



THE BELGIAN
DEVELOPMENT COOPERATION .be



اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية
Federation of Palestinian Chambers of Commerce, Industry & Agriculture



دراسة سوق العمل: الاحتياجات التدريبية وفجوة المواءمة مع التعليم والتدريب المهني في فلسطين تقرير الدراسة

أعد تقرير دراسة سوق العمل
م. رندة هلال
المستشارة الوطنية للمشروع

اعداد الجداول والأشكال البيانية وتحليل البيانات: م. رندة هلال
التدقيق اللغوي: أ. علي مناصره
التصميم الجرافيكي: أ. كمال خالد

وقد أعدت الدراسة استناداً للجهد الجماعي
للجنة الإشراف المركزية واللجان الإشرافية المحلية واللجان الفنية المختلفة

الطبعة الأولى
2013م-1434هـ
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

نُفَدير :

كلمة وزير التربية والتعليم العالي الفلسطيني

أ. د علي زيدان أبو زهري:



وزارة التربية والتعليم العالي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تعتبر الحكومة البلجيكية داعماً أساسياً ومهماً لقطاع التعليم بشكل عام، والتعليم والتدريب المهني والتقني بشكل خاص، وذلك ضمن 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 والغرف التجارية الصناعية المعنية (القدس، الخليل، نابلس، رام الله والبيرة)، بهدف تطوير العلاقة مع مؤسسات القطاع الخاص وسوق العمل، وتطوير الموارد البشرية، وتطوير أفكار ريادية وإبداعية، وتطوير برامج التعليم والتدريب المهني والتقني حسب متطلبات واحتياجات سوق العمل لتوفير فرص الإعداد المهني للشباب والبالغين من كلا الجنسين، ورفع كفاءتهم لزيادة دخلهم وزيادة فرص العمل أمامهم.

يهدف هذا التقرير إلى عرض نتائج وتوصيات دراسة سوق العمل وما تشمله من تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية في القطاعات المهنية في جميع محافظات الضفة الغربية، إضافةً إلى تحديد اتجاهات أرباب العمل نحو تدريب وتشغيل خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وبالأخص الإناث، وتحديد فجوات المواءمة مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والخريجين والخريجات.

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

في الختام لا يفوتنا إلا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الجهة المانحة - الحكومة البلجيكية على دعمهم بتمويل تنفيذ تقرير الدراسة، وإلى جميع الأخوات والأخوة الذين كان لهم دور كبير في إتمام هذه الدراسة: الإدارات العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني ووحدات شؤون المرأة في وزارتي التربية والتعليم العالي ووزارة العمل، ودائرة مراكز التدريب المهني في وزارة الشؤون الاجتماعية، ووكالة الغوث الدولية، ومدراء التدريب المهني في الغرف التجارية الصناعية المعنية ومساعدتهم وأعضاء اللجان المحلية، والباحثين، والمدققين، ومدخلي ومحلي البيانات، ومعدّي الاستمارات، وطاقم المشروع (إدارة المشروع، والمستشارة الوطنية للمشروع)، ومؤسسات القطاع الخاص والشركات والمنشآت الاقتصادية لتعاونهم في إتمام هذه الدراسة.

فرق البحث والدراسة

أعدت دراسة سوق العمل بتضافر الجهود الوطنية والمحلية المناطية وبخبرات وطنية فلسطينية من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة الفلسطينية وإيجاد فجوات المواءمة مع التعليم والتدريب المهني في فلسطين. كجزء من أنشطة المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين بتمويل من الحكومة البلجيكية وتنفيذ وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني.

أولاً: لجنة الإشراف العام:

1. م. نصر غانم - مدير المشروع
 2. م. رندة هلال - المستشارة الوطنية للمشروع
 3. أ. نائلة جويلس - مدير وحدة التدريب المهني - غرفة تجارة وصناعة القدس
 4. أ. خالد مصلح - مدير وحدة التدريب المهني - غرفة تجارة وصناعة نابلس
 5. أ. أيمن الميمي - مدير وحدة التدريب المهني - غرفة تجارة وصناعة رام الله والبيرة
 6. أ. تيسير اسعيد - مدير وحدة التدريب المهني - غرفة تجارة وصناعة الخليل
- وقام بالتنسيق والإسناد كل من م. نضال خوري / مساعد مدير المشروع، أ. هيلدا عواد / مديرة مكتب المشروع

ثانياً: لجان الإشراف المحلية في المحافظات:

المحافظة	لجنة الاشراف	المحافظة	لجنة الاشراف
القدس	1. مي عميرة 2. يوسف شليان 3. مازن الجعبري 4. سماح ابو علي 5. وصفي التميمي 6. عمر كرام 7. نائلة جويلس	رام الله والبيرة	1. سمير حثناوي 2. سليم سلامة 3. خالد شوابكة 4. عبد الفتاح البطران 5. سائد ابو حمدة 6. امجد غوشة 7. ايمن الميمي
نابلس	1. حسام حجاوي 2. منصور السعدي 3. إبراهيم أبوحجلة 4. اياد البيشاوي 5. عبد الحفيظ صلاحات 6. خالد مصلح	الخليل	1. سائد وليد الحرباوي 2. ماجدة سعدي عمرو 3. محمد هشام الكركي 4. محمد تيسير اسعيد 5. اشرف الزغير 6. ناصر النمورة 7. تيسير اسعيد

ثالثا: اللجان الفنية في المحافظات:

فيما يلي جدول يبين اللجان الفنية حسب المحافظة، طبيعة العمل، والمنطقة:

المحافظة	الباحثون	المنطقة	مدخلو البيانات	المدققون
القدس	1. مجد فتحي فروخ 2. نضال احمد حسي 3. محمد فتحي فروخ 4. ايمان عبد دعنا	منطقة القدس	1. امانى حسن الاطرش 2. الاء علي المغربي 3. سالي حامد حمدان 4. رغبة فلاح عابدين	1. نائلة عمران جويلس 2. مجدولين هاشم قرايين 3. عمر اسحق كرام 4. مي حنا عميرة
رام الله والبيرة / أريحا	1. حسام احمد عريقات 2. انس تيسير حمدان 3. حسن جودة شومان 4. مفيد جميل عودة 5. ميادة محمود سلاودة	أريحا رام الله والبيرة	1. رامي نصر حمودة 2. وفاء صالح حمائل	1. سمير حسن صالح حثناوي 2. علاء زهير احمد ابراهيم 3. خالد حسن صالح شوابكة 4. نياز جواد عبد الجواد ضيف الله 5. ايمن حسين حسن الميمي 6. امجد امين غوشة
نابلس والشمال	1. مجدولين رواجية 2. لانا الفارس 3. غدير صالح الديك 4. احمد شحروري 5. اسراء ابو ياسين	نابلس	1. السيد عمّار بشناق 2. السيد نعيم ملحيس 3. السيد احمد عكوبة	1. السيد منصور السعدي 2. السيد ابراهيم ابو حجلة 3. السيد عبد الحفيظ صلاحات 4. السيد اياد بيشاوي 5. السيد خالد مصلح 6. السيد اياد بريك
	1. عبدالله تفكجي 2. احمد جمال زيود 3. محمد جميل ابو صفط 4. راغب يوسف الحمدان 5. زياد عبدالله عباس 6. حسن حكمت حما	جنين		
	1. نسرین خالد جابر 2. يوسف عبد الكريم قاسم 3. انوار مبروك	طولكرم		
	1. سائد حسام هلال 2. عمر وليد نوفل 3. عماد عطيه	قلقيلية		
	1. احمد اشتيه 2. اسلام شفيق خراز	سلفيت طوباس		
	1. شحده «محمد اسماعيل» الزرو 2. بشائر خالد محمود شبانه 3. مأمون ماجد الحداد 4. ايهاب جعفر وزوز 5. عنان «محمد هشام» الجعبة 6. سهى محمود محمد طقاطقه 7. اسامه محمد الفقيه 8. عبد الله عيسى يوسف غنيم	الخليل	1. نور محمد تيسير اسعيد 2. علاء علي عمرو	1. محمد تيسير اسعيد 2. سائد وليد الحرباوي 3. ماجدة سعدي عمرو 4. محمد هشام الكركي 5. اشرف عبد الرؤوف الزغير 6. ناصر نمورة النمورة

الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة: تشرين ثاني 2012-حزيران 2013

شكر ونقدير

يود فريق البحث شكر جميع من أسهم بإخراج هذه الدراسة إلى حيز الوجود، كما ونتوجه بالشكر للوكالة البلجيكية للتنمية (BTC) ممثلةً بالسيد د. ويلي ديمير، واللجنة التوجيهية للمشروع ممثلةً بمعالي وزير التربية والتعليم العالي/ رئيس 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 الصناعية في محافظات القدس، ونابلس والخليل، ورام الله والبيرة ممثلة برؤسائها ومدراءها وموظفيها على جهودهم لإنجاح هذه الدراسة.

كما ونتوجه بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى جميع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والخريجين والخريجات ومكاتب العمل والنقابات والمنشآت الاقتصادية المختلفة الذين شاركوا بالدراسة وشكلوا مصدراً أساسياً للمعلومات والاتجاهات التي بنيت عليها الدراسة.

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

قائمة محتويات الدراسة

III	كلمة وزير التربية والتعليم العالي الفلسطيني / أ. د علي زيدان أبو زهري:	تقديم:
IV	فرق البحث والدراسة	
VI	شكر وتقدير	
VII	قائمة محتويات الدراسة	
IX	قائمة الجداول والأشكال والأطر	
XIII	قائمة المصطلحات المستخدمة	
1		ملخص تنفيذي
11	مقدمة: أهداف ومنهجية الدراسة	الفصل الأول:
12	1.1 خلفية عامة: مدخل عام	1
13	1.2 أهداف دراسة الاحتياجات التدريبية	
13	1.3 منهجية دراسة الاحتياجات التدريبية	
16	1.4 مجتمع الدراسة وعينتها	
18	1.5 محددات الدراسة	
18	1.6 محتويات التقرير	
19	التعليم والتدريب المهني والتقني في الأراضي الفلسطينية	الفصل الثاني:
20	2.1 التعليم والتدريب المهني والتقني ودوره في اعداد الكوادر البشرية المدربة	2
21	2.2 التعليم والتدريب المهني والتقني في الأراضي الفلسطينية	
25	2.3 مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني	
31	السياق الفلسطيني العام في الأراضي الفلسطينية والقطاعات الاقتصادية المستهدفة	الفصل الثالث:
32	3.1 السياق الفلسطيني العام وتأثيراته المتعددة وآفاقه المستقبلية:	3
33	3.2 مؤشرات اقتصادية	
34	3.3 سمات القوى العاملة الفلسطينية	
39	3.4 مؤشرات ونمو القطاعات الاقتصادية	
41	3.5 مؤشرات المحافظات المختلفة	
44	3.6 توزيع الأنشطة الاقتصادية على المحافظات	
45	واقع العمالة واتجاهات التوظيف وواقع المنشآت وتوقعاتها المستقبلية	الفصل الرابع:
46	4.1 توزيع العينة	4
48	4.2 تفصيل العمالة واتجاهات التوظيف	
58	4.3 واقع المنشآت والتوقعات المستقبلية والتحديات التي تواجهها	

63	الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقطاعات المختلفة	الفصل الخامس:
64	5.1 الاحتياجات الكمية للقوى العاملة المهنية المدربة	5
74	5.2 اهم المهارات والإتجاهات المطلوبة في سوق العمل	
82	5.3 احتياجات سوق العمل من مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومن غرف التجارة والصناعة	
91	واقع وإشكالات الخريجين والخريجات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني لتحقيق الموازنة	الفصل السادس:
92	6.1 واقع وإشكالات خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني:	6
97	6.2 واقع وإشكالات مؤسسات التعليم والتدريب المهني لتحقيق الموازنة	
101	تحليل النتائج والاقتراحات	الفصل السابع:
102	7.1 أولاً: تحليل النتائج والفجوات	7
105	7.2 ثانياً: اقتراحات جسر الهوة: الاقتراحات التطويرية في مجال اعداد الكوادر البشرية ضمن المستويات الثلاث وربطهم مع سوق العمل	
112	المصادر والمراجع:	
117	الملاحق:	
119	الملحق رقم 1: قائمة الحضور والمشاركين/ات بالورش واللقاءات الجماعية	
126	الملحق رقم 2: مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية ضمن المستويات الأساسية والتخصصات والمحافظة المستهدفة	
130	الملحق رقم 3: بعض الإحصاءات الاقتصادية للمحافظات والقطاعات	
134	الملحق رقم 4: ملحق الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقطاعات المختلفة (تفصيل العمالة وواقع المنشآت)	
179	الملحق رقم 5: ملحق الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقطاعات المختلفة (الاحتياجات والمهارات واقتراحات سوق العمل)	
225	الملحق رقم 6: استمارة صاحب العمل: الاحتياجات التدريبية من المهن والعمالة المهنية المدربة	

قائمة الجداول والأشكال والأطر

قائمة الجداول	
الجدول 1.1:	توزيع الحضور على اللقاءات الجماعية وورش العمل النهائية المركزية
الجدول 1.2:	تفصيل الفئات المشاركة باللقاءات الجماعية
الجدول 2.1:	الجهات التي تقدم خدمات التعليم والتدريب المهني والبرامج المتاحة في الضفة الغربية 5
الجدول 2.2:	التخصصات التي تقدم في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضمن القطاعات المستهدفة
الجدول 3.1:	نسبة البطالة والمشاركة في القوى العاملة للشباب والإناث مقارنة مع النسب الإجمالية وحسب المنطقة للعاملين 2010 و 2012
الجدول 3.2:	أبرز الأنشطة الاقتصادية وأهم خصائصها في فلسطين 2012
الجدول 3.3:	عدد المنشآت العاملة وعدد العاملين في فلسطين في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية حسب المحافظة، والجنس
الجدول 4.2.1:	نسب المنشآت التي تشغل خريجين وخريجات تعليم وتدريب مهني حسب ملكيتها وبالمقارنة مع نسب المنشآت المبحوثة التي تشغل الخريجين والخريجات
الجدول 4.2.2:	نسب المنشآت التي تشغل نساء وخريجات مهني حسب ملكيتها وبالمقارنة مع نسب المنشآت المبحوثة التي تشغل النساء
الجدول 5.1.1:	مقارنة ما بين احتياجات النمو للدراسة الحالية والدراسة السابقة للقطاعات والمحافظات المستهدفة في الدراسة الأولى
الجدول 5.1.2:	اولويات المجالات حسب المحافظة
الجدول 5.2.1:	المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات الكهرباء والإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والمهن الإدارية والفنادق والمطاعم
الجدول 5.2.2:	المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات النجارة والمعادن والتكليف والإنشاءات وصيانة المركبات والطباعة
الجدول 5.2.3:	المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات الصناعات النسيجية ورعاية الشعر والبشرة والحرف اليدوية والزراعة ومهن البيع
الجدول 5.2.4:	المهارات المهنية المتخصصة الإضافية المطلوبة للمهنة أو العمل
الجدول 5.3.1:	اقتراحات المنشآت لمؤسسات التعليم والتدريب المهني لتطوير المواءمة مع سوق العمل
الجدول 5.3.2:	مقترحات زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني بشكل عام ومساهمة المنشأة بشكل خاص
الجدول 6.1:	اوضاع الخريجين المهنية مقارنة مع النسب الوطنية حسب دراسة الاحتياجات التدريبية السابقة

الشكل 1.1:	مصادر معلومات دراسة سوق العمل: الاحتياجات التدريبية وفجوة المواءمة مع التعليم والتدريب المهني في فلسطين	14
الشكل 2.1:	النظام الموحد المنشود للتعليم والتدريب المهني والتقني حسب الاستراتيجيات المعتمدة	23
الشكل 3.1:	عدد المنشآت الاقتصادية العامة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب حجم العمالة 2012	33
الشكل 3.2:	المساهمة في القوى العاملة العالمية والإقليمية والفلسطينية 2012	35
الشكل 3.3:	نسب البطالة العالمية والإقليمية والفلسطينية 2012	35
الشكل 3.4:	نسبة المساهمة في القوى العاملة الفلسطينية حسب النوع الاجتماعي ولفئة الشباب عبر السنوات 1995-2012	37
الشكل 3.5:	التوزيع النسبي للعاملين في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي والجنس 2012	38
الشكل 3.6:	التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل 2005	38
الشكل 3.7:	التوزيع النسبي للمنشآت الاقتصادية عبر السنوات 1997 و2004 و2007 و2012	40
الشكل 3.8:	التوزيع النسبي للمشغلين على القطاعات عبر السنوات (1997 و2004 و2007 و2012)	41
الشكل 3.9:	التوزيع النسبي للمنشآت على محافظات الضفة الغربية	42
الشكل 4.1.1:	توزيع العينة حسب المحافظات	46
الشكل 4.1.2:	توزيع العينة حسب القطاع الاقتصادي والمحافظة	46
الشكل 4.1.3:	توزيع المنشآت حسب مجالات التوظيف	47
الشكل 4.2.1:	التوزيع النسبي للمنشآت حسب فئة عدد العاملين والعمالات لديها وحسب عدد خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني	48
الشكل 4.2.2:	نسب المنشآت حسب نوع العمالة لديها والمحافظة	49
الشكل 4.2.3:	التوزيع النسبي للمنشآت التي توظف الفئة المذكورة (الذكور والإناث خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني)	50
الشكل 4.2.4:	تفضيل توظيف المهنيين مقابل الفئات الأخرى كما ارتأت المنشآت المبحوثة	51
الشكل 4.2.5:	استعداد أصحاب المنشآت لتوظيف أو زيادة عدد الإناث مستقبلاً	53
الشكل 4.2.6:	تفضيل توظيف الخريجين/ات المهنيين من قبل المنشأة حسب ملكيتها	55
الشكل 4.2.7:	تفضيل توظيف الخريجين/ات المهنيين من قبل المنشأة حسب المحافظة	57
الشكل 4.2.8:	الاستعداد لتوظيف الإناث من قبل المنشأة حسب المحافظة	58
الشكل 4.3.1:	واقع الإنتاج في المنشأة المبحوثة وتوقعات الإنتاج للمنشأة والقطاع	58

59	نسبة المنشآت التي تعاني الإشكالات في عملها حسب نوعها	الشكل 4.3.2:
60	توزع المنشآت التي تعاني صعوبة الحصول على العمالة المهنية المدربة حسب مجال توظيف المنشأة	الشكل 4.3.3:
61	توقع أصحاب المنشآت لزيادة الطلب على المهن حسب مجال التوظيف الرئيسي للمنشأة	الشكل 4.3.4:
62	مستوى إنتاج المنشأة حاليا (2012) مقارنة بالثلاث سنوات الماضية	الشكل 4.3.5:
62	توقعات إنتاج المنشأة مستقبلا (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013-2015)	الشكل 4.3.6:
64	العدد الحالي والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب الجنس	الشكل 5.1.1-أ:
64	العدد الحالي (2012) مضاف إليه المتوقع سنويا من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب الجنس	الشكل 5.1.1-ب:
66	احتياجات القوى العاملة خلال السنوات القادمة حسب توقع وضع المنشأة.	الشكل 5.1.2:
67	الطلب المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب المحافظة والجنس استنادا لسنة الأساس	الشكل 5.1.3:
68	الطلب المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب المجال استنادا لسنة الأساس 2012	الشكل 5.1.4:
82	المجالات التي ترغب المنشآت الاستفادة منها من مؤسسات التعليم والتدريب المهني	الشكل 5.3.1:
84	المجالات التي ترغب المنشآت الاستفادة منها من مراكز التدريب في الغرف التجارية والصناعية والزراعية	الشكل 5.3.2:
85	شكل التعاون مع المشروع البلجيكي	الشكل 5.3.3:
86	تدريب العاملين والعاملات في المنشأة خلال الثلاث سنوات الماضية حسب مجال عمل المنشأة	الشكل 5.3.4:

24	نماذج لموائمة التعليم والتدريب المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل والفئات المستهدفة ضمن السياق العام	الاطار 2.1:
28	تأثير إضافة الفتيات في مدرسة نابلس الصناعية على نسب الإلتحاق	الاطار 2.2:
43	المنشآت والقطاعات الاقتصادية في محافظة القدس	الاطار 3.1:
44	القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية نتيجة دراسات سابقة	الاطار 3.2:
52	أسباب تفضيل المنشآت توظيف خريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني مقارنة مع غير الخريجين المهنيين للقيام بالمهام المهنية	الاطار 4.2.1:
53	أسباب استعداد أو عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث	الاطار 4.2.2:
68	المجالات الأعلى طلباً للعمالة المهنية المدربة خلال السنوات القادمة مقارنة مع حجم التوظيف الحالي للذكور والإناث	الاطار 5.1.1:
72	المهن والأعمال الأعلى طلباً للعمالة المهنية المدربة خلال السنوات القادمة مقارنة مع حجم التوظيف الحالي للذكور والإناث	الاطار 5.1.2:
73	مهن وأعمال إضافية لما سبق يحتاجها سوق العمل نتيجة التطور المستقبلي	الاطار 5.1.3:
75	أهم المهارات والاتجاهات الشخصية المطلوبة والتي تنقص العاملين حسب الأعلى تكراراً	الاطار 5.2.1:
76	أهم المهارات والاتجاهات الإدارية والريادية المطلوبة والتي تنقص العاملين حسب الأعلى تكراراً	الاطار 5.2.2:
76	أهم المهارات والاتجاهات المهنية المطلوبة والتي تنقص العاملين مرتبة حسب الأعلى تكراراً	الاطار 5.2.1:
93	تشغيل خريجين التعليم والتدريب المهني - نتائج عامة من دراسة الاحتياجات التدريبية السابقة	الاطار 6.1:
96	الرغبة والمثابرة أحد أسرار نجاح الخريج في المهنة	الاطار 6.2:

قائمة المصطلحات المستخدمة

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

القوة البشرية:

جميع الأفراد في الأراضي الفلسطينية والذين اتموا 15 سنة فأكثر

العمل :

هو الجهد المبذول في جميع الأنشطة التي يمارسها الأفراد بهدف الربح أو الحصول على أجره معينة سواء كانت على شكل راتب شهري أو أجره اسبوعية أو بالميامة أو بالقطعة أو نسبة من الارباح أو سمسرة أو غير ذلك من الطرق، كذلك فإن العمل دون أجر عائد في مصلحة مشروع أو مزرعه للعائلة تدخل ضمن مفهوم العمل اذا كانت طبيعة العمل معتادة، ولا تعتبر الأنشطة المعتادة للفرد في الأعمال التطوعية والخيرية لدى الغير دون أجر عمل.

العامل:

الفرد الذي يباشر شغلا أو عملا معيناً ولو لساعه واحدة خلال فترة الإسناد الزمني سواء كان لحساب الغير بأجر أو لحسابه أو بدون أجر في مصلحة العائلة، ويصنف العاملون في المجموعات التالية :

1. **صاحب عمل :** هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزء منها (شريك) ويعمل تحت اشرافه أو لحسابه مستخدم واحد على الاقل بأجر، ويشمل ذلك أصحاب العمل الذين يديرون مشاريع أو مقاولات خارج المنشآت بشرط أن يعمل تحت اشرافهم أو لحسابهم مستخدم واحد على الاقل بأجر، ولا يعتبر حملة الاسهم في الشركات المساهمة أصحاب عمل حتى ولو عملوا فيها
2. **يعمل لحسابه :** هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزء منها (شريك) وليس بالمنشأة أي مستخدم يعمل بأجر
3. **مستخدم بأجر:** هو الفرد الذي لحساب فرد اخر أو لحساب منشأة أو جهة معينة وتحت اشرافها ويحصل مقابل عمله على أجر محدد سواء كان على شكل راتب شهري أو أجره اسبوعية أو على القطعة أو أي طريقة دفع أخرى، ويندرج تحت ذلك العاملون في الوزارات والهيئات الحكومية والشركات بالإضافة إلى الذين يعملون بأجر في مصلحة للعائلة.

4. **عضو اسرة غير مدفوع الأجر:** هو الفرد الذي لحساب العائلة، أي في مشروع أو مصلحة أو مزرعه للعائلة ولا يتقاضى نظير ذلك أي أجره وليس له نصيب في الارباح.

العمالة:

تشمل هذه الفئة كل من ينطبق عليه مفهوم العمالة، أي جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل (القوة البشرية) ويعملون، ويضم ذلك أصحاب العمل، المستخدمين بأجر، العاملين لحسابهم أو في مصالحهم الخاصة، بالإضافة لاءضاء الاسرة غير مدفوعي الأجر.

البطالة (حسب مقاييس ومعايير منظمة العمل الدولية):

تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين للعمل وقاموا بالبحث عنه باحدى الطرق مثل مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الاصدقاء والاقارب أو غير ذلك من الطرق.

البطالة (التعريف الموسع):

لقد تم احتساب عدد العاطلين عن العمل في التعريف الموسع بإضافة الأفراد خارج القوى العاملة بسبب الياس من البحث عن عمل إلى العاطلين عن العمل حسب مقاييس منظمة العمل الدولية.

النشيطون اقتصاديا (القوى العاملة):

تشمل هذه المجموعه جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل وينطبق عليهم مفهوم العمالة أو البطالة.

ثانيا: تعريفات مرتبطة بالتعليم والتدريب المهني الفلسطيني: المصدر المستويات المهنية حسب التصنيف والتوصيف العربي المعياري للمهن والمعتمد وطنياً:

مستويات المهارة:

أ) فئة مستوى الاختصاصي

تشمل فئة مستوى الاختصاصي الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر عال من المهارات المعرفية والتقنية والإدارية لدى شاغليها لتمكينهم من تحسين وتطوير المبادئ والمفاهيم والطرائق والأساليب الإجرائية، وتطبيق حصيلة المعرفة العملية والمعرفية في مجال الشغل، ولتمكينهم أيضاً من متابعة العاملين في أثناء التنفيذ، وتقييم الإنجاز، وحل مشكلات العمل والعاملين. ويحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى أعداد وتأهيل جامعي. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة : محام، ومهندس مدني / أبنية، وطبيب، واخصاصي اجتماعي، وطبيب.

ب) فئة مستوى الفني (التقني)

ويشمل فئة مستوى الفني (التقني) الأعمال التي يتطلب إنجازها تطبيق المبادئ والمفاهيم والطرق والأساليب الإجرائية ذات الصلة بالشغل. ويتطلب هذا توافر مهارات عملية وفنية وإدارية وإشرافية لدى شاغلي الأعمال ضمن هذه الفئة، لتمكينهم من فهم طبيعة الأداء وتحليله، وتحديد خطوات الإنجاز ومتابعة تنفيذها وتقييمها، ويمثل العاملون في هذه الفئة حلقة الوصل بين الاختصاصيين والعاملين. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى إعداد وتأهيل متوسطين (ما بعد التعليم الثانوي ودون التعلم الجامعي)، أو في مستوى كليات المجتمع أو ما يوازيها. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة : فني مختبر مواد، ورسام معماري، وفني كهرباء.

ج) فئة مستوى العامل المهني

تشمل فئة المستوى المهني الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها، لتمكينهم من ممارسة مهام وواجبات المهنة وبدرجة إتقان حسب متطلبات سوق العمل لتمكينهم من توزيع العمل على الرؤوسين وتنمية مهاراتهم. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل العاملين بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي كأساس لمدة قد تصل إلى عام تدريبي.

ج) فئة مستوى العامل الماهر

تشمل فئة مستوى العامل الماهر الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي إطار المهنة بشكل متكامل لدى شاغليها، لتمكينهم من ممارسة مهام وواجبات المهنة وبدرجة إتقان حسب متطلبات سوق العمل ولتمكينهم من توزيع العمل على الرؤوسين وتنمية مهاراتهم. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني بعد إنهاء مرحلة التعليم الثانوي كأساس لمدة قد تصل إلى عام تدريبي ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة : خراط عام، وممرض عملي، وطابع عام، وكهربائي تمديدات كهربائية.

د) فئة مستوى العامل الماهر

وتشمل فئة مستوى العامل الماهر الأعمال التي تتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تتصل بجزء من المهنة، ولا تغطي إطار المهنة كلها لدى شاغليها، لتمكينهم من أداء مهام العمل وواجباته وبدرجة إتقان حسب متطلبات سوق العمل. يحتاج الأفراد الذين يشغلون أعمالاً ضمن هذه الفئة إلى تعليم أو تأهيل مهني يوازي مرحلة التعليم الثانوي.

هـ) فئة مستوى العامل محدود (محدد) المهارات

تشمل فئة محدود (محدد) المهارات الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية ومعلومات مهنية تغطي جزءاً ضيقاً من المهنة، أو الأعمال التي تشمل مهاماً وواجبات روتينية يتطلب إنجازها استخدام أدوات يدوية محدودة ومجهود عضلي ولا تحتاج إلى معلومات مهنية تتعلق بالأدوات والمواد والمنتجات. ويمكن اكتساب هذه المهارات إما عن طريق التدريب القصير (أقل من تسعة شهور) أو من الخبرة، أو التعلم الذاتي، أو التدريب في موقع العمل. ومن الأعمال التي تصنف في هذه الفئة : مشغل آلة، وبائع صحف، ومساعد كهربائي تمديدات منزلية، ومساعد لحيم كهرباء، ومصالح إطارات مركبات، وبواب عمارة وحارس.

المستويات الأساسية الثلاث:

العامل الماهر والمهني ومحدود المهارة

مؤسسات التعليم والتدريب المهني:

تشمل المؤسسات التي تقدم التعليم والتدريب المهني تلك العاملة ضمن القطاع الحكومي أو عامة أو الخاص أو الأهلي أو الدولي (وكالة غوث وتشغيل اللاجئين) والتي تخرج ضمن مستويات المهني والماهر ومحدد المهارة.

ثالثاً: تعريفات مرتبطة بالمنشآت الاقتصادية المصدر: سلسلة دراسات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية 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 الاقتصاديين 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

تشير الإحصاءات الوطنية إلى ارتفاع نسب البطالة بين الشباب والنساء، وضعف مساهمتهم في سوق العمل، ووجود العديد من المعوقات أمام التطور الاقتصادي المنشود، وعدم قدرة سوق العمل على توفير عدد الوظائف المطلوب للمتقنين الجدد بسوق العمل، وبالمقابل بينت نتائج الدراسة الحاجة إلى مهنيين مدربين ضمن مستويات العمل الأساسية وبأعداد ونسب تفوق الفجوة التي تمت الإشارة إليها، وبينت النتائج أن الحاجة كانت ضمن تلك المستويات وفي تخصصات ومجالات متنوعة بعضها يقدم من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني ولكن بشكل محدود وبعضها لا يقدم، وإن تحقيق تلك الفجوة يحتاج لأكثر من مجرد إضافة أو تطوير تخصصات تنقص، يحتاج للعمل على تضافر الجهود، ويتطلب من صناع القرار العمل على جسر هوة المواءمة بكافة أشكالها وتحقيق المطلوب لتوفير فرص العمل المنشودة للشباب.

هدف هذه الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى تحديد وتحليل فجوة المواءمة والاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة، ضمن مستويات العمل الأساسية، وذلك في القطاعات الاقتصادية المختلفة، التي ترتبط بمجالات التخصص ضمن المستويات الأساسية التي توفرها، أو من الممكن أن توفرها مؤسسات التعليم والتدريب المهني؛ ليتم استخدامها لاحقاً من قبل المؤسسات والمخططين في تطوير برامج وأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني.

تم تنفيذ دراسة الاحتياجات التدريبية هذه كجزء من نشاطات المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، والذي يمثل الشراكة ما بين وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل والغرف التجارية الصناعية الأربعة في مناطق تنفيذ المشروع (محافظات رام الله والبيرة، القدس، الخليل ونابلس)، والشركاء الوطنيين من اتحاد الصناعات الفلسطينية واتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية. وأصحاب العلاقة على المستوى المحلي من مؤسسات تعليم وتدريب مهني ومنشآت اقتصادية عاملة ضمن القطاعات المستهدفة. وبدعم وتمويل من الحكومة البلجيكية من خلال الوكالة البلجيكية للتنمية.

وتوفر الدراسة الحالية المعلومات المرتبطة بالاحتياجات التدريبية لكافة القطاعات الاقتصادية ضمن مستويات العمل الأساسية (المهني والعامل الماهر والعامل شبه الماهر)، ولكافة المحافظات الشمالية (محافظات الضفة الغربية الإحدى عشرة). وتشمل تحليل لفجوة المواءمة من قبل أصحاب العلاقة لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني. وبشمولها وعرضها للنتائج على مستوى المحافظة ومجال التوظيف والجنس، تشكل الدراسة أساساً لمعلومات سوق العمل في تلك المحافظات، ولكونها تشمل تحليل لفجوة المواءمة بما يشمل الخريجين والمؤسسات وصناع القرار، لذا فإن مخرجات الدراسة تعتبر على المستوى الوطني، ومن الممكن أن يستفيد منها صانعو القرار في وزارتي التربية والتعليم العالي والعمل والداعمين ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من مختلف الأنظمة الحكومية وغير الحكومية والدولية والخاصة، إضافة إلى صانعي سياسات التشغيل وتطوير الموارد البشرية ومقدمي خدماتها، والعاملين في برامج الإرشاد والتوجيه المهني على اختلاف مستوياتها، والعاملين مع الشباب والنساء لتحسين مشاركتهم الاقتصادية.

المنهجية:

اعتمدت دراسة سوق العمل المنهج الوصفي المسحي الميداني والتحليل الكيفي للموائمة ما بين النتائج الكمية والكيفية المتعددة وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية وإيجاد فجوة المواءمة ووضع اقتراحات جسر الهوة، حيث شملت الدراسة تحليلاً كمياً وكيفياً لسوق العمل واحتياجات القطاعات الاقتصادية المرتبطة بالتخصصات المتوفرة والتي من الممكن توفرها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضمن مستويات العمل الأساسية الثلاث، وذلك في جميع المحافظات الشمالية (محافظات الضفة الغربية)، كما شملت تحليلاً لواقع الخريجين والمؤسسات وموائمة النتائج لتحقيق أهداف الدراسة الرئيسية والفريقية. وقد تم تنفيذ الدراسة من خلال دراسة الأدبيات والإحصاءات والدراسة الميدانية للمنشآت ومسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني لأغراض الدراسة وإجراء لقاءات جماعية نوعية لعناصر وشركاء نظام التعليم والتدريب المهني، وقد شملت العينة المبحوثة من خلال البحث الميداني 3681 صاحب عمل، وشارك 163 شخصاً من شركاء التعليم والتدريب المهني والمشغلين/ات والخريجين/ات وصانعي القرار في القطاع في ثلاث لقاءات مناطقية ولقاء مركزي للحصول على المعلومات النوعية تحليلية للدراسة الميدانية وتحليل فجوات المواءمة ووضع الاقتراحات لجسر الفجوات.

