

بسم الله الرحمن الرحيم



الوكالة البلجيكية للتنمية (BTC)



دولة فلسطين
وزارة التربية والتعليم العالي



اتحاد الغرف التجارية والصناعية
والزراعية في فلسطين

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية

إعداد: م. رندة هلال

المستشارة الوطنية للمشروع

الفريق المساند:

- م. نصر غانم : مدير المشروع.
- م. بسام صالح : مستشار تطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني.
- أ. تيسير اسعيد : مدير التدريب المهني – غرفة تجارة وصناعة الخليل.
- أ. نائلة جويلس : مديرة التدريب المهني – غرفة تجارة وصناعة القدس.
- أ. أيمن الميمي : مدير التدريب المهني – غرفة تجارة وصناعة رام الله والبيرة.
- أ. خالد مصلح : مدير التدريب المهني – غرفة تجارة وصناعة نابلس.
- أ. هيلدا عواد : مديرة مكتب المشروع.

قررت وزارة والتعليم العالي في دولة فلسطين نشر دراسة
" الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية"
بتمويل من المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

الإشراف العام:

- وزيرة التربية والتعليم العالي: أ. لميس مصطفى العلمي
- مدير عام التعليم المهني والتقني: م. زياد جويلس
- مدير المشروع: م. نصر غانم
- إعداد الجداول والأشكال البيانية: أ. رجاء النتشة، م. رندة هلال
- التدقيق اللغوي: أ. عبد الحكيم أبو جاموس
- التصميم: أ. أماني باسم حبوب

الطبعة الأولى

2011 م- 1432 هـ

جميع حقوق الطبع محفوظة لوزارة التربية والتعليم العالي/ الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني

ص.ب 576 رام الله /تلفون: 2966515

الصفحة الإلكترونية: www.mohe.gov.ps

أعدت الدراسة بتضافر الجهود الوطنية والمحلية
المناطقية وبخبرات وطنية فلسطينية من أجل تحديد
الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية 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.

فريق البحث والدراسة

¹ يوضح الجزء 1.4 المتعلق بالمنهجية آلية عمل الفرق المختلفة .

كلمة معالي 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 والتدريب المهني والتقني بشكل خاص، وذلك من خلال مشروع دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين"، والذي يتم تنفيذه من خلال الوكالة البلجيكية للتنمية (BTC) بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم العالي وبالتعاون مع وزارة العمل وغرف التجارة والصناعة في المحافظات المعنية (الخليل، القدس، رام الله والبييرة، 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 الإحتياجات التدريبية، وتحديد وتحليل الإحتياجات 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 إلى اتجاهات أرباب العمل نحو تدريب وتشغيل الإناث.

إن مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني تسعى إلى ربط برامجها التدريبية بإحتياجات ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني، وهذا يتطلب إجراء دراسات الإحتياجات التدريبية، وتقييم أداء خريجي برامجها التعليمية والتدريبية، للتأكد من ارتباط هذه البرامج بالإحتياجات 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 إلا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى 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، ومعدي الاستثمارات، وطاقم المشروع (المستشارة الوطنية للمشروع، مكتب إدارة المشروع)، ومؤسسات القطاع الخاص والشركات والمنشآت الاقتصادية، والخريجين، والأهالي لتعاونهم في إتمام هذه الدراسة.

تقرير الدراسة

أولاً: فريق لجنة التحضير و الإشراف المركزية للدراسة:

م. رندة هلال :	المستشارة الوطنية للمشروع
م. نصر غانم :	مدير المشروع.
م. بسام صالح :	مستشار تطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني.
أ. تيسير اسعيد :	مدير التدريب المهني – غرفة تجارة وصناعة الخليل.
أ. نانلة جويلس:	مديرة التدريب المهني – غرفة تجارة وصناعة القدس.
أ. أيمن الميمي :	مدير التدريب المهني – غرفة تجارة وصناعة رام الله والبيرة.
أ. خالد مصلح :	مدير التدريب المهني – غرفة تجارة وصناعة نابلس.
أ. هيلدا عواد :	مديرة مكتب المشروع

ثانياً: فرق الإشراف المحلية:

المحافظة	لجنة الإشراف	المحافظة	لجنة الإشراف
القدس	1. نانلة جويلس 2. مي عميرة 3. فرنسيس غرفه 4. هاني غوشة 5. يوسف ظاهر 6. مازن الجعبري 7. وصفي التميمي	رام الله والبيرة	1. ايمن الميمي 2. سمير حثاوي 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

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	7. رائدة عمران حالوب
نابلس	8. احمد وضاح شحروري 9. أريج أنيس عيسى 10. لانا بهاء الدين فارس 11. مجدولين عزت رواجبة	12. نعيم نضال نعيم ملحيس
رام الله والبيرة	13. مفيد جميل عبد القادر 14. كمال علي ياسين وشحة 15. سونيا عبد الفتاح شحادة 16. ميادة محمود عبد الرحيم 17. رزق موسى محمد	18. وسيلة محمود عطا الله 19. لارا عز الدين ابراهيم
الخليل	20. شحدة محمد الزرو 21. ضياء أحمد الجعبري 22. ايمان محمود تميمي 23. نور محمد اسعيد	24. 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 الثاني 2010

شكر وتقدير

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

كما ونتوجه بالشكر للوكالة البلجيكية للتنمية والتطوير BTC ممثلةً بالسيد جاك لانغان، 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 والزراعية الفلسطينية، ومدير عام اتحاد الصناعات الفلسطينية.

كما نتوجه بجزيل الشكر للغرف التجارية والصناعية في محافظات القدس ونابلس والخليل ورام الله والبيرة ممثلة برؤسائها ومدرائها وموظفيها على جهودهم لإنجاح هذه الدراسة.

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

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

قائمة محتويات الدراسة

IV.....	تقديم: كلمة وزيرة التربية والتعليم العالي الفلسطيني السيدة أ. لميس مصطفى العلمي.....
V.....	فرق البحث والدراسة.....
VII.....	شكر وتقدير.....
VIII.....	قائمة محتويات الدراسة.....
X.....	قائمة الجداول والأشكال والأطر.....
XIV.....	قائمة المصطلحات المستخدمة.....
1.....	ملخص تنفيذي.....

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

8.....	1.1 خلفية عامة: مدخل الى الدراسة.....
8.....	1.2 خلفية حول الدراسة وأهميتها.....
9.....	1.3 أهداف الدراسة.....
10.....	1.4 المنهجية المتبعة في الدراسة:.....
14.....	1.5 محتويات تقرير الدراسة:.....
14.....	1.6 محددات الدراسة:.....

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

17.....	2.1 الواقع الإقتصادي الفلسطيني:.....
19.....	2.2 سمات القوى العاملة.....
22.....	2.3 القطاعات الإقتصادية:.....
25.....	2.4 القطاعات الفرعية والمجالات تحت الدراسة.....
27.....	2.5 مؤشرات اقتصادية في المحافظات المختلفة.....

3. الفصل الثالث: توجهات طلبة المدارس والأسر للتعليم والتدريب المهني الفلسطيني

33.....	3.1 التحاق الطلاب والطالبات بالتعليم والتدريب المهني في فلسطين.....
33.....	3.2 توزيع العينة.....
34.....	3.3 إقبال الطلاب و الإهالي على التعليم والتدريب المهني (بحسب نوع التعليم/ التدريب والمخططات المستقبلية).....
37.....	3.4 مدى المعرفة ببرامج التعليم والتدريب المهني وسبب الرغبة بالإلتحاق.....
40.....	3.5 الخيارات المهنية: خيارات التخصصات لدى الطلبة والأسر عام وحسب المحافظة.....
41.....	3.6 الخيارات المهنية بحسب الجنس:.....
42.....	3.7 سبب عدم الرغبة بالإلتحاق واقتراحات تطويرية من الطالب والإسرة.....

4. الفصل الرابع: الفصل الرابع: مؤسسات التعليم والتدريب المهني

49.....	4.1 التعليم والتدريب المهني الفلسطيني.....
51.....	4.2 توزيع العينة:.....
52.....	4.3 مدى إقبال الطلاب والطالبات على المهن / التخصصات المتوفرة في المؤسسات المختلفة.....
54.....	4.4 ميزات ومعوقات التدريب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني للتخصصات المختلفة:.....
56.....	4.5 توظيف الخريجين.....
58.....	4.6 الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني للخريج وسوق العمل.....

5. الفصل الخامس: واقع خريجين وخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني

65.....	5.1 خريجي وخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني.....
65.....	5.2 توزيع العينة.....
66.....	5.3 إقبال الخريجين والخريجات على التعليم والتدريب المهني والتخصص.....

69	5.4 التوظيف للخريجين والخريجات واقع ومعيقات ومحفزات :
69	5.4.1 عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة:
73	5.4.2 مجال عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة وارتباطه بالتخصص:
75	5.4.3 طرق حصول الخريجين والخريجات على عمل:
76	5.4.4 الأمور التي ساعدت الخريجين والخريجات على ايجاد فرص عمل:
77	5.4.5 البطالة لدى الخريجين و الخريجات ..
78	5.5 التوظيف الذاتي للخريجين والخريجات واقع ومعيقات ومحفزات ..
80	5.6 الإشكالات التي يواجهها الخريجين والخريجات:
83	5.7 تطوير دور المؤسسات لزيادة توظيف الخريجين ..
84	خلاصة نتائج الخريجين والخريجات ..

6 الفصل السادس حاجة سوق العمل الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة

87	6.1 توزيع العينة: توزيع المنشآت الاقتصادية ..
88	6.2 تفصيل العمالة وتوزيعها بحسب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني والجنس ..
92	6.3 الحاجة الكمية للقوى العاملة المدربة ..
92	6.3.1 الحاجة الكمية الإجمالية للقوى العاملة المدربة: ..
96	6.3.2 الحاجة الكمية التفصيلية للمهن ضمن القطاعات المستهدفة لتوظيف العمالة المدربة ..
101	6.4 أهم المهارات والإتجاهات المطلوبة من قبل سوق العمل:
101	6.4.1 المهارات والإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين ..
104	6.4.2 المهارات والإتجاهات المهنية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين ..
106	6.4.3 المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين ..
109	6.4.4 المهارات والإتجاهات الإدارية والريادية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين ..
112	6.5 احتياجات سوق العمل من مؤسسات التعليم والتدريب المهني ..
112	6.5.1 خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التي يستفيد منها سوق العمل: ..
113	6.5.2 تدريب العاملين في سوق العمل ..
114	6.5.3 اقتراحات تطويرية من اصحاب العمل للتعليم و التدريب المهني وللربط مع سوق العمل ..

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

118	7.1 المحور الأول: تحفيز التوجه لبرامج التعليم والتدريب المهني ورفع قدرة المؤسسات الإستيعابية ..
120	7.2 المحور الثاني: تطوير البرامج التدريبية لتتلائم مع الإحتياجات التدريبية الناتجة للقطاعات المختلفة بحسب احتياجات سوق العمل ..
125	7.3 المحور الثالث: تطوير المدربين و التجهيزات لتلائم التطورات التكنولوجية وتطورات المهنة ..
125	7.4 المحور الرابع: اعداد و مساندة الخريجين و الخريجات لدخول سوق العمل انسجاما مع تطلعاتهم ..
129	7.5 المحور الخامس: تفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ..

المصادر والمراجع.....133

قائمة الملاحق:

- الملحق رقم 1: المهن بحسب التوصيف المهني ومؤشرات مختارة.....138
الملحق رقم 2: تفصيل المبحوثين والمشاركين ضمن الدراسة.....141
الملحق رقم 3: تفاصيل استمارة الطلاب والأسر.....144
الملحق رقم 4.1: مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية ضمن المستويات الأساسية والتخصصات والمحافظة المستهدفة.....154
الملحق رقم 4.2: بعض النتائج الهامة لاستمارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني.....160
الملحق رقم 5: تفاصيل استمارة الخريجين.....169
الملحق رقم 6: تفاصيل نتائج الإحتياجات الكمية والنوعية لسوق العمل.....179
الملحق رقم 7: الإستمارات التي استخدمت في الدراسة.....212

قائمة الجداول والأشكال والأطر

قائمة الجداول

- جدول 1.1: حجم العينة المستهدفة بالإستمارات/ الإستبانات تحت الدراسة وتوزيعها 11
جدول 2.1: مقارنة ما بين المهنيين و اجمالي القوى العاملة وما بين المهنيين واجمالي الخريجين بحسب مؤشرات مختارة 2005... 22
جدول 2.2: مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في المجتمع الفلسطيني..... 27
جدول 2.3: مؤشرات ديمغرافية لمحافظة القدس ونابلس و رام الله والبيرة والخليل..... 27
جدول 2.4: نسب المساهمة في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و المحافظات بحسب الجنس..... 28
جدول 2.5: التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة حسب العلاقة بقوة العمل في الأراضي الفلسطينية و المحافظات..... 29
جدول 2.6: عدد المنشآت العاملة في الأراضي الفلسطينية و الضفة الغربية و المحافظات حسب النشاط الإقتصادي 29
جدول 2.7: عدد المسجلين في الغرف التجارية في المحافظات المستهدفة..... 30
جدول 3.1: الخيارات المستقبلية الأكاديمية و المهنية للطلبة بحسب تعليم الأب..... 36
جدول 3.2: الخيار الأول للتخصص للراغبين/ات بالإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني حسب المحافظة..... 41
جدول 3.3: الخيار الأول للتخصص للاسراتي ترغب بالتحاق ابنائها بالتعليم و التدريب المهني حسب المحافظة..... 41
جدول 4.1: الجهات التي تقدم خدمات التعليم والتدريب المهني والبرامج المتاحة..... 50
جدول 4.2: التخصصات التي تقدم في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضمن القطاعات المستهدفة..... 51
جدول 4.3: نسبة العدد المتقدم للمهنة حسب الطاقة الإستيعابية ومقارنة بالأعوام الماضية ومعدل التغيير بحسب التخصص..... 53
جدول 4.4: أولويات الإقبال على المهن/ التخصصات بحسب ارتفاع معدل الزيادة و انخفاض النقصان في الطلب على التخصصات..... 54
جدول 4.5: نسبة التخصصات من المؤسسات في المحافظات التي تبين التغيير في نسب التشغيل لخريجها..... 58
جدول 5.1: نسبة المساهمة في القوى العاملة و التوزيع النسبي للمشاركين لخريجي وخريجات التعليم والتدريب 69
جدول 5.2: أولوية العوامل التي ساعدت الخريج على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار..... 77
جدول 5.3: أولوية العوامل التي لم تساعد الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار..... 78
جدول 5.4: أولوية العوامل التي ساعدت الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار..... 79
جدول 5.5: أولوية العوامل التي لم تساعد الخريج/ة على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة- الأولوية حسب التكرار..... 79
جدول 5.6: الأجر اليومي للخريجين و الخريجات العاملين حسب المحافظة..... 80
جدول 6.2.1: عدد المنشآت حسب فئة عدد العاملين والعاملات لديها وحسب عدد خريجي و خريجات التعليم و التدريب المهني..... 88
جدول 6.2.2: المنشآت التي لديها عاملات، والمنشآت التي لديها مهنيات، والمنشآت التي لديها استعداد لتوظيف 91
جدول 6.3.1: النمو ومعدل الزيادة المطلوبة من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب المحافظة و الجنس..... 94
جدول 6.3.2: النمو ومعدل الزيادة المطلوبة من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع و الجنس..... 95
جدول 7.1: ملخص الطلب الكمي المتوقع للعمالة المهنية المدربة في المهن و الأعمال المختلفة بحسب القطاع..... 131
جدول 7.2: ملخص اولويات المهارات والإتجاهات الشخصية و المهنية العامة و المتخصصة و الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل..... 132

قائمة الأشكال

- الشكل 2.1: عدد المنشآت الاقتصادية العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب حجم العمالة 2007..... 19
الشكل 2.2: المساهمة في القوى العاملة العالمية والإقليمية والفلسطينية 2009..... 19
الشكل 2.3: نسب البطالة العالمية والإقليمية والفلسطينية 2009..... 19
الشكل 2.4: المساهمة في القوى العاملة الفلسطينية بحسب النوع الإجتماعي عبر السنوات 1995-2009..... 20
الشكل 2.5: التوزيع النسبي للعاملين في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي والجنس 2009..... 21

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

- الشكل 2.6: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل 2005.....
- الشكل 2.7: نسبة الملتحقين بالتعليم المهني/ التجاري مقارنة بالمسارب الأخرى 2011/2010.....
- الشكل 2.8: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل العلمي والنشاط الإقتصادي 2005.....
- الشكل 2.9: توزيع القطاعات والأنشطة الإقتصادية حسب نسبة المنشآت والعاملين فيها ومساهمة كل منها في الناتج المحلي الإجمالي 2007 ..
- الشكل 2.10: التغيير الحاصل على القطاعات والأنشطة الإقتصادية في الأراضي الفلسطينية خلال الأعوام 1997-2007.....
- الشكل 2.11: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في المحافظات والضفة الغربية والأراضي الفلسطينية حسب المؤهل 2005.....
- الشكل 2.12: نسبة الأفراد ممن لديهم تعليم/تدريب مهني من إجمالي الأفراد فوق ال 15 سنة في المحافظات وحسب النوع الاجتماعي.....
- الشكل 3.1: توزيع عينة الطلاب بحسب الجنس.....
- الشكل 3.2: نسبة الطلبة الذين يرغبون بإكمال التعليم والتدريب المهني والأهالي التي ترغب بإكمال أبنائهم وبناتهم.....
- 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 إحصاءات المؤسسات.....
- الشكل 3.6: مدى تأثير الطلبة بجهات أخرى على إتخاذ قرار الإلتحاق بالمسار التعليمي.....
- الشكل 3.7: نسبة الطلبة الذين لديهم فكرة عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب 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 لأسباب اختيار التعليم والتدريب المهني للطلبة حسب المحافظة.....
- الشكل 3.11: أسباب 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 بالتحاق أبنائها بالتعليم والتدريب المهني.....
- الشكل 3.15: نسبة الخيار الأول للتخصص للفتيات من النسبة الكلية للطلبة للراغبين/ات بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني.....
- الشكل 3.16: أولوية الخيار الأول للتخصص للفتيات الراغبات بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني.....
- الشكل 3.17: أولوية 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.....
- الشكل 4.1: توزع عينة مؤسسات التعليم والتدريب المهني بحسب نوع المؤسسة والمحافظة.....
- الشكل 4.2: توزع عينة مؤسسات التعليم والتدريب المهني بحسب التخصص.....
- الشكل 4.3: الأهمية النسبية لميزات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب التخصص.....
- الشكل 4.4: الأهمية النسبية لمعوقات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب التخصص.....
- الشكل 4.5: الأهمية النسبية لميزات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب المحافظة.....
- الشكل 4.5: الأهمية النسبية لمعوقات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب المحافظة.....
- الشكل 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: أسباب التحاق الخريجين الذكور بالتعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة.....
- الشكل 5.2: أسباب التحاق الخريجات الإناث بالتعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة.....
- الشكل 5.3: أسباب التحاق الخريجين الذكور للتخصص بحسب المحافظة.....
- الشكل 5.4: أسباب 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.....

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

74	الشكل 5.11: ارتباط عمل الخريجات العاملات في المحافظات المختلفة بالتخصص
74	الشكل 5.12: الواقع العملي للخريجين/ الخريجات بحسب التخصص
75	الشكل 5.13: ارتباط عمل الخريجين والخريجات بالتخصص حسب التخصص
75	الشكل 5.14: اسباب العمل بغير التخصص للخريجين و الخريجات
76	الشكل 5.15: التوزيع النسبي لطرق حصول الخريجين و الخريجات العاملين على العمل
79	الشكل 5.16: الخريجين/ات اللذين ارادوا انشاء مشروع خاص ولم يتمكنوا من ذلك
83	الشكل 5.17: مدى تلبية التعليم و التدريب المهني لتوقعات الخريجين و الخريجات
83	الشكل 5.18: استفادة الخريج من خدمات مؤسسات التعليم و التدريب المهني
84	الشكل 5.19: الخدمات التي يستفيد منها او يرغب بالاستفادة منها الخريج/ة من مؤسسات التعليم و التدريب المهني
87	الشكل 6.1.1: توزيع المنشآت بحسب ملكية المنشأة
87	الشكل 6.1.2: توزيع المنشآت بحسب الوضع القانوني للمنشأة
87	الشكل 6.1.3: توزيع المنشآت بحسب عدد سنوات عمل المنشأة
87	الشكل 6.1.4: الخدمات الرئيسية للمنشأة/ مجالات عمل المنشأة
88	الشكل 6.1.5: توزيع المنشآت بحسب القطاع/ المجال الذي تعمل به المنشأة
88	الشكل 6.2.1: التوزيع النسبي للمنشآت حسب فئة عدد العاملين والعاملات لديها وحسب عدد خريجي و خريجات التعليم
89	الشكل 6.2.2: عدد العاملين المدربين من خريجي تعليم و تدريب مهني وتقني بحسب المستوى
89	الشكل 6.2.3: اصحاب العمل من خريجي مستويات التعليم و التدريب المهني والتقني بحسب المستوى
90	الشكل 6.2.4: مدى تفضيل اصحاب العمل توظيف خريجين من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني حسب المحافظة
93	الشكل 6.3.1: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب الجنس
94	الشكل 6.3.2: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب المحافظة والجنس
95	الشكل 6.3.3: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع والجنس
96	الشكل 6.3.4: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع والمحافظة
97	الشكل 6.3.5: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع الكهرباء
97	الشكل 6.3.6: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع الإلكترونيات
98	الشكل 6.3.7: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع الاتصالات
100	الشكل 6.3.8: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع أنظمة المعلومات
101	الشكل 6.3.9: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع ادارة المكاتب
102	الشكل 6.4.1: المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
105	الشكل 6.4.2: المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
107	الشكل 6.4.3: المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
108	الشكل 6.4.4: المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة (مجال ادارة المكاتب) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
110	الشكل 6.4.5: المهارات والإتجاهات الادارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
112	الشكل 6.5.1: نسبة المنشآت التي استفادت و تستفيد وترغب بالاستفادة من مؤسسات التعليم و التدريب المهني
112	الشكل 6.5.2: الخدمات التي يستفيد منها او يرغب بالاستفادة منها اصحاب العمل من مؤسسات التعليم و التدريب المهني
113	الشكل 6.5.3: نسبة المنشآت الإقتصادية التي لديها وحدة تدريب وتلك التي تخطط لإنشاء وحدة تدريب
127	الشكل 7.1: طريقة حصول الخريجين على عمل حسب الجنس

قائمة الأطر

8	الإطار 1.1: قائمة المهن العالمية التي تنقص 36 دولة مجتمعة بحسب الأولوية
25	الإطار 2.1: مهن الكهرباء الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
25	الإطار 2.2: مهن واعمال الإلكترونيات (صيانة او بيع اوتركيب) استنادا الى التصنيف العربي المعياري للمهن
26	الإطار 2.3: مهن واعمال الاتصالات الإتصالات استنادا الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
26	الإطار 2.4: مهن واعمال تكنولوجيا المعلومات استنادا الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
27	الإطار 2.5: مهن واعمال ادارة المكاتب استنادا الى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاث
40	الإطار 3.1: خيارات التخصصات للراغبين بالإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني
49	الإطار 4.1: فئات مستوى العمل المهني
53	الإطار 4.2: أولويات الإقبال على التخصصات في مؤسسات التعليم و التدريب المهني بحسب المؤسسات
81	الإطار 5.1: مسارات مهنية لخريجين
90	الإطار 6.1: اسباب تفضيل المنشآت توظيف خريجين من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و التقني مقارنة مع غير الخريجين
92	الإطار 6.2: اسباب استعداد أو عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث
102	الإطار 6.4.1: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
103	الإطار 6.4.2: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب مجال عمل المنشأة
103	الإطار 6.4.3: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع

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

- 104 الإطار 6.4.4: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة.....
- 105 الإطار 6.4.5: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة.....
- 106 الإطار 6.4.6: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة.....
- 107 الإطار 6.4.7: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة- الصيانة والتصنيع.....
- 107 الإطار 6.4.8: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة (الصيانة و التصنيع) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة.....
- 108 الإطار 6.4.9: اولوية المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة- ادارة مكاتب التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة
- 109 الإطار 6.4.10: اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة.....
- 110 الإطار 6.4.11: اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة.....
- 110 الإطار 6.4.12: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع المباشر
- 111 الإطار 6.4.13: اولوية المهارات والإتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع غير المباشر.....
- 111 الإطار 6.4.14: اولوية المهارات والإتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة.....
- 114 الإطار 6.5.1: اقتراحات لتفعيل دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.....
- 115 الإطار 6.5.3: اقتراحات لربط مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني مع سوق العمل(الأكثر تكرارا).....
- 116 الإطار 6.5.4: زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني.....

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 سمسة 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 لساعة واحدة 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.

ثانياً 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

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

ص.ص.م: الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة: لا يوجد تعريف رسمي محدد للمشاريع (ص.ص.م) في فلسطين، إلا أن غالبية الإقتصاديين يتفقوا على أن حجم العمالة هو أحد المؤشرات الهامة لها حيث اعتبرت أن المنشآت الصغيرة جداً 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 دراسة الاحتياجات التدريبية هذه، خطوةً أوليةً ومهمّةً، باتجاه تطوير الموارد البشرية ضمن القطاعات والمجالات المستهدفة، لتلائم احتياجات سوق العمل وتوقعات الفئات المستهدفة، من نظام التعليم والتدريب المهني الفلسطيني، حيث تهدف هذه الدراسة إلى الخروج بتوصيات تسهم في تطوير البرامج التدريبية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني على اختلاف مشاربها بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل وأولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف والإستراتيجيات الوطنية. وتعتبر هذه الدراسة بحجمها وشموليتها دراسة وطنية مهمة للتعليم والتدريب المهني في فلسطين.

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

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

وقد هدفت المنهجية متعددة الأدوات، الوصول إلى معلومات كمية ونوعية لتحقيق جميع أهداف الدراسة من خلال استمارات للطلاب والطالبات والأهل، ومن خلال استمارات لمؤسسات التعليم والتدريب 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 إصدارات محلية وإقليمية وعالمية اقتصادية ومتعلقة بالتعليم والتدريب المهني، والقيام بمسح لمؤسسات التعليم والتدريب المهني وتحليل أدبيات مرتبطة بالدراسة محلية وإقليمية وعالمية، ومن ثم عقد ورشة نهائية لعرض النتائج وكتابة التقرير.

وقد اعتمدت المنهجية مبدأ المشاركة الفاعلة للشركاء المحليين (الغرف التجارية والصناعية في المحافظات الأربع) والتي ساهمت بجميع أجزاء العمل، وبناء القدرات للشركاء حيث تم تدريب كوادرها وإشراكهم بالعمل، كما شاركت بالدراسة اللجان المحلية والممثلة من قبل القطاعات الاقتصادية قيد الدراسة ومؤسسات التعليم والتدريب المهني في المحافظات المستهدفة.

وبالتالي استندت النتائج إلى 2298 استمارة معبأة من الطلاب والأهالي، الخريجين والخريجات، 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 استندت النتائج إلى استشارة 150 شخصاً من الخريجين والخريجات ومنشآت اقتصادية وممثلي مؤسسات تعليم وتدريب مهني، بشكل نوعي لتفسير النتائج والمشاركة بالتحليل.

تشمل الدراسة جميع المحافظات المستهدفة: محافظة رام الله والبييرة، محافظة القدس، محافظة الخليل ومحافظة نابلس، كما تشمل القطاعات الاقتصادية والمجالات قيد الدراسة: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، مقسمة إلى مجالات فرعية استناداً إلى التصنيف العربي المعياري.

نتائج الطلبة والأهل: بينت النتائج ارتفاع نسب رغبة الطلبة في إكمال تعليمهم وتدريبهم المهني والأهل الراغبين بالتحاق

أبنائهم بالتعليم والتدريب المهني. 39% من الطلبة أبدوا رغبة في الالتحاق بمراكز التعليم والتدريب المهني و49% من الأهل أبدوا هذه الرغبة لأبنائهم، وقد اختلفت هذه النسب حسب المحافظات وتميزت لصالح التعليم المهني. وقد بينت النتائج وجود تأثير مباشر للوالدين والأهل على الطلبة بخياراتهم المستقبلية. كما بينت تعدد وسائل معرفة الطلاب والأهل بالتعليم والتدريب المهني، تميز منها لدى الطرفين الأصدقاء والمعارف ووسائل الإعلام، أضيف لتلك الوسائل الخريجون السابقون للأهل والأساتذة للطلبة كأهم ثلاث وسائل للطرفين، بالرغم من ذلك 69% من العينة تعرف عن التعليم والتدريب المهني، تركزت المعرفة في محافظة رام الله وللتعليم المهني في باقي المحافظات.

وقد بين الطلبة والأهل الذين اختاروا التعليم والتدريب المهني لهم أو لأبنائهم، أن أسباب اختيارهم لها تتبع من كونه مشغلاً هاماً ويفتح المجالات أمام التشغيل الذاتي. فقد أكد الطلبة والأهل أن أسباب اختيارهم ارتبطت بالرغبة بالحصول على عمل (54% و 78% للطلبة والأهل على التوالي) أو إدارة عمل خاص بعد التخرج (49% لكليهما)، وقد تركزت أولويات الطلبة للالتحاق بالتخصصات قيد الدراسة: الكهرباء والإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والإدارة، وإن اختلف ترتيبها بحسب المحافظة والجنس. وقد تركزت اقتراحات الطلبة والأهل على إضافة برامج جديدة وتطوير القائمة وربط التعليم والتدريب المهني بسوق العمل وتحسين نوعيته، وتغيير النظرة المجتمعية من خلال التوعية والإرشاد والتوجه للمجتمع، وأضافوا لذلك ضرورة إنشاء مؤسسات تعليم وتدريب مهني جديدة، وإتاحة المجال أمام الفتيات.

انعكست زيادة الإقبال **على مؤسسات التعليم والتدريب المهني** والتي تبين من إحصاءاتها زيادة إقبال الطلبة بواقع 50% إلى 70% بحسب المحافظة والتخصص، شكاى الأكثر إقبالاً تخصصات صيانة الأجهزة المكتبية ثم الاتصالات ثم التمديدات الكهربائية، اختلفت بحسب المحافظة. وقد بين مسح المؤسسات وجود 67 مؤسسة حكومية وأهلية ووكالة وخاصة للتعليم والتدريب المهني ضمن المستويات الأساسية في الأراضي الفلسطينية. 44 منها تقدم التدريب ضمن القطاعات والمجالات قيد الدراسة، وتتواجد 21 مؤسسة تعليم وتدريب مهني في محافظات نابلس والخليل والقدس ورام الله والبييرة تقدم تدريباً في 11 تخصصاً في المجالات قيد الدراسة، 8 من تلك التخصصات متاحة للفتيات. وبالتالي برز تكرار التخصصات ومحدوديتها.

وقد ذكرت العديد من المؤسسات في التخصصات قيد الدراسة، ارتباط مديريها بسوق العمل كميزة، لكن بالمقابل لم يتم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة كعميق، كما أن من الميزات أن بعض التخصصات والمؤسسات مرتبط بسوق العمل وبالمقابل فإن من المعوقات انه لم تعكس التدريبات العملية احتياجات سوق العمل، وذكرت العديد من البرامج إرسال طلابها لسوق العمل قبل التخرج كميزات للتدريب. وقد بينت المؤسسات أن نسب تشغيل خريجها تغيرت بحسب التخصص والجنس حيث تعتبر متدنية وتراجعت بالنسبة للإناث، بينما حافظت على مستواها أو ازدادت لمهن الكهرباء وصيانة الحاسوب، تراجعت لمهنة الراديو والتلفاز، وقد تغيرت هذه النسب أيضاً بحسب المحافظة.

لقد بينت المؤسسات تقديمها للخدمات لخريجها واستعداد 76% إلى 92% من المؤسسات والتخصصات المبحوثة لتقديمها مستقبلاً. كما بينت المؤسسات تقديمها للخدمات لسوق العمل واستعدادها من الاستشارات التي تقدمها واستعداد 74% إلى 90% من المؤسسات والتخصصات المبحوثة لتقديم الخدمات لسوق العمل مستقبلاً، واستعداد 71% إلى 87% منها الاستفادة من الاستشارات مستقبلاً.

بينت **نتائج خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني** أن نسب مساهمة الخريجين والخريجات في القوى العاملة قد بلغت 70% للخريجين و61% للخريجات، وهذه النسب تمثل ارتفاعاً عن النسب الوطنية ونسب النساء والشباب ونسب

المحافظات. حيث تمثل نسب مساهمة الخريجات في القوى العاملة حوالي أربعة أضعاف النسب الوطنية لمساهمة النساء في القوى العاملة والتي بلغت 15.5%. كما أن تلك النسب فاقت نسب المحافظات باستثناء محافظة الخليل والتي وازتها. وارتفعت نسب مساهمة الخريجين عن نسب مساهمة الشباب في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية والضفة الغربية والتي بلغت 47.9% في الضفة الغربية. كما بينت النتائج انخفاض نسب البطالة عن النسب الوطنية وارتفاع نسب من لديهم مشاريعهم الخاصة عن النسب الوطنية. إن تلك النتائج تبين الأثر الهام للتعليم والتدريب المهني وتأهيل الكوادر البشرية على القوى العاملة والاقتصاد الفلسطيني، كما أنها تلائم توقعات الخريجين والخريجات من التعليم والتدريب المهني والتي تمحورت حول إيجاد فرص عمل وفتح مشروعاتهم الخاصة، والتي مثلت الأسباب الرئيسية لالتحاقهم بالتعليم والتدريب المهني بغض النظر عن الجنس والمحافظة.

وتشير النتائج إلى أن غالبية من لا يسهم بالقوى العاملة يكمل تعليمه/ها، حيث تشير ارتفاع نسب من يكملون تعليمهم، للرجبة الشخصية من جهة، وتوفر هذه الفرصة من جهة أخرى، وتشير أيضاً في بعض الأحيان إلى عدم توفر فرص عمل والحاجة لإيجاد بدائل كما تبين من الخريجين/ات في نقاش المجموعات المركزة. وقد بينت النتائج أيضاً أن أقل نسبة مساهمة في القوى العاملة وأعلى ارتفاع لنسب البطالة تكمن بين الخريجات في محافظة الخليل، مما يبرر أهمية العمل على برامج لربط الخريجات مع سوق العمل.

تفاوتت نسب تشغيل الخريجين والخريجات في التخصص بحسب التخصص، حيث تبين أن أعلى هذه النسب كان لخريجي البرمجة والتמידات الكهربائية والاتصالات، وأدناها كان لخريجي صيانة الراديو والتلفزيون. وقد تبين أن السبب الأساسي للعمل في غير التخصص يكمن في أنهم لم يجدوا عملاً في مجال التخصص. تلا ذلك أن ظروف العمل الحالية أفضل من ظروف العمل في التخصص. وقد أظهرت النتائج أن العلاقات الشخصية هي الطريقة الأكثر فاعلية للحصول على فرصة عمل للخريجين تلاها البحث الذاتي، وشكل العمل في نفس مكان التدريب السابق العامل الثالث، بينما شكل العمل في نفس مكان التدريب السابق العامل الأول للخريجات، تلاه العلاقات الشخصية فالبحث الذاتي.

وقد تبين أن 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 شكلت محدودية فرص التوظيف وتدني الراتب أسباباً رئيسية لعدم التشغيل لمن لا يعمل. وقد تلا ذلك قلة التدريب العملي أثناء الدراسة وعدم الاطلاع على سوق العمل، وقد اختلفت بعض الأولويات بحسب المحافظة.

بينت النتائج أن 8% من الخريجين والخريجات لديهم مشروعاتهم الخاص بواقع 9% للذكور و6% للإناث، نصف تلك المجموعة كانت في محافظة رام الله والبيرة تلاها نابلس ثم القدس والخليل. بينما تبين أن 11% يعمل لحسابه بواقع 14% للذكور و2% للإناث. وقد تبين أن أكثر العوامل التي ساعدتهم على إقامة مشروعاتهم كانت أولاً في مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب، وثانياً المهارات الريادية والإدارية أثناء التعلم وثالثاً الخبرة العملية في التدريب الميداني لمن لديه مشروعه الخاص. إن أكثر العوامل التي حالت دون ذلك تمثلت في قلة الإمكانيات المالية والائتمانية لمن أراد أن ينشئ مشروعه ولم يفعل، تلا ذلك عدم وجود فرص للأعمال الحرة في المكان الذي أعيش فيه الثاني أعلى تكراراً وبالأخص في محافظتي نابلس والخليل، وقد شكلت المسؤوليات العائلية، بمعنى الحاجة إلى الدخل الآني الخيار الثالث.

وقد بينت الدراسة العديد من الإشكالات التي يعاني منها الخريجون والخريجات عند دخول سوق العمل، منها الوساطة والمحسوبية في التعيينات وتدني الراتب واحتكار المعلومة من صاحب العمل، كما تبين إشكالات خاصة متعلقة بدخول النساء لسوق العمل متمثلة في عدم تقبل النساء في المهن غير التقليدية في بعض المجتمعات، والتمييز في الراتب على أساس

الجنس. وقد بينت تلقي الخريجين والخريجات لبعض الخدمات من مؤسساتهم ورغبتهم بالاستفادة مستقبلاً وبالأخص في مجالات الربط مع سوق العمل وتطوير المهارات وتشكيل رابطة خريجين.

سوق العمل في القطاعات قيد الدراسة والمحافظة قيد الدراسة: لقد بينت النتائج أن نصف المنشآت المبحوثة

توظف خريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وأن 56% من أصحاب العمل يفضلون توظيف هؤلاء الخريجين مستقبلاً، بينما يفضل الباقي منهم توظيف الحاصلين على الخبرة من السوق دون الحاجة لأن يكون خريجاً. وقد ربطوا أسباب تفضيل الخريجين بالقدرة على التطور والخلفية النظرية والتكنولوجية المتوفرة، بينما ذكر النصف الآخر ممن لا يفضل توظيف الخريجين/ الخريجات أن السبب يتمحور حول نقص الخبرة ونقص الجاهزية للعمل مباشرة وبالتالي إهدار الوقت والمال، كما ارتأى أصحاب العمل. وقد اقترحوا أهمية زيادة مدة التدريب العملي والتطبيقي وزيادة فترة التدريب في السوق ومتابعته وزيادة اطلاع الطلبة والمدرّبين على التكنولوجيا الحديثة في سوق العمل.

وجود الإناث متدني في القطاعات قيد الدراسة، لكن الطلب مرتفع: لقد بينت النتائج أن 24% من المنشآت قيد الدراسة

توظف إناثاً، وأن 16% من المنشآت المبحوثة توظف إناثاً في الأعمال الفنية (المهنية) حالياً، بينما أبدت 32% من المنشآت الرغبة في توظيف إناث مستقبلاً. وعند ذكر الأسباب تبين أن من لم يرغب بتوظيف إناث مستقبلاً ذكر أن بيئة العمل وظروفه، ومسؤوليات المرأة الاجتماعية كما نقص الخبرة، بينما ذكر من يود توظيف الإناث تفوقهن في مجال البيع والعرض والتسويق والتعامل مع الزبائن، أو ارتباط ذلك بفتح فرع جديد، أو لقبولهن أجراً أقل، إضافة لذكر بعض المهارات الأخرى المتعلقة بالدقة والالتزام والرغبة في التطور. وتنقسم القوى العاملة الحالية في القطاعات المذكورة ضمن المحافظات المستهدفة إلى 84% ذكور و16% إناث. 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 المجالات ولكن بتفاوت، وقد تبين أنه خلال السنوات الثلاث كانت العمالة المطلوبة تكافئ وتزيد عن العدد المتواجد حالياً في تلك المنشآت، ليصل مقداره (مرة وربع: 1.25) خلال السنوات الثلاث القادمة وبطلب سنوي محدد. وقد تفاوت الطلب وتوقع النمو حسب المهنة والقطاع وتفاوت بحسب المحافظة والجنس. حيث تبين النتائج ارتفاع الطلب على القوى العاملة المدربة في قطاع الاتصالات ويتبعه قطاعا الكهرباء وأنظمة المعلومات ومن ثم قطاعا الإلكترونيات وإدارة المكاتب، بمعدل يتزايد عن سنة الأساس (2010) بحوالي 50% سنوياً للاتصالات و42% و41% سنوياً للكهرباء وأنظمة المعلومات، و37% و38% للإلكترونيات وإدارة المكاتب. وقد تفاوت الطلب عند فحص الأعمال والمهن التفصيلية المطلوبة لكل مجال أو قطاع يلخص الطلب للمهن التفصيلية (جدول 7.1). وقد بينت النتائج بالمقارنة مع مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتخصصات المتوفرة أن بعض المهن والأعمال المطلوبة غير متوفرة وبعضها الآخر متوفر بشكل عام وغير متخصص أو تفصيلي، وهذا يطرح المجال أمام ضرورة مراجعة البرامج التدريبية المختلفة المرتبطة بالتخصصات قيد الدراسة.

لقد بينت النتائج حاجة أصحاب العمل المرتفعة لامتلاك العمالة المهنية المدربة لديهم لمهارات محددة في القطاعات قيد الدراسة. وقد تمثلت في مهارات واتجاهات شخصية، مهارات واتجاهات مهنية، مهارات واتجاهات مهنية متخصصة، مهارات واتجاهات إدارية. وقد اجمع 90% و86% من أصحاب العمل الـ 1106 المبحوثين على أهمية توفر الصدق والأمانة والثقة بالنفس على التوالي لدى العمالة المهنية المدربة كصفات شخصية لديهم، وقد شكلت هاتان مهارتان أولويتين أيضاً في جميع المحافظات تبعها العديد من المهارات والاتجاهات الشخصية.

وحصلت مهارة "القراءة والكتابة باللغة العربية" لدى العمالة المهنية المدربة على إجماع 86% من أصحاب العمل وقد حققت مهارتا: "الدقة في التحليل" و"الاهتمام بالجودة" بنسب 78% و 71% على التوالي، المرتبتين الثانية والثالثة عند عرض المهارات والاتجاهات المهنية تلاها العديد منها. وقد اختلفت أولويات المهارات والاتجاهات المهنية بحسب المحافظة. أما بالنسبة للمهارات المتخصصة فقد اجمع ما بين 83% و 85% من أصحاب العمل على الاستخدام الجيد والكفؤ للمكانات، علاج المشكلة (الصيانة)، تركيب القطع، القدرة على إيجاد حلول بديلة. تلا ذلك إجماع وما بين الـ 73% و 76% على أهمية معرفة العدد والأدوات المطلوبة، القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية، معرفة إجراءات الصيانة الوقائية كأولويات للعاملين في مجال الصيانة والتصنيع. بينما تركزت أولويات أصحاب العمل للعاملين في البرمجة على وضع مخطط تحليلي أولاً، تلاه تصميم برمجيات، ومن ثم استخدام برمجيات محددة. وتركزت للعاملين في المجال المكتبي على الرد على الهاتف، والتعامل مع الزبائن، والمهارات المالية الأولية. وقد أضاف العديد من أصحاب العمل في مجالات الالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات على أهمية مهارة البيع والتسويق للتخصص. وقد بين أصحاب العمل حاجتهم لمهارات القدرة على إدارة الأفراد فوضع الأهداف فالتخطيط كمهارات واتجاهات إدارية يحتاجها أصحاب العمل من العمالة المهنية المدربة لديهم. وقد عكست طبيعة السوق الفلسطيني الذي يتكون من منشآت صغيرة توظف اقل من 5 أفراد، على العديد من أولويات المهارات. جميع هذه المهارات المطلوبة تتطلب بالضرورة إيلاءها اهتماماً خاصاً وإدماجها بالبرامج التدريبية المختلفة.

بينت النتائج أن نصف المنشآت استفادت وتستفيد من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني وان نصفها يرغب بالاستفادة منها بالأخص في مجالات تدريب الطلاب في المنشأة وتدريب العاملين وإطلاعهم على المستجدات الحديثة. وطرح 48% من أصحاب العمل استعدادهم للمساهمة بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، وقد بين غالبيتهم استعدادهم للتدريب وأبدى جزء منهم استعدادهم لاستيعاب الخريجين، وإطلاع المؤسسات على التطورات والمساهمة في تطوير البرامج التدريبية. تمحورت اقتراحات سوق العمل لتطوير التعليم والتدريب المهني حول وصول المعلومات من المؤسسات للمنشآت واستمرار الربط معها كما حوت على تطوير مخرجات التدريب من خلال ملاءمة التدريب لاحتياجات سوق العمل وتطوير التدريب التطبيقي. وقد ركزوا اقتراحاتهم لربط مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع سوق العمل على التدريب الميداني في السوق للطلاب، كما ذكروا آليات لدعم ذلك. وقد بينوا في أكثر من اقتراح أهمية دور المدرب في تفعيل العلاقة والمحافظة عليها.

استناداً لتلك النتائج تم تقديم الاقتراحات المنبثقة عن مواءمة الاحتياجات والتوقعات والواقع، وعرضها ضمن محاور أساسية احتوت اقتراحات لتطوير برامج تدريبية، وأخرى لخط برامج مختلفة لتطوير التعليم والتدريب المهني حتى يستطيع القيام بدوره الوطني في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتوفير فرص التنمية البشرية وتطوير سوق العمل. حيث تم عرض خمس محاور لمواءمة الاحتياجات والتوقعات والواقع و 43 اقتراحاً استنبطت من ملاءمة نتائج الدراسة المختلفة.

- المحور الأول: تحفيز التوجه لبرامج التعليم والتدريب المهني ورفع قدرة المؤسسات الاستيعابية.
- المحور الثاني: تطوير البرامج التدريبية لتتلاءم مع الاحتياجات التدريبية الناتجة للقطاعات المختلفة بحسب احتياجات سوق العمل ولتلائم توقعات المتجهين للتعليم والتدريب المهني.
- المحور الثالث: تطوير المدربين والتجهيزات لتلائم التطورات التكنولوجية وتطورات المهنة.
- المحور الرابع: إعداد ومساندة الخريجين والخريجات لدخول سوق العمل انسجاماً مع تطلعاتهم.
- المحور الخامس: تفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل.

يعرض التقرير نتائج إقبال **الطلاب والأسر** على التعليم والتدريب المهني وتوقعات المتجهين له (الفصل الثالث)، كما يعرض نتائج مسح وواقع **مؤسسات التعليم والتدريب المهني** في القطاعات قيد الدراسة ضمن المحافظات المستهدفة (الفصل

الرابع)، ويعرض نتائج واقع **الخريجين والخريجات** في سوق العمل واحتياجاتهم من مؤسسات التعليم والتدريب المهني المختلفة وتوقعاتهم (الفصل الخامس)، إضافة لذلك يعرض **احتياجات سوق العمل الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة** (الفصل السادس). وقد تم النظر للأوضاع الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية والمؤشرات الاقتصادية المختلفة لوضع الدراسة ضمن السياق العام (الفصل الثاني)، وفي (الفصل السابع) يعرض **ملاءمة النتائج المختلفة للقطاعات قيد الدراسة** في المحافظات المستهدفة والخروج بمجموعة اقتراحات لتطوير التعليم والتدريب المهني والبرامج التدريبية في القطاعات المختلفة.

وكمخلص، تعتبر هذه الدراسة دراسة وطنية شاملة للتعليم والتدريب المهني، تقدم عدة دراسات في آن واحد، حيث تقدم دراسة لتوجهات الطلبة والأسر للتعليم والتدريب المهني، وتقدم دراسة تتبعية للخريجين والخريجات في سوق العمل، وتقدم مسحاً لمؤسسات التعليم والتدريب المهني، كما تقدم توجهات واحتياجات سوق العمل من التعليم والتدريب المهني. وذلك علاوة على كونها دراسة للاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية لسوق العمل لمهن وأعمال ضمن القطاعات الاقتصادية والمجالات قيد الدراسة: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب.

الفصل الأول

خلفية حول الدراسة وأهميتها والمنهجية المتبعة



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

1.1 خلفية عامة: مدخل إلى الدراسة

إن الموازنة بين العرض والطلب تعتبر من العناصر الأساسية لتطور اقتصاديات الدول عالمياً، حيث إن وضع السياسات في العديد من الدول يشمل تطوير الموارد البشرية لتلائم احتياجات سوق العمل والتطور الاقتصادي المنشود في تلك الدول ويتلاءم مع أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية فيها. لذا فالمراقبة المستمرة للاحتياجات الكمية والنوعية للقوى العاملة في تلك الدول تعتبر من العناصر الهامة لتطورها.

وقد بينت دراسة عالمية شملت 36 دولة لديها اقتصادات متطورة أو ناشئة أن هناك فجوة ما بين العرض والطلب للقوى العاملة، وأن 31% من أصحاب العمل ممن شملتهم الدراسة يجدون صعوبة في الحصول على الكفاءات المدربة التي يحتاجونها. وقد بين الـ 35,650 صاحب عمل تحت الدراسة في تلك الدول أن "المهنيين المدربين" يتصدرون قائمة المهن التي يفقدها اقتصاد تلك الدول في الربع الأول لعام 2010 كما يبين الإطار رقم 1. وقد تصدر نقص المهنيين المدربين القائمة في عام 2009 أيضاً. وقد

إطار 1.1: قائمة المهن العالمية التي تنقص 36 دولة مجتمعة بحسب الأولوية:

1. المهنيون المدربون
2. مندوبو المبيعات
3. التقنيين (في مجال الإنتاج والمهن الهندسية والصيانة)
4. المهندسون
5. المحاسبون والموظفون الماليون
6. مسؤولو العمليات الإنتاجية
7. الأعمال المكتبية (سكرتارياً، إدارة مكتبية ومساعدون إداريون)
8. إدارة عامة وإدارة عليا
9. سائقون
10. عمال غير مدربين

أكدت الدراسة على أن النقص لا يعني بالضرورة نقصاً كمياً للخريجين في المجال، إنما نقص المهنيين المدربين الذين يمتلكون المهارات اللازمة للقيام بالأعمال المطلوبة سواء كانت تقنية أو حياتية أو رياضية. وبالتالي بينت القائمة أن المهن التي تتطلب تأهيلاً مهنيًا وتقنيًا تسبق تلك التي تتطلب تأهيلاً أكاديمياً متخصصاً¹. وقد اختلفت تلك النسب والأولويات لكل دولة، وبالرغم من ذلك تبين أن 83% لديها إحدى المهن الثلاث الأوائل في الترتيب الأول للنقص الذي تواجهه في الكفاءات المهنية المدربة.

إن 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 التطور² وأخرى الحاجة لتطوير المهارات الحياتية وأخرى الحاجة لتطوير مهارات رياضية محددة.

وبالمقابل اهتمت العديد من دول العالم الثالث كالهند أو دول المنطقة كالأردن والسعودية في تطوير السياسات التعليمية والتدريبية لملاءمة الاحتياجات لإدراكها أهمية الاستثمار في العنصر البشري كمحرك أساسي للتطور الاقتصادي.

إن دراسة الاحتياجات التدريبية تعتبر خطوة أولى وهامة يتعرف من خلالها صانعو السياسات التعليمية والتدريبية والاقتصادية على الاحتياجات الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة من قبل سوق العمل، وعلى واقع التشغيل في سوق العمل، وبالتالي وضع السياسات الملائمة لتطوير الموارد البشرية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لتلك الدول.

1.2 خلفية حول الدراسة وأهميتها

تسعى مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العاملة في الأراضي الفلسطينية إلى تخريج الكفاءات المهنية المدربة والتي يحتاجها سوق العمل الحالي والمستقبلي، لتساهم في بناء اقتصاد وطني فلسطيني كمتطلب أساسي وهام لبناء الدولة الفلسطينية. لذا تسعى أطراف التعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني إلى موازنة النظام ومخرجاته مع احتياجات ومتطلبات

¹ Manpower Inc., Supply/Demand, 2010 Talent shortage survey results, 2010

² City and Guilds- Center for Skills Development, Skills Development: attitudes and Perceptions, 2008

سوق العمل، وقد عبرت الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني على ذلك من خلال الهدف العام للإستراتيجية والذي يتمثل بإنشاء نظام للتعليم والتدريب المهني والتقني موحد ومرتبطة بالأطراف ذات العلاقة، والتي حددها بالعلاقة مع سوق العمل من خلال خصائصه الرئيسية والتي تركز على العلاقة مع سوق العمل من حيث الاستجابة لاحتياجات سوق العمل والاتجاهات الاقتصادية في المستقبل وذلك ضمن إطار التنمية الاقتصادية والاجتماعي والأولويات الوطنية³.

وبناء على ذلك تقدمت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية - الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني ضمن المهام الموكلة لها لتنفيذ الإستراتيجية الوطنية بالطلب من الحكومة البلجيكية للمساهمة في دعم تطوير البرامج التدريبية للتعليم والتدريب المهني والتقني بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل وأولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف والإستراتيجيات الوطنية.

وبالتالي جاءت المساهمة البلجيكية لتنفيذ البرنامج من قبل وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية - الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني، وبالشراكة مع الوكالة البلجيكية للتنمية، بالتعاون مع الغرف التجارية الصناعية الأربع في مناطق تنفيذ المشروع (محافظات رام الله والبييرة، القدس، الخليل ونابلس)، وبمساهمة الشركاء من وزارة العمل الفلسطينية واتحاد الصناعات الفلسطينية واتحاد الغرف التجارية والصناعية الفلسطينية. وبمساهمة أصحاب العلاقة على المستوى المحلي من مؤسسات تعليم وتدريب مهني ومنشآت اقتصادية عاملة ضمن القطاعات المستهدفة.

وتعتبر دراسات الاحتياجات التدريبية هذه، خطوة أولية وهامة باتجاه تنفيذ تلك الأهداف حيث تهدف هذه الدراسة الى الخروج بتوصيات تسهم في تطوير البرامج التدريبية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني على اختلاف مشاربها بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل وأولويات الفئة المستهدفة وضمن الأهداف والإستراتيجيات الوطنية. وتغطي هذه الدراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة للمهن في قطاعات ومجالات: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، في محافظات: القدس ونابلس ورام الله والبييرة والخليل وضمن مستويات العمل الأساسية (المهني والعامل الماهر والعامل شبه الماهر).

إن نتائج هذه الدراسة ستستخدم من أجل تطوير البرامج التدريبية للتعليم والتدريب المهني والتقني للمهن المذكورة وضمن المستويات المحددة، كما تعتبر هامة لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني المختلفة وذلك لملاءمة برامجها ومخرجاتها التعليمية والتدريبية لاحتياجات سوق العمل، ولأولويات الفئات المستهدفة ولأولويات الوطنية. كما وتعتبر هامة للاقتصاديين ولصانعي سياسات القوى البشرية في الأراضي الفلسطينية لما تقدمه من تغذية هامة من الفئات والقطاعات التي استهدفتها الدراسة.

1.3 أهداف الدراسة

1.3.1 الهدف العام

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

³ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ووزارة العمل الفلسطينية: استراتيجيه التعليم والتدريب المهني والتقني المعتمدة في 3 نوفمبر 2010 رام الله - فلسطين.

1.3.2 الأهداف الخاصة

- تحديد الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للسنوات 2010 - 2013 بحسب احتياجات سوق العمل.
- تعرف اتجاهات أصحاب العمل نحو تدريب وتشغيل خريجي نظام التعليم والتدريب المهني بشكل عام واتجاه تشغيل الإناث بشكل خاص.
- التعرف على الواقع الاقتصادي في المناطق واستراتيجياتها وأولوياتها المختلفة.
- تحديد المعلومات والمهارات والقدرات اللازمة والواجب توافرها في المهنيين الملتحقين بسوق العمل.
- التعرف على واقع وإشكالات الخريجين في سوق العمل.
- التعرف على اتجاهات الطلبة من الذكور والإناث نحو الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والمجالات المهنية التي يرغبونها.
- التعرف على اتجاهات الأهل نحو التحاق أبنائهم وبناتهم بالتعليم والتدريب المهني والعمل والمجالات المهنية التي يرغبونها.
- مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني في المجالات المذكورة وطبيعة الخدمات المقدمة لخريجها ولسوق العمل.
- التعرف على الخدمات التي يحتاجها سوق العمل من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتي من الممكن أن يقدمها لهم.
- مواءمة الاحتياجات المختلفة والخروج بالفجوات ما بين العرض والطلب والاحتياجات المختلفة.
- الخروج بتوصيات تعمل على جسر تلك الفجوات ولتطوير البرامج التدريبية.

1.4 المنهجية المتبعة في الدراسة:

- اعتمدت الدراسة منهجية البحث الكمي والنوعي والتحليل والربط والمواءمة بين نتائج الدراسة المختلفة. كما اعتمدت تحليل ومراجعة المصادر الثانوية إضافة إلى تحليل المعلومات الأولية الكمية والنوعية الناتجة عنها.
- واعتمدت الدراسة مبدأ المشاركة في تصميم الاستمارات وتعبئتها ومراجعة نتائجها ووضع التوصيات والخروج بالدراسة تحت إشراف فني وإداري. حيث قامت الفرق بتصميم الاستمارة وجمع البيانات وعقد المجموعات البؤرية واللقاءات اللازمة وذلك بإشراف إداري من قبل مدير المشروع وتحت إشراف فني من قبل مستشارة المشروع للتعليم والتدريب المهني والتقني. وقد أشرفت لجنة التحضير والإشراف المركزية بمشاركة مسؤولي التدريب في المحافظات الأربع على سير العمل وتطوره ونتائجه. كما شاركت اللجان المحلية في المحافظات في مراجعة الاستمارات خلال تصميمها، والإشراف على جمع البيانات، بالإضافة إلى تدقيقها قبل تفرغها على مستوى المحافظة، كما شاركت في نقاشات المجموعات البؤرية في المناطق وفي نقاش الورشة المركزية⁴.
- ومن الممكن تلخيص المنهجية العلمية متعددة الأدوات التي اتبعت في تخطيط وتنفيذ الدراسة بما في ذلك تصميم أدوات البحث وطرق جمع ومعالجة وتحليل البيانات الخاصة بموضوع الدراسة ومراحل إنجازها كما يلي:

1.4.1 التحليل الأولي للسياق الاقتصادي:

- تم خلاله تحليل الواقع الاقتصادي للمحافظات قيد الدراسة وتحليل القطاعات المستهدفة، من خلال دراسة بيانات وتقارير وإحصاءات الغرفة التجارية وإحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ودراسات اقتصادية مختلفة لمراكز أبحاث متعددة. تعرض هذه النتائج في الفصل الثاني من التقرير. وقد تمت هذه المرحلة عند تصميم ومراجعة الاستمارات وقبل تصميم العينة.

⁴ تعرض الصفحات الأول للدراسة أسماء كافة المشاركين بالدراسة.

1.4.2 الاستثمارات:

وقد تم تصميم واستخدام 5 استثمارات للفئات المستهدفة المتنوعة التالية:

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

وتم تصميم الاستثمارات للحصول على المعلومات الكمية والنوعية اللازمة للدراسة، حيث احتوت كل منها على عدة أقسام ومجموعة أسئلة غالبيتها بخيارات محددة وبعضها مفتوح، تعطي الأجزاء 3.1 و 4.2 و 5.2 و 6.1 لمحة عن الاستثمار وتفصيل العينة لكل استبانة، كما يعرض الملحق رقم 7 الاستثمارات الخمس المستخدمة.

ولقد قسمت استثمار سوق العمل لعدة أقسام للحصول على المعلومات المتعلقة بالجانبين (الاحتياجات الكمية والاحتياجات النوعية لسوق العمل) ضمن القطاعات قيد الدراسة. وقد تم الاستناد في استثمار سوق العمل المستخدمة بالدراسة إلى تصنيف المهن بحسب التصنيف العربي المعياري للمهن وذلك للمجالات والقطاعات المذكورة ضمن المستويات المستهدفة⁵. وقد تم تصميم الاستثمار من قبل لجنة الإشراف المركزية ومراجعتها من قبل اللجان المحلية.

1.4.3 تصميم واختيار العينة

تم تصميم عينة طبقية عنقودية عشوائية متعددة المراحل للاستثمارات لتشمل المحافظات الأربع والقطاعات المستهدفة للجميع مع إضافة طبقات أخرى للاستثمار لتشمل خصوصية كل استثمار. ففي استثمار سوق العمل تم إضافة المهن والأعمال للقطاعات المختلفة بناء على تصنيف المهن كما تم إضافة التوزيع الجغرافي والمناطقى بشكل عشوائي ليشمل شمال ووسط وجنوب المحافظة إضافة إلى التوزيع ليشمل قرية ومدينة ومخيما. ويبين الجدول رقم 1.1 حجم العينة الإجمالي وتوزيعها.

جدول رقم 1.1: حجم العينة المستهدفة بالاستثمارات/ الإستبانات تحت الدراسة وتوزيعها⁶:

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

ومن الجدير ذكره أن عينة سوق العمل استندت إلى مسح المنشآت الاقتصادية للإحصاء المركزي حيث تبين أن هناك ما يزيد عن 10 آلاف منشأة في محافظات نابلس ورام الله والبييرة والخليل بينما تواجد ما يقارب 6 آلاف منشأة في محافظة القدس. ومن الجدير ذكره أن واقع محافظة القدس الاقتصادي وتغير المنشآت وعدم ثباتها كنتاج للمعوقات التي تواجهها، صعّب من مهام العاملين الميدانيين في الوصول إلى العينة المطلوبة، فقد تم زيارة ما يقارب 338 منشأة اقتصادية لتعبئة 205 استثمارات. كما أن عدم تمركز خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني في القدس صعّب من إمكانية الوصول للعينة المطلوبة.

⁵ راجع الملحق رقم 1: قائمة المهن/ الأعمال لقطاعات ومجالات الإلكترونيات والكهرباء والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب ضمن مستويات المهن الثلاث الأساسية.
⁶ أرجو مراجعة الملحق رقم 2 لمزيد من التفاصيل و الأجزاء 3.1 و 4.2 و 5.2 و 6.1 وملاحقها لتفاصيل العينة.

أما عن القطاعات والمجالات تحت الدراسة، فقد تم اختيار المنشآت الاقتصادية التي تعمل في مجالات: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب أو توظف لديها عاملين في تلك المجالات.

بالنسبة لاستمارة الخريجين/ات ضمن التخصصات المرتبطة في مجالات: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب من مختلف مؤسسات التعليم والتدريب المهني، فقد روعي التنوع لتشمل العينة خريجين وخريجات من القطاع الحكومي والأهلي والخاص ضمن المستويات الثلاثة.

أما العينة لاستبانة مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني، فقد شملت المدير أو الأستاذ للتخصصات ذات العلاقة على أن تشمل جميع التخصصات قيد الدراسة وأن تشمل أنظمة تدريب مختلفة من القطاع الحكومي والأهلي والخاص ضمن المستويات الأساسية الثلاثة للتعليم والتدريب المهني. وقد تم اختيار عينة المدارس لاستبانة الطالب/ة من الصفين التاسع والعاشر واستمارة الأسرة من عدة مدارس من المحافظات واعتمد توزيعها على النوع الاجتماعي والتوزيع الجغرافي والمناطق بشكل عشوائي ليشمل شمال ووسط وجنوب المحافظة، إضافة إلى التوزيع ليشمل قرية ومدينة ومخيما، وقد تم التوجه إلى 40 مدرسة في المحافظات الأربع للحصول على العينة المطلوبة.

ومن الجدير ذكره انه بعد تصميم العينة من قبل المستشارة واعتماد لجنة الإشراف، 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 إطلاع الفرق على الاستثمارات المختلفة، والأهداف المتوخاة من تعبئة كل استمارة منها، وطرق التعامل مع الفئات المستهدفة، وطرق تعبئة الاستثمارات بدقة. وقد تم تجهيز الفرق بما تحتاجه من أدوات وأوراق رسمية.

تم انجاز العمل الميداني وتعبئة الاستثمارات الخمس في مختلف المواقع خلال شهري أيار وحزيران 2010، **حيث تم خلال العمل الميداني تعبئة 2298 استمارة من خلال 19 باحثا وباحثة⁷**، حيث تم التوجه إلى 40 مدرسة و22 مؤسسة تعليمية وتدريب مهني و1106 منشآت، ولقاء 295 خريجا وخريجة لتعبئة الاستثمارات. وقد قامت اللجان المحلية بالإشراف على انجاز العمل الميداني وتدقيق الاستثمارات قبل إدخال البيانات.

1.4.5 مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني

للتأكد من دقة التحليل وربط النتائج مع واقع التعليم والتدريب المهني في المحافظات والقطاعات قيد الدراسة، كان لا بد من مسح تلك المؤسسات التي تقدم التعليم والتدريب المهني ضمن الأنظمة المختلفة والتابعة للجهات المتعددة. (نتائج المسح تعرض في الجزء 4.1 والملحق 4.1 من الدراسة). لقد تم إعداد هذا الجزء من قبل مدير دائرة التدريب المهني في غرفة تجارة وصناعة الخليل والمستشارة، بالتعاون مع مدير المشروع ومديرة المكتب الذين جمعوا المعلومات اللازمة من الجهات المختلفة.

1.4.6 دراسة الأدبيات المختلفة

تم بالتوافق مع ما سبق، دراسة الأدبيات من إصدارات ودراسات اقتصادية وأخرى متعلقة بالتعليم والتدريب المهني محلية وإقليمية وعالمية، للمقاربة والربط مع نتائج الدراسة ولوضع السياق العام الاقتصادي السياسي وكذلك المرتبط بالتعليم والتدريب المهني.

1.4.7 إدخال وتحليل البيانات

لقد تم ترميز الاستمارة وإعداد برنامج الـ SPSS للاستثمارات الخمس وإعداد أوراق الـ EXCEL لإدخال البيانات الكمية لسوق العمل. ومن ثم قامت المبرمجة بتدريب موظفي الغرف التجارية الأربع مدخلي البيانات. وفيما بعد تم تدقيق البيانات المدخلة

⁷ تعرض الصفحات الأولى للدراسة أسماء العاملين الميدانيين في المحافظات.

والتأكد من جودتها، وقد قامت المبرمجة بتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من قبل المبرمجة بناء على تفصيل المستشار. وقد ساهمت مديرة دائرة التدريب المهني في غرفة تجارة وصناعة القدس في تحليل بيانات EXCEL. تمت خلال شهري تموز وآب 2010.

1.4.8 تحليل النتائج والمواومة

ناقشت لجنة التحضير والإشراف المركزية نتائج تحليل البيانات للاستمارات الخمس التي حضرتها وعرضتها المستشار حسب أهداف الدراسة لكل استمارة وجانب، والمواومة ما بين النتائج المختلفة. وقد شمل التحليل القطاعات الاقتصادية والمجالات قيد الدراسة: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، مقسمة إلى مجالات فرعية استنادا إلى التصنيف العربي المعياري، وجميع المحافظات المشاركة في الدراسة، وقد استخدمت هذه النتائج العرض للنقاش ضمن المجموعات البورية في المحافظات والورشة المركزية التي تمت خلال شهري أيلول وتشرين أول 2010.

1.4.9 عقد المجموعات المركزة واللقاءات الجماعية

تم عقد 7 مجموعات مركزة مع سوق العمل في محافظات: نابلس والقدس ورام الله والبيرة والخليل والتي تشغل عاملين/ عاملات ومهنيين/ مهنيات في مجالات: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب. ومع خريجي وخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضمن التخصصات المذكورة في محافظات نابلس ورام الله والبيرة والخليل. وقد تم خلال تلك المجموعات عرض النتائج الكمية ونقاشها وتفسير بعض الجوانب المتعلقة بها، وبالتالي الحصول على المعلومات النوعية الهامة للدراسة. إضافة لما سبق تم عقد لقاءات مع مسؤولي شؤون الموظفين ومهنيين يعملون بشركتي جوال والوطنية للاتصالات. وقد شارك باللقاءات والمجموعات المركزة ممثلون عن القطاعات المستهدفة من سوق العمل والخريجين والخريجات وممثلو مؤسسات التعليم والتدريب المهني كما يبين الملحق رقم 2.1.

وقد أدار مسؤولي التدريب وبمشاركة المستشار بعض المجموعات المركزة مع سوق العمل والخريجين والخريجات. تمت خلال تشرين ثاني 2010.

1.4.10 عقد ورشة عمل التغذية الراجعة وكتابة التقرير

لقد شاركت جميع الفرق إضافة إلى ممثلين عن السوق المحلي بالقطاعات المختلفة بورشة عمل نهائية عقدت بتاريخ 2010/11/23 حيث عرضت المستشار نتائج تحليل البيانات والمواومة بين النتائج بمشاركة مسؤولي التدريب في المحافظات. تمت خلال تشرين ثاني 2010 وبمشاركة 89 شخصا يمثلون مؤسسات التعليم والتدريب المهني وطواقم الدراسة وممثلين عن سوق العمل والشركاء والوزارات المختلفة.

تم بعدها كتابة التقرير لعرض النتائج والتحليل والمواومة ومراجعتها من قبل لجنة الإشراف المركزية استنادا للتغذية الراجعة المختلفة التي تم الحصول عليها. تمت خلال الفترة من كانون أول 2010- آذار 2011.

وكنتيجة للمنهجية المتبعة، تم الحصول على المعلومات الكمية والنوعية من خلال 2298 استمارة معبأة من الطلاب والأهالي، الخريجين والخريجات، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، ومنشآت اقتصادية تمثل سوق العمل العاملة في القطاعات المستهدفة وتوظف عاملين/ات في المحافظات المستهدفة. كما استندت النتائج إلى استشارة 150 شخصا من الخريجين والخريجات ومنشآت اقتصادية واستشارة ممثلي مؤسسات تعليم وتدريب مهني ووزارات ونقابات وشركاء مختلفين، بشكل نوعي لتفسير النتائج والمشاركة بالتحليل، واستندت إلى تحليل دراسات محلية وإقليمية وعالمية ومسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضمن القطاعات والمحافظات المستهدفة.

1.5 محتويات تقرير الدراسة:

يعرض التقرير نتائج الدراسة في عدة أجزاء، حيث تعرض الفصول القادمة الآتي:

- يعرض الفصل الثاني السياق الاقتصادي العام في الأراضي الفلسطينية والمحافظات المستهدفة.
- يعرض الفصل الثالث الطلب على التعليم والتدريب المهني الفلسطيني والتخصصات قيد الدراسة من وجهة نظر طلبة المدارس والأسر.
- يعرض الفصل الرابع واقع التعليم والتدريب المهني الفلسطيني وسياقه العام، ونتائج مسح المؤسسات كما يعرض واقع المؤسسات ضمن القطاعات المستهدفة، والإقبال، والخدمات المقدمة والتي تود تقديمها المؤسسات للخريجين وسوق العمل.
- يعرض الفصل الخامس واقع الخريجين والخريجات العملي ضمن القطاعات قيد الدراسة، ويعرض الإشكالات التي يواجهها والاحتياجات والخدمات التي يطلبها.
- ويعرض الفصل السادس حاجة سوق العمل الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة ضمن القطاعات قيد الدراسة والعلاقة مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني واقتراحاته لتطويرها.
- أما الفصل السابع فيعرض المواءمة ما بين نتائج الدراسة المختلفة والخروج بتوصيات واقتراحات هامة على أكثر من مستوى.

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

1.6 محددات الدراسة:

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

- **نقص البيانات وقدم بعضها وأحياناً تناقضها:** بالرغم من أن هناك العديد من الدراسات والإحصاءات التي يصدرها جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني والتي استخدمت كمرجع لتنوع وغزارة تلك الدراسات إلا أن بعضها يحتاج تحديثاً والبعض الآخر غير مفصل. كما واجهت الدراسة نقصاً في المعلومات والدراسات التي تخص المحافظات والمناطق المختلفة والقطاعات تحت الدراسة. فمثلاً تم اعتماد نتائج مسح ظروف خريجي التعليم العالي والمهني لعام 2005، كونه آخر دراسة شاملة للموضوع المحدد.
- **قلة الدراسات التي توائم ما بين سوق العمل والتعليم أو التدريب بشكل محدد على مستوى وطني:** نتيجة لحدائث العمل في مجال تطوير المناهج والبرامج التدريبية وملاءمتها مع سوق العمل وعدم القيام سابقاً بدراسات مشابهة على المستوى الوطني أو أخرى لها علاقة بتأكيد وصف المهن (التصنيف العربي المعياري للمهن) الذي تم تبنيه على مستوى السوق الفلسطيني. مما يحد من فرص توسيع الدراسة أو إسنادها للمرجع المذكور.
- **عدم وجود بنك معلومات للمنشآت الاقتصادية ومحدودية قوائم تلك المنشآت وقدمها أحياناً، وعدم تصنيفها بحسب التصنيف المعياري للمهن:** بناء عليه واجهت الدراسة صعوبة في الحصول على مجتمع الدراسة كاملاً بحسب التصنيف العربي المعياري، كما واجه صعوبة في الوصول إلى العينة الخاصة بسوق العمل، وتجب الإشارة هنا إلى أن مشاركة الغرف التجارية في تلك الدراسة ساعدت في الوصول للعديد من تلك المنشآت.

الفصل الثاني

السياق الاقتصادي العام في الأراضي الفلسطينية والمحافظات المستهدفة



2 الفصل الثاني: السياق الاقتصادي العام في الأراضي الفلسطينية والمحافظات المستهدفة

يتعرض هذا الفصل إلى السمات السكانية وواقع القوى العاملة والواقع الاقتصادي العام مع التركيز على القطاعات قيد الدراسة (قطاعات ومجالات الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب)، وذلك في الأراضي الفلسطينية بشكل عام وفي محافظات القدس ونابلس ورام الله والبييرة والخليل بشكل خاص.

2.1 الواقع الاقتصادي الفلسطيني:

يتشابه الاقتصاد الفلسطيني مع الاقتصادات الإقليمية العربية في بعض المؤشرات الهامة، إلا انه يختلف عنها في الكثير من مؤشرات النمو والتطور والنتائج عن جملة من التحديات التي يواجهها الاقتصاد الفلسطيني. فقد بينت دراسة لمنظمة العمل الدولية أن منطقة دول الشرق الأوسط تتميز بارتفاع نسب البطالة والتي تصل في المنطقة إلى 10.3% وهي أعلى نسبة بطالة إقليمية على مستوى العالم⁸. كما تتميز بارتفاع معدلات البطالة بين الشباب وارتفاع فجوة مساهمة النساء في القوى العاملة. وقد أكدت على ذلك إحصاءات ودراسات منظمة العمل العربية⁹.

2.1.1 التحديات التي يواجهها الاقتصاد الفلسطيني:

عانى الاقتصاد الفلسطيني وما زال يعاني من العديد من التحديات التي تعيق تطوره وتؤخر نموه، ارتبطت جميعها بالوضع السياسي العام وعدم ثباته وعدم السيطرة الفلسطينية على الموارد الطبيعية من ارض ومياه وعدم السيطرة على المعابر والحدود مما أدى لحجر تطوره مقارنة باقتصادات الدول الإقليمية والتي نمت منذ عام 1967 حتى يومنا هذا بالرغم من تشابه اقتصاداتها مع الاقتصاد الفلسطيني حينها¹⁰.

فقد أكد البنك الدولي كما العديد من المنظمات الدولية، أن الوضع السياسي الحالي في الأراضي الفلسطينية أدى إلى تقليل المقومات الاقتصادية، وإلى زيادة المعوقات التي يعانها بزيادة التكاليف والوقت في نقل البشر والبضائع، الذي أدى بدوره إلى تقليل ميزتها التنافسية مما يمثل عبئاً كبيراً حيث تسبب بانكماش الاقتصاد في الضفة الغربية وانهيائه التام في قطاع غزة، ويقدر انخفاض الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بـ 13% (أو نسبة تراكمية 34% من نصيب الفرد الفعلي من الناتج المحلي الإجمالي) منذ بداية الانتفاضة الثانية عام 2000 وزيادة القيود الإسرائيلية على الحركة والتنقل. لذا، فإن مستوى الدخل للاقتصاد الفلسطيني أقل بكثير من إمكاناته، وبالرغم من تخفيف القيود الإسرائيلية عام 2009، وحتى لو استمرت لعام 2011 فإن 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 شرطين أساسيين لتحقيق الانتعاش وإعادة الإعمار¹¹. وقد أدى الانكماش الاقتصادي الناتج إلى انخفاض 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 إلى 38.9% في نهاية عام 2009¹².

⁸ ILO, Global Employment Trends 2011- the challenge of Jobs recovery, 2011

⁹ منظمة العمل العربية، اتجاهات تشغيل المرأة و الرجل في سوق العمل العربية، 2004

¹⁰ World Bank, West Bank and Gaza Investment Climate Assessment, Unlocking the Potential of the Private Sector, March 2007

¹¹ World Bank, Palestinian Economic Prospects: Gaza Recovery and West Bank Revival, Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison

Committee, June 8, 2009

¹² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2009، رام الله، فلسطين.

وبالتالي أدى الوضع الناتج إلى تآكل دخل الفرد وصولاً إلى مستوى يزيد قليلاً عن الـ 1000 دولار أمريكي للفرد عام 2008.¹³ وقد بين جهاز الإحصاء أن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وصل إلى 1,340.4 دولار أمريكي في العام 2008.¹⁴

وقد أدى ذلك إلى ارتفاع نسب الفقر لتصل 57% في العام 2006¹⁵ وفي العام 2007. وبينت الإحصاءات أن 38% من الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية قد عانى من نقص الأمن الغذائي في العام 2008.¹⁶ وبالرغم من التحسن الطفيف في العام 2009 إلا أنها ما زالت تؤثر على 25% من الفلسطينيين في الضفة الغربية بينما ما زال هناك 40% فئة إضافية من السكان تعتبر مهمشة ولا تعاني من نقص الأمن الغذائي، لكن بالكاد تؤمن عيشها ومن الممكن أن تتراجع مع أي تراجع في الظروف السائدة.¹⁷

كما يواجه الاقتصاد الفلسطيني تحديات أخرى متعلقة بالبيئة القانونية والتشريعية والتمويل للمنشآت بشكل عام وللبنشآت (ص ص م) بشكل خاص والتي تمثل 99% من المنشآت. حيث تبين الدراسات¹⁸ غياب البيئة القانونية والتشريعية المنظمة لعمل المنشآت (ص ص م) وعدم وجود قانون يعترف بها، وعدم وجود نظام إحصائي لتتبع عمل تلك المنشآت ومراقبتها. إضافة إلى تدني نسب التمويل المقدم لها، حيث تواجه تلك المنشآت تحديات مالية تؤثر في كثير من الأحيان على نشاطها وإنتاجها، وتعاني المنشآت (ص ص م) من ضعف الخبرة التسويقية للمنتجين، وتزداد أهمية هذه المشكلة في أسواق التصدير التي تتطلب قنوات توزيعية كفوة تعمل على عرض المنتجات للمستخدم بشكل مباشر، ناهيك عن صغر حجم السوق المحلي.

2.1.2 ملامح المنشآت والقطاعات الاقتصادية الفلسطينية:

يعتبر الاقتصاد الفلسطيني بأنه "اقتصاد العائلة"، حيث تشكل المنشآت الاقتصادية متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (ص.ص.م.)¹⁹ غالبية المنشآت العاملة في الأراضي الفلسطينية، ويغلب على هذه المنشآت الطابع العائلي. تتميز تلك المنشآت بسهولة تأسيسها، اتسام إدارتها بالبساطة واستخدامها لتكنولوجيا وتقنية إنتاج تقليدية غير معقدة مما يجعلها قادرة على خلق فرص عمل وقادرة على الاستمرارية ضمن الواقع الاقتصادي الفلسطيني.

ويوضح الشكل 2.1 أن المنشآت الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة (ص.ص.م.) تشكل 99% من المنشآت الاقتصادية العاملة الـ 109.686 في الأراضي الفلسطينية 2007، حيث تشغل 90% من المنشآت الاقتصادية أقل من 5 أفراد، و6.8% منها تشغل من 5-9 أفراد، و2% منها تشغل من 10-19 فرداً. إضافة لذلك لقد بين مسح المنشآت أن منشآت القطاع الخاص تشكل 91% من إجمالي المنشآت و92% منها منشآت عائلية أو فردية. وقد تبين أن تلك المنشآت تشغل 82% من العمالة الفلسطينية.

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

¹⁴ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010 . الحسابات القومية بالأسعار الجارية والثابتة (2008 ، 2007) رام الله- فلسطين.

¹⁵ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007. تقرير الفقر: 2006، رام الله، فلسطين.

¹⁶ WFP/ UNRWA/FAO, Joint Rapid Food Security Survey in the oPt, May 2008

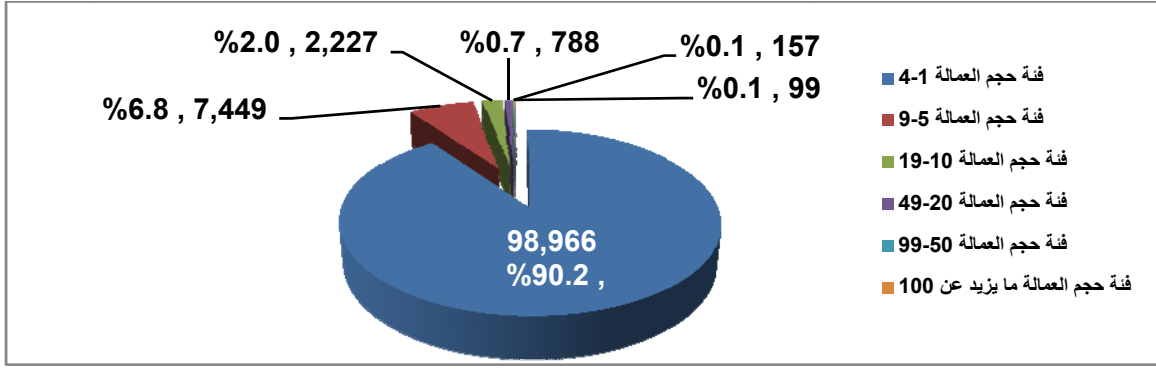
¹⁷ WFP/ UNRWA/FAO, Socio-Economic and Food Security Survey Report in the West Bank, August 2009

¹⁸ سلسلة دراسات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ماس للمشاريع (ص.ص.م.) 2009

¹⁹ لا يوجد تعريف رسمي محدد للمشاريع (ص.ص.م.) في فلسطين، إلا أن غالبية الاقتصاديين يتفقون على أن حجم العمالة هو احد المؤشرات الهامة لها حيث اعتبرت أن 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.

²⁰ تشمل المنشآت الاقتصادية العاملة في باقي الضفة الغربية و قطاع غزة المنشآت العاملة في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية استناداً إلى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، حيث تبين وجود حوالي الـ 132.8 ألف منشأة في باقي الضفة الغربية و قطاع غزة ، 116 ألف منهم عاملة (88%). وحوالي الـ 109 آلاف عاملة في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية.

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



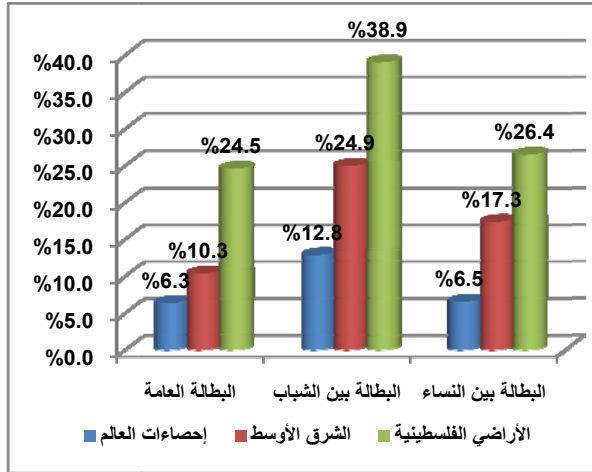
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007 : المنشآت الاقتصادية، النتائج النهائية رام الله، فلسطين

ومن إجمالي الـ 82.871 منشأة اقتصادية عاملة في الضفة الغربية، يوجد 17.661 منها في محافظة الخليل، و14.582 منها في محافظة نابلس و 11.804 منها في محافظة رام الله والبيرة بحسب جهاز الإحصاء المركزي، أما في محافظة القدس فيوجد 6.631 منشأة بحسب إحصاءات الغرفة التجارية في القدس²¹. كما أن العديد من تلك المنشآت تعمل في القطاع غير الرسمي بدون تسجيل.

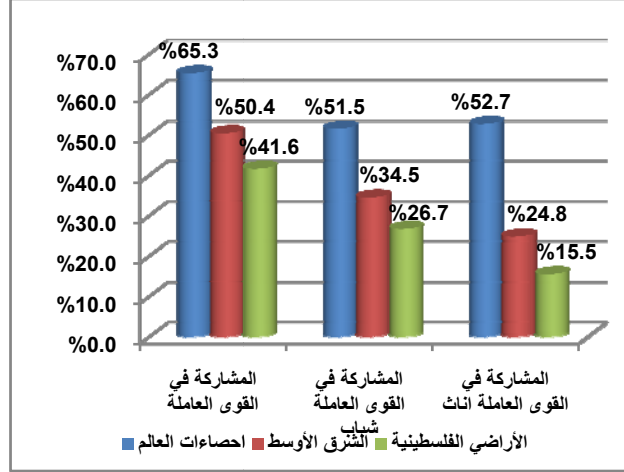
2.2 سمات القوى العاملة

يبلغ عدد السكان في الأراضي الفلسطينية 3.9 مليون نسمة، 2.44 مليون نسمة منهم يقطنون الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية و 1.48 مليون نسمة في قطاع غزة. ويتميز المجتمع الفلسطيني بكونه مجتمعاً فتيماً حيث قدرت نسبة الأفراد ممن هم اقل من 15 عاماً حوالي 41.6% في منتصف عام 2009²². 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 والإقليمية والفلسطينية 2009



الشكل رقم 2.2: المساهمة في القوى العاملة العالمية والإقليمية والفلسطينية 2009

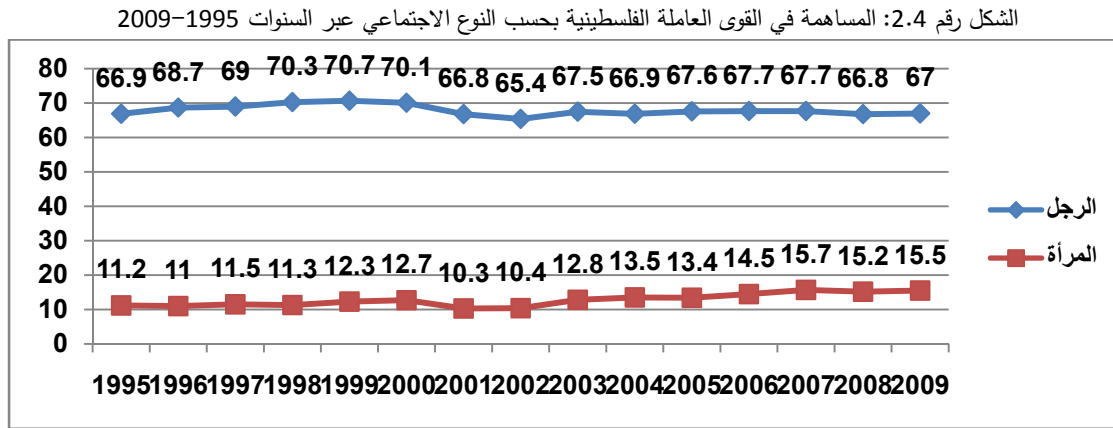


المصدر: للأرقام العالمية والإقليمية دراسة منظمة العمل الدولية: ILO, Global Employment Trends 2011- the challenge of Jobs recovery, 2011: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي، 2009، رام الله، فلسطين

²¹ إحصاءات القدس بحسب التعداد العام للمنشآت الاقتصادية وهي "لا تشمل ذلك الجزء الذي احتلته إسرائيل عنوة بعد احتلالها الأراضي الفلسطينية عام 1967" كما ذكر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. يضاف إليها حوالي 50% من تلك الإحصاءات في ذلك الجزء من القدس ليصبح العدد التقديري للمنشآت حوالي الـ 6000-7000 منشأة.
²² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009. أحوال السكان الفلسطينيين المقيمين في الأراضي الفلسطينية 2009، رام الله، فلسطين.

القوى العاملة بحسب الفئة العمرية: تنخفض نسب المشاركة بين الشباب لتصل 26.7% وترتفع نسب البطالة بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 سنة لتصل 38.9%. وقد تبين أن نسب البطالة بين الشباب استمرت تراوح حول الـ 40% عبر السنين²³ وهذا يعتبر من النسب المرتفعة عالمياً وإقليمياً وتتفوق تلك النسب على نسب البطالة بين الشباب عربياً بحسب إحصاءات منظمة العمل الدولية والعربية كما يبين الشكل 2.3. وتنخفض نسب مشاركة الشباب عن نسب المشاركة الإقليمية والعربية كما يبين الشكل 2.2.

القوى العاملة بحسب النوع الاجتماعي: تنضم القوى العاملة بانخفاض مشاركة النساء الرسمية فيها حيث تصل مشاركتها إلى 15.5% مقارنة مع 67% للذكور وتعتبر هذه النسبة من أقل النسب عالمياً وأقل منها إقليمياً كما يبين الشكل 2.2. كما أن نسب البطالة بين النساء مرتفعة وتصل إلى 26.4% وهي أعلى من النسب الوطنية كما أنها أعلى من نسب البطالة بين النساء إقليمياً وعالمياً كما يبين الشكل 2.3. وقد ارتفعت نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة عبر السنين إلا أن الفجوة مازالت مرتفعة ما بين مساهمة المرأة والرجل في القوى العاملة كما يبين الشكل أدناه حيث تصل مساهمة المرأة في القوى العاملة إلى أقل من ربع مساهمة الرجل فيها.



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

وتبين الإحصاءات أن أسباب البقاء خارج القوى العاملة للنساء: 66% أعمال المنزل، تليه الدراسة 28%، ثم كبر السن/ المرض وأخرى 5.8%. وتبلغ نسبة العمالة التامة 71.3% والبطالة 26.4% بينما العمالة المحدودة 2.3% من المشاركات بسوق العمل. وقد تبين أن نسب البطالة للإناث ترتفع مع المستوى التعليمي وتنخفض مع العمر مقارنة بالذكور كما بينت دراسة سابقة. كما بينت الدراسات أن النساء يساهمن في القطاع غير الرسمي وبالأخص في القطاع الزراعي حيث تبلغ نسبة العاملات في القطاع غير المنظم من بين إجمالي العاملات 5.4% (العاملين 10%)، وتبلغ نسبة العاملات في القطاع غير المنظم من بين العاملات لحسابهم وأصحاب العمل 70% (رجال 46%). وفي دراسة للإحصاء المركزي حول مشاركة المرأة في سوق العمل تبين أن هناك عوامل طرد للنساء من سوق العمل الرسمي وعلى وجه التحديد في القطاع الخاص²⁴. وفي دراسة أخرى ربطت ما بين انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة بأنه ثانوي ومرتبطة بالحاجة الاقتصادية وما بين مشاركة النساء في العمل²⁵.

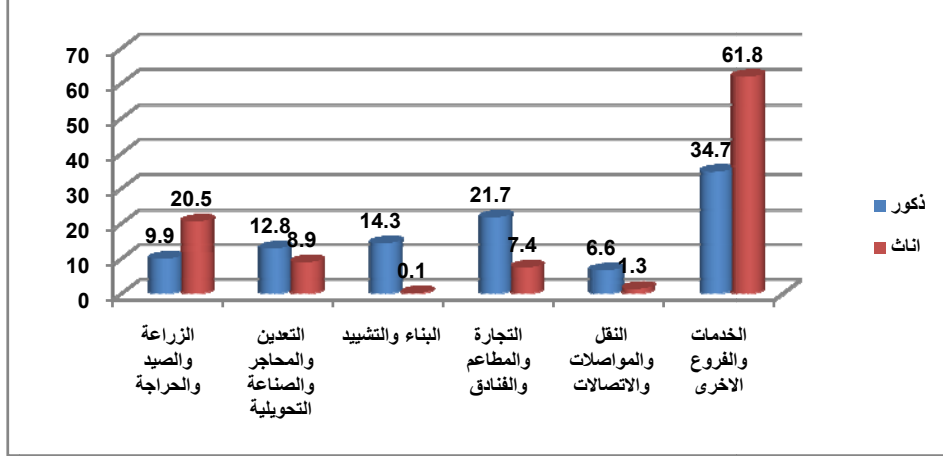
²³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي، 2009، رام الله، فلسطين.

²⁴ مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق- اليونسكو- الإحصاء الفلسطيني - تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل والتدخلات المطلوبة، رام الله 2009

²⁵ مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق- اليونسكو- ألفا - دراسة في انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، رام الله 2009

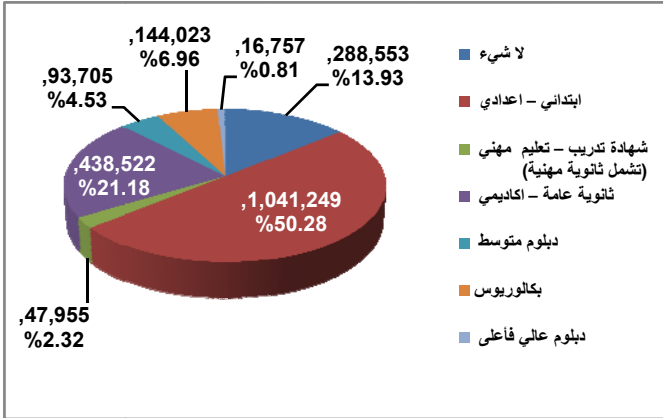
كما يبين الشكل التالي توزيع العمالة حسب النوع الاجتماعي على القطاعات المختلفة. وقد تبين أن أعلى مشاركة للنساء تتمثل في قطاع الخدمات ثم في قطاع الزراعة وتمركز العمالة للنساء في هذين القطاعين. بينما يبين الشكل أيضاً ارتفاع نسبة العمالة للذكور في قطاع الخدمات مقابل القطاعات الأخرى.

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



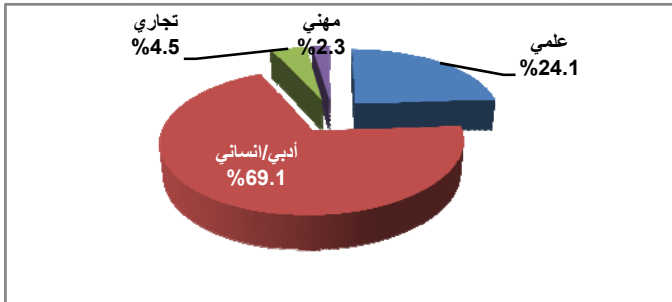
القوى العاملة حسب المستوى التعليمي/ التأهيلي: 26

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



إن توزيع للأفراد 15 سنة فأكثر (من هم ضمن سن العمل) حسب المؤهل الأكاديمي/ المهني كما يبين الشكل رقم 2.6 تبين أن غالبية العاملين (64%) لديهم تأهيل إحصائي أقل، و21% لديهم ثانوية عامة فقط. وقلّة من الأفراد ضمن سن العمل حاصلون على تأهيل مهني أو تقني أو جامعي. وقد تبين أن نسبة 2.32% فقط من القوى العاملة لديها تأهيل مهني وقد تبين من الإحصاءات أن النسبة هي 1.6% للإناث و3% للذكور في الأراضي الفلسطينية تبلغ 2% للإناث.

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



المصدر وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية - كانون أول 2010

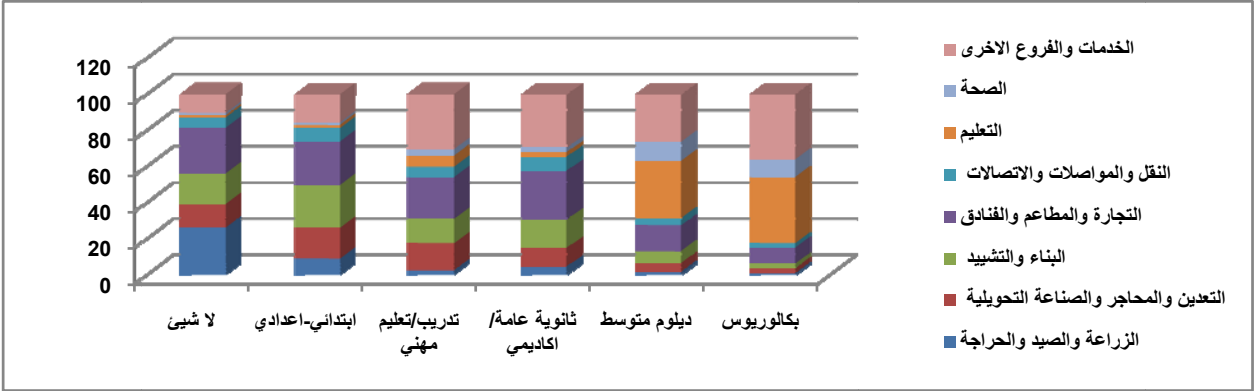
إن هذه النسب تأتي انعكاساً للخيارات التعليمية في المدارس حيث تبين من الإحصاءات أن 2.3% فقط يتوجهون للتعليم المهني من 76.409 طلاب متواجدين بالصف الحادي عشر في السنة الدراسية 2011/2010، أن هذه النسبة تصبح 6.8% إذا أضيف التعليم التجاري له، ومن الممكن أن ترتفع إلى 10% على أقصى حد

²⁶ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. مسح ظروف خريجي التعليم العالي و التدريب المهني - النتائج الأساسية: 2006، رام الله، فلسطين تم الاستناد في هذا الجزء لهذه الدراسة والتي تمت في كانون أول 2005 كونها آخر دراسة مسحية شملت خريجي التعليم والتدريب المهني

عند إضافة الملتحقين بمراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل أو الوكالة أو مؤسسات القطاع الأهلي. وعند النظر إلى هذه النسب على أساس النوع الاجتماعي يتبين لنا أن 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 والفندقي وغيرها. تشكل نسبة الطلبة المتوجهين للتعليم الصناعي غالبية المتوجهين للمسار المهني (74%).

وعند ربط العاملين في القطاعات المختلفة مع المؤهل العلمي/ المهني يتبين أن العاملين الحاصلين على بكالوريوس فأعلى يتمركزون في التعليم والصحة والخدمات وبالأخص النساء **وإن من لديهم تأهيل أو تدريب مهني يتوزعون على الخدمات والتجارة والصناعة والإنشاءات.** أما الإعدادي فأقل، ويتمركزون في الزراعة والتجارة.

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



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

إجمالي أنثى	مهني أنثى	إجمالي ذكر	مهني ذكر	
11.4%	42.0%	69.1%	94.7%	نسبة المشاركة في القوى العاملة
إجمالي خريجات	مهني أنثى	إجمالي 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

المرجع: رندة هلال، أثر التعليم والتدريب المهني المتقدم للفتيات والنساء في فلسطين على التشغيل 2009

وقد تبين من دراسة سابقة أن المهنيين يتمركزون في القطاع الخاص بواقع 55.5% (70% للنساء)، مقارنة مع 33.2% للأكاديميين. كما أن الحاصلين على تعليم أو تدريب مهني تتضاعف إمكاناتهم للعمل لحسابهم الخاص أو فتح مشروعهم الخاص ولدى النساء تزداد 7 مرات كما ترفع مشاركة النساء في قوة العمل إلى 42%²⁷.

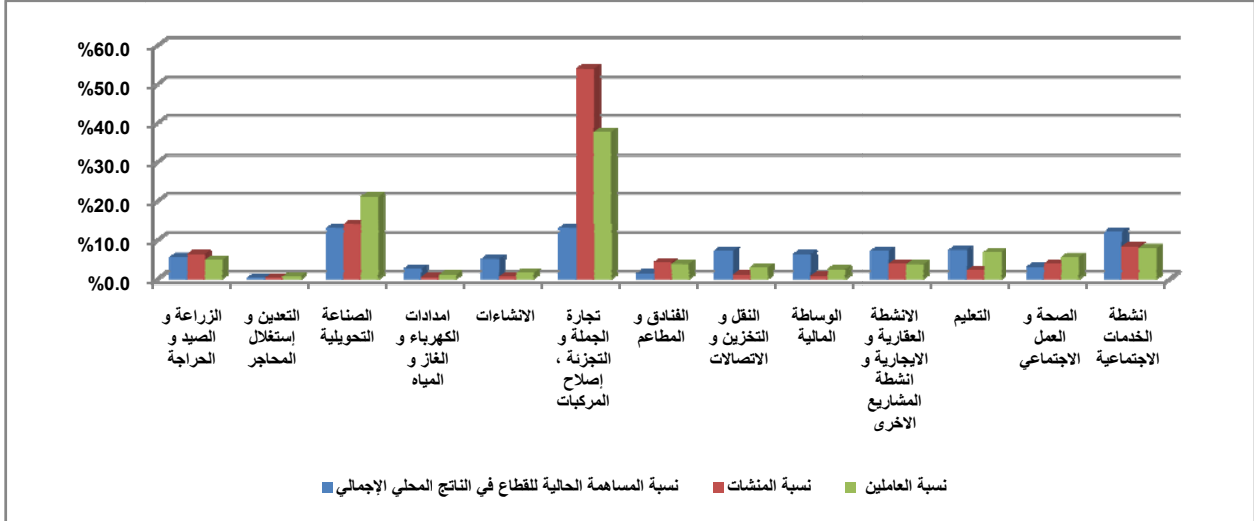
ويبين الجدول 2.1 أعلاه مقارنة ما بين خريجي المهني وإجمالي القوى العاملة للقوى العاملة المشاركة وما بين خريجي المهني وإجمالي الخريجين لبعض مؤشرات الحالة العمل

2.3 القطاعات الاقتصادية:

تنوزع المنشآت الاقتصادية العاملة في الأراضي الفلسطينية على القطاعات والأنشطة الاقتصادية التالية بحسب التصنيف المعتمد من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: الزراعة والصيد والحراجة، والتعدين واستغلال المحاجر، والصناعة التحويلية، وإمدادات الكهرباء والغاز والمياه، والإنشاءات، وتجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات، والوساطة المالية، والخدمات وتشمل: الفنادق والمطاعم، والنقل والتخزين والاتصالات، والأنشطة العقارية والإيجارية، وأنشطة المشاريع الأخرى، والتعليم والصحة والعمل الاجتماعي، وأنشطة الخدمات الاجتماعية.

²⁷ رندة هلال، أثر التعليم والتدريب المهني المتقدم للفتيات والنساء في فلسطين على التشغيل / دخولهن سوق العمل، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتعليم المهني والتقني 2009

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 والمساكن والمنشآت 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 بأنشطته المتعددة هو الأكثر مساهمة في الناتج المحلي الإجمالي، تليه التجارة ثم الصناعات التحويلية فالوساطة المالية فالزراعة فالإنشاءات. يشير الشكل إلى تمركز المنشآت والعاملين في قطاع التجارة، يليه قطاع الخدمات بأنشطته المتعددة ثم الصناعات التحويلية فالزراعة فالوساطة المالية فالإنشاءات من اصل 109.686 منشأة و 296,965 عاملا/ة في تلك القطاعات. ومن الجدير ذكره أن العديد من العمالة غير الرسمية تتمركز في قطاع الزراعة، كما أن الحيازة الزراعية تشير إلى النشاط الزراعي إضافة لعدد المنشآت فيه. وقد تبين أن 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.

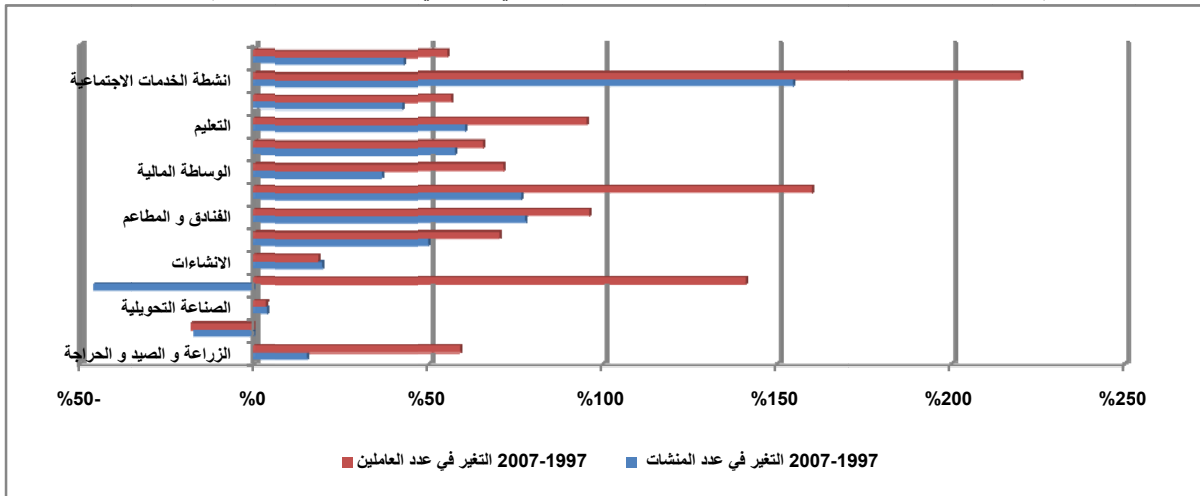
تقوم غالبية المنشآت الصناعية (عددها 11.811 عام 2007) بإنتاج المنتجات الاستهلاكية كالمنتجات الغذائية والمشروبات والأحذية والجلود والملابس والمعادن والأثاث، إذ تباع معظم المنتجات المذكورة في الأسواق المحلية، ما عدا الملابس والأحذية والجلود، التي تباع لإسرائيل ومن ثم إلى أسواق خارجية، أو يتم بيعها في الأسواق الإسرائيلية الداخلية. ويتبين محدودية عدد المنشآت التي تعمل على إنتاج المنتجات الكهربائية أو الإلكترونية أو المرتبطة بالمحركات أو بالآلات حيث لا تتجاوز جميعها الـ 0.5%.

ويشمل القطاع التجاري تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات وإصلاح السلع الشخصية والمنزلية ومنها الإلكترونية وتمثل بيع وصيانة السلع الشخصية والمنزلية ومنها الإلكترونية 5% من إجمالي عدد المنشآت الـ 81.464 في القطاع. كما تنشط التجارة الداخلية والخارجية مع دول متعددة، تشكل التجارة مع إسرائيل النصيب الأكبر منها. وقد بينت الإحصاءات خلل في الميزان التجاري الفلسطيني لصالح الاستيراد سجل بقيمة 2.9 مليار دولار عام 2008 ، 80% منها مع الجانب الإسرائيلي.

كما بينت إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني نموًا في أعمال الإنشاءات ورخص الأبنية خلال السنوات 2007-2009، ونموًا في الأنشطة المصرفية لدعم تلك الأنشطة. ويرتبط بهذا القطاع العديد من المهن والأعمال نذكر منها مهن التمديدات الكهربائية والصحية والصيانة المنزلية للمباني وبيع وتركيب وصيانة السلع المنزلية وغيرها. إن مهناً كالتعميرات الكهربائية والصحية والصيانة المنزلية للمباني من الصعب حصرها حيث يمارسها بالأغلب متعهدون أو أناس يعملون لحسابهم الشخصي.

يعتبر قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات القطاع الفرعي لقطاع الخدمات، حيث يتكون هذا القطاع من 972 شركة تعمل في مجالي الاتصالات (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 وإصلاح آلات مكتبية ومحاسبية وآلات الحاسب الالكتروني، بينما يعمل 10% منهم في مجال تقديم خبرة استشارية في مجال البرامج، ويتوزع باقي الـ 2% على تجهيز البيانات، وتقديم الخبرة الاستشارية 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 الاتصالات التي تشغل أقل من 5 أفراد 72% في باقي الضفة وغزة، و37% في باقي الضفة، مما يعني وجود شركات متوسطة وكبيرة في مجال الاتصالات في باقي الضفة²⁸. وقد نما القطاع بشكل متسارع منذ عام 1994، لترتفع مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي من 2.87% عام 1999 إلى 5.32% عام 2007 و4.98% عام 2008، لتصل قيمته 231.2 مليون دولار أمريكي. تشير الإحصاءات إلى انه بالرغم من المعوقات المتعددة التي واجهتها القطاعات الاقتصادية المختلفة إلا أنها استطاعت النمو وان بشكل محدود، ويشير الشكل أدناه إلى النمو الحاصل في تلك القطاعات ما بين عامي 1997 و2007. حيث تبين أن 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 الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية خلال الأعوام 1997-2007



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007 : المنشآت الاقتصادية،

ويشير الشكل إلى النمو الكبير الملحوظ في قطاع الخدمات حيث تضاعف عدد العاملين فيه وتضاعفت عدد المنشآت. وقد تميز النمو في أنشطة الخدمات الاجتماعية ثم الفنادق والمطاعم والتعليم.. وقد تلا النمو في قطاع الخدمات قطاع التجارة فالوساطة المالية ثم الزراعة فالإنشاءات. أما قطاع الصناعات التحويلية فقد شهد نموا طفيفا لا يذكر، بينما تراجع قطاع التعدين. ومن الملفت تراجع عدد المنشآت في قطاع الكهرباء وزيادة عدد العاملين فيه.

²⁸ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان والمساكن و المنشآت 2007 : المنشآت الاقتصادية، النتائج النهائية-إبرام الله لقد تم استخلاص الأرقام من القطاعات الفرعية في الخدمات (فيما يخص أنشطة الحاسوب) و النقل والاتصالات (فيما يخص الاتصالات)

2.4 القطاعات الفرعية والمجالات تحت الدراسة²⁹

القطاعات والمجالات قيد الدراسة تشمل: الكهرباء، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، وترتبط المهن في المجالات المذكورة في قطاعات اقتصادية مختلفة كما وينقسم مجال العمل بها إلى "مبيعات، صيانة، معايرة وتركيب، إنتاج" كما يلي:

2.4.1 مهن الكهرباء

إطار 2.1: مهن وأعمال الكهرباء

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

ترتبط مهن الكهرباء استنادا إلى التصنيف العربي المعياري كما يبين إطار رقم 2.1 بقطاعات نامية كقطاع الإنشاءات والذي شهد تطورا خلال السنوات الماضية ونمو في الناتج المحلي الإجمالي كما بين الجدول رقم 2.1. كما ترتبط بالقطاع الصناعي والذي يعتبر مشغلا هاما للعاملين ومساهما في الناتج المحلي الإجمالي. كما يرتبط جزء منها بقطاع الخدمات المنتعش. ويرتبط كهربائي المحطات في قطاع إمدادات 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 والمنتعشة مما يوفر المجال للمزيد من فرص التشغيل في هذا المجال.

2.4.2 مهن الإلكترونيات

إطار 2.2: مهن وأعمال الإلكترونيات (صيانة أو بيع أو تركيب)

- الكتروني أجهزة حماية وإنذار
- الكتروني أجهزة حاسوب
- الكتروني أجهزة طبية
- الكتروني أجهزة مكتبية
- راديو وتلفاز وفيديو
- الكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكم الكتروني (الالكترونيات صناعية)

ترتبط مهن الإلكترونيات بأعمال الصيانة والبيع والتركيب للمنتجات الإلكترونية العالمية والتي يتم استيرادها من العديد من الدول الأوروبية والآسيوية. إن عدد المنشآت التي تتواجد في الأراضي الفلسطينية وتعمل في صناعة الآلات الكهربائية والإلكترونية لا يتجاوز الـ 0.5% من أصل 11,811 منشأة صناعية بحسب الإحصاء المركزي. وتدرج الأعمال بغالبيتها في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح السلع الشخصية وهو القطاع الذي يحوي أكبر عدد من المنشآت ومن الأكثر تشغيلاً كما أنه مساهم أساسي في الناتج المحلي الإجمالي. ومن الجدير ذكره أن هناك العديد من العاملين في المجال في القطاع غير الرسمي أو لحسابهم الخاص. كما ترتبط مهن صيانة لوحات كهربائية والإلكترونية بالقطاع الصناعي على اختلاف منشآته والذي يتميز بعدد منشآته ويعتبر مشغلا هاما للعاملين،

ويساهم في الناتج المحلي الإجمالي. وترتبط مهنة الكتروني أجهزة الإنذار بقطاعي الإنشاءات والخدمات.

²⁹ من الجدير ذكره أن المهن المذكورة في القطاعات الفرعية والمعروضة في إطار 2.1-2.4 هي المهن المستندة إلى التصنيف العربي المعياري للمهن- ضمن المستويات الأساسية الثلاثة وبما يتلاءم مع سوق العمل

2.4.3 مهن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات:

ترتبط المهن المندرجة ضمنها بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والذي يعتبر قطاعا فرعيا من قطاع الخدمات، إلا أنه قطاع نما بشكل متسارع عبر السنين الماضية وما زال ينمو بشكل متسارع، كما أنه يشغل مخرجات المستويات التعليمية والمهنية المختلفة ويشغل النساء.

وقد بينت دراسة حديثة³⁰ أهمية هذا القطاع كونه قطاع المستقبل من حيث استعمال التكنولوجيا والتعامل معها. كما أن هذا القطاع يرتبط بتواجد القوى البشرية الفلسطينية الشابة، والمؤهلة للقيام بالمهام المطلوبة، وتطوير ما هو قائم. إضافة لذلك فإن نمو حجم الاستثمار في القطاع يدل على أهميته. كما أنه يتميز بقدرته على الإنجاز متخطيا الحواجز والمعوقات التي تؤثر على انجاز القطاعات الاقتصادية الأخرى، وبدوره المتوقع في تطوير المنشآت الاقتصادية والأعمال في حال استمر تطوره. وبوجود فرص للتشغيل الذاتي في القطاع بشكل متميز إضافة لفرص التشغيل في شركات القطاع التي تقارب الـ 1000 شركة.

إطار 2.3: مهن وأعمال الاتصالات

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

يتميز قطاع الاتصالات بوجود منشآت كبيرة إضافة إلى (ص.ص.م)

ومن أهم الشركات العاملة في مجال الاتصالات: مجموعة الاتصالات الفلسطينية، والتي تقدم خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية وتضم شركة الاتصالات وشركة جوال كما تقدم خدمات الإنترنت عن طريق شركة حضارة، وقد انضمت مؤخرا الشركة الوطنية موبايل. وقد انضمت العديد من الشركات لتقديم خدمات الإنترنت بعد تحرير القطاع من الاحتكار مؤخرا.

ويبين الجدول أدناه تطورا ملموسا لاقتناء واستعمال الحاسوب، وتطورا هائلا لاقتناء اتصال عبر الإنترنت واستعمال الإنترنت. ومن المتوقع تضاعف هذه النسب قريبا. وقد أكد ما سبق إعلان شركة جوال عن وجود 2 مليون مشترك (مما يعني أن الأسر التي لديها هاتف نقال لديها أكثر من خط / شريحة نقال). وقد تبين وجود نمو في استعمال التكنولوجيا الرقمية (data) على حساب الصوتية (voice)، كما لوحظ تزايد في اشتراك الإنترنت واستخدام خدمة الإنترنت السريع (ADSL)، وأن خدمات الاتصالات تغطي أكثر من 65% من التجمعات في الأراضي الفلسطينية.

إطار 2.4: مهن تكنولوجيا المعلومات

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

تبين الإحصاءات الوطنية تضاعف نسب نفاذ واستخدام المجتمع الفلسطيني لتقنية المعلومات خلال السنوات الخمس الماضية بحسب دراسة أجراها الإحصاء الفلسطيني وبلخص الجدول 2.2 نتائج النمو في القطاع ما بين عامي 2004 و 2009 بحسب الدراسة³¹.

³⁰ أوبتوموم 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
³¹ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009، تقرير حول نفاذ الأسر و الأفراد لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات. رام الله، فلسطين

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.

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%
اتصال عبر الإنترنت	9%	28%	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 والإنترنت			
استخدام الحاسوب بين الأفراد (10 سنوات فأكثر)	35.7%	57.1%	60%
نسبة الأسرة التي يمتلك أحد أفرادها موقعا على الإنترنت	20/1	19%	82%
الأشخاص الذين لديهم بريد إلكتروني	20/1	21.3%	326%

2.4.4 مهن إدارة المكاتب:

ترتبط مهن إدارة المكاتب بغالبية القطاعات وبالأخص الخدمات والصناعة وأحيانا التجارة بالأخص تجارة الجملة أو المنشآت الكبيرة. ومنشآت الإنشاءات. وتعتبر هذه المهن أساسية في القطاع العام إضافة للقطاع الخاص وهذا ما يميزها عن باقي المهن والتي بغالبيتها تتركز في القطاع الخاص.

إطار 2.5 مهن إدارة المكاتب
سكرتاريا مكتبية
كتابة/ سكرتاريا مخازن وإنتاج
ونقل
كتابة / استقبال
مالية ومحاسبية

2.5 مؤشرات اقتصادية في المحافظات المختلفة

إن المحافظات المشمولة بالدراسة هي محافظات القدس ونابلس ورام الله والبيرة والخليل ويبين الجدول أدناه الواقع الديمغرافي لها.

