي غير التعليم الجامعي اختارت التعليم التقني كما يبين الشكل 3.4.

وقد أظهرت النتائج تأثر قرار الطلاب و الطالبات بخصوص مستقبلهم المهني وخياراتهم المستقبلية بقرار الأهل حيث ذكر 25.2% من الطلبة ان للآخرين تأثير على قراراتهم، وقد تشابهت هذه النسبة في المحافظات و ان ارتفعت في رام الله ثم الخليل ثم نابلس و القدس (كما يبين الملحق 3.2). وقد ذكر 47% من الأهالي ان لهم تأثير مباشر على قرارات ابنائهم وبناتهم. وذكر 20% من الأهل أيضا ان لجهات اخرى تأثير مباشر عليهم. و يبين الشكل 3.6 مدى تأثر الطلبة بجهات

³⁹ راجع الملحق 3.2 للخيارات حسب المحافظة

أخرى على إتخاذ قرار الإلتحاق بالمسار التعليمي-التدريبي والجهات التي تؤثر من وجهة نظر الطالب و الأهل. يبين الشكل قناعة الوالدين (59% منهم) بتأثيرهم على الطلبة وشعور الطلبة بذلك ولكن بنسب أقل (22%).

كما نبين الإختلاف في مدى الشكل 3.6: مدى تأثر الطلبة بجهات أخرى على إتخاذ قرار الإلتحاق بالمسار التعليمي-التدريبي والجهات التي تؤثر من وجهة نظر الطالب و الأهل



ففي حين رأى 6% من الأهل ان للأصدقاء تأثير مباشر، ارتأى 1.4% من الطلبة فقط ان لهم تأثير مباشر، و قد تبين عدم وجود تأثير يذكر للمدرسة او اي جهات اخرى حيث حازت على 1% او اقل لكليهما من قبل الأهل و الطلبة .

وبينت النتائج وجود عوامل مؤثرة في قرارات الطلبة و توجهاتهم المستقبلية منها تعليم و تأهيل الوالدين، كما يبين الجدول 3.1 ادناه.

بينت النتائج تأثير الإقبال بالمستوى التعليمي جدول 3.1: الخيارات المستقبلية الأكاديمية و المهنية للطلبة بحسب تعليم الأب

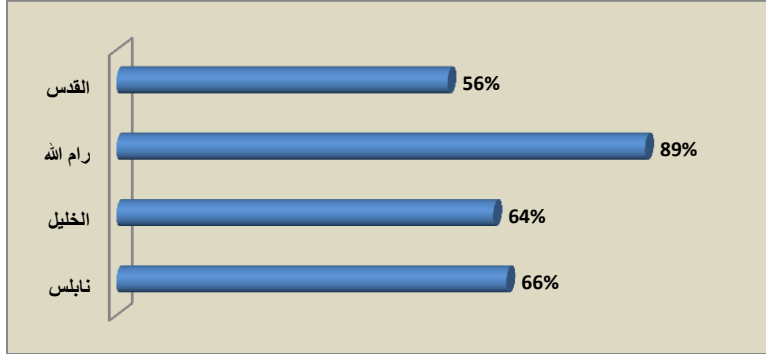
| مراكز تدريب مهني | تعليم مهني (صناعي/تجاري/فندقي/زراعي) | تعليم ثانوي اكاديمي(علمي/علوم انسانية) | |
|------------------|--------------------------------------|--|--------------------|
| 5% | 21% | 74% | تعليم جامعي |
| 9% | 19% | 72% | كلية مجتمع |
| 4% | 26% | 69% | تعليم ثانوي |
| 8% | 26% | 67% | تعليم اساسي |
| 15% | 19% | 67% | اقل من تعليم اساسي |
| 6% | 24% | 70% | المعدل الإجمالي |

للأب، فقد ازداد اقبال الطلبة على الاكاديمي لمن لديهم اباء خريجي التعليم العالي عن المعدل، بينما ازداد الإقبال على التعليم الثانوي لدى خريجي التعليم الثانوي و الأساسي، وارتفاع الإقبال على التدريب المهني لدى فئة التعليم الاساسي و اقل اضافة لفئة خريجي كليات.

كما و تبين تأثر قرار الطلبة بكونه او كونها عملوا سابقا و ايضا بكونهم لديهم مهارات تدربوا عليها سابقا. حيث بينت النتائج ازدياد بنسب الراغبين بالإلتحاق بالتعليم المهني اذا عملوا سابقا او لديهم مهارات تدربوا عليها بواقع 10% و 8% على التوالي عن من لم يلتحقوا بعمل و من لم يتدربوا على هواية او مهارة، كما بينت النتائج المرفقة بالملحق 3.2. كما بينت النتائج ازدياد رغبة الإلتحاق بالتعليم المهني لمن لديهم فكرة عن برامج و مؤسسات التعليم و التدريب المهني بواقع 9% عن ليس لديهم فكرة. ولتأثير هذه المتغيرات و النتائج المتعلقة باتخاذ القرار تجاه التمهين أهمية كبرى لبرامج التوجيه والإرشاد المهني.

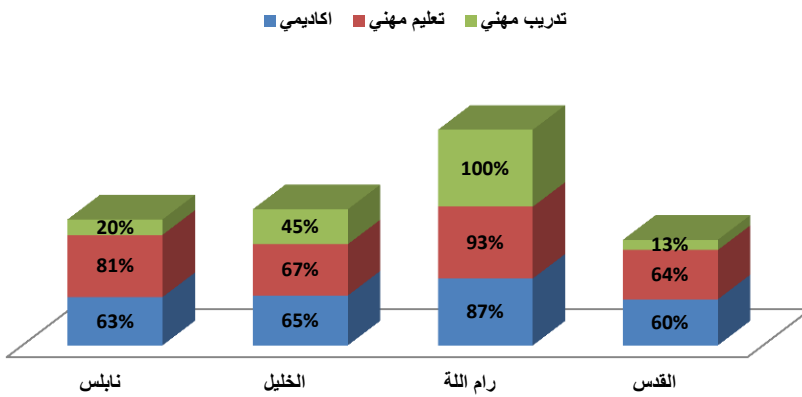
3.4 مدى المعرفة ببرامج التعليم و التدريب المهني وسبب الرغبة بالإلتحاق

الشكل 3.7 : نسبة الطلبة الذين لديهم فكرة عن مؤسسات التعليم و التدريب المهني بحسب المحافظة



أظهرت النتائج ان 69% من الطلبة لديهم فكرة عن مؤسسات التعليم و التدريب المهني. وان المعرفة تتفاوت بحسب المنطقة، فبينما ترتفع لدى الطلبة في محافظة رام الله و البيرة، تنخفض في محافظة القدس كما يبين الشكل 3.7. وقد بينت النتائج ان للمعرفة تأثير على الخيار المهني، وقد استفاد من ذلك غالبية ان لم يكن جميع الراغبين بالإلتحاق

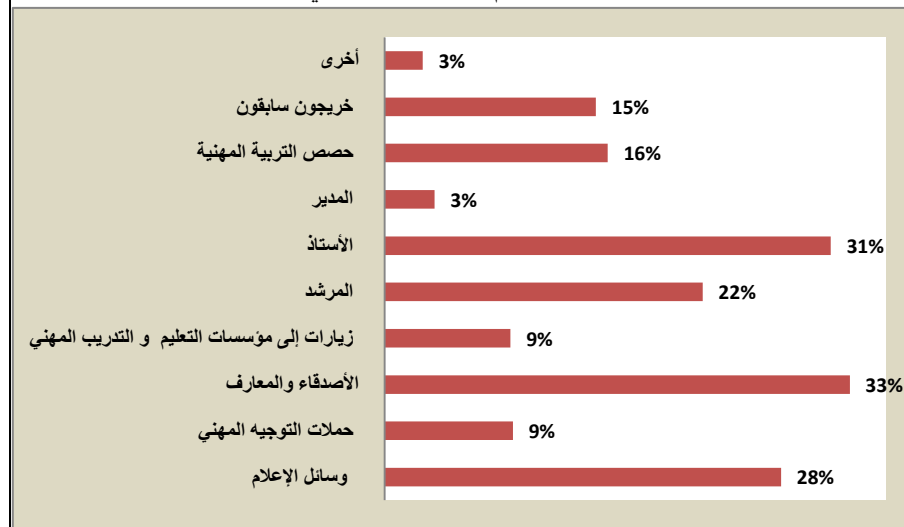
الشكل 3.8: مدى المعرفة بمؤسسات التعليم و التدريب المهني للراغبين بالإلتحاق بحسب المحافظة



بالتعليم و التدريب المهني في رام الله، المهني و لم يستفد الراغبين بالإلتحاق بالتدريب المهني في باقي المحافظات. بينما استفاد غالبية الراغبين بالإلتحاق في التعليم المهني في جميع المحافظات.

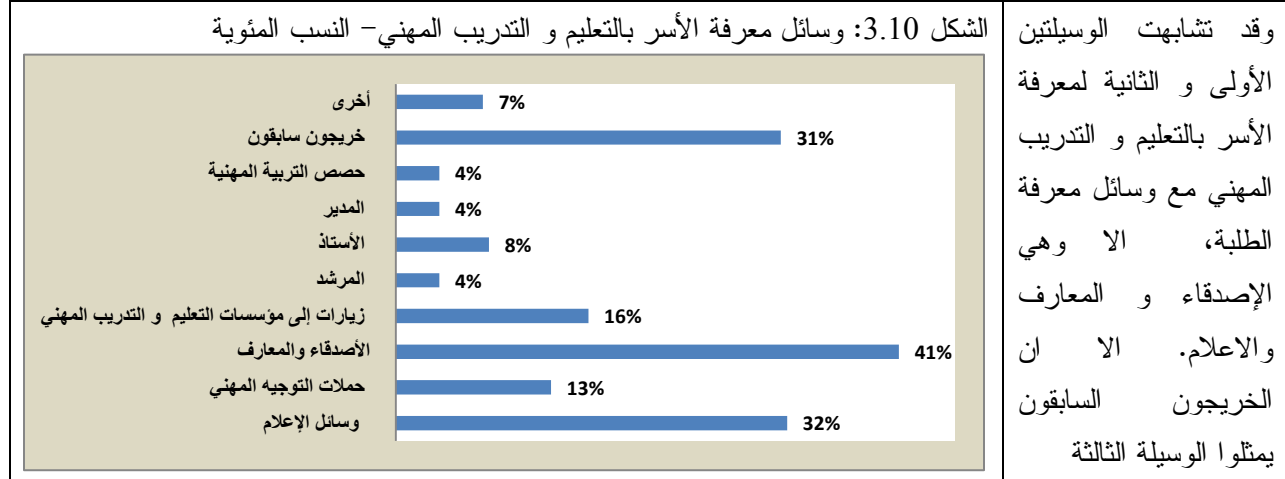
وبالرغم من تلك المعرفة فقد ارتأى 57% من الطلبة و 63% من الأسر ان هناك نقص في مجال التوعية المهنية.

الشكل 3.9: وسائل معرفة الطلاب بالتعليم و التدريب المهني - النسب المئوية



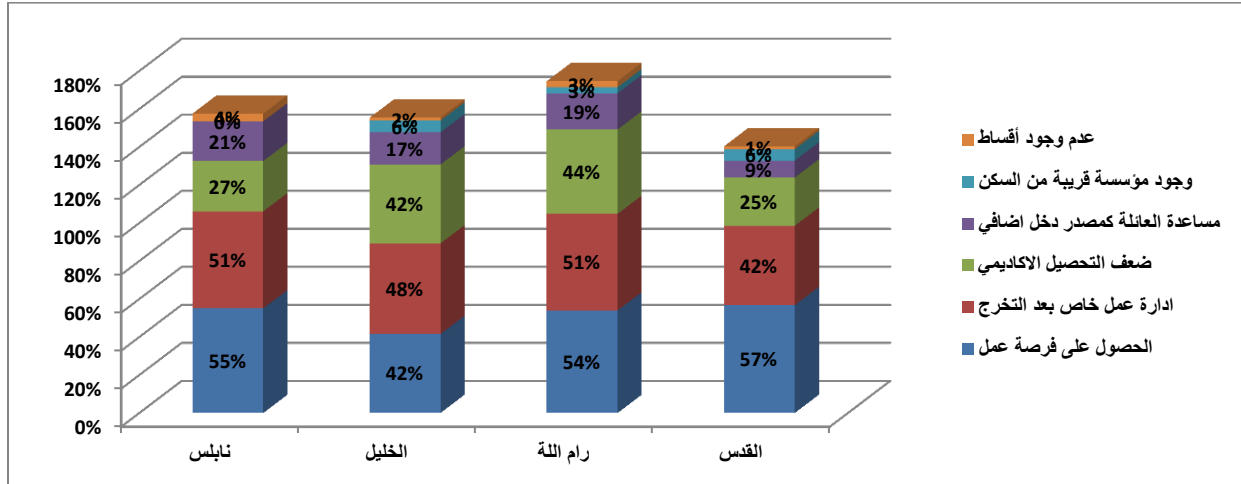
بينت النتائج تعدد وسائل معرفة الطلاب بالتعليم و التدريب المهني كما يعرض الشكل 3.9، الا ان الوسيلة الأكثر وصولاً تمثلت من خلال التواصل الإجتماعي و الأشخاص من حول الطلاب، حيث ان الأصدقاء و المعارف و الأستاذ احتلتا المرتبة الأولى و الثانية على التوالي، بينما احتلت وسائل الإعلام المرتبة الثالثة،

ومن ثم المرشد و قد تبين ان لحصص التربية المهنية و الخريجين السابقين اثر في المعرفة. وقد تفاوتت هذه النتائج بحسب المحافظة⁴⁰، فبينما تقاربت النتائج مع محافظة القدس، تبين ان وسائل الإعلام احتلت المرتبة الثانية في محافظتي نابلس والخليل، بينما تقارب تأثير المرشد في محافظة رام الله و البيرة مع تأثير الأستاذ. و قد احتل وسيلة المعرفة من خلال الأصدقاء و المعارف المرتبة الأولى في المحافظات باستثناء الخليل حيث احتل الأستاذ المرتبة الأولى. ان تلك النتائج تفسر سبب ارتفاع اختيار التعليم المهني وذلك لمعرفةهم عنه من خلال النظام التعليمي (الأستاذ و حصص التربية المهنية).



والتي تقارب الثانية في الأهمية و التكرار. و تقاربت نتائج الأسر في محافظتي الخليل و رام الله من هذه النتائج، بينما تميز الإعلام كوسيلة أولى في نابلس، و الخريجين السابقين كوسيلة أولى للمعرفة عن التعليم و التدريب المهني في محافظة القدس. و قد بين الطلبة الذين اختاروا التعليم و التدريب المهني⁴¹ ان اسباب اختيارهم لها تتبع من كونه مشغل هام و يفتح المجالات امام التشغيل الذاتي. فقد أكد جميع الطلبة ان اسباب اختيارهم ارتبطت بالرغبة بالحصول على عمل (54%) او ادارة عمل خاص بعد التخرج (49%) توزعت بالمحافظات كما يبين الشكل 3.11 ادناه،

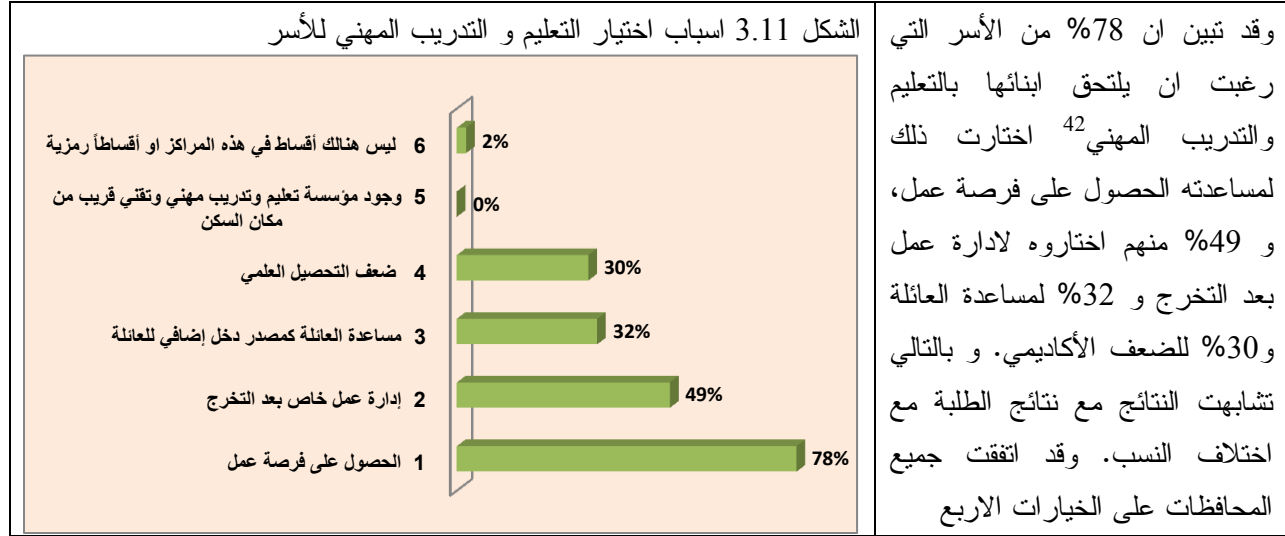
الشكل 3.10: التوزيع النسبي لاسباب اختيار التعليم و التدريب المهني للطلبة حسب المحافظة



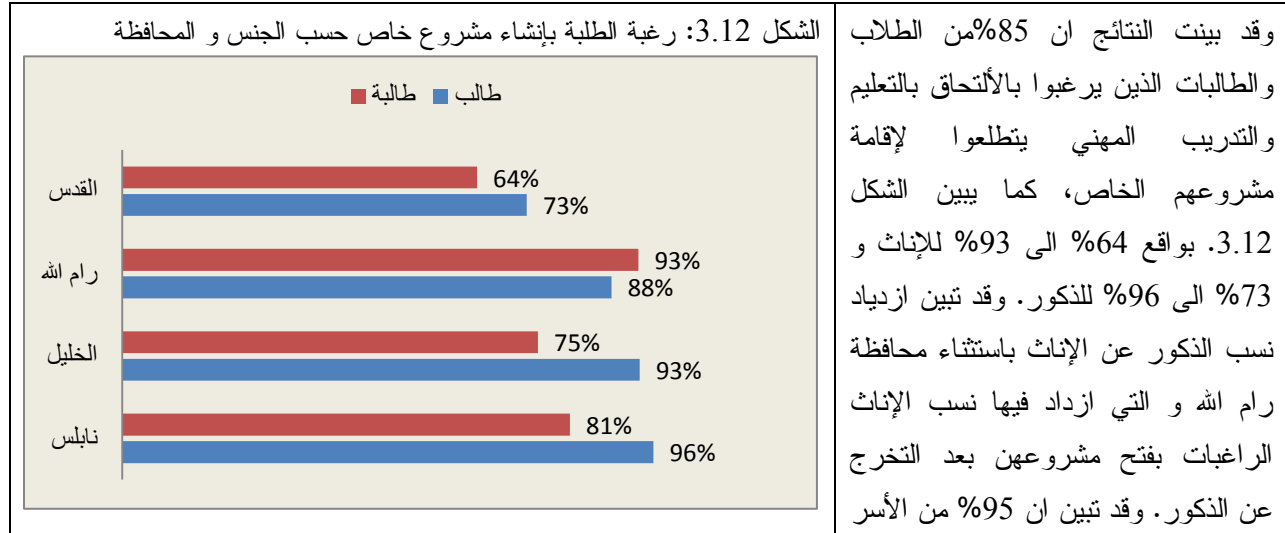
⁴⁰ عرض النتائج بحسب المحافظة في الملحق 3.3

⁴¹ بلغت نسبة الطلبة الذين يودوا الإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني 39% من مجموع الطلبة الذين شاركوا بالدراسة

كما ارتبط هذا الخيار بضعف التحصيل الأكاديمي للعديد منهم (36%)، ولآخرين بوسيلة لمساعدة العائلة كمصدر دخل اضافي (17%). وكما تبين النتائج فقد ارتبط الخيار بمجموعة عوامل للعديد منهم وليس عامل واحد فقط. وقد ارتفع عامل ضعف التحصيل الأكاديمي في محافظتي الخليل ورام الله وارتفع عامل مساعدة العائلة في نابلس و انخفض في القدس. بالرغم من تقارب نسب باقي الخيارات في المحافظات المختلفة وبالأخص للعاملين الأساسيين.



الأولى، وتفاوتت في أهميتها بحسب المحافظة كما بينه الملحق 3.3. إلا أنها جميعاً اجتمعت على خيار الحصول على فرصة عمل كالخيار الأكثر تكراراً.



التي ترغب بان يلتحق ابنائها بالتعليم و التدريب المهني تتطلع لذلك ايضاً. وقد تبين ان 43% و 44% من الطلبة والأسر سيقوموا بتمويل هذه المشاريع من خلال دعم الأهل، بينما تزايدت نسبة الطلبة عن نسبة الأهل التي تعتقد انها ستعتمد على نفسها، بينما تزايدت نسب الأهل عن نسبة الطلبة التي من الممكن ان تحصل على دعم من مؤسسات الإقراض كما بين الملحق 3.3.

⁴² بلغت نسبة الاسر التي ترغب ان يلتحق ابنائها بالتعليم و التدريب المهني 49% من مجموع الأسر التي شاركت بالدراسة

3.5 الخيارات المهنية: خيارات التخصصات لدى الطلبة والأسر

3.5.1 الخيارات المهنية للطلبة والأسر - عام:

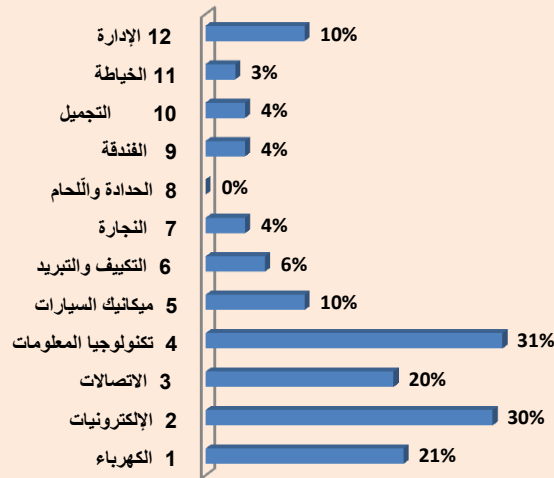
تبين من مجموع الطلبة الذين يرغبون بالإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني ان المهن قيد الدراسة تشكل الخيارات ذات الأولوية الأعلى لديهم بعد خيار التجميل. وقد اتفقت مع تلك الخيارات الأسر بنسب أعلى كما بين الشكلين⁴³ 3.13 و 3.14 . مع استبدال الخيار الرابع بالخامس و بالعكس وعدم وجود خيار التجميل. وتساوت نسب ميكانيك السيارات مع الإدارة لدى الطلبة والأسر. وقد تبين ان الخيار الثاني و الثالث يتجه باتجاه التخصصات قيد الدراسة من تكنولوجيا معلومات و اتصالات و الكترونيات و كهرباء و ادارة.

اطار 3.1: خيارات التخصصات للراغبين

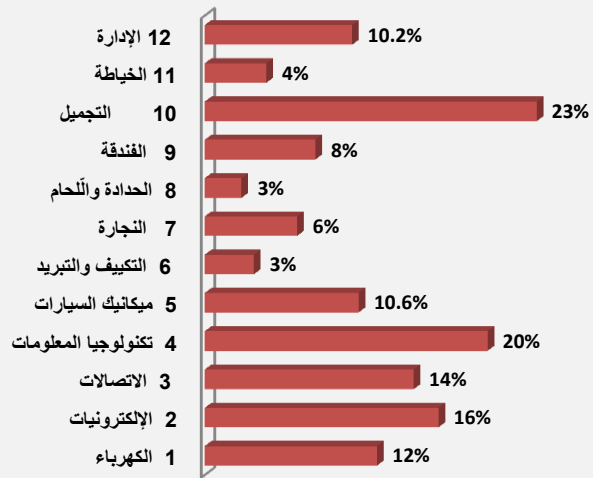
بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني

- 1 التجميل
- 2 تكنولوجيا المعلومات
- 3 الإلكترونيات
- 4 الاتصالات
- 5 الكهرباء
- 6 الإدارة

الشكل 3.14: الخيار الأول للتخصص للأسر التي ترغب بالإلتحاق
ابنائها بالتعليم و التدريب المهني



الشكل 3.13: الخيار الأول للتخصص للراغبين/ات بالإلتحاق
بالتعليم و التدريب المهني



3.5.2 الخيارات المهنية للطلبة والأسر بحسب المحافظة:

وقد تبين اختلاف الأولويات بحسب المحافظات كما يبين الجدول 3.2 و 3.3 ادناه، حيث تبين ارتفاع رغبة الطلبة العالي بتخصص التجميل في محافظتي الخليل و رام الله، وانخفاض تخصص الاتصالات الى المرتبة السابعة والثامنة في محافظتي القدس و رام الله على التوالي. بينما تراجع تخصص الكهرباء الى المرتبة السابعة في محافظتي نابلس و الخليل. وقد تبين ان تلك المهن مثلت خيارا ثانيا او ثالثا عندما تراجع و بالتالي استمرت لأن تكون المهن قيد الدراسة جاذبا للطلبة للتعليم والتدريب المهني⁴⁴. والمثير للإنتباه وجود الخيارات الأخرى على راس خيارات الطلبة في محافظة القدس، حيث ذكر

⁴³ يبين الشكلين الخيار الأول للطلبة و الأهل بينما يبين الملحق 3.4 الخيار الأول و الثاني و الثالث للطلبة و الأهل حسب المحافظة
⁴⁴ مراجعة الملحق 3.4 للإطلاع على الخيارات الثلاثة في المحافظات

الطلبة تخصصات ديكور و تصميم ازياء وموسيقى. وقد تأثر تخصص الكهرباء لكونه خيارا للذكور فقط و لم يتم اختياره من قبل الفتيات كباقي التخصصات قيد الدراسة.

جدول 3.2: الخيار الأول للتخصص للراغبين/ات بالإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني حسب المحافظة

| اجمالي | القدس | رام الله | الخليل | نابلس | |
|--------------------|------------------|--------------------|-----------|-------------------|---------------------|
| 5 | 2 | 4 | 7 | 7 | الكهرباء |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | الإلكترونيات |
| 4 | 7 | 8 | 4 | 2 | الاتصالات |
| 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | تكنولوجيا المعلومات |
| 6 | 9 | 4 | 4 | 6 | الإدارة |
| 1 | 6 | 1 | 1 | 5 | التجميل |
| 6 ميكانيك السيارات | 3 فندقة | 3 ميكانيك السيارات | 4 النجارة | 4 ميكانيك لسيارات | ميكانيك السيارات |
| | 1 اخرى/8 ميكانيك | 7 الفندقة | | | ملاحظات |

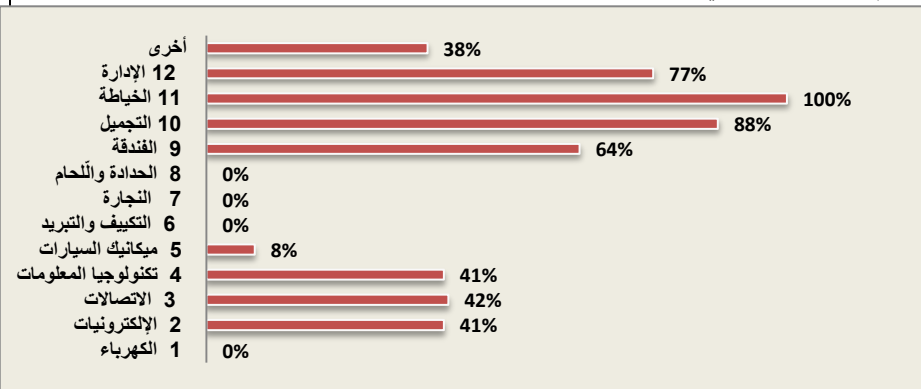
وقد اختلقت خيارات الأسر بين المناطق أيضا، حيث يشير الجدول 3.3 ادناه لإختلاف الأولويات بحسب المنطقة ففي حين شكل تخصص الكهرباء الخيار الأول للأهل في الخليل لم يتم اختياره في رام الله. كما انه شكل الخيار السابع للطلبة في الخليل و الخيار الرابع في رام الله مما يتناقض مع اختيار الأهل. وهذه الإختلافات يجب ان تؤخذ بعين الإعتبار عند تطوير البرامج التدريبية كما عند تطوير برامج التوعية و الإرشاد، مع الأخذ بعين الإعتبار إختلاف الخيارات على اساس الجنس.

جدول 3.3: الخيار الأول للتخصص للاسر التي ترغب بالتحاق ابنائها بالتعليم و التدريب المهني حسب المحافظة

| اجمالي | القدس | رام الله | الخليل | نابلس | |
|----------------|-------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| 3 | 3 | لم يتم اختيارها كخيار اول | 1 | 4 | الكهرباء |
| 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | الإلكترونيات |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | الاتصالات |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | تكنولوجيا المعلومات |
| 5 | 4 | 3 | 9 | 7 | الإدارة |
| 5 ايضا ميكانيك | | 4 نجارة ايضا | 3 ميكانيك/4 تجميل و فندقة | 5 تكييف وتبريد/6 ميكانيك | ملاحظات |

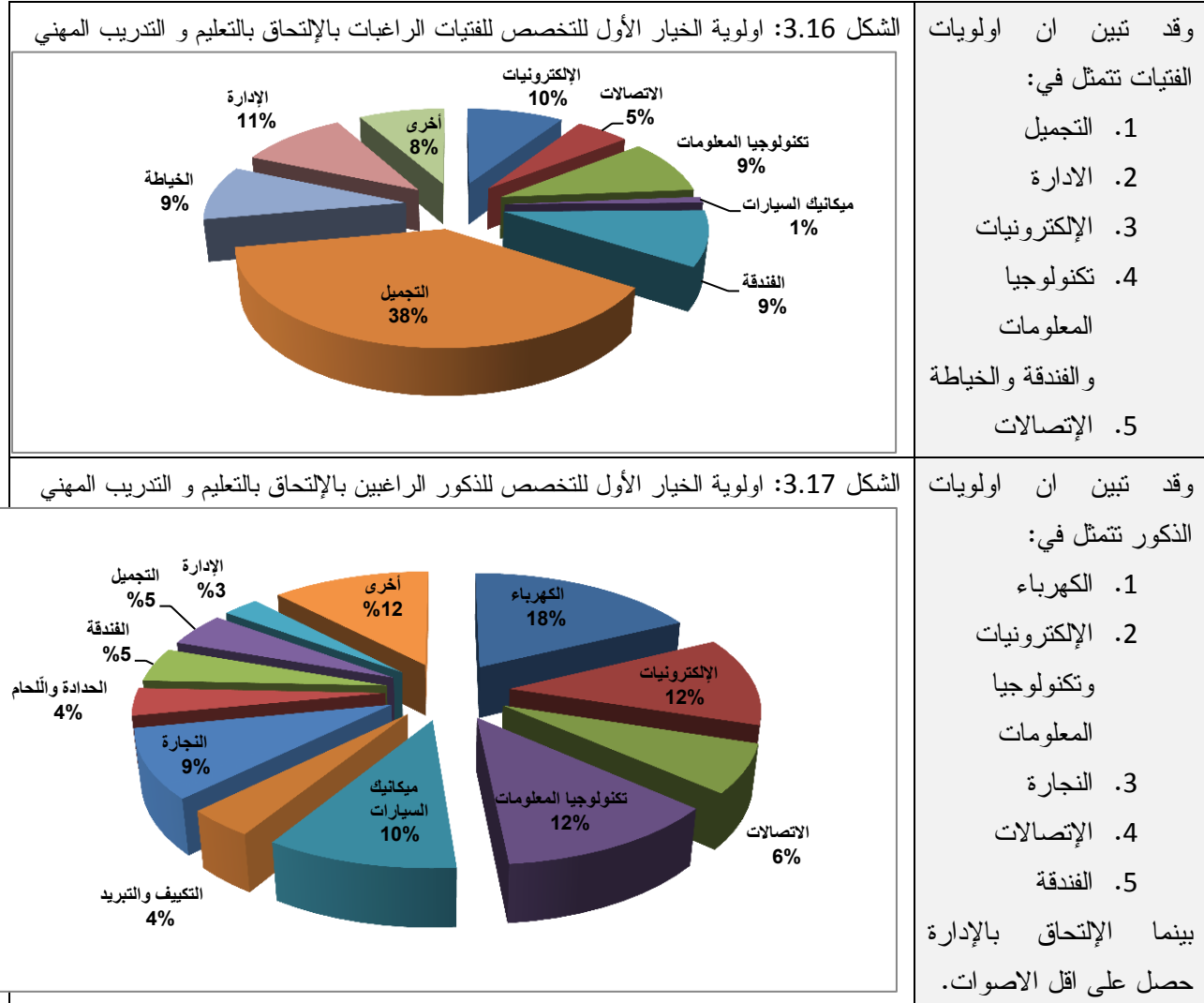
3.6 الخيارات المهنية بحسب الجنس:

الشكل 3.15: نسبة الخيار الأول للتخصص للفتيات من النسبة الكلية للطلبة للراغبين/ات بالإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني حسب التخصص



بينت النتائج تدني نسب الفتيات اللواتي يردن الإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني مقارنة مع الذكور (37%) و (48%). وقد تبين ان الفتيات شكلن جميع من رغب الألتحاق في مهنة الخطاطة و 88% ممن يرغب بالإلتحاق بمهنة التجميل بينما شكلن

77% ممن يرغب الإلتحاق بالإدارة. وتمثل الفتيات 41-42% من الذين يرغبون الإلتحاق في تخصصات الإلكترونيات والإتصالات وتكنولوجيا المعلومات. بينما لم تعبر اي فتاة عن رغبتها بالإلتحاق بمهن الكهرباء، التكييف والتبريد، النجارة، الحدادة، و المثير ايضا رغبة بعض الفتيات الإلتحاق بمهنة الميكانيك، وبالمقابل رغبة بعض الذكور الإلتحاق بمهنة التجميل، مما يطرح السؤال باتجاه فتح مجالات التعليم و التدريب المهني امام كلا الجنسين.

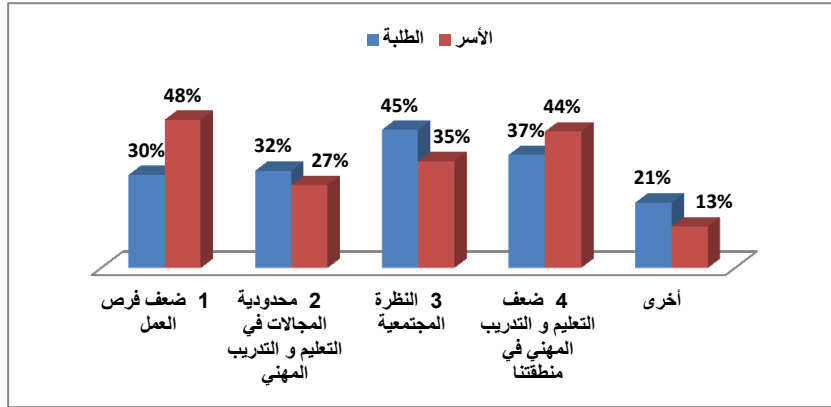


يتبين مما سبق ان الخيارات المهنية تتأثر بالجنس، و ان حصلت مهن "الإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات و الإتصالات" قيد الدراسة على اولوية من الجنسين بنسب متفاوتة، بينما تبين ان مهنة الكهرباء اقتضرت على الذكور و مهنة الإدارة ارتبطت بالفتيات.

وتبين ايضا محدودية الفرص المتاحة للفتيات وبالتالي الخيارات، مما ادى لإنخفاض نسبة الراغبات بالإلتحاق بالمهني مقارنة بالذكور و مما ادى لأن تقدم العديد منهن اقتراح توسيع التعليم و التدريب المهني للفتيات كما سيتبين في القسم اللاحق من الفصل.

3.7 سبب عدم الرغبة بالإلتحاق واقتراحات تطويرية من الطالب و الأسرة

الشكل 3.18: سبب عدم الرغبة بالإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني من الطالب و الأسرة

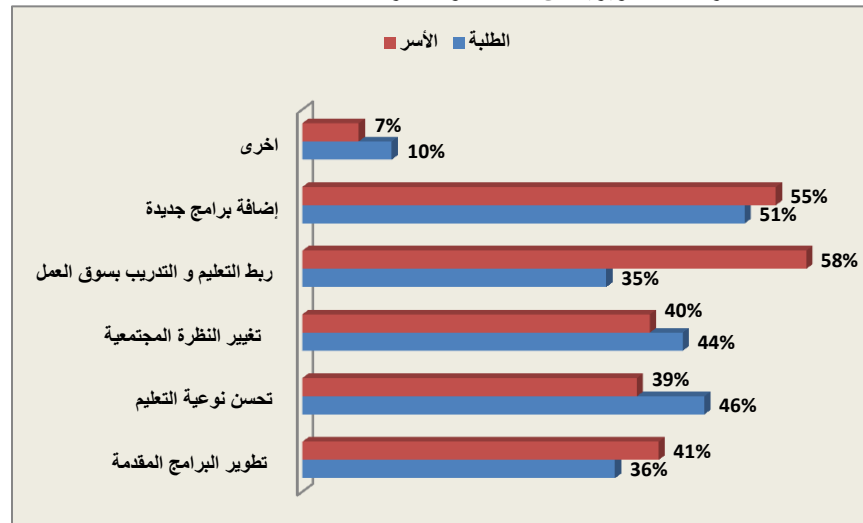


وقد بينت النتائج ان النظرة المجتمعية هي السبب الرئيسي لعدم وجود الرغبة بالإلتحاق للطلبة الذين لا يرغبوا بالإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني كما يبين الشكل 3.18، بينما شكل ضعف فرص العمل وضعف التعليم و التدريب المهني في منطقتهم الاسباب الرئيسية لعدم رغبة الاهد

بالتحاق ابنائهم. وقد شكل ايضا محدودية المجالات في التعليم و التدريب المهني سبب هام للجانبين. كما ذكر العديد من الطلبة اسباب اخرى منها عدم الرغبة بالتوجه المهني و تفضيل التعليم الاكاديمي، و ذكرت فتيات ان التعليم المهني مقتصر على الذكور، و ذكر العديد من الطلاب و الطالبات عدم وجود مدارس قريبة و ضغط الاهد.

وقد اختلفت النسب و اولويات الطلبة و الاهد لعدم الرغبة بالإلتحاق بحسب المنطقة كما يبين الملحق 3.5. فبينما شكلت النظرة المجتمعية العامل الأهم للطلبة في محافظتي رام الله و القدس، شكل ضعف التعليم و التدريب المهني في المنطقة العامل الأهم للطلبة في محافظتي نابلس و الخليل. و شكلت النظرة المجتمعية العامل الأهم للأسر في محافظة نابلس، شكل ضعف التعليم و التدريب المهني في المنطقة العامل الأهم للطلبة في محافظة القدس و ضعف فرص العمل العامل الأهم في محافظتي رام الله و الخليل.

الشكل 3.19: اقتراحات تطويرية من الطالب و الأسرة



وقد قدم الطلبة و الاهد العديد من الإقتراحات منها ربط التعليم و التدريب بسوق العمل و تغيير النظرة المجتمعية و تحسين نوعية التعليم إضافة لتطوير البرامج المقدمة، حيث اكد ما بين ثلث الى نصف الطلبة و الاهد تلك الإقتراحات كما يبين الشكل 3.19. وقد اضافوا اقتراحات اخرى تركزت حول زيادة حملات

الترويج، وفتح مدارس مهنية و مراكز تدريبية في منطقتهم، وفتح مجالات للفتيات في التعليم و التدريب المهني.

اقتراحات تطويرية كما ذكرها الطلبة و الأسرة: 45

وعند سؤالهم عن البرامج الجديدة توزعت اقتراحات الطلبة في اربعة مجالات حيث اقترح الطلبة أولاً: برامج جديدة واخرى متواجدة في مراكز التعليم و التدريب المهني لكنها غير متوفرة في منطقتهم و من الإقتراحات (الفنون و الفلكور، التمريض، برامج زراعية، برامج متقدمة في الحاسوب، اعداد الطعام وتربية الاطفال، صيانة عامة، موسيقى، فندقة، ومهن مرتبطة بالاعلام. كما و ميكانيك و الخراطة و تكيف و تبريد و تصميم ازياء، التجميل، الكترونييات) . و ثانيا اقترحت العديد من الفتيات اتاحة المجالات امامهم للألتحاق بالتخصصات المتوفرة للذكور وافتتاح مراكز للإناث في جميع التخصصات و ذكرت احدهن:

"افتتاح فروع تضم الفتيات مثل ميكانيك السيارات و التبريد و تخصص الكهرباء اي انها لا تقتصر على الشباب فقط و دورات لصيانة الاجهزة الكهربائية بكافة انواعه". و ذكرت اخرى " فتح دورات صيانة للاجهزة الكهربائية كالكمبيوترات وفتح فروع خاصة بالبنات لانهم يمتلكون مهارات مثل الشباب لكن المجتمع غير مقدر" وثلثا ذكر بعض الطلبة ايضا افتتاح مراكز تدريب رياضي، واربعا اقترح اخرين دورات متطورة في الكاميرات و البلفونات و دورات حاسوب متقدمة و اخرى في الإبداع و استعمال المواد المختلفة.

وقد اقترح الأهل البرامج الجديدة التالية نقل الطاقة و التوزيع الكهربائي، اعداد الطعام، التكيف و التبريد، اتصالات وكمبيوتر، خراطة، و برامج جديدة غير المتعارف عليها.

كما اضاف طلبة المدارس في الجزء المخصص للإقتراحات العديد منها تمحورت حول:

1. نشر التوعية اللازمة عن التعليم والتدريب المهني وقد اقترحوا العديد من الأليات منها:

- وتعيين اساتذة متخصصين للصف العاشر للتناهيل المهني
- نشر التوعية للمراكز التعليمية بواسطة دورات تجريبية و دورات صيفية للطلبة
- نشر بروشورات وكتيبات عن مدارس الصناعات و مراكز التدريب المهني
- نشر التوعية بواسطة الاعلان و التلفاز
- زيادة الدورات و تاهيل جميع افراد المجتمع
- برامج التوعية المختلفة لكل انواع المجتمع ، فقد ذكر احد الطلبة: "اقترح برامج توعية عن التعليم المهني و تحسين النظرة المجتمعية و انهاء العادات القديمة"

2. تطوير التوجيه و الإرشاد و الإعداد في المدارس من خلال:

- تحسين المناهج التعليمية لتصبح اكثر توجيه للطلبة للتدريب المهني
- يجب تغير المناهج بحيث نهتم بالتطبيق العملي اكثر من النظري و اجراء التجارب و دعم اجراء التجارب التقنية في المدارس.
- نشر المعلومات حول البرامج و المؤسسات التي تقدمها من خلال المدرسة، كما ذكر أحد الطلبة: " نريد ان نعرف اكثر عنها"
- زيارات من مسؤولي التعليم و التدريب المهني لزيادة معرفتهم

45 لقد طرح الطلبة و الأسرة العديد من الإقتراحات في الجزء المتاح من الإستمارة مما يوفر النتائج النوعية و التي توازي باهميتها النتائج الكمية.

- التدريب على مجالات مهنية في المدارس وكما ذكر أحد الطلبة : "ان تحتوي المدارس على غرف من أجل التدريب للمهارات المهنية"
- توعية مهنية لدى الطلاب في المدارس: فقد ذكر احد الطلبة:"الاسهام في عمل مشاريع محسوسة لتشجيع الطلاب على الانتباه للمهنة التي يراها مناسبة لشخصيته"

3. ايجاد فرص عمل و برامج اسناد:

- ذكر العديد منهم اهمية ايجاد فرص عمل للخريجين مما يشجع على الإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني
- ذكر العديد منهم دور مؤسسات إسناد الاعمال و بالأخص الغرف التجارية فقد كرر العديدين ما ذكره احدهم: " نطلب من الغرفة التجارية تقدم الدعم المادي للطلاب الذين يرغبون بالتعليم المهني و فتح مشروعاتهم"

4. اضافة المراكز والبرامج للذكور والإناث وتطوير النوعية

- ذكر العديد منهم اهمية نشر المراكز و المدارس في اماكن مختلفة وقريبة من مواقع سكنهم
- ذكر العديد منهم اهمية تطوير البرامج و اضافة تخصصات جديدة
- تطوير برامج للفتيات في مختلف التخصصات و اتاحة المجالات لها في التخصصات التي تدرس للذكور و توسيع التدريب لها في مجالات جديدة.
- اضافة التجهيزات المتطورة للمؤسسات كما ذكر احدهم:" تكثيف الدورات المتطورة و توفير الاجهزة المتطورة للتطبيق المهني"

وقد اكد الأهل في الجزء المخصص للإقتراحات ما سبق و اكدوا اضافة لما ذكر:

- ربط التعليم و التدريب مع سوق العمل و ايجاد فرص عمل
 - ان تستهدف النوعية المهني الاهالي: ذكر احدهم: " عمل وانشاء دورات توعية مهنية للاهالي"
- كما و نبه الأهالي للتالي و اكدت عليه الطالبات:

5. التعامل مع الإشكاليات التي تعانيها الفتيات لاختبار مسارها المهني،

- تتعرض الفتيات لضغط من الأهالي حيث ذكرت احدى الأمهات: "اتمنى من القائمين على المشروع ان يتابعوا مع الاهالي الذين يقفون في طريق تعليم بناتهم و اعني ما اقول به" و اضافت طالبة بنفس السياق: "توجد ضغوطات من قبل الاهل، وكذلك من المعلمات"
- وقد اكدن اخريات على اشكالات اخرى مرتبطة بذلك . فكما لخصت احدى الطالبات:"معوقات التعليم : 1 الاهل، 2 الزواج المبكر، 3 عدم توفر المال، 4 خوفا من الاختلاط بين الذكور والاناث."

وتعتبر النتائج التي عرضت في هذا الفصل و الاقتراحات اعلاه في منتهى الأهمية لصناع القرار في التعليم و التدريب المهني في فلسطين لتطوير التعليم و التدريب المهني، كما تعتبر هامة و من الممكن الإستفادة منها في تطوير البرامج التدريبية و البرامج التوعوية باتجاه التعليم و التدريب المهني.

4 الفصل الرابع: مؤسسات التعليم و التدريب المهني

4.1 التعليم و التدريب المهني الفلسطيني

للتعليم و التدريب المهني دور هام في التنمية الإقتصادية والإجتماعية للدول، وقد أكدت على ذلك الإستراتيجية الوطنية للتعليم و التدريب المهني و التقني الفلسطيني (والتي تمت مراجعتها وتحديثها و اعتمادها عام 2010)⁴⁶، حيث أكدت الرؤية والغايات:

"توسيع ادوار ومسؤوليات نظام التعليم والتدريب المهني والتقني للتمكن من توفير الموارد البشرية القادرة على مواجهة التحديات ، والمشاركة بفعالية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وكذلك في عملية التنمية الشاملة الهادفة لبناء الدولة الفلسطينية وانهاء الاحتلال . يمتاز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بقيمته الخاصة، حيث اصبح خيارا للجميع ، مرتبطا بحقوق الانسان ومؤديا في الوقت ذاته الى تطوير الفرد"⁴⁷.

ارتبط التعليم و التدريب المهني تاريخيا بالوضع العام الفلسطيني، حيث أنشأت العديد من المؤسسات الخيرية منذ منتصف القرن التاسع عشر العديد من مراكز التدريب المهني مستهدفين الفئات المهمشة لتحسين اوضاعهم المعيشية، و من ثم ارتبط التعليم و التدريب المهني بالوضع السياسي العام حيث تم تأسيس العديد من المراكز المهنية من قبل مؤسسات خيرية محلية و عالمية على أثر النكبة التي حلت بالشعب الفلسطيني عام 1948، كما و بدأت وكالة تشغيل وغوث اللاجئين تأسيس

مراكز التدريب المهني على أثر النكبة. وفي الستينات اسست المدارس الصناعية في الضفة و من ثم بعد احتلال الضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967 تم تأسيس مراكز التدريب المهنية، كما واستمرت العديد من المؤسسات الخيرية و المؤسسات الاهلية بتوسيع خدماتها في المجال و بدأت مؤسسات القطاع الخاص بتقديم خدماتها. ساهم استلام السلطة عام 1995 في تطوير و تنظيم و توجيه عمل القطاع حيث تم العمل على استراتيجية وطنية اعتبرت الأولى في المنطقة و تم تبنيها وطنيا عام 1999، و تم تطوير وتحسين خدمات وتوسيع العديد من المراكز و المدارس المهنية منذ ذلك الحين حتى يومنا هذا، كما تم العمل على تطوير الإستراتيجية عام 2010/2009.

وضعت الإستراتيجية آلية للتنفيذ و خطة تنفيذية تم تبنيها عام 2003، وقد تبنت الهيئة العليا للتعليم و التدريب المهني والتقني في فلسطين المستويات الخمس المعتمدة عربيا في العام 2005 كما يظهر الإطار رقم 4.1. وفي العام 2010 تم تبني التصنيف العربي المعياري للمهن والذي تم اعداؤه من قبل المشروع الإقليمي العربي⁴⁸ و الذي يعتمد

اطار 4.1: فئات مستوى العمل المهني

المستوى الأول:العامل محدود المهارة: الإعداد تدريب قصير في موقع العمل او احد مراكز التدريب المهني (اقل من سنة)

المستوى الثاني:العامل الماهر: إعداد مهني متخصص في مراكز التدريب المهني او في مدرسة صناعية (دون خبرة) (من سنة الى سنتين)

المستوى الثالث:العامل المهني: إعداد مهني في مستوى المرحلة الثانوية بالإضافة إلى فترة مناسبة من ممارسة العمل والخبرة الميدانية

المستوى الرابع: التقني: اعداد مهني في مستوى كليات المجتمع بالإضافة الى فترة مناسبة من الممارسة والخبرة العملية، بعد المرحلة الثانوية

المستوى الخامس:الإختصاصي: اعداد وتأهيل جامعي بالإضافة الى فترة مناسبة من الممارسة والخبرة العملية

⁴⁶ تم مصادقة واعتماد وزير التربية والتعليم العالي و العمل على النسخة المعدلة للإستراتيجية بتاريخ 3 تشرين ثاني 2010و المستندة الى جهد ما يزيد عن عام بمشاركة 60 خبير من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني و الشركاء المختلفين، بدعم من قبل الوكالة الألمانية للتنمية GTZ

⁴⁷ وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني ووزارة العمل الفلسطينية: استراتيجية التعليم و التدريب المهني و التقني المعتمدة في 3 نوفمبر 2010 رام الله فلسطين

⁴⁸ يضم المشروع الإقليمي للتعاون العربي للتعليم و التدريب المهني كل من مصر ، سوريا، الأردن، لبنان، و فلسطين. بدعم و تمويل من الوكالة الألمانية للتنمية GTZ

المستويات الخمسة.⁴⁹ تعتمد هذه الدراسة المستويات الأساسية الثلاث، كما تعتمد التحليل المهني القائم على التصنيف العربي المعياري للمهن.