تم عرض نتائج الدراسة من خلال التقرير حيث يعرض الفصلان الثاني والثالث نتائج دراسة الأدبيات ومسح المؤسسات، ويعرض الفصلان الرابع والخامس النتائج الكمية والكيفية للدراسة الميدانية لسوق العمل، كما يعرض الفصل السادس النتائج النوعية لتحليل الدراسة من خلال ورش العمل المناظيرية والمركزية مع الشركاء وأصحاب العلاقة، بينما يعرض الفصل السابع تحليل الفجوات والاقتراحات الناتجة عن الدراسة. وتعرض الملاحق النتائج التفصيلية واستمارة البحث، ونعرض هنا تلخيص مخرجات الدراسة بالترتيب وكما وردت في الدراسة.

نتائج مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني الأولي:

بينت نتائج مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني وجود 48 مؤسسة حكومية وغير حكومية توفر التعليم والتدريب ضمن مستويات العمل الأساسية إضافة إلى وجود ما يفوق 170 مركزاً ثقافياً ومؤسسة تدريبية خاصة وغير حكومية توفر هذه الفرصة. وقد تبين أن تلك المؤسسات تقدم التدريب في ما يفوق الـ 70 تخصصاً بينما يحتاج سوق العمل لمئات الوظائف ضمن تلك المستويات لا يتم بالضرورة توفيرها.

وقد بينت النتائج أن تلك المؤسسات تعاني العديد من الإشكالات والمرتبطة بالمواءمة من توفير البنية التحتية والموارد الملائمة من التجهيزات والمدرسين والمرونة في إدخال التخصصات الجديدة والعلاقة مع سوق العمل، إضافة إلى إشكالات مرتبطة بنظام التعليم والتدريب المهني وهيكلته، وقد بينت الدراسة بالمقابل وجود العديد من الإنجازات والمبادرات والنماذج التي أدت لربط تلك المؤسسات مع سوق العمل، ووفرت فرصة لزيادة التخصصات وتطوير الموارد في تلك المؤسسات، بالرغم من استمرار وجود إشكالية توحيد النظام وتطبيق ما تم تطويره واعتماده وطنياً ومن ضمنها التصنيف والتوصيف العربي المعياري ومستويات العمل المرتبطة به.

السياق الفلسطيني العام:

سلطت الدراسة الضوء على الواقع الاقتصادي وواقع القوى العاملة ضمن السياق الفلسطيني، حيث بينت من خلال مراجعة العديد من الدراسات أن واقع الاحتلال والانقسام وانعكاساتها على حركة البضائع والبشر وعدم السيطرة على الموارد والمعايير ألقى بظلاله على الواقع الاقتصادي بالعموم وعلى قدرته على النمو والتطور باتجاهات محددة، فقد تبين أن غالبية المنشآت الفلسطينية هي منشآت صغيرة وصغيرة جداً ومتوسطة، يغلب عليها الطابع العائلي، كما أن ميزان التبادل التجاري يعاني العجز لصالح الإستيراد مع انخفاض التصدير لنسب هي الأقل عالمياً، بينما تتركز الأنشطة الاقتصادية في المجال الخدماتي والتجاري على حساب القطاع الإنتاجي الصناعي والزراعي.

وقد أشارت الإحصاءات الوطنية إلى انخفاض نسب المساهمة في القوى العاملة وبالأخص بين النساء والشباب، وارتفاع نسب البطالة بين هاتين الفئتين لتصل مستويات قياسية مقارنة بالنسب الإقليمية والعالمية، كما تبين انخفاض نسب القوى العاملة المدربة وانخفاض تلك التي حصلت على تأهيل مهني لكل من الذكور والإناث. بينما بينت الإحصاءات والدراسات السابقة ارتفاع عمالة الخريجين في القطاع الخاص ونسبة أصحاب الأعمال ونسب مساهمة النساء في القوى العاملة بين خريجين التعليم والتدريب المهني بالمقارنة مع النسب الوطنية. وقد بينت البيانات وجود عجز سنوي بتأمين فرص عمل جديدة للمتخرجين الجدد بسوق العمل يصل لحوالي خمسة عشر ألف فرصة.

نتائج الدراسة:

أشارت النتائج بالعموم إلى ارتفاع الطلب على العمالة المهنية المدربة خلال الأعوام القادمة وذلك ضمن مجالات مختلفة بعضها يتم التدريب عليه في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والبعض لا يتم التدريب عليه. كما أشارت لفجوة مهارات مهنية وشخصية وإدارية يطلبها سوق العمل، وللحاجة لتطوير أسلوب وشكل التدريب وإشراك سوق العمل في التخطيط والتدريب، كما أشارت الدراسة لوجود معوقات أخرى تحد من استفادة سوق العمل من مخرجات التعليم والتدريب المهني.

نتائج واقع العمالة واتجاهات التوظيف حسب علاقتهم بالتعليم والتدريب المهني والنوع الاجتماعي والملكية¹:

واقع واتجاهات العمالة حسب الارتباط بالتعليم والتدريب المهني:

- حوالي 20% من المنشآت المبحوثة توظف خريجين مهنيين و5% منها توظف خريجات مهنيات.
- 86% من تلك المنشآت راض عن أداء الخريجين.

1 يعرض الفصل الرابع والملاحق الرابع تفصيل العمالة واتجاهات التوظيف حسب المتغيرات المذكورة

- أبدت 36% من المنشآت المبحوثة استعدادها لتوظيف خريج من مؤسسات تعليم وتدريب مهني بشرط توافر الخبرة، و6% فقط يفضلوا توظيف خريج من مؤسسات تعليم وتدريب مهني حديث التخرج، بينما فضل 52% من المنشآت مهنيًا حاصلًا/ة على الخبرة من سوق العمل، و6% خريج جامعي للقيام بالمهام المطلوبة من المهني.
- بينت المنشآت المبحوثة أسباب تفضيل التوظيف:
 - 0 فضل غالبيتهم أصحاب الخبرة لتقليل الوقت والجهد اللازم للتدريب داخل المنشأة.
 - 0 ارتبط تفضيل الجامعيين للقيام بمهام المهني بفجوة المهارات.
 - 0 تميز تفضيل فئة المهنيين الممارسين عن الخريجين المهنيين في انخفاض الراتب وتحمل ضغط العمل، وتأثر بطبيعة العمل المطلوب.
 - 0 بينما تميز الخريجون/ات عن الممارسين/ات بالخلفية النظرية وأسلوب التعامل والمهارات العملية وحل المشكلات. وقد ارتبط التفضيل بالعموم بالمجالات والمحافظة.
- وقد دلت هذه النتيجة على أهمية إكساب الخريج المهارات الميدانية والتدريب قبل التخرج في سوق العمل لإكتساب الخبرة اللازمة، وقد أكد على ذلك اقتراح حوالي 16% من المنشآت (الأعلى تكرارًا بين الاقتراحات) تقديم التدريب الميداني للمنهج للخريج قبل التخرج في سوق العمل، وأبدت أكثر من نصف المنشآت المبحوثة استعدادها لتدريب الطلبة والخريجين.

واقع واتجاهات العمالة حسب النوع الاجتماعي:

- 24% من المنشآت توظف الإناث غالبيتها في المجالات التقليدية لعمل النساء وبالقطاعات التي تخدم إناثًا بالأخص في قطاعات الزراعة والإدارة والبيع والتجميل والصناعات النسيجية والحرفية، تبين توزع الذكور على كافة القطاعات والمجالات بما فيها التجميل، إلا أن تمركزهم أكبر في البيع والمهن المرتبطة بالإنشاءات والصناعات والخدمات.
- وقد أبدت 34% من المنشآت استعدادها لتوظيف إناث في المنشآت تركزت الأسباب في ذلك حول:
 - 0 طبيعة العمل للمنشأة وزبائن المنشأة
 - 0 كما اتجاهات صاحب/ة العمل حول ملائمة العمل والمهنة للإناث والمرتبط مع التقسيم التقليدي للعمل على أساس النوع الاجتماعي، وارتبط عدم الاستعداد لتوظيفهن بذلك أيضًا.
 - 0 قد بين أصحاب العمل أسبابًا أخرى لتفضيل عمل الإناث ارتبط بانخفاض الراتب ومهارات التسويق والدقة لديها.
- بينت النتائج ارتفاع الطلب على توظيف الفتيات في المجالات غير التقليدية (النجارة، المعادن وميكانيك السيارات) وارتباط ذلك بالتطورات التكنولوجية في القطاع واستعمال الحاسوب، مثال في مجال الرسم الهندسي في قطاع النجارة وغيرها.
- عكس تواجد النساء في المهن التقليدية نوع وكثافة التدريب المقدم من مؤسسات التعليم والتدريب المهني للفتيات في هذه المجالات، كما تبين وجود علاقة طردية بين تواجد الخريجات في سوق العمل حسب المحافظة وتواجد مؤسسات التعليم والتدريب المهني فيها، ما يدل على أهمية تطوير التعليم والتدريب المهني المقدم للإناث كما ونوعًا ليعكس الحاجة المطلوبة في سوق العمل.
- إن هذه النتائج تبين ضرورة نشر الوعي حول دور المرأة وإمكاناتها، ووضع السياسات والقوانين الملائمة والرقابة على تطبيقها، إضافة لفتح الآفاق أمام إدماج النساء في التعليم والتدريب المهني في مختلف التخصصات وبالأخص تلك التي يركز عليها أصحاب العمل.

واقع واتجاهات العمالة حسب ملكية المنشأة:

واقع واتجاهات العمالة حسب ملكية المنشأة من قبل خريجي / خريجات التعليم والتدريب المهني والتقني:

- بينت النتائج علاقة طردية بين عدد الخريجين والخريجات في المنشأة وبين ملكية المنشأة من قبل خريج أو خريجة مهنية، فارتفع تواجد المهنيين في هذه المنشآت بمقدار ثلاثة أضعاف.
- ارتفع الاستعداد لتوظيف المهنيين لما يفوق المرة والنصف: حيث تبين استعداد 9% و60% من المنشآت التي يملكها خريج/ة لتوظيف حديثي التخرج أو خريجي مع خبرة على التوالي بالمقارنة مع استعداد المنشآت بالعموم لتوظيف 6% و36% على التوالي.

إن هذه النتائج تؤكد على أن المنشآت التي يعرف أصحابها مهارات وإمكانات الخريجين والخريجات توظفهم بنسب أعلى من الباقي، ما يدل على أن بعض أصحاب المنشآت لا يعرفون بالضرورة إمكانيات وقدرات ودور الخريجين المهنيين في المجال، وقد أكد على ذلك أن اتجاهات أصحاب العمل تجاه توظيف الخريجين/ات انخفضت في المحافظات التي انخفض بها عدد المؤسسات المهنية أو توجه خريجوها لإكمال تعليمهم، وانعكاس ذلك في نقص هذه الفئة في مجال التوظيف وفي مجال الاستعداد للتوظيف. وتبرز هذه النتيجة أهمية نشر الوعي وتنظيم الأنشطة المشتركة ما بين المؤسسات وسوق العمل والإسراع في تنظيم سوق العمل المطلوب للملتحقين من خلال الاختبارات والتشريعات ضمن مستويات العمل المعتمدة وطنياً.

واقع واتجاهات العمالة حسب ملكية المنشأة من قبل الإناث:

بينت النتائج علاقة طردية بين عدد الإناث و ملكية المنشأة من الإناث حيث ازداد عددهن في المنشأة التي تملكها أو تشارك بملكيتها أنثى، ومن الممكن أن ترتبط تلك المنشآت بطبيعة عمل المنشأة وخدمتها للنساء كمجال التجميل، إلا أنها بالتأكيد تؤثر إيجاباً، ما يؤكد على أهمية الوعي تجاه دور وإمكانات النساء. إلا أن استعداد منشآت أكثر لتوظيف إناث واستعداد البعض منهم لتوظيفها في المجالات غير التقليدية تدل على وجود تطور من الممكن التأسيس عليه لتحقيق المزيد.

واقع المنشآت وإشكالاتها بالعموم وإشكالاتها بالحصول على الأيدي العاملة المدربة على وجه الخصوص:

عكست نتائج واقع المنشآت الواقع الاقتصادي العام حيث تبين تراجع إنتاج 55% من المنشآت وثبات 30% منها بينما تزايد إنتاج 15% منها فقط خلال الثلاث سنوات الماضية، وقد عزا أصحاب العمل ذلك للوضع السياسي العام وتأثيراته من تضيق الحركة وصعوبة الوصول للأسواق الداخلية والخارجية، كما للسياسات الاقتصادية من ارتفاع الضرائب والتكاليف والتي أثرت على الإنتاج والعمل، كما تأثرت بالأزمة المالية التي مرت بها الأراضي الفلسطينية وبالتالي أثرت على السيولة المالية لأصحاب المنشآت، وقد بين نصف المبحوثين أنهم يعانون إشكالات متعلقة بالتسويق، وبالجوانب الإدارية والمالية بينما بينت 16% من تلك المنشآت تأثرها بالإشكالات الفنية وبالأغلب تلك المرتبطة بالتجهيزات.

والنتيجة الأهم والمرتبطة بموضوع البحث، تمثلت في أن 21% من المنشآت تعاني من إشكال نقص العمالة المهنية المدربة، وقد بينت تلك المنشآت جوانب النقص كما يلي:

- **النقص إما في مجالات لا يتم التدريب عليها بشكل كاف مثل المحاجر، المخازن، تربية الحيوانات، صيانة الآلات الصناعية.**
- **أو في مجالات يتم التدريب عليها لكن دون التركيز بشكل كاف على التطورات التكنولوجية المتعلقة بها،** حيث شكأ أصحاب المنشآت قلة الخبرة وضعف التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والحاسوب والبرمجيات في المجال ذا العلاقة للعديد من المجالات مثل ميكانيك المركبات واستعمال الحاسوب في الفحص أو صيانة الجير أو في استخدام برامج الحاسوب المتخصصة في المحاسبة.
- **وقد تبين أيضاً ضعف تواجد العمالة النسوية المدربة لارتباط ذلك بالوضع الاجتماعي للفتاة،** حيث تبين تركها للعمل في حال الزواج أو وجود المسؤولية البيتية، وهذا يرتبط بالدور المتوقع للمرأة والمرتبط بالعناية بالمنزل وبالعائلة كدور رئيسي ودون مساندة في غالبية الأحيان. ما يتطلب سياسات وإجراءات تساند المرأة وترفع وعي المجتمع وتؤمن إسناد العائلة للمرأة في مهامها.

وقد بينت النتائج تفائل أصحاب العمل بالنسبة لإنتاج منشآتهم خلال الثلاث سنوات القادمة، وتفائل أعلى بالنسبة لواقع القطاع، تفادت هذا التفائل حسب القطاع والمحافظة، وحسب واقع المحافظة السابق. وتوقعت المنشآت أن التطورات التكنولوجية والبيئية والإدارية والتسويقية ستعكس نفسها على مجال التوظيف، حيث توقع أصحاب العمل التطور في مجال الأتمتة وإدخال البرمجيات في العديد من مجالات التوظيف، وبالتالي أن ترفع الطلب على الأيدي العاملة المدربة التي تستطيع التعامل مع هذه التطورات.

دلت النتائج على ارتفاع الطلب على العمالة المهنية المدربة للثلاث سنوات القادمة (2013-2015) بمعدل 19% سنوياً عن سنة الأساس 2012، وقد ارتفعت هذه النسب للإناث فوصلت 28% سنوياً. إن أهمية هذه النتيجة تكمن في كون الطلب أن تحقق يغطي العجز السنوي المتعلق بتأمين فرص عمل جديدة في حال توفر العدد الملائم من الأيدي العاملة المدربة وفي حال توفرت الإجراءات والتدابير التي تسهل توظيف المهنيين حسب الطلب.

وقد تبين وجود طلب للذكور والإناث خلال الثلاث سنوات القادمة في جميع المحافظات، إلا أن **الطلب على كل من الذكور والإناث اختلف حسب المحافظة** كما بينه الشكل رقم 5.1.3 في الفصل الخامس من الدراسة، حيث تضاعف الطلب في محافظة الخليل لكل من الإناث والذكور عن معدل الطلب العام، تلاها محافظة القدس فقليلية، بينما تلا القدس محافظة سلفيت بالنسبة للذكور، وتساوت جنين مع قليلية بارتفاع الطلب على الإناث عن المعدل العام.

كما تبين **وجود اختلاف على الطلب حسب مجال عمل المنشأة** كما يعرض الجدول 5.1.4 في الفصل الخامس من الدراسة، تبين النتائج ارتفاع الطلب على القوى العاملة المدربة في مجالات التكييف والتبريد والإلكترونيات والطباعة والتجليد وتكنولوجيا المعلومات للذكور، بينما تبين ارتفاع الطلب على مجالات الفنادق والمطاعم والطباعة ورعاية الشعر والبشرة والبيع والإدارة للإناث، في الكثير من المحافظات وطلب محدود في المجالات غير التقليدية للإناث، وقد اختلف الطلب على المجال حسب المحافظة. وقد تم عرض تلخيص النتائج في اطار رقم 5.1.1 و 5.1.2 للمجالات والمهن والأعمال الأكثر طلباً بالعموم، ويعرض الجدول 5.1.2 المجالات الأعلى طلباً حسب المحافظة، ويحوي الملحق الخامس تفصيل النتائج، كما يعرض الإطار 5.1.3 المجالات الأخرى التي تمت إضافتها من قبل المنشآت.

ويبين التحليل أن المهن والأعمال المطلوبة بعضها يتم التدريب عليها والبعض الآخر لا يتم التدريب عليها: حيث أشارت حاجة المنشآت المستقبلية للعديد من المهن والأعمال والتي يرتبط بعضها بالمجالات المهنية التي يتم التدريب عليها من خلال مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومية وغير الحكومية، وأخرى يتم التدريب عليها في مراكز مهنية تابعة للقطاع الخاص والأهلي، وأخرى لا يتم التدريب عليها في أي منها.

وقد بين تحليل النتائج ارتباط الطلب على العمالة المهنية المدربة بالتعليم والتدريب المهني المقدم، واختلافه حسب المحافظة أولاً، وحسب النمو الاقتصادي والاحتياجات الاقتصادية المستقبلية ثانياً، وحسب النوع الاجتماعي ثالثاً، وحسب توقعات النمو للمنشآت في المحافظات المختلفة رابعاً، كما يلي:

أولاً: بينت النتائج اختلاف الطلب على العمالة المهنية المدربة حسب المحافظة،

حسب التخصصات المقدمة والقطاعات ذات الأولوية في المحافظة، حيث تبين ارتباط الطلب على مهن وأعمال عكسياً مع تقديم تلك التخصصات من قبل المؤسسات المهنية المتواجدة في المحافظة، وارتباط الطلب على مهن وأعمال طردياً مع الواقع الاقتصادي والقطاعات ذات الأهمية في المحافظة واحتياج المحافظة المستقبلي، كما تبينه الأمثلة التالية:

- تبين أن صيانة الآلات والإلكترونيات الصناعية تنقص محافظة رام الله والبيرة بالرغم من وجود ما يفوق الـ 155 منشأة صناعية فيها، حيث يتم التدريب في هذا المجال من قبل مؤسسة واحدة فقط.
- لا يتم تقديم التدريب الزراعي إلا في محافظة الخليل بالرغم من أن محافظات جنين وطوباس وأريحا وسلفيت هي محافظات زراعية، كما أن باقي المحافظات لديها أنشطة وحيارة زراعية.
- ارتفاع الطلب على الإلكترونيات بالخليل بالرغم من وجود العديد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني التي تقدم هذا التخصص، إلا أن ذلك يعكس واقع الخليل الاقتصادي والحاجة المستقبلية لهذا التخصص.

2 بين الفصل الخامس والملحق الخامس تفاصيل الطلب على العمالة المهنية المدربة وتوزيعها حسب المحافظة ومجال التخصص والجنس.

ثانياً: بينت النتائج اختلاف الطلب على العمالة المهنية المدربة حسب النمو الاقتصادي والاحتياجات الاقتصادية المستقبلية:

تبين الطلب على مهن وأعمال تشهد نمواً اقتصادياً وطلباً اقتصادياً مستقبلياً، بينما لا يتوفر العدد الكافي من الخريجين فيها لعدة أسباب منها محدودية التدريب على تلك التخصصات، خروج المهنيين المدربين من سوق العمل، التطورات التكنولوجية والبيئية في المهنة، وتبين الأمثلة التالية ذلك:

- تبين الحاجة لمهن في المجالات البيئية كفني إعادة تدوير وإعادة تكرير من المحاجر وصيانة شبكات مياه وآبار، والتي لا يتم التدريب عليها بشكل كافي وفي كافة المحافظات.
- وتبين الطلب على مهن وتخصصات لا يتم التدريب عليها في المؤسسات المذكورة مثل التشطيب الداخلي والديكور وصيانة الدرجات النارية وغيرها، إلا أن بعضها مقدم من المراكز المهنية الخاصة والأهلية وبشكل محدود.
- كما تبين ارتفاع الطلب على بعض التخصصات كالتيكليف والتبريد وميكانيك السيارات والنجارة والمعادن والكهرباء والتجميل والتي يتم التدريب عليها في المؤسسات إلا أن أعداد الخريجين ما زالت دون العدد المطلوب من سوق العمل، كنتاج لنمو قطاعي الإنشاءات والخدمات ونقص عدد الخريجين أو لخروج الخريجين من سوق العمل لأسباب تتعلق بالثقافة والسياسات.
- كما تبين الطلب على التكييف والتبريد والكهرباء وميكانيك السيارات ارتباطاً بعوامل دخول التكنولوجيا والمتطلبات البيئية لتلك المهن.
- وتبين الطلب على مهن البيع والمهن الإدارية والمالية في غالبية المحافظات وترتبط المهنتين بغالبية القطاعات، وترتبط مهن البيع بالقطاع التجاري والذي يكون الجزء الأكبر من عدد المنشآت، ولا يتم تقديم التدريب اللازم لهذه المهنة، بينما يتم التدريب على المهن الإدارية والمالية ولكن ارتباطهم بمختلف القطاع يزيد من الطلب على تلك المهن.

ثالثاً: بينت النتائج اختلاف الطلب على العمالة المهنية المدربة حسب النوع الاجتماعي:

وبينت النتائج اختلاف الطلب حسب الجنس، حيث ازداد الطلب على الإناث مقارنة بالذكور وتزايد الطلب بشكل أساسي في التخصصات والقطاعات التقليدية، إلا أن هناك طلباً على عمل الإناث في المهن غير التقليدية. كما وارتباط الطلب على عمل المهنيات لاستبدال خروج العديد من الفتيات من سوق العمل لأسباب اجتماعية، وقد بين أصحاب العمل بالقدس ازدياد الطلب لديهم على المهنيات في المجالات المختلفة وبالأخص في مجال الفنادق وذلك لصعوبة الحصول على مهنين في السوق المحلي حيث يتسرب العديد منهم للعمل في السوق الإسرائيلي للحصول على راتب وامتيازات أفضل، بينما تفضل الفتاه العمل في السوق المحلي لأسباب اجتماعية. وبالتالي أشارت النتائج لتغير في توجهات سوق العمل تجاه الطلب على مهن الفنادق والمطاعم (سجلت من ضمن المهن والمجالات الأعلى طلباً للإناث)، والمهن المرتبطة بقطاعات غير تقليدية في بعض المحافظات.

رابعاً: وقد تأثر الطلب بواقع المنشآت وتوقعها للنمو حسب المحافظة بشكل طردي:

حيث ازداد الطلب من قبل المنشآت التي تتوقع نمواً لمنشآتها أكثر من تلك التي توقعت ثباتاً أو تراجعاً.

المهارات التي يحتاجها سوق العمل:

بينت النتائج المهارات الشخصية والإدارية والريادية والمهنية العامة والمتخصصة التي يحتاجها سوق العمل في الجزء 5.2 من التقرير مع تفاصيله في الملحق 5.2، حيث تبين أن مهارات الصدق والأمانة والتعامل مع الزبائن تعد أهم المهارات والاتجاهات الشخصية المطلوب توفرها لدى العامل أو الموظف، والمبادرة الذاتية وتقييم وتطوير العمل لدى المهارات الإدارية، وتبين أن الدقة والسرعة والاهتمام بالجودة واللغات من المهارات المهنية العامة الأعلى طلباً. وقد عرض التقرير المهارات الشخصية والإدارية والريادية والمهنية العامة والمتخصصة التي تنقص لدى العاملين في سوق العمل، وتمت مقارنتها مع تلك التي يحتاجها وتحليلها لتحديد فجوة المهارات، كما سيتم تلخيصه لاحقاً. وعرض التقرير المهارات المتخصصة حسب المجال.

استعداد المنشآت للتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني والغرف التجارية:

وقد بينت النتائج استعداد المنشآت للتعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني من خلال تقديم الخدمات لها، والاستفادة من خدماتها المقدمة.

- فقد أبدت 93% من المنشآت المتجاوبة استعدادها لزيادة المساهمة في تطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني، وبين حوالي نصفهم استعدادهم لتدريب الطلبة في منشأتهم،
- وحوالي 14% منهم استعدادهم لتوفير فرص تدريب الخريجين وتشغيل الخريجين والخريجات،
- وقد استعد البعض منهم للتواصل والتنسيق مع المؤسسات لمتابعة التدريب والتشغيل،
- وتبين أيضا استعداد البعض للدعم المادي من خلال تزويد المؤسسات بالمواد والمعدات والتجهيزات.
- وذكرت 9.6% من المنشآت تستفيد حاليا أو استفادت سابقا أو تستفيد واستفادت من الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني، وأن 84% من المنشآت ترغب بالاستفادة منها مستقبلا،
- وأن أعلى الخدمات التي ترغب الاستفادة منها تمثلت في اطلاع المنشآت على المستجدات وتوفير الإستشارات الفنية المتعلقة بالمهنة، تلاها تدريب الطلاب ميدانيا في موقع المنشأة وتدريب العاملين ورفع كفاءاتهم التكنولوجية.
- وقد تفاوتت المجالات التي ترغب المنشآت الاستفادة منها حسب المحافظة ومجال عمل المنشأة.
- كما بينت النتائج أن 13% من المنشآت تستفيد حاليا أو استفادت سابقا أو تستفيد واستفادت من الخدمات المقدمة من مراكز التدريب في الغرف التجارية، وأن 95% من المنشآت ترغب الاستفادة منها مستقبلا.
- وأن أعلى الخدمات التي ترغب الاستفادة منها من الغرف التجارية تمثلت في «توفير الاستشارات الفنية اللازمة والمتعلقة بالمهنة» و «اطلاع المنشآت على المستجدات المتعلقة بالمهنة»، تلاها «تدريب العاملين ورفع الكفاءة في مجالات الإدارة والتكنولوجيا الحديثة».

اقتراحات أصحاب العمل:

- وقد أشار أصحاب العمل للعديد من الاقتراحات لتطوير التعليم والتدريب المهني وربطه مع سوق العمل:
- تطرقت المنشآت المبحوثة لاقتراحات مرتبطة بنظام التعليم والتدريب المهني، وأخرى بالاحتوى، وبالموارد من موارد بشرية ومعدات وباقي مرتبط بدعم الخريجين بعد التخرج وآخر بدعم المنشآت لإستيعاب الخريجين.
 - قد سجل «توفير فترة في التدريب الميداني قبل التخرج والعمل على متابعة التدريب في الميدان» أعلى الاقتراحات تكرارا، وهذا منسجم مع اتجاهات أصحاب العمل بالتوظيف والتي تركز على الخبرة العملية، ما يؤشر لضرورة تطوير واعتماد أنظمة التلمذة المهنية من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني، واعتماد التدريب في سوق العمل لفترات أطول قبل التخرج والمتابعة المنهجية من قبل المؤسسة للتدريب الميداني.
 - وتلا ذلك اقتراح «التركيز على مجال التدريب العملي أكثر من النظري أو على الأقل بالتوازي بينهما»، وهذا يؤكد على محتوى التدريب والذي عليه أن يشمل الجانب النظري والعملي والميداني، وتلا ذلك إضافة التخصصات التي تنقص ويحتاجها سوق العمل ولا يتم التدريب عليها بشكل كاف.

واقع وإشكالات الخريجين والخريجات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني لتحقيق المواطنة

لقد عرضت الدراسة أيضا بعض النتائج حول الخريجين ومؤسسات التعليم والتدريب المهني استنادا إلى المخرجات النوعية الناتجة عن ورش العمل التحليلية المناطقية والمركزية، بمشاركة الخريجين والخريجات، ومكاتب العمل، وسوق العمل، والمؤسسات، والوزارات المعنية، والجهات ذات العلاقة بالمحافظة، وبالربط مع بعض نتائج استمارة سوق العمل والدراسات الأخرى في المجال. **حيث بينت النتائج أن الخريجين المهنيين هم الأكثر تشغيلا ولكن بعضهم يترك فرص العمل في مهنتهم لعدة أسباب** أهمها تدني الرواتب وضعف الحماية في سوق العمل. كما تبين نتائج مؤسسات التعليم والتدريب المهني فما زالت البنى التحتية والموارد البشرية تحتاج للدعم اللازم إلا أن أسلوب التدريب والمرونة وسرعة الاستجابة للمتغيرات والربط مع سوق العمل تحتاج للتطوير.

فجوات الملائمة:

أشارت الدراسة لوجود ست فجوات أساسية تعيق تحقيق الملائمة ما بين ما تقدمه مؤسسات التعليم والتدريب المهني وما يطلبه سوق العمل ويأمله الخريجون/ات، تمثلت هذه الفجوات في فجوة التخصصات أولا، وفجوة المهارات ثانيا، وفجوة النوع الاجتماعي ثالثا، وفجوة السياسات ذات علاقة بسياسات التشغيل والعمل والحماية رابعا وسياسات ونظام التعليم والتدريب المهني خامسا والسياسات الاقتصادية التشجيعية سادسا.

فجوة التخصصات:

تشير النتائج السابقة إلى وجود فجوة في التخصصات المقدمة وفي عدد واعداد الخريجين والخريجات منها من جهة، والمجالات والتخصصات والأعداد التي يحتاجها سوق العمل من جهة أخرى. كما يلي:

- حيث تقدم المؤسسات التدريب في حوالي 70 تخصصاً ومجالاً، بينما تبين الحاجة في سوق العمل الحاجة إلى مهنيين مدربين في التخصصات التي يتم التدريب عليها حسب واقع المحافظة لاستمرار التدريب عليها، وتوسيع التدريب والطاقة الإستيعابية في التدريب على بعض التخصصات المقدمة حسب المحافظة.
- كما تشير النتائج للنقص بالتخصصات القائمة والحاجة للتدريب على مجالات جديدة. وبالمقابل تبين تقديم العديد من منشآت القطاع الأهلي والقطاع الخاص التدريب في مجالات أبدت المنشآت احتياجها لها مثل الحرف السياحية والسكرتاريا المتخصصة والمتميديا، ما يشير لأهمية تنظيم عمل مؤسسات التعليم والتدريب المهني وملائمة اعتمادها وترخيصها للإستراتيجية الوطنية والمستويات المعتمدة وطنياً.
- إضافة لذلك تبين وجود حاجات وطنية في دعم القطاعات الإنتاجية وتوفير الأيدي العاملة المدربة المرتبطة بها وبالمقابل تبين الحاجة للأيدي العاملة المدربة في هذه القطاعات وبالأخص في مجال الزراعة والتربية الحيوانية وصيانة الآلات الصناعية والآلات الحديثة في المحاجر ومعاصر الزيتون، كما تبين الحاجة للتخصصات البيئية كصيانة الشبكات والصرف الصحي وإعادة التدوير إضافة لإدخال مهارات الطاقة البديلة ضمن التدريبات القائمة. وتبين أيضاً حاجة المحافظات لتخصصات مرتبطة بالأنشطة الاقتصادية بها ومن ضمنها التخصصات المرتبطة بالسياحة والإنشاءات، كما أن احتياج جميع المحافظات لتخصصات مرتبطة بقطاعي التجارة والخدمات.
- وقد أشارت الدراسة لوجود تغيير في الاحتياجات عبر الوقت فمهنة الخياطة مثلاً والتي تبين انخفاض الحاجة لخريجها في العام 2009 من خلال دراسة سابقة وتأكيد مؤسسات التعليم والتدريب المهني، تبين أن هناك نمواً في هذا القطاع والحاجة المتزايدة للأيدي العاملة المدربة في هذه المهنة، مما يشير إلى أهمية المرونة في توفير البرامج التدريبية التي تلائم احتياجات سوق مع استمرار رقابة مؤشراتهما.

بينت النتائج وجود فجوة في المهارات تبينت في المهارات المهنية الأساسية والمتخصصة وفي المهارات الشخصية والإدارية، حيث أكدت المنشآت أن الصدق والأمانة والتعامل مع الزبائن تعتبر أهم المهارات والإتجاهات الشخصية المطلوب توفرها لدى العامل أو الموظف، ويمثل التعامل مع الزبائن وحل المشكلات الأعلى نقصاً بين العاملين في المنشآت، ما يتطلب اهتماماً خاصاً من مؤسسات التعليم والتدريب في إعداد الكفاءات المهنية المدربة. وتعتبر المهارات الشخصية المهارات الإنتقالية الهامة لسوق العمل كما ذكرت العديد من الدراسات والتقارير الدولية. (اليونسكو 2013)

واتفقت النسبة الأعلى من المنشآت على نقص مهارات إدارة الأفراد والابتكار والإبداع، ما يستدعي إيلاء اهتمام خاص بها، وإن كانت إدارة الأفراد أتت في المرتبة السادسة من ترتيب المهارات التي تحتاجها المنشآت عند التوظيف إلا أن الابتكار والأبداع أتت في المرتبة الرابعة في نقص المهارات مما يتطلب اهتماماً خاصاً بتطوير هذا الجانب كما بالتقييم وتطوير العمل والمتابعة والتخطيط كما بينت المنشآت.