جدول رقم 2.3: مؤشرات ديمغرافية لمحافظة القدس ونابلس ورام الله والبيرة والخليل³²

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 عاما	41.9%	40.0%	41.8%	غير متوفر	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	غير متوفر	530	64	51	75	92

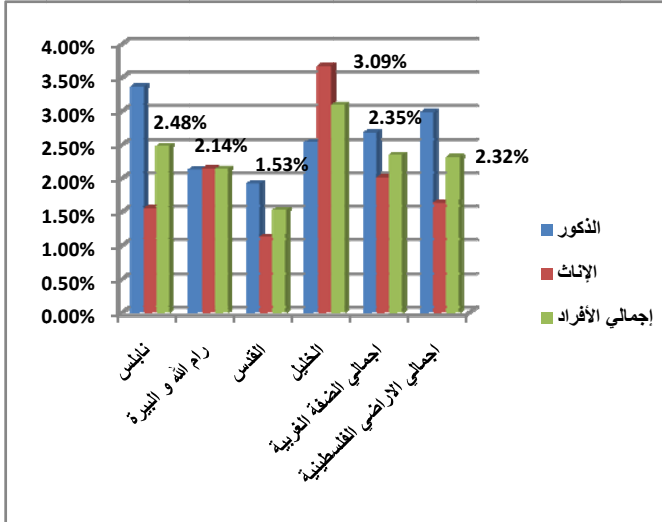
تنوزع المحافظات المستهدفة على شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية، وتميز بعدد السكان والتجمعات العالي لكل منها مقارنة بباقي محافظات الضفة. تبين التركيبة السكانية للمحافظات كما يعرضه الجدول أن تلك المجتمعات هي مجتمعات فنية

³²المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009: مصادر متعددة: (1) الكتاب السنوي للمحافظات الأربع و (2) فلسطين في أرقام 2009 و (3) خصائص الأسر الفلسطينية 2007

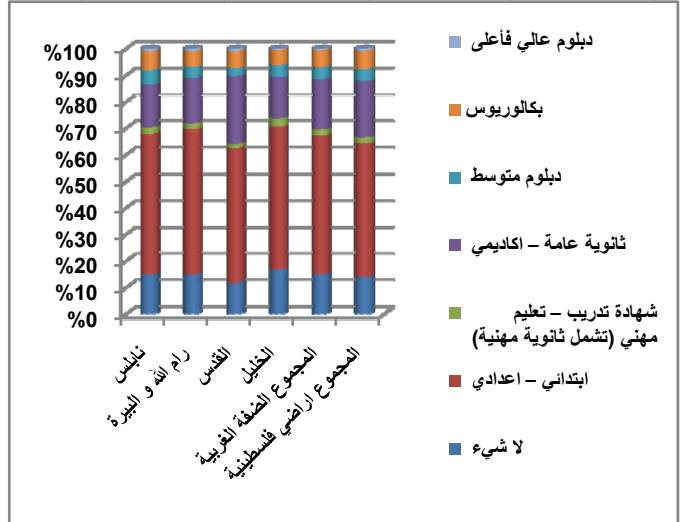
كما هو المجتمع الفلسطيني بشكل عام. ويرتفع متوسط حجم الأسرة في محافظة الخليل عن المتوسط الفلسطيني بينما ينخفض في المحافظات الأخرى.

وتتراوح نسبة توزيع الأفراد ضمن سن العمل في هذه المحافظات بحسب المؤهل الأكاديمي/ المهني والنوع الاجتماعي ما بين 1% و 4% وتفاوتت هذه النسب بحسب المحافظة والنوع الاجتماعي مقارنة مع الضفة الغربية والأراضي الفلسطينية كما يبينه الشكل أدناه، وتتواجد أقل نسبة في محافظة القدس وأعلىها في محافظة الخليل، كما أن أقل نسبة للإناث المهنيات تتواجد في محافظة القدس ومن ثم في محافظة نابلس.

الشكل 2.12: نسبة الأفراد ممن لديهم تعليم/تدريب مهني من إجمالي الأفراد فوق الـ 15 سنة في المحافظات وحسب النوع الاجتماعي



الشكل 2.11: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في المحافظات والضفة الغربية والأراضي الفلسطينية حسب المؤهل 2005



مفتاح للشكل: الذكور تعني: نسبة الذكور ممن لديهم تعليم/تدريب مهني من إجمالي الذكور فوق الـ 15 سنة وكذا الإناث وإجمالي الأفراد

المصدر للشكل و : الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني - النتائج الأساسية: 2006، رام الله، فلسطين

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

جدول 2.4: نسب المساهمة في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية والضفة الغربية والمحافظات 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 والمؤقتة 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 والقدس 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 ورام الله والبيرة كما يبين الملحق رقم 1.2. كما تنخفض نسب

العمالة المحدودة بين الإناث في جميع المحافظات وترتفع نسب العمالة التامة بين الإناث أو تتقارب مع تلك النسب بين الذكور.

جدول 2.5: التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة حسب العلاقة بقوة العمل في الأراضي الفلسطينية والضفة الغربية والمحافظات

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 الاقتصادي في المحافظات المستهدفة أن 62% من المنشآت الاقتصادية المتواجدة في الضفة الغربية تتواجد في تلك المحافظات. كما يلاحظ تركيز القطاعات الاقتصادية المرتبطة بالمجالات قيد الدراسة، ألا وهي قطاعات الصناعة والإنشاءات والتجارة وإصلاح السلع والأنشطة الأخرى، كما يبين الجدول 2.6 أدناه، كما تتواجد إحصاءات اقتصادية تفصيلية للمحافظات مجتمعة في ملحق 1.2 ولكل محافظة في ملحق 1.3.

جدول رقم 2.6: عدد المنشآت العاملة في الأراضي الفلسطينية والضفة الغربية والمحافظات حسب النشاط الاقتصادي ونسبة المنشآت حسب النشاط من تلك العاملة في الضفة الغربية.

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

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

2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010 كتاب القدس السنوي لإحصائيات القدس الشرقية لتشمل ما هو داخل وخارج الجدار.

كما تبين إحصاءات الأنشطة الفرعية المرتبطة بقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والدراسات السابقة³³ تركز

القطاع في محافظة رام الله والبيرة مع تواجد متوسط في باقي المحافظات.

وتعكس إحصاءات المنشآت وتوزيعها حسب النشاط الاقتصادي على مستوى المحافظة التوزيع الوطني لها الذي تم عرضه في الشكلين 2.9 و 2.10 من الدراسة حيث يبين تركيز المنشآت والعاملين في قطاعي الخدمات والتجارة مع توزع وخصوصية لباقي القطاعات والقطاعات الفرعية حسب المحافظة كما ذكر. ويبرز في هذا المجال قطاع السياحة في القدس وقطاع الوساطة المالية والاتصالات والأنشطة الأخرى في محافظة رام الله والبيرة وقطاعا الصناعة والتعدين في كل من محافظتي الخليل ونابلس كما بين الجدول السابق.

³³ أوبنوم 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 وبيت لحم و الخليل. تشرين أول 2010

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

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	57	301	114	378
سياحي			94	
زراعي		2		
مجموع المسجلين	5173	7337	2163	6380
مجموع المنشآت في المحافظة	13867	16447	6631	11085

المصدر: إحصاءات الغرف التجارية كانون أول 2009

كما توزع العاملون في المحافظات حسب النشاط الاقتصادي على قطاعي التجارة والخدمات في جميع المحافظات بتفاوت، ومن ثم على قطاع التعدين والصناعة كما يبين ملحق رقم 1.2. وقد ازدادت نسبة العاملين في قطاع التعدين والصناعة في محافظتي نابلس والخليل عن باقي المحافظات. وازدادت نسبة العاملين في قطاع الخدمات في محافظة رام الله والبييرة فيما ازداد في التجارة في محافظة القدس عن باقي المحافظات.

وتوزعت الإناث على قطاعي الزراعة والخدمات بتفاوت ما بين المحافظات، ففي حين فاقت نسبة العاملات الإناث الـ 75% في محافظتي رام الله والبييرة والقدس وتوزعت الإناث على قطاعي الزراعة والخدمات في محافظة نابلس، تركزت الإناث في قطاع الزراعة في محافظة الخليل مع تواجد ضئيل في قطاع الخدمات.

الفصل الثالث

الطلب على التعليم والتدريب المهني الفلسطيني من وجهة نظر طلبة المدارس والأسر



3. الفصل الثالث: الطلب على التعليم والتدريب المهني الفلسطيني من وجهة نظر طلبة المدارس والأسر

3.1 التحاق الطلاب والطالبات بالتعليم والتدريب المهني في فلسطين

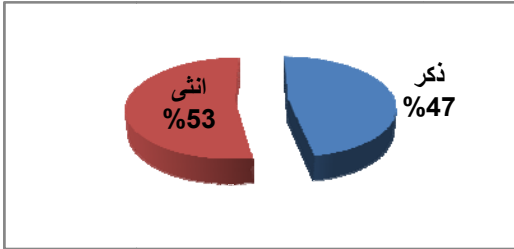
يلتحق العديد من الطلاب والطالبات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني بعد إكمالهم المرحلة الأساسية والتي تنتهي بإتمام الصف العاشر الأساسي، وعلى أثرها يتوزع الطلبة على مسارات التعليم والتدريب المختلفة ومنهم من يخرج للمشاركة بسوق العمل أو يتسرب من النظام. كما يلتحق غالبية من انهاء التعليم الثانوي بمسارات التعليم العالي من كليات تقنية أو مجتمعية أو جامعات أكاديمية. وقد بينت الإحصاءات الوطنية في الفصل السابق تدنياً في نسب الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني مقارنة مع المسارات الأخرى للتعليم والتدريب وبالأخص مقارنة مع التعليم الأكاديمي. وقد بينت العديد من الدراسات ارتباط القرارات والخيارات التعليمية والتدريبية بعدة عوامل أهمها رغبة الأهل.

يناقش هذا الفصل من الدراسة مدى إقبال الطلبة والأهالي على التعليم والتدريب المهني، ومدى إقبالهم على التخصصات المختلفة قيد الدراسة في المحافظات المختلفة، كما يناقش العوامل التي تزيد الإقبال أو تضعفه، ومدى اطلاعهم على التعليم والتدريب المهني ومصادر الحصول على المعلومات. ويظهر هذا الجزء أيضاً اقتراحات الطلبة والأهالي لتطوير التعليم والتدريب المهني.

3.2 توزيع العينة

تم تصميم استمارتين³⁴ لكل من الطالب/ة والأسرة مكونة من أربعة أجزاء و30 سؤالاً للطلاب و29 للأسر. وترك جزء من الاستمارة للأسئلة المفتوحة للاستماع لاقتراحات الطلبة والأهل. وقد تم اختيار مجموعة مدارس حكومية في كل محافظة من قبل اللجنة المحلية، لتشمل عينة موزعة على أساس الجنس (ذكر وأنثى) وتشمل التوزيع على أساس المنطقة (قرية، مدينة ومخيم) وعلى أساس الموقع بالنسبة للمحافظة. وقد تم تعبئة 603 استبانات للطلاب والطالبات من المناطق الأربع التي شملها المشروع من 40 مدرسة³⁵، بواقع 150 في كل من نابلس والخليل و152 في رام الله و151 في القدس، كما تم تعبئة 200 استمارة أسر بواقع 50 استمارة في كل محافظة.

الشكل 3.1: توزيع عينة الطلاب بحسب الجنس



وقد تنوعت العينة لتشمل الذكور والإناث كما يبين الشكل، ولتشمل المناطق السكنية حيث شملت العينة 41% من المدن و17.6% من البلدات و27.2% من القرى و14.3% من المخيمات. وقد شابه توزيع عينة الأسر على المناطق عينة الطلاب³⁶. كما توزعت عينة الطلاب على الصنفين التاسع والعاشر.

وقد توزعت عينة الأب والأم التعليمية والمهنية للطلبة بشكل مشابه لتوزعها في الوطن كما بين الجزء 2.2 من التقرير، حيث توزع الأهل على خريجي الجامعات، الكليات، التوجيهي، المرحلة الأساسية وأقل منها. بتركز للأهل حول خريجي مرحلة التعليم الثانوي وأقل، بواقع 74.5% للأم و68.1% للأب. كما تبين قلة من انهاء التعليم والتدريب المهني 5.5% للأب و2.2% للأم، كما يبين الملحق 3.1. وقد تشابهت عينة الأهل مع عينة الطلبة.

³⁴ للإطلاع على الاستمارة يرجى مراجعة ملحق رقم

³⁵ مراجعة الملحق 2.2 للإطلاع على المدارس التي تم التوجه إليها لتعبئة الاستمارات

³⁶مراجعة الملحق 3.1 لمزيد من التفاصيل

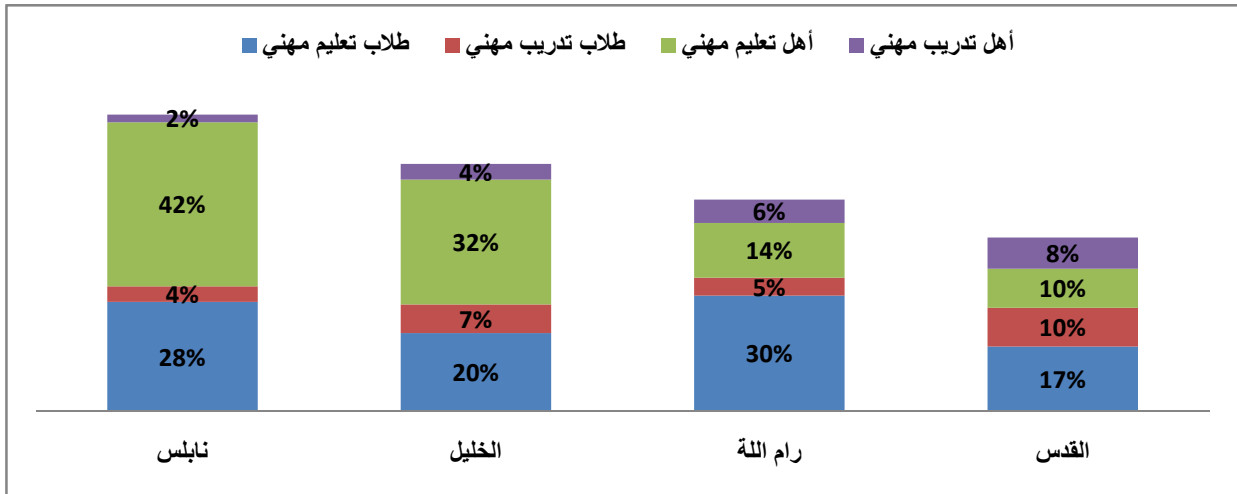
3.3 إقبال الطلاب والأهالي على التعليم والتدريب المهني (بحسب نوع التعليم/ التدريب والمخططات المستقبلية)

عند سؤال الطلبة والأهالي حول خيارات الطلبة بحسب رغبة الطلبة والأهل تبين أن النسبة الأعلى ترغب بإكمالهم التعليم الأكاديمي، إلا أن 39% من الطلبة ابدوا رغبة في الالتحاق بمراكز التعليم والتدريب المهني و49% من الأهل ابدوا هذه الرغبة لأبنائهم.

وعند سؤال الطلبة والأسر: أين ترغب/ترغبين إكمال ابنك/ ابنتك التعليم الثانوي بعد إنهاء الصف العاشر: تعليم أكاديمي/مهني/تدريب مهني، بينت النتائج ارتفاع نسب رغبة الطلبة في إكمال تعليمهم المهني بواقع 17%-30% بحسب المحافظة كما يشير الشكل 3.2، وارتفاع نسبة الأهل الذين يرغبون أن يكمل أبنائهم التعليم المهني بواقع 10%-42%، إلا أن نسبة من يرغبون بإكمال التدريب المهني ما زالت منخفضة بواقع 4%-10% للطلبة و2%-8% للأهل، وما تبقى من النسب شكل رغبة الطلبة والأهل لاستكمال التعليم الأكاديمي والذي تراوح ما بين 66%-74% للطلبة و56%-82% للأهل بحسب المحافظة.

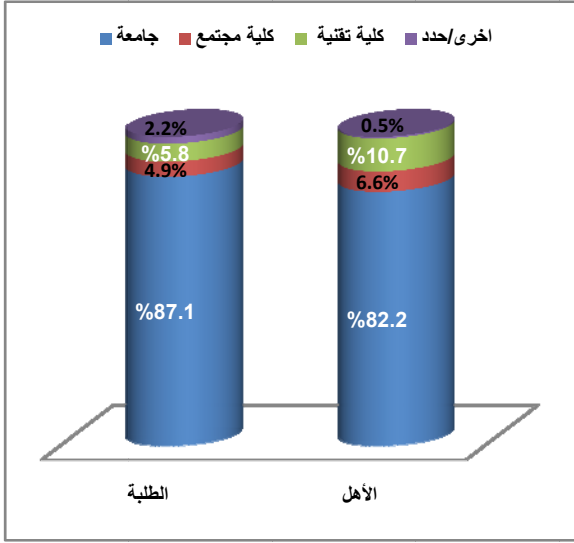
وقد اختلفت بالنسبة للأهل حسب المحافظة لترتفع عن رغبة الطلبة بإلحاق أبنائهم بالتعليم المهني وتنخفض في التدريب المهني في محافظتي نابلس والخليل، بينما تنخفض رغبة الأهل بالتحاق أبنائهم بالتعليم المهني عن رغبة الطلبة في محافظتي رام الله والقدس وتتشابه نسب الرغبة بإلحاقهم بالتدريب المهني في المحافظتين كما يبين الشكل.

الشكل 3.2: نسبة الطلبة الذين يرغبون بإكمال التعليم والتدريب المهني والأهالي الذين يرغبون بإكمال أبنائهم وبناتهم التعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة.

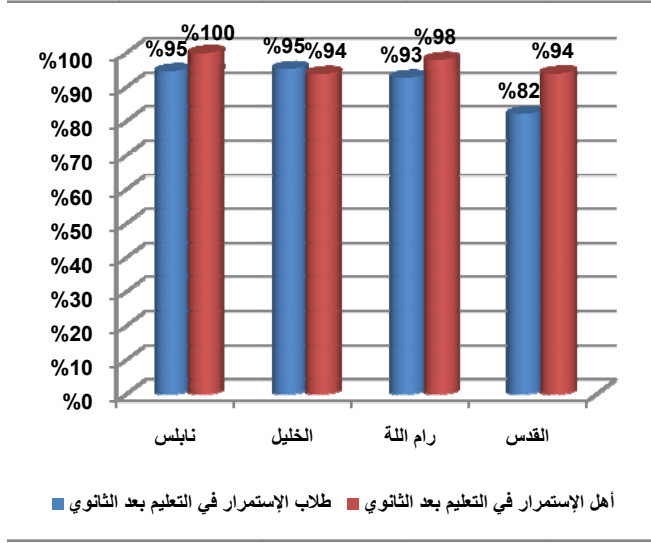


وقد تبين أن غالبية الطلاب والأهل تفضل الاستمرار بالتعليم بعد التوجيهي بغض النظر عن المسار الذي تم اختياره، كما تفضل التعليم الجامعي بعد التوجيهي كما يبين الشكلان 3.3 و3.4 أدناه. وقد تقاربت هذه النسب بالمحافظات المختلفة وعلى مستوى المنطقة وحسب الجنس. تبين هذه الخيارات اتجاهات المجتمع تجاه الشهادات العليا على حساب المسارات الأخرى، مما يتطلب توجيه برامج توعوية للأهل والطلبة باتجاه مسارات المهن الأخرى وأفاقها، وإبراز أهمية التعليم والتدريب المهني ومخرجاته وبالأخص على مستوى التشغيل والتشغيل الذاتي.

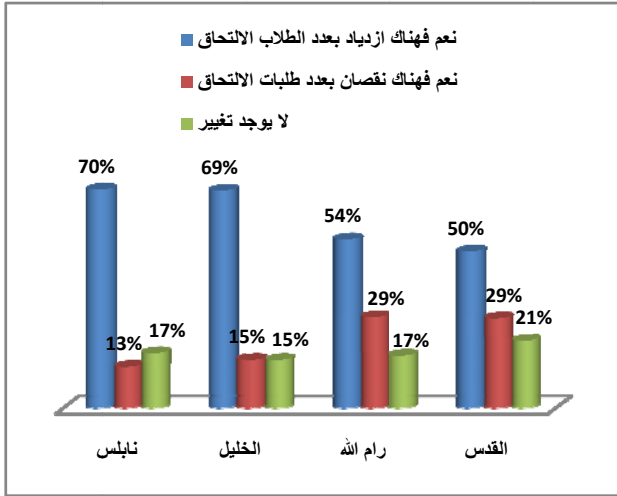
الشكل 3.4: مدى تفضيل نوع التعليم العالي بعد إنهاء التعليم الثانوي للطلبة والأهالي³⁷



الشكل 3.3: مدى تفضيل الاستمرار في التعليم بعد إنهاء الثانوية للطلبة والأهالي حسب المحافظة



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



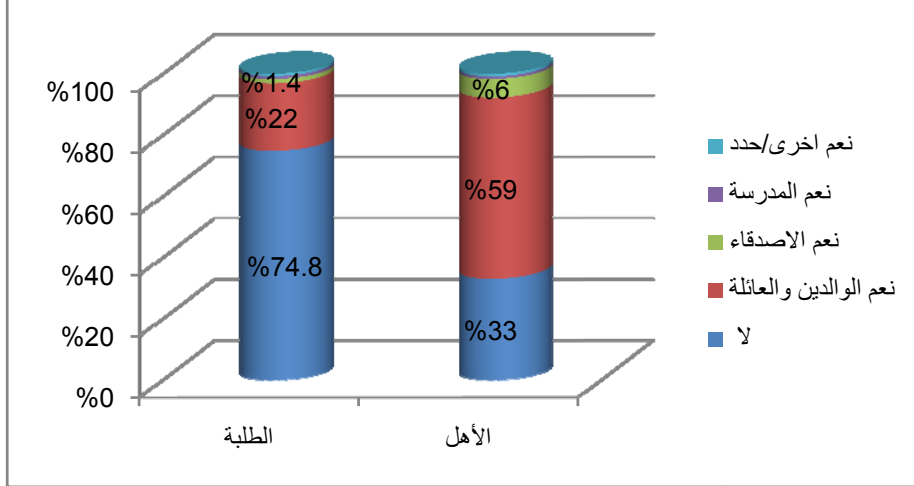
وبالرغم من ذلك تبين وجود زيادة إقبال عما سبق للتعليم والتدريب المهني كما يبين الشكل 3.2 أعلاه وكما يبين الشكل 3.5 والذي يعرض مدى ازدياد الإقبال على التعليم والتدريب المهني كما شهدته مؤسسات التعليم والتدريب المهني خلال العام الفائت وسيتم تناول النتائج التفصيلية لذلك في الفصل الرابع من التقرير. ومن المثير للنقاش أن غالبية الأهالي التي اختارت خيارا آخر للتعليم العالي بعد التوجيهي غير التعليم الجامعي اختارت التعليم التقني كما يبين الشكل 3.4.

وقد أظهرت النتائج تأثر قرار الطلاب والطالبات بخصوص مستقبلهم المهني وخياراتهم المستقبلية بقرار الأهل حيث ذكر 25.2% من الطلبة أن لآخرين تأثيرا على قراراتهم، وقد تشابهت هذه النسبة في المحافظات وإن ارتفعت في رام الله ثم الخليل ثم نابلس والقدس (كما يبين الملحق 3.2). وقد ذكر 47% من الأهالي أن لهم تأثيرا مباشرا على قرارات أبنائهم وبناتهم. وذكر 20% من الأهل أيضا أن لجهات أخرى تأثيرا مباشرا عليهم. ويبين الشكل 3.6 مدى تأثر الطلبة بجهات أخرى على اتخاذ قرار الالتحاق بالمسار التعليمي- التدريبي والجهات التي تؤثر من وجهة نظر الطالب والأهل. يبين الشكل قناعة الوالدين (59% منهم) بتأثيرهم على الطلبة وشعور الطلبة بذلك ولكن بنسب أقل (22%).

³⁷ راجع الملحق 3.2 للخيارات حسب المحافظة

كما تبين الاختلاف في مدى تأثير الأصدقاء على قراراتهم ففي حين رأى 6% من الأهل أن للأصدقاء تأثيرا مباشرا، ارتأى 1.4% من الطلبة فقط أن لهم تأثيرا مباشرا، وقد تبين عدم وجود تأثير يذكر للمدرسة أو أي جهات أخرى حيث حازت على 1% أو اقل لكليهما من قبل الأهل والطلبة، وبينت النتائج وجود عوامل مؤثرة في قرارات الطلبة وتوجهاتهم المستقبلية منها تعليم وتأهيل الوالدين، كما يبين الجدول 3.1 أدناه.

الشكل 3.6: مدى تأثير الطلبة بجهات أخرى على اتخاذ قرار الالتحاق بالمسار التعليمي-التدريبى والجهات التي تؤثر من وجهة نظر الطالب والأهل



جدول 3.1: الخيارات المستقبلية الأكاديمية والمهنية للطلبة

بحسب تعليم الأب

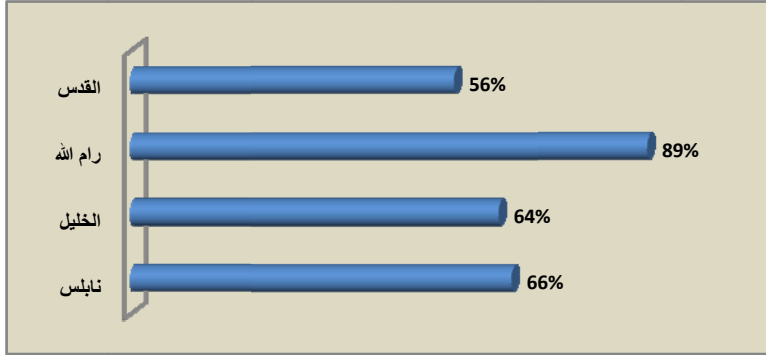
مراكز تدريب مهني	تعليم مهني (صناعي، تجاري، فندقي، زراعي)	تعليم ثانوي أكاديمي (علمي علوم إنسانية)	مراكز تدريب مهني
5%	21%	74%	تعليم جامعي
9%	19%	7%	كلية مجتمع
4%	26%	69%	تعليم ثانوي
8%	26%	67%	تعليم أساسي
15%	1	67%	أقل من تعليم أساسي
6%	42%	7%	المعدل الإجمالي

بينت النتائج تأثير الإقبال بالمستوى التعليمي للأب، فقد ازداد إقبال الطلبة على التعليم الأكاديمي لمن لديهم آباء من خريجي التعليم العالي، عن المعدل، بينما ازداد الإقبال على التعليم الثانوي لدى خريجي التعليم الثانوي والأساسي، وارتفاع الإقبال على التدريب المهني لدى فئة التعليم الأساسي وأقل إضافة لفئة خريجي كليات.

كما تبين تأثير قرار الطلبة بكونه أو كونها عملوا سابقا وأيضا بكونهم لديهم مهارات تدربوا عليها سابقا. حيث بينت النتائج ازديادا بنسب الراغبين في الالتحاق بالتعليم المهني إذا عملوا سابقا أو لديهم مهارات تدربوا عليها بواقع 10% و8% على التوالي عن من لم يلتحقوا بعمل ومن لم يتدربوا على هواية أو مهارة، كما بينت النتائج المرفقة بالملحق 3.2. كما بينت النتائج ازدياد رغبة الالتحاق بالتعليم المهني لمن لديهم فكرة عن برامج ومؤسسات التعليم والتدريب المهني بواقع 9% عن من ليس لديهم فكرة. ولتأثير هذه المتغيرات والنتائج المتعلقة باتخاذ القرار تجاه المهن أهمية كبرى لبرامج التوجيه والإرشاد المهني.

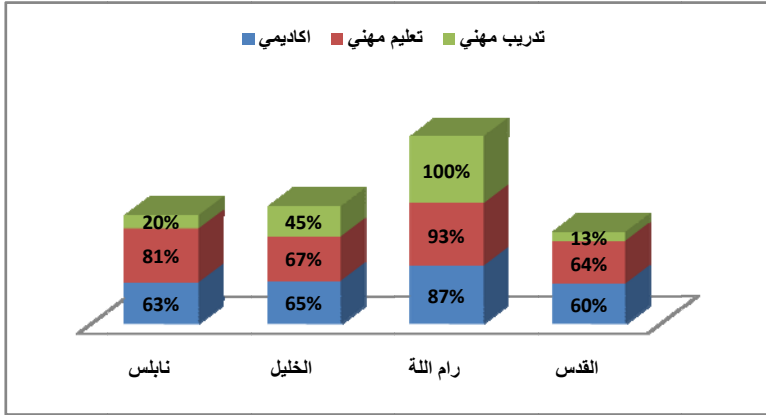
3.4 مدى المعرفة ببرامج التعليم والتدريب المهني وسبب الرغبة بالالتحاق

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

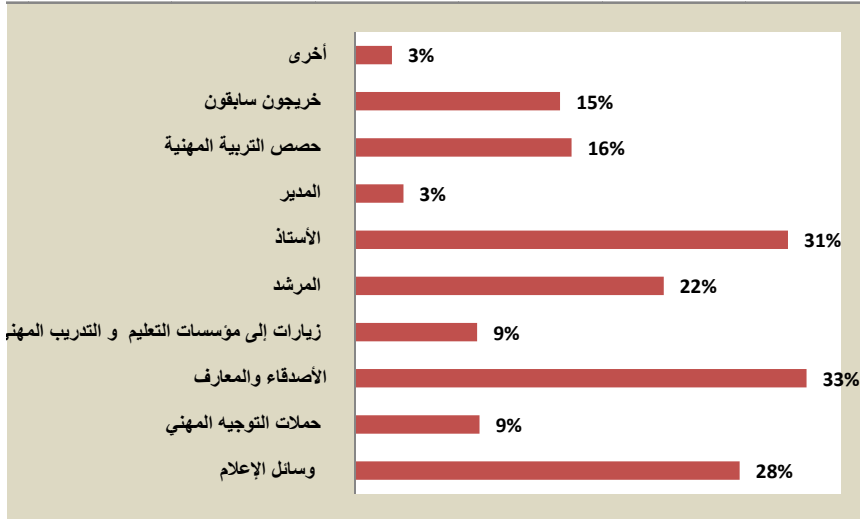


الشكل 3.8: مدى المعرفة بمؤسسات التعليم والتدريب المهني

للراغبين بالالتحاق حسب المحافظة



الشكل 3.9: وسائل معرفة الطلاب بالتعليم والتدريب المهني - النسب المئوية



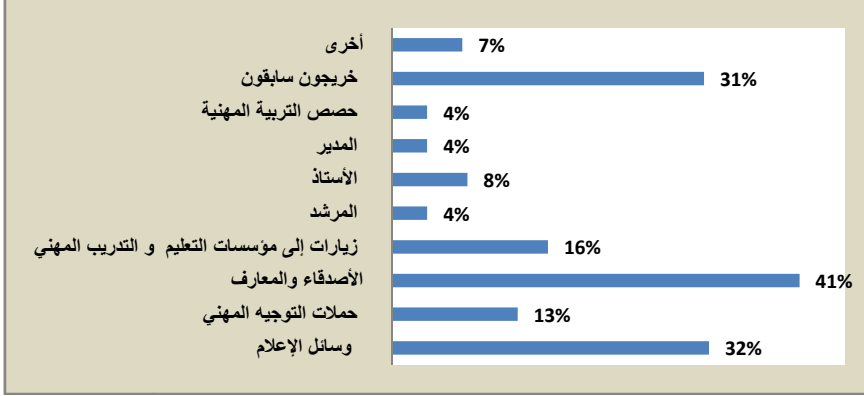
أظهرت النتائج أن 69% من الطلبة لديهم فكرة عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني. وأن المعرفة تتفاوت بحسب المنطقة، فبينما ترتفع لدى الطلبة في محافظة رام الله والبيرة، تنخفض في محافظة القدس كما يبين الشكل 3.7.

وقد بينت النتائج أن للمعرفة تأثيراً على الخيار المهني، وقد استفاد من ذلك غالبية إن لم يكن جميع الراغبين بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني في رام الله، ولم يستفد الراغبون بالالتحاق بالتدريب المهني في باقي المحافظات. بينما استفاد غالبية الراغبين بالالتحاق في التعليم المهني في جميع المحافظات. وبالرغم من تلك المعرفة فقد ارتأى 57% من الطلبة و 63% من الأسر أن هناك نقصاً في مجال النوعية المهنية.

بينت النتائج تعدد وسائل معرفة الطلاب بالتعليم والتدريب المهني كما يعرض الشكل 3.9، إلا أن الوسيلة الأكثر وصولاً تمثلت من خلال التواصل الاجتماعي والأشخاص من حول الطلاب، حيث إن الأصدقاء والمعارف والأستاذ احتلتا المرتبة الأولى والثانية على التوالي، بينما احتلت وسائل الإعلام المرتبة الثالثة، ومن ثم المرشد

وقد تبين أن لخصص التربية المهنية والخريجين السابقين أثرا في المعرفة. وقد تفاوتت هذه النتائج بحسب المحافظة³⁸، فبينما تقاربت النتائج مع محافظة القدس، تبين أن وسائل الإعلام احتلت المرتبة الثانية في محافظتي نابلس والخليل، بينما تقارب تأثير المرشد في محافظة رام الله والبيرة مع تأثير الأستاذ. وقد احتلت وسيلة المعرفة من خلال الأصدقاء والمعارف المرتبة الأولى في المحافظات باستثناء الخليل حيث احتل الأستاذ المرتبة الأولى. إن تلك النتائج تفسر سبب ارتفاع اختيار التعليم المهني وذلك لمعرفة عنده من خلال النظام التعليمي (الأستاذ وخصص التربية المهنية).

الشكل 3.10: وسائل معرفة الأسر بالتعليم والتدريب المهني - النسب المئوية

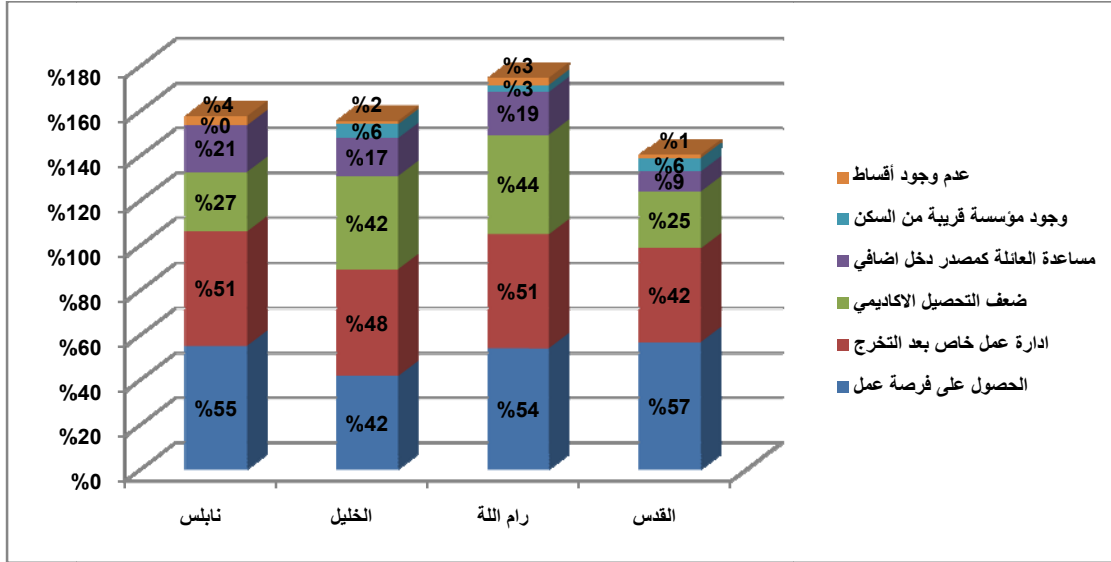


وقد تشابهت الوسيلتان الأولى والثانية لمعرفة الأسر بالتعليم والتدريب المهني مع وسائل معرفة الطلبة، ألا وهي الأصدقاء والمعارف والإعلام. إلا أن الخريجين السابقين يمثلون الوسيلة الثالثة

والتي تقارب الثانية في الأهمية والتكرار. وتقاربت نتائج الأسر في محافظتي الخليل ورام الله من هذه النتائج، بينما تميز الإعلام كوسيلة أولى في نابلس، والخريجون السابقون كوسيلة أولى للمعرفة عن التعليم والتدريب المهني في محافظة القدس.

وقد بين الطلبة الذين اختاروا التعليم والتدريب المهني³⁹ أن أسباب اختيارهم لها تنبع من كونه مشغلا هاما ويفتح المجالات أمام التشغيل الذاتي. فقد أكد جميع الطلبة أن أسباب اختيارهم ارتبطت بالرغبة بالحصول على عمل (54%) أو إدارة عمل خاص بعد التخرج (49%) توزعت بالمحافظات كما يبين الشكل 3.11.

الشكل 3.10: التوزيع النسبي لأسباب اختيار التعليم والتدريب المهني للطلبة حسب المحافظة



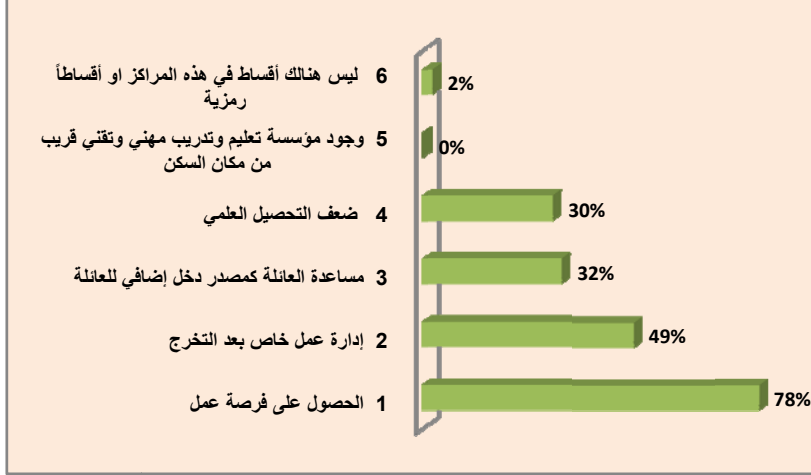
كما ارتبط هذا الخيار بضعف التحصيل الأكاديمي للعديد منهم (36%)، ولآخرين بوسيلة لمساعدة العائلة كمصدر دخل إضافي (17%). وكما تبين النتائج، فقد ارتبط الخيار بمجموعة عوامل للعديد منهم وليس عاملاً واحداً فقط. وقد ارتفع عامل

³⁸ عرض النتائج بحسب المحافظة في الملحق 3.3

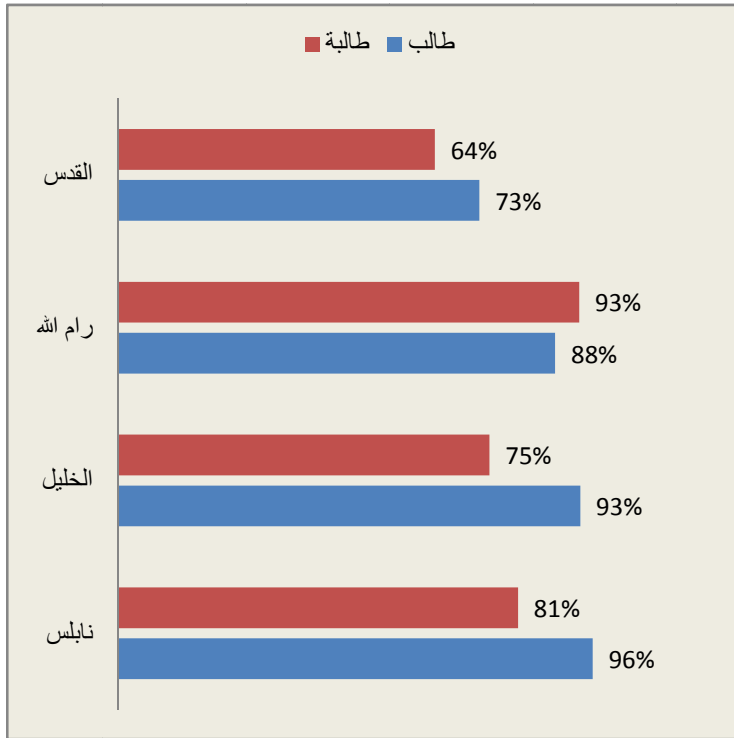
³⁹ بلغت نسبة الطلبة الذين يودون الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني 39% من مجموع الطلبة الذين شاركوا بالدراسة

ضعف التحصيل الأكاديمي في محافظتي الخليل ورام الله وارتفع عامل مساعدة العائلة في نابلس وانخفض في القدس. بالرغم من تقارب نسب باقي الخيارات في المحافظات المختلفة وبالأخص للعاملين الأساسيين.

الشكل 3.11 أسباب اختيار التعليم والتدريب المهني للأسر



الشكل 3.12: رغبة الطلبة بإنشاء مشروع خاص حسب الجنس والمحافظة



وقد تبين أن 78% من الأسر التي رغبت أن يلتحق أبنائها بالتعليم والتدريب المهني⁴⁰ اختارت ذلك لمساعدته الحصول على فرصة عمل، و49% منهم اختاروه لإدارة عمل بعد التخرج و32% لمساعدة العائلة و30% للضعف الأكاديمي. وبالتالي تشابهت النتائج مع نتائج الطلبة مع اختلاف النسب. وقد اتفقت جميع المحافظات على الخيارات الأربعة الأولى، وتفاوتت في أهميتها بحسب المحافظة كما بينه الملحق 3.3. إلا أنها جميعاً أجمعت على خيار الحصول على فرصة عمل كالخيار الأكثر تكراراً.

وقد بينت النتائج أن 85% من الطلاب والطالبات الذين يرغبون بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني يتطلعون لإقامة مشروعهم الخاص، كما يبين الشكل 3.12. بواقع 64% إلى 93% للإناث و73% إلى 96% للذكور. وقد تبين ازدياد نسب الذكور عن الإناث باستثناء محافظة رام الله التي ازدادت فيها نسب الإناث الراغبات بفتح مشروعهن بعد التخرج عن الذكور. وقد تبين أن 95% من الأسر

التي ترغب بان يلتحق أبنائها بالتعليم والتدريب المهني تتطلع لذلك أيضاً. وقد تبين أن 43% و44% من الطلبة والأسر سيقومون بتمويل هذه المشاريع من خلال دعم الأهل، بينما تزايدت نسبة الطلبة عن نسبة الأهل التي تعتقد أنها ستعتمد على نفسها، بينما تزايدت نسبة الأهل عن نسبة الطلبة الذين من الممكن أن يحصلوا على دعم من مؤسسات الإقراض كما بين الملحق 3.3.

⁴⁰ بلغت نسبة الأسر التي ترغب أن يلتحق أبنائها بالتعليم والتدريب المهني 49% من مجموع الأسر التي شاركت بالدراسة

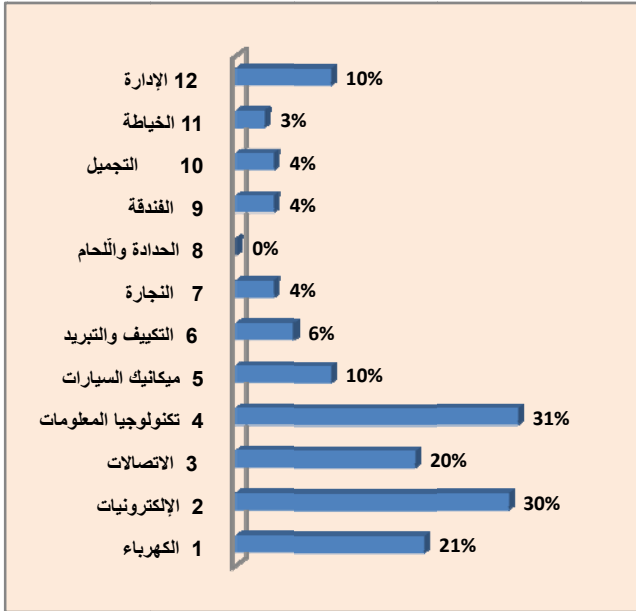
3.5 الخيارات المهنية: خيارات التخصصات لدى الطلبة والأسر

3.5.1 الخيارات المهنية للطلبة والأسر - عام:

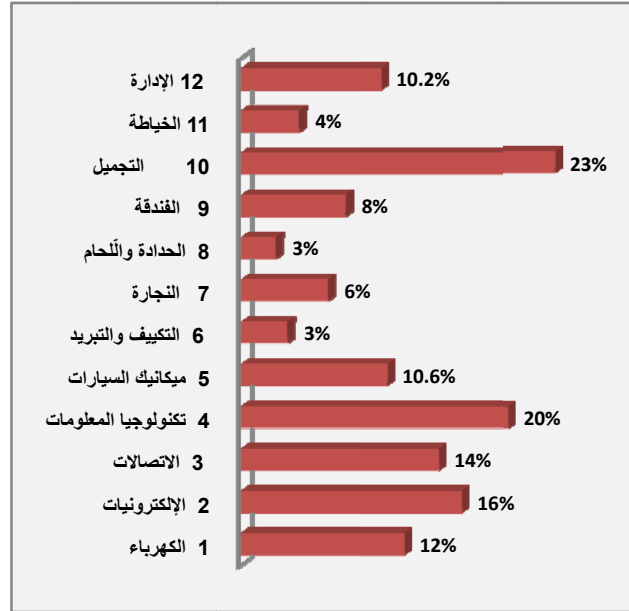
تبين من مجموع الطلبة الذين يرغبون بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني أن المهن قيد الدراسة تشكل الخيارات ذات الأولوية الأعلى لديهم بعد خيار التجميل. وقد اتفقت مع تلك الخيارات الأسر بنسب أعلى كما يبين الشكلان⁴¹ 3.13 و 3.14. مع استبدال الخيار الرابع بالخامس وبالعكس وعدم وجود خيار التجميل. وتساوت نسب ميكانيك السيارات مع الإدارة لدى الطلبة والأسر. وقد تبين أن الخيارين الثاني والثالث يتجهان باتجاه التخصصات قيد الدراسة من تكنولوجيا معلومات واتصالات والإلكترونيات وكهرباء وإدارة.

- إطار 3.1: خيارات التخصصات للراغبين بالالتحاق 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 بالالتحاق بأبنائها بالتعليم والتدريب المهني



الشكل 3.13: الخيار الأول للتخصص للراغبين/ات بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني



3.5.2 الخيارات المهنية للطلبة والأسر بحسب المحافظة:

وقد تبين اختلاف الأولويات بحسب المحافظات كما يبين الجدول 3.2 و 3.3، حيث تبين ارتفاع رغبة الطلبة العالي بتخصص التجميل في محافظتي الخليل ورام الله، وانخفاض تخصص الاتصالات إلى المرتبة السابعة والثامنة في محافظتي القدس ورام الله على التوالي. بينما تراجع تخصص الكهرباء إلى المرتبة السابعة في محافظتي نابلس والخليل. وقد تبين أن تلك المهن مثلت خياراً ثانياً أو ثالثاً عندما تراجعت وبالتالي استمرت لأن تكون المهن قيد الدراسة جاذبة للطلبة للتعليم والتدريب المهني⁴². والمثير للانتباه وجود الخيارات الأخرى على رأس خيارات الطلبة في محافظة القدس، حيث ذكر الطلبة تخصصات ديكور وتصميم أزياء وموسيقى. وقد تأثر تخصص الكهرباء لكونه خياراً للذكور فقط ولم يتم اختياره من قبل الفتيات كباقي التخصصات قيد الدراسة.

⁴¹ يبين الشكلان الخيار الأول للطلبة و الأهل بينما يبين الملحق 3.4 الخيار الأول و الثاني و الثالث للطلبة و الأهل حسب المحافظة
⁴² مراجعة الملحق 3.4 للإطلاع على الخيارات الثلاثة في المحافظات

جدول 3.2: الخيار الأول للتخصص للراغبين/ات بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني حسب المحافظة

إجمالي	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 أخرى/8 ميكانيك	7 الفندقة			ملاحظات

وقد اختلفت خيارات الأسر بين المناطق أيضاً، حيث يشير الجدول 3.3 أدناه لاختلاف 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 والخيار الرابع في رام الله مما يتناقض مع اختيار الأهل. وهذه الاختلافات يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تطوير البرامج التدريبية كما عند تطوير برامج التوعية والإرشاد، مع الأخذ بعين الاعتبار اختلاف الخيارات على أساس الجنس.

جدول 3.3: الخيار الأول للتخصص للأسر التي ترغب بالالتحاق بأبنائها بالتعليم والتدريب المهني حسب المحافظة

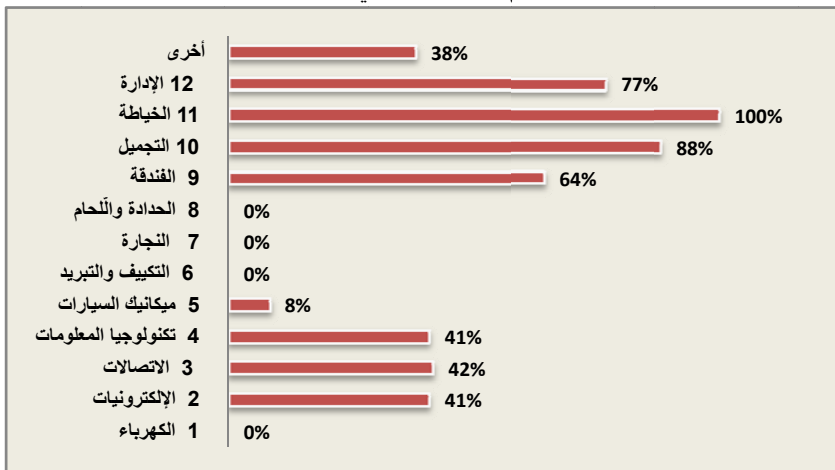
إجمالي	القدس	رام الله	الخليل	نابلس	
3	3	لم يتم اختيارها كخيار أول	1	4	الكهرباء
2	2	1	4	2	الإلكترونيات
4	4	4	4	1	الاتصالات
1	1	2	2	3	تكنولوجيا المعلومات
5	4	3	9	7	الإدارة
5 أيضا ميكانيك		4 نجارة أيضا	3 ميكانيك/4 تجميل وفندقة	5 تكييف وتبريد/6 ميكانيك	ملاحظات

3.6 الخيارات المهنية بحسب الجنس:

بينت النتائج تدني نسب الفتيات اللواتي يردن الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني (37%) مقارنة مع الذكور (48%). وقد تبين أن الفتيات شكلن جميع من رغب الالتحاق في مهنة الخياطة و88% ممن يرغب بالالتحاق بمهنة التجميل بينما شكلن 77% ممن يرغب الالتحاق بالإدارة. وتمثل الفتيات 41-42% من الذين يرغبون الالتحاق في تخصصات الإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

الشكل 3.15: نسبة الخيار الأول للتخصص للفتيات من النسبة الكلية للطلبة للراغبين/ات

بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني حسب التخصص

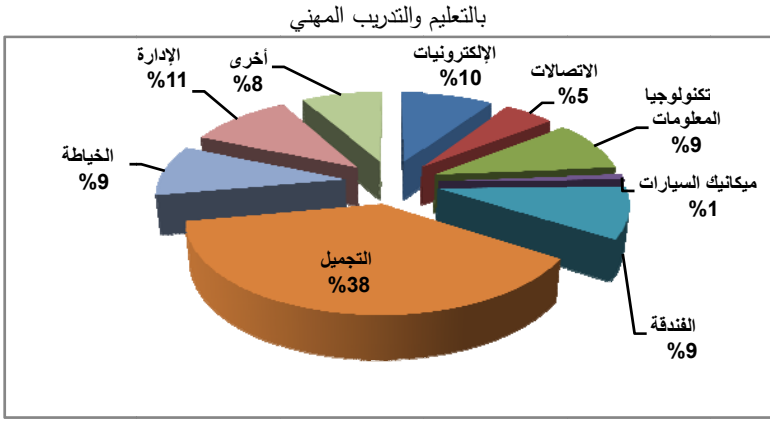


بينما لم تعبر أي فتاة عن رغبتها بالالتحاق بمهن الكهرباء، التكييف والتبريد، النجارة، الحدادة، والمثير أيضا رغبة بعض الفتيات الالتحاق بمهنة الميكانيك، وبالمقابل رغبة بعض الذكور الالتحاق بمهنة التجميل، مما يطرح السؤال باتجاه فتح مجالات التعليم والتدريب المهني أمام كلا الجنسين.

وقد تبين أن أولويات الفتيات تتمثل في:

1. التجميل
2. الإدارة
3. الإلكترونيات
4. تكنولوجيا المعلومات والفندقة والخياطة
5. الاتصالات

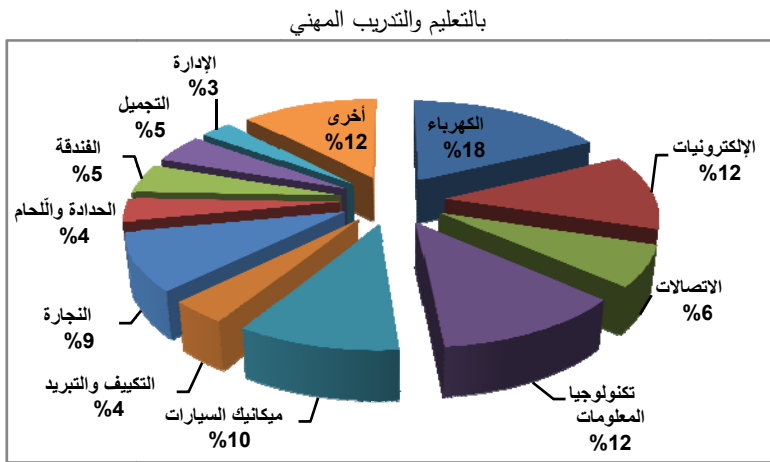
الشكل 3.16: أولوية الخيار الأول للتخصص للفتيات الراغبات بالالتحاق



وقد تبين أن أولويات الذكور تتمثل في:

1. الكهرباء
 2. الإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات
 3. النجارة
 4. الاتصالات
 5. الفندقة
- بينما الالتحاق بالإدارة حصل على أقل الأصوات.

الشكل 3.17: أولوية الخيار الأول للتخصص للذكور الراغبين بالالتحاق



يتبين مما سبق أن الخيارات المهنية تتأثر بالجنس، وإن حصلت مهن "الإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات" قيد الدراسة على أولوية من الجنسين بنسب متفاوتة، بينما تبين أن مهنة الكهرباء اقتصر على الذكور ومهنة الإدارة ارتبطت بالفتيات.

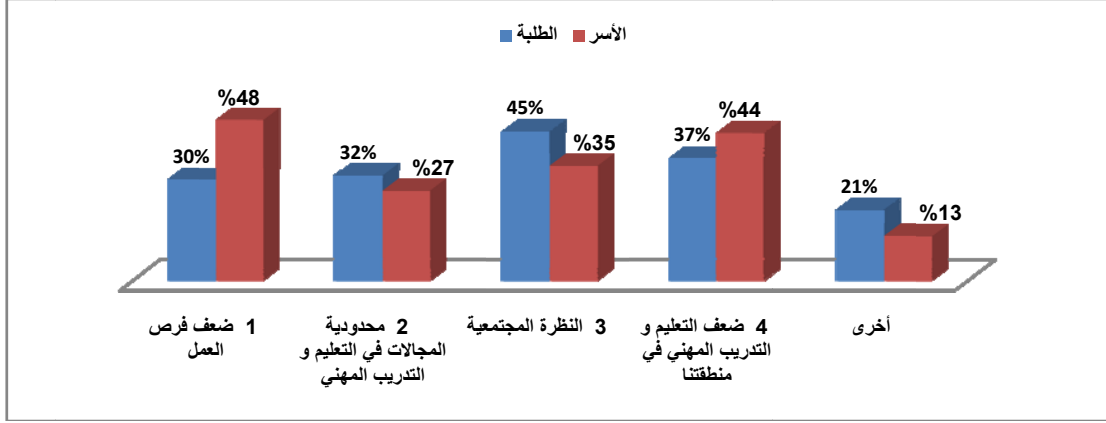
وتبين أيضا محدودية الفرص المتاحة للفتيات وبالتالي الخيارات، مما أدى لانخفاض نسبة الراغبات بالالتحاق بالمهني مقارنة بالذكور ومما جعل العديد منهن يقدمن اقتراحا لتوسيع التعليم والتدريب المهني للفتيات كما سيتبين في القسم اللاحق من الفصل.

3.7 سبب عدم الرغبة بالالتحاق واقتراحات تطويرية من الطالب والأسرة

وقد بينت النتائج أن النظرة المجتمعية هي السبب الرئيسي لعدم وجود الرغبة بالالتحاق للطلبة الذين لا يرغبون بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني كما يبين الشكل 3.18، بينما شكل ضعف فرص العمل وضعف التعليم والتدريب المهني في منطقتهم الأسباب الرئيسية لعدم رغبة الأهل بالتحاق أبنائهم. وقد شكلت أيضا محدودية المجالات في التعليم والتدريب المهني سببا هاما

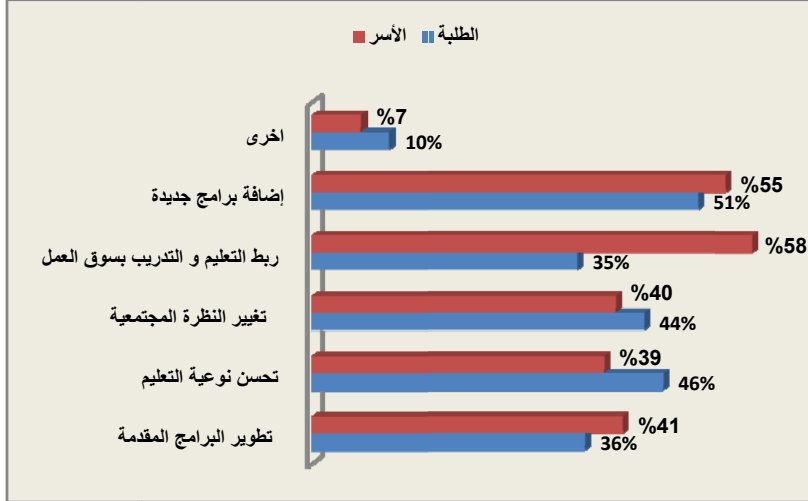
للجانبيين. كما ذكر العديد من الطلبة أسباباً أخرى منها عدم الرغبة بالتوجه إلى المهني وتفضيل التعليم الأكاديمي، وذكرت فتيات أن التعليم المهني مقتصر على الذكور، وذكر العديد من الطلاب والطالبات عدم وجود مدارس قريبة وضغط الأهل.

الشكل 3.18: سبب عدم الرغبة بالالتحاق بالتعليم والتدريب المهني من الطالب والأسرة



وقد اختلفت النسب وأولويات الطلبة والأهل لعدم الرغبة بالالتحاق بحسب المنطقة كما يبين الملحق 3.5. فبينما شكلت النظرة المجتمعية العامل الأهم للطلبة في محافظتي رام الله والقدس، شكل ضعف التعليم والتدريب المهني في المنطقة العامل الأهم للطلبة في محافظتي نابلس والخليل. وشكلت النظرة المجتمعية العامل الأهم للأسر في محافظة نابلس، وشكل ضعف التعليم والتدريب المهني في المنطقة العامل الأهم للطلبة في محافظة القدس وضعف فرص العمل العامل الأهم في محافظتي رام الله والخليل.

الشكل 3.19: اقتراحات تطويرية من الطالب والأسرة



وقد قدم الطلبة والأهل العديد من الاقتراحات منها ربط التعليم والتدريب بسوق العمل وتغيير النظرة المجتمعية وتحسين نوعية التعليم إضافة لتطوير البرامج المقدمة، حيث أكد ما بين ثلث إلى نصف الطلبة والأهل تلك الاقتراحات كما يبين الشكل 3.19. وقد أضافوا اقتراحات أخرى ركزت حول زيادة حملات الترويج، وفتح مدارس

مهنية ومراكز تدريبية في منطقتهم، وفتح مجالات للفتيات في التعليم والتدريب المهني.

اقتراحات تطويرية كما ذكرها الطلبة والأسرة:⁴³

وعند سؤالهم عن البرامج الجديدة توزعت اقتراحات الطلبة في أربعة مجالات حيث اقترح الطلبة أولاً: برامج جديدة وأخرى متواجدة في مراكز التعليم والتدريب المهني لكنها غير متوفرة في منطقتهم ومن الاقتراحات (الفنون والفلكلور، التمريض، برامج زراعية، برامج متقدمة في الحاسوب، إعداد الطعام وتربية الأطفال، صيانة عامة، موسيقى، فنون، ومهن مرتبطة بالإعلام. وميكانيك والخرطة وتكييف وتبريد وتصميم أزياء، التجميل، الكترونييات). وثانياً اقترح العديد من الفتيات إتاحة المجال أمامهن

⁴³ لقد طرح الطلبة والأسر العديد من الاقتراحات في الجزء المتاح من الاستمارة مما يوفر النتائج النوعية والتي توازي بأهميتها النتائج الكمية.

للاتحاق بالتخصصات المتوفرة للذكور وافتتاح مراكز للإناث في جميع التخصصات وطالبت إحداهن بفتح فروع تضم الفتيات مثل ميكانيك السيارات والتبريد وتخصص الكهرباء أي أنها لا تقتصر على الشباب فقط ودورات لصيانة الأجهزة الكهربائية بكافة أنواعها". ودعت أخرى إلى "فتح دورات صيانة للأجهزة الكهربائية كالمبيوترات وفتح فروع خاصة بالبنات لأنهن يمتلكن مهارات مثل الشباب لكن المجتمع غير مقدر". ودعا بعض الطلبة إلى افتتاح مراكز تدريب رياضي، واقترح آخرون دورات متطورة في الكاميرات والجوالات ودورات حاسوب متقدمة وأخرى في الإبداع واستعمال المواد المختلفة. وقد اقترح الأهل البرامج الجديدة التالية: نقل الطاقة والتوزيع الكهربائي، إعداد الطعام، التكييف والتبريد، اتصالات وكمبيوتر، خراطة، وبرامج جديدة غير المتعارف عليها.

كما أضاف طلبة المدارس في الجزء المخصص للاقتراحات العديد منها تمحورت حول:

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

- تعيين أساتذة متخصصين للصف العاشر للتأهيل المهني.
- نشر التوعية للمراكز التعليمية بواسطة دورات تدريبية ودورات صيفية للطلبة.
- نشر بروشورات وكتيبات عن مدارس الصناعة ومراكز التدريب المهني
- نشر التوعية بواسطة الإعلان والتلفاز.
- زيادة الدورات وتأهيل جميع أفراد المجتمع.
- برامج التوعية المختلفة لكل أنواع المجتمع، فقد قال احد الطلبة: "اقترح برامج توعية عن التعليم المهني وتحسين النظرة المجتمعية وإنهاء العادات القديمة"

2. تطوير التوجيه والإرشاد والإعداد في المدارس من خلال:

- تحسين المناهج التعليمية لتصبح أكثر توجيهها للطلبة نحو التدريب المهني.
- يجب تغيير المناهج بحيث نهتم بالتطبيق العملي أكثر من النظري وإجراء التجارب ودعم إجراء التجارب التقنية في المدارس.
- نشر المعلومات حول البرامج والمؤسسات التي تقدمها من خلال المدرسة، كما قال أحد الطلبة: "نريد أن نعرف أكثر عنها"
- زيارات من مسؤولي التعليم والتدريب المهني لزيادة معرفتهم.
- التدريب على مجالات مهنية في المدارس وطلب أحد الطلبة: "أن تحتوي المدارس على غرف من أجل التدريب للمهارات المهنية"
- توعية مهنية لدى الطلاب في المدارس: فقد دعا احد الطلبة إلى "الإسهام في عمل مشاريع محسوسة لتشجيع الطلاب على الانتباه للمهنة التي يراها مناسبة لشخصيته".

3. إيجاد فرص عمل وبرامج إسناد:

- ذكر العديد منهم أهمية إيجاد فرص عمل للخريجين مما يشجع على الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني.
- ذكر العديد منهم دور مؤسسات إسناد الأعمال وبالأخص الغرف التجارية، فقد كرر العديد ما ذكره احدهم: "تطلب من الغرفة التجارية تقديم الدعم المادي للطلاب الذين يرغبون بالتعليم المهني وفتح مشروعاتهم".

4. إضافة المراكز والبرامج للذكور والإناث وتطوير النوعية

- ذكر العديد منهم أهمية نشر المراكز والمدارس في أماكن مختلفة وقريبة من مواقع سكنهم.
- ذكر العديد منهم أهمية تطوير البرامج وإضافة تخصصات جديدة.
- تطوير برامج للفتيات في مختلف التخصصات وإتاحة المجالات لها في التخصصات التي تدرس للذكور وتوسيع التدريب لها في مجالات جديدة.
- إضافة التجهيزات المتطورة للمؤسسات كما ذكر احدهم: "تكثيف الدورات المتطورة وتوفير الأجهزة المتطورة للتطبيق المهني".

وقد أكد الأهل في الجزء المخصص للاقتراحات ما سبق وأكدوا عليه إضافة لما ذكر:

- ربط التعليم والتدريب مع سوق العمل وإيجاد فرص عمل.
- أن تستهدف التوعية المهنية الأهالي: ذكر احدهم: "عمل وإنشاء دورات توعية مهنية للأهالي".

كما نبه الأهالي للتالي وأكدت عليه الطالبات:

5. التعامل مع الإشكاليات التي تعانيها الفتيات لاختيار مسارهن المهني

- تتعرض الفتيات لضغط من الأهالي حيث ذكرت إحدى الأمهات: "أتمنى من القائمين على المشروع أن يتابعوا مع الأهالي الذين يقفون في طريق تعليم بناتهم وأعني ما أقول به" وأضافت طالبة بنفس السياق: "توجد ضغوطات من قبل الأهل، وكذلك من المعلمات".
- وقد أكدت أخريات على إشكالات أخرى مرتبطة بذلك. فقد لخصت إحدى الطالبات معوقات التعليم على النحو الآتي: 1 الأهل، 2 الزواج المبكر، 3 عدم توفر المال، 4 خوفا من الاختلاط بين الذكور والإناث.

وتعتبر النتائج التي عرضت في هذا الفصل والاقتراحات أعلاه في منتهى الأهمية لصناع القرار في التعليم والتدريب المهني في فلسطين لتطوير التعليم والتدريب المهني، كما تعتبر مهمة ومن الممكن الاستفادة منها في تطوير البرامج التدريبية والبرامج التوعوية باتجاه التعليم والتدريب المهني.

الفصل الرابع

مؤسسات التعليم والتدريب المهني



4. الفصل الرابع: مؤسسات التعليم والتدريب المهني

4.1 التعليم والتدريب المهني الفلسطيني

للتعليم والتدريب المهني دور هام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول، وقد أكدت على ذلك الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني (والتي تمت مراجعتها وتحديثها واعتمادها عام 2010)⁴⁴، 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 وإنهاء الاحتلال. يمتاز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بقيمته الخاصة، حيث أصبح خيارا للجميع، مرتبطا بحقوق الإنسان ومؤديا في الوقت ذاته إلى تطوير الفرد⁴⁵.

ارتبط التعليم والتدريب المهني تاريخيا بالوضع العام

الفلسطيني، حيث أنشأت العديد من المؤسسات الخيرية منذ منتصف القرن التاسع عشر العديد من مراكز التدريب المهني مستهدفة الفئات المهمشة لتحسين أوضاعهم المعيشية، ومن ثم ارتبط التعليم والتدريب المهني بالوضع السياسي العام حيث تم تأسيس العديد من المراكز المهنية من قبل مؤسسات خيرية محلية وعالمية على أثر النكبة التي حلت بالشعب الفلسطيني عام 1948، كما بدأت وكالة تشغيل وغوث اللاجئين تأسيس مراكز التدريب المهني على أثر النكبة. وفي الستينات أسست المدارس الصناعية في الضفة ومن ثم بعد احتلال الضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967 تم تأسيس مراكز التدريب المهنية، كما استمرت العديد من المؤسسات الخيرية والمؤسسات الأهلية بتوسيع خدماتها في المجال وبدأت مؤسسات القطاع الخاص بتقديم خدماتها. ساهم تسلم السلطة عام 1995 في تطوير وتنظيم وتوجيه عمل القطاع حيث تم العمل على استراتيجية وطنية اعتبرت الأولى في المنطقة وتم تبنيها وطنيا عام 1999، وتم تطوير وتحسين خدمات وتوسيع العديد من المراكز والمدارس المهنية منذ ذلك الحين حتى يومنا هذا، كما تم العمل على تطوير الإستراتيجية عام 2010/2009.

وضعت الإستراتيجية آلية للتنفيذ وخطة تنفيذية تم تبنيها عام 2003، وقد تبنت الهيئة العليا للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين المستويات الخمسة المعتمدة عربيا في العام 2005 كما يظهر الإطار رقم 4.1. وفي العام 2010 تم تبني التصنيف العربي المعياري للمهن والذي تم إعداده من قبل المشروع الإقليمي العربي⁴⁶ والذي يعتمد المستويات الخمسة⁴⁷. تعتمد هذه الدراسة المستويات الأساسية الثلاثة، كما تعتمد التحليل المهني القائم على التصنيف العربي المعياري للمهن.

إطار 4.1: فئات مستوى العمل المهني

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

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

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

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

المستوى الخامس: الاختصاصي: إعداد وتأهيل جامعي بالإضافة إلى فترة مناسبة من الممارسة والخبرة العملية.

⁴⁴ تم مصادقة واعتماد وزير التربية والتعليم العالي والعمل على النسخة المعدلة للإستراتيجية بتاريخ 3 تشرين ثاني 2010 والمستندة إلى جهد ما يزيد عن عام بمشاركة 60 خبيرا من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والشركاء المختلفين، بدعم من قبل الوكالة الألمانية للتنمية GTZ.

⁴⁵ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ووزارة العمل الفلسطينية: إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني المعتمدة في 3 نوفمبر 2010 رام الله، فلسطين.

⁴⁶ يضم المشروع الإقليمي للتعاون العربي للتعليم والتدريب المهني كلا من: مصر، سوريا، الأردن، لبنان، وفلسطين. بدعم و تمويل من الوكالة الألمانية للتنمية GTZ

⁴⁷ المشروع الإقليمي للتعاون العربي الألماني في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني المعياري للمهن، التصنيف ال-2008.

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

جدول 4.1: الجهات التي تقدم خدمات التعليم والتدريب المهني والبرامج المتاحة⁴⁸:

الجهة المسؤولة	مؤسسة التعليم والتدريب المهني	العدد	المدة	متطلبات الدخول
وزارة التربية والتعليم العالي	مدرسة مهنية (صناعية، زراعية، فندقية، وأخرى تقدم الاقتصاد المنزلي)	17	سنتان	طلاب الصف العاشر
وزارة العمل	مركز تدريب مهني	14	6-10 اشهر	الصف العاشر ، باستثناء طلاب السكر تريا للصف الثاني عشر .
وزارة الشؤون الاجتماعية	14 مركز تأهيل للشبيبة، تدريب مهني وتأهيلي	16	سنتان	المجموعات المستهدفة
مؤسسات أخرى (مرتبطة بالقطاع الحكومي)	نادي الأسير (أبو جهاد)	1	2-9 أشهر	المجموعات المستهدفة
	المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات	1	30-1200 ساعة تدريبية	المجموعات المستهدفة
	وزارة الصحة والسياحة وغيرها		حسب الطلب	المجموعات المستهدفة
وكالة الغوث الدولية	مركز تدريب مهني	3	سنتان	طلاب الصف 9 – 12 والمجموعات المستهدفة
المؤسسات غير الحكومية (مدارس مهنية)	مدرسة مهنية (صناعية، فندقية)	4	سنتان دراستين	طلاب الصف العاشر
المؤسسات غير الحكومية (مراكز)	مركز تدريب مهني	7	11 شهرا إلى سنتين	الطلاب المتسربين ، طلاب الصف التاسع – الصف الثاني عشر والفئات المستهدفة
المؤسسات غير الحكومية تدرب من 6-11 شهرا	مركز تدريب مهني	3	6-11 شهر تدريب مهني	الصف العاشر إلى الثاني عشر
المؤسسات الأهلية والقطاع الخاص، مراكز ثقافية، مراكز نسوية	ما تزيد عن 200 مركز ثقافي مسجلة لدى وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل		30-300 ساعة تدريب	تختلف حسب موضوع الدراسة
		67 مؤسسة		

مصدر المعلومات: الجهات المسؤولة لكل نظام- كانون أول 2010

إضافة إلى 237 شعبة تجارية موزعة على 88 مدرسة أكاديمية ثانوية تحت إشراف وزارة التربية والتعليم العالي وموزعة على جميع محافظات الوطن كما هو موضح في جدول رقم 4.1.2

وتوفر تلك المؤسسات التدريب في تخصصات ومجالات متعددة ترتبط بقطاعات اقتصادية متنوعة، وتوفر تلك المؤسسات التدريب في المجالات والقطاعات قيد البحث ضمن التخصصات التي يبرزها الجدول 4.2. ويبين الملحق 4.1 البرامج بالتفصيل إضافة إلى المؤسسات المتواجدة في المحافظات المختلفة والبرامج التي تقدمها، يركز جدول 4.1.4 على المؤسسات ضمن المحافظات المستهدفة والتي تقدم البرامج ذات العلاقة. وقد تبين أن محافظة نابلس لديها 4 مراكز ومدارس تقدم البرامج المختلفة ضمن القطاعات المستهدفة، بينما لدى كل من محافظتي القدس ورام الله والبييرة 7 مؤسسات و5 مؤسسات لدى محافظة الخليل. تتواجد كافة التخصصات التي تدرس في جميع المجالات المستهدفة في المحافظات تحت الدراسة. وبالنسبة لتعليم وتدريب الفتيات فمناخ لهن مجال: السكرتاريا وصيانة الأجهزة المكتبية والطبية والحاسوب والاتصالات والإلكترونيات الصناعية. وقد تبين وجود مؤسسة واحدة فقط في محافظتي نابلس والقدس تقدم تلك المهن الأخرى للفتيات (ما عدا السكرتاريا واستعمال الحاسوب) بينما تتواجد مؤسستان في محافظة رام الله والبييرة وثلاث مؤسسات في الخليل، وتعتبر المجالات المقدمة

⁴⁸ راجع الملحق رقم 4.1 لمزيد من التفصيل للمؤسسات والبرامج المقدمة. تستند تلك البيانات إلى الجهات ذات الاختصاص.

للفتيات في محافظة الخليل هي الأكثر تنوعاً وتقدمها وزارة التربية والتعليم العالي. ولا تتواجد النساء في مهن الكهرباء في أي من المؤسسات أو أنظمة التدريب المتبعة.

جدول 4.2: التخصصات التي تقدم في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضمن القطاعات المستهدفة⁴⁹

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

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

* تعني التخصصات المتاحة للفتيات

ومن الجدير ذكره أن تعليم وتدريب الفتيات اقتصر لسنوات طويلة على المهن التقليدية كالخياطة والسكرتاريا، حتى تم إدخال الفتيات للتدريب المهني على مهن الإلكترونيات للمرة الأولى في مركز التدريب المهني التابع لجمعية الشبان المسيحية عام 1996 ومن ثم في المدرسة الصناعية بالخليل عام 1998 وتم إنشاء مدرسة دورا المهنية للفتيات والإتحاد اللوثري عام 2000، كما أتاحت وزارة التربية والتعليم مجال التعليم الزراعي للإناث في مدرسة العروب الزراعية خلال الفترة نفسها. وبعد ذلك أدخلت وزارة التربية والتعليم العالي والمؤسسات الأهلية تلك المهن في مؤسسات أخرى لديها، ومن ثم أدخلت وزارة العمل تخصص صيانة الأجهزة المكتبية حديثاً في مركز تدريب مهني بيت جالا للفتيات.

وبالتالي توفر 67 مؤسسة حكومية وأهلية ووكالة وخاصة، التعليم والتدريب المهني ضمن المستويات الأساسية في الأراضي الفلسطينية. 44 منها تقدم التدريب ضمن القطاعات والمجالات قيد الدراسة. وتتواجد 21 مؤسسة تعليم وتدريب مهني تقدم تدريباً في 11 تخصصاً في مجالات الكهرباء والإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة المكاتب في محافظات نابلس والخليل والقدس ورام الله والبيرة ضمن المستويات الأساسية. 8 من تلك التخصصات متاح للفتيات. كما تقدم العديد من الجهات الدورات القصيرة ضمن المستوى الأول.

إضافة لما سبق توفر المراكز الثقافية التابعة للقطاع الخاص أو الأهلي التدريب القصير في العديد من المهن، غالبية المهن المعتمدة تتقاطع مع التخصصات المذكورة في مجال المهن التجارية واستعمال الكمبيوتر (كما يبين الجدول م4.1.3، في الملحق 4.1). وتتركز تلك المراكز في محافظات نابلس ورام الله والبيرة (14 مركزاً في كل منهما يقدم التدريب في تخصصات ذات علاقة) وتصل إلى خمسة مراكز في محافظة القدس وثلاثة مراكز في محافظة الخليل.⁵⁰

4.2 توزيع العينة:

تم تعبئة استمارة المؤسسات⁵¹ من قبل المدرب/ة المسؤول/ة عن التخصص قيد الدراسة أو المدير/ة، وقد تم تعبئة استمارة لكل تخصص لدراسة الإقبال على التخصصات المختلفة، الميزات والمعوقات للتدريب على التخصصات في تلك المؤسسات،

⁴⁹ راجع الجدولان م 4.1.4 ، م4.1.1 في الملحق رقم 4.1 لمزيد من التفصيل للمؤسسات والبرامج المقدمة ضمن القطاعات والمحافظات المستهدفة.

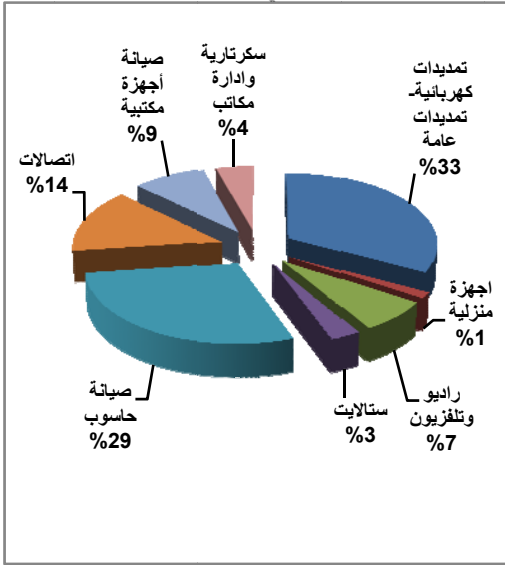
⁵⁰ مصدر هذه البيانات قائمة المراكز المرخصة من وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل 2010.

⁵¹ للإطلاع على الاستمارة يرجى مراجعة ملحق رقم 7.

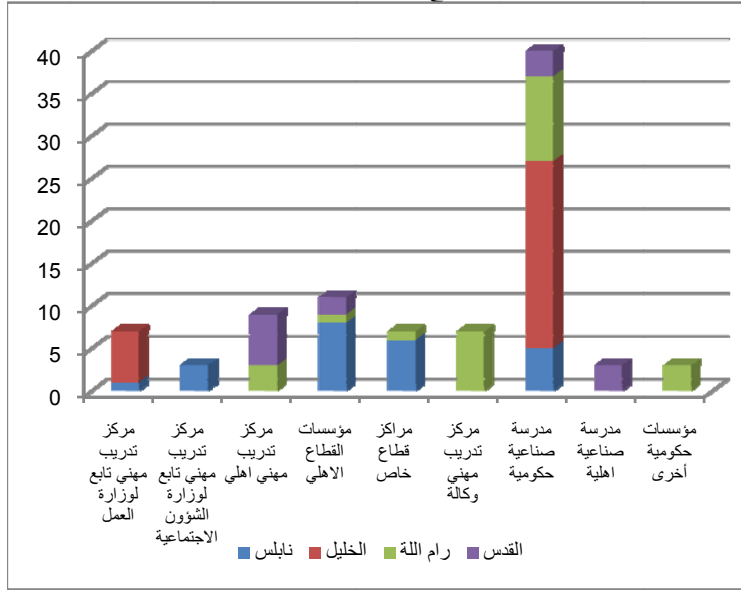
توظيف الخريجين، والخدمات المقدمة للخريج والسوق من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني في المحافظات المختلفة. وبناء عليه تم التوجه لـ 22 مؤسسة تمثل مؤسسات جميع الجهات العاملة في التعليم والتدريب المهني من قطاع عام وخاص وأهلي، تدرب على التخصصات المرتبطة بالقطاعات قيد الدراسة⁵²، حيث تم تعبئة 96 استمارة من قبل مدراء وأساتذة التخصصات المستهدفة. وتمثل المدارس والمراكز المستطلعة حوالي ثلث تلك التي تدرب في التخصصات المستهدفة.

توزعت العينة في المناطق لتشمل التخصصات قيد الدراسة ولتشمل مؤسسات التعليم والتدريب المهني المختلفة كما يبين الشكلان 4.1 و 4.2. ويعكس هذا التوزيع التخصصات المتواجدة ضمن المؤسسات المختلفة في المحافظات - كما بينه مسح المؤسسات في الملحق 4.1- من حيث التواجد الأكبر لمهن الكهرباء وصيانة الحاسوب مع تواجد ملحوظ لباقي التخصصات. وفي المقابل كانت أعلى نسبة لمعبي الاستمارات في محافظة نابلس هي لمؤسسات القطاع الخاص، بينما في محافظة الخليل كانت أعلى نسبة لمدرسة صناعية حكومية، بينما في محافظة القدس كانت النسبة متساوية بين مدرسة صناعية أهلية ومركز تدريب مهني أهلي، وتوزعت في محافظة رام الله على مختلف المؤسسات وقد عكس ذلك تواجدهم تلك المؤسسات بالمحافظات المختلفة والتي توفر التدريب قيد الدراسة وقد تميزت المدارس الصناعية بأعلى عدد للاستمارات المعبأة كونها توفر غالبية التخصصات قيد الدراسة كما يبين ملحق 4.1، بينما توفر باقي المؤسسات بعض

شكل 4.2: توزيع عينة مؤسسات التعليم والتدريب المهني بحسب التخصص



شكل 4.1: توزيع عينة مؤسسات التعليم والتدريب المهني بحسب نوع المؤسسة والمحافظة



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

تم قياس مدى إقبال الطلاب والطالبات على مؤسسات التعليم والتدريب المهني من خلال مقارنة طلبات الالتحاق بالتخصصات المختلفة مع الأعوام السابقة ومقارنتها بالطاقة الاستيعابية للمؤسسة. يعكس بالعادة إقبال الطلبة مزيجا من الرغبة الشخصية واحتياجات السوق وهذا ما سنكتشفه الدراسة لاحقا. كما يوفر المعلومات اللازمة لنقص الطاقة الاستيعابية أو زيادتها للتخصصات المختلفة.

⁵² مراجعة الملحق 2.3 للإطلاع على قائمة المؤسسات التي عبأ مدراؤها وأساتذتها ضمن التخصصات قيد الدراسة الاستمارة.

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

يعرض الجدول 4.3 أدناه ملخص تحليل النتائج المرتبطة بالعدد المتقدم مقارنة بالطاقة الاستيعابية والتغيير في عدد طلبات الالتحاق مقارنة بالأعوام الماضية⁵³. حيث تبين النتائج أن صيانة الأجهزة المكتبية ثم الاتصالات ثم التمديدات الكهربائية شكلت الأكثر إقبالاً. بالرغم من أن غالبية المؤسسات تدرّب على التمديدات الكهربائية كما تبين سابقاً إلا أن الإقبال ما زال مرتفعاً ويزيد عن الطاقة الاستيعابية لتلك المؤسسات. وبالمقابل تبين أن الإقبال تراجع عن السنين السابقة وقل عن الطاقة الاستيعابية لكل من السكرتاريا وإدارة المكاتب، الراديو والتلفزيون، صيانة الحاسوب على التوالي. وعند النظر إلى مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني يتبين ارتفاع عدد المؤسسات من مختلف القطاعات التي تقدم تخصصات السكرتاريا وإدارة المكاتب في المحافظات مما يؤثر على ازدياد حجم المنافسة. أما بالنسبة لتخصص الراديو والتلفزيون فيتبين من دراسة السوق، التراجع الحاصل في القطاع، وبالتالي يؤثر على الإقبال كما هو متوقع. وتبين من مسح المؤسسات (المرفق في الملحق 4.1)، أن عدد المؤسسات الخاصة التي تقدم تدريب في مجال الحاسوب وصيانة الحاسوب مرتفع وبالتالي من المتوقع أن تؤثر على الإقبال.

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

أولويات الإقبال	معدل نقصان	معدل ازدياد ولا تغيير	هل هناك تغيير بعدد طلبات الالتحاق بالمهنة مقارنة بالأعوام الماضية؟			العدد المتقدم للمهنة هذا العام بحسب الطاقة الاستيعابية		
			ازدياد	نقصان	لا تغيير	ازدياد	نقصان	لا تغيير
تمديدات كهربائية- تمديدات عامة	11%	91%	59%	14%	27%	64%	9%	32%
راديو وتلفزيون	30%	70%	20%	20%	60%	20%	40%	40%
صيانة حاسوب	29%	74%	74%	21%	5%	32%	37%	37%
اتصالات	5%	95%	90%	0%	10%	30%	10%	60%
صيانة أجهزة مكتبية	0%	100%	100%	0%	0%	50%	0%	50%
سكرتارية وإدارة مكاتب	50%	50%	40%	60%	0%	40%	40%	20%
برمجة	25%	75%	25%	38%	38%	63%	13%	25%

4.3.2 مدى إقبال الطلاب والطالبات على المهن / التخصصات المتوفرة بحسب المحافظة

بينت النتائج أن إقبال الطلاب والطالبات على التخصصات تفاوت بعضها ما بين المحافظات، بينما تقاربت النتائج لتخصصات أخرى في جميع المحافظات، حيث تبين النتائج المعروضة في الجدول 4.4 اتفاق محافظتين على أولوية التمديدات الكهربائية واثنين على أولوية الأجهزة المكتبية، كما بينت النتائج انخفاض الطلب على تخصص الراديو والتلفزيون. ففي محافظة نابلس تبين أن الخيارين الأول والثاني يمثلان في التمديدات الكهربائية وصيانة الحاسوب على التوالي، بينما تمثل الخيار الثاني في التمديدات الكهربائية لمحافظتي الخليل ورام الله والبيرة، بينما تبين أن الخيار الأول لمحافظتي رام الله والبيرة والقدس تمثل في تخصص الاتصالات، وتبين أن الخيار

الأول لمحافظة الخليل سكرتاريا وإدارة مكاتب وتمثل الخيار الثاني لمحافظة القدس بصيانة الحاسوب. وقد تبين أن الراديو والتلفزيون مثل التخصص الأقل إقبالاً في محافظات نابلس والخليل ورام الله والبيرة بل وفي بعض المحافظات واجه تراجعاً عن

إطار 4.2 أولويات الإقبال على التخصصات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني:

1. صيانة الأجهزة المكتبية
2. الاتصالات
3. التمديدات الكهربائية

⁵³ راجع الملحق 4.2.1 و 4.2.2 للإطلاع على الجداول التفصيلية التي تعرض تلك النتائج.

السنوات السابقة وكان عدد المتقدمين اقل من الطاقة الاستيعابية، بينما الأقل إقبالاً في محافظة القدس تمثل في تخصص السكرتاريا وإدارة المكاتب.

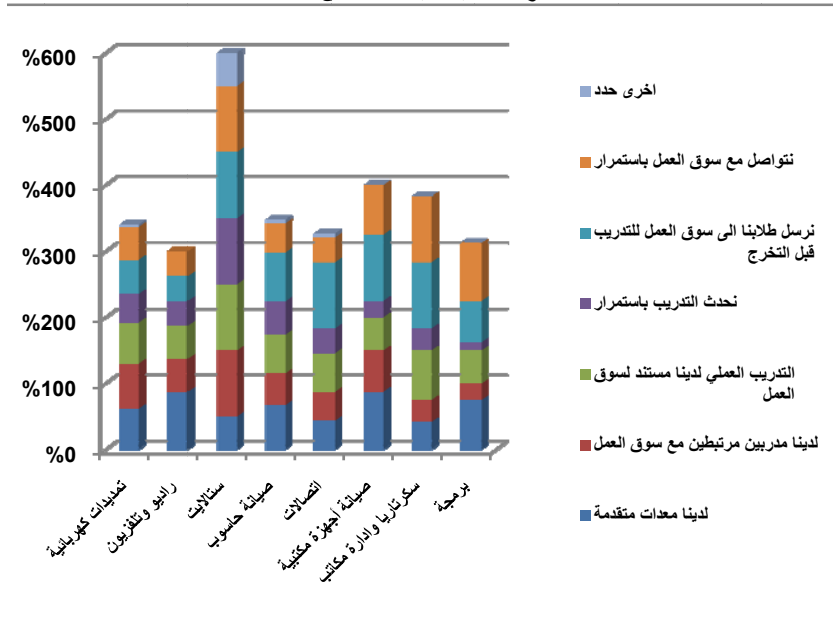
جدول 4.4: أولويات الإقبال على المهن/ التخصصات بحسب ارتفاع معدل الزيادة وانخفاض النقصان في الطلب على التخصصات مقارنة بالطاقة الاستيعابية والسنوات الماضية⁵⁴

القدس	رام الله والبيرة	الخليل	نابلس	
4	2	4	1	تمديدات كهربائية - تمديدات عامة
3	5	6	5	راديو وتلفزيون
2	3	5	2	صيانة حاسوب
1	3	3	3	اتصالات
	1	2		صيانة أجهزة مكتبية
5		1		سكرتارية وإدارة مكاتب
			4	برمجة

4.4 مميزات ومعيقات التدريب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني للتخصصات المختلفة:

4.4.1 الميزات والمعيقات بحسب التخصص

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

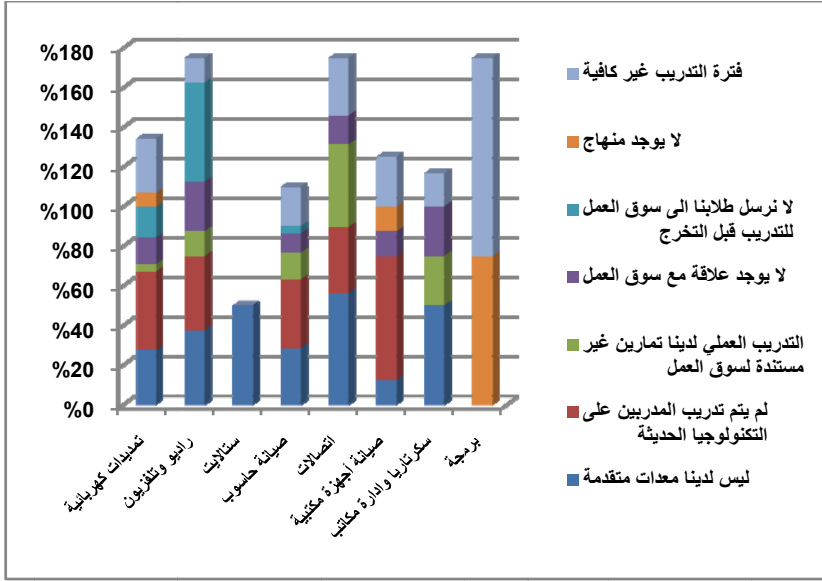


لقد تبين من نتائج الدراسة كما يظهرها الشكل 4.3 أن تخصص الستالايت والذي يتم التدريب عليه في المؤسسات التي تمت زيارتها في محافظتي رام الله والبيرة والقدس لديها أعلى الميزات. وقد تبين أن المؤسسات التي توفر مهن السكرتاريا والأجهزة المكتبية والاتصالات تتميز بإرسال طلابها لسوق العمل للتدريب قبل التخرج.

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

⁵⁴ مراجعة الملحق رقم 4.2 للاطلاع على مصدر المعلومات.

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



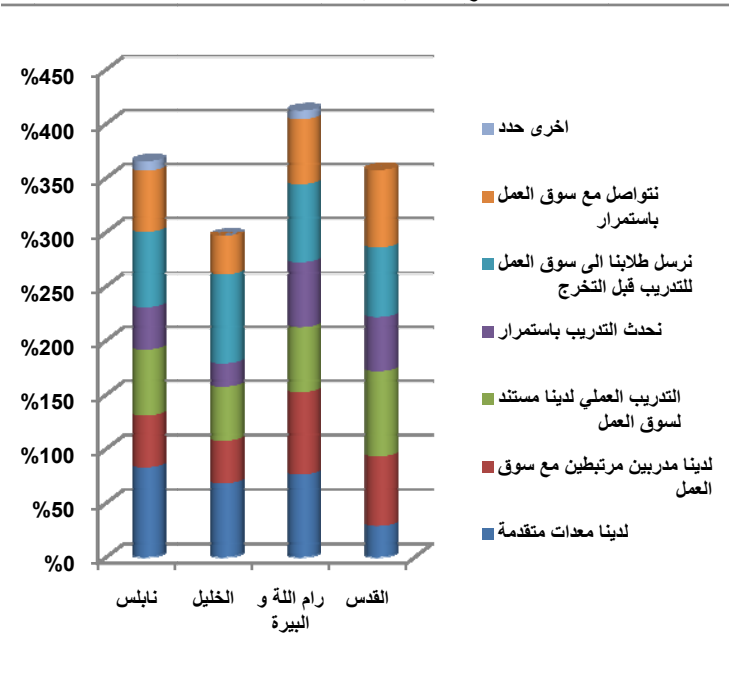
شكل رقم 4.4: الأهمية النسبية لمعوقات التدريب على المهنة في المؤسسات بحسب التخصص

من أبرز المعوقات التي ظهرت لدى أكثر من تخصص انه "لم يتم تدريب المديرين على التكنولوجيا الحديثة" وقد ظهر هذا المعيق لدى تخصصات التمديدات الكهربائية وصيانة الأجهزة المكتبية والراديو والتلفزيون وصيانة الحاسوب والاتصالات. كما ظهر لدى غالبية التخصصات المعيق المتمثل بعدم كفاية فترة التدريب. كما تبين في أكثر من تخصص أن التمارين العملية غير مستندة لسوق العمل وبالأخص في الاتصالات والسكرتاريا.

وقد كان المعيق الأبرز في البرمجة عدم وجود منهاج إضافة إلى عدم كفاية فترة التدريب. وظهر معيق المعدات لدى تخصصات الستلايت والاتصالات والسكرتاريا.

4.4.2 ميزات ومعوقات التدريب في المؤسسات بحسب المحافظة

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

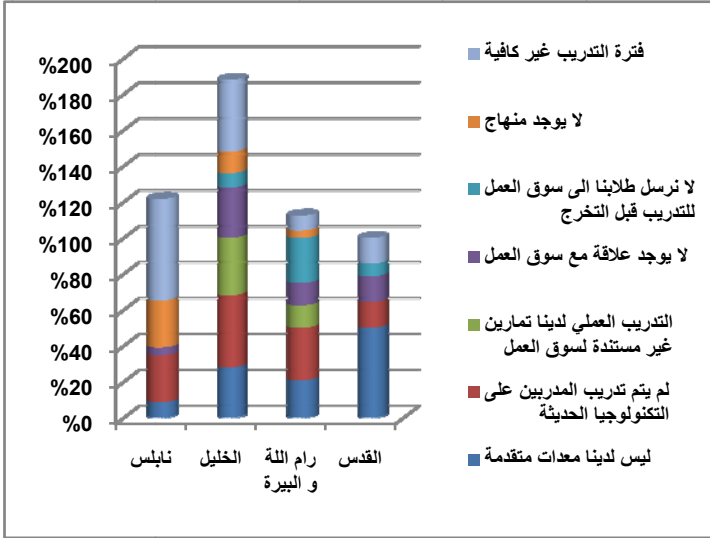


أهم ميزات التدريب في محافظة نابلس تمثلت في وجود معدات متقدمة للتدريب.

كما تبين أن أهمها في محافظة الخليل كانت في إرسال الطلاب إلى سوق العمل للتدريب قبل التخرج.

وتمثلت في محافظة رام الله والبيرة بوجود معدات متقدمة ووجود مدربين مرتبطين مع سوق العمل، وقد تبين أن أهم ميزات التدريب في محافظة القدس كانت أن التدريب العملي مستند لسوق العمل وفي التواصل مع سوق العمل.

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



كانت أهم معوقات التدريب في محافظتي نابلس والخليل. هي أن فترة التدريب غير كافية وعدم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة.

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

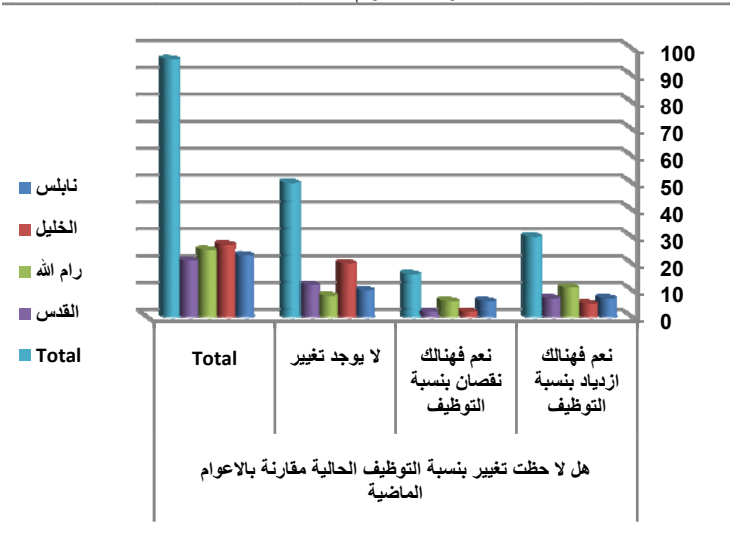
بينما ظهرت أبرز المعوقات في محافظة القدس عدم وجود معدات متقدمة لدى المؤسسات. وينسجم هذا التحدي مع سوق العمل لخريجي القدس والذي يمثل مزيجاً من سوق مشابه لسوق الضفة وآخر أكثر تطوراً.

4.5 توظيف الخريجين

4.5.1 مدى توظيف الخريجين / الخريجات بسوق العمل بحسب المؤسسات

تبين من الدراسة أن الكثير من المؤسسات لا تجري دراسة تتبعية سنوية لخريجها بعد التخرج في التخصصات المختلفة، إلا أن معرفة المدربين بالخريجين وارتباطهم معهم، أعطى الفرصة للمدرب أو المدير لعرض نتائج الخريجين كما تراها المؤسسات، وسيبين الفصل القادم نسب تشغيل الخريجين بحسب دراسة عينة الخريجين والخريجات. وبالمقابل تجري 55% من المؤسسات المبحوثة الدراسة التتبعية السنوية لخريجهم في التخصصات المختلفة، وقد تبين أن غالبية مؤسسات التعليم والتدريب المهني للقطاع الأهلي والوكالة والمدارس الصناعية في الخليل تجري الدراسة سنوياً.

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



تبين وجود تغيير في نسب توظيف الخريجين مقارنة بالأعوام الماضية وإن محافظة رام الله والبيرة شهدت ازدياداً في توظيف خريجها كما بينت المؤسسات. كما تبين أن بعض التخصصات في المحافظة تشهد تراجعاً أيضاً. وإن محافظة نابلس تشهد تراجعاً في التوظيف.

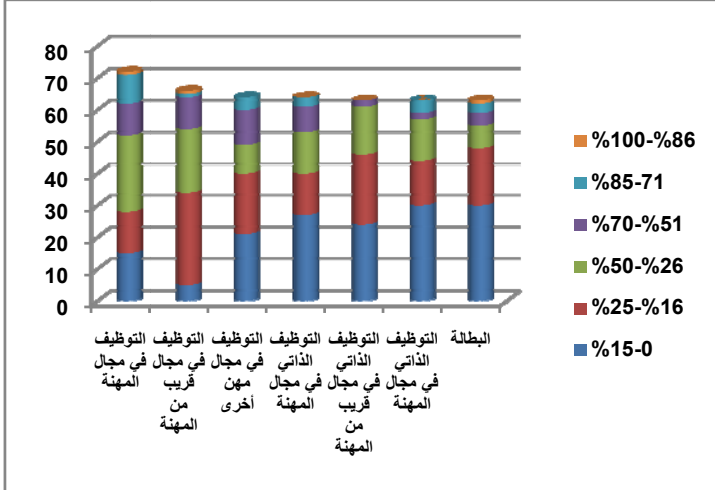
بالمقابل، شهدت محافظة الخليل نسب توظيف ثابتة وتبعتها محافظة القدس والتي شهدت أيضاً ازدياداً في بعض التخصصات.

وتظهر الأشكال المعروضة في الملحق 4.2.3 نوع ونسب التوظيف للخريجين بحسب النوع الاجتماعي وحسب المحافظة. حيث بينت النتائج أن نسب توظيف الذكور الخريجين في مجال المهنة أو في مجالات قريبة عليها مرتفعة في محافظتي رام

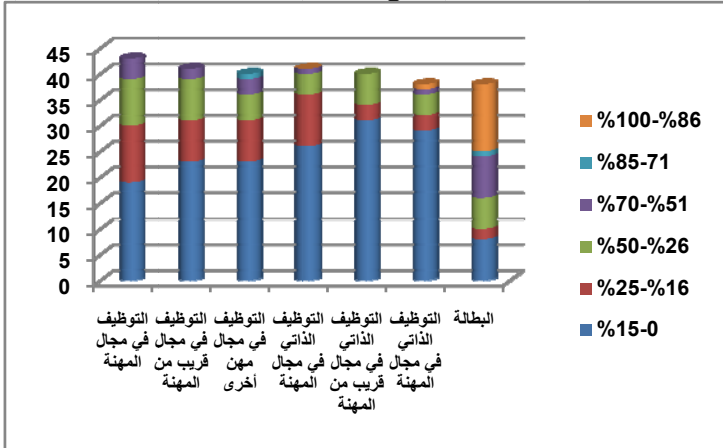
الله والبيرة والقدس، بينما تنخفض في محافظتي نابلس والخليل، وترتفع نسب التشغيل في مهن قريبة ومهن أخرى عن فرص التشغيل في المهنة في محافظة نابلس. كما ترتفع نسب التوظيف الذاتي في محافظتي نابلس والقدس.

أما بالنسبة لتشغيل الخريجات، فقد بينت المؤسسات ضعف نسب توظيف الإناث عن نسب توظيف الذكور في المحافظة نفسها، كما تبين انخفاض نسب تشغيل الإناث في محافظة الخليل عن باقي نسب تشغيل الإناث في المحافظات، وارتفاعها في محافظتي رام الله والبيرة ونابلس عن باقي نسب تشغيل الإناث في المحافظات، وتبين نسب التشغيل الذاتي ارتفاعاً في المهنة وفي مجالات أخرى في محافظة القدس، وارتفاع فرص العمل للإناث في مهن قريبة ومجالات أخرى في المحافظة.

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



ويخلص الشكلان التاليان 4.8 و 4.9

النتائج لتشغيل الخريجين بحسب النوع الاجتماعي حسب إحصاءات مؤسسات التعليم والتدريب المهني المختلفة وبناء على علاقتهم بخريجهم.

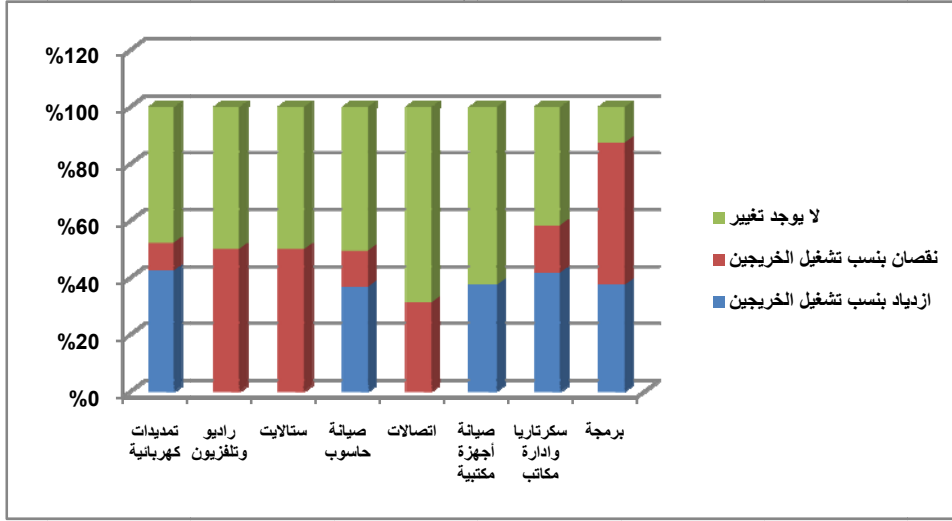
يتبين بوضوح انخفاض نسب التشغيل للإناث مقابل ارتفاع نسب تشغيل الذكور. وترتفع نسب البطالة بين الإناث مقابل انخفاض نسب البطالة بين الذكور، حيث لا تتعدى الـ 25% لغالبية التخصصات للذكور بينما غالبية الإناث تتعدى نسب البطالة لديهم الـ 25% وتعاني ثلث خريجات التخصصات المختلفة نسب بطالة مرتفعة تصل 86-100% مما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

ويتضح من الشكل 4.8 توزيع الخريجين للتخصصات المختلفة على العمل في المهنة أو في مهن قريبة أو مهن أخرى، إضافة لتوفر فرص التشغيل الذاتي للخريجين وهي أقل من فرص التشغيل وهذا متوقع.

وقد بينت النتائج أن خريجي تخصصات التمديدات الكهربائية لبعض المؤسسات في محافظات الخليل ورام الله والبيرة والقدس لديها نسب تشغيل تفوق الـ 70% في مجال المهنة. أما خريجو صيانة الحاسوب في القدس ونابلس فغالبيتهم يعمل في مجال مهنة قريبة من المهنة. وقد تبين أن نسب التشغيل لا تتعدى الـ 15% لخريجي البرمجة. وتركزت نسب التشغيل في المهنة لتخصص الراديو والتلفزيون في الفئة 16-25% للثلاث محافظات بينما كانت في الفئة 26-50% في محافظة نابلس. وتركز خريجو الاتصالات العاملون في المهنة في الفئة 26-50%. بينما تفاوتت باقي المهن واختلفت نسب التشغيل فيها في المحافظات. وقد شكلت مهنة صيانة الحاسوب أفضل نسب تشغيل بين الخريجات في المهنة (26-50%) في المحافظات الثلاث بينما انخفضت لأقل من 25% في محافظة القدس وارتفعت لتصل 70% في محافظة رام الله والبيرة. بينما ارتفعت نسب التشغيل بين الخريجين الذكور في مهنتي التمديدات الكهربائية وصيانة الأجهزة المكتبية، وشكلت التمديدات الكهربائية وصيانة الحاسوب

فرصاً للتوظيف الذاتي بين الذكور، وبالمقابل وفرت مهن صيانة الحاسوب والاتصالات وإدارة المكاتب فرصاً للتوظيف الذاتي للإناث.

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



لقد تبين أن مهن التمديدات الكهربائية والسكرتارية شهدت ازدياداً في نسب التشغيل للخريجين وتراجعت أقل، تلتها صيانة الحاسوب.

بينما شهدت مهنة البرمجة تغييراً في الاتجاهين حيث شهد خريجو بعض المؤسسات ازدياداً في التشغيل شهدت أخرى تراجعاً كما يبين الشكل 4.10.

مصدر المعلومات: المؤسسات المشمولة بالدراسة: نتائج دراسة تتبعية لـ 55% منها وعلاقة المديرين مع الخريجين للباقي

وفي المقابل تبين أن مهن الراديو والتلفزيون والستالايت شهدت تراجعاً بنسب تشغيل الخريجين تلتها نسب التشغيل لمهنة الاتصالات. وعند البحث في تلك النتائج على مستوى المحافظات تبين أن هناك توافقاً على ازدياد تشغيل الخريجين في مجال التمديدات الكهربائية والتراجع أو عدم التغيير في مهنتي الراديو والتلفزيون والاتصالات، بينما تغيرت النتائج على مستوى المحافظة للتخصص الواحد كما هو حال البرمجة في نابلس والسكرتارية في القدس وصيانة الحاسوب في محافظتي نابلس ورام الله كما يبين الجدول 4.5.

جدول 4.5 نسبة التخصصات من المؤسسات في المحافظات التي تبين التغيير في نسب التشغيل لخريجها⁵⁵

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

4.6 الخدمات المقدمة من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني للخريج وسوق العمل⁵⁶

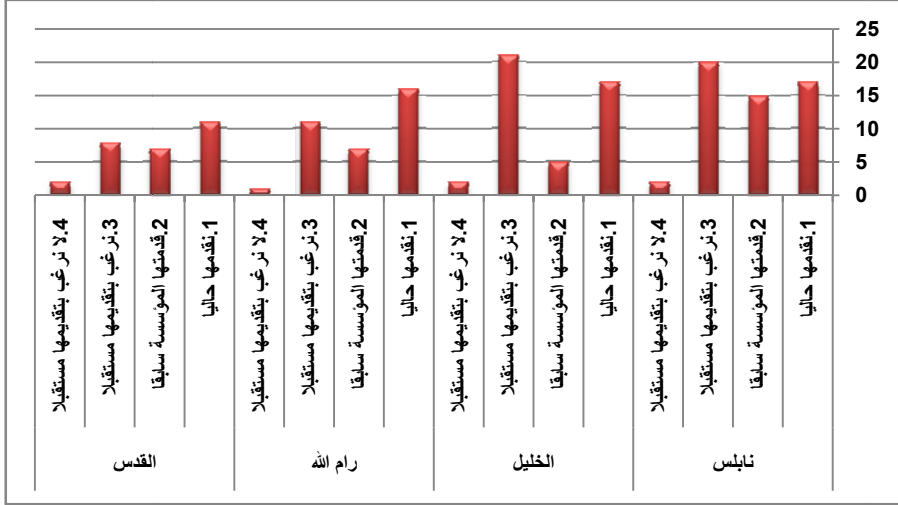
4.6.1 الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني لخريجها

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

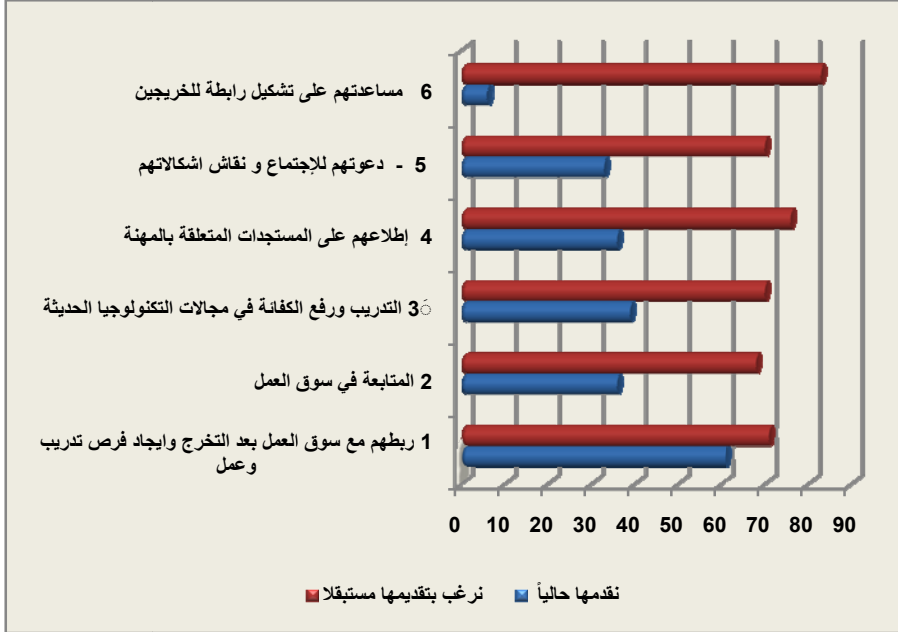
⁵⁵ مراجعة الملحق 4.2.4 للإطلاع على النتائج التفصيلية.

⁵⁶ مراجعة ملحق 4.2.5 للنتائج التفصيلية المتعلقة بالخدمات والاستشارات في المحافظات المختلفة.

الشكل 4.11: استعداد المؤسسات لتقديم خدمات لخريجيها في المحافظات المختلفة



الشكل 4.12: الخدمات التي تقدمها وترغب بتقديمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني لخريجيها



للخريجين/الخريجات. أما بالنسبة لمساعدة الخريجين/الخريجات على تشكيل رابطة ترعى شؤونهم، فقد تبين أن 6% فقط من المبحوثين يقومون بذلك بينما 92% يرغب بالقيام بذلك.

4.6.2 الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني لسوق العمل المرتبط بتخصصاتها

تم بحث الخدمات التي تقدمها أو 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) استضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة لديهم.

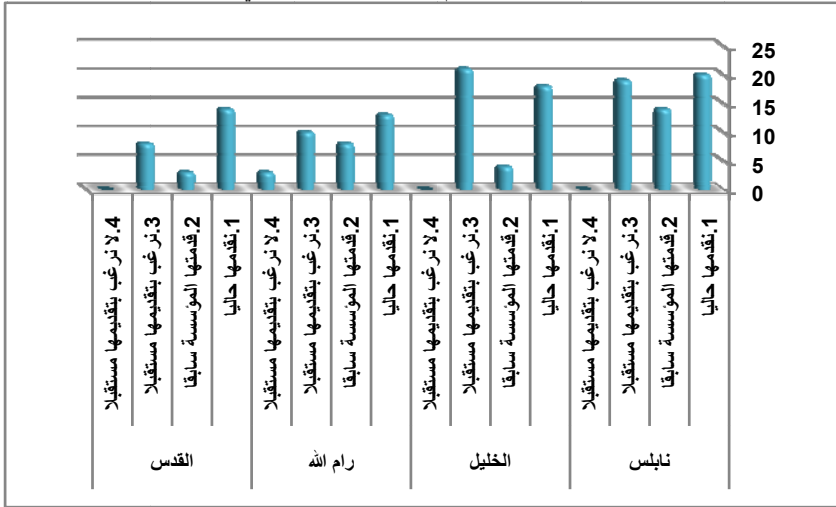
بينت الدراسة أن

بعض مؤسسات التعليم والتدريب المهني تقدم بعض الخدمات لخريجيها وان غالبية تلك المؤسسات ترغب بتقديم الخدمات الإسنادية لخريجيها في المستقبل، كما يبين الشكل 4.11.

ويبين الشكل 4.12

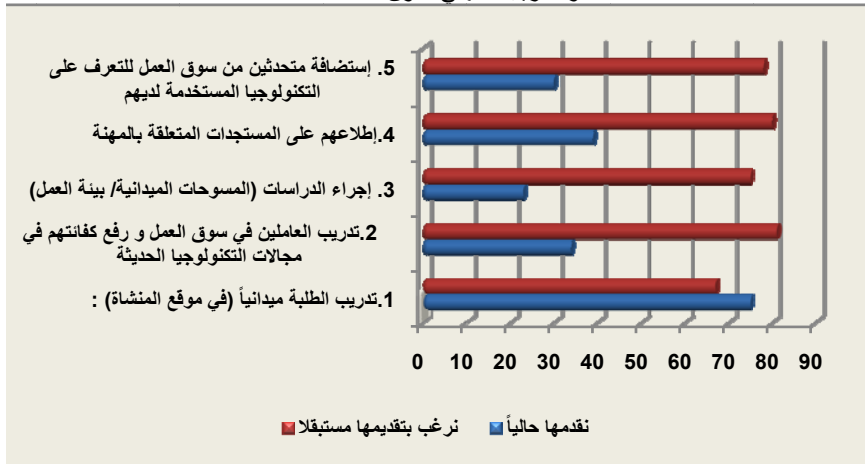
أن غالبية الأقسام المهنية في تلك المؤسسات تقدم خدمات الربط مع سوق العمل بعد التخرج و/أو إيجاد فرص تدريب لهم. مع رغبة بتقديمها مستقبلاً لمن لا يقدم تلك الخدمة واستمرار تقديمها لمن يقدمها. وتبين أن نصف المبحوثين يقدمون الخدمات من (2-5) كما يبين الشكل 4.12، وضعف هذا العدد يرغب بتقديمها

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



بينت الدراسة أن بعض مؤسسات التعليم والتدريب المهني تقدم بعض الخدمات لسوق العمل وإن بعض المؤسسات ترغب بتقديمها أو استمرار تقديمها في المستقبل، بينما لا ترغب مؤسسات أخرى بتقديمها، كما يبين الشكل 4.13، مما يؤكد على أهمية تفعيل البرامج التدريبية والتوعوية للمؤسسات بهذا الاتجاه.