تنقسم الجهات التي تقدم برامج التعليم و التدريب المهني الى عدة جهات، منها الحكومية والأهلية ووكالة غوث وتشغيل اللاجئين (الأنروا) والقطاع الخاص وتقدم برامج تدريبية كما يبينه الجدول أدناه، وتعتبر وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني ووزارة العمل الفلسطينية الجهة المسؤولة عن التعليم و التدريب المهني و التقني في فلسطين. وتنقسم برامج التعليم و التدريب المهني في المستويات الاساسية الى البرامج النظامية المدرسية تقدم في الصفين الحادي عشر و الثاني عشر، من قبل مدارس مهنية ثانوية في الفروع المهنية (صناعي، زراعي، تجاري، اقتصاد منزلي، فندقي) وتعتمد برامجها من قبل وزارة التربية و التعليم العالي. ونظام التدريب المهني و الذي تتراوح مدته ما بين الستة أشهر والسنتين بحسب المؤسسة و النظام المتبع كما يظهره الجدول اللاحق وتعتمد غالبيتها من قبل وزارة العمل، كما تتواجد المراكز الثقافية المختلفة والتي توفر التدريب ضمن المستوى الأول او توفر فرصة التعليم المستمر.

جدول 4.1: الجهات التي تقدم خدمات التعليم والتدريب المهني والبرامج المتاحة⁵⁰:

| الجهة المسؤولة | مؤسسة التعليم والتدريب المهني | العدد | المدة | متطلبات الدخول |
|---|---|----------|----------------------------------|---|
| وزارة التربية و التعليم العالي | مدرسة مهنية (صناعية، زراعية، فندقية، واخرى تقدم اقتصاد منزلي) | 17 | سنتين | طلاب الصف العاشر |
| وزارة العمل | مدارس تجارية مركز تدريب مهني | 9 14 | سنتين 6-10 اشهر | طلاب الصف العاشر الصف العاشر ، باستثناء طلاب السكرتريا للصف الثاني عشر . |
| وزارة الشؤون الاجتماعية | 14 مركز تأهيل الشبيبة، تدريب مهني وتأهيلي | 16 | سنتين | المجموعات المستهدفة |
| مؤسسات اخرى (مرتبطة بالقطاع الحكومي) | نادي الأسير (ابو جهاد) المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات | 1 1 | 2-9 أشهر 30-1200—ساعة تدريبية | المجموعات المستهدفة |
| وكالة الغوث الدولية | وزارة الصحة و السياحةو غيرها مركز تدريب مهني | 3 | سنتين حسب الطلب | المجموعات المستهدفة طلاب الصف 9 – 12 و المجموعات المستهدفة |
| المؤسسات غير الحكومية (مدارس مهنية) | مدرسة مهنية (صناعية، فندقية) | 4 | سنتين دراسية | طلاب الصف العاشر |
| المؤسسات غير الحكومية (مراكز) | مركز تدريب مهني | 7 | 11 شهر الى سنتين | الطلاب المتسربين ، طلاب الصف التاسع – الصف الثاني عشر و الفئات المستهدفة |
| المؤسسات غير الحكومية (تدريب من 6-11 شهر) | مركز تدريب مهني | 3 | 6-11 شهر تدريب مهني | الصف العاشر الى الثاني عشر |
| المؤسسات الأهلية و القطاع الخاص، مراكز ثقافية ، مراكز نسوية | ما يزيد عن ال200 مركز ثقافي مسجل لدى وزارة التربية و التعليم العالي و وزارة العمل | | 30-300 ساعات تدريب | تختلف حسب موضوع الدراسة |
| | | 76 مؤسسة | | |

مصدر المعلومات: الجهات المسؤولة لكل نظام- كانون أول 2010

وتوفر تلك المؤسسات التدريب في تخصصات و مجالات متعددة ترتبط بقطاعات اقتصادية متنوعة، وتوفر تلك المؤسسات التدريب في المجالات و القطاعات تحت البحث ضمن التخصصات التالية و التي يبرزها الجدول 4.2 أدناه. ويبين الملحق 4.1 البرامج بالتفصيل اضافة الى المؤسسات المتواجدة في المحافظات المختلفة والبرامج التي تقدمها، يركز جدول م4.1.2 على المؤسسات ضمن المحافظات المستهدفة والتي تقدم البرامج ذات العلاقة. و قد تبين ان محافظة نابلس لديها 4 مراكز ومدارس تقدم البرامج المختلفة ضمن القطاعات المستهدفة، بينما لدى كل من محافظتي القدس و رام الله والبيرة 7

⁴⁹ المشروع الإقليمي للتعاون العربي الألماني في مجال التعليم و التدريب المهني و التقني المعياري للمهن، التصنيف ال 2008
⁵⁰ راجع الملحق رقم 4.1 لمزيد من التفصيل للمؤسسات و البرامج المقدمة . تستند تلك البيانات الى الجهات ذات الإختصاص

مؤسسات و 5 مؤسسات لدى محافظة الخليل. تتواجد كافة التخصصات التي تدرس في جميع المجالات المستهدفة في المحافظات تحت الدراسة. وبالنسبة لتعليم و تدريب الفتيات فمناح لهن مجال السكرتاريا وصيانة الأجهزة المكتبية والطبية والحاسوب والإتصالات والإلكترونيات الصناعية. وقد تبين وجود مؤسسة واحدة فقط في محافظتي نابلس و القدس تقدم تلك المهن الأخرى للفتيات (ما عدا السكرتاريا واستعمال الحاسوب) بينما تتواجد مؤسستين في محافظة رام الله والبيرة وثلاث مؤسسات في الخليل وتعتبر المجالات المقدمة للفتيات في محافظة الخليل هي الأكثر تنوعاً وتقدمها وزارة التربية و التعليم العالي. ولا تتواجد النساء في مهن الكهرباء في اي من المؤسسات او انظمة التدريب المتبعة.

جدول 4.2: التخصصات التي تقدم في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضمن القطاعات المستهدفة⁵¹

| الجهة | الكهرباء | الإلكترونيات | تكنولوجيا المعلومات | الإتصالات | سكرتاريا |
|--|--------------------------------|--|--|-------------------|---|
| وزارة العمل/ مراكز التدريب المهني | كهرباء استعمال | صيانة أجهزة مكتبية* / راديو و تلفزيون | | | سكرتاريا تنفيذية* |
| وزارة التربية و التعليم العالي / المدارس المهنية والتجارية | كهرباء استعمال | الالكترونيات صناعية/ صيانة أجهزة مكتبية* / راديو و تلفزيون | صيانة أجهزة حاسوب* | اتصالات* | تجاري* |
| وزارة الشؤون الاجتماعية - للفتيات | | | حاسوب استعمال* | | سكرتاريا* |
| مؤسسات اخرى (مرتبطة بالقطاع الحكومي) وكالة الغوث الدولية | تمديدات كهربائية | الالكترونيات صناعية | برامج حاسوب/ برمجة/تصميم جرافيكي* | صيانة أجهزة خلوية | سكرتاريا تنفيذية و ادارة مكاتب* |
| المؤسسات غير الحكومية | كهرباء استعمال/ تحكم آلي محوسب | الالكترونيات صناعية/ صيانة أجهزة مكتبية* / صيانة أجهزة طبية*/ راديو وتلفزيون | صيانة حاسوب | اتصالات* | سكرتاريا* |
| دورات قصيرة | كهرباء استعمال/ كهرباء صناعية | الالكترونيات صناعية- مبتدأة | استعمال برامج*/ لغات برمجة*/ قواعد بيانات* | صيانة محمول* | سكرتاريا/طباعة/ مراسلات/ ادارة مشتريات و مخازن/ لغات / برامج محاسبية* |

مصدر المعلومات للجدول: الجهات المسؤولة لكل نظام- كانون أول 2010

* تعني التخصصات المتاحة للفتيات

ومن الجدير ذكره ان تعليم وتدريب الفتيات اقتصر لسنوات طويلة على المهن التقليدية كالخياطة و السكرتاريا، حتى تم ادخال الفتيات للتدريب المهني على مهن الإلكترونيات للمرة الأولى في مركز التدريب المهني التابع لجمعية الشبان المسيحية عام 1996 ومن ثم في المدرسة الصناعية الخليل 1998 وتم انشاء مدرسة دورا المهنية للفتيات و الإتحاد اللوثيري عام 2000، كما اتاحت وزارة التربية و التعليم مجال التعليم الزراعي للإناث في مدرسة العروب الزراعية خلال نفس الفترة. وبعد ذلك أدخلت وزارة التربية و التعليم العالي و المؤسسات الأهلية تلك المهن في مؤسسات اخرى لديها، ومن ثم ادخلت وزارة العمل تخصص صيانة الأجهزة المكتبية حديثا في مركز تدريب مهني بيت جالا للفتيات.

وبالتالي توفر 76 مؤسسة حكومية و أهلية ووكالة و خاصة التعليم و التدريب المهني ضمن المستويات الأساسية في الأراضي الفلسطينية. 44 منهم تقدم التدريب ضمن القطاعات والمجالات قيد الدراسة. وتتواجد 21 مؤسسة تعليم و تدريب مهني تقدم تدريب في 11 تخصصاً في مجالات الكهرباء و الإلكترونيات و تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات و ادارة المكاتب في محافظات نابلس و الخليل و القدس ورام الله و البيرة ضمن المستويات الأساسية. 8 من تلك التخصصات متاح للفتيات. كما تقدم العديد من الجهات الدورات القصيرة ضمن المستوى الأول.

اضافة لما سبق توفر المراكز الثقافية التابعة للقطاع الخاص او الأهلي التدريب القصير في العديد من المهن، غالبية المهن المعتمدة تتقاطع مع التخصصات المذكورة في مجالي المهن التجارية و استعمال الكمبيوتر (كما يبين الجدولين م.4.1.1.ب،

⁵¹ راجع الجدول م 4.1.2 في الملحق رقم 4.1 لمزيد من التفصيل للمؤسسات و البرامج المقدمة ضمن القطاعات و المحافظات المستهدفة .

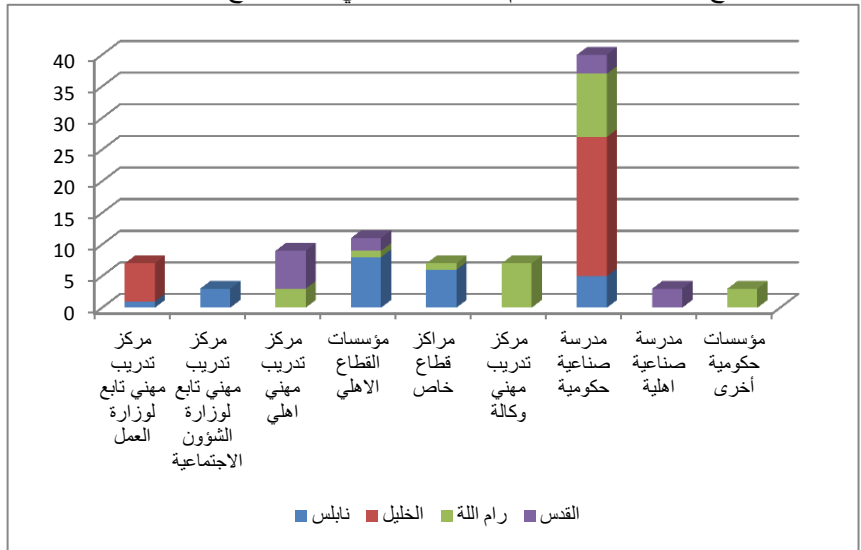
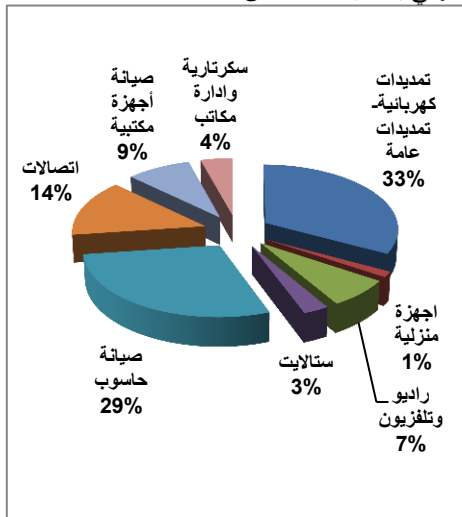
و م4.1.2.ب في الملحق 4.1). وتتركز تلك المراكز في محافظات نابلس و رام الله و البيرة (14 مركز في كل منهما يقدم التدريب في تخصصات ذات علاقة) وتصل الى خمسة مراكز في محافظة القدس وثلاث مراكز في محافظة الخليل.⁵²

4.2 توزيع العينة:

تم تعبئة استمارة المؤسسات⁵³ من قبل المدرب/ة المسؤول/ة عن التخصص قيد الدراسة او المدير/ة، وقد تم تعبئة استمارة لكل تخصص لدراسة الإقبال على التخصصات المختلفة، الميزات والمعوقات للتدريب على التخصصات في تلك المؤسسات، توظيف الخريجين، والخدمات المقدمة للخريج والسوق من قبل مؤسسات التعليم و التدريب المهني في المحافظات المختلفة. وبناء عليه تم التوجه ل22 مؤسسة تمثل مؤسسات كافة الجهات العاملة في التعليم و التدريب المهني من قطاع عام و خاص و أهلي تدرب على التخصصات المرتبطة بالقطاعات قيد الدراسة⁵⁴، حيث تم تعبئة 96 استمارة من قبل مدراء و اساتذة التخصصات المستهدفة. و تمثل المدارس و المراكز المستطلعة حوالي ثلث تلك التي تدرب في التخصصات المستهدفة.

توزعت العينة في المناطق لتشمل التخصصات قيد الدراسة و لتشمل مؤسسات التعليم و التدريب المهني المختلفة كما يبين الشكلين 4.1 و 4.2. و يعكس هذا التوزيع التخصصات المتواجدة ضمن المؤسسات المختلفة في المحافظات -كما بينه مسح المؤسسات في الملحق 4.1- من حيث التواجد الأكبر لمهن الكهرباء و صيانة الحاسوب مع تواجد ملحوظ لباقي التخصصات. و في المقابل كانت اعلى نسبة لمعبيي الاستثمارات في محافظة نابلس هي لمؤسسات القطاع الخاص، بينما في محافظة الخليل كانت اعلى نسبة لمدرسة صناعية حكومية، بينما في محافظة القدس كانت النسبة متساوية بين مدرسة صناعية اهلية و مركز تدريب مهني اهلي، و توزعت في محافظة رام الله على مختلف المؤسسات و قد عكس ذلك تواجد تلك المؤسسات بالمحافظات المختلفة و التي توفر التدريب قيد الدراسة و قد تميزت المدارس الصناعية باعلى عدد للإستثمارات المعبئة كونها توفر غالبية التخصصات قيد الدراسة كما يبين ملحق 4.1، بينما توفر باقي المؤسسات بعضها.

شكل 4.1: توزيع عينة مؤسسات التعليم و التدريب المهني بحسب نوع المؤسسة و المحافظة
شكل 4.2: توزيع عينة مؤسسات التعليم و التدريب المهني بحسب التخصص



⁵² مصدر هذه البيانات قائمة المراكز المرخصة وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل 2010-

⁵³ للإطلاع على الإستمارة يرجى مراجعة ملحق رقم 7

⁵⁴ مراجعة الملحق 2.3 للإطلاع على قائمة المؤسسات التي عيى مدراءها و اساتذتها ضمن التخصصات قيد الدراسة الإستمارة

4.3 مدى إقبال الطلاب و الطالبات على المهن / التخصصات المتوفرة في المؤسسات المختلفة

تم قياس مدى إقبال الطلاب و الطالبات على مؤسسات التعليم و التدريب المهني من خلال مقارنة طلبات الإلتحاق بالتخصصات المختلفة مع الاعوام السابقة ومقارنتها بالطاقة الإستيعابية للمؤسسة. يعكس بالعادة اقبال الطلبة مزيج من الرغبة الشخصية و إحتياجات السوق و هذا ما ستكشفه الدراسة لاحقا. كما يوفر المعلومات اللازمة لنقص الطاقة الإستيعابية او زيادتها للتخصصات المختلفة.

4.3.1 مدى إقبال الطلاب و الطالبات على المهن / التخصصات المتوفرة في جميع المحافظات

يعرض الجدول 4.3 أدناه ملخص تحليل النتائج المرتبطة بالعدد المتقدم مقارنة بالطاقة الإستيعابية و التغيير في عدد طلبات الإلتحاق مقارنة بالاعوام الماضية⁵⁵. حيث تبين النتائج ان صيانة الأجهزة المكتبية ثم الإتصالات ثم التمديدات الكهربائية شكلت الاكثر اقبالا. بالرغم من ان غالبية المؤسسات تدرب على التمديدات الكهربائية كما تبين سابقا الا ان الإقبال ما زال مرتفعا ويزيد عن الطاقة الإستيعابية لتلك المؤسسات. و بالمقابل تبين ان الإقبال تراجع عن السنين السابقة وقل عن الطاقة الإستيعابية لكل من السكرتاريا وادارة المكاتب، الراديو و التلفزيون، صيانة الحاسوب على التوالي. وعند النظر الى مسح مؤسسات

التعليم و التدريب المهني يتبين ارتفاع عدد المؤسسات من مختلف القطاعات التي تقدم تخصصات السكرتاريا و ادارة المكاتب في المحافظات مما يؤثر على ازدياد حجم المنافسة. اما بالنسبة لتخصص الراديو و التلفزيون فيتبين من دراسة السوق التراجع الحاصل في القطاع و بالتالي يؤثر على الإقبال كما هو متوقع. وتبين من مسح المؤسسات (المرفق في الملحق 4.1)، ان عدد المؤسسات الخاصة التي تقدم تدريب في مجال الحاسوب و صيانة الحاسوب مرتفع وبالتالي من المتوقع ان تؤثر على الإقبال.

جدول 4.3: نسبة العدد المتقدم للمهنة حسب الطاقة الإستيعابية ومقارنة بالأعوام الماضية ومعدل التغيير بحسب التخصص لجميع المحافظات

| اولويات الإقبال | معدل نقصان | معدل ازدياد وولاتغيير | هل هناك تغيير بعدد طلبات الإلتحاق بالمهنة مقارنة بالاعوام الماضية؟ | | | العدد المتقدم للمهنة هذا العام بحسب الطاقة الإستيعابية | | | |
|-----------------|------------|-----------------------|--|-------|----------|--|-------|----------|-----------------------------------|
| | | | ازدياد | نقصان | لا تغيير | ازدياد | نقصان | لا تغيير | |
| 3 | 11% | 91% | 59% | 14% | 27% | 64% | 9% | 32% | تمديدات كهربائية- تمديدات عامة |
| 6 | 30% | 70% | 20% | 20% | 60% | 20% | 40% | 40% | راديو وتلفزيون |
| 5 | 29% | 74% | 74% | 21% | 5% | 32% | 37% | 37% | صيانة حاسوب |
| 2 | 5% | 95% | 90% | 0% | 10% | 30% | 10% | 60% | اتصالات |
| 1 | 0% | 100% | 100% | 0% | 0% | 50% | 0% | 50% | صيانة أجهزة مكتبية |
| 7 | 50% | 50% | 40% | 60% | 0% | 40% | 40% | 20% | سكرتارية وادارة مكاتب |
| 4 | 25% | 75% | 25% | 38% | 38% | 63% | 13% | 25% | برمجة |

⁵⁵ راجع الملحق 4.2.1 و 4.2.2 للإطلاع على الجداول التفصيلية التي تعرض تلك النتائج

4.3.2 مدى اقبال الطلاب و الطالبات على المهن / التخصصات المتوفرة بحسب المحافظة

بينت النتائج ان اقبال الطلاب و الطالبات على التخصصات تفاوتت بعضها ما بين المحافظات، بينما تقاربت النتائج لتخصصات أخرى في جميع المحافظات، حيث تبين النتائج المعروضة في الجدول 4.4 أدناه اتفاق محافظتين على اولوية التمديدات الكهربائية و اثنتين على أولوية الأجهزة المكتبية، كما بينت النتائج انخفاض الطلب على تخصص الراديو والتلفزيون. ففي محافظة نابلس تبين ان الخيار الأول و الثاني تمثل في التمديدات الكهربائية و صيانة الحاسوب على التوالي، بينما تمثل الخيار الثاني في التمديدات الكهربائية لمحافظة الخليل و رام الله و البيرة، بينما تبين ان الخيار الأول لمحافظة رام الله و البيرة و القدس تمثل في تخصص الإتصالات، وتبين ان الخيار الأول لمحافظة الخليل سكرتاريا و ادارة مكاتب و تمثل الخيار الثاني لمحافظة القدس بصيانة الحاسوب. وقد تبين ان الراديو التلفزيون مثل التخصص الاقل اقبالا في محافظات نابلس و الخليل و رام الله و البيرة بل و في بعض المحافظات واجه تراجعاً عن السنوات السابقة و كان عدد المتقدمين اقل من الطاقة الإستيعابية، بينما الأقل اقبالا في محافظة القدس تمثل في تخصص السكرتاريا و ادارة المكاتب.

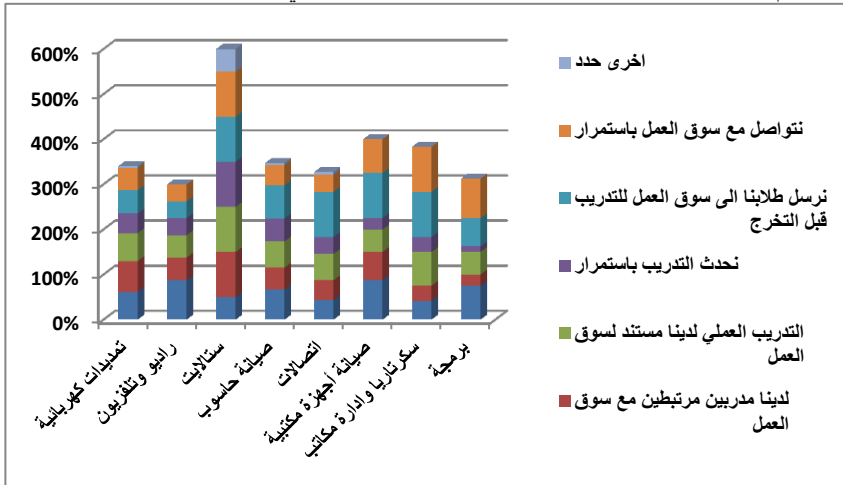
جدول 4.4: أولويات الإقبال على المهن/ التخصصات بحسب ارتفاع معدل الزيادة و انخفاض النقصان في الطلب على التخصصات مقارنة بالطاقة الإستيعابية و السنوات الماضية⁵⁶

| نابلس | الخليل | رام الله و البيرة | القدس |
|-------|--------|-------------------|-------|
| 1 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 6 | 5 | 3 |
| 2 | 5 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 1 |
| | 2 | 1 | |
| | 1 | | 5 |
| 4 | | | |

4.4 ميزات ومعيقات التدريب في مؤسسات التعليم و التدريب المهني للتخصصات المختلفة:

4.4.1 الميزات و المعوقات بحسب التخصص

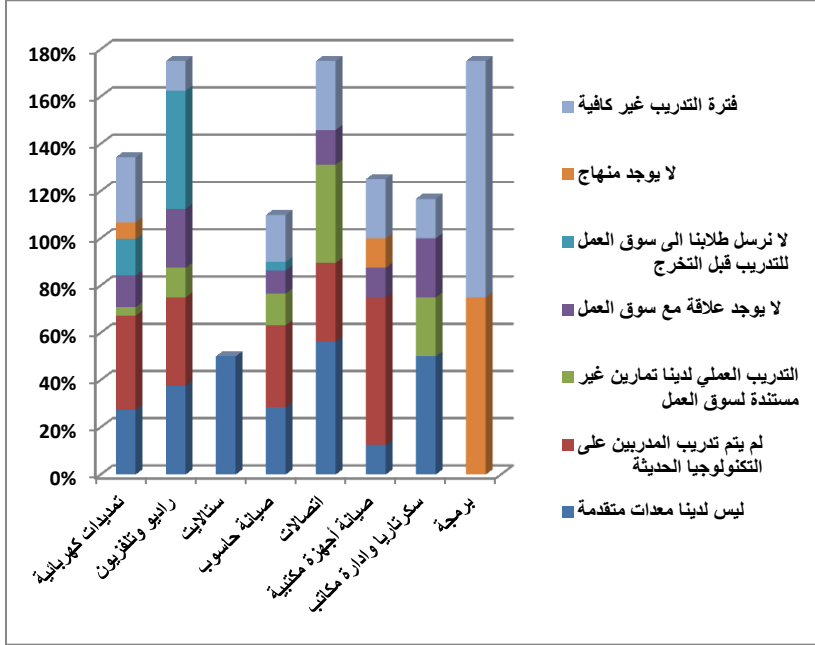
شكل رقم 4.3: الأهمية النسبية لميزات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب التخصص



لقد تبين من نتائج الدراسة كما يظهرها الشكل 4.3 ان تخصص الستالايت والذي يتم التدريب عليه في المؤسسات التي تمت زيارتها في محافظة رام الله و البيرة و القدس لديها اعلى الميزات. وقد تبين ان المؤسسات التي توفر مهن السكرتاريا و الأجهزة المكتبية والاتصالات تتميز بارسال طلابها لسوق العمل للتدريب قبل التخرج. وتميز الراديو و التلفزيون بوجود معدات

⁵⁶ مراجعة الملحق رقم 4.2 للاطلاع على مصدر المعلومات

شكل رقم 4.4: الأهمية النسبية لمعوقات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب التخصص



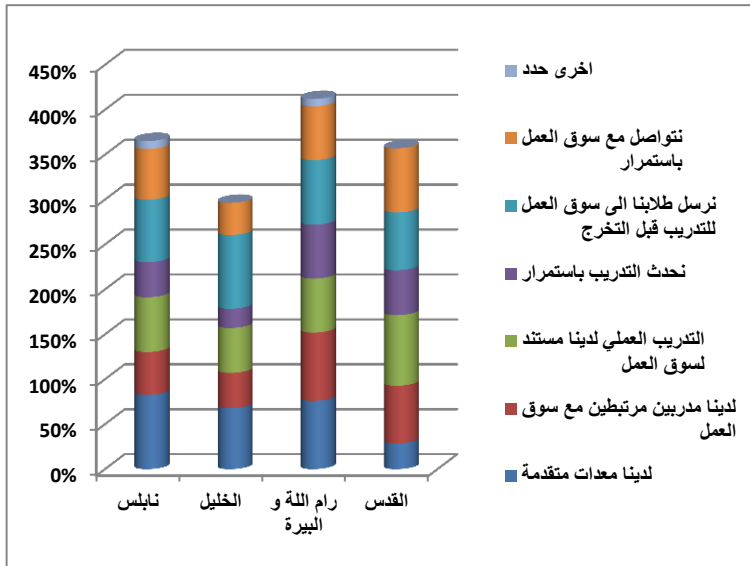
متقدمة. وتميزت التمديدات الكهربائية والستالايت بوجود مدربين مرتبطين بسوق العمل. كما تميزت السكرتاريا والبرمجة بالتواصل المستمر مع سوق العمل.

من أبرز المعوقات التي ظهرت لدى أكثر من تخصص انه "لم يتم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة" وقد ظهر هذا المعيق لدى تخصصات التمديدات الكهربائية و صيانة الأجهزة المكتبية والراديو و التلفزيون و صيانة الحاسوب و الإتصالات. كما ظهر لدى غالبية التخصصات المعيق المتمثل بعدم كفاية فترة التدريب. كما تبين في أكثر من تخصص ان التمارين العملية غير مستندة لسوق العمل و بالأخص في الإتصالات و السكرتاريا.

وقد كان المعيق الأبرز في البرمجة عدم وجود منهاج اضافة الى عدم كفاية فترة التدريب. وظهر معيق المعدات لدى تخصصات الستالايت و الإتصالات و السكرتاريا.

4.4.2 ميزات و معوقات التدريب في المؤسسات بحسب المحافظة

شكل 4.5: الأهمية النسبية لميزات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب المحافظة



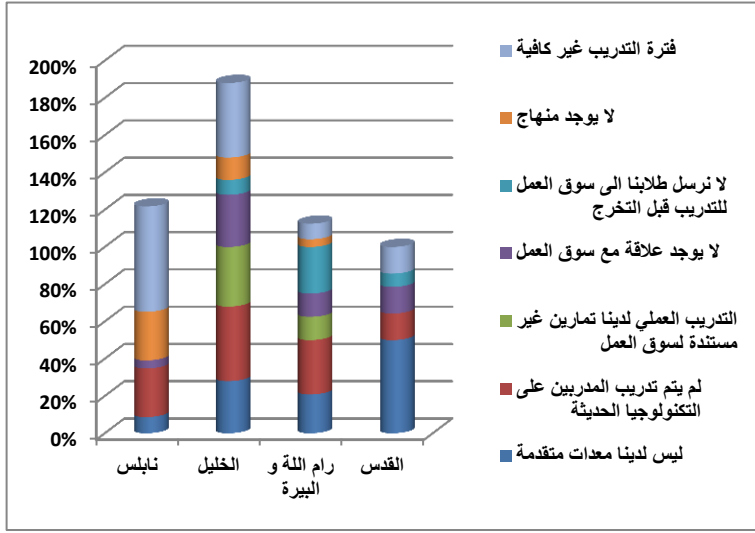
اهم ميزات التدريب في محافظة نابلس تمثلت في وجود معدات متقدمة للتدريب.

كما تبين ان أهمها في محافظة الخليل كانت في إرسال الطلاب الى سوق العمل للتدريب قبل التخرج.

وتمثلت في محافظة رام الله و البيرة بوجود معدات متقدمة ووجود مدربين مرتبطين مع سوق العمل،

وقد تبين أن أهم ميزات التدريب في محافظة القدس كانت ان التدريب العملي مستند لسوق العمل و في التواصل مع سوق العمل.

شكل رقم 4.5: الأهمية النسبية لمعوقات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب المحافظة



كانت اهم معوقات التدريب في محافظة نابلس والخليل. هي ان فترة التدريب غير كافية وعدم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة.

ومن أهم المعوقات في محافظة رام الله والبيرة عدم ارسال الطلاب لسوق العمل قبل التخرج للعديد من المؤسسات.

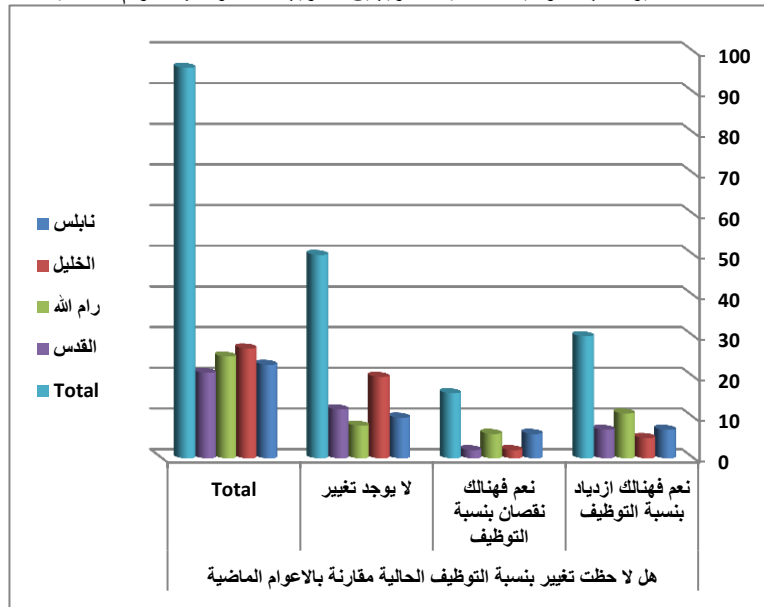
بينما ظهرت أبرز المعوقات في محافظة القدس بعدم وجود معدات متقدمة لدى المؤسسات. وينسجم هذا التحدي مع سوق العمل لخريجي القدس و الذي يمثل مزيج من سوق مشابه لسوق الضفة و اخر أكثر تطوراً.

4.5 توظيف الخريجين

4.5.1 مدى توظيف الخريجين / الخريجات بسوق العمل بحسب المؤسسات

تبين من الدراسة ان الكثير من المؤسسات لا تجري دراسة تتبعية سنوية لخريجها بعد التخرج في التخصصات المختلفة، الا ان معرفة المدربين بالخريجين و ارتباطهم معهم أعطى الفرصة للمدرب او المدير من عرض نتائج الخريجين كما تراها المؤسسات، و سيبين الفصل القادم نسب تشغيل الخريجين بحسب دراسة عينة الخريجين و الخريجات. وبالمقابل تجري 55% من المؤسسات المبحوثة الدراسة التتبعية السنوية لخريجهم في التخصصات المختلفة، قد تبين ان غالبية مؤسسات التعليم والتدريب المهني للقطاع الأهلي و الوكالة و المدارس الصناعية في الخليل تجري الدراسة سنوياً.

شكل 4.7: التغير نسب التوظيف الحالية للخريجين/الخريجات مقارنة بالأعوام الماضية



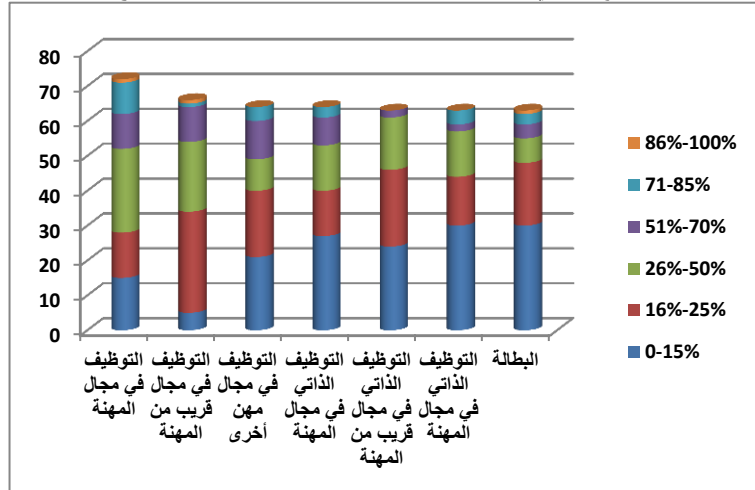
تبين وجود تغيير في نسب توظيف الخريجين مقارنة بالأعوام الماضية وان محافظة رام الله و البيرة شهدت ازدياد في توظيف خريجها كما بينت المؤسسات. كما تبين ان بعض التخصصات في المحافظة تشهد تراجعاً أيضاً. وان محافظة نابلس تشهد تراجعاً في التوظيف.

بالمقابل شهدت محافظة الخليل نسب لتوظيف ثابتة وتبعتها محافظة القدس و التي شهدت أيضاً ازدياداً لبعض التخصصات.

وتظهر الأشكال المعروضة في الملحق 4.2.3 نوع ونسب التوظيف للخريجين بحسب النوع الاجتماعي وحسب المحافظة. حيث بينت النتائج ان نسب توظيف الذكور الخريجين في مجال المهنة او في مجالات قريبة عليها مرتفعة في محافظتي رام الله والبييرة و القدس، بينما تنخفض في محافظتي نابلس و الخليل، وترتفع نسب التشغيل في مهن قريبة ومهن أخرى عن فرص التشغيل في المهنة في محافظة نابلس. كما ترتفع نسب التوظيف الذاتي في محافظتي نابلس و القدس.

اما بالنسبة لتشغيل الخريجات فقد بينت المؤسسات ضعف نسب توظيف الإناث عن نسب توظيف الذكور في المحافظة نفسها، كما تبين انخفاض نسب التشغيل الإناث في محافظة الخليل عن باقي نسب تشغيل الإناث في المحافظات، وارتفاعها في محافظتي رام الله والبييرة و نابلس عن باقي نسب تشغيل الإناث في المحافظات، وتبين نسب التشغيل الذاتي ارتفاعا في المهنة وفي مجالات اخرى في محافظة القدس، كما ارتفاع فرص العمل للإناث في مهن قريبة و مجالات أخرى في المحافظة.

الشكل 4.8: التوزيع النسبي للخريجين الذكور حسب العلاقة بقوة العمل ونوع العمالة

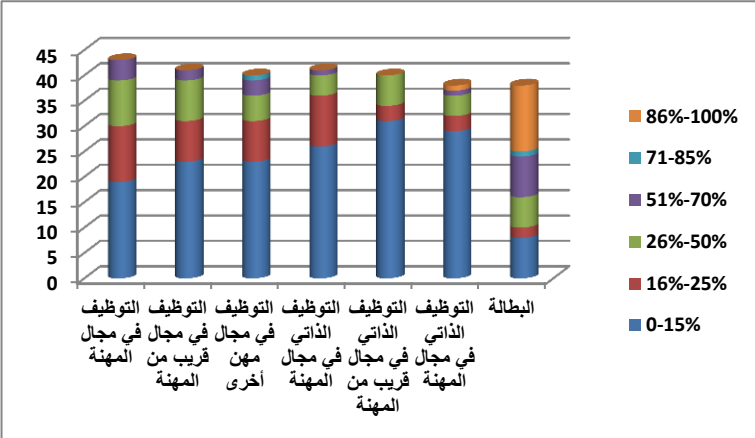


ويخلص الشكلين التاليين 4.8 و 4.9 النتائج لتشغيل الخريجين بحسب النوع الاجتماعي بحسب احصاءات مؤسسات التعليم و التدريب المهني المختلفة وبناء على علاقتهم بخريجهم.

يتبين بوضوح انخفاض نسب التشغيل للإناث مقابل ارتفاع نسب تشغيل الذكور. وترتفع نسب البطالة بين الإناث مقابل انخفاض نسب البطالة بين الذكور، حيث لا تتعدى ال 25% لغالبية التخصصات للذكور بينما غالبية الإناث تتعدى نسب البطالة لديهم ال 25% وتعاني ثلث خريجات التخصصات المختلفة نسب بطالة مرتفعة تصل 86-100%. مما يستدعي الإهتمام البالغ.

ويتضح من الشكل 4.8 توزع الخريجين للتخصصات المختلفة على العمل في المهنة او في مهن قريبة او مهن اخرى، اضافة لتوفر فرص التشغيل الذاتي للخريجين و هي أقل من فرص التشغيل و هذا متوقع.

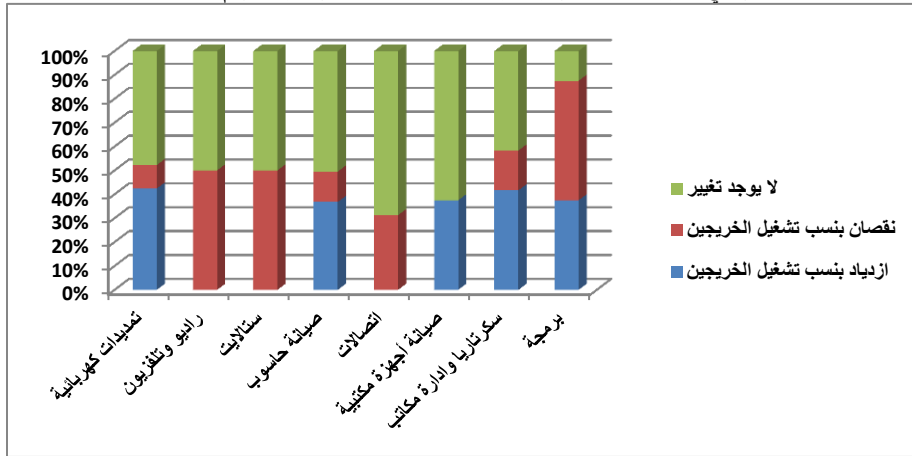
الشكل 4.9: التوزيع النسبي للخريجات الإناث حسب العلاقة بقوة العمل ونوع العمالة



وقد بينت النتائج ان خريجي تخصصات التمديدات الكهربائية لبعض المؤسسات في محافظات الخليل و رام الله و البييرة و القدس لديها نسب تشغيل تفوق ال 70% في مجال المهنة. اما خريجي صيانة الحاسوب في القدس و نابلس فغالبيتهم يعمل في مجال قريب من المهنة. وقد تبين ان نسب التشغيل لا تتعدى ال 15% لخريجي البرمجة. وركزت نسب التشغيل في

المهنة لتخصص الراديو و التلفزيون في الفئة 16-25% للثلاث محافظات بينما كانت في الفئة 26-50% في محافظة نابلس. وتركز خريجي الإتصالات العاملين في المهنة في الفئة 26-50%. بينما تفاوتت باقي المهن و اختلفت نسب التشغيل فيها في المحافظات. وقد شكلت مهنة صيانة الحاسوب أفضل نسب تشغيل بين الخريجات في المهنة (26-50%) في الثلاث محافظات بينما انخفضت لأقل من 25% في محافظة القدس وارتفعت لتصل ال 70% في محافظة رام الله و البيرة. بينما ارتفعت نسب التشغيل بين الخريجين الذكور في مهنتي التمديدات الكهربائية و صيانة الأجهزة المكتبية، وشكلت التمديدات الكهربائية وصيانة الحاسوب فرصا للتوظيف الذاتي بين الذكور، وبالمقابل وفرت مهن صيانة الحاسوب و الإتصالات ادارة المكاتب فرصا للتوظيف الذاتي للإناث.

الشكل 4.10 : التغيير في نسب تشغيل الخريجين بحسب التخصص مقارنة بالأعوام الماضية



لقد تبين ان مهن التمديدات الكهربائية و السكرتاريا شهدت ازدياد في نسب التشغيل للخريجين وتراجعا أقل، تلتها صيانة الحاسوب.

بينما شهدت مهنة البرمجة تغيرا في الإتجاهين حيث شهد خريجي بعض المؤسسات ازديادا في التشغيل شهدت أخرى تراجعا كما يبين الشكل 4.10.

مصدر المعلومات: المؤسسات المشمولة بالدراسة : نتائج دراسة تتبعية ل 55% منها و علاقة المدربين مع الخريجين للباقي

وفي المقابل تبين ان مهن الراديو و التلفزيون و السنتاليت شهدت تراجعا بنسب تشغيل الخريجين تلتها نسب التشغيل لمهنة الإتصالات. وعند البحث في تلك النتائج على مستوى المحافظات تبين ان هناك توافق على ازدياد تشغيل الخريجين في مجال التمديدات الكهربائية والتراجع او عدم التغيير في مهنتي الراديو و التلفزيون و الإتصالات، بينما تغيرت النتائج على مستوى المحافظة للتخصص الواحد كما هو حال البرمجة في نابلس و السكرتاريا في القدس وصيانة الحاسوب في محافظتي نابلس ورام الله كما يبين الجدول 4.5.

جدول 4.5 نسبة التخصصات من المؤسسات التي تبين التغيير في نسب التشغيل لخريجها⁵⁷

| المحافظة | رام الله و البيرة | الخليل | نابلس | القدس |
|------------------------|------------------------|------------|------------------------|------------------------|
| تمديدات كهربائية | 57% ازدياد و 14% تراجع | 38% ازدياد | 50% ازدياد | 25% ازدياد و 25% تراجع |
| راديو وتلفزيون | 100% تراجع | 100% تراجع | لا تغيير | لا تغيير |
| صيانة حاسوب | 57% ازدياد و 14% تراجع | 17% تراجع | 40% ازدياد و 20% تراجع | 50% ازدياد |
| اتصالات | 100% تراجع | لا تغيير | لا تغيير | لا تغيير |
| صيانة أجهزة مكتبية | 50% تراجع | 25% ازدياد | | |
| سكرتارية و ادارة مكاتب | | 50% ازدياد | | 33% ازدياد و 33% تراجع |
| برمجة | | | 38% ازدياد و 50% تراجع | |

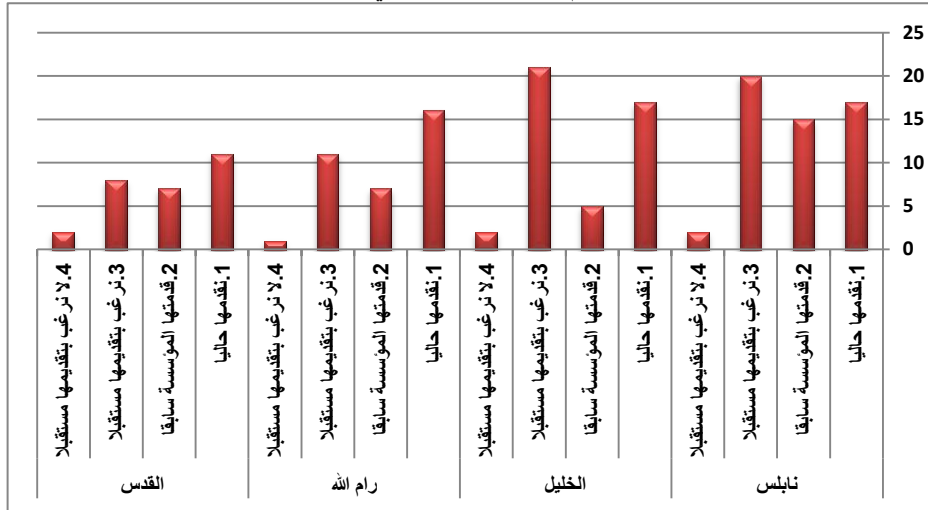
⁵⁷ مراجعة الملحق 4.2.4 للإطلاع على النتائج التفصيلية

4.6 الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات التعليم و التدريب المهني للخريج وسوق العمل⁵⁸

4.6.1 الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم و التدريب المهني لخريجها

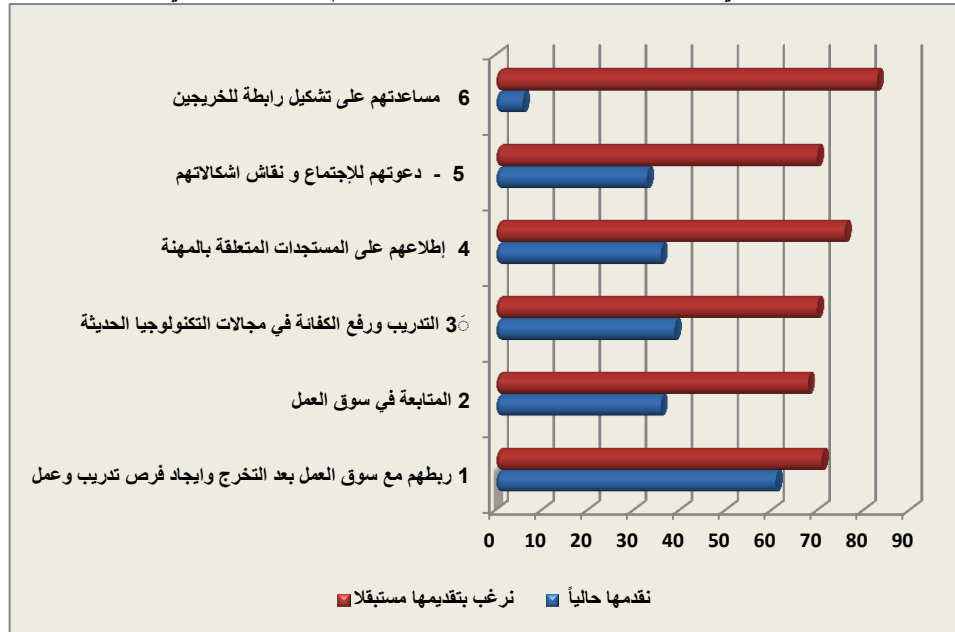
تم بحث الخدمات التي تقدمها او ترغب بتقديمها المؤسسات المختلفة لخريجها في التخصصات تحت الدراسة، وقد شملت تلك الخدمات: (1) ربط الخريجين مع سوق العمل بعد التخرج و ايجاد فرص تدريب وعمل، (2) متابعتهم في سوق العمل ، (3) تدريبهم ورفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة، (4) إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة، (5) دعوتهم للإجتماع و نقاش اشكالاتهم و (6) مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين.

الشكل 4.11: إستعدادية المؤسسات لتقديم خدمات لخريجها في المحافظات المختلفة



بينت الدراسة ان بعض مؤسسات التعليم و التدريب المهني تقدم بعض الخدمات لخريجها وان غالبية تلك المؤسسات ترغب بتقديم الخدمات الإنسانية لخريجها في المستقبل، كما يبين الشكل 4.11.

الشكل 4.12: للخدمات التي تقدمها و ترغب بتقديمها مؤسسات التعليم و التدريب المهني لخريجها



ويبين الشكل 4.12 ان غالبية الأقسام المهنية في تلك المؤسسات تقدم خدمات الربط مع سوق العمل بعد التخرج و/او ايجاد فرص تدريب لهم. مع رغبة بتقديمها مستقبلاً لمن لا يقدم تلك الخدمة واستمرار تقديمها لمن يقدمها. وتبين ان نصف المبحوثين يقدموا الخدمات من (2-5) كما يبين الشكل 4.12، وضعف هذا العدد يرغب بتقديمها

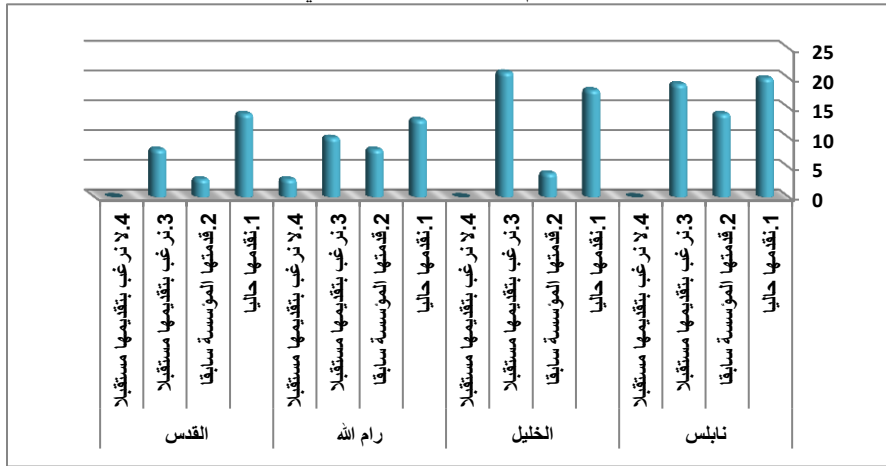
⁵⁸ مراجعة ملحق 4.2.5 للنتائج التفصيلية المتعلقة بالخدمات و الإستشارات في المحافظات المختلفة

للخريجين/الخريجات. اما بالنسبة لمساعدة الخريجين/ الخريجات على تشكيل رابطة ترعى شؤونهم فقد تبين ان 6% فقط من المبحوثين يقوموا بذلك بينما 92% يرغب بالقيام بذلك.

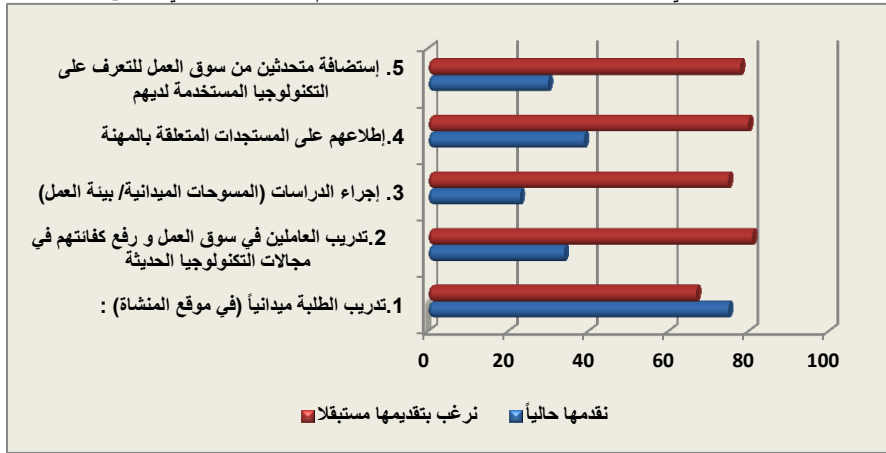
4.6.2 الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم و التدريب المهني لسوق العمل المرتبط تخصصاتها

تم بحث الخدمات التي تقدمها او ترغب بتقديمها المؤسسات المختلفة لسوق العمل المرتبطة بالتخصصات تحت الدراسة، وقد شملت تلك الخدمات: (1) تدريب الطلبة ميدانياً (في موقع المنشأة)، (2) تدريب العاملين في سوق العمل ورفع كفاءتهم في مجالات التكنولوجيا الحديثة، (3) إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية/ بيئة العمل)، (4) إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة، (5) إضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة لديهم.