وبينت النتائج اتفاق المهارات المهنية العامة المطلوبة الأكثر تكراراً، وتلك التي تنقص بالعموم والتي تمثلت في الدقة بالعمل، السرعة بالإنجاز والاهتمام بالجودة وجميعهم يرتبط بكفاءة وفاعلية العامل والموظف، وقد تباينت فيما بعد بعض المهارات المرتبطة بمجالات محددة كالقدرة على التشخيص والصيانة ومعرفة المواد وقراءة الكتلوجات واللغة الإنجليزية كما بينتها الدراسة، وعرضت الدراسة مهارات إضافية متخصصة مرتبطة بالمهن والأعمال ومجالات التوظيف. تشير نتائج فجوة المهارات إلى ضرورة تطوير شكل ومحتوى وطرق التدريب لتحقيق الملائمة.

وقد أكدت النتائج على أن استمرار مواكبة التطورات في المهنة لمؤسسة التدريب وللخريج، وتبين أن 23% من المنشآت قامت بتدريب العاملين لديها على مجالات التطورات المتعلقة بالمهنة وتولي اهتماماً لهذا الموضوع.

مواكبة التطورات تستدعي: تطوير البرامج والمناهج وإدخال التدريب على التكنولوجيا الحديثة واحتياجات الأتمتة واستعمال البرمجيات في التخصصات المختلفة، كما يحتاج لوضع برامج رفع الكفاءة للمدربين على التكنولوجيا الحديثة من جهة أخرى، وتتطلب أيضاً تدريب العاملين في المنشآت من جهة ثالثة، ومن الممكن الاستفادة بشكل تبادلي

من قبل المؤسسات والمنشآت، حيث من الممكن تدريب العاملين من قبل المؤسسات التي لديها تلك التكنولوجيا والمدرّبين المؤهلين لذلك، كما من الممكن أن تستفيد مؤسسات التعليم والتدريب المهني من قدرات المنشآت المطلعة على التكنولوجيا الحديثة لتدريب معلميه ومدرّبيه وإطلاعهم على التكنولوجيا الحديثة، كما استعد أصحاب العمل.

الاقتراحات التي تقدمت بها الدراسة

استناداً لتحليل النتائج واقتراحات أصحاب العمل وشركاء التعليم والتدريب المهني تقدمت الدراسة بعدة اقتراحات تطويرية لجسر الهوة في مجال إعداد الكوادر البشرية ضمن المستويات الأساسية للعمل ولربطهم مع سوق العمل في عدة مجالات، وذلك ضمن المحاور الثلاثة التالية:

- **المحور الأول: اقتراحات متعلقة بالتعليم والتدريب المهني:** انقسمت إلى ثلاثة جوانب التدريب والمؤسسات والنظام، كما يلي:
 - تمثلت اقتراحات التدريب في تطوير وإضافة التخصصات، وتطوير نوع التعليم، وإضافة البعد الميداني المهني له، وتبني أشكال كالتلمذة المهنية.
 - وعلى صعيد المؤسسات أشارت الاقتراحات إلى ضرورة تطوير قدرة المؤسسات على المواءمة، من خلال تحقيق مرونة أعلى، والعمل بشكل مشترك على مستوى المحافظة من قبل الشركاء، والغرف التجارية، وممثلي المؤسسات والمنشآت لتطوير التعليم والتدريب المهني في المحافظة، آخذين بعين الاعتبار حاجة المحافظة، والحاجة الوطنية والإقليمية.
 - وعلى صعيد النظام: تمثلت في ضرورة تطوير السياسات والإجراءات والتشريعات اللازمة للتعليم والتدريب المهني، ولتنظيم سوق العمل وضرورة تفعيل النظام والهيكل للتعليم والتدريب المهني وإشراك سوق العمل.

- **المحور الثاني: اقتراحات متعلقة بالتشغيل وإعداد القوى البشرية والتطوير الاقتصادي:** وقد شملت مجموعة من الاقتراحات والتي تتحمل مسؤوليتها وزارة العمل، ومكاتب العمل، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، ومؤسسات مجتمعية مختلفة وذلك باتجاه إسناد الخريجين وتطوير السياسات كما يلي:
 - تسهيل دخول الخريجين/ات لسوق العمل: من خلال تقديم الإرشاد والتوجيه المهني للخريجين قبل الالتحاق بالعمل، وتعريف الخريجين عن الفرص المختلفة واستمرار تحديث نظام معلومات سوق العمل وتشجيع برامج التشغيل والتشغيل الذاتي وإشراك الخريجين في صنع سياسات النظام.
 - تطوير السياسات التي تشجع التحاق الخريجين بسوق العمل والحفاظ عليهم: من خلال سياسات تشجع حماية الخريجين في سوق العمل وأخرى تحفز أصحاب العمل على تدريب وتشغيل الخريجين وثالثة تحفز وتساند المشاريع الاقتصادية على النمو والتطور وتوسيع امكاناتها التشغيلية.

- **المحور الثالث: اقتراحات متعلقة بتحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين:** إن حاجة سوق العمل للخريجات في التخصصات التقليدية وغير التقليدية، إضافة إلى فجوة المساهمة في سوق العمل من قبل الخريجات، تستدعي اتخاذ الإجراءات والتدابير لتعزيز المساواة في الالتحاق بالتعليم والعمل، إضافة إلى توفير الحماية وبرامج مساهمة لإدخالهن في سوق العمل، كما ذكر بالبند السابق، لذا فإنه على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والوزارتين ووزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي في الوزارتين العمل على التأكد من توسيع وإتاحة التخصصات أمام الفتيات والتأكد من ذلك على صعيد المحافظات والتخصصات، والقيام ببرامج توعية مجتمعية وللغات والمؤسسات حول دور المرأة وامكاناتها وضرورة مشاركتها بسوق العمل.
- وتكمن أهمية الإشارة لفجوات تحقيق الملائمة والارتباطية مع سوق العمل بشكل يلائم توقعات الخريجين والاقتراحات الناتجة عن ذلك، بإثارة اهتمام أصحاب العلاقة للعمل على توفير التطوير الملائم والبيئة والإجراءات المناسبة لضمان تشغيل الشباب والشابات حسب الاحتياجات والتطلعات.

1

الفصل



مقدمة: أهداف ومنهجية الدراسة

1.1 خلفية عامة: مدخل عام

يتمثل الهدف العام للاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في العمل على خلق قوى عاملة متميزة تسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك «من خلال تسهيل تعليم وتدريب مهني وتقني عالي الجودة، مركّز على الطلب، مرتبط بجميع قطاعات الاقتصاد، وعلى كافة المستويات ولجميع الناس». وأكدت الاستراتيجية من خلال أهدافها الفرعية على تحسين نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني، وجعلها تستجيب لاحتياجات السوق، ومشاركة جميع أصحاب المصلحة لضمان جودة النظام. وقد أكدت الاستراتيجية على ضرورة مراقبة سوق العمل، وتوفير تلك المعلومات واستعمالها لتطوير نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني، وعلى ضرورة تطوير مهن جديدة، ومراجعة المهن القائمة، استناداً إلى معلومات سوق العمل، بما يتماشى مع الأطر الوطنية، وبمشاركة أصحاب العلاقة (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، 2010).

وتوفر دراسات الاحتياجات التدريبية بالعموم المعلومات اللازمة من سوق العمل حول الاحتياجات الكمية والنوعية للمهن والأعمال المختلفة، وتلائمها مع واقع واحتياجات الفئات المستهدفة، من أجل تطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، لتوفر التخصصات والمهارات اللازمة للقيام بالمهن والأعمال التي يحتاجها سوق العمل، وتلائم واقع وأولويات الفئات المستهدفة، انسجاماً مع الأهداف والاستراتيجيات الوطنية.

تم تنفيذ دراسة الاحتياجات التدريبية هذه كجزء من المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني في فلسطين، والذي يمثل الشراكة ما بين وزارة التربية والتعليم الفلسطينية - الإدارة العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني - مع الوكالة البلجيكية للتنمية، بالتعاون مع الغرف التجارية الصناعية الأربعة في مناطق تنفيذ المشروع (محافظات رام الله والبيرة، 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، منشآت اقتصادية عاملة ضمن القطاعات المستهدفة.

وتعد دراسة سوق العمل هذه الدراسة الثانية التي تم إنجازها ضمن المشروع، حيث وفرت الدراسة الأولى المعلومات الأولية الخاصة باحتياجات المهن والمهارات ضمن القطاعات والمجالات المستهدفة (الكهرباء، والإلكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب)، وتم استخدام تلك المعلومات في تطوير البرامج التدريبية لخمسة عشر تخصصاً ضمن تلك المجالات، وتطوير المهارات الاستخدامية لجميعها. وتوفر الدراسة الحالية المعلومات المرتبطة بكافة القطاعات الاقتصادية ضمن مستويات العمل الأساسية (المهني والعامل الماهر والعامل شبه الماهر)، ولكافة المحافظات الشمالية (محافظات الضفة الغربية الأحدى عشرة). وبشمولها تشكل الدراسة أساساً لمعلومات سوق العمل في تلك المحافظات من الممكن أن يستفيد منها صانعو القرار والداعمون ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، إضافة إلى صانعي سياسات التشغيل وتطوير الموارد البشرية ومقدمي خدماتها، والعاملين في برامج الإرشاد والتوجيه المهني على اختلاف مستوياتها.

1.2 أهداف دراسة سوق العمل

تكمّن أهمية الدراسة في كونها توفر معلومات موثقة من سوق العمل حول احتياجات المواءمة وتشمل الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية، ضمن مستويات العمل الأساسية، في كافة محافظات الضفة الغربية الغربية، كما انها توفر المعلومات المتعلقة بفجوة المواءمة بشكل شمولي يشمل تحليل الخريجين والمؤسسات ونظام التعليم والتدريب المهني والتقني.

الهدف الرئيسي للدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى تحديد وتحليل فجوة المواءمة والاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة، ضمن مستويات العمل الأساسية، وذلك في القطاعات الاقتصادية المختلفة، التي ترتبط بمجالات التخصص ضمن المستويات الأساسية التي توفرها، أو من الممكن أن توفرها مؤسسات التعليم والتدريب المهني؛ ليتم استخدامها لاحقاً من قبل المؤسسات والمخططين في تطوير برامج وأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني.

الأهداف التفصيلية للدراسة:

- معرفة واقع القطاعات والمنشآت الاقتصادية وإشكالاتها واحتياجاتها.
- الاضطلاع على الواقع والإشكالات والتحديات التي يواجهها الخريجون والخريجات في سوق العمل.
- الاضطلاع على الواقع والإشكالات والتحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.
- تحليل احتياجات سوق العمل الكمية والنوعية؛ لتوظيف خريجي التعليم والتدريب المهني في التخصصات المذكورة.
- تحليل فجوة المواءمة ما بين سوق العمل والتعليم والتدريب المهني المرتبطة بالنظام والمؤسسات والخريجين.
- تسجيل الاقتراحات التطويرية في مجال إعداد الكوادر البشرية، ضمن المستويات الثلاثة، وربطهم مع سوق العمل، وفي مجال تحقيق المواءمة ما بين سوق العمل والتعليم والتدريب المهني.
- وقد تم إضافة هدف تفصيلي آخر، تمثل في تحليل مدى استفادة المنشآت، ورغبتها في الاستفادة من خدمات الغرف التجارية التدريبية، ونتائج المشروع البلجيكي، للاستفادة من النتائج في التخطيط المستقبلي للغرف التجارية ومشاريع دعم التعليم والتدريب المهني والتقني.

1.3 منهجية دراسة

اعتمدت دراسة سوق العمل المنهج الوصفي المسحي الميداني والتحليل الكيفي للمواءمة ما بين النتائج الكمية والكيفية المتعددة وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية وإيجاد فجوة المواءمة ووضع اقتراحات جسر الهوة، كما يلي:

- لتحديد الاحتياجات التدريبية تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي الميداني، حيث شملت تحليلاً كمياً وكيفياً لسوق العمل، واحتياجات القطاعات الاقتصادية المرتبطة بالتخصصات المتوفرة التي من الممكن توفرها في مؤسسات التعليم والتدريب، من خلال استمارة سوق العمل ومسح المؤسسات ودراسة الأدبيات وتحليل النتائج باشتراك شركاء النظام وسوق العمل.
- تحليل فجوة المواءمة: كما اعتمد الجزء المرتبط بتحليل فجوات المواءمة مع سوق العمل التحليل الكيفي للنتائج والمواءمة من خلال ورشات العمل المنطقية والمركزية مع الخريجين ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والشركاء وأصحاب العلاقة وصانعي القرار.

- وقد تم الحصول على معلومات الدراسة من خلال العديد من المصادر كما يلي وكما يبينها الشكل 1.1:
1. مراجعة الدراسات والأدبيات ذات العلاقة بالتعليم والتدريب المهني وسوق العمل والدراسات الاقتصادية والمؤشرات الإحصائية ذات العلاقة.
 2. مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومية وغير الحكومية والدولية والخاصة لغرض الدراسة حيث تعذر الحصول على دراسة مسحية شاملة أخرى
 3. الدراسة الميدانية لسوق العمل: شملت الدراسة الميدانية للمنشآت الاقتصادية حسب العينة التي تم تصميمها.
 4. لقاءات مناطقية ولقاء مركزي مع الشركاء تمت بأسلوب تشاركي تحليلي وبمشاركة أصحاب العلاقة والخريجين والمؤسسات وصانعي القرار.

الشكل 1.1: مصادر معلومات دراسة سوق العمل: الاحتياجات التدريبية وفجوة المواءمة مع التعليم والتدريب المهني في فلسطين



1.3.1 أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة نوعين من الأدوات لجمع المعلومات الأولية، شملت: الاستبانات، ومحاوّر نقاش اللقاءات الجماعية لأصحاب العلاقة في المناطق، كما استخدمت الوثائق والإحصاءات والدراسات السابقة المختلفة لجمع المعلومات الثانوية.

1.3.1.1 الوثائق والإحصائيات المختلفة:

الوثائق والإحصائيات المختلفة المتعلقة بأوضاع السكان والمنشآت، ومسوحات القوى العاملة تم الاستناد فيها إلى الإحصائيات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. أما أعداد الطلاب وخريجي الكليات فتم الاستناد فيها إلى الإحصائيات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة، إضافة إلى الدراسات الفلسطينية والعربية والدولية التي شكلت مصدراً مهماً للمعلومات المتعلقة بالجزء الأول من الدراسة. (الإحصائيات التي تم الاستناد إليها مبوبة في مراجع الدراسة).

1.3.1.2 استبانة الدراسة¹:

تم تصميم استبانة لسوق العمل: وقد تنوعت الأسئلة في الاستبانة لتشمل أسئلة متعددة الخيارات، وأسئلة مفتوحة، إضافة إلى أسئلة تتطلب إعادة ترتيب الخيارات، وقد احتوت الاستبانة على ستة محاور، شمل كل منها ما يلي:

- المحور الأول: معلومات عامة عن المنشأة المبحوثة شملت متغيرات الدراسة، (8 أجزاء)
- المحور الثاني: الأسئلة المتعلقة بتفصيل العمالة على أساس النوع الاجتماعي ومستوى المهارة (13 جزءاً)
- المحور الثالث: واقع المنشأة والقطاع الحالي والتوقعات المستقبلية (6 أجزاء)
- المحور الرابع: احتياجات التوظيف للعمالة المهنية المدربة (4 أجزاء)
- المحور الخامس: المهارات الشخصية والمهنية والإدارية المطلوبة (3 أجزاء)
- المحور السادس: بيانات التدريب للعاملين والاستفادة من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، والغرف التجارية (8 أجزاء)

تم عرض الاستبانة على اللجنة المشرفة، وعلى عدد من العاملين في المجال وشاركوا في الدراسة السابقة، للتأكد من صدقها، ومدى قدرة الأداة على قياس ما صممت من أجله. وقد تمت الاستفادة من الملاحظات التي تم تقديمها في تعديل الاستبانة.

1.3.1.3 محاور نقاش اللقاءات الجماعية لأصحاب العلاقة في المناطق:

تم عقد لقاءات جماعية مع خريجين وخريجات، ومنشآت سوق العمل، وغرف تجارية، واتحادات مهنية وعمالية، ومؤسسات تعليم وتدريب مهني، ومكاتب عمل، وممثلي قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك على مستوى المنطقة (3 مناطق: شمال ووسط وجنوب الضفة الغربية). وتم إعداد محاور نقاش اللقاءات الجماعية لتعكس أهداف الدراسة، حيث شملت محاور نقاش لكل فئة من الفئات المشاركة، تلاها نقاش تفاعلي من الحضور، وقد اشتملت المحاور على:

- **محاور سوق العمل:** تركزت المحاور على: واقع القطاع الاقتصادي، والفرص والتحديات والإشكالات، وتقييمهم للخريجين والخريجات، والحاجة للتوظيف، والمهارات التي يحتاجها السوق، الخدمات المقدمة، والعلاقة بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، ومراكز التدريب في الغرف التجارية، وإمكانية الاستفادة من مخرجات المشروع.
- **محاور خريجي/ات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:** تركزت المحاور على: واقع الخريج/ة، والفرص والتحديات، والإشكالات في سوق العمل، وتقييم التعليم والتدريب المهني والتقني، وتقديم الاقتراحات التطويرية.

5. **محاور مكاتب العمل:** تركزت المحاور على: الباحثين عن عمل من الخريجين، وإشكالات العمل، احتياجات سوق العمل من الخريجين، مقارنة مع خريجي الأنظمة التعليمية الأخرى.

6. **محاور مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني:** تركزت المحاور على: واقع وإشكالات وتحديات المؤسسات، علاقتها مع سوق العمل، والتحديات المرتبطة بالربط والمواءمة مع سوق العمل.

7. **محاور صانعي القرار في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتشغيل:** تركزت المحاور على: سياسات ربط التعليم والتدريب المهني والتقني مع سوق العمل، وسياسات التشغيل الواقع والثغرات. كما اشتمل الجزء الثاني من اللقاء عرضاً لنتائج الدراسة في المنطقة، ونقاش وتفسير تلك النتائج بشكل تفاعلي.

1.3.2 إجراءات الدراسة والعمل الميداني:

تم إجراء الدراسة على عدة مراحل شملت ما يلي على الترتيب:

1. مراجعة الأدبيات المحلية والعربية والعالمية.
2. تصميم أدوات الدراسة والتأكد من صدقها.
3. تجميع الإحصاءات اللازمة لاستخلاص مجتمع الدراسة وتصميم العينة.
4. إعداد الباحثين الميدانيين ومدخلي البيانات، والتأكد على مرحلتين تدقيق تعبئة الاستبانة، وإدخال البيانات.
5. تعبئة استبانة سوق العمل.
6. إدخال البيانات من الاستبانات.
7. التدقيق في تعبئة الاستبانات، والتدقيق في إدخال البيانات.
8. التحليل الإحصائي للبيانات.
9. التحليل الكمي والنوعي، والربط ما بين النتائج المختلفة.
10. إجراء ورشة تحليلية مناطية بمشاركة أصحاب العلاقة، لتحليل النتائج الأولية ولتفسير النتائج وإيجاد فجوات المواءمة ووضع الاقتراحات.
11. إجراء ورشة تحليلية نهائية بمشاركة صناع القرار والشركاء حول الاحتياجات التدريبية وفجوة المواءمة ووضع الاقتراحات.
12. إدماج كافة الملاحظات من الورشة الختامية، واستكمال التحليل وإنهاء الدراسة.

1.3.3 تحليل البيانات:

كان تحليل البيانات بشكل عام على مستوى إجمالي العينة في الضفة الغربية، وعلى مستوى المحافظة، وعلى مستوى القطاع، ومجال التوظيف، والنوع الاجتماعي، وذلك لأقسام الاستبانة المختلفة. وقد تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، حيث تم استخدام الآتي:

- تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.
 - تحليل التباين لتحديد الفروق في إجابات عينة الدراسة استناداً إلى المتغيرات.
- كما تم تحليل العينة باستخدام ال Excel لوضع المقارنات المختلفة.

1.4 مجتمع الدراسة الميدانية وعينتها:

1.4.1 مجتمع الهدف للدراسة الميدانية

المنشآت الاقتصادية في محافظات الضفة الغربية ذات الأنشطة الاقتصادية الأكثر أهمية من حيث توظيف القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية (ماهر، مهني، محدد المهارة) ومن خريجي التعليم والتدريب المهني، ويقدر عددها حوالي 749,81 منشأة، وفق بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في تعداد المنشآت 2010. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2011a).

1.4.1.1 إطار المعاينة

تم اختيار العينة من السجلات المتوفرة من غرف التجارة والصناعة في محافظات الضفة الغربية والمصادر الأخرى المتوفرة.

1.4.1.2 تصميم العينة وتوزيعاتها :

كانت العينة طبقية عشوائية، فقد كانت الطبقات حسب المحافظة والأنشطة الاقتصادية (النشاط على الحد الرابع) وفئات حجم العمالة (1-4، 5-9، 10-19، 20+)، وقد قدر حجم العينة بنسبة حوالي 5% من عدد المنشآت في مجتمع الهدف للدراسة، وقد بلغ حجم العينة 3681 منشأة، وتم توزيع العينة بطريقة حصصية على طبقات العينة بحيث تكون عينة المنشآت من الطبقة متناسبة مع عدد المنشآت في الطبقة، وقد تم أولاً توزيع العينة على الأنشطة الاقتصادية (النشاط على الحد الرابع) على النشاطات الأكبر وزناً من حيث عدد المنشآت، وتم لكل نشاط اقتصادي، كان له حصة في العينة توزيع عينته على فئات حجم العمالة، بما يتناسب مع عدد المنشآت في الفئة، وقد كان اختيار العينة من كل محافظة بطريقة عشوائية من كل طبقة في المحافظة لضمان تمثيل عينة المنشآت من الطبقة. ويقدر الخطأ النسبي للعينة على مستوى الضقة الغربية حوالي 5%، وأما الخطأ النسبي على مستوى المحافظة فيختلف من محافظة إلى أخرى، بسبب اختلاف حجم العينة من محافظة إلى أخرى، ويتراوح الخطأ النسبي ما بين 10% إلى 20%.

حجم العينة وتوزيعاتها تعطي إمكانية التحليل والحصول على نتائج قابلة للتعميم بشكل منفصل على كل من مستويات المحافظة، والنشاط الاقتصادي، ومجال التوظيف.

1.4.1.3 تقدير حجم العينة

تم تقدير حجم العينة للدراسة بافتراض مستوى الثقة في الدلالة الإحصائية 95%، وبافتراض معامل التشتت للبيانات عن القيمة الوسطية بمقدار 1.5، واستخدمت معادلة في تقدير حجم العينة كما هي أدناه:

$$n = \frac{\frac{z^2 CV^2}{r^2}}{1 + \frac{z^2 CV^2}{r^2 N}}$$

z : حجم العينة
 z : الدرجة المعيارية المقابلة عند مستوى الدلالة الإحصائية 95% وتساوي 1.96
 CV : معامل التشتت للبيانات عن القيمة الوسطية وافترض قيمة تساوي 1.5، ومعامل التشتت هو نسبة الانحراف المعياري للقيم إلى معدل القيم، وهذا الافتراض يصلح سواء لمتغير عدد العاملين أو النسبة المئوية لخيار إجابة لمتغير.
 r : نسبة الخطأ في معدل القيم وافترض على مستوى الضقة الغربية 5%.
 N : حجم المجتمع

1.4.2 اللقاءات الجماعية في المناطق والورشة المركزية²:

تمت دعوة أصحاب العلاقة للمشاركة باللقاءات الجماعية المناطقية، والتأكيد على شمول الدعوة كافة القطاعات المستهدفة، وقد تم عقد ثلاثة لقاءات جماعية مناطقية، وورشة عمل نهائية مركزية، وقد بلغ عدد الحضور 163 مشاركاً، توزعوا حسب الورشة كما يبين الجدول رقم 1.1.

الورشة	تاريخ عقدها	عدد الحضور
اللقاء الجماعي لمنطقة الجنوب	2013/6/26	37
اللقاء الجماعي لمنطقة الشمال	2013/6/30	54
اللقاء الجماعي لمنطقة الوسط	2013/4/2	37
الورشة المركزية	2013/4/4	35
إجمالي الحضور		163

2 تفصيل المشاركين باللقاءات الجماعية والورشة المركزية مرفقة في الملحق رقم 1

وقد شارك في تلك اللقاءات والورش النوعية كل من أصحاب وممثلي منشآت اقتصادية، ومؤسسات تمثل سوق العمل (غرف تجارية ونقابات مهنية)، خريجو وخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وممثلي ونقابات عمالية، ومكاتب العمل، والمحافظات، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، ووزارتا التربية والتعليم العالي والعمل، ممثلو وصانعو القرار في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتشغيل، في اللقاءات الجماعية الثلاثة، والورشة الختامية، ويبين الجدول 1.2 توزيع المشاركين حسب الفئات. وقد شملت اللقاءات الجماعية تنوعاً ضمن المجالات والقطاعات المستهدفة، وتنوعاً على أساس النوع الاجتماعي وبالتالي تخطى عدد المبحوثين الـ 3,800 شخصاً، منهم ما يفوق الـ 3700 شخصاً ممثلاً لسوق العمل في المجالات قيد الدراسة في كافة المناطق والباقي مشاركة نوعية من عناصر النظام وشركائه.

الجدول 1.2: تفصيل الفئات المشاركة باللقاءات الجماعية

عدد الحضور	الفئات
21	أصحاب وممثلو منشآت اقتصادية
30	مؤسسات تمثل سوق العمل (غرف تجارية ونقابات مهنية)
30	خريجو وخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني
19	مكاتب العمل
31	مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني
15	صانعو القرار في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتشغيل
17	موظفو مشاريع وممولين
163	إجمالي

1.5 محددات الدراسة:

- المحدد المكاني: شملت الدراسة كافة محافظات الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية، دون محافظات غزة.
- المحدد الزمني: تم إجراء البحث الميداني في الفترة ما بين 10/11/2012 ح إلى 10/3/2013.
- المستوى المهني: ترتبط الدراسة تصميمياً ومحتوى وإخراجاً بالمستويات الأساسية الثلاث للمهن، ولا تنطبق نتائجها بالضرورة على المستويين الرابع والخامس.

1.6 محتويات التقرير

الجزء الأول من التقرير (الفصل الثاني والثالث) يعرض نتائج دراسة الأدبيات وتحليل الإحصاءات الوطنية المختلفة، بينما يعرض الجزء الثاني من الدراسة (الفصل الرابع والخامس والسادس) نتائج الدراسة الأولية المستمدة من نتائج البحث الميداني (الفصلين الرابع والخامس) النتائج الكمية، ويعرض الفصل السادس نتائج اللقاءات الجماعية، وورش العمل النتائج النوعية التحليل والمواءمة (الفصل السادس)، ويعرض الجزء الثالث من الدراسة (الفصل السابع) تحليل فجوات المواءمة واقتراحات جسر الهوة مقسمة حسب طبيعة الاقتراحات، والجهة المقدمة لها: من صناع قرار، ومؤسسات تعليم وتدريب مهني، وقطاع خاص، ومؤسسات سوق العمل، وخريجين، ونقابات، ومكاتب عمل، إضافة إلى القائمين على برامج الإرشاد والتوجيه المهني المختلفة.

2

الفصل



التعليم والتدريب المهني والتقني
في الأراضي الفلسطينية

2.1 التعليم والتدريب المهني والتقني ودوره في إعداد الكوادر البشرية المدربة

للتعليم والتدريب المهني دور مهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، واستناداً إلى المنظمات الدولية فإن التعليم والتدريب المهني والتقني يعد مصدراً مهماً للموارد البشرية، لتحقيق التنمية البشرية المستدامة، التي تسهم في التطور الاقتصادي وتحقيق التنمية الاقتصادية، وتسهيل التعامل مع التطورات التكنولوجية العالمية. إضافة لذلك يعد أداة مهمة لتحقيق التنمية الاجتماعية، وتعزيز المواطنة والديمومة. (يونسكو 2001؛ إعلان بون 2004؛ منظمة العمل الدولية 2004).

وقد ارتبط التعليم والتدريب المهني والتقني بالهدف الثالث من استراتيجيات التعليم للجميع، المتعلق بملاءمة التعليم، وبإكساب الشباب المهارات اللازمة للحياة، وقد بينت منظمة اليونسكو في تقارير المتابعة السنوية لتلك الاستراتيجية أن إكساب المهارات للشباب من الممكن أن يؤدي إلى انتقالهم للعمل، والتحاقهم بفرص تشغيل، وبالتالي المساهمة في الحد من مشكلة بطالة الشباب، كما يؤدي إلى إدماج الفئات المهمشة والنساء، وسبيل للإفلات من براثن الفقر، وقد قسمت المهارات إلى مهارات أساسية (القراءة والكتابة والحساب) ومهارات انتقالية (شخصية وحياتية) ومهارات مهنية وتقنية، كما أكدت على المهارات الريادية. وطالبت الحكومات والجهات المانحة لإسناد إكساب المهارات للشباب (اليونسكو 2010، 2012).

وقد بينت منظمة العمل الدولية في العديد من أدبياتها أن تطوير المهارات والتعليم والتدريب المهني والتقني تشكل أساساً للعمل اللائق. وقد أكدت المنظمة على أن تطوير بناء المهارات أو التعليم والتدريب المهني والتقني يحتاج لبناء مهارات أساسية بشكل قوي، ولنظام يتيح العلاقة القوية ما بين عالمي التعليم والتدريب المهني والعمل، وهذا يستدعي رقابة دائمة للمهارات المطلوبة والمهارات المتغيرة، إضافة إلى نظام تعليم وتدريب مهني مستجيب للاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة، ونظام تقييم للمهارات والكفايات والخبرات المكتسبة.

وقد أكدت قرارات مؤتمر العمل الدولي في جلسته الـ 101 المنعقدة عام 2012 على ضرورة إيلاء الحكومات والدول اهتماماً خاصاً لعمالة الشباب، وقد شملت التوجيهات لذلك جانبين هامين، تمثلاً في جسر الهوة ما بين فرص التشغيل المتوفرة، وفجوة المهارات التي يمتلكها الشباب، إضافة إلى تحفيز الشراكة ما بين أصحاب العلاقة، بما فيها الحكومات، والشركاء الاجتماعيين، والمؤسسات المجتمعية، ومؤسسات التعليم والتدريب، وحثت الحكومات على ضرورة دعم التعليم والتدريب المهني والتقني وأنماطه المتعددة، التي تربط التعليم والتدريب بسوق العمل، مثل التلمذة المهنية، وضرورة إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتطوير وتنفيذ وتقييم السياسات والبرامج التعليمية والتدريبية، وضرورة توفير معلومات بشكل مستمر حول اتجاهات عمالة الشباب. (منظمة العمل الدولية 2012)

وقد ازدادت أهمية التعليم والتدريب المهني المستجيب للاحتياجات في توفير فرص التشغيل، بزيادة حدة مشكلة بطالة الشباب عالمياً، ووصولها إلى مستويات غير مسبوقة، خلال السنوات الماضية، وربطت العديد، منها ارتفاع مشكلة البطالة بين الشباب، بنقص الارتباطية والملاءمة ما بين الأنظمة التعليمية، وسوق العمل، إضافة إلى واقع سوق العمل وسياسات التعليم والتشغيل وتحفيز النمو الاقتصادي.

وفي السياق ذاته، أكد تقرير البنك الدولي على أن المهارات التي تحتاجها فرص التشغيل هي المهارات المعرفية والاجتماعية الأساسية، وأن المهارات المهنية تسهم في التطور المهني، وأن تطوير تلك المهارات من الممكن أن يتم لاحقاً، خلال العمل وفرص التدريب المستمرة. وقد سلط التقرير الضوء على زيادة حدة تلك المشكلة وتعمقها لدى الشباب في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث ارتفعت نسب بطالة الشباب كما ارتفعت مستويات التعليم لديهم في الوقت نفسه، وبين البنك الدولي عند تقييم البيئة الاستثمارية للمناطق أن 40% من المنشآت الاقتصادية المبحوثة في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أكدت على أن محدودية الأيدي العاملة المدربة تشكل أحد أهم المشكلات التي تواجهها تلك المنشآت. وتقدم باقتراحات لجسر تلك الفجوة مفادها أنه على تلك الدول إعادة هيكلة أنظمة التعليم والتدريب لتحقيق المواءمة، ومن الضروري أن توفر المعلومات، والتوجيه المهني اللازم، والحصول على فرص أولى للعمل للتعامل مع مشكلة بطالة الشباب لديها. (البنك الدولي 2013a)

وقد أشارت تلك الدراسات إلى الفجوة القائمة على أساس النوع الاجتماعي عند الانتقال من التعليم إلى العمل، وأشار تقرير البنك الدولي لتجارب عالمية أظهرت تحسناً في مشاركة النساء عند تحسن النظرة المجتمعية، والسياسات الداعمة لمشاركتهن في القوى العاملة.

وبالتالي فإن تعزيز المواءمة والرابطة بسوق العمل، وفرص التشغيل، آخذين بعين الاعتبار احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية تعد من التدخلات والسياسات المهمة التي ستؤدي بدورها إلى تحقيق أهداف التنمية، وطموحات الشباب في إيجاد فرص التشغيل، والحاقهم بالعمل، وتطويرهم من خلاله. وتعد دراسات الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقوى العاملة المدربة بالعموم إحدى الآليات التي توفر المعلومات حول احتياجات سوق العمل، حسب المجالات ومستويات العمل والنوع الاجتماعي، والتي من الممكن أن تستفيد منها مؤسسات التعليم والتدريب المهني وصانعو سياسات النظام، إضافة إلى مقدمي خدمات الإرشاد والتوجيه المهني لتطوير المواءمة وربط الخريجين مع سوق العمل، والتي من الضرورة أن تتبعها السياسات والتدخلات اللازمة لتحقيق الملائمة المطلوبة.

2.2 التعليم والتدريب المهني والتقني في الأراضي الفلسطينية

لقد أكدت الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني على دور التعليم والتدريب المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث أكدت الرؤية والغايات على:

”توسيع أدوار 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 خياراً للجميع، مرتبطاً بحقوق الإنسان ومؤدياً في الوقت ذاته إلى تطوير الفرد“.