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



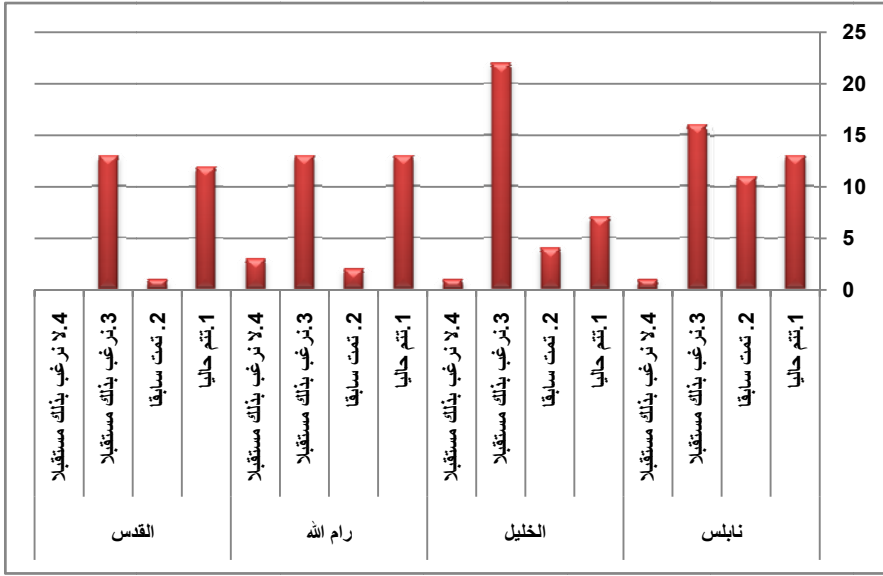
وتبين النتائج أن غالبية المؤسسات تدرب الطلبة ميدانياً، وإن جزءاً منهم يريد أن يستمر في تقديم ذلك وأخرى تريد أن تقدمها، وتتواجد مؤسسات تقدمها حالياً ولا ترغب بتقديمها مستقبلاً، بالأخص في محافظتي الخليل والقدس. وتبين أن حوالي ثلث المستطلعين يقومون حالياً بتدريب العاملين وإطلاع السوق على

المستجدات المهنية واستضافة متحدثين من سوق العمل، وترغب غالبية المؤسسات بتقديم تلك الخدمات.

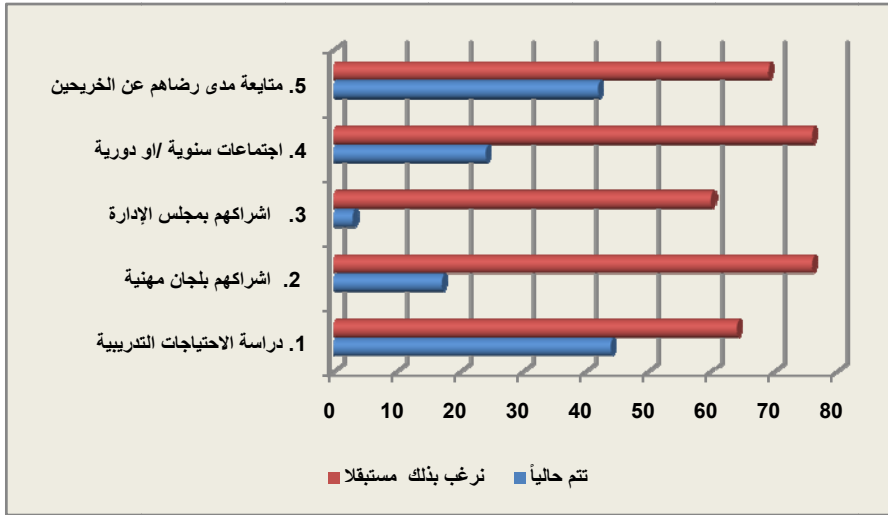
4.6.3 استشارة سوق العمل من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني

تم سؤال المؤسسات المبحوثة عن مدى إشراك سوق العمل لتطوير التدريب لديهم وإذا كانت تتم استشارة سوق العمل لتطوير التدريب أو إن كانوا يرغبون بذلك مستقبلاً، وقد شملت الاستشارات: (1) دراسة الاحتياجات التدريبية، (2) إشراكهم بلجان مهنية، (3) إشراكهم بمجلس الإدارة، (4) اجتماعات سنوية و/أو دورية، (5) متابعة مدى رضاهم عن الخريجين

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



الشكل 4.16: الاستشارات التي تستفيد منها مؤسسات التعليم والتدريب المهني



بينت الدراسة أن بعض مؤسسات التعليم والتدريب المهني تستشير سوق العمل وان بعض المؤسسات ترغب بذلك مستقبلاً، بينما لا ترغب مؤسسات أخرى بتقديمها، كما يبين الشكل 4.15.

تتجزأ حوالي نصف المؤسسات متابعه مدى رضا سوق العمل عن الخريجين وتستنشيرهم في دراسة الاحتياجات التدريبية، وتود غالبيتهم الاستمرار بذلك كما أن غالبية المؤسسات التي لا تتجزأ تود باستشارتهم بهذه المجالات مستقبلاً. كما يعقد حوالي ربع المبحوثين فقط اجتماعات دورية مع ممثلي سوق العمل في التخصصات ذات العلاقة، وتود غالبية المؤسسات

الاستمرار بذلك، كما أن غالبية من لا يقوم بذلك يود استشارتهم من خلال الاجتماعات الدورية. يشرك أقل من خمس المبحوثين سوق العمل بلجان مهنية، بينما غالبية المؤسسات تود الاستمرار بتلك الاستشارة أو القيام بها لمن لا يقوم بذلك. وتبين أن 3% فقط يشرك ممثلي سوق العمل في التخصصات ذات العلاقة بينما يود 67% القيام بذلك. وقد توافقت هذه النتائج مع رغبة سوق العمل لاستمرار تقديم الاستشارات والحصول على الخدمات من مؤسسات التعليم والتدريب المهني كما يبين الفصل السادس من التقرير.

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

الفصل الخامس

واقع خريجي وخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني



5. الفصل الخامس: واقع خريجي وخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني:

5.1 خريجو وخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني:

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

ويشكل سوق العمل الميدان الذي يستطيع الخريج اختبار ما اكتسبه من مهارات وما تعرض إليه من خبرات أثناء 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 أثناء تدريبه في المؤسسة. ومن هذا المنطلق تسعى مؤسسات التعليم والتدريب المهني إلى أن تكون برامجها التدريبية ومناهجها وما تتضمنه من مواد وأساليب تدريبية وأنشطة تطبيقية وتدريب عملي... الخ لتساهم بشكل فعال بمخرجات ذات قدرات ومهارات تتناسب واحتياجات 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 وضخ 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 ملاءمة هؤلاء الخريجين لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل المتجددة والمتغيرة باستمرار.

ويأتي هذا الجزء من التقرير كجزء هام من دراسة الاحتياجات، تم من خلاله اختبار الخريجين والخريجات من التخصصات والمحافظة قيد الدراسة، ودراسة أحوالهم، وقدرة السوق على استيعاب الخريجين والخريجات، والإشكالات التي يواجهونها، والمسارات المهنية المختلفة المتوفرة والتي اختارها الخريجون في حياتهم العملية، إضافة إلى آليات تواصلهم مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني.

5.2 توزيع العينة:

تم تصميم استمارة⁵⁷ مكونة من 8 صفحات، تم توجيهها إلى خريجي مدارس ومراكز التدريب المهني حيث تم تعبئة 295 استبانة من المناطق الأربع التي شملها المشروع بواقع 75 في كل من نابلس ورام الله و76 في الخليل و69 في القدس، وكان الحرص على أن تتضمن العينة الذكور والإناث كي تكون عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، وروعي أن تشمل التخصصات قيد الدراسة والمؤسسات المختلفة ضمن المحافظات المستهدفة. وقد تبين ضعف تواجد النساء في التخصصات قيد الدراسة (باستثناء الأعمال المكتبية) حيث شكلت الخريجات 31.5% من العينة. كما تبين أن غالبية العينة تتركز في الفئة العمرية 18-24 عاما بواقع 71% من إجمالي العينة. تبين الأشكال في الملحق 5.1 توزيع العينة في المحافظات المختلفة وعلى التخصصات قيد الدراسة وعلى المؤسسات المختلفة. وقد عكست العينة توزيع مؤسسات التعليم والتدريب المهني في المحافظات المختلفة ضمن التخصصات قيد الدراسة وبحسب نوع المؤسسة، حيث تبين قلة التخصصات قيد الدراسة في محافظة نابلس التي تقدم التدريب للفتيات. إضافة لنتائج الاستمارة فإن المجموعات المركزة التي عقدت في المناطق وفرت المعلومات النوعية اللازمة لهذا الجزء من التقرير.

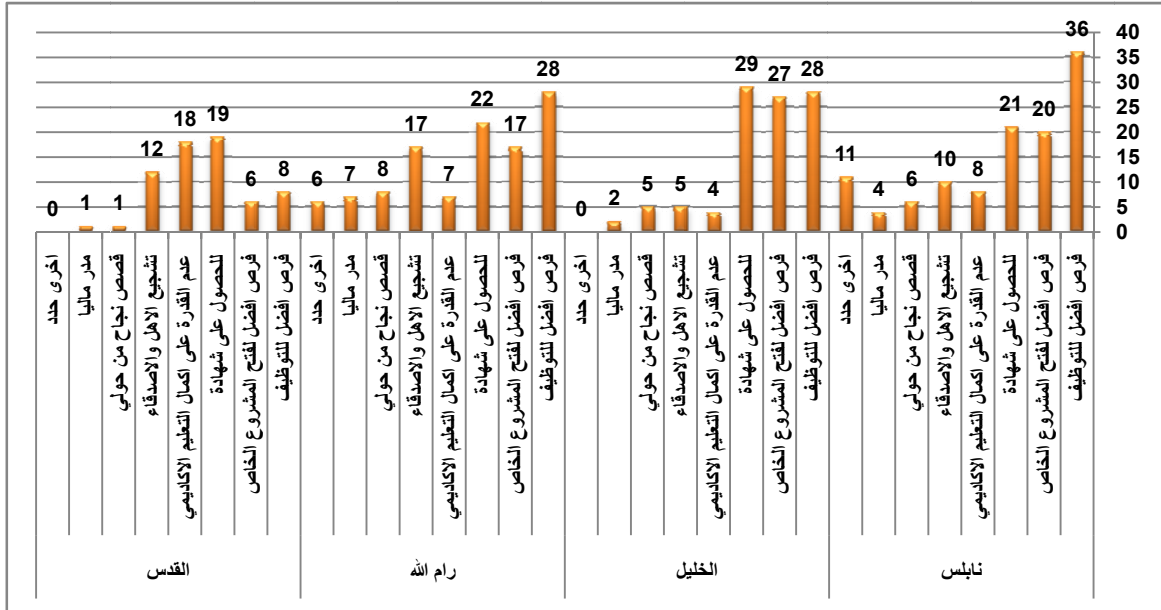
⁵⁷ للاطلاع على الاستمارة يرجى مراجعة ملحق رقم 7.

5.3 إقبال الخريجين والخريجات على التعليم والتدريب المهني والتخصص

5.3.1 أسباب إقبال الخريجين والخريجات على التعليم والتدريب المهني

لقد تمحورت أسباب التحاق الخريجين والخريجات بالتعليم والتدريب المهني بكونها توفر فرصاً أفضل للتوظيف، وفرصاً أفضل لفتح المشروعات الخاصة، والحصول على شهادة، وشكلت هذه الأسباب توقعات الخريجين والخريجات من التعليم والتدريب المهني والمتمحور حول إيجاد فرص عمل وفتح مشروعاتهم الخاصة. وقد تباينت بعض النتائج بحسب المحافظة والجنس كما تبين النتائج التالية:

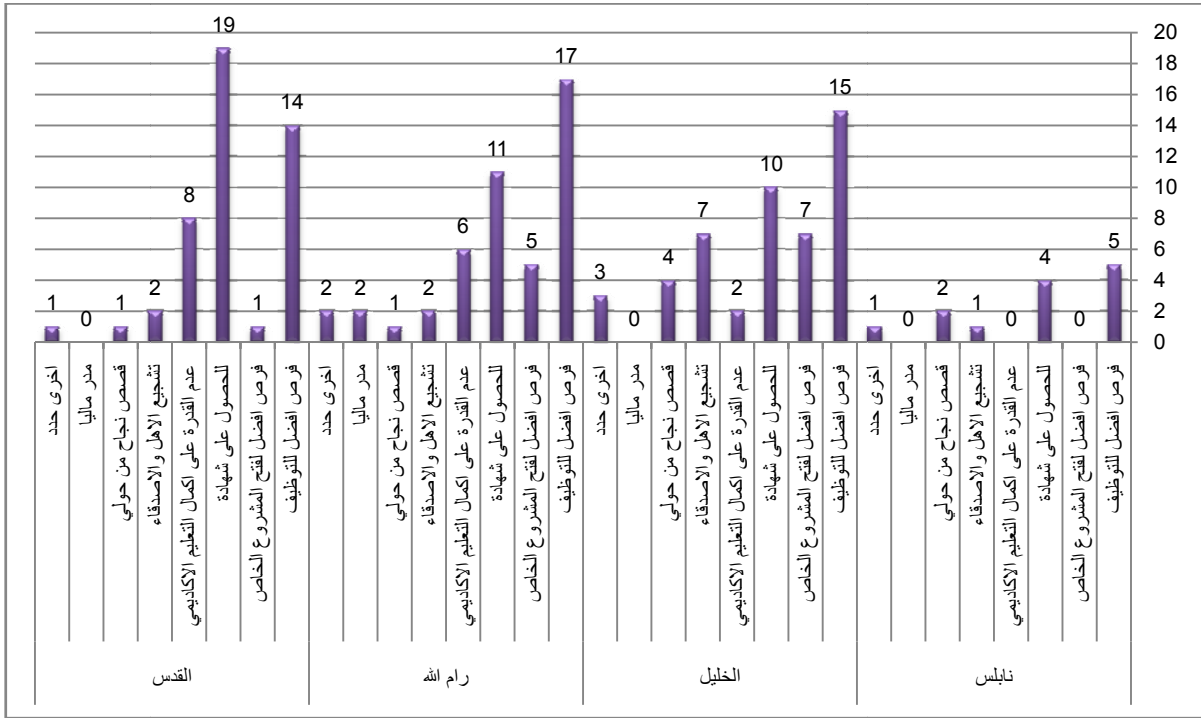
الشكل رقم 5.1: أسباب التحاق الخريجين الذكور بالتعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة:



عند التوجه للخريجين الذكور بالسؤال حول أسباب التحاقهم بالتعليم والتدريب المهني كانت إجاباتهم في مناطق: نابلس، الخليل، رام الله، تتمحور حول أن التعليم والتدريب المهني يوفر لهم فرصاً أفضل للتوظيف، وفرصاً أفضل لفتح المشروعات الخاصة، والحصول على شهادة. بينما في منطقة القدس تمحورت الإجابات حول الحصول على شهادة، وعدم القدرة على إكمال التعليم الأكاديمي، إضافة إلى تشجيع الأهل والأصدقاء.

وهذا يدل على مدى الفعالية لدى الخريجين قبل التحاقهم ببرامج التعليم والتدريب المهني بأن خريج التدريب المهني أمامه فرص كبيرة للتوظيف. من جهة أخرى نرى تطلع الخريجين إلى امتلاك مشاريعهم الخاصة وتوجههم نحو الاستقلالية وإنشاء المشاريع المولدة للدخل والتي لها أهمية كبيرة في تطوير الاقتصاد الفلسطيني وإضافة قيمة مضافة للاقتصاد الفلسطيني. كما يلاحظ أيضاً مدى أهمية الحصول على شهادة خاصة في منطقة القدس. كما نلاحظ درجة تأثير الأهل والأصدقاء في اختيار الطلاب للتدريب المهني وهذا يتطلب توفير برامج توعوية تستهدف الأهالي وإبراز أهمية ودور التعليم والتدريب المهني في بناء الاقتصاد الفلسطيني.

الشكل رقم 5.2: أسباب التحاق الخريجات بالإناث بالتعليم والتدريب المهني بحسب المحافظة:



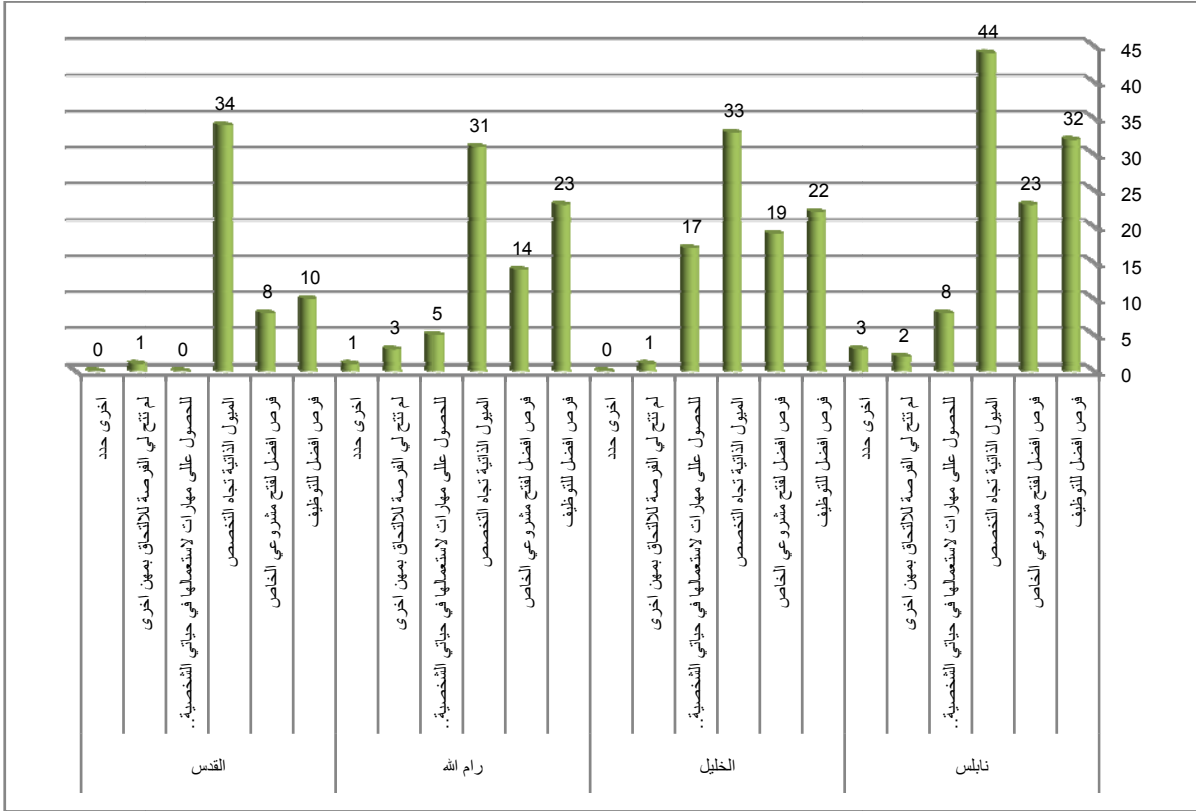
ولا تذهب الأمور أبعد مما سبق بخصوص الخريجات حيث تبين النتائج، أن أسباب التحاقهم بالتعليم والتدريب المهني كانت تتمحور حول: انه يوفر لهن فرصا أفضل للتوظيف بالدرجة الأولى، ومن اجل الحصول على شهادة، إضافة إلى عدم القدرة على إكمال التعليم الأكاديمي. وقد برزت في منطقة القدس نفس النتائج إلا أن أولوية الأسباب توجهت للحصول على شهادة بالدرجة الأولى، ومن ثم فرص التوظيف بالدرجة الثانية، ومن ثم عدم القدرة على إكمال التعليم الأكاديمي.

5.3.2 أسباب إقبال الخريجين والخريجات على التخصصات

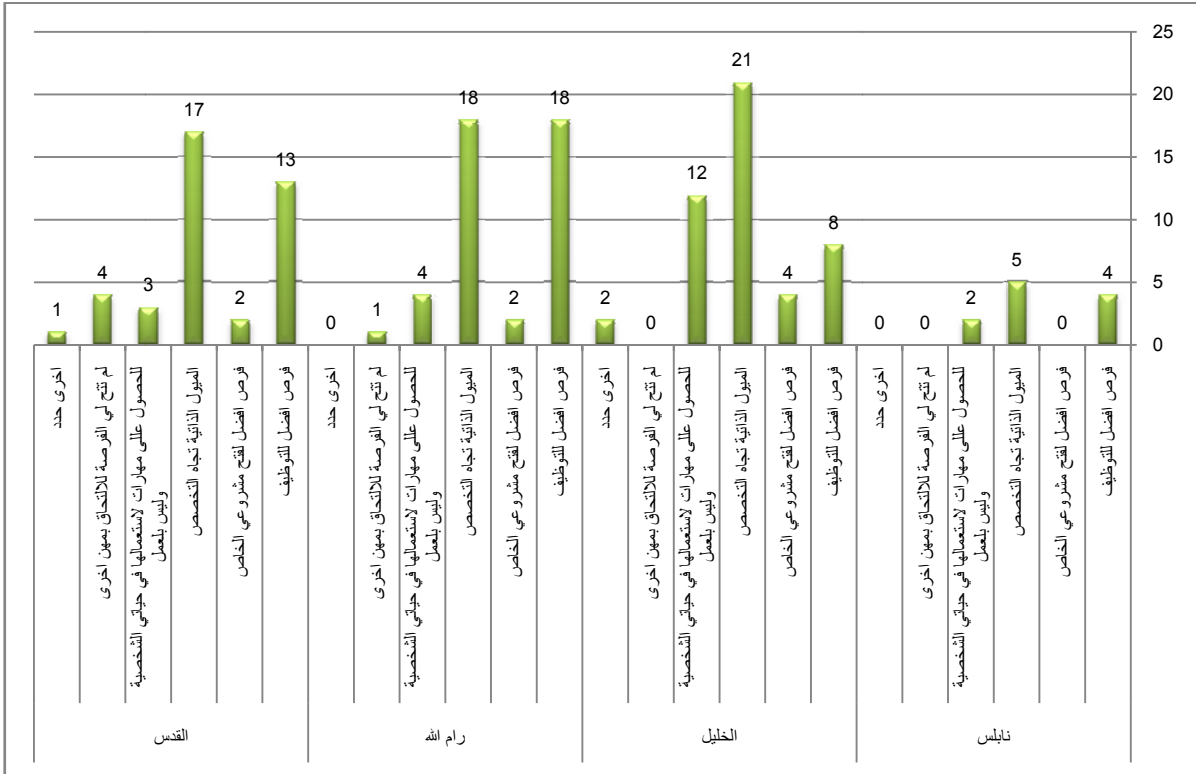
وقد حصلت الميول الذاتية على الترتيب الأعلى لسبب التحاق الخريجين والخريجات بالتخصص، ثلثه كونها توفر فرصا أفضل للتوظيف، وفرصا أفضل لفتح المشروعات الخاصة. وقد توافقت تلك النتائج بحسب الجنس والمحافظة وإن اختلفت نسبتها كما يبين الشكلان 5.3 و5.4.

حيث تبين أن الميول الذاتية تجاه التخصص هي السبب الأساسي لاختيار التخصص بغض النظر عن المحافظة والجنس. بينما شكل الحصول على فرص أفضل في التوظيف الخيار الثاني وذلك للذكور وللإناث أيضا وفي جميع المناطق، إلا انه في الخليل جاءت في المرتبة الثانية بالنسبة للإناث الحصول على مهارات لاستعمالها في الحياة ولأغراض غير الوظيفة، وهذا يشير إلى ارتباط خيارات المرأة بالمهام المجتمعية نتيجة الثقافة السائدة والعادات الاجتماعية الدارجة مما يتطلب توجيه برامج تساهم في زيادة توعية المرأة والمجتمع حول أهمية دورها ومشاركتها المجتمعية، بما يساهم في تطوير وتنمية المجتمع.

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



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



5.4 التوظيف للخريجين والخريجات واقع ومعوقات ومحفزات:

5.4.1 عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة:

بينت النتائج أن نسبة مساهمة خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني بالقوى العاملة مرتفعة وهي أعلى من تلك النسب بالمحافظة، وإن نسب البطالة منخفضة مقارنة مع النسب الوطنية لبطالة الشباب والنسب الخاصة بالمحافظة⁵⁸.

جدول رقم 5.1: نسبة المساهمة في القوى العاملة والتوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة لخريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني في

المحافظات والتخصصات قيد الدراسة بحسب الجنس والمحافظة

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

ويلاحظ من النتائج أعلاه ارتفاع نسب مساهمة الخريجين والخريجات عن النسب الوطنية ونسب النساء والشباب ونسب المحافظات بالمقارنة مع الجدول المرفق في الملحق 1.2 للنسب الوطنية. كما تبين أن نسب مساهمة الخريجات في القوى العاملة بلغت حوالي أربعة أضعاف النسب الوطنية لمساهمة النساء في القوى العاملة والتي بلغت 15.5%. كما أن تلك النسب فاقت نسب المحافظات باستثناء محافظة الخليل التي وازتها. وقد تدنت تلك النسب عن النسب الوطنية ونسب المحافظات باستثناء محافظة رام الله والبيرة. إلا أن نسب مساهمة الخريجين ارتفعت عن نسب الشباب للتشغيل في الأراضي الفلسطينية والصفة الغربية والتي بلغت 47.9% في الضفة الغربية⁵⁹.

وبينت النتائج أن نسب البطالة بين الخريجين تمثل نصف نسب البطالة الوطنية وتثلث نسب البطالة بين الشباب الذكور. بينما قاربت نسب البطالة بين الخريجات تلك الوطنية وقلت عن نسب البطالة للشابات.

كما ارتفعت النسب بين أصحاب العمل من الخريجين والخريجات وبالأخص في محافظتي رام الله والبيرة لكلا الجنسين ومحافظة نابلس للذكور. وتتسجم هذه النتائج من ارتفاع نسب التشغيل الذاتي والتشغيل والمساهمة في سوق العمل مع دراسات أخرى حول خريجي التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية أبرزها الجزء 2.2 من التقرير.

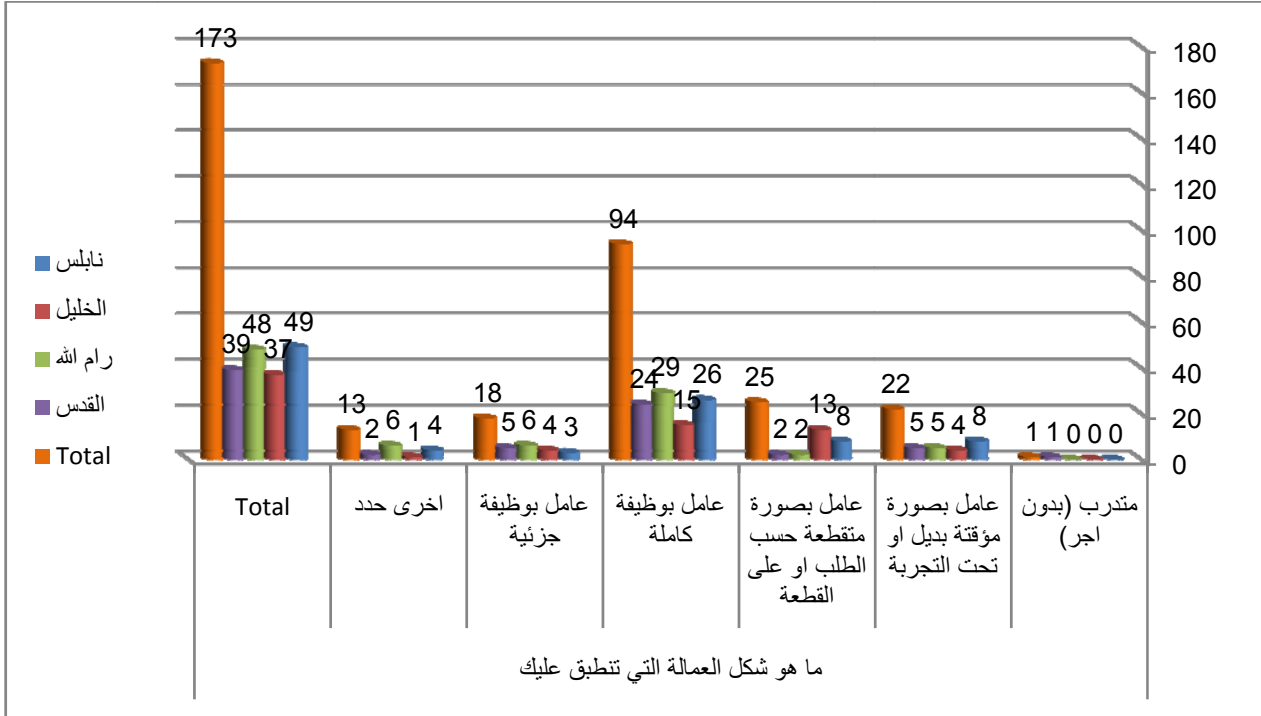
وقد ارتفعت نسب التشغيل بين النساء بالأخص في محافظتي رام الله والبيرة والقدس. وبالمقابل ارتفعت نسب البطالة في محافظة الخليل بالرغم من تدني مشاركتهن بسوق العمل وبشكل لا يتماشى مع نسب المحافظة، حيث ارتفعت للخريجات في التخصص عنها للخريجين مما يستدعي البحث والتدقيق في استعداد سوق العمل لاستقبال خريجات في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

ويلاحظ من الشكل أدناه أن محافظة الخليل لديها أعلى نسبة من العاملين بشكل متقطع أو جزئي ويرتبط ذلك مع واقع المحافظة حيث سجلت أعلى نسب للبطالة في محافظات الضفة الغربية.

⁵⁸ النسب الوطنية و تلك الخاصة بالمحافظات تتواجد في الملحق رقم 1.2.

⁵⁹ ويشكل 71% من العينة الفئة العمرية 15-24.

الشكل 5.5: شكل عمالة الخريجين والخريجات بحسب المحافظة:



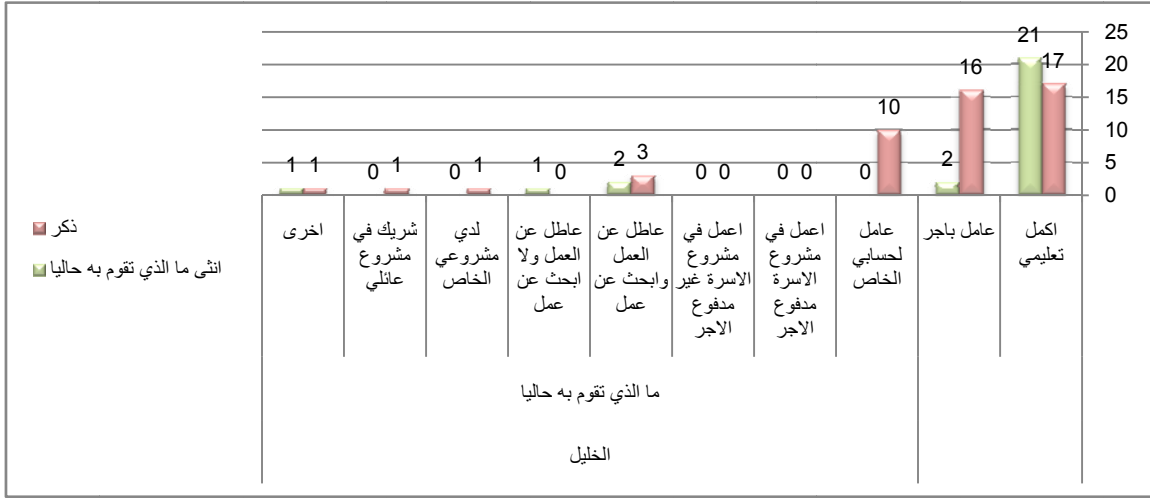
نلاحظ أن نسبة عالية من الخريجين في رام الله يعملون بوظيفة كاملة. وتأتي بالمرتبة الثانية نابلس ومن ثم القدس فالخليل. بينما يأتي خريجو الخليل في المرتبة الأولى ممن يعملون بصورة متقطعة حسب الطلب أو على القطعة وهذا الشكل موجود بنسبة أقل في مدينة نابلس ويكاد يكون قليلا جدا في كل من رام الله والقدس. ونلاحظ تدني نسب من يعملون بدون أجر (متدربين) أو يعملون بصورة مؤقتة أو بديلة أو تحت التجربة أو يعملون بوظيفة جزئية في جميع المناطق. وقد بينت النتائج أن ربع العاملين في محافظتي نابلس والخليل يعملون لأقل من 20 ساعة أسبوعيا.

5.4.1.1 عمل الخريجين والخريجات في محافظة الخليل:

تبين نتائج الخريجين والخريجات في محافظة الخليل كما يبرزها الشكل 5.6 أن نسبة المساهمة في القوى العاملة مرتفعة وتبلغ 63% للذكور و19% للإناث وهي نسب تتفوق على النسب الوطنية للشباب، وتقارب النسب العامة في المحافظة. وتبين أن سبب البقاء خارج القوى العاملة للخريجين/الخريجات هو إكمال التعليم. ويتبين أن إكمال التعليم مرتفع للفتيات، حيث تبين أن 78% من الفتيات يكملن تعليمهن، بينما تصل النسبة 35% بين الخريجين. وتبلغ نسب البطالة بين الخريجين في المحافظة 10% من الذكور وترتفع لتصل 40% بين الإناث. وتصل نسبة العاملين بأجر إلى 52% بين الذكور و40% بين الإناث. بينما تبلغ نسب من يعمل لحسابه الخاص أو صاحب أو شريك في مشروع عائلي 32% و6% على التوالي للذكور وغير متوفر للإناث.

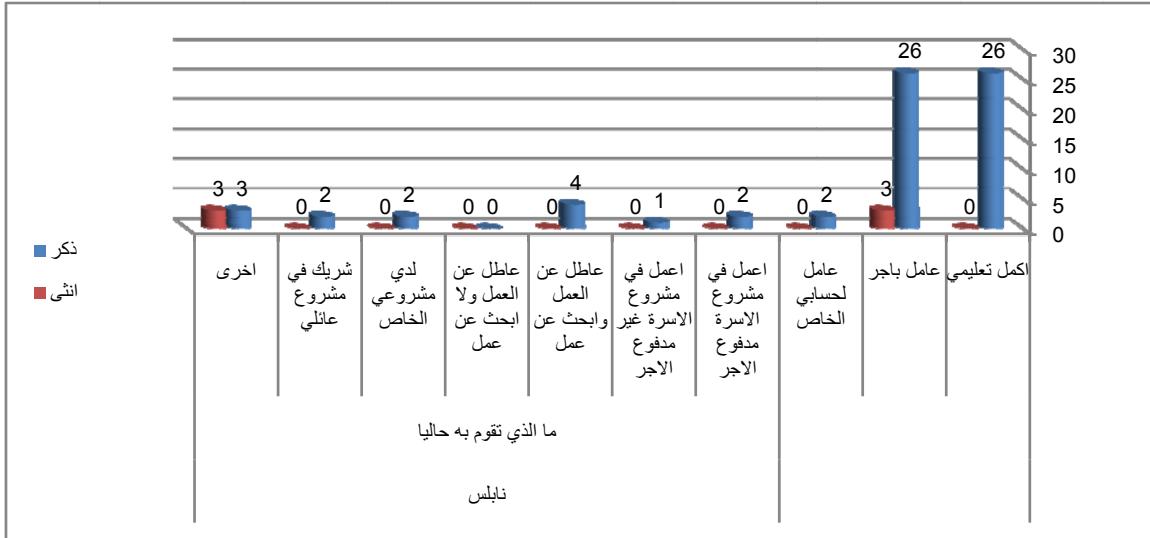
وتشير النسب المرتفعة لإكمال التعليم لتوفر هذه الفرصة من جهة والرغبة الشخصية من جهة أخرى، إلا أنها أيضا تشير إلى عدم توفر فرص عمل والحاجة لإيجاد بدائل كما تبين من الخريجين في نقاش المجموعات المركزة.

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 أن حجم العينة المنخفض للخريجات لم يسهم بدراسة وضعهن الحقيقي، أما بالنسبة للخريجين فقد تبين انخفاض نسبة المساهمة في القوى العاملة 41%، إلا أنها مقارنة لنسب المساهمة للشباب، حيث إن سبب البقاء خارج القوى العاملة هو إكمال التعليم. حيث تبين أن 53% من الخريجين يكملون تعليمهم. وتبلغ نسب البطالة بين الخريجين في المحافظة 10%. وتصل نسبة العاملين بأجر من الخريجين المساهمين في القوى العاملة إلى 65%. بينما تبلغ نسب صاحب أو شريك في مشروع عائلي 10% وهي نسبة مرتفعة عن النسب الوطنية ونسب المحافظة. أما نسبة من يعمل لحسابه الخاص فقد تدنت لتصل 5% وتعتبر هذه النسبة اقل من النسب الوطنية من نسب المحافظة ونسب الخريجين في المحافظات الأخرى. وتشير النسب المرتفعة لإكمال التعليم لتوفر هذه الفرصة من جهة والرغبة الشخصية من جهة أخرى، إلا أنها أيضا تشير إلى 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 والخريجات في محافظة القدس كما يبرزها الشكل 5.8 أن نسبة المساهمة في القوى العاملة مرتفعة وبالأخص بين الخريجات حيث تبلغ 60% للذكور و86% للإناث وهي نسب تتفوق على النسب الوطنية للشباب والإناث

والمحافظة. وتبين أن سبب البقاء خارج القوى العاملة للخريجين/ الخريجات هو إكمال التعليم. ويتبين أن إكمال التعليم مرتفع للخريجين، حيث تبين أن 40% من الخريجين يكملون تعليمهم، بينما تصل النسبة 14% بين الخريجات. وترتفع نسب البطالة وبالأخص بين الخريجات في المحافظة لتصل 36% بين الإناث وتصل 13% بين الذكور. كما ترتفع نسب العاملين لتصل 83% بين الذكور و48% بين الإناث. وقد تدنت نسب من يعمل لحسابه الخاص أو صاحب عمل من الإناث 4% وغير متواجدة بين الذكور. بينما مثلت نسبة صاحب أو شريك في مشروع عائلي 4% بين الذكور وغير متواجدة بين الإناث.

وبالتالي نلاحظ ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجات وهذا يفرض على أصحاب القرار التوجه ببرامج ومشاريع للخريجات لتوجيههن ولربطهن مع سوق العمل ومن أجل تشجيعهن على فتح مشاريع خاصة بهن.

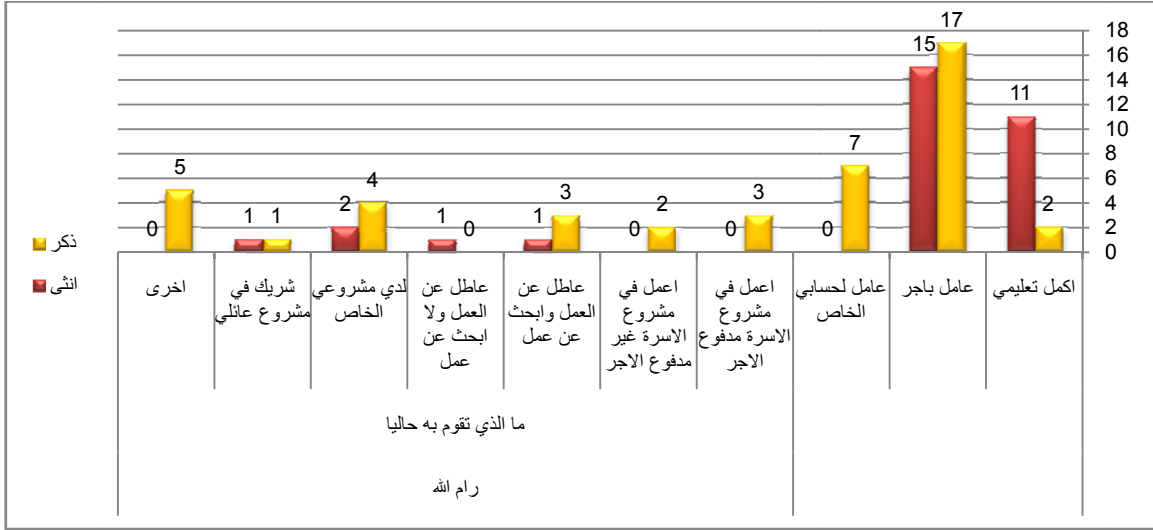
الشكل 5.8: توزيع مشاركة الخريجين/ الخريجات في القوى العاملة في محافظة القدس:



5.4.1.4 عمل الخريجين والخريجات في محافظة رام الله والبيرة:

تبين نتائج الخريجين والخريجات في محافظة رام الله والبيرة كما يبرزها الشكل 5.9 أن نسبة المساهمة في القوى العاملة مرتفعة وهي الأعلى بين المحافظات وتبلغ 84% للذكور و65% للإناث وأعلى من النسب الوطنية للشباب والمرأة وتتفوق على النسب العامة في المحافظة. وتبين أن سبب البقاء خارج القوى العاملة للخريجين/ الخريجات بالأساس هو إكمال التعليم. ويتبين أن إكمال التعليم مرتفع للفتيات، حيث تبين أن 35% من الفتيات يكملن تعليمهن. وتبلغ نسب البطالة بين الخريجين في المحافظة 8% بين الذكور وتنخفض لتصل 5% بين الإناث لمن تبحث عن عمل و5% لمن لا تبحث عن عمل. وتصل نسبة العاملين بأجر إلى 54% بين الذكور وترتفع لتصل 75% بين الإناث. بينما تبلغ نسب من يعمل لحسابه الخاص 19% للذكور ولا تتوفر بين الإناث. وتبلغ نسبة الخريجين والخريجات من أصحاب المشاريع أو شركاء في مشروع عائلي 14% للذكور و15% للإناث وترتفع هذه النسب عن باقي المحافظات وعن نسب المحافظة والنسب الوطنية.

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

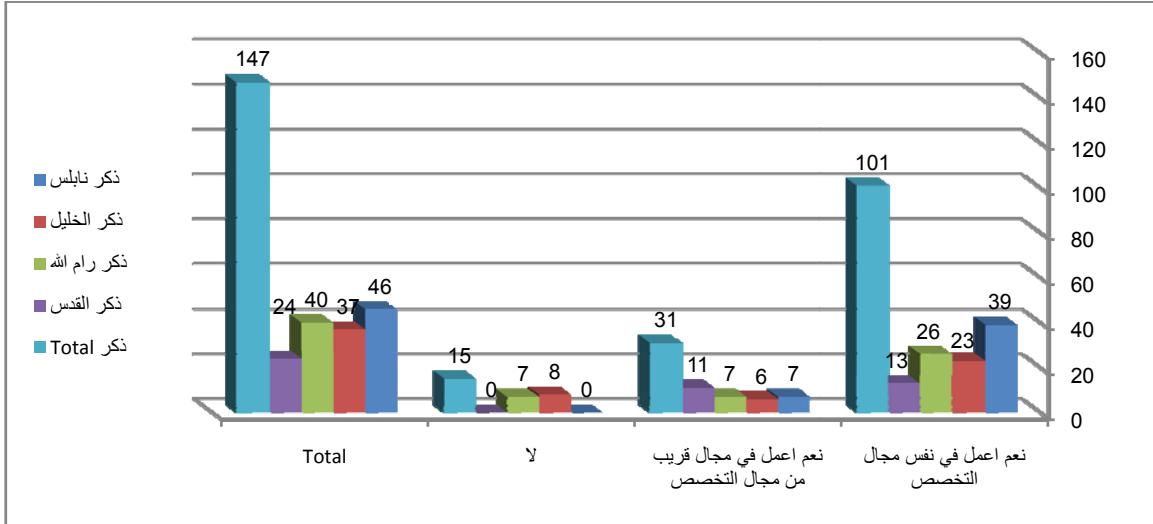


5.4.2 مجال عمل الخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة وارتباطه بالتخصص:

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

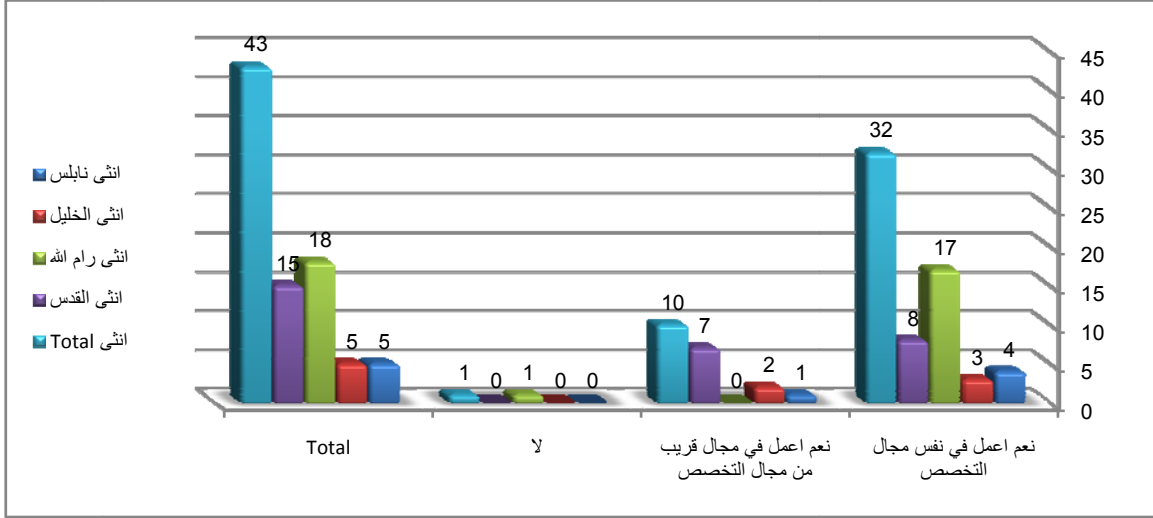
أظهرت النتائج أن 70% من الخريجين العاملين بشكل تام أو جزئي أو لديهم مشروع يعملون في مجال التخصص، بواقع 74% للخريجات و69% للخريجين. وأن 22% من الخريجين والخريجات يعملون في مجال قريب عليه. تميزت بالعمل في مجال المهنة محافظة رام الله والبيرة للخريجين والخريجات إضافة لمحافظة نابلس للذكور ومحافظة القدس للإناث. بينما انخفضت تلك النسب لخريجي وخريجات محافظة الخليل كما يبين الشكلان 5.10 و 5.11.

الشكل 5.10: ارتباط عمل الخريجين العاملين في المحافظات المختلفة بالتخصص



ملاحظ ان نسبة الخريجين الذكور عملوا في مجال تخصصهم في مدينة نابلس هي الاعلى ومن ثم تأتي رام الله وتأتي بعدها الخليل فالقدس. أما الخريجون ممن يعملون في مجال قريب من التخصص فتأتي بالمرتبة الاولى محافظة القدس. ويأتي خريجو الخليل في المرتبة الاولى ممن لا يعملون في مجال تخصصهم، ومن ثم تأتي محافظة رام الله والبيرة. ويلاحظ انه لا يوجد خريجون لا يعملون في مجال تخصصهم في محافظتي نابلس والقدس.

الشكل 5.11: ارتباط عمل الخريجات العاملات في المحافظات المختلفة بالتخصص

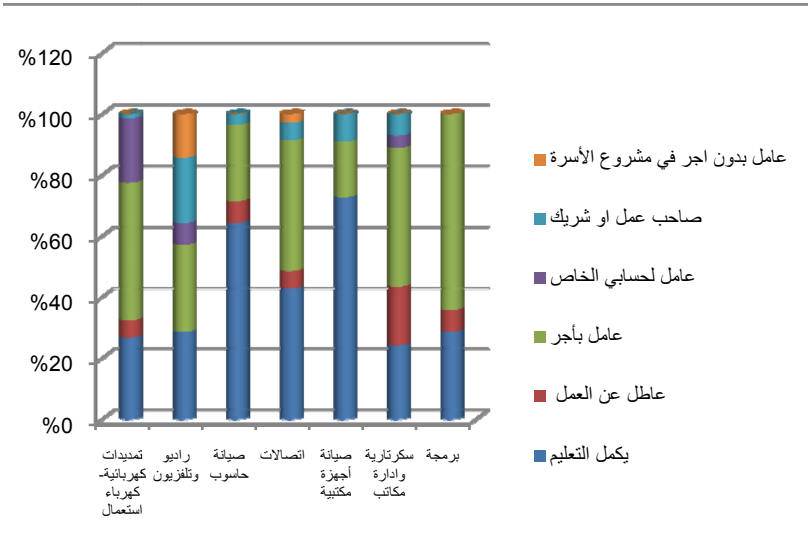


ملاحظ أن النسبة العالية للخريجات اللواتي يعملن في مجال التخصص كان في محافظة رام الله والبيرة ومن ثم تأتي القدس فنابلس ومن ثم الخليل. أما من يعمل منهن في تخصص قريب فتأتي بالمرتبة الأولى القدس. ولا يوجد من أفراد العينة من لا يعمل في مجال تخصصه في كل من محافظات نابلس والخليل والقدس.

إن العمل في مجالات أخرى لكلا الجنسين في محافظة القدس يرتبط بالواقع الاقتصادي لمحافظة القدس وتوفر فرص عمل في العديد من المجالات، إلا أنه يفتح المجال للنقاش حول احتياجات السوق والخريجين في المحافظة وإشكاليات العمل في التخصص.

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

الشكل 5.12: الواقع العملي للخريجين/ الخريجات بحسب التخصص:

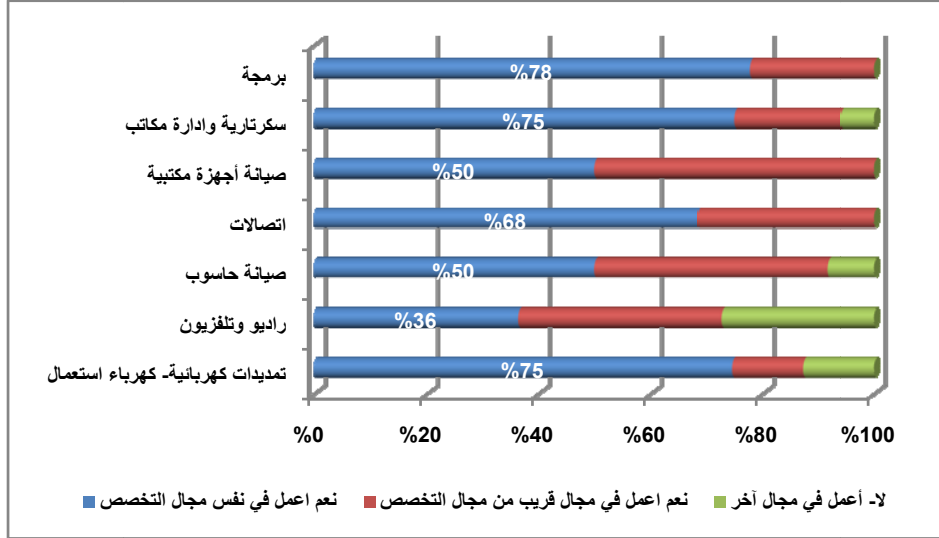


تبين النتائج كما يعرضها الشكل 5.12 أن 64% و 66% من الخريجين تخصصات التمديدات الكهربائية والبرمجة على التوالي يعملون بأجر أو لحسابهم الخاص، يليهم خريجو السكرتاريا والاتصالات ومن ثم الراديو والتلفزيون ويليهم صيانة الحاسوب وصيانة الأجهزة المكتبية.

وقد تبين أن نسبة أصحاب العمل ارتفعت بين الراديو والتلفزيون تلتها صيانة الأجهزة المكتبية وإدارة المكاتب وصيانة الحاسوب. وقد تميز تخصص التمديدات الكهربائية بارتفاع نسب العاملين لحسابهم الخاص، وقد برزت ارتفاع نسب البطالة لتخصص السكرتاريا، كما ارتفعت نسبة خريجي صيانة الحاسوب والأجهزة المكتبية الملتحقين لإكمال تعليمهم بأنظمة تعليم مختلفة. تلاها خريجو الاتصالات.

وقد تباينت النتائج بالنسبة للخريجين والخريجات العاملین/ات بشكل تام أو جزئي أو لديهم مشروع في التخصص نفسه بحسب التخصصات المختلفة، كما يبين الشكل 5.13. حيث ارتفعت نسب الخريجين العاملين في التخصص لتخصصات

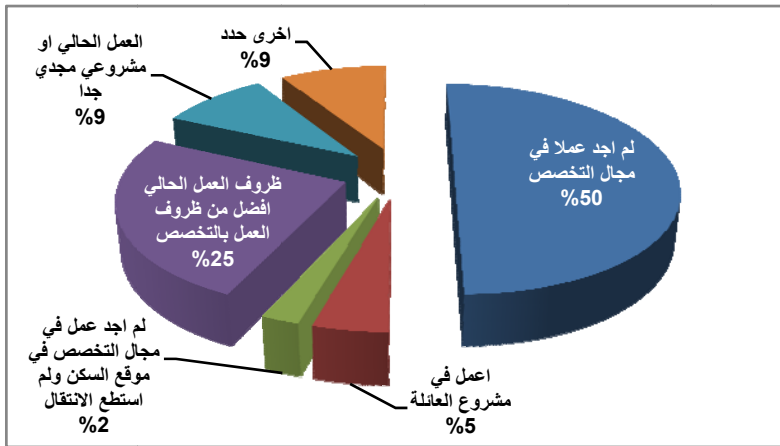
الشكل 5.13: ارتباط عمل الخريجين والخريجات بالتخصص حسب التخصص



التمديدات الكهربائية والسكرتاريا والبرمجة تلتها الاتصالات فصيانه الحاسوب والأجهزة المكتبية. بينما انخفضت النسبة لخريجي الراديو والتلفزيون وارتفعت نسبة العاملين في مجال آخر لخريجي التخصص.

5.4.2.3 أسباب العمل بغير التخصص للخريجين والخريجات في المحافظات المختلفة

الشكل 5.14: أسباب العمل بغير التخصص للخريجين والخريجات



يبين الخريجون والخريجات أن السبب الأساسي للعمل في غير التخصص يكمن في أنهم لم يجدوا عملا في مجال التخصص. تلا ذلك أن ظروف العمل الحالية أفضل من ظروف العمل في التخصص، تلا ذلك أن العمل الحالي مجدي أو كونه/ها يعمل/تعمل في مشروع العائلة. وقد تلا ذلك عدم وجود فرصة عمل في التخصص في المنطقة وعدم الرغبة في التنقل. وقد تفاوتت الأسباب الأخرى ما بين الظروف العائلية، والأمان الوظيفي للعمل الحالي وغيرها.

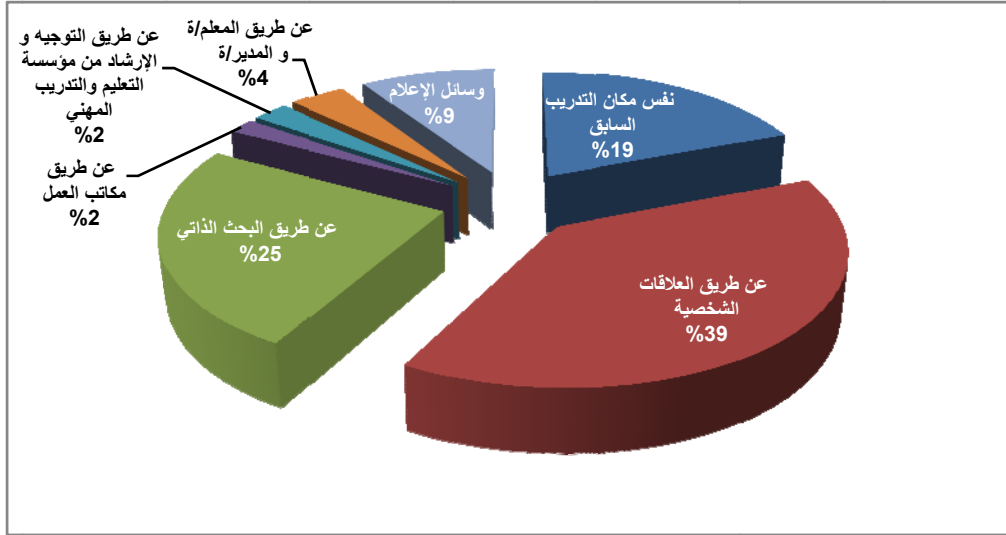
5.4.3 طرق حصول الخريجين والخريجات على عمل:

لقد بينت النتائج أيضا أن 64% من الخريجين/ات وجدوا عملا خلال ستة اشهر من تخرجهم، و19% وجدوه خلال 7 أشهر لعام، بينما وجد 17% عمله بعد عام من تخرجه.

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

وقد تلا تلك الطريقة البحث الشخصي عن وظيفة وهي طريقة يتبعها العديد من الخريجات والخريجين، وقد أثبتت فاعليتها كونها ثاني أعلى طريقة للتشغيل. وقد اعتبر التدريب قبل التخرج عاملاً هاماً لتوظيف الخريجين والخريجات، حيث تبين أن 19% من الخريجين وجودوا عملاً عن طريقه حيث شكل ثالث أعلى طريقة للتوظيف وكذا في المحافظات. أما بالنسبة لوسائل الإعلام فقد شكلت المشغل الرابع للخريجين وبالأخص في محافظتي رام الله و نابلس.

الشكل 5.15: التوزيع النسبي لطرق حصول الخريجين والخريجات العاملين على العمل



وقد تبين عدم ربط الخريجين مع مكاتب العمل (باستثناء محافظة الخليل) مما يتطلب تفعيل دور مكاتب العمل والمؤسسات في تفعيل هذا الربط لصالح تفعيل آليات التشغيل للخريجين والخريجات. كما تبين وجود دور محدود للإرشاد والمؤسسات في تشغيل الخريجين والخريجات مما يستدعي تفعيل البرامج بهذا الاتجاه.

وعند البحث التفصيلي على مستوى المحافظات تبين اختلاف طفيف بينها⁶⁰، بينما شكل عامل الأهم، الاختلاف على أساس الجنس، فبينما شكلت العلاقات الشخصية والبحث الذاتي الطريقتين الأولى والثانية في المحافظات للذكور، بالمقابل شكل الحصول على عمل من خلال نفس مكان التدريب، التكرار الأعلى للخريجات في محافظة رام الله وثاني أعلى تكرار في محافظة القدس، بينما شكل البحث الذاتي الخيار الأول في محافظة القدس، وشكلت العلاقات الشخصية والبحث الذاتي التكرارين الثاني والثالث في محافظة رام الله للخريجات. وقد 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 والذي يعتمد على المنشآت الصغيرة حيث تعتمد على العلاقات الشخصية أكثر من الاعتبارات الأخرى، وقلة استخدام وسائل الإعلام للتوظيف بل الاعتماد على الباحثين عن عمل. وهذا يتطلب تدريب الطلبة على المهارات الحياتية المتعلقة بالاتصال والتواصل ونسج العلاقات مع الآخرين كوسيلة هامة للحصول على فرصة عمل.

5.4.4 الأمور التي ساعدت الخريجين والخريجات على إيجاد فرص عمل

أظهرت النتائج أن **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

⁶⁰ راجع الملحق 5.3 للمعلومات التفصيلية حسب الجنس والمحافظة.

يبين الجدول 5.2 أدناه وتبين النتائج التفصيلية في الملحق 5.2.1. ويبين الجدول أدناه بعض التفاوت بين المناطق ففي حين تبين أن الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني ساعدت الخريجين للحصول على فرصة عمل كخيار ثانٍ أو ثالث، لم يساعد كثيرا خريجي نابلس، وقد تبين خلال المجموعات المركزة أن التدريب الميداني لا يعطى أهمية كبرى من قبل بعض مؤسسات التعليم والتدريب المهني وبالرغم من تبنيه في معظم أنظمة التدريب المتبعة ولكن لا تتم متابعته، وقد أكد الخريجون والخريجات في أكثر من مجموعة التركيز على أهمية هذا الجانب في إيجاد فرص عمل، وتحديث الخريجين الذين استفادوا من ذلك عن دور هذا التدريب في اطلاعهم على تفاصيل العمل الحقيقية، وعلى بيئة العمل، وعلاقات العمل، ومتطلباته. إضافة لتعريف سوق العمل على إمكانات الخريج/ة وبالتالي توفر فرصة عمل له/ها بعد التخرج. وقد ارتبط بذلك أيضا أن العديد من الخريجين حصلوا على عمل من خلال الناس الذين التقى/ت بهم الخريج/ة خلال التدريب، وقد أكد على ذلك أن 16% من الخريجين والخريجات حصلوا على عمل من خلال مكان التدريب خلال فترة الدراسة كما بين شكل 5.12. والمثير للنقاش أيضا أن المهارات الحياتية التي تعلمها الخريج مثلت الجانب الأهم للعديد منهم للحصول على فرصة العمل في المحافظات الثلاث باستثناء محافظة رام الله حيث احتلت المركز الثالث. وتتسم هذه النتيجة مع طرق الحصول على عمل والتي تطلبت تلك المهارات. وتسلط هذه النتيجة الضوء على أهمية هذا الجانب، وضرورة إدماجه في أنظمة التعليم والتدريب المهني المختلفة بشكل ممنهج. وقد حازت مهارات المهنة على التكرار الأعلى في محافظتي رام الله والخليل وشكلت الخيار الثاني في القدس والثالث في نابلس.

جدول 5.2: أولوية العوامل التي ساعدت الخريج على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة - الأولوية حسب التكرار⁶¹

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

5.4.5 البطالة لدى الخريجين والخريجات

لقد تبين أن 47% من العاطلين عن عمل حصلوا على فرصة عمل بعد التخرج، وقد ذكر جزء من الملتحقين لإكمال تعليمهم أنهم أيضا حصلوا على فرصة عمل بعد التخرج. إلا أن الإشكالات التي واجهوها في بيئة العمل وشروطه شكلت معيقا أساسيا لاستمرارهم في العمل، حيث تركزت المعوقات في المجموعات المركزة حول الظروف الخارجية ونقص التدريب العملي والإطلاع على السوق.

ويتبين من الجدول أدناه أن قلة فرص التوظيف في منطقة السكن كانت الأعلى تكرارا أو ثاني أعلى تكرار في جميع المحافظات، وقد ارتبط بذلك أيضا أن الأعمال المتوفرة ليست في مجال الاختصاص. كما تبين أن "المعاش لا يكفي المواصلات" كانت الخيار الأول لدى محافظة رام الله والبييرة، كون متوسط الدخل اليومي في المحافظة ومحافظة القدس أعلى من باقي المحافظات، بينما في كثير من الأحيان يكون الدخل المتوفر عائقاً أمام استمرار العمل كما وكان العامل الثالث في القدس والخامس في محافظتي نابلس والخليل.

⁶¹ 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 التكرار⁶²

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

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

5.5 التوظيف الذاتي للخريجين والخريجات واقع ومعيقات ومحفزات

بينت النتائج أن 8% من الخريجين والخريجات لديهم مشروعهم الخاص بواقع 9% للذكور و6% للإناث، نصف تلك المجموعة كانت في محافظة رام الله والبيرة تلاها نابلس ثم القدس والخليل. بينما تبين أن 11% يعمل لحسابه بواقع 14% للذكور و2% للإناث. وقد تبين أن ربع من لديهم مشروع يقومون بذلك لأقل من عام بينما 37% من عام إلى عامين و38% لأكثر من ثلاثة أعوام.

وقد تبين أن 55% من المشاريع تم تمويلها بشكل ذاتي، و36% من خلال مساعدة الأهل و9% من خلال قروض من مؤسسات أو بنوك. وأن 30% من المشاريع وبعض من يعملون لحسابهم الخاص يوظفون آخرين. 43% من هؤلاء يوظفون شخصاً واحداً، و81% يوظف من 1-3 أشخاص والباقي يوظف من 4-5 موظفين. ثلثا هؤلاء يوظفون أفراداً من عائلتهم، غالبية من توظف أقل من 3 أفراد توظف أفراداً من العائلة. وما يفوق النصف من أصحاب المشاريع لديهم متدربون.

وقد تبين ممن لديهم مشاريع بان أكثر العوامل التي ساعدتهم على إقامة مشروعهم كانت أولاً في مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب، وثانياً المهارات الريادية والإدارية أثناء التعلم وثالثاً الخبرة العملية في التدريب الميداني كما يبين الجدول 5.5. وتلا ذلك المهارات الحياتية والمهارات ما قبل التدريب حيث أفادت مجموعة منهم. وتتضح محدودية فائدة التوجيه والإرشاد المهني بشكل عام، إلا أن خريجي رام الله والقدس استفادوا من ذلك، كما تبين أن نسبة ضئيلة منهم ساعدها الحصول على قرض أو تغيير مكان السكن.

ويؤكد ما سبق على أهمية تطوير وإدماج مهارات المهنة المرتبطة بالسوق والمهارات الريادية والتدريب الميداني في برامج التعليم والتدريب المهني كعوامل هامة لتطوير فرص التشغيل الذاتي للخريجين.

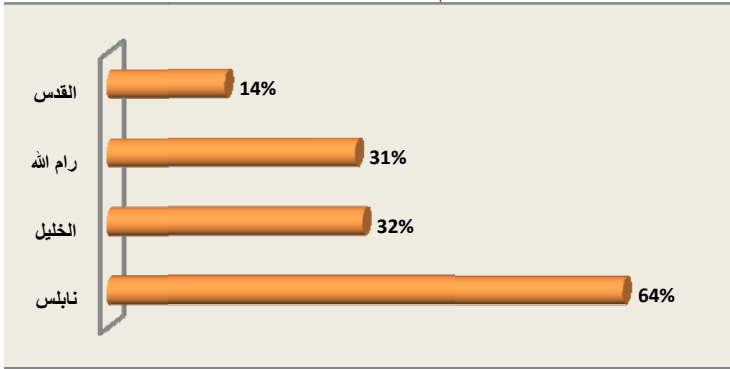
⁶² التفاصيل متوفرة في الملحق رقم 5.2.2 وتم وضع الخيارات الأعلى وتركت التفاصيل للملحق.

دراسة الاحتياجات 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 التكرار⁶³

إجمالي	القدس	رام الله والبيرة	الخليل	نابلس	
5	5	7	2	6	المهارات التي أعرفها قبل التدريب
1	2	1	1	1	مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب
9	9	9	9	9	الانتقال إلى مكان آخر غير موقع السكن
4	3	6	7	2	المهارات الحياتية التي تعلمتها في المؤسسة
2	1	2	4	3	المهارات الإدارية والرياضية التي تعلمتها
7	5	4	8	7	التوجيه والتدريب والإرشاد الذي تقدمه المؤسسة
3	4	3	2	5	الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني قبل التخرج
6	7	5	5	4	الناس الذين التقيت بهم من خلال التدريب الميداني
8	8	8	6		القرض الذي حصلت عليه من مؤسسات الإقراض/ البنوك

الشكل 5.16: الخريجون/ات الذين أرادوا إنشاء مشروع خاص ولم يتمكنوا من ذلك



وقد بينت النتائج أن 36% من الخريجين

والخريجات أرادوا إنشاء مشروعهم الخاص ولم يتمكنوا من ذلك، غالبيتهم تواجدوا في نابلس. حيث إن 64% من الخريجين في نابلس أرادوا إنشاء مشاريع ولم يتمكنوا مقارنة مع حوالي ثلث الخريجين في رام الله والخليل و 14% في القدس.

كما تبين ممن كان يرغب تأسيس مشروع ولم يستطع، بأن أكثر العوامل التي حالت دون ذلك تمثلت في قلة الإمكانيات المالية والائتمانية، حيث ذكر 42% منهم ذلك، واتفقت على ذلك جميع المحافظات، حيث ذكر حوالي الـ 60% في محافظات الخليل والقدس ورام 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 التكرار⁶⁴

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

وكما يبين الجدول 5.6، فقد شكل عدم وجود فرص للأعمال الحرة في المكان الذي أعيش فيه الثاني أعلى تكراراً وبالأخص في محافظتي نابلس والخليل، وقد شكلت المسؤوليات العائلية، بمعنى الحاجة إلى الدخل الآتي الخيار الثالث، وشكل الثاني في رام الله. وقد شكل الخيار الرابع مكرر، قلة التدريب العملي والإطلاع على السوق. إن هذه النتائج تشير لأهمية برامج

⁶³ التفاصيل متوفرة في الملحق 5.4.1.

⁶⁴ التفاصيل متوفرة في الملحق 5.4.1.

إسناد الخريجين، وعمل دراسات الجدوى المسحية المناطقية لإيجاد فرص التشغيل الذاتي، كما تؤكد على أهمية عاملي التدريب العملي المرتبط مع سوق العمل داخل المؤسسات، والتدريب الميداني وأهمية تطويرهما.

5.6 الإشكالات التي يواجهها الخريجون والخريجات:

يتضح مما سبق أن الإشكالات التي يواجهها الخريج ترتبط بعدة عوامل بعضها خارجي يتعلق بسوق العمل والآخر متعلق بجوانب التدريب التي حصل أو لم يحصل عليها الخريج/ة.

وقد لخص الخريجون/ 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 أساس مهني.
4. احتكار المعلومات من قبل صاحب العمل وعدم إفادة الخريج بها.
5. فرص العمل من الممكن أن تكون ذات نسب قليلة في المهنة، وتعني أن الخريج يحتاج لأن يعمل في الكثير من الأعمال الأخرى (مثال عمل طالب من الاتصالات في قطاع المقاولات، تم إنجاز عمل تعلق بالتخصص من عدة أعمال ليست لها علاقة).
6. منافسة خريجي الجامعة الشديدة لهم (الكثير من خريجي الجامعات العاطلين عن العمل مستعدون للقيام بنفس المهام والأعمال وبرواتب متدنية في المجالات قيد الدراسة).
7. المعلومات التي يحصل عليها الطالب من خلال التدريب/ التعليم تختلف عن السوق، والتركيز في بعض الأنظمة على المنهج 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، وتدني الأجور واستغلال صاحب العمل.

وقد أكدت النتائج على ما ذكره الخريجون/ الخريجات كما بين الجزئين السابقين من التقرير 5.4.4 و 5.4.5. كما ويبين الجدول 5.4 الأجر اليومي للخريجين والخريجات العاملين حسب المحافظة، والذي يبين أن 55% و 69% و 67% من الخريجين والخريجات في محافظات نابلس والخليل ورام الله، يتلقون أقل من متوسط الدخل في المحافظة، وقد تبين انه لا يوجد حد أدنى للرواتب في الأراضي الفلسطينية. بينما انخفضت هذه النسبة إلى 35% في محافظة القدس حيث ارتبط ذلك بمكان

جدول 5.7: الأجر اليومي للخريجين والخريجات 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%

الغئة المظللة تمثل فئة معدل الأجر اليومي بالمحافظة بحسب نتائج الإحصاء المركزي الفلسطيني 2009⁶⁵

العمل، فجزء من خريجي القدس يعملون في إسرائيل والتي لديها حد أدنى من الرواتب، بينما الجزء الآخر يعمل في الضفة الغربية.

⁶⁵ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة 2009، نيسان 2010. و قد بين الرصد أن معدل الأجر اليومي في محافظات: نابلس والخليل ورام الله والقدس هي 72.7ش، 74.8ش، 100ش، 125ش على التوالي.

إطار 5.1: مسارات مهنية لخريجين:

- قصة نجاح: سليمان، خريج عمل في نفس مكان تدريبه السابق، أحب مهنته، وقبل بالعمل بمعاش متدنٍ كبدائية واستطاع إثبات قدراته ومهاراته بالرغم من المعوقات التي واجهها، واستطاع التدرج في المهنة والحصول على ثقة صاحب العمل، يطمح بإنشاء مشروعه الخاص.
- خريج الكهرباء: وجد عملاً في مجال التخصص، لكنه شعر بالاستغلال وعدم الاستفادة من المعلومات فبحث عن عمل في مجال آخر.
- خريج كهرباء آخر: لم يجد عملاً في مجال التخصص (تمديدات كهربائية منزلية)، لكنه وجد في مجال صيانة الماكينات (مرتبطة) ويتم التدريب عليها حالياً وسيستمر بها.
- خريج تخصص الإلكترونيات: لم يجد عملاً في مهنته ويعمل مع والده في كراج ميكانيكي، ولم يفكر في تطوير نفسه في مجال الإلكترونيات المركبات.

وهنا تبرز أهمية العمل على تشريعات تعتمد الحد الأدنى للرواتب وتوفير الحماية للعاملين والعاملات في سوق العمل. كما وتبرز أهمية تفعيل دور وزارة العمل ومكاتب العمل في المناطق لمتابعة الخريجين والخريجات في سوق العمل وظروف عملهم، وقد أكد المسؤولون في الوزارة من خلال ورشة العمل، أنهم يسعون لتوفير برامج تشغيل وتفعيل المتابعة من خلال برامج متعددة يتم العمل عليها، كما أكدت على ذلك الخطة الإستراتيجية للوزارة للأعوام 2011-2013.

وكنناج لتدني الرواتب، ولعمل بعض الخريجين عملاً جزئياً من خلال العمل على القطعة أو بشكل موسمي، فقد تبين أن ثلاثة أرباع الخريجين يسهمون بدخل الأسرة، إلا أن غالبيتهم يسهمون بأقل من 50% من تغطية احتياجات الأسرة الأساسية بواقع (68%)، 90%، 63% في كل من محافظات: نابلس والخليل ورام الله على التوالي و41% في محافظة القدس). كما بينت النتائج أيضاً أن نصف عدد الخريجين/ات يعملون لأكثر من 40 ساعة أسبوعية وأن حوالي ربعهم يعمل من 31-40 ساعة أسبوعية.

إضافة لما سبق، تبرز أهمية التدريب الميداني قبل التخرج ومتابعة المدربين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني لذلك، وإدراج ما يتم التدريب عليه في سوق العمل ضمن البرنامج التدريبي وذلك

لتفعيل الربط مع احتياجات سوق العمل والإعداد المناسب للخريجين والخريجات للتشغيل فيه، وإعداد سوق العمل للتعامل مع التدريب. فقد بينت النتائج أن 76% من الخريجين والخريجات حصلوا على تدريب قبل التخرج وأن 64% منهم ساعدهم هذا التدريب على إيجاد فرصة العمل أو التشغيل الذاتي الحالي لهم. وقد تبين من خلال المجموعات المركزة أن عدم وجود متابعة جدية من قبل مؤسسة التعليم والتدريب المهني، جعل الفائدة متفاوتة بحسب رغبة الطالب واهتمامه. فبينما استفاد البعض ووفرت له فرص عمل، لم يلتزم ولم يستند آخرون. وبالتالي اتفق الخريجون والخريجات على أن التدريب قبل التخرج يساعد الخريج على إيجاد فرصة عمل، ويحقق توافقاً أكبر لربط التدريب بالمهارات المطلوبة من قبل سوق العمل، وبالتالي أكدوا على ضرورة متابعتها بشكل جدي من قبل مؤسسة التعليم والتدريب المهني وتوفير التأمين اللازم لها في جميع أنظمة التعليم والتدريب المهني لضمان الأمان (حيث ذكر احد العاملين في مؤسسات التعليم والتدريب المهني عدم توفر تأمين للطلاب أثناء التدريب بينما أكد عاملون في أنظمة أخرى توفر التأمين لديهم) وتدريب المدربين على تنفيذها.

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

وقد تبين من خلال اللقاءات وجود مسارات مهنية مختلفة اتبعتها الخريجون بعد تخرجهم متأثرين بالإشكالات التي يواجهها الخريج كما يبين الإطار 5.1، حيث تبين أن بعض من عمل في المهنة تركها لظروف العمل أو المعاش أو لاحتكار صاحب

العمل للمعلومات. بينما هناك آخرون نتيجة ميولهم تجاه المهنة استطاعوا الاستمرار والتطور، كما ظهرت الحاجة وهنا ظهرت حاجة تقديم الإرشاد المهني في المؤسسات للطلبة قبل التخرج وذلك لإعدادهم لسوق العمل، وللخيارات والمسارات المهنية المتعددة، وأفاق العمل المستقبلي. وبعد التخرج لملاءمة مهاراتهم مع الفرص المتاحة وإمكانية تطويرها.

وفيما يتعلق بالتحديات أكد خريجو وخريجات تخصصات الاتصالات والإلكترونيات على ضعف فرص العمل، ومنافسة خريجي الكليات والجامعات لهم، وعلى أن الشركات الكبيرة العاملة في مجال الاتصالات توظف التقنيين فقط في المجال المهني دون معرفة أو اطلاع على المهارات التي توفرها أنظمة التعليم والتدريب المهني. وهذا ما أكد عليه اللقاء مع تلك الشركات. مما يتطلب لقاءات توعية بهذا المجال مع أصحاب تلك الشركات. كما أكد مدير مدرسة صناعية أن مهارات خريجي مهن الإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات من المدارس الصناعية لا تكفي للعمل، ولكن تحتاج من الطالب أن يكمل تعليمه في الكلية أو الجامعة. مما يتطلب مراجعة للبرامج التدريبية وإدماج مهارات التشغيل المطلوبة ضمن النظام وتطوير النظام التعليمي والتدريب ليلائم توقعات الخريجين والخريجات من الالتحاق بالمؤسسات والتخصصات.

ظهر في مجال تكنولوجيا المعلومات والكمبيوتر، أن المهارات المكتسبة في الدراسة غير كافية ولا تدعم العمل في السوق، ويحتاج الناجحون منهم في سوق العمل لاستمرار تطوير الذات أو استكمال التعليم، وهذا يطرح أهمية إيجاد آليات لاستمرار متابعة التطور السريع وإدخالها على البرامج التدريبية في المجالات المذكورة، ورفع قدرة الطالب على استمرار التعلم.

وبالمقابل أشار الخريجون والخريجات إلى محدودية التخصصات والمهارات التي يتم التدريب عليها، فالسوق يحتاج للمزيد من التخصصات والمهارات.

وقد ذكر الخريجون والخريجات الإشكالات التي يعانون منها إذا أرادوا استكمال تعليمهم، فبعضهم يُرفض من قبل الجامعات ويحتاج لإكمال الكلية للالتحاق بها، ويحسب له عدد قليل من ساعات الكلية فقط. والبعض الآخر يضطر لإكمال تعليمه في مجال آخر غير تخصصه، وقد أكد الكثير منهم كما بينت النتائج، أنها مخرج من البطالة وطريقة لتحسين فرص الحصول على عمل.

إضافة لما سبق أكدت خريجات مجالات إدارة المكاتب أن التدريب العملي يتم في المؤسسات العامة والتي لا توظفهم بعد التخرج وبالأخص الحكومية منها، فبالنظر لواقع التوظيف في القطاع الحكومي والذي شكل مشغلا أساسيا لخريجي العديد من الأنظمة التعليمية في السنوات 1995-2000، أصبحت فرص التشغيل فيه متدنية فيما بعد، وبالأخص في السنوات الأخيرة وهذا ينسجم مع ما طرحته الخريجات في المجال، مما يؤكد على ضرورة اختيار مكان التدريب ليلائم سوق العمل المتاح لتوظيف الخريجين والخريجات.

كما تحدثت الخريجات عن النظرة الدونية من قبل أصحاب العمل لمهنة السكرتارية، وتحميل من يعمل في هذا المجال أعمالا ليس لها علاقة بالوظيفة مثل: التنظيف، الضيافة، الخ.

إضافة لما سبق، أكدت الخريجات على الإشكالات التالية التي يعانين منها وهي:

1. عدم تقبل سوق العمل للفتيات في المجالات قيد الدراسة (ما عدا إدارة المكاتب) والتي تعتبر غير تقليدية لبعض الأسواق، فقد ذكرت إحدى الخريجات من محافظة الخليل أن: (السوق لا يقبل خريجات التدريب المهني بسهولة)، وأضافت أخريات أنه يتم رفضهن لكونهن فتيات مما يضطرهن لإكمال تعليمهن.

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

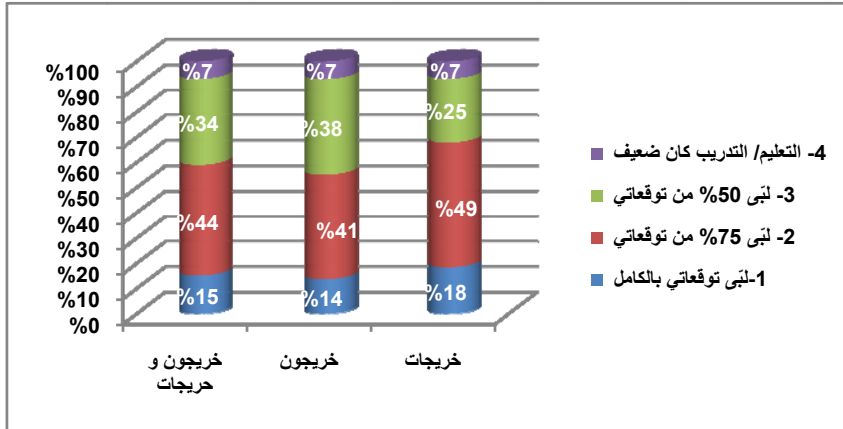
إن هذين العاملين يؤكدان على ضرورة وضع السياسات والبرامج المختصة لإسناد دخول النساء لسوق العمل. كما يؤكدان ضرورة العمل على تطوير التشريعات والقوانين التي تضمن عدم التمييز في سوق العمل. وذكر بعضهم من خلال الاستمارة والإشكالات السابقة ساعات العمل الطويلة وبيئة العمل والمسؤوليات العائلية.

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

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

وبالرغم من أن غالبية الخريجين والخريجات منسجمون مع قرارهم الذي اتخذوه بالتوجه للتعليم والتدريب المهني وللتخصص، إلا أن 34% منهم ارتأوا أن التعليم والتدريب المهني لبي 50% فقط من توقعاتهم، وأن 7% ظن أن التعليم والتدريب المهني كان ضعيفاً.

الشكل رقم 5.17: مدى تلبية التعليم والتدريب المهني لتوقعات الخريجين والخريجات



وقد انخفضت هذه النسب للخريجات وارتفعت للخريجين كما يبين الشكل 5.17. وتأثرت النسبة أيضاً بحسب المحافظة، حيث ارتفعت نسب تلبية التوقعات إلى 75% أو أكثر لتتجاوز 75% لدى محافظة الخليل بينما انخفضت

الشكل 5.18: استفادة الخريج من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني

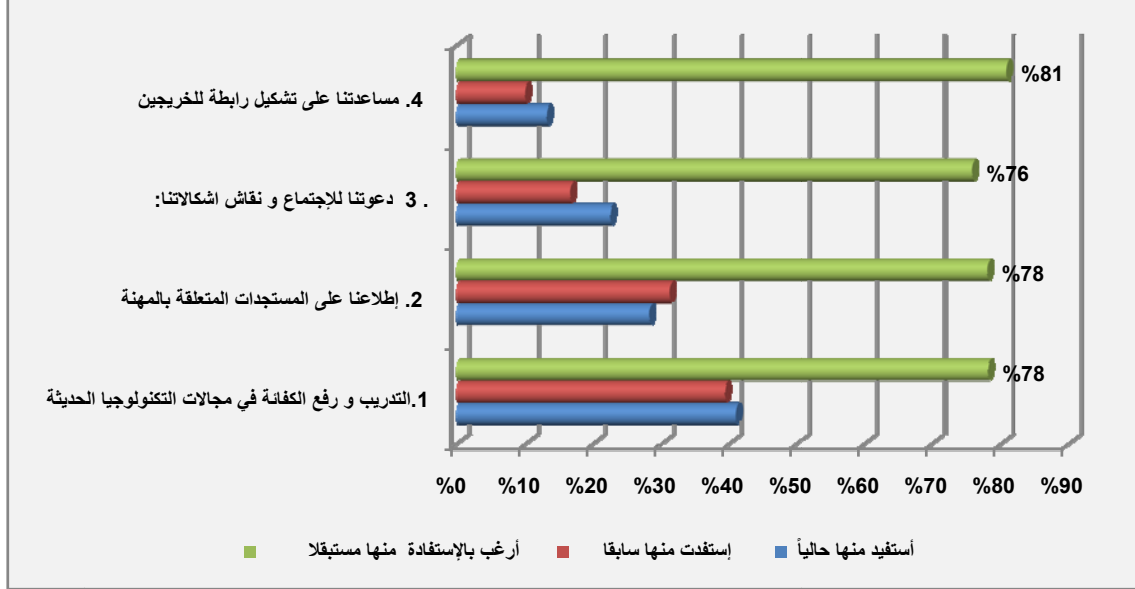


لحوالي 50% في باقي المحافظات⁶⁶. وقد تبين أن 69% من الخريجين والخريجات يرغبون بالاستفادة من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني وجزء منهم استفاد منها سابقاً كما يبين الشكل 5.18. وقد تنوعت تلك الخدمات لتشمل 1. التدريب ورفع الكفاءة في مجالات

⁶⁶ راجع الجدول التفصيلي في الملحق 5.5.

التكنولوجيا الحديثة 2. إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة، 3. دعوتهم للاجتماع ونقاش الإشكالات، 4. مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين. وعند سؤالهم التفصيلي عن تلك الخدمات ارتفع معدل الرغبة بالاستفادة من تلك الخدمات إلى 78% وليتوزع على الخدمات المقترحة كما يتبين من الشكل 5.19 أدناه.

الشكل 5.19: الخدمات التي يستفيد منها أو يرغب بالاستفادة منها الخريج/ة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني



وقد تبين أن غالبية الخريجين/ات ترغب بالاستفادة من تلك الخدمات. وتبين أن 40% من الخريجين/ات يستفيدون حالياً من برامج رفع الكفاءة أو منهم من استفاد.

كما أن حوالي 30% استفادوا من الإطلاع على المستجدات وحوالي الربع تمت دعوتهم للإطلاع على مشاكلهم. وحوالي عشرين استفادوا من مساعدة المؤسسات على تشكيل رابطة، بينما يرغب بذلك 81% منهم. إن هذه النتائج تتوافق مع نتائج المؤسسات وما تقدمه وترغب بتقديمه للخريجين كما بين الشكل 4.12 من التقرير.

5.8 خلاصة نتائج الخريجين والخريجات

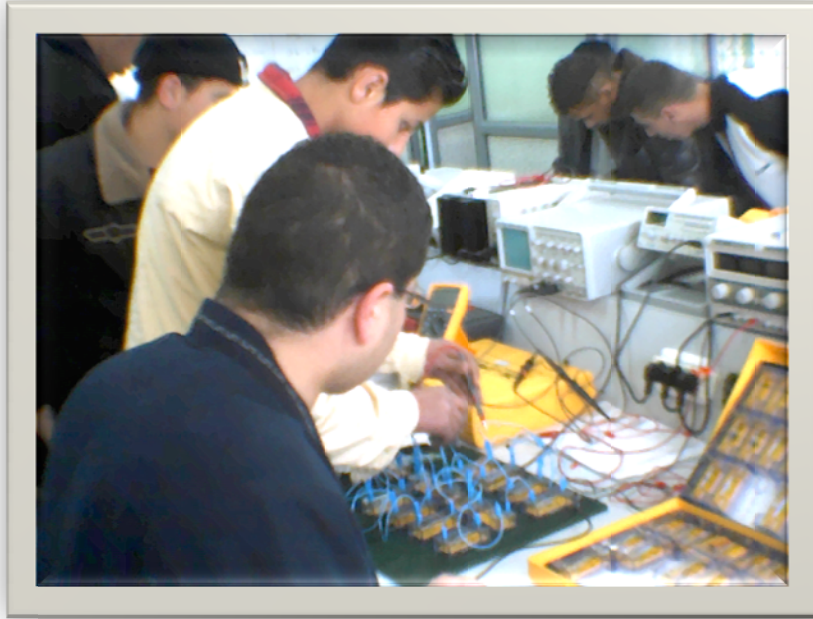
أكدت نتائج دراسة الخريجين والخريجات (والتي تشكل جزءاً مهماً من الدراسة الكلية) على أنه يجب ألا يقتصر دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني الفلسطينية على التدريب والتعليم المهني، بل يجب أن يتعداه للربط المتواصل للمتدرب/ة مع سوق العمل لصالح رفع فرص التشغيل والتشغيل الذاتي للخريجين والخريجات، وضرورة ربط الخريجين/ات مع برامج الإسناد المختلفة والتي يحتاجها الخريج/ة. وضرورة إسناد الخريجات لدخول سوق العمل.

كما أكدت النتائج على ضرورة تطوير البرامج التدريبية لتشمل:

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

الفصل السادس

حاجة سوق العمل الكمية والنوعية للقوى العامة المدربة

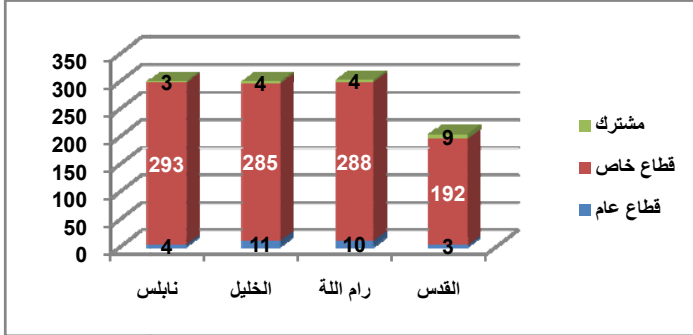


6. الفصل السادس: حاجة سوق العمل الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة

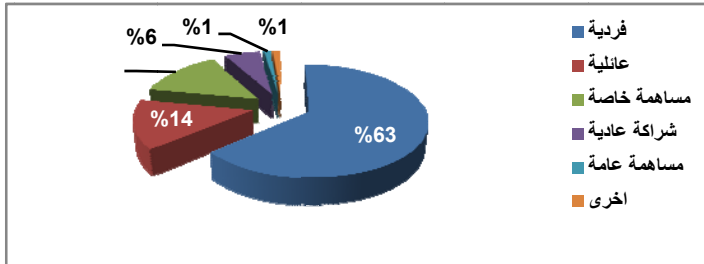
القطاعات والمجالات قيد الدراسة تشمل: الكهرباء، والالكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، وترتبط المهن في المجالات المذكورة في قطاعات اقتصادية مختلفة كما ينقسم مجال العمل بها إلى "مبيعات، صيانة، معايرة وتركيب، إنتاج، ومجالات خدمية مختلفة". وقد تم تقسيم العمل بكل من القطاعات قيد الدراسة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

6.1 توزيع العينة: توزيع المنشآت الاقتصادية⁶⁷

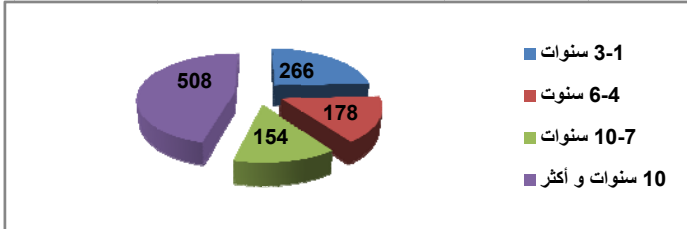
الشكل 6.1.1: توزيع المنشآت بحسب ملكية المنشأة



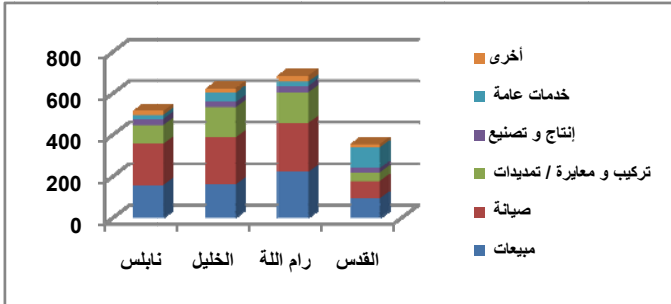
الشكل 6.1.2: توزيع المنشآت بحسب الوضع القانوني للمنشأة



الشكل 6.1.3: توزيع المنشآت بحسب عدد سنوات عمل المنشأة



الشكل 6.1.4: الخدمات الرئيسية للمنشأة/ مجالات عمل المنشأة:

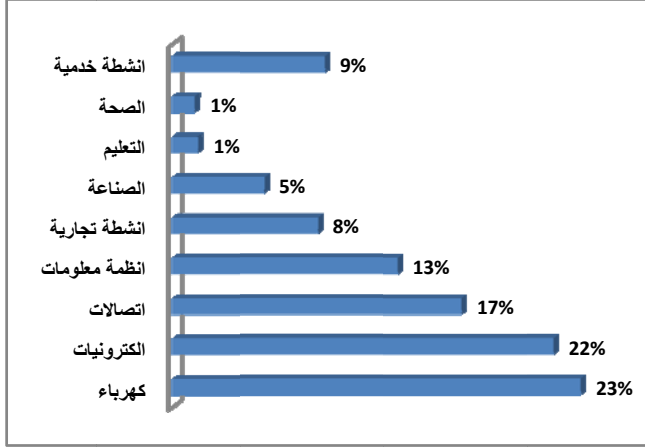


تم استهداف 300 منشأة في محافظات: نابلس والخليل ورام الله و 200 في محافظة القدس، موزعة على القطاعات قيد الدراسة وضمن المهن المنضوية تحت كل منها بشكل عشوائي. وقد شملت العينة 1106 منشآت اقتصادية (موزعة: 300 في نابلس والخليل و 302 في رام الله و 204 في القدس). وقد تبين أن غالبية تلك المنشآت والتي تم استهدافها بشكل عشوائي منشآت قطاع خاص بواقع 96%، كما تبين أن غالبية المنشآت (77%) إما فردية أو عائلية، كما بين الشكل 6.1.1 والشكل 6.1.2. وهو ما يعكس واقع المنشآت الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية. كما تفاوت توزيع المنشآت بحسب عدد سنوات عمل المنشأة ليشكل ربعها منشآت تعمل منذ سنة إلى ثلاث سنوات و 46% منها تعمل منذ 10 سنوات أو 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 والمبيعات والخدمات (تركيب وتمديد وعامة) 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).

⁶⁷ توزيع العينة بالتفصيل وحسب المحافظة في الملحق 6.1.

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



وتوزعت على شمال، ووسط وجنوب المحافظات (بواقع 22%، 59%، 19% على التوالي).

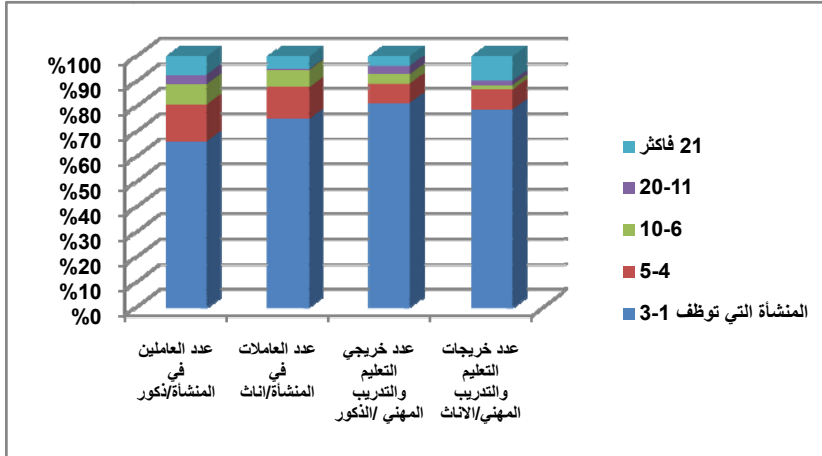
ويبين الشكل 6.1.5 توزيع المنشآت على القطاعات المختلفة والتي توظف المهنيين قيد الدراسة في المهن المختلفة، وبعض تلك المنشآت يعمل بشكل مباشر في القطاعات قيد الدراسة وبعضها الآخر يوظف عمالة مدربة من القطاعات قيد الدراسة كما يبين الشكل. كما توزعت عينة المنشآت على منشأة بفرع واحد (74%) ومنشأة لأكثر من فرع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

وبالتالي شكلت العينة عينة ممثلة للمنشآت الاقتصادية العاملة ضمن القطاعات والمحافظات المستهدفة. إضافة للاستدامة التي تمت تعبئتها من قبل الـ 1106 منشآت، تم عقد أربع مجموعات مركزة مع أصحاب العمل في المحافظات المختلفة حضرها ممثلون عن القطاعات المختلفة، كما يبين الملحق رقم 2.

6.2 تفصيل العمالة وتوزيعها بحسب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني والجنس

6.2.1 تفصيل العمالة عام

الشكل 6.2.1: التوزيع النسبي للمنشآت حسب فئة عدد العاملين والعمالات لديها وحسب عدد خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني من العاملين والعمالات لديهم



الجدول 6.2.1: عدد المنشآت حسب فئة عدد العاملين والعمالات لديها وحسب عدد خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني من العاملين والعمالات لديهم

عدد خريجات التعليم والتدريب المهني/الإناث	عدد خريجي التعليم والتدريب المهني/الذكور	عدد العمالات في المنشأة/إناث	عدد العاملين في المنشأة/ذكور	
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	إجمالي

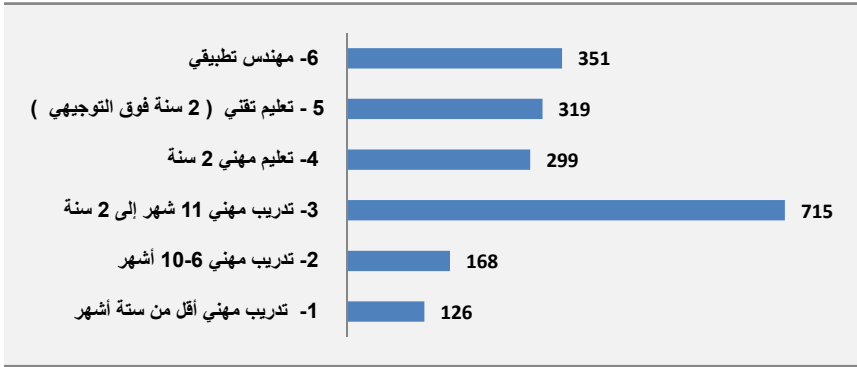
تبين أن 85% من المنشآت توظف عاملين ذكور، بينما 24% من المنشآت توظف إناثاً. وتبين أن 58% من المنشآت التي توظف ذكورا توظف خريجي تعليم وتدريب مهني. وأن 43% من المنشآت التي توظف إناثاً توظف خريجات تعليم وتدريب مهني. ويبين التوزيع النسبي للنتائج أن غالبية المنشآت توظف أقل من 3 عاملين أو عاملات كما أن النسب الأعلى لخريجي التعليم والتدريب المهني يعملون في تلك المنشآت. وتبين النتائج تقارب هذه النتائج في جميع المحافظات المستهدفة كما يبينها الملحق 6.2، مع ازدياد بنسب المنشآت التي توظف أكثر من ثلاثة عاملين في محافظتي رام الله

والخليل. وقد بينت النتائج أن الـ 1106 منشآت اقتصادية تحت الدراسة توظف 4885 شخصا ضمن المهن والقطاعات تحت الدراسة كعمالة مهنية (خريجين مهنيين أو غيرهم) كما يبين الملحق 6.3.1، بمعدل اقل من 5 عاملين للمنشأة وغالبيتها توظف اقل من 5 كما تبين أعلاه وهذا يتلاءم مع واقع المنشآت الاقتصادية الفلسطينية كما فصله الفصل الثاني من التقرير.

6.2.2 تفصيل العمالة وتوزيعها بحسب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني

وقد توزعت المنشآت التي توظف خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني (547 توظف خريجين و116 توظف خريجات) على المستويات المختلفة، ويتبين أن الكثير من تلك المنشآت توظف خريجين وخريجات لأكثر من مستوى، وإن خمس تلك المنشآت لا تعرف المستوى الذي تخرج منه المهني لديها، ويرتبط ذلك باعتماد المهارة والكفاية في التوظيف للمهنيين وليس بالضرورة الشهادة كما بين أصحاب العمل.

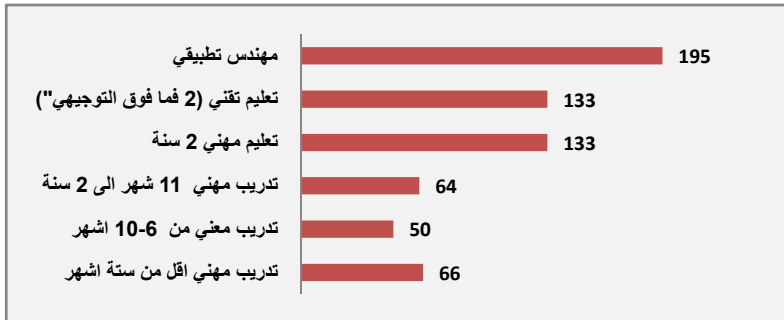
الشكل 6.2.2: عدد العاملين المدربين من خريجي تعليم وتدريب مهني وتقني بحسب المستوى⁶⁸



وقد تبين أن عدد العاملين من المستويات المختلفة للتعليم والتدريب المهني يتراوح من 126 إلى 715 من المنشآت التي تعرف مستويات خريجها. أعلاها أعداد خريجي التدريب المهني 11 شهرا إلى سنتين. وأقلها التدريب المهني الذي يقل عن ستة اشهر.

وبالتالي تبين أن معدل الخريجين المهنيين والتقنيين ضمن المستويات الخمسة للتعليم والتدريب المهني يبلغ نصف العمالة المهنية المتواجدة في المؤسسات قيد الدراسة، وأن العاملين المهنيين ضمن المستويات الثلاثة الأساسية (بحسب إطار 4.1) يبلغ ثلث العمالة المهنية المتواجدة في المؤسسات قيد الدراسة⁶⁹. وقد تبين أن معدل الخريجين العاملين ضمن المستويات الأساسية للتعليم والتدريب المهني يبلغ 2.5 للمنشأة التي توظفهم.

الشكل 6.2.3: أصحاب العمل من خريجي مستويات التعليم والتدريب المهني والتقني بحسب المستوى



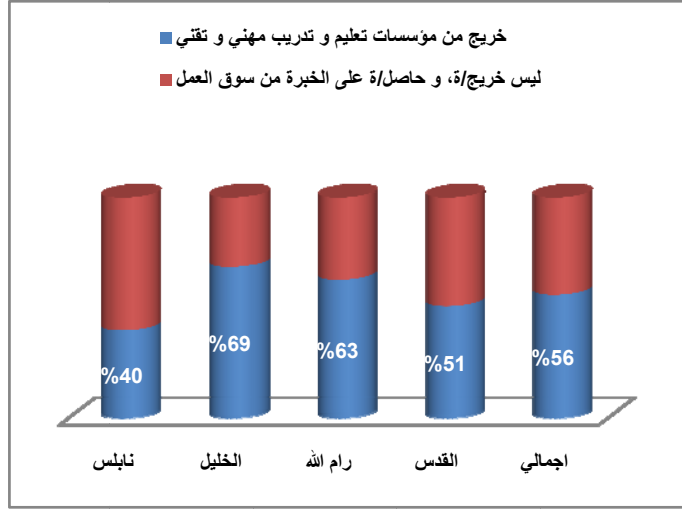
وقد تبين أن 28.3% من أصحاب العمل هم خريجو وخريجات مهني ضمن المستويات الأساسية (توجيهي و اقل بتأهيل مهني-حسب إطار 4.1)، وأن 58% من أصحاب العمل

هم خريجو النظام بمستوياته المختلفة. مما يبين ارتباط مخرجات التعليم والتدريب المهني مع سياسات تفعيل سوق العمل والتطوير الاقتصادي. وتوافقها مع طموحات الخريجين والأهالي والطلبة المتجهين للتعليم والتدريب المهني.

⁶⁸ مستويات التعليم والتدريب المهني المعتمدة بحسب الإطار 4.1. ملاحظة من الممكن أن توظف المنشأة الواحدة أكثر من مستوى.

⁶⁹ تم حساب النسبة من عدد العاملين في الشكل 6.2 اخذين بعين الاعتبار خمس الذين لا يعرفون المستوى نسبة إلى عدد العاملين المهنيين المدربين المسجلين في العمود الأول لجداول ملحق 6.3.1 حيث بلغ العدد الإجمالي لها 4885.

الشكل 6.2.4: مدى تفضيل أصحاب العمل توظيف خريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني حسب المحافظة



وقد بينت النتائج أن 56% من أصحاب العمل يفضلون توظيف خريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وأن 44% منهم يفضلون الحاصلين على الخبرة من السوق دون الحاجة لأن يكون خريجا. وقد تفاوتت هذه النتيجة بحسب المحافظة، حيث تبين ارتفاع تفضيل توظيف الخريجين في محافظة الخليل إلى 69% تلتها رام الله 63%، وانخفاضها في محافظة نابلس إلى 40%. وقد بين أصحاب العمل أسباب تفضيلهم أو عدم تفضيلهم توظيف الخريج المهني، يبين اطار 6.1 أهمها وأكثرها تكرارا.

إطار رقم 6.1: أسباب تفضيل المنشآت توظيف خريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني مقارنة مع غير الخريجين

أسباب تفضيل المنشآت توظيف غير الخريجين/ أو عدم توظيف الخريجين:	أسباب 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 الإنتاج والعمل أفضل من الخريج. ذو الخبرة متخصص بكل قطعه وبما هو موجود في السوق. القدرة على التعامل مع الناس نتيجة الخبرة أفضل. القدرة على العمل أكثر، والقدرة على الإنتاج بشكل فوري. مهارة مكتسبه توفر الوقت والجهد. تحمل ضغط العمل. عدم ارتباط التعليم والتدريب المهني بسوق العمل. طبيعة العمل لا تحتاج لمهني. 	<ul style="list-style-type: none"> أسهل في التعامل والاعتماد عليه أكثر. الأجر اقل من صاحب الخبرة. التعامل مع التكنولوجيا. التعليم متطور ويمتلك معلومات حديثة. إطلاعه على نوع الأجهزة خلال الدراسة. الخلفية النظرية موجودة ومع الخبرة تزداد القدرات. القدرة على استمرار التعلم: المتابعة العملية في التخصصات أهم شيء. القدرة على تعلم طريقة المنشأة وأنظمتها. مجالات العمل تتطور وبحاجة لمن يفهم التطور التكنولوجي. لأنه أقدر على التحليل والاستيعاب.

هناك من ذكر انه لا يهيمه أيهما بل يهيمه القدرة على العمل والإنجاز. وآخرون ذكروا عدم قدرتهم على توظيف أيهما حاليا.

وبالرغم من ذلك بين الإطار 6.1 أن الخريج الجديد يعتبر مكسبا للاستثمار فيه لكنه/ها غير قادر على الإنجاز المباشر نتيجة لنقص الخبرة، لكن لديه/ها مقومات هامة للتخصصات قيد الدراسة تتمثل بالاطلاع على التكنولوجيا الحديثة والقدرة على التطور، فكما ذكر احدهم "الخبرة مع الأيام تتواجد وتكتسب". تعتبر هذه النتائج في غاية الأهمية لتطوير البرامج التدريبية لتتلاءم مع متطلبات العمل والسوق واكتساب مهارات التعلم. كما أن التدريب في سوق العمل قبل التخرج في غاية الأهمية لسد الثغرة المتعلقة بتوظيف الخريج.

كما ذكر بعضهم جوانب النقص في الخريجين عند التوظيف والتي تكمن في عدة جوانب منها اللغة الإنجليزية وقراءة الكتلوج، المهارات الإدارية والتسويقية، نقص الخبرات العملية والميدانية وتلك المتعلقة بمجال العمل المحدد للمنشأة، إجراءات السلامة العامة، ومعرفة بعض التجهيزات والمعدات المستخدمة في السوق، القدرة على تطبيق النظري، ضعف التعامل ونقص

المرونة، تحمل المسؤولية والعمل تحت الضغط، أي الخبرة ومعرفة بيئة العمل واشتراطاته وعلاقاته، وهو ما يوفره تدريب مكثف في سوق العمل قبل التخرج وملاءمة البرامج المهنية مع احتياجات سوق العمل.

وعند تخيير أصحاب العمل ما بين خريجين مهنيين حديثي التخرج ومهنيين مع خبرة أو غير خريجين مع خبرة أو بدون، تبين أن حوالي نصف المنشآت في نابلس ورام الله وربع 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 والتكنولوجية وانخفاض الراتب عن أصحاب الخبرة، دون أن يقلل ذلك من أهمية إتقانهم للمهارات المطلوبة.

وعند سؤال أصحاب العمل إن كانت تواجههم مشكلة في إيجاد مهنيين، فقد أعرب 32% عن تلك الصعوبة دون تفاوت يذكر بين المحافظات. وقد تركز بعض هذه الصعوبة في مجالات مهنية حديثة لا يوجد تدريب كافٍ لها مثال: أجهزة الإنذار والحماية، أو نقص في بعض التخصصات لسوق العمل، مثال: طلب الكترونييات صناعية في محافظة الخليل، كما تبين وجود نقص في مهارات الصيانة وتشخيص الخلل ومعرفة ببعض المجالات المتطورة، وسيتعرض الجزء 6.3 و 6.4 للنقص الكمي والنوعي للمهن والمهارات بالتفصيل.

6.2.3 تفصيل العمالة وتوزيعها بحسب الجنس

لقد تبين أن 24% من المنشآت قيد الدراسة توظف إناثا، 43% منهن خريجات النظام. وقد تبين أن 43% من منشآت رام الله توظف نساء و 29% توظف نساء مهنيات، بينما ما يقارب الـ 20% من منشآت محافظتي القدس ونابلس توظف إناثا و 15% من منشآت القدس توظف مهنيات، بينما 10% من منشآت نابلس توظف نساء مهنيات. وقد تبين أن 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 ونسبة من إجمالي منشآت المحافظة)

المحافظة	المنشآت التي لديها عاملات إناث حاليا		المنشآت التي توظف إناثا في الأعمال الفنية (المهنية) حاليا		المنشآت التي تنوي توظيف إناث في الأعمال الفنية (المهنية) مستقبلا	
	العدد	النسبة من إجمالي المنشآت	العدد	النسبة من إجمالي المنشآت	العدد	النسبة من إجمالي 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%
إجمالي	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 والقدس و 44% من منشآت رام الله. وتتوافق هذه النسب مع تدني نسب التوظيف لخريجات المهني بالأخص في محافظة الخليل، إلا أن استعداد زيادة التوظيف لدى المنشآت توفر الفرصة للبرامج المساندة التي تفتح المجال أمام المرأة المهنية لدخول سوق العمل في محافظات الخليل ونابلس والقدس.

وقد بين أصحاب المنشآت أسباب استعدادهم لزيادة عدد الإناث أو عدم استعدادهم في الجزء المتاح في الاستثمار، حيث تبين أن هناك العديد من الأسباب التي تم ذكرها من قبل الطرفين تم تجميعها وتلخيص أهمها وأكثرها تكرارا في إطار رقم 6.2 أدناه.

إطار رقم 6.2: أسباب استعداد أو عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث	
<p>أسباب عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث⁷⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • بيئة العمل لا تسمح (ورش خارجية، مكان صغير، دخول بيوت..) (بالذات لمهنة الكهرباء). • الإناث لا يصلحون للعمل الميداني. • طبيعة العمل تحتاج لجهد عضلي (الكهرباء، المخازن..). • ظروف العمل: أوقات العمل لا تسمح. • العمل في تراجع، فلن أوظف أحدا. • لان النساء لديهن إجازة أمومة وساعات راحة. • تواجد المنشأة في مكان لا يسمح بالاختلاط. • الخبرة غير كافية لديهن. 	<p>أسباب استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ النساء أفضل في مجال المبيعات والتعامل مع الزبائن والتحدث مع النساء. ✓ سأفتتح فرع (الفتاة تتعامل مع الزبائن). ✓ النساء أكثر دقة في مجال الإلكترونيات والتعامل مع الأجهزة الدقيقة. ✓ يتقاضين أجرا أقل من الذكور. ✓ لديهن التزام أكثر وثبات أكثر (أقل طموحا من الذكر). ✓ ينجحن في الأعمال الإدارية والمحاسبية. ✓ إتقان العمل وعندهن رغبة في التطور. ✓ أصبحت الفتاة تدرس التخصص وبالتالي تستطيع القيام بالمهام. ✓ لا فرق لديهم ما بين ذكر وأنثى المهم الكفاءة. ✓ بشرط تدريبها وإتقانها للمهارة ووجود خبرة لديها. ✓ سياسة المنشأة عدم التمييز (للمنشآت الكبيرة).

وقد حاز بند المبيعات على أكثر الأصوات حيث ذكره أصحاب المنشآت بأشكال مختلفة، مثال: الإناث أكثر إبداعا في التحدث والمبيعات للزبائن ولديهن أسلوب إقناع، أحتاج لإقناع السيدات والنساء يستطعن ذلك، النساء ممتازات في أسلوب العرض والبيع. كما ارتبط أيضا لدى الكثير منهم بالتوسع، حيث ذكر بعضهم أنه سيوظف إناثا لأنه سيتوسع أو افتتح فرعا جديدا.

6.3 الحاجة الكمية للقوى العاملة المدربة⁷¹

من أجل معرفة احتياجات سوق العمل الكمية من القوى العاملة في القطاعات الخمس وللسنوات القادمة، يقوم التحليل بإلقاء الضوء على هذه الاحتياجات وذلك للسنوات القادمة 2011، 2012 و 2013. بالإضافة إلى العاملين الحاليين في المؤسسات والمنشآت من القطاع المهني لسنة 2010. يشمل التحليل جميع المحافظات المشاركة في الدراسة: محافظة رام الله والبيرة، محافظة القدس، محافظة الخليل ومحافظة نابلس، كما تشمل القطاعات الاقتصادية والمجالات قيد الدراسة: الكهرباء، والإلكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، مقسمة إلى مجالات فرعية استنادا إلى التصنيف العربي المعياري كما بين الجزء 2.4 من التقرير.

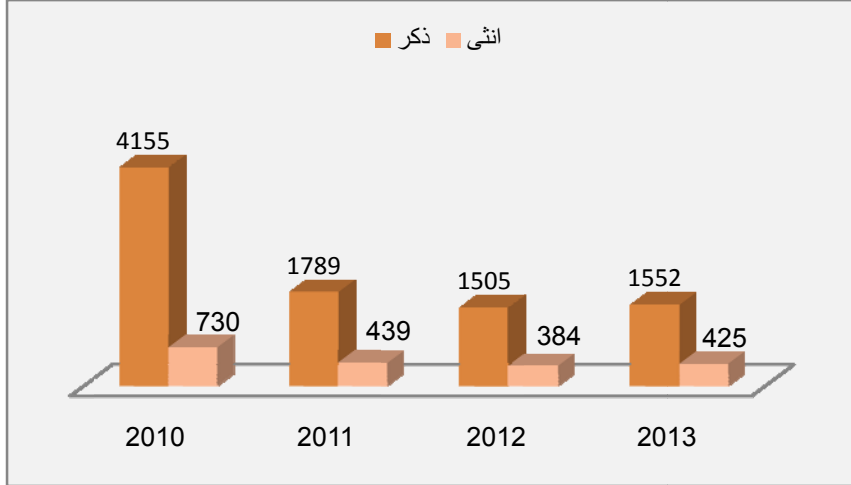
6.3.1 الحاجة الكمية الإجمالية للقوى العاملة المدربة:

بلغ عدد العاملين في جميع القطاعات لسنة 2010 في المنشآت الاقتصادية قيد الدراسة ما مجموعه 3727 ذكرا و 719 أنثى. وقد تبين أن هناك طلبا 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. أي أن الزيادة المطلوبة تصل معدل 2031 شخصا سنويا، كما يبين الشكل 6.3.1 أدناه.

⁷⁰ عرضت الأسباب كما ذكرت من أصحابها وهي لا تتفق بالضرورة مع وجهة نظر الباحثة ولا فريق البحث.
⁷¹ راجع/ي الملحق 6.1 و الجداول م 6.1-م 6.5 في الملحق للنتائج التفصيلية لعدد العاملين الحالي والاحتياجات الكمية من القوى العاملة المدربة للسنوات 2011-2013 بحسب المهن والجنس والمحافظة.

تتقسم القوى العاملة الحالية في القطاعات المذكورة ضمن المحافظات المستهدفة إلى 84% ذكور و16% إناث. 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.

الشكل 6.3.1: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب الجنس



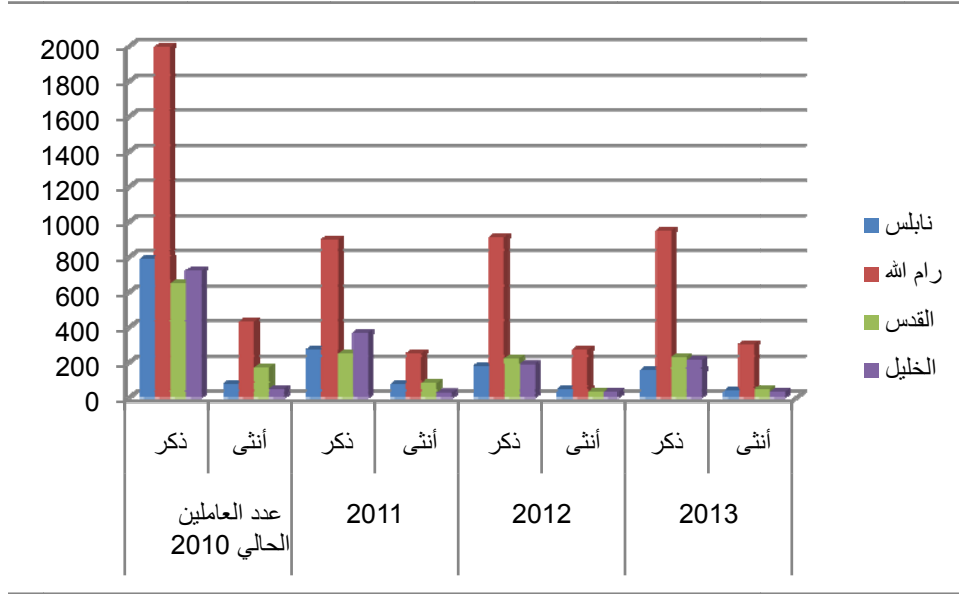
أما المجموع الكلي من القوى العاملة المدربة الحالية (2010) فتصل إلى 4885 شخصا. والقوى العاملة المدربة المستقبلية للسنوات الثلاث القادمة (2011-2013) فقد بلغت 6094 شخصا، وبالتالي يتوقع زيادة عدد العاملين بالقطاعات المستهدفة بمقدار أكثر من ضعف عددها الحالي (مرة وربع: 1.25) خلال الثلاث سنوات القادمة.