الشكل 4.13: إستعدادية المؤسسات لتقديم خدمات لسوق العمل في المحافظات المختلفة



الشكل 4.14: الخدمات التي تقدمها وترغب بتقديمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني لسوق العمل

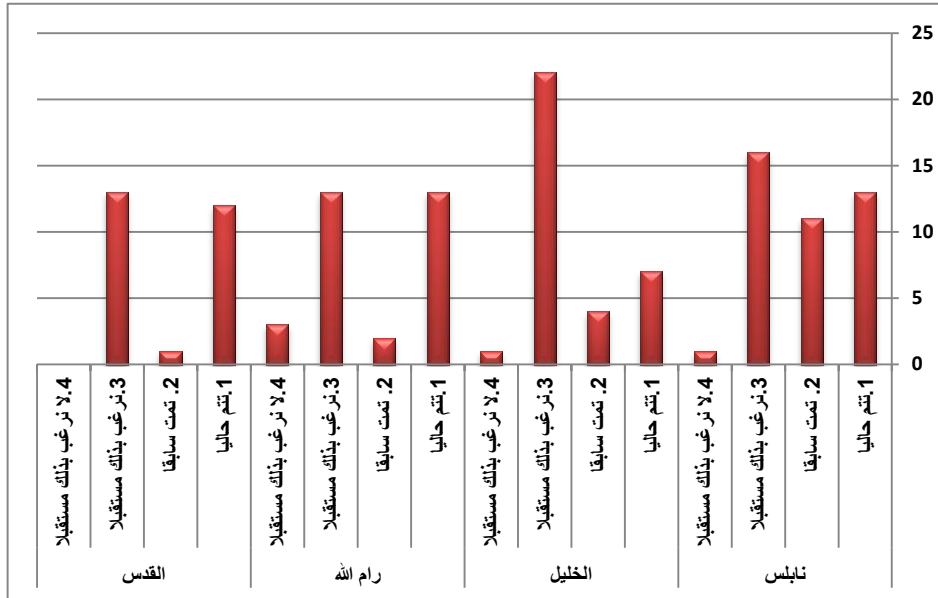


وإطلاع السوق على المستجدات المهنية وإستضافة متحدثين من سوق العمل، وترغب غالبية المؤسسات بتقديم تلك الخدمات.

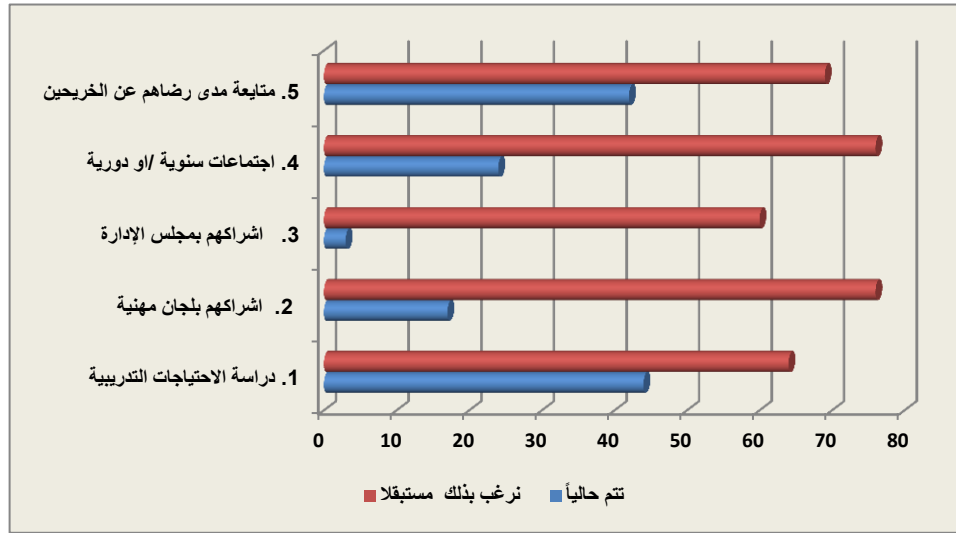
4.6.3 استشارة سوق العمل من قبل مؤسسات التعليم و التدريب المهني

تم سؤال المؤسسات المبحوثة عن مدى إشتراك سوق العمل لتطوير التدريب لديهم وإذا كانت تتم استشارة سوق العمل لتطوير التدريب او ان كانوا يرغبوا بذلك مستقبلاً، وقد شملت الإستشارات: (1) دراسة الإحتياجات التدريبية، (2) إشرافهم بلجان مهنية، (3) إشرافهم بمجلس الإدارة، (4) اجتماعات سنوية و/او دورية، (5) متابعة مدى رضاهم عن الخريجين

الشكل 4.15: استشارة سوق العمل من قبل مؤسسات التعليم و التدريب المهني في المحافظات



الشكل 4.16: الإستشارات التي تستفيد منها مؤسسات التعليم و التدريب المهني



المؤسسات الإستمرار بذلك، كما ان غالبية من لا يقوم بذلك يود استشارتهم من خلال الإجتماعات الدورية. يشرك أقل من خمس المبحوثين سوق العمل بلجان مهنية، بينما غالبية المؤسسات تود الإستمرار بتلك الإستشارة او القيام بها لمن لا يقوم بذلك. وتبين ان 3% فقط يشرك ممثلي سوق العمل في التخصصات ذات العلاقة بينما يود 67% القيام بذلك. وقد توافقت هذه النتائج مع رغبة سوق العمل لإستمرار تقديم الإستشارات و الحصول على الخدمات من مؤسسات التعليم و التدريب المهني كما يبين الفصل السادس من التقرير.

يبين هذا الجزء من الدراسة قلة المؤسسات التي تقدم خدماتها للخريجين او لسوق العمل او تستشير سوق العمل في تطوير التدريب الذي تقدمه ضمن التخصصات المختلفة، وتتركز الخدمات المقدمة و الإستشارات في مجالات محددة، الا ان غالبية تلك المؤسسات ترغب بتقديم الخدمات المذكورة والقيام باستشارة سوق العمل من أجل التطوير.

5 الفصل الخامس: واقع خريجين وخريجات مؤسسات التعليم و التدريب المهني :

5.1 خريجي و خريجات مؤسسات التعليم و التدريب المهني

تلعب مؤسسات التعليم و التدريب المهني من مدارس ومراكز التدريب المهني دورا هاما في تزويد المجتمع بالخريجين والخريجات المهنيين. حيث يشكل الخريجون و الخريجات مخرجات العملية التعليمية والتدريبية فهم طلبة تم اكسابهم مهارات مطلوبة لممارسة مهنة من المهن التي يحتاجها سوق العمل.

ويشكل سوق العمل الميدان الذي يستطيع الخريج اختبار ما اكتسبه من مهارات وما تعرض اليه من خبرات اثناء الدراسة والتدريب، فهي بالنسبة للخريج مرحلة جديدة تدمجه بالمجتمع، وبداية لحياته العملية والمهنية، وفرصه له لإثبات وتحقيق الذات.

كما يشكل سوق العمل لمؤسسات التعليم والتدريب المهني اختبارا لمجمل العملية التعليمية والتدريبية التي تعرض لها الخريج اثناء تدريبه في المؤسسة. ومن هذا المنطلق تسعى مؤسسات التعليم والتدريب المهني الى ان تكون برامجها التدريبية ومناهجها وما تتضمنه من مواد وأساليب تدريبية وانشطة تطبيقية وتدريب عملي... الخ لتساهم بشكل فعال بمخرجات ذات قدرات ومهارات تتناسب و احتياجات سوق العمل.

ويقع على عاتق سوق العمل مسؤولية استيعاب هؤلاء الخريجين وتدريبهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وملاءمتها من اجل مساعدتهم على الاندماج السلس في سوق العمل وتلبية احتياجاته المتطورة باستمرار مما يساهم في بناء قدرات بشرية مدربة وضح دماء جديدة تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة.

كما يقع على سوق العمل مسؤولية تزويد مراكز ومدارس التدريب المهني بالتغذية الراجعة حول خريجهم ومناهجهم وفحص مدى ملائمة هؤلاء الخريجين لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل المتجددة والمتغيرة باستمرار.

ويأتي هذا الجزء من التقرير كجزء هام من دراسة الإحتياجات تم من خلاله اختبار الخريجين و الخريجات من التخصصات والمحافظة قيد الدراسة، و دراسة احوالهم، وقدرة السوق على استيعاب الخريجين و الخريجات، والإشكالات التي يواجهوها، والمسارات المهنية المختلفة المتوفرة والتي اختارها الخريجين في حياتهم العملية، اضافة الى اليات تواصلهم مع مؤسسات التعليم و التدريب المهني.

5.2 توزيع العينة:

تم تصميم استمارة⁵⁹ مكونة من 8 صفحات تم توجيهها الى خريجي مدارس ومراكز التدريب المهني حيث تم تعبئة 295 استبانة من المناطق الاربعة التي شملها المشروع بواقع 75 في كل من نابلس و رام الله و 76 في الخليل و 69 في القدس، وكان الحرص على ان تتضمن العينة الذكور والانات كي تكون عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، وروعي ان تشمل التخصصات قيد الدراسة والمؤسسات المختلفة ضمن المحافظات المستهدفة. وقد تبين ضعف تواجد النساء في التخصصات قيد الدراسة (باستثناء الاعمال المكتبية) حيث شكلت الخريجات 31.5% من العينة. كما تبين ان غالبية العينة تتركز في الفئة العمرية 18-24 عاما بواقع 71% من اجمالي العينة. تبين الاشكال في الملحق 5.1 توزيع العينة في المحافظات

⁵⁹ للإطلاع على الإستمارة يرجى مراجعة ملحق رقم 7

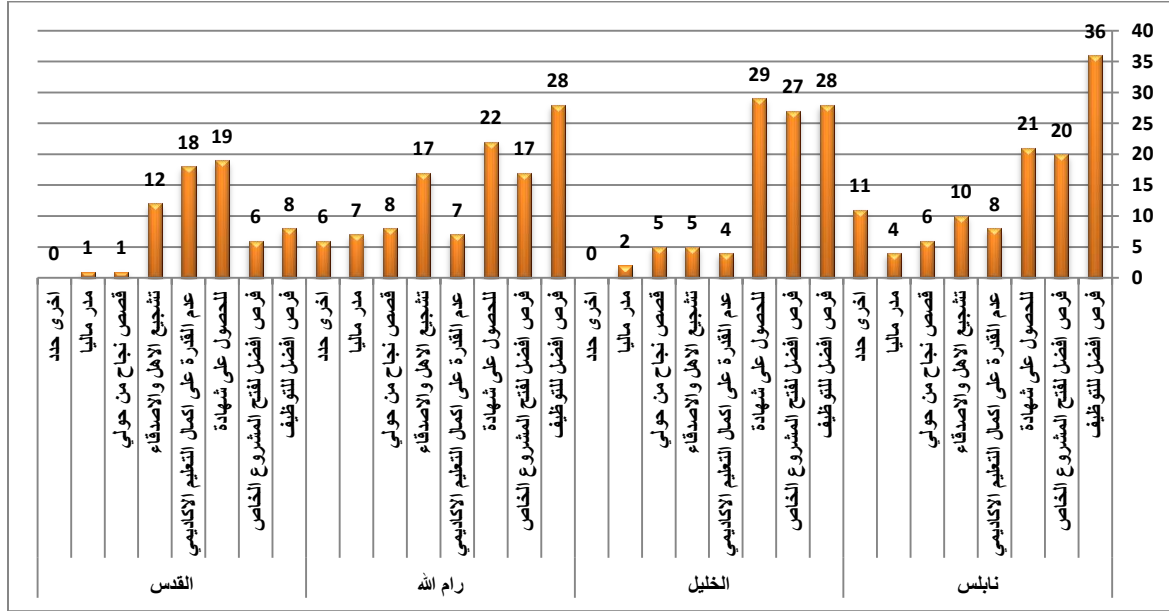
المختلفة وعلى التخصصات قيد الدراسة و على المؤسسات المختلفة. وقد عكست العينة توزيع مؤسسات التعليم و التدريب المهني في المحافظات المختلفة ضمن التخصصات قيد الدراسة وبحسب نوع المؤسسة، حيث تبين قلة التخصصات قيد الدراسة في محافظة نابلس التي تقدم التدريب للفتيات. اضافة لنتائج الإستمارة فان المجموعات المركزة التي عقدت في المناطق وفرت المعلومات النوعية اللازمة لهذا الجزء من التقرير.

5.3 اقبال الخريجين و الخريجات على التعليم و التدريب المهني و التخصص

5.3.1 اسباب اقبال الخريجين و الخريجات على التعليم و التدريب المهني

لقد تمحورت اسباب التحاق الخريجين و الخريجات بالتعليم والتدريب المهني بكونها توفر فرص افضل للتوظيف، وفرص افضل لفتح المشروعات الخاصة، والحصول على شهادة، وشكلت هذه الأسباب توقعات الخريجين والخريجات من التعليم و التدريب المهني و المتمحور حول ايجاد فرص عمل وفتح مشروعاتهم الخاصة. وقد تباينت بعض النتائج بحسب المحافظة و الجنس كما تبين النتائج التالية.

الشكل رقم 5.1: اسباب التحاق الخريجين الذكور بالتعليم و التدريب المهني بحسب المحافظة:

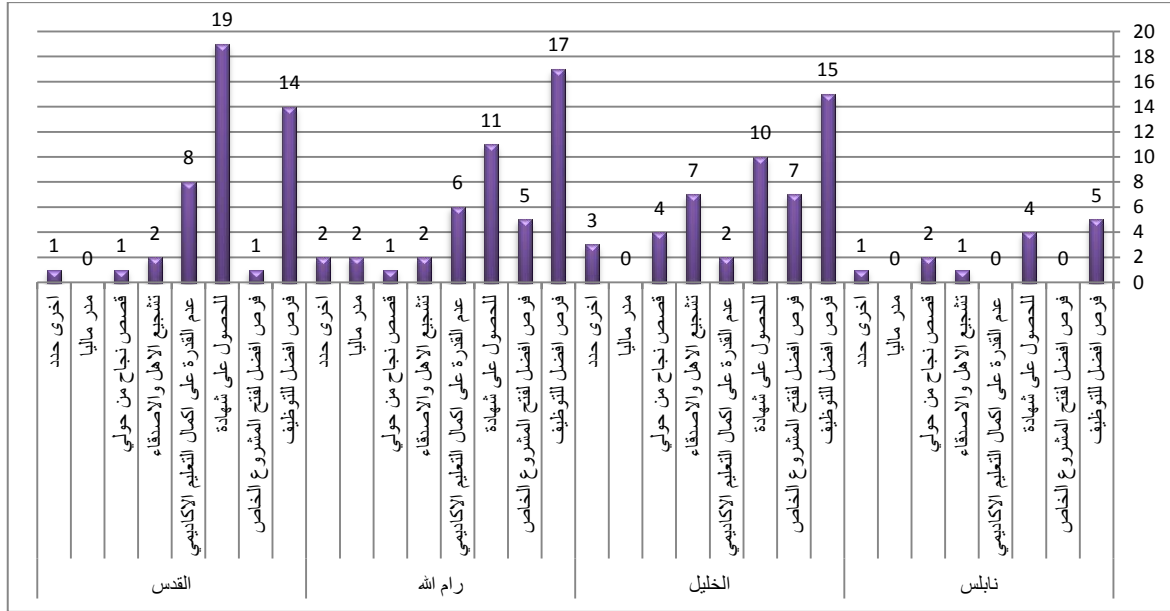


عند التوجه للخريجين الذكور بالسؤال حول اسباب التحاقهم بالتعليم والتدريب المهني كانت اجاباتهم في المناطق نابلس، الخليل، رام الله تتمحور حول ان التعليم والتدريب المهني يوفر لهم فرص افضل للتوظيف، وفرص افضل لفتح المشروعات الخاصة، والحصول على شهادة. بينما في منطقة القدس تمحورت الاجابات حول الحصول على شهادة، وعدم القدرة على اكمال التعليم الاكاديمي، اضافة الى تشجيع الاهل والاصدقاء.

وهذا يدل على مدى القناعة لدى الخريجين قبل التحاقهم ببرامج التعليم والتدريب المهني بأن خريج التدريب المهني امامه فرص التوظيف بشكل كبير. من جهة أخرى نرى تطلع الخريجين الى امتلاك مشاريعهم الخاصة وتوجههم نحو الاستقلالية وانشاء المشاريع المولدة للدخل والتي لها اهمية كبيرة في تطوير الاقتصاد الفلسطيني و اضافة قيمة مضافة للاقتصاد الفلسطيني. كما يلاحظ ايضا مدى اهمية الحصول على شهادة خاصة في منطقة القدس. كما نلاحظ درجة تأثير الاهل

والاصدقاء في اختيار الطلاب للتدريب المهني وهذا يتطلب توفير برامج توعوية تستهدف الاهالي وابرار اهمية ودور التعليم والتدريب المهني في بناء الاقتصاد الفلسطيني.

الشكل رقم 5.2: اسباب التحاق الخريجات الإناث بالتعليم و التدريب المهني بحسب المحافظة:



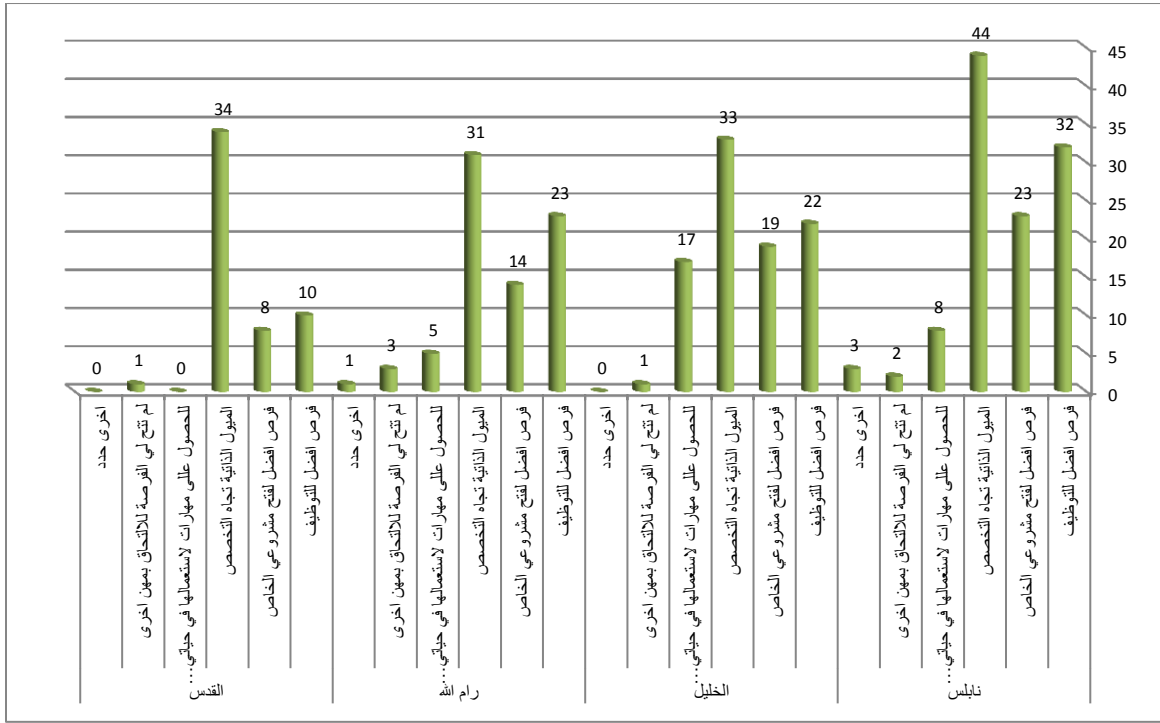
ولا تذهب الامور ابعد مما سبق بخصوص الخريجات حيث تبين النتائج ان اسباب التحاقهم بالتعليم والتدريب المهني كانت تتمحور حول :انه يوفر لهن فرص افضل للتوظيف بالدرجة الاولى، ومن اجل الحصول على شهادة، اضافة الى عدم القدرة على اكمال التعليم الاكاديمي. وقد برزت في منطقة القدس نفس النتائج الا ان اولوية الاسباب توجهت للحصول على شهادة بالدرجة الاولى، ومن ثم فرص التوظيف بالدرجة الثانية، ومن ثم عدم القدرة على اكمال التعليم الاكاديمي.

5.3.2 اسباب اقبال الخريجين و الخريجات على التخصصات

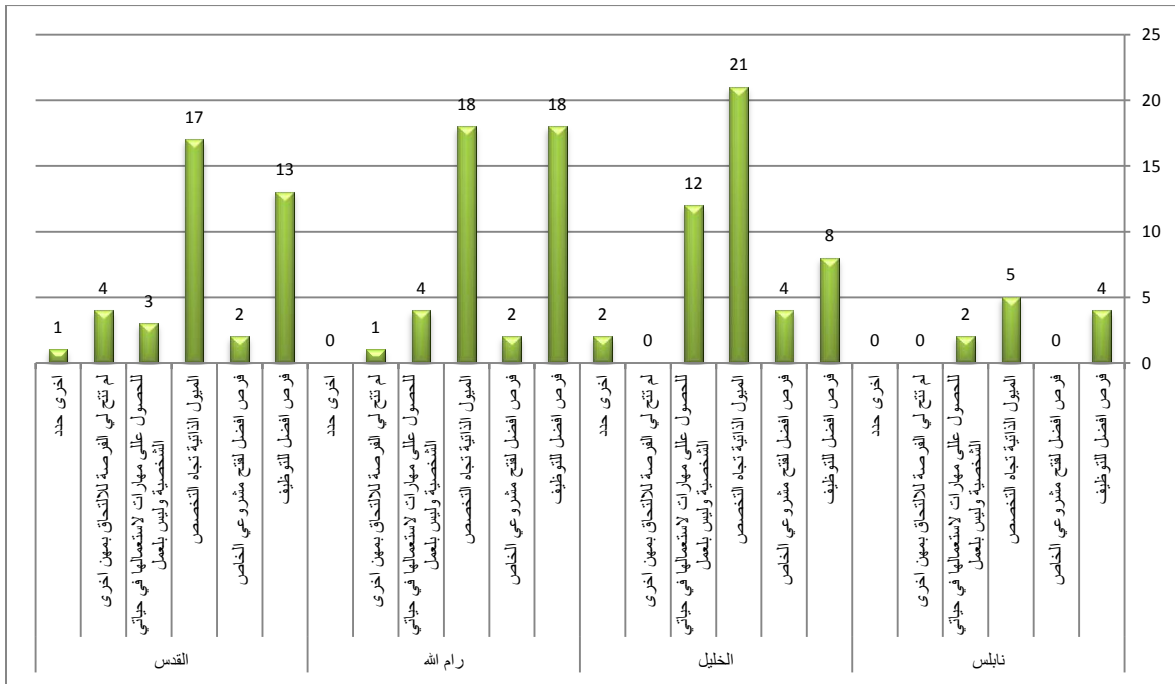
وقد حصلت الميول الذاتية على الترتيب الأعلى لسبب التحاق الخريجين و الخريجات بالتخصص، تلتها كونها توفر فرص افضل للتوظيف، وفرص افضل لفتح المشروعات الخاصة. وقد توافقت تلك النتائج بحسب الجنس والمحافظة و ان اختلفت نسبتها كما يبين الشكلين 5.3 و 5.4 ادناه.

حيث تبين ان الميول الذاتية تجاه التخصص هي السبب الأساسي لأختيار التخصص بغض النظر عن المحافظة و الجنس. بينما شكل الحصول على فرص افضل في التوظيف الخيار الثاني وذلك للذكور وللاناث ايضا وفي جميع المناطق، الا انه في الخليل جاءت في المرتبة الثانية بالنسبة للاناث الحصول على مهارات لاستعمالها في الحياة ولاغراض غير الوظيفة، وهذا يشير الى ارتباط خيارات المرأة بالمهام المجتمعية نتيجة الثقافة السائدة والعادات الاجتماعية الدارجة مما يتطلب توجيه برامج تساهم في زيادة توعية المرأة والمجتمع حول اهمية دورها ومشاركتها المجتمعية، بما يساهم في تطوير وتنمية المجتمع.

الشكل رقم 5.3: أسباب التحاق الخريجين الذكور للتخصص بحسب المحافظة:



الشكل رقم 5.4: أسباب التحاق الخريجات الإناث بالتخصص بحسب المحافظة:



5.4 التوظيف للخريجين و الخريجات واقع ومعيقات ومحفزات :

5.4.1 عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة:

بينت النتائج ان نسبة مساهمة خريجي و خريجات التعليم و التدريب المهني بالقوى العاملة مرتفعة وهي أعلى من تلك النسب بالمحافظة، وان نسب البطالة منخفضة مقارنة مع النسب الوطنية لبطالة الشباب و النسب الخاصة بالمحافظة⁶⁰.

جدول رقم 5.1: نسبة المساهمة في القوى العاملة و التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة لخريجي وخريجات التعليم و التدريب المهني في المحافظات و التخصصات قيد الدراسة بحسب الجنس و المحافظة

| نابلس | | القدس | | رام الله والبيرة | | الخليل | | الإجمالي | | المؤشر |
|--|-------|-------|-------|------------------|-------|--------|-------|----------|-------|---|
| خريج | خريجة | خريج | خريجة | خريج | خريجة | خريج | خريجة | خريج | خريجة | نسبة المساهمة في القوى العاملة (المشاركين في القوى العاملة) |
| %58 | %50 | %60 | %86 | %84 | %65 | %63 | %19 | %70 | %61 | |
| التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة | | | | | | | | | | |
| %10 | %0 | %12 | %36 | %8 | %5 | %10 | %40 | %10 | %23 | نسبة البطالة لمن يبحث عن عمل |
| %0 | %0 | %0 | %12 | %0 | %5 | %0 | %20 | %0 | %9 | نسبة البطالة لمن لا يبحث عن عمل |
| %10 | %0 | %4 | %0 | %14 | %15 | %6 | %0 | %9 | %6 | صاحب عمل (مشروع خاص او شريك في مشروع عائلي) |
| %5 | %0 | %0 | %4 | %19 | %0 | %32 | %0 | %14 | %2 | يعمل لحسابه |
| %72 | %100 | %83 | %48 | %54 | %75 | %52 | %40 | %64 | %60 | مستخدم باجر |
| %3 | %0 | %0 | %0 | %5 | %0 | %0 | %0 | %3 | %0 | عضو أسرة بدون اجر |
| %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | %100 | المجموع |

ويلاحظ من النتائج اعلاه ارتفاع نسب مساهمة الخريجين و الخريجات عن النسب الوطنية و نسب النساء والشباب ونسب المحافظات بالمقارنة مع الجدول المرفق في الملحق 1.2 للنسب الوطنية. كما تبين ان نسب مساهمة الخريجات في القوى العاملة بلغت حوالي الأربعة أضعاف من النسب الوطنية لمساهمة النساء في القوى العاملة والتي بلغت 15.5%. كما ان تلك النسب فاقت نسب المحافظات باستثناء محافظة الخليل و التي وازتها. وقد تدنت تلك النسب عن النسب الوطنية و نسب المحافظات باستثناء محافظة رام الله و البيرة . الا ان نسب مساهمة الخريجين ارتفعت عن نسب الشباب للتشغيل في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و التي بلغت 47.9% في الضفة الغربية⁶¹.

وبينت النتائج ان نسب البطالة بين الخريجين تمثل نصف نسب البطالة الوطنية و ثلث نسب البطالة بين الشباب الذكور. بينما قاربت نسب البطالة بين الخريجات تلك الوطنية و قلت عن نسب البطالة للشابات.

كما ارتفعت النسب بين اصحاب العمل من الخريجين و الخريجات و بالأخص في محافظتي رام الله و البيرة لكلا الجنسين و محافظة نابلس للذكور. وتتسجم هذه النتائج من ارتفاع لنسب التشغيل الذاتي و التشغيل و المساهمة في سوق العمل مع دراسات اخرى حول خريجي التعليم و التدريب المهني في الاراضي الفلسطينية ابرزها الجزء 2.2 من التقرير.

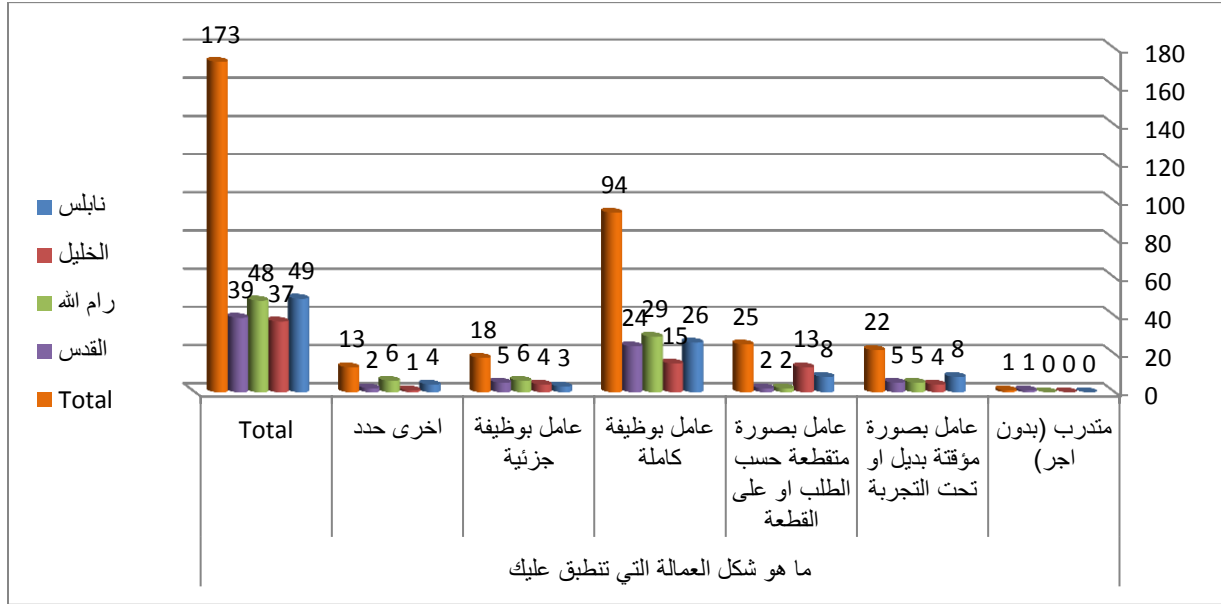
وقد ارتفعت نسب التشغيل بين النساء بالأخص في محافظتي رام الله و البيرة والقدس. وبالمقابل ارتفعت نسب البطالة في محافظة الخليل بالرغم من تدني مشاركتهن بسوق العمل وبشكل لا يتماشى مع نسب المحافظة ، حيث ارتفعت للخريجات في التخصص عنها للخريجين مما يستدعي البحث والتدقيق في استعداد سوق العمل لإستقبال خريجات في المجالات قيد الدراسة والأليات المقدمة للفتيات لربطهن بسوق العمل في تلك المجالات في المحافظة.

⁶⁰ النسب الوطنية و تلك الخاصة بالمحافظات تتواجد في الملحق رقم 1.2

⁶¹ ويشكل 71% من العينة الفئة العمرية 15-24

ويلاحظ من الشكل ادناه ان محافظة الخليل لديها اعلى نسبة من العاملين بشكل منقطع او جزئي و يرتبط ذلك مع واقع المحافظة حيث سجلت اعلى نسب للبطالة في محافظات الضفة الغربية.

الشكل 5.5: شكل عمالة الخريجين والخريجات بحسب المحافظة:



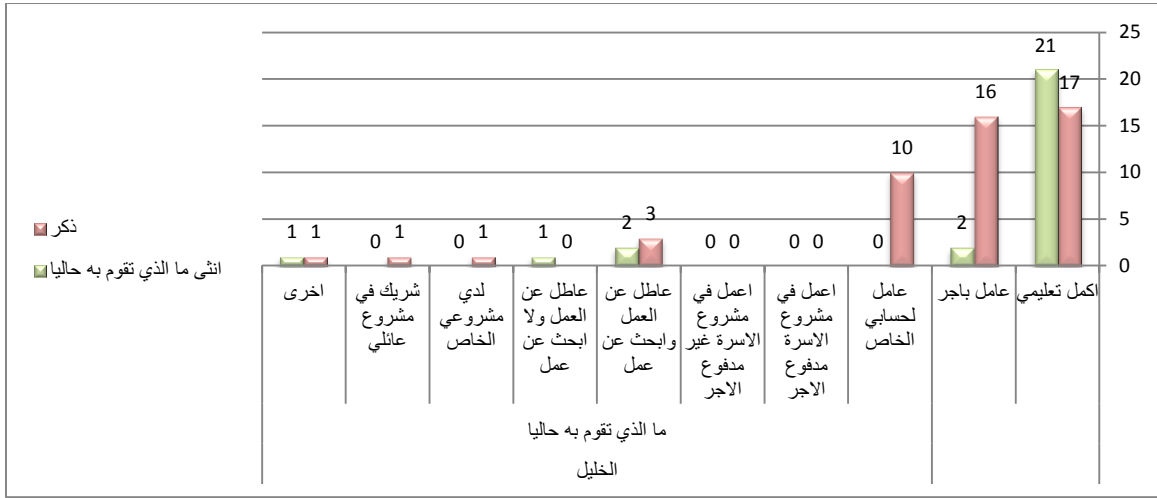
نلاحظ ان نسبة عالية من الخريجين في رام الله يعملون بوظيفة كاملة . وتأتي بالمرتبة الثانية نابلس ومن ثم القدس فالخليل. بينما يأتي خريجي الخليل في المرتبة الاولى ممن يعملون بصورة منقطعة حسب الطلب او على القطعة وهذا الشكل موجود بنسبة اقل في مدينة نابلس ويكاد يكون قليلا جدا في كل من رام الله والقدس. ونلاحظ بتدني نسب من يعملون بدون اجر (متدربين) او يعملون بصورة مؤقتة او بديلة او تحت التجربة او يعملون بوظيفة جزئية في جميع المناطق. وقد بينت النتائج ان ربع العاملين في محافظتي نابلس و الخليل يعملون لأقل من 20 ساعة اسبوعياً.

5.4.1.1 عمل الخريجين والخريجات في محافظة الخليل:

تبين نتائج الخريجين و الخريجات في محافظة الخليل كما يبرزها الشكل 5.6 ان نسبة المساهمة في القوى العاملة مرتفعة وتبلغ 63% للذكور و 19% للإناث وهي نسب تتفوق على النسب الوطنية للشباب و تقارب النسب العامة في المحافظة. وتبين ان سبب البقاء خارج القوى العاملة للخريجين/ الخريجات هو اكمال التعليم. ويتبين ان اكمال التعليم مرتفع للفتيات، حيث تبين ان 78% من الفتيات يكملن تعليمهن، بينما تصل النسبة 35% بين الخريجين. وتبلغ نسب البطالة بين الخريجين في المحافظة 10% من الذكور و ترتفع لتصل 40% بين الإناث. وتصل نسبة العاملين بأجر الى 52% بين الذكور و 40% بين الإناث. بينما تبلغ نسب من يعمل لحسابه الخاص او صاحب او شريك في مشروع عائلي تبلغ 32% و6% على التوالي للذكور و غير متوفر للإناث.

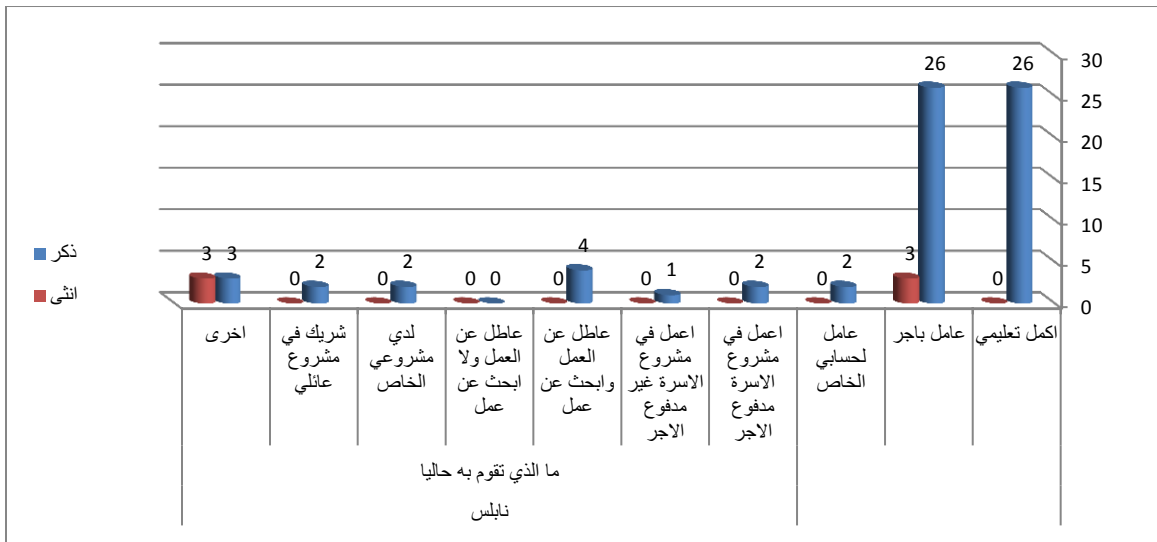
وتشير النسب المرتفعة لإكمال التعليم لتوفر هذه الفرصة من جهة والرغبة الشخصية من جهة أخرى، الا انها ايضا تشير الى عدم توفر فرص عمل والحاجة لإيجاد بدائل كما تبين من الخريجين في نقاش المجموعات المركزة.

الشكل 5.6: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة الخليل:



5.4.1.2 عمل الخريجين والخريجات في محافظة نابلس:

الشكل 5.7: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة نابلس:



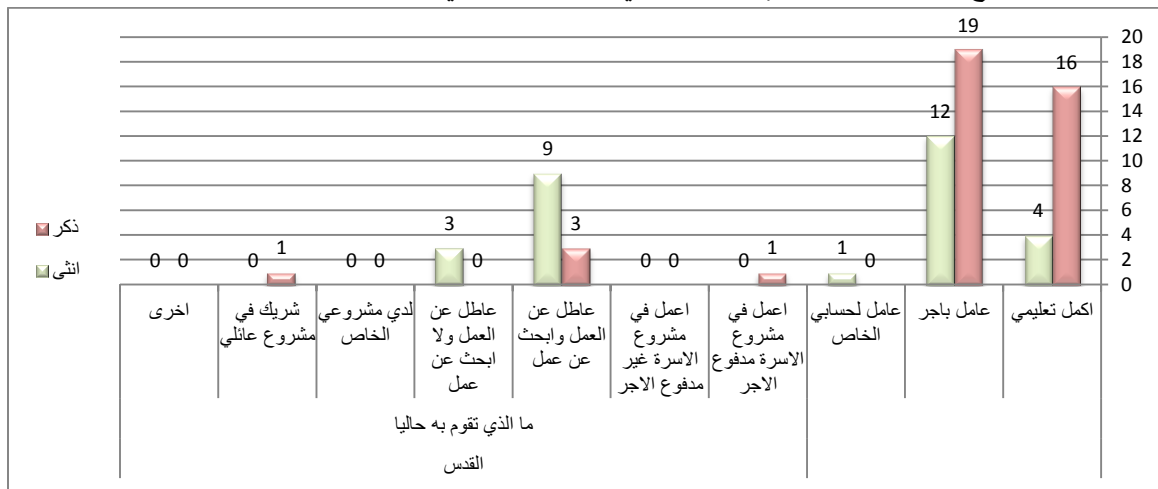
وفي محافظة نابلس تبين النتائج كما يبرزها الشكل 5.6 ان حجم العينة المنخفض للخريجات لم يسهم بدراسة وضعهم الحقيقي، اما بالنسبة للخريجين فقد تبين انخفاض لنسبة المساهمة في القوى العاملة 41% ، الا انها مقاربة لنسب المساهمة للشباب، حيث ان سبب البقاء خارج القوى العاملة هو اكمال التعليم. حيث تبين ان 53% من الخريجين يكملوا تعليمهم. وتبلغ نسب البطالة بين الخريجين في المحافظة 10%. وتصل نسبة العاملين بأجر من الخريجين المساهمين في القوى العاملة الى 65%. بينما تبلغ نسب صاحب او شريك في مشروع عائلي 10% وهي نسبة مرتفعة عن النسب الوطنية ونسب المحافظة. اما نسبة من يعمل لحسابه الخاص فقد تددت لتصل 5% وتعتبر هذه النسبة اقل من النسب الوطنية من نسب المحافظة ونسب الخريجين في المحافظات الاخرى. وتشير النسب المرتفعة لإكمال التعليم لتوفر هذه الفرصة من جهة والرغبة الشخصية من جهة أخرى، الا انها ايضا تشير الى عدم توفر فرص عمل والحاجة لإيجاد بدائل كما تبين من الخريجين في نقاش المجموعات المركزة.

5.4.1.3 عمل الخريجين والخريجات في محافظة القدس:

تبين نتائج الخريجين و الخريجات في محافظة القدس كما يبرزها الشكل 5.8 ان نسبة المساهمة في القوى العاملة مرتفعة وبالإخص بين الخريجات حيث تبلغ 60% للذكور و 86% للإناث وهي نسب تتفوق على النسب الوطنية للشباب و الإناث والمحافظة. وتبين ان سبب البقاء خارج القوى العاملة للخريجين/ الخريجات هو اكمال التعليم. ويتبين ان اكمال التعليم مرتفع للخريجين، حيث تبين ان 40% من الخريجين يكملوا تعليمهم، بينما تصل النسبة 14% بين الخريجات. وترتفع نسب البطالة وبالإخص بين الخريجات في المحافظة لتصل 36% بين الإناث وتصل 13% بين الذكور. كما ترتفع نسب العاملين لتصل 83% بين الذكور و 48% بين الإناث. وقد تدنت نسب من يعمل لحسابه الخاص او صاحب عمل من الإناث 4% وغير متواجدة بين الذكور. بينما مثلت نسبة صاحب او شريك في مشروع عائلي 4% بين الذكور و غير متواجدة بين الإناث.

وبالتالي نلاحظ ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجات وهذا يفرض على اصحاب القرار التوجه ببرامج ومشاريع للخريجات لتوجيههن ولربطهن مع سوق العمل ومن اجل تشجيعهم على فتح مشاريع خاصة بهم.

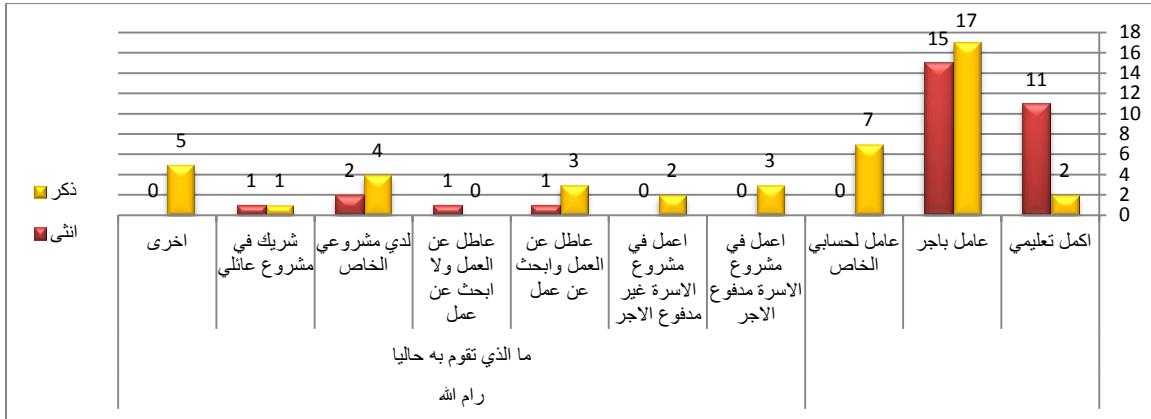
الشكل 5.8: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة القدس:



5.4.1.4 عمل الخريجين والخريجات في محافظة رام الله والبيرة:

تبين نتائج الخريجين و الخريجات في محافظة رام الله والبيرة كما يبرزها الشكل 5.9 ان نسبة المساهمة في القوى العاملة مرتفعة وهي الأعلى بين المحافظات وتبلغ 84% للذكور و 65% للإناث وأعلى من النسب الوطنية للشباب و المرأة و تتفوق على النسب العامة في المحافظة. وتبين ان سبب البقاء خارج القوى العاملة للخريجين/ الخريجات بالأساس هو اكمال التعليم. ويتبين ان اكمال التعليم مرتفع للفتيات، حيث تبين ان 35% من الفتيات يكملن تعليمهن. وتبلغ نسب البطالة بين الخريجين في المحافظة 8% بين الذكور وتخفض لتصل 5% بين الإناث لمن تبحث عن عمل و 5% لمن لا تبحث عن عمل. وتصل نسبة العاملين بأجر الى 54% بين الذكور وترتفع لتصل 75% بين الإناث. بينما تبلغ نسب من يعمل لحسابه الخاص 19% للذكور ولا تتوفر بين الإناث. وتبلغ نسبة الخريجين و الخريجات من أصحاب المشاريع او شركاء في مشروع عائلي 14% للذكور و 15% للإناث وترتفع هذه النسب عن باقي المحافظات وعن نسب المحافظة و النسب الوطنية.

الشكل 5.9: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة رام الله و البيرة:

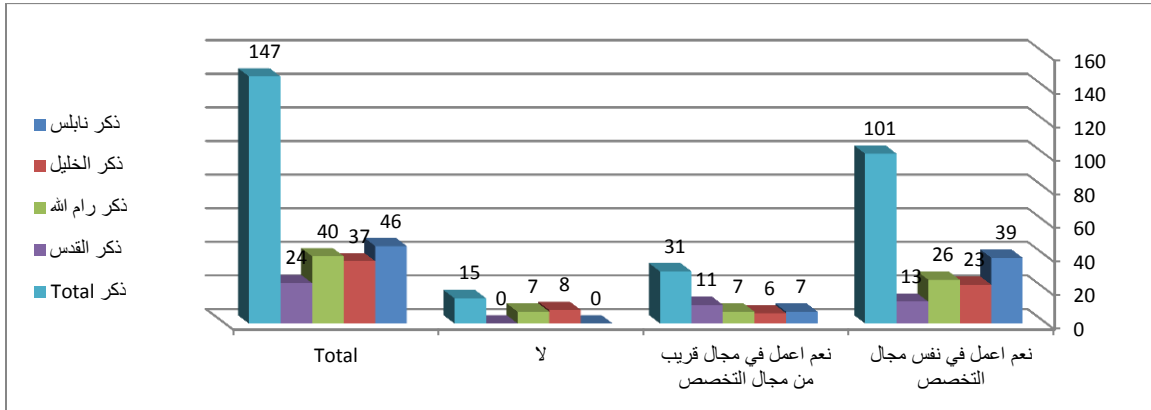


5.4.2 مجال عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة وارتباطه بالتخصص:

5.4.2.1 مجال عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة وارتباطه بالتخصص بحسب الجنس و المحافظة:

أظهرت النتائج ان 70% من الخريجين العاملين بشكل تام او جزئي او لديهم مشروع يعملون في مجال التخصص، بواقع 74% للخريجات و 69% للخريجين. وأن 22% من الخريجين و الخريجات يعملون في مجال قريب عليه. تميزت بالعمل في مجال المهنة محافظة رام الله و البيرة للخريجين و الخريجات اضافة لمحافظة نابلس للذكور و محافظة القدس للإناث. بينما انخفضت تلك النسب لخريجي و خريجات محافظة الخليل كما يبين الشكلين 5.10 و 5.11 أدناه.

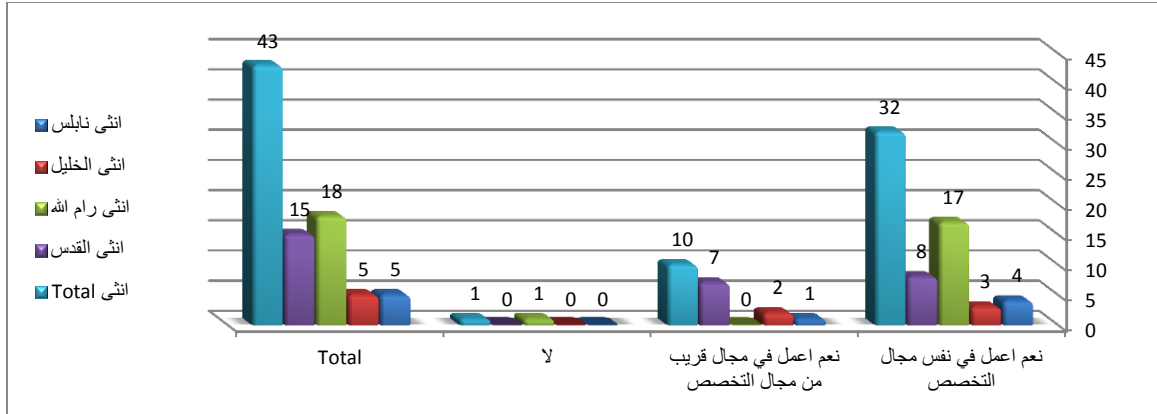
الشكل 5.10:ارتباط عمل الخريجين العاملين في المحافظات المختلفة بالتخصص



ملاحظ ان نسبة الخريجين الذكور الذين عملوا في مجال تخصصهم في مدينة نابلس هي الاعلى ومن ثم تأتي رام الله وتأتي بعدها الخليل فالقدس. اما الخريجين ممن يعمل في مجال قريب من التخصص تأتي بالمرتبة الاولى في محافظة القدس. يأتي خريجي الخليل في المرتبة الاولى ممن لا يعملون في مجال تخصصهم، ومن ثم تأتي محافظة رام الله و البيرة. ويلاحظ انه لا يوجد خريجين لا يعملون في مجال تخصصهم في محافظتي نابلس والقدس.

الشكل 5.11: ارتباط عمل الخريجات العاملات في المحافظات المختلفة بالتخصص

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية
المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

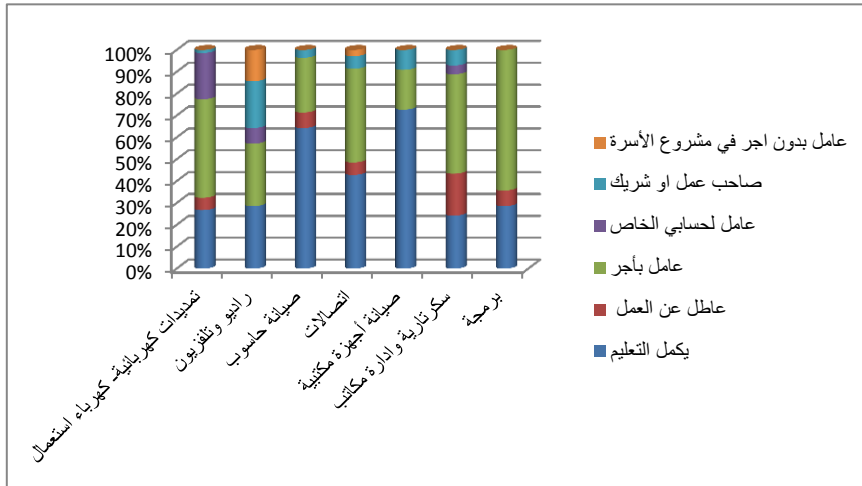


ملاحظ ان النسبة العالية للخريجات اللواتي يعملن في مجال التخصص كان في محافظة رام الله والبيرة ومن ثم تأتي القدس ف نابلس ومن ثم الخليل. اما من يعمل منهن في تخصص قريب تأتي بالمرتبة الاولى القدس. ولا يوجد من افراد العينة من لا يعمل في مجال تخصصه في كل من محافظات نابلس والخليل والقدس.