ارتبط التعليم والتدريب المهني تاريخياً بالوضع العام الفلسطيني، حيث أنشأت العديد من المؤسسات الخيرية، منذ منتصف القرن التاسع عشر، العديد من مراكز التدريب المهني، مستهدفين 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، إثر النكبة التي حلت بالشعب الفلسطيني عام 1948، كما بدأت وكالة تشغيل وغوث اللاجئين بتأسيس مراكز التدريب المهني إثر النكبة. وفي الستينيات أسست المدارس الصناعية في الضفة ومن ثم بعد احتلال الضفة الغربية وقطاع غزة عام 1967 تم تأسيس مراكز التدريب المهنية، كما استمر العديد من المؤسسات الخيرية والمؤسسات الأهلية بتوسيع خدماتها في المجال، وبدأت مؤسسات القطاع الخاص بتقديم خدماتها. وقد ساهم استلام السلطة في منتصف التسعينيات في تطوير وتنظيم وتوجيه عمل القطاع، حيث بدأت العمل على تطوير استراتيجية وطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، وقد تم اعتماد الاستراتيجية وطنياً عام 1999، وتم اعتماد الخطة التنفيذية عام 2003، وقد تمثل الهدف الرئيسي لتلك الاستراتيجية الوطنية في الوصول إلى نظام تعليم وتدريب مهني وتقني يتسم بالكفاءة، والفعالية، والمرونة، والاستدامة، والعدالة والمساواة، والارتباط باحتياجات سوق العمل، من خلال إجراء عدة تغييرات، أهمها البدء بصياغة شراكه حقيقية مع قطاع الصناعة والأعمال، يقوم من خلالها هذا القطاع بالمشاركة الفعالة في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية المختلفة. (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 1999)

وقد تبنت الهيئة العليا للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين مستويات العمل الخمسة المعتمدة عربياً في العام 2005، وفي العام 2010 تم تبني التصنيف العربي المعياري للمهن الذي يعتمد المستويات الخمسة.¹ تعتمد هذه الدراسة المستويات الأساسية الثلاثة (المهني، والعامل الماهر، ومحدود المهارة)²، كما تعتمد التحليل المهني القائم على التصنيف العربي المعياري للمهن.

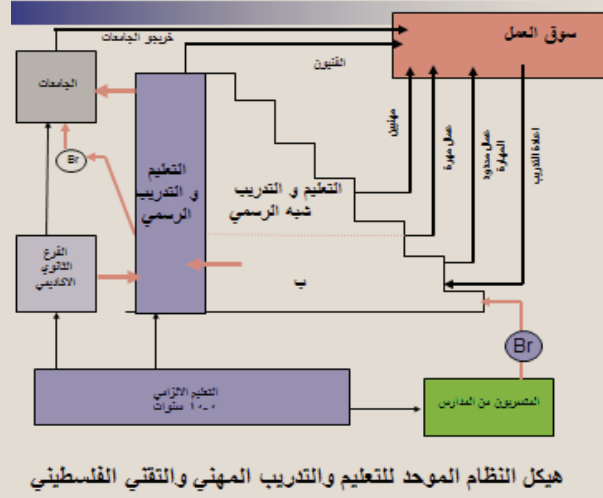
وفي العام 2009، أي بعد مرور عشرة أعوام على اعتماد الاستراتيجية تمت مراجعتها واعتمادها من قبل وزارتي التربية والتعليم العالي والعمل في تشرين ثاني 2010، وقد أكدت الاستراتيجية المراجعة على دور التعليم والتدريب المهني والتقني في مكافحة الفقر وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وعلى ضرورة العمل ضمن أربعة محاور رئيسية: تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني، وتطوير المؤسسات والمدربين، وتطوير الموارد البشرية بشكل دائم. ومن أجل تحقيق الرؤية والأهداف الاستراتيجية أكدت الاستراتيجية على ضرورة أن يتميز نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بالخصائص الآتية: **نظام موحد، والاستجابة لاحتياجات سوق العمل، والكفاءة والفاعلية، والمرونة ومقاومة الأزمات، والاستدامة، ويضمن الوصول إلى نظام من مختلف الفئات لتحقيق المساواة، يعزز النهج التشاركي، يعزز نهج التعلم مدى الحياة، يتسم بالإنفاذية والشفافية والشمولية والجاذبية.** (وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل 2010)

وبين الشكل 2.1 النظام الموحد المنشود للتعليم والتدريب المهني والتقني، حسب الاستراتيجيات المعتمدة، بينما يشكل الوضع الحالي تشتت وعدم اعتماد للمستويات التي تم إقرارها في الاستراتيجيات، وبقاء الوضع القديم من تقديم كل جهة التعليم والتدريب الخاص بها مع اعتماد من إدارات التعليم والتدريب المهني والتقني في الوزارتين للأنظمة المشابهة لنظامهم وبقاء بعض المراكز التي تدرب ضمن مستويات النظام المعتمد كمراكز ثقافية خارج إطار تلك الإدارات.

1 المشروع الاقليمي للتعاون العربي الالمانى في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني المعيارى للمهن، التصنيف العربي المعيارى للمهن، 2008

2 يحوي قسم التعريفات مقدمة الدراسة تعريف للمستويات الخمس

الشكل 2.1: النظام الموحد المنشود للتعليم والتدريب المهني والتقني حسب الاستراتيجيات المعتمدة



المصدر: استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني 1999، والاستراتيجية المراجعة 2010

وطورت الاستراتيجية القطاعية للتعليم (2011-2013) التي أكدت على العمل ضمن أربعة محاور رئيسية: الالتحاق، ونوعية التعليم، والإدارة، والارتباطية مع حاجات السوق والمجتمع. وأكدت الاستراتيجية على الموازنة وربط التعليم بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كجزء من أهم سياسات التعليم القطاعية. (وزارة التربية والتعليم العالي 2010).

وطورت وزارة العمل استراتيجية التشغيل التي أكدت على أن جانبا مهما من نتائج الاستراتيجية تمثل في تهئية بنية تحتية تؤدي بدورها إلى التعليم والتدريب المهني المبني على احتياجات الطلب على العمل، وكذلك سياسات وخدمات تشغيل مبنية على الطلب في العمل، بناء شراكة اجتماعية وثيقة مع منظمات أرباب العمل والمنظمات العمالية. (وزارة العمل 2010)

وعليه فإن الوزارتين انهمكتا عبر العديد من التدخلات في تنفيذ أجزاء الاستراتيجية لتطوير نظام وخدمات التعليم والتدريب المهني، وبالرغم من العديد من إشكالات التطبيق، إلا أنها استطاعت من خلالها العمل، إجراء الدراسات لتطوير العديد من برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وتطوير المناهج المبنية على الوحدات النمطية، من خلال آليات إشراك الشركاء (15 برنامجا)، وتطوير مكاتب العمل لتقديم خدمات الربط للعاطلين عن العمل، ووضع أسس نظام معلومات سوق العمل والبدء بتطويره، وتعمل حاليا على تطوير نظام المؤهلات الوطني، وتخطط للعمل على نظام التقويم والاختبارات بالربط مع نظام المؤهلات الوطني والعربي، والعمل على تطوير الكوادر البشرية ضمن النظام، وقد تم خلال الفترة الماضية أيضا العمل على تطوير آليات للتعاون ما بين الشركاء محليا، منها اللجان المحلية للغرف التجارية في محافظات: رام الله والبيرة، والقدس، والخليل ونابلس، التي تجمع منشآت سوق العمل بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، والاتحادات المهنية، بقيادة الغرف التجارية، ومنها مجالس التشغيل والتدريب في محافظات: رام الله والبيرة، وبيت لحم، والخليل، ونابلس، التي تشمل إضافة إلى منشآت سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، والغرف التجارية، مكاتب التشغيل، ومؤسسات محلية بقيادة مكتب المحافظة.

إضافة إلى ما سبق، تقوم وزارتا التربية والتعليم العالي والعمل بدعم من التعاون الألماني بالعمل على تطوير الإطار الوطني للمؤهلات والتصنيف الفلسطيني المعياري للمهن، استناداً إلى التصنيف العربي، وواقع السوق الفلسطيني، كما تطمح وزارة العمل في العمل مستقبلاً على تنظيم العمل المهني من خلال وضع المعايير والاختبارات؛ ما سيسهم في تنظيم دخول العمل، وإعطاء قيمة للتعليم والتدريب المهني.

ومن الجدير ذكره أنه قد تم تطوير العديد من التدخلات الأخرى لتنفيذ الاستراتيجية من خلال الوزارتين ومن خلال رابطة مؤسسات التعليم والتدريب المهني غير الحكومية؛ لدعم برامج الإرشاد المهني، وتشكيل بوابة إلكترونية وبرامج التشغيل بالتعاون مع مكاتب العمل.

إلا أنه - بالرغم من وتيرة التنسيق العالية التي تمت خلال الفترات السابقة ما بين الوزارتين ومع الشركاء - ما زال هناك فجوة في تطبيق ما يتم تبنيه وطنياً من أنظمة وتصنيفات وتوحيد النظام ضمن مستويات العمل والتعليم المقررة في الاستراتيجيتين، إضافة إلى تنفيذ هيكلية النظام الموحد، كما تم التخطيط لها في الاستراتيجية، والتأكيد عليها عند مراجعة الاستراتيجية، التي بغياها من الممكن أن تؤثر سلباً على منجزات النظام وقصص النجاح والتدخلات التي تنجز، آخذين بعين الاعتبار أن العديد من تلك التدخلات لم تؤسس بعد.

الإطار رقم 2.1: نماذج لمواءمة التعليم والتدريب المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل والفئات المستهدفة ضمن السياق العام

نموذج المواءمة 1: البرنامج البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني

تم تشكيل لجان محلية في أربع محافظات (رام الله والبيرة، والقدس، والخليل ونابلس) تضم منشآت سوق العمل بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، والاتحادات المهنية بقيادة الغرف التجارية، وتم إجراء دراسة احتياجات تدريبية مبنية على أساس التصنيف والتصنيف العربي المعياري للمهن ضمن المجالات المستهدفة: (الكهرباء، والإلكترونيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب)، ومن ثم تم الاستناد لتلك الدراسة في اختيار التخصصات التي تحتاج لتطوير، استناداً إلى سوق العمل، واحتياجات الفئات المستهدفة، ضمن واقع المؤسسات، بما يتلاءم مع السياق الفلسطيني، واستناداً إلى ذلك تم تطوير 15 برنامجاً تدريبياً وخطط ومناهج و93 وحدة متكاملة وأدلة مدرّبين ومتدربين ضمنها. إضافة إلى ما سبق أشارت الدراسة إلى الحاجة المرتفعة للمهارات الاستخدامية / الانتقالية / الحياتية إضافة لمهارات البيع لمجالات التدريب المستهدفة، وبناء عليه تم تطوير برامج ووحدات كاملة لإدماج تلك المهارات ضمن مجالات التدريب التي تم تطويرها. وقد تم تطوير تلك البرامج من خلال تدريب خبراء على القيام بذلك من مدربي وإداريي مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين بمشاركة أصحاب العمل، وبإسناد اللجان المحلية في المحافظات. تم تنفيذ التطبيق التجريبي في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل لأربعة برامج في العام الدراسي 2012/2013، وسيتم تطبيق خمسة برامج في المدارس الصناعية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي في العام الدراسي 2013/2014، حيث تم تقديم التدريب اللازم والتسهيلات اللازمة لهذا التطبيق.

نموذج للمواءمة 2: تطوير برامج تدريبية بدعم من الاتحاد الأوروبي والتعاون الألماني

تم تشكيل مجالس للتشغيل والتدريب على مستوى المحافظة (في محافظات رام الله والبيرة، وبيت لحم، والخليل ونابلس) بمشاركة أصحاب العلاقة والجهات الرسمية بقيادة مكتب المحافظة، وتم إجراء 4 دراسات لكل محافظة حيث تم تحديد الأولويات القطاعية لكل محافظة، وفرص التدريب والتشغيل لكل منها، وقد تم تطوير برامج تدريبية لكل محافظة استناداً لتلك الدراسة وللطلب المقدم من المؤسسة التدريبية حولها، وتم تأمين التجهيزات والتدريب الملائم لتلك البرامج كما تم تطوير سياسات موازية لدعم تلك القطاعات على مستوى المحافظة، وقد تم حتى الآن إضافة برامج تدريبية ضمن سبع مؤسسات تعليم وتدريب مهني، ضمن مجالات (صيانة الآلات الصناعية، وأوتوميكاทรอนิกส์، والمباني الذكية في المدارس الصناعية، والنجارة، والتكييف والتبريد في مراكز التدريب المهني)، ويتم التخطيط لتطوير خمسة تخصصات جديدة في المرحلة القادمة (تكنولوجيا المصاعد، وتفصيل الملابس للمدارس الصناعية، وصيانة وتركيب أنظمة الحماية، وتطبيقات الطاقة الشمسية، ومندوبي المبيعات لمراكز التدريب المهني).

2.3 مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني

2.3.1 فرص الالتحاق والتخصصات المتاحة وإشكالاتها

تتنوع مؤسسات التعليم والتدريب المهني التي تقدم خدماتها لتشمل مؤسسات حكومية، وغير حكومية، ودولية، وقطاع خاص، وتقدم هذه المؤسسات تدريباتها ضمن مستويات العمل الأساسية (المهني، العامل الماهر، محدود المهارة)، وتختلف هذه المؤسسات حسب الفئات التي تستهدفها والتواجد الجغرافي لها، بينما تتشابه في العديد من برامج التدريب المقدمة، وبين المسح وجود 48 مؤسسة تعليم وتدريب مهني تقدم تدريبها ضمن المستويات المذكورة بشكل متواصل في الضفة الغربية، وما يفوق الـ 170 مركزاً، كما يعرض الجدول رقم 2.1.

جدول 2.1: الجهات التي تقدم خدمات التعليم والتدريب المهني والبرامج المتاحة في الضفة الغربية³:

الجهة المسؤولة	مؤسسة التعليم والتدريب المهني	العدد	المدة	متطلبات الدخول
وزارة التربية والتعليم العالي	مدرسة مهنية (صناعية، زراعية، فندقية، وأخرى تقدم اقتصاد منزلي)	10	سنتين	طلاب الصف 10
وزارة العمل	مركز تدريب مهني	8	6-10 اشهر	أن لا يقل عمر المتدرب عن 15 عاماً، وأن يكون قد أتم الصف العاشر لجميع الحرف باستثناء الحرف التالية: تمديدات صحية، بلاط، الحدادة، المنسوجات، الخياطة وتصميم الأزياء، النجارة، التجميل وتصفيف الشعر.

3 راجع الملحق رقم 2 لمزيد من التفصيل للمؤسسات والبرامج المقدمة وتوزيعها على المحافظات. تستند تلك البيانات إلى الجهات ذات الاختصاص

الجهة المسؤولة	مؤسسة التعليم والتدريب المهني	العدد	المدة	متطلبات الدخول
وزارة الشؤون الاجتماعية	مركز تأهيل الشبيبة والفتيات	8	سنتين	المجموعات المستهدفة
وزارة الاوقاف	مدرسة صناعية	1	سنتين	طلاب الصف العاشر
مؤسسات أخرى (مرتبطة بالقطاع الحكومي)	نادي الاسير (ابو جهاد)	1	2-9 أشهر	المجموعات المستهدفة
	المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات	1	30-1200 ساعة تدريبية	
	وزارة الصحة والسياحة وغيرها		حسب الطلب	المجموعات المستهدفة
وكالة الغوث الدولية	مركز تدريب مهني	2	سنتين	طلاب الصف 9 - 12 والمجموعات المستهدفة
المؤسسات غير الحكومية (مدارس مهنية)	مدرسة مهنية (صناعية، فندقية)	4	سنتين دراسيتين	طلاب الصف العاشر
المؤسسات غير الحكومية (مراكز)	مركز تدريب مهني	6	11 شهرا إلى سنتين	الطلاب المتسربون، طلاب الصف 9 - 12 والفئات المستهدفة
المؤسسات غير الحكومية	مركز تدريب مهني	7	6-11 شهرا	الصف 10 - 12
نقابة الكهربائيين، شركة كهرباء القدس	مراكز تطوير مهني	2	30-300 ساعة تدريب	للكهربائيين الممارسين للمهنة أو ينوون ممارستها
المؤسسات الأهلية والقطاع الخاص، مراكز ثقافية، مراكز نسوية	ما يفوق ال 170 مركزا ثقافيا ومهنيا مسجلا لدى وزارة التربية والتعليم العالي أو وزارة العمل		30-300 ساعة تدريب	تختلف حسب موضوع الدراسة
48 مؤسسة في الضفة الغربية (دون التجاري وما يفوق 170 مركزا)				

مصدر المعلومات للجدول: الجهات المسؤولة لكل نظام- حزيران-تموز 2013

تقدم تلك المؤسسات التدريب في مجالات يزيد عددها عن 70 مجالا ضمن القطاعات الاقتصادية المختلفة، وتعد هذه المجالات محدودة مقارنة مع مئات المهن والأعمال المصنفة ضمن مستويات العمل الأساسية، وتقدم المؤسسات التعليمية الرسمية التدريب في 18 تخصصا، بينما تقدم مراكز التدريب المهني الرسمية ضمن المستوى الثاني تدريباً في حوالي 50 تخصصا، وتضيف المراكز الثقافية والتدريب المستمر لبعض الجهات تدريبات ضمن المستويين الأول والثاني في باقي التخصصات، ويبين الجدول 2.1م في الملحق رقم 2 توزيع المراكز الجغرافي والمجالات التي يقدمها. كما تقدم المراكز الثقافية والتعليم المستمر إضافة إلى ما هو مذكور العديد من برامج رفع الكفاءة عبر المذكورة بالجدول.

يبين المسح تكراراً لبعض التخصصات، حيث ارتفع عدد المؤسسات التي تقدم تخصص الكهرباء لتصل 33، ومن ثم النجارة والحدادة 26، تلاهما الميكانيك 24، وذلك للذكور، وارتفع عدد المؤسسات التي تقدم تخصص التجميل لتصل 44 والسكرتاريا التنفيذية والخياطة وتصميم الأزياء لتصل 20 و 23 للإناث على التوالي، موزعة جميعها على غالبية المحافظات، وتبين أن التخصصات التي يتم تقديمها من أكثر من مؤسستين أو ثلاث لا يتعدى 50 تخصصا، بينما قدمت بعض التخصصات من مؤسسة أو مؤسستين في محافظة أو

محافظتين، كما يبين الملحق رقم 2، إن الموامة ما بين التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وما هو مقدم سيبين الفجوة لتقديم تلك التخصصات في المحافظات. ومن الجدير ذكره أن العديد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني غير الحكومية التابعة للوكالة لديها قسم داخلي وتقدم التدريب لجميع المحافظات.

ومن الجدير ذكره وجود حراك في إدخال التخصصات الجديدة خلال السنوات الماضية وما زال قائماً حالياً، وقد تم ذلك من خلال الدعم الذي قدم من قبل البرامج الممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية في مؤسسات القطاع الأهلي، والدعم المقدم حالياً من برامج الوكالة الألمانية للتنمية الذي نتج عنه إضافة 7 تخصصات للمؤسسات، وسينتج عنه إضافة حوالي 5 تخصصات لما هو قائم، كما يبين إطار رقم 2.1.

كما بينت النتائج وجود العديد من المؤسسات التي تقدم تدريبها ضمن أكثر من مستوى، وبالأخص مؤسسات التعليم والتدريب المهني الأهلية وبعض الخاصة، ويشكل بوليتكنيك الخليل نموذجاً لذلك، حيث يقدم تدريبه في المستويات المهنية الخمسة مستفيداً من تجهيزاته ومعداته ومدربه، كما تقدم غالبية المؤسسات الحكومية والأهلية برامج تدريب ضمن المستوى الأول، حسب الحاجة وارتباط ذلك ببرامج تم تقديم الدعم لها.

كما تبين أن غالبية البرامج المقدمة يتم تطبيقها داخل مؤسسة التعليم والتدريب المهني مع بعض التدريب في سوق العمل أحياناً، باستثناء البعض الذي يطبق نظام التلمذة المهنية ومنها (مراكز تدريب مهني الاتحاد اللوثيري، وجمعية الشبان المسيحية، ومدرسة الخليل الصناعية لبعض برامجها).

تطورت خلال السنوات الماضية علاقة مؤسسات التعليم والتدريب المهني مع الشركاء، وتفاوتت ذاك التطور حسب المؤسسة والمحافظات والتدخل الذي تم تنفيذه مع تلك المؤسسة، وأتاح تواجد الهيئات المحلية المشتركة ما بين المؤسسات والمنشآت الفرصة لتطوير تلك العلاقة.

تم تطوير آليات متابعة الخريجين بعد التخرج لدى المدارس الصناعية، والمراكز المهنية التابعة لوزارة التربية والتعليم ووزارة العمل، إلا أنها ما زالت لا تجرى بشكل دوري ومنهج، بينما تقوم بعض مؤسسات التعليم والتدريب غير الحكومية ووكالة غوث اللاجئين بتنفيذ تلك المتابعة بشكل سنوي.

وتواجه تلك المؤسسات العديد من التحديات، كما بينت الدراسة السابقة التي أجريت في 2010، ودراسات سابقة أجريت في المجال، إضافة إلى الدراسة الحالية، وتفاوتت هذه التحديات حسب جهة الإشراف، والمجالات المقدمة. وتمثلت هذه التحديات في نقص التجهيزات، وضعف أو عدم توفر مناهج للبعض، وضعف تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة وتطورات المهنة، إضافة إلى ضعف الرابط ما بين التدريب العملي وسوق العمل، وعدم إرسال المتدربين والطلبة للتدريب التطبيقي في سوق العمل، وضعف العلاقة مع الشركاء، إضافة لضعف التجهيزات. بالرغم من إشارة بعض الأقسام في تلك المؤسسات لميزاتها في توفر معدات ومدربين مؤهلين وعلاقة متميزة مع سوق العمل⁴. إضافة لذلك، فقد تفاوت الإقبال ونسب تشغيل الخريجين حسب التخصص والمحافظات لكل منها.

وقد بين مسح المؤسسات الحالي أن جزءاً لا بأس به من مؤسسات القطاع الخاص في المجال التدريبي (1-3 في كل محافظة) أصبح يقدم تدريباً ضمن مستوى محدد المهارة والماهر، وفي مجالات متعددة، بعضها لا تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومية وغير الحكومية، ما يساعد على جسر الهوة ما بين احتياجات سوق العمل من التخصصات وما يتم تقديمه من قبل المؤسسات. فقد تبين وجود ما يزيد عن 170

4 الفصل الرابع من دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية، المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني، 2010

مركزا غالبيتها تتيح المجال لالتحاق الفتيات، وقد أضافت هذه المراكز فرص التدريب في 15 مجالا إضافيا على الأقل، لكنها الآن ترخص خارج إطار ودوائر التعليم والتدريب المهني. وما زالت تواجه مراكز التعليم والتدريب المهني التابعة للقطاع الأهلي ومراكز القطاع الخاص مشاكل في ترخيص مؤسساتها وبرامجها، حسب مستويات العمل التي تم تبنيها من قبل الحكومة الفلسطينية، بينما لم يتم عكسها في نظام ترخيص مؤسسات التعليم والتدريب المهني.

2.3.2 التحاق الفتيات: فرص الالتحاق في مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهني على أساس النوع الاجتماعي

تتيح غالبية تلك مؤسسات التعليم والتدريب المهني الحكومية وغير الحكومية المجال لالتحاق الفتيات (71%) بواقع 34 من 48 مؤسسة، أي أن ما يزيد عن ربع المؤسسات ما زالت لا تتيح الفرصة لالتحاق الفتيات ضمنها. كما أن التخصصات المتاحة لالتحاق الفتيات ما زالت محدودة لا تتعدى الـ 36 تخصصاً (أي حوالي نصف عدد التخصصات المقدمة) ومتكررة، وتعد غالبية التخصصات متاحة للذكور، كما يبين الملحق رقم 2.

ومن الجدير ذكره أن تعليم وتدريب الفتيات اقتصر لسنوات طويلة على المهن التقليدية، كالخياطة والتجميل 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 الخليل 1998، وتم إنشاء مدرسة دورا المهنية للفتيات، والاتحاد اللوثرى 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 مراكز تدريب المهني للفتيات، وسنويا يزداد إدخال الفتيات في مجالات جديدة ومؤسسات جديدة.

وخلال الفترة الماضية أضافت وزارة التربية والتعليم العالي تخصصات قائمة لمدارس جديدة، حيث أضافت المزيد من التخصصات لمدرسة دورا للإناث كمثال، وأضافت الفتيات لتخصصات قائمة في مدرسة نابلس الصناعية، كما يبين الإطار رقم 2.2. وأتاحت وزارة العمل الفرص لالتحاق الفتيات بتخصصات قائمة، وقامت أيضا مؤسسات التعليم والتدريب المهني غير الحكومية بإضافة المزيد من التخصصات للإناث، وأدخلت العديد من مؤسسات التعليم والتدريب المهني غير الحكومية المجالات الحديثة للفتيات، بالأخص خلال العامين الماضيين (2010 و 2011) أيضا كما يبين الجدول رقم 2.2، والجدول رقم 2.1 م في الملحق رقم 2.

إطار رقم 2.2: تأثير إضافة الفتيات في مدرسة نابلس الصناعية على نسب الالتحاق

بينت دراسة الاحتياجات التدريبية السابقة قلة فرص التعليم والتدريب المهني للفتيات في محافظة نابلس، وقد حالت هذه الأسباب دون التحاق النساء بالتعليم والتدريب المهني في المحافظة، وانخفاضها إلى الصفر في التعليم المهني، واقتصارها على التدريب المهني المقدم من وزارة العمل والشؤون و كلية هشام حجاوي وبعض المراكز الثقافية، في العام 2010، وعلى اثر ذلك أتاحت وزارة التربية والتعليم التحاق الفتيات في مدرسة نابلس الصناعية والتي اقتصرت سابقا على الذكور، من خلال إتاحة المجال لالتحاقهن بثلاثة تخصصات جديدة (الاتصالات، والحاسوب، والتجميل)، وقد أتاحت ذلك إضافة 35 فتاة للملتحقين بالتعليم المهني بالمحافظة، يمثلن ما نسبته 14% من إجمالي الملتحقين بالتعليم المهني بالمحافظة.

جدول 2.2: التخصصات التي تقدم في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ضمن القطاعات المستهدفة

الجهة	عدد المؤسسات الكلي	عدد التخصصات الكلي	عدد المؤسسات التي تحتوي تخصصات للإناث	عدد التخصصات التي تشمل الإناث	نوع التخصصات للإناث	نوع التخصصات للذكور
وزارة التربية والتعليم العالي	10	22 (16 صناعي، 2 فندقي، 2 زراعي، 2 اقتصاد منزلي)	6	7	الإلكترونيات الصناعية، صيانة الحاسوب، تجميل، تكنولوجيا المعلومات، آلات مكتبية، الإنتاج النباتي، الإنتاج الحيواني، ازياء وإنتاج ملابس، إنتاج خدمة الطعام، تدبير واستقبال	كهرباء استعمال، الإلكترونيات الصناعية، صيانة الحاسوب، تكنولوجيا الاتصالات، راديو وتلفزيون، آلات مكتبية، كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، أدوات صحية، تكييف وتبريد، خراطة وتسوية، حدادة ولحام، النجارة، تنجيد وديكور، بناء ومساحة، الطباعة والتجليد، إنتاج خدمة الطعام، تدبير واستقبال، الإنتاج النباتي، الإنتاج الحيواني
وزارة العمل	8	16	8	5	سكرتاريا وأتمتة مكاتب، التجميل وتصفيف الشعر، الخياطة وتصميم الأزياء، الرسم المعماري، صيانة أجهزة مكتبية وحاسوب	الحدادة والالومنيوم، الأدوات الصحية، الخراطة والتسوية، التكييف والتبريد، الراديو والتلفزيون، الكهرباء العامة، صيانة الأجهزة المكتبية والحاسوب، كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، تجليس ودهان السيارات، النجارة، البلاط، الرسم المعماري
وزارة الشؤون الاجتماعية	8	10	4	4	الخياطة، التجميل، التصوير (فيديو وتصوير فوتوغرافي)، كمبيوتر وسكرتاريا	حدادة والالومنيوم، نجارة، دهان وتجليس سيارات، حلاقة وتنجيد
وزارة الاوقاف	1	10	-	-	-	خراطة وتسوية، حدادة ولحام، النجارة، تنجيد وديكور والطباعة والتجليد،
الوزارات الأخرى (مركز ابو جهاد والمعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات)	2	11	2	6	استخدام حاسوب، تصميم جرافيكي، برمجة، ملتيميديا، شبكات، تجارة إلكترونية	كهرباء منزلية، كهرباء استعمال، ميكانيك سيارات، صيانة أجهزة خلوية، تصميم جرافيكي، ملتيميديا، برمجة، شبكات، تجارة إلكترونية

الجهة	عدد المؤسسات الكلي	عدد التخصصات الكلي	عدد المؤسسات التي تحتوي تخصصات للإناث	عدد التخصصات التي تشمل الإناث	نوع التخصصات للإناث	نوع التخصصات للذكور
وكالة الغوث الدولية	2	17	1	4	التجميل، الحرف اليدوية، الخياطة، التصوير	التبريد والتكييف، ميكاترونكس السيارات الحديثة، ميكانيك الديزل والآلات الزراعية، تعديل أجسام السيارات ودهانها، التمديدات الكهربائية المنزلية والشبكات، كهرباء السيارات والكماليات، صيانة الأجهزة المكتبية والحاسوب، أعمال الحدادة واللحام والاثاث المعدني، الخراطة واللحام والتسوية الآلية، النجارة وتصنيع الاثاث، صيانة الحاسوب والشبكات، صيانة أجهزة الجوال، الاتصالات، أعمال الألمنيوم، كهربائي صيانة المصاعد، الديكور وتشطيبات الابنية، التمديدات الصحية والتدفئة المركزية
المؤسسات غير الحكومية (مدارس مهنية)	4	15	1	2	إنتاج وخدمة طعام، وتدريب واستقبال	كهرباء عامة، راديو وتلفزيون، صيانة الحاسوب، كهرباء سيارات، ميكانيك سيارات، النجارة، الإلكترونيات الصناعية، أدوات صحية، تنجيد وديكور، خراطة وتسوية، حدادة ولحام، النجارة، الطباعة، إنتاج وخدمة طعام، وتدريب واستقبال
المؤسسات غير الحكومية تدريب من 6-11 شهر أو من 11 شهر إلى سنتين	13	30	12	23	الاتصالات، الإلكترونيات، التصميم الجرافيكي، التجميل، السكرتاريا العامة، السكرتاريا المتخصصة، صيانة الحاسوب، صيانة أجهزة مكتبية، الطهي وتقديم الطعام، الخياطة، تصنيع غذائي، الفنون، الموسيقى، التصوير، الحرف اليدوية (خزف، سيراميك...)، تدبير واستقبال، ترتيب المناسبات، ملتيميديا، إنتاج ومنتجة افلام، الصياغة، التصوير والتصوير الرقمي، الصحة الأولية وصحة المجتمع، مساعدات علاج طبيعي	الإلكترونيات الصناعية، تمديدات كهربائية، الكهرباء الصناعية، الكهرباء المحوسبة، الاتصالات، الإلكترونيات، التصميم الجرافيكي، الحدادة واللحام، الألمنيوم، صيانة أجهزة مكتبية، صيانة حاسوب، صيانة أجهزة خلوية، ميكانيك سيارات، كهرباء سيارات، ميكاترونكس، التحكم الصناعي، الادوات الصحية والتدفئة المركزية، التبريد والتكييف، الإدارة، النجارة، الحدادة، الدهان وتجليس سيارات، الخراطة والتسوية، دهان المباني والاثاث، التنجيد والديكور، صيانة المباني، الموسيقى، الفنون، إنتاج ومنتجة افلام، الصياغة،

※ مصدر المعلومات للجدول: الجهات المسؤولة لكل نظام- حزيران-تموز 2013، وتمت مراجعتها آب 2013

3

الفصل



السياق الفلسطيني العام في
الأراضي الفلسطينية والقطاعات
الاقتصادية المستهدفة

3.1 السياق الفلسطيني العام وتأثيراته المتعددة وآفاقه المستقبلية:

يتميز السياق الفلسطيني بتعقيدات الوضع السياسي والاقتصادي الناتجة عن استمرار احتلال الأراضي الفلسطينية، وتقسيمها، والسيطرة على المعابر والحدود والأرض والمياه والموارد الطبيعية الأخرى. وبالرغم من محاولة السلطة الوطنية الفلسطينية الالتزام بتعهداتها من جهة إعداد المقومات اللازمة لبناء الدولة، وجاهزيتها حسب التقارير الدولية وتقرير البنك الدولي (البنك الدولي 2011)، إلا أن استمرار الاحتلال وإجراءاته المتعددة تعيق بناء الدولة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما أن استمرار الانقسام والحصار لقطاع غزة، وعزل القدس يضيف المزيد من المعوقات والتحديات، وقد بين تقرير البنك الدولي لعام 2013 أن تراجع أداء الاقتصاد الفلسطيني في العام 2012، بالرغم من إجراء العديد من سياسات الإصلاح من قبل السلطة، ناتج عن استمرار الحواجز والمعوقات أمام التنقل للبضائع والبشر وسياسات حجز التطور، وقد اقترح ضرورة إزالة تلك المعوقات لنمو القطاع الخاص، كما بين التقرير أن الصادرات الفلسطينية لا تتعدى الـ 7% من الإنتاج، وهذا يشكل انخفاضاً عن العام 1996، وتعد هذه النسب من أقل النسب عالمياً. وقد ركز البنك الدولي في تقريره على الآثار السلبية، بعيدة المدى للاحتلال، على القدرة التنافسية للاقتصاد الفلسطيني نتيجة العقوبات والقيود التي تفرضها سلطات الاحتلال، التي لها آثار بعيدة الأجل وطبيعة شبه دائمة، ويحتاج التخلص منها إلى الكثير من الوقت والتخطيط والموارد المالية، ويركز التقرير على أربعة آثار بارزة هي: الآثار على البنية الاقتصادية الفلسطينية أولاً، وتنافسية الواردات ثانياً، ومهارات القوى العاملة ثالثاً، وأخيراً على البنية التحتية من الناحية الكمية والنوعية. (البنك الدولي 2013b)

وقد عانت السلطة الفلسطينية من أزمة مالية في العام 2012، أثرت على قدرتها على الوفاء بالتزاماتها نتيجة لحجز أموال الضرائب والجمارك وتراجع التمويل، ما أثر على مساهمتها في البرامج التنموية والتطويرية. وقد بين تقرير منظمة العمل الدولية أن ازدياد الاستيطان، وعدم سيطرة الفلسطينيين على 60% من الضفة الغربية التي تحوي الموارد الطبيعية، وبناء الجدار، وسياسات التنقل، وحصار القدس وغزة، تؤثر على وضع العمالة والفقر ومدى توفير الحماية للعاملين، وعلى النسيج الاجتماعي، كما يؤثر السياق العام على فرص العمل اللائق وتحقيق العدالة الاجتماعية. (منظمة العمل الدولية 2013a).