ومن المثير للانتباه أن المنشآت الاقتصادية قد بينت أن القوى العاملة المدربة في القطاعات قيد الدراسة ضمن المحافظات المستهدفة كانت قد حافظت على ثباتها دون نمو (30% منها)، وأن 2% ذكرت أنها نمت، و6% تذبذبت بينما بين 62% من المنشآت أشارت أن القوى العاملة المدربة لديها قد تراجعت خلال الثلاث سنوات الماضية (2006-2009). وقد بين أصحاب المنشآت خلال المجموعات المركزة توقعهم للنمو في ظل تراجع سابق للحالة الاقتصادية العامة، والمرتبطة بالأوضاع السياسية العامة، كما بين الجزء 2.1 من التقرير، بينما شهد نمو خلال العام 2010 وأفاق نمو مستقبلي.

وتشير النتائج إلى تفاوت بين المحافظات بالنسبة للعدد الحالي للعمالة المدربة والنمو المتوقع خلال الأعوام (2011-2013) ضمن القطاعات قيد الدراسة كما يبين الشكل 6.2 والجدول 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 إلى 1196 عاملا سنويا.

ويرتفع معدل الطلب في محافظات القدس والخليل ليصل حوالي 290 سنويا وهو ما يفوق 40% من سنة الأساس 2010. كما أن 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 و9% نابلس و18% رام الله و21% القدس. إلا أن النمو المتوقع للإناث في محافظات نابلس ورام الله والخليل مرتفع عن الذكور في تلك المحافظات وإن العدد المطلوب خلال السنوات الثلاث القادمة سيبلغ حوالي ضعفي العدد الحالي. كما تفاوتت نسب النمو عبر السنوات فتزايدت من 2011 إلى 2013 لرام الله وارتفعت الزيادة في السنة الأولى وتراجعت في السنوات التي تلتها في محافظتي نابلس والخليل كما يبين الشكل 6.3.2، بينما حافظت على نفسها لمحافظة القدس.

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

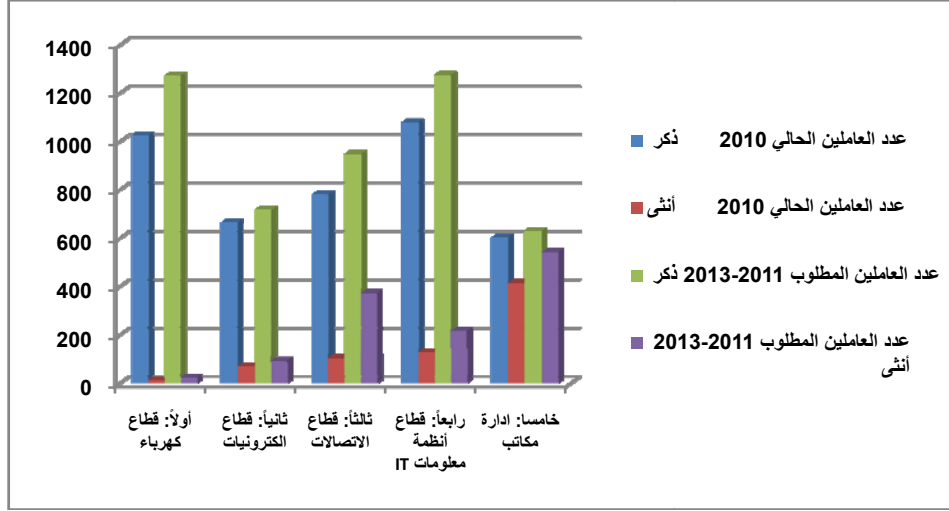


الجدول 6.3.1: النمو ومعدل الزيادة المطلوبة من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب المحافظة والجنس

المحافظة	النمو المتوقع		عدد العاملين المطلوب 2013-2011		معدل الزيادة السنوي		إجمالي
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
نابلس	2.1	0.8	162	612	79	787	258
رام الله	1.9	1.4	827	2761	432	1996	1196
القدس	1.0	1.1	166	703	169	650	290
الخليل	1.9	1.1	93	770	50	722	288

وتشير النتائج إلى تفاوت ضمن القطاعات قيد الدراسة بالنسبة للنمو المتوقع للعمالة المدربة خلال الأعوام (2011-2013) لكلا الجنسين، كما يبين الشكل 6.3 والجدول 6.2. حيث تبين النتائج ارتفاع الطلب على القوى العاملة المدربة في قطاع الاتصالات يتبعه قطاعا الكهرباء وأنظمة المعلومات ومن ثم قطاعا الإلكترونيات وإدارة المكاتب، بمعدل يتزايد عن سنة الأساس (2010) بحوالي 50% سنويا للاتصالات و42% و41% سنويا للكهرباء والأنظمة المعلومات، و37% و38% للإلكترونيات وإدارة المكاتب.

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



الجدول 6.3.2: النمو ومعدل الزيادة المطلوبة من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة

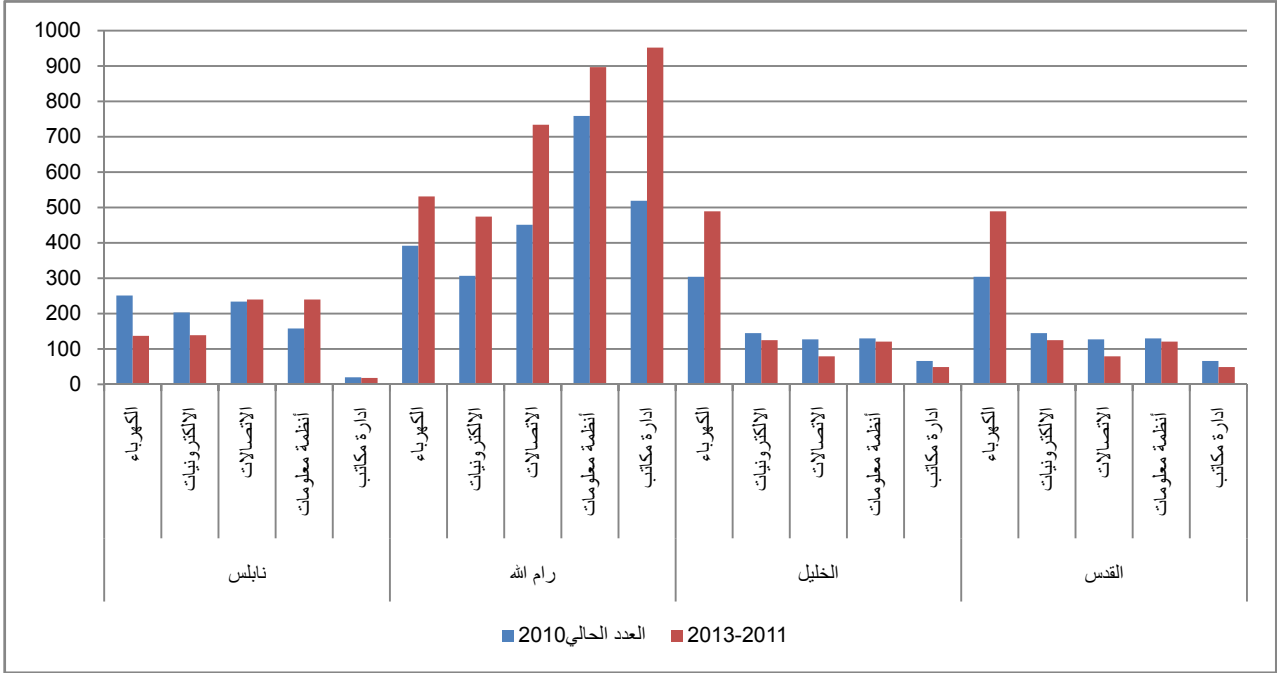
حسب القطاع والجنس (2011-2013)

معدل الزيادة السنوية	النمو		عدد العاملين المطلوب 2013-2011		عدد العاملين الحالي 2010				
	إجمالي	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى		ذكر	
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 الإلكترونيات
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 المعلومات
391	181	210	1.3	1.0	543	631	415	603	خامساً: إدارة مكاتب

وقد تراوح معدل الزيادة السنوية المطلوبة ما بين 270-497 لتلك القطاعات بحسب القطاع وحجم العينة لكل منها، وبالتالي تبين الحاجة لعمالة مدربة بالمئات سنويا في القطاعات المستهدفة للمناطق المستهدفة (الخليل، رام الله، القدس ونابلس) للسنوات القادمة (2011-2012-2013). وبالتالي يعتبر قطاع الاتصالات الأكثر نموا لكلا الجنسين، بينما قطاع أنظمة المعلومات الأكثر تشغيلاً يليه قطاع الكهرباء.

وقد بينت النتائج أيضا ضعف تواجد النساء في قطاع الكهرباء وتركزها في إدارة المكاتب ووجودها في القطاعات الأخرى، حيث شكلت النساء (1.3%) في قطاع الكهرباء و41% في إدارة المكاتب، بينما شكلت ما معدله 11% في الاتصالات وأنظمة المعلومات والإلكترونيات. وقد بينت النتائج أعلاه ارتفاع الطلب للقوى العاملة من الإناث بالأخص في قطاعي الاتصالات وأنظمة المعلومات. إن هذه النتيجة تبرز أهمية السياسات الموجهة لفتح المجالات لكلا الجنسين للاتحاق بالمهن المختلفة.

الشكل 6.3.4: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) حسب القطاع والمحافظة



وقد تبين أن الأكثر نمواً في نابلس أنظمة المعلومات، والأكثر نمواً في رام الله إدارة المكاتب يليه الاتصالات (بالرغم من نمو القطاعات جميعها بشكل يفوق باقي المحافظات)، والأكثر نمواً في الخليل والقدس هو الكهرباء، كما يبين الشكل، ويبين أيضاً أن الكهرباء أكثر نمواً في الخليل والقدس ورام الله، وأن أنظمة المعلومات عالية النمو في جميع المحافظات. والاتصالات عالية النمو في نابلس ورام الله، والإلكترونيات في رام الله والخليل والقدس.

تبرز النتائج السابقة أن هناك نمواً متوقعاً وحاجة كمية للقوى العاملة المدربة من كلا الجنسين للسنوات الثلاث القادمة وفي الأربع محافظات ضمن القطاعات المستهدفة. وقد بينت النتائج تفاوتاً في النمو المتوقع حسب المحافظة والقطاع، حيث تبين ازدياد الطلب والنمو في محافظة رام الله عن باقي المحافظات وازدياد نمو في قطاع الاتصالات ثم الكهرباء وأنظمة 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 المدربة⁷²

6.3.2.1 قطاع الكهرباء:

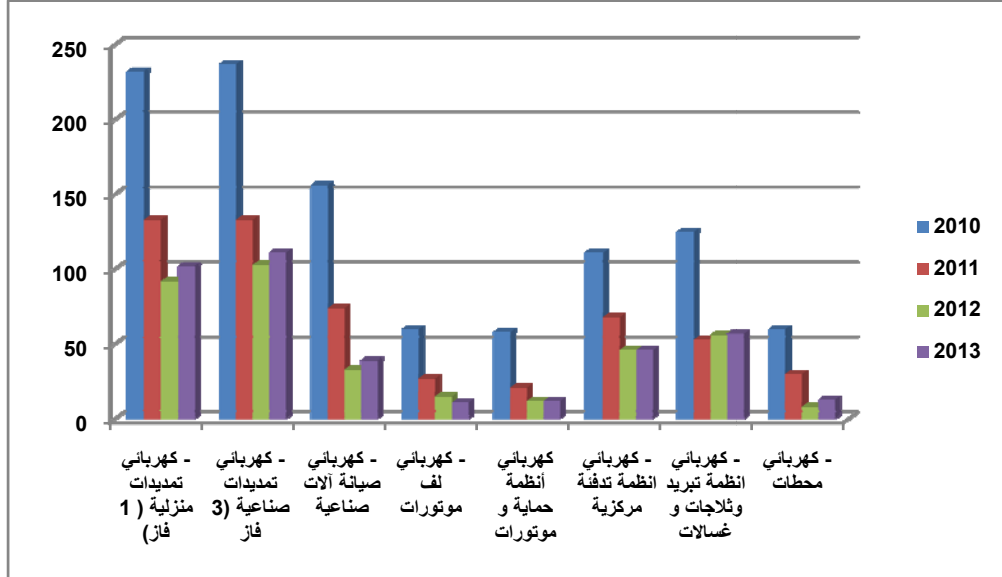
بينت النتائج السابقة أن قطاع الكهرباء مشغل أساسي في المحافظات، كما أن نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 42%، بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 432 شخصاً سنوياً في المحافظات المستهدفة، كما أنه مشغل للذكور مع تواجد ضعيف للإناث.

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 وموتورات، كهربائي أنظمة تدفئة مركزية، كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات وغسالات، كهربائي محطات. وقد بينت النتائج ارتفاع الطلب على مهن التمديدات الكهربائية المنزلية والصناعية وكهربائي أنظمة التدفئة والتبريد بحوالي 44%-48% زيادة في الطلب عن سنة الأساس 2010.

⁷² راجع/ي الملحق 6.3 للنتائج التفصيلية للمهن بحسب الجنس والمحافظة.

وقد تبين الطلب المرتفع للتمديدات الكهربائية في محافظتي رام الله والخليل بينما الطلب على كهربائي أنظمة التبريد مرتفعة في محافظة القدس وكهربائي صيانة آلات صناعية في محافظتي رام الله والخليل. وارتفاع الطلب على كهربائي أنظمة التبريد ثم التدفئة في محافظة نابلس. وقد تبين أن الطلب بالأساس على الذكور، كون الطلب على الإناث متدنياً للغاية وتركز في عدد محدود لا يتجاوز الـ 12 في التمديدات وصيانة الآلات الصناعية.

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

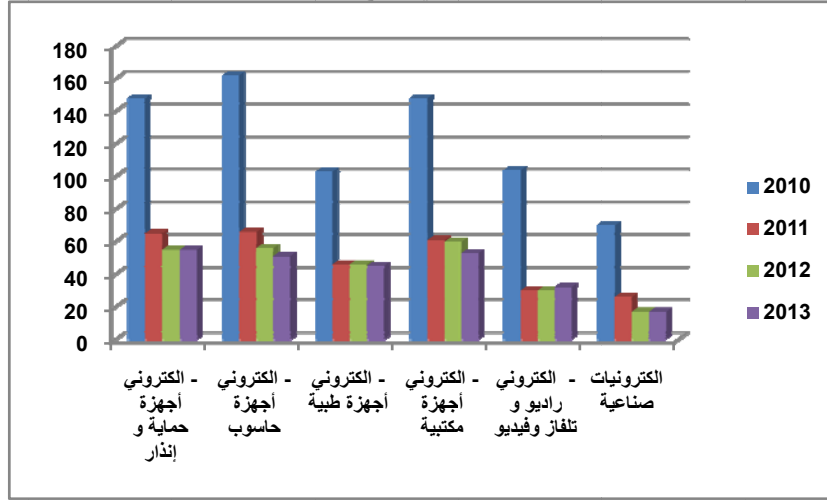


6.3.2.2 ثانيًا: قطاع الإلكترونيات (صيانة أو بيع أو تركيب)

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 أن نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 37% بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 270 شخصاً سنوياً في المحافظات المستهدفة، ويبين الشكل 6.6 التالي أعداد القوى العاملة المدربة المطلوبة لقطاع الإلكترونيات في مهن: الكتروني أجهزة حماية وإنذار، الكتروني أجهزة حاسوب، الكتروني أجهزة طبية، الكتروني أجهزة مكتبية، الكتروني راديو وتلفاز وفيديو، الكتروني/كهربائي صيانة لوحات كهربائية وتحكم الكتروني (الالكترونيات صناعية)، جميعها في مجالات الصيانة و/أو البيع و/أو التركيب.

أظهرت النتائج ارتفاع الطلب على مهن: الكتروني أجهزة طبية، أجهزة حماية وإنذار وأجهزة مكتبية بواقع 44% للأولى و39% للثانية والثالثة. تلاها الكتروني أجهزة حاسوب بنسبة 36% زيادة في الطلب عن سنة الأساس 2010. بالرغم من أن العدد المرتفع للقوى العاملة المدربة تركز في الكتروني أجهزة حاسوب وأجهزة حماية وإنذار وأجهزة مكتبية.

الشكل 6.3.6: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن مختلفة في قطاع الإلكترونيات



ويبين الملحق 6.3 الطلب على أساس الجنس ، حيث أظهرت النتائج أن هناك طلب على الإناث في قطاع الإلكترونيات يزيد عن قطاع الكهرباء ويختلف بحسب المهنة، حيث يتركز في مهنة صيانة الأجهزة المكتبية ثم أجهزة الحماية والإنذار، مع طلب عالي على صيانة الأجهزة الطبية والحاسوب. بينما تركز عند الذكور على صيانة الأجهزة الطبية فأجهزة حماية وإنذار ثم أجهزة حاسوب.

وتبين النتائج كما يعرضها الملحق الطلب على أساس المحافظة والجنس، أن الطلب في محافظة نابلس للإناث مرتفع على الإلكتروني أجهزة حماية وإنذار، وللذكور على الإلكترونيات صناعية ثم حماية فأجهزة طبية. بينما الطلب في محافظة رام الله مرتفع للإناث على صيانة أجهزة طبية فأجهزة مكتبية ، وللذكور على طبية وأجهزة مكتبية وأجهزة حاسوب وحماية وإنذار. وقد تبين محدودية الطلب على الإناث في الإلكترونيات في محافظتي القدس والخليل. حيث تركز الطلب على الإناث في القدس على طبية وأجهزة حاسوب، بينما توزع للإناث في الخليل على أجهزة إنذار وأجهزة مكتبية وأجهزة حاسوب. وقد توزع بالنسبة للذكور في محافظة القدس على الإلكتروني راديو وتلفاز وفيديو وأجهزة حاسوب ثم حماية، وتوزع الطلب للذكور في محافظة الخليل على أجهزة حاسوب وحماية وإنذار. وقد تبين أن أعلى طلب للإناث في المحافظات تركز في محافظة رام الله.

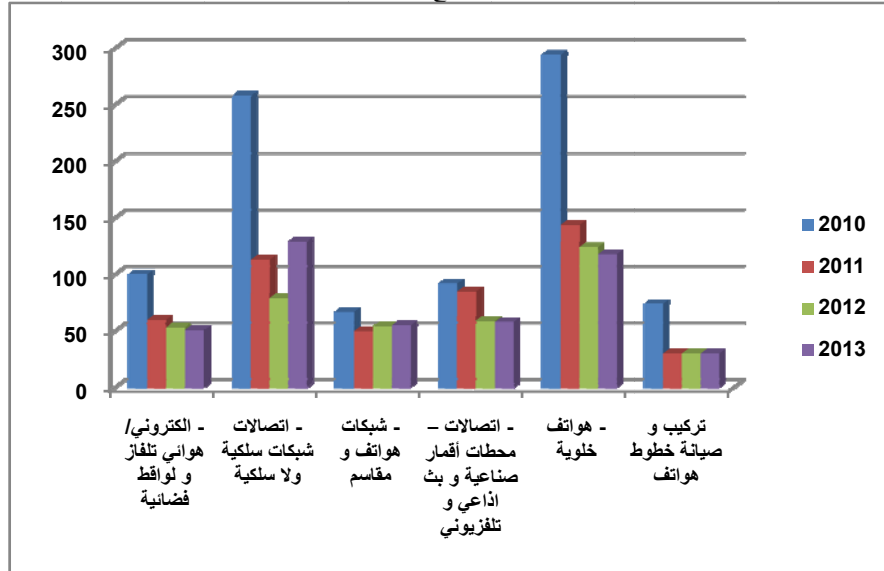
ملاحظ أن الطلب لقطاع الإلكترونيات ينخفض إلى النصف بالنسبة لتخصص الكهرباء (كما يبينه الشكل 6.5 و 6.6)، وذلك لما بينه أصحاب العمل في المجموعات المركزة من اعتماد الشركات على صيانة الأجهزة الإلكترونية من الشركة المزودة، وانخفاض تكلفة الأجهزة مقارنة بتكلفة صيانتها، واتجاه القطاع باتجاه المبيعات.

6.3.2.3 ثالثاً: قطاع الاتصالات

بلغ عدد العاملين المهنيين المدربين في قطاع الاتصالات لسنة 2010 من الذكور 781، وبلغ عدد العاملات من الإناث 104. أما بالنسبة للسنوات القادمة (2011-2013) فقد بينت النتائج السابقة أن 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 أعداد القوى العاملة المدربة المطلوبة لقطاع الاتصالات في مهن: الإلكتروني/ هوائي تلفاز ولواقظ فضائية، اتصالات شبكات سلكية ولا سلكية، شبكات هواتف ومقاسم، اتصالات - محطات أقمار صناعية وبث إذاعي وتلفزيوني، هواتف خلوية ، تركيب وصيانة خطوط هواتف.

أظهرت النتائج ارتفاع التشغيل في مهنتي هواتف خلوية واتصالات شبكات سلكية ولا سلكية، كما بينت ازدياد الطلب على مهنتي شبكات هواتف ومقاسم، اتصالات - محطات أقمار صناعية و بث إذاعي وتلفزيوني. تبعثها الكتروني/ هوائي تلفاز ولواقظ فضائية، تلتها هواتف خلوية واتصالات شبكات سلكية ولا سلكية، بخلاف قطاعي الكهرباء والالكترونيات، الذي ازداد الطلب على بعض مهنتها، فإن قطاع الاتصالات اشتمل الطلب على جميع المهنت الخاصة بهذا القطاع الذي يتجدد ويتطور بشكل ملحوظ، وبمستوى أعلى للتوزع من باقي القطاعات.

الشكل 6.3.7: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع الاتصالات



وقد تبين بأن الطلب على الإناث لهذا القطاع بلغ 29.5% من المجموع الكلي، وينمو قدره 3.6 مرات أكثر من العدد الحالي (وهو النمو المتوقع الأعلى ما بين الجنسين لجميع القطاعات) مما يستدعي أن يتم إيلاء أهمية للإناث في هذا المجال. ويبين الملحق 6.3 الطلب على الإناث حسب المهنة في قطاع الاتصالات. حيث يرتفع الطلب في كل من مهنة هواتف خلوية، واتصالات شبكات سلكية ولاسلكية، وبث إذاعي وتلفزيوني. أما بالنسبة للذكور فقد توزع على جميع المهنت وكان الأكثر طلباً في محطات وبث إذاعي وتلفزيوني، وشبكات هواتف ومقاسم.

وبالنسبة للمحافظات فقد تبين في محافظة نابلس للإناث أن الطلب على جميع المهنت مرتفع (باستثناء تركيب وصيانة خطوط هواتف) ويوازي الطلب العام للإناث في جميع المحافظات. وقد توزع أيضاً الطلب على المهنت المختلفة للذكور في المحافظة (باستثناء تركيب وصيانة خطوط هواتف). وقد تبين أيضاً ارتفاع الطلب على الإناث بشكل لافت في محافظة رام الله وعلى جميع القطاعات، تركز كنسبة نمو وعدد في قطاع صيانة وبيع الهواتف الخلوية. وقد توزع أيضاً الطلب في المحافظة للذكور على جميع المهنت. وقد تبين وجود طلب عال للإناث في محافظة القدس، بالرغم من تواجدها الضعيف في القطاع، ولوحظ توزع الطلب على جميع المجالات (باستثناء تركيب وصيانة خطوط هواتف) مع ازدياد في الطلب على شبكات سلكية ولا سلكية. وقد تبين أيضاً وجود نمو كبير للذكور في القطاع توزع على جميع المهنت. وفي محافظة الخليل لوحظ طلب محدود للنمو في القطاع للذكور والإناث، بالرغم من توزعه على المهنت للذكور وتركزه في شبكات سلكية ولا سلكية والهواتف الخلوية.

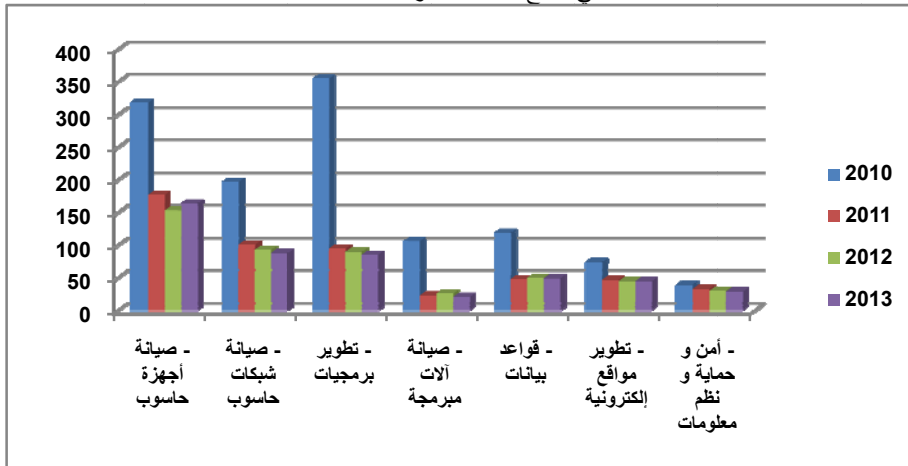
إن قطاع الاتصالات يشهد تطوراً سريعاً وملحوظاً، واستناداً إلى المجموعات المركزة التي تم عقدها في مناطق تنفيذ المشروع والخاصة بالقطاع الخاص، تم سؤالهم عن طبيعة هذا التخصص، والذي يبدو أنه يتطور ويستوعب أيدي عاملة من القطاع المهني، وبالنسبة للإناث فهناك حاجة حقيقية لتدريبهم في قطاع الاتصالات والمهنت المتعلقة بالهواتف الخليوية، والشبكات اللاسلكية، وتعتبر من المهنت التي تعمل بها الإناث وأثبتت قدراتها بنفس كفاءة الذكور في هذا المجال.

6.3.2.4 رابعاً: قطاع أنظمة معلومات IT

بلغ عدد العاملين المهنيين المدربين في قطاع أنظمة معلومات/ تكنولوجيا المعلومات لسنة 2010 من الذكور 1080، وبلغ عدد العاملات من الإناث 128 في المحافظات قيد الدراسة ويعتبر الأكثر تشغيلاً ما بين القطاعات الأخرى المستهدفة. أما بالنسبة للسنوات القادمة (2011-2013) فقد بينت النتائج السابقة أن نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 41%، بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 497 شخصاً سنوياً في المحافظات المستهدفة. ويبين الشكل 6.8 التالي أعداد 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 ونظم معلومات.

أظهرت النتائج ارتفاع التشغيل في مهنتي تطوير برمجيات وصيانة أجهزة وشبكات الحاسوب، كما بينت ازدياد الطلب على مهن أمن وحماية ونظم معلومات وتطوير مواقع إلكترونية، تبعثها صيانة أجهزة حاسوب وشبكات. ويلاحظ أن الطلب في هذا القطاع يتوزع على غالبية المهن فيه.

الشكل 6.3.8: العدد الحالي (2010) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2011-2013) لمهن المختلفة في قطاع أنظمة المعلومات



وقد تبين بأن الطلب على الإناث لهذا القطاع 14.5% من المجموع الكلي. ويبين الملحق 6.3 الطلب على الإناث حسب المهنة في قطاع تكنولوجيا المعلومات، حيث إن الطلب الأعلى على صيانة أجهزة الحاسوب وشبكات وحماية نظم معلومات من ثم تطوير البرمجيات. أما بالنسبة للذكور فيعتبر قطاع تكنولوجيا المعلومات الأعلى طلباً مقارنة بالمهن المختلفة، حيث توزع الطلب على جميع المهن، تركز العدد الأعلى في مهنة صيانة أجهزة الحاسوب ويليها صيانة شبكات الحاسوب ومن ثم المهن الأخرى.

وقد بين الملحق 6.3 توزع المهن في القطاع حسب المحافظة والجنس، حيث تبين في محافظة نابلس ارتفاع الطلب على الإناث في صيانة أجهزة حاسوب، وصيانة شبكات حاسوب، وقد تبين ارتفاع الطلب على الذكور على هذه المهن إضافة إلى 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 وتطوير برمجيات. وفي محافظة القدس تبين وجود 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 وتطوير مواقع إلكترونية. وقد تبين طلب على الذكور على صيانة أجهزة وشبكات حاسوب وحماية نظم المعلومات.

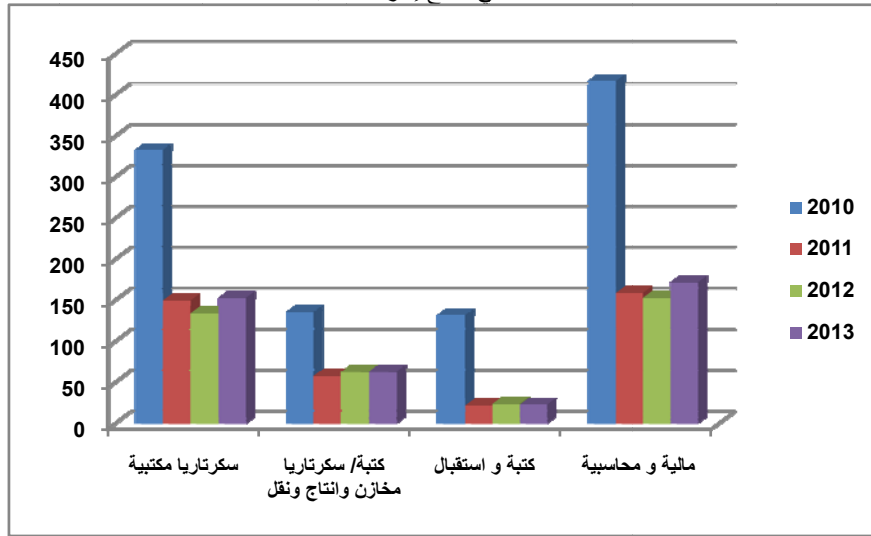
إن قطاع تكنولوجيا المعلومات يعتبر من القطاعات التي تتطور وتتجدد باستمرار، والتي تحتاج إلى مهنيين مدربين وعلى اطلاع بالتطورات باستمرار في هذا المجال.

6.3.2.5 خامساً: إدارة مكاتب

بلغ عدد العاملين المهنيين المدربين في قطاع إدارة مكاتب لسنة 2010 من الذكور 512، وبلغ عدد العاملات من الإناث 173 في المحافظات قيد الدراسة، ويعتبر الأكثر تشغيلاً للإناث ما بين القطاعات الأخرى المستهدفة. أما بالنسبة للسنوات القادمة (2011-2013) فقد بينت النتائج السابقة أن نسبة النمو السنوية المتوقعة مقارنة مع السنة الحالية 2010 تصل 38%، بمعدل زيادة سنوية مطلوبة من العمالة المهنية المدربة تعادل 317 شخصاً سنوياً في المحافظات المستهدفة. ويبين الشكل 6.9 التالي أعداد القوى العاملة المدربة المطلوبة لقطاع إدارة المكاتب في مهن سكرتارية مكتبية، كتابة/ سكرتارية مخازن وإنتاج ونقل، كتابة واستقبال، مالية ومحاسبية.

أظهرت النتائج ارتفاع التشغيل في مهن المالية والمحاسبية والسكرتارية المكتبية، كما بينت النتائج ازدياد الطلب على مهن سكرتارية مخازن وإنتاج ونقل ومكتبية، تليها المهن المالية والمحاسبية. وتبين النتائج وجود طلب محدود على مهن الاستقبال. وقد تبين بأن الطلب على الإناث لهذا القطاع 34.5% من المجموع الكلي. وأن النمو في الطلب على العمالة المدربة من الإناث أعلى من تلك للذكور في هذا القطاع كما يبين الجدول 6.2.

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



ويبين الملحق 6.3 الطلب على الإناث حسب المهنة في قطاع إدارة المكاتب، حيث تبين الطلب الأعلى لمهنة السكرتارية المكتبية و ثم المهن المالية والمحاسبية وبشكل ثابت على مدار السنوات القادمة. ويرتفع الطلب بشكل ملحوظ بالنسبة للذكور لمهنة المالية والمحاسبية بالنسبة للتخصصات الأخرى.

وبالنسبة للمحافظات تبين وجود حاجة محدودة للقطاع لكلا الجنسين في محافظة نابلس، مع الطلب على السكرتارية المكتبية للإناث والمالية للذكور. وقد تبين ارتفاع الطلب لكلا الجنسين في محافظة رام الله على المالية مع ارتفاع الطلب للذكور في المحافظة أيضاً على السكرتارية المكتبية. وتبين ازدياد الطلب لكلا الجنسين في محافظة القدس على المهن المالية. بينما محدودية الطلب في محافظة الخليل وتركزها للإناث على السكرتارية المكتبية والاستقبال والمالية.

من خلال المجموعات المركزة، كان واضحاً بأن سوق العمل يحتاج إلى مهنيين لديهم المهارات المالية والمحاسبية في العمل، وخاصة في عملية الإدارة، والفواتير وغيرها من الأمور المتعلقة بهذا التخصص.

6.4 أهم المهارات والاتجاهات المطلوبة من قبل سوق العمل:

لقد تم تقسيم المهارات المطلوبة من سوق العمل إلى: مهارات واتجاهات شخصية، مهارات واتجاهات مهنية، مهارات واتجاهات مهنية متخصصة، مهارات واتجاهات إدارية. وقد تم عرض مجموعة من المهارات والاتجاهات وترك الخيار لهم لوضع مهارات أخرى لم يتم ذكرها. وقد تباينت نتائج المهارات والاتجاهات بحسب مجال عمل المنشأة والقطاع والمحافظة. تعرض النتائج التالية في هذا الجزء من الفصل أولويات الخيارات بشكل عام بحسب رؤية الـ 1106 منشآت اقتصادية مبحوثة، وأولويات الخيارات بحسب مجال عمل المنشأة والقطاع والمحافظة لكل منها مع عرض النتائج التفصيلية في الملحق 6.4.

6.4.1 المهارات والاتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

تم عرض المهارات والاتجاهات الشخصية التالية للمبحوثين من أصحاب 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، الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، القدرة على العمل مع الآخرين كفريق، الاستعداد للعمل بعد ساعات العمل، وترك أخرى لهم لوضع ما يرونه مناسباً.

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

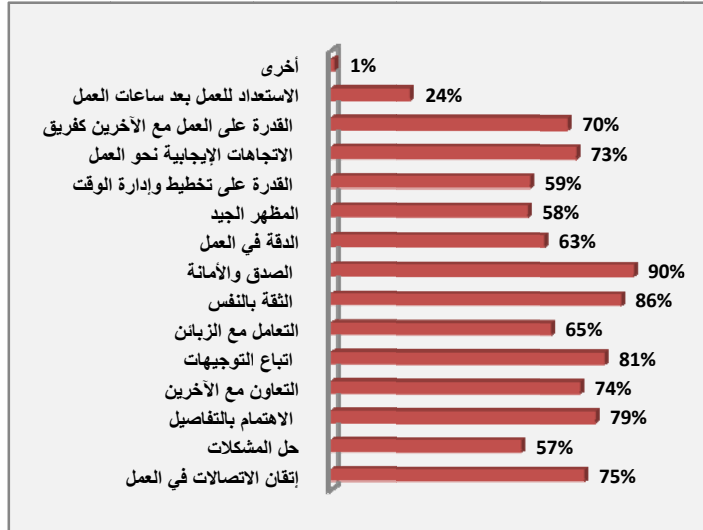
يبين الشكل 6.4.1 أدناه النتائج بشكل عام، حيث يبين ارتفاع عدد أصحاب العمل ممن يرون أهمية المهارات والاتجاهات والشخصية بشكل عام بشكل ملفت، حيث يتفق ما يفوق 90% من أصحاب العمل على أهمية بعضها، كما ويتفق ما بين الـ 70-85% على بعضها الآخر ويتدنى بعضها ليصل 24% كما يبين الشكل. كما يتبين أن 68% من أصحاب العمل كمعدل عام اتفقوا على أهمية المهارات والاتجاهات الـ 14 التي تم ذكرها.

وبناء عليه، يبين الإطار 6.4.1 أولويات المهارات والاتجاهات الشخصية للـ 1106 منشآت اقتصادية. حيث تبين أن الأولويات تمثلت في الصدق والأمانة تلاها الثقة بالنفس وهو ما عبر عنه 996 و 954 من أصحاب العمل على التوالي والذين يمثلون 90% و 86% من المنشآت المبحوثة على التوالي.

الإطار 6.4.1: أولوية المهارات والاتجاهات 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. الاتجاهات الإيجابية نحو العمل.
8. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق.

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



وقد تبين أن الصدق والأمانة والثقة بالنفس شكلتا أولويتين لدى غالبية المحافظات والقطاعات. وقد فسر أصحاب العمل في المجموعات المركزة ذلك لكون المنشآت بغالبيتها منشآت صغيرة توظف ما بين 3-5 وبالتالي يحتاج صاحب العمل لمن يثق به/بها أو يمثله لحظة عدم تواجده أو لدى عمل المهني في ورش خارجية. وقد حازت الأولويات الثماني على نسب تفاوتت ما بين الـ 90% والـ 70% إلا أن باقي المهارات والاتجاهات أيضا شكلت متطلبا لـ 65% - 57% من أصحاب العمل للعاملين كما يبين الشكل أعلاه، مما يتطلب أخذهم بعين الاعتبار (باستثناء الاستعداد للعمل بعد ساعات العمل والتي حازت على موافقة 24% من أصحاب العمل).

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

لقد تبين وجود علاقة ما بين المهارات والاتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل من العاملين، وما بين مجال عمل المنشأة، وقد توزع العاملون في قطاعات الكهرباء، الإلكترونيات، الاتصالات، تكنولوجيا المعلومات، إدارة المكاتب، على المنشآت الاقتصادية المختلفة والتي تعمل في مجالات عمل: المبيعات، الصيانة، تركيب ومعايرة / تمديدات، إنتاج وتصنيع، خدمات عامة أخرى. فقد تبين توزع المهنيين والعاملين المدربين في تلك المهن على المنشآت المذكورة، مع تركيز أكبر لمهنة الكهرباء في التمديدات، وتركز إدارة المكاتب في الخدمات العامة والأخرى وتوزع الباقي على المجالات المختلفة.

يبين الإطار 6.4.2 أدناه أولويات المهارات والاتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين- حسب مجال عمل المنشأة ويتبين أن مجالات المبيعات والصيانة تتوافق في النتائج مع النتائج العامة، مع استبدال التعاون مع الآخرين بالدقة في العمل في المرتبتين السادسة والثامنة لكل منها.

الإطار 6.4.2: أولوية المهارات والاتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب مجال عمل المنشأة⁷³:

مبيعات	صيانة	تركيب ومعايرة / تمديدات	إنتاج وتصنيع	خدمات عامة	أخرى
1. الصدق والأمانة	9. الصدق والأمانة	1. الصدق والأمانة	1. الصدق والأمانة	1. الصدق والأمانة	1. الصدق والأمانة
2. الثقة بالنفس	10. الثقة بالنفس	2. الثقة بالنفس	2. الاهتمام بالتفاصيل	2. الثقة بالنفس	2. إتقان الاتصالات في
3. اتباع التوجيهات	11. اتباع التوجيهات	3. التعاون مع الآخرين	3. الثقة بالنفس	3. اتباع التوجيهات	3. العمل والاتجاهات
4. الاهتمام بالتفاصيل	12. الاهتمام بالتفاصيل	4. اتباع التوجيهات	4. الاتجاهات الإيجابية	4. الدقة في العمل	4. الإيجابية نحو العمل
5. إتقان الاتصالات في العمل	13. إتقان الاتصالات في العمل	5. الاهتمام بالتفاصيل	5. التعاون مع الآخرين	5. التعاون مع الآخرين	5. الثقة بالنفس
6. الدقة في العمل	14. القدرة على العمل مع	6. إتقان الاتصالات في العمل	6. القدرة على العمل مع	6. التعامل مع الزبائن	6. الاهتمام بالتفاصيل
7. الاتجاهات الإيجابية نحو العمل	15. الآخرين كفريق	7. القدرة على العمل مع	7. الآخرين كفريق	7. الاتجاهات الإيجابية نحو	6. الدقة بالعمل والمظهر
8. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق	16. الدقة في العمل	8. إتقان الاتصالات في العمل	8. إتقان الاتصالات في العمل	8. القدرة على تخطيط وإدارة الوقت والاهتمام بالتفاصيل	8. القدرة على تخطيط وإدارة الوقت

وقد تقاربت نتائج التمديدات مع النتائج العامة باستثناء صعود التعاون مع الآخرين للمرتبة الثالثة بدل الخامسة. وبالنسبة للإنتاج والتصنيع فقد صعد الاهتمام بالتفاصيل للمرتبة الثانية، وتراجعت اتباع التعليمات خارج القائمة ودخل الاهتمام بالمظهر الجيد للمرتبة الثامنة. أما الخدمات العامة فقد حافظت على المهارات الثلاث الأولى في القائمة العامة وبنفس الترتيب، وبالمقابل صعد إلى قائمة الأولويات الدقة في العمل، التعامل مع الزبائن والقدرة على تخطيط وإدارة الوقت في المرتبة الرابعة والسادسة والثامنة على التوالي. إن اختلاف الأولويات أعلاه 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 أعلاه لأصحاب العمل.

⁷³ راجع الملحق 6.4.1 للتفاصيل.

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

وقد بينت النتائج اختلاف المهارات والاتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في المنشآت الاقتصادية المرتبطة بالقطاعات قيد الدراسة من العاملين لديه بحسب القطاع،

الإطار 6.4.3: أولوية المهارات والاتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع ⁷⁴ :			
كهرباء	الالكترونيات	اتصالات	أنظمة 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. إتقان الاتصالات في العمل	3. إتقان الاتصالات في العمل
4. الاهتمام بالتفاصيل	4. الاهتمام بالتفاصيل	4. إتقان الاتصالات في العمل	4. إتقان الاتصالات في العمل
5. التعاون مع الآخرين	5. إتقان الاتصالات في العمل	5. الاهتمام بالتفاصيل	5. الاهتمام بالتفاصيل
6. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق	6. تعاون مع الآخرين	6. التعاون مع الآخرين	6. الاهتمام بالتفاصيل والتعاون مع الآخرين
7. الاتجاهات الإيجابية نحو العمل	7. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق	7. الدقة في العمل	7. الحفاظ على المظهر الجيد
8. إتقان الاتصالات في العمل	8. الدقة في العمل	8. الحفاظ على المظهر الجيد	8. الدقة في العمل

وقد تبين تشابه كبير ما بين مهنة الكهرباء والإلكترونيات مع الأولويات العامة، مع تراجع أولوية الاتصالات في العمل وتقدم العمل ضمن الفريق للكهرباء، وظهور الدقة في العمل للإلكترونيات. بينما تشابهت مهنتا الاتصالات وأنظمة المعلومات، من حيث تقدم إتقان الاتصالات في العمل وظهور الدقة في العمل والحفاظ على المظهر الجيد. وقد فسر أصحاب العمل ذلك من خلال المجموعات المركزة لكون طبيعة تلك المنشآت تجمع ما بين الصيانة والمبيعات والخدمات.

إضافة للمنشآت أعلاه هناك منشآت أخرى كمنشآت تجارية وخدمية وتعليم وصحة مختلفة والتي توظف العمالة المهنية المدربة ضمن القطاعات المستهدفة والتي تتوافق نتائجها مع ما سبق من مجالات عمل خدمية وأخرى من الجزء أعلاه.

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

وقد بينت النتائج اختلاف المهارات والاتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل من العاملين لديه في القطاعات المستهدفة بحسب المحافظة، بالرغم من اتفاق غالبيتها مع المهارات العامة وبالأخص في الأولويتين الأولى والثانية وان اختلف ترتيبهما. كما تبين انضمام المظهر الجيد وتخطيط وإدارة الوقت. وقد انضمت لمحافظة الخليل أيضا حل المشكلات. وقد يعكس ذلك توزيع العينة أيضا في المحافظات.

الإطار 6.4.4: أولوية المهارات والاتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁷⁵ :			
نابلس	الخليل	رام الله	القدس
1. الثقة بالنفس	1. الصدق والأمانة	1. الصدق والأمانة	1. الصدق والأمانة
2. الصدق والأمانة	2. الدقة في العمل	2. الثقة بالنفس	2. إتقان التوجيهات
3. التعامل مع الزبائن	3. التعامل مع الزبائن	3. الاهتمام بالتفاصيل	3. الثقة بالنفس
4. الاهتمام بالتفاصيل	4. التعاون مع الآخرين	4. إتقان الاتصالات في العمل	4. الاهتمام بالتفاصيل
5. اتباع التوجيهات	5. اتباع التوجيهات	5. إتقان التوجيهات	5. التعامل مع الزبائن
6. إتقان الاتصالات في العمل	6. القدرة على تخطيط وإدارة الوقت	6. التعاون مع الآخرين	6. إتقان الاتصالات في العمل والاتجاهات
7. الاتجاهات الإيجابية نحو العمل	7. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق	7. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق	7. الاتجاهات الإيجابية نحو العمل
8. المظهر الجيد	8. الثقة بالنفس	8. الاتجاهات الإيجابية نحو العمل	7. المظهر الجيد
	8. حل المشكلات		8. القدرة على تخطيط وإدارة الوقت

وتكمن أهمية النتائج أعلاه في كونها مؤشرا هاما للمهارات والاتجاهات الشخصية التي يحتاجها سوق العمل ضمن القطاعات المستهدفة في مجالات العمل المرتبطة بها. من الضروري استعمال النتائج أعلاه لتوعية الخريجين بحاجات سوق العمل، وإضافة مادة تدريبية في مجال المهارات الحياتية، تؤدي لاكتساب المهارات والاتجاهات السابقة.

⁷⁴ راجع الملحق 6.4.1 للتفاصيل.
⁷⁵ راجع الملحق 6.4.1 للتفاصيل.

6.4.2 المهارات والاتجاهات المهنية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

تم عرض المهارات والاتجاهات المهنية التالية للمبحوثين من أصحاب العمل ضمن القطاعات المستهدفة وتمثلت في: القراءة والكتابة باللغة العربية، القراءة والكتابة باللغة الإنجليزية، القراءة والكتابة 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، وترك مهارات أخرى لهم لوضع ما يرونها مناسبة.

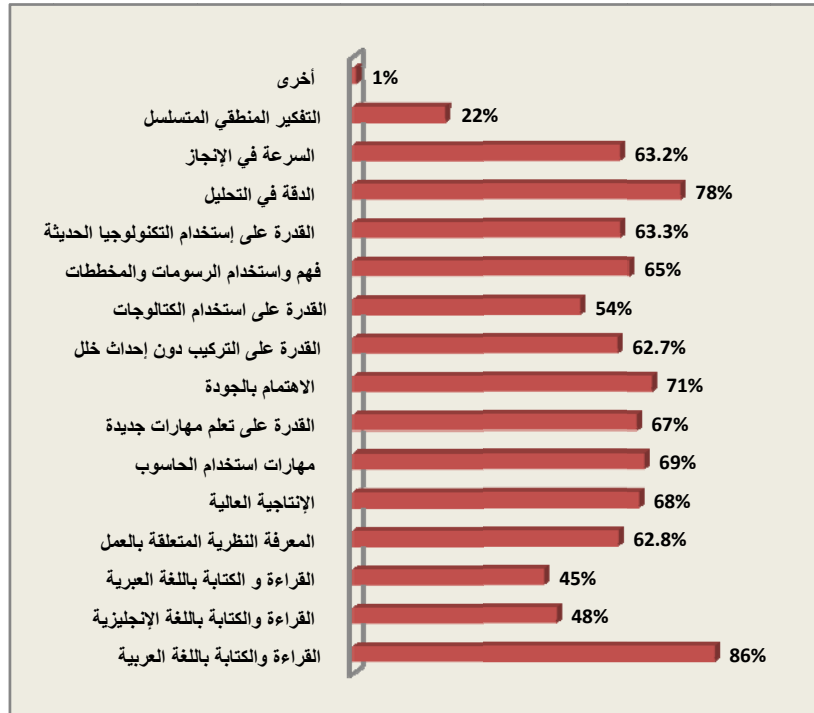
وقد تم عرض مهارات واتجاهات مهنية متخصصة في مجالات الصيانة والتصنيع والبرمجة والخدمات إضافة للمهارات المهنية العامة.

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

يبين الشكل 6.4.2 أدناه النتائج بشكل عام، حيث يبين ارتفاع عدد أصحاب العمل ممن يرون أهمية المهارات والاتجاهات والشخصية بشكل عام، حيث حصلت مهارة "القراءة والكتابة باللغة العربية" على إجماع 86% من أصحاب العمل، أي ما يعادل 948 من الـ 1106 منشآت مبحوثة، وقد تقدمت الأولويات. وعند نقاش ذلك مع أصحاب العمل تبين أن واقع المنشآت الصغيرة يفترض من يقوم بإجراء معاملات محددة وتسجيل معلومات محددة في ظل غياب صاحب العمل.

وقد حققت في المرتبتين الثانية والثالثة مهارتا: "الدقة في التحليل" و"الاهتمام بالجودة" بنسب 78% و 71% على التوالي، تلاها استخدام الحاسوب والإنتاجية العالية. وجميعها مهارات مرتبطة بالإنتاج المباشر لصاحب العمل. وتلا ذلك مهارات تطويرية هامة متعلقة بالقدرة على التعلم واستعمال المخططات والتكنولوجيا الحديثة. ويعرض الإطار 6.4.5 الأولويات التي حازت على إجماع ما بين 86%- 60%. تلا ذلك ثلاث مهارات حازت على إجماع ما بين 54%-45%، وتلاها التفكير المنطقي المتسلسل والتي حازت على إجماع 22% فقط من أصحاب العمل.

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



الإطار 6.4.5: أولوية المهارات والاتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة:

1. القراءة والكتابة 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

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

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

يبين الإطار 6.4.6 تفاوت النتائج بين المحافظات واختلاف ترتيب أولوياتها حسب المحافظة وإن حافظت في معظم الأحيان على الأولويات نفسها. حيث بينت النتائج أهمية مهارة القراءة والكتابة باللغة العربية في نابلس والخليل ورام الله وتراجعها في القدس، مقابل تقدم القراءة والكتابة باللغتين الإنجليزية والعبرية في المحافظة مما يعكس الواقع الاقتصادي في المحافظة واختلافه عن المحافظات الأخرى. وقد شكلت أولوية الدقة في التحليل في كل من القدس ورام الله ونابلس وخرجت من قائمة أولويات الخليل. بينما حافظت "الاهتمام بالجودة" على أهميتها في نابلس ورام الله وتراجعت في القدس والخليل. لقد حافظت مهارات الحاسوب واستخدام الرسومات والمخططات والتكنولوجيا الحديثة وقابلية التعلم على أولويتها وإن اختلف ترتيبها في المحافظات الأربع. وقد ظهرت القدرة على استخدام الكتلوجات في الخليل ورام الله ضمن الأولويات، كما ظهر التفكير المنطقي المتسلسل ضمن أولويات الخليل.

الإطار 6.4.6: أولوية المهارات والاتجاهات المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة⁷⁶:

القدس	رام الله	الخليل	نابلس
1. الدقة في التحليل	1. الدقة في التحليل	1. القراءة والكتابة باللغة العربية	1. القراءة والكتابة باللغة العربية
2. الإنتاجية العالية	2. القراءة والكتابة باللغة العربية	2. القدرة على التركيب دون إحداث خلل	2. الاهتمام بالجودة
3. مهارات استخدام الحاسوب	3. الاهتمام بالجودة	3. السرعة في الإنجاز	3. الدقة في التحليل
4. السرعة في الإنجاز	4. فهم واستخدام الرسومات والمخططات	4. القراءة والكتابة باللغة الإنجليزية	4. القدرة على التركيب دون إحداث خلل
5. القراءة والكتابة باللغة الانجليزية	5. القدرة على تعلم مهارات جديدة	5. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل	5. الإنتاجية العالية
6. القراءة والكتابة باللغة العربية	6. مهارات استخدام الحاسوب	6. القدرة على تعلم مهارات جديدة	6. مهارات استخدام الحاسوب
7. القدرة على تعلم مهارات جديدة	7. الإنتاجية العالية	7. الاهتمام بالجودة والتفكير المنطقي	7. فهم واستخدام الرسومات والمخططات
8. القراءة والكتابة باللغة العربية	8. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة	8. المتسلسل	8. القدرة على تعلم مهارات جديدة
9. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة	9. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل	9. فهم واستخدام الرسومات والمخططات	9. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة
10. فهم واستخدام الرسومات والمخططات	10. السرعة في الإنجاز	10. مهارات استخدام الحاسوب	10. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل
11. الاهتمام بالجودة	11. القدرة على استخدام الكتلوجات	11. القدرة على استخدام الكتلوجات	11. السرعة في الإنجاز
		11. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة	

وقد شكل معدل الطلب على المهارة 62% لإجمالي النتائج، بينما ارتفعت لتصل 64% و72% في محافظتي نابلس والخليل على التوالي وانخفضت لتصل 58% و52% في محافظتي القدس ورام الله على التوالي كما يبين ملحق 6.4.2.

إن النتائج السابقة تشير لأهمية الخمس عشرة مهارة مهنية لسوق العمل، وضرورة إدماجها بالبرامج التدريبية المستقبلية، مع التركيز على المهارات بحسب المحافظة والقطاع.

⁷⁶ راجع الملحق 6.4.2 للتفاصيل.

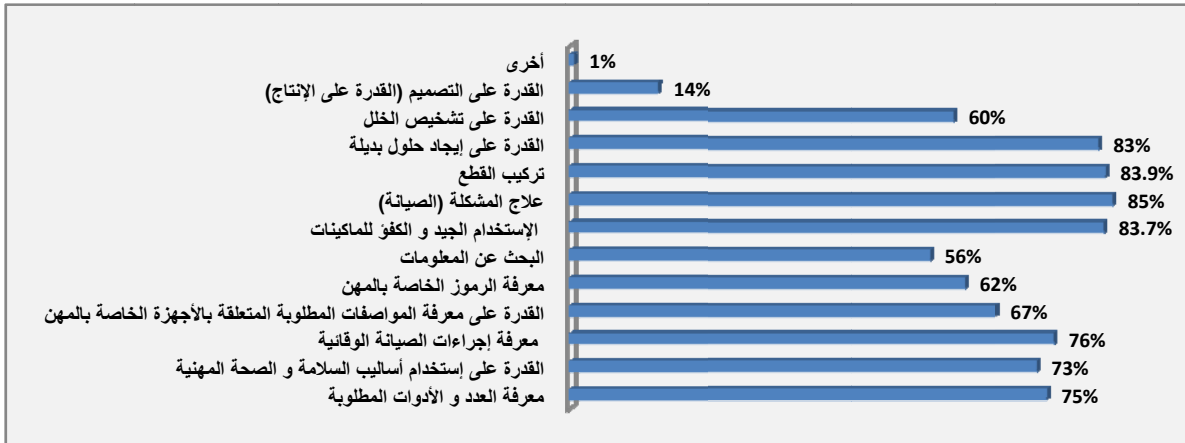
6.4.3 المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

لقد تم تقسيم المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة إلى مهارات للعاملين في مجال الصيانة والتصنيع، ومهارات للعاملين في مجال البرمجة، ومهارات للعاملين في مجال إدارة المكاتب، كما تم وضع المهارات الأخرى التي تم استنباطها من اقتراحات المبحوثين في الاستمارة.

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

تبين أن المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة للمنشآت العاملة في مجال الصيانة والتصنيع تتمثل في المهارات التي تم وضعها للمنشآت، حيث يبين الشكل 6.4.4 إجماعاً ما بين 83% و 85% على الاستخدام الجيد والكفؤ للمكينات، علاج المشكلة (الصيانة)، تركيب القطع، القدرة على إيجاد حلول بديلة. تلا ذلك إجماع ما بين الـ 73% و 76% على أهمية معرفة العدد والأدوات المطلوبة، القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية، معرفة إجراءات الصيانة الوقائية. تلا ذلك إجماع ما بين 60% إلى 67% 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 إجماع 14% من أصحاب العمل على أهميتها.

الشكل 6.4.3: المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة (للمنشآت التي تعمل في مجال الصيانة والتصنيع) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة (النسبة تمثل عدد أصحاب العمل من العدد الإجمالي للمنشآت).



الإطار 6.4.7: أولوية المهارات والاتجاهات

المهنية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة- الصيانة والتصنيع:

1. علاج المشكلة (الصيانة)
2. تركيب القطع
3. الاستخدام الجيد والكفؤ للمكينات
4. القدرة على إيجاد حلول بديلة
5. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية
6. معرفة العدد والأدوات المطلوبة
7. القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية
8. القدرة على معرفة المواصفات المطلوبة المتعلقة بالأجهزة الخاصة بالمهن
9. معرفة الرموز الخاصة بالمهن
10. القدرة على تشخيص الخلل

يبيّن الإطار 6.4.8 أولوية المهارات والاتجاهات المهنية

المتخصصة حسب المحافظة، وهي تبين تباين الأولويات ضمن المحافظات، مع الحفاظ على الأولويات الأربع في محافظات نابلس ورام الله والقدس، وحفاظ محافظة الخليل على الأولويتين بحسب الأولويات العامة إطار 6.4.7، كما تبين الأولويات حسب المحافظة صعود القدرة على تشخيص الخلل إلى المرتبات: الثالثة والرابعة والسادسة في محافظات الخليل ونابلس ورام الله على التوالي، وظهور معرفة إجراءات الصيانة الوقائية في المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي في تلك المحافظات، كما تبين أهمية استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية في محافظة الخليل تلاها بالترتيب نابلس والقدس ومن ثم رام الله. وقد ظهرت أهمية البحث عن المعلومات في محافظتي رام الله والقدس.

الإطار 6.4.8: أولوية المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة (الصيانة والتصنيع) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁷⁷ :			
نابلس	الخليل	رام الله	القدس
1. الاستخدام الجيد والكفؤ للمكينات	1. معرفة العدد والأدوات المطلوبة	1. الاستخدام الجيد والكفؤ للمكينات	1. علاج المشكلة (الصيانة)
2. تركيب القطع القدرة على إيجاد حلول بديلة	2. علاج المشكلة (الصيانة)	2. القدرة على إيجاد حلول بديلة	2. الاستخدام الجيد والكفؤ للمكينات
3. القدرة على تشخيص الخلل	3. القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية	3. تركيب القطع	3. تركيب القطع
4. علاج المشكلة (الصيانة)	4. القدرة على تشخيص الخلل	4. علاج المشكلة (الصيانة)	4. القدرة على إيجاد حلول بديلة
5. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية	5. تركيب القطع	5. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية	5. معرفة العدد والأدوات المطلوبة
6. القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية	6. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية	6. القدرة على تشخيص الخلل	6. البحث عن معلومات
	7. القدرة على معرفة المواصفات المطلوبة للأجهزة الخاصة بالمهن	7. البحث عن معلومات	7. القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية

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

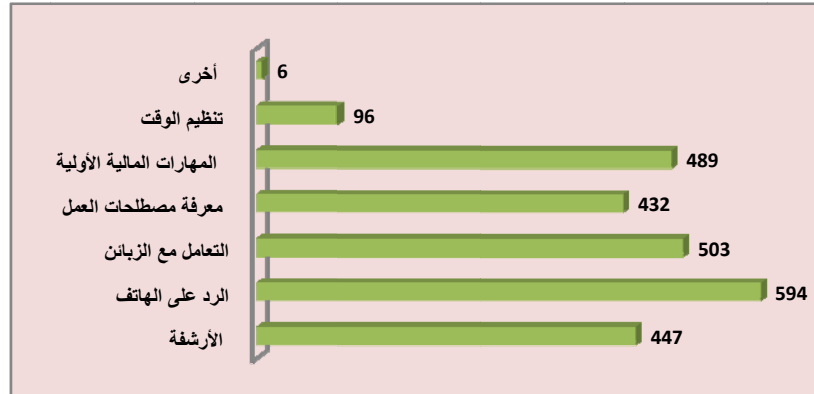
تبين أن المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة للمنشآت العاملة في مجال البرمجة تتمثل في وضع مخطط تحليلي أولاً، تلاه تصميم برمجيات، ومن ثم استخدام برمجيات محددة، وقد حدد أصحاب العمل في المنشآت ذات العلاقة تلك البرمجيات بعدة مجالات شملت: كمبيوتر استعمال مثال أوفيس، ورسم هندسي أوتوكاد وبرامج التصميم كورل درو، وجي آي أس، وبرمجيات الانترنت، وحماية فيروسات، وبرامج التحكم بالآلات ودوائر الكترونية وكهربائية، وبرامج محاسبية وبرامج بناء برمجيات مثل فيجول بيسك وجافا وأوراكل.

وقد شكلت "وضع مخطط تحليلي" الأولوية الأولى لمحافظة نابلس ورام الله، بينما شكلت "تصميم برامج" الأولوية الأولى للخليل والقدس، كما بينت النتائج المعروضة في الملحق 6.4.3.

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

تبين النتائج أن أولوية مشغلي إدارة المكاتب تكمن أولاً في إتقان مهارة الرد على الهاتف، ثانياً في التعامل مع الزبائن، وثالثاً في المهارات المحاسبية الأولية.

الشكل 6.4.4: المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة (مجال إدارة المكاتب) التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة.



وقد فسر ذلك أيضاً أصحاب العمل بكون الرد على الهاتف يمثل قناة هامة للتعامل مع الزبائن، يفتقدها الكثير من المهنيين المدربين، تستدعي فهم الرسالة والتعامل معها ونقل الرسالة بالشكل الصحيح. كما أن الثلاث مهارات الأولية ذات علاقة بطبيعة الأعمال الصغيرة والتي يفترض بموظف إدارة المكاتب إتقانها، حيث لا يتوفر بالضرورة موظف استقبال ومساعد إداري ومالي بل يفترض بالموظف الوحيد في المنشأة الصغيرة القيام بالمهام معاً بشكل أولي. لقد تبع تلك مهارات الأرشفة

⁷⁷ راجع الملحق 6.4.3 للتفاصيل.

ومعرفة مصطلحات العمل والتي تفترض تدريباً ميدانياً بالقطاعات المختلفة وتدريب المؤسسات على مصطلحات القطاعات المختلفة.

ويتبين من نتائج المحافظات أن الرد على الهاتف أيضاً شكل الأولوية الأولى لمحافظات نابلس ورام الله والقدس، بينما شكل الأولوية الثالثة للخليل، بينما شكلت المهارات المالية الأولوية الثانية لرام الله والقدس، بينما شكلت الرابعة والخامسة لنابلس والخليل على التوالي. وقد تفاوت التعامل مع الزبائن ما بين المحافظات فقد شكلت الأولى والثانية لنابلس والخليل على التوالي، بينما شكلت الثالثة والخامسة للقدس ورام الله على التوالي. وقد شكلت معرفة مصطلحات العمل الأولوية الثانية في الخليل.

الإطار 6.4.10: أولوية المهارات والاتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁷⁸ :			
نابلس	الخليل	رام الله	القدس
1. الرد على الهاتف	1. التعامل مع الزبائن	1. الرد على الهاتف	1. الرد على الهاتف
2. التعامل مع الزبائن	2. معرفة مصطلحات العمل	2. المهارات المالية الأولية	2. المهارات المالية الأولية
3. الأرشفة	3. الرد على الهاتف	3. معرفة مصطلحات العمل	3. التعامل مع الزبائن
4. المهارات المالية الأولية	4. الأرشفة	4. الأرشفة	4. الأرشفة
5. معرفة مصطلحات العمل	5. المهارات المالية الأولية	5. التعامل مع الزبائن	5. معرفة مصطلحات العمل

إن النتائج السابقة تؤكد على ضرورة تطوير برامج التدريب لتشمل تلك المهارات وضرورة الأخذ بعين الاعتبار أولويات المناطق في التركيز عليها عند التدريب.

6.4.3.4 المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها

من خلال الاستمارة تبين أن ما يفوق الـ 20% من أصحاب العمل في المحافظات المختلفة، يجد صعوبة في المهارات التسويقية، وقد فسر الكثير منهم ارتباط ذلك بالمستورد الأجنبي الذي ينافس الإنتاج المحلي وضعف الواقع الاقتصادي والقوة الشرائية للزبائن على الصعيد الخارجي، وذكر العديد منهم عدم وجود مهارات تسويقية في مجال العمل الخاص بهم المتعلق بالالكترونيات والاتصالات والحاسوب. كما ذكر من يعمل في مجال الصيانة، وبالأخص في مجالي الاتصالات والإلكترونيات، وجود نقص مهارات البيع لدى الخريجين في المجالات السابقة، وقد فسر ذلك أصحاب العمل بكون المنشآت العاملة في المجالين منشآت صغيرة تستدعي معرفة في مجالي الصيانة والبيع، كما ذكر أصحاب محلات الإلكترونيات وبالأخص الراديو والتلفزيون، وجود تغيير في القطاع من صيانة إلى بيع نتيجة للمنافسة العالية من البضائع المستوردة وانخفاض أسعار السلع الجديدة مقابل أسعار الصيانة، مما يستدعي تطوير مهارات الخريجين في المجال باتجاه مهارات البيع.

كما طرح العديد من أصحاب العمل ضرورة تطوير التدريب والتعليم في مهنة الكهرباء لتشمل تدريباً متميزاً للتحكم الإلكتروني (PLC)، كما ذكر وأكد على ذلك العاملون في المهنة في المجموعات المركزة، وذكروا أهمية تطوير المهنة للتعامل مع صيانة الآلات الصناعية وبرمجتها.

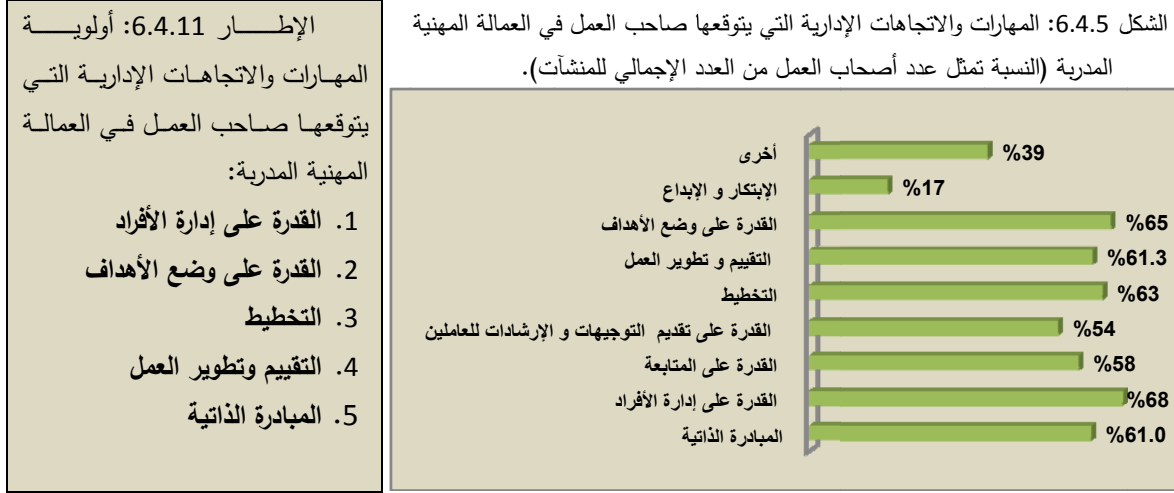
6.4.4 المهارات والاتجاهات الإدارية والريادية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

تم عرض المهارات والاتجاهات الإدارية والريادية التالية للمبحوثين من أصحاب العمل ضمن القطاعات المستهدفة وتمثلت في: المبادرة الذاتية، القدرة على إدارة الأفراد، القدرة على المتابعة، القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين، التخطيط، التقييم وتطوير العمل، القدرة على وضع الأهداف، الابتكار والإبداع، وتم ترك مهارات أخرى لهم لوضع ما يرونه مناسباً.

⁷⁸ راجع الملحق 6.4.3 للتفاصيل.

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

يبين الشكل 6.4.3 أدناه النتائج بشكل عام، حيث يبين تأكيد عدد من أصحاب العمل على أهمية المهارات والاتجاهات الإدارية بشكل عام، حيث يتفق ما بين الـ 60% - 68% من أصحاب العمل على أولوية خمس منها، كما ويتفق ما بين الـ 54-58% على اثنتين منها واقترح 38.5% مهارات أخرى، ومن الملفت تدني طلب أصحاب العمل لأولوية الابتكار والإبداع كما يبين الشكل.



يبين الإطار 6.4.9 أولوية المهارات والاتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة، حيث حازت القدرة على إدارة الأفراد على الأولوية الأولى، وقد تبين من النقاش مع المجموعات المركزة أهمية هذا الجانب لأصحاب المنشآت وذلك لطابع المنشآت الذي يغلب عليه الصغر وبالتالي الحاجة لمن ينوب مكان صاحب العمل عند عدم تواجده للقيام بالأعمال خارج المنشأة، وأولوية تلك المهارات من الناحية الإدارية: "إدارة باقي الأفراد".

تلا ذلك وضع الأهداف والتخطيط ومن ثم التطوير والمبادرة. وتلا ذلك القدرة على المتابعة، والقدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين. وقد اقترح أصحاب المنشآت مهارات أخرى منها مهارات تسجيل ومحاسبة أولية، وقد تركزت تلك المهارات الأخرى في قطاع الإلكترونيات والقطاع التجاري كما سيبين القسم التالي.

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

تبين النتائج التي تم تلخيصها في الإطار أدناه توافق النتائج حسب القطاع مع النتائج العامة مع تغيير في ترتيب الأولويات حسب القطاع، حيث استمرت القدرة على إدارة الأفراد والتخطيط على أن تكون ضمن الأولويات في القطاعات، مع تراجع ترتيبها في الاتصالات. وأصبحت القدرة على وضع الأهداف أولوية في قطاعي الاتصالات وأنظمة المعلومات، ولم تكن أولوية لقطاع الكهرباء، بينما شكلت القدرة على المتابعة أولوية للقطاع.

الإطار 6.4.12: أولوية المهارات والاتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع المباشر ⁷⁹ :			
كهرباء	إلكترونيات	اتصالات	أنظمة معلومات
1. القدرة على إدارة الأفراد	1. القدرة على إدارة الأفراد	1. القدرة على وضع الأهداف	1. القدرة على وضع الأهداف
2. التخطيط	2. التخطيط	2. التقييم وتطوير العمل	2. القدرة على إدارة الأفراد
3. القدرة على المتابعة	3. القدرة على وضع الأهداف	3. القدرة على إدارة الأفراد	3. التخطيط
4. المبادرة الذاتية	4. التقييم وتطوير العمل	4. التخطيط	4. القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين
5. التقييم وتطوير العمل	5. المبادرة الذاتية	5. المبادرة الذاتية	5. التقييم وتطوير العمل والمبادرة الذاتية

وقد شكلت القطاعات أعلاه مشغلا رئيسيا ومباشرا للخريجين في التخصصات المرتبطة بها، إلا أن القطاعات غير المباشرة والتي توظف خريجي التخصصات قيد الدراسة، تمثلت في منشآت أخرى ذات طابع تجاري أو خدمي أو صناعات أو أخرى (تعليم وصحة). وقد تشابهت نتائج منشآت الأنشطة التجارية والخدمية ذات العلاقة مع النتائج العامة إلا أنها اختلفت في الصناعة والصحة والتعليم كما يبين الإطار أدناه، حيث تعتبر العمالة المهنية المدربة للتخصصات قيد الدراسة عمالة مساندة، وبالتالي يتم الاعتماد عليها في وضع برنامج صيانة والاعتماد على الذات في التطوير في المجال، كما أن حجم المنشآت الصناعية تعتبر متوسطة مقارنة بالمنشآت الصغيرة لغالبية المنشآت المبحوثة وبالتالي ظهرت أولوية المتابعة والقدرة على توجيه وإرشاد العاملين. اختلفت النتائج في تلك القطاعات.

الإطار 6.4.13: أولوية المهارات والاتجاهات الشخصية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب القطاع غير المباشر ⁸⁰ :			
صناعة	أنشطة تجارية	أنشطة خدمية	أخرى (تعليم وصحة)
1. القدرة على إدارة الأفراد 2. القدرة على وضع الأهداف 3. التخطيط 4. القدرة على المتابعة 5. القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين	1. القدرة على إدارة الأفراد 2. القدرة على وضع الأهداف 3. التخطيط 4. المبادرة الذاتية 5. القدرة على المتابعة	1. القدرة على إدارة الأفراد 2. القدرة على وضع الأهداف 3. التخطيط 4. المبادرة الذاتية 5. التقييم وتطوير العمل	1. التخطيط 2. المبادرة الذاتية 3. القدرة على إدارة الأفراد 4. التقييم وتطوير العمل 5. القدرة على المتابعة

وقد تركزت المهارات الأخرى في قطاع الإلكترونيات والقطاع التجاري، وهذا ينسجم مع ما طرح من قبل أصحاب العمل من مهارات تسجيل ومحاسبة أولية، ولتشابك القطاعين كما بين الجزء السابق من التقرير.

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

الإطار 6.4.14: أولوية المهارات والاتجاهات الإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة ⁸¹ :			
نابلس	الخليل	رام الله	القدس
8. القدرة على وضع الأهداف 9. القدرة على إدارة الأفراد 10. التخطيط 11. التقييم وتطوير العمل 12. المبادرة الذاتية	6. المبادرة الذاتية 7. القدرة على المتابعة 8. التقييم وتطوير العمل 9. التخطيط 10. القدرة على وضع الأهداف	1. القدرة على إدارة الأفراد 2. القدرة على وضع الأهداف 3. التخطيط 4. القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين 5. القدرة على المتابعة	1. القدرة على إدارة الأفراد 2. التخطيط 3. القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين 4. المبادرة الذاتية 5. القدرة على وضع الأهداف

أظهرت النتائج تبانيا ما بين المناطق المختلفة، إلا أن ثلاث مناطق أجمعت على أولوية إدارة الأفراد (الترتيب الأول والثاني)، والجميع اجمع على أولوية مهارة التخطيط حول الترتيب الثالث. وتفاوت ترتيب القدرة على وضع الأهداف بين المحافظات. وقد تميزت محافظة الخليل بأولوية المبادرة الذاتية والتي لم تظهر في محافظة رام الله بينما تراجعت إلى المرتبتين الخامسة والرابعة في محافظتي نابلس والقدس على التوالي. وقد ارتفعت في القائمة، القدرة على تقديم التوجيهات للعاملين في رام الله والقدس، والقدرة على المتابعة في الخليل ورام الله.

كنتاج، تبين أولويات القدرة على إدارة الأفراد، وضع الأهداف، التخطيط، التقييم وتطوير العمل، وتراجعت المبادرة الذاتية في القائمة بينما لم تحقق الابتكار والإبداع نسبة تذكر، وهما صفتان مرتبطتان بالريادة. إن النتائج تشير إلى ضرورة شمول البرامج التدريبية لما سبق من أولويات وضرورة شمول مهارات الريادة وإن لم تكن أولويات أصحاب العمل، بل تمثلت في كونها أولويات الخريجين والطلاب كما تبين سابقا. وقد شكلت المهارات المالية الأولية لغير العاملين في مجال إدارة المكاتب أولوية يجب أخذها بعين الاعتبار.

⁸⁰ راجع الملحق 6.4.4 للتفاصيل.

⁸¹ راجع الملحق 6.4.4 للتفاصيل.

تبين مما سبق، وجود أهمية لمهارات شخصية ومهنية ومهنية متخصصة وإدارية متنوعة لأصحاب العمل في المحافظات المختلفة، وضمن القطاعات ومجالات العمل قيد الدراسة، آخذين بعين الاعتبار الواقع الاقتصادي الفلسطيني وواقع المنشآت الاقتصادية وآفاقها المستقبلية، مما يستدعي تطوير البرامج التدريبية في المجال. آخذين بعين الاعتبار أن المهارات المهنية المطلوبة ركزت على إتقان المهنة أولاً ومن ثم قابلية التطور تلاها المهارات المتخصصة، مما يبرز أهمية إعداد الخريجين لذلك قبل تخرجهم.

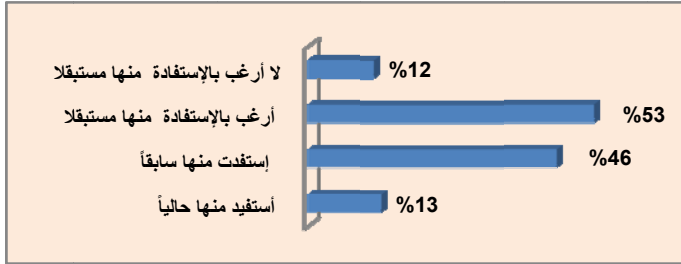
6.5 احتياجات سوق العمل من مؤسسات التعليم والتدريب المهني

يبين هذا الجزء من التقرير العلاقة ما بين منشآت القطاع الخاص ومؤسسات التعليم والتدريب المهني في المحافظات المختلفة ولقطاعات قيد الدراسة، حيث يبين مدى معرفة سوق العمل بالخدمات المقدمة، مدى الاستفادة من تلك الخدمات والرغبة بالاستفادة منها مستقبلاً واقتراحات تطوير العلاقة ما بين سوق العمل والمؤسسات مستقبلاً. وقد بين هذا الجزء رغبة المؤسسات العالية للاستفادة من خدمات التعليم والتدريب المهني ومحدودية المعرفة والاستفادة الحالية، كما بين استعدادية سوق العمل للتعاون في تطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني، مما يدل على أهمية دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني في نشر المعلومات وتفعيل العلاقة واستمرارها. وأهمية وحدات التدريب في الغرف التجارية للقيام بالربط اللازم بحسب احتياجات سوق العمل وواقع المؤسسات في المحافظات المختلفة

6.5.1 خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التي يستفيد منها سوق العمل:

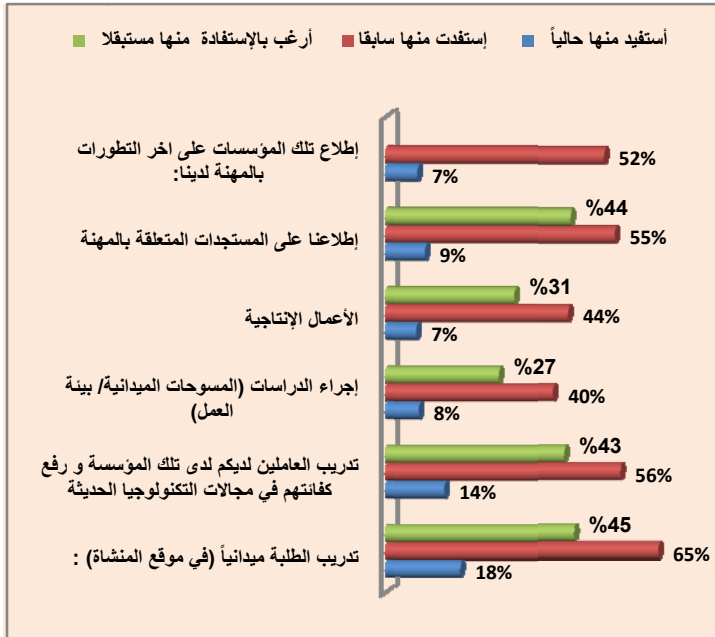
الشكل 6.5.1: نسبة المنشآت التي استفادت وتستفيد وترغب بالاستفادة من

مؤسسات التعليم والتدريب المهني



الشكل 6.5.2: الخدمات التي يستفيد منها أو يرغب بالاستفادة منها أصحاب العمل

من مؤسسات التعليم والتدريب المهني



تبين النتائج أن 13% من المنشآت تستفيد

حالياً من الخدمات المقدمة من المؤسسات، وأن

46% استفادت منها سابقاً وأن 53% ترغب

الاستفادة منها مستقبلاً كما يبين الشكل 6.5.1،

ويبين الشكل 6.5.2 النتائج حسب تفصيل

الخدمة، حيث بينت النتائج أن أعلى الخدمات

التي تمت الاستفادة منها سابقاً وتمت الاستفادة

منها حالياً تمثلت في تدريب الطلاب ميدانياً في

موقع المنشأة، كما شكلت هذه الخدمة الأعلى

تكراراً التي ترغب المنشآت الاستفادة منها

مستقبلاً.

وقد شكلت خدمة تدريب العاملين لدى

المؤسسات ورفع كفاءتهم في مجالات

التكنولوجيا الحديثة ثاني أكثر خدمة استفاد

ويستفيد منها أصحاب العمل. بينما شكل اطلاع

أصحاب العمل على المستجدات المتعلقة

بالمهنة ثالثاً، وشكلت ثاني أعلى رغبة لدى

أصحاب العمل للاستفادة منها، وشكل تدريب

العاملين ثالث أعلى تكراراً للاستفادة المستقبلية.

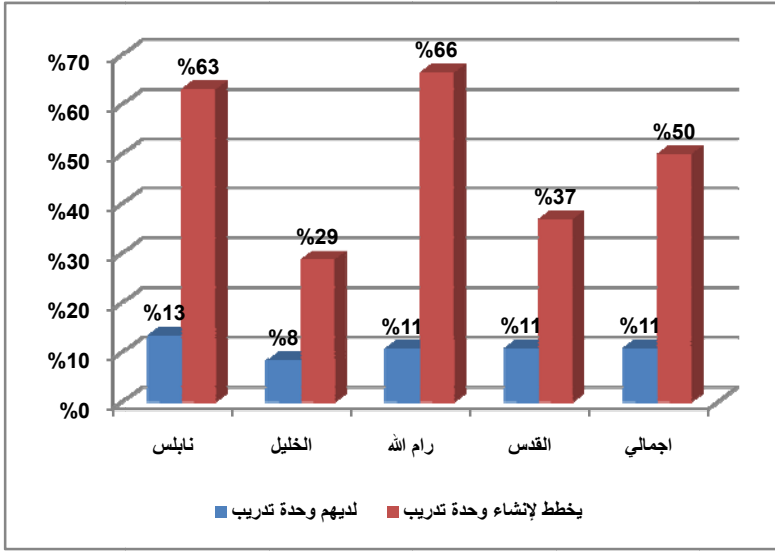
وقد تقاربت نسب الاستفادة المستقبلية لتدريب الطلبة والعاملين واطلاع المنشآت على التطورات المهنية كما يبين الشكل. وقد اختلفت النتائج بحسب المحافظات كما يبين الملحق 6.5. ولم يجب أصحاب العمل على الرغبة المستقبلية لإطلاع تلك المؤسسات على آخر التطورات بالمهنة حيث اعتبروها تعاوناً وليس خدمة. ذكر جزء منهم استعدادهم للتعاون في المجال عند سؤالهم عن كيفية زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني، كما يبينها الإطار 6.4.5 لاحقاً.

إن النتائج أعلاه تبرز وجود خدمات مقدمة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني وحاجة للاستفادة من هذه الخدمات مستقبلاً وينسب متميزة، إلا أن تلك النسب كانت أقل من نسب رغبة الخريجين للاستفادة من خدمات المؤسسات، وأقل من نسب رغبة المؤسسات لتقديم تلك الخدمات كما يبين الجزآن 5.6 و 4.6 من الدراسة. مما يبين أن العلاقة مع سوق العمل تحتاج للعمل الدؤوب وللملاءمة توقعاتهم وهذا يشكل حافزاً لتلك المنشآت لاستمرار التعاون مع التعليم والتدريب المهني.

6.5.2 تدريب العاملين في سوق العمل

لقد ذكر 11% من إجمالي أصحاب العمل أن لديهم وحدة تدريب داخل المنشأة، بينما ذكر 50% منهم رغبتهم بإنشاء 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 أكبر من مؤسسات نابلس ورام الله لتأسيس وحدات مستقبلية.

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



وقد ذكر 451 منشأة (ما يمثل 41% من المنشآت) أنها دربت العاملين لديها خلال السنوات الثلاث الماضية، وقد ذكرت تلك المنشآت أنها دربت 4435 شخصاً من العاملين لديها في مجالات متعددة منها خلال السنوات الثلاث الماضية. وقد شمل التدريب: التصنيع باستخدام الحاسوب، أتمتة صناعية والكهرباء المحوسبة (PLC) والطاقة وأنظمة شمسية وتمديدات وصيانة تبريد وتكييف وتدفئة ولف موتورات و3 فاز وتمديدات صناعية وقراءة مخططات لتخصص الكهرباء، صيانة أجهزة إلكترونية متخصصة: طبية، أجهزة إنذار ومراقبة وكاميرات، الإلكترونيات سيارات، آلات مكتبية، وأجهزة بث إذاعي وتلفزيوني والصوتيات لتخصص الإلكترونيات، ودورات اتصالات متخصصة وصيانة أجهزة خلوية لتخصص الاتصالات وبرمجيات متخصصة وصيانة شبكات وانترنت مختلفة لتكنولوجيا المعلومات إضافة لدورات في مجالات الإدارة والتسويق والتعامل مع الزبائن وبالأخص في مجالات الإلكترونيات والاتصالات، وقد أبدى العديد منهم استعدادهم للاستفادة من دورات فيما سبق ذكره إضافة لدورات سلامة عامة للكهربائيين، وصيانة شاشات اللمس للهواتف الخلوية والحاسوب.

تشير هذه المجالات لحاجة سوق العمل للتأهيل فيها، وبالتالي ضرورة تواجد هذه التخصصات والطاقم المدرب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني لتأهيل الخريجين وإعدادهم لسوق العمل، وإجراء دورات تطويرية لسوق العمل فيها، كما يشير هذا الجانب إلى قيام المنشآت بتدريب عاملها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ورغبتها المستقبلية بذلك، كأحد أشكال التعاون الهامة وبالتالي ضرورة الحفاظ على هذا الجانب وتطويره.

وقد ذكر أصحاب العمل أن المنشآت الاقتصادية تعاني من إشكالات متعددة في مجالات إدارية وفنية وتسويقية، بعضها نتج عن أوضاع خارجية وبعضها الآخر نتج عن ضعف الموارد البشرية في المجال المحدد، تخلق هذه الجوانب فرصة لتطوير التدريب الحالي وتوفير مجالات تدريبية للعاملين أيضاً. حيث فسر أصحاب المنشآت تلك الجوانب بضعف التعامل مع الزبائن بشكل رئيسي ومن ثم ضعف التعامل مع العاملين والتخطيط وإدارة الوقت في الجانب الإداري. وقد تركزت إشكالات أصحاب العمل في الجانب الفني على ضعف الخبرات بشكل رئيسي ومن ثم ضعف القدرة على التعامل مع الأجهزة والمواصفات والإلكترونية والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وعدم وجود تخصصات في المجال. وقد بين أصحاب العمل تمحور الإشكالات الخارجية المتعلقة بالتسويق حول الواقع الاقتصادي الفلسطيني والمنافسة وصغر حجم السوق وضعف القدرة الشرائية في الكثير من الأحيان، وتمحور تلك المتعلقة بالجوانب الفنية بتوفر قطع الغيار وجودتها، والتطور السريع لبعض المجالات كالأجهزة الخلوية.

كما بين أصحاب العمل إشكالات متعلقة باللغة الإنجليزية ضرورة للعاملين في مجال البرمجة، وضرورة إتقان مهارات الصيانة للالكترونيات والاتصالات ومحدودية مهارات الكهرباء، وعدم شمولها للجوانب التي يحتاجها السوق.

6.5.3 اقتراحات تطويرية من أصحاب العمل للتعليم والتدريب المهني وللربط مع سوق العمل

لقد احتوت الاستمارة على أسئلة مفتوحة تتيح وضع الاقتراحات والسماع لأصحاب العمل في أماكن عديدة منها، وفي نهايتها تم سؤالهم حول: اقتراحاتهم لتفعيل دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، لربط مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع سوق العمل، لزيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، ولكيفية مساهمة المنشأة بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني لصالح سوق العمل. كما أن المجموعات المركزة في المناطق أيضاً سمحت بنقاش النتائج والخروج باستخلاصات وتوصيات من أصحاب العمل. يحتوي هذا الجزء أهم الاستخلاصات والنتائج.

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

- تمحورت الاقتراحات حول تحسين المخرجات والربط مع سوق العمل كما يلي:
- إعلام سوق العمل بالمؤسسات وما تقدمه من خدمات وما تقوم به من تطورات، وعمل نشرات تعريفية حولها، وبرامج ترويجية مختلفة.
 - استمرار اطلاع وتطوير المدربين على ما هو حديث ليستطيعوا نقله من خلال التدريب المطلوبة.
 - متابعة التطورات والتكنولوجيا والتغيرات في السوق باستمرار والربط مع التطورات العالمية الخارجية.
 - تطوير التجهيزات لتلائم التطورات الحديثة.
 - إرسال الطلاب لسوق العمل ومتابعتهم.
 - اطلاع الطلبة على واقع السوق والتطورات فيه.
 - تطوير التدريب العملي والتطبيقي في المراكز.
 - إشراك سوق العمل في تطوير المناهج والبرامج التدريبية.
 - ضمان استمرار تطوير التدريب ووجود مرونة لإضافة التطورات الحديثة.
 - إضافة تخصصات جديدة يحتاجها السوق.
 - توسيع التخصصات الحالية وإضافة المهارات التي يحتاجها السوق.

وتمحورت اقتراحات السوق حول وصول المعلومات من المؤسسات للمنشآت واستمرار الربط معها كما حوت على تطوير مخرجات التدريب من خلال ملاءمته وتطبيقه وشملت اقتراحات للمؤسسات والمدربين ونظام التدريب والبرامج التدريبية كما يبين إطار 6.5.1. وقد لخصها احدهم بقوله: "يفضل أن يكون هناك اهتمام أكبر بتجديد وتحسين برامج التدريب المهني لتكون قريبة من حاجات السوق"، حيث تبين اقتراحات سوق العمل أن تحسين النوعية تكمن في الربط بالاحتياجات والواقع والآفاق المستقبلية.

وقد سجل احد أصحاب العمل الاقتراح التالي: "فكرة أن الطالب يقضي وقتاً ليحصل على الشهادة. يجب أن يدرسوا شيئاً

يكون حديثاً وجديداً وله حاجة". أي أن تطوير التعليم والتدريب المهني ضمن آليات تضمن استمرارية تطويره من الممكن أن

تؤدي إلى تغيير النظرة النمطية عند البعض له، وتجعله قادرا على القيام بمهامه ودوره كمعد رئيسي وهام للكفاءات البشرية المدربة التي نحتاجها والتي تسهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية الفلسطينية.

وقد ركز الكثير من أصحاب العمل على التدريب الميداني للطلاب وتطوير المدرب نفسه والربط مع السوق وفي هذا المجال ذكر احد أصحاب الأعمال في مجموعة مركزة تجربته المتميزة مع احد مراكز التدريب المهني في المجال كما يبينها الإطار 6.5.2 أدناه

إطار 6.5.2 نماذج ايجابية لعلاقة السوق مع مراكز التدريب:

لقد ذكر صاحب شركة إلكترونيات (شركة لديها 3 فروع في 3 محافظات و35 موظفا) علاقة الشركة مع مركز تدريب مهني قلنديا - تابع للوكالة: ذكر صاحب الشركة وجود علاقة تعاون ما بين الشركة والمدرّب متواصلة تؤدي لتطوير البرنامج التدريبي، فالشركة تقوم بتدريب المدرّب لديها في الفترة الصيفية وبناء على طلب المدرّب، ويقوم المدرّب بسؤال صاحب العمل سنويا عن التكنولوجيا الحديثة في المجال، كما يطلب صاحب الشركة من المدرّب 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 والتدريب المهني والتقني مع سوق العمل

(الأكثر تكرارا):

- التدريب العملي للطلاب في سوق العمل قبل التخرج.
- تدريب المديرين / المعلمين في سوق العمل بشكل متواصل حتى يتم اطلاعهم على التكنولوجيا الحديثة والتطور الحاصل في السوق ويستطيعوا نقل ذلك إلى الطلاب.
- دراسة احتياجات سوق العمل باستمرار وملاءمة التدريب مع مخرجاته.
- متابعة الخريجين وتشكيل لجان خريجين.
- إسناد الخريجين وربطهم مع سوق العمل للعمل وفتح مشاريعهم.
- إشراك سوق العمل في إعداد الخطط التدريبية والمناهج التدريبية.
- عقد أنشطة مشتركة ما بين سوق العمل والمؤسسات: ندوات محاضرات، نقاشات، اطلاع على كل جديد من طرف لآخر.

• إيجاد آلية تعاون مشترك مستمرة وليست موسمية وألا تقتصر على اللقاءات.

- عرض المراكز والإنتاج وما تقوم به أمام سوق العمل.
- تعاون مؤسسات التعليم والتدريب المهني مع النقابات المهنية والغرف التجارية.
- تحديث البرامج بناء على الدراسات والعلاقة المستمرة مع السوق.

إضافة لما سبق تم طرح العديد من الأفكار الخلاقة مثال:

- استخدام مخرجات دراسة السوق لتوجيه الطلبة للتخصص المحدد.
- تزويد الخريجين بدورات إرشادية لدخول السوق.
- إنشاء قاعدة بيانات متاحة للجميع حول الخريجين.
- تفعيل دور مكاتب العمل والنقابات بالتشغيل.
- صفحة تفاعلية عن طريق الإنترنت تطرح آخر تطورات المهنة.

وعند سؤال أصحاب العمل عن اقتراحاتهم لربط مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع سوق العمل فقد أكدوا على **التدريب العملي في السوق للطلاب** (الأكثر تكرارا بشكل ملفت)، كما ذكروا آليات لدعم ذلك من خلال توفير مبلغ للطلاب أثناء التدريب من قبل أصحاب العمل ومن خلال سياسات تشجيعية لضمان التدريب، زيادة فترة التدريب والمتابعة أثناءها.

وقد أكد أصحاب العمل أيضا على تدريب المديرين إضافة إلى إشراك المشغلين في خطط البرامج التدريبية وإيجاد آلية مشتركة للتعاون المستمر. وقد أكد أصحاب العمل على ضرورة إسناد الخريجين من خلال آليات متعددة للعمل وفتح المشاريع.

إطار 6.5.4: زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني:

- تدريب الطلاب قبل التخرج.
- استيعاب الخريجين، تدريبهم وتشغيلهم.
- العمل على إقامة ورشات عمل/ لقاءات من قبل مؤسسات سوق العمل لتعريف الطلاب على آخر المستجدات في سوق العمل.
- تقديم الاستشارات المهنية وإطلاع المؤسسات على التطورات الحديثة.
- إمداد 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 أصحاب العمل في دعم الخريجين أثناء تنفيذ مشاريع تخرج في المؤسسة.
- التبرع بتجهيزات أو بيع لوحات إلكترونية بأسعار رمزية للتدريب.
- المساهمة في تطوير وتحديث البرامج التدريبية وتوحيد مصطلحات العمل.

لقد بين أصحاب العمل أهمية دورهم في تدريب الطلبة والخريجين/ات لتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني كما بينوا أهمية إطلاع المؤسسات والطلاب على التطورات في السوق. وقد ذكر بعضهم ضرورة إطلاع الخريجين والطلبة على المهارات المطلوبة دون احتكار المعلومة (مما يبين وجود نمو للوعي بأهمية هذا الاتجاه لتطوير القطاع الذي يعملون به). كما بينوا ضرورة إشراك سوق العمل بإعداد المناهج والبرامج التدريبية.

كما بين بعضهم إمكانية التعاون لحل إشكالات تقنية من الممكن أن تطور التدريب في المجال، وفي السياق نفسه طرح احد المشاركين بالمجموعات المركزة الحاجة لأن تقدم مؤسسات التعليم والتدريب المهني خدمات استشارية نتيجة لوجود المعدات لديها مثال: إشكالية في خط الإنتاج من الممكن أن 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 أعلى تجاه إمكانية تطوير دورهم مستقبلا في دعم قطاع التعليم والتدريب المهني.

طرح 48% من أصحاب العمل استعدادهم للمساهمة بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، وقد بين

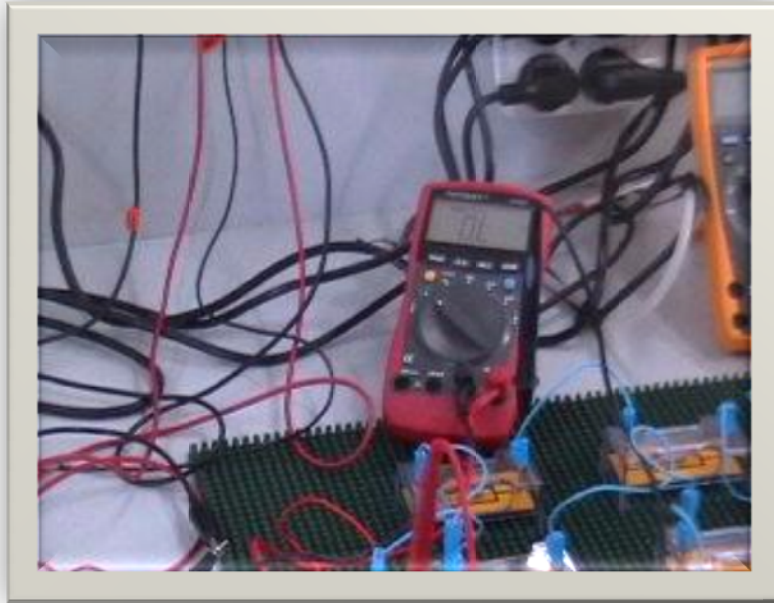
غالبيتهم استعدادهم للتدريب وأبدى جزء منهم استعدادهم لاستيعاب الخريجين، وإطلاع المؤسسات على التطورات والمساهمة في تطوير البرامج التدريبية.

وقد اقترح بعض أصحاب العمل أيضا ضرورة اهتمام الجهات المسؤولة بتوفير حماية للمهنيين وآخرين بضرورة رعاية أصحاب المواهب من المهنيين.

وبالتالي تبين النتائج استعداد المشغلين وأصحاب العمل لتطوير قطاع التعليم والتدريب المهني لما له من أهمية في تطوير عملهم، مع معرفتهم بأهمية التعاون في جوانب أخرى من الممكن أن تتم مستقبلا. إن هذا الاستعداد يجب أن يترافق مع ضرورة توفير الخدمات المختلفة لاستمرار الحفاظ على استعدادهم وتعاونهم.

الفصل السابع

الاقتراحات التطويرية المبنية على الاحتياجات الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة



7. الفصل السابع: الاقتراحات التطويرية المبنية على الاحتياجات الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة

لقد عرض التقرير توقعات الطلاب والأسر المتجهين للتعليم والتدريب المهني (الفصل الثالث)، كما عرض احتياجات الخريجين والخريجات من مؤسسات التعليم والتدريب المهني المختلفة وتوقعاتهم (الفصل الخامس)، إضافة لذلك عرض واقع التعليم والتدريب المهني في القطاعات قيد الدراسة ضمن المحافظات المستهدفة (الفصل الرابع)، إضافة إلى احتياجات سوق العمل الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة (الفصل السادس). وقد تم النظر للأوضاع الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية والمؤشرات الاقتصادية المختلفة لوضع الدراسة ضمن السياق العام (الفصل الثاني).

استناداً لتلك النتائج، تم تقديم الاقتراحات المنبثقة عن موازنة الاحتياجات والتوقعات والواقع وعرضها ضمن محاور أساسية، بعضها من الممكن أن يستخدم لتطوير برامج تدريبية والبعض الآخر من الممكن أن يستخدم في برامج مختلفة لتطوير التعليم والتدريب المهني حتى يستطيع القيام بدوره الوطني في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتوفير فرص التنمية البشرية وتطوير سوق العمل.

يجدر التنويه هنا، بأنه من الممكن أن تتوفر بعض النماذج المتميزة في بعض المراكز والمدارس إلا أن ذكر تلك الاقتراحات هنا يهدف إلى تعميمها انسجاماً مع احتياجات سوق العمل والخريجين والخريجات والملتحقين/ات بالنظام، كما تجدر الإشارة إلى أن الاقتراحات تتعامل مع نتائج الدراسة بشموليتها، وترفع صوت الخريجين والخريجات إلى ما هو أبعد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني، لصانعي القرار.

لقد تم عرض محاور ملاءمة النتائج والاقتراحات الناتجة في هذا الجزء من التقرير، ومن ثم تم عرض الاقتراحات المرتبطة بتلك المحاور. وقد عرض هذا الفصل خمسة محاور و43 اقتراحاً استنبطت من ملاءمة نتائج الدراسة المختلفة. وقد تم عرض مبررات الاقتراح استناداً إلى النتائج، وتم الاستناد إلى أجزاء الدراسة التي تطرح النتائج بالتفصيل⁸².

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

تركز هذا المحور حول ثلاثة جوانب تمثلت في رفع القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني، توسيع مشاركة الفتيات والتوجه بحملات ترويج وتوعية حول التعليم والتدريب المهني.

7.1.1 رفع القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني

لقد بينت النتائج وجود طلب متفاوت على المهن قيد الدراسة، تفاوت بحسب المحافظة، والقطاع (الفصل السادس). والمؤسسات التدريبية (الفصل الرابع- 4.1) أن بعض المهن المطلوبة تدرس، بينما بعضها الآخر لا يدرس، أو غير متواجد بحسب الطلب في المحافظة المعنية. وقد أكد العديد من الطلبة والأهل والخريجين من خلال اقتراحاتهم، على ضرورة فتح مراكز تدريب مهني في مناطقهم، وقد أكد على ذلك أيضاً أصحاب العمل.

وبالمقابل تبين ازدياد الإقبال على التعليم والتدريب المهني كما بينت مؤسسات التعليم والتدريب المهني فقد ذكر 50%- 70% من المبحوثين زيادة إقبال على التخصصات قيد الدراسة في تلك المؤسسات. وقد تبين أن 39% من طلبة المدارس المبحوثين ابدوا رغبة بالالتحاق بمراكز التعليم والتدريب المهني و49% من الأهل ابدوا هذه الرغبة لأبنائهم.

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

⁸² تستند النتائج هنا إلى النتائج التفصيلية في الفصول المختلفة للدراسة، في المرات التي لا يشار بها إلى الجزء المحدد من الدراسة يمكن الرجوع إليها بناء على مصدر النتائج، الفصل الثالث يعرض نتائج طلبة المدارس والأهل، والفصل الرابع يعرض نتائج التعليم والتدريب المهني.

1. اقتراح رفع القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم والتدريب المهني لتلائم الاحتياجات الكمية من مخرجات النظام من خلال: برامج جديدة والوصول لأماكن متعددة

7.1.2 توسيع مشاركة الفتيات في مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهني

لقد تبين أيضاً أن 16% فقط من القوى العاملة الحالية في القطاعات المذكورة ضمن المحافظات المستهدفة إناث، تفاوتت حسب القطاع حيث بلغت 41% للسكارتاريا وإدارة المكاتب و 10-12% للإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، و1% للكهرباء. وان ذلك أيضاً مرتبط بالفرض المتاحة للفتيات للتمهن في المجالات المختلفة، حيث بينت نتائج المؤسسات عدم تقديم تخصص الكهرباء ومحدودية الفرص المتاحة لباقي التخصصات.

فقد بينت النتائج محدودية المؤسسات التي تقدم التدريب للإناث ضمن التخصصات قيد الدراسة ومحدودية التخصصات المتاحة أمامهم للالتحاق بها. فقد تبين أن مجال السكارتاريا وصيانة الأجهزة المكتبية والطبية والاتصالات والإلكترونيات الصناعية متاح لتعليم وتدريب الفتيات. وقد تبين وجود مؤسسة واحدة فقط في محافظتي نابلس والقدس تقدم تلك المهن الأخرى للفتيات (ما عدا السكارتاريا واستعمال الحاسوب) بينما تتواجد مؤسستان في محافظة رام الله والبيرة وثلاث مؤسسات في الخليل وتعتبر المجالات المقدمة للفتيات في محافظة الخليل هي الأكثر تنوعاً وتقدمها وزارة التربية والتعليم العالي، ولا تتواجد النساء في مهن الكهرباء في أي من المؤسسات أو أنظمة التدريب المتبعة.

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

وقد وضعت الطالبات أولوياتها لتشمل التجميل والإدارة والإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والفندقة والخياطة. وقد وضعت الأسر والطلبة الذين لا يودون الالتحاق عدة أسباب منها محدودية الخيارات 27% للأسر و32% للطلبة، وضعف التعليم والتدريب المهني في منطقتنا كما ذكر 44% من الأسر و37% من الطلبة المبحوثين.

وقد تقدمت "إضافة برامج جديدة" اقتراحات الطلبة والأسر بواقع 51% و55% على التوالي، وقد أضافوا اقتراحات أخرى تركزت حول زيادة حملات الترويج، وفتح مدارس مهنية ومراكز تدريبية في منطقتهم، وفتح مجالات للفتيات في التعليم والتدريب المهني.

2. اقتراح زيادة عدد الفتيات المتوجهات للتعليم والتدريب المهني من خلال وتوسيع مشاركة الإناث في البرامج المختلفة وفتح الآفاق أمامها.

7.1.3 التوجه بحملات ترويج وتوعية حول التعليم والتدريب المهني

أظهرت النتائج أن 69% من الطلبة لديهم فكرة عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني. وان المعرفة تتفاوت بحسب المحافظة والنظام المراد الالتحاق به، فبينما ترتفع لدى الطلبة في محافظة رام الله والبيرة، تنخفض في باقي المحافظات، وترتفع للراغبين بالالتحاق بالتعليم المهني وتنخفض للراغبين بالالتحاق بالتدريب المهني. وبالرغم من تلك المعرفة، فقد ارتأى 57% من الطلبة و63% من الأسر أن هناك نقصاً في مجال التوعية المهنية.

وقد تشابهت الوسيلتان الأولى والثانية لمعرفة الأسر بالتعليم والتدريب المهني مع وسائل معرفة الطلبة الأولى والثالثة، إلا وهي الأصدقاء والمعارف والإعلام. إلا أن الخريجين السابقين يمثلون الوسيلة الثالثة للأسر، وشكل الأستاذ الوسيلة الثانية للطلبة. وفي المرتبة الرابعة للطلبة شكل المرشد عامل المعرفة، تلا ذلك حصص التربية المهنية والخريجين السابقين، وقد

تفاوتت هذه النتائج بحسب المحافظة. بينما شكلت زيارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسيلة معرفة لمجموعة اقل من الأسر والطلبة: 16% و 9% على التوالي. وقد اختلفت النسب بحسب المحافظات.

إضافة لما سبق، اقترح الطلبة تعيين أساتذة متخصصين للصف العاشر للتأهيل المهني، نشر التوعية للمراكز التعليمية بواسطة دورات تدريبية ودورات صيفية للطلبة، نشر بروشورات وكتيبات عن مدارس الصناعة ومراكز التدريب المهني، نشر التوعية بواسطة الإعلان والتلفاز، وتوعية جميع أفراد المجتمع لتغيير النظرة المجتمعية.

كما تبين أن للأهل تأثيراً كبيراً على الطلبة في اختيار خيارهم المستقبلي حيث ذكر 25.2% من الطلبة أن للآخرين تأثيراً على قراراتهم، وقد ذكر 47% من الأهالي أن لهم تأثيراً مباشراً على قرارات أبنائهم وبناتهم. وذكر 20% من الأهل أيضاً أن لجهات أخرى تأثيراً مباشراً عليهم.

إن ما سبق، بين أهمية برامج الترويج المختلفة للتعليم والتدريب المهني، وتوسيع الحملات لتشمل محافظات مختلفة خارج محافظة رام الله، واتباع الوسائل المتنوعة مع الأخذ بعين الاعتبار واقع المحافظات وان توجه للأهل والطلبة.

اقتراح 3. حملات ترويج وتوعية وتكثيف للإرشاد والتوجيه تستهدف الأهل والطلبة لزيادة أعداد المتوجهين للتعليم

والتدريب المهني، من خلال:

أ. إقامة حملات ترويج وتوعية وتوسيعها ووصولها لمواقع مختلفة

ب. تكثيف برامج الإرشاد في المدارس للطلبة والأهل: وقد اقترح الطلبة تحسين المناهج التعليمية لتصبح أكثر توجيهها 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 وزيارات للمؤسسات، وتوعية مهنية لدى الطلاب في المدارس. وضرورة أن تركز برامج الإرشاد على المعوقات التي تواجهها الفتيات للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني من نظرة تقليدية ومحددات اجتماعية.

ت. التركيز على عوامل النجاح للنظام في التشغيل والتشغيل الذاتي 78% من الأهالي و 54% من الطلبة يأملون بأن يستطيع الطلبة الملتحقون بالتعليم والتدريب المهني إيجاد فرص عمل بعد تخرجهم، ويمثل هذا العامل السبب الأول لالتحاقهم بالتعليم والتدريب المهني. وبالمقابل بينت النتائج أن نسب المساهمة في سوق العمل مرتفعة للخريجين والخريجات مقارنة بالنسب الوطنية. وان نسب البطالة بين الخريجين والخريجات تصل 10% للذكور و 23% للإناث، وتعتبر اقل من النسب الوطنية وبالأخص بين الشباب والتي تصل إلى حوالي 40%.

إن هذه النتائج تبين أهمية التركيز على هذا الجانب في الترويج للتعليم والتدريب المهني، من خلال متابعة وضع الخريجين سنويا وبشكل ممنهج، وإبراز قصص نجاحاتهم، ونشر وتعميم النتائج.

7.2 المحور الثاني: تطوير البرامج التدريبية لتتلاءم مع الاحتياجات التدريبية الناتجة للقطاعات المختلفة

بحسب احتياجات سوق العمل وتلائم توقعات المتجهين للتعليم والتدريب المهني

يعتبر هذا المحور مفصليا وهاما من اجل تطوير البرامج التدريبية الملائمة لاحتياجات سوق العمل الكمية والنوعية، وتعرض التوصيات والاقتراحات في ثلاثة جوانب هامة انسجاما مع نتائج الدراسة: إضافة وتغيير وتطوير التخصصات في مؤسسات التعليم والتدريب انسجاما مع واقع وحاجات السوق، إضافة المهارات المطلوبة من سوق العمل ضمن الوحدات التدريبية القائمة ومن خلال إضافة وحدات تدريبية جديدة عامة للتخصصات وخاصة للتخصص، تطوير النظام التدريبي ليشمل تدريباً يحتوي على الجوانب العملية والتطبيقية ويحاكي سوق العمل لإعداد الطلبة للانخراط في سوق العمل فور تخرجهم.

7.2.1 إضافة وتغيير وتطوير التخصصات في مؤسسات التعليم والتدريب انسجاماً مع واقع وحاجات السوق

وقد بينت النتائج أن 56% من أصحاب العمل يفضلون توظيف خريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بحسب ما تم عرضه في الجزء 6.2 من التقرير وبالتالي يعتبر الحصول على مهني مدرب من أهم مخرجات التعليم والتدريب المهني التي يحتاجها سوق العمل. وبالمقابل بين أصحاب العمل حاجتهم لتطوير مهارات وكفايات الخريجين والخريجات وإدخال تخصصات جديدة وتعديل بعض ما هو قائم.

4. اقتراح إضافة تخصصات جديدة لتبلي الحاجة الكمية للمهن والنقص في التخصصات

5. اقتراح تطوير البرامج التدريبية قيد الدراسة لتؤدي للقيام بالأعمال والمهن المطلوبة

إن إضافة التخصصات وتطوير البرامج من الممكن أن تتم استناداً إلى الاحتياجات الناتجة من الدراسة، حيث بينت الدراسة حاجة كمية للعمالة المهنية المدربة في جميع المجالات، ولكن بتفاوت، وقد تبين أنه خلال السنوات الثلاث فإن العمالة المطلوبة تكافئ وتزيد عن العدد المتواجد حالياً في تلك المنشآت، ليصل مقداره (مرة وربع: 1.25) خلال السنوات الثلاث القادمة ويطلب سنوي محدد. وقد تفاوت الطلب وتوقع النمو، حسب المهنة والقطاع، وتفاوت بحسب المحافظة والجنس، كما بينه القسم 6.3 من التقرير، ويبين الجدول 7.1 ملخص الطلب الكمي العام على المهن، حيث يتبين وجود طلب عالٍ على العديد من المهن وعند مقارنة هذه المهن مع التخصصات المتواجدة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، تبين وجود نقص فيها أو عدم تغطيتها بشكل كافٍ. وعلى سبيل المثال تخصص كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات وتكييف، وبالتالي هناك ضرورة لإدخال هذا التخصص أو إدماج بعض الوحدات التي تؤدي للتدريب عليه ضمن ما هو قائم بحسب النظام التدريبي والمستوى المهني للمؤسسات المختلفة. وقد بينت النتائج أيضاً أن بعض المهن ذات الطلب العالي، تدرس تخصصاتها لكن ما زال طلب السوق عالياً عليها، ومثال ذلك التمديدات المنزلية ومهن مالية ومحاسبية. بالتأكيد أن التحليل المطلوب للمهن والبرامج الحالية سيفرز التطور المطلوب في تلك البرامج مع الأخذ بعين الاعتبار جميع مخرجات التقرير. ومن الجدير ذكره أن المهن المطلوبة في بعض المحافظات أيضاً تؤثر لأخذ المتغير، حسب المحافظة، بعين الاعتبار.

6. اقتراح إعادة النظر في بعض البرامج وتحويل بعضها إلى برامج أخرى يحتاجها سوق العمل:

بينت الدراسة انخفاض الطلب على مهن محددة مثال (الراديو التلفزيون)، وبالمقابل ما زالت العديد من المؤسسات تقدم هذا التخصص، من الممكن تحويل التخصصات ذات الطلب المنخفض (6.3 من الدراسة وجدول 7.1) والمقدمة في الكثير من المؤسسات (ملحق 4.1) إلى تخصصات متقاربة اعتماداً على النتائج، فمن الممكن تحويل تخصص في قطاع ذي طلب منخفض إلى آخر ذي طلب عالٍ في نفس القطاع بحسب نتائج الدراسة، وبحسب المحافظة أو من الممكن التعامل مع متغيرات المهنة نفسها، بمعنى تحول في مجال الصيانة إلى مجال المبيعات في المهنة، وبالتالي تحويل التخصص إلى بيع أجهزة إلكترونية. وبالتالي من الممكن الاستفادة من نتائج الدراسة لكي تأخذ المؤسسة القرار الذي يلائم واقعها.

إضافة لما سبق، بينت النتائج انخفاض نسب التشغيل في المهنة لخريجي/ات تخصص الراديو والتلفزيون (36%) تلاها صيانة أجهزة مكتبية وصيانة حاسوب (50% لكليهما) مقارنة مع مهن البرمجة والتمديدات الكهربائية والسكرتاريا، والتي وصلت 75%-78% والاتصالات 68% كما بين الفصل الخامس. وهذه النسب تعكس نتائج السوق والحاجة والطلب المستقبلي على التخصصات.

ومن المثير للانتباه، توافق تلك النتائج مع نتائج إقبال الطلبة على التخصصات المختلفة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني كما بين الفصل الرابع، حيث تبين تراجع الطلب على مهنة الراديو والتلفزيون بحسب ثلاثة مؤشرات: العدد المتقدم مقارنة بالطاقة الاستيعابية والتغيير في عدد طلبات الالتحاق مقارنة بالأعوام الماضية وبحسب أولويات المحافظات، بينما

ازدياد الإقبال على التمديدات الكهربائية والاتصالات وصيانة الأجهزة المكتبية، وتندذب طلب السكرتاريا وصيانة الحاسوب بحسب المحافظة.

7.2.2 إضافة المهارات المطلوبة من سوق العمل ضمن الوحدات التدريبية القائمة ومن خلال إضافة وحدات تدريبية جديدة عامة للتخصصات وخاصة للتخصص

بينت الدراسة أن هناك مهارات مهنية عامة اجمع أصحاب العمل على أولوياتها، وهناك مهارات ارتبطت بمجال العمل، كونه في مجال الصيانة والتصنيع أو البرمجة أو إدارة المكاتب كما بينه الجزء 6.4 من التقرير وعرضه الجدول 7.2. وتعتبر هذه المهارات من الأهمية لدرجة أن أهداف التدريب ومخرجاته يجب أن تؤدي إلى إتقان تلك الكفايات، غالبية تلك المهارات هي مهارات أساسية يجب التأكد من دمجها بالوحدات المهنية بجانبها العملي والنظري، وبالتالي مراجعة الوحدات المهنية للتأكد من ذلك الدمج.