ان العمل في مجالات اخرى لكلا الجنسين في محافظة القدس يرتبط بالواقع الإقتصادي لمحافظة القدس وتوفر فرص عمل في العديد من المجالات، الا انه يفتح المجال للنقاش حول احتياجات السوق و الخريجين في المحافظة و اشكاليات العمل في التخصص.

5.4.2.2 مجال عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة وارتباطه بالتخصص بحسب التخصص:

تبين النتائج كما يعرضها الشكل 5.12: الواقع العملي للخريجين/ الخريجات بحسب التخصص:

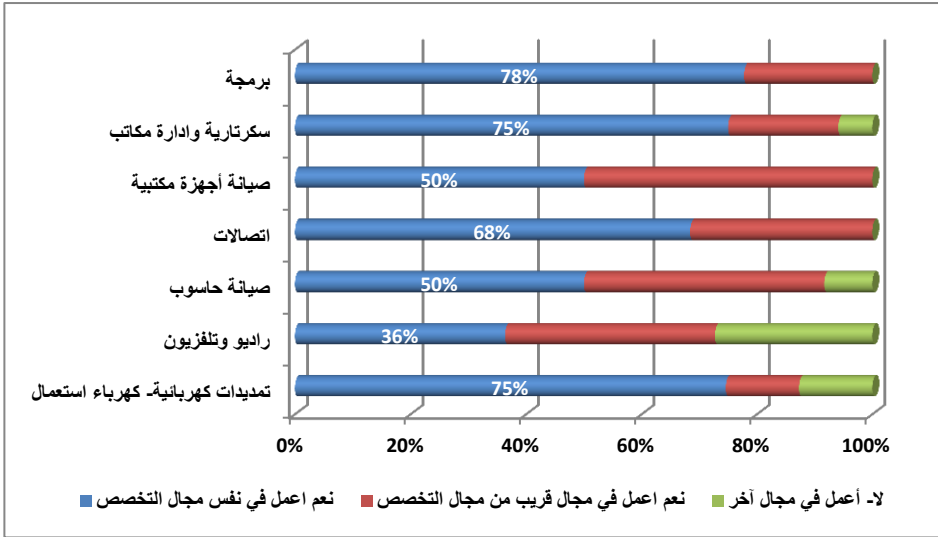


تبين النتائج كما يعرضها الشكل 5.12 ان 64% و 66% من الخريجين تخصصات التمديدات الكهربائية و البرمجة على التوالي يعملوا بأجر او لحسابهم الخاص، يليهم خريجي السكرتاريا و الإتصالات ومن ثم الراديو و التلفزيون و يليهم صيانة الحاسوب ف صيانة الأجهزة المكتبية.

وقد تبين ان نسبة اصحاب العمل ارتفعت بين الراديو و التلفزيون تلتها صيانة الاجهزة المكتبية فادارة المكاتب و صيانة الحاسوب. وقد تميز تخصص التمديدات الكهربائية بارتفاع نسب العاملين لحسابهم الخاص، وقد برزت ارتفاع نسب البطالة لتخصص السكرتاريا ، كما ارتفعت نسبة خريجي صيانة الحاسوب و الاجهزة المكتبية الملحقين لإكمال تعليمهم بأنظمة تعليم مختلفة. تلاها خريجي الإتصالات.

وقد تباينت النتائج بالنسبة للخريجين و الخريجات العاملين/ات بشكل تام او جزئي او لديهم مشروع في التخصص نفسه بحسب التخصصات المختلفة، كما يبين الشكل 5.13. حيث ارتفعت نسب الخريجي العاملين في التخصص

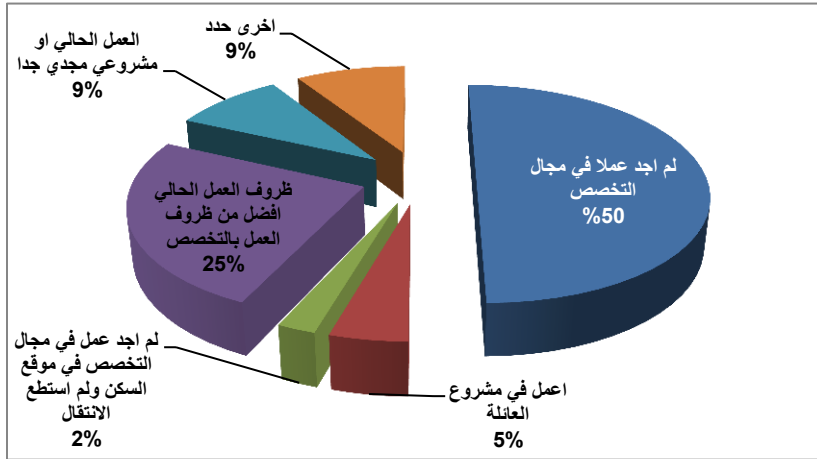
لتخصصات التمديدات الشكل 5.13: ارتباط عمل الخريجين والخريجات بالتخصص حسب التخصص



الكهربائية و السكرتاريا و البرمجة تلتها الإتصالات فصيانه الحاسوب و الاجهزة المكتبية. بينما انخفضت النسبة لخريجي الراديو والتلفزيون وارتفعت نسبة العاملين في مجال آخر لخريجي التخصص.

5.4.2.3 اسباب العمل بغير التخصص للخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة

الشكل 5.14: اسباب العمل بغير التخصص للخريجين و الخريجات بين الخريجين و الخريجات ان السبب



الاساسي للعمل في غير التخصص يكمن في انهم لم يجدوا عملا في مجال التخصص. تلا ذلك ان ظروف العمل الحالية افضل من ظروف العمل في التخصص، تلا ذلك ان العمل الحالي مجدي او كونه/ها يعملوا في مشروع العائلة. وقد تلا ذلك عدم وجود فرصة عمل في التخصص في المنطقة و عدم الرغبة في التنقل. وقد تفاوتت الاسباب

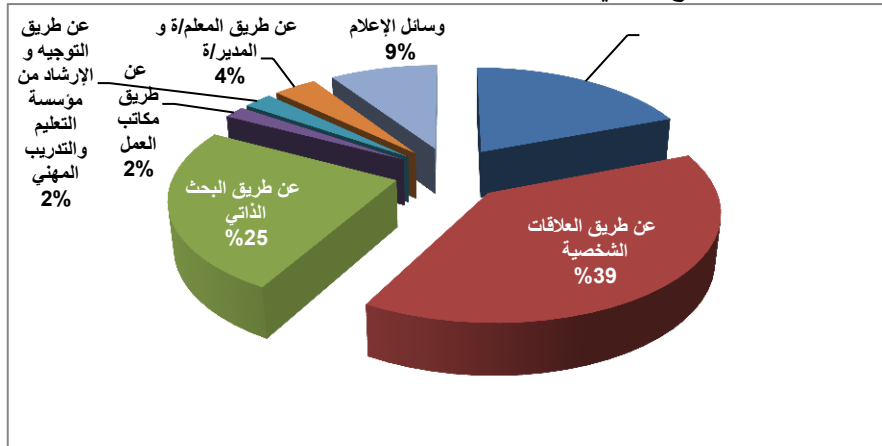
الأخرى ما بين الظروف العائلية، والأمان الوظيفي للعمل الحالي و غيرها.

5.4.3 طرق حصول الخريجين والخريجات على عمل:

لقد بينت النتائج ايضا ان 64% من الخريجين/ات وجدوا عملا خلال ستة اشهر من تخرجهم، و 19% وجدوه خلال 7 أشهر لعام، بينما وجد 17% عمله بعد عام من تخرجه.

وقد أظهرت النتائج ان العلاقات الشخصية هي الطريقة الأكثر فاعلية للحصول على فرصة عمل للخريجين/ الخريجات كما بين الشكل 5.15، وتبين ايضا كما يعرض الملحق ان هذه الطريقة هي الاكثر فاعلية في جميع المحافظات المستهدفة.

الشكل 5.15: التوزيع النسبي لطرق حصول الخريجين و الخريجات العاملين على العمل



وقد تلا تلك الطريقة البحث الشخصي عن وظيفة وهي طريقة يتبعها العديد من الخريجات و الخريجين، وقد اثبتت فاعليتها كونها ثاني اعلى طريقة للتشغيل. وقد اعتبر التدريب قبل التخرج عامل هام لتوظيف

الخريجين و الخريجات، حيث تبين ان 19% من الخريجين وجودا عملاً عن طريقه حيث شكل ثالث اعلى طريقة للتوظيف و كذا في المحافظات. اما بالنسبة لوسائل الإعلام فقد شكلت المشغل الرابع للخريجين و بالأخص في محافظتي رام الله و نابلس.

وقد تبين عدم ربط الخريجين مع مكاتب العمل (باستثناء محافظة الخليل) مما يتطلب تفعيل لدور مكاتب العمل وللمؤسسات في تفعيل هذا الربط لصالح تفعيل آليات التشغيل للخريجين و الخريجات. كما تبين وجود دور محدود للإرشاد و المؤسسات في تشغيل الخريجين و الخريجات مما يستدعي تفعيل البرامج بهذا الإتجاه.

وعند البحث التفصيلي على مستوى المحافظات تبين اختلاف طفيف بينها⁶²، بينما شكل عامل الاختلاف على اساس الجنس، فبينما شكلت العلاقات الشخصية و البحث الذاتي الطريقة الأولى و الثانية في المحافظات للذكور، وبالمقابل شكل الحصول على عمل من خلال نفس مكان التدريب التكرار الأعلى للخريجات في محافظة رام الله وثاني اعلى تكرار في محافظة القدس، بينما شكل البحث الذاتي الخيار الأول في محافظة القدس، وشكلت العلاقات الشخصية و البحث الذاتي التكرار الثاني و الثالث في محافظة رام الله للخريجات . و قد شكلت العلاقات الشخصية التكرار الأعلى في محافظة الخليل تلاها المدير/ المدرب للخريجات بينما شكلت وسائل الإعلام التكرار الأعلى في محافظة نابلس تلتها العلاقات الشخصية.

وتنسجم هذه النتائج مع واقع سوق العمل الفلسطيني و الذي يعتمد على المنشآت الصغيرة حيث تعتمد على العلاقات الشخصية اكثر من الاعتبارات الأخرى، و قلة استخدام وسائل الإعلام للتوظيف بل الإعتماد على الباحثين عن عمل. وهذا يتطلب تدريب الطلبة على المهارات الحياتية المتعلقة بالاتصال و التواصل و نسج العلاقات مع الآخرين كوسيلة هامة للحصول على فرصة عمل.

5.4.4 الأمور التي ساعدت الخريجين و الخريجات على إيجاد فرص عمل

أظهرت النتائج ان غالبية الخريجين قد اختاروا المهارات الحياتية كخيار أول ساهم في مساعدتهم للحصول على فرصة عمل بعد التخرج. وقد تلا ذلك مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب. ومن ثم الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني كما يبين الجدول 5.2 أدناه وتبين النتائج التفصيلية في الملحق 5.2.1. و يبين الجدول أدناه بعض التفاوت بين المناطق ففي

⁶² راجع الملحق 5.3 للمعلومات التفصيلية حسب الجنس و المحافظة

حين تبين ان الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني ساعد الخريجين للحصول على فرصة عمل كخيار ثاني او ثالث لم يساعد كثيرا خريجي نابلس، و قد تبين خلال المجموعات المركزة ان التدريب الميداني لا يعطى اهمية كبرى من قبل بعض مؤسسات التعليم و التدريب المهني وبالرغم من تبنيه في معظم انظمة التدريب المتبعة ولكن لا تتم متابعته، و قد أكد الخريجين و الخريجات في اكثر من مجموعة مركزة على اهمية هذا الجانب في ايجاد فرص عمل، وتحدث الخريجين الذين استفادوا من ذلك عن دور هذا التدريب في اطلاعهم على تفاصيل العمل الحقيقية، وعلى بيئة العمل، وعلاقات العمل، ومتطلباته. اضافة لتعريف سوق العمل على امكانات الخريج/ة وبالتالي توفر فرصة عمل له/ها بعد التخرج. وقد ارتبط بذلك ايضا ان العديد من الخريجين حصلوا على عمل من خلال الناس الذين التقى/ت بهم الخريج/ة خلال التدريب، وقد أكد على ذلك ان 16% من الخريجين و الخريجات حصلوا على عمل من خلال مكان التدريب خلال فترة الدراسة كما بين شكل 5.12. والمثير للنقاش ايضا ان المهارات الحياتية التي تعلمها الخريج مثلت الجانب الأهم للعديد منهم للحصول على فرصة العمل في الثلاث محافظات باستثناء محافظة رام الله حيث احتلت المركز الثالث. وتتسجم هذه النتيجة مع طرق الحصول على عمل و التي تطلبت تلك المهارات. وتسلط هذه النتيجة الضوء على أهمية هذا الجانب، وضرورة ادماجه في أنظمة التعليم و التدريب المهني المختلفة بشكل ممنهج. وقد حازت مهارات المهنة على التكرار الأعلى في محافظتي رام الله و الخليل و شملت الخيار الثاني في القدس و الثالث في نابلس.

جدول 5.2: أولوية العوامل التي ساعدت الخريج على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار⁶³

| ما أكثر شيء ساعدك على التشغيل؟ | نابلس | الخليل | رام الله والبييرة | القدس | اجمالي |
|--|-------|--------|----------------------|-------|--------|
| المهارات التي أعرفها قبل التدريب | 2 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| المهارات الحياتية التي تعلمتها | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| الإنتقال إلى مكان آخر غير موقع السكن | 7 | 7 | 7 | | 7 |
| التوجيه و التدريب و الإرشاد الذي تقدمه المؤسسة | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني قبل التخرج | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| الناس الذين إتقيت بهم من خلال التدريب الميداني | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |

5.4.5 البطالة لدى الخريجين و الخريجات

لقد تبين ان 47% من العاطلين عن عمل حصلوا على فرصة عمل بعد التخرج، وقد ذكر جزء من الملحقين لإكمال تعليمهم انهم ايضا حصلوا على فرصة عمل بعد التخرج. الا ان الإشكالات التي واجهوها في بيئة العمل و شروطه شكلت معيقا اساسيا لإستمرارهم في العمل، حيث تركزت المعوقات كما ذكرت في المجموعات المركزة حول الظروف الخارجية و نقص التدريب العملي و الإطلاع على السوق.

ويتبين من الجدول أدناه ان قلة فرص التوظيف في منطقة السكن كانت الأعلى تكررًا او ثاني اعلى تكررًا في جميع المحافظات، وقد ارتبط بذلك ايضا ان الاعمال المتوفرة ليست في مجال الإختصاص. كما تبين ان "المعاش لا يكفي المواصلات" كانت الخيار الاول لدى محافظة رام الله و البييرة ، كون متوسط الدخل اليومي في المحافظة و محافظة القدس اعلى من باقي المحافظات بينما في كثير من الاحيان يكون الدخل المتوفر عائق امام استمرار العمل كما وكان العامل الثالث في القدس و الخامس في المحافظتين نابلس و الخليل.

⁶³ التفاصيل متوفرة في الملحق 5.2.1

جدول 5.3: أولوية العوامل التي لم تساعد الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار⁶⁴

| ما الذي أعاقك عن التشغيل- إيجاد عمل؟ | نابلس | الخليل | رام الله والبيرة | القدس | اجمالي |
|--|-------|--------|------------------|-------|--------|
| 1 نقص خبرة المديرين في المؤسسة | | | 5 | | |
| 2 ضعف التجهيزات في المؤسسة | | 3 | | | |
| 3 قلة فرص التوظيف في مكان سكني | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 4 قلة التدريب العملي أثناء التعليم / التدريب | 1 | | | | 3 |
| 5 التدريب المهني لم يوفر المعلومات الكافية | | | 5 | | |
| 6 عدم التدريب في السوق قبل التخرج | | | | 4 | |
| 7 ليس لدي علاقة بالسوق أو الإطلاع عليه أثناء التدريب | | 4 | | 2 | 4 |
| 8 المسؤوليات العائلية | | | | 5 | |
| 9 قلة مهارات العمل و المعرفة | 4 | | | | |
| 10 المعاش لا يكفي المواصلات | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 |
| 11 ساعات العمل طويلة | | 3 | 3 | 6 | |
| 12 الاعمال المتوفرة ليست في مجال التخصص | | 2 | 4 | 6 | 5 |
| 13 بيئة العمل غير ملائمة | 6 | | 5 | | |

وقد شكل قلة التدريب العملي أثناء الدراسة العامل الأكثر تكرارا في محافظة نابلس، كما ان عدم الإطلاع على سوق العمل شكل العامل الثاني في محافظة القدس والرابع في محافظة الخليل. ومن الجدير ذكره ان التكرار المتعلق ببيئة العمل و الظروف العائلية توفرت في غالبية المحافظات بتكرار اقل كونه ارتبط بالخريجات.

5.5 التوظيف الذاتي للخريجين و الخريجات واقع ومعيقات ومحفزات

بينت النتائج ان 8% من الخريجين و الخريجات لديهم مشروعهم الخاص بواقع 9% للذكور و 6% للإناث، نصف تلك المجموعة كانت في محافظة رام الله و البيرة تلاها نابلس ثم القدس و الخليل. بينما تبين ان 11% يعمل لحسابه بواقع 14% للذكور و 2% للإناث. وقد تبين ان ربع من لديهم مشروع يقوموا بذلك لأقل من عام بينما 37% من عام الى عامين و 38% لأكثر من ثلاثة أعوام.

وقد تبين ان 55% من المشاريع تم تمويلها بشكل ذاتي، و36% من خلال مساعدة الاهل و 9% من خلال قروض من مؤسسات او بنوك. وان 30% من المشاريع و بعض من يعملوا لحسابهم الخاص يوظفوا آخرين. 43% من هؤلاء يوظفوا شخص واحد، و81% يوظف من 1-3 أشخاص و الباقي يوظف من 4-5 موظفين. ثلثي هؤلاء يوظفوا افرادا من عائلتهم، غالبية من توظف اقل من 3 افراد توظف افرادا من العائلة. وما يفوق النصف من اصحاب المشاريع لديهم متدربين.

وقد تبين ممن لديهم مشاريع بان اكثر العوامل التي ساعدتهم على اقامة مشروعهم كانت اولا في مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب، وثانيا المهارات الريادية و الإدارية أثناء التعلم وثالثا الخبرة العملية في التدريب الميداني كما يبين الجدول 5.5. وتلا ذلك المهارات الحياتية و المهارات ما قبل التدريب حيث افادت مجموعة منهم. ويتضح محدودية فائدة التوجيه و الإرشاد المهني بشكل عام الا ان خريجي رام الله و القدس استفادوا من ذلك، كما تبين ان نسبة ضئيلة منهم ساعدها الحصول على قرض او تغيير مكان السكن.

ويؤكد ما سبق على أهمية تطوير و ادماج مهارات المهنة المرتبطة بالسوق و المهارات الريادية و التدريب الميداني في برامج التعليم و التدريب المهني كعوامل هامة لتطوير فرص التشغيل الذاتي للخريجين.

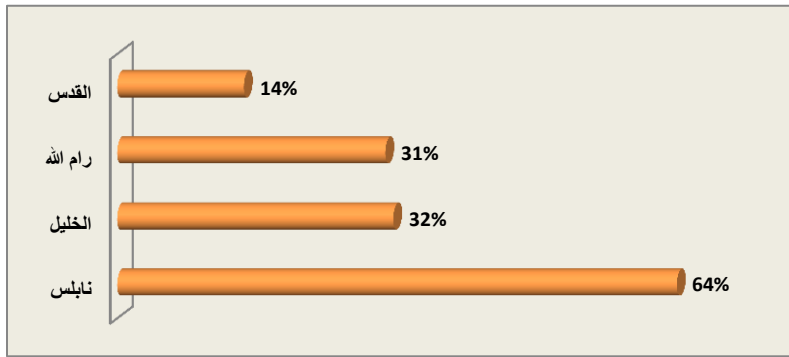
⁶⁴ التفاصيل متوفرة في الملحق رقم 5.2.2 وتم وضع الخيارات الأعلى وتركت التفاصيل للملحق

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية
المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

جدول 5.5: أولوية العوامل التي ساعدت الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار⁶⁵

| اجمالي | القدس | رام الله والبييرة | الخليل | نابلس | |
|--------|-------|----------------------|--------|-------|---|
| 5 | 5 | 7 | 2 | 6 | 1المهارات التي أعرفها قبل التدريب |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب |
| 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 3الإنتقال إلى مكان آخر غير موقع السكن |
| 4 | 3 | 6 | 7 | 2 | 4المهارات الحياتية التي تعلمتها في المؤسسة |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5المهارات الإدارية و الريادية التي تعلمتها |
| 7 | 5 | 4 | 8 | 7 | 6التوجيه و التدريب و الإرشاد الذي تقدمه المؤسسة |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 7الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني قبل التخرج |
| 6 | 7 | 5 | 5 | 4 | 8الناس الذين إنتقيت بهم من خلال التدريب الميداني |
| 8 | 8 | 8 | 6 | | 9القرض الذي حصلت عليه من مؤسسات الإقراض/ البنوك |

وقد بينت النتائج ان 36% من الخريجين الشكل 5.16 : الخريجين/ات اللذين ارادوا انشاء مشروع خاص ولم يتمكنوا من ذلك



والخريجات ارادوا انشاء مشروعهم الخاص و لم يتمكنوا من ذلك، غالبيتهم تواجدوا في نابلس. حيث ان 64% من الخريجين في نابلس ارادوا انشاء مشاريع ولم يتمكنوا مقارنة مع حوالي ثلث الخريجين في رام الله و الخليل و 14% في القدس.

كما تبين ممن كان يرغب تأسيس مشروع ولم يستطع بان اكثر العوامل التي حالت دون ذلك تمثلت في قلة الإمكانيات المالية و الإثتمانية، حيث ذكر 42% منهم ذلك، وانفتت على ذلك جميع المحافظات، حيث ذكر حوالي ال 60% في محافظات الخليل و القدس و رام الله هذا التحدي بينما ذكره 21% ممن هم في محافظة نابلس.

جدول 5.6: أولوية العوامل التي لم تساعد الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار⁶⁶

| اجمالي | القدس | رام الله والبييرة | الخليل | نابلس | |
|--------|-------|-------------------|--------|-------|---|
| 11 | 8 | 10 | 10 | 10 | 1نقص خبرة المدربين في المؤسسة |
| 9 | 7 | 10 | 4 | 11 | 2ضعف التجهيزات في المؤسسة |
| 2 | 6 | 4 | 2 | 2 | 3عدم وجود فرص للأعمال الحرة في المكان الذي أعيش فيه |
| 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 4قلة التدريب العملي أثناء التعليم / التدريب |
| 8 | 3 | 9 | 8 | 7 | 5التدريب/ التعليم المهني لم يوفر المعلومات الكافية |
| 7 | 4 | 6 | 7 | 9 | 6عدم التدريب في السوق قبل التخرج |
| 4 | 2 | 8 | 5 | 6 | 7ليس لدي علاقة بالسوق أو الإطلاع عليه اثناء التدريب |
| 3 | 11 | 2 | 3 | 4 | 8المسؤوليات العائلية |
| 9 | 8 | 7 | 9 | 8 | 9قلة مهارات العمل و المعرفة |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10قلة الإمكانيات المالية و الإثتمانية |
| 6 | 10 | 3 | | 3 | 11ساعات العمل طويلة |

⁶⁵ التفاصيل متوفرة في الملحق 5.4.1

⁶⁶ التفاصيل متوفرة في الملحق 5.4.1

وكما يبين الجدول 5.6 فقد شكل عدم وجود فرص للأعمال الحرة في المكان الذي أعيش فيه الثاني أعلى تكرارا وبالأخص في محافظتي نابلس و الخليل، وقد شكلت المسؤوليات العائلية، بمعنى الحاجة الى الدخل الآتي الخيار الثالث وشكل الثاني في رام الله. وقد شكل الخيار الرابع مكرر قلة التدريب العملي و الإطلاع على السوق.

ان هذه النتائج تشير لأهمية برامج اسناد الخريجين، وعمل دراسات الجدوى المسحية المنطقية لإيجاد فرص التشغيل الذاتي، كما تؤكد على أهمية عاملي التدريب العملي المرتبط مع سوق العمل داخل المؤسسات و التدريب الميداني واهمية تطويرهما.

5.6 الإشكالات التي يواجهها الخريجين و الخريجات:

يتضح مما سبق ان الإشكالات التي يواجهها الخريج ترتبط بعدة عوامل بعضها خارجي يتعلق بسوق العمل و الآخر متعلق بجوانب التدريب التي حصل او لم يحصل عليها الخريج/ة.

وقد لخص الخريجين/ الخريجات الإشكالات التي يواجهها الخريج/ة من خلال المجموعات المركزة بالتالي:

1. تدني الراتب الأولي الذي يحصل عليه الخريج عند دخول سوق العمل
2. عدم وجود فرص عمل ووجودها عن طريق العلاقات الشخصية
3. تدخل الوساطة والمحسوبية في عملية التوظيف حيث لا تكون على اساس مهني
4. احتكار المعلومات من قبل صاحب العمل وعدم افادة الخريج بها
5. فرص العمل من الممكن ان تكون ذا نسب قليلة في المهنة وتعني ان الخريج يحتاج لأن يعمل في الكثير من الاعمال الأخرى (مثال عمل طالب من الإتصالات في قطاع المقاولات، انجزوا عملا تعلق بالتخصص من عدة اعمال ليست لها علاقة).
6. منافسة خريجي الجامعة الشديد لهم (الكثير من خريجي الجامعات العاطلين عن العمل مستعدين للقيام بنفس المهام والاعمال وبرواتب متدنية في المجالات قيد الدراسة)
7. المعلومات التي يحصل عليها الطالب من خلال التدريب/ التعليم تختلف عن السوق، و التركيز في بعض الأنظمة على المنهاج النظري واستكمالها على حساب المهارات العملية.
8. السوق يطلب الخبرة
9. لا يوجد تواصل وتنسيق ومتابعة بين مراكز التدريب المهني وسوق العمل في مجال التدريب العملي للطلبة، ضعف المتابعة من قبل المؤسسات.
10. عدم إعطاء المهارة الكاملة للمتدربين/ات في سوق العمل من قبل الشركات والمنشآت ولا يوضع الطالب المتدرب تحت رقابة موظف للإفادة والمتابعة.
11. عدم توفر الحماية في السوق و الاجور المتدنية و استغلال صاحب العمل

وقد أكدت النتائج على ما ذكره الخريجين/ الخريجات كما بين الجزئين السابقين من التقرير 5.4.4 و 5.4.5. كما و يبين الجدول 5.4 ادناه الاجر اليومي للخريجين والخريجات العاملين حسب المحافظة، و الذي يبين ان 55% و 69% و 67% من الخريجين والخريجات في محافظات نابلس و الخليل و رام الله يتلقون اقل من متوسط الدخل في المحافظة، وقد تبين انه لا يوجد حد ادنى للرواتب في الاراضي الفلسطينية. بينما انخفضت هذه النسبة

جدول 5.7: الأجر اليومي للخريجين و الخريجات العاملين حسب المحافظة

| | أقل من 65 ش | 66-85 ش | 86-150 ش | أكثر من 151 ش | |
|----------|-------------|---------|----------|---------------|------|
| نابلس | 55% | 20% | 23% | 2% | 100% |
| الخليل | 69% | 23% | 6% | 3% | 100% |
| رام الله | 50% | 17% | 24% | 9% | 100% |
| القدس | 11% | 24% | 43% | 22% | 100% |

الشفة المظلة تمثل فئة معدل الاجر اليومي بالمحافظة بحسب نتائج الإحصاء المركزي الفلسطيني 2009⁶⁷

الى 35% في محافظة القدس حيث ارتبط ذلك بمكان العمل، فجزء من خريجي القدس يعملوا في اسرائيل و التي لديها حد ادنى من الرواتب بينما الجزء الآخر يعمل في الضفة الغربية.

وهنا تبرز أهمية العمل على تشريعات تعتمد الحد الأدنى للرواتب وتوفير الحماية للعاملين و العاملات في سوق العمل. كما وتبرز أهمية تفعيل دور وزارة العمل و مكاتب العمل في المناطق لمتابعة الخريجين والخريجات في سوق العمل و ظروف عملهم، و قد اكد المسؤولين في الوزارة من خلال ورشة العمل على انهم يسعون لتوفير برامج تشغيل و تفعيل المتابعة من خلال برامج متعددة يتم العمل عليها، كما اكدت على ذلك الخطة الاستراتيجية للوزارة للأعوام 2011-2013.

وكنتاج لتدني الرواتب و لعمل بعض الخريجين عمل جزئي من خلال العمل على القطعة او بشكل موسمي فقد تبين ان ثلاثة ارباع الخريجين يسهموا بدخل الأسرة، الا ان غالبيتهم يسهموا باقل من 50% من تغطية احتياجات الأسرة الأساسية بواقع (68%، 90%، 63% في كل من محافظات نابلس و الخليل ورام الله على التوالي و41% في محافظة القدس). كما وبينت النتائج ايضا ان نصف عدد الخريجين/ات يعملوا لأكثر من 40 ساعة اسبوعية وان حوالي ربعهم يعمل من 31-40 ساعة اسبوعية.

اضافة لما سبق تبرز أهمية التدريب الميداني قبل التخرج و متابعة المدربين من مؤسسات التعليم و التدريب المهني لذلك وادراج ما يتم التدريب عليه في سوق العمل ضمن البرنامج التدريبي و ذلك لتفعيل الربط مع احتياجات سوق العمل و الإعداد المناسب للخريجين و الخريجات للتشغيل فيه، كما و اعداد سوق العمل للتعامل مع التدريب. فقد بينت النتائج ان 76% من الخريجين و الخريجات حصلوا على تدريب قبل التخرج و ان 64% منهم ساعدهم هذا التدريب على ايجاد فرصة العمل او التشغيل الذاتي الحالي لهم. وقد تبين من خلال المجموعات المركزة ان عدم وجود متابعة جدية من قبل مؤسسة التعليم و التدريب المهني جعل الفائدة متفاوتة بحسب رغبة الطالب و اهتمامه. فبينما استفاد البعض ووفرت له فرص عمل، لم يلتزم و لم

أطار 5.1: مسارات مهنية لخريجين:

قصة نجاح: سليمان: خريج عمل في نفس مكان تدريبه السابق، احب مهنته، وتم القبول بالعمل بمعايش متدني كبدية واستطاع اثبات قدراته و مهاراته بالرغم من المعوقات التي واجهها، واستطاع التدرج في المهنة والحصول على ثقة صاحب العمل، يطمح بإنشاء مشروعه الخاص.

قصة خريج الكهرباء: وجد عمل في مجال التخصص، لكنه شعر بالإستغلال و عدم الإستفادة من المعلومات فبحث عن عمل في مجال آخر .

قصة خريج الكهرباء آخر: لم يجد عمل في مجال التخصص (تمديدات كهربائية منزلية)، لكنه وجد في مجال صيانة الماكينات (مرتبطة) ويتم التدريب عليها حاليا وسيستمر بها.

خريج تخصص الإلكترونيات: لم يجد عمل في مهنته ويعمل مع والده في كراج ميكانيكي، و لم يفكر في تطوير نفسه في مجال الإلكترونيات المركبات.

⁶⁷ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة 2009، نيسان 2010. و قد بين المصدر ان معدل الإجر اليومي في محافظات نابلس و الخليل و رام الله و القدس هي 72.7ش، 74.8ش، 100ش، 125ش على التوالي.

يستفد آخرون. وبالتالي اتفق الخريجين و الخريجات على ان التدريب قبل التخرج يساعد الخريج على ايجاد فرصة عمل وتحقق توافق اكبر لربط التدريب بالمهارات المطلوبة من قبل سوق العمل، وبالتالي أكدوا على ضرورة متابعتها بشكل جدي من قبل مؤسسة التعليم والتدريب المهني و توفير التأمين اللازم لها في جميع أنظمة التعليم والتدريب المهني لضمان الأمان (حيث ذكر احد العاملين في مؤسسات التعليم و التدريب المهني عدم توفر تأمين للطلاب اثناء التدريب بينما أكد عاملين في أنظمة أخرى توفر التأمين لديهم) وتدريب المدربين على تنفيذها.

وقد أكد على هذا الجانب جميع المجموعات المركزة و اعطى لها أهمية خريجي الخليل و الذين يتعرضوا لمنافسة شديدة وقلّة فرص العمل حيث ذكر الخريجين: "إيجاد العمل يكون عن طريق الأقارب أو معارف، او من خلال تدريبي عنده واثبات وجودي(تدريب ميداني اثناء مرحلة الدراسة)، فرص العمل بالسوق قليلة نتيجة زيادة إعداده الخريجين سواء من التدريب المهني أو الجامعات والمعاهد".

وقد تبين من خلال اللقاءات وجود مسارات مهنية مختلفة اتبعها الخريجين بعد تخرجهم متأثرين بالإشكالات التي يواجهها الخريج كما يبين الإطار 5.1، حيث تبين بعض من عمل في المهنة تركها لظروف العمل او المعاش او لإحتكار صاحب العمل للمعلومات. بينما هناك آخريين نتيجة ميولهم تجاه المهنة استطاعوا الإستمرار و التطور، كما ظهرت الحاجة وهنا ظهرت حاجة تقديم الارشاد المهني في المؤسسات للطلبة قبل التخرج و ذلك لإعدادهم لسوق العمل، وللخيارات والمسارات المهنية المتعددة، وفاق العمل المستقبلي. وبعد التخرج لملائمة مهاراتهم مع الفرص المتاحة وامكانية تطويرها.

وفيما يتعلق بالتخصصات أكد خريجوا و خريجات تخصصات الإتصالات و الإلكترونيات على ضعف فرص العمل، ومنافسة خريجي الكليات و الجتمعات لهم، وعلى ان الشركات الكبيرة العاملة في مجال الإتصالات توظف التقنيين فقط في المجال المهني دون معرفة او اطلاع على المهارات التي توفرها أنظمة التعليم و التدريب المهني. و هذا ما أكد عليه اللقاء مع تلك الشركات. مما يتطلب لقاءات توعية بهذا المجال مع اصحاب تلك الشركات. كما أكد مدير مدرسة صناعية ان مهارات خريجي مهن الالكترونيات و الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات من المدارس الصناعية لا تكفي للعمل ولكن تحتاج من الطالب ان يكمل تعليمه في الكلية او الجامعة. مما يتطلب مراجعة للبرامج التدريبية و ادماج مهارات التشغيل المطلوبة ضمن النظام و تطوير النظام التعليمي و التدريبي ليلتئم توقعات الخريجين و الخريجات من الإلتحاق بالمؤسسات و التخصصات.

في مجال تكنولوجيا المعلومات والكمبيوتر المهارات المكتسبة في الدراسة غير كافية ولا تدعم العمل في السوق، و يحتاج الناجحين منهم في سوق العمل لاستمرار تطوير الذات او استكمال التعليم، و هذا يطرح أهمية ايجادليات لاستمرار متابعة التطور السريع وادخالها على البرامج التدريبية في المجالات المذكورة، كما ورفع قدرة الطالب على استمرار التعلم.

وبالمقابل ذكر الخريجين و الخريجات محدودية التخصصات و المهارات التي يتم التدريب عليها فالسوق يحتاج للمزيد من التخصصات و المهارات.

وقد ذكر الخريجين و الخريجات الاشكالات التي يعانون منها اذا ارادوا استكمال تعليمهم، فبعضهم يرفض من الجامعات و يحتاج لإكمال الكلية للإلتحاق بها، و بحسب له عدد قليل من ساعات الكلية فقط. والبعض الآخر يضطر لإكمال تعليمه

في مجال آخر غير تخصصه، و قد اكد الكثير منهم كما بينت النتائج انها مخرج من البطالة وطريقة لتحسين فرص الحصول على عمل.

اضافة لما سبق أكدت خريجات مجالات ادارة المكاتب ان التدريب العملي يتم في المؤسسات العامة و التي لا توظفهم بعد التخرج و بالاحص الحكومية منها، فبالنظر لواقع التوظيف في القطاع الحكومي والذي شكل مشغل اساسي لخريجي العديد من الأنظمة التعليمية في السنوات 1995-2000، اصبحت فرص التشغيل فيه متدنية فيما بعد و بالاحص في السنوات الأخيرة و هذا ينسجم مع ما طرحته الخريجات في المجال، مما يؤكد على ضرورة اختيار مكان التدريب ليلائم سوق العمل المتاح لتوظيف الخريجين و الخريجات.

كما ذكرت الخريجات النظرة الدونية من قبل اصحاب العمل لمهنة السكرتارية و تحميل من يعمل في هذا المجال اعمال ليس لها علاقة مثل التنظيف، الضيافة،..الخ.

اضافة لما سبق أكدت الخريجات على الإشكالات التالية التي يعانون منها:

1. عدم تقبل سوق العمل للفتيات في المجالات قيد الدراسة (ما عدا ادارة المكاتب) و التي تعتبر غير تقليدية لبعض الاسواق، فقد ذكرت احدى الخريجات من محافظة الخليل: (السوق لا يقبل خريجات التدريب المهني بسهولة)، و اضافت اخريات انه يتم رفضهن لكونهن فتيات مما يضطرهن لإكمال تعليمهن.

2. التمييز في الراتب بين الخريج والخريجة كما ذكرت الخريجات في المجموعة المركزة في رام الله.

ان هذين العاملين يؤكد على ضرورة وضع السياسات و البرامج المختصة لإسناد دخول النساء لسوق العمل. كما يؤكد ضرورة العمل على تطوير التشريعات و القوانين التي تضمن عدم التمييز في سوق العمل.

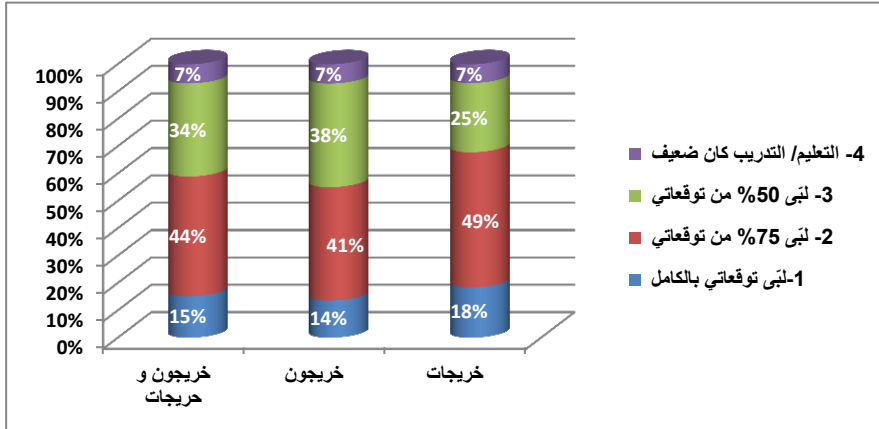
كما وذكر بعضهم من خلال الإستمارة و الإشكالات السابقة ساعات العمل الطويلة و بيئة العمل والمسؤوليات العائلية.

5.7 تطوير دور المؤسسات لزيادة توظيف الخريجين (اقتراحات الخريجين- أهم الخدمات المطلوبة من مؤسسات التعليم و التدريب المهني)

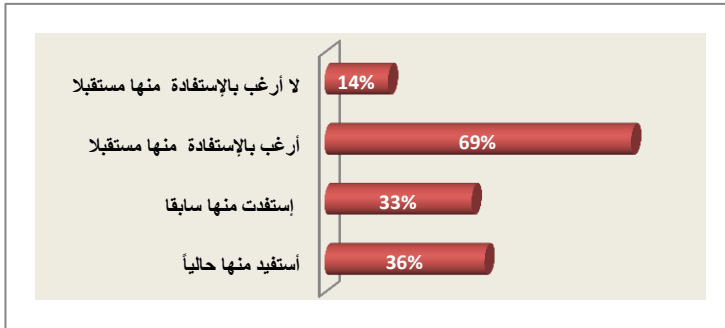
لقد أكد 89% من الخريجين والخريجات على ان اختيارهم للتعليم و التدريب المهني كان صائباً، وقد تساوت النسب للخريجين و الخريجات. بينما أكد 89% من الخريجين والخريجات على ان اختيارهم التخصص المهني كان صائباً، مع تراجع طفيف في نسب الخريجات الى 86% تركز في محافظة الخليل والقدس. وتتسجم هذه النتيجة مع نسب البطالة بين الإناث المرتفعة في كلتا المحافظتين. كما تركزت في مهن صيانة الحاسوب والسكرتاريا و الاجهزة المكتبية و هذا ينسجم مع واقع التشغيل للخريجين بحسب المهن (راجع 5.4 من التقرير).

وبالرغم من ان غالبية الخريجين و الخريجات منسجمين مع قرارهم الذي اتخذه بالتوجه للتعليم و التدريب المهني و للتخصص، الا ان 34% منهم ارتأت ان التعليم و التدريب المهني لبي 50% فقط من توقعاتهم، و ان 7% ظن ان التعليم التدريب المهني كان ضعيفاً.

وقد انخفضت هذه النسب للخريجات وارتفعت للخريجين كما يبين الشكل 5.17. و تأثرت النسبة أيضا بحسب المحافظة، حيث ارتفعت نسب تلبية التوقعات ل 75% او اكثر للتجاوز 75% لدى محافظة الخليل بينما انخفضت



الشكل 5.18: استفادة الخريج من خدمات مؤسسات التعليم و التدريب المهني

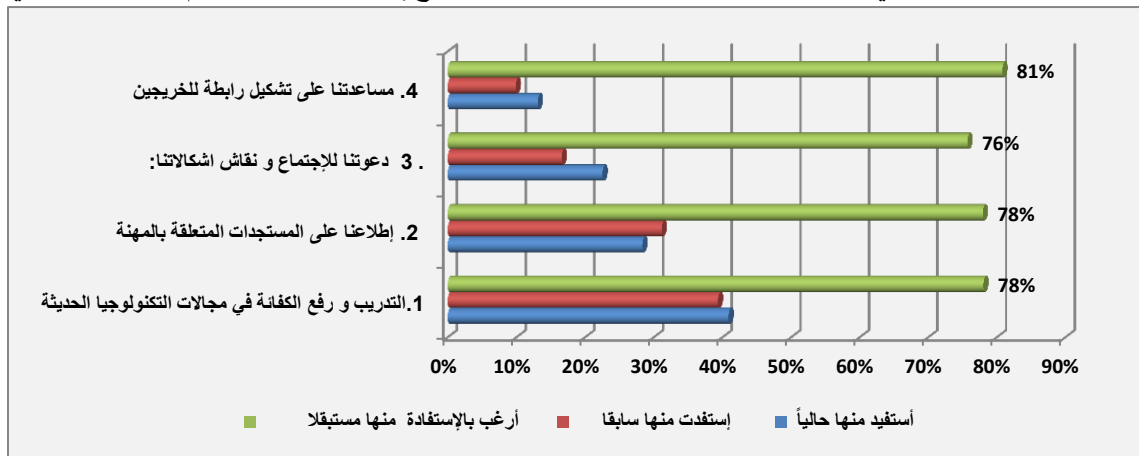


لحوالي 50% في باقي المحافظات⁶⁸.

وقد تبين ان 69% من الخريجين والخريجات يرغبوا بالإستفادة من خدمات مؤسسات التعليم و التدريب المهني وجزء منهم استفاد منها سابقاً كما يبين الشكل 5.18 . وقد تنوعت تلك الخدمات لتشمل 1.التدريب و رفع الكفاءة في مجالات

التكنولوجيا الحديثة 2. إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة، 3. دعوتهم للإجتماع و نقاش الاشكالات، 4. مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين. وعند سؤالهم التفصيلي عن تلك الخدمات ارتفع معدل الرغبة بالإستفادة من تلك الخدمات الى 78% وليتوزع على الخدمات المقترحة كما يتبين من الشكل 5.19 أدناه.

الشكل 5.19: الخدمات التي يستفيد منها او يرغب بالإستفادة منها الخريج/ة من مؤسسات التعليم و التدريب المهني



⁶⁸ راجع الجدول التفصيلي في الملحق 5.5

وقد تبين ان غالبية الخريجين/ات ترغب بالإستفادة من تلك الخدمات. وتبين ان 40% من الخريجين/ات يستفيدوا حالياً من برامج رفع الكفاءة او منهم من استفاد.

كما ان حوالي 30% استفادوا من الإضطلاع على المستجدات وحوالي الربع تمت دعوتهم للإضطلاع على مشاكلهم. وحوالي عشرهم استفادوا من مساعدة المؤسسات على تشكيل رابطة بينما برغب بذلك 81% منهم. ان هذه النتائج تتوافق مع نتائج المؤسسات و ما تقدمه وترغب بتقديمه للخريجين كما بين الشكل 4.12 من التقرير.

خلاصة نتائج الخريجين و الخريجات

أكدت نتائج دراسة الخريجين و الخريجات (والتي تشكل جزء هام من الدراسة الكلية) على انه لا يجب ان يقتصر دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفلسطينية على التدريب والتعليم المهني، بل يجب ان يتعداه للربط المتواصل للمتدرب/ة مع سوق العمل لصالح رفع فرص التشغيل و التشغيل الذاتي للخريجين و الخريجات، كما ضرورة ربط الخريجين/ات مع برامج الإسناد المختلفة و التي يحتاجها الخريج/ة. وضرورة اسناد الخريجات لدخول سوق العمل.

كما اكدت النتائج على ضرورة تطوير البرامج التدريبية لتشمل:

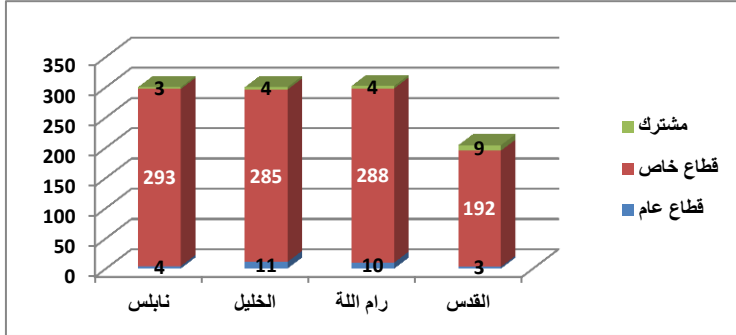
1. مهارات مرتبطة باحتياجات سوق العمل باستمرار
2. مهارات حياتية
3. مهارات ريادية و ادارية
4. تدريب عملي مرتبط بسوق العمل
5. تدريب ميداني ممنهج وتتم متابعته ويؤدي للتطوير

6 الفصل السادس- أ: حاجة سوق العمل الكمية و النوعية للقوى العاملة المدربة

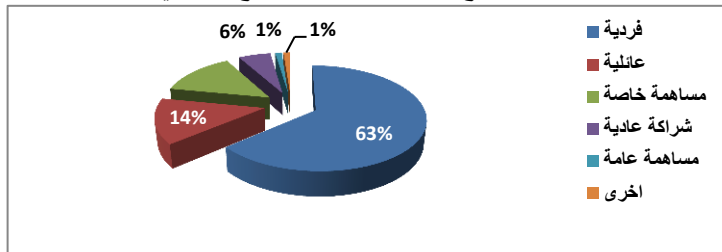
القطاعات والمجالات قيد الدراسة تشمل: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وادارة المكاتب، وترتبط المهن في المجالات المذكورة في قطاعات اقتصادية مختلفة كما وينقسم مجال العمل بها الى "مبيعات، صيانة، معايرة و تركيب، انتاج، ومجالات خدمية مختلفة". وقد تم تقسيم العمل بكل من القطاعات قيد الدراسة الى مهن محددة بحسب التصنيف المعياري للمهن كما تبين في الملحق 1.1.

6.1 توزيع العينة: توزيع المنشآت الاقتصادية⁶⁹

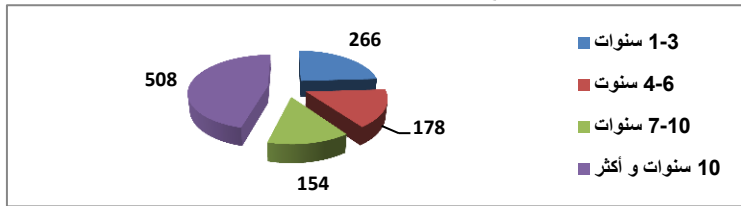
الشكل 6.1.1: توزيع المنشآت بحسب ملكية المنشأة



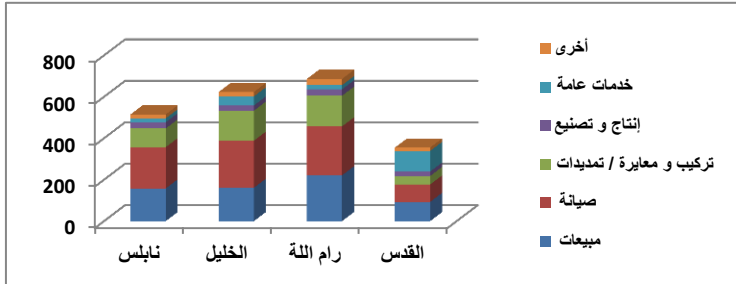
الشكل 6.1.2: توزيع المنشآت بحسب الوضع القانوني للمنشأة



الشكل 6.1.3: توزيع المنشآت بحسب عدد سنوات عمل المنشأة



الشكل 6.1.4: الخدمات الرئيسية للمنشأة/ مجالات عمل المنشأة:

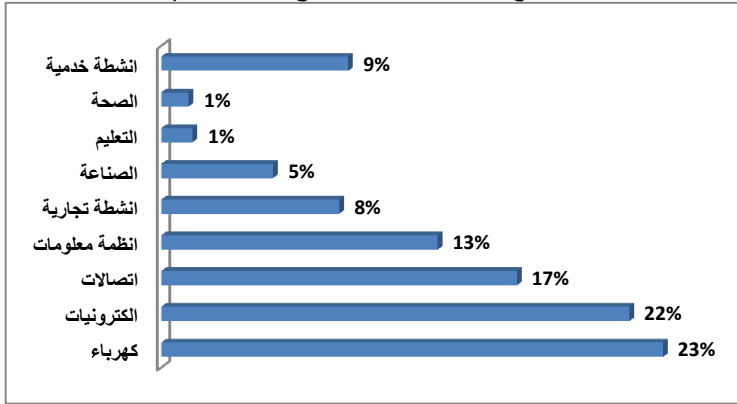


تم استهداف 300 منشأة في محافظات نابلس والخليل و رام الله و 200 في محافظة القدس، موزعة على القطاعات قيد الدراسة وضمن المهن المنضوية تحت كل منها بشكل عشوائي. وقد شملت العينة 1106 منشأة اقتصادية (موزعة في نابلس و الخليل و 302 في رام الله و 204 في القدس). وقد تبين ان غالبية تلك المنشآت والتي تم استهدافها بشكل عشوائي منشآت قطاع خاص بواقع 96%، كما تبين ان غالبية المنشآت (77%) اما فردية او عائلية، كما بين الشكل 6.1.1 والشكل 6.1.2. وهو ما يعكس واقع المنشآت الاقتصادية في الاراضي الفلسطينية. كما تفاوت توزيع المنشآت بحسب عدد سنوات عمل المنشأة ليشكل ربعها منشآت تعمل منذ سنة الى ثلاث سنوات و 46% منها تعمل منذ 10 سنوات او أكثر، كما يبين الشكل 6.1.3.