وبينت تقارير مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية أثر الجدار الفاصل والمستوطنات والبناء المرتبط بها من طرق وغيرها على حرية التنقل، وقدرة الفلسطينيين على ممارسة نشاطاتهم اليومية، بما فيها أنشطتهم الاقتصادية، كما بينت واقع القدس من زيادة استيطان وهدم المنازل والإجراءات المختلفة التي تعاني منها المدينة المقدسة، ما يحد من تطورها وبقاء الفلسطينيين على أرضها. (مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية 2012).

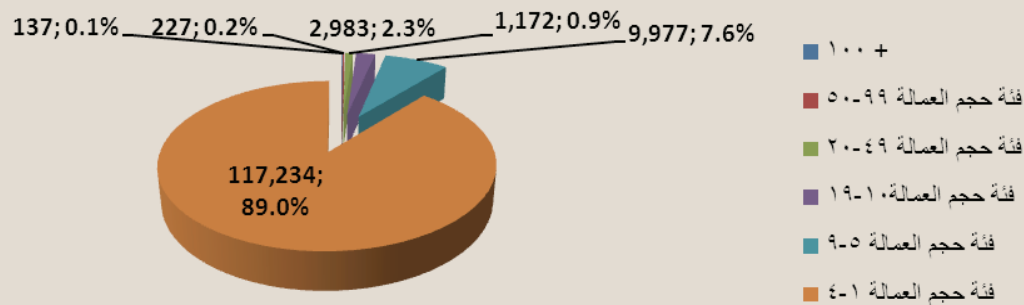
ويلقي هذا السياق بظلاله على ازدياد نسب البطالة (كما سيتبين في القسم اللاحق)، وارتفاع نسب الفقر لتفوق ربع السكان خلال عام 2011 (بواقع 17.8% في الضفة الغربية و38.8% في قطاع غزة) (الإحصاء الفلسطيني 2013c)، وفي دراسة حديثة تبين ارتفاع نسب الفقر بين الأسر في القدس لتصل 78.4% (رابطة الحقوق المدنية في إسرائيل 2012)، كما تؤثر على الترابط الاجتماعي، والتواصل الجغرافي بين المناطق، وتؤثر على الواقع الاقتصادي والقطاعات الاقتصادية المختلفة، والقوى العاملة كما ستبين الأجزاء القادمة من الفصل الحالي.

3.2 مؤشرات اقتصادية

يعد الاقتصاد الفلسطيني «اقتصاد العائلة»، حيث تشكل المنشآت الاقتصادية المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (ص.ص.م.)¹ غالبية المنشآت العاملة في الأراضي الفلسطينية، يغلب على هذه المنشآت الطابع العائلي. وتتميز تلك المنشآت بسهولة تأسيسها، واتساع إدارتها بالبساطة، واستخدامها تكنولوجيا وتقنية إنتاج تقليدية غير معقدة، ما يجعلها قادرة على خلق فرص عمل، وقادرة على الاستمرارية ضمن الواقع الاقتصادي الفلسطيني.

ويوضح الشكل 3.1 أدناه أن المنشآت الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة (ص.ص.م.) تشكل 99% من المنشآت الاقتصادية العاملة الـ 144,969 في الأراضي الفلسطينية²، حيث تشغل 89% من المنشآت الاقتصادية أقل من 5 أفراد، و7.6% منها تشغل من 5-9 أفراد، و2.3% منها تشغل من 10-19 فرداً. إضافة إلى ذلك لقد بين تعداد المنشآت أن منشآت القطاع الخاص تشكل 90.8% من إجمالي المنشآت، و88% منها منشآت عائلية أو فردية. وقد تبين أن تلك المنشآت تشغل ما يفوق الـ 80% من العمالة الفلسطينية، وتتشابه هذه النسب مع مسح المنشآت الذي أجري في عام 2007، مع انخفاض 1% في المنشآت التي تشغل من 1-4 فرداً، وارتفاع في المنشآت التي تشغل من 5-9، والتي تشغل من 10-19 فرداً. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013c، 2007)

الشكل رقم 3.1: عدد المنشآت الاقتصادية العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب حجم العمالة 2012



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2013، تعدد المنشآت 2012، رام الله، فلسطين

1 لا يوجد تعريف رسمي محدد للمشاريع (ص.ص.م.) في فلسطين، إلا أن غالبية الاقتصاديين يتفقون 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 وبينما المتوسطة هي تلك التي يقل عدد العاملين فيها عن 20.

2 تشمل المنشآت الاقتصادية العاملة في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة المنشآت العاملة في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية استناداً إلى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، حيث تبين وجود حوالي 151 ألف منشأة في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة، 145 ألف منهم عاملة (96%). وحوالي 131.7 ألف عاملة في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية بدون منشآت النشاط المساند (الإحصاء المركزي الفلسطيني 2012b).

تقوم غالبية المنشآت العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة في قطاع الإنتاج بإنتاج المنتجات الاستهلاكية كالمنتجات الغذائية والمشروبات والأحذية والجلود والملابس والمعادن والأثاث، إذ تباع معظم المنتجات المذكورة في الأسواق المحلية، وبعضها تصدر للأسواق الخارجية، وقد بينت الإحصاءات خلل في الميزان التجاري الفلسطيني لصالح الاستيراد سجل بقيمة 4.5 مليار دولار عام 2012، (ماس والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وسلطة النقد 2013)، 80% منها مع الجانب الإسرائيلي.

وقد بينت الدراسات والإحصاءات، ومنها المراقب الاقتصادي والاجتماعي، ارتفاع العجز الحكومي واعتماده على التمويل الخارجي وضعف البيئة الاستثمارية، وارتباط ذلك بالسياق الفلسطيني العام، ما يضيف العديد من معوقات النمو الاقتصادي أمام الاقتصاد الفلسطيني. (ماس والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وسلطة النقد 2013).

3.3 سمات القوى العاملة الفلسطينية

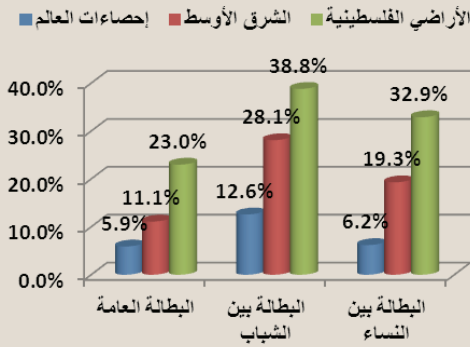
يبلغ عدد السكان في الأراضي الفلسطينية 4.3 مليون نسمة، 2.65 مليون نسمة منهم يقطنون الضفة الغربية، بما فيها القدس الشرقية، و1.64 مليون نسمة في قطاع غزة. ويتميز المجتمع الفلسطيني بكونه مجتمعاً فتيًا حيث قدرت نسبة الأفراد ممن هم أقل من 25 عاماً حوالي 62% في منتصف عام 2012³. تعد نسبة المساهمة في القوى العاملة متدنية لتصل 43.6%، وتصل نسب البطالة الوطنية 23%، حسب تعريف منظمة العمل الدولية خلال العام 2012، بواقع 19% في الضفة الغربية و36% في قطاع غزة من مجموع القوى العاملة الفلسطينية. يبين الجدول وبالمقارنة مع عام 2010 أن نسب البطالة الوطنية قد انخفضت بشكل بسيط، وكذا نسب البطالة في غزة، بينما ارتفعت في الضفة الغربية، إلا أن جميع تلك النسب ما زالت مرتفعة بالمقاييس العالمية.

ويشير الشكلان 3.2 و3.3 إلى المساهمة في القوى العاملة والبطالة، حسب الفئة العمرية والنوع الاجتماعي، ويعرض مقارنة بين النسب العالمية والإقليمية والوطنية، لإحصاءات عام 2012 استناداً لتقرير منظمة العمل الدولية.

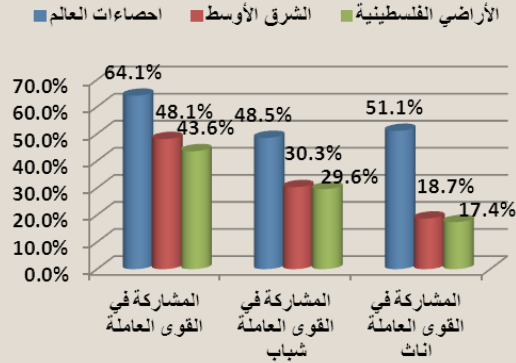
أشار التقرير الدولي لمنظمة العمل الدولية إلى ارتفاع نسب البطالة بين الشباب عالمياً، وعبر الأقاليم العالمية المختلفة، بما فيها إقليم الشرق الأوسط الذي عانى من أعلى نسب للبطالة، وأقل نسب لمشاركة الشباب والإناث، وقد أشار التقرير عبر تسليط الضوء على الحالة الفلسطينية إلى انعكاس السياق الفلسطيني على تلك النسب. (منظمة العمل الدولية 2013b). وقد تمت الإشارة في تقرير البنك الدولي إلى واقع الشباب في الأراضي الفلسطينية، حيث تبين ارتفاع نسب البطالة، وانخفاض نسب مشاركة النساء. (البنك الدولي 2013)

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

الشكل رقم 3.3: نسب البطالة العالمية والاقليمية والفلسطينية 2012



الشكل رقم 3.2: المساهمة في القوى العاملة العالمية والاقليمية والفلسطينية 2012



المصدر: للأرقام العالمية والاقليمية دراسة منظمة العمل الدولية:

ILO. Global Employment Trends –2013 Recovering from a second job dip. 2013.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2012، رام الله، فلسطين

وتشير الدراسات الأهمية دور ومساهمة الشباب في فلسطين التي تعد الفئة الكبرى من بين كافة فئات المجتمع، والأهم في موضوع الشباب أنهم يمثلون حجر الزاوية لأي عملية تنموية، سواء أكانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو أي شكل من أشكال التنمية، فالتنمية لا تتحقق إلا من خلال الطاقات الإبداعية للشباب، سواء من خلال توفير الوظائف لهم أو من خلال دعم مشاريعهم الصغيرة، أو تدريبهم وتنمية قدراتهم المهنية والتقنية، حيث يسعى الشباب إلى الخروج من دائرة الفقر والبطالة والمعاناة والمشاركة بالتنمية وخدمة مجتمعاتهم.

القوى العاملة حسب الفئة العمرية: تنخفض نسب المشاركة بين الشباب لتصل 29.6%، وترتفع نسب البطالة بين الشباب في الفئة العمرية 15-24 سنة لتصل 38.8%. وقد تبين أن نسب البطالة بين الشباب يراوح حول الـ 40% عبر السنين⁴، وهذا يعد من النسب المرتفعة عالمياً وإقليمياً، وتتفوق تلك النسب على نسب البطالة بين الشباب عربياً، حسب إحصاءات منظمة العمل الدولية والعربية، كما يبين الشكل 3.3. وتنخفض نسب مشاركة الشباب عن نسب المشاركة الإقليمية والعربية، كما يبين الشكل 3.2 أعلاه.

وتبين الإحصاءات أن أسباب عدم المشاركة تكمن في إكمال الدراسة بشكل أساسي (73.9%)، بينما الباقي سجل أسباباً منها المرض والأعمال المنزلية للإناث، وأسباباً أخرى، وهنا من الممكن أن يندرج هؤلاء ضمن إطار العمل غير الرسمي أو العزوف عن العمل كنتيجة لليأس من البحث عن عمل، وقد بينت منظمة العمل الدولية أن هذه النسبة مقلقة، وأن آفاق العمل أمام الشباب أصبحت تضيق شيئاً فشيئاً، نتيجة لتسارع القطاع، وعدم قدرته على التوظيف إضافة إلى صعوبة الحصول على تصريح للعمل داخل إسرائيل، (منظمة العمل الدولية 2013b).

ويبين الجدول رقم 3.1 ارتفاع نسب مشاركة الشباب خلال السنتين الماضيتين بحوالي 15% تأثرت على الأغلب من زيادة مشاركة الشباب في قطاع غزة، حيث وصلت الزيادة إلى 24% غالبيتها كانت من زيادة مشاركة الشباب الذكور، وقد تبين أيضاً ثبات في نسب البطالة، بالرغم من ارتفاعها بين الفتيات وانخفاضها

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

بين الذكور، ويبين هذا التغيير إمكانية توفير فرص العمل ولكن بشكل محدود، فقد تبين أن المطلوب تأمين ما يزيد عن الـ 40 ألف فرصة عمل سنوياً، بينما القطاع الخاص لا يستطيع تأمين أكثر من 15 ألفاً سنوياً، ما يخلق تحدياً كبيراً أمام الشباب لدخول سوق العمل أو الحصول على فرصة تشغيل.

جدول 3.1: نسبة البطالة والمشاركة في القوى العاملة للشباب والإناث مقارنة مع النسب الإجمالية وحسب المنطقة للعامين 2010 و2012

قطاع غزة 2012	الضفة الغربية 2012	الأراضي الفلسطينية 2012	قطاع غزة 2011	الضفة الغربية 2011	الأراضي الفلسطينية 2011	
40.1	45.5	43.6	36.4	43.7	41.1	المشاركة في القوى العاملة - إجمالي (نسبة)
65.0	71.4	69.1	62.1	69.5	66.8	ذكور
14.7	18.5	17.4	10.2	17.2	14.7	إناث
25.3	32.4	29.6	20.4	29.1	25.8	الشباب - الفئة العمرية (15-24)
51.7	53.5	49	33.9	47.7	42.5	الشباب - ذكور
8.3	10.2	9.5	6.4	9.6	8.4	الشباب - إناث
31.0	19.0	23.0	37.8	17.2	23.7	البطالة - إجمالي (نسبة)
26.8	17.3	20.5	36.2	16.6	23.1	ذكور
50.1	25.3	32.9	47.8	19.7	26.8	إناث
55.1	30.9	38.8	63.4	28.2	38.8	الشباب - الفئة العمرية (15-24)
48.8	27.6	34.5	61.2	26.2	36.8	الشباب - ذكور
88.1	49.0	62.2	75.8	38.8	49.6	الشباب - إناث

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2010
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي 2012

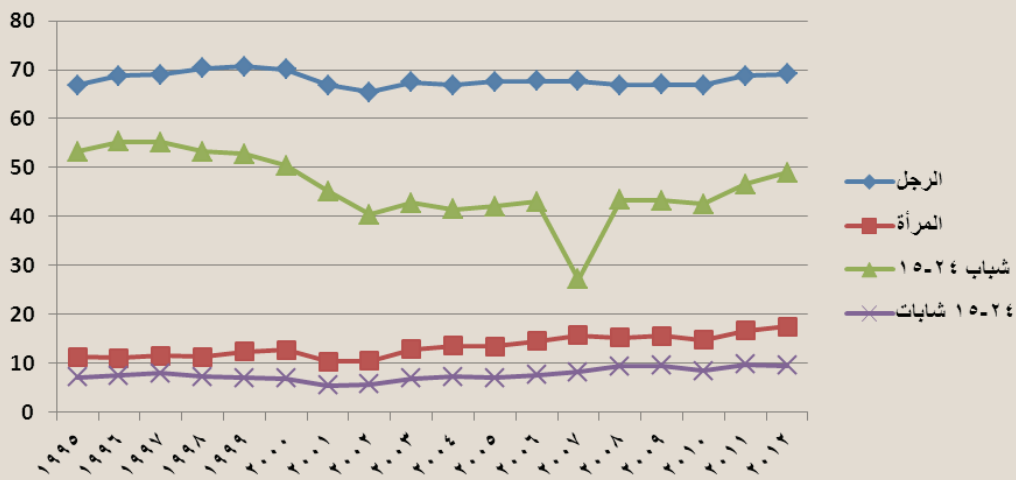
القوى العاملة حسب النوع الاجتماعي: تتسم القوى العاملة بانخفاض مشاركة النساء الرسمية فيها، حيث تصل مشاركتها إلى 17.4%، مقارنة مع 66.8% للذكور، أي تبلغ مشاركة الذكور أربعة أضعاف مشاركة النساء، وتعد هذه النسبة من أقل النسب عالمياً، وأقل منها إقليمياً، كما يبين الشكل 3.2. وقد ارتفعت نسبة مساهمة المرأة في القوى العاملة عبر السنين، إلا أن الفجوة مازالت مرتفعة ما بين مساهمة المرأة والرجل في القوى العاملة، كما يبين الشكل 3.4 أدناه حيث تصل مساهمة المرأة في القوى العاملة إلى أقل من ربع مساهمة الرجل فيها.

كما أن نسب البطالة بين النساء مرتفعة وتصل إلى حوالي الثلث، كما يبين الجدول أعلاه، حيث يبين الجدول أن هناك امرأة من كل ثلاث نساء عاطلة عن العمل، بواقع واحدة من كل 5 في الضفة الغربية وأحدة من كل اثنين في غزة، وهذه النسب أعلى من نسب البطالة الوطنية، كما أنها أعلى من نسب البطالة بين النساء إقليمياً وعالمياً، كما يبين الشكل 3.3 أعلاه. وعلى الرغم من ارتفاع نسب مشاركة النساء خلال العامين وانخفاض

نسب البطالة الوطنية، كما يبين الجدول، إلا أن نسب البطالة ارتفعت بين النساء بنسبة 23% عما كانت عليه، وهذا يشير إلى معيقات اجتماعية، وضعف وصول النساء إلى سوق العمل، بالرغم من حصولها على التأهيل اللازم، فنسب النساء خريجات نظام التعليم والتدريب مقارنة وأحياناً تفوق الذكور.

يبين الشكل أدناه الفجوات القائمة على أساس النوع الاجتماعي، وإضافة إلى فجوة الشباب في المساهمة والعمالة. وعلى الرغم من اتساع فجوة النوع الاجتماعي، لتصل أربعة أضعاف لمشاركة الذكور مقارنة بمشاركة الإناث، فإنها تتسع لتصل خمسة أضعاف لفئة الشباب، كما أن فجوة مشاركة الشباب عن النسب الوطنية تصل إلى حوالي المرة والنصف، للذكور والضعف للإناث.

الشكل رقم 3.4: نسبة المساهمة في القوى العاملة الفلسطينية حسب النوع الاجتماعي لفئة الشباب عبر السنوات 1995-2012



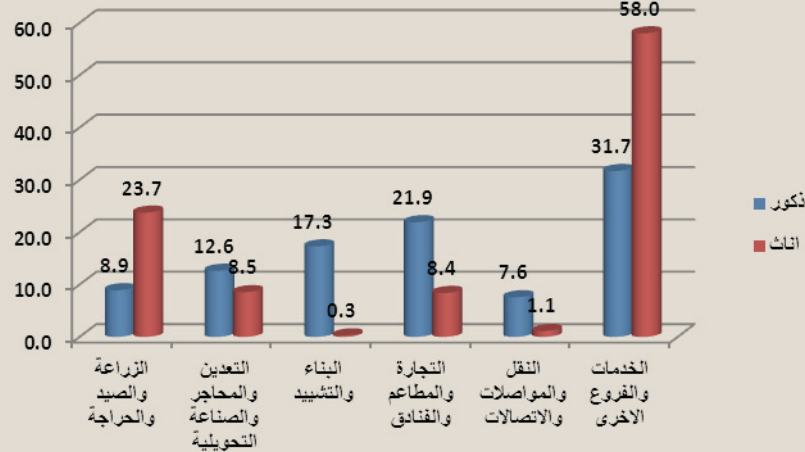
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2012، رام الله، فلسطين

وتبين الإحصاءات أن أسباب البقاء خارج القوى العاملة للنساء: 66.9% أعمال المنزل، تليه الدراسة 27%، يليها كبر السن / المرض وأخرى 6.1%. وتبلغ نسبة العمالة التامة 64.3%، والبطالة 32.9%، بينما العمالة المحدودة 2.8% من المشاركات بسوق العمل. وقد تبين أن نسب البطالة للإناث ترتفع مع المستوى التعليمي وتنخفض مع العمر، مقارنة بالذكور، كما بينت دراسة سابقة. ويتركز عمل النساء في المهن المندرجة ضمن فئتي الفنيين والكتبة من جهة، وأعمال الزراعة من جهة أخرى، بينما يتوزع الذكور على باقي الفئات. كما بينت الدراسات أن النساء تساهم 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 الخاص (الإحصاء الفلسطيني 2009). وفي دراسة أخرى ربطت ما بين انطباع الفلسطينيين وتوجهاتهم حول عمل المرأة بأنه ثانوي ومرتبطة بالحاجة الاقتصادية، وما بين مشاركة النساء في العمل (ألفا 2009).

ويبين الشكل الآتي توزيع العمالة حسب النوع الاجتماعي على القطاعات المختلفة. وقد تبين أن أعلى مشاركة للنساء تتمثل في قطاع الخدمات (وبالأخص في قطاعي التعليم والصحة)، يليه قطاع الزراعة، وتمركز

العمالة للنساء في هذين القطاعين. بينما يبين الشكل أيضا ارتفاع نسبة العمالة للذكور في قطاع الخدمات مقابل القطاعات الأخرى.

الشكل رقم 3.5: التوزيع النسبي للعاملين في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي والجنس 2012

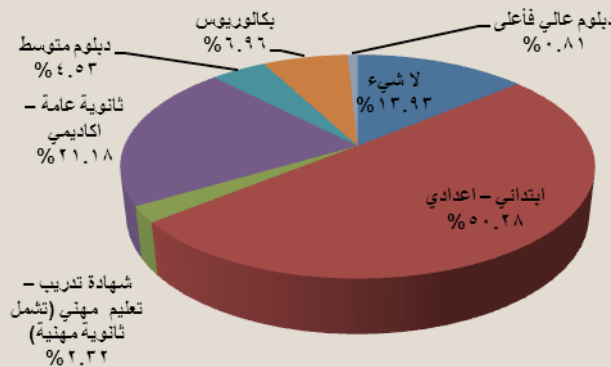


المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2012 فلسطين

القوى العاملة حسب المستوى التعليمي / التأهيلي⁵

إن توزيع الأفراد 15 سنة فأكثر (ممن هم ضمن سن العمل)، حسب المؤهل الأكاديمي / المهني، كما يبين الشكل رقم 3.6، تبين أن غالبية العاملين (64%) لديهم تأهيل إعدادي فأقل. و21% لديهم ثانوية عامة فقط. وقلة من الأفراد، ضمن سن العمل، حاصلين 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. بينما تبلغ 2% للإناث و2.67% للذكور في الضفة الغربية.

الشكل رقم 3.6: التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل 2005



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

5 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب 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

وقد بلغ عدد الخريجين والخريجات سنوياً من الجامعات والكليات في التخصصات المختلفة حوالي 30 ألفاً موزعون على عدة مجالات، منها: (علوم تربوية وإنسانية واجتماعية وإدارية وإعلام وقانون وعلوم طبيعية رياضيات والحاسوب والمهن الهندسية والعلوم المعمارية والبناء والصحة والخدمة الشخصية وأخرى) (رندة هلال 2012)، وقد بينت الإحصاءات ارتفاع نسب البطالة بين الذين يحملون مؤهلاً علمياً (دبلوم متوسط فأعلى) لتصل 27% عام 2012، وترتفع هذه النسبة لدى الإناث لتصل 44.6%، بينما تنخفض بين الذكور لتصل 16.3%، وبالمقابل ارتفاع نسب الملتحقات بسوق العمل من تلك الفئة مقارنة مع باقي الفئات. (الإحصاء الفلسطيني 2012c)

أشارت دراسة الاحتياجات التدريبية السابقة إلى أن العاملين الحاصلين على بكالوريوس فأعلى يتركزون في التعليم والصحة والخدمات، وبالأخص النساء، وأن من لديهم تأهيل أو تدريب مهني يتوزعون على الخدمات والتجارة والصناعة والإنشاءات. أما الإعدادي فأقل فيتركزون في الزراعة والتجارة.

وقد بينت الدراسات ارتفاع نسب الملتحقات بسوق العمل من خريجات التعليم والتدريب المهني مقارنة بالنسب الوطنية لمشاركة الإناث بسوق العمل، وارتفاع نسب العاملين والعاملات والذين لديهم مشاريع خاصة، حيث تضاعفت للذكور وارتفعت سبع مرات للإناث، كما أن خريجي المهني يتركز عملهم في القطاع الخاص، مقارنة مع خريجي الأكاديمي (رندة هلال 2009). وتبين ارتفاع نسب التشغيل لدى من لديهم تأهيل في المجال المهني، مقارنة مع باقي السكان (ماس 2009، الجهاز المركزي الفلسطيني 2006)

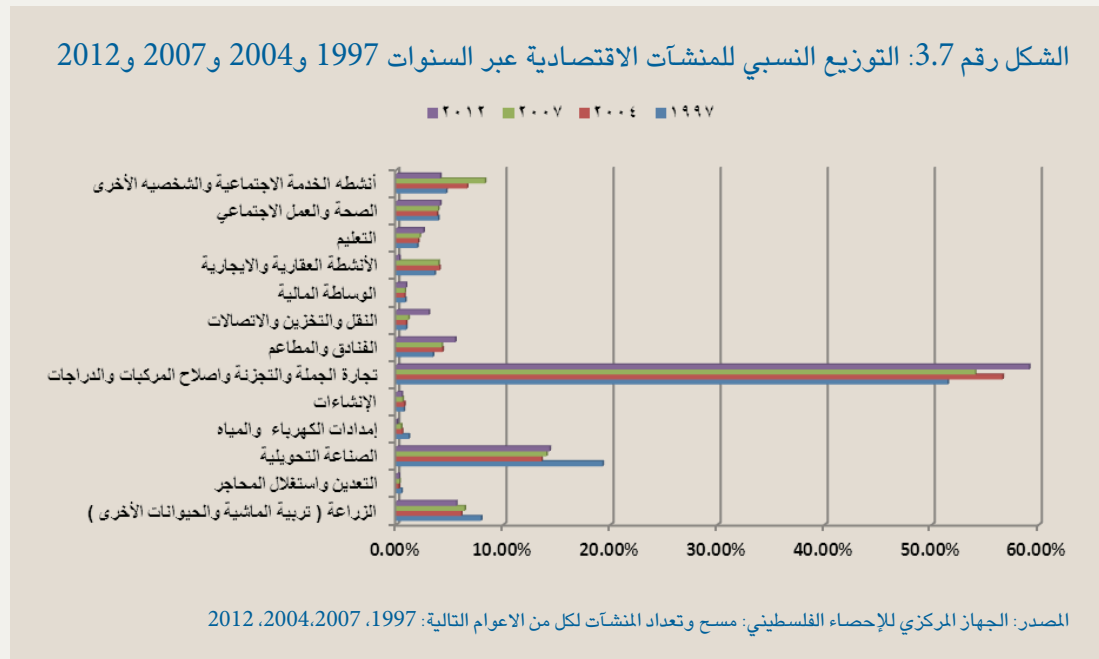
وقد بينت دراسة الاحتياجات التدريبية السابقة للمشروع البلجيكي، استناداً لإحصاءات وطنية، تدني نسبة الملتحقين بالتعليم المهني لتصل 10% ممن أنهوا التعليم الأساسي وانخفاضها بين الفتيات. وبينت الدراسة عند استطلاع توجهات الأهل والطلبة من الموضوع أن 39% من الطلبة أبدوا رغبة في الالتحاق بمراكز التعليم والتدريب المهني، و49% من الأهل أبدوا هذه الرغبة لأبنائهم، وارتبط هذا الخيار بأن التعليم والتدريب المهني يفتح المجال أمام التشغيل والتشغيل الذاتي، وقد بينت النتائج أن النظرة المجتمعية هي العامل الرئيس في الحد من التحاق الطلبة، تلاها ضعف التعليم والتدريب المهني، ومحدودية مجالات التدريب، إضافة إلى قلة فرص العمل في منطقتهم، وبالنسبة للإناث تبين أن اقتصار التعليم والتدريب على الذكور في منطقتهم أو بعض التخصصات من معوقات الالتحاق. (وزارة التربية والتعليم 2011).

3.4 مؤشرات ونمو القطاعات الاقتصادية

يتوزع الاقتصاد الفلسطيني على مجموعة من الأنشطة الاقتصادية التي تمثل هيكل وبنية الاقتصاد. ويبين الجدول رقم 3.1م في الملحق رقم 3 توزيعهم التفصيلي عبر السنوات، كما تعرض الأشكال 3.7 و 3.8 عدد المنشآت والعاملين والعاملات عبر السنوات (1997 و 2004 و 2007 و 2012)⁶. يبين الشكل رقم 3.7 تركز المنشآت الاقتصادية في قطاعي التجارة والخدمات، ويبين تقدم عددها عبر السنين على حساب قطاعي الصناعة والزراعة، فبينما شكلت منشآت قطاع التجارة 51% من إجمال المنشآت في العام 1997، ازدادت لتشكّل 59% في العام 2012، وبالمقابل تراجع كل من قطاعي الصناعة والزراعة من 19% إلى 14%، ومن 7.9% إلى 5.6% على التوالي ما بين العامين 1997 و 2012.

6 تم اختيار هذا السنوات حسب مسح وتعدادات المنشآت التي أجريت في الأعوام 1997 و 2004 و 2007، وتوفر المعلومات السنوية في مجال تعداد المنشآت في الأعوام التي تلت 2010.

وتشير الإحصاءات إلى تركيز العاملين في فلسطين بشكل كبير في نشاط الخدمات، حيث بلغت نسبة العاملين في هذا النشاط 36.2% خلال العام 2012، يلي ذلك العاملون في نشاط التجارة والمطاعم والفنادق بنسبة 19.6%، ونشاط البناء والتشييد بنسبة 14.4%. وتفاوتت نسبة العاملين في هذه القطاعات بشكل واضح بين الضفة الغربية وقطاع غزة. حيث بلغت نسبة العاملين في قطاع الخدمات في الضفة الغربية 29.2% مقابل 52.8% في قطاع غزة، بينما بلغت نسبة العاملين في الصناعة 14.7% في الضفة الغربية مقابل 5.3% في قطاع غزة، وبلغت نسبة العاملين في نشاط البناء والتشييد 17.2% في الضفة الغربية مقابل 7.7% في قطاع غزة.

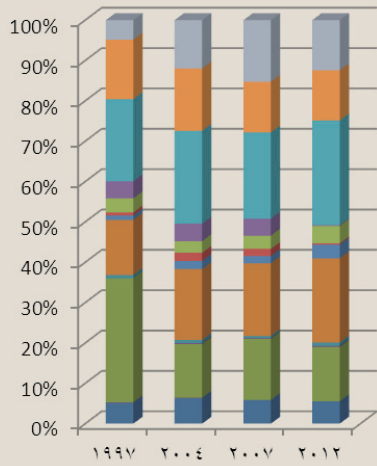


ويعرض الشكل 3.8 التوزيع النسبي للمشتغلين في القطاعات عبر السنوات، ويبين الشكل نمو عدد المشتغلين النسبي من الذكور في قطاعي التجارة والفنادق، وتراجعهم في قطاعي الصناعة والأنشطة العقارية، بينما يبين نمو عدد المشتغلين النسبي من الإناث في قطاعات التعليم والتجارة والفنادق وتراجعهم في إمدادات الكهرباء والماء والصناعة.

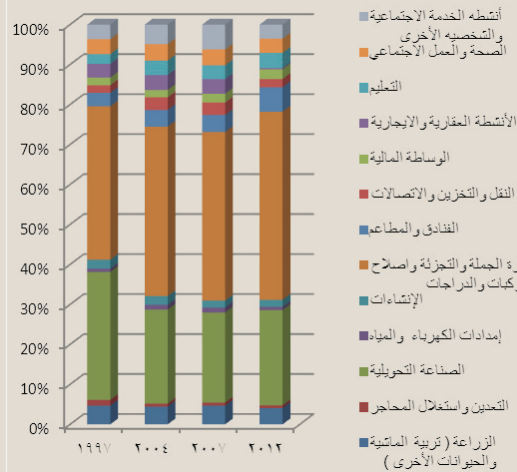
ويبين الجدول رقم 3.2 أبرز الأنشطة الاقتصادية، وأهم خصائصها الاقتصادية للعام 2012، فقطاع الإنشاءات والصناعة هي الأعلى إنتاجية، بينما قطاع الخدمات فالإنشاءات والتجارة هي الأعلى مساهمة في الناتج المحلي، ويشغل قطاع الخدمات العدد الأكبر من العاملين والعاملات يليه قطاع التجارة.

الشكل رقم 3.8: التوزيع النسبي للمشتغلين على القطاعات عبر السنوات (1997 و 2004 و 2007 و 2012)

الشكل رقم 3.8 أ: التوزيع النسبي للإناث



الشكل رقم 3.8 أ: التوزيع النسبي للذكور



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: مسح وتعداد المنشآت لكل من الأعوام التالية: 1997، 2004، 2007، 2012

وبالرغم من إشارة الأشكال السابقة إلى نمو في قطاعات التجارة والخدمات، حيث من الممكن أن يشير ذلك إلى أفاق تطور وحاجات اقتصادية في المجال، وكذا المؤشرات الاقتصادية السابقة الذكر، إلا أن القطاعات الأخرى يجب ألا تغفل لأهميتها في أي تطور، حيث تشير دراسة البنك الدولي إلى أنه لا يمكن تحقيق تطور اقتصادي منشود قائم على منشآت صغيرة تعمل في مجالي التجارة والخدمات دون الاهتمام بالصناعة والزراعة، (البنك الدولي 2013).