7. اقتراح التركيز على المهارات المهنية العامة والخاصة بمجال العمل (جدول 7.2) وإدماجها بالبرنامج التدريبي

إضافة لما سبق، تبين أهمية إدخال التطورات الخاصة بكل قطاع، أو مهنة كما تم ذكرها، لتعكس إما التطورات التكنولوجية في المهنة مثال: شاشات اللمس في الحاسوب والأجهزة الخلوية، الأتمتة الالكترونية والتحكم الالكتروني في الكهرباء، برمجيات متخصصة وبرمجيات ذات علاقة بالإنترنت والحماية، تمديدات كهربائية مع تحكم الكتروني للبيت الذكي. وإضافة بعض المهارات لتعكس التطورات الناتجة عن تغيير واقع المهنة. وكما بينت النتائج وكما ذكر أصحاب العمل في المجموعات المركزة، تحولت مهنة الإلكترونيات من مهنة صيانة بالأساس إلى مهنة تعتمد معرفة المواصفات والبيع، وذلك لانخفاض أسعار الأجهزة وتغيرها المستمر مقارنة مع أسعار صيانتها، وبالتالي ضرورة إضافة مهارات البيع والتسويق لتلك المهن، كما ذكر العديد من أصحاب العمل ضرورة إضافة تلك المهارات لتعكس واقع سوق العمل والاقتصاد الفلسطيني، حيث تم اقتراح إضافة مهارات البيع والتسويق لمهن الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، حيث تبين أن واقع سوق العمل والذي يتكون غالبية من منشآت صغيرة تشغل ما بين 3-5 أشخاص يؤكد على ضرورة امتلاك الخريج أو الخريجة لمهارات البيع إضافة للصيانة والبرمجة أو المعايرة والتركيب حسب الاحتياج. كما أن استمرار التطور التكنولوجي في المهن قيد الدراسة يتطلب أن يمتلك الخريج قابلية تطوير الذات والتعلم المستمر.

8. اقتراح إضافة مهارات جديدة ضرورية خاصة لكل مهنة وإدماجها بالبرنامج التدريبي:

- أ. الإلكترونيات والتحكم الإلكتروني لمهنة الكهرباء.
- ب. برمجيات متخصصة وبرمجيات الإنترنت والحماية.
- ت. شاشات اللمس والبرمجة للحاسوب والأجهزة الخلوية.
- ث. مهارات البيع والتسويق لمهن الإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.

إضافة للمجالات المهنية والتكنولوجية المختلفة، برزت من خلال نتائج الدراسة أعلى إجماع للمهارات المطلوبة في سوق العمل من قبل أصحاب العمل على المهارات الشخصية، كما أجمع أصحاب العمل على المهارات الإدارية، وذلك لجميع التخصصات قيد الدراسة. وبالتالي ضرورة إدخال تلك المهارات من خلال وحدات مستقلة للبرامج التدريبية المختلفة.

9. اقتراح إيجاد آليات وأشكال تضمن تطوير البرامج التدريبية وإدماج المهارات المطلوبة بشكل مرن

لقد تبين في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإلكترونيات، وجود تطور سريع ومستمر للتكنولوجيا المستخدمة وبالتالي هناك حاجة لمعرفة هذه التطورات، لاستمرار المواكبة، كما أن دخول الإلكترونيات إلى مجال الكهرباء يفرض أيضا وجود هذا التطور وإن بوتيرة أقل. إن ذلك يفرض بالضرورة استمرار الإطلاع والملاءمة والتغيير، وبالتالي يفرض **تطوير برامج**

تدريبية قابلة لتغيير أو إضافة مكونات تعكس المتغيرات، يتطلب مراجعة البرامج وإضافة الوحدات أو تعديلها أو تغييرها بشكل مستمر آليات علاقة مستمرة مع سوق العمل تضمن المراجعة، (اقتراحات الجزء 7.5.3).

إن هذه الوحدات يجب أن تتم إضافتها بشكل مرن مع إمكانية استبدالها أو إضافة أخرى مستقبلاً بحسب دراسات السوق المستقبلية.

كما أن طابع سوق العمل الذي يتكون بغالبيته من منشآت صغيرة وصغيرة جداً، يفترض في المشتغل القيام بمهام متعددة كما بينت الدراسة، وبالتالي يفترض بخريج/ة المهني الذي يعمل في مجال الصيانة، التعامل مع الزبائن والحسابات وإدارة الوقت والتخطيط لعمله وإدارة الأفراد أحياناً في غياب صاحب العمل (للقيام بمهام أخرى) في منشأة تتكون من 3-5 أشخاص، وبالتالي تشكل المهارات الشخصية والإدارية أولوية بالنسبة لصاحب العمل توازي بأهميتها المهارات المهنية. إضافة لما سبق، بينت نتائج الخريجين والخريجات أن المهارات الحياتية شكلت العامل الأول الذي ساعدهم على إيجاد فرصة العمل ومن ثم المهارات المهنية.

اقتراح 10. إضافة الوحدات التدريبية التالية لجميع البرامج:

أ. المهارات الحياتية

ب. التدريب الإداري

كما بينت الدراسة أن 32% من الخريجين والخريجات، و49% من الطلبة، و49% من الأهالي يأملون بأن يستطيع الطلبة الملتحقون بالتعليم والتدريب المهني إقامة مشاريعهم الخاصة بعد تخرجهم، وبينوا أنها أحد أهم أسباب التحاقهم بالتعليم والتدريب المهني، لذا فإن التدريب الريادي والإداري لكي يساعد الخريج والخريجة أن ينشأوا ويديروا مشاريعهم الخاصة، يجب أن يتم تطويره ودمجه. وقد بينت نتائج الخريجين أن 9% من الخريجين و6% من الخريجات لديهم مشروعهم الخاص أو شركاء في مشروع خاص و14% من الخريجين و2% من الخريجات يعملون 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 أهمية تدريبهم الريادي قبل التخرج.

ت. إضافة وحدة التدريب الريادي

لقد تمت إضافة وحدة كاب (اعرف عن الأعمال) من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني، والتي طورت من قبل منظمة العمل الدولية، أهمية النتائج تشير لضرورة مراجعة ما إذا كانت هذه الوحدة تلبي الاحتياج أم يجب أن يتم تبني وحدات أخرى أكثر تطوراً تم تطويرها من قبل المنظمة تلبي الاحتياج المطلوب.

اقتراح 11. إدخال التوجيه المهني قبل التخرج في المراكز المهنية والمدارس الصناعية

بين جانب الخريجين أن الكثير من الطلبة يحتاج إلى توجيه وإرشاد مهني قبل التخرج، لإيجاد فرص العمل الملائمة، والتخصص الملائم وملاءمة الكفايات المطلوبة مع المؤهلات التي تم اكتسابها. وقد أظهرت النتائج الإشكالات التي يواجهها الخريج في سوق العمل كما يبين الإطار 5.1، حيث تبين أن بعض من عمل في المهنة تركها لظروف العمل أو المعاش أو لاحتكار صاحب العمل للمعلومات. بينما هناك آخرون، استطاعوا الاستمرار والتطور نتيجة ميولهم تجاه المهنة، وهنا ظهرت حاجة تقديم الإرشاد المهني في المؤسسات للطلبة قبل التخرج وذلك لإعدادهم لسوق العمل، وللخيارات والمسارات المهنية المتعددة، وأفاق العمل المستقبلي. وبعد التخرج لملاءمة مهاراتهم مع الفرص المتاحة وإمكانية تطويرها.

7.2.3 تطوير النظام التدريبي ليشمل تدريباً يحتوي على الجوانب العملية والتطبيقية ويحاكي سوق العمل لإعداد الطالب للانخراط في سوق العمل فور تخرجه/ها.

لقد بينت الدراسة أن المهارات التي تؤدي لممارسة المهنة بشكل مباشر، تربعت على أولويات المهارات المهنية المطلوبة، تلاها المهارات المرتبطة بقابلية التطور ومن ثم المهارات المتخصصة. وقد تبين في أكثر من جانب من الاستمارة مدى الحاجة لإتقان المهارات العملية والتطبيقية كما بين الفصل السادس من الدراسة، كما أن أصحاب العمل الذين فضلوا تشغيل الخريجين/الخريجات، ربطوا الأسباب بالقدرة على التطور والخلفية النظرية والتكنولوجية المتوفرة، بينما ذكر النصف الآخر ممن لا يفضل توظيف الخريجين/الخريجات، أن السبب يتمحور حول نقص الخبرة ونقص الجاهزية للعمل مباشرة، وبالتالي إهدار الوقت والمال، كما ارتأى أصحاب العمل، وبيّن إطار 6.1. وقد اقترحوا أهمية زيادة مدة التدريب العملي والتطبيقي وزيادة فترة التدريب في السوق ومتابعته وزيادة إطلاع الطلبة والمدرّبين على التكنولوجيا الحديثة في سوق العمل. إضافة لذلك ذكر الخريجون/ات أن إحدى إشكالاتهم ارتبطت بكون المعلومات التي يحصل عليها الطالب من خلال التدريب/التعليم تختلف عن السوق، وأن التركيز في بعض الأنظمة التعليمية تم على المنهاج النظري، وتم استكماله على حساب المهارات العملية.

12. إضافة وحدة التدريب الميداني في سوق العمل إلى جميع البرامج التدريبية والتخصصات: لضمان زيادة مدته، وإشراف المدرّبين عليه وإعداد المشرفين في سوق العمل لذلك.

لقد بين الخريجون والخريجات أهمية إجراء التدريب الميداني بشكل فعال لاكتساب المهارات اللازمة للحصول على فرصة عمل، حيث تبين أن الخبرة العملية للتدريب الميداني قبل التخرج والناس الذين التقى بهم الخريج/ة شكلاً عامليين هامين فازا بالمرتبة الثالثة والرابعة لأسباب حصول الخريجين/ات على فرص عمل. كما أكد من قام بإقامة مشروع خاص منهم، أن التدريب الميداني شكّل العامل الثالث المساند لذلك. وقد أكد الخريجون والخريجات وأصحاب العمل على أهمية المتابعة الميدانية للتدريب العملي كعنصر أساسي وهام، للحصول على تدريب ميداني فعال. كما قد ذكر الخريجون/ات احتكار المعلومة من قبل صاحب العمل كأحد الإشكالات التي يعانون منها في تطوّرهم، وبالتالي فإن التدريب الممنهج المتابع من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني، من الممكن أن يوفر الفرصة لاكتساب الخبرات اللازمة للتشغيل والتشغيل الذاتي ويضمن توفر نقل المعلومات قدر المستطاع، وبالتالي تتأكد أهمية تطوير وحدة تدريبية بشكل ممنهج للتدريب الميداني في سوق العمل مع آليات متابعة.

13. إيلاء الإهتمام بالتدريب العملي داخل المؤسسة وزيادة فترته وربطه مع المعارف النظرية والكفايات المطلوبة من سوق العمل ومحاكاته للسوق بشكل متخصص.

بيّن الخريجون والخريجات العاطلون عن العمل، أن قلة التدريب العملي وعدم الإطلاع على سوق العمل، شكلاً عامليين الثالث والرابع من العوامل التي لم تساعد الخريج/ة في الحصول على فرصة عمل، حيث ارتبط العاملان الأوليان بواقع السوق (عدم توفر فرص عمل وقلة المعاش). كما شكّل هذان العاملان العامل الرابع مكرر لمن أراد أن يقيم مشروعه بعد التخرج ولم يستطع، وبالتالي ضرورة الإهتمام بالتدريب العملي استناداً لنتائج الخريجين وسوق العمل.

14. تطوير نوع التدريب ليزيد الفترة التدريبية في سوق العمل بشكل ممنهج ومنظم ويشمل برامج التلمذة المهنية.

حيث إن هناك نظامين تم العمل بهما في فلسطين، أحدهما تم تجربته من قبل وزارة التربية والتعليم العالي بدعم من الوكالة الألمانية للتنمية، والآخر يتم العمل به منذ عام 2004 في مركز التدريب المهني - الإتحاد اللوئري العالمي. من الممكن الاستفادة من النظامين وتعميم المناسب.

بينت الدراسة أيضا أن التدريب الميداني في سوق العمل مشغل هام للخريجين والخريجات، وبالأخص للخريجات حيث بينت النتائج أن **14% ممن وجدوا فرصة عمل من الخريجين و30% ممن وجدوا فرصة عمل من الخريجات يعملن بنفس مكان التدريب السابق** وقد أكد المشغلون أهمية التدريب في استيعاب الخريجين لاحقا. وقد بينت النتائج أن **76% من الخريجين والخريجات حصلوا على تدريب قبل التخرج وأن 64% منهم ساعدهم هذا التدريب على إيجاد فرصة العمل أو التشغيل الذاتي الحالي لهم.** وقد أكد بعض الخريجين والخريجات أن التدريب مكّنه من التعرف على السوق وسبل التعامل مع بيئة العمل مما سهّل لهم فرصة إيجاد عمل في مكان آخر بناء على تلك الخبرة، كما أكد البعض الآخر أن غياب المتابعة من قبل مؤسسة التعليم والتدريب المهني ضيّع من فرصة الاستفادة من التدريب الميداني، كما أن التدريب في أماكن مشبعة بالعمال المهنيين، ولن تشغل أحداً مستقبلاً، يقلل من فرص الاستفادة المستقبلية من إمكانية استيعابهم كما ذكرت الخريجات (يبين الفصل الخامس النتائج بالتفصيل). وبالتالي يوازي هذا الجانب أهمية التدرّيب العملي والنظري في مؤسسة التعليم والتدريب المهني.

وقد أكدت على هذا الجانب نتائج طلبة المدارس والأسر، حيث أكد 58% من الأسر و35% من الطلبة على ضرورة ربط التعليم والتدريب المهني بسوق العمل كمقترحات لتحسين التعليم والتدريب المهني.

7.3 المحور الثالث: تطوير المدربين والتجهيزات لتلائم التطورات التكنولوجية وتطورات المهنة⁸³

تأكيد أصحاب العمل على ضرورة تطوير المدربين لتلائم التطورات التكنولوجية يشير إلى أهمية هذا الجانب، كما أن الجانب السابق بين ضرورة تطوير البرامج التدريبية، وبالتالي ضرورة تطوير أدوات التدريب المرتبطة بتنفيذ التطوير وأهمها المدرب ومن 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 واستمرار اطلاعه المهني وتطوير ارتباطه مع سوق العمل.

15. اقتراح تطوير المدرب بحسب تحديث البرامج التدريبية المقترحة.
16. اقتراح إيجاد آليات تطوير مستمرة للمدرب بالتعاون مع سوق العمل.
17. اقتراح تطوير التجهيزات لتلائم ما أمكن التطورات الحديثة.
18. اقتراح الاستفادة من تجهيزات سوق العمل واستعداده للتعاون لإطلاع الطلبة على التجهيزات الحديثة من خلال زيارات ميدانية دورية.

7.4 المحور الرابع: إعداد ومساندة الخريجين والخريجات لدخول سوق العمل انسجاما مع تطلعاتهم

لقد أشارت نتائج الخريجين وسوق العمل إلى أهمية هذا الجانب لمواءمة تطلعات الملتحقين بالنظام، لربط مخرجات التعليم والتدريب المهني مع سوق العمل، وكمؤشر لنجاح التعليم والتدريب المهني ومؤسساته في تحقيق أهدافها. لذا فإن مقترحات هذا المحور ستعرض في أربعة جوانب: إسناد الخريجين والخريجات لدخول سوق العمل، ودعم الخريجات للالتحاق بسوق العمل، واستمرار التفاعل ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وخريجها، ورفع صوت الخريجين والخريجات لصناع القرار في مجال التشغيل لتفعيل أنظمة المساندة والحماية.

⁸³ المرجع 6.5 من التقرير.

7.4.1 إسناد الخريجين والخريجات لدخول سوق العمل

تمحورت طموحات الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني بكونه يوفر لهم فرصاً أفضل للتوظيف، وفرصاً أفضل لفتح المشروعات الخاصة، والحصول على شهادة، حيث بينت النتائج أن 55% و 32% من الخريجين والخريجات التحق بالتعليم والتدريب المهني لكونه يوفر فرصاً أفضل للتوظيف، وفرصاً أفضل لفتح المشروعات الخاصة على التوالي. وبالمقابل فإن 61% و 70% من الخريجات والخريجين على التوالي يشاركون بسوق العمل (الباقى يكمل تعليمه)، وان 90% من الذكور و 68% من الإناث المشاركين بسوق العمل يعملون أو لديهم مشروعهم الخاص (الباقى عاطل عن العمل). وهذه تعتبر نسباً جيدة وطنياً إلا أنها من الممكن أن تتحسن من خلال إسناد الخريجين.

فقد تبين أن المعوقات أمام التشغيل تمثلت في صغر حجم السوق والواقع الاقتصادي، وكون العلاقات الشخصية وبالتالي الوساطة والمحسوبية، كما ذكر الخريجون/ات، العامل الأساسي للتشغيل (36%)، بينما أدوار المدير والأستاذ والإرشاد ومكاتب العمل، لم تتعد 4% و 2% و 2% على التوالي من طرق حصول الخريجين/ات على إيجاد فرص عمل.

وقد تبين أيضاً أن 8% فقط من الخريجين والخريجات استطاع إنشاء مشروعه/ها، بينما سعى 32% منهم للالتحاق بالتعليم والتدريب المهني لهذا السبب. وقد أعاد الخريجون والخريجات أسباب عدم القيام بذلك لعدة أسباب، أهمها عدم القدرة المالية والائتمانية، ومن ثم عدم وجود فرصة في منطقتهم، مما يبرز أهمية توجيه وربط الخريجين والخريجات مع مؤسسات تقدم خدمات دراسات الجدوى، والإقراض والإسناد في المجال.

وبالتالي، هناك حاجة لربط الخريجين والخريجات مع سوق العمل، ومكاتب العمل، ومؤسسات بدء وإسناد إقامة المشاريع عند التخرج، وتفعيل دور الإرشاد للخريجين. كما طرح أصحاب العمل أهمية إسناد الخريجين كأحد الأشكال الهامة لربط مخرجات التعليم والتدريب المهني بسوق العمل.

اقتراح 19. إسناد الخريجين وربطهم مع سوق العمل للعمل ومؤسسات الإسناد لفتح مشاريعهم.

اقتراح 20. أهمية تشكيل وحدات دعم الخريجين والاتصال مع السوق.

إن الإقرار بأهمية ما سبق، من الممكن أن يفعل دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني في القيام بهذا الدور بشكل ممنهج ومستمر، بالتعاون مع مكاتب العمل والغرف التجارية، وقد بينت النتائج أن 79% من المؤسسات ومدربي الأقسام قيد الدراسة، يؤيدون تقديم خدمات ربط الخريجين مع سوق العمل.

7.4.2 دعم الخريجات للالتحاق بسوق العمل

لقد بينت النتائج وجود فجوة ما بين حاجة السوق لتشغيل الفتيات وما بين واقع الخريجات في سوق العمل.

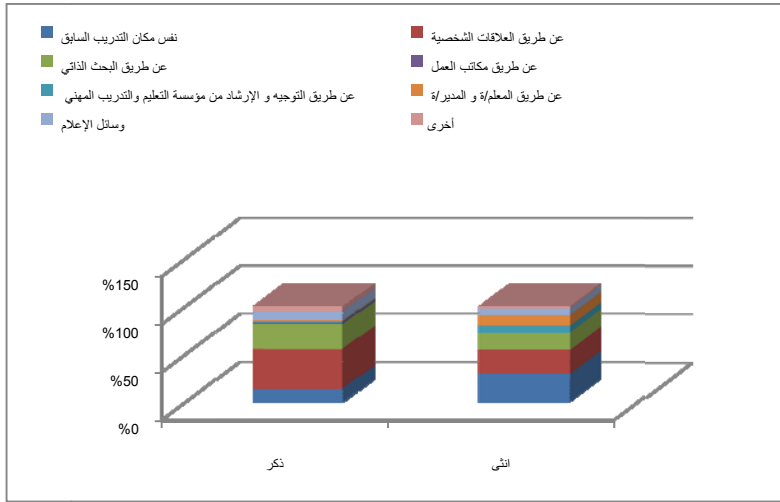
وأظهرت النتائج أن القوى العاملة الحالية في القطاعات المذكورة ضمن المحافظات المستهدفة، تنقسم إلى 84% ذكور و 16% إناث، وتبين وجود اختلاف في الطلب على القوى العاملة المدربة للسنوات الثلاث القادمة بحسب الجنس، حيث ارتفع الطلب لمعدل 57% سنوياً عن سنة الأساس 2010 للإناث، مقارنة بمعدل 39% سنوياً عن سنة الأساس 2010 للذكور.

وبينت النتائج ارتفاع مساهمة الخريجات في القوى العاملة مقارنة مع النسب الوطنية بالإجمال، وتقاربها نوعاً ما مع نسب مساهمة الخريجين في القوى العاملة (61% إناث و 70% ذكور)، إلا أن المثير للنقاش، هو تفاوت تلك النسب بشكل كبير ما بين المحافظات، فقد تفاوتت نسب مساهمة الخريجات في القوى العاملة ما بين 19% إلى 84% مقارنة مع تفاوت نسب الذكور ما بين 58% إلى 84% بحسب المحافظة. وفي حين عكس تفاوت نسب الذكور واقعا اقتصاديا للمحافظات، عكس تفاوت الإناث واقعا اجتماعيا أيضاً، 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 لإكمال التعليم والإحساس بعدم الرضا عن الخيار المهني، وقد أكدت 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 و9% نابلس و18% رام الله و21% القدس. وتتسجم هذه النتيجة مع ما سبق، إلا أنه في المقابل، تبين وجود طلب في تلك المحافظات على توظيف العمالة المهنية المدربة من الإناث، ليصل العدد المقدر للإناث في نهاية السنوات الثلاث القادمة ضعفي العدد الحالي، وفي محافظة القدس الضعف. وبالتالي في حال حدوث النمو المتوقع، ستصل نسب الإناث من القوى العاملة في القطاعات المستهدفة بحسب المحافظة إلى 11% للخليل و21% نابلس و23% رام الله و19% القدس.

الشكل 7.1: طريقة حصول الخريجين على عمل حسب الجنس



كما تشير نتائج الخريجين والخريجات إلى أن الإناث أقل حصولاً على عمل عن طريق العلاقات الشخصية والبحث الذاتي من الذكور. وأكثر حصولاً على عمل عن طريق مكان التدريب السابق والمعلم أو المدير أو التوجيه والإرشاد في مؤسسة التعليم والتدريب المهني، مما يبين أهمية التدخل لمساندة الخريجات لإيجاد فرص عمل.

بناء على حاجة سوق العمل من إمكانية توفير العمالة المهنية المدربة من الإناث، وصعوبة إيجاد فرص عمل للإناث بحسب نتائج الخريجين، فإن المطلوب هو ربط وإسناد الخريجات بسوق العمل وتسهيل دخولهن لسوق العمل بشكل ممنهج. كما أن التعامل مع التوعية المطلوبة لتغيير النظرة النمطية وتحقيق إسناد اجتماعي مطلوب.

21. اقتراح تطوير برامج مساندة للخريجات لتسهيل دخولهن سوق العمل بحسب حاجة السوق.

22. تفعيل التشبيك مع مؤسسات المجتمع المدني والجهات ذات العلاقة لتفعيل دعم الخريجات.

بينت النتائج أيضاً أن هناك تمييزاً في الراتب بين الذكور والإناث لصالح الذكور، التي هي بالأصل متدنية عن معدل الرواتب في المحافظات، دون وجود حد أدنى للرواتب أو رقابة، وبالتالي تعمل بعض المؤسسات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني ووزارة شؤون المرأة على التمكين الاقتصادي للنساء وتفعيل العوامل المساندة لذلك، ومن المهم ربط الجهد مع ذلك، والربط مع المشاريع المختلفة ذات العلاقة.

7.4.3 استمرار التفاعل ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وخريجها

وقد تبين أن غالبية الخريجين/ات ترغب بالاستفادة من تلك الخدمات. وتبين أن 40% من الخريجين/ات يستفيدون حالياً من برامج رفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة أو منهم من استفادوا، كما أن حوالي 30% استفادوا من الإطلاع على المستجدات المتعلقة بالمهنة وأن 78% منهم يرغب بالاستفادة مستقبلاً من هذين الجانبين كما عرض 5.6 من التقرير. وتبين

أن حوالي الربع تمت دعوتهم لنقاش مشاكلهم، وحوالي عشرين استنادوا من مساعدة المؤسسات على تشكيل رابطة، بينما يرغب بذلك مستقبلاً 76% و81% منهم على التوالي.

إن هذه النتائج تتوافق مع نتائج المؤسسات وما تقدمه وترغب بتقديمه للخريجين (الجزء 4.6.1 من التقرير- الشكل 4.12). حيث ذكرت المؤسسات والأقسام المبحوثة أن بعض تلك الخدمات تقدم بشكل متفاوت، وأن 76% إلى 92% منها يود تقديم خدمات (1) ربط الخريجين مع سوق العمل بعد التخرج وإيجاد فرص تدريب وعمل، (2) متابعتهم في سوق العمل، (3) تدريبهم ورفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة، (4) إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة، (5) دعوتهم للاجتماع ونقاش إشكالاتهم و(6) مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين. وقد حظيت خدمة مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين على أعلى النتائج حيث رغب 92% من المبحوثين القيام بذلك.

اقتراح 23. استمرار تدريب الخريجين/الخريجات ورفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة وإطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة.

اقتراح 24. منهجية آليات التفاعل مع الخريجين ودعوتهم للاجتماع ونقاش إشكالاتهم.

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 أنظمة المساندة والحماية

بينت النتائج أن ما بين 55% و69% من الخريجين والخريجات في محافظات نابلس والخليل ورام الله يتلقون أقل من متوسط الدخل في المحافظة، وقد تبين أنه لا يوجد حد أدنى للرواتب في الأراضي الفلسطينية. وكننتاج لتدني الرواتب ولعمل بعض الخريجين عملاً جزئياً من خلال العمل على القطعة أو بشكل موسمي، فقد تبين أن ثلاثة أرباع الخريجين يساهمون بدخل الأسرة، إلا أن غالبيتهم يساهمون بأقل من 50% من تغطية احتياجات الأسرة الأساسية. وهنا تبرز أهمية العمل على تشريعات تعتمد الحد الأدنى للرواتب وتوفير الحماية للعاملين والعاملات في سوق العمل.

اقتراح 26. العمل على تشريعات تضمن توفير الحد الأدنى للرواتب للخريجين والخريجات.

لذا تبرز أهمية تفعيل دور وزارة العمل ومكاتب العمل في المناطق، لمتابعة الخريجين والخريجات في سوق العمل وظروف عملهم، وقد أكد المسؤولون في الوزارة من خلال ورشة العمل، على أنهم يسعون لتوفير برامج تشغيل وتفعيل المتابعة من خلال برامج متعددة يتم العمل عليها.

اقتراح 27. ربط الخريجين مع مكاتب العمل في المحافظات وتوجيه الخريجين للاستفادة من خدمات التشغيل.

بينت النتائج أن 2% فقط من الخريجين/ات وجدوا عملاً عن طريق مكاتب العمل، وأن 39% وجدوه عن طريق العلاقات الشخصية مما يحرم العديد من الخريجات والخريجين ممن ليس لديهم تلك العلاقات من إيجاد فرص عمل.

اقتراح 28. المطالبة بتفعيل الرقابة وأنظمة الحماية للخريجين والخريجات في سوق العمل

إن العمل على التشريعات والمطالبة بتفعيل أنظمة الحماية هي اقتراحات لممثلي نظام التعليم والتدريب المهني الفلسطيني، أما ربط الخريجين فهو من الممكن أن يتم من قبل المؤسسات المختلفة من خلال التوجيه والإرشاد للطلاب قبل التخرج أو من خلال خدمات الإسناد بعد التخرج.

7.5 المحور الخامس: تفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل⁸⁴

تفعيل التعاون ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل يستدعي العمل على جانبين: تقديم الخدمات لسوق العمل والاستفادة من تعاون واستشارات سوق العمل لتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني، واستنادا إلى النتائج، يجب العمل أيضا على إضافة جانب آليات العلاقة والترويج.

7.5.1 تقديم الخدمات لسوق العمل من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني

استنادا إلى نتائج الدراسة فقد بين 53% من سوق العمل رغبتهم بالحصول على خدمات من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، تمثلت غالبيتها بالحصول على طلبة للتدريب، تدريب العاملين لدى المؤسسات. وبالمقابل تبين أن غالبية المؤسسات ممثلة في المدراء والمدرسين للتخصصات قيد الدراسة، ترغب بتقديم تلك الخدمات من خلال مؤسساتها وأقسامها التخصصية. وقد تمثلت الخدمات المطلوبة كما بينتها الدراسة بما 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 وإطلاعهم على نتائجها.
32. اقتراح إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة واستدعاء خبراء وربط متواصل مع ما هو حديث.
33. اقتراح استضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة لديهم واستعمالها في التدريب لاحقاً.

وتوافقت تلك النتائج مع نتائج ما تقدمه وترغب بتقديمه مؤسسات التعليم والتدريب المهني لسوق العمل من تلك الخدمات. حيث تبين أن جزءاً من تلك المؤسسات والأقسام قيد الدراسة تقدم تلك الخدمات، إلا أن غالبيتها ترغب بتقديمها حيث تراوحت النسب بحسب الخدمة ما بين 74% إلى 90%.

7.5.2 الاستفادة من تعاون واستشارات سوق العمل لتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني

أظهرت النتائج وعياً لافتاً لدى أصحاب العمل تجاه زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، وقد أبدى 48% استعدادهم للمساهمة في هذا المجال. كما بينت النتائج أن غالبية المؤسسات ممثلة في المدراء والمدرسين للتخصصات قيد الدراسة ترغب باستشارة سوق العمل وإشراكهم لتطوير التدريب لديهم وبمستويات متعددة، كما بينت الدراسة أهمية التعاون على مستوى أقسام تخصصية من خلال المدرب وسوق العمل المرتبط به. وقد أبدى سوق العمل إضافة إلى تدريب الطلبة كما ذكر سابقاً واستيعاب الخريجين، استعداده لتقديم التالي:

34. اقتراح تقديم الاستشارات المهنية وإطلاع 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 أو القطاع ككل.
38. اقتراح تفعيل تقديم الدعم من قبل سوق العمل.

وفي حال تحققت علاقة فاعلة مع سوق العمل، من الممكن أن يتم تفعيل تقديم الدعم المعنوي والمادي من سوق العمل لمؤسسات التعليم والتدريب المهني.

⁸⁴ المرجع لهذا الجانب: الأجزاء 46 و 6.5 من التقرير.

وتوافقت تلك النتائج مع نتائج إشراك مؤسسات التعليم والتدريب المهني لسوق العمل، وما ترغب بفعله مستقبلاً في المجال. حيث تبين أن جزءاً من تلك المؤسسات والأقسام قيد الدراسة، تستفيد من بعض الاستشارات إلا أن غالبيتها ترغب بالاستفادة من استشارات سوق العمل، حيث بين 71 % و 77% منهم رغبتهم باستشارة السوق في دراسة الاحتياجات 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 آليات العلاقة ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل

إضافة لذلك، تبين أن 24% فقط من أصحاب العمل يعلم بشكل وافٍ عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتخصصات التي تدرسها، والخدمات التي تقدمها، وطالب العديد منهم بأن تقوم المؤسسات بحملات ترويج لذلك.

اقتراح 39. إعلام سوق العمل بالمؤسسات وما تقدمه من خدمات وما تقوم به من تطورات، وعمل نشرات تعريفية حولها.

اقتراح 40. عمل برامج ترويجية مختلفة تستخدم وسائط الاتصال المختلفة التلفاز المحلي والإنترنت.

إضافة لذلك أبدى أصحاب العمل استعدادهم للمشاركة في علاقة تفاعلية ما بين الطرفين من خلال لقاءات مشتركة واجتماعات مشتركة، والأهم من ذلك من خلال علاقة تفاعلية مستمرة. وبالمقابل أبدت مؤسسات التعليم والتدريب المهني استعدادها لإشراك سوق العمل لتطوير التعليم والتدريب المهني لديها من خلال إشراكهم بمجالس إدارة ولجان مهنية إضافة لعقد لقاءات وورشات متعددة معهم.

اقتراح 41. عقد لقاءات مشتركة واجتماعات مشتركة ما بين الطرفين لنقاش القضايا ذات الاهتمام المشترك.

اقتراح 42. تشكيل لجان مهنية ومجالس إدارية تضمن إيجاد علاقة تفاعلية مستمرة.

وتوافقت تلك النتائج مع نتائج تعاون وإشراك مؤسسات التعليم والتدريب المهني لسوق العمل، وما ترغب بفعله مستقبلاً في المجال. حيث تبين أن غالبية المؤسسات والأقسام قيد الدراسة ترغب بالاستفادة من التعاون وإشراك سوق العمل، حيث بين 67 % و 84% و 84% منهم رغبتهم بإشراك سوق العمل بمجلس الإدارة، وإشراكهم بلجان مهنية، وعقد اجتماعات سنوية و/أو دورية معهم على التوالي.

اقتراح 43. إشراك ممثلي سوق العمل من غرف تجارية ونقابات مهنية في تفعيل العلاقة

وبالتوافق مع الاقتراح أعلاه، هناك العديد من المبادرات بهذا الشأن، من الممكن أن يتم الاستفادة منها لتصبح ممنهجة، وهي وجود علاقة ما بين الغرفة التجارية في نابلس مع كلية هشام حجاوي ومدرسة نابلس الصناعية الثانوية ونقابة الكهربائيين ضمن مبادرة تدريب العاملين في المهنة، وفي تجربة أخرى نشأ تعاون ما بين الغرفة التجارية في رام الله ومركز التدريب المهني التابع للإتحاد اللوئري ونقابة الميكانيكيين لتدريب مجموعة أخرى ولتنفيذ نظام التلمذة المهنية، وفي تجربة للغرفة التجارية في الخليل تعاونت مع المدرسة الصناعية في الخليل لتنفيذ نظام التلمذة المهنية، وتعاونوا مع جامعة البوليتكنيك لإسناد التدريب، بينما بينت الغرفة التجارية في القدس تجربتها المتميزة مع مؤسسات ومراكز التعليم والتدريب المهني في القدس لتنظيم برامج إرشادية للخريجين ولربطهم مع سوق العمل. كما أن وحدات الربط مع سوق العمل والتي سميت "وحدات الاتصال بالصناعة" في مؤسسات التعليم والتدريب المهني بدعم المشروع البلجيكي، هي تجربة أخرى بالاتجاه الصحيح. إن هذه النماذج مقدمة للمزيد منها في ظل الحاجات التي أظهرتها الدراسة وتمثل أمثلة لعلاقات تفاعلية هامة.

جدول 7.1: ملخص الطلب الكمي المتوقع للعمال المهنية المدربة في المهن والأعمال المختلفة بحسب القطاع⁸⁵

أولاً: قطاع كهرباء			
الرقم	اسم العمل - المهنة	طلب عال	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 وموتورات		
6.	- كهربائي أنظمة تدفئة مركزية		
7.	- كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات وغسالات		
8.	- كهربائي محطات		
ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة أو بيع أو تركيب)			
9.	- الكتروني أجهزة حماية وإنذار		
10.	- الكتروني أجهزة حاسوب		
11.	- الكتروني أجهزة طبية		
12.	- الكتروني أجهزة مكتبية		
13.	- الكتروني راديو وتلفاز وفيديو		
14.	- الكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية وتحكم الكتروني (الالكترونيات صناعية)		
ثالثاً: قطاع الاتصالات			
15.	- الكتروني/ هوائي تلفاز ولواقط فضائية		
16.	- اتصالات شبكات سلكية ولا سلكية		
17.	- شبكات هواتف ومقاسم		
18.	- اتصالات - محطات أقمار صناعية وبث إذاعي وتلفزيوني		
19.	- هواتف خلوية		
20.	- تركيب وصيانة 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 وحماية ونظم معلومات		
خامساً: إدارة مكاتب			
28.	- سكرتاريا مكتبية		
29.	- كنية/ سكرتاريا مخازن وإنتاج ونقل		
30.	- كنية استقبال		
31.	- مالية ومحاسبية		

تم حساب الطلب على أساس العدد المطلوب ونسبة النمو في القطاع

⁸⁵ المرجع التفصيلي: الجزء 6.3 من التقرير والجدول المرفقة في الملحق 6.3.1.

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

جدول 7.2: ملخص أولويات المهارات والاتجاهات الشخصية والمهنية العامة والمتخصصة والإدارية التي يتوقعها صاحب العمل في العمالة المهنية المدربة.

المهارات والاتجاهات الإدارية	المهارات والاتجاهات المهنية العامة	المهارات والاتجاهات الشخصية
6. القدرة على إدارة الأفراد	11. القراءة والكتابة باللغة العربية	9. الصدق والأمانة
7. القدرة على وضع الأهداف	12. الدقة في التحليل	10. الثقة بالنفس
8. التخطيط	13. الاهتمام بالجودة	11. اتباع التوجيهات
9. التقييم وتطوير العمل	14. مهارات استخدام الحاسوب	12. الاهتمام بالتفاصيل
10. المبادرة الذاتية، إضافة إلى المهارات المالية الأولية	15. الإنتاجية العالية	13. إتقان الاتصالات في العمل
	16. القدرة على تعلم مهارات جديدة	14. التعاون مع الآخرين
	17. فهم واستخدام الرسومات والمخططات	15. الاتجاهات الإيجابية نحو العمل
	18. القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة	16. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق
	19. السرعة في الإنجاز	
	20. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل	
	21. القدرة على التركيب دون إحداث خلل	
المهارات والاتجاهات المهنية المتخصصة		
إدارة مكاتب	الصيانة والتصنيع	
1. الرد على الهاتف	1. علاج المشكلة (الصيانة)	
2. التعامل مع الزبائن	2. تركيب القطع	
3. المهارات المالية الأولية	3. الاستخدام الجيد والكفؤ للمكينات	
4. الأرشفة	4. القدرة على إيجاد حلول بديلة	
5. معرفة مصطلحات العمل	5. معرفة إجراءات الصيانة الوقائية	
البرمجة	6. معرفة العدد والأدوات المطلوبة	
1. وضع مخطط تحليلي	7. القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية	
2. تصميم برمجيات	8. القدرة على معرفة المواصفات المطلوبة المتعلقة بالأجهزة الخاصة بالمهن	
3. استخدام برمجيات محددة	9. معرفة الرموز الخاصة بالمهن	
	10. القدرة على تشخيص الخلل، إضافة للبيع والتسويق	

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع باللغة العربية:

1. أوتوموم للاستشارات والتدريب 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 والبييرة ونابلس وبيت لحم والخليل. تشرين أول 2010.
2. باسم مكحول، وعض عبد الكريم. 2006. خدمات الإنشاءات في القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية: الواقع والآفاق. الطبعة الأولى، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
3. باسم، مكحول، وفادي قطان. 2006. قطاع الصناعات الحرفية غير المنظم في الأراضي الفلسطينية: الواقع والآفاق، الطبعة الأولى، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
4. الجعفري ومكحول ولافي وعطياني، 2003، قطاع الخدمات الفلسطيني ودوره في عملية التنمية الاقتصادية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (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 والمساكن والمنشآت- 2007: تقرير السكان . رام الله، فلسطين.
7. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2008، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007 : المنشآت الاقتصادية، النتائج النهائية رام الله، فلسطين.
8. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009، تقرير حول نفاذ الأسر والأفراد 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 (2007، 2008) رام الله، فلسطين.
12. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009. الخصائص الاجتماعية الأسرية والزوجية والتعليمية والاقتصادية 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 والبييرة 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 والتدريب المهني - النتائج الأساسية: 2006، رام الله، فلسطين.
21. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008. مسح قطاع الأعمال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، 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. رنده هلال ، أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات والنساء 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 والرجل في سوق العمل العربية، 2004.
26. مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق- اليونسكو- مؤسسة اوبتموم للاستشارات والتدريب- تقييم الأثر الاقتصادي والاجتماعي للقروض متناهية الصغر على المرأة الفلسطينية، رام الله 2009.
27. مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق- اليونسكو- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل والتدخلات المطلوبة، رام الله 2009.
28. مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق- اليونسكو- ألفا العالمية للأبحاث والمعلوماتية واستطلاع الرأي - دراسة في انطباق الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة، رام الله 2009.
29. نصر عطيان، وسارة الحاج علي. 2009. مشاكل المنشآت الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة في فلسطين ، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
30. وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ووزارة العمل الفلسطينية: 2010. استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين 3 نوفمبر 2010 رام الله - فلسطين.

المصادر والمراجع 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

إحصاءات رسمية غير منشورة:

1. إحصاءات العضوية في الغرف التجارية والصناعية والزراعية لمحافظة القدس، ونابلس، والخليل، ورام الله والبيرة.
2. إحصاءات التعليم في وزارة التربية والتعليم العالي.
3. إحصاءات المراكز الثقافية من وزارة التربية والتعليم.
4. إحصاءات المراكز المهنية من وزارة العمل.
5. إحصاءات مراكز التأهيل من وزارة الشؤون الاجتماعية.
6. إحصاءات مؤسسات التعليم والتدريب المهني التابعة لرابطة مؤسسات التعليم والتدريب 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/>

الملاحق

ملحق رقم 1: المهن بحسب التوصيف المهني ومؤشرات مختارة للمحافظات

ملحق رقم 1.1: قائمة المهن بحسب التوصيف المهني المعياري ضمن القطاعات والمجالات المستهدفة والمستويات الثلاث الأساسية.

الرقم	إسم العمل - المهنة
أولاً: قطاع كهرباء	
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)	
1.	-الكروني أجهزة حماية و إنذار
2.	-الكروني أجهزة حاسوب
3.	-الكروني أجهزة طبية
4.	-الكروني أجهزة مكتبية
5.	-الكروني راديو و تلفاز و فيديو
6.	-الكروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكّم الكروني (الكرونيات صناعية)
ثالثاً: قطاع الاتصالات	
1.	-الكروني/ هوائي تلفاز و لواقط فضائية
2.	-اتصالات شبكات سلكية و لا سلكية
3.	-شبكات هواتف و مقاسم
4.	-اتصالات - محطات أقمار صناعية و بث اذاعي و تلفزيوني
5.	-هواتف خلوية
6.	-تركيب و صيانة خطوط هواتف
رابعاً: قطاع أنظمة معلومات IT	
1.	-صيانة أجهزة حاسوب
2.	-صيانة شبكات حاسوب
3.	-تطوير برمجيات
4.	-صيانة آلات مبرمجة
5.	-قواعد بيانات
6.	-تطوير مواقع إلكترونية
7.	-أمن و حماية و نظم معلومات
خامساً: ادارة مكاتب	
1.	سكرتاريا مكتبية
2.	كثبة/ سكرتاريا مخازن و انتاج و نقل
3.	كثبة استقبال
4.	مالية و محاسبية

ملحق رقم 1.2: مؤشرات ديمغرافية واقتصادية عامة وللمحافظات قيد الدراسة¹

جدول رقم 1.2.1: السكان والقوى العاملة

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	%36.8	%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	64	64	51	75	92
المساهمة في القوى العاملة						
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
نسبة المساهمة في القوى العاملة للفئة العمرية (15-24) ذكور	43.2	47.9				
نسبة المساهمة في القوى العاملة للفئة العمرية (15-24) إناث	9.5	10.4				
التوزيع النسبي للمشاركين في القوى العاملة حسب العلاقة بقوة العمل						
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 التامة - ذكور	69.1	75.1	83.7	83.8	76.7	63.5
نسبة العمالة التامة - إناث	71.3	79.7	87.0	83.9	81.4	79.8
نسبة العمالة المحدودة	5.9	6.2	2.8	4.4	5.1	10.8
نسبة العمالة المحدودة - ذكور	6.8	7.3	3.4	4.7	6.0	13.1
نسبة العمالة المحدودة - إناث	2.3	1.5	0.2	2.5	2.3	1.3
نسبة البطالة	24.5	17.8	12.9	11.8	17.1	22.5
نسبة البطالة - ذكور	24.1	17.6	12.9	11.5	17.3	23.4
نسبة البطالة - إناث	26.4	18.8	12.8	13.6	16.3	18.9
نسبة البطالة للفئة العمرية (15-24) ذكور	57.2	28.1				
نسبة البطالة للفئة العمرية (15-24) إناث	68.5	36.5				

البيانات التفصيلية غير متوفرة

¹ المراجع لهذا الجزء الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009: مصادر متعددة:

(1) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي، 2009، رام الله، فلسطين
 (2) المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2008، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007: المنشآت الاقتصادية، النتائج النهائية-رام الله
 (3) الكتاب السنوي للمحافظات الأربع و (4) فلسطين في أرقام 2009 و (5) خصائص الأسر الفلسطينية 2007

جدول رقم م1.2.2: التوزيع النسبي التفصيلي للعاملين

المؤشر			الأراضي الفلسطينية			الضفة الغربية			نابلس			القدس			رام الله والبيرة			الخليل		
التوزيع النسبي للعاملين حسب النشاط الاقتصادي																				
إ	د	ج	إ	د	ج	إ	د	ج	إ	د	ج	إ	د	ج	إ	د	ج			
الزراعة والصيد والحراجة	11.8	9.9	20.5	14.2	11.3	24.3	9.9	6.7	23.6	1.7	1.6	1.8	2.4	2.8	1.3	20.0	14.8	39.8		
التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية	12.1	12.8	8.9	14.4	15.5	10.6	18.2	18.8	16.0	13.5	14.9	5.1	12.4	13.7	8.3	17.9	19.1	13.3		
البناء والتشييد	11.7	11.3	0.1	10.3	13.2	0.2	13.3	16.4	-	18.6	21.6	0.2	15.0	14.8	6.3	15.6	19.6	0.1		
التجارة والمطاعم والفنادق	19.1	21.7	7.4	20.1	23.6	8.2	20.2	23.7	4.9	25.5	28.7	6.0	18.7	4.6	9.8	18.8	22.1	6.3		
النقل والمواصلات والاتصالات	5.7	6.6	1.3	6.0	7.3	1.3	6.9	8.4	0.8	9.6	10.3	1.3	6.4	7.3	3.4	4.5	5.6	0.3		
الخدمات والفروع الآخري	39.6	34.7	61.8	35.0	29.1	55.4	31.5	26.0	55.0	31.6	22.9	85.6	45.1	34.8	76.9	23.2	18.8	4.2		
التوزيع النسبي للعاملين حسب الحالة العملية																				
المؤشر			الأراضي الفلسطينية			الضفة الغربية			نابلس			القدس			رام الله والبيرة			الخليل		
صاحب عمل	6.3	7.0	8.9	8.3	8.9	7.0	8.9	8.3	8.3	8.5	8.5	6.8	8.5	8.5	6.8	8.5	8.5	6.8		
يعمل لحسابه	19.2	20.7	24.4	8.4	24.4	20.7	24.4	8.4	8.4	15.8	15.8	23.1	15.8	15.8	23.1	15.8	15.8	23.1		
مستخدم بأجر	66.5	63.0	60.7	80.6	60.7	63.0	60.7	80.6	80.6	71.6	71.6	52.2	71.6	71.6	52.2	71.6	71.6	52.2		
عضو أسرة بدون أجر	8.5	9.3	6.0	2.7	6.0	9.3	6.0	2.7	2.7	4.1	4.1	17.9	4.1	4.1	17.9	4.1	4.1	17.9		
التوزيع النسبي للعاملين في القطاع الخاص و معدل الأجر اليومي																				
المؤشر			الأراضي الفلسطينية			الضفة الغربية			نابلس			القدس			رام الله والبيرة			الخليل		
العاملين في القطاع الخاص	64.6	69.1																		
العاملين في القطاع العام	25.2	17.5																		
معدل الأجر اليومي	79.7	85.9	72.7	125.1	72.7	85.9	72.7	125.1	72.7	100.0	100.0	74.8	100.0	100.0	74.8	100.0	100.0	74.8		
معدل الأجر اليومي للعاملين في القطاع الخاص	77.0	83.6																		
معدل الأجر اليومي للعاملين في القطاع العام	84.4	90.2																		

البيانات التفصيلية غير متوفرة

ملحق رقم 2: تفصيل المبحوثين والمشاركين ضمن الدراسة

ملحق 2.1: قائمة المبحوثين ونوع المشاركة

جدول م 2.1.1 الإستثمارات ونوعها والعينة

تفاصيل توزيع العينة	العينة بحسب الفئات المستهدفة	المحافظة	العينة	نوع الإستثمار	
ملحق 6.1	75 استثماراً لأصحاب الاعمال في كل من مجالات الالكترونيات والكهرباء والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ²	في كل من الخليل ونابلس	300	استثمار سوق العمل	.1
		رام الله والبييرة	302		
	50 استثماراً لكل مجال مما سبق، العدد اقل لواقع القدس الإقتصادي	محافظة القدس	204		
العدد الإجمالي لإستثمارات سوق العمل: 1106 استثماراً بواقع 275 لكل مجال أو قطاع					
ملحق 5.1	استثماراً للخريجين تشمل جميع التخصصات من مختلف مؤسسات التعليم والتدريب المهني. روعي التنوع لتشمل العينة خريجين من القطاع الحكومي والأهلي والخاص	لكل محافظة من الأربع محافظات	75	استثمار الخريجين	.2
العدد الإجمالي لإستثمارات الخريجين: 294 استثماراً بواقع 69 للقدس و75 لكل محافظة					
ملحق 3.1	الصف التاسع والعاشر من عدة مدارس شملت طلاب وطالبات من مدن و قرى و مخيمات اباء وامهات لطلاب من عدة مدارس	لكل محافظة من الأربع محافظات	150	استثمار الطلاب والطالبات	.3
ملحق 2.2		لكل محافظة من الأربع محافظات	50	استثمار الأهل	.4
ملحق 4.2.1	استثماراً لكل تخصص (تعبئ من قبل المدير او الأستاذ) على ان تشمل جميع التخصصات وان تشمل أنظمة تدريب مختلفة. روعي التنوع لتشمل العينة مؤسسات من القطاع الحكومي والأهلي والخاص	في كل من الخليل ونابلس رام الله والبييرة	25	استثمار مؤسسات التعليم والتدريب المهني	.5
ملحق 2.3		القدس	21		.6
العدد الإجمالي للإستثمارات 2298 استثماراً (جدول 2.1 في التقرير يعرض الملخص)					

جدول م 2.1.2 المجموعات المركزة واللقاءات

التاريخ	المحافظة	المجموعة المركزة	العدد المشارك	ملاحظات
2010/11/7	الخليل	سوق العمل	10	حاسوب وكهرباء ز الكترونيات
		الخريجين والخريجات	15	تشمل تخصصات الإتصالات والكهرباء والحاسوب والإجهزة المكتبية
2010/11/11	رام الله	الخريجين و الخريجات	6	تشمل تخصصات الحاسوب والسكرتاريا
		سوق العمل	5	تشمل حاسوب و انترنت وكهرباء و خدمات
2010/11/11	القدس	سوق العمل	3	اتصالات و كهرباء و برمجة
		الخريجين و الخريجات	8	اتصالات و كهرباء و برمجة والكترونيات
		سوق العمل	6	الكترونيات و كهرباء وخدمات
الإجمالي	المحافظات قيد الدراسة	7 مجموعات	24 سوق عمل و 29 خريجين و خريجات	جميع التخصصات قيد الدراسة

جدول م 2.1.3 اللقاءات الجماعية

التاريخ	المحافظة	المشاركين في اللقاء	العدد المشارك	التخصص
2010/5/27	شركة جوال	مسؤولة شؤون الموظفين ومسؤول التدريب	2	اتصالات
	الوطنية للإتصالات	مسؤولين شؤون الموظفين وموظفين اداريين وفنيين	6	
اجمالي		مهنين و اداريين و مسؤولي توظيف	8	اتصالات

² تم التوجه للمنشآت الاقتصادية المرتبطة بالقطاعات الأربع لسؤالهم حول ادارة المكاتب

ملحق رقم 2.2 : قائمة اسماء المدارس المبحوثة (الصفين التاسع والعاشر)

اسم المدرسة	ذكور/اناث	الموقع (مدينة/ قرية/ مخيم)	المناطق التي يأتي منها الطلبة
محافظة نابلس			
1. قدرى طوقان	ذكور	مدينة	مدينة
2. معروز المصري	اناث	مدينة	مدينة
3. ذكور عسكر وكالة	ذكور	مخيم	مخيم
4. اناث عسكر وكالة	اناث	مخيم	مخيم
5. عمر بن الخطاب	ذكور	مدينة	مدينة
6. الملك طلال	ذكور	مدينة	مدينة
7. بنات عصيرة	اناث	قرية	قرية
8. ظافر المصري	ذكور	مدينة	مدينة
9. ذكور عقربا	ذكور	قرية	قرية
10. اناث عقربا	اناث	قرية	قرية
11. عبدالحميد السايح	ذكور	مدينة	مدينة
12. ذكور عصيرة الثانوية	ذكور	قرية	قرية
13. مدرسة مسقط / عصيرة	ذكور	قرية	قرية
14. مدرسة الوكالة مخيم العين ذكور	ذكور	مخيم	مخيم
15. مدرسة الوكالة مخيم العين اناث	اناث	مخيم	مخيم
محافظة رام الله والبيرة			
1. مدرسة ذكور عين ببرود الثانوية	ذكور	المنطقة الشرقية	قرى المنطقة الشرقية: عين ببرود، دير جرير، الطيبة، سلواد، كفر مالك، بيتين، رمون... الخ
2. مدرسة بنات سلواد الثانوية	اناث	المنطقة الشرقية	قرى المنطقة الشرقية: عين ببرود، دير جرير، الطيبة، سلواد، كفر مالك، بيتين، رمون... الخ
3. مدرسة رام الله الثانوية	اناث	منطقة الوسط	مدينة رام الله والبيرة وبيتونيا
4. مدرسة ذكور عين مصباح	ذكور	منطقة الوسط	مدينة رام الله والبيرة وبيتونيا
5. مدرسة بنات عزيز شاهين الثانوية	اناث	منطقة الوسط	مدينتي رام الله والبيرة وبيتونيا
6. مدرسة خولة بنت الازور	اناث	منطقة الوسط	مدينتي رام الله والبيرة وبيتونيا
7. مدرسة ذكور بيتونيا	ذكور	منطقة الوسط	مدينة رام الله والبيرة وبيتونيا
8. مدرسة بنات نعلين الثانوية	اناث	المنطقة الغربية	قرى المنطقة الغربية: نعلين والقرى المجاورة
9. مدرسة ذكور بيت لقسا الثانوية	ذكور	المنطقة الغربية	قرى المنطقة الغربية: بيت لقسا والقرى المجاورة
محافظة القدس			
10. دار الفتاة للجنة الثانوية	اناث	القدس	القدس وضواحيها
11. النظامية الثانوية	اناث	شعفاط	القدس وضواحيها
12. الامة الثانوية	ذكور	الرام	القدس وضواحيها
13. الايتام الاساسية د	ذكور	القدس	القدس وضواحيها
14. الايتام الاساسية أ	ذكور	القدس	القدس وضواحيها
15. مدرسة شعفاط للبنات وكالة	اناث	مخيم شعفاط	مخيم شعفاط
16. مدرسة شعفاط للبنين وكالة	ذكور	مخيم شعفاط	مخيم شعفاط
17. الشابات المسلمات الثانوية	اناث	القدس	القدس وضواحيها
محافظة الخليل			
18. مدرسة العروب الثانوية	مخيم	عاشر	المناطق المحيطة بالعروب
19. مدرسة العروب الثانوية	مخيم	عاشر	المناطق المحيطة بالعروب
20. مدرسة بيت امر الثانوية	قرية	عاشر	المناطق المحيطة بيت امر
21. مدرسة امر الثانوية	قرية	عاشر	المناطق المحيطة بيت امر
22. مدرسة بيت كاحل	قرية	عاشر	المناطق المحيطة ببيت كاحل
23. مدرسة بيت كاحل	قرية	عاشر	المناطق المحيطة ببيت كاحل
24. مدرسة ابن رشد الاساسية	مدينة	عاشر	المناطق المحيطة بالمدرسة
25. مدرسة احمد سدر الاساسية	مدينة	عاشر	المناطق المحيطة بالمدرسة

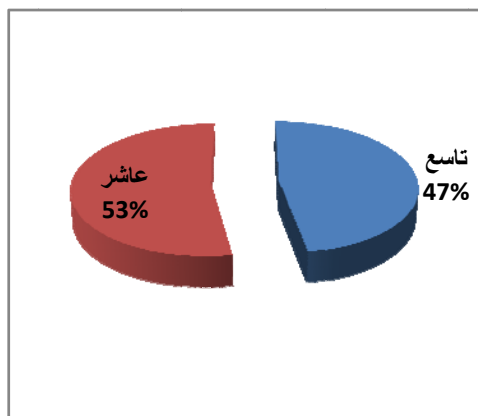
ملحق رقم 2.3 : قائمة اسماء مؤسسات التعليم والتدريب المهني

التخصصات ذات العلاقة	نوع المؤسسة	إسم مؤسسة التعليم والتدريب المهني	
محافظة نابلس			
اتصالات، حاسوب، كهرباء، إلكترونيات صناعية	مدرسة صناعية حكومية/ وزارة التربية والتعليم العالي	مدرسة نابلس الصناعية	1.
تمديدات كهرباء / اتصالات / سكرتاريا وإدارة مكاتب / برمجته، اتصالات	مركز تدريب مهني اهلي	كلية هشام حجاوي	2.
صيانتهاجهز هخلوية ، اتصالات، صيانة حاسوب	الشؤون الإجتماعية	مركز الشيخ خليفه بن زايد للتأهيل المهني	3.
صيانتهاجهز حاسوب / اتصالات / سكرتاريا وإدارة مكاتب / برمجته / صيانتهاجهز مكتبية /بناء وإدارة الانظمه وإدارة مكاتب	مؤسسات قطاع خاص	عمر التقنية المعلومات	4.
تمديدات كهربائية	مؤسسات حكومية/ وزارة العمل	مركز التدريب المهني	5.
تمديدات كهربائية / راديو وتلفزيون / صيانتهاجهز حاسوب / سكرتاريا وإدارة مكاتب / اجهزه منزلية / برمجته / صيانة اجهز مكتبية	مؤسسات قطاع خاص	مركز الهندسة العربي	6.
برمجته / سكرتاريا وإدارة مكاتب	مؤسسة قطاع عام	كلية الروضة للعلوم المهنية	7.
محافظة رام الله والبيرة			
الالكترونيات صناعية، تمديدات كهربائية، راديو وتلفزيون، صيانة حاسوب، اتصالات، برمجته، ميكانيكا السيارات	مدرسة صناعية حكومية/ وزارة التربية والتعليم العالي	مدرسة دير دوان الصناعية	8.
ستلايت، اتصالات، استخدام الحاسوب والسكرتاريا	مؤسسات حكومية/ وزارة العمل	مركز تدريب مهني رام الله	9.
سكرتارية وإدارة مكاتب، سكرتارية طبية، نجارة وديكور، اتصالات، ستلايت، ميكانيك سيارات،	مركز تدريب مهني اهلي	جمعية انعاش الاسرة	10.
تمديدات كهربائية، صيانة حاسوب، صيانة اجهزة مكتبية، ستلايت، تبريد وتكييف، كهرباء سيارات، راديو وتلفزيون	مركز تدريب مهني وكالة	مركز تدريب المهني/ الاتحاد اللوثرى	11.
فرع تجاري	مدرسة حكومية/ وزارة التربية والتعليم العالي	مدرسة بنات تجاري : خريجات رام الله الثانوية	13.
صيانة حاسوب، برمجته، اتصالات، سكرتاريا وإدارة مكاتب	مؤسسات حكومية/ بكدار	المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات	14.
صيانة حاسوب، برمجته، صيانة اجهزة مكتبية، اتصالات، سكرتارية وإدارة مكاتب، جرافيك	مؤسسات قطاع خاص	شركة جالكسي لانظمة المعلومات	15.
محافظة القدس			
تمديدات كهربائية-كهرباء عامة	مدرسة صناعية حكومية	دار الايتام الإسلامية الصناعية	16.
تمديدات كهربائية-كهرباء عامة، صيانة حاسوب، حاسوب، اتصالات	مدرسة صناعية أهلية	المدرسة الصناعية الثانوية	17.
سكرتاريا وإدارة مكاتب	مركز تدريب مهني أهلي	الاتحاد اللوثرى العالمي	18.
	مركز تدريب مهني أهلي	جمعية الشابات المسيحية	19.
محافظة الخليل			
تمديدات كهربائية-كهرباء عامة، سكرتاريا وإدارة مكاتب، صيانة اجهزة مكتبية	مركز تدريب مهني تابع لوزارة العمل	مركز تدريب مهني الخليل	20.
صيانة اجهزة مكتبية، اتصالات، الكترونيات صناعية، صيانة حاسوب، الكترونيات صناعية	مدرسة صناعية حكومية	مدرسة بنات دورا الثانوية المهنية	21.
تمديدات كهربائية-كهرباء عامة، لف محركات، تحكم آلي PLC، راديو وتلفزيون والكترونيات، صيانة حاسوب،	مدرسة صناعية حكومية	مدرسة الخليل الثانوية الصناعية	22.

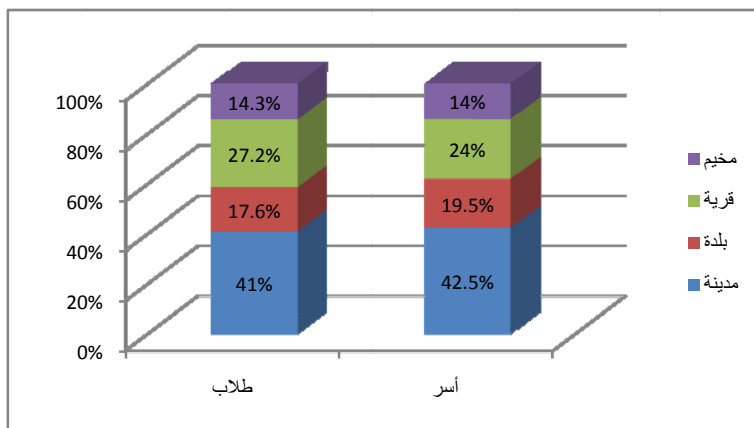
ملحق رقم 3: تفاصيل استمارة الطلاب والأسر

ملحق رقم 3.1: توزيع العينة لإستمارة الطلاب والأسر:

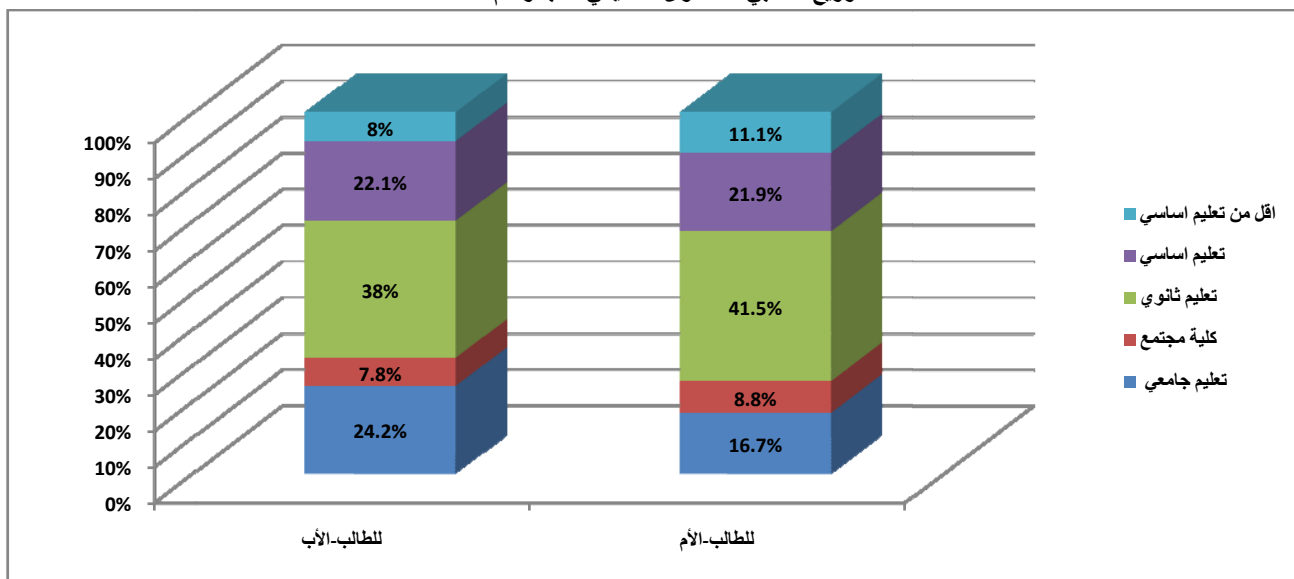
توزيع عينة الطلاب بحسب الصف

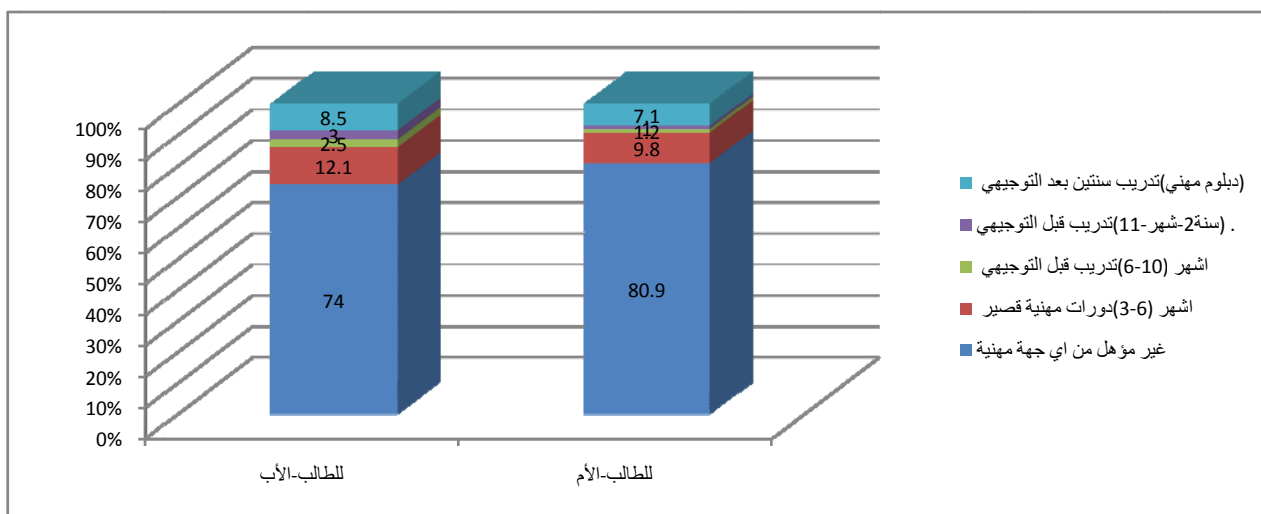


التوزيع النسبي لاستمارة الطلاب والأسر بحسب المنطقة



التوزيع النسبي للمستوى التعليمي للأب والأم



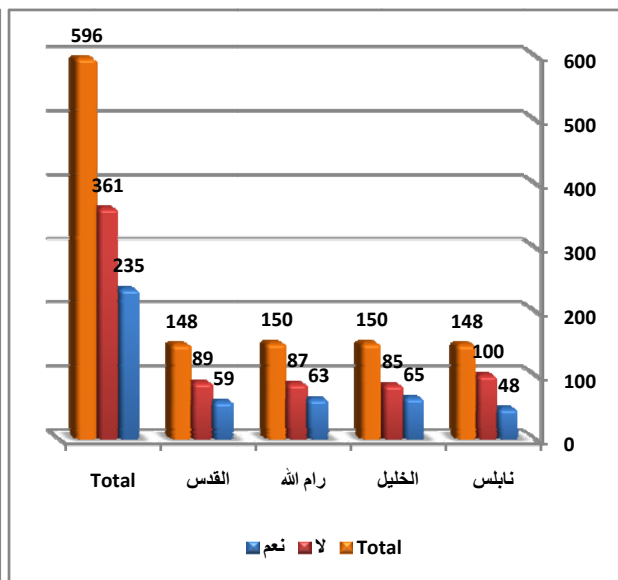
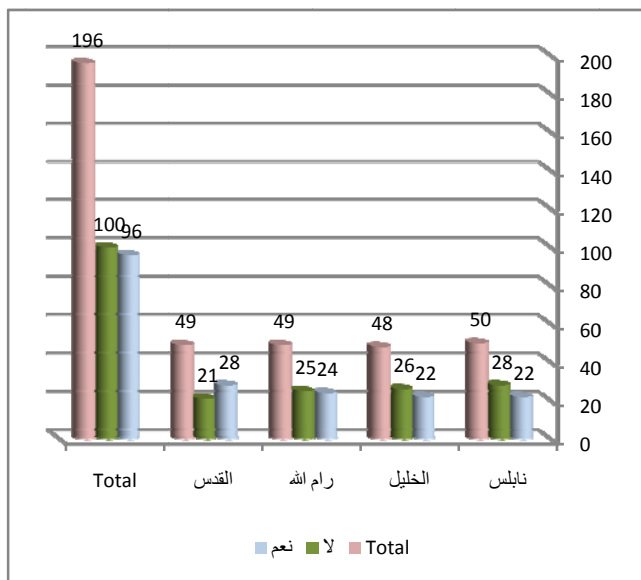


التوزيع النسبي للتأهيل المهني للأب والأم

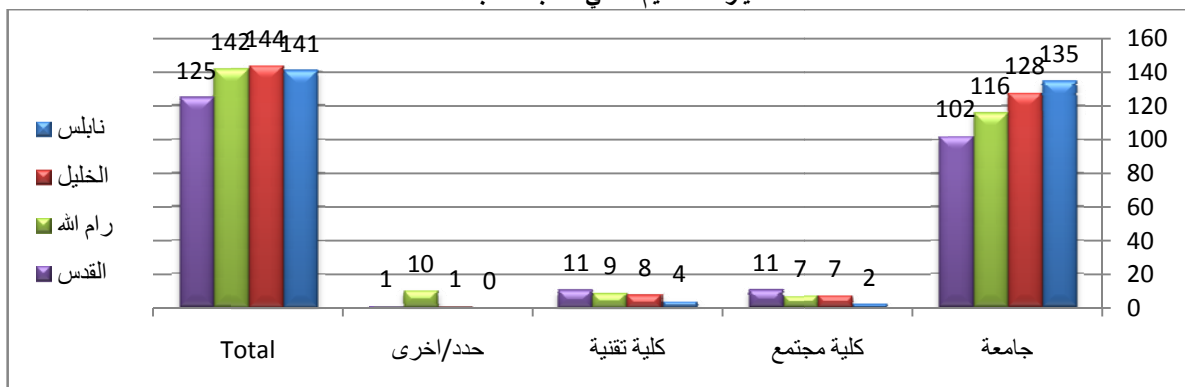
ملحق رقم 3.2: تفاصيل الإقبال للطلاب وموقف الأسر

رغبة الاسر التحاق ابنانهم بالتعليم والتدريب المهني حسب المحافظة

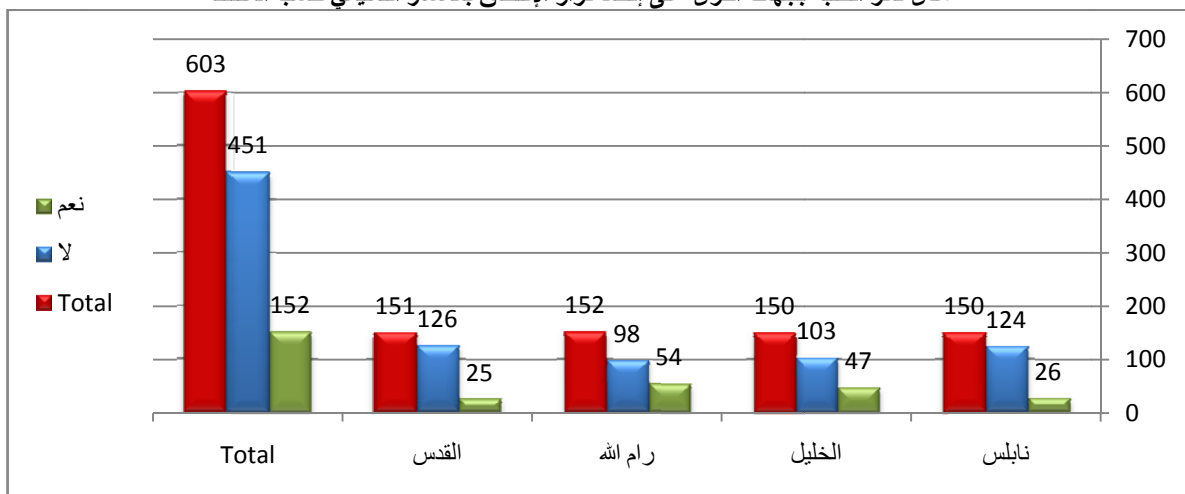
رغبة الطلبة بالإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني حسب المحافظة



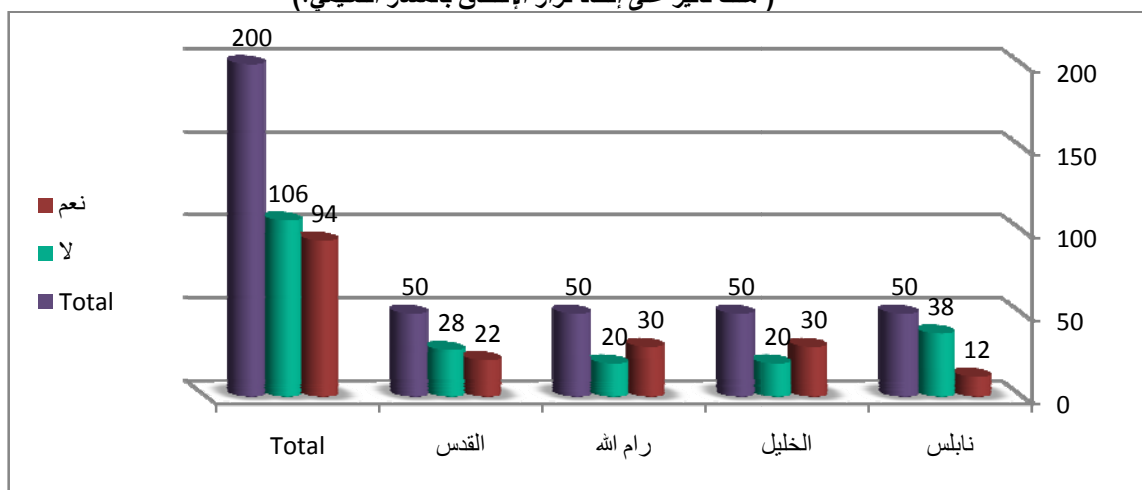
خيارات التعليم العالي للطلبة حسب المحافظة



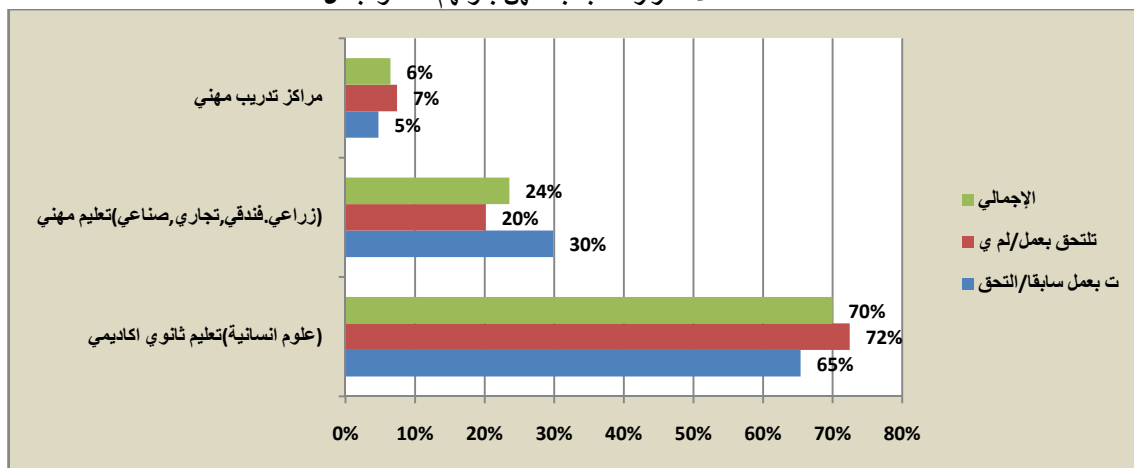
مدى تأثر الطلبة بجهات اخرى على إتخاذ قرار الإلتحاق بالمسار التعليمي حسب المنطقة



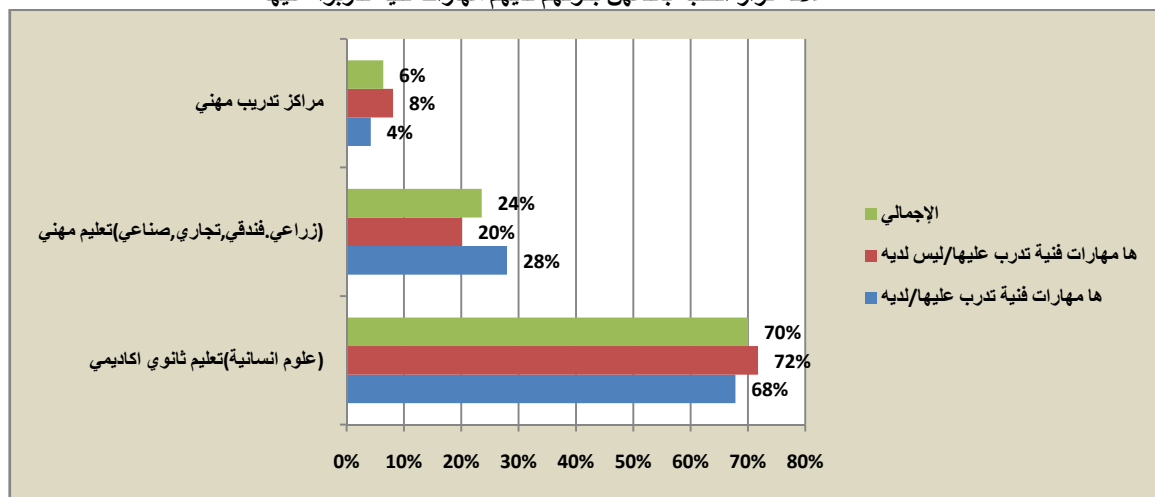
مدى تأثير الأهل على قرار الطلبة وخياراتهم المستقبلية حسب المنطقة - استمارة الأسرة (هللك تأثير على إتخاذ قرار الإلتحاق بالمسار التعليمي؟)



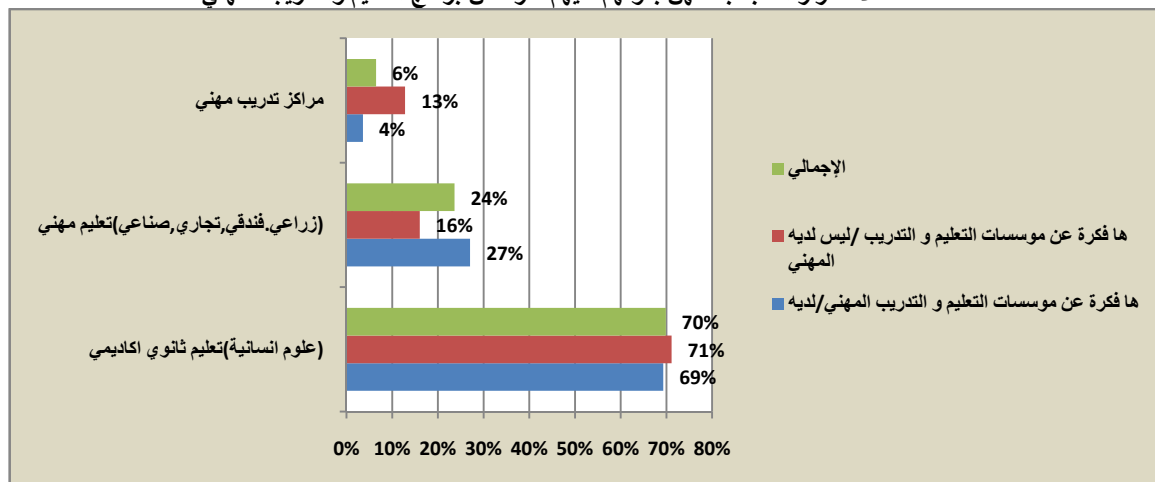
علاقة قرار الطلبة بالتمهن بكونهم التحقوا بعمل



علاقة قرار الطلبة بالتمهن بكونهم لديهم مهارات فنية تدربوا عليها

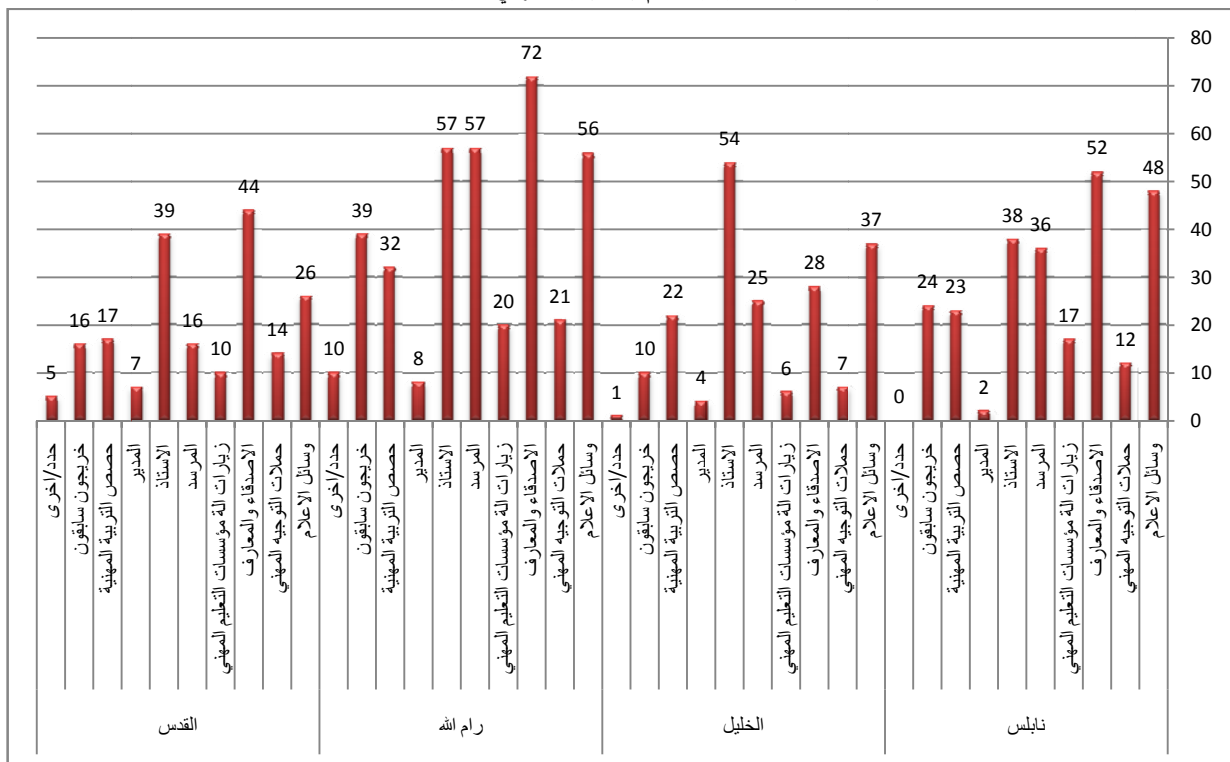


علاقة قرار الطلبة بالتمهن بكونهم لديهم فكرة عن برامج التعليم والتدريب المهني

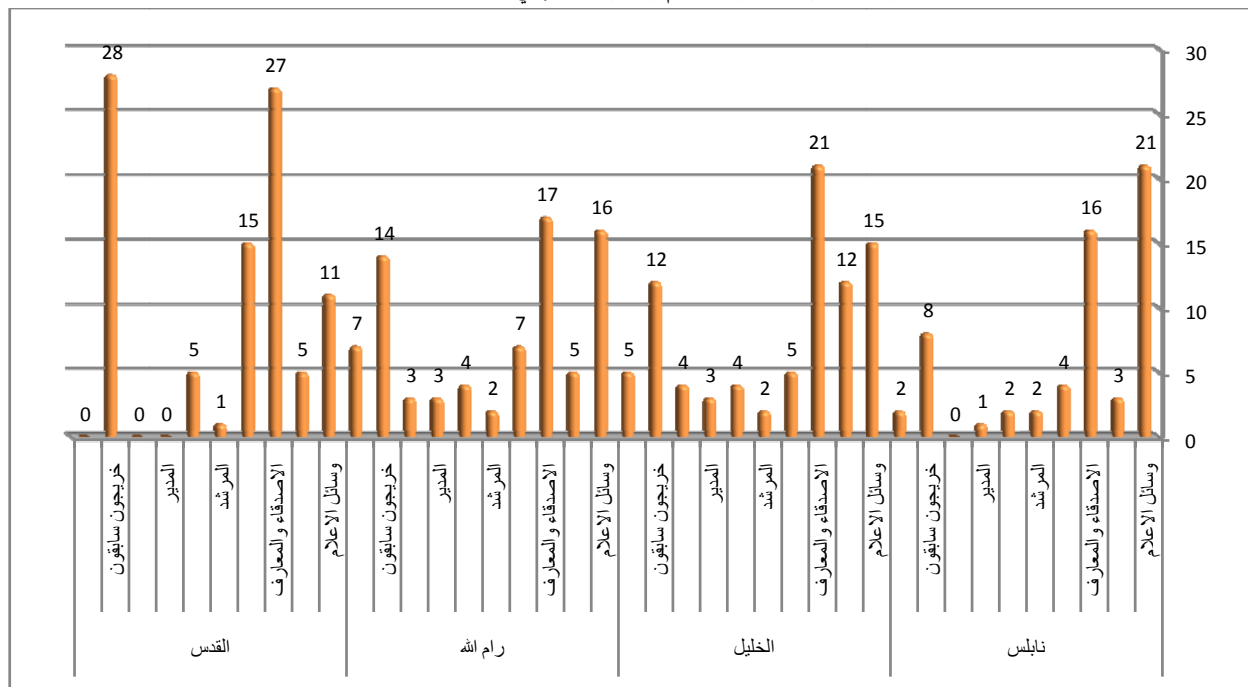


ملحق رقم 3.3: مدى المعرفة ببرامج التعليم والتدريب المهني وسبب الرغبة بالإلتحاق للطلاب/ الطالبات والأسر

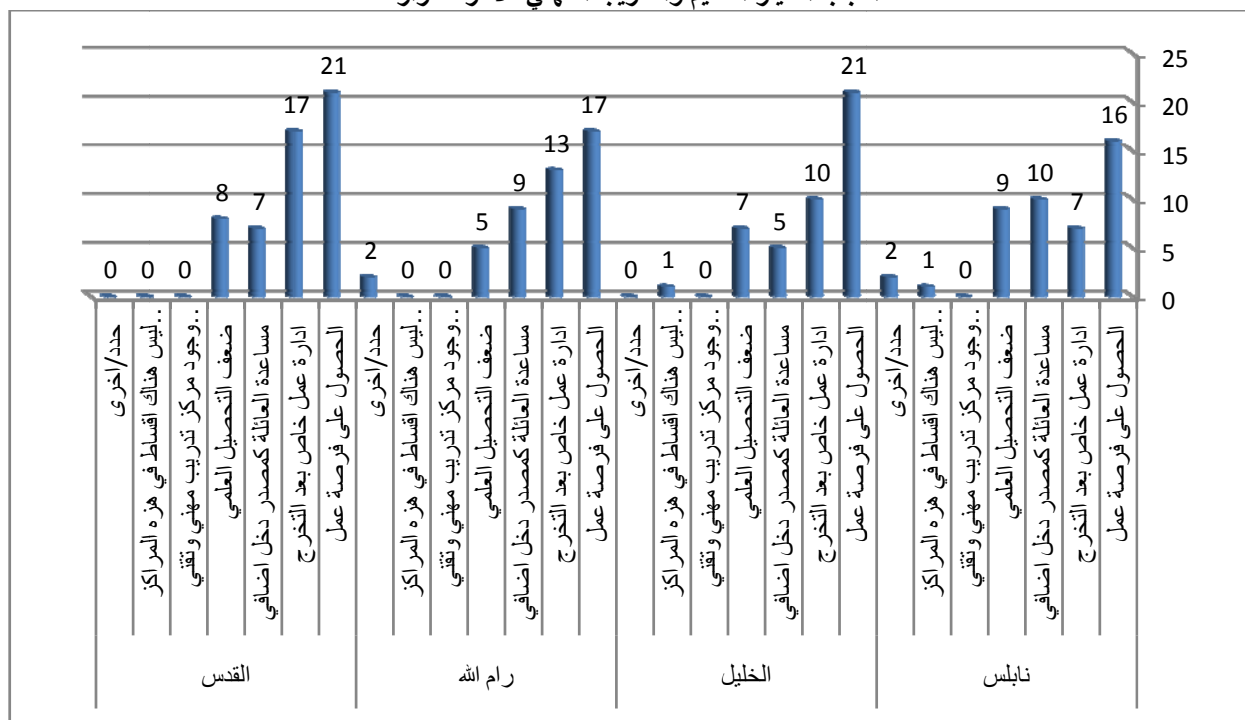
وسائل معرفة الطلبة بالتعليم والتدريب المهني حسب المحافظة



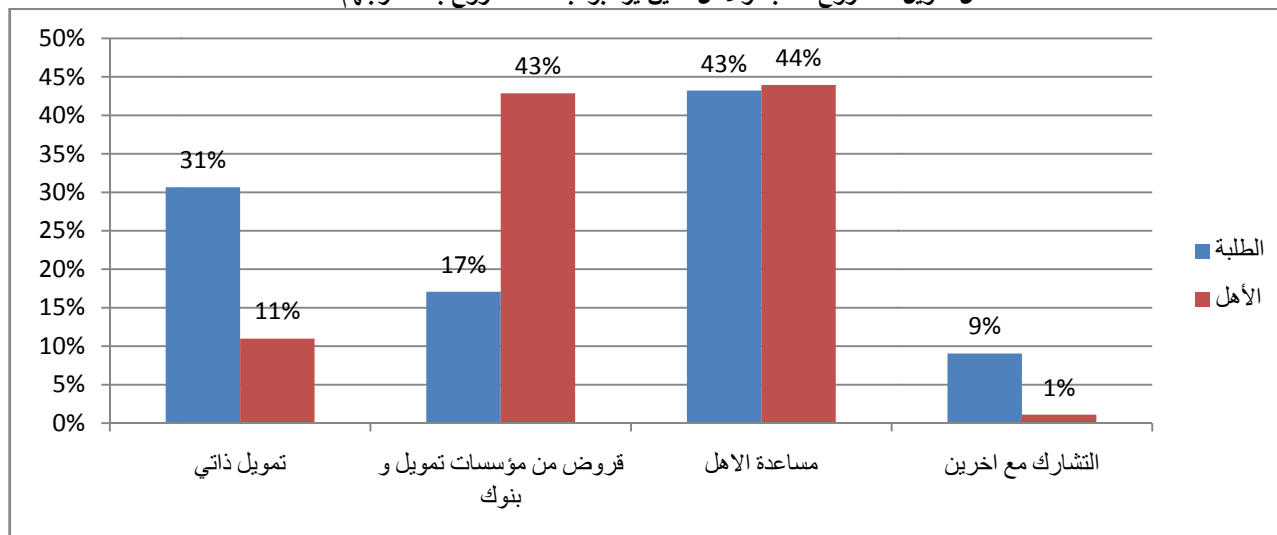
وسائل معرفة الاسر بالتعليم والتدريب المهني حسب المحافظة



اسباب اختيار التعليم والتدريب المهني للأسر- تكرار

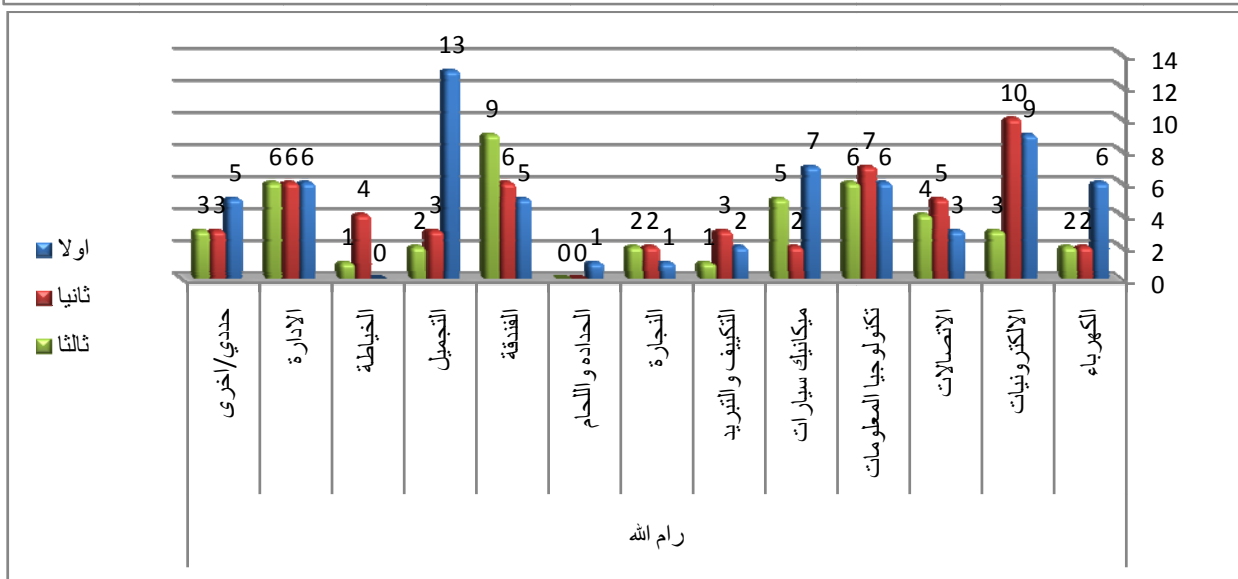
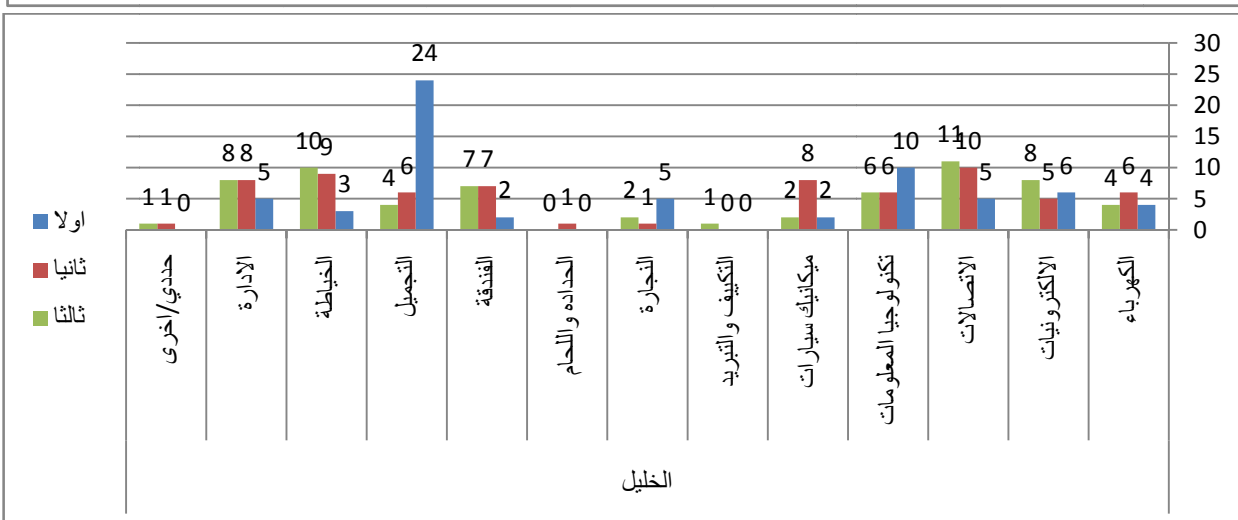


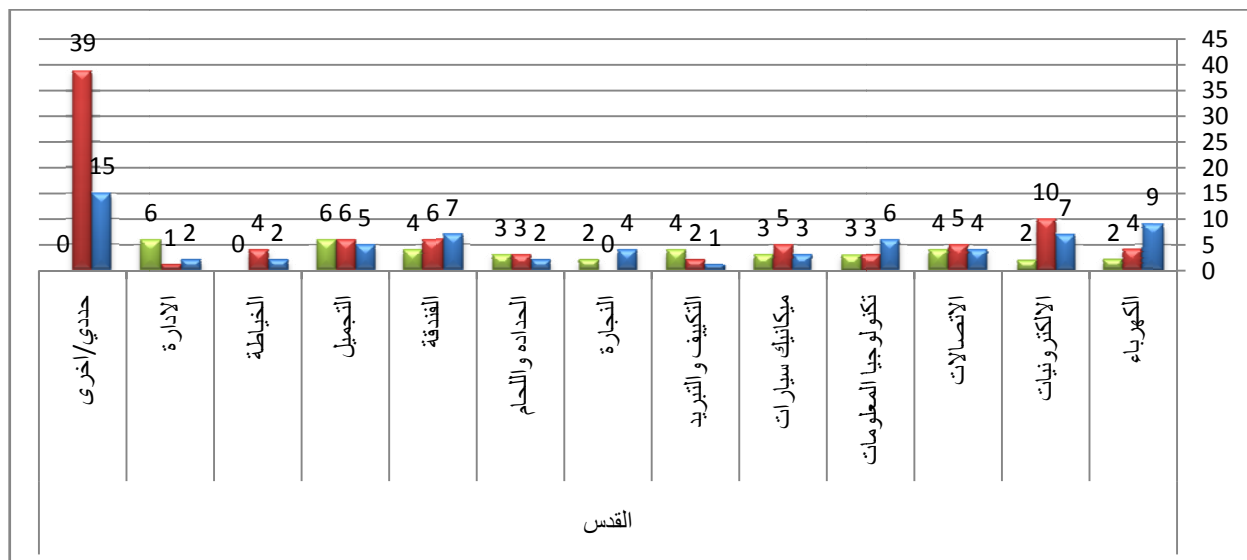
شكل تمويل المشروع الطلبة والأهل الذين يرغبوا باقامة مشروع بعد تخرجهم



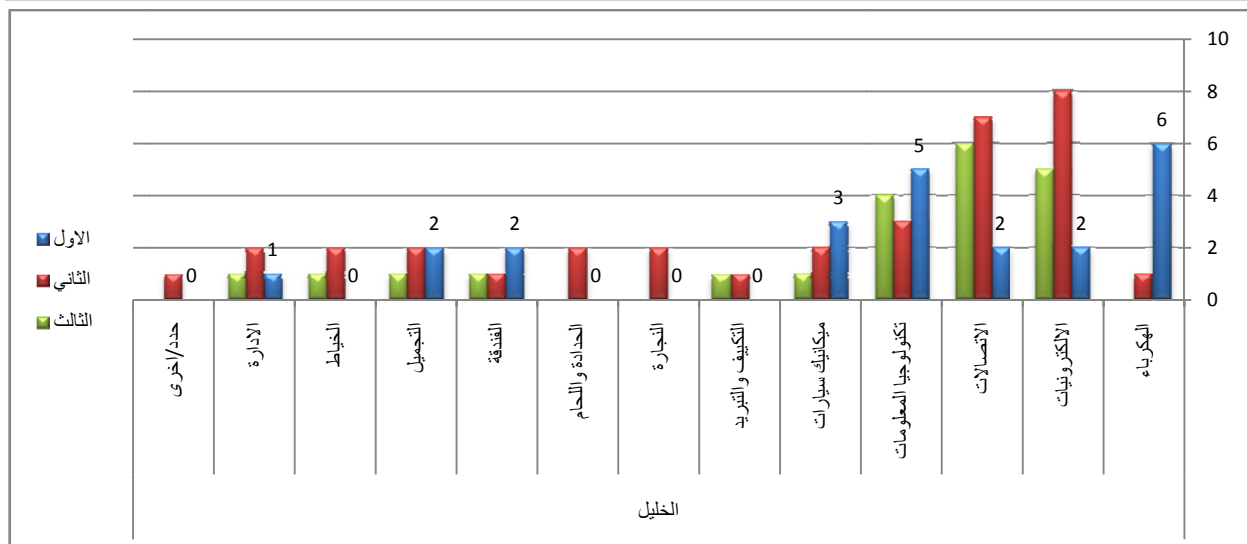
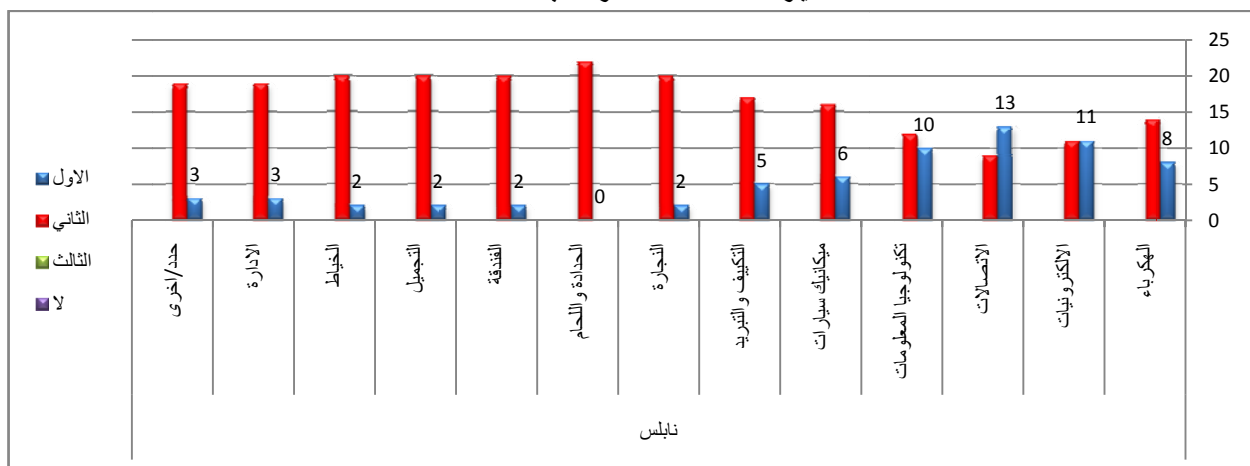
ملحق 3.4: التخصصات التي يرغبوا الإلتحاق بها لمن يود الإلتحاق بالتعليم و التدريب المهني

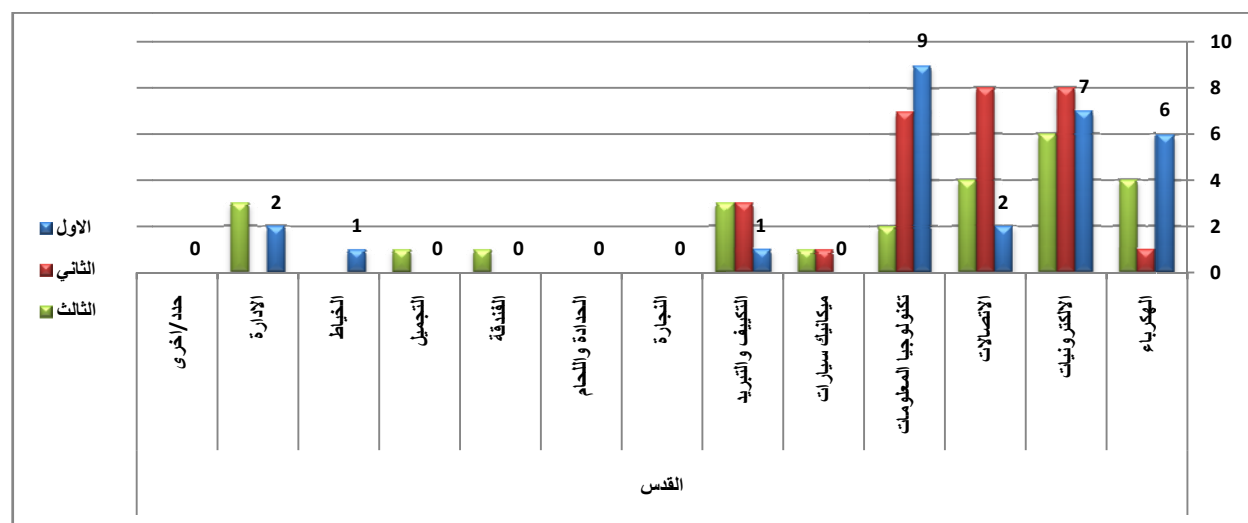
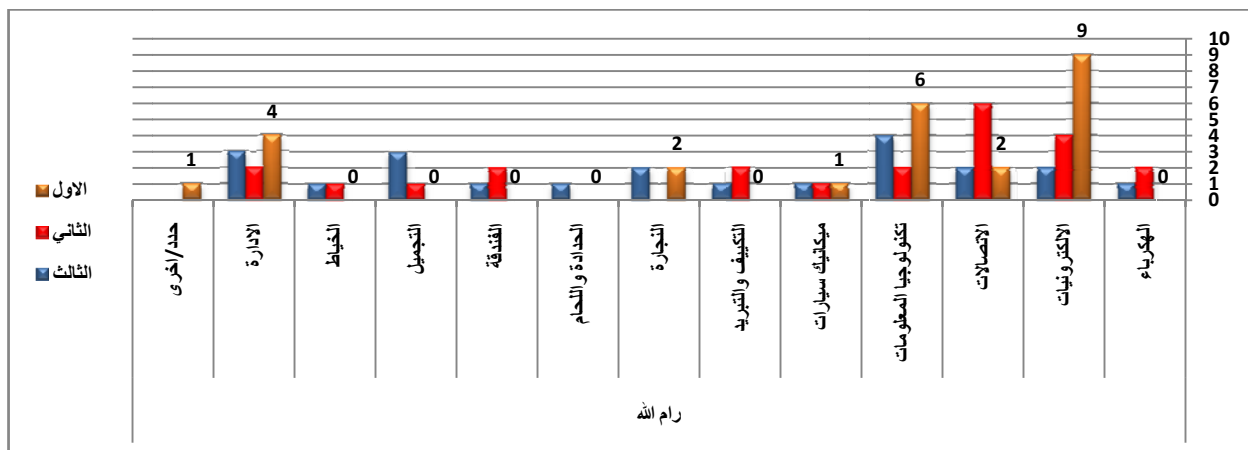
خيارات التخصصات للطلبة حسب المحافظة



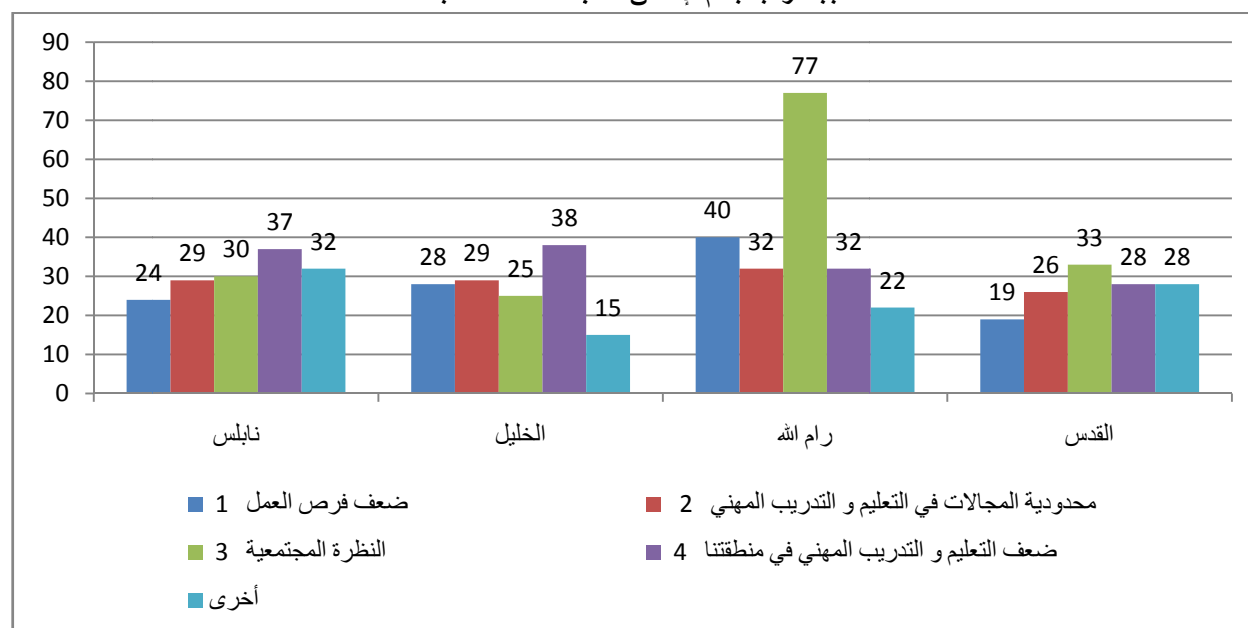


خيارات التخصصات للاس حسب المحافظة

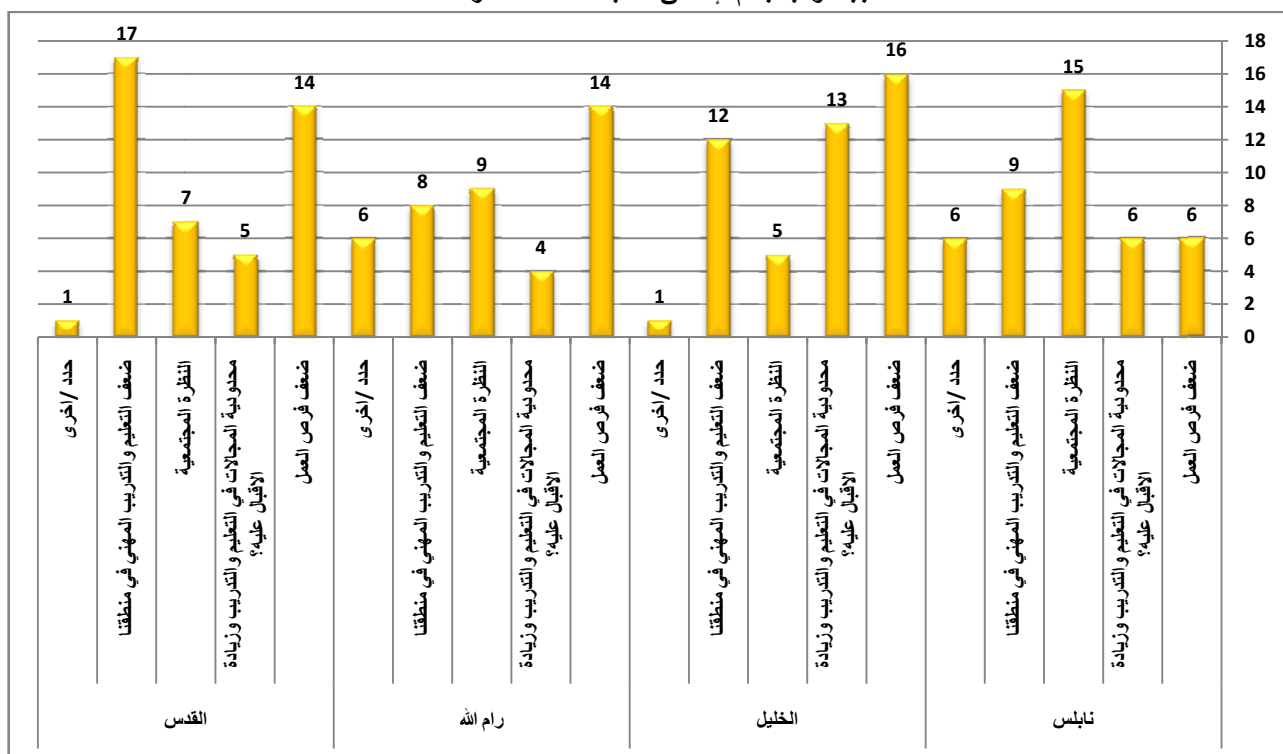




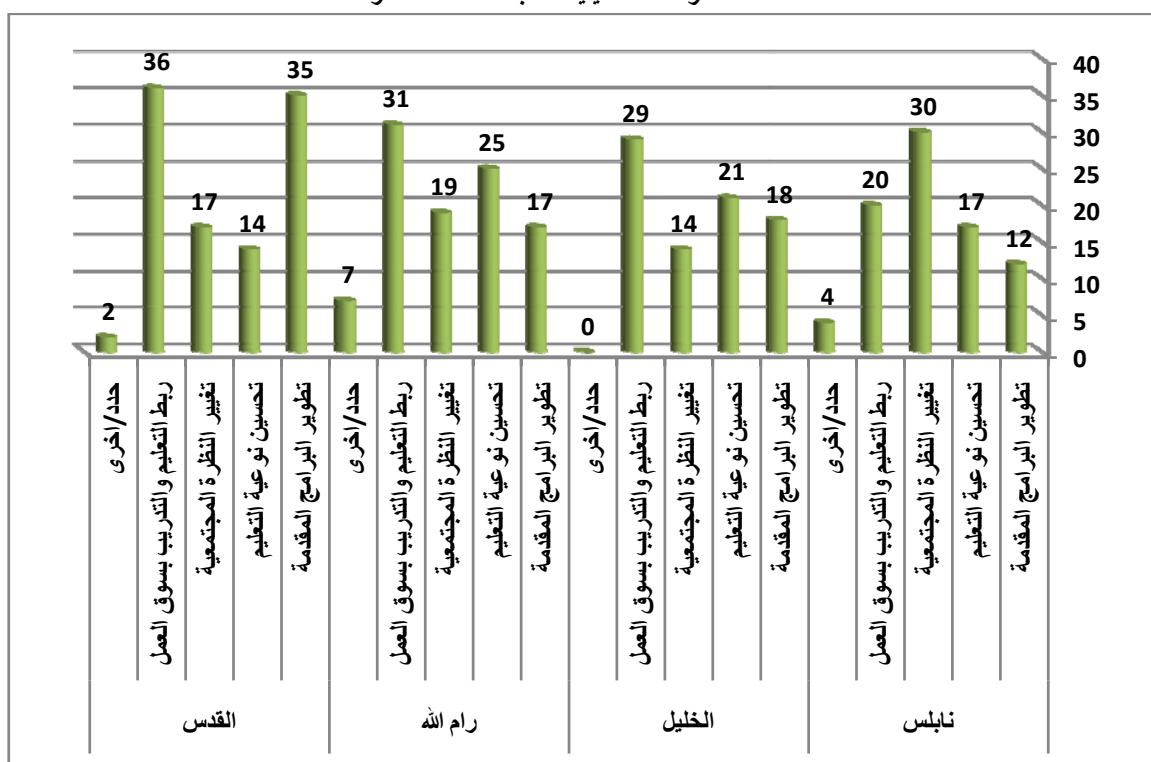
ملحق 3.5 سبب الرغبة بعدم الإلتحاق واقتراحات تحسينية حسب المحافظة
سبب الرغبة بعدم الإلتحاق حسب المحافظة - طلبة



سبب الرغبة بعدم الإلتحاق حسب المحافظة- اسرة



اقتراحات تحسينية حسب المحافظة - اسرة



الملحق رقم 4: مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية وبعض النتائج الهامة لاستمارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني:

الملحق رقم 4.1: مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية ضمن المستويات الأساسية وضمن التخصصات والمحافظة المستهدفة

الجدول رقم م4.1.1 مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية ضمن المستويات الأساسية