كما يبين الشكل 6.1.4 توزيع المنشآت على المجالات المختلفة للقطاعات قيد الدراسة. حيث تبين عمل غالبيتهم بمجالات الصيانة و المبيعات والخدمات (تركيب و تمديد و عامة) مما يعكس الواقع الاقتصادي وواقع القطاعات قيد الدراسة كما بينها الفصل الثاني من الدراسة. وقد توزعت العينة على مدينة، بلدة، قرية، مخيم بواقع (74%، 10%، 14%، 3% على التوالي). وتوزعت على شمال

⁶⁹ توزيع العينة بالتفصيل و حسب المحافظة في الملحق 6.1

الشكل 6.1.5 توزيع المنشآت بحسب القطاع/ المجال الذي تعمل به المنشأة



وسط وجنوب المحافظات (بواقع 22%، 59%، 19% على التوالي).

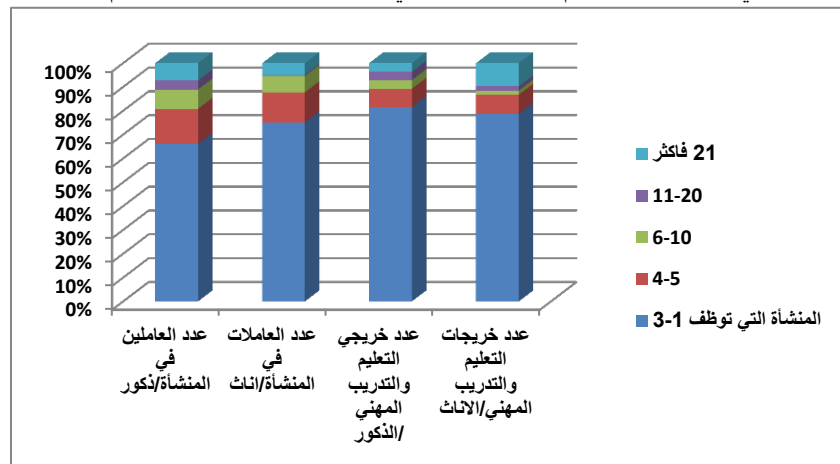
ويبين الشكل 6.1.5 توزع المنشآت على القطاعات المختلفة والتي توظف المهنيين قيد الدراسة في المهن المختلفة، و بعض تلك المنشآت يعمل بشكل مباشر في القطاعات قيد الدراسة و بعضها الآخر يوظف عمالة مدربة من القطاعات قيد الدراسة كما يبين الشكل. كما توزعت عينة المنشآت على منشأ بفرع واحد (74%) و منشأة لأكثر من فرع (26%).

وبالتالي شكلت العينة عينة ممثلة للمنشآت الإقتصادية العاملة ضمن القطاعات والمحافظات المستهدفة. إضافة للاستمارة التي تمت تعبئتها من قبل ال 1106 منشأة، تم عقد اربعة مجموعات مركزة مع اصحاب العمل في المحافظات المختلفة حضرها ممثلين عن القطاعات المختلفة، كما يبين الملحق رقم 2.

6.2 تفصيل العمالة وتوزيعها بحسب خريجي التعليم و التدريب المهني و التقني و الجنس

6.2.1 تفصيل العمالة عام

الشكل 6.2.1: التوزيع النسبي للمنشآت حسب فئة عدد العاملين و العاملات لديها وحسب عدد خريجي و خريجات التعليم و التدريب المهني من العاملين و العاملات لديهم



الجدول 6.2.1: عدد المنشآت حسب فئة عدد العاملين و العاملات لديها وحسب عدد خريجي و خريجات التعليم و التدريب المهني من العاملين و العاملات لديهم

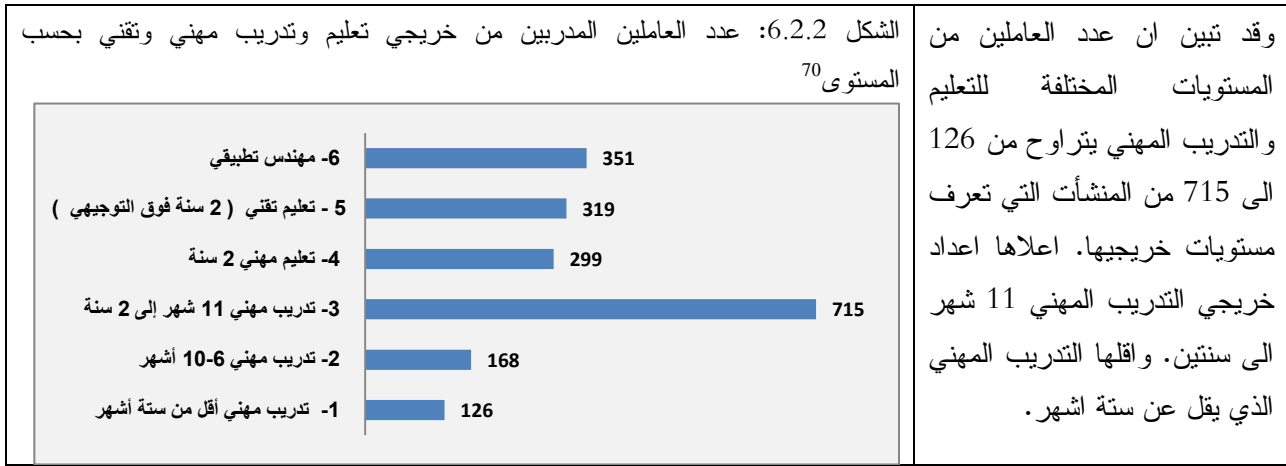
| عدد خريجات التعليم والتدريب المهني/الاناث | عدد خريجي التعليم والتدريب المهني/الذكور | عدد العاملات في المنشأة/الاناث | عدد العاملين في المنشأة/الذكور | |
|---|--|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| 89 | 446 | 196 | 621 | المنشأة التي توظف 3-1 |
| 9 | 42 | 33 | 138 | المنشأة التي توظف 4-5 |
| 2 | 20 | 18 | 76 | المنشأة التي توظف 6-10 |
| 2 | 19 | 1 | 36 | المنشأة التي توظف 11-20 |
| 11 | 20 | 13 | 68 | المنشأة التي توظف 21 فأكثر |
| 113 | 547 | 261 | 939 | اجمالي |

تبين ان 85% من المنشآت توظف عاملين ذكور، بينما 24% من المنشآت توظف اناث. وتبين ان 58% من المنشآت التي توظف ذكور توظف خريجي تعليم و تدريب مهني. و ان 43% من المنشآت التي توظف اناث توظف خريجات تعليم و تدريب مهني. ويبين التوزيع النسبي النتائج ان غالبية المنشآت توظف اقل من 3 عاملين او عاملات كما ان النسب الاعلى لخريجي التعليم و التدريب المهني يعملون في تلك المنشآت. و تبين النتائج تقارب هذه النتائج في جميع المحافظات المستهدفة كما يبينها الملحق 6.2 ، مع ازدياد بنسب المنشآت التي توظف اكثر من ثلاث عاملين في محافظتي رام الله

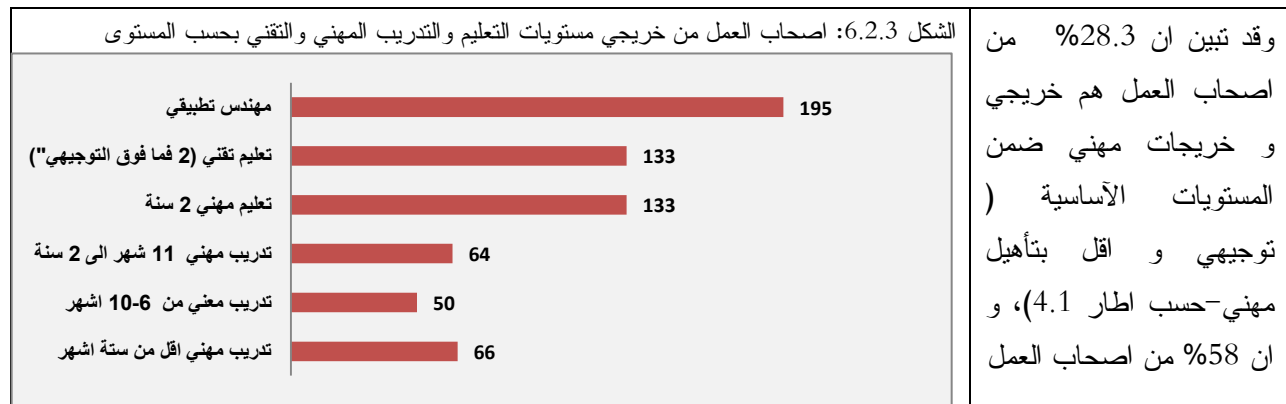
والخليل. وقد بينت النتائج ان ال 1106 منشأة اقتصادية تحت الدراسة توظف 4885 شخص ضمن المهن و القطاعات تحت الدراسة كعمالة مهنية (خريجين مهنيين او غيرها) كما يبين الملحق 6.3.1 ، بمعدل اقل من 5 عاملين للمنشأة وغالبيتها توظف اقل من 5 كما تبين اعلاه و هذا يتلائم مع واقع المنشآت الإقتصادية الفلسطينية كما فصله الفصل الثاني من التقرير .

6.2.2 تفصيل العمالة وتوزيعها بحسب خريجي التعليم و التدريب المهني و التقني

وقد توزعت المنشآت التي توظف خريجي التعليم و التدريب المهني و التقني (547 توظف خريجي و 116 توظف خريجات) على المستويات المختلفة، ويتبين ان الكثير من تلك المنشآت توظف خريجين و خريجات لأكثر من مستوى، وان خمس تلك المنشآت لا تعرف المستوى الذي تخرج منه المهني لديها، و يرتبط ذلك باعتماد المهارة و الكفاية في التوظيف للمهنيين و ليس بالضرورة الشهادة كما بين اصحاب العمل.

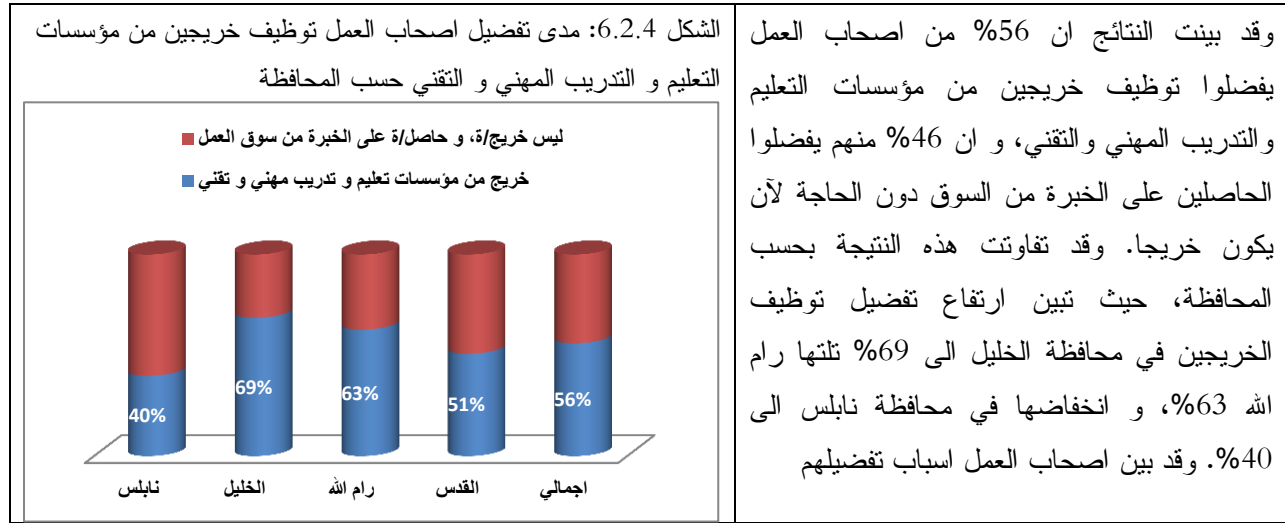


وبالتالي تبين ان معدل الخريجين المهنيين و التقنيين ضمن المستويات الخمس للتعليم و التدريب المهني يبلغ نصف العمالة المهنية المتواجدة في المؤسسات قيد الدراسة، و ان العاملين المهنيين ضمن المستويات الثلاث الأساسية (بحسب اطار 4.1) يبلغ ثلث العمالة المهنية المتواجدة في المؤسسات قيد الدراسة⁷¹. وقد تبين ان معدل الخريجين العاملين ضمن المستويات الأساسية للتعليم و التدريب المهني يبلغ 2.5 للمنشأة التي توظفهم.



⁷⁰ مستويات التعليم و التدريب المهني المعتمدة بحسب الإطار 4.1. ملاحظة من الممكن ان توظف المنشأة الواحدة أكثر من مستوى
⁷¹ تم حساب النسبة من عدد العاملين في الشكل 6.2 اخذين بعين الإعتبار خمس الذين لا يعرفوا المستوى نسبة الى عدد العاملين المهنيين المدربين المسجلين في العمود الأول لجداول ملحق 6.3.1 حيث بلغ العدد الإجمالي لها 4885.

هم خريجي النظام بمستوياته المختلفة. مما يبين ارتباط مخرجات التعليم و التدريب المهني مع سياسات تفعيل سوق العمل و التطوير الاقتصادي. و توافقها مع طموحات الخريجين و الأهالي و الطلبة المتجهين للتعليم و التدريب المهني.



او عدم تفضيلهم توظيف الخريج المهني، يبين اطار 6.1 اهمها و اكثرها تكرارا.

| اسباب تفضيل المنشآت توظيف خريجين من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني مقارنة مع غير الخريجين | اسباب تفضيل المنشآت توظيف الخريجين |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> الخبرة غير كافية لديهم الخريج لا يعرف في الحياة العملية يعرف نظريا فقط القدرة على الانتاج و العمل افضل من الخريج ذو الخبرة متخصص بكل قطعه و بما هو موجود في السوق القدرة على التعامل مع الناس نتيجة الخبرة افضل القدرة على العمل اكثر و قادر على الانتاج بشكل فوري مهارة مكتسبه توفر علينا وقت و جهد تحمل ضغط العمل عدم ارتباط التعليم و التدريب المهني بسوق العمل طبيعة العمل لا تحتاج لمهني | <ul style="list-style-type: none"> اسهل في التعامل و الاعتماد عليه اكثر من بدون خبره الاجر اقل من صاحب الخبره التعامل مع التكنولوجيا التعليم متطور و يمتلك معلومات حديثة لاطلاع على نوع الاجهزة خلال الدراسه الخلفية النظرية موجودة و مع الخبرة تزداد القدرات القدرة على استمرار التعلم: المتابعه العمليه في التخصصات اهم شئ القدرة على تعلم طريقة المنشأة و انظمتها مجالات العمل تتطور و بحاجة لمن يفهم التطور التكنولوجي لانه اقدر على التحليل و الاستيعاب |

هناك من ذكر انه لا يهيمه أيهما بل يهيمه القدرة على العمل و الإنجاز. و اخرين ذكروا عدم قدرتهم على توظيف ايهما حاليا.

وبالرغم من ذلك بين الإطار 6.1 ان الخريج الجديد يعتبر مكسب للإستثمار فيه لكنه/ها غير قادر على الإنجاز المباشر نتيجة لنقص الخبرة، لكن لديه/ها مقومات هامة للتخصصات قيد الدراسة تتمثل بالأطلاع على التكنولوجيا الحديثة و القدرة على التطور، فكما ذكر احدهم " الخبره مع الايام تتواجد و تكتسب". تعتبر هذه النتائج في غاية الأهمية لتطوير البرامج التدريبية ليتلائم مع متطلبات العمل و السوق و اكتساب مهارات التعلم. كما ان التدريب في سوق العمل قبل التخرج في غاية الأهمية لسد الثغرة المتعلقة بتوظيف الخريج.

كما ذكر بعضهم جوانب النقص في الخريجين عند التوظيف و التي تكمن في عدة جوانب منها اللغة الإنجليزية و قراءة الكتالوج، المهارات الادارية و التسويقية، نقص الخبرات العملية و الميدانية و تلك المتعلقة بمجال العمل المحدد للمنشأة، اجراءات السلامة العامة، و معرفة بعض التجهيزات و المعدات المستخدمة في السوق، القدرة على تطبيق النظري، ضعف التعامل و نقص المرونة، تحمل المسؤولية و العمل تحت الضغط أي الخبرة و معرفة بيئة العمل و اشتراطاته و علاقاته، وهو ما يوفره تدريب مكثف في سوق العمل قبل التخرج و ملائمة البرامج المهنية مع احتياجات سوق العمل.

و عند تخيير اصحاب العمل ما بين خريجي مهنيين حديثي التخرج و مهنيين مع خبرة او غير خريجين مع خبرة او بدون، تبين ان حوالي نصف المنشآت في نابلس و رام الله و ربيع منشآت القدس تفضل خريجين حديثي التخرج وان 61% من منشآت الخليل تفضل خريجين مهنيين مع خبرة. كما بين الملحق 6.2، وان تفضيل حديثي التخرج من المهنيين ارتبط بقابلية التعلم لأسلوب المنشأة والخلفية العلمية و التكنولوجية كما انخفاض الراتب عن اصحاب الخبرة، دون ان يقلل ذلك من اهمية اتقانهم للمهارات المطلوبة.

و عند سؤال اصحاب العمل ان كانت تواجههم مشكلة في ايجاد مهنيين فقد أعرب 32% عن تلك الصعوبة دون تفاوت يذكر بين المحافظات. و قد تركزت هذه الصعوبة بعضها في مجالات مهنية حديثة لا يوجد تدريب كافي لها مثال: اجهزة الإنذار و الحماية، او نقص في بعض التخصصات لسوق العمل مثال طلب الكترونييات صناعية في محافظة الخليل، كما تبين وجود نقص في مهارات الصيانة و تشخيص الخلل و معرفة ببعض المجالات المتطورة، وسيعرض الجزء 6.3 و 6.4 للنقص الكمي و النوعي للمهن و المهارات بالتفصيل.

6.2.3 تفصيل العمالة وتوزيعها بحسب الجنس

لقد تبين ان 24% من المنشآت قيد الدراسة توظف اناث، 43% منهن خريجات النظام. وقد تبين ان 43% من منشآت رام الله توظف نساء و 29% توظف نساء مهنيات، بينما ما يقارب ال 20% من منشآت محافظتي القدس و نابلس توظف اناث و 15% من منشآت القدس توظف مهنيات، بينما 10% من منشآت نابلس توظف نساء مهنيات. وقد تبين ان 12% من منشآت الخليل توظف نساء و 10% من المنشآت توظف مهنيات.

جدول رقم 6.2.2: المنشآت التي لديها عاملات، والمنشآت التي لديها مهنيات، والمنشآت التي لديها استعداد لتوظيف مهنيات حسب المحافظة (عدد و نسبة من اجمالي منشآت المحافظة)

| المحافظة | المنشآت التي لديها عاملات إناث حالياً | | المنشآت التي توظف اناثاً في الاعمال الفنية(المهنية) حالياً | | المنشآت التي تنوي توظيف اناثاً في الاعمال الفنية(المهنية) مستقبلاً | |
|----------|--|-----------------------------|---|-----------------------------|---|-----------------------------|
| | العدد | النسبة من اجمالي المنشآت | العدد | النسبة من اجمالي المنشآت | العدد | النسبة من اجمالي المنشآت |
| نابلس | 58 | 19% | 31 | 10% | 75 | 25% |
| الخليل | 37 | 12% | 29 | 10% | 99 | 33% |
| رام الله | 130 | 43% | 87 | 29% | 132 | 44% |
| القدس | 36 | 18% | 30 | 15% | 50 | 25% |
| اجمالي | 261 | 24% | 177 | 16% | 356 | 32% |

وبالرغم من توظيف تلك المؤسسات للنساء، عند السؤال عن الرغبة المستقبلية لتوظيف نساء مهنيات ذكرت ثلث مؤسسات الخليل استعدادها لذلك، وربع مؤسسات نابلس و القدس و 44% من منشآت رام الله. وتتوافق هذه النسب مع تدني نسب التوظيف لخريجات المهني بالأخص في محافظة الخليل، الا ان استعداد زيادة التوظيف لدى المنشآت توفر الفرصة للبرامج المساندة التي تفتح المجال امام المرأة المهنية لدخول سوق العمل في محافظات الخليل ونابلس و القدس.

وقد بين اصحاب المنشآت اسباب استعدادهم لزيادة عدد الإناث او عدم استعدادهم في الجزء المتاح في الإستثمار، حيث تبين ان هناك العديد من الأسباب التي تم ذكرها من قبل الطرفين تم تجميعها وتلخيص اهمها واكثرها تكرارا في اطار رقم 6.2 ادناه.

| اطار رقم 6.2: اسباب استعداد أو عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث | |
|--|--|
| اسباب عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث ⁷² | اسباب استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث |
| <ul style="list-style-type: none"> • بيئة العمل لا تسمح (ورش خارجية، مكان صغير، دخول بيوت...)(بالذات لمهنة الكهرباء) • الإناث لا يصلح للعمل الميداني • طبيعة العمل تحتاج لجهد عضلي (الكهرباء، المخازن...) • ظروف العمل: اوقات العمل فهي لا تتمكن من العمل في تراجع فلن اووظف احدا • لان النساء لديها اجازة امومة وساعات روضة • تواجد المنشأة في مكان لا يسمح بالإختلاط • الخبرة غير كافية لديهم | <ul style="list-style-type: none"> ✓ النساء افضل في مجال المبيعات و التعامل مع الزبائن والتحدث مع النساء ✓ ساففتح فرع (الفتاة تتعامل مع الزبائن) ✓ النساء اكثر دقة في مجال الإلكترونيات والتعامل مع الأجهزة الدقيقة ✓ أجر اقل من الذكور ✓ التزام أكثر وثبات أكثر (اقل طموحا من الذكر) ✓ ينجح في الأعمال الإدارية و المحاسبية ✓ اتقان العمل و عندهم رغبة في التطور ✓ اصبحت الفتاة تدرس التخصص و بالتالي تستطيع القيام بالمهام ✓ لا فرق لديهم ما بين ذكر و انثى المهم الكفاءة ✓ سيوظف بشرط تدريبها و اتقانها للمهارة و وجود خبرة لديها ✓ سياسة المنشأة عدم التمييز (للمنشآت الكبيرة) |

وقد حاز بند المبيعات على اكثر الاصوات حيث ذكره اصحاب المنشآت باشكال مختلفة: مثال: الاناث اكثر ابداع في التحدث و المبيعات للزبائن ولديهن اسلوب اقناع، احتاج لإقناع السيدات والنساء تستطيع ذلك، النساء ممتازات في اسلوب العرض و البيع. كما ارتبط ايضا للكثير منهم بالتوسع، حيث ذكر بعضهم ساوظف اناث لأنني ساتوسع او افتتح فرع جديد.

6.3 الحاجة الكمية للقوى العاملة المدربة⁷³

من أجل معرفة احتياجات سوق العمل الكمية من القوى العاملة في القطاعات الخمس وللسنوات القادمة، يقوم التحليل بالقاء الضوء على هذه الاحتياجات وذلك للسنوات القادمة 2011، 2012 و 2013. بالإضافة الى العاملين الحاليين في المؤسسات والمنشآت من القطاع المهني لسنة 2010. يشمل التحليل جميع المحافظات المشاركة في الدراسة محافظة رام الله و البيرة ، محافظة القدس، محافظة الخليل و محافظة نابلس، كما تشمل القطاعات الإقتصادية والمجالات قيد الدراسة: الكهرباء،

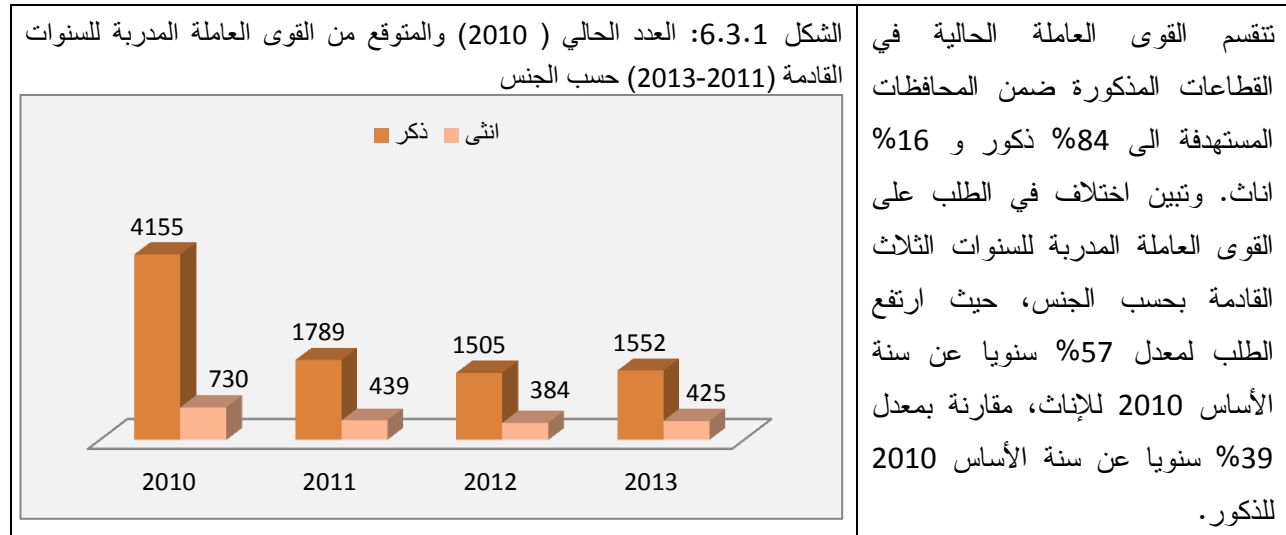
⁷² عرضت الاسباب كما ذكرت من اصحابها و هي لا تتفق بالضرورة مع وجهة نظر الباحثة و لا فريق البحث

⁷³ راجع/ي الملحق 6.1 و الجداول م 6.1م-6.5 في الملحق للنتائج التفصيلية لعدد العاملين الحالي والاحتياجات الكمية من القوى العاملة المدربة للسنوات 2011-2013 بحسب المهن والجنس و المحافظة

والإلكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، مقسمة الى مجالات فرعية استنادا الى التصنيف العربي المعياري كما بين الجزء 2.4 من التقرير.

6.3.1 الحاجة الكمية الإجمالية للقوى العاملة المدربة:

بلغ عدد العاملين في جميع القطاعات لسنة 2010 في المنشآت الإقتصادية قيد الدراسة ما مجموعه 3727 ذكور و 719 اناث. وقد تبين ان هناك طلب على القوى العاملة المدربة للسنوات الثلاث القادمة بمعدل 42% سنويا عن سنة الأساس 2010، بمقدار 46% و 39% و 41% للسنوات 2011، 2012 و 2013 على التوالي. اي ان الزيادة المطلوبة تصل معدل 2031 شخصا سنويا، كما يبين الشكل 6.3.1 ادناه.

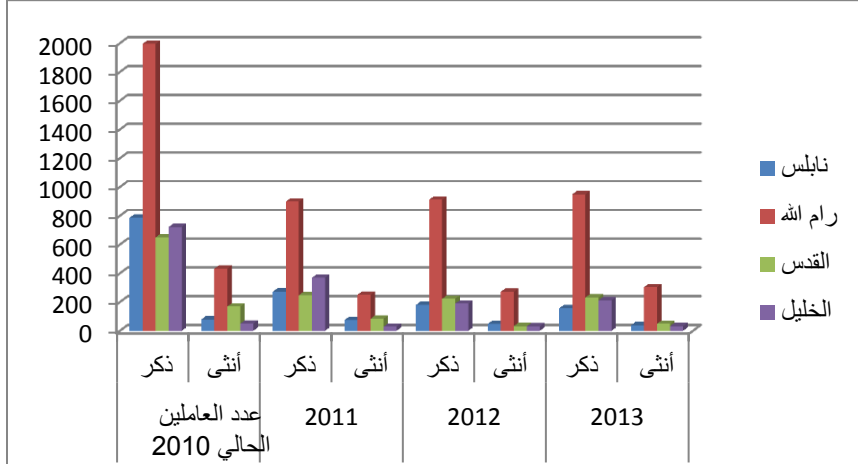


أما المجموع الكلي من القوى العاملة المدربة الحالية (2010) فتصل الى 4885 شخصا. و القوى العاملة المدربة المستقبلية للسنوات الثلاث القادمة (2011-2013) فقد بلغت 6094 شخصا، وبالتالي يتوقع زيادة عدد العاملين بالقطاعات المستهدفة بمقدار اكثر من ضعف عددها الحالي (مرة و ربع: 1.25) خلال الثلاث سنوات القادمة .

ومن المثير للإنتباه ان المنشآت الإقتصادية قد بينت ان القوى العاملة المدربة في القطاعات قيد الدراسة ضمن المحافظات المستهدفة كانت قد حافظت على ثباتها دون نمو (30% منها)، و ان 2% ذكرت انها نمت، و 6% تذبذبت بينما بين 62% من المنشآت ان القوى العاملة المدربة لديهم قد تراجعت خلال الثلاث سنوات الماضية (2006-2009). وقد بين اصحاب المنشآت خلال المجموعات المركزة توقعهم للنمو في ظل تراجع سابق للحالة الإقتصادية العامة، والمرتبطة بالأوضاع السياسية العامة، كما بين الجزء 2.1 من التقرير ، بينما شهد نموا خلال العام 2010 وافاق لنمو مستقبلي .

وتشير النتائج الى تفاوت بين المحافظات بالنسبة للعدد الحالي للعمالة المدربة والنمو المتوقع خلال الاعوام (2011-2013) ضمن القطاعات قيد الدراسة كما يبين الشكل 6.2 و الجدول 6.1. حيث بينت النتائج ارتفاع عدد العاملين الحالي في القطاعات المستهدفة في محافظة رام الله مقارنة بباقي المحافظات كما النمو المتوقع خلال الثلاث سنوات القادمة لكلا الجنسين بالمحافظة، حيث يصل معدل الطلب الى 1196 عامل سنويا.

الشكل 6.3.2: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب المحافظة والجنس



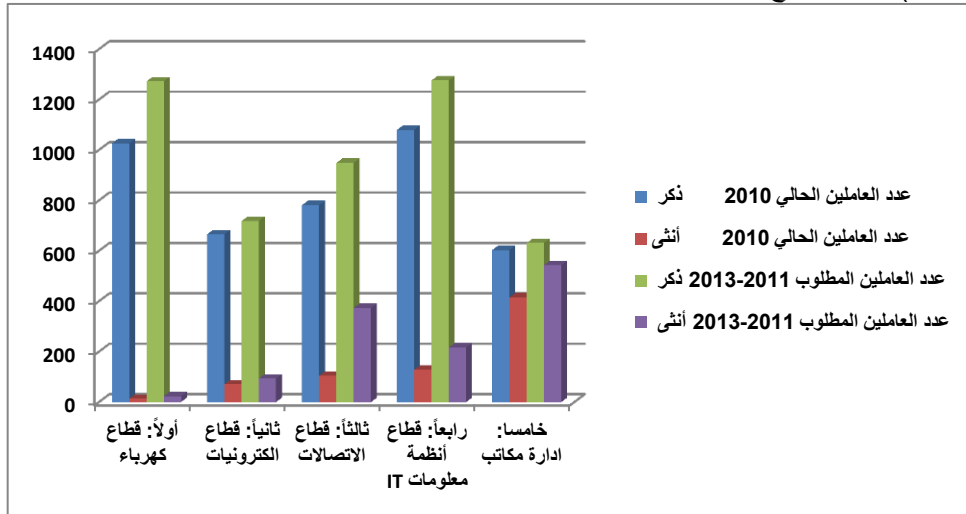
ويرتفع معدل الطلب في محافظات القدس و الخليل ليصل حوالي 290 سنويا وهو ما يفوق الـ 40% من سنة الأساس 2010. كما ان النمو المتوقع في محافظة نابلس يصل 258 سنويا وهو ما يعادل ثلث عدد العاملين الحالي في المحافظة. وملاحظ تفاوت نسب الإناث الحالي في المحافظات لتصل 6% للخليل و 9% نابلس و 18% رام الله و 21% القدس. الا ان النمو المتوقع للإناث في محافظات نابلس و رام الله و الخليل مرتفع عن الذكور في تلك المحافظات وان العدد المطلوب خلال السنوات الثلاث القادمة سيبلغ حوالي ضعفي العدد الحالي. كما تفاوتت نسب النمو عبر السنوات فتزايدت

الجدول 6.3.1: النمو و معدل الزيادة المطلوبة من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب المحافظة و الجنس

| المحافظة | عدد العاملين الحالي 2010 | | عدد العاملين المطلوب 2013-2011 | | النمو المتوقع | | معدل الزيادة السنوي | |
|----------|--------------------------|------|--------------------------------|------|---------------|------|---------------------|------|
| | ذكر | أنثى | ذكر | أنثى | ذكر | أنثى | ذكر | أنثى |
| نابلس | 787 | 79 | 612 | 162 | 0.8 | 2.1 | 204 | 54 |
| رام الله | 1996 | 432 | 2761 | 827 | 1.4 | 1.9 | 920 | 276 |
| القدس | 650 | 169 | 703 | 166 | 1.1 | 1.0 | 234 | 55 |
| الخليل | 722 | 50 | 770 | 93 | 1.1 | 1.9 | 257 | 31 |
| اجمالي | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

من 2011 الى 2013 لرام الله وارتفعت الزيادة في السنة الأولى وتراجعت في السنوات التي تلتها في محافظتي نابلس و الخليل كما يبين الشكل 6.3.2 ، بينما حافظت على نفسها لمحافظة القدس.

الشكل 6.3.3: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع والجنس



وتشير النتائج الى تفاوت ضمن القطاعات قيد الدراسة بالنسبة النمو المتوقع للعمالة المدربة خلال الاعوام (2013-2011) لكلا الجنسين، كما يبين الشكل 6.3 و الجدول 6.2. حيث تبين النتائج ارتفاع الطلب على القوى العاملة المدربة في قطاع الإتصالات

الجدول 6.3.2: النمو و معدل الزيادة المطلوبة من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع و الجنس

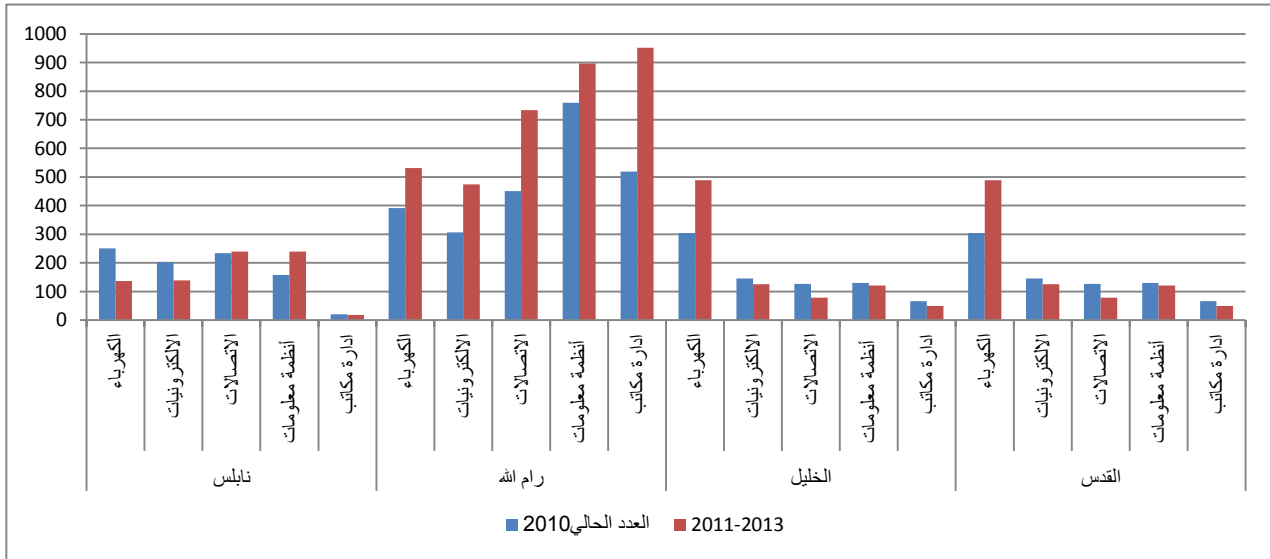
| معدل الزيادة السنوية | النمو | | عدد العاملين المطلوب 2011-2013 | | عدد العاملين الحالي 2010 | | | | | |
|----------------------|-------|-----|--------------------------------|-----|--------------------------|-----|------|-----|------|----------------------------|
| | أنثى | ذكر | أنثى | ذكر | أنثى | ذكر | | | | |
| اجمالي | 432 | 8 | 424 | 1.8 | 1.2 | 23 | 1272 | 13 | 1026 | أولاً: قطاع كهرباء |
| | 270 | 31 | 239 | 1.3 | 1.1 | 93 | 718 | 70 | 665 | ثانياً: قطاع الكترونيات |
| | 441 | 124 | 316 | 3.6 | 1.2 | 373 | 949 | 104 | 781 | ثالثاً: قطاع الاتصالات |
| | 497 | 72 | 425 | 1.7 | 1.2 | 216 | 1276 | 128 | 1080 | رابعاً: قطاع أنظمة معلومات |
| | 391 | 181 | 210 | 1.3 | 1.0 | 543 | 631 | 415 | 603 | خامساً: ادارة مكاتب |

يتبعه قطاعي الكهرباء و أنظمة المعلومات و من ثم قطاعي الإلكترونيات و ادارة المكاتب، بمعدل يتزايد عن سنة الأساس (2010) بحوالي 50% سنويا للإتصالات و 42% و 41% سنويا للكهرباء و لانتظمة

المعلومات، و 37% و 38% للإلكترونيات و ادارة المكاتب. وقد تراوح معدل الزيادة السنوية المطلوبة ما بين 270-497 لتلك القطاعات بحسب القطاع و حجم العينة لكل منها، و بالتالي تبين الحاجة لعمالة مدربة بالمئات سنويا في القطاعات المستهدفة للمناطق المستهدفة (الخليل، رام الله، القدس و نابلس) للسنوات القادمة (2011-2012-2013). و بالتالي يعتبر قطاع الإتصالات الأكثر نموا لكلا الجنسين، بينما قطاع أنظمة المعلومات الأكثر تشغيلاً يليه قطاع الكهرباء.

وقد بينت النتائج ايضا ضعف تواجد النساء في قطاع الكهرباء و تركزها في ادارة المكاتب و وجودها في القطاعات الأخرى، حيث شكلت النساء (1.3%) في قطاع الكهرباء و 41% في ادارة المكاتب، بينما شكلت ما معدله 11% في الإتصالات و أنظمة المعلومات و الإلكترونيات. وقد بينت النتائج اعلاها ارتفاع الطلب للقوى العاملة من الإناث بالأخص في قطاعي الإتصالات و أنظمة المعلومات. ان هذه النتيجة تبرز اهمية السياسات الموجهة لفتح المجالات لكلا الجنسين للإلتحاق بالمهن المختلفة.

الشكل 6.3.4: العدد الحالي (2010) و المتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع و المحافظة



وقد تبين ان الأكثر نموا في نابلس أنظمة المعلومات، و الأكثر نموا في رام الله ادارة المكاتب يليه الإتصالات (بالرغم من نمو القطاعات جميعها بشكل يفوق باقي المحافظات)، و الأكثر نموا في الخليل و القدس الكهرباء، كما يبين الشكل ، و يبين

ايضا ان الكهرباء أكثر نموا في الخليل و القدس ورام الله، و ان أنظمة المعلومات عالية النمو في جميع المحافظات. والإتصالات عالية النمو في نابلس و رام الله، و الإلكترونيات في رام الله و الخليل و القدس.

تبرز النتائج السابقة ان هناك نمو متوقع وحاجة كمية للقوى العاملة المدربة من كلا الجنسين للسنوات الثلاث القادمة وفي الاربع محافظات ضمن القطاعات المستهدفة. وقد بينت النتائج تفاوت في النمو المتوقع حسب المحافظة و القطاع، حيث تبين ازدياد الطلب والنمو في محافظة رام الله عن باقي المحافظات و ازدياد نمو في قطاع الإتصالات ثم الكهرباء وانظمة المعلومات عن باقي المحافظات للذكور وللإناث كما بينت النتائج نمو في الطلب على الإناث خلال الثلاث سنوات القادمة.

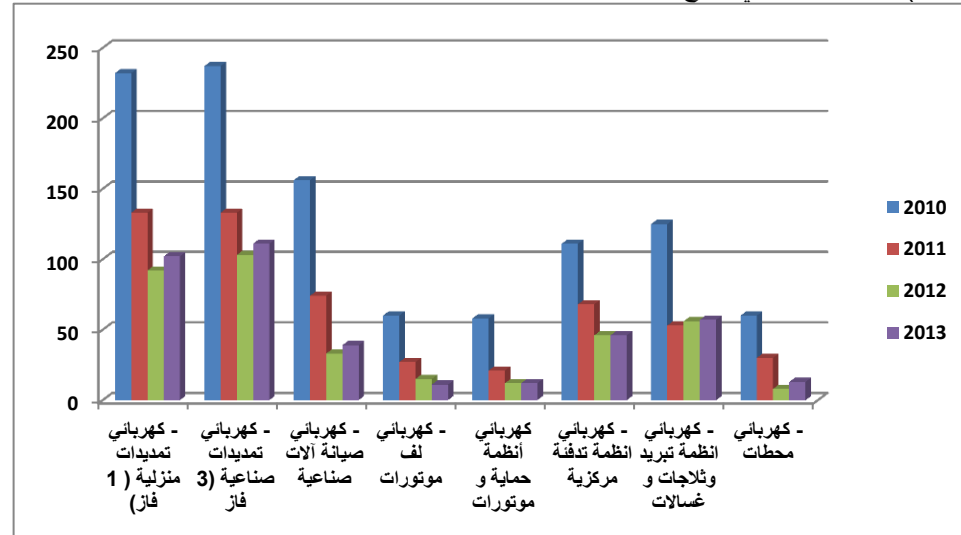
6.3.2 الحاجة الكمية التفصيلية للمهن ضمن القطاعات المستهدفة لتوظيف العمالة المدربة⁷⁴

6.3.2.1 قطاع الكهرباء:

بينت النتائج السابقة أن قطاع الكهرباء مشغل اساسي في المحافظات، كما ان نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 42%، بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 432 شخص سنويا في المحافظات المستهدفة، كما انه مشغل للذكور مع تواجد ضعيف للإناث.

شملت المهن التفصيلية ضمن القطاع: كهربائي تمديدات منزلية (1 فاز)، كهربائي تمديدات صناعية (3 فاز)، كهربائي صيانة آلات صناعية ، كهربائي لف موتورات، كهربائي أنظمة حماية و موتورات ، كهربائي أنظمة تدفئة مركزية ، كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات و غسالات، كهربائي محطات. وقد بينت النتائج ارتفاع الطلب على مهن التمديدات الكهربائية المنزلية و الصناعية وكهربائي أنظمة التدفئة والتبريد بحوالي 44%-48% زيادة في الطلب عن سنة الأساس 2010.

الشكل 6.3.5: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع الكهرباء



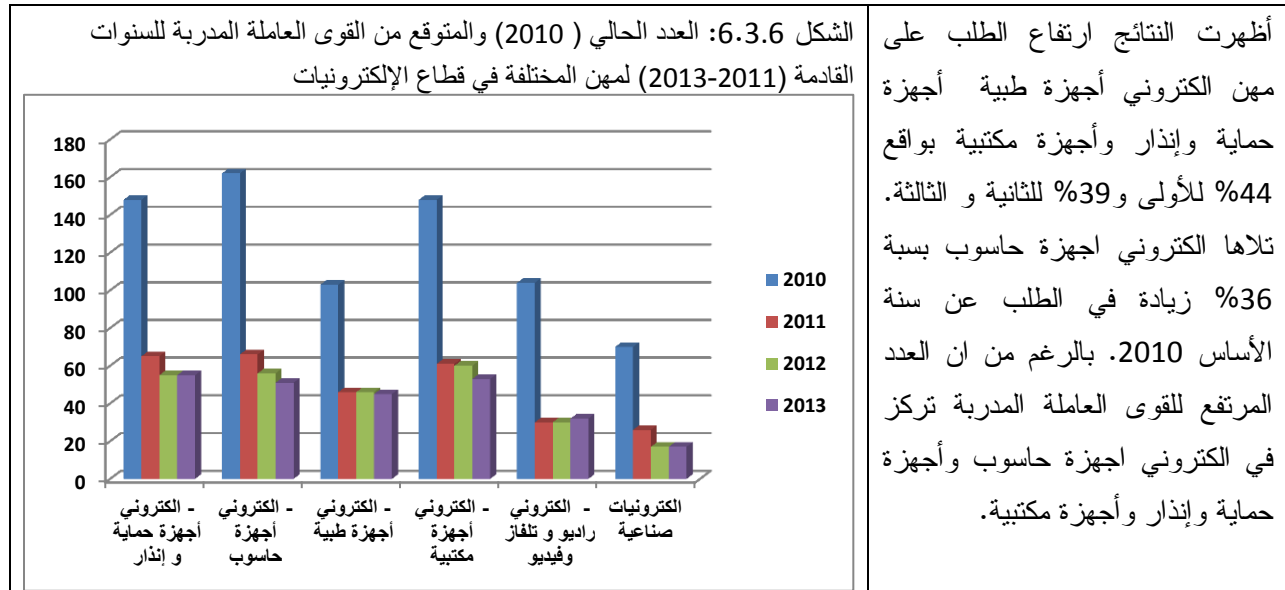
وقد تبين الطلب المرتفع للتمديدات الكهربائية في محافظتي رام الله والخليل بينما الطلب على كهربائي أنظمة التبريد مرتفعة في محافظة القدس و كهربائي صيانة آلات صناعية في محافظتي رام الله والخليل. وارتفاع الطلب على كهربائي أنظمة التبريد ثم التدفئة في محافظة نابلس.

وقد تبين ان الطلب بالأساس للذكور، كون الطلب على الإناث متدني للغاية وتركز في عدد محدود لا يتجاوز ال 12 في التمديدات و صيانة الآلات الصناعية.

⁷⁴ راجع/ي الملحق 6.3 للنتائج التفصيلية للمهن بحسب الجنس و المحافظة

6.3.2.2 ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة او بيع او تركيب)

بلغ عدد العاملين من القوى العاملة المدربة في المحافظات المستهدفة في قطاع الإلكترونيات لسنة 2010 من الذكور 665 ومن الإناث 70. أما بالنسبة للسنوات القادمة (2011-2013) فقد بينت النتائج السابقة ان نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 37% بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 270 شخص سنويا في المحافظات المستهدفة. ويبين الشكل 6.6 التالي اعداد القوى العاملة المدربة المطلوبة للقطاع الإلكترونيات في مهن: الكتروني أجهزة حماية و إنذار، الكتروني أجهزة حاسوب ، الكتروني أجهزة طبية ، الكتروني أجهزة مكتبية ، الكتروني راديو و تلفاز وفيديو، الكتروني/كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكّم الكتروني (الالكترونيات صناعية) ، جميعها في مجالات الصيانة و/او البيع و/او التركيب.



أظهرت النتائج ارتفاع الطلب على مهن الكتروني أجهزة طبية أجهزة حماية و إنذار و أجهزة مكتبية بواقع 44% للأولى و 39% للثانية و الثالثة. تلاها الكتروني اجهزة حاسوب بسببة 36% زيادة في الطلب عن سنة الأساس 2010. بالرغم من ان العدد المرتفع للقوى العاملة المدربة تركز في الكتروني اجهزة حاسوب و أجهزة حماية و إنذار و أجهزة مكتبية.

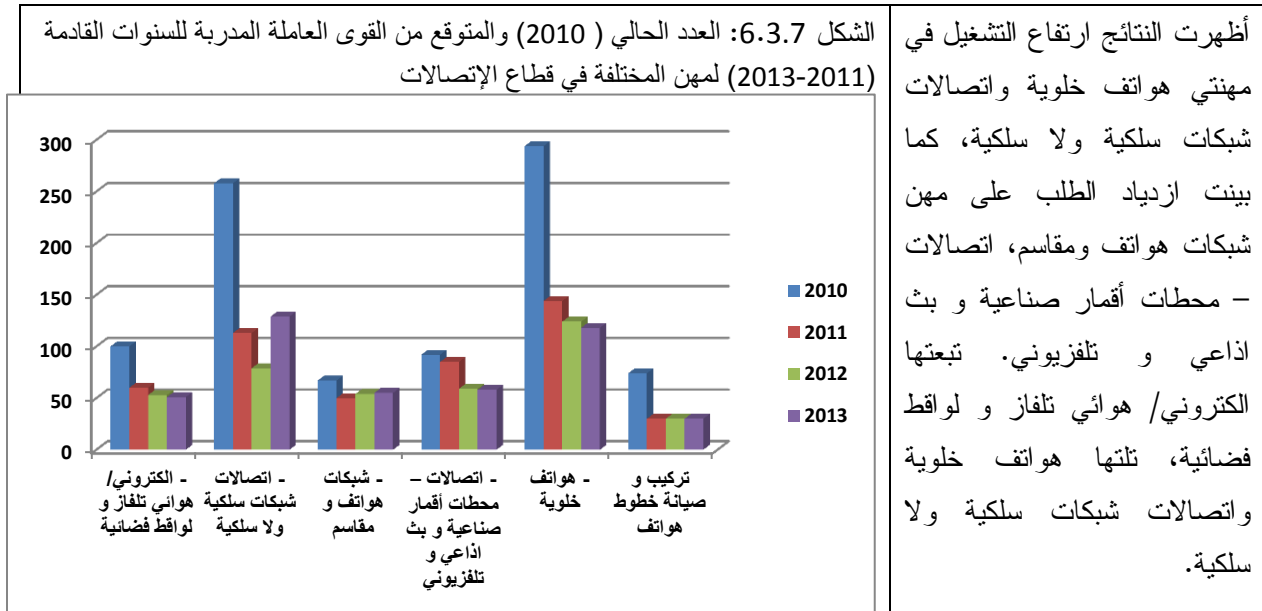
ويبين الملحق 6.3 الطلب على اساس الجنس ، حيث أظهرت النتائج ان هناك طلب على الإناث في قطاع الإلكترونيات يزيد عن قطاع الكهرباء ويختلف بحسب المهنة، حيث يتركز في مهنة صيانة الاجهزة المكتبية ثم أجهزة الحماية و الإنذار، مع طلب عالي على صيانة الأجهزة الطبية و الحاسوب. بينما تركز عند الذكور على صيانة الأجهزة الطبية فأجهزة حماية و إنذار ثم اجهزة حاسوب.

وتبين النتائج كما يعرضها الملحق الطلب على اساس المحافظة و الجنس، ان الطلب في محافظة نابلس للإناث مرتفع على الكتروني أجهزة حماية و إنذار، و للذكور على الإلكترونيات صناعية ثم حماية فأجهزة طبية. بينما الطلب في محافظة رام الله مرتفع للإناث على صيانة أجهزة طبية فأجهزة مكتبية ، و للذكور على طبية و أجهزة حاسوب و حماية و إنذار. وقد تبين محدودية الطلب على الإناث في الإلكترونيات في محافظتي القدس و الخليل. حيث تركز الطلب على الإناث في القدس على طبية و أجهزة حاسوب، بينما توزع للإناث في الخليل على أجهزة إنذار و أجهزة مكتبية و أجهزة حاسوب. وقد توزع بالنسبة للذكور في محافظة القدس على الكتروني راديو و تلفاز و فيديو و أجهزة حاسوب ثم حماية، و توزع الطلب للذكور في محافظة الخليل على أجهزة حاسوب و حماية و إنذار. و قد تبين ان اعلى طلب للإناث في المحافظات تركز في محافظة رام الله.