الجدول رقم 3.2: أبرز الأنشطة الاقتصادية وأهم خصائصها في فلسطين 2012:

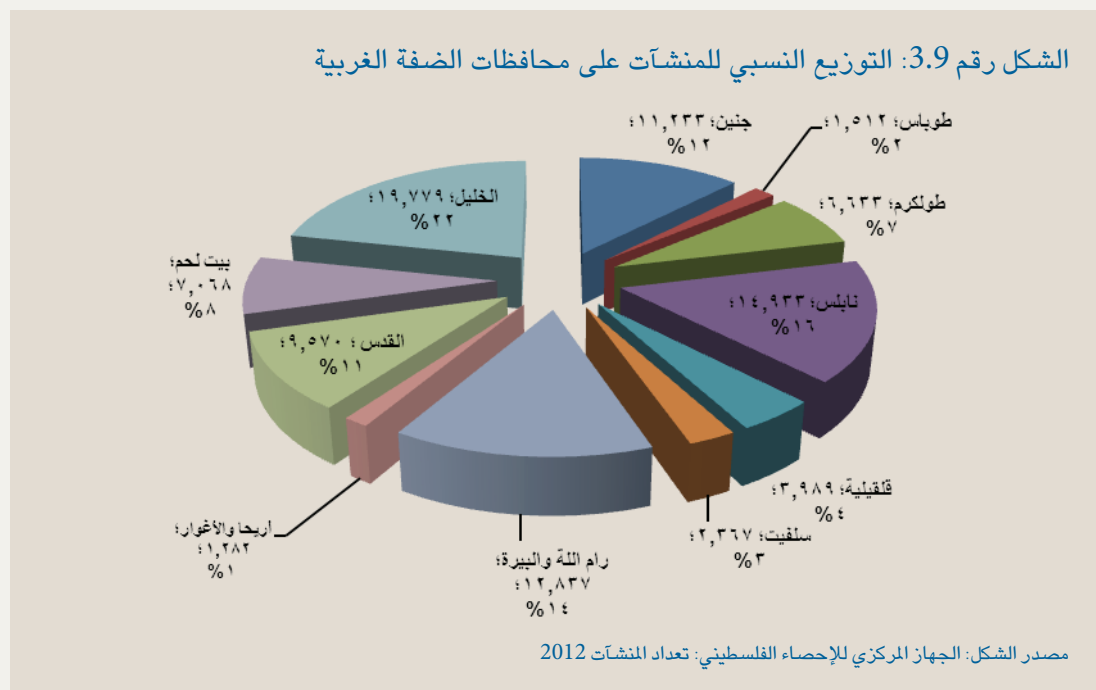
المؤشر	الزراعة	الصناعة	التجارة	الخدمات	النقل	الإنشاءات
نسبة المساهمة من الناتج المحلي الإجمالي (%)	4.9	11.9	14.0	20.1	1.8	14.1
القيمة المضافة (بالمليون دولار)	332.6	810.5	950.8	1,365.6	125.1	955.1
معدل الإنتاجية (بالدولار/عامل)	3,650.9	8,781.1	6,114.4	4,518.8	4,811.5	12,751.6
معدل الأجر اليومي الاسمي (شيكل)**	59.4	76.6	69.1	96.1	92.3	124.5

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013. أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2012. رام الله - فلسطين

3.5 مؤشرات المحافظات المختلفة

تتوزع المنشآت والعاملون فيها على المحافظات المختلفة بتفاوت، كما تتوزع الأنشطة المختلفة على تلك المحافظات بتفاوت، كما بينته نتائج تعداد المنشآت التي أجراها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في العام 2012، ويخلص الشكل رقم 3.9 التوزيع النسبي للمنشآت على محافظات الضفة الغربية قيد الدراسة، ويشير الجدول رقم 3.3 إلى توزيع المنشآت والعاملين على تلك المحافظات.

يبين الشكل والجدول أن محافظة الخليل تحوي أكبر عدد من المنشآت، تصل إلى أكثر من خمس منشآت الضفة الغربية، تليها نابلس ورام الله والبيرة، ثم جنين فالقدس، ثم بيت لحم وطولكرم، بينما لا تتعدى المنشآت في باقي المحافظات الـ 4% من تلك المنشآت، ويعكس توزيع العاملين توزيع المنشآت في المحافظات، كما يبين الجدول 3.3.



الجدول رقم 3.3: عدد المنشآت العاملة، وعدد العاملين في فلسطين في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية، حسب المحافظة، والجنس 2012

المحافظة	عدد المنشآت	عدد العاملين		
		المجموع	ذكور	إناث
الأراضي الفلسطينية	135,401	384,778	299,804	66,039
الضفة الغربية	91,203	262,825	194,352	49,538
جنين	11,233	24,721	19,739	4,982
طوباس	1,512	3,139	2,449	690
طولكرم	6,633	15,660	12,232	3,428
نابلس	14,933	42,422	34,400	8,022
قلقيلية	3,989	9,014	6,945	2,069
سلفيت	2,367	5,419	4,050	1,369
رام الله والبيرة	12,837	54,054	41,348	12,706
أريحا والأغوار	1,282	4,187	3,271	916

المحافظة	عدد المنشآت	عدد العاملين		
		المجموع	ذكور	إناث
القدس	9,570	31,310	10,133	2,242
بيت لحم	7,068	22,834	17,638	5,205
الخليل	19,779	50,056	42,147	7,909

مصدر الجدول: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني: تعداد المنشآت 2012، جدول رقم 6،
ملاحظة لا تشير الإحصاءات للمنشآت في داخل القدس (بل تقتصر على ضواحي القدس)

وبالنسبة للحالة العملية للملتحقين بسوق العمل حسب المحافظة، فتشير الإحصاءات إلى أن محافظتي طولكرم والخليل تعانيان من أعلى نسب البطالة، لكل من الذكور والإناث، تليهما محافظة سلفيت للإناث، ومحافظة بيت لحم وقلقيلية للذكور، وتشكل محافظة بيت لحم تليها جنين الأعلى بالنسبة للعمالة المحدودة للذكور، وتأتي محافظة سلفيت في المرتبة الثانية لارتفاع نسب بطالة الإناث، تلي طولكرم وتسبق الخليل. ويبين الشكل 3.1 م والشكل 3.2 هذا التوزيع

الإطار رقم 3.1: المنشآت والقطاعات الاقتصادية في محافظة القدس

إن السياق الفلسطيني ألقى بظلاله على محافظة القدس بالعموم، ومدينة القدس على وجه الخصوص، فبناء الجدار وانتهاج سياسة التصاريح من قبل الاحتلال حدث من تنقل الفلسطينيين من باقي الأراضي المحتلة إلى مدينة القدس، وحدث من إمكانية تلقي الفلسطينيين تعليمهم، وحصولهم على خدمات صحية وثقافية، وفرص عمل، وتبادل تجاري واقتصادي، وهو ما كانت تقوم به سابقا مدينة القدس. هذه السياسة ومجموعة الإجراءات المرتبطة بها عزلت أيضا مدينة القدس عن ضواحيها وقراها، وحددت من إقامة وعمل العديد من سكانها. إضافة إلى ما سبق، فإن إغلاق المؤسسات في القدس، ومنها الغرفة التجارية والصناعية، وتحديد حركة جزء آخر من تلك المؤسسات أثر على إمكانية دعم وتطوير القطاعات المختلفة، ومنها القطاع الاقتصادي.

إضافة إلى السياسات والإجراءات المتعلقة بتضييق إمكانية البناء ومزاولة الأعمال والسكن ولم الشمل، ما يحد من إمكانية المحافظة على المنشآت والأيدي العاملة المدربة، ويمنع إمكانية تطوير أي قطاع اقتصادي، بل على العكس شهدت مدينة القدس تراجعاً في عدد المؤسسات التي تعمل داخلها، والمنشآت الاقتصادية فيها، بالرغم من تطورها، وأنه بشكل نسبي في باقي المحافظات. بينت الدراسات أن النسبة الغالبة من القوى العاملة تعمل في مجال الخدمات من تعليم وصحة وخدمات أخرى، بواقع (25% في الفنادق والمطاعم، 19% في التربية والتعليم، 19% يقدمون خدمات عامة، كما بين الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2011n)، المنطقة الصناعية الفلسطينية الوحيدة في وادي الجوز يتهدها خطر الإغلاق)، وبين أصحاب العمل صعوبة الحصول على قوى عاملة مدربة، وتسربها بعد حصول الخبرة إلى الداخل، ما حدا بالبعض تشجيع تدريب وعمل الفتيات لسد الفجوة، كما ستبين النتائج لاحقاً. إن الواقع الاقتصادي في القدس يشجع العمل في المجال الخدماتي وفي مجال العمل غير الرسمي.

3.6 توزيع الأنشطة الاقتصادية على المحافظات

وبالنسبة لتوزيع الأنشطة على المحافظات يلخص الجدول 3.2 م في الملحق رقم 3 توزيع الأنشطة الاقتصادية على المحافظات، ويبين الأهمية النسبية لكل منها.

وبالرغم من تشابه توزيع الأنشطة الاقتصادية على المنشآت في المحافظات إلا أن الاختلاف النسبي يعطي أهمية لقطاعات بعينها في محافظات عن قطاعات أخرى في تلك المحافظة. فيتميز تواجد القطاع الصناعي في محافظة الخليل، حيث يوجد 25% من مجموع المنشآت الصناعية في محافظة الخليل. ومن ضمن هذه المنشآت يتركز في محافظة الخليل 77% من الصناعات الجلدية، و32% من صناعة الحجر والرخام، بالإضافة إلى تميزها في مجال الصناعات المعدنية الجللخ، إضافة إلى الصناعات الغذائية والصناعات التقليدية التي تشمل صناعة الزجاج والفخار والسيراميك. ويأتي ذلك محافظة نابلس، حيث تتركز فيها الصناعات الخشبية والمعدنية، إضافة إلى تميزها في مجال التجارة والسياحة، وتتميز محافظة جنين بتنوع الإنتاج الزراعي ووفرته، وتركز الحيازة الزراعية والأنشطة والعاملين في هذا القطاع، ويوجد في المحافظة مخزون كبير من حجر البناء ومناشير الحجر التي تعمل على تشذيبه، حيث كان لهذه الصناعة أسواق داخلية وخارجية. وتتركز الأنشطة التجارية في محافظة طولكرم، تليها الصناعة والزراعة. وكذلك محافظة قلقيلية، بينما تشتهر محافظات: أريحا وطوباس وسلفيت بالزراعة، وتتركز الأنشطة الزراعية وعدد العاملين في هذا النشاط. وتشتهر محافظة أريحا بالسياحة الداخلية والخارجية، وكذلك محافظات بيت لحم والقدس. وتتركز الأنشطة الخدمية في محافظتي القدس ورام الله والبيرة بشكل رئيس، كما تتوزع على باقي المحافظات، وتتميز محافظة رام الله والبيرة بكونها مركزاً خدمياً لجميع أنحاء الضفة الغربية، كما تتركز بها وبمحافظة نابلس أنشطة قطاع الإنشاءات. ويبين الملحق رقم 3 توزيع الأنشطة والعاملين والتطور التاريخي لهذا التوزيع والحيازة الزراعية.

وقد بينت العديد من الدراسات الوطنية أو تلك التي تم إجراؤها على مستوى المحافظة الحاجة الاقتصادية لقطاعات مختلفة، والحاجة إلى الأيدي العاملة المدربة في مجالات مختلفة (بين بعضها الإطار رقم 3.2).

الإطار رقم 3.2: القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية نتيجة دراسات سابقة:

لقد بينت العديد من الدراسات أن سوق العمل يحتاج إلى التخصصات المرتبطة بقطاعات الخدمات والإنشاءات في مجال التعليم والتدريب المهني (وزارة التربية والتعليم العالي 2011، ومؤسسة شارك 2011)، وخصوصاً في المجالات التي شهدت تطوراً تكنولوجياً وبيئياً، على الرغم من الحاجة المتفاوتة بين المحافظات، كما بينت دراسات أخرى، مرتبطة بالمحافظات المختلفة، العديد من القطاعات ذات أولوية التي تحتاج لأيد عاملة مدربة قادرة على الاستثمار فيها، إضافة إلى قطاع الخدمات، حيث تبين الحاجة لأيد عاملة مدربة في قطاع السياحة في محافظتي بيت لحم ونابلس، والزراعة والمجالات البيئية في محافظات رام الله وبيت لحم والخليل، والصناعة في الخليل ونابلس. (مجالس التشغيل في المحافظات، 2010).

وقد بينت دراسة، أجراها مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، احتياجات سوق العمل من خريجي الكليات، إلى فجوة بالمهن الهندسية والصحية، وفائض في التمريض، وحاجة إلى تطوير التعليم التقني لخدم القطاعين: الزراعي والبيئي. (أوبتموم 2012)

4

الفصل



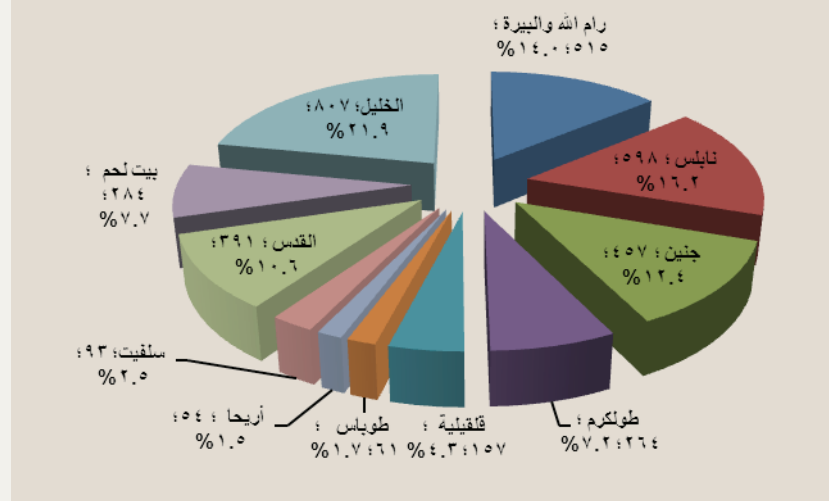
واقع العمالة واتجاهات التوظيف
وواقع المنشآت وتوقعاتها المستقبلية

4.1 توزيع العينة

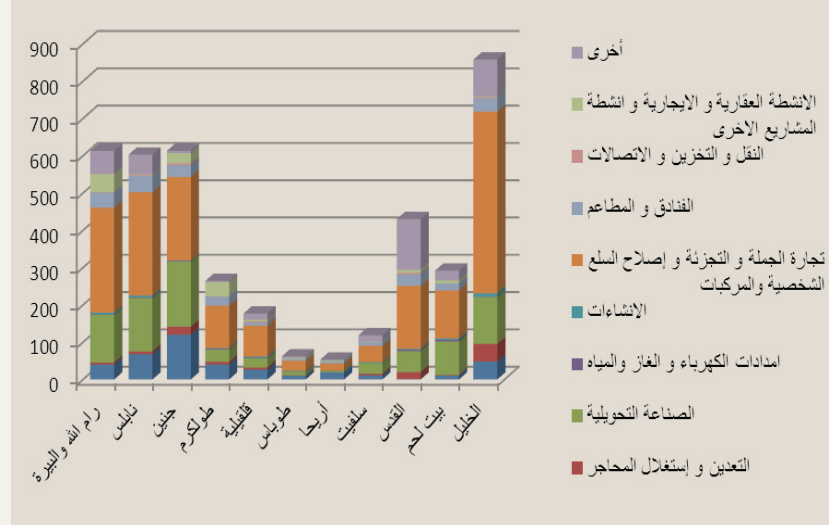
تكونت عينة الدراسة من المنشآت الاقتصادية في محافظات الضفة الغربية ذات الأنشطة الاقتصادية الأكثر أهمية من حيث توظيف القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية (ماهر، مهني، محدد المهارة) ومن خريجي التعليم والتدريب المهني، وبلغ حجم العينة 368 منشأة، موزعة على المحافظات والمنشآت، كما يعرض الشكلين 4.1 و 4.2.

تمثل النسب مجتمع الدراسة، حيث حصلت محافظة الخليل على أعلى تلك النسب، بينما حصلت محافظا أريحا وطوباس على أقلها، وحصل القطاع التجاري على أعلاها، تلاه القطاع الخدمي، ومن ثم القطاع الصناعي فالزراعي فالإنشائي.

الشكل رقم 4.1.1: توزيع العينة حسب المحافظات



الشكل رقم 4.1.2: توزيع العينة حسب القطاع الاقتصادي والمحافظة

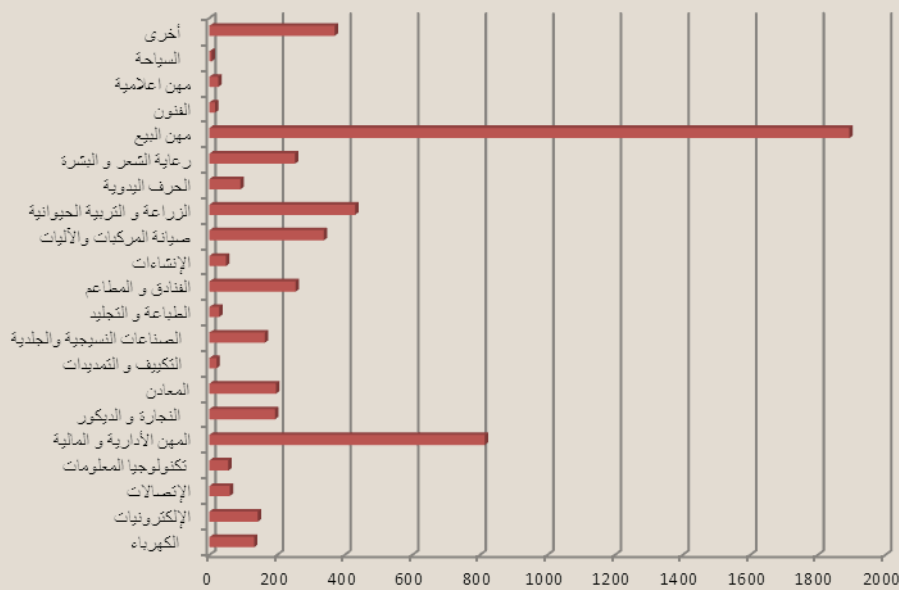


وقد تم تناول عدد من المتغيرات، هي: مكان المنشأة، وملكية المنشأة، ونوع التجمع وسنة التأسيس، والشكل القانوني للمنشأة، وتنظيم المنشأة، ومجال التوظيف في المنشأة، والتخصصات التي توظفها المؤسسة، حسب مجال التخصص. وتبين الجداول (رقم 1 إلى 7 في الجزء الأول من الملحق الرابع) عدد العينة، وتوزيعها النسبي، حسب المتغيرات التي تم ذكرها.

وقد بينت الجداول أن 99% من المنشآت المبحوثة هي منشآت قطاع خاص، وأن 78.5% منشآت فردية، وأن 83.7% منها تتمركز في المدينة، 86.5% منها منشآت مفردة ليس لها فروع، و9.2% لديها فرع واحد، إضافة إلى المركز، و2.9% و1.4% لديها 2-3 فروع وأكثر من 3 فروع على التوالي. كما بينت النتائج أن 60% من المنشآت عمرها الزمني فاق العشر سنوات، بينما تراوح العمر الزمني للمنشآت ما بين 1-3 سنوات بواقع 15%، ومن 4-7 بواقع 15%، ومن 7-9 بواقع 10%.

تبين النتائج التوزيع النسبي للمنشآت، حسب مجال التوظيف الرئيس فيها، والتخصصات التي يتم توظيفها، حيث تبين أن نصف المنشآت توظف في مهن البيع، إضافة إلى مجالات أخرى أو بشكل مفرد، كما يعرضها الجدولان 7 و8 في الملحق رقم 4 والشكل 4.1.3، تعكس هذه النتائج طبيعة سوق العمل التجاري والخدمات، كما دلت النتائج على أن مهن البيع تتوزع على جميع القطاعات، ودلت النتائج أيضا على أن 22% من المنشآت المبحوثة توظف المهن الإدارية والمالية، وقد تركزت بالمنشآت الأكبر حجما والتي لديها فروع. وقد عكست التخصصات التي يوظفها أصحاب المنشآت هذا التوزيع لتتنوع على المجالات المختلفة مع تركيز على تخصصات المحاسبة والإدارة (15% من المنشآت)، وتخصصات البيع (ما يفوق ربع المنشآت المبحوثة (جدول رقم 8 في الملحق الرابع). يبين الجدول تركز التوظيف في مهن البيع والإدارة والمحاسبة في قطاعات الصناعة والتجارة والزراعة.

الشكل رقم 4.1.3: توزيع المنشآت حسب مجالات التوظيف

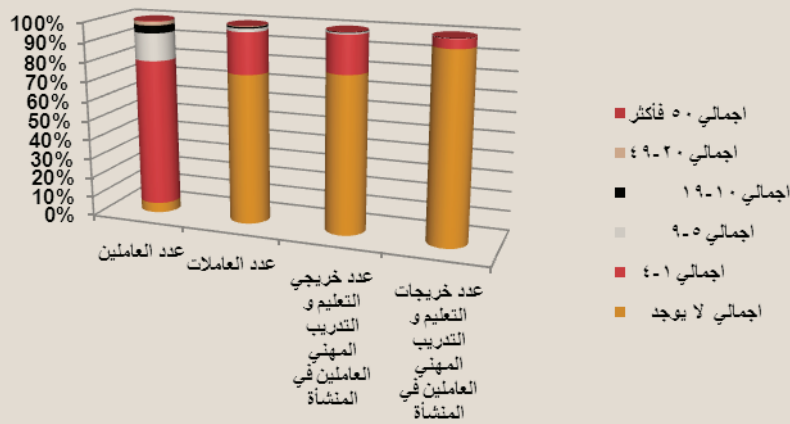


4.2 تفصيل العمالة واتجاهات التوظيف

4.2.1 تفصيل العمالة عام

تبين أن 94.9% من المنشآت توظف عاملين ذكورا، بينما 24% من المنشآت توظف إناثا. وتبين أن 20.3% من المنشآت توظف خريجي تعليم وتدريب مهني. وأن 21.3% من المنشآت التي توظف ذكورا توظف خريجين مهنيين.

الشكل 4.2.1: التوزيع النسبي للمنشآت، حسب فئة عدد العاملين والعمالات لديها، وحسب عدد خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني من العاملين والعمالات لديهم



وأن 4.9% من المنشآت توظف خريجات تعليم وتدريب مهني، وأن 20.8% من المنشآت التي توظف إناثا توظف خريجات تعليم وتدريب مهني. ويبين التوزيع النسبي أن غالبية المنشآت توظف أقل من خمسة عاملين أو عاملات، والغالبية العظمى توظف أقل من 20، وهذا يعكس مجتمع الدراسة، كما أن النسب الأعلى من خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني يعملون في تلك المنشآت. وقد بينت الدراسة أن الـ 3681 منشأة مبحوثة توظف 18,032 شخصا، بواقع 4.9 شخص للمنشأة. وهذا يؤكد واقع الاقتصاد الفلسطيني المرتبط بالمنشآت الصغيرة والصغيرة جدا والمتوسطة، وانعكاس ذلك في العينة.

4.2.2 تفصيل العمالة وتوزيعها حسب النشاط الاقتصادي ومجال التوظيف

وتبين نتائج الدراسة تفاوتاً نسبياً، حسب النشاط الاقتصادي أو القطاع الذي تعمل به المنشأة، حيث توظف غالبية القطاعات أقل من خمسة ذكور، باستثناء القطاع الإنشائي أولاً، ثم القطاعين: الصناعي والفندقي، كما توظف غالبية القطاعات أقل من خمس إناث، باستثناء القطاع الصناعي. (الملحق 4.2).

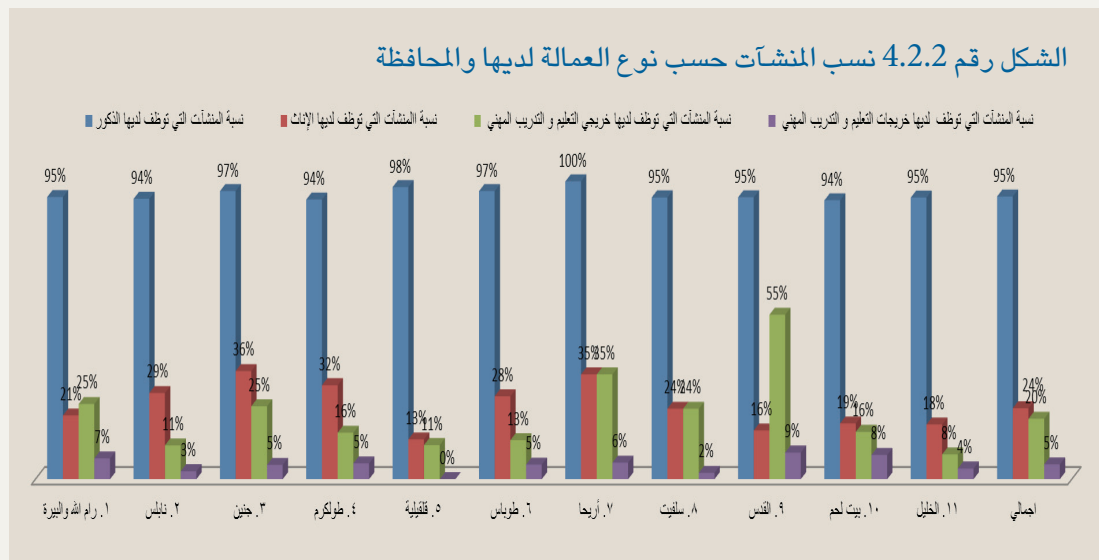
وتدل النتائج على تفاوت حجم العمالة، حسب مجال التوظيف للمنشأة، كما يبينها الجزء 4.2.2 في الملحق الرابع، مع ازدياد في نسب المنشآت التي توظف أقل من خمسة ذكور في مجالات تكنولوجيا المعلومات والمعادن والفنون، ثم الزراعة والبيع وصيانة المركبات، وازدياد التي توظف أكثر من 20 في مجالات مهن الإنشاءات والمصانع، والتي توظف في مجال الحرف اليدوية، يليها المهن الإدارية والمالية والصناعات النسيجية والطباعة والتجليد، وتدل النتائج على ازدياد نسبة المنشآت التي توظف أقل من خمس إناث في

مجالات المهن الإعلامية، والزراعة والتربية الحيوانية، والفنون، ورعاية الشعر والبشرة، وازدياد التي توظف أكثر من 20 في مجالات المصانع التي توظف في مجال الحرف اليدوية والصناعات النسيجية والجلدية.

4.2.3 تفصيل العمالة وتوزيعها حسب المحافظة

بينت النتائج اختلاف واقع العمالة حسب المحافظة، كما يعرضها الشكل 4.2.2، حيث تميزت محافظة القدس في حجم المنشآت المبحوثة التي توظف خريجي تعليم وتدريب مهني من الذكور، حيث وصلت نسبة المنشآت التي توظف الذكور 55%، تلتها أريحا (35%)، ثم جنين ورام الله، وبالمقابل تدنت نسبة المنشآت المبحوثة التي توظف الخريجين، ففي الخليل (8%)، ثم نابلس وقلقيلية (11%)، وطوباس (13%). كما تميزت المنشآت في محافظات: القدس وبيت لحم ورام الله وأريحا (9% و8% و7% و6% لكل منها) في توظيف الخريجات الإناث، وانعدم تواجد الخريجات في محافظة قلقيلية، وتدنت النسبة في محافظات سلفيت ونابلس والخليل عن النسبة الإجمالية. بينما تميزت محافظات: جنين وأريحا وطولكرم وطوباس في توظيف الإناث، ارتبطت غالبيتها بقطاع الزراعة والخدمات.

وترتبط نسب تشغيل الخريجين والخريجات بعدة عوامل، منها: اتجاهات التوظيف، كما سيتبين لاحقا، و/أو نقص العرض من الخريجين والخريجات بالمحافظة، كما هو حال قلقيلية، وحال الخريجات في نابلس، وازدياد العرض من خريجين من مختلف المستويات، كما هو الحال بالخليل. كما ترتبط نسب توظيف الإناث بطبيعة العمل، والفصل القائم على أساس النوع الاجتماعي لمكان العمل للكثير من المهن، واتجاهات التوظيف، كما سيتبين لاحقا.



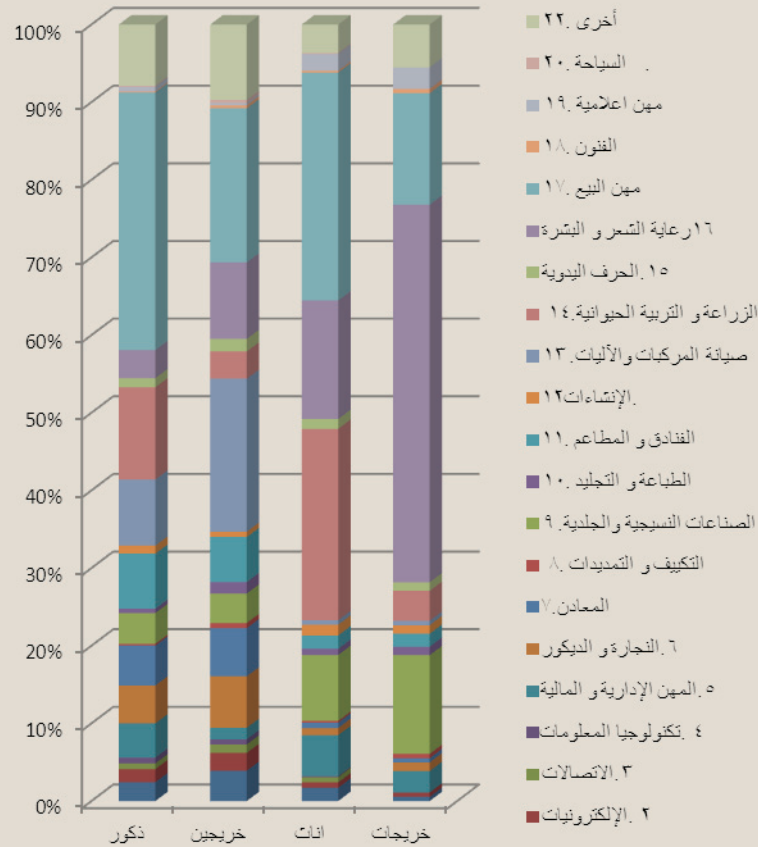
وبين الملحق 4.2 التوزيع النسبي للمنشآت، حسب فئة ونوع العمالة لديها.

4.2.4 اتجاهات تفصيل العمالة وتوزيعها حسب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني ومجالات التوظيف

توظف المنشآت الاقتصادية المبحوثة خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني (745 توظف خريجين و182 توظف خريجات) ضمن القطاعات والمحافظات المختلفة، وقد توزعت المنشآت التي توظف الخريجين والخريجات على جميع القطاعات والأنشطة الاقتصادية ومجالات التوظيف، وتفاوتت توزيعها، كما يبين الشكل 4.2.3.

حيث ارتفع توظيف الخريجين عن توظيف الذكور بشكل ملحوظ في مجالات صيانة المركبات ورعاية الشعر، وارتفع توظيف الخريجين عن توظيف الذكور في مجالات النجارة والمعادن والكهرباء والإلكترونيات والطباعة والتكييف والتمديدات، ما يبين الاحتمالية الأعلى لتوظيف الخريجين في المجالات المذكورة وهي مجالات تتوفر فرص التدريب فيها، كما بين الفصل الثاني من الدراسة. ويبين الشكل أيضاً تقارب في مهن الإنشاءات (البناء) والاتصالات وصناعة النسيج، وتراجع في مهن الزراعة والبيع والمهن الإدارية والفندقية، بالرغم من تواجد الخريجين بهذه القطاعات، ومن المفيد التذكير بأن مهن البيع لا يتم التدريب عليها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، ومهن الزراعة والتربية الحيوانية محدودة بمدرسة العروب في الضفة الغربية للمستويات الأساسية، كما أن المهن الفندقية حديثة العهد بتلك المراكز، وهناك منافسة من خريجي المهن الإدارية من قبل خريجي المستويات المهنية الأخرى، كما أشارت إحصاءات التعليم ونقاشات اللقاءات الجماعية عند تحليل النتائج.

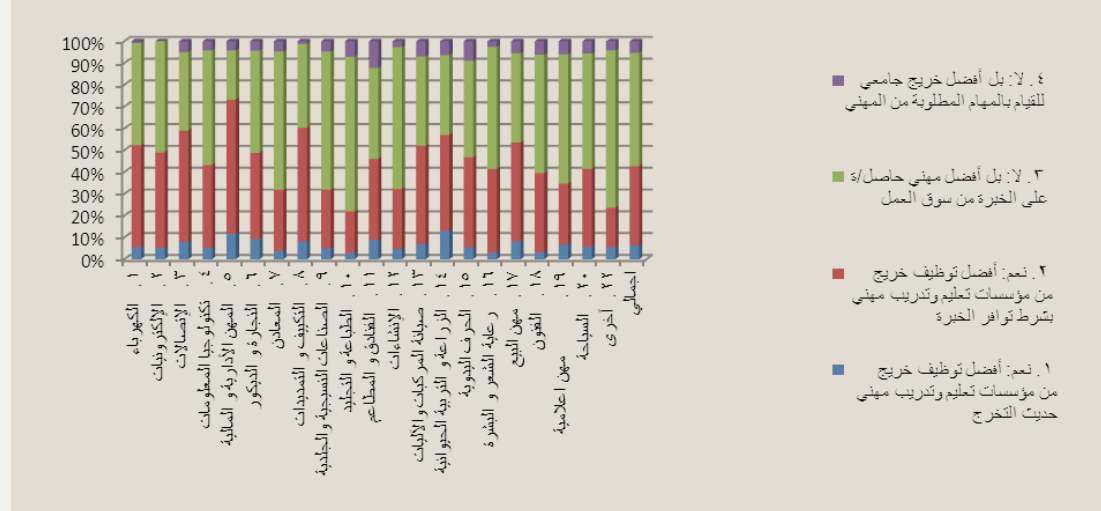
الشكل رقم 4.2.3: التوزيع النسبي للمنشآت التي توظف الفئة المذكورة (الذكور والإناث وخريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني)



أما بالنسبة لخريجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني فقد تبين تواجدها الملحوظ في المنشآت التي توظف بمجالات رعاية الشعر والبشرة، والصناعات النسيجية والجلدية، وتراجع تواجدها النسبي بمهن الزراعة والبيع، بالمقارنة مع تواجد الإناث بهذه القطاعات، بالرغم من تواجدها بهذه القطاعات، وتبين النتائج عدم تواجدها في منشآت مجال عملها الرئيسي في مجالات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، بالرغم من تواجد الفتيات المتدني بهذه المجالات. هذا بالمقارنة مع نتائج الدراسة الماضية التي بينت الطلب العالي على توظيف الفتيات في مجالات الإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب، وقد بينت تلك الدراسة في حينها المعوقات المجتمعية تجاه عمل الفتيات، وأن طرق الحصول على توظيف للفتيات يتم عن طريق المعارف أولاً، وعن طريق العمل في مكان التدريب نفسه، ما حدا بالدراسة أن توصي بأهمية التدخلات التي تربط ما بين التدريب والتشغيل للفتيات. (وزارة التربية والتعليم العالي 2011). بالرغم من أن نسبة الخطأ تصل لـ 5% إلا أن تلك النتائج تشير إلى ضرورة العمل على تدخل شمولي يتخطى التدريب للفتيات.