الرقم	نوع المؤسسة	الجهة المشرفة	طبيعة المؤسسة	مؤسسة التعليم والتدريب المهني	التخصصات المتوافرة
وزارة التربية والتعليم : مدارس مهنية وتجارية من الصف الى 11-12					
1.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	نابلس الثانوية الصناعية	كهرباء استعمال، راديو وتلفزيون ، إلكترونيات صناعية، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات، خراطة وتسوية، اللحام وتشكيل المعادن، تكييف وتبريد، أدوات صحية وتدفة مركزية، نجارة ، تنجيد فني وديكور، بناء ومساحة، اتصالات
2.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	طولكرم الثانوية الصناعية	كهرباء / استعمال، اتصالات، إلكترونيات صناعية، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات، اللحام وتشكيل المعادن، تكييف وتبريد ، أدوات صحية وتدفة مركزية، نجارة ، بناء ومساحة.
3.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	سيلة الظهر الصناعية جنين	كهرباء / استعمال، إلكترونيات صناعية، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات، كهرباء سيارات، تكييف وتبريد، نجارة، اتصالات.
4.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	الخليل الثانوية الصناعية	كهرباء استعمال، إلكترونيات صناعية ، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات ، نجارة، كهرباء سيارات
5.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	مدرسة دير دبان الثانوية الصناعية - رام الله	كهرباء استعمال، راديو وتلفزيون، إلكترونيات صناعية، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات ، اللحام وتشكيل المعادن، نجارة ، بناء ومساحة، أدوات صحية وتدفة مركزية، تكييف وتبريد، اتصالات.
6.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	المدرسة الصناعية الثانوية / القدس	كهرباء استعمال، راديو وتلفزيون، صيانة الآلات مكتبية، صيانة أجهزة الحاسوب، الخراطة وتسوية ، اللحام وتشكيل المعادن، أدوات صحية وتدفة مركزية، نجارة، تنجيد فني وديكور، فندي
7.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	دار الأيتام الإسلامية الصناعية/العيزرية	كهرباء استعمال، نجارة، تنجيد فني وديكور، لحام وتشكيل معادن، طباعة
8.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	خاصة	ثانوية السالزيان الصناعية بيت لحم	كهرباء استعمال، راديو وتلفزيون ، خراطة وتسوية. حدادة ولحام
9.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	مدرسة دير البلح الثانوية الصناعية	كهرباء استعمال، راديو وتلفزيون، إلكترونيات صناعية، صيانة أجهزة الحاسوب الشخصية، نجارة، كهرباء السيارات، اتصالات ميكانيك السيارات.
10.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	مدرسة جنين الثانوية الصناعية	صيانة اجهزة حاسوب، صيانة الآلات مكتبية، الالكترونيات الصناعية، اتصالات تبريد وتكييف، أدوات صحية وتدفة، كهرباء سيارات، كهرباء استعمال، ميكانيك سيارات.
11.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	مدرسة قلقيلية الثانوية الصناعية	صيانة اجهزة حاسوب، صيانة الآلات مكتبية، الالكترونيات الصناعية، اتصالات
12.	مدرسة مهنية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	مدرسة بنات دورا الثانوية الصناعية	صيانة اجهزة حاسوب، صيانة الآلات مكتبية، الالكترونيات الصناعية، اتصالات
13.	مدرسة صناعية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	مدرسة سلفيت الثانوية الصناعية	صيانة اجهزة حاسوب، اتصالات، الالكترونيات الصناعية،
14.	مدرسة مهنية	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	مدرسة بنات غزة الثانوية المهنية	صيانة اجهزة حاسوب شخصية ، تجميل، انتاج ملابس
15.	زراعي	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	العروب الثانوية الزراعية المختلطة	نباتي وحيواني
16.	صناعي	وزارة التربية والتعليم العالي	خاصة	عبدالله بن الحسين الثانوية الصناعية	كهرباء استعمال، الالكترونيات الصناعية، صيانة حاسوب، تكنولوجيا الاتصالات، راديو وتلفزيون، آلات مكتبية، كهرباء سيارات ميكانيك سيارات، أدوات صحية، تكييف وتبريد، خراطة وتسوية حدادة ولحام، النجارة
17.	صناعي	الأوقاف	حكومة	العيزرية الثانوية الصناعية	كهرباء استعمال، الالكترونيات الصناعية، صيانة حاسوب، تكنولوجيا الاتصالات، راديو وتلفزيون، آلات مكتبية، كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، أدوات صحية، تكييف وتبريد، خراطة وتسوية، حدادة ولحام، النجارة، تنجيد وديكور، البناء والمساحة، الطباعة والتجليد
18.	زراعي	وزارة التربية والتعليم العالي	حكومة	- مدرسة بيت حانون الثانوية الزراعية - غزة	الانتاج النباتي ، الانتاج الحيواني
19.	صناعي	وزارة الأوقاف	حكومة	دار الأيتام الإسلامية الصناعية في القدس	تجاري

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

الرقم	نوع المؤسسة	الجهة المشرفة	طبيعة المؤسسة	مؤسسة التعليم والتدريب المهني	التخصصات المتوافرة
وزارة العمل: مراكز التدريب المهني					
20.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز تدريب مهني بيت جالا	الحدادة واللحام، الألمنيوم، الراديو والتلفزيون، الكهرباء العامة، صيانة الاجهزة المكتبية، ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، الرسم المعماري
21.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز تدريب مهني بيت عور	الحدادة واللحام، الألمنيوم، التكييف والتبريد، الكهرباء العامة، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، الرسم المعماري
22.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز تدريب مهني طولكرم	الحدادة واللحام، الألمنيوم، الادوات الصحية، التكييف والتبريد، الكهرباء العامة، ميكانيك السيارات، النجارة، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، الخياطة وتصميم الازياء، الرسم المعماري
23.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز تدريب مهني قلقيلية	التكييف والتبريد، الألمنيوم الكهربائي العامة، ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، الخياطة وتصميم الازياء،
24.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز تدريب مهني جنين	الحدادة واللحام، الألمنيوم، الادوات الصحية، الخراطة والتسوية، التكييف والتبريد، الكهرباء العامة، ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، النجارة، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، الخياطة وتصميم الازياء، الرسم المعماري، البلاط،
25.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز تدريب مهني نابلس	الألمنيوم، التكييف والتبريد، الكهرباء العامة، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، الخياطة وتصميم الازياء، الرسم المعماري
26.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز تدريب مهني لحول	ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، السكرتاريا التنفيذية
27.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز تدريب مهني الخليل	الحدادة واللحام، الألمنيوم، الكهرباء العامة، صيانة الاجهزة المكتبية، كهرباء السيارات، النجارة، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، الخياطة وتصميم الازياء، الرسم المعماري
28.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز التدريب المهني في رام الله	كهرباء سيارات، ميكانيك، رسم معماري
29.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز التدريب المهني في قلقيلية	تكييف وتبريد، خياطة، سكرتاريا،
30.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز الأمام الشافعي في غزة	تكييف وتبريد، خياطة، سكرتاريا
31.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز التدريب المهني في دير البلح	تكييف وتبريد، خياطة، سكرتاريا
32.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز التدريب المهني في خانينوس	تكييف وتبريد، خياطة، سكرتاريا
33.	مركز تدريب مهني	وزارة العمل	حكومة	مركز التدريب المهني في رفح	تكييف وتبريد، خياطة، سكرتاريا
وزارة الشؤون الإجتماعية: مركز تأهيل الشبيبة					
34.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل الشبيبة في البيرة	نجارة وحدادة والمنيوم
35.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	- مركز تأهيل الشبيبة في جنين	نجارة وحدادة
36.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	المركز الاجتماعي لتأهيل الشبيبة في بيت حانون	نجارة وحدادة والمنيوم
37.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	المركز الاجتماعي لتأهيل الشبيبة في خانينوس	نجارة وحدادة والمنيوم
38.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	لمركز الاجتماعي لتأهيل الشبيبة في غزة	نجارة وحدادة والمنيوم
39.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مؤسسة الربيع للرعاية الاجتماعية في غزة	نجارة وحدادة والمنيوم
40.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل الشبيبة في طولكرم	نجارة وحدادة والمنيوم
41.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل الشبيبة في قلقيلية	نجارة وحدادة دهان تجليس سيارات
42.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل الشبيبة في الخليل	نجارة وحدادة والمنيوم
43.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل البنات في نابلس	خياطة تجميل تصوير سكرتيريا كمبيوتر
44.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل البنات في طولكرم	خياطة تجميل
45.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل البنات جنين	تجميل سكرتيريا كمبيوتر
46.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل الشبيبة في جنين	نجارة وحدادة والمنيوم
47.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل الشبيبة في نابلس	نجارة دهان تجليس سيارات خياطة تنجيد سيارات
48.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل المعاقين في غزة	نجارة وحدادة والمنيوم
49.	تأهيل الشبيبة	وزارة الشؤون الاجتماعية	حكومة	مركز تأهيل شبيبة غزة	نجارة وحدادة والمنيوم

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

الرقم	نوع المؤسسة	الجهة المشرفة	طبيعة المؤسسة	مؤسسة التعليم و التدريب المهني	التخصصات المتوافرة
وزارات أخرى					
50.	مركز تدريب مهني	وزارة الاسرى والمحربين	حكومة	كلية ابو جهاد في رام الله وفروع في 5 محافظات لدورات قصيرة غير مفعلة	الكهرباء العامة والكهرباء الصناعية وكهرباء السيارات ومكانيك السيارات وصيانة الاجهزة الخلووية، اضافة الى طباعة الاوفست وصيانة برمجة لواقط المحطات الفضائية وصياغة المجوهرات وتركيب الاحجار الكريمة، تطبيقات حاسوب/ سكرتاريا تنفيذية/برمجة
	مركز تدريب مهني ودورات قصيرة	بكدار	شبه حكومية	المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات (رام الله و غزة)	
وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين					
51.	مركز تدريب مهني	وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين		معهد قلنديا-(مركز تدريب مهني)	ميكانيكا سيارات ، خراطة ، كهرباء ، تكييف و تبريد ، نجارة ، ابنية ، حدادة ، لحام ، الكتر ونيات صناعية ، حاسوب
52.	مركز تدريب مهني	وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين		مركز تدريب مهني الطيرة برام الله	الدورات المهنية النسوية: صناعة السيراميك /الحضانه ورياض الأطفال / إدارة الفنادق /الخياطة وتصميم الأزياء /التجميل وتصفيف الشعر /صناعة وتصميم المجوهرات
53.	مركز تدريب مهني	وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين		مركز تدريب مهني غزة	
	دورات قصيرة	وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين		مركز البرامج النسائية	في كل من البريج النصيرات المغازي خانيونس
	دورات قصيرة	وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين		مركز خدمات	في كل من دير البلح المغازي خانيونس
مؤسسات أهلية غير ربحية					
54.	مركز تدريب مهني	القدس	مؤسسات أهلية	الاتحاد اللوثري	ميكانيك سيارات،كهرباء السيارات/التدفئة المركزية والادوات الصحية/الاتصالات الالكترونية /النجارة والديكور اللحام و تشكيل المعادن
55.	مركز تدريب مهني	رام الله	أهلية	الاتحاد اللوثري	النجارة، الألمنيوم/ميكانيك السيارات،الاتصالات/صيانة الاجهزة الخلووية/الكهرباء المنزلية
56.	دورات متعددة	الخليل	مؤسسات أهلية	جامعة بوليتكنيك فلسطين- دائرة التعليم المستمر	ميكانيك السيارات/الخراطة و التسوية/الالكترو ونيات/اعمال المعادن/الكهرباء/الحاسوب والشبكات/التكييف والتبريد/المنيوم/النجارة/الديكور/صناعة وتصميم الملابس/ الإدارة
57.	مركز تدريب مهني	اريجا	مؤسسات أهلية	جمعية البر بابناء الشهداء، مركز تدريب مهني	النجارة والديكور/ الحدادة واللحام/ميكانيكا السيارات/التنجيد والديكور/الكهرباء والصيانة/الخياطة وفن التفصيل
58.	مدرسة مهنية	القدس	مؤسسات أهلية	مدرسة القدس الثانوية الصناعية، اليتيم العربي	الاتصالات / اللحام و تشكيل المعادن /صيانة وبرمجة الحاسوب/النجارة والديكور /ادارة الفنادق/التنجيد والديكور/الخراطة والتسوية/صيانة الاجهزة المكتبية/ صيانة الراديو التلفزيون /التمديدات الصحية و التدفئة المركزية/الالكترونيات الصناعية/الكهرباء استعمال و تحكم
59.	مدرسة مهنية ومركز تدريب مهني	بيت لحم	مؤسسات أهلية	الساليزيان الثانوية الصناعية ومركز التدريب المهني	ميكانيك وكهرباء السيارات/ الاوتوكاد بالحاسوب/الصدف والسيراميك وخشب الزيتون /نجارة عامة /الخراطة والتسوية كهرباء استعمال/كهرباء ثلاث فاز/التحكم الآلي المحوسب P.L.C/الكهرباء تحكم/الراديو و التلفزيون/الكهرباء الصناعية الخراطة المحوسبة CNC /الالكترو ونيات الصناعية/الكهرباء المنزلية /الكهرباء استعمال
60.	مدرسة مهنية	بيت جالا	مؤسسات أهلية	طالبينا قومي	إدارة الأغذية والمشروبات ، وإدارة الفنادق
61.	مركز تدريب مهني	بيت لحم	أهلية	جامعة دار الكلمة، برنامج متابعة التعليم	تصميم جرافيك/إنتاج الأفلام الوثائقية/الفنون التشكيلية المعاصرة/فن الصياغة/الزجاج والسيراميك/الدليل السياحي
62.	نظام التدريب لسنة تدريب مهني	نابلس	مؤسسات أهلية	كلية هشام حجاوي للتكنولوجيا والبرامج التدريبية- نظام التدريب لسنة	الادوات الصحية/صيانة الاجهزة المكتبية/ميكانيك وكهرباء السيارات/ اللحام والالمنيوم/تخصص سكرتاريا/تصميم جرافيك/شبكات الحاسوب/ التمديدات الكهربائية/الخراطة المحوسبة /الالكترو ونيات الصناعية/اعمال المعادن/تكييف وتبريد/الديكور/صناعة وتصميم الملابس/الكهرباء المحوسبة /الميكاترونكس/الكهرو هوائي/أنظمة التحكم/الخراطة واللحام/الامتة الصناعية و التمديدات الكهربائية للاتصالات/الكهرباء العامة
63.	مركز تدريب مهني	رام الله		جمعية الشباب المسيحية	إدارة الأعمال والسكرتارية
64.	مركز تدريب مهني	القدس		جمعية الشباب المسيحية	سكرتاريا طبية ، سكرتاريا سياحية ،سكرتاريا ادارية
65.	مركز تدريب مهني	اريجا		جمعية الشبان المسيحية، مركز التدريب المهني	ميكانيك سيارات/تصميم جرافيك بمساعدة الحاسوب/صيانة الأجهزة المكتبية، /صيانة الحاسوب والشبكات/أعمال النجارة والإ شغال الخشبية/الصيانة العامة تمديدات صحية /المعادن مهنتان في دورة واحدة حدادة و الألمنيوم/صيانة المباني / وتشمل تمديدات صحية وتمديدات كهربائية/دهان عام/ تجليس دهان سيارات
66.	مدرسة مهنية	رام الله		الأسقفية للتكنولوجيا والتدريب المهني -- المدرسة الإنجيلية	المدرسة الفندقية: إدارة فنادق وإدارة الطعمة و مشروبات برامج التكنولوجيا
67.	مركز تدريب مهني	غزة		اتحاد الكنائس (الفرارة ، غزة)	اللحام / الكهربء العامة و لف المحولات و المحركات و التحكم الآلي/السكرتاريا/نجارة /الحاسوب /الخياطة الراقية الصيانة العامة / تمديدات كهربائية/الحدادة و الألمنيوم

جدول 4.1.2 توزيع الشعب التجارية في المدارس الأكاديمية حسب مديريات التربية والتعليم في وزارة التربية والتعليم العالي

الرقم	المديرية	اسم المدرسة	عدد الشعب التجارية
1	نابلس	الفاطمية الثانوية للبنات	10
		ذكور صارم الدين النجمي	12
		ذكور عمر بن الخطاب الثانوية	4
		ذكور سبسطية الثانوية	2
		ذكور عصيرة الشمالية الثانوية	2
المجموع			
2	طوباس	بنات طوباس الثانوية	4
		ذكور طوباس الثانوية	4
		ذكور الفارعة الثانوية	2
		بنات الفارعة الثانوية	2
المجموع			
3	جنوب نابلس	ذكور بيتا الثانوية	2
المجموع			
4	جنين	مدرسة بنات جنين الثانوية	5
		ذكور السلام الثانوية	10
		ذكور السيلة الحارثية	2
		ذكور القسم الثانوية	3
		بنات يعبد الثانوية	2
		ذكور اليامون	2
		بنات دير ابو ضعيف الثانوية	1
المجموع			
5	قباطية	بنات قباطية الغربية	3
		بنات كفر راعي الثانوية	1
		ذكور عرابة الثانوية	4
المجموع			
6	طولكرم	ذكور احسان سمارة الثانوية	14
		بنات جمال عبد الناصر الثانوية	10
		ذكور ارتاح الثانوية	2
		بنات ارتاح الثانوية	1
		بنات حليمة الخريشي الثانوية	1
		ذكور انشراح الدو الثانوية	2
		ذكور دير الغصون الثانوية	2
		بنات دير الغصون الثانوية	2
		ذكور عتيل الثانوية	4
		بنات عتيل الثانوية	2
		ذكور قفين الثانوية	2
		بنات قفين الثانوية	2
		ذكور عرار الثانوية	2
		ذكور عبد الرحيم محمود الثانوية	3
		بنات عنبتا الثانوية	2
		ذكور بلعا الثانوية	2
		بنات بلعا الثانوية	2
المجموع			
7	قلقيلية	ذكور السلام الثانوية	3
		ذكور حجة الثانوية	2
		بنات ابو علي اياذ الثانوية	3
		ذكور عزون الثانوية	2
		بنات فاطمة سرور الثانوية	2
المجموع			
8	بيت لحم	الخضر الثانوية للبنات	2
		حوسان الثانوية للبنات	1

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

1	حوسان الثانوية للذكور		
2	بنات بيت ساحور الثانوية		
2	بنات بيت فجار الثانوية		
2	ذكور بيت فجار الثانوية		
2	ذكور بيت ساحور الثانوية		
2	بنات بيت لحم الثانوية		
2	ذكور بيت لحم الثانوية		
17	المجموع		
2	ترقوميا الثانوية للبنين	الخليل	9
2	تفوح الثانوية للبنات		
1	ثانوية عبد العزيز ابو سنية للبنات		
4	بنات وداد الثانوية		
2	تفوح الثانوية للبنين		
2	الراشدين الثانوية للبنين		
2	بنات السيدة سارة الثانوية		
2	بنات ترقوميا الثانوية		
2	ثانوية ياسر عمرو الثانوية للبنات		
2	طارق الثانوية للبنين		
21	المجموع		
2	بنات اذنا الثانوية	جنوب الخليل	10
1	ثانوية بيت عوا للبنات		
2	ذكور ماجد ابو شرار الثانوية		
2	بنات الظاهرية الثانوية		
2	ذكور اذنا الثانوية		
2	السموع الثانوية للبنين		
2	بنات بطا الثانوية		
2	بنات دور الثانوية		
15	المجموع		
2	ذكور سعير الثانوية	شمال الخليل	11
2	بنات بيت أمر الثانوية		
2	نوبا الثانوية للبنات		
2	حلحول الثانوية للذكور		
2	بيت امر الثانوية للبنات		
2	خاراس الثانوية للبنين -حوبا		
2	بني نعيم الثانوية للبنات		
1	سعير الثانوية للبنات		
1	الفاروق الثانوية للبنات		
16	المجموع		
2	دار الفتاة اللاجئة الثانوية للبنات	القدس	12
2	المجموع		
2	ذكور سلفيت الثانوية	سلفيت	13
2	بنات سلفيت الثانوية		
4	ذكور بديا الثانوية		
2	ذكور الزاوية الثانوية		
2	ذكور كفل حارس الثانوية		
2	ذكور دير استيا الثانوية		
14	المجموع		
2	بنات رام الله الثانوية	رام الله	14
2	المجموع		
2	بنات الأموية الثانوية	ضواحي القدس	15
4	مدرسة رامز فاخرة الثانوية	غزة	16
2	المجموع		
237	المجموع الكلي		

الجدول رقم م4.1.3: مراكز تدريب توفر دورات قصيرة تابعة للقطاع الخاص او لمؤسسات اهلية

مراكز ربحية خاصة ومراكز تدريب توفر دورات قصيرة تابعة لمؤسسات اهلية					
المحافظة	المركز	التخصصات	المحافظة	المركز	التخصصات
الخليل	مركز دير سامت الثقافي	كمبيوتر+مهن هندسية+ عبري + خياطة + تقوية	نابلس	مركز التطوير والإزدهار	كمبيوتر
	مركز بلال الثقافي	كمبيوتر		مركز تكنولوجيا المعلومات	كمبيوتر + سكرتارية
	معهد المستقبل المهني التكنولوجي- الخليل	مجالات صيانة الكمبيوتر وإدارة الشبكات، صيانة أجهزة خلوية، حاضنات أطفال، ادارة أعمال، سكرتاريا طبية		مركز فلسطين الثقافي	كمبيوتر
	منتدى الفنانين الصغار	فنون + هندسة ديكور		مركز زين الثقافي	تصميم كرافيك
	مركز الوسيط	كمبيوتر+مهن هندسية + تجميل + كهرباء		مركز العلوم والثقافة	كمبيوتر +مهن تجاربه+ لغات+تجميل
	مركز المنار	كمبيوتر+ مهن تجارية + هندسة+ فن		المركز العلمي لتعليم اللغات	كمبيوتر
	مركز الأكاديمية العالمية	تجميل + مهن تجارية + فن + تلفزيون		المركز الوطني للخدمات العامة	كمبيوتر +مهن تجارية
	مركز بالم لتكنولوجيا المعلومات	كمبيوتر + مهن تجارية + لغات		مركز حواء الثقافي	كمبيوتر+ مهن تجاربه+ فن
	مركز نوريس للكمبيوتر	كمبيوتر+ مهن تجارية		مركز تارجت	كمبيوتر
	مركز جمعية إنعاش الأسرة	كمبيوتر + مهن تجارية + تربية طفل		المركز الهندسي العربي	كمبيوتر + تقوية+ مهن تجاربه+هندسة+فن
	مركز رتاج	كمبيوتر + إنجليزي		مركز مدخل تكنولوجيا المعلومات	كمبيوتر
	المركز العربي	محاسبة + إنجليزي		المركز العمري الثقافي	كمبيوتر + محاسبة
	المركز التقني العالمي	كمبيوتر + إنجليزي		المركز الفلسطيني للتعليم المستمر	كمبيوتر+ تقوية + إنجليزي
	مركز تطوير اللغات	كمبيوتر+تقوية+مهن هندسية+ مهن تجاربه		مركز الأكاديمية المهنية	كمبيوتر
	مركز جلاسي لأنظمة المعلومات	كمبيوتر		مركز سفراط	مهن تجاربه
	مركز الخليج للدراسات	كمبيوتر + عبري + مهن تجارية + كهرباء		المركز العالمي للهندسة والكمبيوتر	كمبيوتر + صحافه
	اكاديمية فريدت للتجميل	كوافير شعر رجالي، كوافير شعر سيدات		مركز النور الثقافي	كمبيوتر + إنجليزي
	مركز التدريب المهني-جمعية انعاش الأسرة/ البيرة	مجالات برامج التجميل، الخياطة، النسيج، التطريز، الكمبيوتر		مركز صباح الثقافي	كمبيوتر + تجميل + خياطة + مهن تجارية
معهد رندفو للتجميل-رام الله	مجالات كوافير ستاتي، كوافير رجالي، العناية بالبشرة، بناء الأظافر	مركز السنابل الثقافي	كمبيوتر + مهن تجارية + تجميل + لغات + تقوية كهرباء		
معهد هيلين فوغل للتجميل	مجالات الكوافير، مكياج مهني، مساج وفن التجميل، بناء وتزيين الأظافر	مركز النور الثقافي للكمبيوتر والانترنت- هيئة التكافل الاجتماعي- ابو ديس	مجالات السكرتاريا الطبية، سكرتاريا العامة		
رام الله والبيرة	رجاء الله لتعليم فنون الصياغة والاحجار الكريمة-بيتونيا	مجالات صياغة المجوهرات والاحجار الكريمة	مركز صباح الثقافي / ابو ديس	مجالات الحاسوب، السكرتاريا، فن القص والتفصيل، فن التجميل وتصفيف الشعر، المحاسبة	
	معهد المستقبل المهني التكنولوجي- رام الله	مجالات السكرتاريا السياحية والعامة والطبية، برامج الحاسوب، إدارة الأعمال، حاضنات أطفال	باريس سيزيام للتجميل - بيت حنينا	قص شعر رجالي، قص شعر سيدات، علاج بشرة، ماتكير وبوديكير وبناء الأظافر، تسريحات ومكياج عرائس	
	الشركة المتحدة لتجارة السيارات / رام الله	مجالات الاتصالات الفعالة وعمل الفريق، الفحص الأولي للسيارات، اللغة الانجليزية للمبتدئين، كهرباء السيارات، العمليات والخدمات	مركز التدريب المهني/ جامعة القدس	سكرتاريا، ادارة المشاريع الصغيرة، شبكات الحاسوب، ضروريات نظم المعلومات	
	مركز الشخص المهم للتدريب والتطوير التنموي/رام الله	مجالات الادارة، التخطيط، التربية، مهارات التعلم، الحاسوب	مركز وائل جادو لتعليم للحلاقة وفن التجميل - بيت لحم	تعليم الحلاقة وفن التجميل للرجال	

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

المحافظة	المركز	التخصصات	المحافظة	المركز	التخصصات
جنين	مركز بريزما الثقافي	كمبيوتر	قلقيلية	مركز الفرسي الثقافي	تجميل
	مركز بلدية جنين الثقافي	كمبيوتر+ مهن تجارية		مركز إبداع الثقافي	كمبيوتر
	مركز معارف الثقافي	إنجليزي + كمبيوتر		مركز الخريجين الثقافي	كمبيوتر+علاقات عامة +إنجليزي
	مركز الجمعية الخيرية لرعاية اليتيم نورث نت	كمبيوتر		مركز الشرق الثقافي	كمبيوتر+تجميل+ إنجليزي + سكرتارية
	مركز جنين للثقافة والإبداع	كمبيوتر+لغات + موسيقا		مركز عزون الثقافي	كمبيوتر
	مركز المجد الثقافي	كمبيوتر+ مهن تجارية+تجميل+ مهن هندسية		مركز السنابل للثقافة	كمبيوتر
	مركز ميتلون الثقافي	كمبيوتر+خياطة+تقوية		مركز المستقبل للكمبيوتر	كمبيوتر
	مركز الرائد الثقافي	كمبيوتر + لغة إنجليزية		معهد بلقبس للتجميل والبشرة - قلقيله	قص شعربسات
	مركز بغداد الثقافي	كمبيوتر		مركز الشراع الثقافي للتعليم والتدريب.قلقيلية	صيانة الاجهزة المنزليه، دورة الرخصة الدوليہ للحاسوب، دورة اتوكاد، التوعية الضريبية، علاقات عامة وتسويق، اللغة الانجليزية، اللغة العبرية، تربية نحل، دورة فوتوشوب.
	مركز الشمال الاول لتعليم فن التجميل-جنين	مجال التجميل وقص الشعر		مركز الشراع الثقافي للتعليم والتدريب.قلقيلية	صيانة الاجهزة المنزليه، دورة الرخصة الدوليہ للحاسوب، دورة اتوكاد، التوعية الضريبية، علاقات عامة وتسويق، اللغة الانجليزية، اللغة العبرية، تربية نحل، دورة فوتوشوب.
طولكرم	المركز العصري للكمبيوتر	كمبيوتر+هندسة كهربائية + تقوية للتوجيهي	بيت لحم	مركز بيت لحم الثقافي	كمبيوتر+ لغات
	مركز الأقصى للدراسات العليا الثقافي	كمبيوتر+ مهن تجارية+تجميل + مهن هندسية +تقوية		مركز جمعية حاملات الطيب	كمبيوتر + مهن تجارية
	مركز بلدية طولكرم الثقافي	كمبيوتر+ صيانة		مركز السلام الحديث	تجميل
	مركز الأمير الثقافي	كمبيوتر		مركز فيلادلفيا الثقافي	تجميل
	مركز منتدى المرأة الثقافي	مركز منتدى المرأة الثقافي		مركز خيمة الشعوب	كمبيوتر
	مركز عطير الثقافي	كمبيوتر		مركز الأوائل	كمبيوتر
	مركز كتانه الثقافي	كمبيوتر مهن تجارية + لغات+ تقوية+ مهن هندسية		مركز بيت لحم الثقافي - بيت لحم	مجالات السكرتاريا وإدارة المكاتب، صيانة الكمبيوتر، تصميم صفحات الانترنت
	مركز الزبيادي	كمبيوتر		مركز فراس التعليمي الثقافي	كمبيوتر+ مهن تجارية+ مهن هندسية + خياطة+ تجميل
	مركز الياسمين	كمبيوتر + خياطة+ مهن تجارية + انجليزي		مركز وائل الثقافي	تجميل
	مركز عتاتا الثقافي-	مجالات التجميل وتصفيف الشعر، صيانة وبرمجة الحاسوب، دورة الرخصة الدوليہ للحاسوب		معهد المستقبل المهني التكنولوجي	مجالات السكرتاريا السياحية والعامة والطبية، برامج الحاسوب، إدارة الأعمال، حاضنات أطفال، كوافير رجالي وستاتي، صيانة الأجهزة المكتبية
سلفيت	مركز جمعية تنمية الشبان	كمبيوتر	مركز حنين الثقافي	كهرباء + تجميل + لغات + تلفزيون	
اريحا	مركز التدريب الفني والأكاديمي-	مجالات العدادات الكهربائية، مهارات قيادة الحاسوب، المحولات الكهربائية، الكوابل والوصلات والنهيات، انارة الشوارع	مركز المؤسسة التعليمية العربية	كمبيوتر + مهن تجارية	
	شركة كهرباء محافظة القدس-اريحا		مركز اليهودي الثقافي	كمبيوتر + سكرتارية	
			مركز هوب للتدريب المهني	عناية بالبشرة ، مكياج مهني ، كوافير شعربسات	

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

جدول م 4.1.4 جدول التخصصات المستهدفة في المراكز المهنية ضمن المستويات الأساسية وفي محافظات نابلس والخليل و رام الله والبيرة و القدس

التخصصات	اسم مؤسسة التعليم والتدريب المهني	الكهرباء		الالكترونيات					تكنولوجيا معلومات			مكتب الدراسة وسجلات اتصالات	
		كهرباء استعمال	التحكم الآلي المحوسب	راديو تلفزيون	الالكترونيات صناعية	صيانة اجهزة مكتبية	صيانة اجهزة طبية	صيانة حاسوب	استعمال حاسوب	برمجة	شبكات		
.1	كلية هشام حجاوي للتكنولوجيا-دورات السنة		*		*		*					*	*
.2	نابلس الثانوية الصناعية	*		*	*								*
.3	مركز تدريب مهني نابلس	*										*	
.4	مركز تاهيل البنات في نابلس							*				*	
.1	الخليل الثانوية الصناعية	*			*				*				
.2	مدرسة بنات دورا الثانوية الصناعية				*	*			*				*
.3	جامعة بوليتكنيك فلسطين- دائرة التعليم المستمر	*								*		*	
.4	مركز تدريب مهني حلحول											*	
.5	مركز تدريب مهني الخليل	*			*							*	
.1	مدرسة دير دبوان الثانوية الصناعية - رام الله	*		*	*					*			*
.2	مركز تدريب مهني بيت عور	*								*		*	
.3	معهد فلنديا	*			*								
.4	الاتحاد اللوثري- رام الله												*
.5	جمعية الشابات المسيحيات- رام الله											*	
.6	الاسرى المحررين (ابو جهاد)	*			*								*
.7	المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات										*	*	*
.1	المدرسة الصناعية الثانوية /العزيزية	*		*	*					*			
.2	دار الأيتام الإسلامية الصناعية/العزيزية	*											
.3	عبدالله بن الحسين الثانوية الصناعية	*		*	*					*		*	*
.4	العزيزية الثانوية الصناعية	*		*	*					*		*	*
.5	الاتحاد اللوثري- القدس												*
.6	مدرسة القدس الثانوية الصناعية ,اليتيم العربي	*		*	*					*			
.7	جمعية الشابات المسيحيات- القدس											*	
التخصصات المتوفرة للإناث / او المؤسسات التي تستهدف فقط اناث		التخصصات المتوفرة للإناث و الذكور											

ملحق 4.2: بعض النتائج الهامة لاستمارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني:

ملحق/جدول م 4.2.1: التغيير بعدد طلبات الالتحاق بالمهنة مقارنة بالاعوام الماضية (عددا ونسب مئوية)

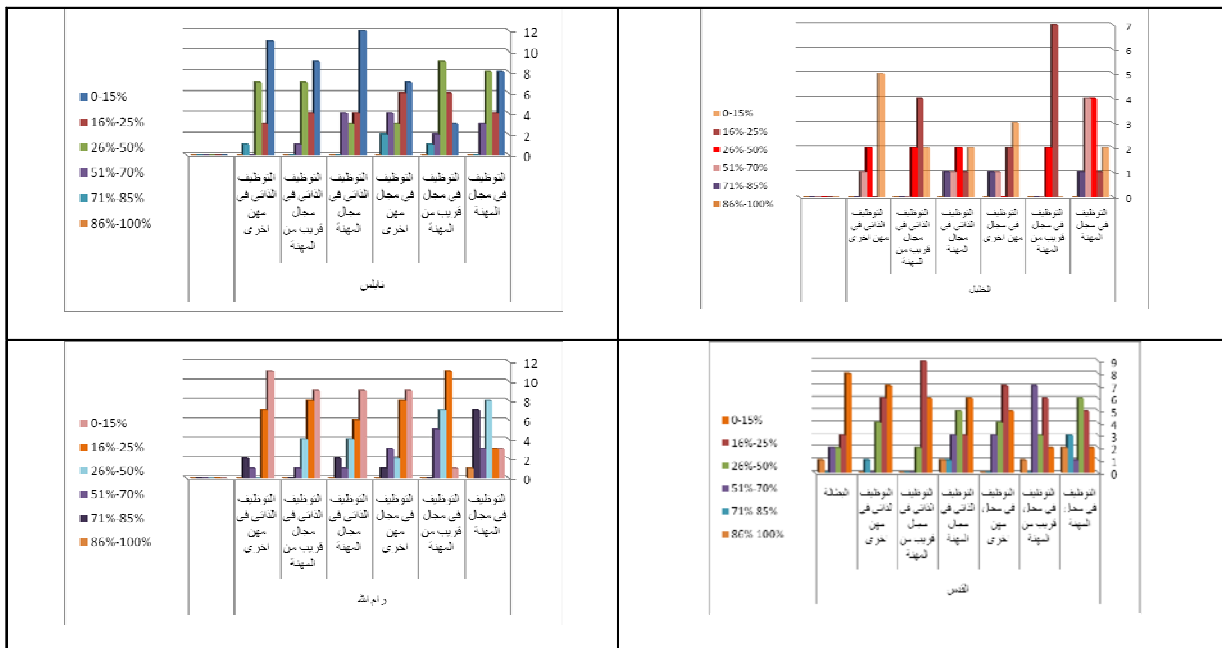
رقم المنطقة	هل هناك تغيير بعدد طلبات الالتحاق بالمهنة مقارنة بالاعوام الماضية؟ العدد			المجموع	هل هناك تغيير بعدد طلبات الالتحاق بالمهنة مقارنة بالاعوام الماضية؟ النسبة المئوية				
	نعم فهناك ازدياد بعدد الطلاب الالتحاق	نعم فهناك نقصان بعدد طلبات الالتحاق	لا يوجد تغيير		نعم فهناك ازدياد بعدد الطلاب الالتحاق	نعم فهناك نقصان بعدد طلبات الالتحاق	لا يوجد تغيير		
نابلس	تمديدات كهربائية	تمديدات كهربائية عامة	4	0	0	4	100%	0%	0%
		راديو وتلفزيون	1	0	0	1	100%	0%	0%
		صيانة حاسوب	5	0	0	5	100%	0%	0%
		برمجة اتصالات	2	3	3	8	25%	38%	38%
		اتصالات حاسوب	3	0	1	4	75%	0%	25%
		حاسوب	1	0	0	1	100%	0%	0%
		أجمالي	16	3	4	23	70%	13%	17%
الخليل	تمديدات كهربائية	تمديدات كهربائية عامة	4	1	2	7	57%	14%	29%
		راديو وتلفزيون	0	1	1	2	0%	50%	50%
		صيانة حاسوب	3	2	1	6	50%	33%	17%
		اتصالات	3	0	0	3	100%	0%	0%
		صيانة أجهزة مكتبية	4	0	0	4	100%	0%	0%
		سكرتارية وإدارة مكاتب	2	0	0	2	100%	0%	0%
		أخرى	2	0	0	2	100%	0%	0%
أجمالي	18	4	4	26	69%	15%	15%		
رام الله	تمديدات كهربائية	تمديدات كهربائية عامة	4	1	2	7	57%	14%	29%
		راديو وتلفزيون	0	0	1	1	0%	0%	100%
		ستالايت	0	1	0	1	0%	100%	0%
		صيانة حاسوب	4	2	0	6	67%	33%	0%
		اتصالات	1	0	0	1	100%	0%	0%
		صيانة أجهزة مكتبية	2	0	0	2	100%	0%	0%
		أخرى	2	3	1	6	33%	50%	17%
أجمالي	13	7	4	24	54%	29%	17%		
القدس	تمديدات كهربائية	تمديدات كهربائية عامة	1	1	2	4	25%	25%	50%
		أجهزة منزلية	1	0	0	1	100%	0%	0%
		راديو وتلفزيون	0	0	1	1	0%	0%	100%
		ستالايت	1	0	0	1	100%	0%	0%
		صيانة حاسوب	2	0	0	2	100%	0%	0%
		اتصالات	2	0	0	2	100%	0%	0%
		سكرتارية وإدارة مكاتب	0	3	0	3	0%	100%	0%
أجمالي	7	4	3	14	50%	29%	21%		

ملحق/جدول م 4.2.2: التغيير بعدد طلبات الإلتحاق بالمهنة مقارنة بالطاقة الإستيعابية (عددا و نسب مئوية)

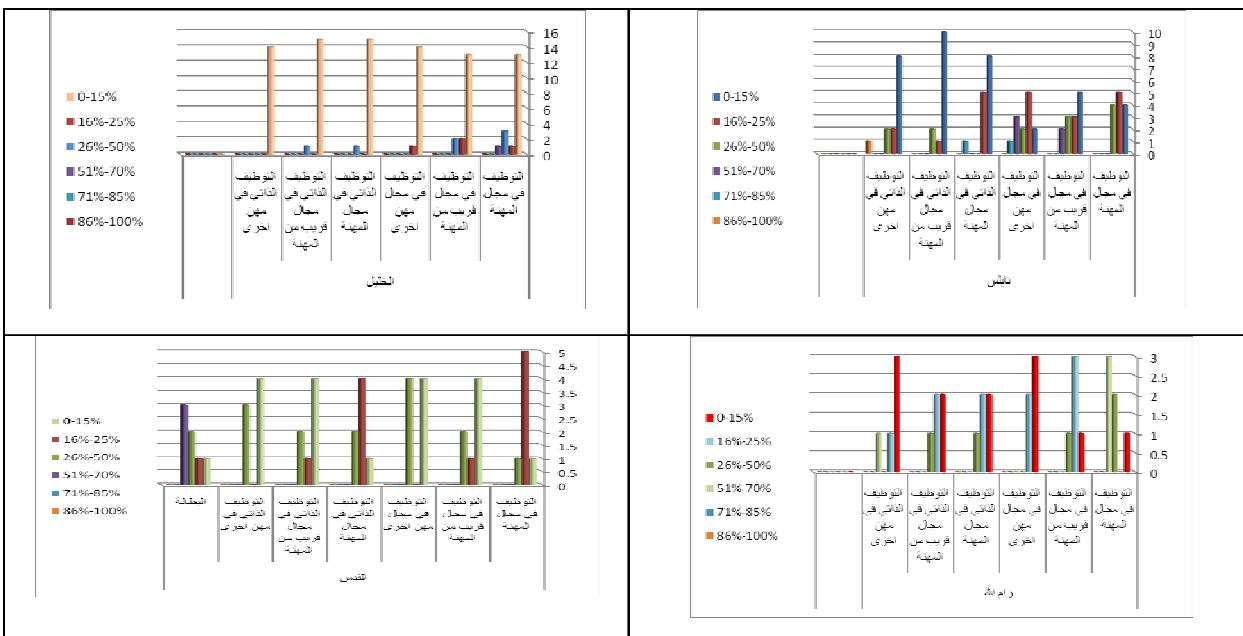
رقم المنطقة		العدد المتقدم للمهنة هذا العام مقارنة بالطاقة الإستيعابية- العدد					المجموع	العدد المتقدم للمهنة هذا العام مقارنة بالطاقة الإستيعابية- النسبة المئوية		
		نفس العدد المطلوب	أقل من العدد المطلوب	أكثر من العدد المطلوب بنسبة 1.5	أكثر بمعدل الضعف	أكثر بمعدل ضعفي النسبة		أكثر من العدد المطلوب	أقل من العدد المطلوب	نفس العدد المطلوب
نابلس	تعميدات كهربائية- تعميدات عامة	3	0	0	1		4	25%	0%	75%
	راديو وتلفزيون	0	1	0	0		1	0%	100%	0%
	صيانة حاسوب	1	1	3	0		5	60%	20%	20%
	برمجة	2	1	5	0		8	63%	13%	25%
	اتصالات	2	1	1	0		4	25%	25%	50%
	أخرى	0	0	0	1		1	100%	0%	0%
	اجمالي	8	4	9	2		23	48%	17%	35%
الخليل	تعميدات كهربائية- تعميدات عامة	0	1	4	3	0	8	88%	13%	0%
	راديو وتلفزيون	1	1	0	0	0	2	0%	50%	50%
	صيانة حاسوب	3	2	1	0	0	6	17%	33%	50%
	اتصالات	3	0	0	0	0	3	0%	0%	100%
	صيانة اجهزة مكتبية	3	0	1	0	0	4	25%	0%	75%
	سكرتارية وإدارة مكاتب	0	0	0	1	1	2	100%	0%	0%
	أخرى	3	0	0	0	0	3	0%	0%	100%
اجمالي	13	4	6	4	1	28	39%	14%	46%	
رام الله	تعميدات كهربائية- تعميدات عامة	2	0	4	1	0	7	71%	0%	29%
	راديو وتلفزيون	1	0	0	0	0	1	0%	0%	100%
	ستالايت	0	0	1	0	0	1	100%	0%	0%
	صيانة حاسوب	2	4	0	1	0	7	14%	57%	29%
	اتصالات	1	0	0	0	0	1	0%	0%	100%
	صيانة اجهزة مكتبية	0	0	2	0	0	2	100%	0%	0%
	أخرى	1	3	1	0	1	6	33%	50%	17%
اجمالي	7	7	8	2	1	25	44%	28%	28%	
القدس	تعميدات كهربائية- تعميدات عامة	2	1	0	1	0	4	25%	25%	50%
	اجهزة منزلية	0	0	0	1	0	1	100%	0%	0%
	راديو وتلفزيون	0	0	1	0	0	1	100%	0%	0%
	ستالايت	0	0	0	0	1	1	100%	0%	0%
	صيانة حاسوب	1	0	0	0	1	2	50%	0%	50%
	اتصالات	0	0	0	1	1	2	100%	0%	0%
	سكرتارية وإدارة مكاتب	1	2	0	0	0	3	0%	67%	33%
اجمالي	4	3	1	3	3	14	50%	21%	29%	

ملحق 4.2.3: نوع ونسبة التوظيف للخريجين بحسب النوع الإجتماعي

أ: نوع ونسبة التوظيف للخريجين الذكور



ب: نوع ونسبة التوظيف للخريجين الاناث



ملحق 4.2.4: التغيير في نسب التوظيف بحسب التخصص والمحافظة

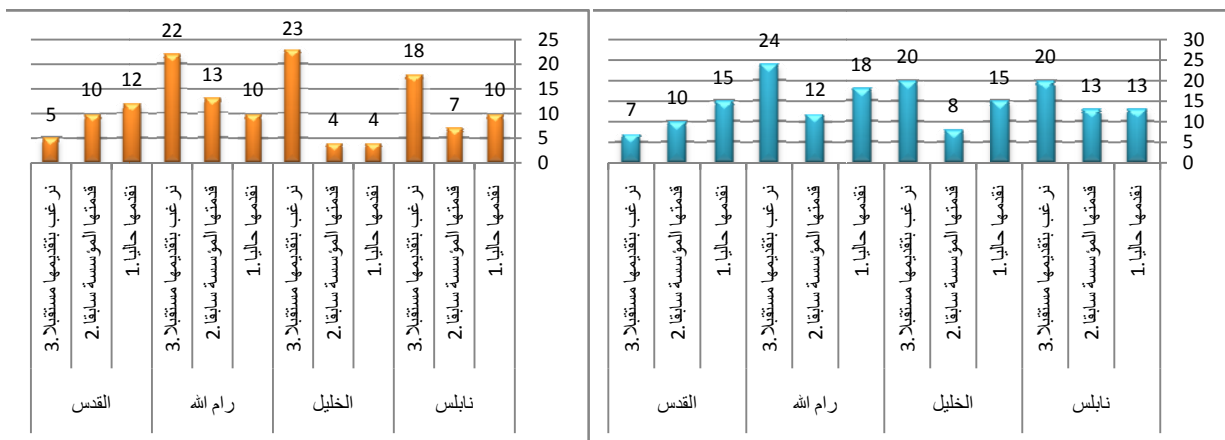
رقم المنطقة	هل لاحظت تغيير بنسبة التوظيف الحالية مقارنة بالاعوام الماضية	هل لاحظت تغيير بنسبة التوظيف الحالية مقارنة بالاعوام الماضية			المجموع	هل لاحظت تغيير بنسبة التوظيف الحالية مقارنة بالاعوام الماضية		
		نعم فهناك ازدياد بنسبة التوظيف	نعم فهناك نقصان بنسبة التوظيف	لا يوجد تغيير		نعم فهناك ازدياد بنسبة التوظيف	نعم فهناك نقصان بنسبة التوظيف	لا يوجد تغيير
نابلس	تمديدات كهربائية- تمديدات عامة	2	0	2	4	50%	0%	50%
	راديو وتلفزيون	0	0	1	1	0%	0%	100%
	صيانة حاسوب	2	1	2	5	40%	20%	40%
	برمجة	3	4	1	8	38%	50%	13%
	اتصالات	0	1	3	4	0%	25%	75%
	اخرى	0	0	1	1	0%	0%	100%
		7	6	10	23	30%	26%	43%
الخليل	تمديدات كهربائية- تمديدات عامة	3	0	5	8	38%	0%	63%
	راديو وتلفزيون	0	1	0	1	0%	100%	0%
	صيانة حاسوب	0	1	5	6	0%	17%	83%
	اتصالات	0	0	3	3	0%	0%	100%
	صيانة اجهزة مكتبية	1	0	3	4	25%	0%	75%
	سكرتارية وادارة مكاتب	1	0	1	2	50%	0%	50%
	اخرى	0	0	3	3	0%	0%	100%
		5	2	20	27	19%	7%	74%
رام الله	تمديدات كهربائية- تمديدات عامة	4	1	2	7	57%	14%	29%
	راديو وتلفزيون	0	1	0	1	0%	100%	0%
	ستالايت	0	1	0	1	0%	100%	0%
	صيانة حاسوب	4	1	2	7	57%	14%	29%
	اتصالات	0	1	0	1	0%	100%	0%
	صيانة اجهزة مكتبية	1	0	1	2	50%	0%	50%
	اخرى	2	1	3	6	33%	17%	50%
		11	6	8	25	44%	24%	32%
القدس	تمديدات كهربائية- تمديدات عامة	1	1	2	4	25%	25%	50%
	اجهزة منزلية	0	0	1	1	0%	0%	100%
	راديو وتلفزيون	0	0	1	1	0%	0%	100%
	ستالايت	0	0	1	1	0%	0%	100%
	صيانة حاسوب	1	0	1	2	50%	0%	50%
	اتصالات	0	0	2	2	0%	0%	100%
	سكرتارية وادارة مكاتب	1	1	1	3	33%	33%	33%
						21%	14%	64%

ملحق 4.2.5: الخدمات المقدمة للخريجين و الخدمات لسوق العمل والإستشارات بحسب المحافظة:

أ. الخدمات المقدمة للخريجين بحسب المحافظة

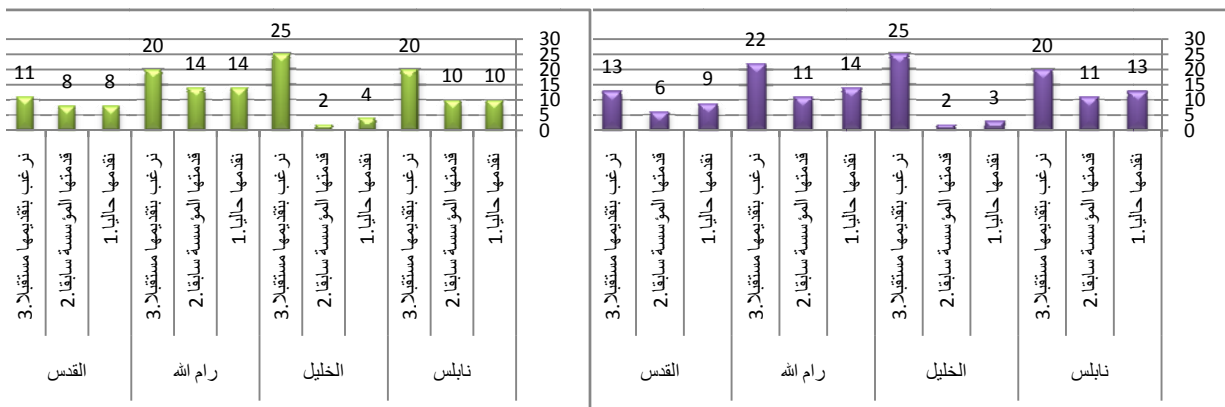
1. ربطهم بسوق العمل بعد التخرج و ايجاد فرص تدريب العمل

2. المتابعة في سوق العمل



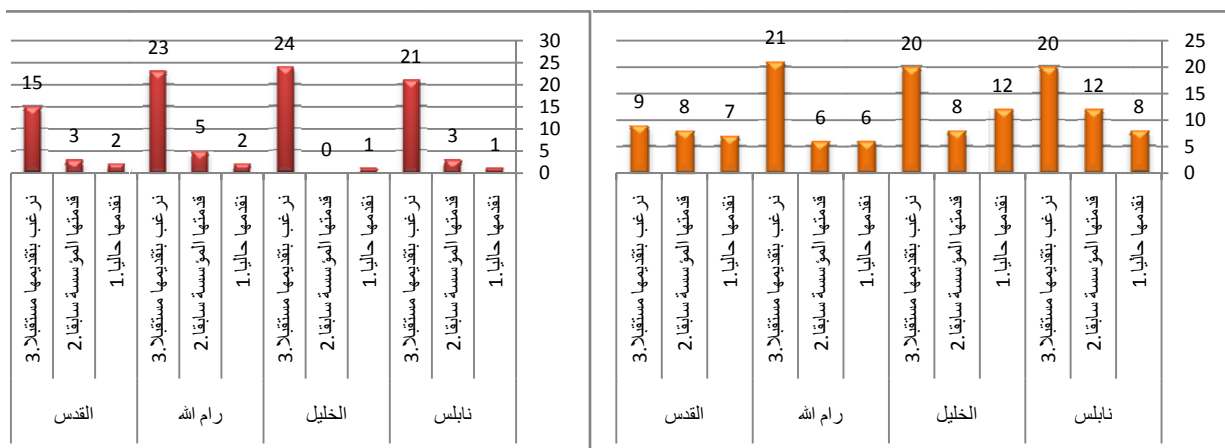
3. التدريب ورفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة

4. اطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة



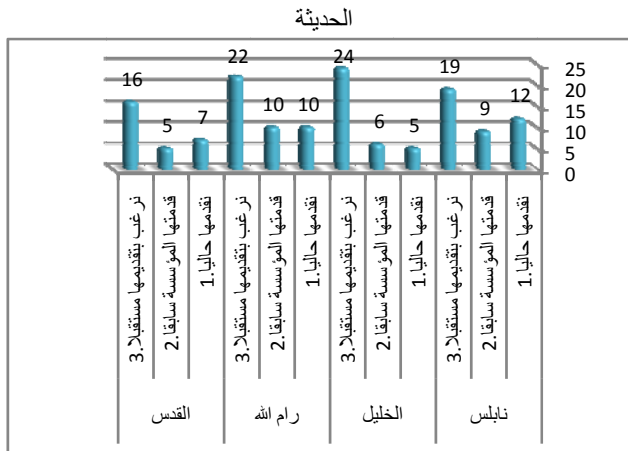
5- دعوتهم للاجتماع ونقاش اشكالاتهم

6- مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين

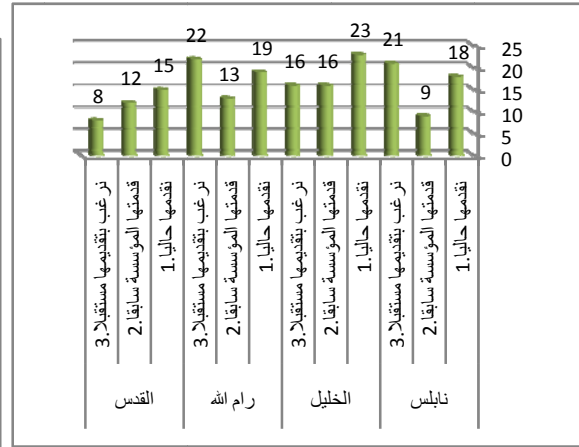


ب. الخدمات المقدمة لسوق العمل بحسب المحافظة:

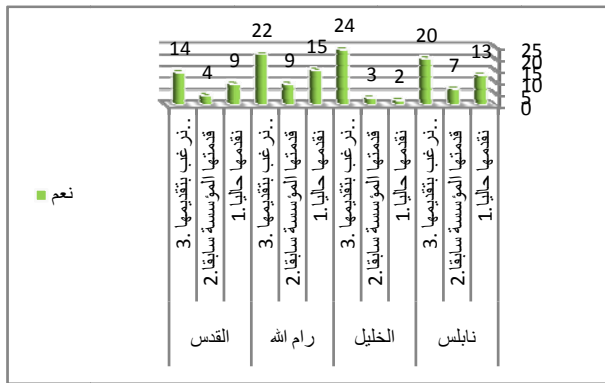
2. تدريب العاملين في سوق العمل ورفع كفاءتهم في مجالات التكنولوجيا



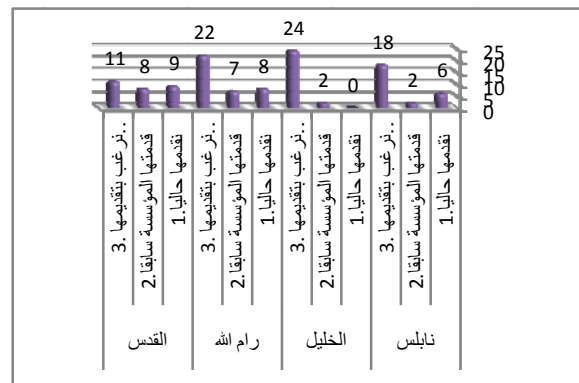
1. تدريب الطلبة ميدانياً (في موقع المنشأة)



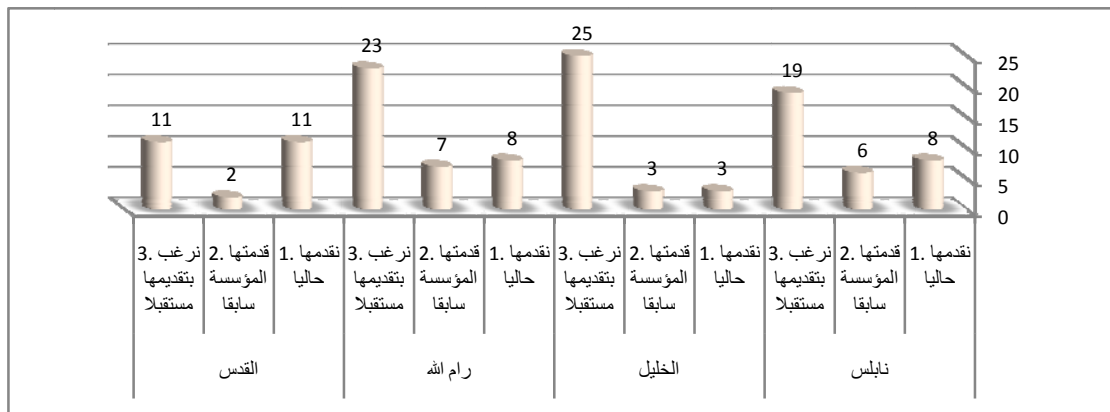
5. اطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة



3. اجراء الدراسات (المسوحات الميدانية /بيئة العمل)

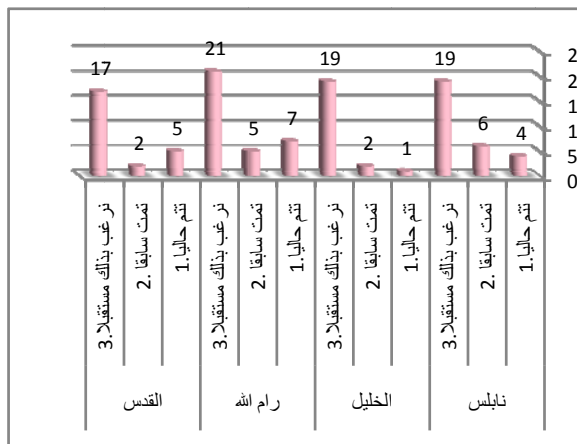


6. استضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة لديهم

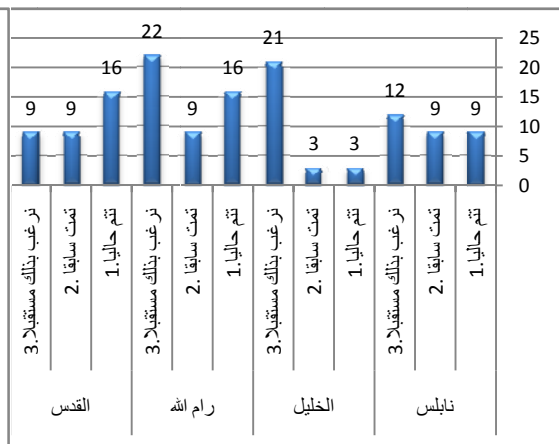


ج. الإستشارات من سوق العمل بحسب المحافظة

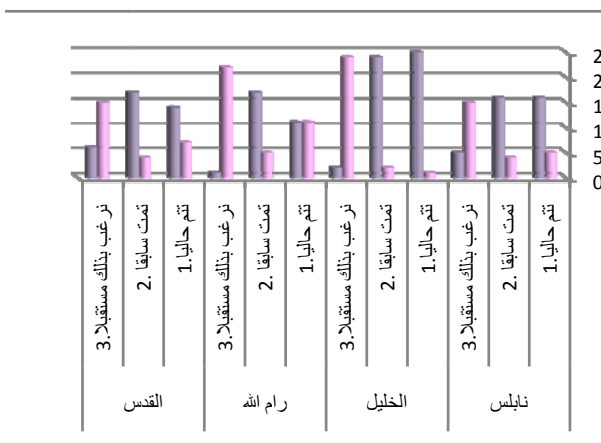
2. اشراكهم بلجان مهنية



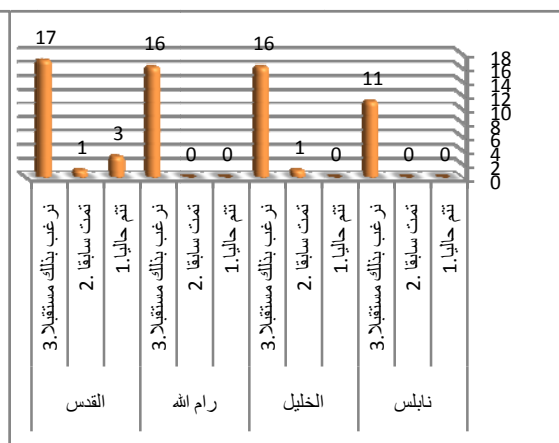
1. دراسة الاحتياجات التدريبية



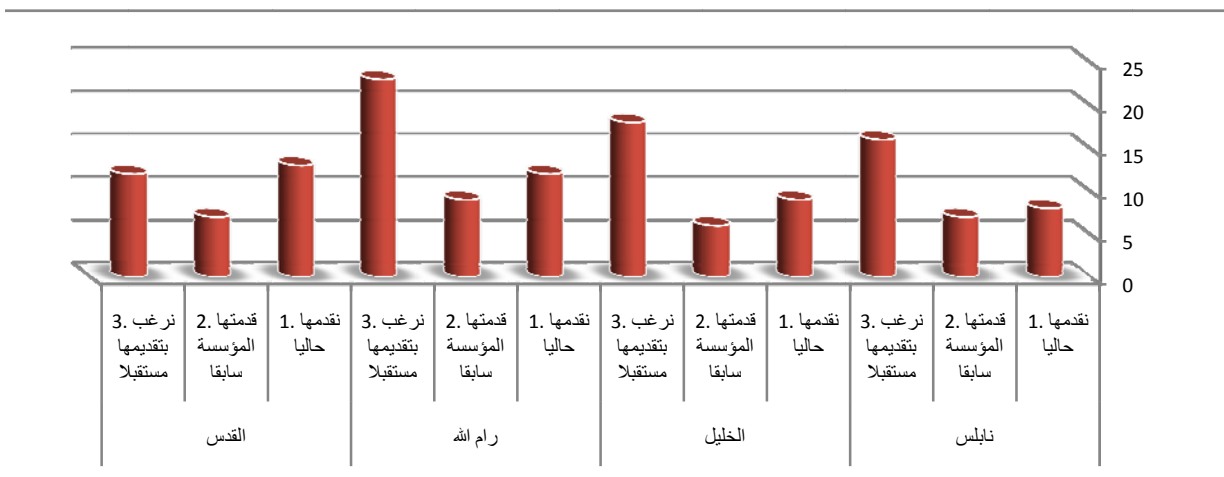
4. اجتماعات سنوية او دورية



3. اشراكهم بمجلس الادارة



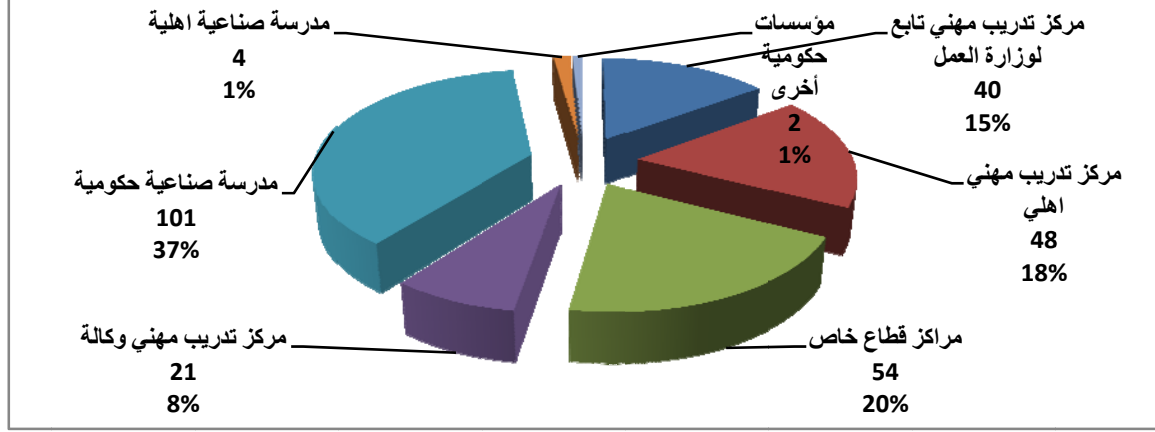
5. متابعة مدى رضاهم عن الخريجين



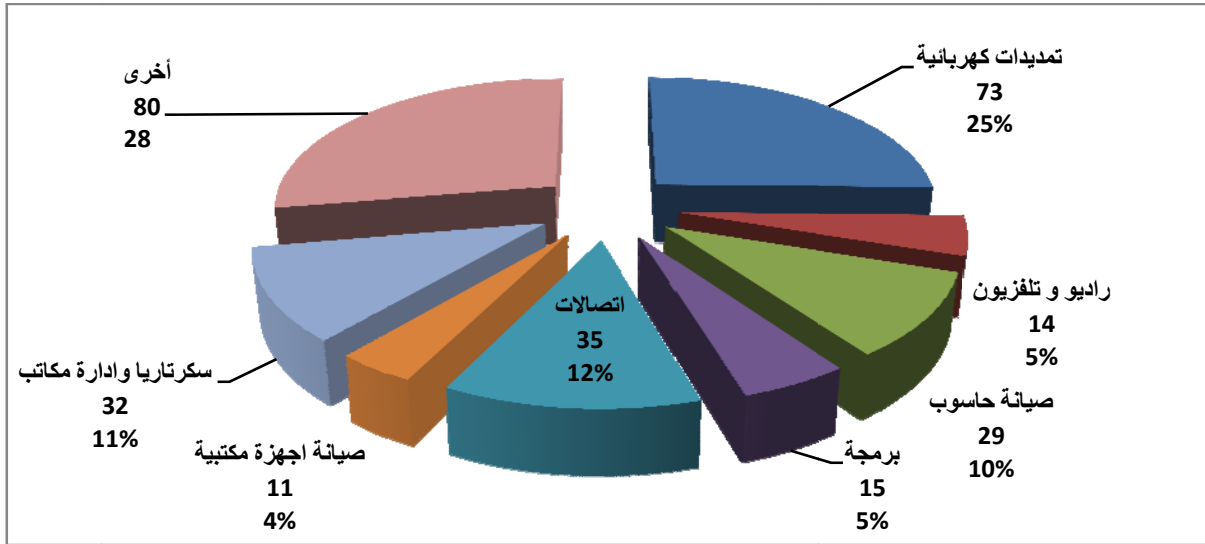
ملحق رقم 5: تفاصيل استمارة الخريجين

ملحق رقم 5.1: توزيع العينة لإستمارة الخريجين

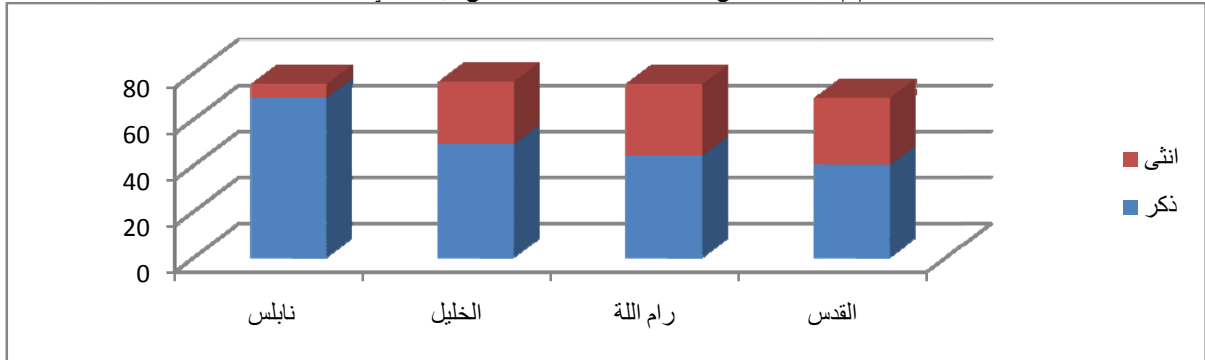
الشكل رقم م 5.1.1 توزيع عينة الخريجين بحسب نوع مؤسسة التعليم و التدريب المهني



الشكل رقم م 5.1.2 توزيع عينة الخريجين بحسب التخصص قيد الدراسة

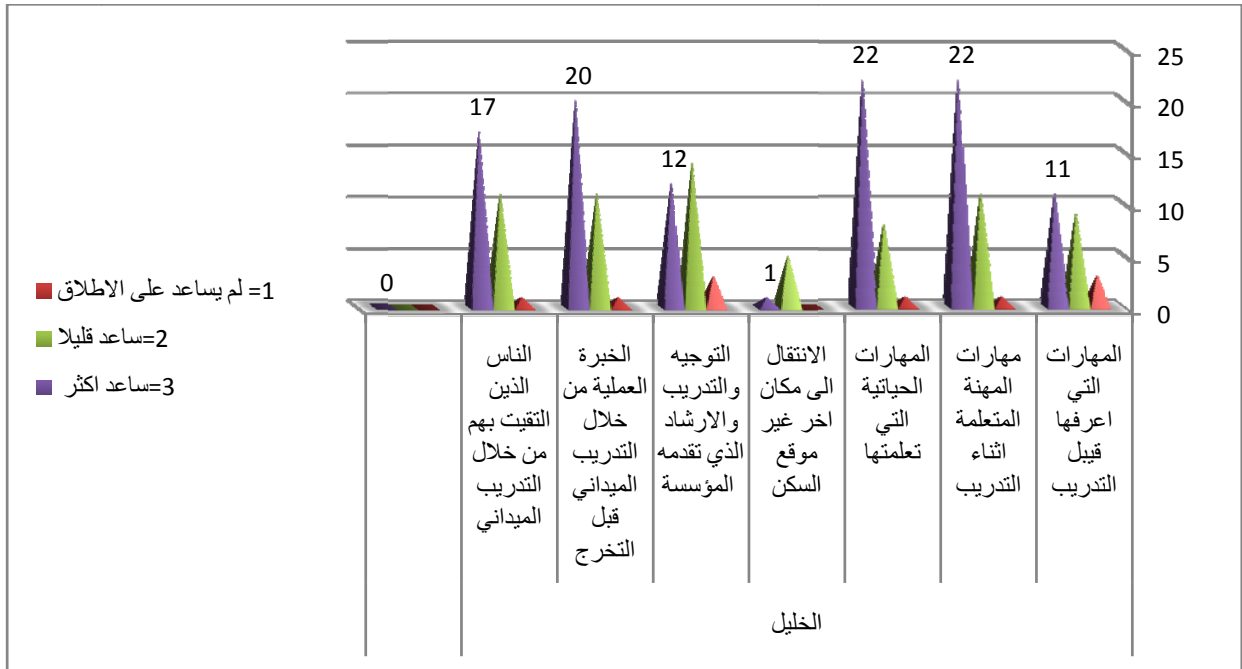
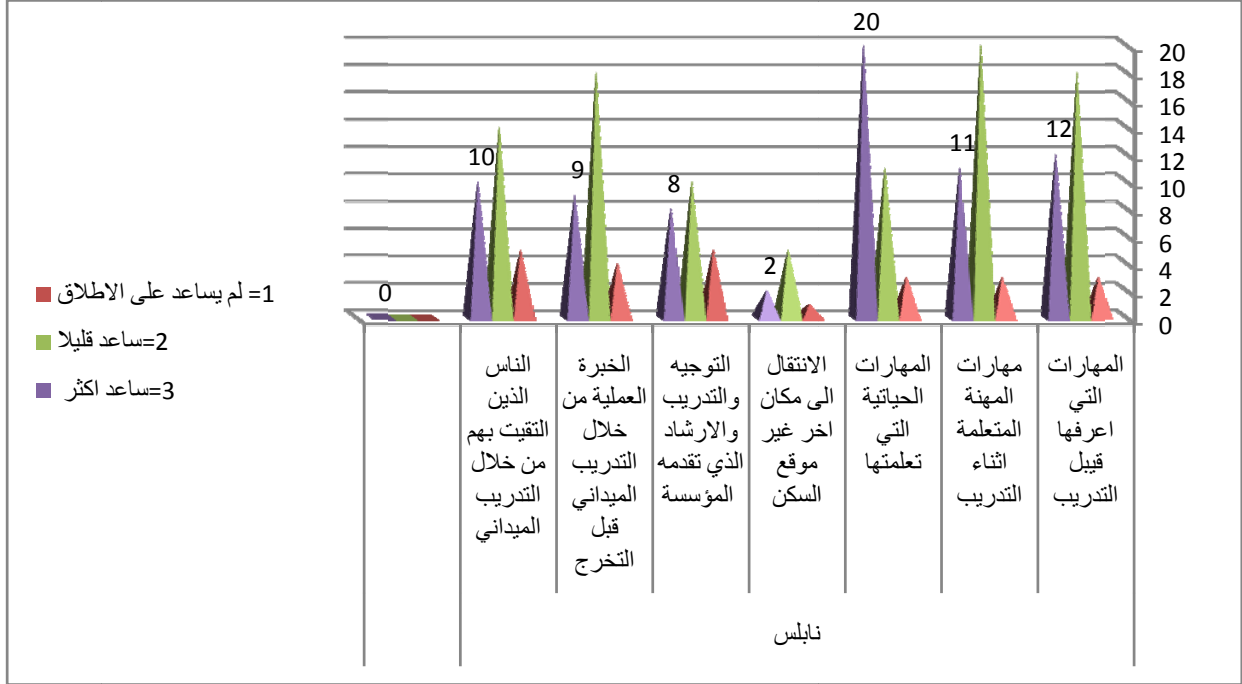


الشكل رقم م 5.1.3 توزيع عينة الخريجين بحسب النوع الإجتماعي والمحافظة

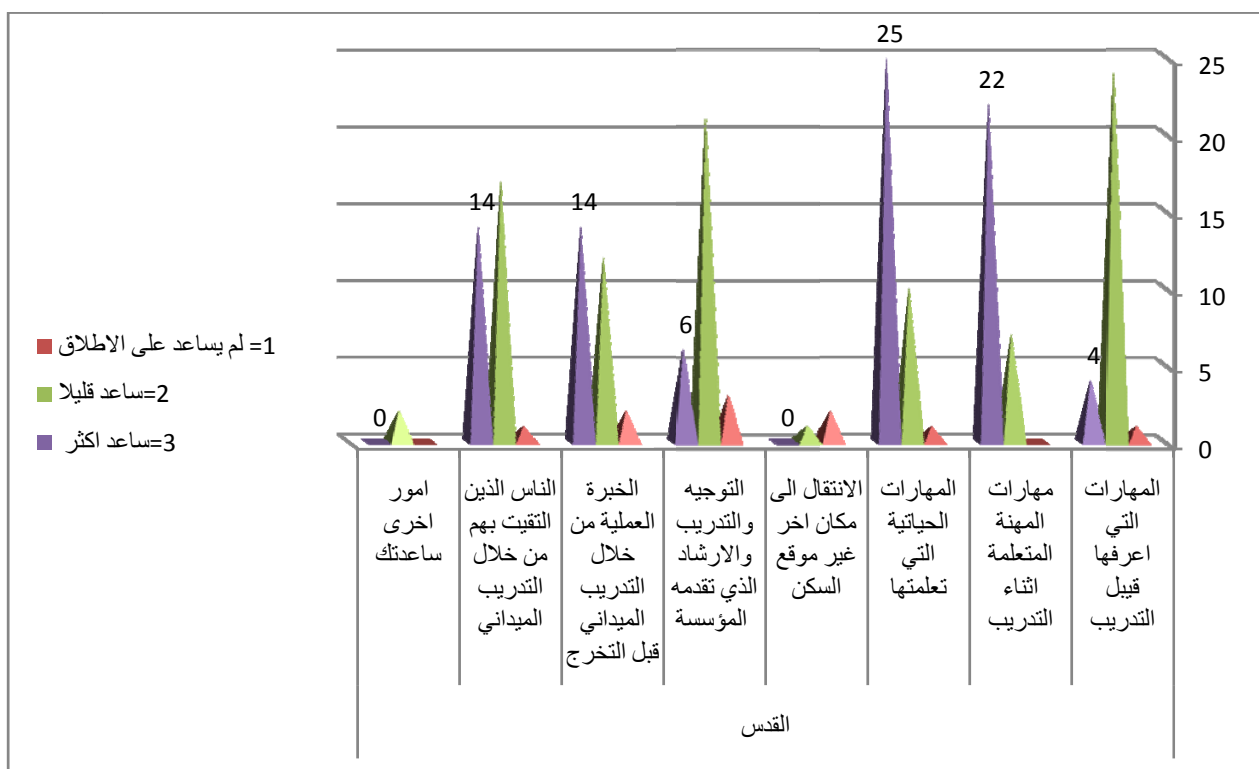
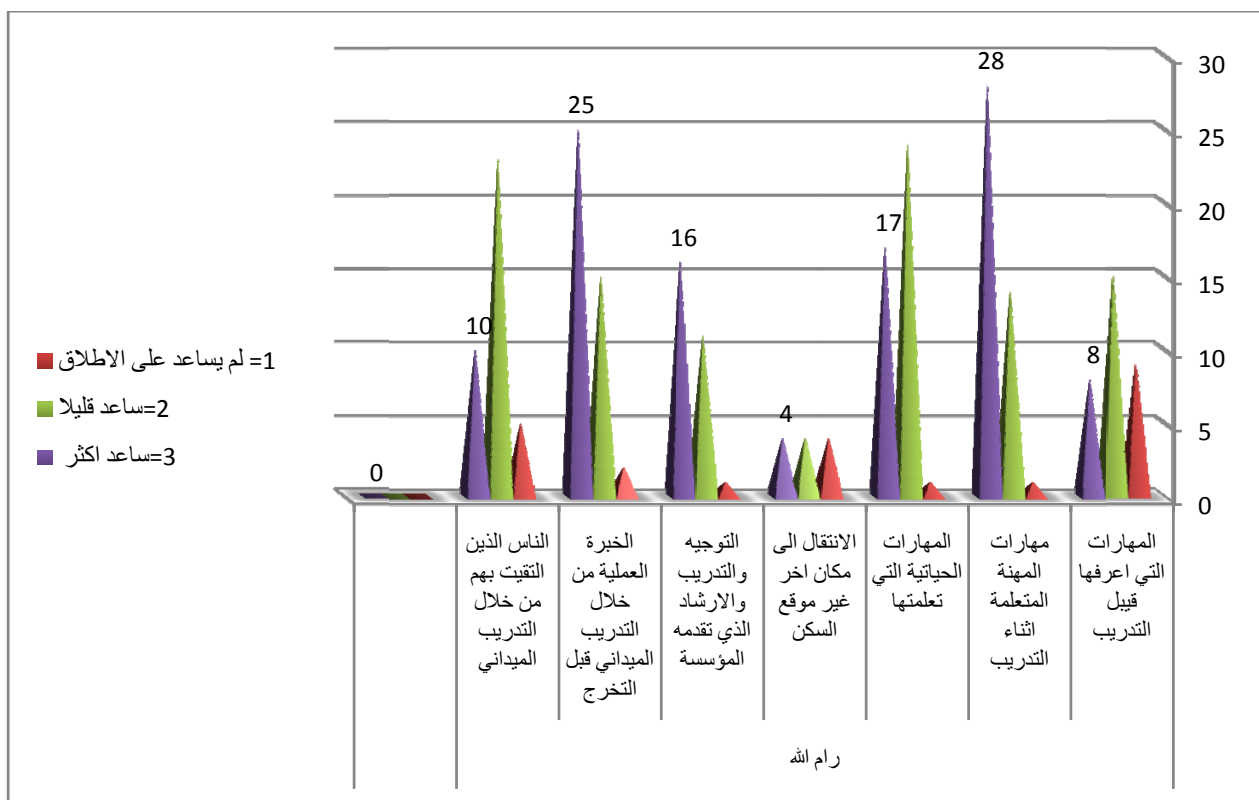


ملحق رقم 5.2: في حال التوظيف للخريجين/ الخريجات: العوامل التي ساعدت او لم تساعد الخريج على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة:

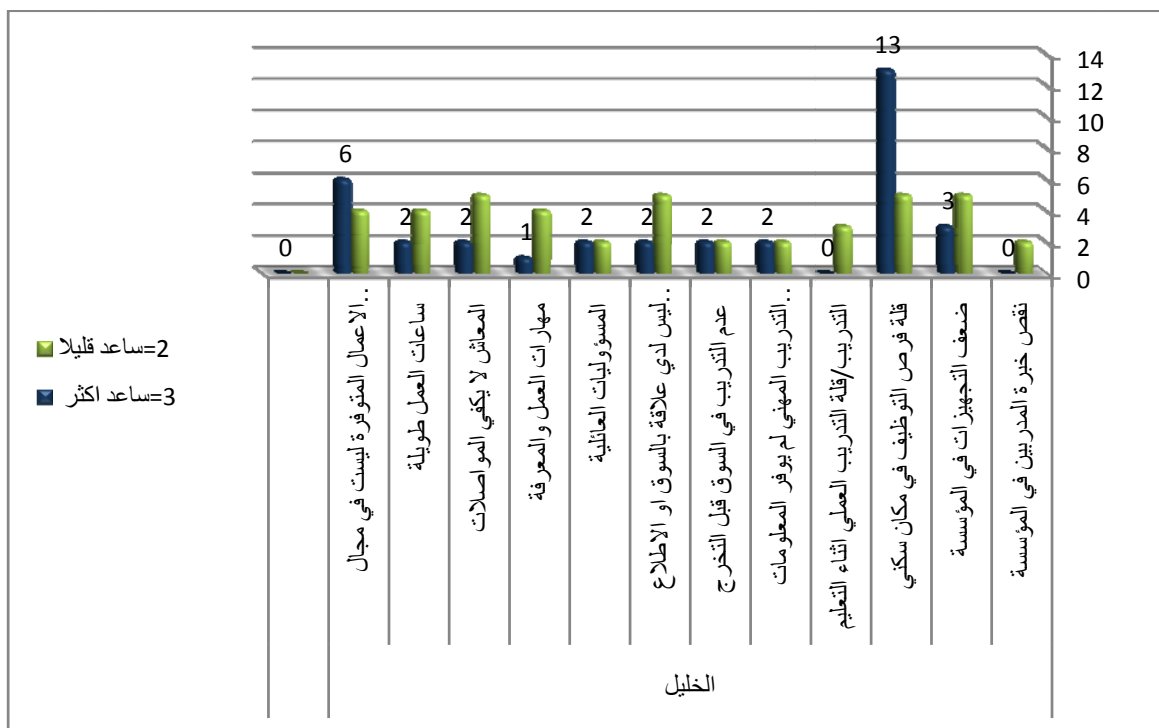
ملحق رقم 5.2.1: في حال التوظيف للخريجين/الخريجات: العوامل التي ساعدت الخريج على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة

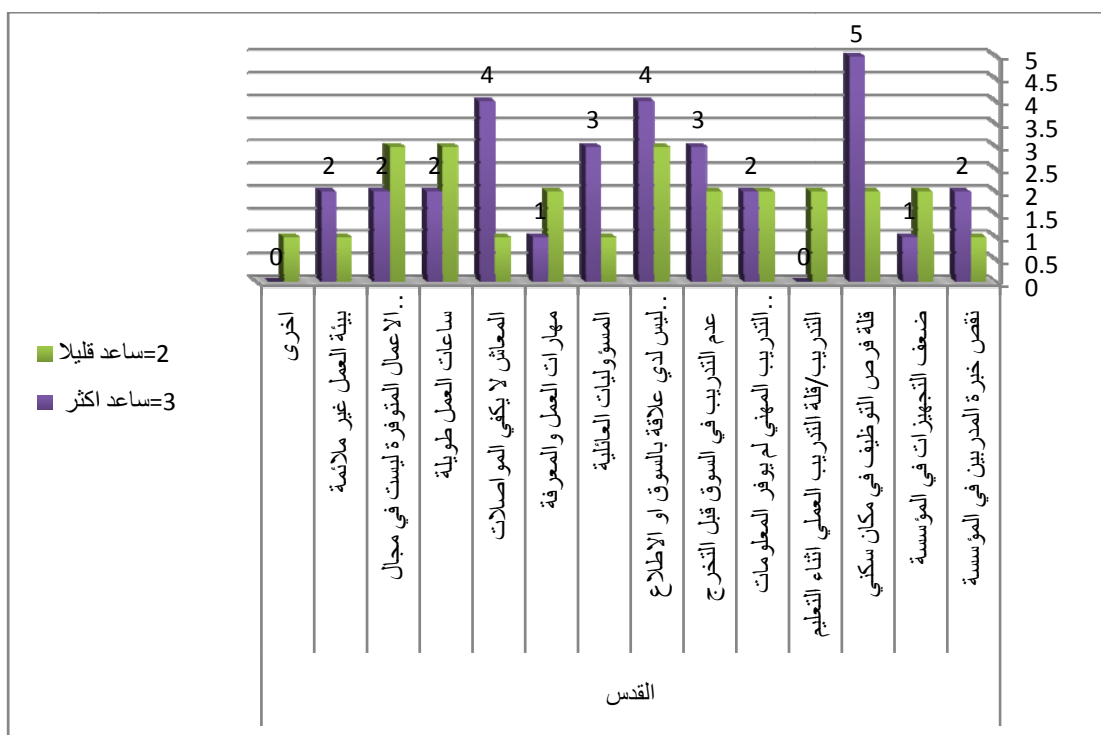
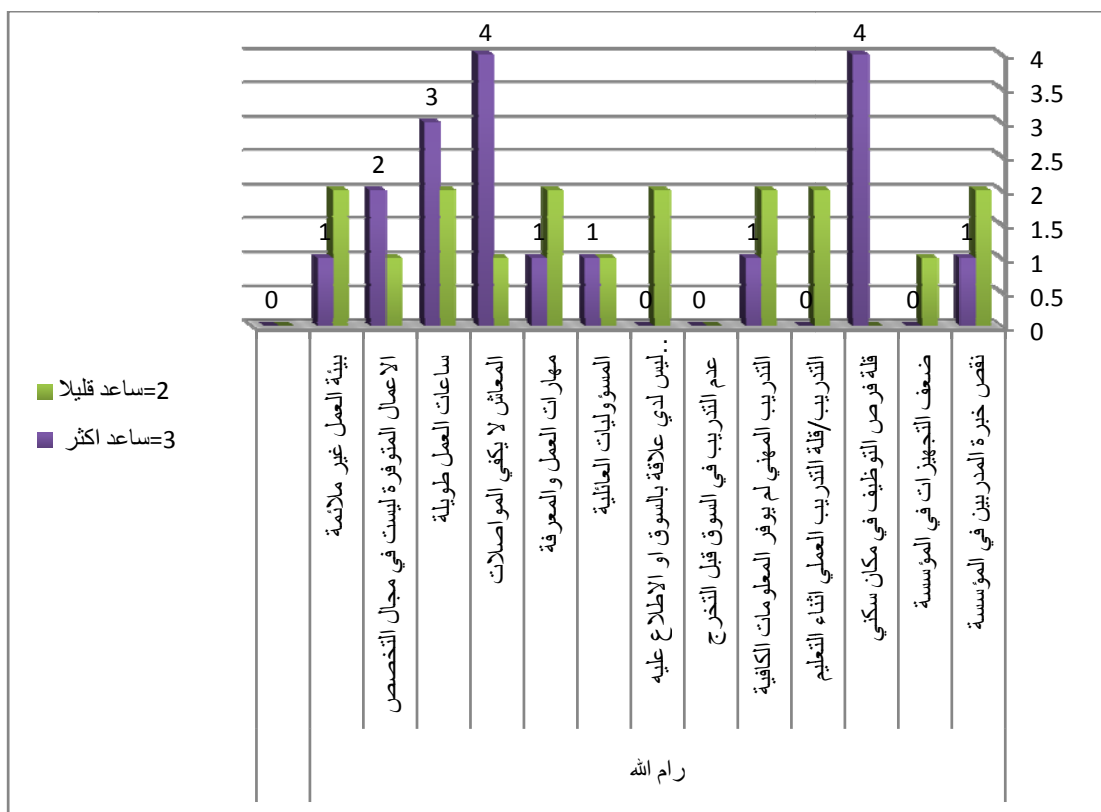


ملاحق دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية
المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

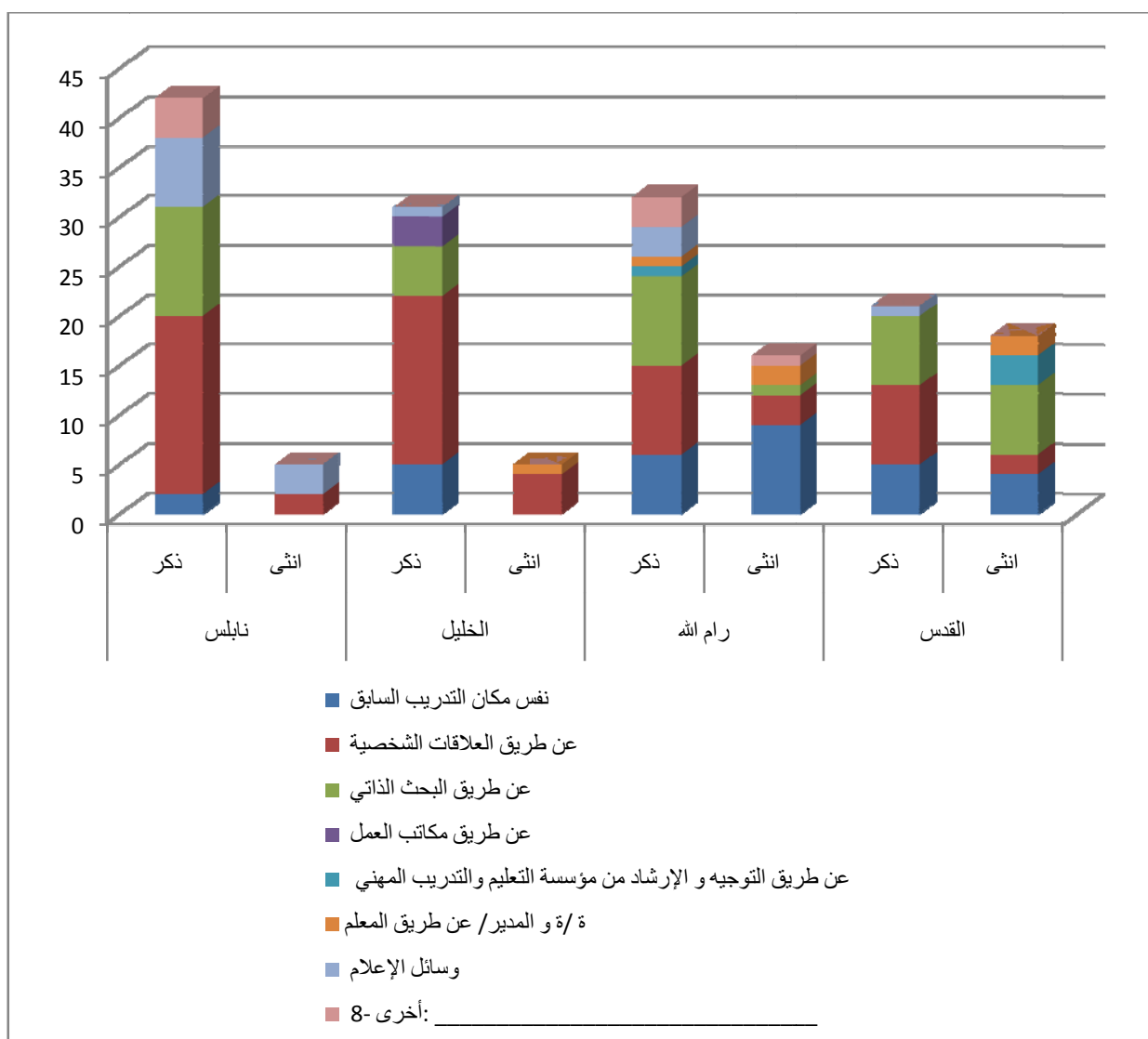


ملحق رقم 5.2.2: في حال عدم التوظيف للخريجين/ الخريجات: العوامل التي لم تساعد الخريج على التشغيل بعد التخرج حسب المحافظة:



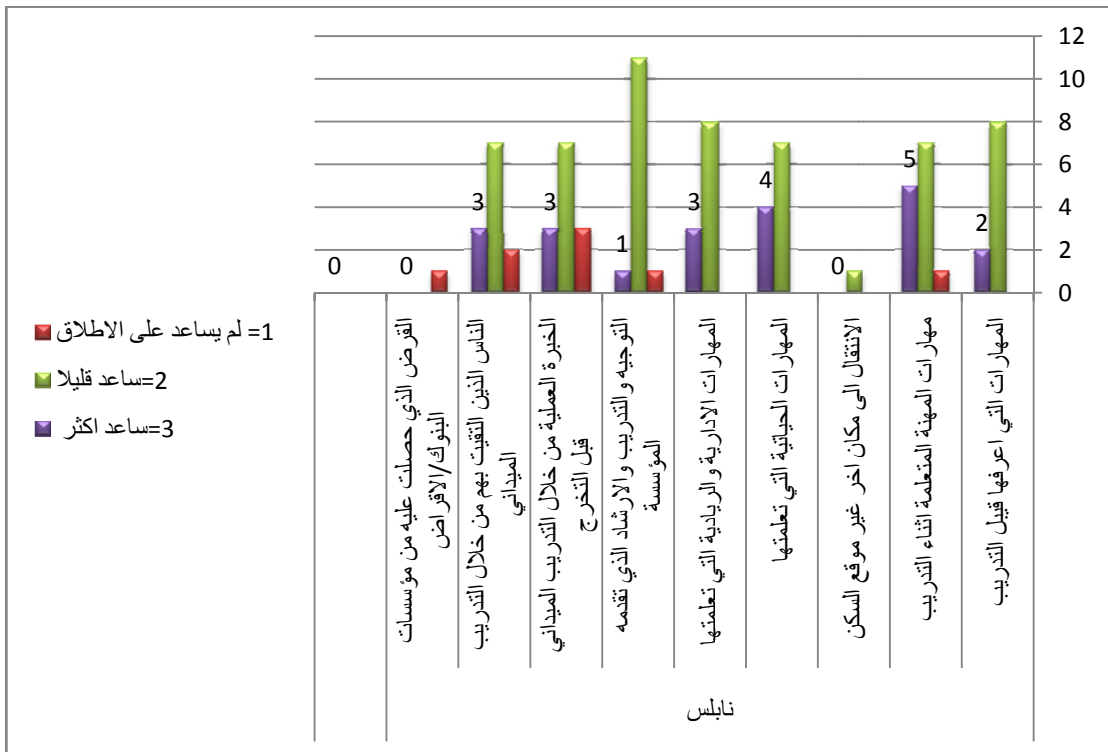
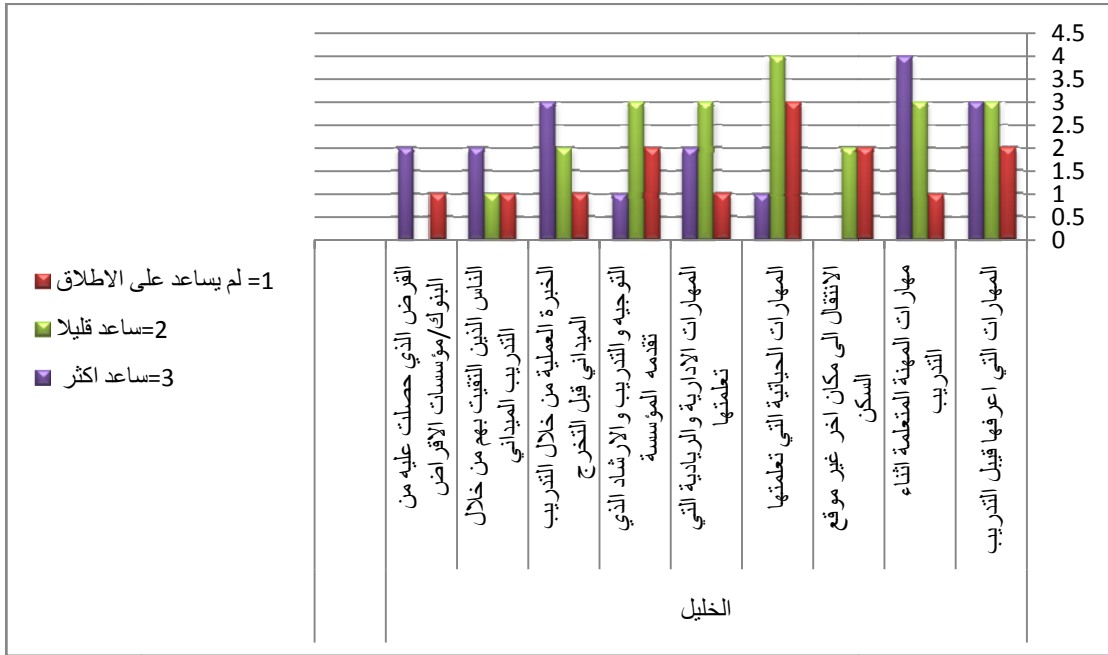


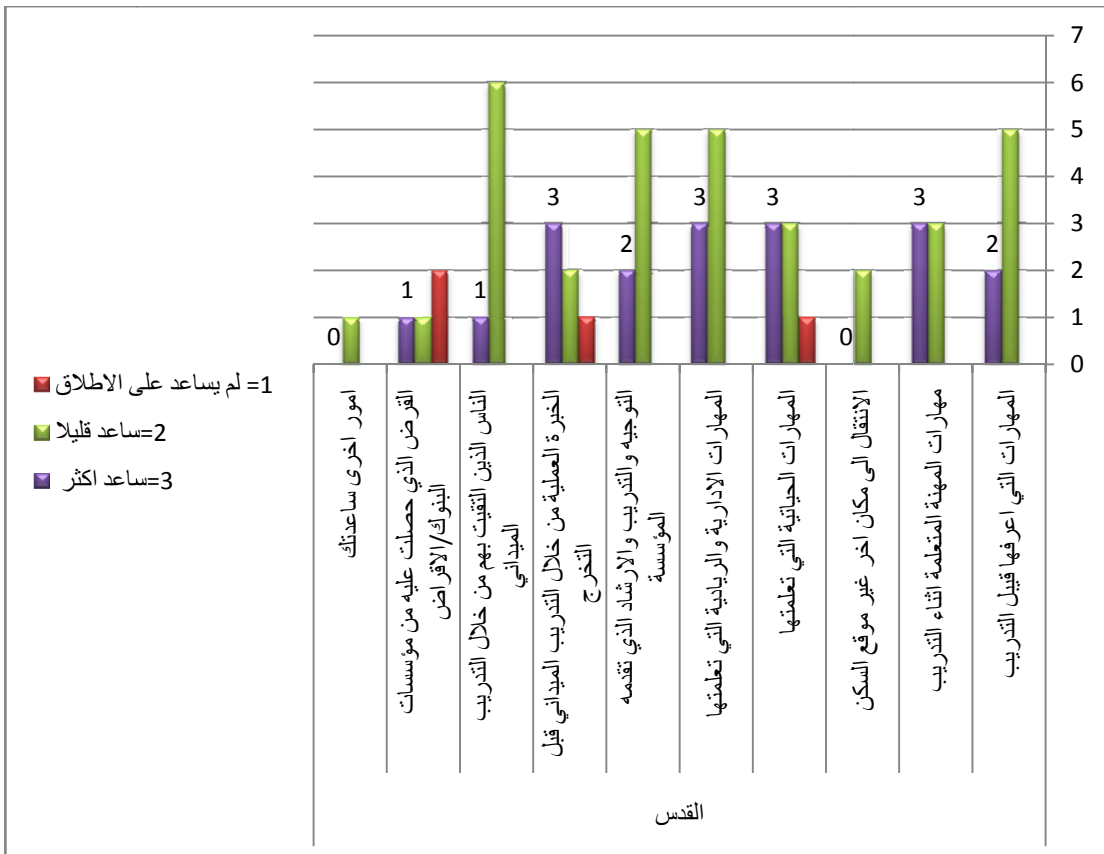
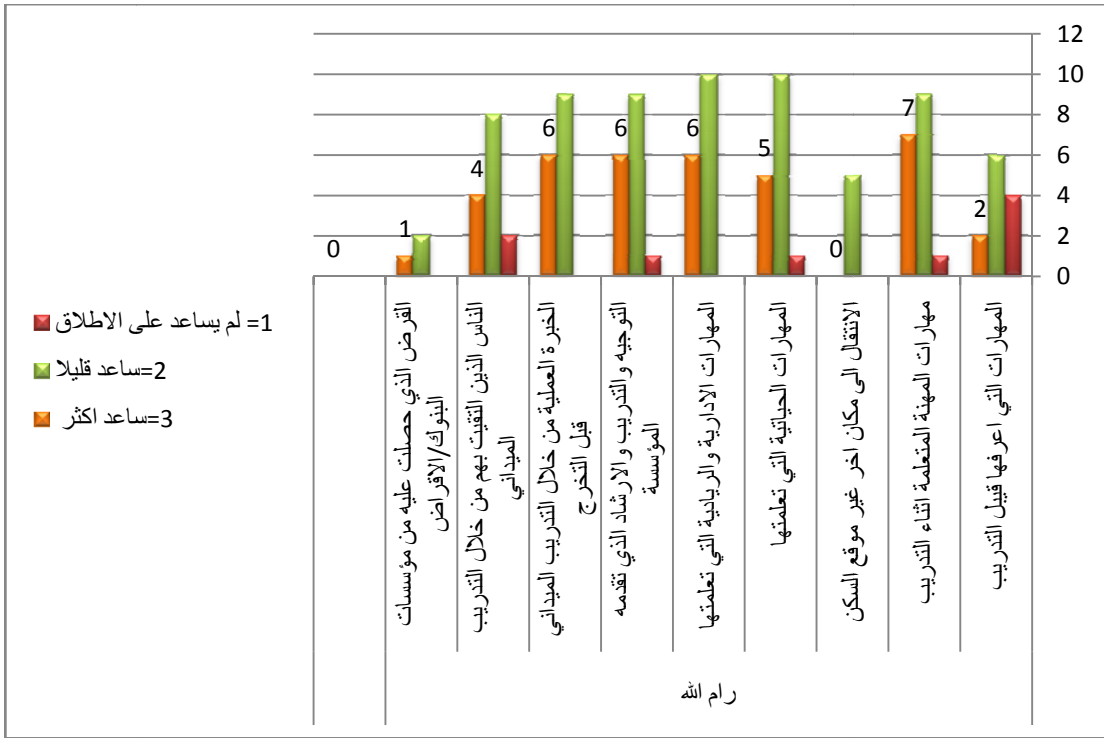
ملحق 5.3: طريقة الحصول على عمل حسب الجنس والمحافظة



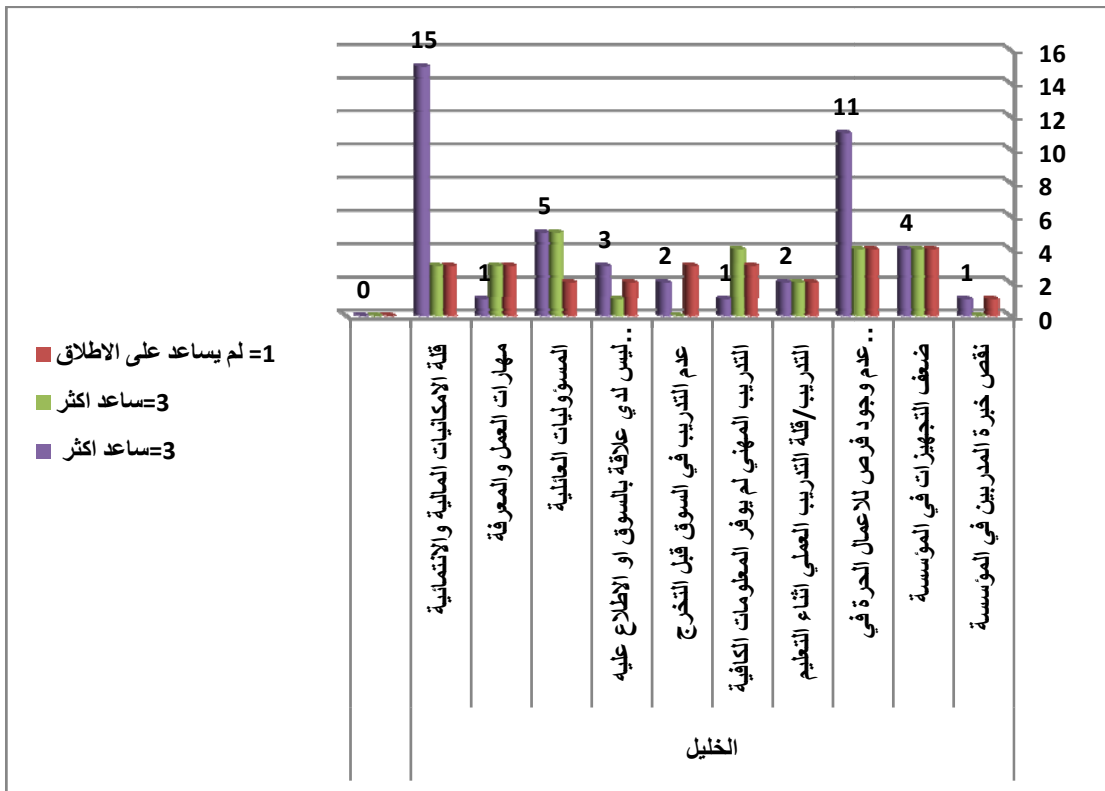
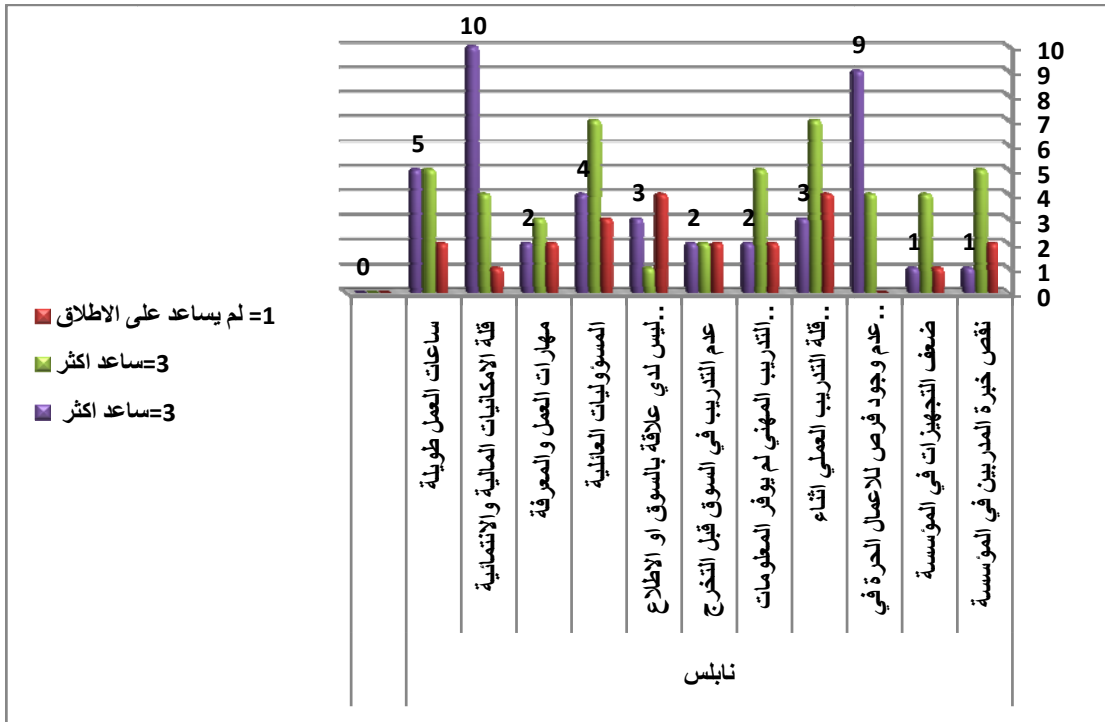
ملحق 5.4: في حال التوظيف الذاتي: العوامل التي ساعدت/ او لم تساعد على إنشاء الخريج/ الخريجة لمشروع خاص بعد التخرج، حسب المحافظة

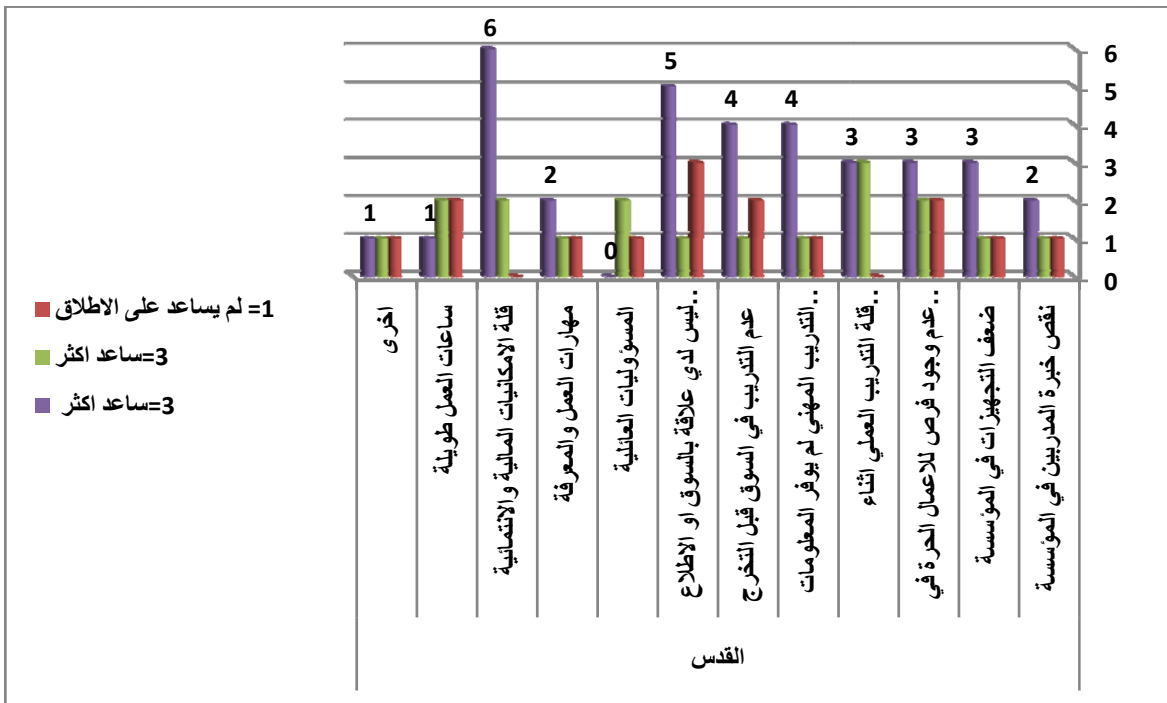
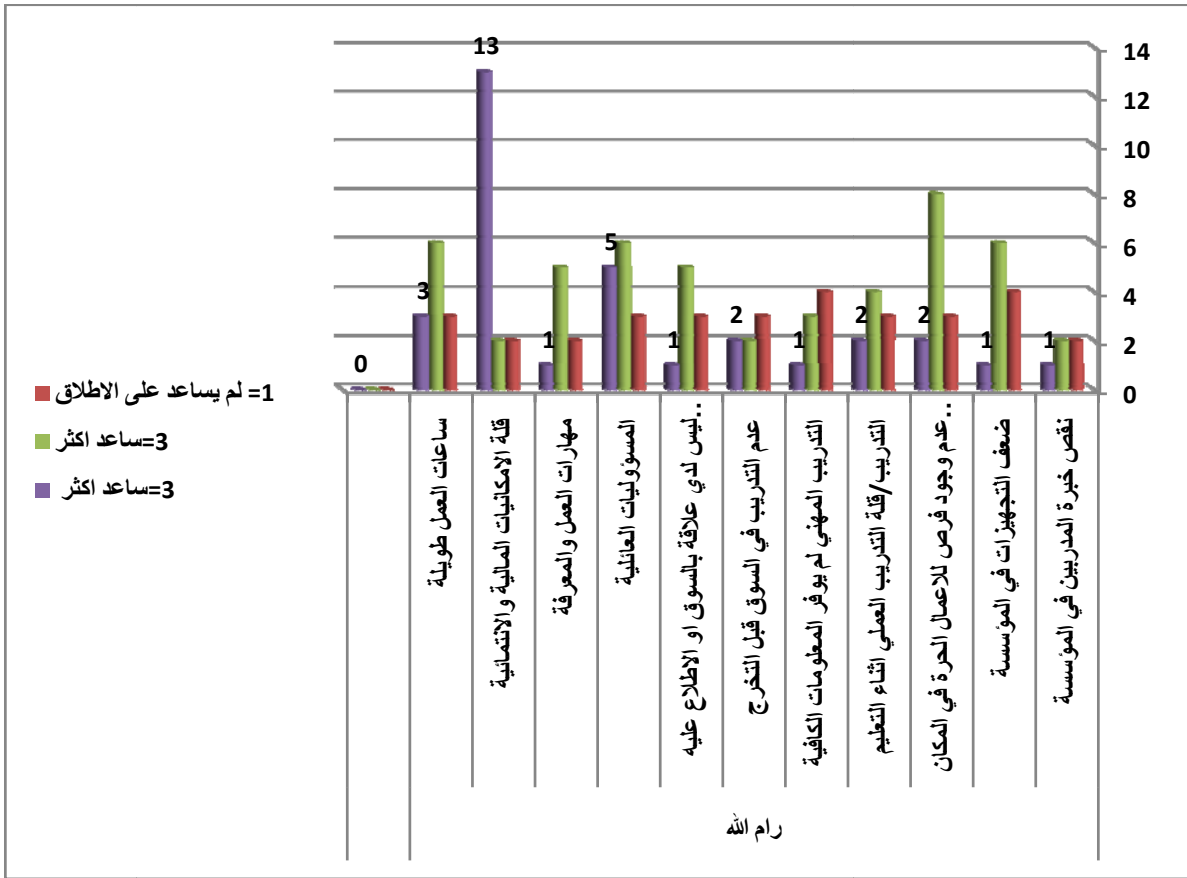
ملحق 5.4.1: في حال التوظيف الذاتي: العوامل التي ساعدت على إنشاء الخريج/ الخريجة لمشروع خاص بعد التخرج، حسب المحافظة



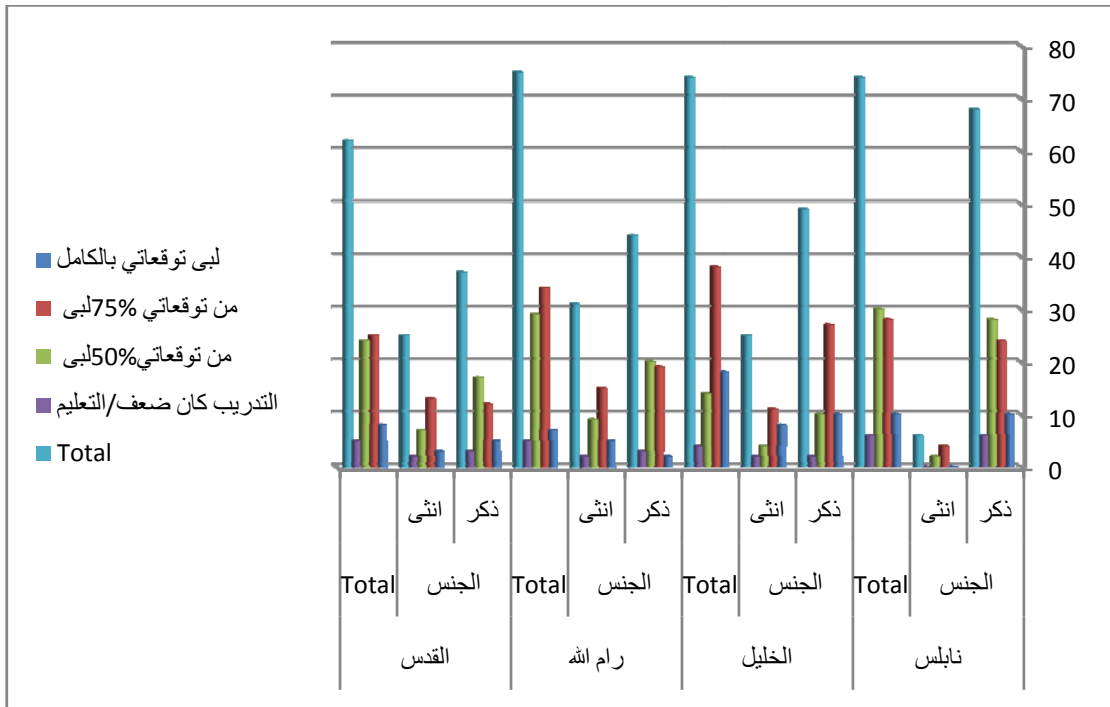


5.4.2: في حال الرغبة وعدم التمكن من التوظيف الذاتي: العوامل التي لم تساعد على إنشاء الخريج/ الخريجة لمشروع خاص بعد التخرج، حسب المحافظة





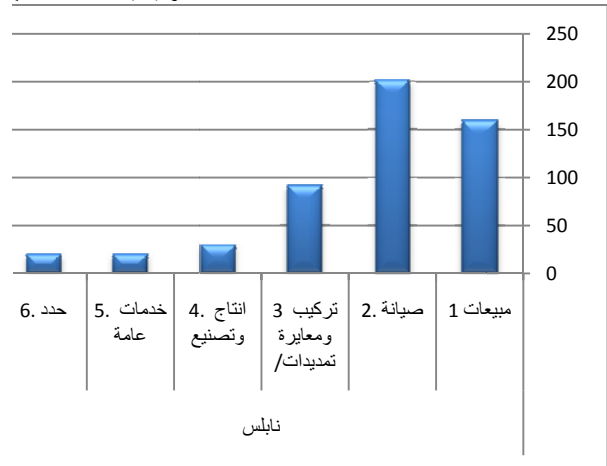
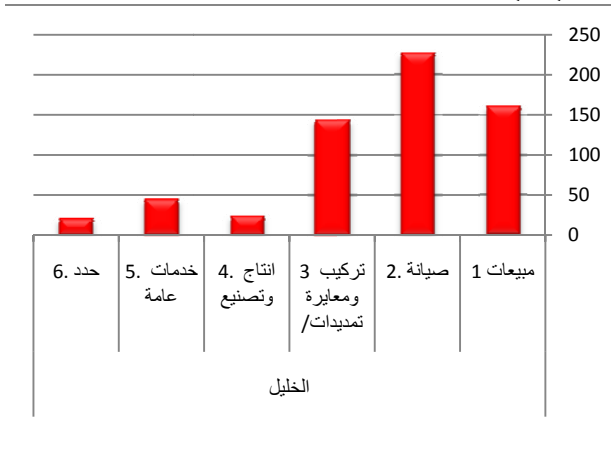
ملحق 5.5: تلبية التوقعات بحسب الجنس والمحافظة