ملاحظ أن الطلب لقطاع الإلكترونيات ينخفض الى النصف بالنسبة لتخصص الكهرباء (كما يبينه الشكل 6.6 و 6.5)، وذلك لما بينه اصحاب العمل في المجموعات المركزة من اعتماد الشركات على صيانة الاجهزة الالكترونية من الشركة المزودة، و انخفاض تكلفة الأجهزة مقارنة بتكلفة صيانتها، واتجاه القطاع باتجاه المبيعات.

6.3.2.3 ثالثاً: قطاع الاتصالات

بلغ عدد العاملين المهنيين المدربين في قطاع الاتصالات لسنة 2010 من الذكور 781، وبلغ عدد العاملات من الاناث 104. اما بالنسبة للسنوات القادمة (2011-2013) فقد بينت النتائج السابقة ان نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 50% الأعلى بين القطاعات الأخرى، بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 441 شخص سنويا في المحافظات المستهدفة. ويبين الشكل 6.7 التالي اعداد القوى العاملة المدربة المطلوبة لقطاع الإتصالات في مهن: الكتروني/ هوائي تلفاز و لواقط فضائية، اتصالات شبكات سلكية ولا سلكية، شبكات هواتف ومقاسم، اتصالات - محطات أقمار صناعية و بث اذاعي و تلفزيوني، هواتف خلوية ، تركيب و صيانة خطوط هواتف.



بخلاف قطاعي الكهرباء والإلكترونيات، الذي ازداد الطلب على بعض مهنيها، فان قطاع الاتصالات اشتمل الطلب على جميع المهن الخاصة بهذا القطاع الذي يتجدد ويتطور بشكل ملحوظ، وبمستوى أعلى للتوزع من باقي القطاعات.

وقد تبين بأن الطلب على الاناث لهذا القطاع بلغ 29.5% من المجموع الكلي، وبنمو قدره 3.6 مرات أكثر من العدد الحالي (و هو النمو المتوقع الأعلى ما بين الجنسين لجميع القطاعات) مما يستدعي ان يتم ايلاء اهمية للاناث في هذا المجال. ويبين الملحق 6.3 الطلب على الاناث حسب المهنة في قطاع الاتصالات. حيث يرتفع الطلب في كل من مهنة هواتف خلوية، واتصالات شبكات سلكية ولاسلكية، وبث اذاعي و تلفزيوني. اما بالنسبة للذكور فقد توزع على جميع المهن و كان الأكثر طلبا في محطات و بث اذاعي وتلفزيوني، و شبكات هواتف ومقاسم.

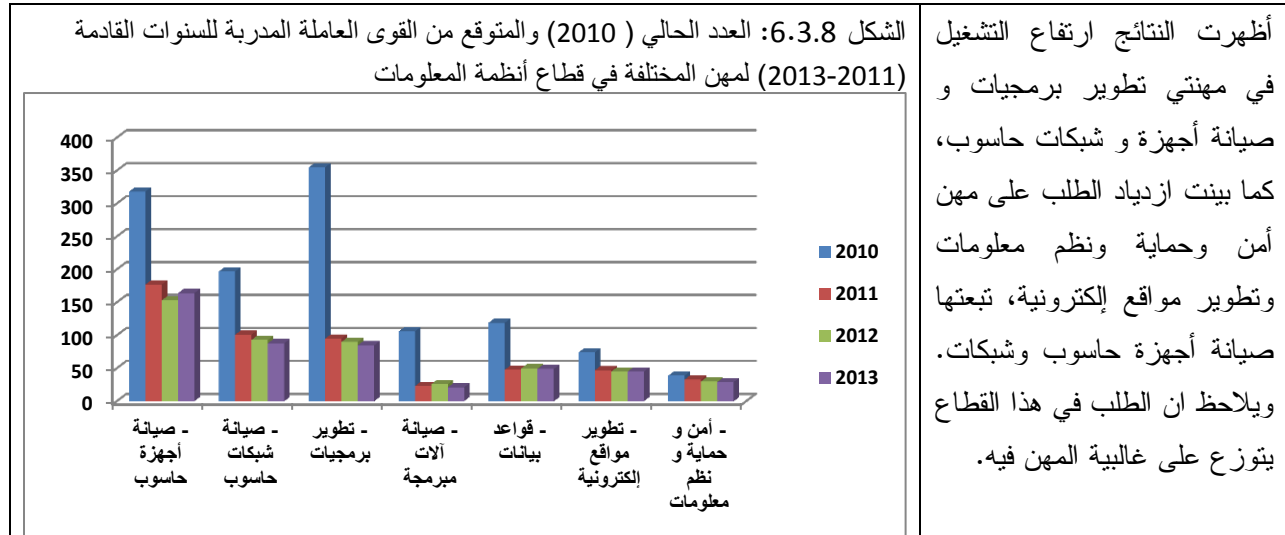
وبالنسبة للمحافظات فقد تبين في محافظة نابلس للإناث ان الطلب على جميع المهن مرتفع (باستثناء تركيب و صيانة خطوط هواتف) ويوازي الطلب العام للإناث في جميع المحافظات. وقد توزع ايضا الطلب على المهن المختلفة للذكور في

المحافظة (باستثناء تركيب و صيانة خطوط هواتف). وقد تبين ايضا ارتفاع الطلب على الإناث بشكل لافت في محافظة رام الله و على جميع القطاعات، تركز كنسبة نموا و عددا في قطاع صيانة وبيع الهواتف الخليوية. و قد توزع ايضا الطلب في المحافظة للذكور على جميع المهن. وقد تبين طلب عالي للإناث في محافظة القدس ، بالرغم من تواجدها الضعيف في القطاع، ولوحظ توزع الطلب على جميع المجالات (باستثناء تركيب و صيانة خطوط هواتف) مع ازدياد في الطلب على شبكات سلكية ولا سلكية. وقد تبين ايضا نموا كبيرا للذكور في القطاع توزع على جميع المهن. وفي محافظة الخليل لوحظ طلب محدود للنمو في القطاع للذكور و الإناث، بالرغم من توزعه على المهن للذكور وتركزه في شبكات سلكية ولا سلكية و الهواتف الخليوية.

ان قطاع الاتصالات يشهد تطورا سريعا وملحوظا، واستنادا الى المجموعات المركزة التي تم عقدها في مناطق تنفيذ المشروع والخاصة بالقطاع الخاص، تم سؤالهم عن طبيعة هذا التخصص، والذين يبدو أنه يتطور ويستوعب أيدي عاملة من القطاع المهني، وبالنسبة للإناث فهناك حاجة حقيقية لتدريبهم في قطاع الاتصالات والمهن المتعلقة بالهواتف الخليوية، والشبكات الاسلكية، وتعتبر من المهن التي تعمل بها الاناث واثبتت قدراتها بنفس كفاءة الذكور في هذا المجال.

6.3.2.4 رابعا: قطاع أنظمة معلومات IT

بلغ عدد العاملين المهنيين المدربين في قطاع أنظمة معلومات/ تكنولوجيا المعلومات لسنة 2010 من الذكور 1080، وبلغ عدد العاملات من الاناث 128 في المحافظات قيد الدراسة ويعتبر الأكثر تشغيلًا ما بين القطاعات الأخرى المستهدفة. اما بالنسبة للسنوات القادمة (2011-2013) فقد بينت النتائج السابقة ان نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 41%، بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 497 شخص سنويا في المحافظات المستهدفة. و يبين الشكل 6.8 التالي اعداد القوى العاملة المدربة المطلوبة لقطاع أنظمة المعلومات في مهن: صيانة أجهزة حاسوب، صيانة شبكات حاسوب، تطوير برمجيات، صيانة آلات مبرمجة ، قواعد بيانات ، تطوير مواقع إلكترونية، أمن وحماية و نظم معلومات.



وقد تبين بأن الطلب على الاناث لهذا القطاع 14.5% من المجموع الكلي. ويبين الملحق 6.3 الطلب على الاناث حسب المهنة في قطاع تكنولوجيا المعلومات، حيث ان الطلب الاعلى على صيانة أجهزة الحاسوب وشبكات وحماية نظم معلومات

من ثم تطوير البرمجيات. أما بالنسبة للذكور فيعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات الاعلى طلبا مقارنة بالمهن المختلفة، حيث توزع الطلب على جميع المهن، تركز العدد الاعلى في مهنة صيانة أجهزة الحاسوب ويليها صيانة شبكات الحاسوب ومن ثم المهن الأخرى.

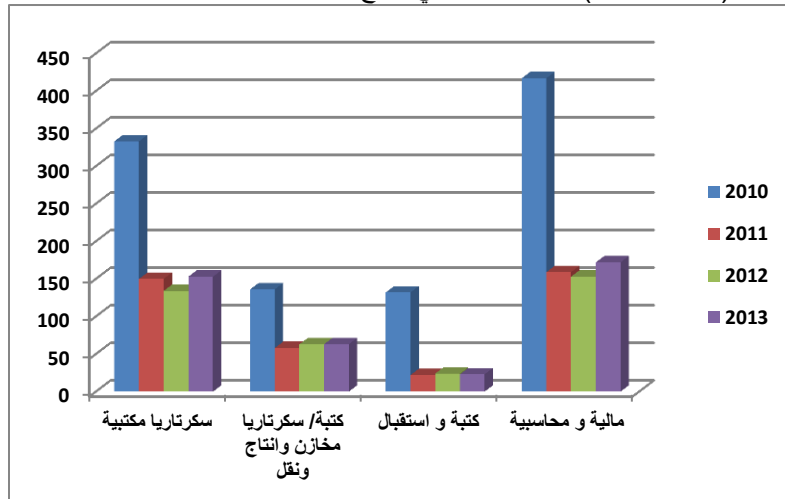
وقد بين الملحق 6.3 توزع المهن في القطاع حسب المحافظة و الجنس، حيث تبين في محافظة نابلس ارتفاع الطلب على الإناث في صيانة أجهزة حاسوب، وصيانة شبكات حاسوب، وقد تبين ارتفاع الطلب للذكور على هذه المهن إضافة الى تطوير برمجيات ومواقع إلكترونية. وبالمقابل تبين توزع الطلب على جميع المهن للإناث في محافظة رام الله مع ارتفاع الطلب على تطوير برمجيات، وتوزع الطلب للذكور في المحافظة على المهن المختلفة مع ارتفاع الطلب على صيانة أجهزة وشبكات حاسوب و تطوير برمجيات. وفي محافظة القدس تبين وجود و طلب محدود للإناث في القطاع مع طلب في صيانة أجهزة وشبكات حاسوب ومع طلب للذكور في المحافظة في مجالات صيانة أجهزة وشبكات حاسوب. وقد تبين تواجد محدود للإناث في محافظة الخليل مع طلب على مهن صيانة أجهزة حاسوب و تطوير مواقع الكترونية. وقد تبين طلب للذكور على صيانة أجهزة وشبكات حاسوب وحماية نظم المعلومات.

ان قطاع تكنولوجيا المعلومات يعتبر من القطاعات التي تتطور وتجدد باستمرار، والتي تحتاج الى مهنيين مدربين وعلى اطلاع بالتطورات باستمرار في هذا المجال.

6.3.2.5 خامسا: ادارة مكاتب

بلغ عدد العاملين المهنيين المدربين في قطاع ادارة مكاتب لسنة 2010 من الذكور 512، وبلغ عدد العاملات من الاناث 173 في المحافظات قيد الدراسة، ويعتبر الأكثر تشغيلاً للإناث ما بين القطاعات الأخرى المستهدفة. اما بالنسبة للسنوات القادمة (2011-2013) فقد بينت النتائج السابقة ان نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 38%، بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 317 شخص سنويا في المحافظات المستهدفة. ويبين الشكل 6.9 التالي اعداد القوى العاملة المدربة المطلوبة لقطاع ادارة المكاتب في مهن سكرتاريا مكتبية، كتابة/ سكرتاريا مخازن و انتاج ونقل، كتابة و استقبال، مالية و محاسبية.

الشكل 6.3.9: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع ادارة المكاتب



أظهرت النتائج ارتفاع التشغيل في مهن المالية و المحاسبية و السكرتاريا المكتبية، كما بينت النتائج ازدياد الطلب على مهن سكرتاريا مخازن و انتاج ونقل و مكتبية، تليها المهن المالية و المحاسبية. وتبين النتائج طلب محدود على مهن الإستقبال. وقد تبين بأن الطلب على الاناث لهذا القطاع 34.5% من المجموع الكلي. و ان النمو في الطلب على العمالة المدربة من الإناث اعلى من تلك للذكور في هذا القطاع كما بين الجدول 6.2.

ويبين الملحق 6.3 الطلب على الاناث حسب المهنة في قطاع ادارة المكاتب، حيث تبين الطلب الاعلى لمهنة السكرتاريا المكتبية و ثم المهن المالية والمحاسبية وبشكل ثابت على مدار السنوات القادمة. ويرتفع الطلب بشكل ملحوظ بالنسبة للذكور لمهنة المالية والمحاسبية بالنسبة للتخصصات الاخرى.

وبالنسبة للمحافظات تبين حاجة محدودة للقطاع لكلا الجنسين في محافظة نابلس، مع الطلب على السكرتاريا المكتبية للإناث والمالية للذكور. وقد تبين ارتفاع الطلب لكلا الجنسين في محافظة رام الله على المالية مع ارتفاع الطلب للذكور في المحافظة ايضا على السكرتاريا المكتبية. وتبين ازدياد الطلب لكلا الجنسين في محافظة القدس على المهن المالية. بينما محدودية الطلب في محافظة الخليل و تركزا للإناث على السكرتاريا المكتبية و الاستقبال و المالية.

من خلال المجموعات المركزة، كان واضحا بان سوق العمل يحتاج الى مهنيين لديهم المهارات المالية والمحاسبية في العمل، وخاصة في عملية الادارة، والفواتير وغيرها من الامور المتعلقة بهذا التخصص.

6.4 أهم المهارات و الإتجاهات المطلوبة من قبل سوق العمل:

لقد تم تقسيم المهارات المطلوبة من سوق العمل الى مهارات و اتجاهات شخصية، مهارات و اتجاهات مهنية، مهارات واتجاهات مهنية متخصصة، مهارات و اتجاهات ادارية. وقد تم عرض مجموعة من المهارات و الإتجاهات وترك الخيار لهم لوضع مهارات اخرى لم يتم ذكرها. وقد تباينت نتائج المهارات و الإتجاهات بحسب مجال عمل المنشأة والقطاع والمحافظة، تعرض النتائج التالية في هذا الجزء من الفصل اولويات الخيارات بشكل عام بحسب رؤية ال 1106 منشأة اقتصادية مبحوثة، واولويات الخيارات بحسب مجال عمل المنشأة و القطاع والمحافظة لكل منها مع عرض النتائج التفصيلية في الملحق 6.4.

6.4.1 المهارات و الإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

تم عرض المهارات و الإتجاهات الشخصية التالية للمبحوثين من اصحاب العمل ضمن القطاعات المستهدفة وتمثلت في: إتقان الاتصالات في العمل، حل المشكلات، الاهتمام بالتفاصيل، التعاون مع الآخرين، اتباع التوجيهات، التعامل مع الزبائن، الثقة بالنفس، الصدق والأمانة، الدقة في العمل، المظهر الجيد، القدرة على تخطيط وإدارة الوقت، الإتجاهات الإيجابية نحو العمل، القدرة على العمل مع الآخرين كفريق، الاستعداد للعمل بعد ساعات العمل، و ترك أخرى لهم لوضع ما يرونه مناسباً.

6.4.1.1 المهارات و الإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- عام

يبين الشكل 6.4.1 ادناه النتائج بشكل عام، حيث يبين ارتفاع عدد اصحاب العمل ممن يرون أهمية المهارات و الإتجاهات الشخصية بشكل عام بشكل ملفت، حيث يتفق ما يفوق ال 90% من اصحاب العمل على اهمية بعضها، كما ويتفق ما بين ال 70-85% على بعضها الآخر ويتدنى بعضها ليصل 24% كما يبين الشكل. كما يتبين ان 68% من اصحاب العمل كمعدل عام اتفقوا على اهمية المهارات و الإتجاهات ال 14 التي تم ذكرها.

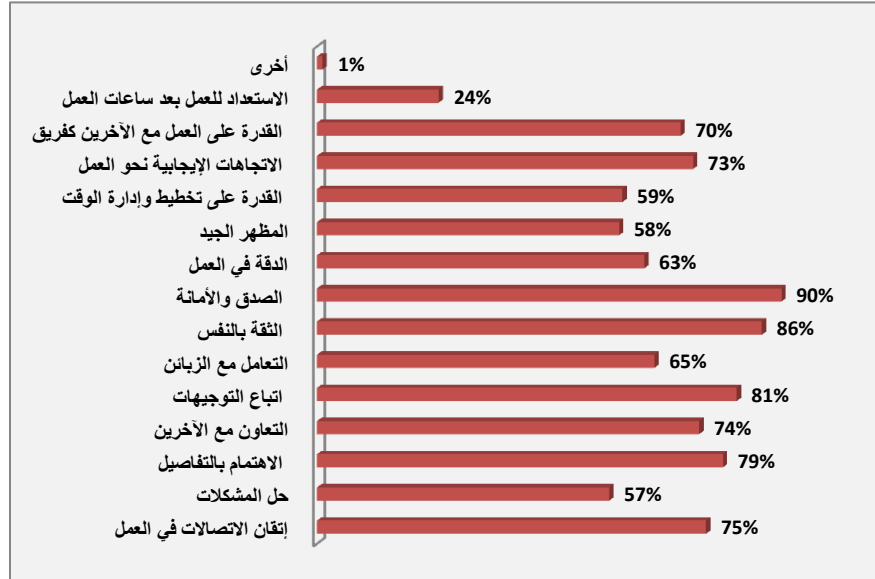
وبناء عليه يبين الإطار 6.4.1 اولويات المهارات و الإتجاهات الشخصية لل 1106 منشأة اقتصادية. حيث تبين ان الأولويات تمثلت في الصدق والأمانة تلاها الثقة بالنفس وهو ما عبر عنه 996 و 954 من اصحاب العمل على التوالي و الذين يمثلوا 90% و 86% من المنشآت المبحوثة على التوالي.

الإطار 6.4.1: اولوية المهارات
والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها
صاحب العمل في العمالة المهنية

المدربة:

1. الصدق والأمانة
2. الثقة بالنفس
3. اتباع التوجيهات
4. الاهتمام بالتفاصيل
5. إتقان الاتصالات في العمل
6. التعاون مع الآخرين
7. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل
8. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق

الشكل 6.4.1: المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد اصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت)



وقد تبين ان الصدق والأمانة والثقة بالنفس شكلتا اوليتين غالبية المحافظات و القطاعات. وقد فسر اصحاب العمل في المجموعات المركزة ذلك لكون المنشآت بغالبيتها منشآت صغيرة توظف ما بين 3-5 و بالتالي يحتاج صاحب العمل لمن يثق به/ها او يمثله لحظة عدم تواجده او لدى عمل المهني في ورش خارجية. وقد حازت الاولويات الثمان على نسب تفاوتت ما بين ال 90% و ال 70% الا ان باقي المهارات و الإتجاهات ايضا شكلت متطلب ل 65% - 57% من اصحاب العمل للعاملين كما بين الشكل اعلاه، مما يتطلب اخذهم بعين الإعتبار (باستثناء الإستعداد للعمل بعد ساعات العمل و التي حازت على موافقة 24% من اصحاب العمل).

6.4.1.2 المهارات و الإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- حسب مجال عمل المنشأة

لقد تبين وجود علاقة ما بين المهارات و الإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل من العاملين وما بين مجال عمل المنشأة، وقد توزع العاملين في قطاعات الكهرباء، الإلكترونيات، الاتصالات، تكنولوجيا المعلومات، ادارة المكاتب، على المنشآت الاقتصادية المختلفة و التي تعمل في مجالات عمل: المبيعات، الصيانة، تركيب و معايرة / تمديدات، إنتاج و تصنيع، خدمات عامة، أخرى وقد شملت اخرى . فقد تبين توزع المهنيين و العاملين المدربين في تلك المهن على المنشآت المذكورة ، مع تركيز اكبر لمهنة الكهرباء في التمديدات و تركز ادارة المكاتب في الخدمات العامة والأخرى و توزع الباقي على المجالات المختلفة.

يبين الإطار 6.4.2 ادناه اولويات المهارات و الإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- حسب مجال عمل المنشأة وبتبين ان مجالات المبيعات و الصيانة تتوافق النتائج مع النتائج العامة، مع استبدال التعاون مع الآخرين بالدقة في العمل في المرتبة السادسة و الثامنة لكل منها.

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية
المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

الإطار 6.4.2: أولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب مجال عمل المنشأة⁷⁵:

| مبيعات | صيانة | تركيب و معايرة / تمديدات | إنتاج و تصنيع | خدمات عامة | أخرى |
|--------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|--|
| 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة |
| 2. الثقة بالنفس | 2. الثقة بالنفس | 2. الثقة بالنفس | 2. الإهتمام بالتفاصيل | 2. الثقة بالنفس | 2. إتقان الاتصالات في العمل والاتجاهات |
| 3. اتباع التوجيهات | 3. اتباع التوجيهات | 3. التعاون مع الآخرين | 3. الثقة بالنفس | 3. اتباع التوجيهات | 3. الإيجابية نحو العمل |
| 4. الإهتمام بالتفاصيل | 4. الإهتمام بالتفاصيل | 4. اتباع التوجيهات | 4. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل | 4. الدقة في العمل | 4. إتقان الاتصالات في العمل |
| 5. إتقان الاتصالات في العمل | 5. إتقان الاتصالات في العمل | 5. الإهتمام بالتفاصيل | 5. التعاون مع الآخرين | 5. التعاون مع الآخرين | 5. الدقة في العمل |
| 6. الدقة في العمل | 6. القدرة على العمل مع | 6. إتقان الاتصالات في العمل | 6. التعاون مع الآخرين | 6. التعامل مع الزبائن | 6. الدقة بالعمل و المظهر الجيد |
| 7. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل | 7. الآخرين كفريق | 7. القدرة على العمل مع | 7. القدرة على العمل مع | 7. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل | 7. القدرة على التخطيط و ادارة الوقت |
| 8. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق | 8. العمل | 8. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل | 8. إتقان الاتصالات في العمل | 8. القدرة على التخطيط و ادارة الوقت | 8. القدرة على التخطيط و ادارة الوقت |

وقد تقاربت نتائج التمديدات مع النتائج العامة باستثناء صعود التعاون مع الآخرين للمرتبة الثالثة بدل الخامسة. وبالنسبة للإنتاج و التصنيع فقد سعد الإهتمام بالتفاصيل للمرتبة الثانية، و تراجع اتباع التعليمات خارج القائمة ودخل الإهتمام بالمظهر الجيد للمرتبة الثامنة. اما الخدمات العامة فقد حافظت على الثلاث مهارات الأوائل في القائمة العامة و بنفس الترتيب، و بالمقابل سعد الى قائمة الأولويات الدقة في العمل، التعامل مع الزبائن و القدرة على تخطيط و ادارة الوقت في المرتبة الرابعة و السادسة و الثامنة على التوالي.

ان اختلاف الأولويات اعلاه يتوافق مع طبيعة الأعمال المطلوبة للأنشطة المختلفة حسب مجال عمل المنشأة، لكن حافظت الصدق والأمانة على الأولوية في كافة القطاعات، تلاها الثقة بالنفس في غالبيتها وهذا يتوافق مع التفسير اعلاه لأصحاب العمل.

6.4.1.3 المهارات و الإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- حسب القطاع

وقد بينت النتائج اختلاف للمهارات و الإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في المنشآت الإقتصادية المرتبطة بالقطاعات قيد الدراسة من العاملين لديه بحسب القطاع،

الإطار 6.4.3: أولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع⁷⁶:

| كهرباء | الكترونيا | اتصالات | انظمة معلومات |
|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة |
| 2. الثقة بالنفس | 2. الثقة بالنفس | 2. الثقة بالنفس | 2. الثقة بالنفس |
| 3. اتباع التوجيهات | 3. اتباع التوجيهات | 3. اتباع التوجيهات | 3. إتقان الاتصالات في العمل |
| 4. الإهتمام بالتفاصيل | 4. الإهتمام بالتفاصيل | 4. إتقان الاتصالات في العمل | 4. اتباع التوجيهات |
| 5. التعاون مع الآخرين | 5. إتقان الاتصالات في العمل | 5. الإهتمام بالتفاصيل | 5. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل |
| 6. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق | 6. تعاون مع الآخرين | 6. تعاون مع الآخرين | 6. الإهتمام بالتفاصيل و |
| 7. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل | 7. القدرة على العمل مع الآخرين | 7. الدقة في العمل | 7. التعاون مع الآخرين |
| 8. إتقان الاتصالات في العمل | 8. الدقة في العمل | 8. الحفاظ على المظهر الجيد | 8. الحفاظ على المظهر الجيد |

⁷⁵ راجع الملحق 6.4.1 للتفاصيل

⁷⁶ راجع الملحق 6.4.1 للتفاصيل

وقد تبين تشابه كبير ما بين مهنة الكهرباء و الإلكترونيات مع الأولويات العامة، مع تراجع أولوية الاتصالات في العمل وتقدم العمل ضمن الفريق للكهرباء، و ظهور الدقة في العمل للإلكترونيات. بينما تشابهت مهنتي الإتصالات و انظمة المعلومات، من حيث تقدم إتقان الإتصالات في العمل وظهور الدقة في العمل والحفاظ على المظهر الجيد. وقد فسر اصحاب العمل ذلك من خلال المجموعات المركزة لكون طبيعة تلك المنشآت تجمع ما بين الصيانة و المبيعات و الخدمات. اضافة للمنشآت اعلاه هناك منشآت اخرى كمنشآت تجارية و خدمية و تعليم و صحة مختلفة و التي توظف العمالة المهنية المدربة ضمن القطاعات المستهدفة و التي تتوافق نتائجها مع ما سبق من مجالات عمل خدمية و اخرى من الجزء اعلاه.

6.4.1.4 المهارات و الإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- حسب المحافظة

وقد بينت النتائج اختلاف للمهارات و الإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل من العاملين لديه في القطاعات المستهدفة بحسب المحافظة، بالرغم من اتفاق غالبيتها مع المهارات العامة و بالخاص في الأولويتين الأولى و الثانية وان اختلف ترتيبهما. كما تبين انضمام المظهر الجيد و تخطيط و ادارة الوقت. وقد انضمت لمحافظة الخليل ايضا حل المشكلات. وقد يعكس ذلك توزيع العينة ايضا في المحافظات.

| الإطار 6.4.4: أولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁷⁷ : | | | |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| القدس | رام الله | الخليل | نابلس |
| 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة | 1. الصدق والأمانة | 1. الثقة بالنفس |
| 2. اتباع التوجيهات | 2. الثقة بالنفس | 2. الدقة في العمل | 2. الصدق والأمانة |
| 3. الثقة بالنفس | 3. الاهتمام بالتفاصيل | 3. التعامل مع الزبائن | 3. التعامل مع الزبائن |
| 4. الاهتمام بالتفاصيل | 4. إتقان الاتصالات في العمل | 4. التعاون مع الآخرين | 4. الاهتمام بالتفاصيل |
| 5. التعامل مع الزبائن | 5. اتباع التوجيهات | 5. اتباع التوجيهات | 5. اتباع التوجيهات |
| 6. إتقان الاتصالات في العمل | 6. التعاون مع الآخرين | 6. القدرة على تخطيط وادارة الوقت | 6. إتقان الاتصالات في العمل |
| 7. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل | 7. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق | 7. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق | 7. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل |
| 8. المظهر الجيد | 8. الإتجاهات الإيجابية نحو العمل | 8. الثقة بالنفس | 8. المظهر الجيد |
| 9. القدرة على تخطيط و ادارة الوقت | | 9. حل المشكلات | |

وتكمن أهمية النتائج اعلاه في كونها مؤشر هام للمهارات و الإتجاهات الشخصية التي يحتاجها سوق العمل ضمن القطاعات المستهدفة في مجالات العمل المرتبطة بها، من الضروري استعمال النتائج اعلاه لتوعية الخريجين بحاجات سوق العمل، كما اضافة مادة تدريبية في مجال المهارات الحياتية، تؤدي لإكتساب الخريجين المهارات و الإتجاهات السابقة.

6.4.2 المهارات و الإتجاهات المهنية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

تم عرض المهارات و الإتجاهات المهنية التالية للمجوتين من اصحاب العمل ضمن القطاعات المستهدفة وتمثلت في: القراءة و الكتابة باللغة العربية، القراءة و الكتابة باللغة الإنجليزية، القراءة و الكتابة باللغة العبرية، المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل، الإنتاجية العالية، مهارات استخدام الحاسوب، القدرة على تعلم مهارات جديدة، الاهتمام بالجودة، القدرة على التركيب دون إحداث خلل، القدرة على استخدام الكتلوجات، فهم واستخدام الرسومات والمخططات، القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة، الدقة في التحليل، السرعة في الإنجاز، التفكير المنطقي المتسلسل، و ترك أخرى لهم لوضع ما يروونه مناسباً.

⁷⁷ راجع الملحق 6.4.1 للتفاصيل

وقد تم عرض مهارات و اتجاهات مهنية متخصصة في مجالات الصيانة و التصنيع و البرمجة و الخدمات اضافة للمهارات المهنية العامة.

6.4.2.1 المهارات و الإتجاهات المهنية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- عام

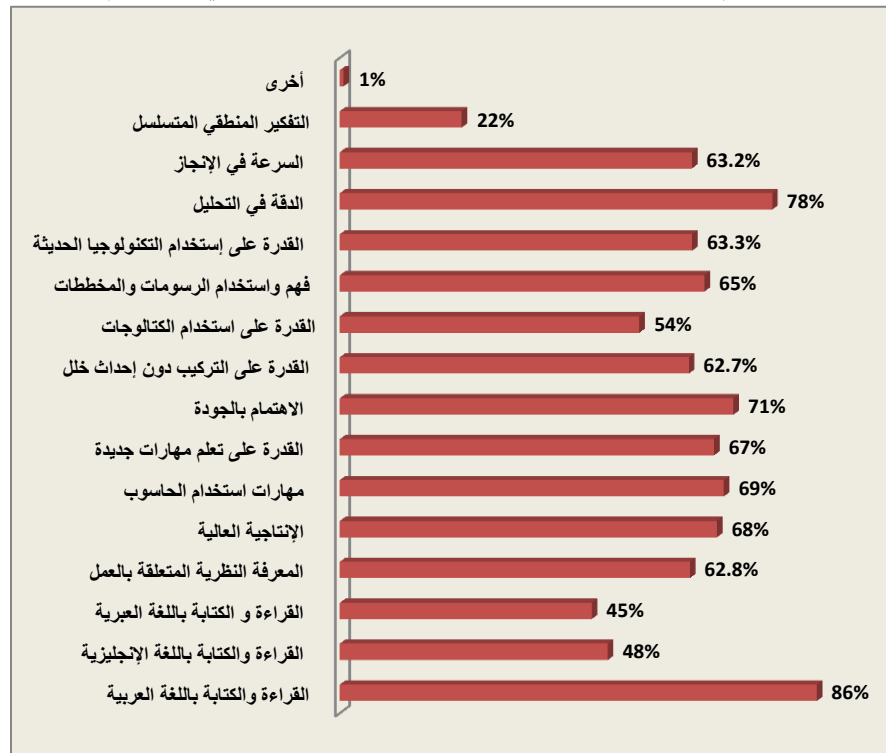
يبين الشكل 6.4.2 ادناه النتائج بشكل عام، حيث يبين ارتفاع عدد اصحاب العمل ممن يرون أهمية المهارات و الإتجاهات و الشخصية بشكل عام ، حيث حصلت مهارة " القراءة و الكتابة باللغة العربية" على إجماع 86% من اصحاب العمل، اي ما يعادل 948 من ال 1106 منشأة مبحوثة، و قد تقدمت الأولويات. وعند نقاش ذلك مع اصحاب العمل تبين ان واقع المنشآت الصغير يفترض من يقوم باجراء معاملات محددة و تسجيل معلومات محددة في ظل غياب صاحب العمل.

وقد حققت في المرتبة الثانية و الثالثة مهارتي: "الدقة في التحليل" و"الاهتمام بالجودة" بنسب 78% و 71% على التوالي، تلاها استخدام الحاسوب و الإنتاجية العالية. وجميعها مهارات مرتبطة بالإنتاج المباشر لصاحب العمل. وتلا ذلك مهارات تطويرية هامة متعلقة بالقدرة على التعلم و استعمال المخططات و التكنولوجيا الحديثة. ويعرض الإطار 6.4.5 الأولويات التي حازت على اجماع ما بين 86%- 60%. تلا ذلك ثلاث مهارات حازت على اجماع ما بين 54%-45%، وتلاهم التفكير المنطقي المتسلسل و التي حازت على اجماع 22% فقط من اصحاب العمل.

الإطار 6.4.5: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المدربة:

1. القراءة و الكتابة باللغة العربية
2. الدقة في التحليل
3. الاهتمام بالجودة
4. مهارات استخدام الحاسوب،
5. الإنتاجية العالية
6. القدرة على تعلم مهارات جديدة
7. فهم واستخدام الرسومات والمخططات،
8. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة
9. السرعة في الإنجاز
10. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل
11. القدرة على التركيب دون إحداث خلل

الشكل 6.4.2: المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد اصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت)



ان هذه النتائج تؤكد النتائج السابقة المتعلقة بنقص المهارات و تفضيل العمالة المذكورة بالجزء 6.3 من التقرير. و التي تؤكد على أهمية اكتساب المهارات التطبيقية السريعة و التي تساعد على المباشرة بالإنتاج يلي ذلك مهارات التعلم و التطور و من ثم المهارات المتخصصة لكل مجال، مع تفضيل المهارات المرتبطة بواقع المنشآت الصغيرة.

6.4.2.2 المهارات والإتجاهات المهنية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- حسب المحافظة

يبين الإطار 6.4.6 تفاوت النتائج بين المحافظات و اختلاف ترتيب اولوياتها حسب المحافظة و ان حافظت في معظم الأحيان على الاولويات نفسها. حيث بينت النتائج اهمية مهارة القراءة و الكتابة باللغة العربية في نابلس والخليل و رام الله و تراجعها في القدس. مقابل تقدم القراءة و الكتابة باللغة الإنجليزية و العبرية في المحافظة مما يعكس الواقع الإقتصادي في المحافظة و اختلافه عن المحافظات الأخرى. وقد شكلت اولوية الدقة في التحليل في كل من القدس و رام الله و نابلس و خرجت من قائمة اولويات الخليل. بينما حافظت الإهتمام بالجودة على اهميتها في نابلس و رام الله و تراجعت في القدس و الخليل. لقد حافظت مهارات الحاسوب و استخدام الرسومات و المخططات و التكنولوجيا الحديثة و قابلية التعلم على اولويتها و ان اختلف ترتيبها في المحافظات الأربع. وقد ظهرت القدرة على استخدام الكتلوجات في الخليل و رام الله ضمن الأولويات، كما ظهر التفكير المنطقي المتسلسل ضمن اولويات الخليل.

| الإطار 6.4.6: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁷⁸ : | | | |
|--|---|--|--|
| القدس | رام الله | الخليل | نابلس |
| 1. الدقة في التحليل | 1. الدقة في التحليل | 1. القراءة و الكتابة باللغة العربية | 1. القراءة و الكتابة باللغة العربية |
| 2. الإنتاجية العالية | 2. القراءة و الكتابة باللغة العربية | 2. القدرة على التركيب دون إحداث خلل | 2. الإهتمام بالجودة |
| 3. مهارات استخدام الحاسوب، | 3. الإهتمام بالجودة | 3. السرعة في الإنجاز | 3. الدقة في التحليل |
| 4. السرعة في الإنجاز | 4. فهم واستخدام الرسومات | 4. القراءة و الكتابة باللغة الإنجليزية | 4. القدرة على التركيب دون إحداث خلل |
| 5. القراءة و الكتابة باللغة الإنجليزية | 5. المخططات | 5. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل | 5. الإنتاجية العالية |
| 6. القراءة و الكتابة باللغة العربية | 6. القدرة على تعلم مهارات جديدة | 6. القدرة على تعلم مهارات جديدة | 6. مهارات استخدام الحاسوب |
| 7. القدرة على تعلم مهارات جديدة | 7. مهارات استخدام الحاسوب | 7. الإهتمام بالجودة و التفكير المنطقي | 7. فهم واستخدام الرسومات |
| 8. القراءة و الكتابة باللغة العربية | 8. الإنتاجية العالية، | 8. المتسلسل | 8. فهم واستخدام الرسومات |
| 9. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة | 9. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة | 9. فهم واستخدام الرسومات و المخططات، | 9. القدرة على تعلم مهارات جديدة |
| 10. فهم واستخدام الرسومات و المخططات | 10. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل | 10. مهارات استخدام الحاسوب، | 10. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة |
| 11. الإهتمام بالجودة | 11. السرعة في الإنجاز | 11. القدرة على استخدام الكتلوجات | 11. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل |
| | | | 11. السرعة في الإنجاز |
| | | | 11. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة |

وقد شكل معدل الطلب على المهارة 62% لإجمالي النتائج بينما ارتفعت لتصل 64% و 72% في محافظتي نابلس و الخليل على التوالي و انخفضت لتصل 58% و 52% في محافظتي القدس و رام الله على التوالي كما يبين ملحق 6.4.2.

ان النتائج السابقة تشير لأهمية الخمسة عشر مهارة مهنية لسوق العمل و ضرورة ادماجهم بالبرامج التدريبية المستقبلية، مع التركيز على المهارات بحسب المحافظة و القطاع.

6.4.3 المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

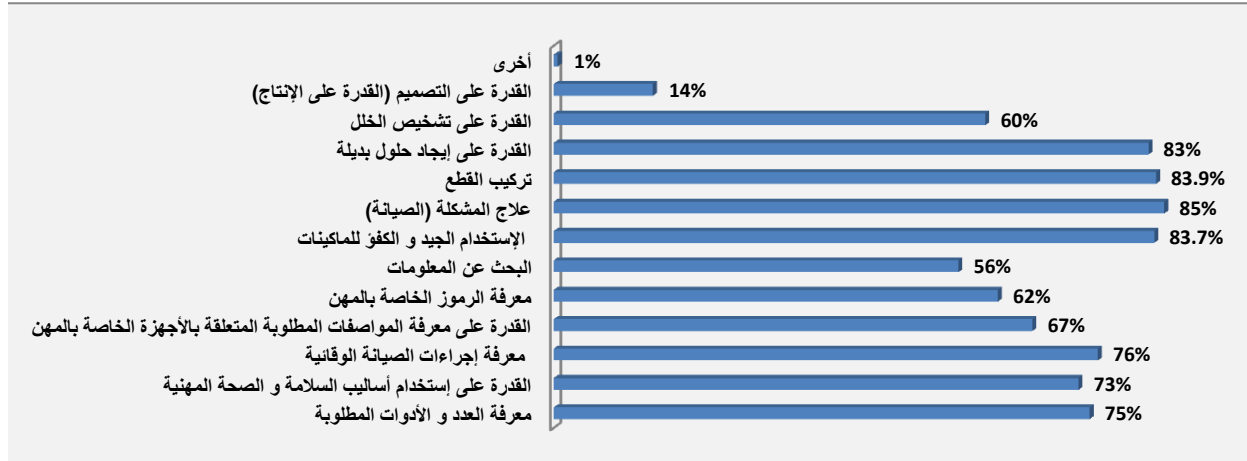
لقد تم تقسيم المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة الى مهارات للعاملين في مجال الصيانة و التصنيع، ومهارات للعاملين في مجال البرمجة، ومهارات للعاملين في مجال ادارة المكاتب، كما تم وضع المهارات الأخرى التي تم استنباطها من اقتراحات المبحوثين في الإستمارة.

⁷⁸ راجع الملحق 6.4.2 للتفاصيل

6.4.3.1 المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى موظفي الصيانة والتصنيع

تبين ان المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة للمنشآت العاملة في مجال الصيانة والتصنيع تتمثل في المهارات التي تم وضعها للمنشآت، حيث يبين الشكل 6.4.4 اجماع ما بين 83% و 85% على الإستخدام الجيد و الكفو للماكينات، علاج المشكلة (الصيانة) ، تركيب القطع، القدرة على إيجاد حلول بديلة. تلا ذلك اجماع وما بين ال73% و 76% على اهمية معرفة العدد و الأدوات المطلوبة، القدرة على إستخدام أساليب السلامة و الصحة المهنية ، معرفة إجراءات الصيانة الوقائية. تلا ذلك اجماع ما بين ال60% الى ال67% على أهمية القدرة على معرفة المواصفات المطلوبة المتعلقة بالأجهزة الخاصة بالمهن، معرفة الرموز الخاصة بالمهن ، القدرة على تشخيص الخلل . بينما لم تحقق القدرة على التصميم (القدرة على الإنتاج) سوى اجماع 14% من اصحاب العمل على اهميتها.

الشكل 6.4.3: المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة (للمنشآت التي تعمل في مجال الصيانة و التصنيع) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد اصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت)



الإطار 6.4.7: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة- الصيانة و التصنيع:

1. **علاج المشكلة (الصيانة)**
2. **تركيب القطع**
3. **الإستخدام الجيد و الكفو للماكينات**
4. **القدرة على إيجاد حلول بديلة**
5. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية
6. معرفة العدد و الأدوات المطلوبة
7. القدرة على إستخدام أساليب السلامة والصحة المهنية
8. القدرة على معرفة المواصفات المطلوبة المتعلقة بالأجهزة الخاصة بالمهن
9. معرفة الرموز الخاصة بالمهن
10. القدرة على تشخيص الخلل

يبين الإطار 6.4.8 اولوية المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة حسب المحافظة، وهي تبين تباين الأولويات ضمن المحافظات، مع الحفاظ على الأولويات الأربع في محافظات نابلس و رام الله و القدس و حفاظ محافظة الخليل على الأوليتين بحسب الأولويات العامة اطار 6.4.7، كما تبين الأولويات حسب المحافظة صعود القدرة على تشخيص الخلل الى المرتبة الثالثة والرابعة والسادسة في محافظات الخليل و نابلس و رام الله على التوالي، كما ظهور معرفة إجراءات الصيانة الوقائية في المرتبة الخامسة و السادسة على التوالي في تلك المحافظات، كما تبين اهمية إستخدام أساليب السلامة والصحة المهنية في محافظة الخليل تلاها بالترتيب نابلس والقدس و من ثم رام الله. وقد ظهرت اهمية البحث عن المعلومات في محافظتي رام الله و القدس.

| الإطار 6.4.8: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة (الصيانة و التصنيع) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁷⁹ : | | | |
|---|---|---|---|
| القدس | رام الله | الخليل | نابلس |
| 1. <u>علاج المشكلة (الصيانة)</u> | 1. <u>الإستخدام الجيد و الكفؤ للماكينات</u> | 1. معرفة العدد و الأدوات المطلوبة | 1. <u>الإستخدام الجيد و الكفؤ للماكينات</u> |
| 2. <u>الإستخدام الجيد و الكفؤ للماكينات</u> | 2. <u>القدرة على إيجاد حلول بديلة</u> | 2. <u>علاج المشكلة (الصيانة)</u> | 2. <u>تركيب القطع</u> |
| 3. <u>تركيب القطع</u> | 3. <u>تركيب القطع</u> | 3. القدرة على إستخدام أساليب السلامة والصحة المهنية | 3. <u>القدرة على إيجاد حلول بديلة</u> |
| 4. <u>القدرة على إيجاد حلول بديلة</u> | 4. <u>علاج المشكلة (الصيانة)</u> | 4. القدرة على تشخيص الخلل | 4. <u>القدرة على تشخيص الخلل</u> |
| 5. معرفة العدد و الأدوات المطلوبة | 5. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية | 5. <u>تركيب القطع</u> | 5. <u>علاج المشكلة (الصيانة)</u> |
| 6. البحث عن معلومات | 6. <u>القدرة على تشخيص الخلل</u> | 6. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية | 6. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية |
| والقدرة على إستخدام أساليب السلامة والصحة المهنية | 7. البحث عن معلومات | 7. القدرة على معرفة الموصفات المطلوبة للأجهزة الخاصة بالمهن | 6. القدرة على إستخدام أساليب السلامة والصحة المهنية |

6.4.3.2 المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى موظفي البرمجة

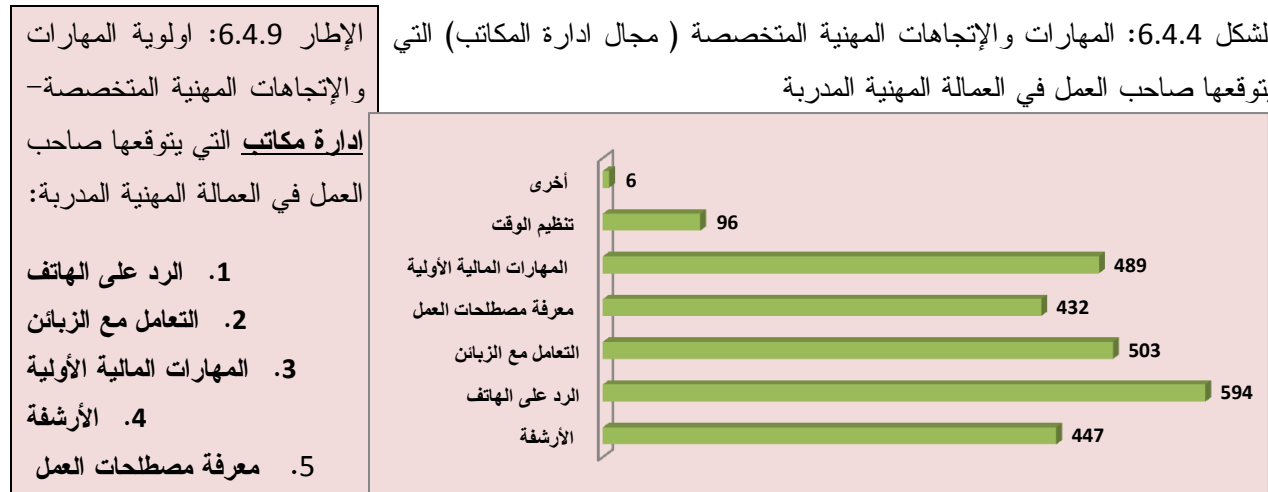
تبين ان المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة للمنشآت العاملة في مجال البرمجة تتمثل في وضع مخطط تحليلي أولاً، تلاه تصميم برمجيات، ومن ثم إستخدام برمجيات محددة، وقد حدد أصحاب العمل في المنشآت ذات العلاقة تلك البرمجيات بعدة مجالات شملت: كمبيوتر استعمال مثال اوفيس، ورسم هندسي اوتوكاد و برامج التصميم كورل درو ، و جي اي اس، وبرمجيات الانترنت، وحماية فيروسات، وبرامج التحكم بالالات و دوائر الكترونية وكهربائية ، وبرامج محاسبية وبرامج بناء برمجيات مثل فيجول بيسك و جافا و اواكل.

وقد شكلت وضع مخطط تحليلي الأولوية الأولى لمحافظة نابلس و رام الله، بينما شكلت تصميم برامج الاولوية الأولى للخليل و القدس، كما بينت النتائج المعروضة في الملحق 6.4.3.

6.4.3.3 المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى موظفي الخدمات

تبين النتائج ان اولوية مشغلي ادارة المكاتب تكمن اولاً في اتقان مهارة الرد على الهاتف، ثانياً في التعامل مع الزبائن وثالثاً في المهارات المحاسبية الاولى.

الشكل 6.4.4: المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة (مجال ادارة المكاتب) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة



⁷⁹ راجع الملحق 6.4.3 للتفاصيل

وقد فسر ذلك ايضا اصحاب العمل بكون الرد على الهاتف يمثل قناة هامة للتعامل مع الزبائن، يفقدها الكثير من المهنيين المدربين تستدعي فهم الرسالة و التعامل معها و نقل الرسالة بالشكل الصحيح. كما ان الثلاث مهارات الأولوية ذات علاقة بطبيعة الأعمال الصغيرة و التي تفترض بموظف ادارة المكاتب اتقانها، حيث لا يتوفر بالضرورة موظف استقبال و مساعد اداري و مالي بل يفترض بالموظف الوحيد في المنشأة الصغيرة القيام بالمهام معا بشكل اولي. لقد تبع تلك المهارات الأرشفة و معرفة مصطلحات العمل و التي تفترض تدريب ميداني بالقطاعات المختلفة و تدريب المؤسسات على مصطلحات القطاعات المختلفة.

وبتبيين من نتائج المحافظات ان الرد على الهاتف ايضا شكل الأولوية الأولى لمحافظات نابلس و رام الله و القدس بينما شكل الأولوية الثالثة للخليل، بينما شكلت المهارات المالية الأولوية الثانية لرام الله و القدس، بينما شكلت الرابعة و الخامسة لنابلس و الخليل على التوالي. وقد تفاوتت التعامل مع الزبائن ما بين المحافظات فقد شكلت الأولى و الثانية لنابلس و الخليل على التوالي، بينما شكلت الثالثة و الخامسة للقدس و رام الله على التوالي. وقد شكلت معرفة مصطلحات العمل الأولوية الثانية في الخليل.

| الإطار 6.4.10: اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁸⁰ : | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| القدس | رام الله | الخليل | نابلس |
| 1. الرد على الهاتف | 1. الرد على الهاتف | 1. التعامل مع الزبائن | 1. الرد على الهاتف |
| 2. المهارات المالية الأولوية | 2. المهارات المالية الأولوية | 2. معرفة مصطلحات العمل | 2. التعامل مع الزبائن |
| 3. التعامل مع الزبائن | 3. معرفة مصطلحات العمل | 3. الرد على الهاتف | 3. الأرشفة |
| 4. الأرشفة | 4. الأرشفة | 4. الأرشفة | 4. المهارات المالية الأولوية |
| 5. معرفة مصطلحات العمل | 5. التعامل مع الزبائن | 5. المهارات المالية الأولوية | 5. معرفة مصطلحات العمل |

ان النتائج السابقة تؤكد على ضرورة تطوير برامج التدريب لتشمل تلك المهارات كما ضرورة الأخذ بعين الإعتبار اولويات المناطق في التركيز عليها عند التدريب.

6.4.3.4 المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها

من خلال الإستمارة تبين ان ما يفوق ال 20% من اصحاب العمل في المحافظات المختلفة يجد صعوبة في المهارات التسويقية، و قد فسر الكثير منهم ارتباط ذلك بالمستورد الاجنبي الذي ينافس الانتاج المحلي و ضعف الواقع الإقتصادي والقوة الشرائية للزبائن على الصعيد الخارجي وذكر العديد منهم عدم وجود مهارات تسويقية في مجال العمل الخاص بهم المتعلق بالالكترونيات و الاتصالات و الحاسوب. كما ذكر من يعمل في مجال الصيانة و بالأخص في مجالي الإتصالات و الإلكترونيات نقص مهارات البيع لدى الخريجين في المجالات السابقة، و قد فسر ذلك اصحاب العمل بكون المنشآت العاملة في المجالين في منشآت صغيرة و تستدعي معرفة في مجالي الصيانة و البيع، كما ذكر اصحاب محلات الإلكترونيات و بالأخص الراديو و التلفزيون وجود تغيير في القطاع من صيانة الى بيع نتيجة للمنافسة العالية من البضائع المستوردة و انخفاض اسعار السلع الجديدة مقابل اسعار الصيانة، مما يستدعي تطوير مهارات الخريجين في المجال باتجاه مهارات البيع.