لقد بينت الدراسة أن 86% من المنشآت التي توظيف خريجين مهنيين (ذكوراً أو إناثاً أو كليهما) راض أو راض جداً عن الخريجين و/أو الخريجات لديه/ها، (بواقع 21% راض جداً، 65% راض، 14% غير راض)، وعند سؤال أصحاب المنشآت عن تفضيل التوظيف في المنشأة بين 6% فقط أنهم يفضلوا توظيف خريج من مؤسسات تعليم وتدريب مهني حديث التخرج، و36% يفضلوا توظيف خريج من مؤسسات تعليم وتدريب مهني بشرط توافر الخبرة، و52% يفضلوا مهنيًا حاصلًا/ة على الخبرة من سوق العمل، و6% يفضلوا خريجاً جامعياً للقيام بالمهام المطلوبة من المهني.

الشكل 4.2.4: تفضيل توظيف المهنيين مقابل الفئات الأخرى كما ارتأت المنشآت المبحوثة



وقد اختلفت هذه النسب، حسب مجالات التوظيف للمنشأة، حيث ارتفع تفضيل التوظيف للخريجين بشرط توافر الخبرة لدى المجالات الإدارية، بينما انخفضت لدى المنشآت التي تعمل في مجال الطباعة والتجليد، وبالمقابل ارتفعت لدى المنشآت التي تعمل في مجال الفنادق والمطاعم حيث تفضل توظيف خريجي الجامعات للقيام بمهام المهني، وبالتأكيد يرتبط ذلك بفجوة المهارات وبالأخص باللغة الإنكليزية المهمة لهذا القطاع. ويبين الإطار رقم 4.2.1 اتجاهات المشغلين لتفضيل أو عدم تفضيل التوظيف للخريجين و/أو الخريجات المهنيين.

وبين الإطار 4.2.1 أدناه أسباب تفضيل الفئات الأربع، مرتبة حسب السبب الأعلى تكراراً للفئة، لتبيان أسباب تفضيل الخريجين و/أو الخريجات عن الفئات الأخرى وبالعكس، وبين الإطار مجال التوظيف للمنشأة بجانب السبب.

إطار رقم 4.2.1: أسباب تفضيل المنشآت توظيف خريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني مقارنة مع غير الخريجين المهنيين للقيام بالمهام المهنية

• أسباب تفضيل المنشآت توظيف الفئة الثانية: الخريجين المهنيين بشرط توافر الخبرة • خريج التدريب المهني ذو الخبرة أفضل في اتقان العمل وإنجاز المطلوب بسرعة ودقة من الذي ليس لديه خبرة • خريج التدريب المهني لديه مستوى علمي وأخلاقي أفضل من شخص غير متعلم وغير متدرب • خريج التدريب المهني ذو الخبرة يوفر المخاطر والوقت والمال والجهد اللازم من أجل تدريبه والاستفادة من خبراته • خريج التدريب المهني ذو الخبرة لديه الناحية النظرية والعملية يجعل لديه القدرة على حل المشكلات المهنية وتطوير عمل المنشأة • خريج التدريب المهني ذو الخبرة لديه أسلوب معاملة أفضل بالمقارنة مع خريج حديث • إتاحة الفرص لخريجي التدريب المهني ذوي الخبرة	• أسباب تفضيل المنشآت توظيف الفئة الأولى: الخريجين المهنيين حديثي التخرج • خريج التدريب المهني حديث التخرج مفضل حتى نقوم بتدريبه ونكسبه الخبرة المطلوبة للعمل والالتزام بها • الأجر الذي يحصل عليه خريج التدريب المهني أقل من أجر الخريج الجامعي الذي يتطلب راتباً عالياً • خريج التدريب المهني لديه مستوى علمي وأخلاقي أفضل من شخص غير متعلم وغير متدرب • إتاحة الفرص لخريجي التدريب المهني وكسب الخبرة • حماسة خريج التدريب المهني للتدريب العملي
• أسباب تفضيل المنشآت توظيف الفئة الرابعة: خريج جامعي للقيام بالمهام المطلوبة من المهني (5% من المنشآت اختارتها) (تتركز في الفنادق والمطاعم، السياحة والمهن الإعلامية وجزء من صيانة المركبات) • حاجة المنشأة إلى خريج جامعة الذي لديه الكفاءة والقدرات المتنوعة الضرورية في مجالات العمل الضرورية في المنشأة • خريج الجامعة لديه الإلمام بالناحية النظرية في موضوع العمل يجعل لديه القدرة على أداء العمل وتطويره • تعامل الخريج الجامعي مع الناس أفضل من حيث لباقة الحديث والتعامل مع الزبائن والإقناع • يستطيع خريج الجامعة استيعاب الإلمام بسوق العمل بشكل أفضل • خريج الجامعة لديه المعرفة باللغات التي يمكن الاستفادة من قدراته في مجال العمل • إعطاء الفرصة لهم لاكتساب الخبر	• أسباب تفضيل المنشآت توظيف الفئة الثالثة: مهني حاصل على الخبرة من سوق العمل (تتوزع على مختلف القطاعات) • المهني الذي لديه خبرة يتقن العمل وينجز العمل بسرعة بسبب المعرفة والخبرة العملية الجاهزة والمكتسبة من الحياة العملية (حصلت على غالبية من التكرارات (78%) وباقي الأسباب ما بين 4% - 7%) • المهني من سوق العمل يكون أجره/ها أقل من أجر الخريج الجامعي أو خريج التدريب المهني الذي يتطلب راتب أعلى • المهني من سوق العمل لديه سهولة التعامل الاجتماعي مع الزبائن دون تعقيد • المهني من سوق العمل يوفر الوقت والمال في التدريب وثبات العمل دون تمرد • يعمل على أكثر من مجال ويتحمل الضغط في العمل لساعات طويلة وما بعد ساعات العمل ويقبل الانتقاد • العمل لا يحتاج إلى شهادات

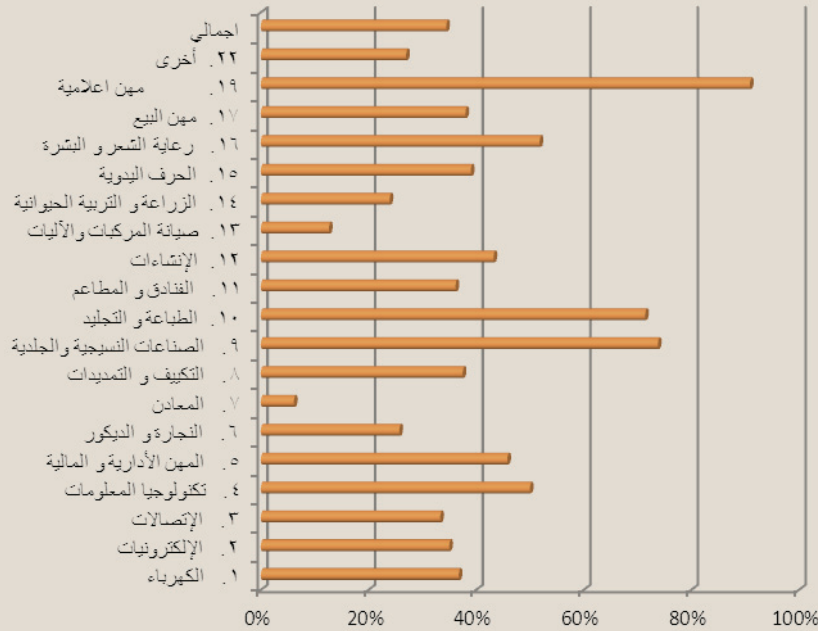
ويلاحظ مما سبق أن عاملي إنجاز المطلوب والسرعة تدخلا عند تفضيل من لديه خبرة عن الفئات التي ليس لديها خبرة، إضافة إلى الكلفة وتوفير الوقت. كما تميز اختيار فئة المهنيين الممارسين عن الخريجين المهنيين في انخفاض الراتب وتحمل ضغط العمل وتأثر بطبيعة العمل المطلوب. وتتميز اختيار المهنيين بالخلفية النظرية وأسلوب التعامل والمهارات العملية وحل المشكلات.

لقد بينت الدراسة أن 34% من أصحاب المنشآت لديهم الاستعداد لتوظيف أو زيادة عدد الإناث مستقبلاً، وتفوق هذه النسبة الواقع الحالي لتشغيل الإناث والمنحصر بـ 24% فقط من المنشآت المبحوثة.

تتوزع هذه النسب على القطاعات المختلفة حيث ترتفع هذه النسبة لدى الصناعات الجلدية والنسيجية والطباعة ورعاية الشعر والبشرة ومهن البيع كما يبين الشكل 4.2.5.

وتنوعت أسباب الاستعداد أو عدم الاستعداد لزيادة توظيف الإناث كما يبينها الإطار رقم 4.2.2.

الشكل 4.2.5: استعداد أصحاب المنشآت لتوظيف أو زيادة عدد الإناث مستقبلا



إطار رقم 4.2.2: أسباب استعداد أو عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث

أسباب عدم استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث ¹	أسباب استعداد المنشآت لزيادة عدد الإناث
• طبيعة العمل الشاقة التي تتطلب مجهودا عضليا يجعله مخصصا للذكور وليس للإناث (غالبية المنشآت 67% منها، بالأخص في المعادن والنجارة وصيانة المركبات والكهرباء). • عدم الرغبة في توظيف الإناث لمنع الاختلاط بسبب العادات والتقاليد والدين. • عدم القدرة على التوظيف بسبب الدخل المحدود وضعف السوق. • الزبائن هم رجال ويفضلون أن يكون العاملين ذكورا وليس إناثا. • الذكور قادرون على تحمل ضغط العمل أكثر من الإناث والعمل لساعات بعد ساعات العمل. • الكفاءة والإلمام لدى الذكور في أداء العمل وسرعة الإنجاز أعلى مما لدى الإناث. • الذكور أسهل في التعامل والتفاهم (خاصة التسويق)	• طبيعة العمل ملائمة للإناث (سكرتاريا، إنتاج طعام، منشآت زبائنهم إناث وتقدم خدمات لهم، التجميل، التصوير في حفلات خاصة بالنساء). • الرغبة في إتاحة الفرص في إكتساب الخبرة والكفاءة في حالة توسع المنشأة أو زيادة الإنتاج. • إتقان العمل والإبداع والجدية من قبل المرأة أعلى من الذكور في الإدارة والمحاسبة وغيرها . • لديها أسلوب في التعامل مع الزبائن وقدرة على الاقتناع ما يؤدي إلى زيادة الإنتاج والربح. • أجر الإناث أقل من الذكور. • اتباع تعليمات العمل والالتزام بالمواعيد أكثر من الذكور. • تحمل ضغط العمل.

وربطت غالبية المنشآت أسبابها بطبيعة العمل، والقطاع المستهدف، وكونهم ذكورا أو إناثا، كما ذكرت أسبابا أخرى كتدني راتب الإناث، كسبب تفضيلي لتوظيفهن، والعادات والتقاليد، كسبب مانع لتوظيفهن.

1 عرضت الأسباب كما ذكرت من أصحابها، وهي لا تتفق بالضرورة مع وجهة نظر الباحثة، ولا فريق البحث.

4.2.5 اتجاهات التوظيف وتفضيل العمالة حسب ملكية المنشأة

4.2.5.1 صاحب/ة العمل أو أحد الشركاء خريج/ة مهني/ة

وقد ازدادت نسب توظيف خريجي التعليم والتدريب المهني للذكور والإناث بشكل ملحوظ، في حال كان صاحب المنشأة أو صاحبها أو أحد الشركاء فيها من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني، حيث بينت النتائج أن 18% من المنشآت المبحوثة صاحبها أو صاحبها أو أحد الشركاء فيها من خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني. وأن نسب توظيف المهنيين لديهم ارتفعت لتصل 65%، ونسب توظيف المهنيات ارتفعت لتصل 15%، هذه نسبة مرتفعة بالمقارنة مع نسب توظيف المهنيين والمهنيات بالعموم، والتي وصلت 20% و 4.9% على التوالي، ضمن المنشآت المبحوثة، أي تضاعفت نسب توظيف المهنيين والمهنيات لما يزيد عن الثلاث مرات في حال كان أحد مالكي المنشأة خريجاً/ة مهنيًا. ويلخص الجدول 4.2.1 هذه النتائج.

الجدول 4.2.1: نسب المنشآت التي تشغل خريجين وخريجات تعليم وتدريب مهني حسب ملكيتها وبالمقارنة مع نسب المنشآت المبحوثة التي تشغل الخريجين والخريجات

العمود 1 عدد المنشآت	العمود 2 نسبة المنشآت التي توظف خريجين ذكور في المجال من إجمالي المنشآت في المجال	العمود 3 عدد المنشآت التي يرأسها خريجون	العمود 4 نسبة المنشآت التي يرأسها خريجون/ خريجات من إجمالي المنشآت	العمود 5 نسبة المنشآت التي توظف خريجين في المجال من إجمالي المنشآت التي يرأسها خريجون في المجال	العمود 6 نسبة المنشآت التي توظف خريجات تعليم وتدريب مهني في المجال من إجمالي المنشآت في المجال	العمود 7 نسبة المنشآت التي توظف خريجات تعليم وتدريب مهني في المجال من إجمالي المنشآت في المجال التي يرأسها خريجو تعليم وتدريب مهني
الكهرباء	87	33%	20	23%	55%	5%
الإلكترونيات	60	28%	11	18%	73%	9%
المهن الإدارية والمالية	156	7%	14	9%	43%	0%
النجارة والديكور	171	29%	35	20%	80%	3%
المعادن	179	26%	37	21%	81%	3%
الصناعات النسيجية والجلدية	145	19%	25	17%	60%	40%
الطباعة والتجليد	21	52%	11	52%	82%	10%
الفنادق والمطاعم	248	17%	25	10%	60%	1%
الإنشاءات (مهن البناء)	37	14%	7	19%	29%	5%
صيانة المركبات والآليات	300	49%	127	42%	79%	0%
الزراعة والتربية الحيوانية	419	6%	29	7%	41%	2%
الحرف اليدوية	41	30%	14	34%	50%	5%
رعاية الشعر والبشرة	249	29%	129	52%	47%	35%
مهن البيع	1191	12%	94	8%	65%	2%
أخرى	365	42%	66	20%	82%	9%
إجمالي	3669	20%	644	18%	65%	5%

ملاحظة 1: المقصود بخريجات أو خريجين: خريجات أو خريجي تعليم وتدريب مهني،

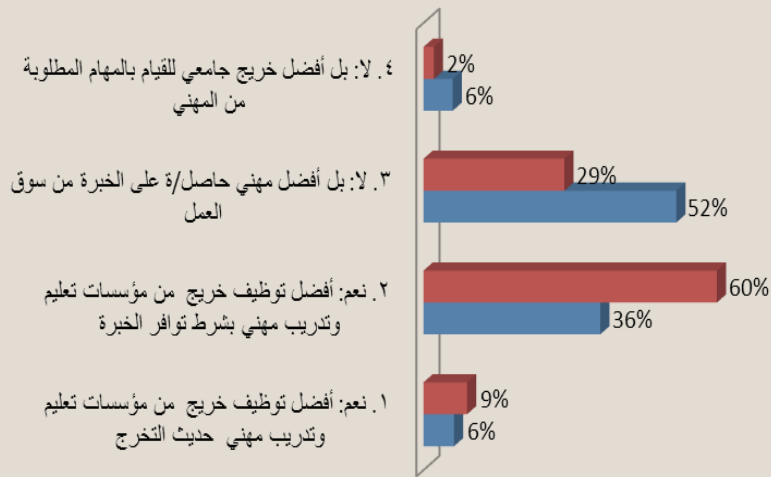
ملاحظة 2: لقد تم ضم المجالات التي لديها مشاهدات قليلة بالنسبة للمنشآت التي يملكها خريجون

وبالنسبة لزيادة عدد الخريجين والخريجات حسب المجال، فقد تبين زيادتهم في جميع المجالات وبالأخص في صيانة المركبات والنجارة والديكور والمعادن والطباعة والتجليد للذكور، وزيادتهم في الصناعات النسيجية ورعاية الشعر والبشرة للإناث، وتعد هذه النتيجة في غاية الأهمية للمرشدين ومكاتب العمل بالإجمال والمخططي التعليم والتدريب المهني، حيث إن صاحب العمل الذي لم يتعرف على كفايات المهني أو لديه اتجاهات محددة تجاه الخريجين والخريجات تحد من إمكانية تشغيله/ها للمهنيين. وقد بينت النتائج أن فرص تشغيل الخريجين المهنيين والخريجات المهنيات أعلى في حال كان صاحب المنشأة خريج أو خريجة تعليم وتدريب مهني.

وتنسجم هذه النسبة مع ارتفاع نسب أصحاب المنشآت الراضين عن أداء خريجي المهني، حيث ارتفعت «راض جداً» إلى 27% من 21% للمنشآت التي يمتلكها خريجون مهنيون، كما ارتفعت نسبة الذين يفضلوا توظيف خريجين مهنيين وانخفضت نسب توظيف الفئات الأخرى، كما يبين الشكل 4.2.6

الشكل 4.2.6: تفضيل توظيف الخريجين/ات المهنيين من قبل المنشأة حسب ملكيتها

■ المنشآت المبحوثة ■ صاحب/ة المنشأة المبحوثة أو أحد الشركاء خريج/ة التعليم والتدريب المهني



4.2.5.2 صاحبة العمل أو أحد الشركاء انثى:

وقد بينت النتائج أيضاً ارتفاع نسب توظيف النساء وتوظيف الخريجات، في حال كانت صاحبة المنشأة أنثى، فقد دلت النتائج على أن 9% من المنشآت التي تملكها أو شريكة بها أنثى تعمل غالبيتها في القطاعات التي تتركز بها النساء، وأن نسب توظيف الفتيات، ونسب توظيف خريجات التعليم والتدريب المهني، ارتفعت لتصل 79% و 29% على التوالي في تلك المنشآت. هذه نسبة مرتفعة بالمقارنة مع نسب توظيف النساء المهنيات بالعموم، ووصلت 24% و 4.9% على التوالي ضمن المنشآت المبحوثة. ومن الممكن تفسير ذلك بأن جزءاً من تلك المنشآت تركز نشاطها الاقتصادي على تقديم الخدمات للإناث، وبالتالي تفضل توظيف الإناث (مثل رعاية الشعر والبشرة، حيث شكلت 49% من المنشآت التي تملكها إناث، وتمثل توظيف الإناث فيها)، إضافة إلى منشآت يتركز توظيف الإناث فيها، يلخص الجدول 4.2.2 هذه النتائج.

تبين الأعمدة: الأول والثاني والسادس عدد المنشآت، ونسبة المنشآت التي توظف إناث، والتي توظف خريجات تعليم وتدريب مهني بالعموم، بغرض المقارنة، بينما بين العمودان الثالث والرابع عدد ونسبة المنشآت التي

ترأسها إناث، ومن ثم يبين العمودان الخامس والسابع نسبة المنشآت التي تشغل إناثا في المجال المحدد من تلك المنشآت التي ترأسها إناث، ويبين هذان العمودان ارتفاع هذه النسب بالعموم (الخامس عن الثاني والسادس عن السابع)، وبالرغم من ارتفاع نسب المنشآت التي توظف النساء في المنشآت التي ترأسها نساء في قطاعات كالزراعة والفنادق، إلا أنها غير ملموسة بنسب الخريجات، وهذا مرتبط مع حداثة تدريب الفتيات في مجال الفنادق، ومحدوديتها في مجال الزراعة. بينما يتبين ارتفاع الخريجات بشكل ملحوظ في قطاعات رعاية الشعر والبشرة ومهن البيع عن النساء في المنشآت التي ترأسها نساء، وانخفاضها عن النساء في تلك المنشآت في المهن الإدارية والصناعات، إضافة إلى ما تم ذكره (العمود السابع والخامس)، بالرغم من ارتفاع تشغيل الخريجات في تلك المنشآت عن تشغيلهن بالعموم (العمود السابع والسادس)، وتبين المقارنة لتشغيل النساء في المؤسسات التي ترأسها نساء مع تلك التي يرأسها خريجون أو خريجات مهنيات ارتفاع النسب لصالح المؤسسات التي تشغلها نساء. وتشير هذه النتائج بوضوح إلى فجوة الحساسية والوعي للنوع الاجتماعي في سوق العمل التي تستدعي سياسات واضحة بالمجال.

الجدول 4.2.2: نسب المنشآت التي تشغل نساء وخريجات تعليم وتدريب مهني حسب ملكيتها بالمقارنة مع نسب المنشآت المبحوثة التي تشغل النساء

العمود 1 عدد المنشآت	العمود 2 نسبة المنشآت التي توظف عاملات في المجال من إجمالي المنشآت في المجال	العمود 3 عدد المنشآت التي ترأسها نساء	العمود 4 نسبة المنشآت التي ترأسها إجمالي المنشآت	العمود 5 نسبة المنشآت التي توظف عاملات في المجال من إجمالي المنشآت التي ترأسها نساء في المجال	العمود 6 نسبة المنشآت التي توظف خريجات في المجال من إجمالي المنشآت في المجال التي يرأسها خريجون	العمود 7 نسبة المنشآت التي توظف خريجات في المجال من إجمالي المنشآت التي ترأسها نساء في المجال	العمود 8 نسبة المنشآت التي توظف خريجات في المجال من إجمالي المنشآت في المجال التي يرأسها خريجون
المهن الإدارية والمالية	156	4%	11	7%	45%	3%	0%
النجارة والديكور	171	30%	5	3%	20%	1%	3%
الصناعات النسيجية والجلدية	144	51%	20	14%	90%	16%	40%
الطباعة والتجليد	21	33%	4	19%	100%	10%	9%
الفنادق والمطاعم	247	6%	10	4%	50%	1%	0%
الإنشاءات (مهن البناء)	37	32%	5	14%	80%	5%	14%
الزراعة والتربية الحيوانية	419	51%	54	13%	91%	2%	10%
الحرف اليدوية	41	28%	4	10%	25%	5%	7%
رعاية الشعر والبشرة	249	53%	121	49%	98%	35%	47%
مهن البيع	1192	21%	81	7%	67%	2%	11%
باقي المجالات	992	15%	29	3%	42%	4%	13%
إجمالي	3669	24%	344	9%	79%	5%	15%

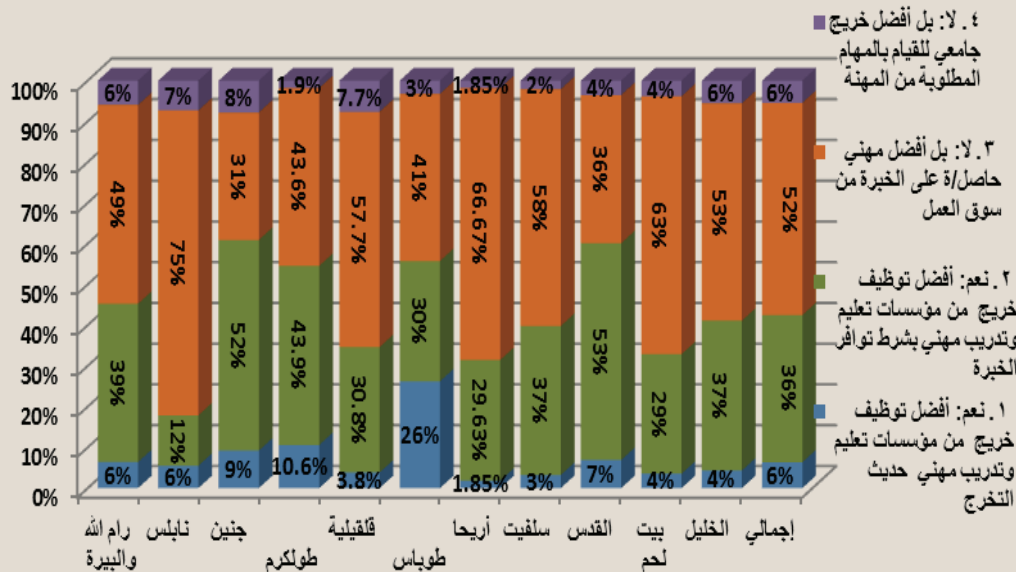
ملاحظة 1: المقصود بخريجات: خريجات تعليم وتدريب مهني، ملاحظة 2: لقد تم عرض المجالات الأكثر تشغيلًا للنساء

كما بينت الدراسة ارتباط الاستعداد لتوظيف أو زيادة توظيف نساء مع ملكيتها من قبل النساء، حيث بينت الدراسة أن 71% من أصحاب المنشآت التي تملكها نساء لديها استعداد لتوظيف الإناث، وذلك بالمقارنة مع النسبة العامة للمنشآت التي لديها استعداد لتوظيف الإناث (34%).

4.2.6 اتجاهات التوظيف وتفضيل العمالة حسب المحافظة

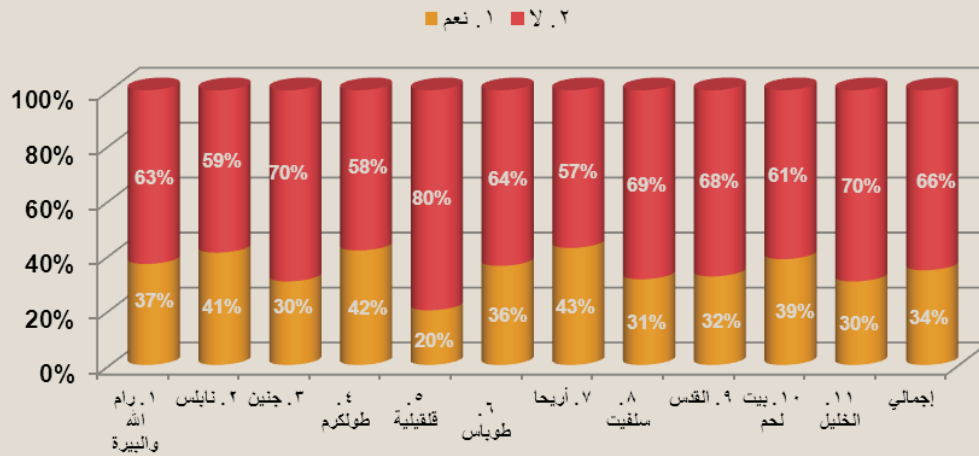
دلت النتائج على تأثر اتجاهات التوظيف وتفضيل العمالة، حسب المحافظة، فقد تبين تفضيل خريجي المهني حديثي التخرج في محافظة طوباس تلاها طولكرم وجنين، وانخفاضها في محافظات أريحا وسلفيت مقارنة بإجمالي النتائج، كما يبين الشكل 4.2.7. وتبين أيضا ارتفاع تفضيل خريجي المهني ممن لديهم خبرة لدى محافظات القدس وجنين وقاربت النسب الإجمالية في محافظتي رام الله والخليل، بينما انخفضت بشدة في محافظة نابلس لحوالي الثلث من النسب الإجمالية، وانخفضت أيضا في محافظتي بيت لحم وقلقيلية. هذه النتيجة تشير إلى ضرورة اتخاذ الإجراءات المناسبة، وتطوير برامج تعرف أصحاب المنشآت بمؤسسات التعليم والتدريب المهني وما تقوم به، ويتطلب إجراءات للتعرف على الخريجين بشكل أكبر من خلال تدريبهم في المنشأة قبل التخرج وبالأخص في محافظة نابلس.

الشكل رقم 4.2.7: تفضيل توظيف الخريجين/ات المهنيين من قبل المنشأة حسب المحافظة



وقد دلت النتائج أيضا على تأثر استعداد أصحاب العمل لتوظيف إناث في المنشأة، حسب المحافظة، حيث تبين أن المنشآت في محافظات: أريحا وطولكرم ونابلس، وانخفاضها في محافظة قلقيلية بشكل ملحوظ يليها الخليل وجنين، كما يبين الشكل 4.2.8 أدناه. إن هذه النتيجة بالضرورة يجب أن تؤسس لبرنامج توعوي بالمحافظة لتشغيل الإناث، آخذين بعين الاعتبار النتائج الأخرى المتعلقة بمجال التوظيف والملكية، وأن تؤخذ هذه المتغيرات بعين الاعتبار في المحافظات المختلفة.

الشكل 4.2.8: الاستعداد لتوظيف الإناث من قبل المنشأة حسب المحافظة

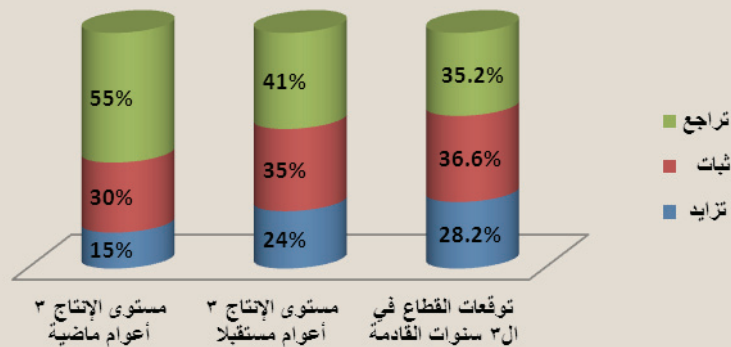


4.3 واقع المنشآت والتوقعات المستقبلية والتحديات التي تواجهها

4.3.1 واقع المنشأة والتوقعات المستقبلية لعمل المنشأة والقطاع

بينت الدراسة أن ما يفوق نصف المنشآت تراجع إنتاجها خلال الثلاثة أعوام الماضية، بينما 15 % فقط ازداد إنتاجها. وحوالي ربع المنشآت يتوقع تزايداً في مستوى الإنتاج لمنشآته، وما يزيد عن ذلك يتوقع تزايداً للقطاع أو النشاط الاقتصادي الذي يعمل به، كما يبين الشكل 4.3.1 والملحق 4.3.1 توزع المنشآت حسب واقع الإنتاج خلال الثلاثة أعوام الماضية، وتوقعات الإنتاج خلال الثلاثة أعوام القادمة في منشآته، وتوقعات الإنتاج في القطاع أو النشاط الاقتصادي الذي تعمل به المنشأة على التوالي. دلت النتائج على ارتفاع نسبة المنشآت في قطاعات التجارة والصناعة التحويلية والتعدين التي تراجع إنتاجها خلال الأعوام الماضية، وتدل النتائج على تفاؤل المنشآت بزيادة الإنتاج وزيادة الثبات لجميع القطاعات بلا استثناء.

الشكل 4.3.1: واقع الإنتاج في المنشأة المبحوثة وتوقعات الإنتاج للمنشأة والقطاع

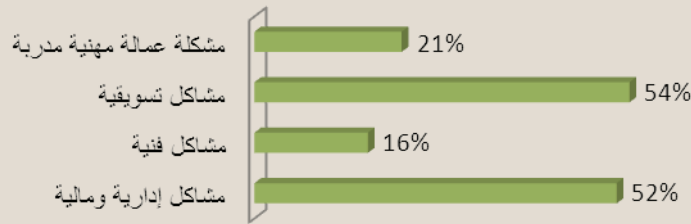


2.3.4 الإشكالات التي تعانيها المنشآت بما فيها نقص العمالة المهنية المدربة

4.3.2.1 الإشكالات التي تعانيها المنشآت بالعموم

أظهرت الدراسة أن المنشآت تعاني العديد من الإشكالات، يبينها الشكل 4.3.2 ويعرضها الملحق 4.3.2، حيث تركزت إشكالات نصف المنشآت المبحوثة في المشاكل الإدارية والمالية والمشاكل التسويقية، فقد تبين أن «قلة الدخل وارتفاع الضرائب وارتفاع أجرة المحل» هي المشكلة الكبرى للمنشآت التي تعاني من المشاكل الإدارية المالية، تليها «كثرة الديون من قبل التجار أو الزبائن بسبب الظروف الاقتصادية والمماطلة في دفع الديون» ومن ثم «قلة السيولة المالية أو رأس المال لتوفير احتياجات المنشأة»، بينما كان السبب الأهم في المشاكل التسويقية «التنافس ما بين أسعار السلع المحلية والمستوردة والمهربة والجودة المنخفضة»، تلاه «العرض أكثر من الطلب بسبب ضعف أسواق البيع وصعوبة الوصول إلى زبائن جدد والأوضاع الراهنة»، بينما تركزت المشاكل الفنية في «عدم شراء المعدات والآلات والماكينات الحديثة اللازمة للتصنيع لارتفاع أسعارها أو عدم توفرها، وعدم توفر الموردين» تلاها «نقص في المواد الأولية اللازمة لعمل المنشأة بسبب ارتفاع الأسعار أو صعوبة الحصول عليها أو قلة الموردين». وقد عبرت العديد من المنشآت عن امتعاضها من حجم الإشكالات التي تواجهها.