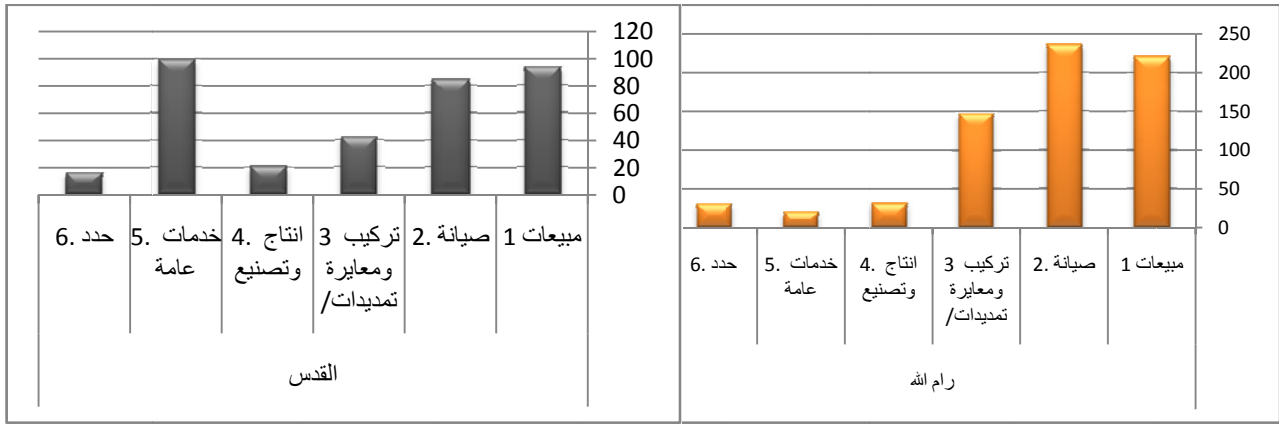


ملحق 6: تفاصيل نتائج الإحتياجات الكمية والنوعية لسوق العمل:

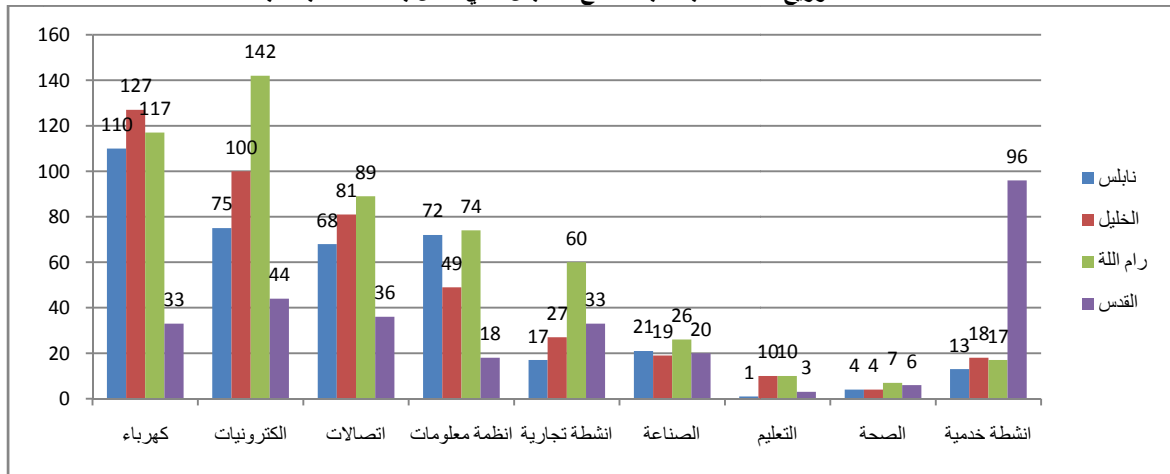
ملحق 6.1: تفاصيل العينة:

الخدمات الرئيسية للمنشأة/ مجالات عمل المنشأة بحسب المحافظة

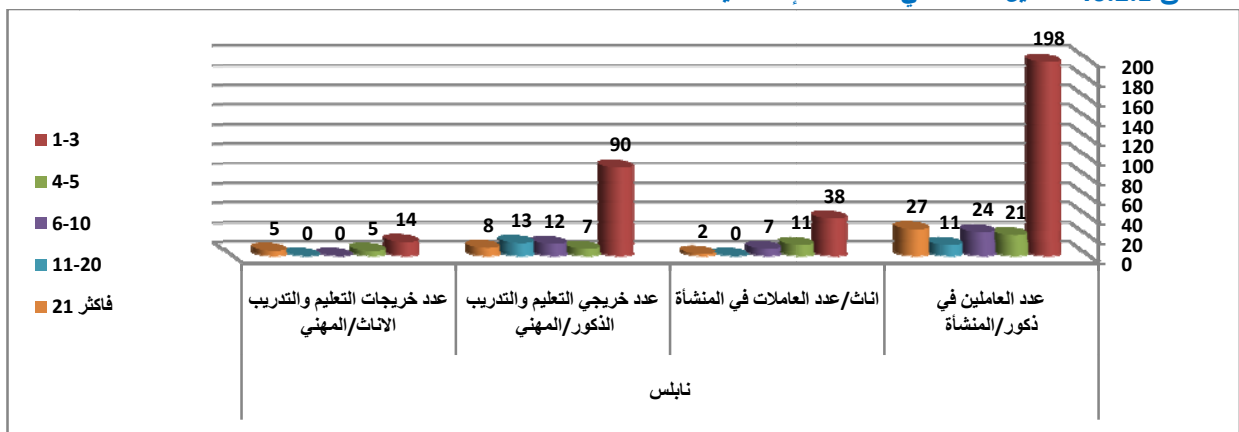


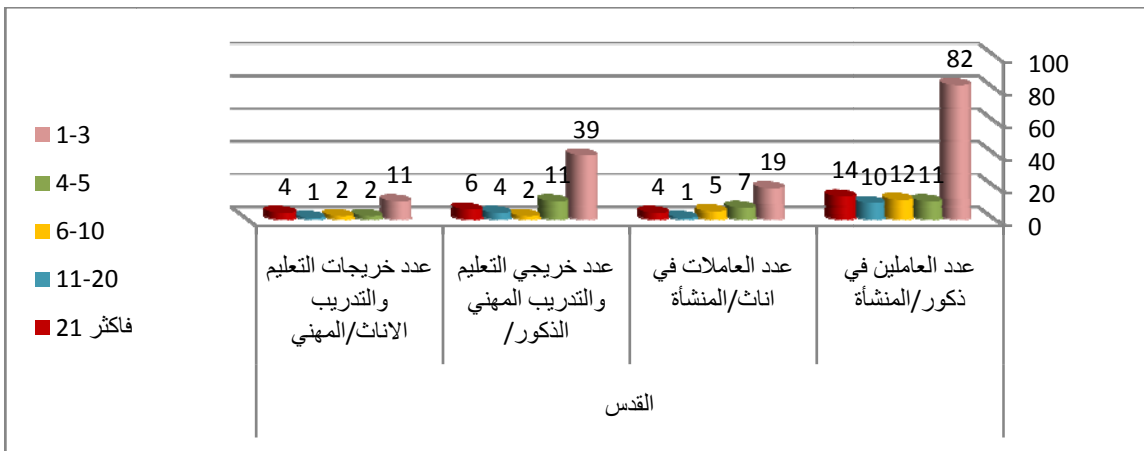
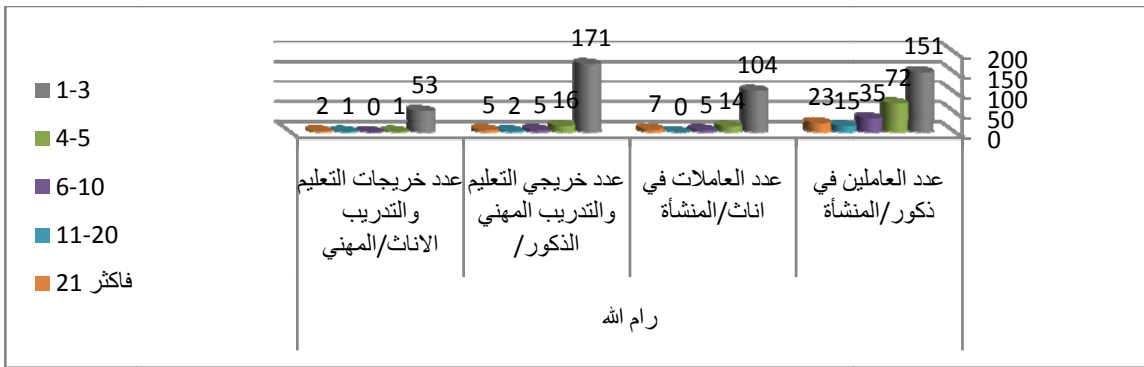
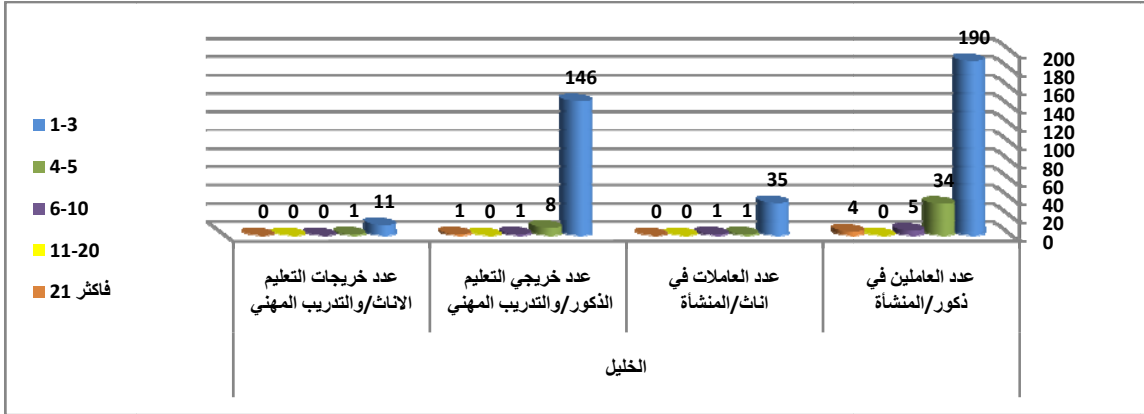


توزيع المنشآت بحسب القطاع/ المجال الذي تعمل به المنشأة بحسب المحافظة



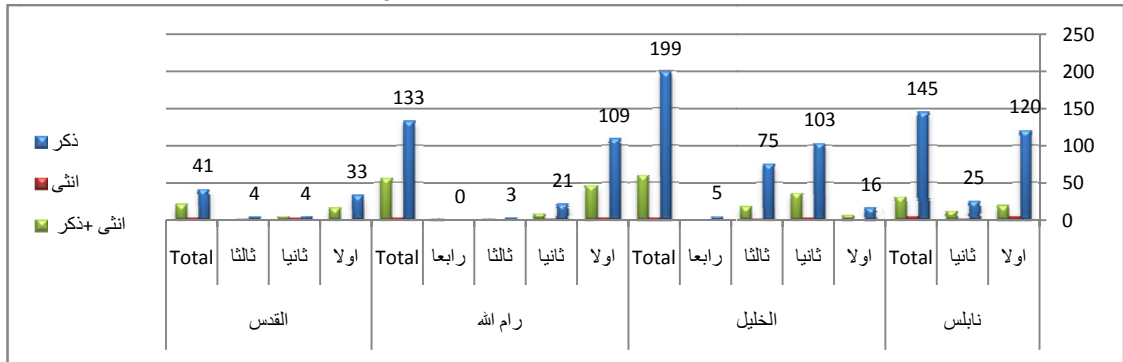
ملحق 6.2.1: تفاصيل العمالة في المنشآت الاقتصادية



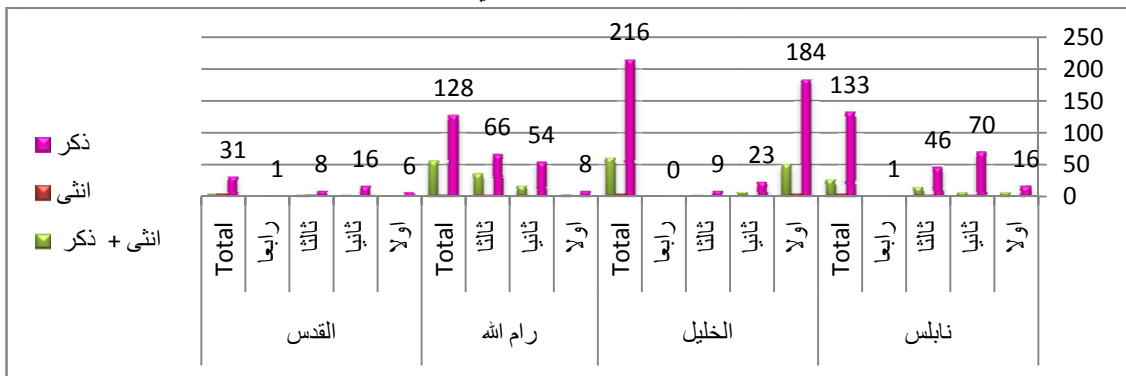


ملحق 6.2.2: تفضيل العمالة في المنشآت الاقتصادية

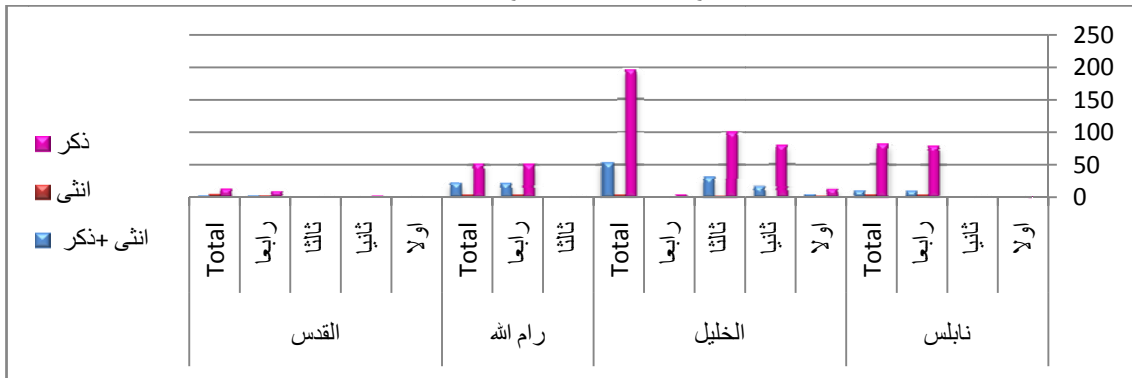
أ. المؤهلين مهنيا حديث التخرج:



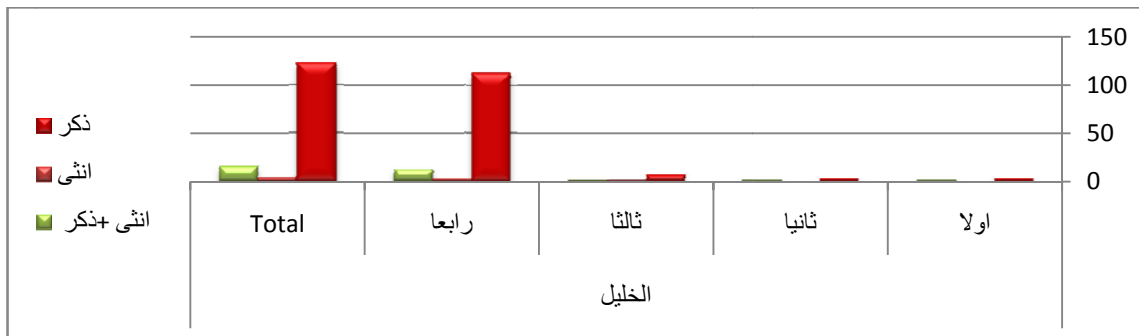
ب. المؤهلين مهنيا ذوي خبرات سابقة:



ج. غير مؤهل مهنيا مع خبرات عملية سابقة:



د. غير مؤهل مهنيا وبدون خبرات عملية سابقة:



ملحق رقم 6.3.1: جدول م 6.1 عدد العاملين الحالي والاحتياجات الكمية من القوى العاملة المدربة للسنوات 2011-2013 (لجميع المناطق)

المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		أولاً: قطاع كهرباء
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - إسم العمل - المهنة
4	453	0	102	0	92	4	129	0	232	1. - كهربائي تمديدات منزلية (1 فاز)
12	572	4	107	5	98	1	132	2	235	2. - كهربائي تمديدات صناعية (3 فاز)
5	297	0	39	2	31	1	73	2	154	3. - كهربائي صيانة آلات صناعية
0	113	0	11	0	15	0	27	0	60	4. - كهربائي لف موتورات
0	12	0	1	0	1	0	3	0	7	5. - كهربائي أنظمة حماية و موتورات
0	24	0	3	0	3	0	5	0	13	6. - كهربائي أنظمة تدفئة مركزية
1	93	0	30	0	24	0	19	1	20	7. - كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات وغسالات
0	28	0	2	0	1	0	1	0	24	8. - كهربائي محطات
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة او بيع او تركيب)
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - إسم العمل - المهنة
34	289	7	48	8	47	6	59	13	135	9. - الكتروني أجهزة حماية و إنذار
35	300	3	48	8	48	7	59	17	145	10. - الكتروني أجهزة حاسوب
60	180	10	35	11	35	10	36	29	74	11. - الكتروني أجهزة طبية
28	294	6	47	8	52	7	54	7	141	12. - الكتروني أجهزة مكتبية
2	29	0	7	0	5	1	5	1	12	13. - الكتروني راديو و تلفاز و فيديو
0	18	0	2	0	2	0	3	0	11	14. - الكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية وتحكم الكتروني (الالكترونيات صناعية)
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثالثاً: قطاع الاتصالات
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - إسم العمل - المهنة
25	239	7	44	7	46	9	51	2	98	15. - الكتروني/ هوائي تلفاز و لواقظ فضائية
150	429	51	78	20	59	41	72	38	220	16. - اتصالات شبكات سلكية ولا سلكية
36	320	13	42	12	42	9	41	2	65	17. - شبكات هواتف و مقاسم
77	217	12	46	13	46	33	52	19	73	18. - اتصالات - محطات أقمار صناعية و بث اذاعي و تلفزيوني
173	507	38	80	45	79	49	95	41	253	19. - هواتف خلوية
16	148	5	25	4	26	5	25	2	72	20. تركيب و صيانة خطوط هواتف
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		رابعاً: قطاع أنظمة معلومات IT
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - إسم العمل - المهنة
80	732	21	143	16	137	25	152	18	300	21. - صيانة أجهزة حاسوب
37	442	8	80	10	83	9	92	10	187	22. - صيانة شبكات حاسوب
109	516	18	67	20	70	15	80	56	299	23. - تطوير برمجيات
19	157	2	19	3	23	2	21	12	94	24. - صيانة آلات مبرمجة
42	224	10	39	9	41	8	40	15	104	25. - قواعد بيانات
39	172	8	37	8	37	9	38	14	60	26. - تطوير مواقع إلكترونية
18	113	5	24	6	24	4	29	3	36	27. - أمن و حماية و نظم معلومات
خامساً: إدارة مكاتب										
577	193	120	33	102	32	113	37	242	91	28. سكرتاريا مكتبية
30	290	4	59	5	58	5	53	16	120	29. كتابة/ سكرتاريا مخازن و انتاج و نقل
86	115	8	15	8	16	11	11	59	73	30. كتابة استقبال
265	636	64	108	51	102	52	107	98	319	31. مالية و محاسبية
1960	8152	424	1421	381	1375	436	1601	719	3727	المجموع

ملحق رقم 6.3.1: جدول م 6.2 عدد العاملين الحالي والاحتياجات الكمية من القوى العاملة المدربة للسنوات 2011-2013 (محافظة نابلس)

المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		أولاً: قطاع كهرباء
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	إسم العمل - المهنة
2	49	0	4	0	7	2	9	0	29	1. - كهربائي تمديدات منزلية (1 فاز)
0	44	0	5	0	3	0	12	0	24	2. - كهربائي تمديدات صناعية (3 فاز)
1	99	0	7	0	7	0	10	1	75	3. - كهربائي صيانة آلات صناعية
0	23	0	2	0	3	0	4	0	14	4. - كهربائي لف موتورات
0	18	0	0	0	0	0	0	0	18	5. - كهربائي أنظمة حماية و موتورات
1	47	0	3	0	6	1	10	0	28	6. - كهربائي أنظمة تدفئة مركزية
0	72	0	7	0	10	0	13	0	42	7. - كهربائي أنظمة تبريد وتلاجات و غسالات
0	32	0	4	0	2	0	6	0	20	8. - كهربائي محطات
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة او بيع اوتركيب)
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	إسم العمل - المهنة
19	88	2	12	3	13	5	17	9	46	9. - الكتروني أجهزة حماية و إنذار
3	26	0	0	0	0	2	4	1	22	10. - الكتروني أجهزة حاسوب
21	46	1	7	2	7	1	7	17	25	11. - الكتروني أجهزة طبية
5	54	0	3	2	4	3	12	0	35	12. - الكتروني أجهزة مكتبية
1	27	0	1	0	1	1	3	0	22	13. - الكتروني راديو و تلفاز و فيديو
0	52	0	9	0	9	0	8	0	26	14. - الكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكّم الكتروني (الالكترونيات صناعية)
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثالثاً: قطاع الاتصالات
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	إسم العمل - المهنة
19	41	6	6	6	7	6	13	1	15	15. - الكتروني/ هوائي تلفاز و لواقط فضائية
10	43	2	5	2	5	3	4	3	29	16. - اتصالات شبكات سلكية و لا سلكية
23	45	9	10	8	9	6	8	0	18	17. - شبكات هواتف و مقاسم
37	70	4	6	6	7	14	19	13	38	18. - اتصالات - محطات أقمار صناعية و بث اذاعي و تلفزيوني
23	125	2	11	7	16	7	26	7	72	19. - هواتف خلوية
0	38	0	0	0	0	0	0	0	38	20. تركيب و صيانة خطوط هواتف
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		رابعاً: قطاع أنظمة معلومات IT
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	إسم العمل - المهنة
32	136	7	20	7	24	14	35	4	57	21. - صيانة أجهزة حاسوب
14	105	2	15	2	17	4	24	6	49	22. - صيانة شبكات حاسوب
4	41	0	5	1	6	1	14	2	16	23. - تطوير برمجيات
0	4	0	2	0	2	0	0	0	0	24. - صيانة آلات ميرجة
2	10	1	0	0	2	0	3	1	5	25. - قواعد بيانات
6	44	0	11	0	11	1	9	5	13	26. - تطوير مواقع إلكترونية
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27. - أمن و حماية و نظم معلومات
خامساً: ادارة مكاتب										
14	4	3	1	2	1	4	1	5	1	28. - سكرتاريا مكتبية
0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	29. - كتية/ سكرتاريا مخازن وانتاج ونقل
2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	30. - كتية استقبال
2	12	0	2	0	2	0	2	2	6	31. - مالية و محاسبية
241	1399	39	158	48	181	75	273	79	787	المجموع

ملحق رقم 6.3.1: جدول م 6.3 عدد العاملين الحالي والاحتياجات الكمية من القوى العاملة المدربة للسنوات 2011-2013 (محافظة رام الله)

المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		أولاً: قطاع كهرباء
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - اسم العمل - المهنة
1	147	0	37	0	29	1	24	0	57	1. - كهربائي تمديدات منزلية (1 فاز)
3	297	1	61	1	54	1	55	0	127	2. - كهربائي تمديدات صناعية (3 فاز)
2	63	0	12	1	11	0	11	1	29	3. - كهربائي صيانة آلات صناعية
0	51	0	8	0	8	0	8	0	27	4. - كهربائي لف موتورات
1	49	0	8	0	6	0	11	1	24	5. - كهربائي أنظمة حماية و موتورات
2	189	0	40	0	37	0	46	2	66	6. - كهربائي أنظمة تدفئة مركزية
2	113	0	20	0	22	0	18	2	53	7. - كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات و غسالات
0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	8. - كهربائي محطات
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة او بيع او تركيب)
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - اسم العمل - المهنة
9	92	4	19	4	17	0	19	1	37	9. - الكتروني أجهزة حماية و إنذار
18	158	2	30	4	28	3	30	9	70	10. - الكتروني أجهزة حاسوب
36	119	9	27	8	25	8	27	11	40	11. - الكتروني أجهزة طبية
17	196	4	40	4	42	4	36	5	78	12. - الكتروني أجهزة مكتبية
2	107	0	24	0	22	0	18	2	43	13. - الكتروني راديو و تلفاز و فيديو
0	27	0	5	0	5	0	6	0	11	14. - الكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكّم الكتروني (الالكترونيات صناعية)
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثالثاً: قطاع الاتصالات
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - اسم العمل - المهنة
4	107	1	24	1	23	1	20	1	40	15. - الكتروني/ هواني تلفاز و لواقط فضائية
82	309	17	46	16	46	16	48	33	169	16. - اتصالات شبكات سلكية و لا سلكية
6	103	3	25	2	23	1	22	0	33	17. - شبكات هواتف و مقاسم
28	100	8	25	7	26	7	22	6	27	18. - اتصالات - محطات أقمار صناعية و بث اذاعي و تلفزيوني
119	245	32	55	30	51	30	46	27	93	19. - هواتف خلوية
14	68	4	16	4	16	4	16	2	20	20. تركيب و صيانة خطوط هواتف
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		رابعاً: قطاع أنظمة معلومات IT
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - اسم العمل - المهنة
28	303	7	61	7	59	6	57	8	126	21. - صيانة أجهزة حاسوب
17	222	5	47	6	47	3	45	3	83	22. - صيانة شبكات حاسوب
100	423	17	59	18	58	13	57	52	249	23. - تطوير برمجيات
14	118	1	14	1	17	1	15	11	72	24. - صيانة آلات مبرمجة
37	194	9	38	9	37	6	34	13	85	25. - قواعد بيانات
27	85	7	18	7	19	6	20	7	28	26. - تطوير مواقع إلكترونية
18	70	5	16	6	16	4	19	3	19	27. - أمن و حماية و نظم معلومات
خامساً: ادارة مكاتب										
440	123	106	22	89	19	93	24	152	58	28. سكرتاريا مكتبية
12	207	2	49	1	50	1	47	8	61	29. كتابة/ سكرتاريا مخازن و انتاج و نقل
34	47	3	8	4	9	2	7	25	23	30. كتبة استقبال
186	422	57	96	42	90	40	91	47	145	31. مالية و محاسبية
1259	475 7	304	950	272	912	251	899	432	199 6	المجموع

ملحق رقم 6.3.1: جدول م 6.4 عدد العاملين الحالي والإحتياجات الكمية من القوى العاملة المدربة للسنوات 2011-2013 (محافظة القدس)

المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		أولاً: قطاع كهرباء
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم اسم العمل - المهنة
0	30	0	6	0	6	0	7	0	11	1. - كهربائي تمديدات منزلية (1 فاز)
0	30	0	5	0	5	0	8	0	12	2. - كهربائي تمديدات صناعية (3 فاز)
0	7	0	1	0	1	0	3	0	2	3. - كهربائي صيانة آلات صناعية
0	5	0	1	0	1	0	1	0	2	4. - كهربائي لف موتورات
0	12	0	1	0	1	0	3	0	7	5. - كهربائي أنظمة حماية و موتورات
0	24	0	3	0	3	0	5	0	13	6. - كهربائي أنظمة تدفئة مركزية
1	93	0	30	0	24	0	19	1	20	7. - كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات و غسالات
0	28	0	2	0	1	0	1	0	24	8. - كهربائي محطات
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة او بيع او تركيب)
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم اسم العمل - المهنة
0	38	0	5	0	5	0	7	0	21	9. - الكتروني أجهزة حماية و إنذار
7	44	0	4	2	4	1	11	4	25	10. - الكتروني أجهزة حاسوب
3	8	0	1	1	2	1	2	1	3	11. - الكتروني أجهزة طبية
0	4	0	0	0	1	0	1	0	2	12. - الكتروني أجهزة مكتبية
2	29	0	7	0	5	1	5	1	12	13. - الكتروني راديو و تلفاز و فيديو
0	18	0	2	0	2	0	3	0	11	14. - الكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكّم الكتروني (الالكترونيات صناعية)
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثالثاً: قطاع الاتصالات
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم اسم العمل - المهنة
2	60	0	14	0	14	2	15	0	17	15. - الكتروني / هوائي تلفاز و لواقط فضائية
52	51	30	18	0	6	20	14	2	13	16. - اتصالات شبكات سلكية و لا سلكية
7	24	1	5	2	6	2	6	2	7	17. - شبكات هواتف و مقاسم
12	44	0	15	0	13	12	10	0	6	18. - اتصالات - محطات أقمار صناعية و بث اذاعي و تلفزيوني
16	53	0	8	6	8	10	14	0	23	19. - هواتف خلوية
0	21	0	4	0	9	0	5	0	3	20. تركيب و صيانة خطوط هواتف
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		رابعاً: قطاع أنظمة معلومات IT
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم اسم العمل - المهنة
10	194	3	43	0	43	2	44	5	64	21. - صيانة أجهزة حاسوب
4	68	0	12	1	15	2	15	1	26	22. - صيانة شبكات حاسوب
2	29	0	2	0	3	0	4	2	20	23. - تطوير برمجيات
3	19	0	2	1	3	1	3	1	11	24. - صيانة آلات مبرمجة
1	10	0	0	0	1	0	1	1	8	25. - قواعد بيانات
1	28	0	5	0	6	0	6	1	11	26. - تطوير مواقع إلكترونية
0	26	0	5	0	6	0	5	0	10	27. - أمن و حماية و نظم معلومات
خامساً: ادارة مكاتب										
98	53	8	10	8	10	11	10	71	23	28. سكرتاريا مكتبية
10	70	0	8	3	6	3	5	4	51	29. كتابة/ سكرتاريا مخازن وانتاج ونقل
35	52	1	4	1	4	6	3	27	41	30. كتابة استقبال
69	181	6	9	8	9	10	12	45	151	31. مالية و محاسبية
335	1353	49	232	33	223	84	248	169	650	المجموع

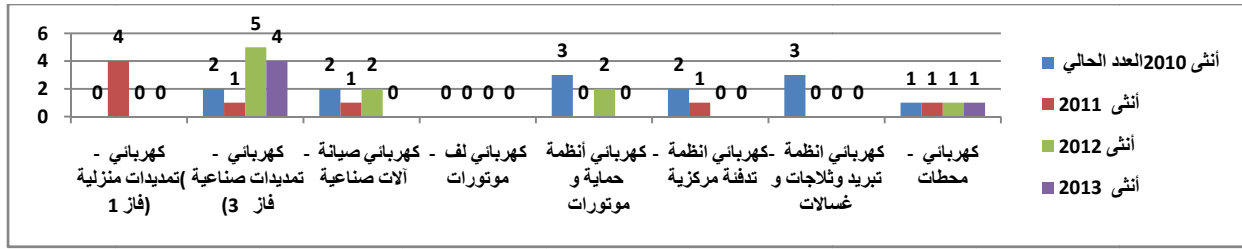
ملحق رقم 6.3.1: جدول م 6.5 عدد العاملين الحالي والإحتياجات الكمية من القوى العاملة المدربة للسنوات 2011-2013 (محافظة الخليل)

المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		أولاً: قطاع كهرباء
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم
1	330	0	55	0	50	1	89	0	135	1 - كهربائي تمديدات منزلية (1 فاز)
2	210	3	36	4	36	0	57	2	72	2 - كهربائي تمديدات صناعية (3 فاز)
3	130	0	19	1	12	1	49	0	48	3 - كهربائي صيانة آلات صناعية
4	34	0	0	0	3	0	14	0	17	4 - كهربائي لف موتورات
5	23	0	3	2	3	0	7	2	6	5 - كهربائي أنظمة حماية و موتورات
6	8	0	0	0	0	0	6	0	2	6 - كهربائي أنظمة تدفئة مركزية
7	10	0	0	0	0	0	3	0	7	7 - كهربائي أنظمة تبريد وثلاجات و غسالات
8	48	1	6	1	4	1	22	1	12	8 - كهربائي محطات
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة او بيع او تركيب)
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم
6	71	1	12	1	12	1	16	3	31	9 - الإلكتروني أجهزة حماية و إنذار
7	72	1	14	2	16	1	14	3	28	10 - الإلكتروني أجهزة حاسوب
0	7	0	0	0	1	0	0	0	6	11 - الإلكتروني أجهزة طبية
6	40	2	4	2	5	0	5	2	26	12 - الإلكتروني أجهزة مكتبية
1	27	0	0	0	2	0	2	1	23	13 - الإلكتروني راديو و تلفاز و فيديو
0	33	0	1	0	1	0	9	0	22	14 - الإلكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكّم الإلكتروني (الإلكترونيات صناعية)
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثالثاً: قطاع الاتصالات
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم
0	31	0	0	0	2	0	3	0	26	15 - الإلكتروني/ هوائي تلفاز و لواقظ فضائية
6	26	2	9	2	2	2	6	0	9	16 - اتصالات شبكات سلكية و لا سلكية
0	18	0	2	0	4	0	5	0	7	17 - شبكات هواتف و مقاسم
0	3	0	0	0	0	0	1	0	2	18 - اتصالات - محطات أقمار صناعية و بث إذاعي و تلفزيوني
15	84	4	6	2	4	2	9	7	65	19 - هواتف خلوية
2	21	1	5	0	1	1	4	0	11	20 - تركيب و صيانة خطوط هواتف
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		رابعاً: قطاع أنظمة معلومات
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم
10	99	4	19	2	11	3	16	1	53	21 - صيانة أجهزة حاسوب
2	47	1	6	1	4	0	8	0	29	22 - صيانة شبكات حاسوب
3	23	1	1	1	3	1	5	0	14	23 - تطوير برمجيات
2	16	1	1	1	1	0	3	0	11	24 - صيانة آلات مبرمجة
2	10	0	1	0	1	2	2	0	6	25 - قواعد بيانات
5	15	1	3	1	1	2	3	1	8	26 - تطوير مواقع إلكترونية
0	17	0	3	0	2	0	5	0	7	27 - أمن و حماية و نظم معلومات
خامساً: ادارة مكاتب										
25	13	3	0	3	2	5	2	14	9	28 - سكرتاريا مكتبية
8	11	2	2	1	2	1	1	4	6	29 - كتيبة/ سكرتاريا مخازن و انتاج و نقل
15	14	4	3	3	3	3	1	5	7	30 - كتيبة استقبال
8	21	1	1	1	1	2	2	4	17	31 - مالية و محاسبية
143	151 2	33	212	31	189	29	369	50	722	المجموع

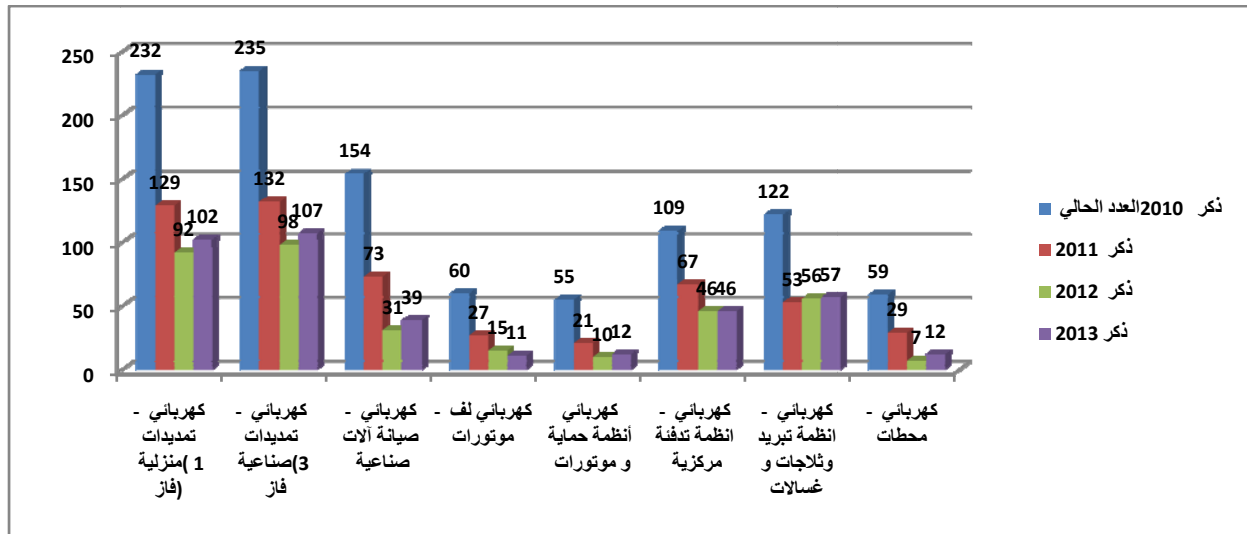
ملحق 6.3.2: تفاصيل النتائج المختلفة للمهن التفصيلية للقطاعات بحسب المحافظة والجنس

أولاً: قطاع الكهرباء:

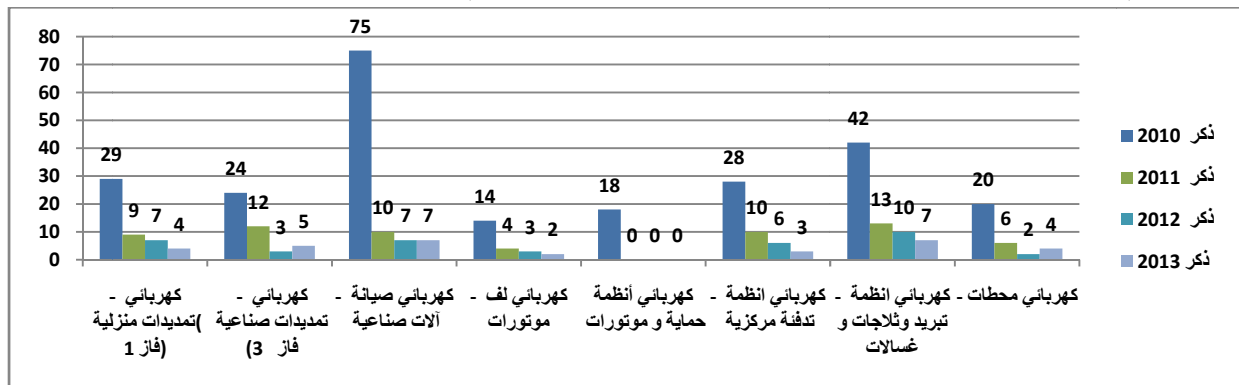
الطلب على الاتاث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الكهرباء في المحافظات المستهدفة مقارنة بالعدد الحالي - حسب المهنة



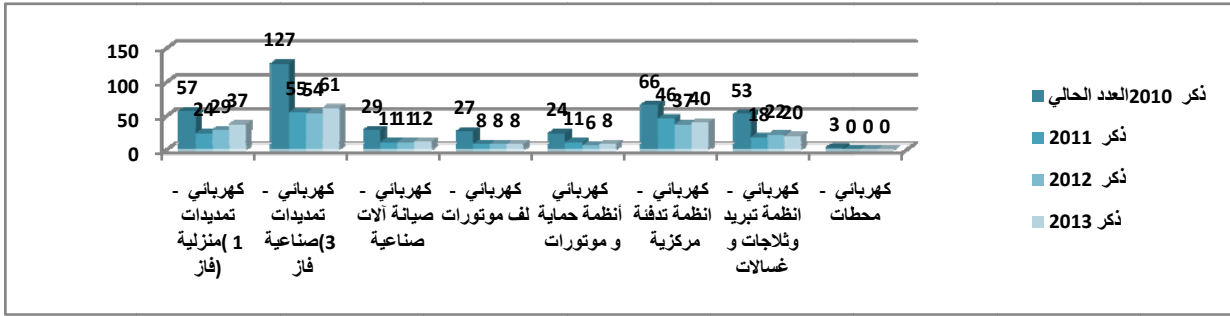
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الكهرباء في المحافظات المستهدفة مقارنة بالعدد الحالي- حسب المهنة



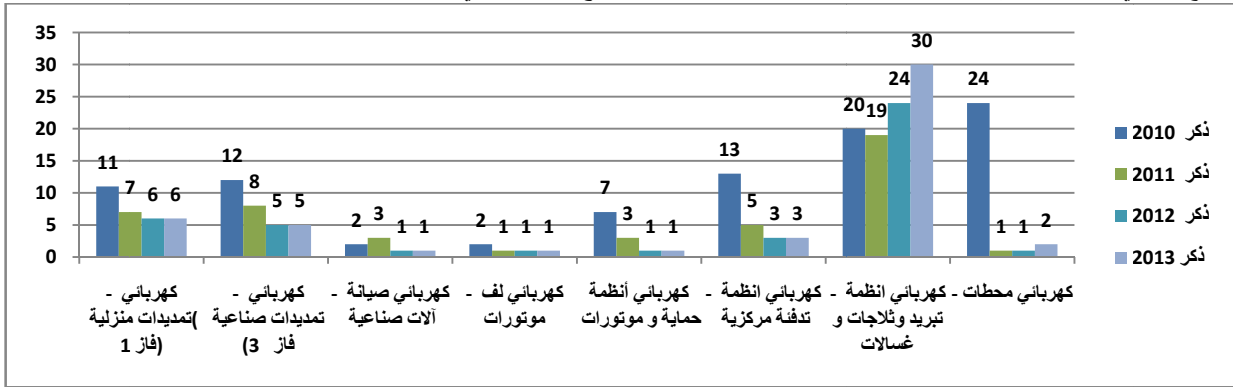
الواقع الحالي والطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الكهرباء في محافظة نابلس- حسب المهنة



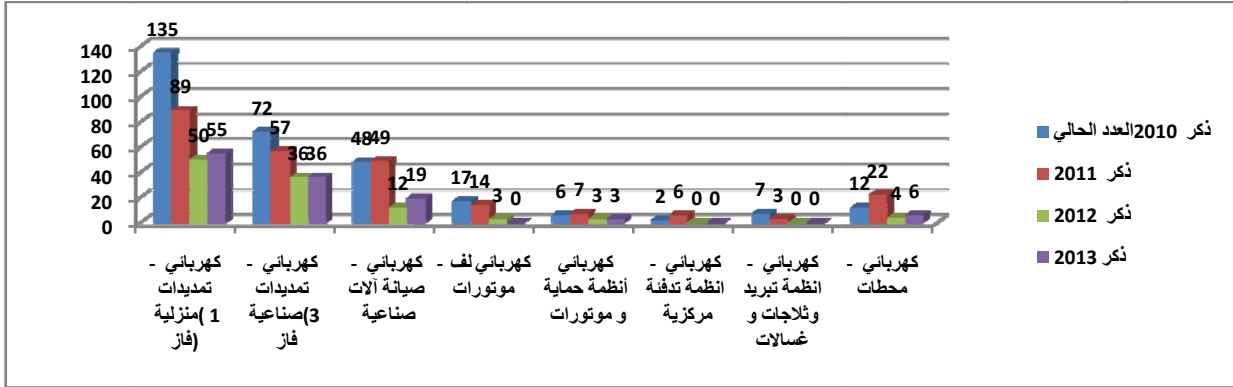
الواقع الحالي والطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الكهرباء في محافظة رام الله- حسب المهنة



الواقع الحالي والطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الكهرباء في محافظة القدس- حسب المهنة

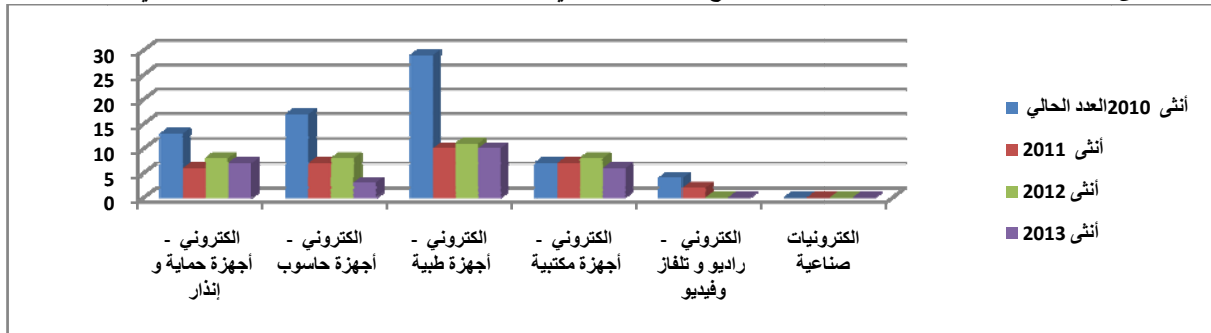


الواقع الحالي والطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الكهرباء في محافظة الخليل- حسب المهنة

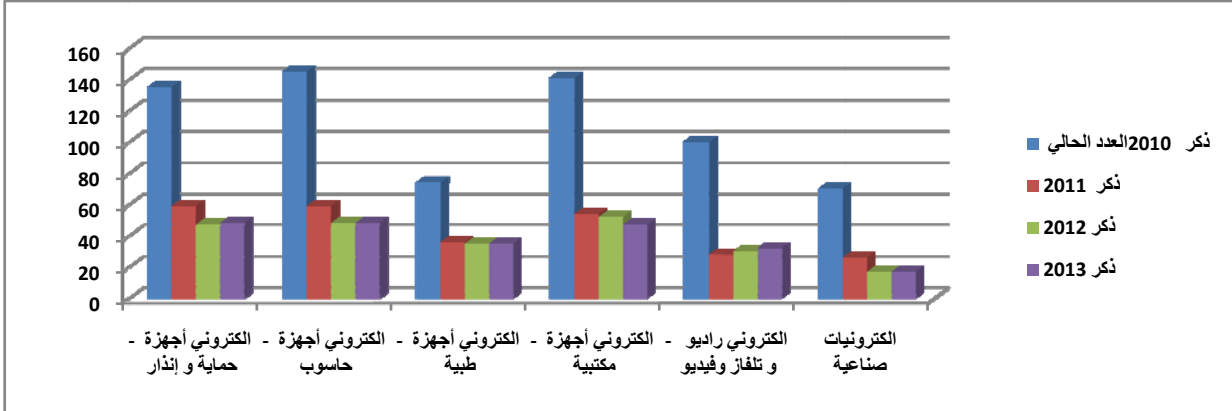


ثانياً: قطاع الإلكترونيات:

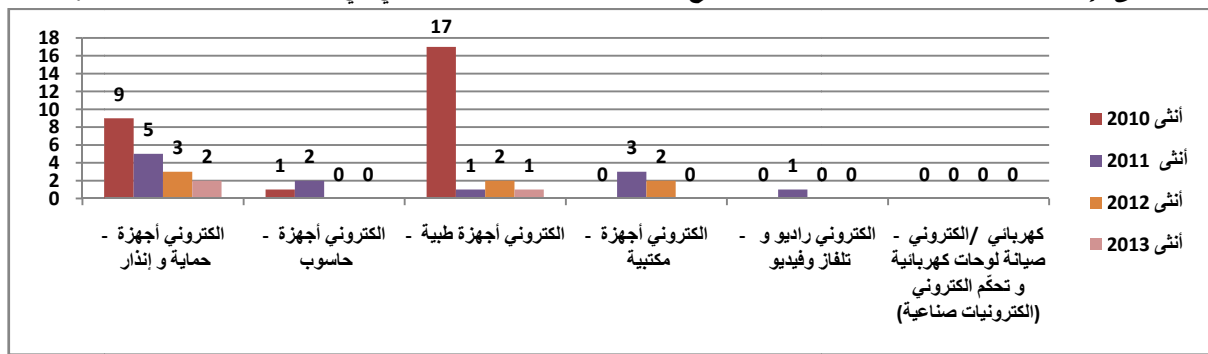
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الإلكترونيات في المحافظات المستهدفة مقارنة بالعدد الحالي - حسب المهنة



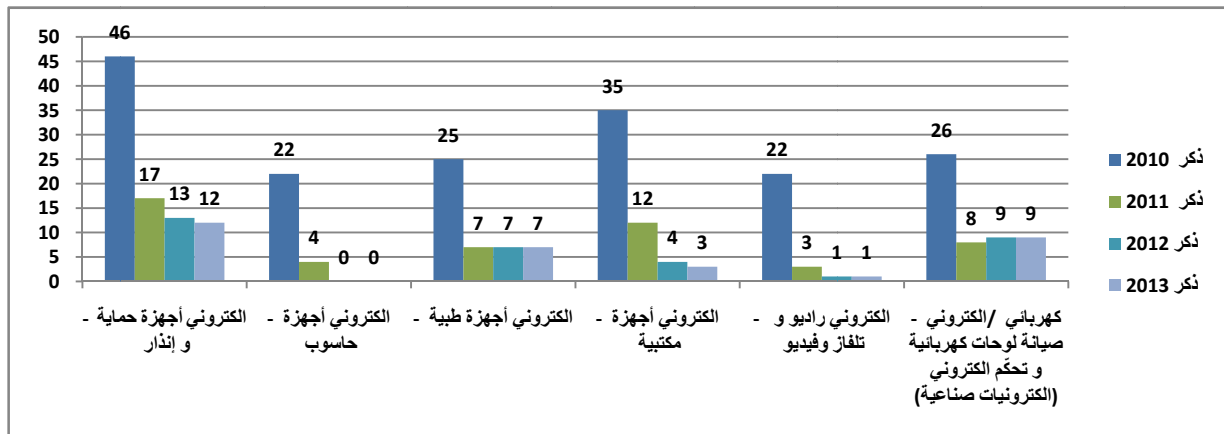
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الالكترونيات في المحافظات المستهدفة مقارنة بالعدد الحالي- حسب المهنة



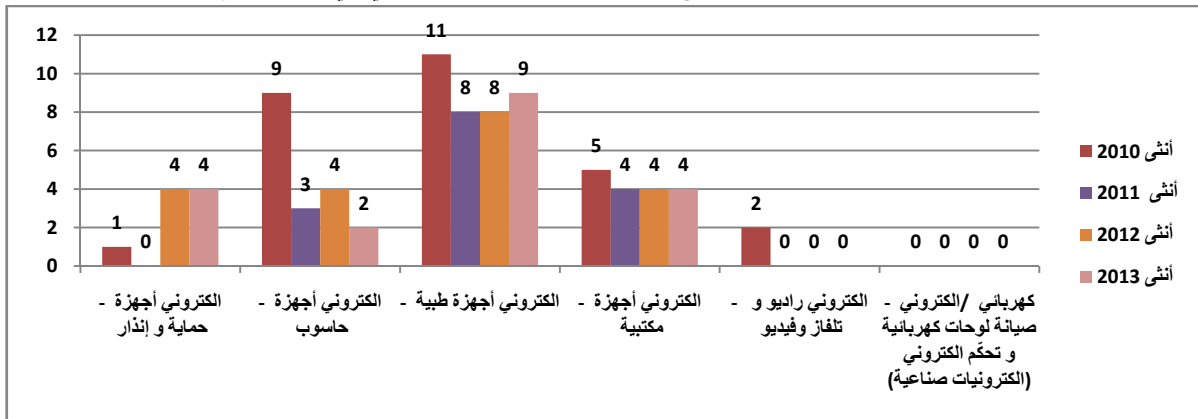
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الالكترونيات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة نابلس- حسب المهنة



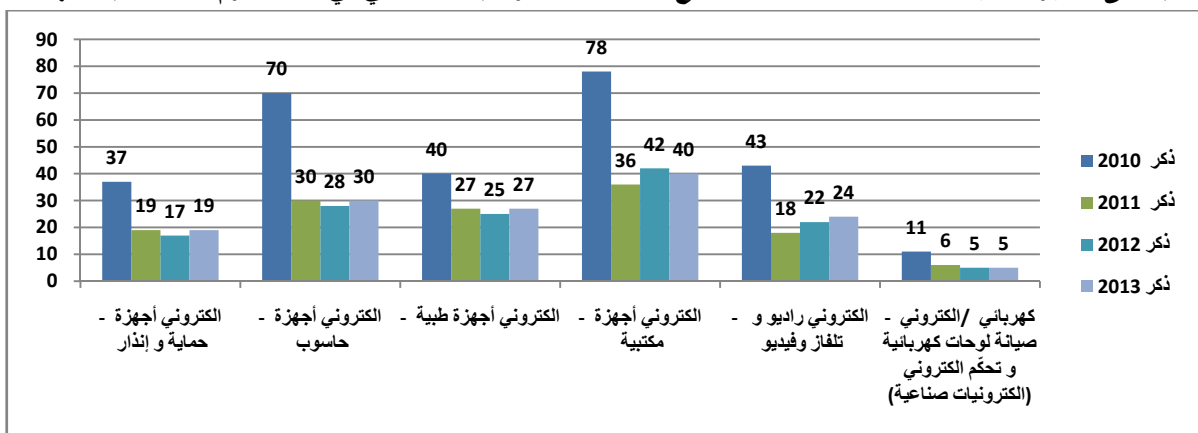
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الالكترونيات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة نابلس- حسب المهنة



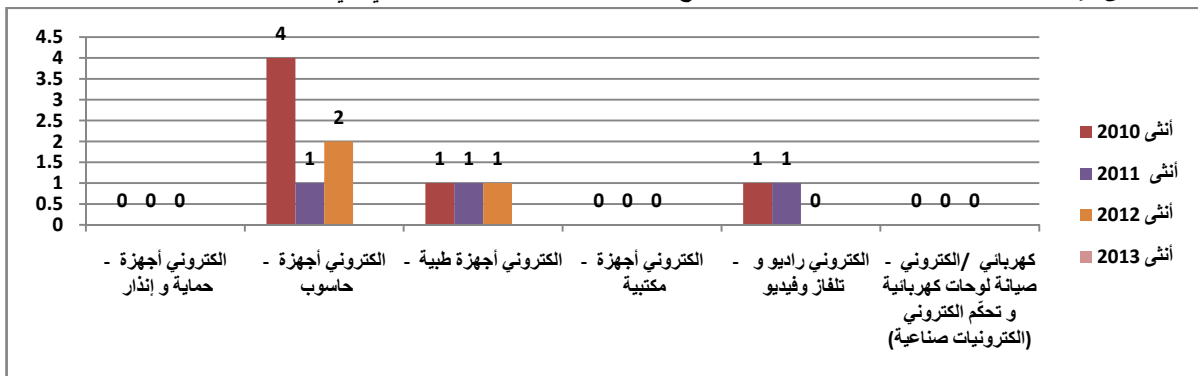
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الإلكترونيات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة رام الله - حسب المهنة



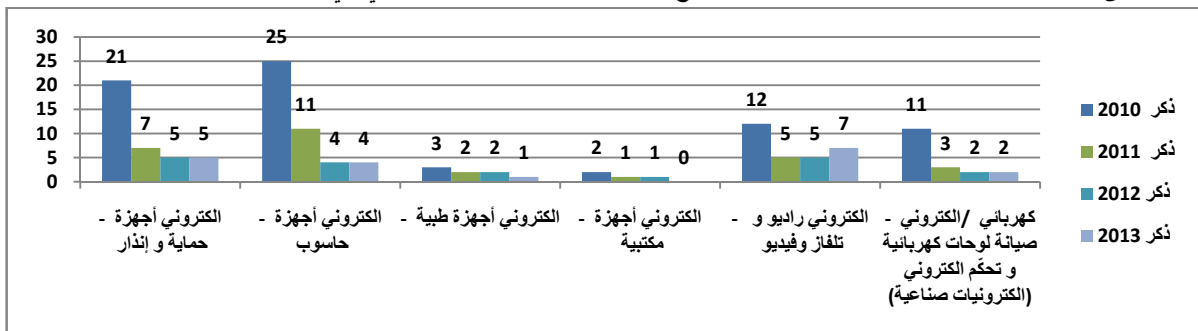
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الإلكترونيات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة رام الله - حسب المهنة



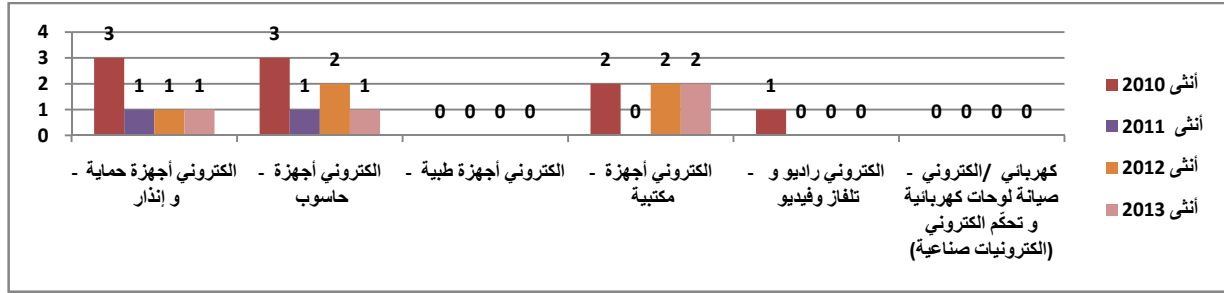
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الإلكترونيات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة القدس - حسب المهنة



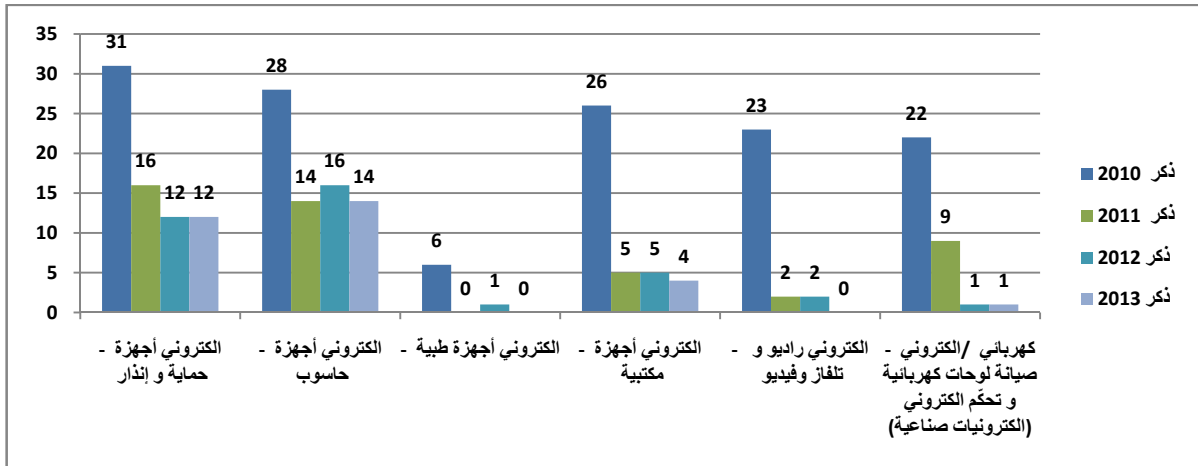
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الإلكترونيات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة القدس - حسب المهنة



الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الإلكترونيات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة الخليل- حسب المهنة

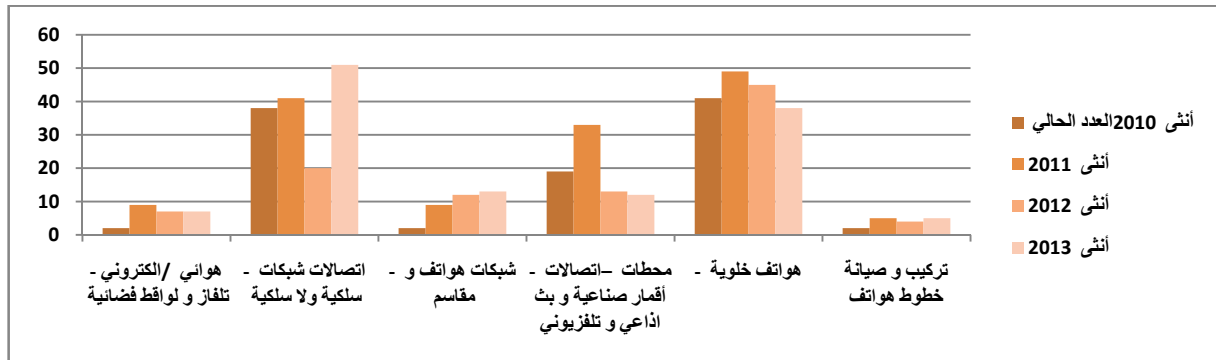


الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الإلكترونيات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة الخليل- حسب المهنة

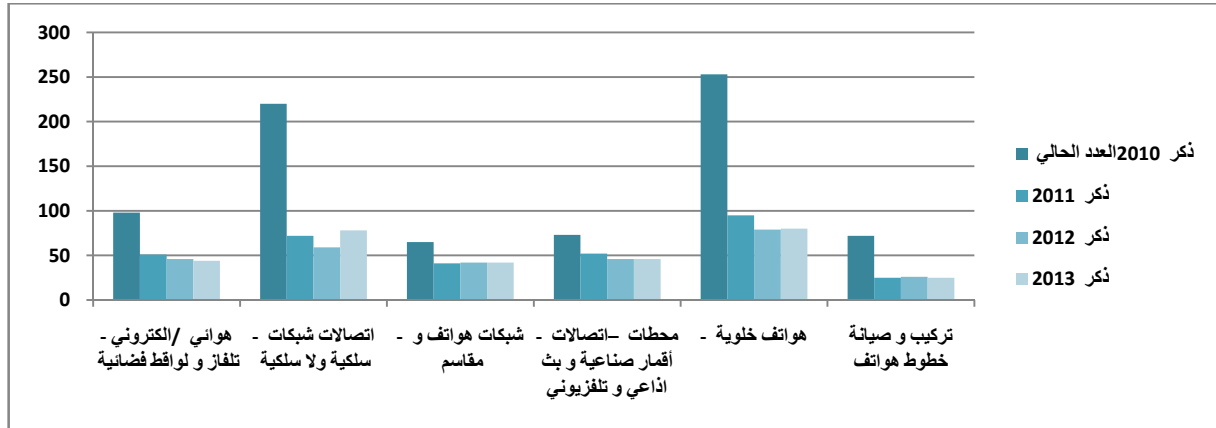


ثالثا: قطاع الاتصالات:

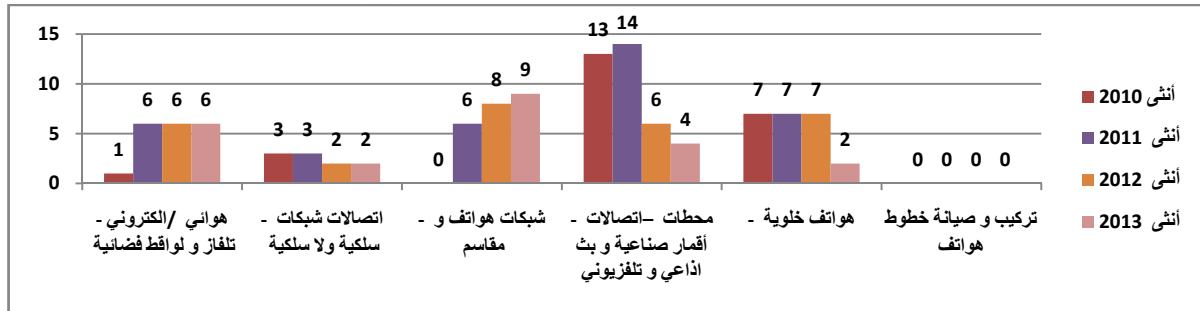
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع اتصالات مقارنة بالعدد الحالي - حسب المهنة



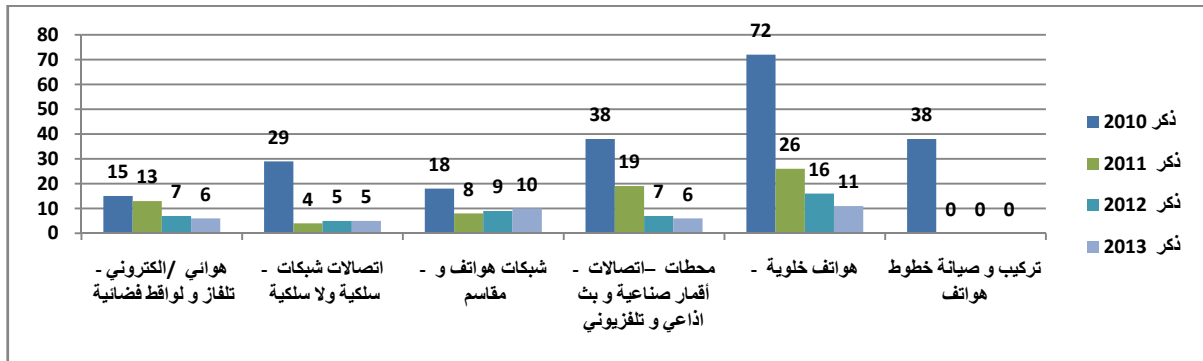
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع الاتصالات مقارنة بالعدد الحالي - حسب المهنة



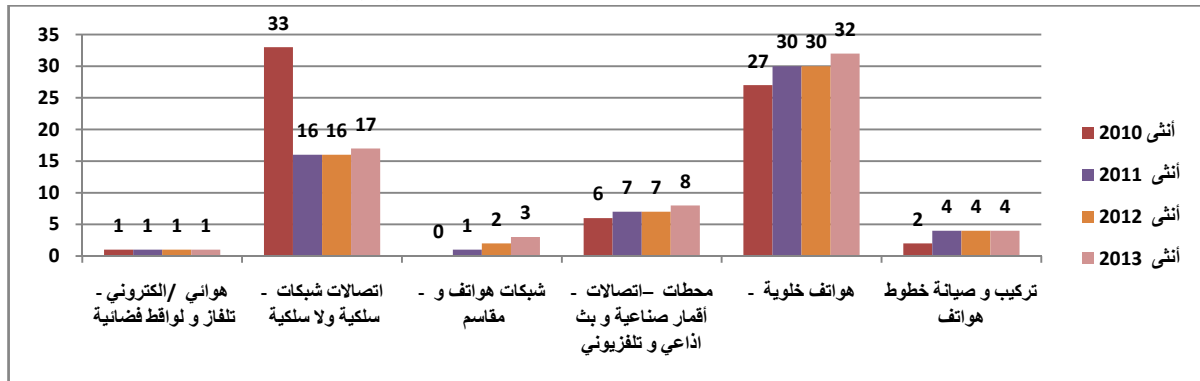
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاعالاتصالات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة نابلس- حسب المهنة



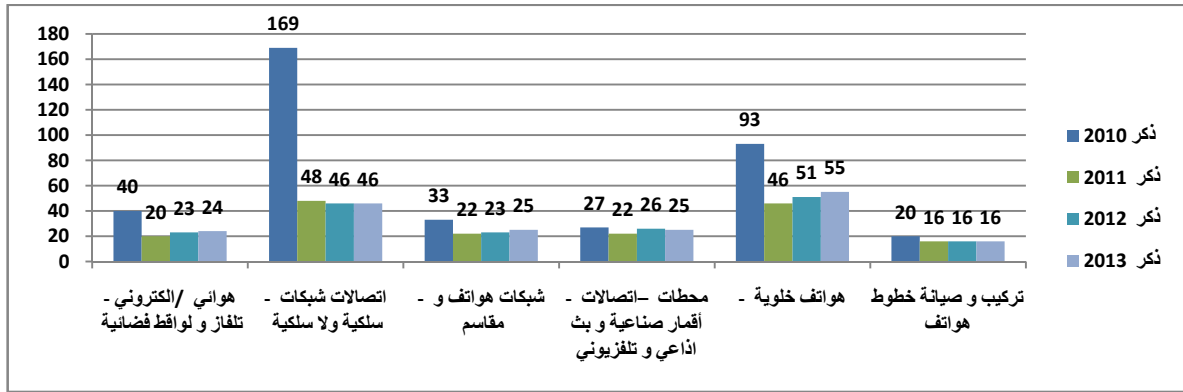
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاعالاتصالات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة نابلس- حسب المهنة



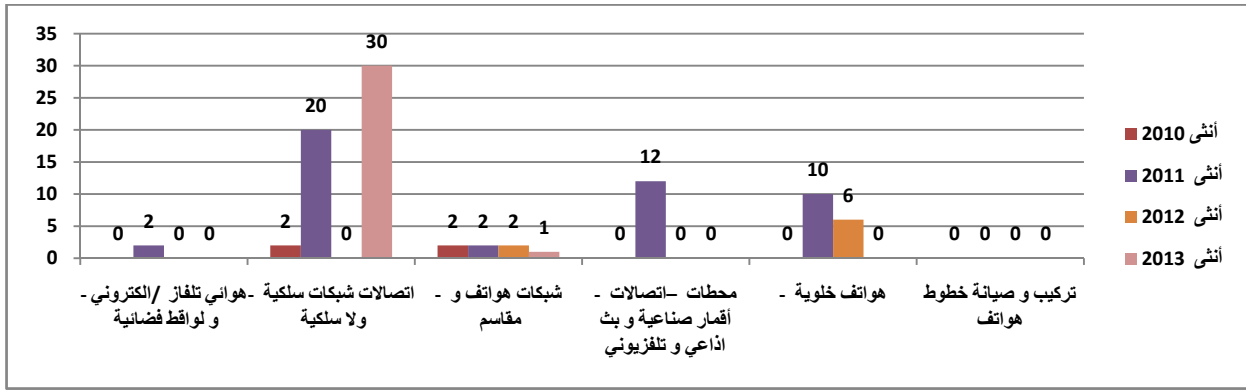
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاعالاتصالات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة رام الله- حسب المهنة



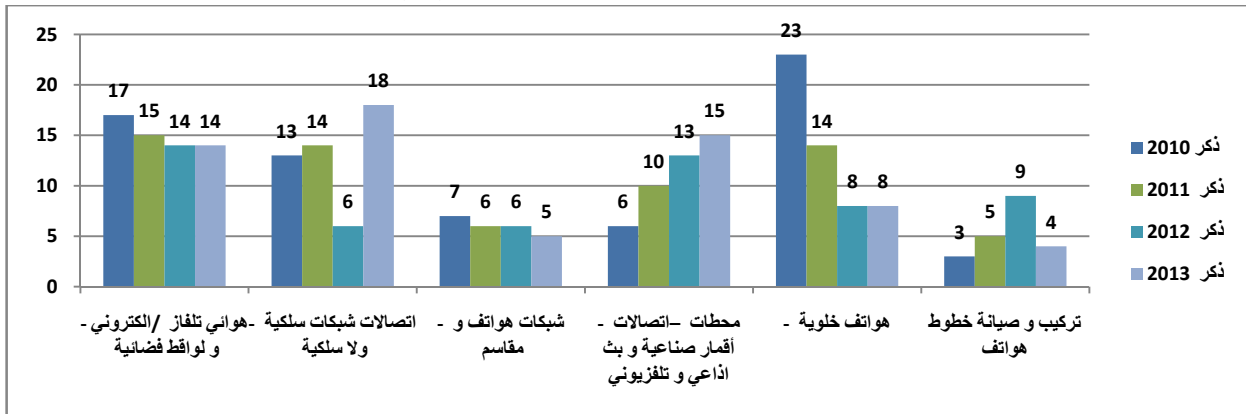
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 مقارنة بالعدد الحالي في محافظة رام الله - حسب المهنة



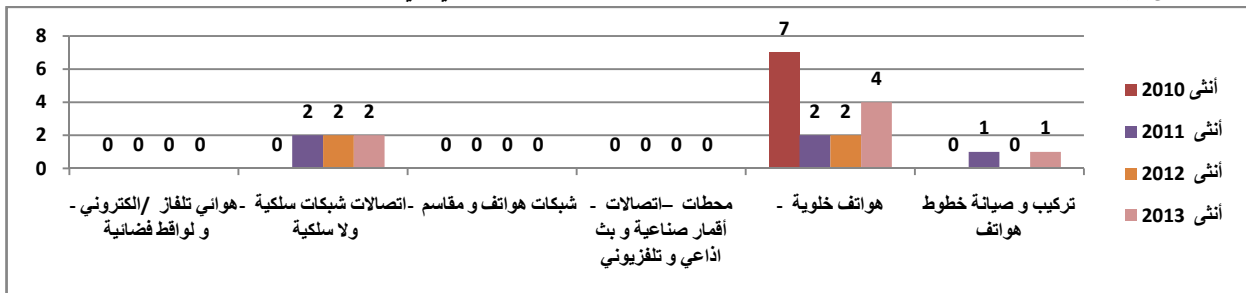
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 مقارنة بالعدد الحالي في محافظة القدس - حسب المهنة



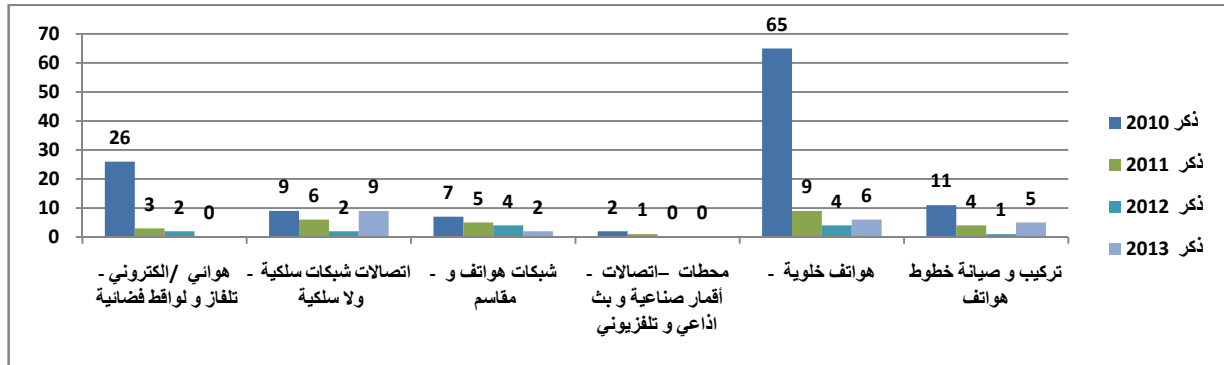
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 مقارنة بالعدد الحالي في محافظة القدس - حسب المهنة



الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 مقارنة بالعدد الحالي في محافظة الخليل - حسب المهنة

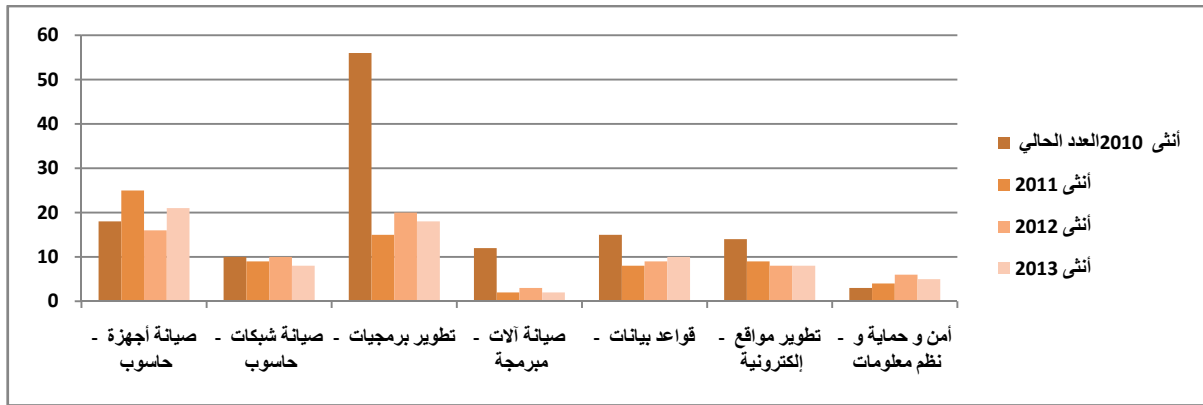


الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع اتصالات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة الخليل- حسب المهنة

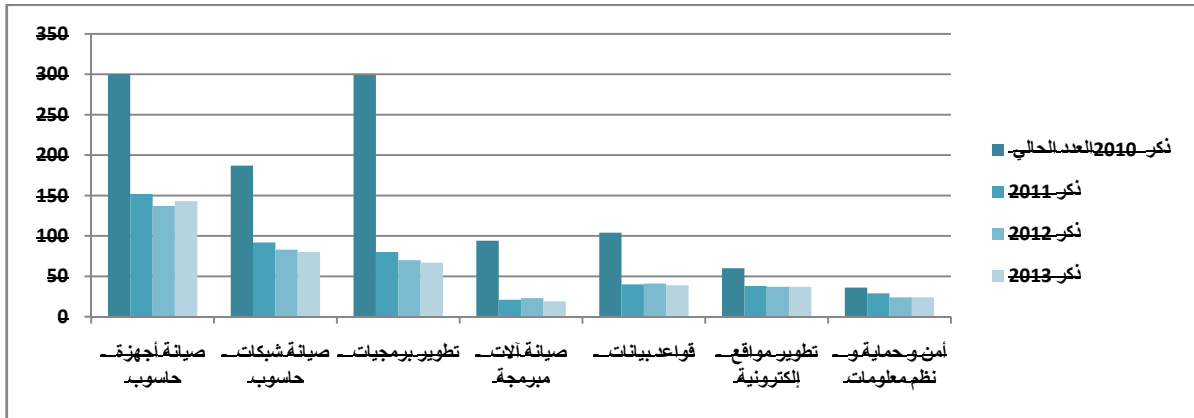


رابعا: قطاع أنظمة معلومات IT

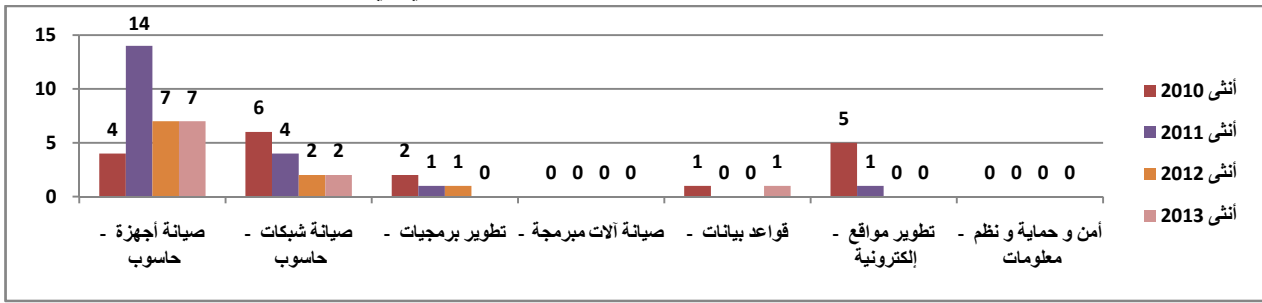
الطلب على الاناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات IT مقارنة بالعدد الحالي - حسب المهنة



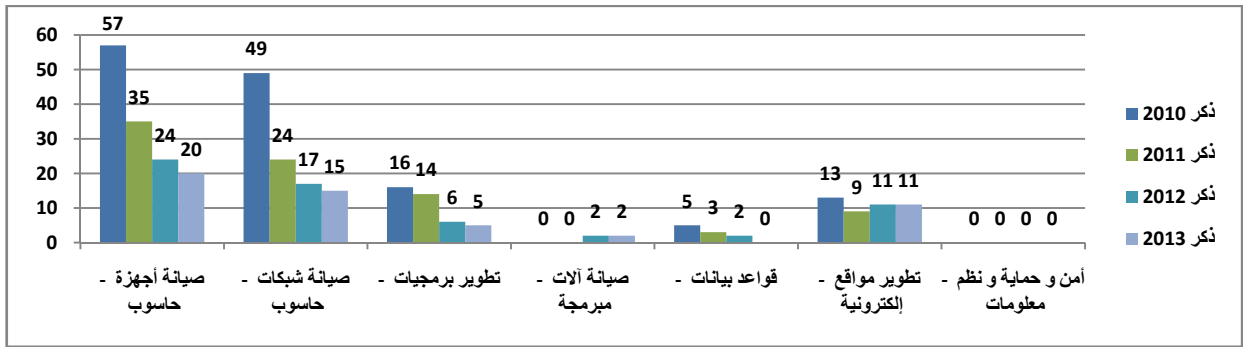
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات IT مقارنة بالعدد الحالي - حسب المهنة



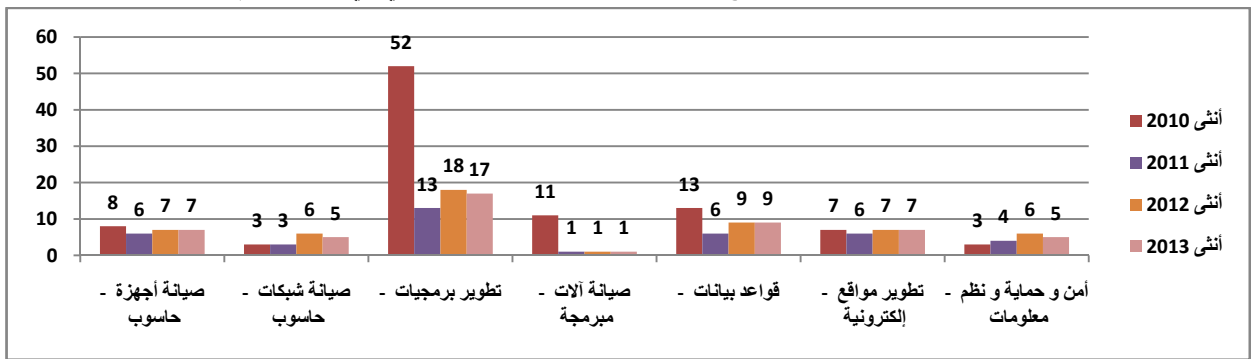
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة نابلس- حسب المهنة



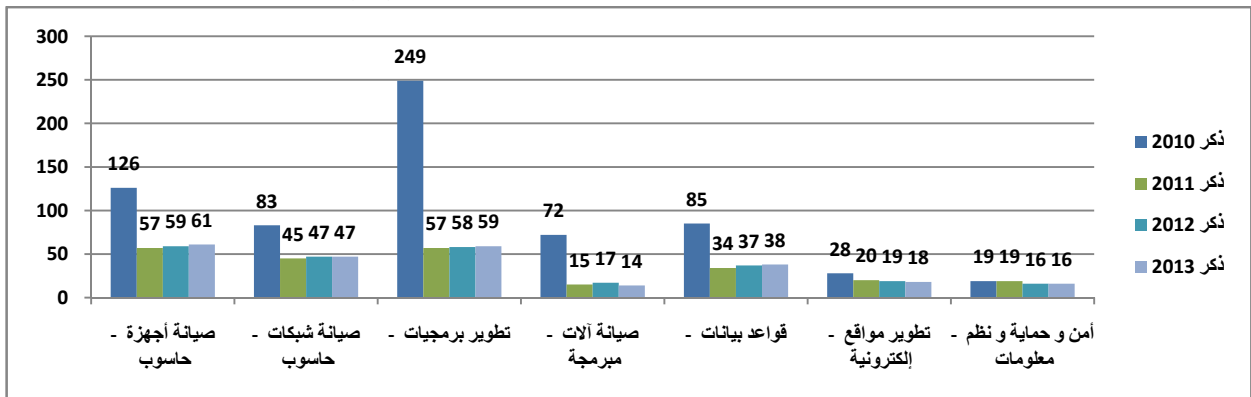
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة نابلس- حسب المهنة



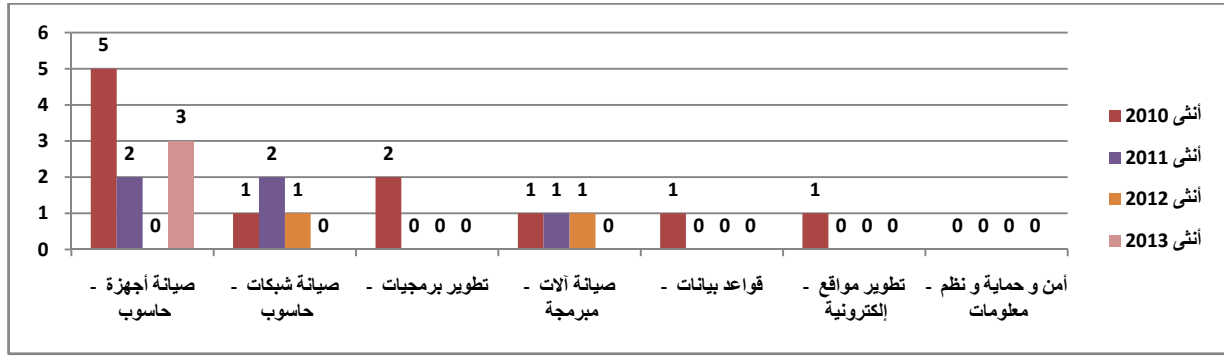
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة رام الله- حسب المهنة



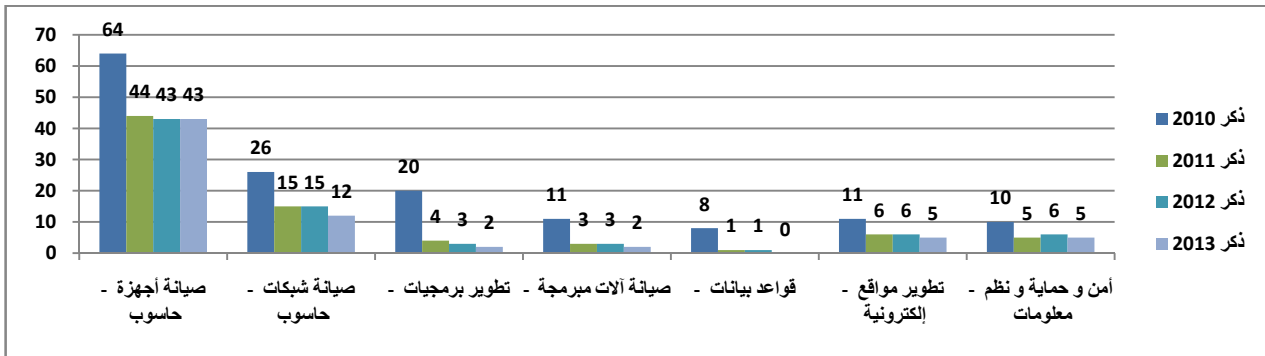
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة رام الله- حسب المهنة



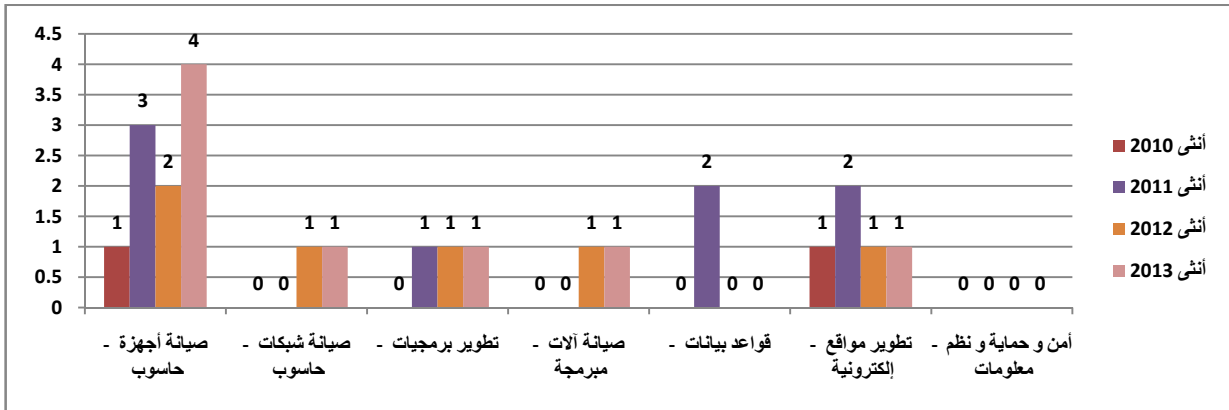
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة القدس - حسب المهنة



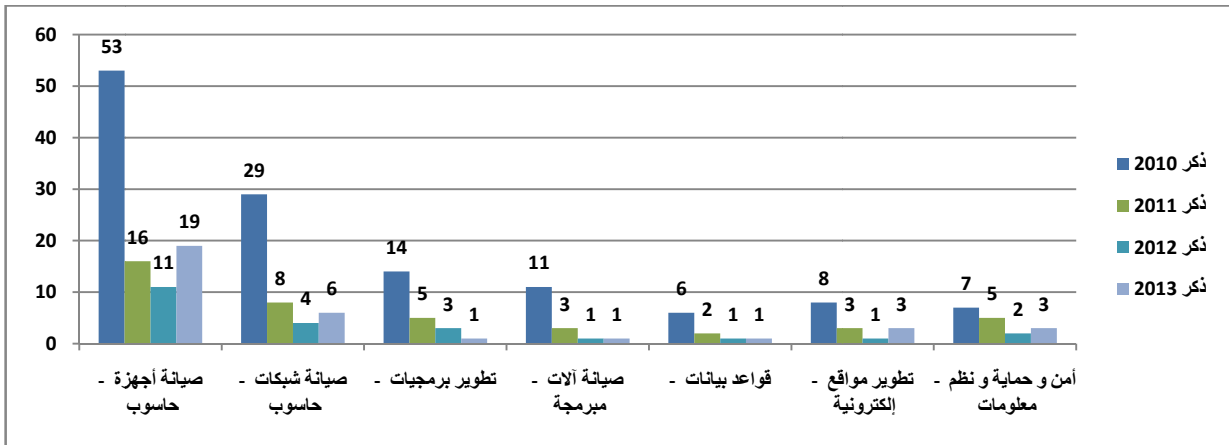
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة القدس - حسب المهنة



الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة الخليل - حسب المهنة

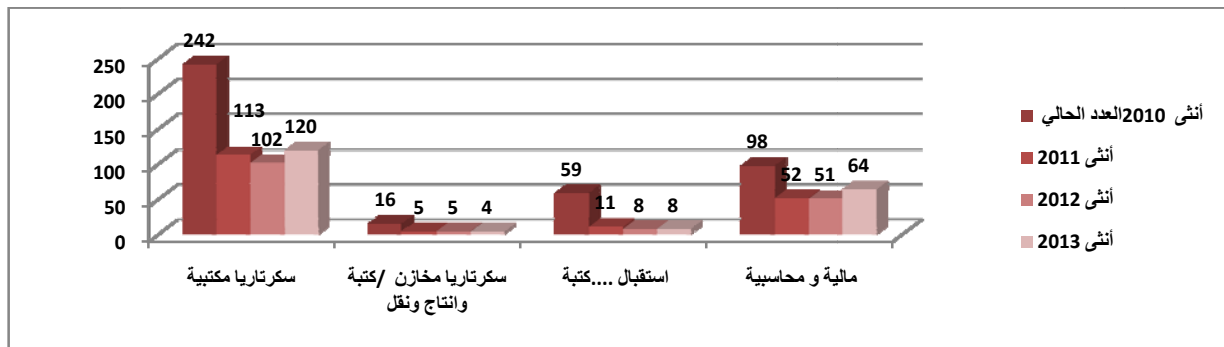


الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع أنظمة معلومات مقارنة بالعدد الحالي في محافظة الخليل - حسب المهنة

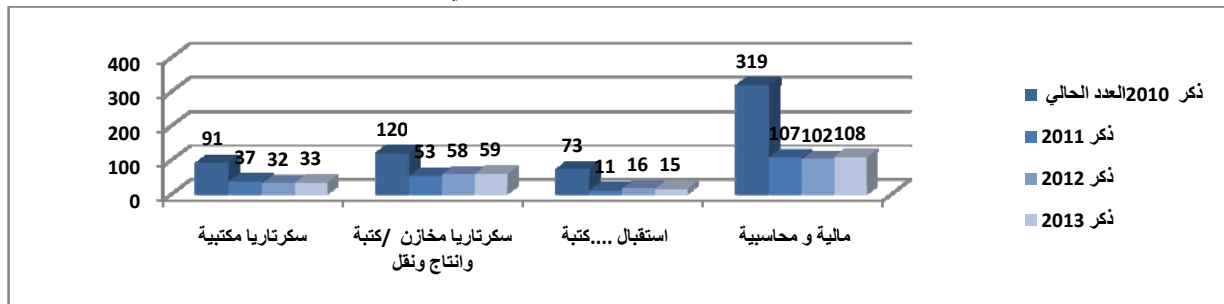


خامسا: إدارة المكاتب

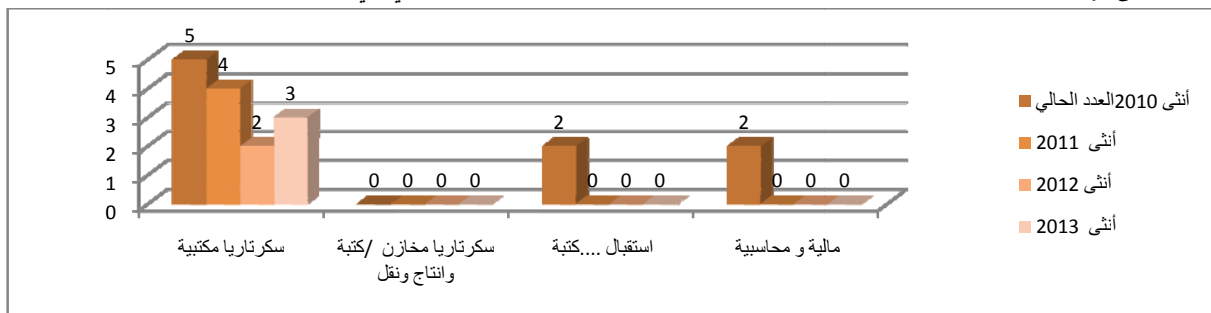
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي - حسب المهنة



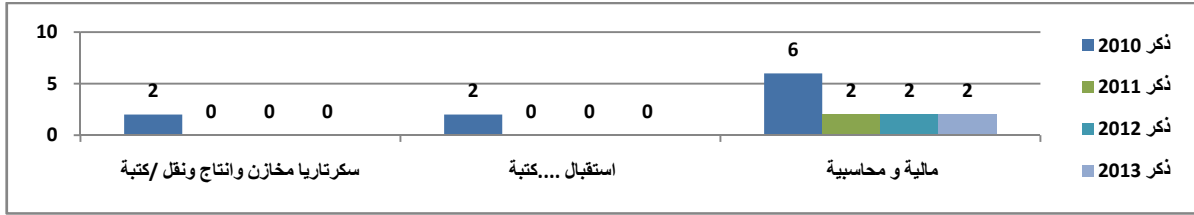
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي - حسب المهنة



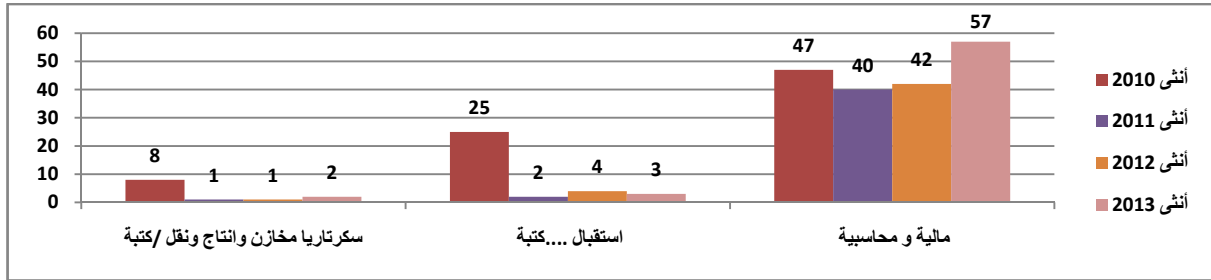
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي في محافظة نابلس - حسب المهنة



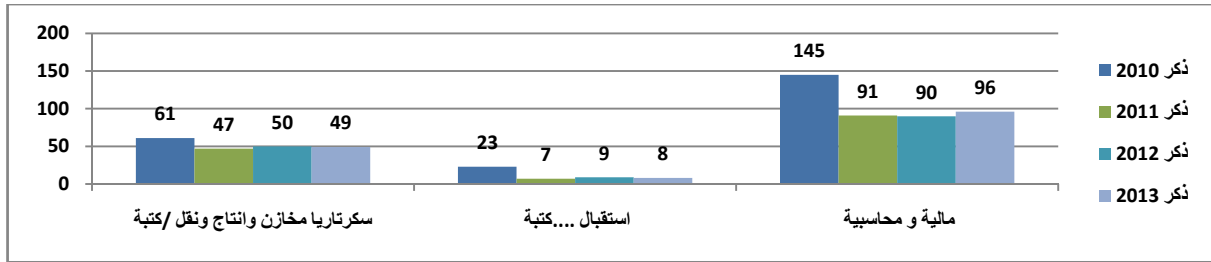
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي في محافظة نابلس- حسب المهنة



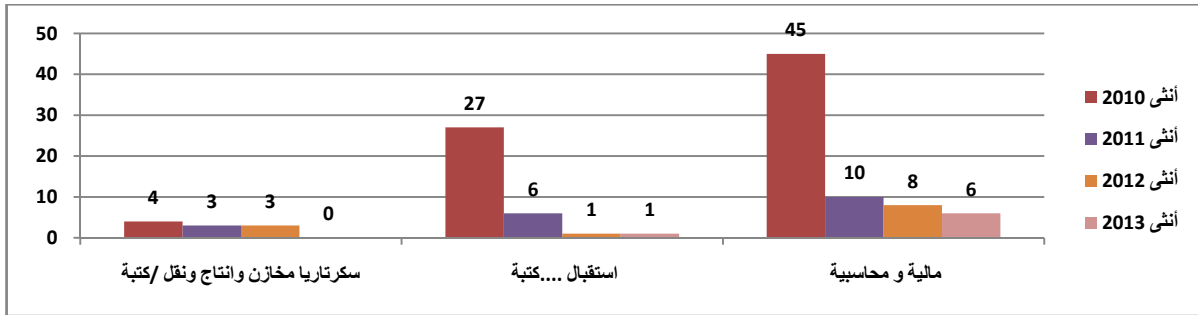
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي في محافظة رام الله- حسب المهنة



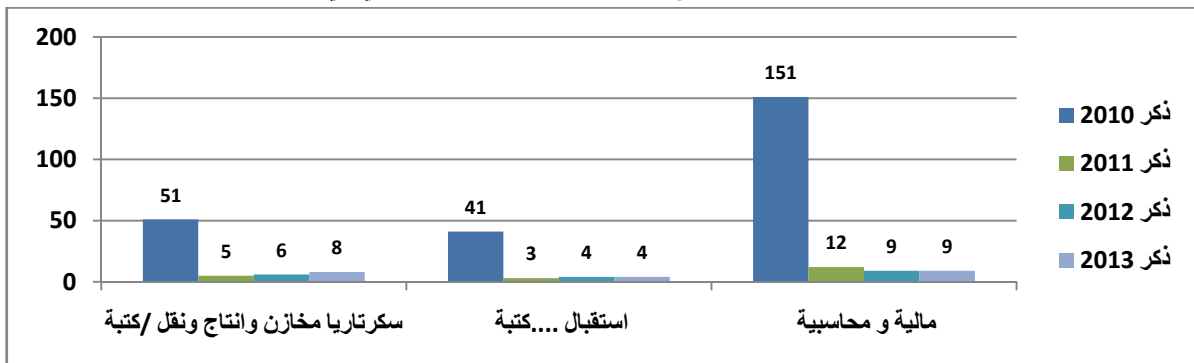
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي في محافظة رام الله- حسب المهنة



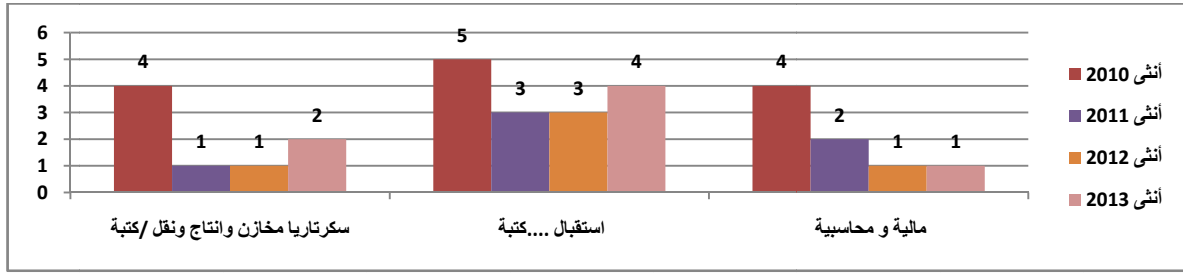
الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي في محافظة القدس- حسب المهنة



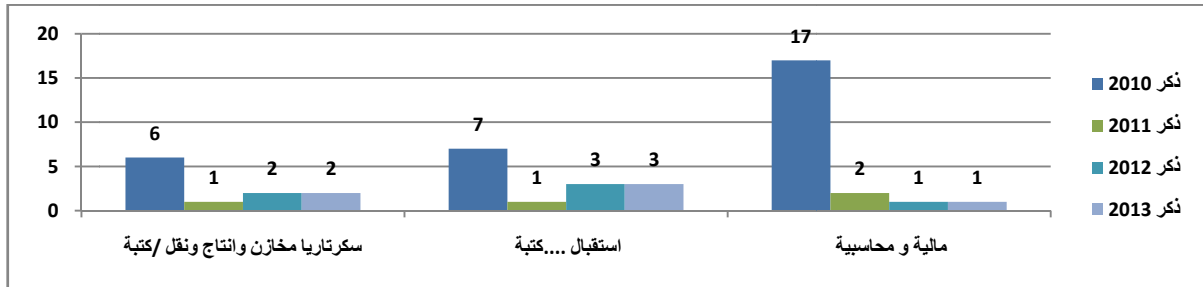
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي في محافظة القدس- حسب المهنة



الطلب على الإناث للسنوات 2011-2012-2013 قطاع ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي في محافظة الخليل- حسب المهنة



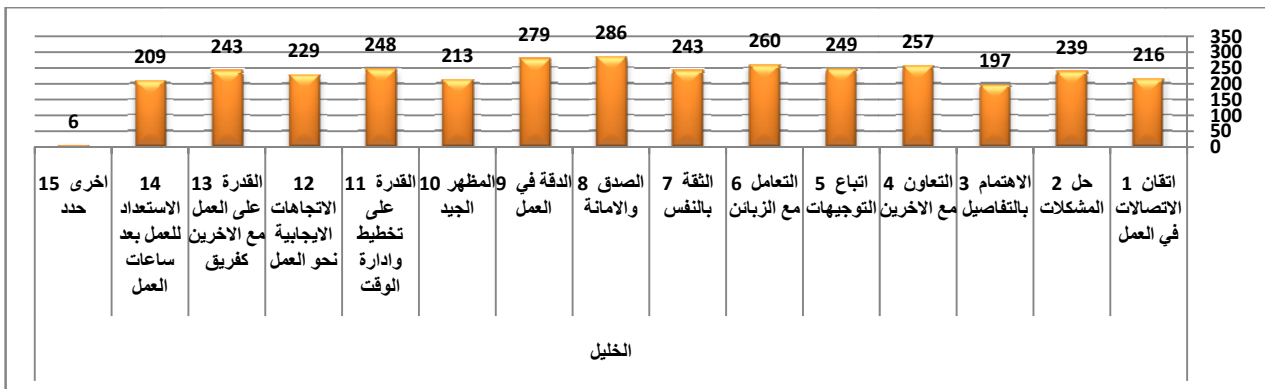
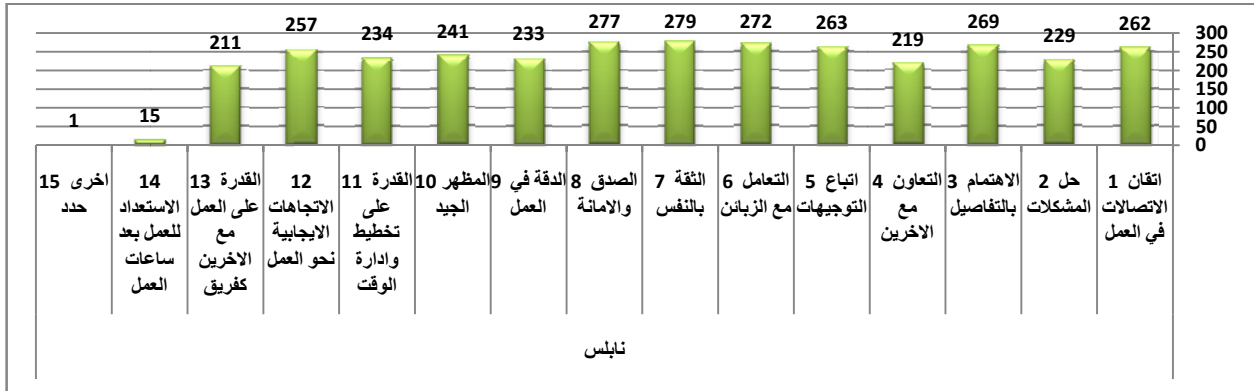
الطلب على الذكور للسنوات 2011-2012-2013 قطاع ادارة مكاتب مقارنة بالعدد الحالي في محافظة الخليل- حسب المهنة



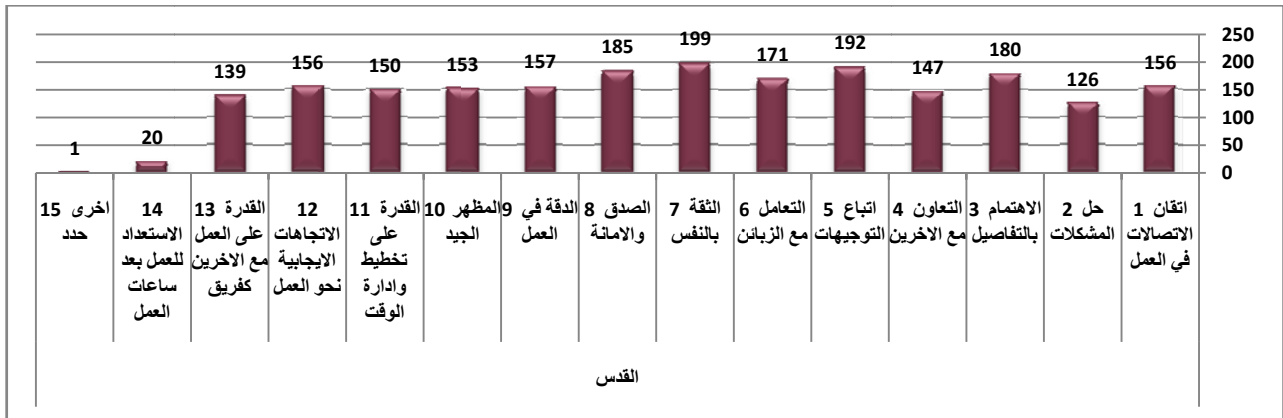
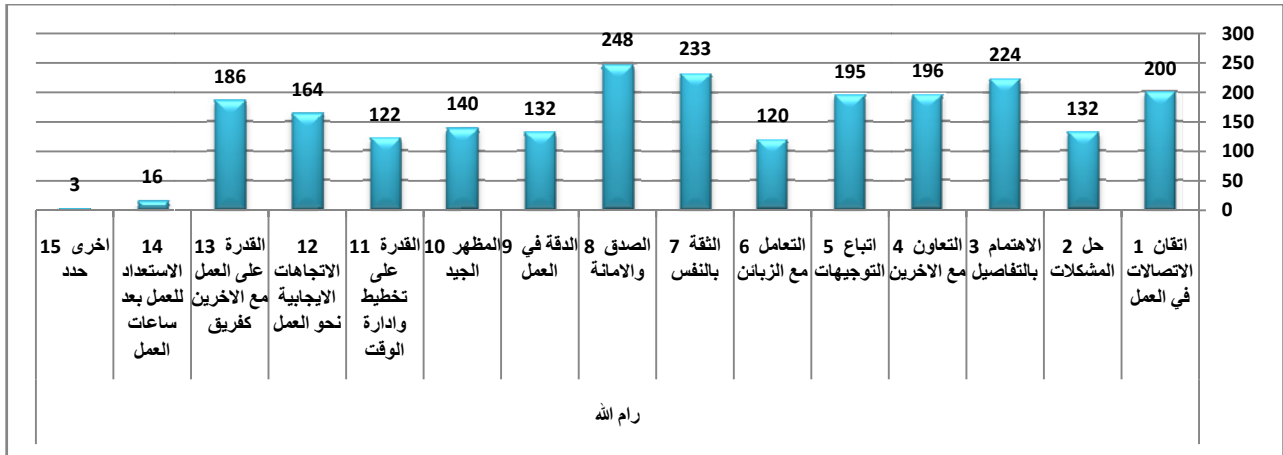
ملحق 6.4: أهم المهارات المطلوبة من قبل سوق العمل

ملحق 6.4.1: المهارات والإتجاهات الشخصية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين-

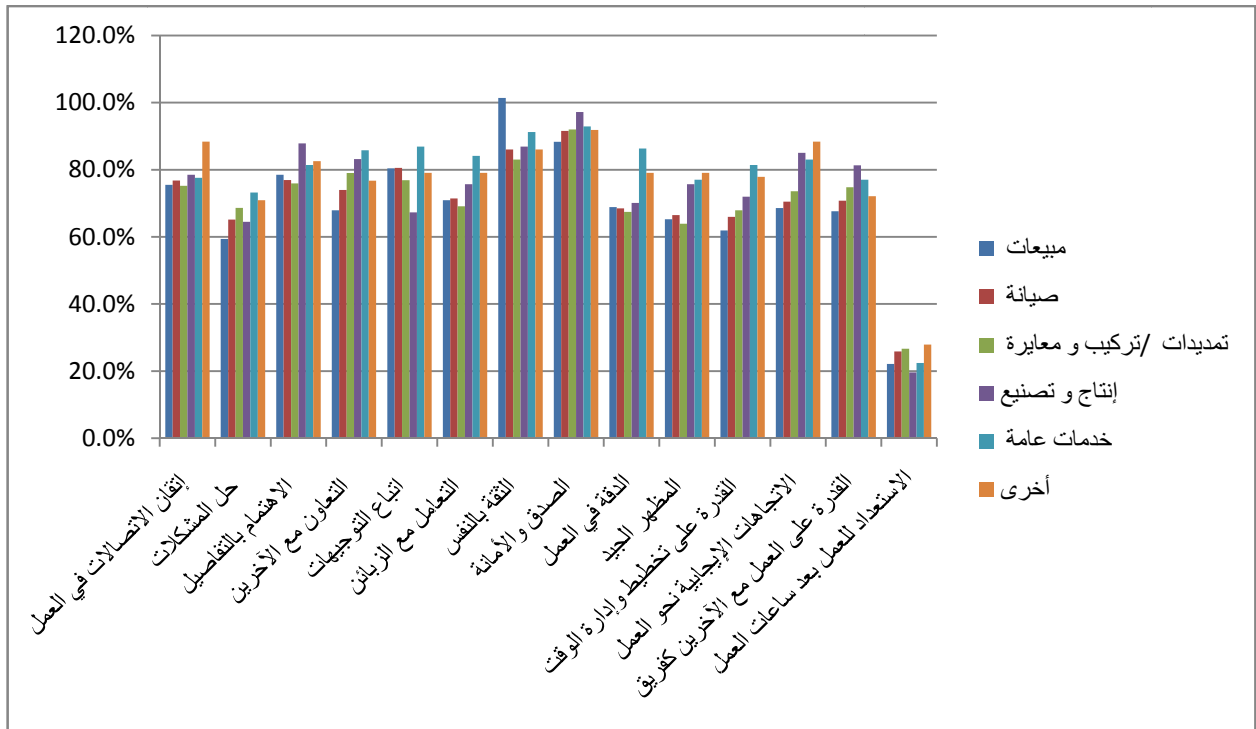
أ. حسب المحافظة



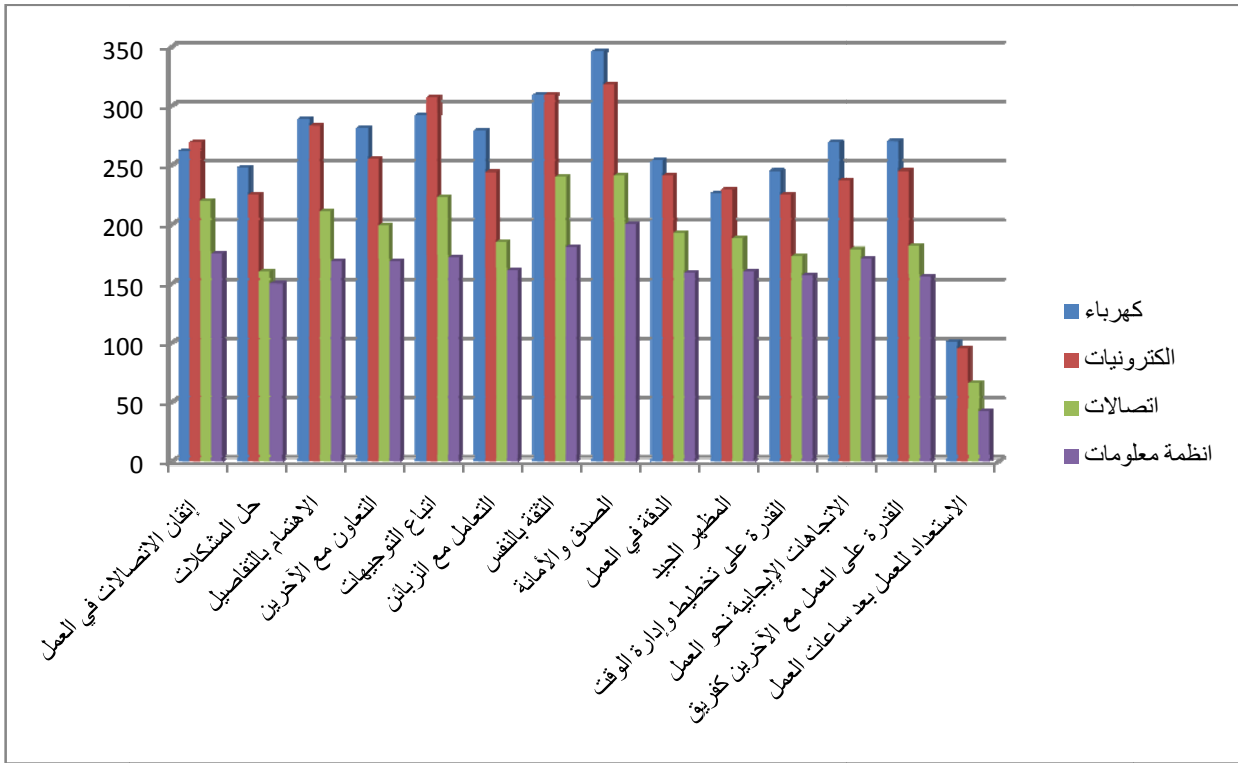
ملاحق دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية
المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين



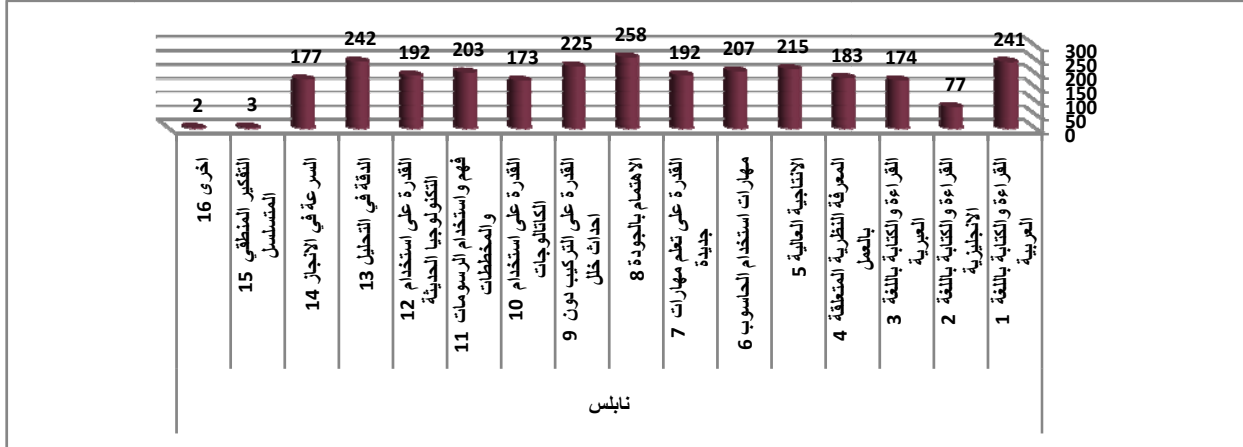
ب. حسب مجال العمل



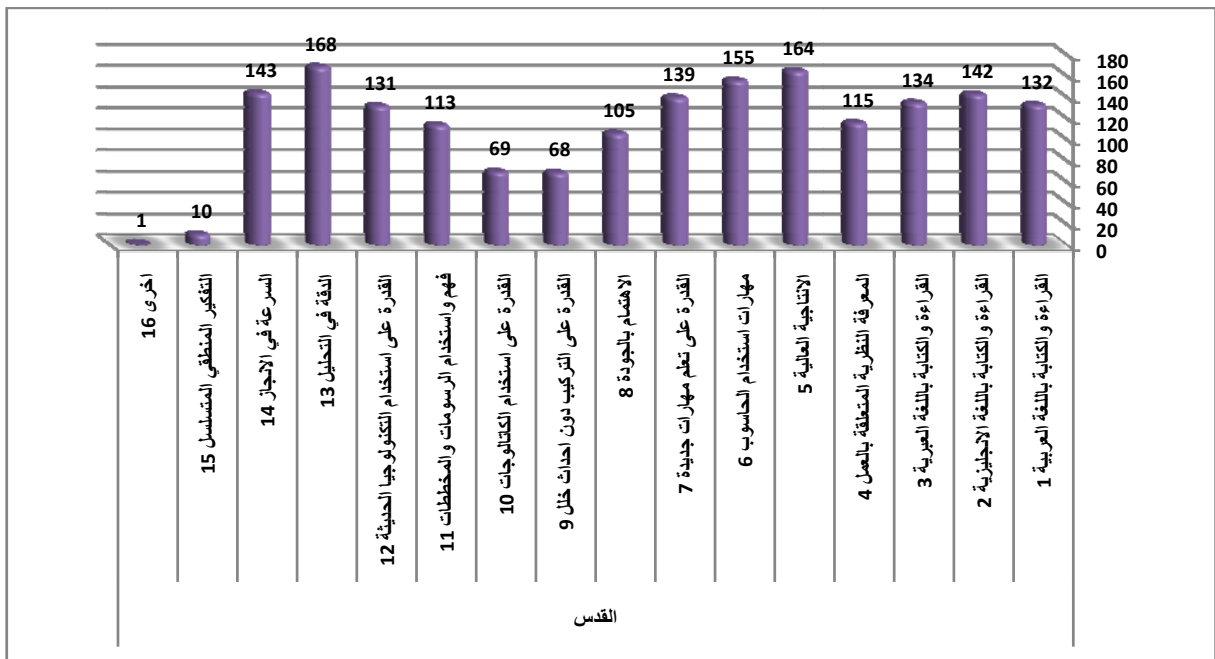
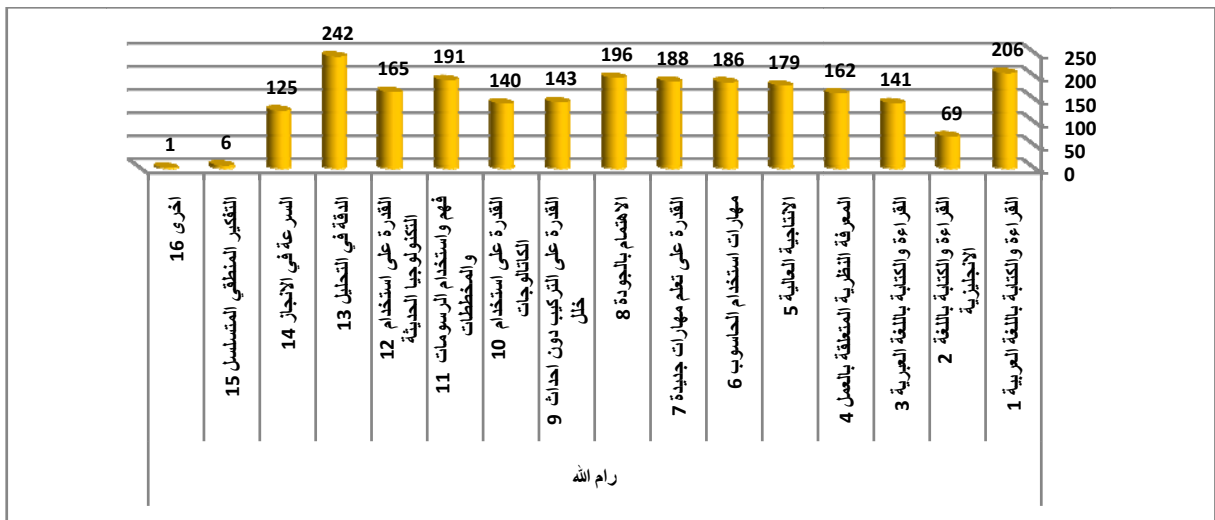
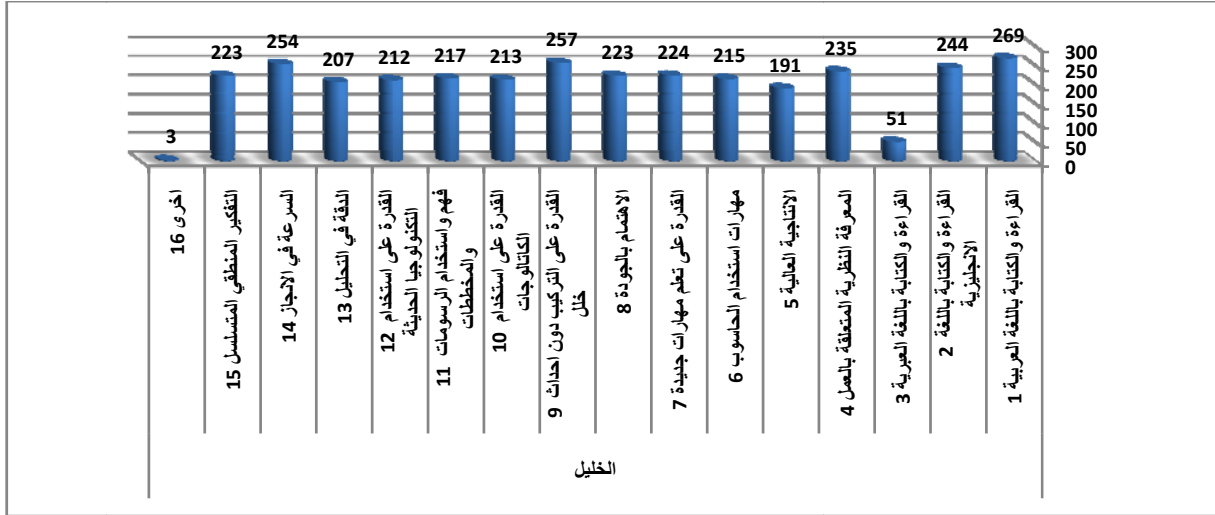
ج. حسب التخصص



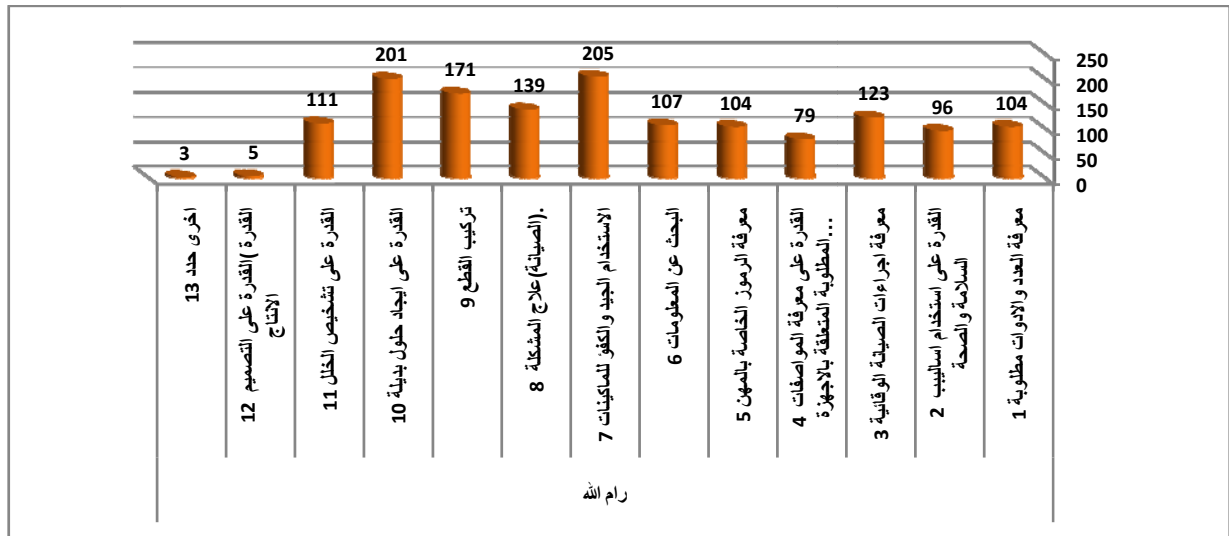
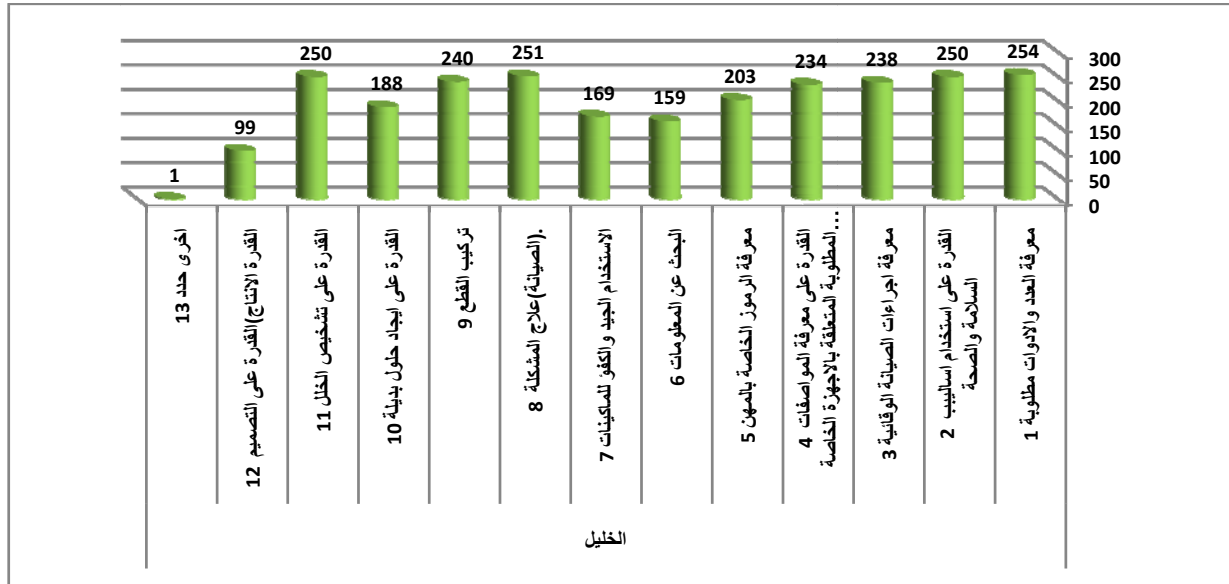
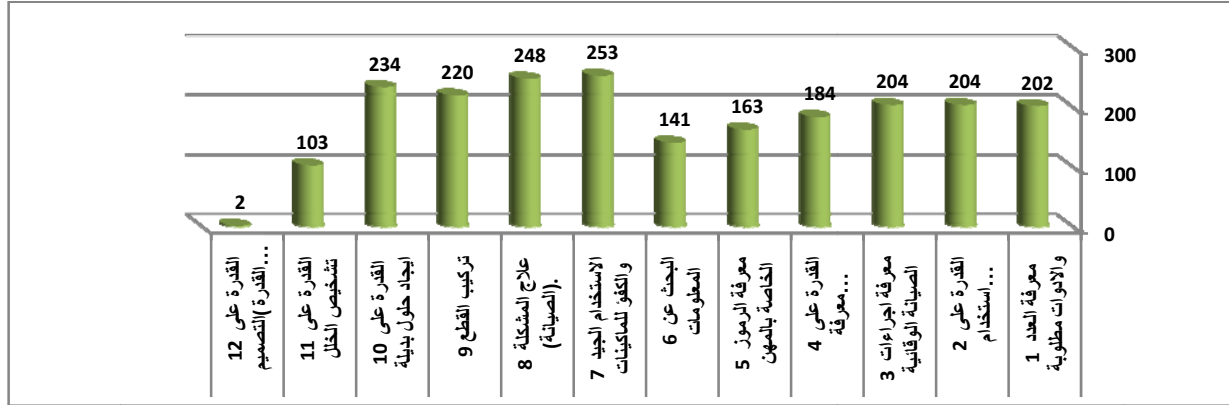
ملحق 6.4.2: المهارات وإتجاهات المهنية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

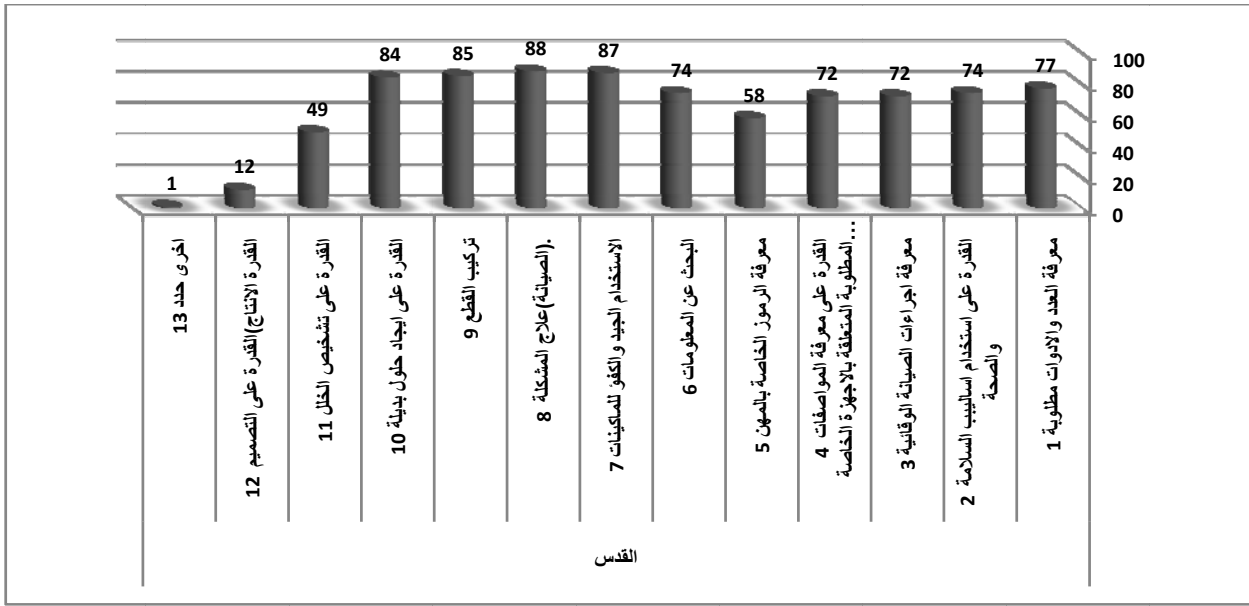


ملاحق دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية
المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

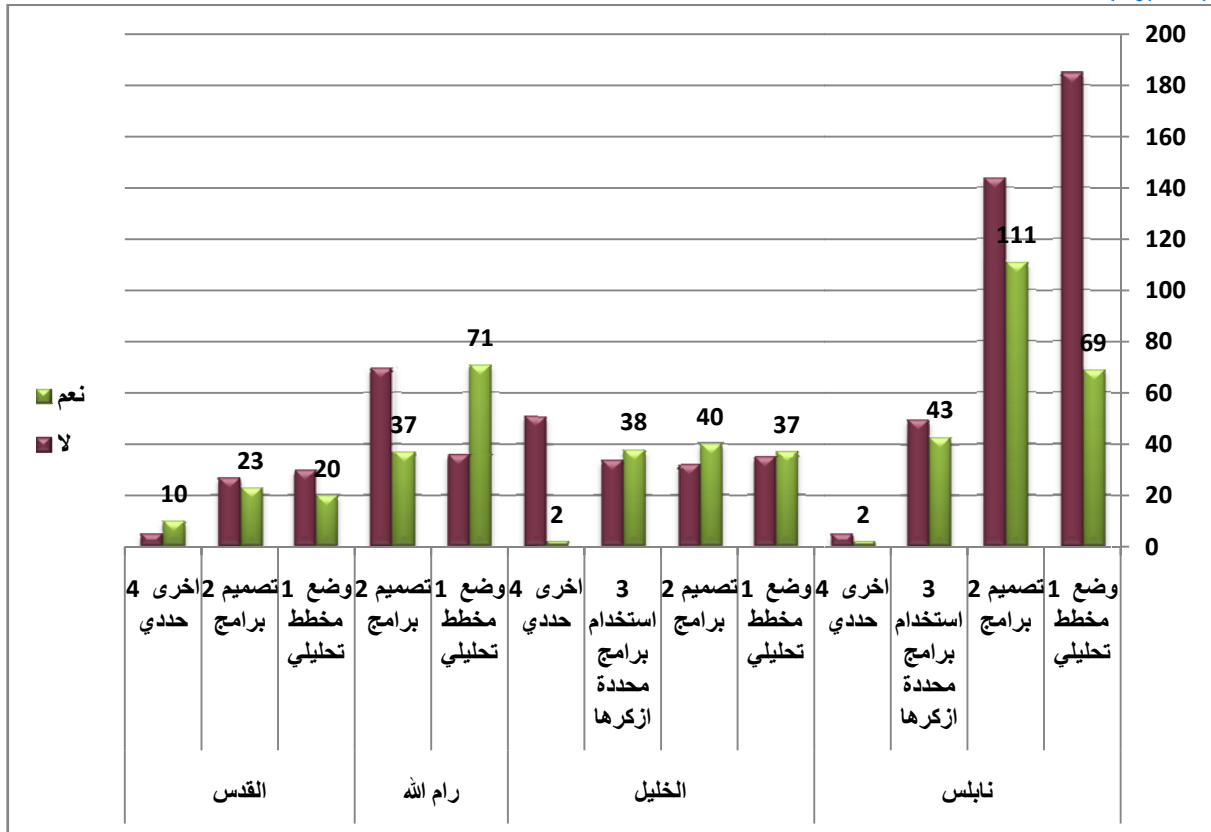


ملحق 6.4.3: المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين
أ. الصيانة والتصنيع



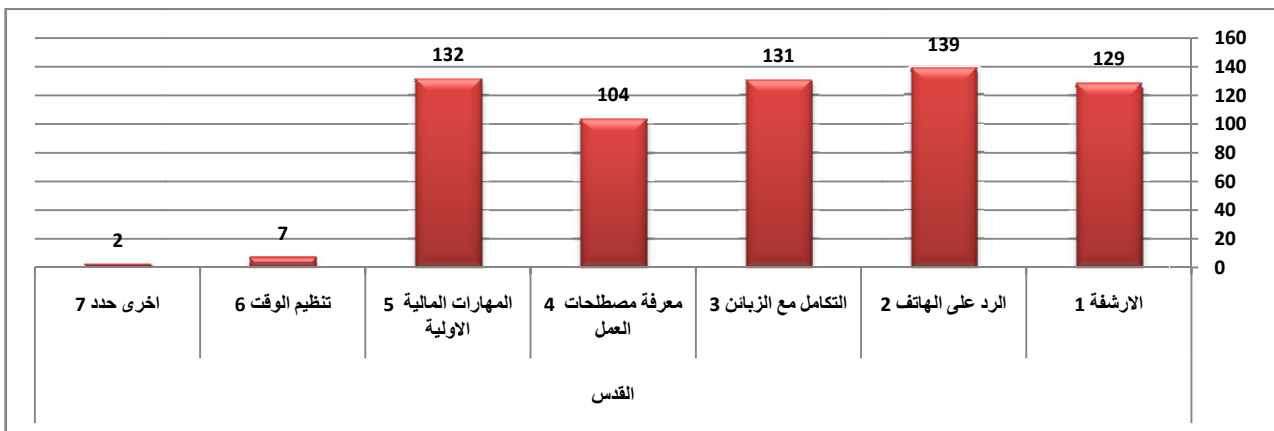
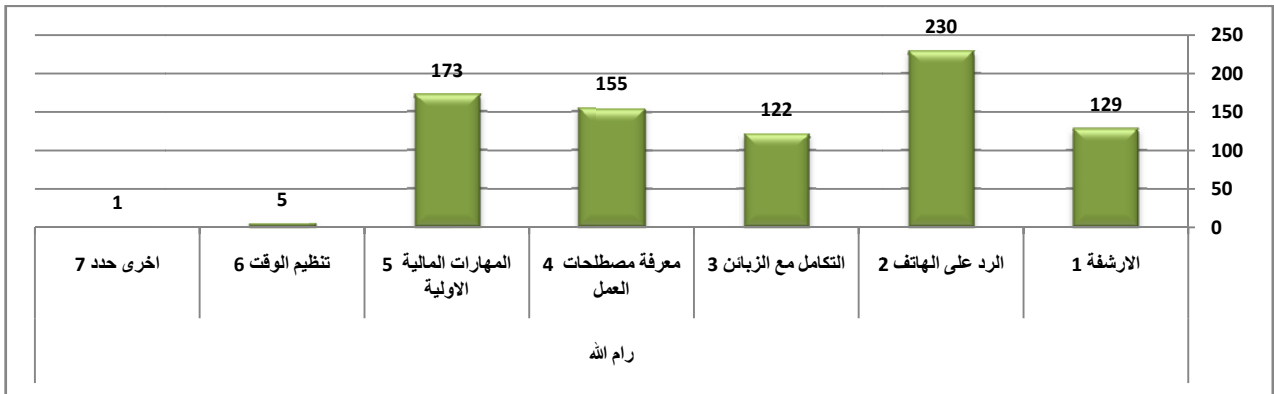
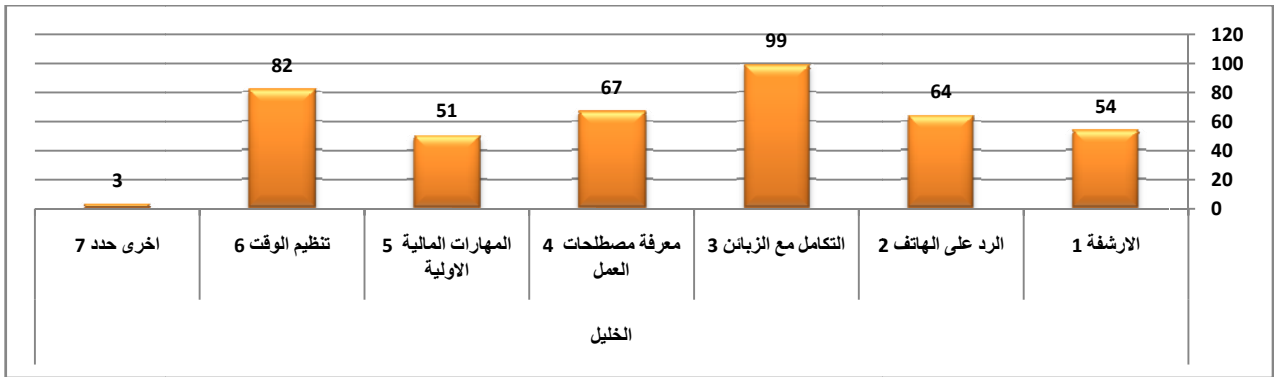
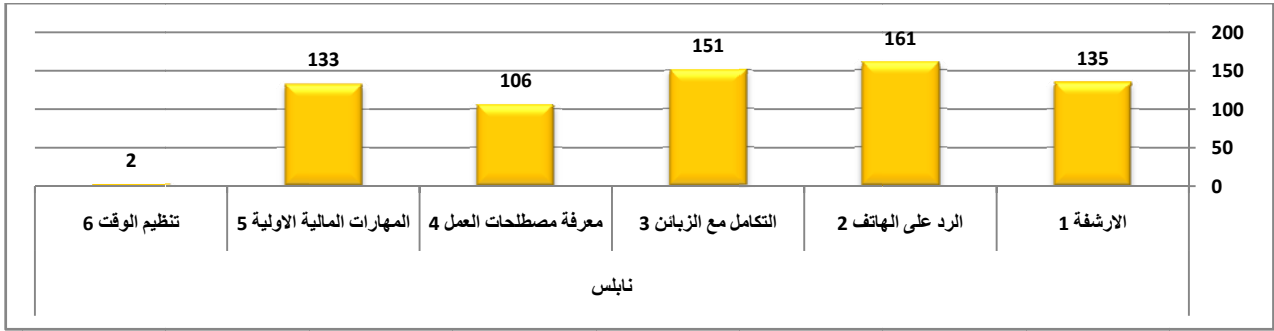


ملحق 6.4.3: المهارات و الإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين
ب- البرمجة

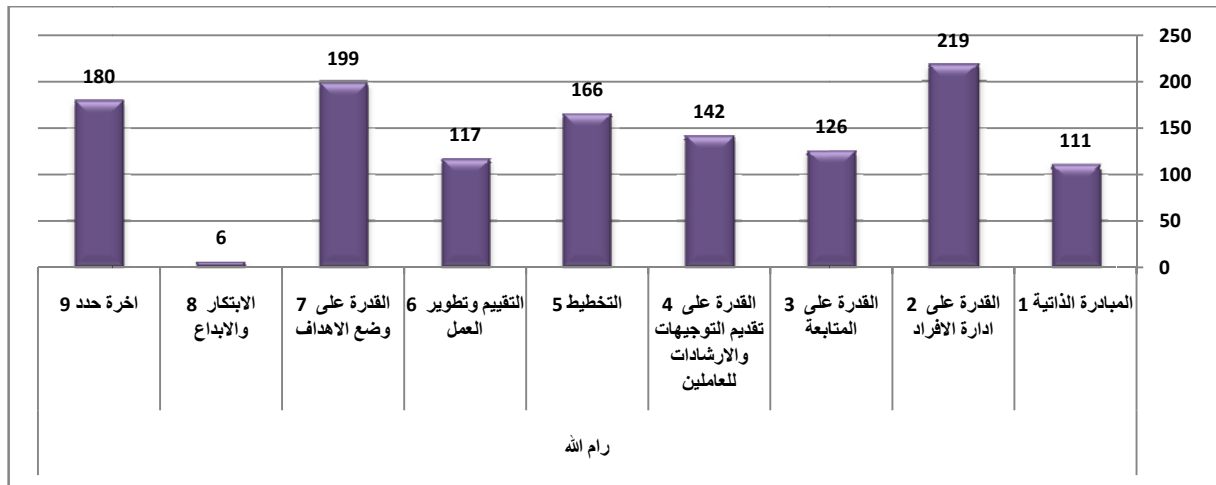
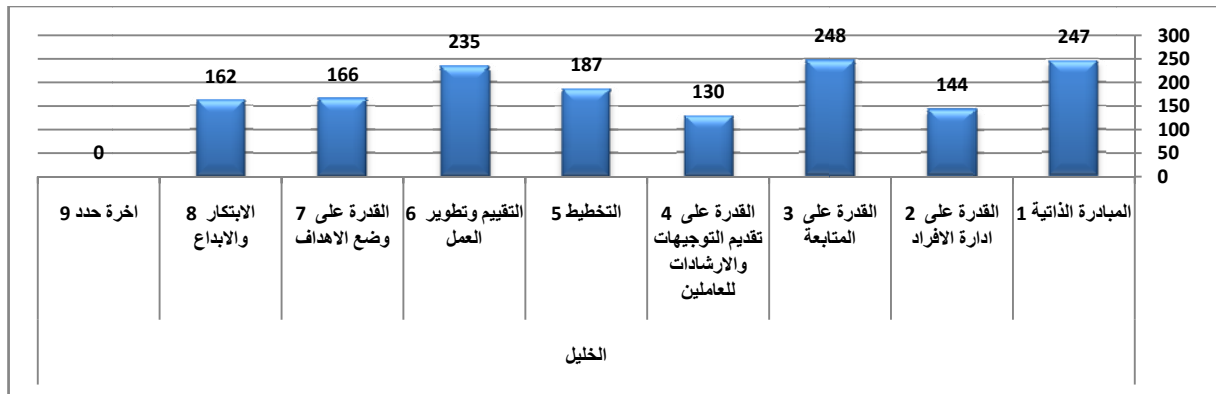
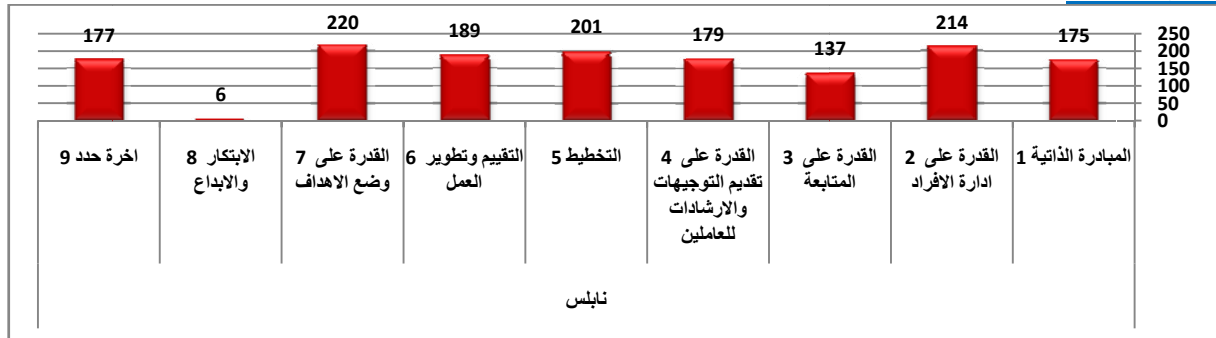


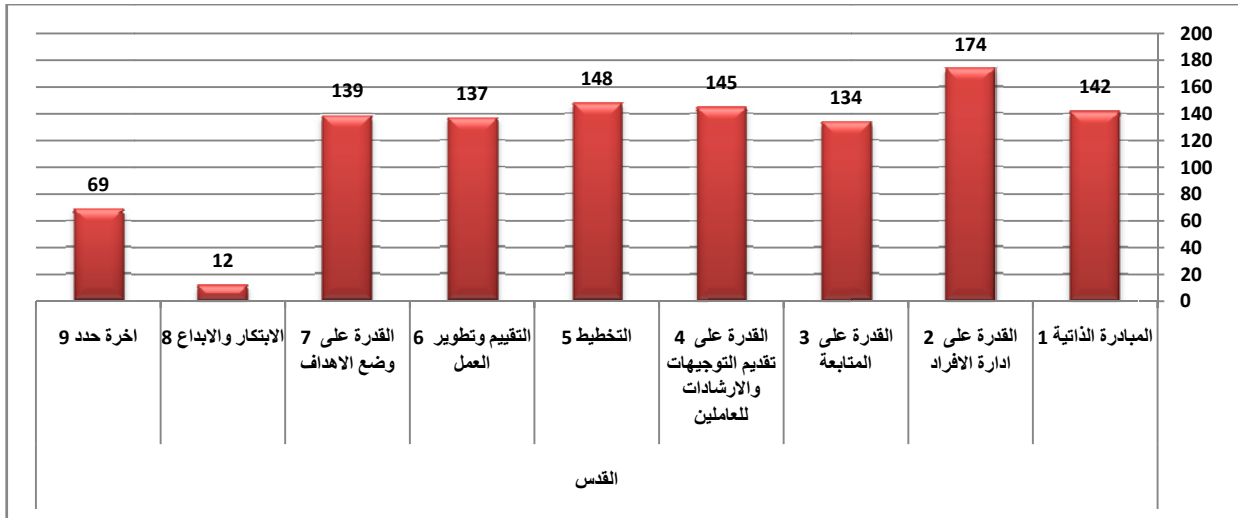
ملحق 6.4.3: المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين

جد الخدمات

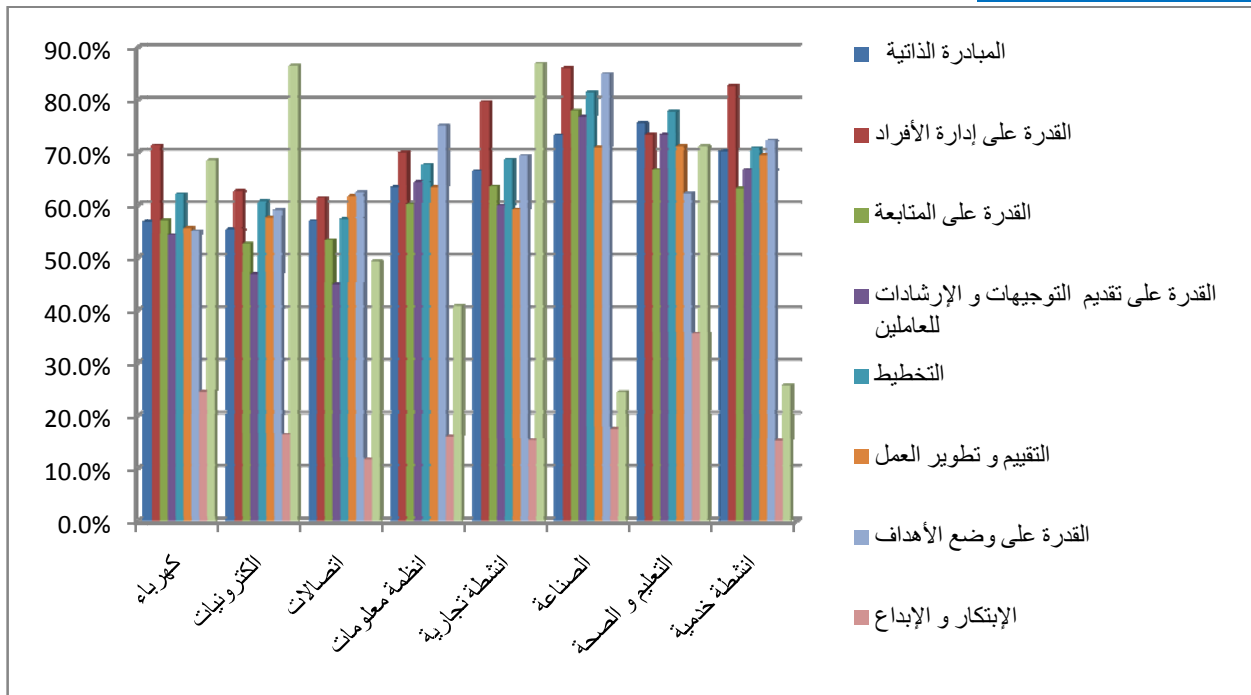


ملحق 6.4.4: المهارات و الإتجاهات الإدارية و الريادية التي يرى سوق العمل ضرورة توفرها لدى الموظفين
احسب المحافظة



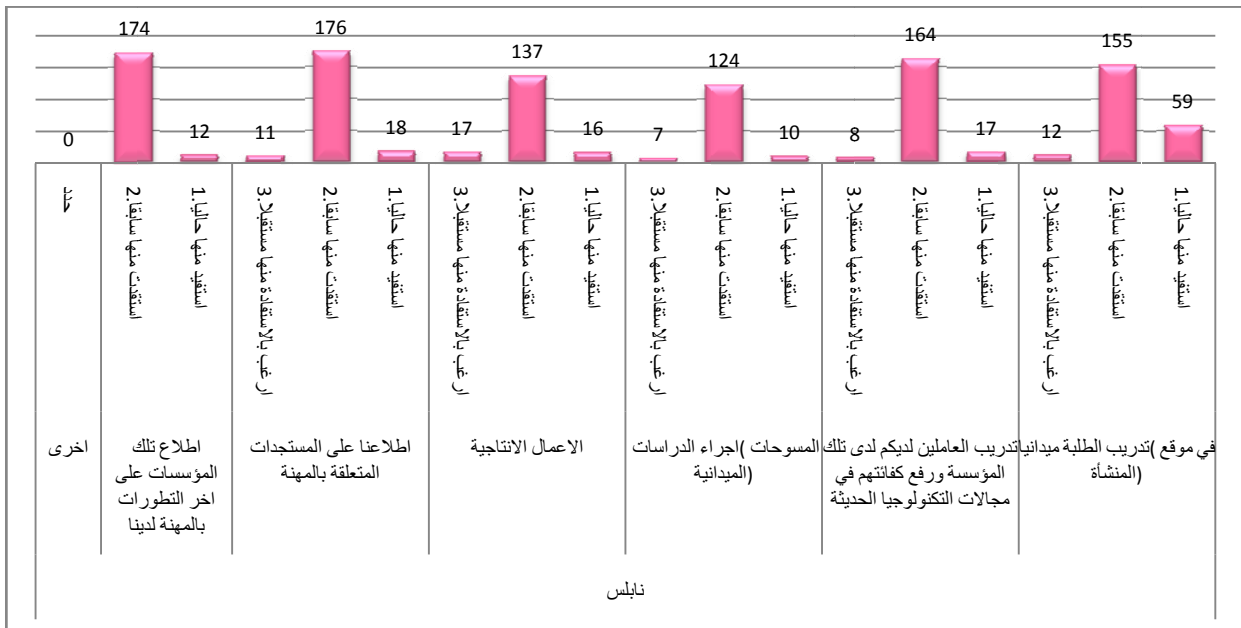
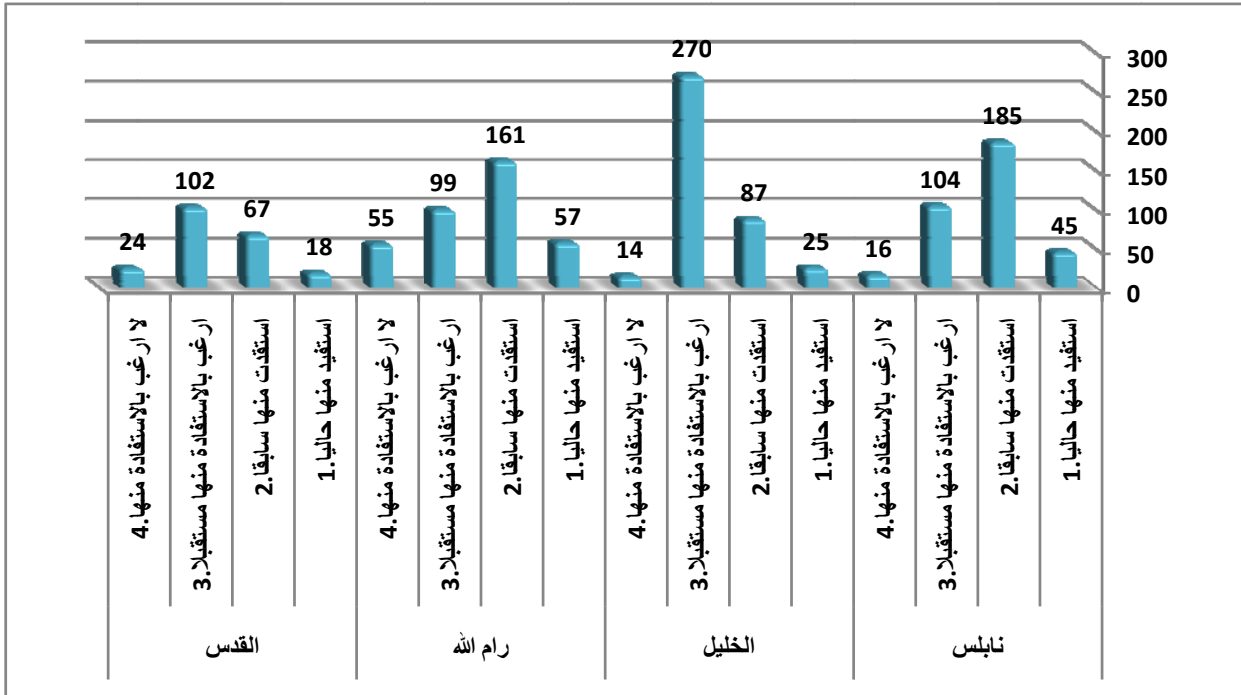


ب. حسب القطاع ومجال العمل

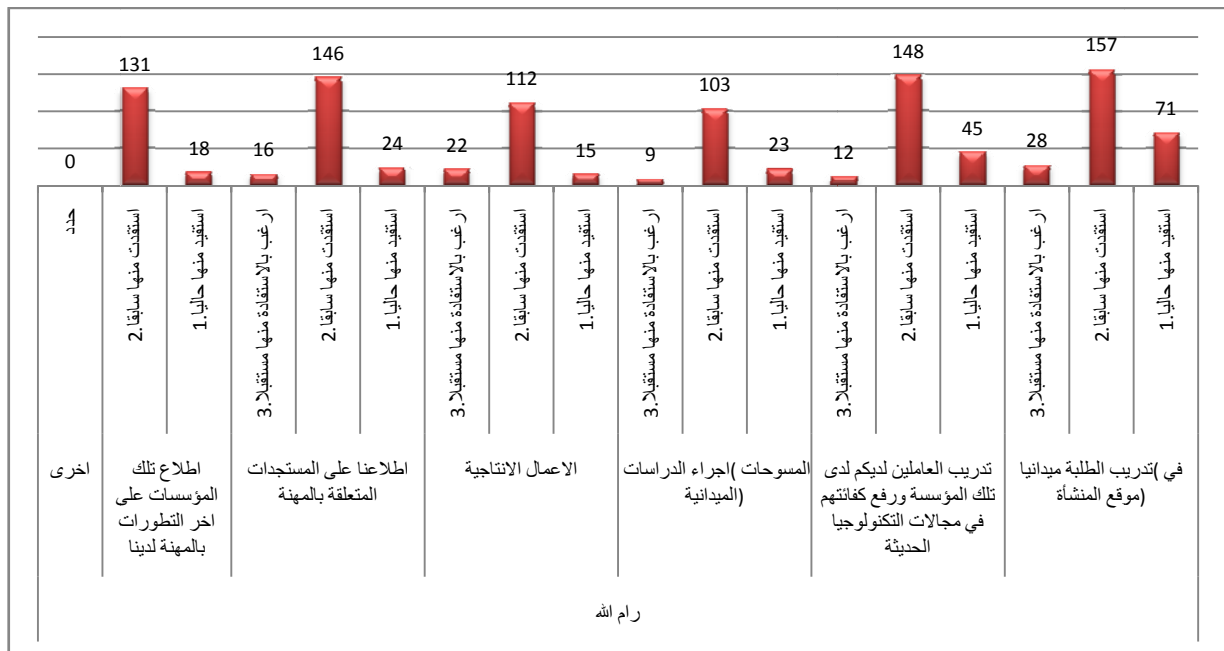
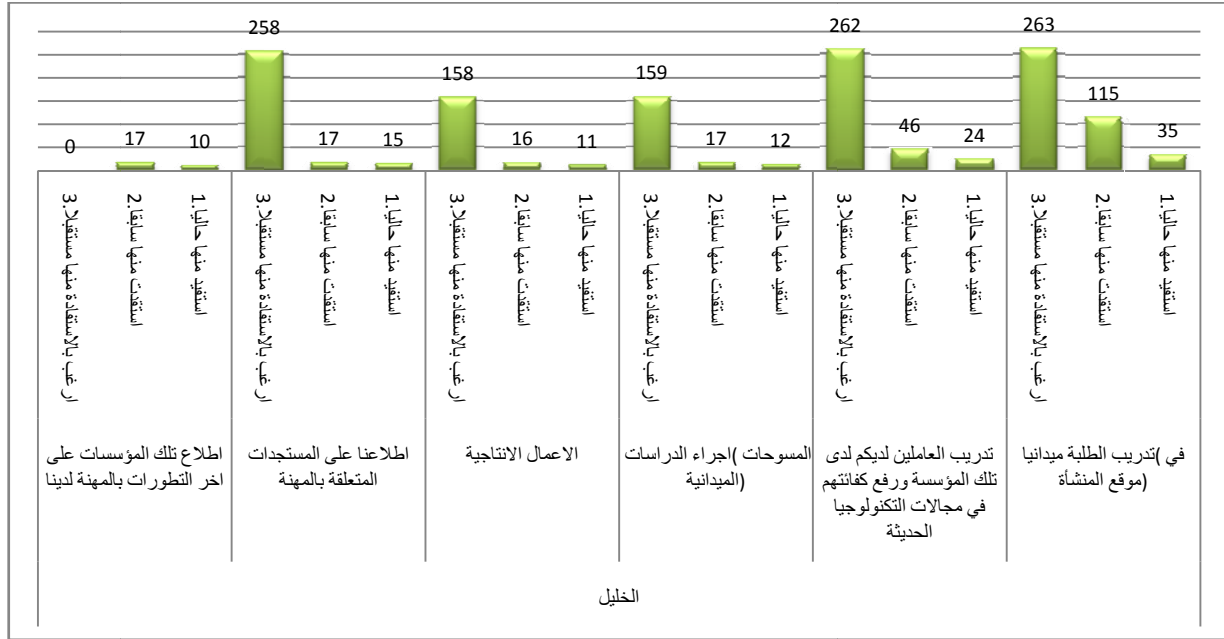


الملحق 6.2.5: الخدمات المطلوبة من مؤسسات التعليم و التدريب المهني

هل تستفيد منشآتكم من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني او ترغب الاستفادة منها مستقبلاً ؟



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





ملحق رقم 7: استمارات الدراسات

إستبانة الطالب/ة

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة
المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية لمشروع التعليم و التدريب المهني و التقني الفلسطيني

البيانات لأغراض إحصائية محضة وتعتبر سرية بموجب قانون الإحصاءات العامة رقم (4) لسنة 2000

إدخال البيانات		التدقيق		المتابعة الميدانية		الباحث/ة الميداني/ة	
B04	الإسم	B03	الإسم	B02	الإسم	B01	الإسم
	التوقيع		التوقيع		التوقيع		التوقيع
	التاريخ		التاريخ		التاريخ		التاريخ
	الرقم		الرقم		الرقم		الرقم

أولاً: معلومات عامة عن الطالب/الطالبة:							
C01	الموقع:	1	مدينة	2	بلدة (تجمع قرى)	3	قرية
C02	الصف:	1	تاسع	2	عاشر	3	أكثر
C03	الجنس:	1	ذكر	2	أنثى	3	غير محدد
ثانياً: معلومات عن الأسرة:							
C04	المؤهل العلمي للأب:	1	تعليم جامعي	2	كلية مجتمع	3	تعليم ثانوي
C05	التأهيل المهني للأب:	1	غير مؤهل من أي جهة مهنية	2	دورات مهنية قصيرة (3-6) أشهر	3	تدريب قبل التوجيهي (11 شهر - 2 سنة)
C06	عمل الأب:	1	موظف قطاع حكومي	2	موظف قطاع خاص	3	عامل
C07	المؤهل العلمي للأم:	1	تعليم جامعي	2	كلية مجتمع	3	تعليم ثانوي
C08	المؤهل المهني للأم:	1	غير مؤهلة من أي جهة مهنية	2	دورات مهنية قصيرة (3-6) أشهر	3	تدريب قبل التوجيهي (11 شهر - 2 سنة)
C09	عمل الأم:	1	موظفة قطاع حكومي	2	موظفة قطاع خاص	3	عاملة
C10	دخل الأسرة الشهري:	1	أقل من 2000 شيكل	2	2000 - 4000 شيكل	3	أكثر من 4000 شيكل
ثالثاً: المسار التعليمي:							
C11	Q11- أين ترغب/ترغبين إكمال التعليم الثانوي بعد إنهاء الصف العاشر؟	1	تعليم ثانوي أكاديمي (علوم إنسانية، علمي)	2	تعليم مهني (صناعي، تجاري، زراعي، فندقي..)	3	مراكز تدريب مهني
C12	Q12- هل تفضل/تفضلين الإستمرار في التعليم بعد إنهاء التعليم الثانوي؟	1	نعم	2	لا	3	غير متأكد

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

C13	Q13- إذا كان الجواب نعم ، فأبي من التالي تفضل/تفضلين الإلتحاق ؟
	1 جامعة 2 كلية مجتمع 3 كلية تقنية 4 أخرى (حددي):
C14	Q14- هل للوالد و الوالدة أو أي جهة أخرى تأثير على إتخاذ قرار الإتحافك بالمسار التعليمي-التدريبي؟
	1 نعم 2 لا
	Q15- إن كان الجواب نعم، الرجاء تحديد الجهة:
C15	1 العائلة 2 الأصدقاء 3 المدرسة 4 أخرى (حددي):
C16	Q16- هل لديك مهارات فنية أو مهنية سبق أن تدربت عليها ؟ 1 نعم 2 لا
C17	Q17- إذا كان الجواب نعم ، فما هي هذه المهارات؟
	1-
	2-
C18	Q18- هل سبق و إلتحقت بعمل؟
	1 نعم 2 لا
	Q19- إن كان الجواب نعم، فما هي طبيعة هذا العمل؟
	رابعاً: التعليم و التدريب المهني:
C20	Q20- هل لديك فكرة عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟
	1 نعم 2 لا
C21	Q21- إذا كان الجواب نعم ، كيف عرفت عنها؟ (أكثر من خيار)
	1 وسائل الإعلام 2 حملات التوجيه المهني
	3 الأصدقاء والمعارف 4 زيارات إلى مؤسسات التعليم المهني
	5 المرشد 6 الأستاذ
	7 المدير 8 حصص التربية المهنية
	9 خريجون سابقون 10 أخرى، حددي:
C22	Q22- هل ترى/ ترين تقصيراً في مجال التوعية المهنية؟
	1 نعم 2 لا
C23	Q23- هل ترغب/ترغبين بالإلتحاق بإحدى مراكز التدريب المهني أو التقني؟ (إن كان الجواب لا، يرجى الإنتقال مباشرة للسؤال رقم 28)
	1 نعم 2 لا
C24	Q24- إن كان الجواب نعم، الرجاء إختيار ثلاثة من التخصصات التالية التي تود/تودين الإلتحاق بها وترتيبها حسب الأولوية : (ضع ي رقم 1-2-3) حسب الأولوية داخل المربع:
	1 الكهرباء 2 الإلكترونيات 3 الاتصالات
	4 تكنولوجيا المعلومات 5 ميكانيك السيارات 6 التكيف والتبريد
	7 التجارة 8 الحدادة واللحام 9 الفندقية
	10 التجميل 11 الخياطة 12 الإدارة
	13 أخرى، حددي:
C25	Q25- ما هو سبب رغبتك بالإلتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟ (أكثر من خيار)
	1 الحصول على فرصة عمل 2 إدارة عمل خاص بعد التخرج
	3 مساعدة العائلة كمصدر دخل إضافي للعائلة 4 ضعف التحصيل العلمي
	5 وجود مؤسسة تعليم وتدريب مهني وتقني قريب من مكان السكن 6 ليس هنالك أقساط في هذه المراكز أو أقساطاً رمزية
	7 أخرى، حددي:

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

C26	Q26- بعد أن تنهي التعليم/التدريب المهني، هل لديك الرغبة بإنشاء مشروع خاص بك ؟	1	نعم	2	لا
C27	Q27- إذا كان الجواب نعم ، كيف سيتم تمويل المشروع ؟	1	تمويل ذاتي	2	صناديق تمويل (مؤسسات إقراض، بنوك)
		3	مساعدة الأهل	4	إشتراك في إشتراك مع الآخرين
		5	أخرى، حددي/ي:		
C28	Q28- ما هو سبب عدم رغبتك بالإلتحاق بمراكز التعليم و التدريب المهني ؟ (أكثر من خيار)	1	ضعف فرص العمل	2	محدودية المجالات في التعليم و التدريب المهني
		3	النظرة المجتمعية	4	ضعف التعليم و التدريب المهني في منطقتنا
		5	أخرى، حددي/ي:		
				
				
	Q29- ما هي اقتراحاتك لتطوير التعليم و التدريب المهني و زيادة الإقبال عليه؟ (أكثر من خيار)	1	تطوير البرامج المقدمة	2	تحسين نوعية التعليم
		3	تغيير النظرة المجتمعية	4	ربط التعليم و التدريب بسوق العمل
		5	أخرى، حددي/ي:		
				
C30	Q30- هل برأيك يجب إضافة برامج جديدة؟	1	نعم	2	لا
				

ملاحظات وإقتراحات:

.....

.....

نشكركم على وقتكم لإستكمال تعبئة هذه الإستبانة

إستبانة الأسرة

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة
المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية لمشروع التعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني
البيانات لأغراض إحصائية محضّة وتعتبر سرّية بموجب قانون الإحصاءات العامة رقم (4) لسنة 2000

إدخال البيانات		التدقيق		المتابعة الميدانية		الباحث/ة الميداني/ة	
B04		B03		B02		B01	
	الإسم		الإسم		الإسم		الإسم
	التوقيع		التوقيع		التوقيع		التوقيع
	التاريخ		التاريخ		التاريخ		التاريخ
	الرقم		الرقم		الرقم		الرقم

الرمز	أولاً: معلومات عامة
C01	Q1 - موقع السكن 1 مدينة 2. بلدة (تجمع قروي) 3. قرية 4. مخيم
	ثانياً: معلومات عن الأسرة
C02	Q2 - المؤهل العلمي للأب 1. تعليم جامعي 2. كلية مجتمع 3. تعليم ثانوي 4. تعليم أساسي 5. أقل من تعليم أساسي
C03	Q3 - التأهيل المهني للأب: 1. غير مؤهل من أي جهة مهنية 2. دورات مهنية قصيرة (3-6) أشهر 3. تدريب قبل التوجيهي (6-10) أشهر 4. تدريب قبل التوجيهي (11 شهر - 2 سنة) 5. تدريب سنتين بعد التوجيهي (دبلوم مهني)
C04	Q4 - عمل الأب: 1. موظف قطاع حكومي 2. موظف قطاع خاص 3. عامل 4. صاحب عمل 5. لا يعمل
C05	Q5 - المؤهل العلمي للأم: 1. تعليم جامعي 2. كلية مجتمع 3. تعليم ثانوي 4. تعليم أساسي 5. أقل من تعليم أساسي
C06	Q6 - التأهيل المهني للأم: 1. غير مؤهل من أي جهة مهنية 2. دورات مهنية قصيرة (3-6) أشهر 3. تدريب قبل التوجيهي (6-10) أشهر 4. تدريب قبل التوجيهي (11 شهر - 2 سنة) 5. تدريب سنتين بعد التوجيهي (دبلوم مهني)
C07	Q7 - عمل الأم: 1. موظفة قطاع حكومي 2. موظفة قطاع خاص 3. عاملة 4. صاحبة عمل 5. ربة منزل
C08	Q8 - دخل الأسرة الشهري: 1. أقل من 2000 شيكل 2. 2000 - 4000 شيكل 3. أكثر من 4000 شيكل
	ثالثاً: المسار التعليمي/ التدريبي:
C10	Q9 - أين ترغب/ترغبين إكمال إبتك/ إبتتك التعليم الثانوي بعد إنهاء الصف العاشر؟ 1. تعليم ثانوي أكاديمي (أدبي/ علمي) 2. تعليم مهني (مدرسة صناعية: صناعي/ تجاري/ زراعي/ فندقي) 3. تدريب مهني (مركز تدريب مهني)

C11	<p>Q10- هل تفضل/تفضلين إستمرار إبتك/إبتك في التعليم بعد إنهاء التعليم الثانوي؟</p> <p>1 نعم <input type="checkbox"/> 2 لا <input type="checkbox"/></p>
C12	<p>Q11- إذا كان الجواب نعم ، فبأي من التالي تفضل/تفضلين إلتحاق إبتك/إبتك ؟</p> <p>1 جامعة <input type="checkbox"/> 2 كلية مجتمع <input type="checkbox"/> 3 كلية تقنية <input type="checkbox"/> 4 أخرى، حدد/ي:.....</p>
C13	<p>Q12-هل لك تأثير على إتخاذ قرار إلتحاق إبتك/إبتك بمساره/مسارها التعليمي / التدريبي ؟</p> <p>1 نعم <input type="checkbox"/> 2 لا <input type="checkbox"/></p>
C14	<p>Q13- هل لأي جهات أخرى تأثير على إتخاذ قرار إلتحاق إبتك/إبتك بالمسار التعليمي – التدريبي؟</p> <p>1 نعم <input type="checkbox"/> 2 لا <input type="checkbox"/></p>
C15	<p>Q14- إن كان الجواب نعم، الرجاء تحديد الجهة:</p> <p>1 العائلة <input type="checkbox"/> 2 الأصدقاء <input type="checkbox"/> 3 المدرسة <input type="checkbox"/> 4 أخرى،حدد/ي:.....</p>
C16	<p>Q15- هل لدى إبتك/إبتك مهارات فنية أو مهنية سبق أن تدرب/ت عليها ؟</p> <p>1 نعم <input type="checkbox"/> 2 لا <input type="checkbox"/></p>
C17	<p>Q16- إذا كان الجواب نعم ، ما هي هذه المهارات؟</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>
C18	<p>Q17- هل سبق و قام/ت إبتك/إبتك بالعمل خلال العطل الصيفية او اثناء الدراسة؟</p> <p>1 نعم <input type="checkbox"/> 2 لا <input type="checkbox"/></p>
C19	<p>Q18- هل تشجع/تشجعين إبتك/إبتك على العمل خلال العطل الصيفية أو اثناء الدراسة ؟</p> <p>1 نعم <input type="checkbox"/> 2 لا <input type="checkbox"/></p>
رابعاً: التعليم والتدريب المهني والتقني:	
C20	<p>Q19- هل لديك فكرة عن مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟</p> <p>1 نعم <input type="checkbox"/> 2 لا <input type="checkbox"/></p>
C21	<p>Q20- إذا كان الجواب نعم ، كيف عرفت عنها؟ (أكثر من خيار)</p>
C22	<p>Q21- هل ترى/ترين تقصيراً في مجال التوعية المهنية؟</p> <p>1 نعم <input type="checkbox"/> 2 لا <input type="checkbox"/></p>
C23	<p>Q22- هل ترغب/ترغبين بإلتحاق إبتك/إبتك بإحد مراكز التدريب المهني أو التقني؟ (إن كان الجواب لا، يرجى الإنتقال مباشرة لسؤال رقم 27)</p>

		لا	2	لا	1	نعم
C24	Q23 - إن كان الجواب نعم، الرجاء إختيار 3 من التخصصات التالية وترتيبها حسب الأولوية: (ضع رقم 1 , 2 , 3) حسب الأولوية داخل المربع:	1. الكهرباء 4. تكنولوجيا المعلومات 7. النجارة 10. لتجميل	2. الإلكترونيات 5. ميكانيك السيارات 8. الحدادة واللحام 11. الخياطة	3. الاتصالات 6. التكييف والتبريد 9. الفندقية 12. الإدارة	13. أخرى، حددي/ي:	
C25	Q24 - ما هو سبب رغبتك بالتحاق إبتك/إبتك بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟ (اكثر من خيار)	1. الحصول على فرصة عمل 3. مساعدة العائلة كمصدر دخل إضافي للعائلة 5. وجود مركز تدريب مهني و تقني قريب من مكان السكن 7. أخرى، حددي/ي:	2. إدارة عمل خاص بعد التخرج 4. ضعف التحصيل العلمي 6. ليس هنالك أفساط في هذه المراكز لديها أفساطاً رمزية			
C26	Q25 - بعد أن ينهي إبتك/إبتك التدريب المهني، هل تشجعهم/تشجعينهم على إقامة مشروع خاص بهم ؟	1 نعم	2 لا			
C27	Q26 - إذا كان الجواب نعم ، كيف سيتم تمويل المشروع ؟	1 تمويل ذاتي 3 مساعدة الأهل	2 صناديق تمويل (مؤسسات اقراض/ بنوك) 4 أخرى، حددي/ي:			
C28	Q27 - ما هو سبب عدم رغبتك بالتحاق إبتك/إبتك بمراكز التعليم و التدريب المهني؟ (اكثر من خيار)	1 ضعف فرص العمل 3 النظرة المجتمعية 5 أخرى، حددي/ي:	2 محدودية المجالات في التعليم و التدريب المهني 4 ضعف التعليم و التدريب المهني في منطقتنا			
C29	Q28 - ما هي اقتراحاتك لتطوير التعليم و التدريب المهني و زيادة الإقبال عليه؟ (اكثر من خيار)	1 تطوير البرامج المقدمة 3 تغيير النظرة المجتمعية	2 تحسين نوعية التعليم 4 ربط التعليم و التدريب بسوق العمل 5 أخرى، حددي/ي:			
C30	Q29 - هل برأيك يجب إضافة برامج جديدة؟	1 نعم	2 لا			1- حددي/ي:

ملاحظات وإقتراحات:

نشكركم على وقتكم لإستكمال تعبئة هذه الإستبانة

إستبانة مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني

دراسة الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة

المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية لمشروع التعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني

البيانات لأغراض إحصائية محضّة وتعتبر سرّية بموجب قانون الإحصاءات العامة رقم (4) لسنة 2000

إدخال البيانات		التدقيق		المتابعة الميدانية		الباحث/ة الميداني/ة	
B04	الإسم	B03	الإسم	B02	الإسم	B01	الإسم
	التوقيع		التوقيع		التوقيع		التوقيع
	التاريخ		التاريخ		التاريخ		التاريخ
	الرقم		الرقم		الرقم		الرقم

اسم المدير/ة - المعلم/ة- المدرب/ة المهني/ة :

اسم مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني:

الرمز	أولاً: معلومات عامة:												
C01	<p>q1 مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني التي يعمل بها المدير/ة، المدرب/ة، المعلم/ة :</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1- مركز تدريب مهني تابع لوزارة العمل</td> <td><input type="checkbox"/> 7- مركز تدريب مهني وكالة</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 2- مركز تدريب مهني تابع لوزارة الشؤون الإجتماعية</td> <td><input type="checkbox"/> 8- مدرسة صناعية حكومية</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3- مركز تدريب مهني أهلي</td> <td><input type="checkbox"/> 9- مدرسة صناعية أهلية</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 4- مؤسسات القطاع الخاص</td> <td><input type="checkbox"/> 10- مؤسسات حكومية مثال: (المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5- قطاع خاص</td> <td><input type="checkbox"/> 11- أخرى:</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 6- وزارة الأسرى</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1- مركز تدريب مهني تابع لوزارة العمل	<input type="checkbox"/> 7- مركز تدريب مهني وكالة	<input type="checkbox"/> 2- مركز تدريب مهني تابع لوزارة الشؤون الإجتماعية	<input type="checkbox"/> 8- مدرسة صناعية حكومية	<input type="checkbox"/> 3- مركز تدريب مهني أهلي	<input type="checkbox"/> 9- مدرسة صناعية أهلية	<input type="checkbox"/> 4- مؤسسات القطاع الخاص	<input type="checkbox"/> 10- مؤسسات حكومية مثال: (المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات)	<input type="checkbox"/> 5- قطاع خاص	<input type="checkbox"/> 11- أخرى:	<input type="checkbox"/> 6- وزارة الأسرى	
<input type="checkbox"/> 1- مركز تدريب مهني تابع لوزارة العمل	<input type="checkbox"/> 7- مركز تدريب مهني وكالة												
<input type="checkbox"/> 2- مركز تدريب مهني تابع لوزارة الشؤون الإجتماعية	<input type="checkbox"/> 8- مدرسة صناعية حكومية												
<input type="checkbox"/> 3- مركز تدريب مهني أهلي	<input type="checkbox"/> 9- مدرسة صناعية أهلية												
<input type="checkbox"/> 4- مؤسسات القطاع الخاص	<input type="checkbox"/> 10- مؤسسات حكومية مثال: (المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات)												
<input type="checkbox"/> 5- قطاع خاص	<input type="checkbox"/> 11- أخرى:												
<input type="checkbox"/> 6- وزارة الأسرى													
C02	<p>q2- التخصصات الموجودة التي تدرّس/ت من خلالها الطالب/ة: (تحت الدراسة في هذه الإستبانة)</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1- تمديدات كهربائية - كهرباء عامة</td> <td><input type="checkbox"/> 2- أجهزة منزلية</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3- راديو و تلفزيون</td> <td><input type="checkbox"/> 4- ستالايت</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5- صيانة حاسوب</td> <td><input type="checkbox"/> 6- برمجة</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 7- إتصالات</td> <td><input type="checkbox"/> 8- صيانة أجهزة مكتبية</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 9- سكرتاريا وإدارة مكاتب</td> <td><input type="checkbox"/> 10- أخرى، حددي:</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1- تمديدات كهربائية - كهرباء عامة	<input type="checkbox"/> 2- أجهزة منزلية	<input type="checkbox"/> 3- راديو و تلفزيون	<input type="checkbox"/> 4- ستالايت	<input type="checkbox"/> 5- صيانة حاسوب	<input type="checkbox"/> 6- برمجة	<input type="checkbox"/> 7- إتصالات	<input type="checkbox"/> 8- صيانة أجهزة مكتبية	<input type="checkbox"/> 9- سكرتاريا وإدارة مكاتب	<input type="checkbox"/> 10- أخرى، حددي:		
<input type="checkbox"/> 1- تمديدات كهربائية - كهرباء عامة	<input type="checkbox"/> 2- أجهزة منزلية												
<input type="checkbox"/> 3- راديو و تلفزيون	<input type="checkbox"/> 4- ستالايت												
<input type="checkbox"/> 5- صيانة حاسوب	<input type="checkbox"/> 6- برمجة												
<input type="checkbox"/> 7- إتصالات	<input type="checkbox"/> 8- صيانة أجهزة مكتبية												
<input type="checkbox"/> 9- سكرتاريا وإدارة مكاتب	<input type="checkbox"/> 10- أخرى، حددي:												
الرمز	ثانياً: مدى إقبال الطلاب-الطالبات على المهن الموجودة:												
C03	<p>Q3-العدد المتقدم للمهنة هذا العام مقارنة بالطاقة الإستيعابية:</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1- نفس العدد المطلوب/ الطاقة الإستيعابية</td> <td><input type="checkbox"/> 2- أقل من العدد المطلوب / الطاقة الإستيعابية</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3- أكثر من العدد المطلوب/ الطاقة الإستيعابية بنسبة 1.5</td> <td><input type="checkbox"/> 4- أكثر بمعدل الضعف</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5- أكثر بمعدل ضعفي النسبة</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1- نفس العدد المطلوب/ الطاقة الإستيعابية	<input type="checkbox"/> 2- أقل من العدد المطلوب / الطاقة الإستيعابية	<input type="checkbox"/> 3- أكثر من العدد المطلوب/ الطاقة الإستيعابية بنسبة 1.5	<input type="checkbox"/> 4- أكثر بمعدل الضعف	<input type="checkbox"/> 5- أكثر بمعدل ضعفي النسبة							
<input type="checkbox"/> 1- نفس العدد المطلوب/ الطاقة الإستيعابية	<input type="checkbox"/> 2- أقل من العدد المطلوب / الطاقة الإستيعابية												
<input type="checkbox"/> 3- أكثر من العدد المطلوب/ الطاقة الإستيعابية بنسبة 1.5	<input type="checkbox"/> 4- أكثر بمعدل الضعف												
<input type="checkbox"/> 5- أكثر بمعدل ضعفي النسبة													
C04	<p>Q4-هل هناك تغيير بعدد طلبات الإلتحاق بالمهنة مقارنة بالأعوام الماضية؟</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1- نعم فهناك إزداد بعدد طلبات الإلتحاق</td> <td><input type="checkbox"/> 2- نعم فهناك نقصان بعدد طلبات الإلتحاق</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3- لا يوجد تغيير</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1- نعم فهناك إزداد بعدد طلبات الإلتحاق	<input type="checkbox"/> 2- نعم فهناك نقصان بعدد طلبات الإلتحاق	<input type="checkbox"/> 3- لا يوجد تغيير									
<input type="checkbox"/> 1- نعم فهناك إزداد بعدد طلبات الإلتحاق	<input type="checkbox"/> 2- نعم فهناك نقصان بعدد طلبات الإلتحاق												
<input type="checkbox"/> 3- لا يوجد تغيير													
الرمز	ثالثاً: ميزات ومعيقات التدريب على المهنة الموجودة:												
C05	<p>Q5-اذكر اهم ميزات التدريب على المهنة لديكم: (اكثر من خيار)</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1- لدينا معدات متقدمة</td> <td><input type="checkbox"/> 2- لدينا مدربين مرتبطين مع سوق العمل</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3- التدريب العملي لدينا مستند لسوق العمل</td> <td><input type="checkbox"/> 4- نحدث التدريب باستمرار</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5- نرسل طلابنا الى سوق العمل للتدريب قبل التخرج ونتابعهم في اماكن تدريبهم</td> <td><input type="checkbox"/> 6- نتواصل مع سوق العمل باستمرار</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 7- أخرى: ارجو ذكرها:</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1- لدينا معدات متقدمة	<input type="checkbox"/> 2- لدينا مدربين مرتبطين مع سوق العمل	<input type="checkbox"/> 3- التدريب العملي لدينا مستند لسوق العمل	<input type="checkbox"/> 4- نحدث التدريب باستمرار	<input type="checkbox"/> 5- نرسل طلابنا الى سوق العمل للتدريب قبل التخرج ونتابعهم في اماكن تدريبهم	<input type="checkbox"/> 6- نتواصل مع سوق العمل باستمرار	<input type="checkbox"/> 7- أخرى: ارجو ذكرها:					
<input type="checkbox"/> 1- لدينا معدات متقدمة	<input type="checkbox"/> 2- لدينا مدربين مرتبطين مع سوق العمل												
<input type="checkbox"/> 3- التدريب العملي لدينا مستند لسوق العمل	<input type="checkbox"/> 4- نحدث التدريب باستمرار												
<input type="checkbox"/> 5- نرسل طلابنا الى سوق العمل للتدريب قبل التخرج ونتابعهم في اماكن تدريبهم	<input type="checkbox"/> 6- نتواصل مع سوق العمل باستمرار												
<input type="checkbox"/> 7- أخرى: ارجو ذكرها:													
C06	<p>Q6-اذكر اهم المعيقات امام التدريب على المهنة لديكم: (اكثر من خيار)</p> <table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1- ليس لدينا معدات متقدمة</td> <td><input type="checkbox"/> 2- لم يتم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 3- التدريب العملي لدينا تمارين غيرمستندة لسوق العمل</td> <td><input type="checkbox"/> 4- لا يوجد علاقة مع سوق العمل</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5- لا نرسل طلابنا الى سوق العمل للتدريب قبل التخرج</td> <td><input type="checkbox"/> 6- لا يوجد منهاج</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 7- فترة التدريب غير كافية</td> <td><input type="checkbox"/> 7- أخرى: ارجو ذكرها:</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1- ليس لدينا معدات متقدمة	<input type="checkbox"/> 2- لم يتم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة	<input type="checkbox"/> 3- التدريب العملي لدينا تمارين غيرمستندة لسوق العمل	<input type="checkbox"/> 4- لا يوجد علاقة مع سوق العمل	<input type="checkbox"/> 5- لا نرسل طلابنا الى سوق العمل للتدريب قبل التخرج	<input type="checkbox"/> 6- لا يوجد منهاج	<input type="checkbox"/> 7- فترة التدريب غير كافية	<input type="checkbox"/> 7- أخرى: ارجو ذكرها:				
<input type="checkbox"/> 1- ليس لدينا معدات متقدمة	<input type="checkbox"/> 2- لم يتم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة												
<input type="checkbox"/> 3- التدريب العملي لدينا تمارين غيرمستندة لسوق العمل	<input type="checkbox"/> 4- لا يوجد علاقة مع سوق العمل												
<input type="checkbox"/> 5- لا نرسل طلابنا الى سوق العمل للتدريب قبل التخرج	<input type="checkbox"/> 6- لا يوجد منهاج												
<input type="checkbox"/> 7- فترة التدريب غير كافية	<input type="checkbox"/> 7- أخرى: ارجو ذكرها:												
الرمز	رابعاً: مدى توظيف الخريجين /الخريجات بالمهنة بعد التخرج:												
C07	<p>q7- ما هي مجالات توظيف الخريجين /الخريجات؟ (الرجاء الترتيب بدءاً من المجال ذي النسبة الأعلى)</p>												

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

	<input type="checkbox"/> -1	<input type="checkbox"/> -2
	<input type="checkbox"/> -3	<input type="checkbox"/> -4
	<input type="checkbox"/> -5	<input type="checkbox"/> -6
	<input type="checkbox"/> -7	<input type="checkbox"/> -8
C08	q8- هل لاحظت تغيير بنسبة التوظيف الحالية للخريجين/ الخريجات مقارنة بالأعوام الماضية؟	
	<input type="checkbox"/> 1- نعم فهناك إزدياد بنسبة التوظيف	
	<input type="checkbox"/> 2- نعم فهناك نقصان بنسبة التوظيف	
	<input type="checkbox"/> 3- لا يوجد تغيير	

q9- إذا لاحظت إزدياد بنسبة التوظيف، الرجاء تحديد المجالات:

C9

.....
.....

C10

q10- هل تقوم/تقومين بدراسة تتبعية للخريجين/ ات ؟

2- لا

1- نعم

C11.1

Q11- الرجاء وضع نسبة التوظيف - التوظيف الذاتي- البطالة لكل مهنة : (إذا لم يتم القيام بالدراسة التتبعية، الرجاء وضع تقديرك للتالي ان توفر لديك المعلومات):

أ- للخريجين الذكور:

%100-86	%85-71	%70-51	%50-26	%25-16	%15-0

C11.2

ب- للخريجات الإناث:

%100-86	%85-71	%70-51	%50-26	%25-16	%15- 00

خامساً: خدمة الخريج/ة والعلاقة مع سوق العمل:

q12.1- هل قدمت مؤسستكم خدمات للخريج او ترغب بتقديمها مستقبلاً ؟ (أكثر من خيار)

C12.1 1- نقدمها حالياً 2- قدمتها المؤسسة سابقاً 3- نرغب بتقديمها مستقبلاً 4- لا نرغب بتقديمها مستقبلاً

C12.2 (إن كان الجواب لا نرغب بتقديمها مستقبلاً، يرجى الإنتقال مباشرة لسؤال رقم q13)

إذا كان الجواب نعم ، ما هي هذه الخدمات؟(q12.2) الرجاء الإجابة على جميع البنود انناه:

نرغب بتقديمها مستقبلاً (نعم/لا)	قدمتها المؤسسة سابقاً(نعم/لا)	نقدمها حالياً (نعم/لا)
		1 ربطهم مع سوق العمل بعد التخرج وإيجاد فرص تدريب وعمل
		2 المتابعة في سوق العمل
		3 التدريب ورفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة
		4 إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة
		5 - دعوتهم للإجتماع و نقاش اشكالاتهم
		6 مساعدتهم على تشكيل رابطة للخريجين

7 أخرى، الرجاء ذكرها:			
C13.1 q13.1- هل قدمت مؤسستكم خدمات لسوق العمل او ترغب بتقديمها مستقبلاً ؟ <input type="checkbox"/> 1- نقدمها حالياً <input type="checkbox"/> 2- قدمتها المؤسسة سابقاً <input type="checkbox"/> 3- نرغب بتقديمها مستقبلاً <input type="checkbox"/> 4- لا نرغب بتقديمها مستقبلاً			
(إن كان الجواب لا نرغب بتقديمها مستقبلاً، يرجى الانتقال مباشرة لسؤال رقم q14)			
C13.2 **- إذا كان الجواب نعم ، ما هي هذه الخدمات؟ (q13.2) الرجاء الإجابة على جميع البنود ادناه:			
نقدمها حالياً (نعم/لا)	قدمتها المؤسسة سابقاً (نعم/لا)	نرغب بذلك مستقبلاً (نعم/لا)	
			1.تدريب الطلبة ميدانياً (في موقع المنشأة) :
			تدريب العاملين في سوق العمل و رفع كفاءتهم في مجالات 2.التكنولوجيا الحديثة
			3. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية/ بيئة العمل)
			4.إطلاعهم على المستجدات المتعلقة بالمهنة
			5. إستضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة لديهم
			6.أخرى، حدّدي :
C14.1 q14.1- هل تمت او تتم استشارة سوق العمل لتطوير التدريب لديك او ترغب بذلك مستقبلاً ؟ <input type="checkbox"/> 1- تتم حالياً <input type="checkbox"/> 2- تمت سابقاً <input type="checkbox"/> 3- نرغب بذلك مستقبلاً <input type="checkbox"/> 4- لا نرغب بذلك مستقبلاً			
(إن كان الجواب لا نرغب بتقديمها مستقبلاً، يرجى الانتقال مباشرة لسؤال رقم q15)			
C14.2 **- إذا كان الجواب نعم ، كيف تمت تلك الإستشارة؟ (q14.2) الرجاء الإجابة على جميع البنود ادناه:			
تتم حالياً (نعم/لا)	تمت سابقاً (نعم/لا)	نرغب بذلك مستقبلاً (نعم/لا)	
			1. دراسة الإحتياجات تدريبية
			2. اشراكهم بلجان مهنية
			3. اشراكهم بمجلس الإدارة
			4. اجتماعات سنوية و/او دورية
			5. متابعة مدى رضاهم عن الخريجين
			6. أخرى، حدّدي :

ملاحظة: يعيى المدير استمارة لكل تخصص و يوضح التخصص لهذه الإستمارة في السؤال اعلاه.

C15

ملاحظات وإقتراحات:

نشكركم على وقتكم لإستكمال تعبئة هذه الإستبانة

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

إستبانة الخريج/ة

البيانات لأغراض إحصائية محضه وتعتبر سرية بموجب قانون الإحصاءات العامة رقم (4) لسنة 2000:

إدخال البيانات		التدقيق		المتابعة الميدانية		الباحث/ة الميداني/ة	
B04	الإسم	B03	الإسم	B02	الإسم	B01	الإسم
	التوقيع		التوقيع		التوقيع		التوقيع
	التاريخ		التاريخ		التاريخ		التاريخ
	الرقم		الرقم		الرقم		الرقم
الرمز	أولاً: معلومات عامة:						
C01	q1- سنة التخرج						
	5	2004	3	2006	1	2008	
	6	قبل ال 2004	4	2005	2	2007	
C02	q2- الجنس						
		2	أنثى	1			
C03	Q3 العمر -						
		4	أكثر من 27	3	26-24	2	23-21
C04	q4- حدّد/ي المؤهل العلمي قبل الإلتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:						
	3	أنهى تعليمه الثانوي	2	أنهى التعليم الأساسي	1		(العاشر)
C05	Q5مكان السكن -						
	3	محافظة الخليل	2	محافظة رام الله	1		محافظة نابلس
C06	Q6						
	4	مخيم	3	قرية	2	1	بلدة (تجمع قرى)
C07	Q7 موقع العمل الحالي -						
	4	مخيم	3	قرية	2	1	بلدة (تجمع قرى)

إسم الخريج/ة:.....

إسم مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني التي تخرجت منها وموقعها:.....

ثانياً: بيانات عامة عن الخريج بخصوص التدريب المهني والتقني:	
C08	Q8- مؤسسة التعليم والتدريب المهني والتقني التي تخرجت منها المتدرب/ة:
	1- <input type="checkbox"/> مركز تدريب مهني تابع لوزارة العمل
	2- <input type="checkbox"/> مركز تدريب مهني تابع لوزارة الشؤون الإجتماعية
	3- <input type="checkbox"/> مركز تدريب مهني أهلي
	4- <input type="checkbox"/> مؤسسات القطاع الخاص
	5- <input type="checkbox"/> قطاع خاص
	6- <input type="checkbox"/> وزارة الأسر
	7- <input type="checkbox"/> مركز تدريب مهني وكالة
	8- <input type="checkbox"/> مدرسة صناعية حكومية
	9- <input type="checkbox"/> مدرسة صناعية أهلية
	10- <input type="checkbox"/> مؤسسات حكومية مثال: (المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات)
	11- <input type="checkbox"/> أخرى:
C09	Q9- إذا تم التخرج من مدرسة صناعية؛ الرجاء تحديد ما إذا كان التخرج من فرع:
	1- <input type="checkbox"/> توجيهي
	2- <input type="checkbox"/> تطبيقي
C10	Q10- إذا أتممت التدريب في أحد مراكز التدريب المهني، فهل حصلت على شهادة التوجيهي؟
	1- <input type="checkbox"/> نعم
	2- <input type="checkbox"/> لا
C11	Q11- التخصص :
	1- <input type="checkbox"/> تمديدات كهربائية - كهرباء عامة
	2- <input type="checkbox"/> أجهزة منزلية
	3- <input type="checkbox"/> راديو و تلفزيون
	4- <input type="checkbox"/> ستاليت
	5- <input type="checkbox"/> صيانة حاسوب
	6- <input type="checkbox"/> برمجة
	7- <input type="checkbox"/> إتصالات
	8- <input type="checkbox"/> صيانة أجهزة مكتبية
	9- <input type="checkbox"/> أخرى، حدّد/ي:
C12	Q12- أسباب الإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني: (؟ أكثر من خيار)
	1- <input type="checkbox"/> فرص أفضل للتوظيف
	2- <input type="checkbox"/> فرص أفضل لفتح مشروع خاص
	3- <input type="checkbox"/> للحصول على شهادة
	4- <input type="checkbox"/> عدم القدرة على إكمال التعليم الأكاديمي
	5- <input type="checkbox"/> تشجيع الأهل والأصدقاء
	6- <input type="checkbox"/> قصص نجاح من حولي
	7- <input type="checkbox"/> مدر مالياً
	8- <input type="checkbox"/> أخرى، حدّد/ي:

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

C13	Q13- أسباب الإلتحاق بالتخصص: (أكثر من خيار)	
	<input type="checkbox"/> 1- فرص أفضل للتوظيف	<input type="checkbox"/> 4- للحصول مهارات لإستعمالها في حياتي الشخصية و ليس بالعمل
	<input type="checkbox"/> 2- فرص أفضل لفتح مشروع خاص	<input type="checkbox"/> 5- لم تتح لي الفرصة للإلتحاق بمهن أخرى
	<input type="checkbox"/> 3- الميول الذاتية تجاه التخصص	<input type="checkbox"/> 6- أخرى، حدد/ي:
الرمز	ثالثاً: بيانات عامة عن الخريج بخصوص التشغيل و التشغيل الذاتي:	
C14	Q14- ما الذي تقوم/ تقومين به حالياً؟	
	<input type="checkbox"/> 1- أكمل تعليمي	<input type="checkbox"/> 6- عاطل عن العمل و أبحث عن عمل
	<input type="checkbox"/> 2- عامل بأجر	<input type="checkbox"/> 7- عاطل عن العمل و لا أبحث عن عمل
	<input type="checkbox"/> 3- عامل لحسابي الخاص	<input type="checkbox"/> 8- لدي مشروع خاص
	<input type="checkbox"/> 4- اعمل في مشروع الأسرة مدفوع الأجر	<input type="checkbox"/> 9- شريك في مشروع عائلي
	<input type="checkbox"/> 5- اعمل في مشروع الأسرة غير مدفوع الأجر	<input type="checkbox"/> 10- أخرى، حدد/ي:
	- في حالة اكمال التعليم او البطالة ارجو الإنتقال الى سؤال رقم 37	
C15	Q15- هل اضطررت لتغيير مكان السكن (مدينة؛ قرية؛ مخيم) الذي كنت تعيش/تعيشين به قبل الدورة للعمل او لانشاء مشروعك الخاص؟	
	<input type="checkbox"/> 1- نعم	<input type="checkbox"/> 2- لا
C16	Q16- هل تساهم في تحمل الأعباء المالية لعائلتك؟ <input type="checkbox"/> 1- نعم <input type="checkbox"/> 2- لا	
C17	Q17- إذا كانت الإجابة نعم، الرجاء تحديد إلى أي مدى يقوم بذلك الحالي بتغطية إحتياجات أسرته الأساسية؟	
	<input type="checkbox"/> 1- أقل من 25%	<input type="checkbox"/> 3- 51% - 75%
	<input type="checkbox"/> 2- 26% - 50%	<input type="checkbox"/> 5- 76% - 100%
C18	Q18- في حالة الأجر و العمل للحساب الخاص، هل لعملك علاقة بالتدريب الذي تلقته؟	
	<input type="checkbox"/> 1- نعم اعمل في نفس مجال التخصص <input type="checkbox"/> 1- نعم اعمل في مجال قريب من مجال التخصص	<input type="checkbox"/> 2- لا
C19	Q19- إذا كانت الإجابة لا ارجو ذكر السبب المباشر: -	
	<input type="checkbox"/> 1- لم أجد عملاً في مجال التخصص	<input type="checkbox"/> 2- اعمل في مشروع العائلة
	<input type="checkbox"/> 3- لم أجد عمل في مجال التخصص في موقع السكن ولم أستطع الإنتقال او التنقل	<input type="checkbox"/> 4- ظروف العمل الحالي افضل من ظروف العمل بالتخصص
	<input type="checkbox"/> 5- العمل الحالي او مشروعني الحالي مجدي اكثر	<input type="checkbox"/> 6- أخرى: _____
	- في حالة وجود مشروع خاص او كنت شريك في مشروع عائلي ارجو الإنتقال الى سؤال رقم (30)	
C20	Q20- هل حصلت على تدريب في سوق العمل اثناء التدريب قبل التخرج؟	
	<input type="checkbox"/> 1- نعم	<input type="checkbox"/> 2- لا
C21	Q21- إذا كانت الإجابة نعم هل ساعدك ذلك على ايجاد عملك الحالي او انشاء مشروعك؟	
	<input type="checkbox"/> 1- نعم	<input type="checkbox"/> 2- لا
C22	Q22- في حالة العمل بأجر، الرجاء ذكر الوظيفة الحالية بالتحديد:	
C23	Q23- كم من الوقت إستغرقك لإيجاد عملك الحالي بعد التدريب؟	
	<input type="checkbox"/> 1- أقل من 6 أشهر	<input type="checkbox"/> 2- 7 أشهر - 12 شهر
	<input type="checkbox"/> 3- أكثر من 12 أشهر	
C24	Q24- طريقة الحصول على عمل المباشرة:	
	<input type="checkbox"/> 1- نفس مكان التدريب السابق	<input type="checkbox"/> 5- عن طريق التوجيه و الإرشاد من مؤسسة التعليم والتدريب المهني و التقني
	<input type="checkbox"/> 2- عن طريق العلاقات الشخصية	<input type="checkbox"/> 6- عن طريق المعلم/ة و المدير/ة
	<input type="checkbox"/> 3- عن طريق مكاتب العمل	<input type="checkbox"/> 7- وسائل الإعلام
	<input type="checkbox"/> 4- عن طريق البحث الذاتي	<input type="checkbox"/> 8- أخرى: _____
C25	Q25- ما هو شكل العمالة التي تنطبق عليك؟	
	<input type="checkbox"/> 1- متدرب/ة (بدون أجر)	<input type="checkbox"/> 2- عامل/ة بصورة مؤقتة - بديل/او تحت التجربة
	<input type="checkbox"/> 3- عامل/ة بصورة منقطعة - حسب الطلب او على القطعة	<input type="checkbox"/> 4- عامل/ة بوظيفة كاملة
	<input type="checkbox"/> 5- عامل/ة بوظيفة جزئية	<input type="checkbox"/> 6- أخرى: _____
	Q26- كم ساعة بالأسبوع تعمل/تعملين بالمعدل؟	
C26	<input type="checkbox"/> 1- أقل من 20 ساعة	<input type="checkbox"/> 3- (31-40) ساعة
	<input type="checkbox"/> 2- (21-30) ساعة	<input type="checkbox"/> 4- أكثر من 40 ساعات
c27	Q27- منذ متى و أنت تعمل/تعملين في هذا العمل؟	
	<input type="checkbox"/> 1- أقل من عام	<input type="checkbox"/> 2- من عام إلى عامين
	<input type="checkbox"/> 2- من عامين إلى ثلاث اعوام	<input type="checkbox"/> 4- أكثر من ثلاث اعوام
c28	Q28- ما هي طريقة الدفع؟	
	<input type="checkbox"/> 1- راتب شهري	<input type="checkbox"/> 3- يومي
	<input type="checkbox"/> 2- أسبوعي	<input type="checkbox"/> 4- بالقطعة - لقاء الخدمة المقدمة
	<input type="checkbox"/> 6- أخرى: _____	

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

C29	Q29- الدخل اليومي :		
	<input type="checkbox"/> 1- أقل من 65 ش	<input type="checkbox"/> 3- 86-150 ش	
	<input type="checkbox"/> 2- 66-85 ش	<input type="checkbox"/> 4- أكثر من 151 ش	
	***- في حالة التوظيف الذاتي، أ- الرجاء توضيح ما هو المشروع الذي لديك:		
C30	Q30 - هل مشروعك الفردي/ العائلي:		
	<input type="checkbox"/> 1- بعيد عن البيت	<input type="checkbox"/> 2- في البيت	
C31	Q31- إذا كان لديك مشروع فردي/ او كنت شريك في مشروع عائلي: أ- كم من الوقت و أنت تقوم/ين بذلك؟		
	<input type="checkbox"/> 1- أقل من عام	<input type="checkbox"/> 2- من عام إلى عامين	
	<input type="checkbox"/> 2- من عامين إلى ثلاث اعوام	<input type="checkbox"/> 4- أكثر من ثلاث اعوام	
C32	Q32- هل توظف/توظفين آخرين؟		
	<input type="checkbox"/> 1- نعم	<input type="checkbox"/> 2- لا	
C33	Q33- إذا كانت الإجابة نعم، كم شخص بالمجموع؟ ذكور: إناث:		
C34	Q34- كم شخصاً من عائلتك؟		
C35	Q35- كم متدرب يوجد عندك؟ (من العدد الإجمالي لموظفيك؟)		
C36	Q36- كيف تم تمويل مشروعك الخاص/ العائلي؟		
	تمويل ذاتي	1	صناديق تمويل
		2	مساعدة الأهل
		3	
C37	***** في حالة البطالة (عدم العمل أو عدم التوظيف الذاتي) بالوقت الحالي: Q37- هل حصلت على أي عمل بعد إنهاءك التدريب ؟		
	<input type="checkbox"/> 1- نعم	<input type="checkbox"/> 2- لا	
C38	Q38- في حالة إكمالك التعليم، هل تعلمك له علاقة بتدريبك السابق الذي تلقته؟		
	<input type="checkbox"/> 1- نعم	<input type="checkbox"/> 2- قليلاً	<input type="checkbox"/> 3- لا
C39	Q39- إلى أي حد أنت تستفيد/تستفيدين من المهارات التي تعلمتها أثناء التدريب/ التعليم المهني؟		
	<input type="checkbox"/> 1- لا أعلم	<input type="checkbox"/> 4- أحياناً في العمل	
	<input type="checkbox"/> 2- دائماً في العمل	<input type="checkbox"/> 5- أحياناً في المنزل	
	<input type="checkbox"/> 3- دائماً في المنزل	<input type="checkbox"/> 6- أخرى: _____	
C40	Q40- هل تظن أن إختيارك التدريب/ التعليم المهني صائباً؟		
	<input type="checkbox"/> 1- نعم، كان صائباً	<input type="checkbox"/> 2- لا، كان يجب أن اتجه الي مسار اخر	<input type="checkbox"/> 3- لا أعرف
C41	Q41- هل تظن أن إختيارك التخصص كان صائباً؟		
	<input type="checkbox"/> 1- نعم، كان صائباً	<input type="checkbox"/> 2- لا، كان يجب أن اتعلم شيئاً اخر	<input type="checkbox"/> 3- لا أعرف
C42.1	Q42.1- مقارنة بتوقعاتك، -ا التعليم و التدريب المهني الذي حصلت عليه:		
	<input type="checkbox"/> 1- لئى توقعاتي بالكامل	<input type="checkbox"/> 3- لئى 50% من توقعاتي	
C42.2	<input type="checkbox"/> 2- لئى 75% من توقعاتي	<input type="checkbox"/> 4- التعليم/ التدريب كان ضعيف	
	Q42.2 إذا كان التعليم و التدريب المهني برأيك ضعيف، الرجاء ذكر الأسباب		
C43	Q43.1- هل حصلت على الخدمات التالية من مؤسسة التعليم و التدريب المهني التي تدرت فيها بعد التخرج او ترغب الاستفادة منها مستقبلاً ؟ (أكثر من خيار) <input type="checkbox"/> 1- أستفيد منها حالياً <input type="checkbox"/> 2- إستفدت منها سابقاً <input type="checkbox"/> 3- أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً <input type="checkbox"/> 4- لا أرغب بالاستفادة منها (إن كان الجواب لا أرغب بالاستفادة منها ، يرجى الانتقال مباشرة لسؤال رقم 47)		
	إذا كان الجواب نعم ، ما هي هذه الخدمات؟ Q43.2؟ الرجاء الإجابة على جميع البنود ادناه:		
	أستفيد منها حالياً (نعم/لا)	إستفدت منها سابقاً (نعم/لا)	أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً (نعم/لا)
			1. التدريب و رفع الكفاءة في مجالات التكنولوجيا الحديثة
			2. إطلاعنا على المستجدات المتعلقة بالمهنة
			3. دعوتنا للإجتماع و نقاش اشكالاتنا:
			4. مساعدتنا على تشكيل رابطة للخريجين
			5. أخرى: _____
C44	Q44- هل حصلت على اي من الخدمات السابقة من مؤسسات اخرى؟ (مؤسسات التعليم و التدريب المهني الاخرى و مؤسسات او برامج اخرى مثال الGTZ)		
	<input type="checkbox"/> 1- نعم	<input type="checkbox"/> 2- لا	
C45	Q45- اذا كانت الإجابة نعم ارجو ذكر المؤسسة و نوع الخدمة		
		

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

ثالثاً: العلاقة بين التدريب والعمل أو إنشاء مشروع:

C46

Q46 في حال التوظيف: ما أكثر شيء ساعدك على التشغيل- إيجاد عمل بعد التخرج؟ الرجاء تقييم جميع البنود ادناه:

3 = ساعد أكثر	2 = ساعد قليلاً	1 = لم يساعد على الإطلاق	0 = لا ينطبق	
				1المهارات التي أعرفها قبل التدريب
				2.مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب
				3المهارات الحياتية التي تعلمتها
				4الإنتقال إلى مكان آخر غير موقع السكن
				5التوجيه و التدريب و الإرشاد الذي تقدمه المؤسسة
				6الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني قبل التخرج
				7الناس الذين التقيت بهم من خلال التدريب الميداني
				8أمور أخرى ساعدتك

يقصد بالمؤسسة: مؤسسة التعليم و التدريب المهني و التقني التي تخرج/ت منها
في حالة وجود أسباب أخرى، الرجاء التحديد

C47

Q47- في حال التوظيف الذاتي: ما أكثر شيء ساعدك على إنشاء مشروعك الخاص بعد التخرج؟ الرجاء تقييم جميع البنود ادناه:

3 = ساعد أكثر	2 = ساعد قليلاً	1 = لم يساعد على الإطلاق	0 = لا ينطبق	
				1المهارات التي أعرفها قبل التدريب
				2مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب
				3الإنتقال إلى مكان آخر غير موقع السكن
				4المهارات الحياتية التي تعلمتها في المؤسسة
				5المهارات الإدارية و الريادية التي تعلمتها
				6التوجيه و التدريب و الإرشاد الذي تقدمه المؤسسة
				7الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني قبل التخرج
				8الناس الذين التقيت بهم من خلال التدريب الميداني
				9القرض الذي حصلت عليه من مؤسسات الإقراض/ البنوك
				10أمور أخرى ساعدتك

يقصد بالمؤسسة: مؤسسة التعليم و التدريب المهني و التقني التي تخرج/ت منها
في حالة وجود أسباب أخرى، الرجاء التحديد

C48

Q48 حال البطالة: ما الذي أعاقك عن التشغيل- إيجاد عمل؟ الرجاء تقييم جميع البنود ادناه:

3 = ساعد أكثر	2 = ساعد قليلاً	1 = لم يساعد على الإطلاق	0 = لا ينطبق	
				1نقص خبرة المدربين في المؤسسة
				2ضعف التجهيزات في المؤسسة
				3قلة فرص التوظيف في مكان سكني
				4قلة التدريب العملي أثناء التعليم / التدريب
				5التدريب المهني لم يوفر المعلومات الكافية
				6عدم التدريب في السوق قبل التخرج
				7ليس لدي علاقة بالسوق أو الإطلاع عليه أثناء التدريب
				8المسؤوليات العائلية
				9قلة مهارات العمل و المعرفة
				10المعاش لا يكفي المواصلات
				11ساعات العمل طويلة
				12الإعمال المتوفرة ليست في مجال التخصص
				13بيئة العمل غير ملائمة
				14. أخرى: _____

C49

Q49- أ) هل اردت انشاء مشروع خاص و لم تتمكن من ذلك:

1- نعم 2- لا

C50

Q50 ب) إذا كانت الإجابة نعم، ما الذي أعاقك عن إنشاء مشروعك الخاص بعد التخرج؟ الرجاء تقييم جميع البنود ادناه:

3 = ساعد أكثر	2 = ساعد قليلاً	1 = لم يساعد على الإطلاق	0 = لا ينطبق	
				1نقص خبرة المدربين في المؤسسة
				2ضعف التجهيزات في المؤسسة
				3عدم وجود فرص للأعمال الحرة في المكان الذي أعيش فيه
				4قلة التدريب العملي أثناء التعليم / التدريب
				5التدريب/ التعليم المهني لم يوفر المعلومات الكافية
				6عدم التدريب في السوق قبل التخرج
				7ليس لدي علاقة بالسوق أو الإطلاع عليه أثناء التدريب
				8المسؤوليات العائلية
				9قلة مهارات العمل و المعرفة
				10قلة الإمكانيات المالية و الإئتمانية
				11ساعات العمل طويلة
				12. أخرى: _____

□ 2- لا

□ 1- نعم

C51 إذا كانت الإجابة لا، الرجاء التوضيح :
- حددي أهم المهارات الأساسية التي حصلت عليها أثناء التدريب ومارستها أثناء العمل و الفجوات والإقتراحات

q52 للمهارات المهنية:

المهارات المهنية التي حصلت عليها ومارستها أثناء التدريب	المهارات المهنية التي مارستها أثناء العمل	الفجوات و الإقتراحات للتطوير
.....
.....
.....
.....

Q53- حددي أهم المهارات الأساسية التي حصلت عليها أثناء التدريب ومارستها أثناء العمل و الفجوات و الإقتراحات للمهارات الإدارية و الريادية؟

المهارات التي حصلت عليها ومارستها أثناء التدريب	المهارات الإدارية و الريادية	الفجوات و الإقتراحات للتطوير
.....
.....
.....
.....

Q54- حددي أهم المهارات الأساسية التي حصلت عليها أثناء التدريب ومارستها أثناء العمل و الفجوات و الإقتراحات للمهارات الشخصية/ الحياتية ؟

المهارات الشخصية التي حصلت عليها ومارستها أثناء التدريب	المهارات الشخصية التي مارستها أثناء العمل	الفجوات و الإقتراحات للتطوير
.....
.....
.....
.....

ملاحظات وإقتراحات:

.....
.....

نشكركم على وقتكم لإستكمال تعبئة هذه الإستبانة

إستبانة صاحب/ة العمل

البيانات لأغراض إحصائية محضة وتعتبر سرية بموجب قانون الإحصاءات العامة رقم (4) لسنة 2000

إدخال البيانات			التدقيق			المتابعة الميدانية			الباحث/ة الميداني/ة		
B04		الإسم	B03		الإسم	B02		الإسم	B01		الإسم
		التوقيع			التوقيع			التوقيع			التوقيع
		التاريخ			التاريخ			التاريخ			التاريخ
		الرقم			الرقم			الرقم			الرقم
نتيجة المقابلة: <input type="checkbox"/> 1- استكملت <input type="checkbox"/> 2- رفضت <input type="checkbox"/> 3- أخرى/خدد											

إسم المنشأة :

النشاط الاقتصادي للمنشأة :

إسم الشخص الذي تمت مقابلته:

الوظيفة:

أولاً: معلومات عامة:												
C01	Q1- سنة التأسيس:											
C02	Q2- عدد سنوات عمل المنشأة											
	1	2-3 سنوات	2	3-4 سنوات	3	4-7 سنوات	4	8-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات			
C03	Q3- ملكية المنشأة : <input type="checkbox"/> 1- قطاع عام (حكومي أو أهلي) <input type="checkbox"/> 2- قطاع خاص <input type="checkbox"/> 3- قطاع مشترك											
C04	Q4- في حالة كانت المنشأة تابعة للقطاع الخاص، فما الشكل القانوني لهذه المنشأة؟											
	1	منشأة فردية	2	منشأة عائلية	3	شركة مساهمة خاصة	4	شراكة عادية	5	شركة مساهمة عامة	6	أخرى
C05	Q5- موقع العمل											
	1	شمال المحافظة	2	وسط المحافظة	3	جنوب المحافظة						
C06	Q6- موقع المنشأة											
	1	مدينة	2	بلدة (تجمع قرى)	3	قرية	4	مخيم				
C07	Q7- تكوين المنشأة											
	1	فرع واحد فقط	2	متعدد الأفرع، عددها								
C08	Q8- الخدمات الرئيسة للمنشأة: (أكثر من خيار)											
	<input type="checkbox"/> 1- مبيعات <input type="checkbox"/> 2- صيانة <input type="checkbox"/> 3- تركيب و معايرة / ترميمات			<input type="checkbox"/> 4- إنتاج و تصنيع <input type="checkbox"/> 5- خدمات عامة <input type="checkbox"/> 6- أخرى، حدد/ي:								
C09	Q9 - ما هو القطاع/ المجال الذي تعمل به المنشأة؟ (من الممكن ان يكون اكثر من خيار)											
	<input type="checkbox"/> 1- كهرباء <input type="checkbox"/> 2- إلكترونيات <input type="checkbox"/> 3- إصالات <input type="checkbox"/> 4- أنظمة معلومات			<input type="checkbox"/> 5- أنشطة تجارية <input type="checkbox"/> 6- الصناعة <input type="checkbox"/> 7- التعليم <input type="checkbox"/> 8- الصحة <input type="checkbox"/> 9- أنشطة خدمية								

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

ثانياً: تفصيل العمالة:										
C10	Q10- عدد العاملين في المنشأة/ ذكور									
	لا يوجد		3-1	1	5-4	2	10-6	3	20-11	4
C11	Q11- عدد العاملات في المنشأة/ إناث									
	لا يوجد		3-1	1	5-4	2	10-6	3	20-11	4
C12	Q12- عدد خريجي التعليم و التدريب المهني/ الذكور									
	لا يوجد		3-1	1	5-4	2	10-6	3	20-11	4
C13	Q13- عدد خريجات التعليم و التدريب المهني/ الإناث									
	لا يوجد		3-1	1	5-4	2	10-6	3	20-11	4
*****- نوعية العمالة في المنشأة : عيّن العمود الأول من جدول رقم 1 (ص 8)										
C14	Q14.1- عدد الخريجين حسب المستويات: (أذكر العدد بجانب المستوى)									
	<input type="checkbox"/> 1- تدريب مهني أقل من ستة أشهر					<input type="checkbox"/> 4- تعليم مهني 2 سنة				
	<input type="checkbox"/> 2- تدريب مهني 6-10 أشهر					<input type="checkbox"/> 5- تعليم تقني (2 سنة فوق التوجيهي)				
	<input type="checkbox"/> 3- تدريب مهني 11 شهر إلى 2 سنة					<input type="checkbox"/> 6- مهندس تطبيقي				
	<input type="checkbox"/> 7- لا اعرف									
	<input type="checkbox"/> 1- تدريب مهني أقل من ستة أشهر					<input type="checkbox"/> 4- تعليم مهني 2 سنة				
	<input type="checkbox"/> 2- تدريب مهني 6-10 أشهر					<input type="checkbox"/> 5- تعليم تقني (2 سنة فوق التوجيهي)				
	<input type="checkbox"/> 3- تدريب مهني 11 شهر إلى 2 سنة					<input type="checkbox"/> 6- مهندس تطبيقي				
	Q14.2- في حال كان صاحب المنشأة أو احد الشركاء خريج نظام التعليم و التدريب المهني ارجو ذكرالمستوى:									
	ثالثاً: إحتياجات التوظيف									
C15	Q15- هل عدد العاملين لديكم خلال الأعوام الثلاث السابقة في حالة ؟ <input type="checkbox"/> 1- ثبات <input type="checkbox"/> 2- انخفاض <input type="checkbox"/> 3- ارتفاع <input type="checkbox"/> 4- تذبذب									
C16	Q16- هل توظفون إناثاً في الأعمال الفنية (المهنية) حالياً ؟ <input type="checkbox"/> 1- نعم <input type="checkbox"/> 2- لا									
C17	Q17- ما إحتياجات منشأتكم من القوى العاملة المدربة للسنوات 2011-2013؟ (عيّن الأعمدة 3 و 4 و 5 و 6 في جدول ص 8)									
C18	Q18- هل تفضل/ين توظيف: <input type="checkbox"/> 1- خريج من مؤسسات تعليم و تدريب مهني و تقني <input type="checkbox"/> 2- ليس خريج/ة، و حاصل/ة على الخبرة من سوق العمل. الرجاء ذكر السبب:									
C19	Q19- هل لديكم الاستعداد لزيادة عدد الإناث في الأعمال الفنية (المهنية) مستقبلاً ؟ <input type="checkbox"/> 1- نعم <input type="checkbox"/> 2- لا									
	لماذا؟ 1-									
	2-									
	3-									
C20	Q20- هل تواجهكم صعوبات في إيجاد عمال فنيين (مهنيين) ؟ <input type="checkbox"/> 1- نعم <input type="checkbox"/> 2- لا									
	Q21- إذا كانت الإجابة نعم، في أي المجالات تجدون هذه الصعوبات؟ 1-									
C21	2-									
	3-									

C22	Q22- ما هي أهم المهارات التي لا تجدونها لدى الفنيين/ المهنيين عند التوظيف؟ -1 -2 -3	
رابعاً: المهارات المطلوبة		
Q23 إختار/ إختاري أهم المهارات والإتجاهات الشخصية التي ترى/ ترى ضرورة توفرها لدى موظفيك مما يلي: (أكثر من خيار)		
C23	<input type="checkbox"/> 1- إتقان الاتصالات في العمل <input type="checkbox"/> 2- حل المشكلات <input type="checkbox"/> 3- الاهتمام بالتفاصيل <input type="checkbox"/> 4- التعاون مع الآخرين <input type="checkbox"/> 5- اتباع التوجيهات	<input type="checkbox"/> 6- التعامل مع الزبائن <input type="checkbox"/> 7- الثقة بالنفس <input type="checkbox"/> 8- الصدق والأمانة <input type="checkbox"/> 9- الدقة في العمل <input type="checkbox"/> 10- المظهر الجيد
C24	<input type="checkbox"/> 11- القدرة على تخطيط وإدارة الوقت <input type="checkbox"/> 12- الإتجاهات الإيجابية نحو العمل <input type="checkbox"/> 13- القدرة على العمل مع الآخرين كفريق <input type="checkbox"/> 14- الاستعداد للعمل بعد ساعات العمل <input type="checkbox"/> 15- أخرى، حدد/ي:	<input type="checkbox"/> 1- إتقان الكتابة باللغة العربية <input type="checkbox"/> 2- حل المشكلات <input type="checkbox"/> 3- الفهم واستخدام الرسومات والمخططات <input type="checkbox"/> 4- المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل <input type="checkbox"/> 5- الإنتاجية العالية <input type="checkbox"/> 6- مهارات استخدام الحاسوب <input type="checkbox"/> 7- القدرة على تعلم مهارات جديدة <input type="checkbox"/> 8- الاهتمام بالجودة
Q24 إختار/ إختاري أهم المهارات و الإتجاهات المهنية التي ترى/ ترى ضرورة توفرها لدى موظفيك مما يلي: (أكثر من خيار)		
C25.1	<input type="checkbox"/> 9- القدرة على التركيب دون إحداث خلل <input type="checkbox"/> 10- القدرة على استخدام الكتالوجات <input type="checkbox"/> 11- فهم واستخدام الرسومات والمخططات <input type="checkbox"/> 12- القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة <input type="checkbox"/> 13- الدقة في التحليل <input type="checkbox"/> 14- السرعة في الإنجاز <input type="checkbox"/> 15- التفكير المنطقي المتسلسل <input type="checkbox"/> 16- أخرى، حدد/ي:	<input type="checkbox"/> 1- القراءة والكتابة باللغة العربية <input type="checkbox"/> 2- القراءة والكتابة باللغة الإنجليزية <input type="checkbox"/> 3- القراءة والكتابة باللغة العبرية <input type="checkbox"/> 4- المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل <input type="checkbox"/> 5- الإنتاجية العالية <input type="checkbox"/> 6- مهارات استخدام الحاسوب <input type="checkbox"/> 7- القدرة على تعلم مهارات جديدة <input type="checkbox"/> 8- الاهتمام بالجودة
***- إختار/ إختاري أهم المهارات والإتجاهات المهنية المتخصصة التي ترى/ ترى ضرورة توفرها لدى موظفيك مما يلي: (أكثر من خيار)		
C25.1	أ- Q25 الصيانة والتصنيع: تشمل صيانة ال H.W للكمبيوتر	
	<input type="checkbox"/> 1- معرفة العدد و الأدوات المطلوبة <input type="checkbox"/> 2- القدرة على استخدام أساليب السلامة والصحة المهنية <input type="checkbox"/> 3- معرفة إجراءات الصيانة الوقائية <input type="checkbox"/> 4- القدرة على معرفة المواصفات المطلوبة المتعلقة بالأجهزة الخاصة بالمهن <input type="checkbox"/> 5- معرفة الرموز الخاصة بالمهن <input type="checkbox"/> 6- البحث عن المعلومات <input type="checkbox"/> 13- أخرى، حدد/ي:	<input type="checkbox"/> 7- الإستخدام الجيد و الكفؤ للماكينات <input type="checkbox"/> 8- علاج المشكلة (الصيانة) <input type="checkbox"/> 9- تركيب القطع <input type="checkbox"/> 10- القدرة على إيجاد حلول بديلة <input type="checkbox"/> 11- القدرة على تشخيص الخلل <input type="checkbox"/> 12- القدرة على التصميم (القدرة على الإنتاج)
C25.2	Q26 ب- البرمجة: (S.W) (أكثر من خيار)	
	<input type="checkbox"/> 1- وضع مخطط تحليلي <input type="checkbox"/> 2- تصميم برامج <input type="checkbox"/> 3- استخدام برامج محددة، أذكرها: <input type="checkbox"/> 4- أخرى، حدد/ي:	
C25.3	Q27 ج- الخدمات (إدارة مكاتب): (أكثر من خيار)	
	<input type="checkbox"/> 1- الأرشفة <input type="checkbox"/> 2- الرد على الهاتف <input type="checkbox"/> 3- التعامل مع الزبائن <input type="checkbox"/> 4- معرفة مصطلحات العمل <input type="checkbox"/> 5- المهارات المالية الأولية <input type="checkbox"/> 6- تنظيم الوقت <input type="checkbox"/> 7- أخرى، حدد/ي:	<input type="checkbox"/> 1- الأرشفة <input type="checkbox"/> 2- الرد على الهاتف <input type="checkbox"/> 3- التعامل مع الزبائن <input type="checkbox"/> 4- معرفة مصطلحات العمل <input type="checkbox"/> 5- المهارات المالية الأولية <input type="checkbox"/> 6- تنظيم الوقت <input type="checkbox"/> 7- أخرى، حدد/ي:
C263	Q28 إختار/ إختاري المهارات والإتجاهات الإدارية والريادية التي ترى/ ترى ضرورة توفرها لدى موظفيك مما يلي: (أكثر من خيار)	

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

	<input type="checkbox"/> 1- المبادرة الذاتية	<input type="checkbox"/> 5- التخطيط
	<input type="checkbox"/> 2- القدرة على إدارة الأفراد	<input type="checkbox"/> 6- التقييم وتطوير العمل
	<input type="checkbox"/> 3- القدرة على المتابعة	<input type="checkbox"/> 7- القدرة على وضع الأهداف
	<input type="checkbox"/> 4- القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين	<input type="checkbox"/> 8- الإبتكار والإبداع
	<input type="checkbox"/> 9- أخرى، حدد/ي:	
	خامساً : بيانات التدريب وخدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني	
C27	Q29- هل منشأتكم على علم بالخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟ <input type="checkbox"/> 1- نعم <input type="checkbox"/> 2- لا	
C28	Q30- هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني أو ترغب الاستفادة منها مستقبلاً ؟ <input type="checkbox"/> 1- أستفيد منها حالياً <input type="checkbox"/> 2- إستفدت منها سابقاً <input type="checkbox"/> 3- أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً <input type="checkbox"/> 4- لا أرغب بالاستفادة منها (إن كان الجواب لا أرغب بالاستفادة منها ، يرجى الإنتقال مباشرة لسؤال رقم 37)	
C29	***- إذا كان الجواب نعم ، ما طبيعة الخدمات التي استفدت أو ترغب منشأتكم الاستفادة منها مستقبلاً ؟ الرجاء الإجابة على جميع البنود ادناه:	
	أستفيد منها حالياً (نعم/لا)	إستفدت منها سابقاً(نعم/لا)
	أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً (نعم/لا)	
	Q31 تدريب الطلبة ميدانياً (في موقع المنشأة) :	
	Q32تدريب العاملين لديكم لدى تلك المؤسسة و رفع كفاءتهم في مجالات التكنولوجيا الحديثة:	
	Q33إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية/ بيئة العمل)	
	Q34الأعمال الإنتاجية	
	Q35إطلاعنا على المستجدات المتعلقة بالمهنة	
	Q36إطلاع تلك المؤسسات على اخر التطورات بالمهنة لدينا:	
	أخرى، حدد/ي :	
C31	- أي الفئات التالية تفضل/تفضلين توظيفها لديك؟ (الرجاء الترتيب حسب الأولوية): Q37 وضع الترتيب (1 , 2 , 3) في الخانة المناسبة	
	انثى	نكر
	<input type="checkbox"/> 1- المؤهلين/ات مهنياً حديثي التخرج	
	<input type="checkbox"/> 2- المؤهلين/ات مهنياً من ذوي الخبرات العملية السابقة .	
	<input type="checkbox"/> 3- عامل/ة موظف/ة غير مؤهلة مهنياً مع خبرات عملية سابقة	
	<input type="checkbox"/> 4- عامل/ة موظف/ة غير مؤهلة مهنياً بدون خبرات عملية سابقة	
	Q38- أسباب التفضيل :	
	1-	
	2-	
	3-	
C33	q39- هل لديكم وحدة مسؤولة عن تدريب ورفع كفاءة العاملين لديكم ؟ <input type="checkbox"/> 1- نعم <input type="checkbox"/> 2- لا	
	Q40- هل تخطط منشأتكم/شركتكم لإيجاد وحدة تدريب ؟ <input type="checkbox"/> 1- نعم <input type="checkbox"/> 2- لا	
C34	Q41- أين يتم تدريب العاملين لديكم؟ (أكثر من خيار)	
	1- في موقع العمل	
	2- في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع العام.	
	3- في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع الأهلي	
	4- في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للقطاع الخاص	
	5- أخرى، حدد/ي:	
C35	Q42- ما عدد العاملين الذين تلقوا تدريباً خلال الأعوام الثلاثة السابقة ؟	
	و في أي المجالات؟	
C36	Q43- ماهي أكثر المشاكل التي تواجهونها في منشأتكم في كل جانب مما يلي؟ (مع التفسير لكل منها)	
	فسر/ي:	1- إدارية :

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

	فسر/ي:	2- فنية:
	فسر/ي:	3- تسويقية:
C37	Q44- ما المشكلات الفنية التي تواجهونها في منشآتكم ؟ لكل منها	
	حذ/ي:	<input type="checkbox"/> 1- تشغيل الآلات و الأجهزة
	حذ/ي:	<input type="checkbox"/> 2- صيانة الآلات و الأجهزة
	حذ/ي:	<input type="checkbox"/> 3- التعامل مع البرمجيات
	حذ/ي:	<input type="checkbox"/> 4- التعامل مع المواصفات عند البيع
	حذ/ي:	<input type="checkbox"/> 5- أخرى
C38	Q45- ما إقتراحاتكم لتفعيل دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟	
C39	Q46- كيف يمكن ربط مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني مع سوق العمل؟	
C40	Q47- كيف يمكن زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني؟	
C41	Q48- كيف من الممكن ان تساهم مؤسساتكم بتطوير مخرجات التعليم و التدريب المهني و التقني لصالح سوق العمل؟	

ملاحظات وإقتراحات:

.....
.....

نشكركم على وقتكم لإستكمال تعبئة هذه الإستبانة

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

جدول الإحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة للسنوات 2010-2012

المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		أولاً: قطاع كهرباء
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - اسم المهنة
										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
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثانياً: قطاع الإلكترونيات (صيانة أو بيع وتركيب)
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - اسم المهنة
										9 - الكتروني أجهزة حماية و إنذار
										10 - الكتروني أجهزة حاسوب
										11 - الكتروني أجهزة طبية
										12 - الكتروني أجهزة مكتبية
										13 - الكتروني راديو و تلفاز و فيديو
										14 - الكتروني / كهربائي صيانة لوحات كهربائية و تحكم الكتروني (الالكترونيات صناعية)
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		ثالثاً: قطاع الاتصالات
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - اسم المهنة
										15 - الكتروني/ هوائي تلفاز و لواقط فضائية
										16 - اتصالات شبكات سلكية ولا 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
المجموع		2013		2012		2011		عدد العاملين الحالي		رابعاً: قطاع أنظمة معلومات IT
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الرقم - اسم المهنة
										21 - صيانة أجهزة حاسوب
										22 - صيانة شبكات حاسوب
										23 - تطوير برمجيات
										24 - صيانة آلات ميرمجة
										25 - قواعد بيانات
										26 - تطوير مواقع الكترونية
										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
										المجموع