⁸⁰ راجع الملحق 6.4.3 للتفاصيل

كما طرح العديد من اصحاب العمل ضرورة تطوير التدريب و التعليم في مهنة الكهرباء لتشمل تدريب متميز للتحكم الإلكتروني (PLC) ، كما ذكر و اكد على ذلك العاملين في المهنة في المجموعات المركزة، وذكروا اهمية تطوير المهنة للتعامل مع صيانة الآلات الصناعية وبرمجتها.

6.4.4 المهارات و الإتجاهات الإدارية و الريادية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

تم عرض المهارات و الإتجاهات الإدارية و الريادية التالية للمبحوثين من اصحاب العمل ضمن القطاعات المستهدفة وتمثلت في: المبادرة الذاتية، القدرة على إدارة الأفراد، القدرة على المتابعة، القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين، التخطيط، التقييم و تطوير العمل، القدرة على وضع الأهداف، الإبتكار و الإبداع، و ترك أخرى لهم لوضع ما يرونه مناسباً.

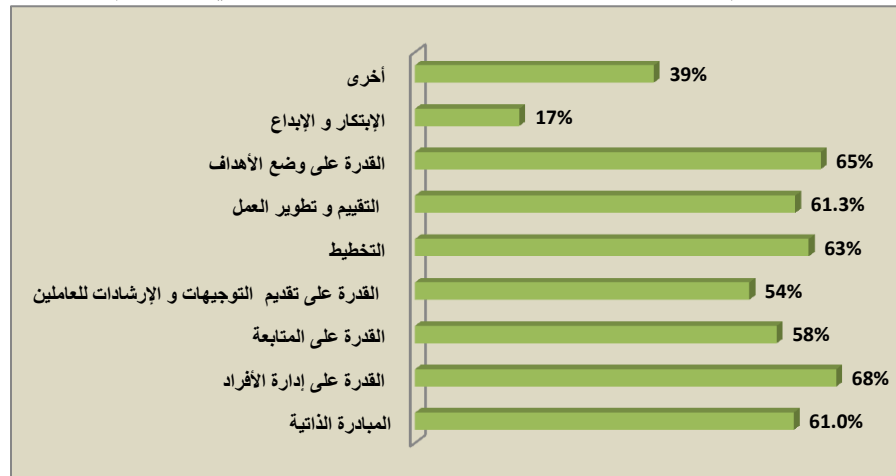
6.4.4.1 المهارات و الإتجاهات الإدارية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- عام

يبين الشكل 6.4.3 ادناه النتائج بشكل عام، حيث يبين تأكيد عدد من اصحاب العمل على أهمية المهارات و الإتجاهات الإدارية بشكل عام ، حيث يتفق ما بين ال60%- 68% من اصحاب العمل على اولوية خمسة منها، كما ويتفق ما بين ال54-58% على اثنين منها و اقترح 38.5% مهارات أخرى، ومن الملفت تندي طلب اصحاب العمل لأولوية الإبتكار والإبداع كما يبين الشكل.

الشكل 6.4.5: المهارات والإتجاهات الادارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد اصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت)

الإطار 6.4.11: اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة:

1. قدره على إدارة الأفراد
2. القدرة على وضع الأهداف
3. التخطيط
4. التقييم و تطوير العمل
5. المبادرة الذاتية



يبين الإطار 6.4.9 اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حيث حازت القدرة على ادارة الافراد على الاولوية الأولى، وقد تبين من النقاش مع المجموعات المركزة اهمية هذا الجانب لاصحاب المنشآت وذلك لطابع المنشآت الذي يغلب عليه الصغر و بالتالي الحاجة لمن ينوب مكان صاحب العمل عند عدم تواجده للقيام بالاعمال خارج المنشأة، واولوية تلك المهارات من الناحية الإدارية: "ادارة باقي الافراد".

تلا ذلك وضع الأهداف و التخطيط و من ثم التطوير و المبادرة. وتلا ذلك القدرة على المتابعة، والقدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين. وقد اقترح اصحاب المنشآت مهارات اخرى منها مهارات تسجيل و محاسبة اولية، وقد تركزت تلك المهارات الاخرى في قطاع الإلكترونيات و القطاع التجاري كما سيبين القسم التالي.

6.4.4.2 المهارات والإتجاهات الإدارية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- حسب القطاع

تبين النتائج التي تم تلخيصها في الإطار ادناه توافق النتائج حسب القطاع مع النتائج العامة مع تغيير في ترتيب الأولويات حسب القطاع، حيث استمرت القدرة على ادارة الأفراد و التخطيط على ان تكون ضمن الأولويات في القطاعات، مع تراجع ترتيبها في الإتصالات. واصبحت القدرة على وضع الأهداف اولوية في قطاعي الإتصالات و انظمة المعلومات، و لم تكن اولوية لقطاع الكهرباء، بينما شكلت القدرة على المتابعة اولوية للقطاع.

| الإطار 6.4.12: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع المباشر ⁸¹ : | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|---|
| كهرباء | الكترونيات | اتصالات | انظمة معلومات |
| 1. القدره على إدارة الأفراد | 1. القدره على إدارة الأفراد | 1. القدرة على وضع الأهداف | 1. القدرة على وضع الأهداف |
| 2. التخطيط | 2. التخطيط | 2. التقييم و تطوير العمل | 2. القدره على إدارة الأفراد |
| 3. القدرة على المتابعة | 3. القدرة على وضع | 3. القدره على إدارة الأفراد | 3. التخطيط |
| 4. المبادرة الذاتية | 4. الأهداف | 4. التخطيط | 4. القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين |
| 5. التقييم و تطوير العمل | 4. التقييم و تطوير العمل | 5. المبادرة الذاتية | 5. التقييم و تطوير العمل والمبادرة الذاتية |
| 5. التقييم و تطوير العمل | 5. المبادرة الذاتية | | |

وقد شكلت القطاعات اعلاه مشغلا رئيسيا و مباشرا للخريجين في التخصصات المرتبطة بها الا ان القطاعات غير المباشرة و التي توظف خريجي التخصصات قيد الدراسة فقد تمثلت في منشآت اخرى ذات طابع تجاري او خدمي او صناعات او اخرى (تعليم و صحة). و قد تشابهت نتائج منشآت الأنشطة التجارية و الخدمية ذات العلاقة مع النتائج العامة الا انها اختلفت في الصناعة و الصحة و التعليم كما يبين الإطار ادناه ، حيث تعتبر العمالة المهنية المدربة للتخصصات قيد الدراسة عمالة مساندة و بالتالي يتم الإعتماد عليها في وضع برنامج صيانة و الإعتماد على الذات في التطوير في المجال، كما ان حجم المنشآت الصناعية تعتبر متوسطة مقارنة بالمنشآت الصغيرة لغالبية المنشآت المبحوثة و بالتالي ظهرت اولوية المتابعة و القدرة على توجيه وارشاد العاملين. اختلفت النتائج في تلك القطاعات.

| الإطار 6.4.13: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع غير المباشر ⁸² : | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| صناعة | أنشطة تجارية | أنشطة خدمية | أخرى (تعليم و صحة) |
| 1. القدره على إدارة الأفراد | 1. القدره على إدارة الأفراد | 1. القدره على إدارة الأفراد | 1. التخطيط |
| 2. القدرة على وضع الأهداف | 2. القدرة على وضع | 2. القدرة على وضع | 2. المبادرة الذاتية |
| 3. التخطيط | 3. الأهداف | 3. الأهداف | 3. القدره على إدارة الأفراد |
| 4. القدرة على المتابعة | 4. التخطيط | 4. التخطيط | 4. التقييم و تطوير العمل |
| 5. القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين | 4. المبادرة الذاتية | 4. المبادرة الذاتية | 5. القدرة على المتابعة |
| | 5. القدرة على المتابعة | 5. التقييم و تطوير العمل | |

وقد تركزت المهارات الاخرى في قطاع الإلكترونيات و القطاع التجاري و قذا ينسجم مع ما طرح من قبل اصحاب العمل من مهارات تسجيل و محاسبة اولية، و لتشابك القطاعين كما بين الجزء السابق من التقرير.

⁸¹ راجع الملحق 6.4.4 للتفاصيل

⁸² راجع الملحق 6.4.4 للتفاصيل

6.4.4.3 المهارات والإتجاهات الإدارية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- حسب المحافظة

| الإطار 6.4.14: أولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁸³ : | | | |
|--|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| القدس | رام الله | الخليل | نابلس |
| 1. القدرة على إدارة الأفراد | 1. القدرة على إدارة الأفراد | 6. المبادرة الذاتية | 7. القدرة على وضع الأهداف |
| 2. التخطيط | 2. القدرة على وضع الأهداف | 7. القدرة على المتابعة | 8. القدرة على إدارة الأفراد |
| 3. القدرة على تقديم التوجيهات | 3. التخطيط | 8. التقييم و تطوير العمل | 9. التخطيط |
| والإرشادات للعاملين | 4. القدرة على تقديم التوجيهات | 9. التخطيط | 10. التقييم و تطوير العمل |
| 4. المبادرة الذاتية | والإرشادات للعاملين | 10. القدرة على وضع الأهداف | 11. المبادرة الذاتية |
| 5. القدرة على وضع الأهداف | 5. القدرة على المتابعة | | |

أظهرت النتائج تباين ما بين المناطق المختلفة، إلا أن ثلاث مناطق أجمعت على أولوية إدارة الأفراد (الترتيب الأول والثاني)، وجميعها اجمع على أولوية مهارة التخطيط حول الترتيب الثالث. وتفاوت ترتيب القدرة على وضع الأهداف بين المحافظات. و قد تميزت محافظة الخليل بأولوية المبادرة الذاتية و التي لم تظهر في محافظة رام الله بينما تراجعت الى المرتبة الخامسة و الرابعة في محافظتي نابلس و القدس على التوالي. وقد ارتفعت في القائمة القدرة على تقديم التوجيهات للعاملين في رام الله و القدس و القدرة على المتابعة في الخليل و رام الله.

كنتاج تبين أولويات القدرة على إدارة الأفراد، وضع الأهداف، التخطيط، التقييم و تطوير العمل، وتراجعت المبادرة الذاتية في القائمة بينما لم تحقق الإبتكار و الإبداع نسبة تذكر، و هما صفتان مرتبطتان بالريادة. أن النتائج تشير الى ضرورة شمول البرامج التدريبية لما سبق من أولويات كما ضرورة شمول مهارات الريادة وان لم تكن أولويات اصحاب العمل بل تمثلت في كونها أولويات الخريجين و الطلاب كما تبين سابقا. وقد شكلت المهارات المالية الاولية لغير العاملين في مجال ادارة المكاتب اولوية يجب اخذها بعين الاعتبار.

تبين مما سبق وجود أهمية لمهارات شخصية ومهنية و مهنية متخصصة و ادارية متنوعة لأصحاب العمل في المحافظات المختلفة و ضمن القطاعات ومجالات العمل قيد الدراسة آخذين بعين الاعتبار الواقع الإقتصادي الفلسطيني وواقع المنشآت الإقتصادية و افاقها المستقبلية، مما يستدعي تطوير البرامج التدريبية في المجال. آخذين بعين الاعتبار أن المهارات المهنية المطلوبة ركزت على اتقان المهنة اولا و من ثم قابلية التطور تلاها المهارات المتخصصة، مما يبرز أهمية اعداد الخريجين لذلك قبل تخرجهم.

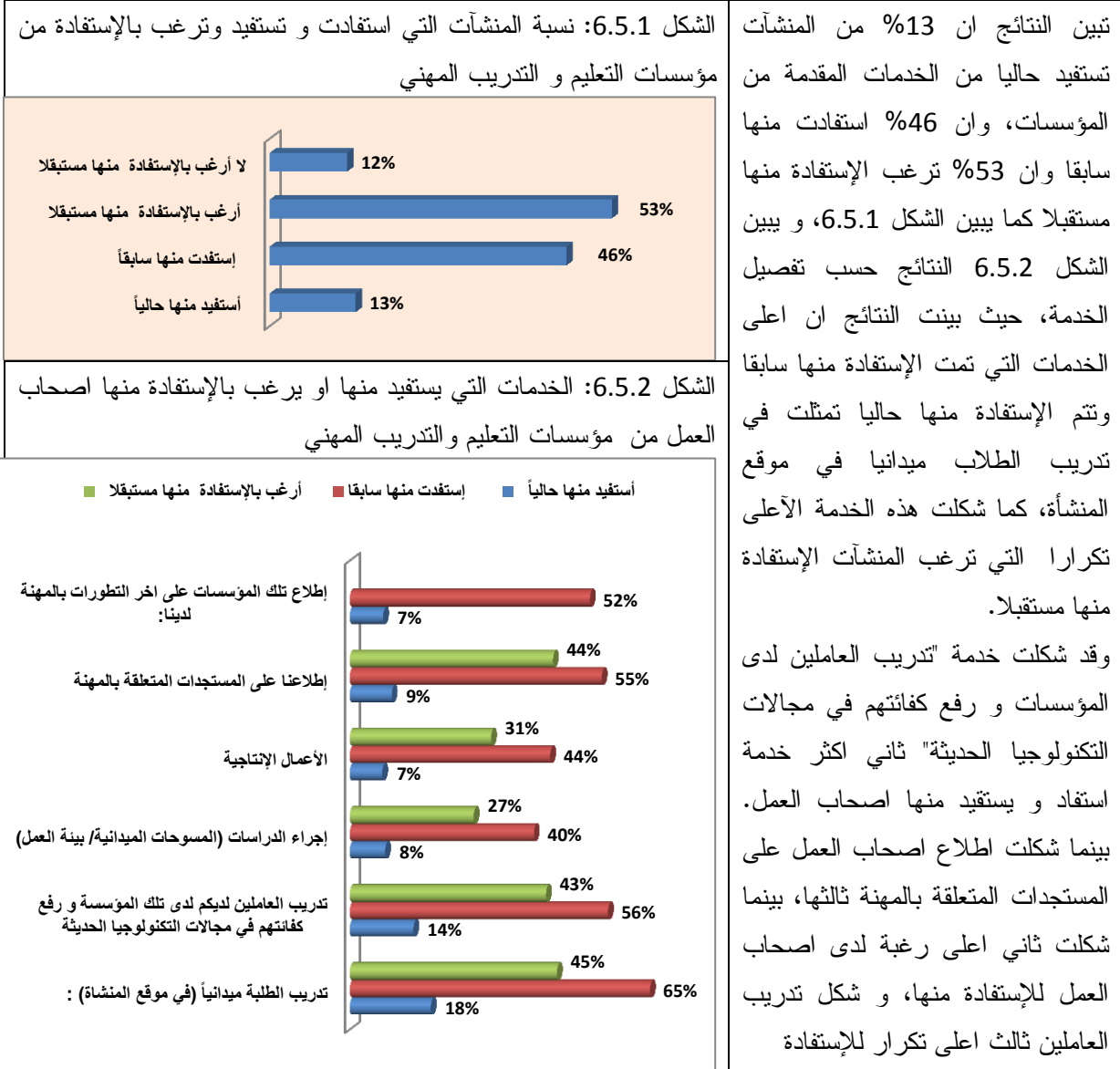
6.5 احتياجات سوق العمل من مؤسسات التعليم و التدريب المهني

يبين هذا الجزء من التقرير العلاقة ما بين منشآت القطاع الخاص ومؤسسات التعليم و التدريب المهني في المحافظات المختلفة و للقطاعات قيد الدراسة، حيث يبين مدى معرفة سوق العمل بالخدمات المقدمة، مدى الإستفادة من تلك الخدمات والرغبة بالإستفادة منها مستقبلا واقتراحات تطوير العلاقة ما بين سوق العمل و المؤسسات مستقبلا. وقد بين هذا الجزء رغبة المؤسسات العالية للإستفادة من خدمات التعليم و التدريب المهني و محدودية المعرفة و الإستفادة الحالية، كما و بين استعدادية سوق العمل للتعاون في تطوير مخرجات التعليم و التدريب المهني، مما يدل على أهمية دور مؤسسات التعليم

⁸³ راجع الملحق 6.4.4 للتفاصيل

والتدريب المهني في نشر المعلومات وتفعيل العلاقة واستمرارها. كما وأهمية وحدات التدريب في الغرف التجارية للقيام بالربط اللازم بحسب احتياجات سوق العمل وواقع المؤسسات في المحافظات المختلفة.

6.5.1 خدمات مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني التي يستفيد منها سوق العمل:

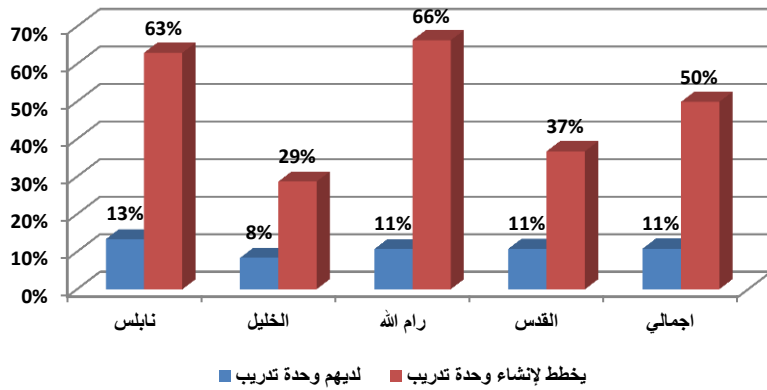


المستقبلية. و قد تقاربت نسب الإستفادة المستقبلية لتدريب الطلبة والعاملين واطلاع المنشآت على التطورات المهنية كما يبين الشكل. وقد اختلفت النتائج بحسب المحافظات كما يبين الملحق 6.5. و لم يجب اصحاب العمل على الرغبة المستقبلية لإطلاع تلك المؤسسات على آخر التطورات بالمهنة حيث اعتبروها تعاون و ليس خدمة. ذكر جزء منهم استعدادهم التعاون في المجال عند سؤالهم عن كيفية زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم و التدريب المهني، كما يبينها الإطار 6.4.5 لاحقا.

ان النتائج أعلاه تبرز وجود خدمات مقدمة من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و حاجة للإستفادة من هذه الخدمات مستقبلا وبنسب متميزة، الا ان تلك النسب كانت اقل من نسب رغبة الخريجين للإستفادة من خدمات المؤسسات، و اقل من نسب رغبة المؤسسات لتقديم تلك الخدمات كما يبين الجزئين 5.7 و 4.6 من الدراسة. مما يبين ان العلاقة مع سوق العمل تحتاج للعمل الدؤوب و لملائمة توقعاتهم وهذا ما يشكل حافز لتلك المنشآت لاستمرار التعاون مع التعليم و التدريب المهني.

6.5.2 تدريب العاملين في سوق العمل

الشكل 6.5.3: نسبة المنشآت الإقتصادية التي لديها وحدة تدريب وتلك التي تخطط لإنشاء وحدة تدريب



لقد ذكر 11% من اجمالي اصحاب العمل ان لديهم وحدة تدريب داخل المنشأة، بينما ذكر 50% منهم رغبتهم انشاء وحدة تدريب لديهم كما يبين الشكل 6.5.3 ، مما يبين اهتمامهم بتطوير العاملين لديهم، وهذا يحفز دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني لتفعيل دورهم بالمجال. يبين الشكل تقارب نسب من لديهم وحدات تدريب في المحافظات، بينما تتطلع

نسب اكبر من مؤسسات نابلس و رام الله لتأسيس وحدات مستقبلية.

وقد ذكر 451 منشأة (ما يمثل 41% من المنشآت) انها دربت العاملين لديها خلال الثلاث سنوات الماضية، وقد ذكرت تلك المنشآت انها دربت 4435 شخصا من العاملين لديها في مجالات متعددة منها خلال الثلاث سنوات الماضية. وقد شمل التدريب: التصنيع باستخدام الحاسوب ، اتمتة صناعية و الكهرباء المحوسبة (PLC) والطاقة و انظمة شمسية و تمديدات وصيانة تبريد وتكيف و تدفئة و لف موتورات و 3 فاز و تمديدات صناعية و قراءة مخططات لتخصص الكهرباء، صيانة اجهزة الكترونية متخصصة: طبية، اجهزة اذار ومراقبة وكاميرات، الكترونيات سيارات، الات مكتبية، واجهزة بث اذاعي وتلفزيوني والصوتيات لتخصص الإلكترونيات، ودورات اتصالات متخصصة وصيانة اجهزة خلوية لتخصص الاتصالات و برمجيات متخصصة وصيانة شبكات وانترنت مختلفة لتكنولوجيا المعلومات اضافة لدورات في مجالات الإدارة والتسويق و التعامل مع الزبائن و بالأخص في مجالات الإلكترونيات و الإتصالات، و قد أبدى العديد منهم استعدادهم للإستفادة من دورات فيما سبق ذكره اضافة لدورات سلامة عامة للكهربائين، و صيانة شاشات اللمس للهواتف الخلوية والحاسوب.

تشير هذه المجالات لحاجة سوق العمل للتأهيل فيها، وبالتالي ضرورة تواجد هذه التخصصات والطاقت المدربة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني لتأهيل الخريجين واعدادهم لسوق العمل، كما لإجراء دورات تطويرية لسوق العمل فيها، كما يشير هذا الجانب الى قيام المنشآت بتدريب عاملها في مؤسسات التعليم و التدريب المهني و رغبتها المستقبلية بذلك، كأحد أشكال التعاون الهامة و بالتالي ضرورة الحفاظ على هذا الجانب و تطويره.

وقد نكر اصحاب العمل ان المنشآت الإقتصادية تعاني من اشكالات متعددة في مجالات ادارية و فنية و تسويقية، بعضها نتج عن اوضاع خارجية و بعضها الآخر نتج عن ضعف الموارد البشرية في المجال المحدد، تخلق هذه الجوانب فرصة

لتطوير التدريب الحالي وتوفير مجالات تدريبية للعاملين أيضا. حيث فسر اصحاب المنشآت تلك الجوانب بضعف التعامل مع الزبائن بشكل رئيسي ومن ثم ضعف التعامل مع العاملين والتخطيط و ادارة الوقت في الجانب الإداري. وقد تركزت اشكالات اصحاب العمل في الجانب الفني على ضعف الخبرات بشكل رئيسي ومن ثم ضعف القدرة على التعامل مع الأجهزة والمواصفات و المخططات. اما في الجانب التسويقي فقد بين اصحاب العمل عدم وجود مهارات البيع للعاملين في مجال الأجهزة الإلكترونية والاتصالات و تكنولوجيا المعلومات، وعدم وجود تخصصات في المجال. وقد بين اصحاب العمل محور الإشكالات الخارجية المتعلقة بالتسويق حول الواقع الإقتصادي الفلسطيني و المنافسة و صغر حجم السوق وضعف القدرة الشرائية في الكثير من الأحيان، وتمحور تلك المتعلقة بالجوانب الفنية بتوفر قطع الغيار وجودتها، و التطور السريع لبعض المجالات كالأجهزة الخلوية.

كما و بين اصحاب العمل اشكالات متعلقة باللغة الإنجليزية ضرورة للعاملين في مجال البرمجة، كما وضرورة اتقان مهارات الصيانة للإلكترونيات و الإتصالات و محدودية مهارات الكهرباء، و عدم شمولها للجوانب التي يحتاجها السوق.

6.5.3 اقتراحات تطويرية من اصحاب العمل للتعليم و التدريب المهني وللربط مع سوق العمل

لقد احتوت الإستشارة على اسئلة مفتوحة تتيح لوضع الإقتراحات و السماع لإصحاب العمل في اماكن عديدة منها، وفي نهايتها تم سؤالهم حول: اقتراحاتهم لتفعيل دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، لربط مخرجات التعليم والتدريب المهني و التقني مع سوق العمل، لزيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني، ولكيفية مساهمة المنشأة بتطوير مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني لصالح سوق العمل. كما ان المجموعات المركزة في المناطق ايضا سمحت بنقاش النتائج و الخروج باستخلاصات و توصيات من اصحاب العمل. يحتوي هذا الجزء اهم الإستخلاصات و النتائج.

اطار 6.5.1: اقتراحات لتفعيل دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:

تمحورت الإقتراحات حول تحسين المخرجات و الربط مع سوق العمل كما يلي:

- اعلام سوق العمل بالمؤسسات و ما تقدمه من خدمات و ما تقوم به من تطورات، وعمل نشرات تعريفية حولها، وبرامج ترويجية مختلفة.
- استمرار اطلاع وتطوير المدربين على ما هو حديث ليستطيعوا نقله من خلال التدريب للطلبة.
- متابعة التطورات و التكنولوجيا و التغيرات في السوق باستمرار والربط مع التطورات العالمية الخارجية
- تطوير التجهيزات لتلائم التطورات الحديثة
- ارسال الطلاب لسوق العمل ومتابعتهم
- اطلاع الطلبة على واقع السوق و التطورات فيه
- تطوير التدريب العملي و التطبيقي في المراكز
- اشراك سوق العمل في تطوير المناهج و البرامج التدريبية
- ضمان استمرار تطوير التدريب ووجود مرونة لإضافة التطورات الحديثة
- اضافة تخصصات جديدة يحتاجها السوق
- توسيع التخصصات الحالية و اضافة المهارات التي يحتاجها السوق

وتمحورت اقتراحات السوق حول وصول المعلومات من المؤسسات للمنشآت و استمرار الربط معها كما حوت على تطوير مخرجات التدريب من خلال ملائمتها و تطبيقه و شملت اقتراحات للمؤسسات والمدربين ونظام التدريب و البرامج التدريبية كما يبين اطار 6.5.1. وقد لخصها احدهم "يفضل ان يكون هناك اهتمام اكبر بتجديد وتحسين لبرامج التدريب المهني لتكون قريبة من حاجات السوق"، حيث تبين اقتراحات سوق العمل ان تحسين النوعية تكمن في الربط بالإحتياجات و الواقع و الأفق المستقبلية.

وقد سجل احد اصحاب العمل الاقتراح التالي: "فكرة ان الطالب يؤدي وقت وياخذ الشهادة يجب ان تنتهي وان يدرسوا شئ يكون حديث وجديد وله حاحه". اي ان تطوير التعليم و التدريب المهني ضمن آليات تضمن استمرارية تطويره من الممكن ان تؤدي الى تغيير النظرة النمطية عند البعض له، وتجعله قادرا على القيام بمهامه ودوره كمعد رئيسي و هام للكفاءات البشرية المدربة التي نحتاجها والتي تسهم في التنمية الاجتماعية و الإقتصادية الفلسطينية.

وقد ركز الكثير من اصحاب العمل على التدريب الميداني للطلاب وتطوير المدرب نفسه و الربط مع السوق و في هذا المجال ذكر احد اصحاب الأعمال في مجموعة مركزة تجربته المتميزة مع احد مراكز التدريب المهني في المجال كما يبينها الإطار 6.5.2 ادناه

إطار 6.5.2 نماذج ايجابية لعلاقة السوق مع مراكز التدريب:

لقد ذكر صاحب شركة إلكترونيات (شركة لديها 3 فروع في 3 محافظات و 35 موظف) علاقة الشركة مع مركز تدريب مهني قنديا- تابع للوكالة: ذكر صاحب الشركة وجود علاقة تعاون ما بين الشركة و المدرب متواصلة تؤدي لتطوير البرنامج التدريبي، فالشركة تقوم بتدريب المدرب لديها في الفترة الصيفية و بناء على طلب المدرب، ويقوم المدرب بسؤال صاحب العمل سنويا عن التكنولوجيا الحديثة في المجال، كما و يطلب صاحب الشركة من المدرب مده بالخريجين المتميزين ليعملوا لديه عند الطلب، وبالمقابل تتبرع الشركة لهم بتجهيزات لتدريب الطلاب عليها في المجالات الحديثة.

إطار 6.5.3: اقتراحات لربط مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني مع سوق العمل(الأكثر تكرارا)

- التدريب العملي للطلاب في سوق العمل قبل التخرج
 - تدريب المدربين / المعلمين في سوق العمل بشكل متواصل حتى يتم اضطلاعهم على التكنولوجيا الحديثة و التطور الحاصل في السوق و يستطيعوا نقل ذلك الى الطلاب.
 - دراسة احتياجات سوق العمل باستمرار و ملائمة التدريب مع مخرجاته
 - متابعة الخريجين و تشكيل لجان خريجين
 - اسناد الخريجين وربطهم مع سوق العمل للعمل و فتح مشاريعهم
 - اشراك سوق العمل في اعداد الخطط التدريبية و المناهج التدريبية
 - عقد أنشطة مشتركة ما بين سوق العمل و المؤسسات: ندوات محاضرات، نقاشات، اطلاع على جديد من طرف لآخر،
 - ايجاد آلية تعاون مشترك مستمرة و ليست موسمية و ان لا تقتصر على اللقاءات
 - عرض المراكز و الإنتاج و ما تقوم به امام سوق العمل
 - تعاون مؤسسات التعليم و التدريب المهني مع النقابات المهنية و الغرف التجارية
 - تحديث البرامج بناء على الدراسات و العلاقة المستمرة مع السوق
 - اضافة لما سبق تم طرح العديد من الأفكار الخلاقة مثال :
 - استخدام مخرجات دراسة السوق لنوعية الطلبة للتخصص المحدد
 - تزويد الخريجين بدورات ارشادية لدخول السوق
 - عن طريق انشاء قاعدة بيانات متاحة للجميع حول الخريجين
 - تفعيل دور مكاتب العمل و النقابات بالتشغيل
 - صفحة تفاعلية عن طريق الإنترنت تطرح اخر تطورات المهنة
- و عند سؤال اصحاب العمل عن اقتراحاتهم لربط مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني مع سوق العمل فقد اكدوا على التدريب العملي في السوق للطلاب (الأكثر تكرارا بشكل ملفت) ، كما ذكروا اليات لدعم ذلك من خلال توفير مبلغ للطالب اثناء التدريب من قبل اصحاب العمل ومن خلال سياسات تشجيعية لضمان التدريب، زيادة فترة التدريب و المتابعة اثنائها.

وقد اكد اصحاب العمل ايضا على تدريب المدربين اضافة الى اشراك المشغلين في خط البرامج التدريبية وايجاد الية مشتركة للتعاون المستمر. وقد اكد اصحاب العمل على ضرورة اسناد الخريجين من خلال اليات متعددة للعمل و فتح المشاريع.

اطار 6.5.4: زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم

والتدريب المهني و التقني

- تدريب الطلاب قبل التخرج
- استيعاب الخريجين، تدريبهم و تشغيلهم
- العمل على اقامه ورشات عمل/ لقاءات من قبل مؤسسات سوق العمل لتعريف الطلاب على اخر المستجدات في سوق العمل
- تقديم الاستشارات المهنية واطلاع المؤسسات على التطورات الحديثة
- امداد المؤسسات بالمعلومات والإحصاءات حول التطورات
- العمل على عرض المشاكل التقنية التي تواجهها المنشآت في السوق للمؤسسات التعليمية حتى يتم التعامل معها ويتم تدريبهم عليها.
- توفير دعم مالي من اصحاب العمل في دعم الخريجين اثناء تنفيذ مشاريع تخرج في المؤسسة
- التبرع بتجهيزات او بيع لوحات الكترونية بأسعار رمزية للتدريب
- المساهمة في تطوير وتحديث البرامج التدريبية وتوحيد مصطلحات العمل

لقد بين اصحاب العمل اهمية دورهم في تدريب الطلبة والخريجين/ات لتطوير مخرجات التعليم و التدريب المهني كما بينوا اهمية اطلاع المؤسسات والطلاب على التطورات في السوق. وقد ذكر بعضهم ضرورة اطلاع الخريجين و الطلبة على المهارات المطلوبة دون احتكار المعلومة (مما يبين وجود نمو للوعي بأهمية هذا الإتجاه لتطوير القطاع الذي يعملوا به). كما بينوا ضرورة اشراك سوق العمل باعداد المناهج والبرامج التدريبية.

كما بين بعضهم امكانية التعاون لحل اشكالات تقنية من الممكن ان تطور التدريب في المجال، وفي نفس السياق طرح احد المشاركين بالمجموعات المركزة الحاجة لان تقدم مؤسسات التعليم و التدريب المهني خدمات استشارية نتيجة لوجود المعدات لديها: مثال اشكالية في خط الإنتاج من الممكن ان يكون مشروع تخرج (يعالج مشكلة للسوق)، وتستفيد المؤسسة ماديا من خلاله.

كما طرح بعض المبحوثين ضرورة توفير الدعم المادي للمؤسسة التدريبية من قبل سوق العمل، مما يطرح وعيا اعلى تجاه امكانية تطوير دورهم مستقبلا في دعم قطاع التعليم والتدريب المهني.

طرح 48% من اصحاب العمل استعدادهم للمساهمة بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني و التقني، و قد بين غالبيتهم استعدادهم للتدريب وأبدى جزء منهم استعدادهم لإستيعاب الخريجين، واطلاع المؤسسات على التطورات والمساهمة في تطوير البرامج التدريبية.

وقد اقترح بعض اصحاب العمل ايضا ضرورة اهتمام الجهات المسؤولة بتوفير حماية للمهنيين و اخرين بضرورة رعاية اصحاب المواهب من المهنيين.

وبالتالي تبين النتائج استعداد المشغلين واصحاب العمل لتطوير قطاع التعليم و التدريب المهني لما له من أهمية في تطوير عملهم، مع معرفتهم بأهمية التعاون في جوانب اخرى من الممكن ان تتم مستقبلا. ان هذا الإستعداد يجب ان يترافق مع ضرورة توفير الخدمات المختلفة لاستمرار الحفاظ على استعدادهم وتعاونهم.

7 الفصل السابع: الإقتراحات التطويرية المبنية على الإحتياجات الكمية و النوعية للقوى العاملة المدربة

لقد عرض التقرير توقعات الطلاب و الأسر المتجهين للتعليم و التدريب المهني (الفصل الثالث)، كما عرض إحتياجات الخريجين و الخريجات من مؤسسات التعليم و التدريب المهني المختلفة و توقعاتهم (الفصل الخامس)، إضافة لذلك عرض واقع التعليم و التدريب المهني في القطاعات قيد الدراسة ضمن المحافظات المستهدفة (الفصل الرابع)، إضافة الى إحتياجات سوق العمل الكمية و النوعية للقوى العاملة المدربة (الفصل السادس). و قد تم النظر للأوضاع الإقتصادية في الاراضي الفلسطينية و المؤشرات الإقتصادية المختلفة لوضع الدراسة ضمن السياق العام (الفصل الثاني) .

استنادا لتلك النتائج تم تقديم الإقتراحات المنبثقة عن موائمة الإحتياجات و التوقعات والواقع و عرضها ضمن محاور اساسية، بعضها من الممكن ان يستخدم لتطوير برامج تدريبية و البعض الآخر من الممكن ان يستخدم لخط برامج مختلفة لتطوير التعليم و التدريب المهني حتى يستطيع القيام بدوره الوطني في مجال التنمية الإجتماعية والاقتصادية و توفير فرص التنمية البشرية و تطوير سوق العمل.

يجدر التنويه هنا بأنه من الممكن ان تتوفر بعض النماذج المتميزة في بعض المراكز و المدارس الا ان ذكرتلك الإقتراحات هنا يهدف الى تعميمها انسجاما مع إحتياجات سوق العمل و الخريجين و الخريجات و المتحقين/ات بالنظام، كما تجدر الإشارة الى ان الإقتراحات تتعامل مع نتائج الدراسة بشموليتها، و ترفع صوت الخريجين و الخريجات الى ما هو ابعد من مؤسسات التعليم و التدريب المهني، لصانعي القرار.

لقد تم عرض محاور ملائمة النتائج و الإقتراحات الناتجة في هذا الجزء من التقرير، ومن ثم تم عرض الإقتراحات المرتبطة بتلك المحاور. وقد عرض فذا الفصل خمس محاور و43 اقتراحا استنبطوا من ملائمة نتائج الدراسة المختلفة. وقد تم عرض مبررات الإقتراح استنادا الى النتائج، وتم الإستناد الى اجزاء الدراسة التي تطرح النتائج بالتفصيل⁸⁴.

7.1 المحور الأول: تحفيز التوجه لبرامج التعليم والتدريب المهني ورفع قدرة المؤسسات الإستيعابية

تركز هذا المحور حول ثلاث جوانب تمثلت في رفع القدرة الإستيعابية لمؤسسات التعليم و التدريب المهني، توسيع مشاركة الفتيات و التوجه بحملات ترويج و توعية حول التعليم و التدريب المهني.

7.1.1 رفع القدرة الإستيعابية لمؤسسات التعليم و التدريب المهني

لقد بينت النتائج وجود طلب متفاوت على المهن قيد الدراسة تفاوت بحسب المحافظة، و القطاع (الفصل السادس). ومؤسسات التدريبية (الفصل الرابع- 4.1) ان بعض المهن المطلوبة تدرس بينما بعضها الاخر لا يدرس او غير متواجد بحسب الطلب في المحافظة المعنية. وقد اكد العديد من الطلبة و الاهل و الخريجين من خلال اقتراحاتهم ضرورة فتح مراكز تدريب مهني في مناطقهم، وقد اكد على ذلك ايضا اصحاب العمل.

وبالمقابل تبين ازدياد الإقبال على التعليم و التدريب المهني كما بينت مؤسسات التعليم و التدريب المهني فقد ذكر 50%- 70% من المبحوثين زيادة اقبال على التخصصات قيد الدراسة في تلك المؤسسات. وقد تبين ان 39% من طلبة المدارس المبحوثين ابدوا رغبة بالالتحاق بمراكز التعليم و التدريب المهني و 49% من الأهل ابدوا هذه الرغبة لأبنائهم.

⁸⁴ تستند النتائج هنا الى النتائج التفصيلية في الفصول المختلفة للدراسة، في المرات التي لا يشار بها الى الجزء المحدد من الدراسة يمكن الرجوع اليها بناء على مصدر النتائج، الفصل الثالث يعرض نتائج طلبة المدارس و الاهل، مؤسسات الفصل الرابع يعرض نتائج التعليم و التدريب المهني

وقد تبين ان اولوية التخصصات للأهالي والطلبة تمحورت حول التخصصات قيد الدراسة. مما يؤكد على ضرورة توفير المزيد من الأماكن في تلك المؤسسات من خلال اضافة تخصصات حسب احتياج السوق، وزيادة المؤسسات من خلال افتتاح مراكز جديدة ضمن التخصصات قيد الدراسة حسب احتياج السوق.

اقتراح 1. رفع القدرة الإستيعابية لمؤسسات التعليم و التدريب المهني ليلام الإحتياجات الكمية من مخرجات النظام من خلال: برامج جديدة والوصول لأماكن متعددة

7.1.2 توسيع مشاركة الفتيات في مؤسسات وبرامج التعليم و التدريب المهني

لقد تبين ايضا ان 16% فقط من القوى العاملة الحالية في القطاعات المذكورة ضمن المحافظات المستهدفة اناث، تفاوتت حسب القطاع حيث بلغت 41% للسكرتاريا وادارة المكاتب و 10-12% للإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات والإتصالات، و 1% للكهرباء. وان ذلك ايضا مرتبط بالفرص المتاحة للفتيات للتمهن في المجالات المختلفة، حيث بينت نتائج المؤسسات عدم تقديم تخصص الكهرباء و محدودية الفرص المتاحة لباقي التخصصات.

فقد بينت النتائج محدودية المؤسسات التي تقدم التدريب للاناث ضمن التخصصات قيد الدراسة كما و محدودية التخصصات المتاحة امامهم للإلتحاق بها. فقد تبين ان مجال السكرتاريا وصيانة الأجهزة المكتبية والطبية والإتصالات والإلكترونيات الصناعية متاح لتعليم و تدريب الفتيات. وقد تبين وجود مؤسسة واحدة فقط في محافظتي نابلس و القدس تقدم تلك المهن الأخرى للفتيات (ما عدا السكرتاريا واستعمال الحاسوب) بينما تتواجد مؤسستين في محافظة رام الله والبيرة وثلاث مؤسسات في الخليل وتعتبر المجالات المقدمة للفتيات في محافظة الخليل هي الأكثر تنوعاً وتقدمها وزارة التربية و التعليم العالي،، ولا تتواجد النساء في مهن الكهرباء في اي من المؤسسات او انظمة التدريب المتبعة.

وبالمقابل تبين توقع ازدياد حاجة سوق العمل ضمن القطاعات قيد الدراسة للإناث لتصل ضعفي العدد الحالي بعد ثلاث سنوات، في جميع المحافظات و جميع التخصصات قيد الدراسة، مع ازدياد عالي للطلب على الإناث في مهن الإتصالات.

وقد وضعت الطالبات اولوياتها لتشمل التجميل والإدارة والإلكترونيات و تكنولوجيا المعلومات والإتصالات و الفندقية والخياطة. وقد وضعت الأسر و الطلبة الذين لا يودوا الإلتحاق عدة اسباب منها محدودية الخيارات 27% للأسر و 32% للطلبة، و ضعف التعليم و التدريب المهني في منطقتنا كما ذكر 44% من الأسر و 37% من الطلبة المبحوثين.

وقد تقدمت اضافة برامج جديدة اقتراحات الطلبة والأسر بواقع 51% و 55% على التوالي، وقد اضافوا اقتراحات اخرى تركزت حول زيادة حملات الترويج، وفتح مدارس مهنية ومراكز تدريبية في منطقتهم، وفتح مجالات للفتيات في التعليم والتدريب المهني.

اقتراح 2. زيادة عدد الفتيات المتوجهات للتعليم و التدريب المهني من خلال و توسيع مشاركة الإناث

في البرامج المختلفة و فتح الافاق امامها.

7.1.3 التوجه بحملات ترويج وتوعية حول التعليم و التدريب المهني

أظهرت النتائج ان 69% من الطلبة لديهم فكرة عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني. وان المعرفة تتفاوت بحسب المحافظة و النظام المراد الإلتحاق به، فبينما ترتفع لدى الطلبة في محافظة رام الله و البيرة، تتخض في باقي المحافظات،

وترتفع للراغبين بالإلتحاق بالتعليم المهني وتتحفض للراغبين بالإلتحاق بالتدريب المهني. وبالرغم من تلك المعرفة فقد ارتأى 57% من الطلبة و 63% من الأسر ان هناك تقصير في مجال التوعية المهنية.

وقد تشابهت الوصيلتين الأولى و الثانية لمعرفة الأسر بالتعليم و التدريب المهني مع وسائل معرفة الطلبة الأولى و الثالثة، الا وهي الإصدقاء و المعارف والاعلام. الا ان الخريجون السابقون يمثلوا الوسيلة الثالثة للأسر وشكل الأستاذ الوسيلة الثانية للطلبة. وفي المرتبة الرابعة للطلبة شكل المرشد عامل المعرفة، تلا ذلك حصص التربية المهنية و الخريجين السابقين، وقد تفاوتت هذه النتائج بحسب المحافظة. بينما شكلت زيارة مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسيلة معرفة لمجموعة اقل من الأسر و الطلبة : 16% و 9% على التوالي. وقد اختلفت النسب بحسب المحافظات.

اضافة لما سبق اقترح الطلبة تعيين اساتذة متخصصين للصف العاشر للتاهيل المهني، نشر التوعية للمراكز التعليمية بواسطة دورات تجريبية ودورات صيفية للطلبة، نشر بروشورات وكتيبات عن مدارس الصناعات ومراكز التدريب المهني ، نشر التوعية بواسطة الاعلان والتلفاز، وتوعية جميع افراد المجتمع لتغيير النظرة المجتمعية.

كما تبين ان للاهل تأثير كبير على الطلبة في اختيار خيارهم المستقبلي حيث ذكر 25.2% من الطلبة ان للآخرين تأثير على قراراتهم، وقد ذكر 47% من الاهالي ان لهم تأثير مباشر على قرارات ابنائهم وبناتهم. وذكر 20% من الأهل أيضا ان لجهات اخرى تأثير مباشر عليهم.

ان ما سبق بين اهمية برامج الترويج المختلفة للتعليم و التدريب المهني، وتوسيع الحملات لتشمل محافظات مختلفة خارج محافظة رام الله واتباع الوسائل المتنوعة مع الأخذ بعين الإعتبار واقع المحافظات وان توجه للأهل و الطلبة.

اقترح 3. حملات ترويج و توعية وتكثيف للإرشاد والتوجيه تستهدف الأهل و الطلبة لزيادة اعداد

المتوجهين للتعليم و التدريب المهني ، من خلال:

أ. اقامة حملات ترويج و توعية وتوسيعها ووصولها لمواقع مختلفة

ب. تكثيف برامج الإرشاد في المدارس للطلبة و الأهل

وقد اقترح الطلبة تحسين المناهج التعليميه لتصبح اكثر توجيها للطلبة للتدريب المهني، ونشر المعلومات حول البرامج والمؤسسات التي تقدمها من خلال المدرسة، والتدريب على مجالات مهنية في المدارس، زيارات من مسؤولي التعليم والتدريب المهني لزيادة معرفتهم وزيارت للمؤسسات، وتوعية مهنية لدى الطلاب في المدارس. كما ضرورة ان تركز برامج الإرشاد على المعوقات التي تواجهها الفتيات للإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني من نظرة تقليدية ومحددات اجتماعية.

ت. التركيز على عوامل النجاح للنظام في التشغيل و التشغيل الذاتي

78% من الاهالي و 54% من الطلبة يأملوا بان يستطيع الطلبة الملحقين بالتعليم و التدريب المهني ايجاد فرص عمل بعد تخرجهم، و يمثل هذا العامل السبب الأول لإلتحاقهم بالتعليم والتدريب المهني. و بالمقابل بينت النتائج ان نسب المساهمة في سوق العمل مرتفعة للخريجين و الخريجات مقارنة بالنسب الوطنية. وان نسب البطالة بين الخريجين و الخريجات تصل 10% للذكور و 23% للإناث، وتعتبر اقل من النسب الوطنية وبالأخص بين الشباب و التي تصل الى حوالي ال40%.

ان هذه النتائج تبين اهمية التركيز على هذا الجانب في الترويج للتعليم و التدريب المهني، من خلال متابعة وضع الخريجين سنويا و بشكل ممنهج، كما و ابراز قصص نجاحاتهم، ونشر و تعميم النتائج.

7.2 المحور الثاني: تطوير البرامج التدريبية لتلائم مع الإحتياجات التدريبية الناتجة للقطاعات المختلفة بحسب

إحتياجات سوق العمل و لتلائم توقعات المتجهين للتعليم و التدريب المهني

يعتبر هذا المحور مفصلي و هام من اجل تطوير البرامج التدريبية الملائمة لإحتياجات سوق العمل الكمية و النوعية، و تعرض التوصيات و الإقتراحات في ثلاث جوانب هامة انسجاما مع نتائج الدراسة: اضافة و تغيير و تطوير التخصصات في مؤسسات التعليم و التدريب انسجاما مع واقع و حاجات السوق، اضافة المهارات المطلوبة من سوق العمل ضمن الوحدات التدريبية القائمة و من خلال اضافة وحدات تدريبية جديدة عامة للتخصصات و خاصة للتخصص، تطوير النظام التدريبي ليشمل تدريب يحتوي على الجوانب العملية و التطبيقية و يحاكي سوق العمل لإعداد الطالب للإنخراط في سوق العمل فور تخرجه/ها.

7.2.1 اضافة و تغيير و تطوير التخصصات في مؤسسات التعليم و التدريب انسجاما مع واقع و حاجات السوق،

وقد بينت النتائج ان 56% من اصحاب العمل يفضلوا توظيف خريجين من مؤسسات التعليم و التدريب المهني والتقني بحسب ما تم عرضه في الجزء 6.2 من التقرير و بالتالي يعتبر الحصول على مهني مدرب من اهم مخرجات التعليم و التدريب المهني التي يحتاجها سوق العمل. و بالمقابل بين اصحاب العمل حاجتهم لتطوير مهارات وكفايات الخريجين و الخريجات و ادخال تخصصات جديدة و تعديل بعض ما هو قائم.

4. اقتراح اضافة تخصصات جديدة لتبلي الحاجة الكمية للمهن و النقص في التخصصات

5. اقتراح تطوير البرامج التدريبية قيد الدراسة لتؤدي للقيام بالاعمال و المهن المطلوبة

ان اضافة التخصصات و تطوير البرامج من الممكن ان تتم استنادا الى الإحتياجات الناتجة من الدراسة، حيث بينت الدراسة حاجة كمية للعمالة المهنية المدربة في جميع مجالات و لكن بتفاوت و قد تبين ان خلال الثلاث السنوات العمالة المطلوبة تكافئ و تزيد عن العدد المتواجد حاليا في تلك المنشآت، ليصل مقداره (مرة و ربع: 1.25) خلال الثلاث سنوات القادمة و بطلب سنوي محدد. و قد تفاوت الطلب و توقع النمو حسب المهنة و القطاع و تفاوت بحسب المحافظة و الجنس كما بينه القسم 6.3 من التقرير، و يبين الجدول 7.1 ملخص الطلب الكمي العام على المهن، حيث يتبين وجود طلب عالي على العديد من المهن و عند مقارنة هذه المهن مع التخصصات المتواجدة في مؤسسات التعليم و التدريب المهني، تبين وجود نقص فيها او عدم تغطيتها بشكل كافي. و على سبيل المثال كهربائي انظمة تبريد و ثلاجات و تكييف، و بالتالي هناك ضرورة لإدخال هذا التخصص او ادماج بعض الوحدات التي تؤدي للتدريب عليه ضمن ما هم قائم بحسب النظام التدريبي و المستوى المهني للمؤسسات المختلفة. و قد بينت النتائج ايضا ان بعض المهن ذا الطلب العالي تدرس تخصصاتها لكن ما زال طلب السوق عالي عليها مثال التمديدات المنزلية و مهن مالية و محاسبية. بالتأكيد ان التحليل المطلوب للمهن و البرامج الحالية سيفرز التطور المطلوب في تلك البرامج اخذين بعين الإعتبار جميع مخرجات التقرير. و من الجدير ذكره ان المهن المطلوبة في بعض المحافظات ايضا تؤثر لأخذ المتغير حسب المحافظة بعين الإعتبار.

6. اقتراح اعادة النظر في بعض البرامج و تحويل بعضها الى برامج اخرى يحتاجها سوق العمل:

فقد بينت الدراسة انخفاض الطلب على مهن محددة مثال (الراديو التلفزيون)، و بالمقابل ما زالت العديد من المؤسسات تقدم هذا التخصص، من الممكن تحويل التخصصات ذات الطلب المنخفض (6.3 من الدراسة و جدول 7.1) و المقدمة في الكثير من المؤسسات (ملحق 4.1) الى تخصصات مقاربة اعتمادا على النتائج فمن الممكن تحويل تخصص في قطاع نو طلب منخفض الى اخر ذو طلب عالي في نفس القطاع بحسب نتائج الدراسة، وبحسب المحافظة او من الممكن التعامل مع متغيرات المهنة نفسها بمعنى تحول في مجال الصيانة الى مجال المبيعات في المهنة و بالتالي تحويل التخصص الى بيع اجهزة الكترونية. وبالتالي من الممكن الاستفادة من نتائج الدراسة لكي تأخذ المؤسسة القرار الذي يلائم واقعها.

اضافة لما سبق بينت النتائج انخفاض نسب التشغيل في المهنة لخريجي/ات تخصص الراديو والتلفزيون (36%) تلاها صيانة اجهزة مكتبية و صيانة حاسوب (50% لكليهما) مقارنة مع مهن البرمجة و التمديدات الكهربائية و السكرتاريا، والتي وصلت 75%-78% و الإتصالات 68% كما بين الفصل الخامس. وهذه النسب تعكس نتائج السوق و الحاجة و الطلب المستقبلي على التخصصات.

ومن المثير للإنتباه توافق تلك النتائج مع نتائج اقبال الطلبة على التخصصات المختلفة في مؤسسات التعليم و التدريب المهني كما بين الفصل الرابع حيث تبين تراجع الطلب على مهنة الراديو و التلفزيون بحسب ثلاث مؤشرات: العدد المتقدم مقارنة بالطاقة الإستيعابية و التغيير في عدد طلبات الإلتحاق مقارنة بالاعوام الماضية وبحسب اولويات المحافظات، ، بينما ازدياد الإقبال على التمديدات الكهربائية و الإتصالات و صيانة الأجهزة المكتبية، و تذبذب طلب السكرتاريا و صيانة الحاسوب بحسب المحافظة.

7.2.2 اضافة المهارات المطلوبة من سوق العمل ضمن الوحدات التدريبية القائمة ومن خلال اضافة وحدات تدريبية جديدة عامة للتخصصات و خاصة للتخصص،

بينت الدراسة ان هناك مهارات مهنية عامة اجمع اصحاب العمل على اولوياتها ، وهناك مهارات ارتبطت بمجال العمل، كونه في مجال الصيانة و التصنيع او البرمجة او ادارة المكاتب كما بينه الجزء 6.4 من التقرير وعرضه الجدول 7.2. وتعتبر هذه المهارات من الالهية لدرجة ان اهداف التدريب و مخرجاته يجب ان تؤدي الى اتقان تلك الكفايات، غالبية تلك المهارات هي مهارات اساسية يجب التأكد من دمجها بالوحدات المهنية بجانبها العملي و النظري، و بالتالي مراجعة الوحدات المهنية للتأكد من ذلك الدمج.

اقتراح 7. التركيز على المهارات المهنية العامة والخاصة بمجال العمل (جدول 7.2) وادماجها

بالبرنامج التدريبي

اضافة لما سبق تبين أهمية ادخال التطورات الخاصة بكل قطاع، او مهنة كما تم ذكرها، لتعكس اما التطورات التكنولوجية في المهنة مثال : شاشات اللمس في الحاسوب و الاجهزة الخلوية، الائمة الالكترونية والتحكم الالكتروني في الكهرباء، برمجيات متخصصة وبرمجيات ذات علاقة بالإنترنت و الحماية، تمديدات كهربائية مع تحكم الكتروني للبيت الذكي. كما اضافة بعض المهارات لتعكس التطورات الناتجة عن تغيير واقع المهنة، حيث كما بينت النتائج وكما ذكر اصحاب العمل في المجموعات المركزة تحول مهنة الإلكترونيات من مهنة صيانة بالأساس الى مهنة تعتمد معرفة المواصفات والبيع و ذلك لانخفاض اسعار الاجهزة وتغيرها المستمر مقارنة مع اسعار صيانتها، وبالتالي ضرورة اضافة مهارات البيع و التسويق لتلك المهن، كما ذكر العديد من اصحاب العمل ضرورة اضافة تلك المهارات لتعكس واقع سوق العمل و الاقتصاد

الفلسطيني، حيث تم اقتراح اضافة مهارات البيع و التسويق لمهن الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات، حيث تبين ان واقع سوق العمل و الذي يتكون غالبيته من منشآت صغيرة تشغل ما بين 3-5 اشخاص يؤكد على ضرورة امتلاك الخريج اوالخريجة لمهارات البيع اضافة للصيانة و البرمجة او المعايرة و التركيب حسب الإحتياج. كما ان استمرار التطور التكنولوجي في المهن قيد الدراسة يتطلب ان يمتلك الخريج قابلية تطوير الذات والتعلم المستمر.

اقتراح 8. اضافة مهارات جديدة ضرورية خاصة لكل مهنة وادماجها بالبرنامج التدريبي

- أ. الإلكترونيات و التحكم الإلكتروني لمهنة الكهرباء
- ب. برمجيات متخصصة و برمجيات الإنترنت و الحماية
- ت. شاشات اللمس و البرمجة للحاسوب و الأجهزة الخلوية
- ث. مهارات البيع و التسويق لمهن الإلكترونيات و الإتصالات و تكنولوجيا المعلومات

اضافة للمجالات المهنية والتكنولوجية المختلفة برزت من خلال نتائج الدراسة اعلى اجماع للمهارات المطلوبة في سوق العمل من قبل اصحاب العمل على المهارات الشخصية، كما و اجمع اصحاب العمل على المهارات الإدارية و ذلك لجميع التخصصات قيد الدراسة. وبالتالي ضرورة ادخال تلك المهارات من خلال وحدات مستقلة للبرامج التدريبية المختلفة.

اقتراح 9. ايجاد اليات واشكال تضمن تطوير البرامج التدريبية وادماج المهارات المطلوبة بشكل مرن

لقد تبين في قطاعات تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات و الالكترونيات وجود تطور سريع و مستمر للتكنولوجيا المستخدمة وبالتالي هناك حاجة لمعرفة هذه التطورات، لإستمرار المواكبة، كما ان دخول الإلكترونيات الى مجال الكهرباء يفرض ايضا وجود هذا التطور وان بوتيرة اقل. ان ذلك يفرض بالضرورة استمرار الإطلاع و الملائمة و التغيير، وبالتالي يفرض تطوير برامج تدريبية قابلة لتغيير او اضافة مكونات تعكس المتغيرات، يتطلب مراجعة البرامج و اضافة الوحدات او تعديلها او تغييرها بشكل مستمر اليات علاقة مستمرة مع سوق العمل تضمن المراجعة، (اقتراحات الجزء 7.5.3)

ان هذه الوحدات يجب ان تتم اضافتها بشكل مرن مع امكانية استبدالها او اضافة اخرى مستقبلا بحسب دراسات السوق المستقبلية.

كما ان طابع سوق العمل الذي يتكون بغالبيته من منشآت صغيرة و صغيرة جدا يفترض في المشتغل القيام بمهام متعددة كما بينت الدراسة، وبالتالي يفترض بخريج/ة المهني يعمل في مجال الصيانة التعامل مع الزبائن والحسابات وادارة الوقت و التخطيط لعمله وادارة الافراد احيانا في غياب صاحب العمل (للقيام بمهام اخرى) في منشأة تتكون من 3-5 أشخاص، وبالتالي تشكل المهارات الشخصية و الإدارية اولوية بالنسبة لصاحب العمل توازي باهميتها المهارات المهنية. اضافة لما سبق بينت نتائج الخريجين و الخريجات ان المهارات الحياتية شكلت العامل الاول الذي ساعدهم على ايجاد فرصة العمل ومن ثم المهارات المهنية.

اقتراح 10. اضافة الوحدات التدريبية التالية لجميع البرامج:

- أ. المهارات الحياتية
- ب. التدريب الإداري

كما ان الدراسة بينت ان 32% من الخريجين والخريجات، و 49% من الطلبة، و 49% من الأهالي يأملوا بان يستطيع الطلبة الملتحقين بالتعليم و التدريب المهني اقامة مشاريعهم الخاصة بعد تخرجهم، و بينوا انها احد اهم اسباب التحافهم بالتعليم والتدريب المهني، لذا فان التدريب الريادي و الإداري ليساعد الخريج و الخريجة ان ينشأوا و يديروا مشاريعهم الخاصة يجب ان يتم تطويره و دمجه. وقد بينت نتائج الخريجين ان 9% من الخريجين و 6% من الخريجات لديهم مشروعهم الخاص او شركاء في مشروع خاص و 14% من الخريجين و 2% من الخريجات يعملوا لحسابهم الخاص (جدول 5.1 الفصل الخامس)، وهذه النسب أعلى بكثير من النسب الوطنية كما بين جدول 2.1 الفصل الثاني من الدراسة ويتوافق مع نتائج الدراسات الأخرى، مما يعزز من اهمية تدريبهم الريادي قبل التخرج.

ت. إضافة وحدة التدريب الريادي

لقد تمت إضافة وحدة كاب (اعرف عن الأعمال) من قبل مؤسسات التعليم و التدريب المهني، والتي طورت من قبل منظمة العمل الدولية، اهمية النتائج تشير لضرورة مراجعة اذا كانت هذه الوحدة تلبي الإحتياج ام يجب ان يتم تبني وحدات اخرى اكثر تطورا تم تطويرها من قبل المنظمة تلبي الإحتياج المطلوب.

اقتراح 11. إدخال التوجيه المهني قبل التخرج في المراكز المهنية والمدارس الصناعية

بين جانب الخريجين ان الكثير من الطلبة يحتاج الى توجيه و ارشاد مهني قبل التخرج لإيجاد فرص العمل الملائمة، والتخصص الملائم و ملائمة الكفايات المطلوبة مع المؤهلات التي تم اكتسابها. وقد أظهرت النتائج الإشكالات التي يواجهها الخريج في سوق العمل كما يبين الإطار 5.1، حيث تبين بعض من عمل في المهنة تركها لظروف العمل او المعاش او لإحتكار صاحب العمل للمعلومات. بينما هناك اخرين نتيجة ميولهم تجاه المهنة استطاعوا الإستمرار و التطور، وهنا ظهرت حاجة تقديم الارشاد المهني في المؤسسات للطلبة قبل التخرج و ذلك لإعدادهم لسوق العمل، وللخيارات والمسارات المهنية المتعددة، وفاق العمل المستقبلي. وبعد التخرج لملائمة مهاراتهم مع الفرص المتاحة وامكانية تطويرها.

7.2.3 تطوير النظام التدريبي ليشمل تدريب يحتوي على الجوانب العملية و التطبيقية و يحاكي سوق العمل لإعداد الطالب للإخراط في سوق العمل فور تخرجه/ها.

لقد بينت الدراسة ان المهارات التي تؤدي لممارسة المهنة بشكل مباشر تربعت على اولويات المهارات المهنية المطلوبة، تلاها المهارات المرتبطة بقابلية التطور و من ثم المهارات المتخصصة. وقد بين في اكثر من جانب من الإستمارة الحاجة لإتقان المهارات العملية و التطبيقية كما بين الفصل السادس من الدراسة، كما ان اصحاب العمل الذين فضلوا تشغيل الخريجين/ الخريجات ربطوا الأسباب بالقدرة على التطور و الخلفية النظرية والتكنولوجية المتوفرة، بينما ذكر النصف الآخر ممن لا يفضل توظيف الخريجين/ الخريجات ان السبب يتمحور حول نقص الخبرة و نقص الجاهزية للعمل مباشرة وبالتالي اهدار الوقت و المال كما ارتأى اصحاب العمل، كما بين اطار 6.1. وقد اقترحوا اهمية زيادة مدة التدريب العملي و التطبيقي وزيادة فترة التدريب في السوق ومتابعته كما وزيادة اطلاع الطلبة والمدرسين على التكنولوجيا الحديثة في سوق العمل. إضافة لذلك ذكر الخريجين/ ات ان احد اشكالاتهم ارتبطت بكون المعلومات التي يحصل عليها الطالب من خلال التدريب/ التعليم تختلف عن السوق، و ان التركيز في بعض الأنظمة التعليمية تم على المنهاج النظري، وتم استكمالها على حساب المهارات العملية.

اقتراح 12. اضافة وحدة التدريب الميداني في سوق العمل الى جميع البرامج التدريبية و التخصصات:

لضمان زيادة مدته، واشراف المدربين عليه واعداد المشرفين في سوق العمل لذلك.

لقد بين الخريجين و الخريجات اهمية اجراء التدريب الميداني بشكل فعال لإكتساب المهارات اللازمة للحصول على فرصة عمل، حيث تبين ان الخبرة العملية للتدريب الميداني قبل التخرج و الناس الذين التقى بهم الخريج/ة شكلا عاملين هامين فإزا بالمرتبة الثالثة و الرابعة لأسباب حصول الخريجين/ات على فرص عمل. كما اكد من قام باقامة مشروع خاص منهم ان التدريب الميداني شكل العامل الثالث المساند لذلك. وقد اكد الخريجين و الخريجات واصحاب العمل على اهمية المتابعة الميدانية للتدريب العملي كعنصر اساسي و هام للحصول على تدريب ميداني فعال. كما قد ذكر الخريجين/ات احتكار المعلومة من قبل صاحب العمل كاحد الإشكالات التي يعانون منها في تطورهم، و بالتالي فان التدريب الممنهج المتابع من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني من الممكن ان يوفر الفرصة لإكتساب الخبرات اللازمة للتشغيل و التشغيل الذاتي و يضمن توفر نقل المعلومات قدر المستطاع، و بالتالي تتأكد اهمية تطوير وحدة تدريبية بشكل ممنهج للتدريب الميداني في سوق العمل مع اليات متابعة.

اقتراح 13. ايلاء اهتمام بالتدريب العملي داخل المؤسسة وزيادة فترته وربطه مع المعارف النظرية

و الكفايات المطلوبة من سوق العمل ومحاكاته للسوق بشكل متخصص.

بين الخريجين و الخريجات العاطلين عن العمل ان قلة التدريب العملي وعدم الإطلاع على سوق العمل شكلا العاملين الثالث و الرابع من العوامل التي لم تساعد الخريج/ة للحصول على فرصة عمل، حيث ارتبط العاملين الإوليين بواقع السوق (عدم توفر فرص عمل و قلة المعاش). كما شكلا هذين العاملين العامل الرابع مكرر لمن اراد ان يقيم مشروعه بعد التخرج ولم يستطع وبالتالي ضرورة الإهتمام بالتدريب العملي استنادا لنتائج الخريجين و سوق العمل.

اقتراح 14. تطوير نوع التدريب ليزيد الفترة التدريبية في سوق العمل بشكل ممنهج ومنظم و يشمل

برامج التلمذة المهنية: حيث ان هناك نظامين تم العمل بهم في فلسطين أحدهم تم تجربته من قبل وزارة

التربية و التعليم العالي بدعم من الوكالة الألمانية للتنمية، و الآخر يتم العمل به منذ عام 2004 في مركز

التدريب المهني -الإتحاد اللوثيري العالمي من الممكن الإستفادة من النظامين و تعميم المناسب.

بينت الدراسة ايضا ان التدريب الميداني في سوق العمل مشغل هام للخريجين و الخريجات، وبالالخص للخريجات حيث

بينت النتائج ان 14% ممن وجدوا فرصة عمل من الخريجين و 30% ممن وجدوا فرصة عمل من الخريجات يعملوا

بنفس مكان التدريب السابق و قد اكد المشغلين اهمية التدريب في استيعاب الخريجين لاحقا. وقد بينت النتائج ان 76% من

الخريجين و الخريجات حصلوا على تدريب قبل التخرج و ان 64% منهم ساعدهم هذا التدريب على ايجاد فرصة العمل

او التشغيل الذاتي الحالي لهم. وقد أكد بعض الخريجين و الخريجات ان التدريب مكنهم من التعرف على السوق و سبل

التعامل مع بيئة العمل مما سها لهم فرصة ايجاد عملا في مكان اخر بناء على تلك الخبرة، كما اكد البعض الآخر ان غياب

المتابعة من قبل مؤسسة التعليم و التدريب المهني ضيع من فرصة الإستفادة من التدريب الميداني، كما ان التدريب في

اماكن مشبعة بالعاملين المهنيين ولن تشغل مستقبلا يقلل من فرص الإستفادة المستقبلية من امكانية استيعابهم كما ذكرت

الخريجات (يبين الفصل الخامس النتائج بالتفصيل). وبالتالي يوازي هذا الجانب اهمية التدريب العملي و النظري في

مؤسسة التعليم والتدريب المهني.

وقد اكد على هذا الجانب نتائج طلبة المدارس والأسر، حيث اكد 58% من الاسر و 35% من الطلبة على ضرورة ربط التعليم و التدريب المهني بسوق العمل كمقترحات لتحسين التعليم و التدريب المهني.

7.3 المحور الثالث: تطوير المدربين و التجهيزات لتلائم التطورات التكنولوجية و تطورات المهنة⁸⁵

تأكيد أصحاب العمل على ضرورة تطوير المدربين ليلائم التطورات التكنولوجية تشير الى اهمية هذا الجانب، كما ان الجانب السابق بين ضرورة تطوير البرامج التدريبية و بالتالي ضرورة تطوير ادوات التدريب المرتبطة بتنفيذ التطوير اهمها المدرب و من ثم التجهيزات.

وقد تبين حاجة سوق العمل للتفاعل المهني بالمجال التخصصي باستمرار ووجود تجارب ايجابية تبرز أهمية علاقة المدرب بسوق العمل مما يتطلب تطوير المدرب و استمرار اطلاعه المهني و تطوير ارتباطه مع سوق العمل.

اقتراح 15. تطوير المدرب بحسب تحديث البرامج التدريبية المقترحة

اقتراح 16. ايجاد اليات تطوير مستمرة للمدرب بالتعاون مع سوق العمل

اقتراح 17. تطوير التجهيزات لتلائم ما امكن التطورات الحديثة،

اقتراح 18. الاستفادة من تجهيزات سوق العمل واستعداده للتعاون لإطلاع الطلبة على التجهيزات الحديثة

من خلال زيارات ميدانية دورية

7.4 المحور الرابع: اعداد و مساندة الخريجين و الخريجات لدخول سوق العمل انسجاما مع تطلعاتهم

لقد اشارت نتائج الخريجين و سوق العمل الى اهمية هذا الجانب لموائمة تطلعات الملتحقين بالنظام، لربط مخرجات التعليم و التدريب المهني مع سوق العمل، وكمؤشر لنجاح التعليم و التدريب المهني و مؤسساته في تحقيق اهدافها. لذا فان مقترحات هذا المحور ستعرض في اربعة جوانب اسناد الخريجين و الخريجات لدخول سوق العمل، ودعم الخريجات لإلتحاق بسوق العمل، واستمرار التفاعل ما بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني و خريجها، ورفع صوت الخريجين و الخريجات لصناع القرار في مجال التشغيل لتفعيل انظمة المساندة والحماية.

7.4.1 اسناد الخريجين و الخريجات لدخول سوق العمل

تمحورت طموحات الملتحقين بالتعليم و التدريب المهني بكونه يوفر لهم فرص افضل للتوظيف، وفرص افضل لفتح المشروعات الخاصة، والحصول على شهادة، حيث بينت النتائج ان 55% و 32% من الخريجين و الخريجات التحق بالتعليم و التدريب المهني لكونه يوفر فرص افضل للتوظيف، وفرص افضل لفتح المشروعات الخاصة على التوالي. وبالمقابل فان 61% و 70% من الخريجات و الخريجين على التوالي يشارك بسوق العمل (الباقي يكمل تعليمه)، وان 90% من الذكور 68% من الإناث المشاركين بسوق العمل يعملوا او لديهم مشروعهم الخاص (الباقي عاطل عن العمل). وهذه تعتبر نسب جيدة وطنيا الا انها من الممكن ان تتحسن من خلال اسناد الخريجين.

⁸⁵ المرجع 6.5 من التقرير

فقد تبين ان المعوقات امام التشغيل تمثلت في صغر حجم السوق و الواقع الإقتصادي، و لكون العلاقات الشخصية و بالتالي الواسطة و المحسوبة كما ذكر الخريجين/ات، العامل الاساسي للتشغيل (36%)، بينما دور المدير و الأستاذ و الإرشاد ومكاتب العمل لم تتعدى 4% و 2% و 2% على التوالي من طرق حصول الخريجين/ات على ايجاد فرص عمل.

وقد تبين ايضا ان 8% فقط من الخريجين و الخريجات استطاع انشاء مشروعه/ها، بينما سعى 32% منهم الالتحاق بالتعليم و التدريب المهني لهذا السبب. وقد بين اسباب عدم القيام بذلك الخريجين و الخريجات لعدة اسباب اهمها عدم القدرة المالية و الإثتمانية و من ثم عدم وجود فرصة في منطقتهم، مما يبرز اهمية توجيه و ربط الخريجين و الخريجات مع مؤسسات تقدم خدمات دراسات الجدوى، و الإقراض و الإسناد في المجال.

وبالتالي هناك حاجة لربط الخريجين و الخريجات مع سوق العمل و مكاتب العمل و مؤسسات بدء و اسناد اقامة المشاريع عند التخرج و تفعيل دور الإرشاد للخريجين. كما وطرح اصحاب العمل اهمية اسناد الخريجين كأحد الاشكال الهامة لربط مخرجات التعليم و التدريب المهني بسوق العمل.

اقتراح 19. اسناد الخريجين وربطهم مع سوق العمل للعمل ومؤسسات الإسناد لفتح مشاريعهم

اقتراح 20. اهمية تشكيل وحدات دعم الخريجين و الإتصال مع السوق

ان الإقرار باهمية ما سبق من الممكن ان يفعل دور مؤسسات التعليم و التدريب المهني في القيام بهذا الدور بشكل ممنهج ومستمر بالتعاون مع مكاتب العمل و الغرف التجارية، و قد بينت النتائج ان 79% من المؤسسات و تدريبي الأقسام قيد الدراسة يؤيدون تقديم خدمات ربط الخريجين مع سوق العمل.

7.4.2 دعم الخريجات للإلتحاق بسوق العمل

لقد بينت النتائج وجود فجوة ما بين حاجة السوق لتشغيل الفتيات وما بين واقع الخريجات في سوق العمل.

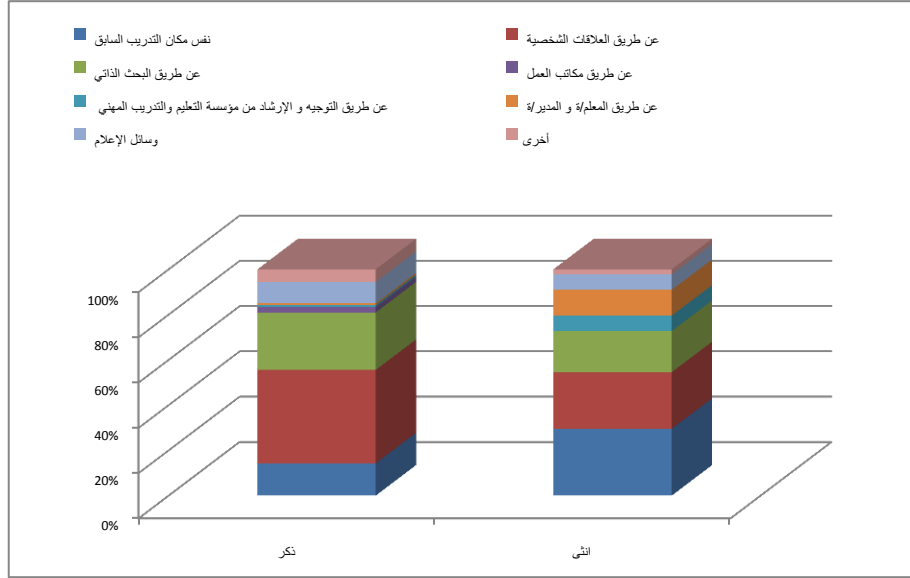
أظهرت النتائج ان القوى العاملة الحالية في القطاعات المذكورة ضمن المحافظات المستهدفة تتقسم الى 84% ذكور و 16% اناث، وتبين اختلاف في الطلب على القوى العاملة المدربة للسنوات الثلاث القادمة بحسب الجنس، حيث ارتفع الطلب لمعدل 57% سنويا عن سنة الأساس 2010 للإناث، مقارنة بمعدل 39% سنويا عن سنة الأساس 2010 للذكور.

فقد بينت النتائج ارتفاع مساهمة الخريجات في القوى العاملة مقارنة مع النسب الوطنية بالإجمال، وتقاربا نوعا ما مع نسب مساهمة الخريجين في القوى العاملة (61% اناث و 70% ذكور)، الا ان المثير للنقاش هو تفاوت تلك النسب بشكل كبير ما بين المحافظات فقد تفاوتت نسب مساهمة الخريجات في القوى العاملة ما بين 19% الى 84% مقارنة مع تفاوت نسب الذكور ما بين 58% الى 84% بحسب المحافظة. و في حين عكس تفاوت نسب الذكور واقعا اقتصاديا للمحافظات، عكس تفاوت الإناث واقعا اجتماعيا ايضا، وقد بلغت نسب مساهمة الخريجات في القوى العاملة 19% في محافظة الخليل، 50% في نابلس، 65% في رام الله و 86% في القدس. وقد ذكرت خريجات الخليل من خلال المجموعة المركزة صعوبة تقبل سوق العمل لهن، فعدم وجود فرص عمل لهن دفع الكثير منهن لاكمال التعليم و الإحساس بعدم الرضى عن الخيار المهني، وقد اكدت الخريجات على ضرورة مساندتهن لدخول سوق العمل.

وقد بينت نتائج سوق العمل تفاوت نسب الإناث من القوى العاملة في القطاعات المستهدفة بحسب المحافظة حيث بلغت 6% للخليل و 9% نابلس و 18% رام الله و 21% القدس. وتتسجم هذه النتيجة مع ما سبق، الا انه في المقابل تبين وجود طلب

في تلك المحافظات على توظيف العمالة المهنية المدربة من الإناث، ليصل العدد المقدر للإناث في نهاية الثلاث سنوات قادمة لضعفي العدد الحالي، و في محافظة القدس للضعف. وبالتالي في حال حدوث النمو المتوقع ستصل نسب الإناث من القوى العاملة في القطاعات المستهدفة بحسب المحافظة الى 11% للخليل و 21% نابلس و 23% رام الله و 19% القدس.

كما تشير نتائج الخريجين الشكل 7.1: طريقة حصول الخريجين على عمل حسب الجنس



والخريجات الا ان الإناث اقل حصولا على عمل عن طريق العلاقات الشخصية و البحث الذاتي من الذكور. واكثر حصولا على عمل عن طريق مكان التدريب السابق والمعلم او المدير او التوجيه والإرشاد في مؤسسة التعليم و التدريب المهني مما يبين اهمية التدخل لمساندة الخريجات لإيجاد فرص عمل.

بناء على حاجة سوق العمل من امكانية توفير العمالة المهنية المدربة من الإناث، وصعوبة ايجاد فرص عمل للإناث بحسب نتائج الخريجين، فان المطلوب هو ربط و اسناد الخريجات بسوق العمل وتسهيل دخولهن لسوق العمل بشكل ممنهج. كما ان التعامل مع التوعية المطلوبة لتغيير النظرة النمطية وتحقيق اسناد اجتماعي مطلوبة.

اقتراح 21. تطوير برامج مساندة للخريجات لتسهيل دخولهن سوق العمل بحسب حاجة السوق

اقتراح 22. تفعيل التشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني و الجهات ذات العلاقة لتفعيل دعم الخريجات

بينت النتائج ايضا ان هناك تمييز في الراتب بين الذكور و الإناث لصالح الذكور، التي هي بالاصل متدنية عن معدل الرواتب في المحافظات، دون وجود حد ادنى للرواتب اوراقية، وبالتالي تعمل بعض المؤسسات النسوية و مؤسسات المجتمع المدني ووزارة شؤون المرأة على التمكين الإقتصادي للنساء و تفعيل العوامل المساندة لذلك، و من المهم الربط مع ذلك الجهد و الربط مع المشاريع المختلفة ذات العلاقة.

7.4.3 استمرار التفاعل ما بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني و خريجها

وقد تبين ان غالبية الخريجين/ات ترغب بالإستفادة من تلك الخدمات. وتبين ان 40% من الخريجين/ات يستفيدوا حاليا من برامج رفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة او منهم من استفادوا، كما ان حوالي 30% استفادوا من الإطلاع على المستجدات المتعلقة بالمهنة ان 78% منهم يرغب بالإستفادة مستقبلا من هذين الجانبين كما عرض 5.7 من التقرير. وتبين ان حوالي الربع تمت دعوتهم لنقاش مشاكلهم، وحوالي عشرهم استفادوا من مساعدة المؤسسات على تشكيل رابطة، بينما يرغب بذلك مستقبلا 76% و 81% منهم على التوالي.

ان هذه النتائج تتوافق مع نتائج المؤسسات وما تقدمه وترغب بتقديمه للخريجين (الجزء 4.6.1 من التقرير-الشكل 4.12). حيث ذكرت المؤسسات و الأقسام المبحوثة ان بعض تلك الخدمات تقدم بشكل متفاوت، وان 76% الى 92% منها يود تقديم خدمات (1) ربط الخريجين مع سوق العمل بعد التخرج و ايجاد فرص تدريب وعمل، (2) متابعتهم في سوق العمل ، (3) تدريبهم ورفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة، (4) إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة، (5) دعوتهم للإجتماع و نقاش اشكالاتهم و (6) مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين. وقد حظيت خدمة مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين اعلى النتائج حيث رغب 92% من المبحوثين القيام بذلك.

اقتراح 23. استمرار تدريب الخريجين/الخريجات ورفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة و إطلاعهم

على المستجدات المتعلقة بالمهنة

اقتراح 24. منهجة اليات التفاعل مع الخريجين ودعوتهم للإجتماع و نقاش اشكالاتهم

اقتراح 25. مساعدة الخريجين/الخريجات على تشكيل رابطة للخريجين

7.4.4 الربط مع مكاتب العمل ورفع صوت الخريجين والخريجات لصناع القرار في مجال التشغيل لتفعيل انظمة المساندة والحماية

بينت النتائج ان ما بين 55% و 69% من الخريجين والخريجات في محافظات نابلس و الخليل و رام الله يتلقون اقل من متوسط الدخل في المحافظة، وقد تبين انه لا يوجد حد ادنى للرواتب في الاراضي الفلسطينية. وكننتاج لتدني الرواتب ولعمل بعض الخريجين عمل جزئي من خلال العمل على القطعة او بشكل موسمي فقد تبين ان ثلاثة ارباع الخريجين يسهموا بدخل الأسرة، الا ان غالبيتهم يسهموا باقل من 50% من تغطية احتياجات الأسرة الأساسية. وهنا تبرز أهمية العمل على تشريعات تعتمد الحد الادنى للرواتب وتوفير الحماية للعاملين و العملات في سوق العمل.

اقتراح 26. العمل على تشريعات تضمن توفير الحد الأدنى للرواتب للخريجين و الخريجات

لذا تبرز اهمية تفعيل دور وزارة العمل و مكاتب العمل في المناطق لمتابعة الخريجين والخريجات في سوق العمل وظروف عملهم، و قد اكد المسؤولين في الوزارة من خلال ورشة العمل على انهم يسعون لتوفير برامج تشغيل وتفعيل المتابعة من خلال برامج متعددة يتم العمل عليها.

اقتراح 27. ربط الخريجين مع مكاتب العمل في المحافظات وتوجيه الخريجين للإستفادة من خدمات

التشغيل

بينت النتائج ان 2% فقط من الخريجين /ات وجدوا عمل عن طريق مكاتب العمل، و ان 39% وجدوه عن طريق العلاقات الشخصية مما يحرم العديد من الخريجات و الخريجين ممن ليس لديهم تلك العلاقات من ايجاد فرص عمل.

اقتراح 28. المطالبة بتفعيل الرقابة وانظمة الحماية للخريجين و الخريجات في سوق العمل

ان العمل على التشريعات و المطالبة بتفعيل انظمة الحماية هي اقتراحات لممثلي نظام التعليم و التدريب المهني الفلسطيني، اما ربط الخريجين فهو من الممكن ان يتم من قبل المؤسسات المختلفة من خلال التوجيه و الإرشاد للطالب قبل التخرج او من خلال خدمات الإسناد بعد التخرج.

7.5 المحور الخامس: تفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل⁸⁶

تفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل تستدعي العمل على جانبين: تقديم الخدمات لسوق العمل و الإستفادة من تعاون واستشارات سوق العمل لتطوير مخرجات التعليم و التدريب المهني، واستنادا الى النتائج يجب العمل ايضا على اضافة جانب اليات العلاقة و الترويج.

7.5.1 تقديم الخدمات لسوق العمل من قبل مؤسسات التعليم و التدريب المهني

استنادا الى نتائج الدراسة فقد بين 53% من سوق العمل رغبتهم بالحصول على خدمات من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني تمثلت غالبيتها بالحصول على طلبة للتدريب، تدريب العاملين لدى المؤسسات. و بالمقابل تبين ان غالبية المؤسسات ممثلة في المدراء والمدرسين للتخصصات قيد الدراسة ترغب بتقديم تلك الخدمات من خلال مؤسساتها واقسامها التخصصية. وقد تمثلت الخدمات المطلوبة كما بينتها الدراسة ما يلي:

29. اقتراح تدريب الطلبة ميدانياً في موقع المنشأة: مع مراعاة المتابعة، وضمان البيئة الملائمة.
30. اقتراح تدريب العاملين في سوق العمل ورفع كفاءتهم في مجالات التكنولوجيا الحديثة
31. اقتراح إجراء الدراسات لسوق العمل واطلاعهم على نتائجها
32. اقتراح إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة واستدعاء خبراء و ربط متواصل مع ما هو حديث
33. اقتراح إستضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة لديهم و استعمالها في التدريب لاحقاً.

وتوافقت تلك النتائج مع نتائج ما تقدمه وترغب بتقديمه مؤسسات التعليم و التدريب المهني لسوق العمل من تلك الخدمات. حيث تبين ان جزء من تلك المؤسسات و الاقسام قيد الدراسة تقدم تلك الخدمات الا ان غالبيتها ترغب بتقديمها حيث تراوحت النسب بحسب الخدمة ما بين 74% الى 90%.

7.5.2 الإستفادة من تعاون واستشارات سوق العمل لتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني

أظهرت النتائج وعي لا فت لدى اصحاب العمل تجاه زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني و التقني، وقد ابدى 48% استعدادهم للمساهمة في هذا المجال. كما بينت النتائج ان غالبية المؤسسات ممثلة في المدراء والمدرسين للتخصصات قيد الدراسة ترغب باستشارة سوق العمل و اشراكهم لتطوير التدريب لديهم وبمستويات متعددة، كما بينت الدراسة اهمية التعاون على مستوى اقسام تخصصية من خلال المدرب و سوق العمل المرتبط به. وقد ابدى سوق العمل اضافة الى تدريب الطلبة كما ذكر سابقا واستيعاب الخريجين استعداداه لتقديم التالي:

34. اقتراح تقديم الاستشارات المهنية واطلاع المؤسسات على التطورات الحديثة وتوقعات التطورات.
35. اقتراح المساهمة في تطوير وتحديث البرامج التدريبية والمناهج وتوحيد مصطلحات العمل
36. اقتراح العمل على عرض المشاكل التقنية التي تواجهها المنشآت في السوق للمؤسسات التعليمية حتى يتم التعامل معها ويتم تدريبهم عليها.
37. اقتراح المساهمة في الدراسات وتقييمات الخريجين التي تجريها المؤسسات او القطاع ككل
38. اقتراح تفعيل تقديم الدعم من قبل سوق العمل

⁸⁶ المرجع لهذا الجانب الاجزاء 46 و 6.5 من التقرير

وفي حال تحقق علاقة فاعلة مع سوق العمل من الممكن ان يتم تفعيل تقديم الدعم المعنوي و المادي من سوق العمل لمؤسسات التعليم و التدريب المهني.

وتوافقت تلك النتائج مع نتائج اشراك مؤسسات التعليم والتدريب المهني لسوق العمل وما ترغب بفعله مستقبلا في المجال. حيث تبين ان جزء من تلك المؤسسات والاقسام قيد الدراسة تستفيد من بعض الإستشارات الا ان غالبيتها ترغب بالإستفادة من استشارات سوق العمل، حيث بين 71 % و 77% منهم رغبتهم باستشارة السوق في دراسة الإحتياجات التدريبية ومتابعة مدى رضاهم عن الخريجين على التوالي. كما بين 87 % منهم استعدادهم استضافة متحدثين من سوق العمل حول المستجدات المهنية.

7.5.3 تفعيل اليات العلاقة ما بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل

اضافة لذلك تبين ان 24% فقط من اصحاب العمل يعلم بشكل واف عن مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التخصصات التي تدرسها و الخدمات التي تقدمها وطالب العديد منهم بان تقوم المؤسسات بحملات ترويج لذلك.

اقتراح 39. اعلام سوق العمل بالمؤسسات و ما تقدمه من خدمات و ما تقوم به من تطورات، وعمل نشرات تعريفية حولها.

اقتراح 40. عمل برامج ترويجية مختلفة تستخدم وسائط الإتصال المختلفة التلفاز المحلي و الإنترنت.

اضافة لذلك ابدى اصحاب العمل استعدادهم للمشاركة في علاقة تفاعلية ما بين الطرفين من خلال لقاءات مشتركة واجتماعات مشتركة و الاهم من ذلك من خلال علاقة تفاعلية مستمرة. وبالمقابل ابدت مؤسسات التعليم و التدريب المهني استعدادها لاشراك سوق العمل لتطوير التعليم و التدريب المهني لديها من خلال اشراكهم بمجالس ادارة و لجان مهنية اضافة لعقد لقاءات وورشات متعددة معهم.

اقتراح 41. عقد لقاءات مشتركة واجتماعات مشتركة ما بين الطرفين لنقاش القضايا ذات الإهتمام المشترك

اقتراح 42. تشكيل لجان مهنية ومجالس ادارية تضمن ايجاد علاقة تفاعلية مستمرة

وتوافقت تلك النتائج مع نتائج تعاون و اشراك مؤسسات التعليم والتدريب المهني لسوق العمل وما ترغب بفعله مستقبلا في المجال. حيث تبين ان غالبية المؤسسات والاقسام قيد الدراسة ترغب بالإستفادة من التعاون و اشراك سوق العمل، حيث بين 67 % و 84% و 84% منهم رغبتهم باشراك سوق العمل بمجلس الإدارة، و اشراكهم بلجان مهنية، وعقد اجتماعات سنوية و/او دورية معهم على التوالي.

اقتراح 43. اشراك ممثلي سوق العمل من غرف تجارية ونقابات مهنية في تفعيل العلاقة

وبالتوافق مع الإقتراح اعلاه هناك العديد من المبادرات بهذا الشأن من الممكن ان يتم الإستفادة منها لتصبح ممنهجة، وهي وجود علاقة ما بين الغرفة التجارية في نابلس مع كلية هشام حجاوي و مدرسة نابلس الصناعية الثانوية ونقابة الكهربائيين ضمن مبادرة تدريب العاملين في المهنة، وفي تجربة اخرى نشأ تعاون ما بين الغرفة التجارية في رام الله ومركز التدريب

المهني التابع للإتحاد اللوثيري ونقابة الميكانيكيين لتدريب مجموعة اخرى ولتنفيذ نظام التلمذة المهنية، وفي تجربة للغرفة التجارية في الخليل تعاونت مع المدرسة الصناعية في الخليل لتنفيذ نظام التلمذة المهنية وتعاونوا مع البوليتكنيك لإسناد التدريب، بينما بينت الغرفة التجارية في القدس تجربتها المتميزة مع مؤسسات و مراكز التعليم و التدريب المهني في القدس لتنظيم برامج ارشادية للخريجين ولربطهم مع سوق العمل. كما ان وحدات الربط مع سوق العمل و التي سميت "وحدات الاتصال بالصناعة" في مؤسسات التعليم و التدريب المهني بدعم المشروع البلجيكي هي تجربة اخرى بالإتجاه الصحيح. ان هذه النماذج مقدمة للمزيد منها في ظل الحاجات التي اظهرتها الدراسة وتمثل امثلة لعلاقات تفاعلية هامة.

جدول 7.1: ملخص الطلب الكمي المتوقع للعمالة المهنية المدربة في المهن و الأعمال المختلفة بحسب القطاع⁸⁷

| أولاً: قطاع كهرباء | | | |
|---|---|----------|-----------|
| الرقم | إسم العمل – المهنة | طلب عالي | طلب متوسط |
| 1. | -كهربائي تمديدات منزلية (1 فاز) | | |
| 2. | -كهربائي تمديدات صناعية (3 فاز) | | |
| 3. | -كهربائي صيانة آلات صناعية | | |
| 4. | -كهربائي لف موتورات | | |
| 5. | كهربائي أنظمة حماية و موتورات | | |
| 6. | -كهربائي أنظمة تدفئة مركزية | | |
| 7. | -كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات و غسالات | | |
| 8. | -كهربائي محطات | | |
| ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة او بيع او تركيب) | | | |
| 9. | -الكثروني أجهزة حماية و إنذار | | |
| 10. | -الكثروني أجهزة حاسوب | | |
| 11. | -الكثروني أجهزة طبية | | |
| 12. | -الكثروني أجهزة مكتبية | | |
| 13. | -الكثروني راديو و تلفاز و فيديو | | |
| 14. | -الكثروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكّم الكثروني (الكثرونيات صناعية) | | |
| ثالثاً: قطاع الاتصالات | | | |
| 15. | -الكثروني/ هوائي تلفاز و لواقط فضائية | | |
| 16. | -اتصالات شبكات سلكية و لا سلكية | | |
| 17. | -شبكات هواتف و مقاسم | | |
| 18. | -اتصالات – محطات أقمار صناعية و بث اذاعي و تلفزيوني | | |
| 19. | -هواتف خلوية | | |
| 20. | تركيب و صيانة خطوط هواتف | | |
| رابعاً: قطاع أنظمة معلومات IT | | | |
| 21. | -صيانة أجهزة حاسوب | | |
| 22. | -صيانة شبكات حاسوب | | |
| 23. | -تطوير برمجيات | | |
| 24. | -صيانة آلات مبرمجة | | |
| 25. | -قواعد بيانات | | |
| 26. | -تطوير مواقع إلكترونية | | |
| 27. | -أمن و حماية و نظم معلومات | | |
| خامساً: ادارة مكاتب | | | |
| 28. | سكرتاريا مكتبية | | |
| 29. | كتابة/ سكرتاريا مخازن و انتاج ونقل | | |
| 30. | كتابة استقبال | | |
| 31. | مالية و محاسبية | | |

تم حساب الطلب على اساس العدد المطلوب و نسبة النمو في القطاع

⁸⁷ المرجع التفصيلي: الجزء 6.3 من التقرير و الجداول المرفقة في الملحق 6.3.1

جدول 7.2: ملخص اولويات المهارات والإتجاهات الشخصية و المهنية العامة و المتخصصة و الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة.

| المهارات والإتجاهات الإدارية | المهارات والإتجاهات المهنية العامة | المهارات والإتجاهات الشخصية |
|---|--|--|
| 6. <u>القدرة على إدارة الأفراد</u> | 11. <u>القراءة والكتابة باللغة العربية</u> | 9. <u>الصدق والأمانة</u> |
| 7. <u>القدرة على وضع</u> | 12. <u>الدقة في التحليل</u> | 10. <u>الثقة بالنفس</u> |
| الأهداف | 13. <u>الاهتمام بالجودة</u> | 11. <u>اتباع التوجيهات</u> |
| 8. <u>التخطيط</u> | 14. <u>مهارات استخدام الحاسوب،</u> | 12. <u>الاهتمام بالتفاصيل</u> |
| 9. <u>التقييم و تطوير العمل</u> | 15. <u>الإنتاجية العالية</u> | 13. <u>إتقان الاتصالات في العمل</u> |
| 10. <u>المبادرة الذاتية</u> | 16. <u>القدرة على تعلم مهارات جديدة</u> | 14. <u>التعاون مع الآخرين</u> |
| إضافة الى المهارات المالية الأولية | 17. <u>فهم واستخدام الرسومات والمخططات،</u> | 15. <u>الاتجاهات الإيجابية نحو العمل</u> |
| | 18. <u>القدرة على إستخدام التكنولوجيا الحديثة</u> | 16. <u>القدرة على العمل مع الآخرين كفريق</u> |
| | 19. <u>السرعة في الإنجاز</u> | |
| | 20. <u>المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل</u> | |
| | 21. <u>القدرة على التركيب دون إحداث خلل</u> | |
| المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة | | |
| ادارة مكاتب | الصيانة و التصنيع | |
| 1. <u>الرد على الهاتف</u> | 1. <u>علاج المشكلة (الصيانة)</u> | |
| 2. <u>التعامل مع الزبائن</u> | 2. <u>تركيب القطع</u> | |
| 3. <u>المهارات المالية الأولية</u> | 3. <u>الإستخدام الجيد و الكفؤ للمكينات</u> | |
| 4. <u>الأرشفة</u> | 4. <u>القدرة على إيجاد حلول بديلة</u> | |
| 5. <u>معرفة مصطلحات العمل</u> | 5. <u>معرفة إجراءات الصيانة الوقائية</u> | |
| البرمجة | 6. <u>معرفة العدد و الأدوات المطلوبة</u> | |
| 1. <u>وضع مخطط تحليلي</u> | 7. <u>القدرة على إستخدام أساليب السلامة والصحة المهنية</u> | |
| 2. <u>تصميم برمجيات،</u> | 8. <u>القدرة على معرفة المواصفات المطلوبة المتعلقة بالأجهزة الخاصة بالمهنة</u> | |
| 3. <u>إستخدام برمجيات محددة</u> | 9. <u>معرفة الرموز الخاصة بالمهنة</u> | |
| | 10. <u>القدرة على تشخيص الخلل</u> | |
| | إضافة للتسويق و البيع | |

المصادر و المراجع

المصادر و المراجع باللغة العربية:

1. أوبتموم للاستشارات و التدريب بدعم من الوكالة الألمانية للتنمية GTZ وبالشراكة مع مجالس التشغيل والتدريب في المحافظات والشريك المحلي الوطني- الدراسة الاقتصادية لسوق العمل في المحافظة- ضمن التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي في محافظات رام الله و البيرة و نابلس و بيت لحم و الخليل. تشرين أول 2010
2. باسم مكحول، و عوض عبد الكريم. 2006. خدمات الإنشاءات في القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية: الواقع والأفاق. الطبعة الأولى، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)
3. باسم، مكحول، و فادي قطان. 2006. قطاع الصناعات الحرفية غير المنظم في الأراضي الفلسطينية: الواقع والأفاق. الطبعة الأولى، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)
4. الجعفري و مكحول و لافي و عطيان، 2003، قطاع الخدمات الفلسطيني ودوره في عملية التنمية الاقتصادية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) رام الله
5. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009. أحوال السكان الفلسطينيين المقيمين على الأراضي الفلسطينية، 2009. رام الله، فلسطين
6. الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني 2009 . التعداد العام للسكان و المساكن و المنشآت- 2007: تقرير السكان . رام الله، فلسطين
7. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان و المساكن و المنشآت 2007 : المنشآت الاقتصادية، النتائج النهائية رام الله، فلسطين
8. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009، تقرير حول نفاذ الاسر و الافراد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. رام الله، فلسطين
9. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007 الفقر في الأراضي الفلسطينية 2006 : تقرير النتائج الرئيسية. رام الله، فلسطين
10. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. فلسطين في أرقام 2009 ، رام الله، فلسطين
11. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. الحسابات القومية بالأسعار الجارية والثابتة (2008، 2007) (2007، 2008) ، رام الله، فلسطين
12. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009 . الخصائص الاجتماعية الاسرية و الزوجية و التعليمية و الاقتصادية للأسرة في الأراضي الفلسطينية (1997-2007). رام الله، فلسطين
13. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009، كتاب محافظة الخليل الإحصائي السنوي (1)، رام الله، فلسطين
14. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2010، كتاب محافظة القدس الإحصائي السنوي: (1) ، رام الله، فلسطين
15. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009، كتاب محافظة رام الله و البيرة الإحصائي السنوي: (1) ، رام الله، فلسطين
16. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009. كتاب محافظة نابلس الإحصائي السنوي (1)، رام الله، فلسطين
17. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2005. كميات استهلاك القطاع العائلي من السلع الغذائية في الأراضي الفلسطينية 2004، رام الله، فلسطين
18. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2002، مسح التجارة الداخلية 2000: نتائج أساسية ، رام الله، فلسطين
19. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008 مسح التجمعات السكانية : 2008 - النتائج الأساسية. رام الله - فلسطين
20. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. مسح ظروف خريجي التعليم العالي و التدريب المهني - النتائج الأساسية: 2006، رام الله، فلسطين

21. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008. مسح قطاع الأعمال لتكنولوجيا المعلومات و الإتصالات، 2007: النتائج الرئيسية، رام الله - فلسطين
22. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004. مسح القطاع غير المنظم – 2003: نتائج أساسية. رام الله، فلسطين
23. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2009، رام الله، فلسطين
24. رندة هلال ، أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات و النساء في فلسطين على التشغيل / دخولهن سوق العمل، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب والتعليم المهني والتقني 2009
25. منظمة العمل العربية، اتجاهات تشغيل المرأة و الرجل في سوق العمل العربية، 2004
26. مركز المرأة الفلسطينية للابحاث و التوثيق- اليونسكو-مؤسسة اوبنوموم للاستشارات و التدريب- تقييم الأثر الاقتصادي والاجتماعي للقروض المتناهية الصغر على المرأة الفلسطينية، رام الله 2009
27. مركز المرأة الفلسطينية للابحاث و التوثيق- اليونسكو- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل و التدخلات المطلوبة، رام الله 2009
28. مركز المرأة الفلسطينية للابحاث و التوثيق- اليونسكو- الفا العالمية للابحاث و المعلوماتية واستطلاع الراي - دراسة في انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، رام الله 2009
29. نصر عطيان، و سارة الحاج علي. 2009. مشاكل المنشآت الصغيرة جداً و الصغيرة و المتوسطة في فلسطين، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)
30. وزارة التربية و التعليم العالي الفلسطيني ووزارة العمل الفلسطينية: 2010. استراتيجية التعليم و التدريب المهني والتقني في فلسطين 3 نوفمبر 2010 رام الله فلسطين

المصادر و المراجع باللغة الانجليزية:

1. City and Guilds- Center for Skills Development, Skills Development: attitudes and Perceptions, 2008
2. ILO, Global Employment Trends 2011- the challenge of Jobs recovery, 2011
3. IMF. 2009. Staff Report For The Meeting Of The Ad Hoc Liaison Committee, Madrid, April 13, 2010
4. Manpower Inc., Supply/Demand, 2010 Talent shortage survey results, 2010
5. WFP/ UNRWA/FAO, Joint Rapid Food Security Survey in the oPt, May 2008
6. WFP/ UNRWA/FAO, Socio-Economic and Food Security Survey Report in the West Bank, August 2009
7. World Bank, Palestinian Economic Prospects: Gaza Recovery and West Bank Revival, Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison Committee, June 8, 2009
8. World Bank, West Bank and Gaza Investment Climate Assessment, Unlocking the Potential of the Private Sector, March 2007

احصاءات رسمية غير منشورة:

1. احصاءات العضوية في الغرف التجارية و الصناعية و الزراعية لمحافظة القدس، و نابلس، و الخليل، و رام الله و البيرة.
2. احصاءات التعليم في وزارة التربية و التعليم العالي
3. احصاءات المراكز الثقافية من وزارة التربية و التعليم
4. احصاءات المراكز المهنية من وزارة العمل
5. احصاءات مراكز التأهيل من وزارة الشؤون الإجتماعية
6. احصاءات مؤسسات التعليم و التدريب المهني التابعة لرابطة مؤسسات العليم و التدريب المهني غير الحكومية

قائمة صفحات إلكترونية مرجعية تم استخدامها:

1. <http://www.tvet-pal.org/>
2. <http://www.ilo.org/global/>
3. <http://www.vtc.gov.jo/>
4. <http://www.alolabor.org/>
5. <http://www.moehe.gov.ps/>
6. <http://www.mol.gov.ps/>