الشكل 4.3.2: نسبة المنشآت التي تعاني الإشكالات في عملها حسب نوعها



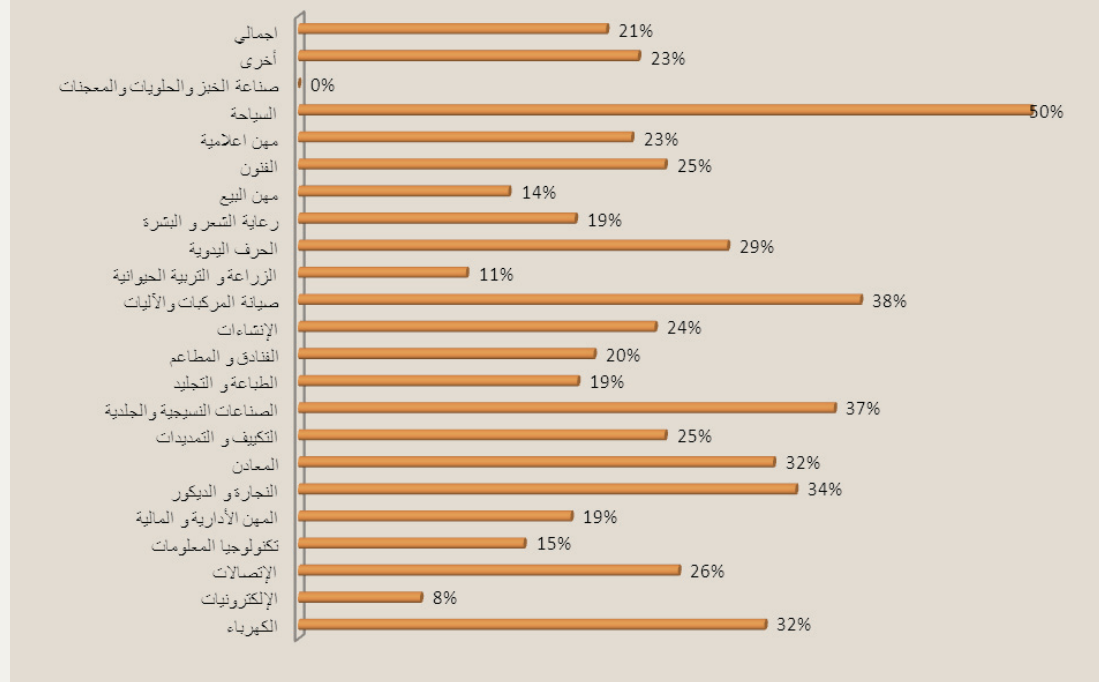
2.2.3.4 المجالات والمهن التي يصعب حصول الأيدي العاملة المدربة فيها:

تبين أن المنشآت التي توظف في مجالات: السياحة وصيانة المركبات والصناعات النسيجية والجلدية والنجارة والمعادن والكهرباء هي الأكثر معاناة من مشكلة العمالة المهنية المدربة، وأقلها المنشآت التي توظف في مجال صناعة المخبوزات والإلكترونيات والزراعة، كما يبين الشكل رقم 4.3.3.

وقد تبين ضعف الحصول على أيد عاملة مدربة في مجالات عمل المحاجر، والمخابز، وتربية الحيوانات، وفي مجال المطاعم والفنادق (عدم توفر خريجي فندقية وتجهيز طعام وسفرية، كما ذكرت إحدى المنشآت المبحوثة، وأكدت أكثر من مشاهدة)، وقلة الخبرة، والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة والحاسوب والبرمجيات ذات العلاقة، في أكثر من مجال، كما ظهر النقص جلياً في فنيي الصيانة للمعدات والأجهزة للعديد من القطاعات، وبالأخص للمنشآت التي تعمل في مجال التصنيع، كما تبين النقص في التصنيع الغذائي، وفي مجالات الخياطة وتصميم الأزياء، وبيئت بعض المنشآت صعوبة إيجاد المهنيين من الإناث، كما في مهن المبيعات والعناية بالبشرة.

وذكر البعض ممن يوظف الإناث الإشكالية التي يعاني منها في كثرة التغير، وعدم إيجاد عمالة ثابتة للإناث، فالفاته تترك العمل عند الزواج، كما تم ذكره من قبل المنشآت، وبالطبع هذا مرتبط بتدني الرواتب وساعات العمل الطويلة، كما ذكر في الجلسات الجماعية، كما أن نقص تواجدهن في سوق العمل يعزى إلى نقص الفرص المتاحة لهن في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، ومحدودية التحاقهن بالمجالات المذكورة.

الشكل 4.3.3: توزع المنشآت التي تعاني من صعوبة الحصول على العمالة المهنية المدربة حسب مجال توظيف المنشأة



وتبين النقص في العمالة المدربة لبعض المهن بسبب نقص حصولهم على المهارات اللازمة لتلك المهنة، بالرغم من وجود خريجين، مثل نقص وجود عمالة مدربة لديها اللغات والمهارات الشخصية لقطاع الفنادق والمطاعم، أو تستعمل التكنولوجيا الحديثة في صيانة المركبات، أو تستخدم برامج المحاسبة المحوسبة لمهنة المحاسبة.

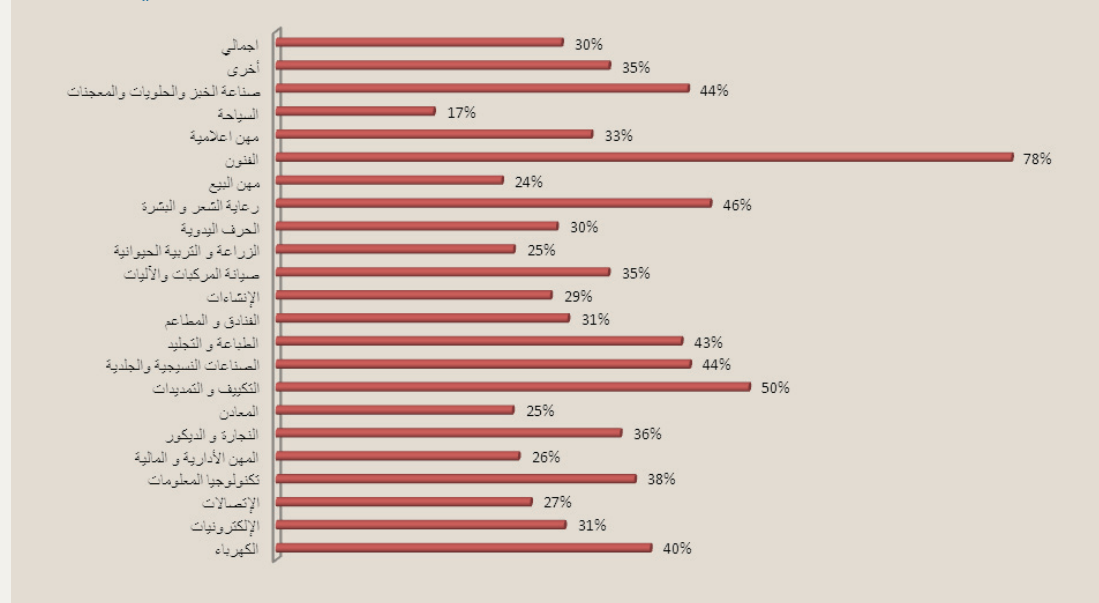
وقد شكل الحصول على العمالة المدربة صعوبة لغالبية المحافظات بالأخص ضمن القطاعات والمجالات المذكورة، كما يبين الملحق 4.3. وفسرت المنشآت العاملة في القدس صعوبة الحصول على أيد عاملة مدربة بالعموم وفي غالبية المجالات، وذلك لتفضيل المهني العمل في السوق الإسرائيلي لارتفاع الرواتب والامتيازات، مقارنة بالسوق العربي، واتجهت بعض المنشآت لتفضيل عمالة النساء لمحدودية بحثها عن عمل في السوق الإسرائيلي لأسباب اجتماعية.

4.3.3 توقع المنشآت لزيادة الطلب على المهن حسب مجال التوظيف الرئيسي للمنشأة

توظف غالبية المنشآت في المجالات المرتبطة بالقطاع، إضافة إلى أنها توظف في مجالات البيع والمهن الإدارية والمالية، وقد بينت النتائج أن 39% من المنشآت توظف في مجال ثان، بينما 8% توظف في مجال ثالث، وأن 2% من المنشآت توظف في مجال رابع، وغالبية تلك المجالات هي مهن البيع والمهن الإدارية والمالية، إضافة لصيانة المركبات والآليات كمجال رابع للتوظيف في قطاعات الزراعة والصناعة. ويبين الجدول 4.3.7م في الملحق رقم 4.3.3 مجالات العمل الرئيسية بالقطاع. لقد توقع 30% من أصحاب المنشآت أن يزداد الطلب على مجال التوظيف الأساسي لها، وتنوعت الزيادة المتوقعة حسب المجال الرئيسي للمنشأة، كما يبينه الشكل 4.3.4 أدناه.

حيث توقع حوالي نصف المنشآت المبحوثة حدوث التطورات في القطاعات التي تعمل بها المنشآت، وقد اتفقت غالبية المنشآت من مختلف القطاعات على أن التطور الأهم يتمثل في "إضافة الآت حديثة تعمل على الكهرباء بدل الآلة القديمة"، بينما ارتبطت التطورات المتوقعة الأخرى بالقطاع الذي تعمل به المنشأة، حيث تبين أن "استخدام برامج حاسوبية متخصصة (محاسبة، رسم هندسي ... وغيرها)"، هو التطور المتوقع في قطاع الإنشاءات، بينما "تركيب كاميرات مراقبة" هو التطور المتوقع لدى قطاع التجزئة، و"عمل موقع إلكتروني للمنشأة للإعلان وتقديم طلبات البيع والخدمات" في نشاط الفنادق والمطاعم والتجارة والإنشاءات. (يبين الجدول 4.3.8م في الملحق 4.3.3 التفاصيل).

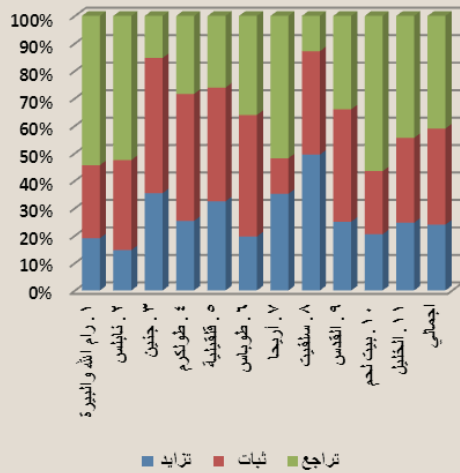
الشكل 4.3.4 توقع أصحاب المنشآت لزيادة الطلب على المهن حسب مجال التوظيف الرئيسي للمنشأة



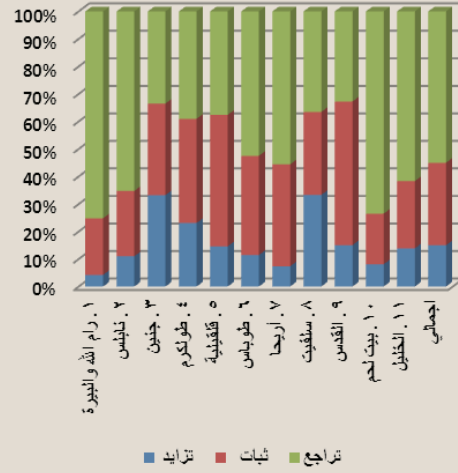
4.3.4 توقع المنشآت لزيادة الطلب على المهن حسب المحافظة

دلت النتائج على تراجع إنتاج وعمل المنشآت خلال الثلاث سنوات الفائتة في محافظات: بيت لحم ورام الله وطوباس بواقع (75% لكل منها)، ومن ثم نابلس بواقع (63%)، وتزايد الإنتاج في كل من الخليل وسلفيت وطولكرم وجنين، بينما سجل إنتاج وعمل منشآت القدس وقلقيلية الأعلى ثباتا خلال الأعوام الفائتة، كما يبين الشكل 4.3.5. وقد تبين التزايد في قطاعات الزراعة والإنشاءات في تلك المحافظات بشكل رئيس، حيث تفاوت مستوى الإنتاج، حسب القطاع الذي تعمل به المنشأة كما يبين الملحق 4.3.

الشكل رقم 4.3.6: توقعات إنتاج المنشأة مستقبلا (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013-2015)



الشكل رقم 4.3.5: مستوى إنتاج المنشأة حاليا (مقارنة بالثلاث سنوات الماضية 2012)



أما بالنسبة لتوقع إنتاج المنشأة خلال الثلاث سنوات القادمة فقد توقعت محافظات: أريحا وجنين وقلقيلية وسلفيت والخليل زيادة إنتاجها، وتوقعت محافظات: بيت لحم ونابلس ورام الله تراجع إنتاجها بنسب أعلى من باقي المحافظات، كما يبين الشكل 4.3.6 والملحق 4.3. ومن الملفت للانتباه التفاؤل في التوقعات، وتحسن النسب بشكل نسبي، ما بين الواقع والتوقع في المحافظات كما، يبين الشكلان 4.3.5 و4.3.6.

5

الفصل



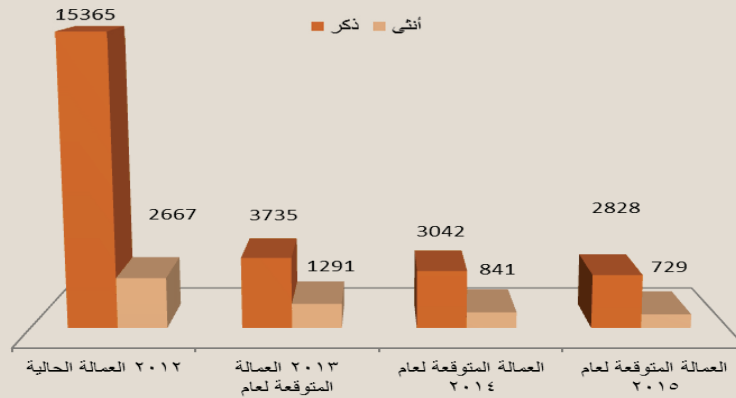
الاحتياجات التدريبية الكمية
والنوعية للقطاعات المختلفة

5.1 الاحتياجات الكمية للقوى العاملة المهنية المدربة

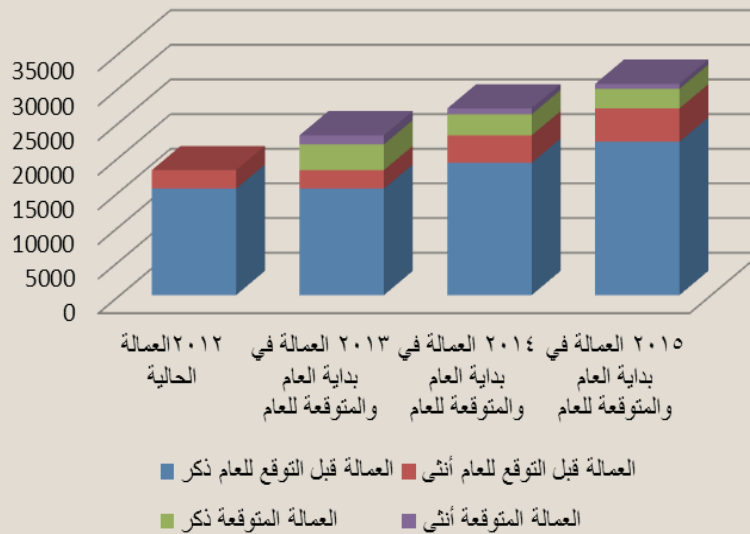
5.1.1 الحاجة الكمية الإجمالية للقوى العاملة المدربة:

بلغ عدد العاملين في جميع القطاعات لسنة 2012 في المنشآت الاقتصادية قيد الدراسة ما مجموعه 18,032 شخصا، بواقع 15,365 من ذكور و 2,667 من الإناث، يتوزعون على 3681 منشأة. وقد تبين أن هناك طلبا على القوى العاملة المدربة للسنوات الثلاثة القادمة (2013-2015) بمعدل 19% سنويا عن سنة الأساس 2012، بمقدار 28% و 17% و 13% للسنوات 2013، 2014 و 2015 على التوالي. أي أن الزيادة المطلوبة تصل معدل 3481 شخصا سنويا في المنشآت المجتوعة، كما يبين الشكل 5.1.1 أدناه.

الشكل 5.1.1-أ: العدد الحالي (2012) والمتوقع من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب الجنس



الشكل 5.1.1-ب: العدد الحالي (2012) مضاف إليه المتوقع سنويا من القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب الجنس



تنقسم القوى العاملة الحالية في المنشآت المبحوثة إلى 85% ذكور و15% إناث. وتبين اختلاف في الطلب على القوى العاملة المدربة للسنوات الثلاثة القادمة، حسب الجنس، حيث ارتفع الطلب لمعدل 28% سنوياً عن سنة الأساس 2012 للإناث، مقارنة بمعدل 18% سنوياً عن سنة الأساس 2012 للذكور.

ويبين الشكل 5.1.1-أ العمالة وقت إجراء البحث لعام 2012 والعمالة المتنوعة سنوياً لكل من الذكر والأنثى لكل سنة على حدة من السنوات الثلاث القادمة. ويبين الشكل 5.1.1-ب النمو للسنوات القادمة حسب عدد العاملين في بداية العام والتوقع للعام المذكور.

وقد بلغ المجموع الكلي من القوى العاملة المدربة الحالية (2012) 18,032 شخصاً. ووصلت القوى العاملة المدربة المستقبلية للسنوات الثلاثة القادمة (2013-2015) إلى 12,466 شخصاً، وبالتالي يتوقع زيادة عدد العاملين بالقطاعات المستهدفة بمقدار 69% خلال الثلاثة سنوات القادمة، بواقع 62.5% للذكور والضعف للإناث.

وتعد هذه النسبة متواضعة بالمقارنة مع نسب الاحتياج لدارسة الاحتياجات التدريبية السابقة، إلا أن الدراسة السابقة تعرضت لمجالات الكهرباء والإلكترونيات والاتصالات وأنظمة المعلومات وإدارة المكاتب، ضمن المحافظات الأربعة: نابلس والخليل والقدس ورام الله والبيرة، ولغايات المقارنة يعرض الجدول 5.1.1 مقارنة ما بين الدراستين لتوقعات النمو. حيث يبين الجدول تراجعاً في احتياجات النمو عن الدراسة السابقة من 2.18 و2.72 إلى 0.69 و1.03 للذكور والإناث على التوالي. وبالتالي وصل تراجع الاحتياج لحوالي الثلثين عن الدراسة الأولى.

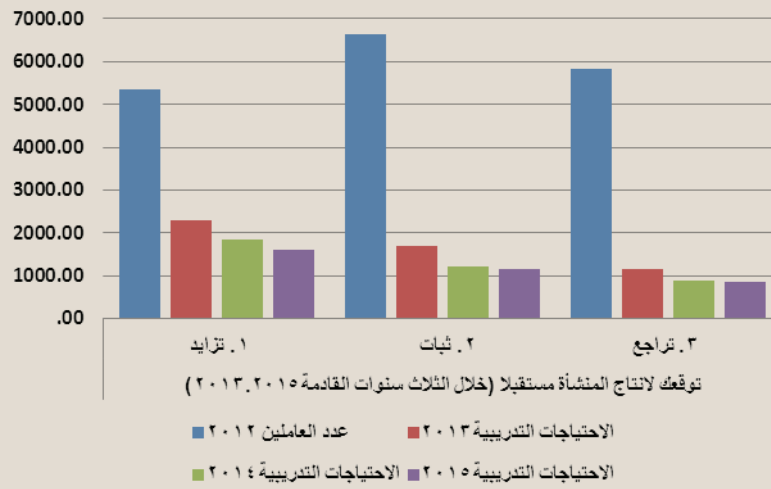
وربما تنسجم هذه النتيجة مع السياق العام الذي يعاني من العديد من التحديات، وبالرغم من ذلك، شهد نمواً لسنتي 2010 و2011 وتباطؤاً في العام 2012، إضافة إلى الأزمة المالية للأراضي المحتلة، وازدياد الأعباء الداخلية، وارتفاع قيمة الضرائب، كما عبر عنها أصحاب المنشآت ضمن الإشكالات التي تواجهها المنشآت.

الجدول 5.1.1: مقارنة ما بين احتياجات النمو للدراسة الحالية والدراسة السابقة للقطاعات والمحافظات المستهدفة في الدراسة الأولى.

احتياجات النمو للسنوات 2013-2011 عن سنة الأساس 2010		احتياجات النمو للسنوات 2015-2013 عن سنة الأساس 2012		
إناث	ذكور	إناث	ذكور	
1.8	1.2	0.83	0.32	الكهرباء
1.3	1.1	0.5	1.21	الإلكترونيات
3.6	1.2	1.0	0.48	الاتصالات
1.7	1.2	3.0	0.56	تكنولوجيا المعلومات
1.3	1	1.03	0.76	المهن الإدارية والمالية
2.72	2.18	1.03	0.69	إجمالي

ومن الملاحظ أن احتياجات القوى العاملة المدربة ترتبط طرديا بتوقع وضع المنشأة خلال الثلاثة سنوات القادمة، حيث يزداد الاحتياج لدى المنشآت التي تتوقع زيادة الإنتاج، وتقل لدى المنشآت التي تتوقع انخفاض الإنتاج، كما يبين الشكل، وهذه نتيجة منطقية مرتبطة بالوضع العام وبناء خطط المنشأة استنادا إلى التوقع. حيث ارتفع الطلب على الأيدي العاملة المدربة خلال السنوات القادمة للمنشآت التي تتوقع ازديادا في إنتاجها لـ 108% مقارنة مع سنة الأساس 2012، أي بارتفاع حوالي الثلث عن توقع الطلب الإجمالي المتمثل في 69%. وبالمقابل انخفضت لتصل 61% و 50% للمنشآت التي تتوقع ثباتا وتراجعا في إنتاجها على التوالي.

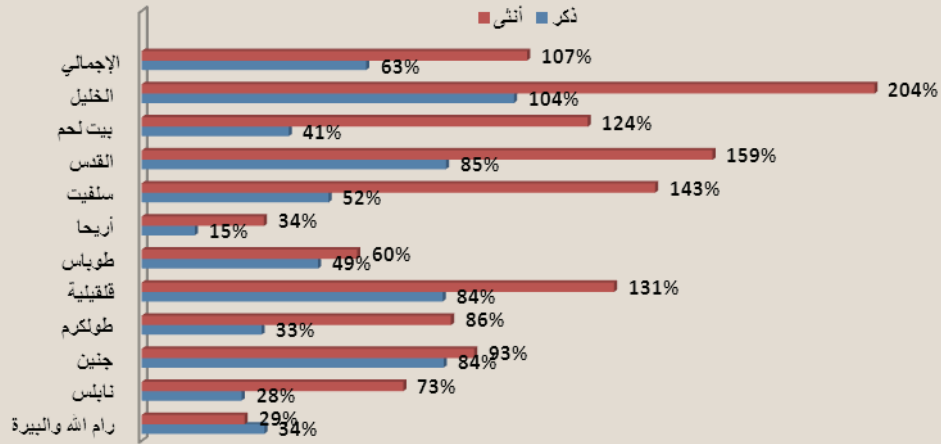
الشكل 5.1.2: احتياجات القوى العاملة خلال السنوات القادمة حسب توقع وضع المنشأة



تكمّن أهمية هذه النتيجة في كون التشغيل في سوق العمل مرتبطا بالحالة العامة، ونسب النمو المتوقعة، وسياسات تشجيع الاستثمار، ويرتبط كذلك بالسياق العام والإشكالات ذات العلاقة. وتشير النتائج إلى أنه على الرغم من توقع أصحاب المنشآت بأن إنتاج أو عمل منشآته/ها من الممكن أن يتراجع خلال السنوات القادمة أو أن يظل في وضع الثبات إلا أن هناك طلبا على القوى العاملة المدربة، وإن كان متواضعا. وبالتالي تشير النتائج إلى إمكانية تضاعف الطلب في حال تحسن البيئة الاستثمارية، أو تراجعها في حال تراجعت تلك البيئة.

وتشير النتائج إلى تفاوت بين المحافظات بالنسبة للطلب على العمالة المدربة والنمو المتوقع خلال الأعوام (2013-2015) ضمن القطاعات قيد الدراسة، كما يبين الشكل 5.1.3 والجدول م 5.1.3. في الملحق 5.1. حيث بينت النتائج ارتفاع الطلب على العمالة المدربة، ونمو القوى العاملة، خلال السنوات القادمة، لكلا الجنسين، في محافظة الخليل، حيث وصل الطلب المتوقع للعمالة المهنية المدربة، استنادا إلى الاحتياجات، إلى الضعف للذكور والضعفين للإناث. ويأتي ذلك محافظة القدس. بينما الأقل طلبا هي محافظة رام الله والبيرة للإناث وأريحا للذكور، وسيتم نقاش الطلب حسب المحافظة بالتفصيل لاحقا.

الشكل 5.1.3: الطلب المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب المحافظة والجنس استناداً إلى سنة الأساس 2012



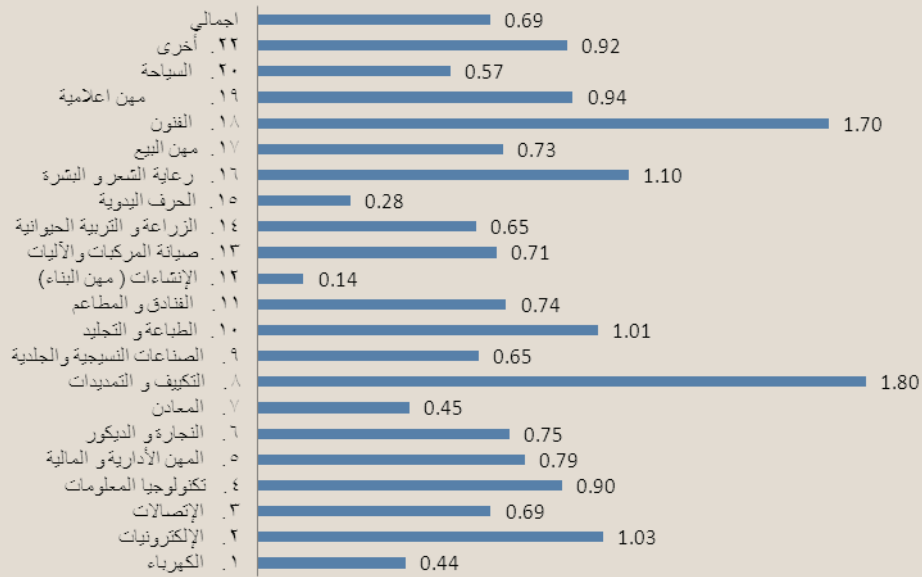
5.1.2 المجالات التي يحتاجها سوق العمل

تشير النتائج أيضاً إلى تفاوت ضمن القطاعات ومجالات التوظيف بالنسبة للنمو المتوقع للعمالة المهنية المدربة خلال الأعوام (2013-2011) حسب الجنس، كما يبينها الجدول م5.1.1 في الملحق 5.1، ويعرض أهمها الإطار 5.1.1.

تشير نتائج الطلب المتوقع على العمالة المهنية المدربة إلى ارتفاع الطلب على التكييف والتبريد والفنون، كما يبينها الشكل 5.1.4 والجدول (م5.1.1 وم5.1.4) في الملحق رقم 5.1. تليها رعاية الشعر والبشرة والإلكترونيات، وقد تبين أن الإلكترونيات الصناعية هي الأعلى طلباً، كتخصص ضمن مجال الإلكترونيات، وهذا ينسجم مع احتياجات أصحاب العمل التي عبروا عنها في اللقاءات الجماعية.

حيث تبين النتائج ارتفاع الطلب على القوى العاملة المدربة في مجالات التكييف والتبريد والإلكترونيات والطباعة والتجليد وتكنولوجيا المعلومات للذكور، بينما تبين ارتفاع الطلب على مجالات الفنادق والمطاعم والطباعة ورعاية الشعر والبشرة والبيع والإدارة للإناث، في الكثير من المحافظات، واختلاف الطلب على المجال حسب المحافظة، ولوحظ الطلب في مجالات أو منشآت لم تكن النساء تتواجد بها، كصيانة المركبات والتكييف والتبريد والنجارة والمعادن، وإن كان هذا الطلب محدوداً في محافظة أو محافظتين أو ثلاث، سيينها الفصل القادم.

الشكل 5.1.4: الطلب المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب المجال استنادا إلى سنة الأساس 2012



الإطار 5.1.1: المجالات الأعلى طلبا للعمالة المهنية المدربة خلال السنوات القادمة مقارنة مع حجم التوظيف الحالي للذكور والإناث

المجالات الأعلى طلبا للذكور في أكثر من 5 محافظات	المجالات الأعلى طلبا للإناث في أكثر من 5 محافظات
- التكليف و التمديدات - الإلكترونيات - الطباعة و التجليد - تكنولوجيا المعلومات	- الفندقة و المطاعم - الطباعة و التجليد - رعاية الشعر و البشرة - مهن البيع - المهن الإدارية و المالية

وتبين النتائج أيضا انخفاض الطلب في مهن البناء للذكور، وبالطبع هذا مرتبط بواقع التشغيل ضمن هذه القطاعات التي تعتمد على تشغيل ذاتي أو العمل مع مقاولين في المجال، وبقاء الطلب على باقي المهن حول معدل النمو العام (كما يعرضها الملحق رقم 5.1).

3.1.5 المجالات التي يحتاجها سوق العمل حسب المحافظة

وتبين تفاوت الطلب على التخصص بين المحافظات للإناث كما يبين الجدول 5.1.3 م والجدول 5.1.5 م في الملحق 5.1. ويعرض الجدول رقم 5.1.2 المهن الأعلى طلبا حسب المحافظة. يعرض الجدول ارتفاع الطلب، كما يبين ارتفاع الطلب وفرص التشغيل في القطاع المعني، كما يبين الملحق 5.1، بينما تظهر أيضا ارتفاع

الطلب على مهن لم تكن النساء متواجدة بها قبلا في تلك المنشآت، كمهن التكيف والتبريد والنجارة والديكور والمعادن.

ويدل ارتفاع الطلب على تلك المهن في المحافظة المعنية على عدة جوانب، أهمها: حجم المنشآت والعمالة والنشاط الاقتصادي في تلك المجالات والواقع الاقتصادي للمحافظة، كما بينه التقرير سابقا (حيث تبين ارتفاع الطلب على مهن الزراعة في المحافظات التي تعد الزراعة ضمن أنشطتها الرئيسية)، كما تدل على فجوة العمالة المدربة في سوق العمل الناتجة عن نقص الخريجين أو المهنيين في المجال، أو نمو قطاع محدد، وما يتطلبه من أيد عاملة مدربة في هذا القطاع. وقد دلت النتائج، كما يبينها الإطار، ارتفاع الطلب على الفنادق والمطاعم في أكثر من محافظة، كما تدل النتائج على تغيير في اتجاهات التوظيف، حيث تبين ارتفاع الطلب على النساء في مهن لم تتواجد بها سابقا، مثل: النجارة والحداثة، وهذا مرتبط بإدخال التكنولوجيا والرسم الهندسي في المجال، وبازدياد الطلب على الرسم الهندسي في هذه القطاعات، ما يبين دور التكنولوجيا في ازدياد تشغيل النساء في المنشآت.

الجدول رقم 5.1.2: أولويات المجالات المطلوبة حسب المحافظة

نابلس			رام الله والبيرة		
الرقم	الذكور	الإناث	الرقم	الذكور	الإناث
1	صيانة المركبات والآليات الصناعية	فنادق ومطاعم	1	الحرف اليدوية	الصناعات النسيجية والجلدية
2	طباعة وتجليد	الزراعة والتربية الحيوانية	2	صيانة المركبات والآليات الصناعية	مهن البيع
3	التكيف والتمديدات	الصناعة النسيجية والجلدية	3	الصناعات النسيجية	رعاية الشعر والبشرة
4	الفنادق والمطاعم	المهن الإدارية والمالية		المهن الإدارية والمالية	
جنين			طولكرم		
الرقم	الذكور	الإناث	الرقم	الذكور	الإناث
1	الفنادق والمطاعم	الزراعة والتربية الحيوانية	1	نجارة وديكور والصناعات الجلدية والنسيجية	الكهرباء
2	الزراعة والتربية الحيوانية	مهن البيع	2	تكنولوجيا المعلومات	المهن الإعلامية
3	إلكترونيات	المهن الإدارية والمالية	3	المهن المالية والإدارية	مهن البيع
4	نجارة	رعاية الشعر والبشرة	4	رعاية الشعر والبشرة	
5	المهن الإدارية والمالية ورعاية الشعر والبشرة		5	المهن المالية والإدارية	

طوباس			قليلية		
الرقم	الذكور	الإناث	الرقم	الذكور	الإناث
1	نجارة وديكور	نجارة وديكور	1	صيانة المركبات والآليات	مهن البيع
2	الإلكترونيات	المهن الإدارية والمالية	2	الزراعة والتربية الحيوانية	الزراعة والتربية الحيوانية
3	الكهرباء	رعاية الشعر والبشرة	3	المهن الإدارية والمالية	رعاية الشعر والبشرة
4	صيانة المركبات	مهن إعلامية	4	المعادن	
5	الحرف اليدوية والاتصالات	مهن البيع	5		
أريحا			سلفيت		
الرقم	الذكور	الإناث	الرقم	الذكور	الإناث
1	الكهرباء	التكييف والتبريد	1	الصناعة النسيجية والجلدية	الزراعة والتربية الحيوانية
2	رعاية الشعر والبشرة	المهن المالية والإدارية	2	الإنشاءات	المعادن ونجارة
3	الزراعة والتربية الحيوانية	الزراعة والتربية الحيوانية	3	الزراعة والتربية الحيوانية	الصناعات النسيجية والجلدية
4	المهن الإدارية والمالية		4	النجارة والديكور والمعادن	مهن البيع
القدس			بيت لحم		
الرقم	الذكور	الإناث	الرقم	الذكور	الإناث
1	الفنون المهن الإعلامية	الفنادق والمطاعم	1	الكهرباء	المهن الإدارية والمالية
2	مهن البيع	مهن البيع والفنون	2	نجارة وديكور	الفنادق والمطاعم
3	المهن الإدارية والمالية	المهن الإدارية والمالية	3	الفنادق والمطاعم	صيانة المركبات
4	الفنادق والمطاعم والإلكترونيات	رعاية الشعر والبشرة	4	صيانة المركبات والآليات	الطباعة والتجليد
5		الحرف اليدوية	5	رعاية الشعر والبشرة	البناء والنجارة والديكور والمعادن
6	إلكترونيات والكهرباء والاتصالات		6	تكنولوجيا المعلومات والإلكترونيات	مهن البيع ورعاية الشعر والبشرة
الخليل					

الرقم	الذكور	الإناث
1	إلكترونيات	الفنادق والمطاعم
2	مهن مالية وإدارية	رعاية الشعر والبشرة
3	مهن البيع	مهن البيع
4		المهن الإدارية والمالية وتكنولوجيا المعلومات
5		الصناعات النسيجية

يعرض الجدول المجالات الأعلى طلباً مرتبة تنازلياً، ولا يعرض جميع المجالات التي تتطلب عمالة مهنية مدربة، يعرض الجدول 5.1.5م في الملحق 5.1 الطلب على جميع المجالات حسب المحافظة.

ومن جهة أخرى تركز الطلب على العمالة المهنية للإناث في المجالات الأساسية التي يتواجدن بها، كالزراعة والبيع والصناعات النسيجية ورعاية الشعر والبشرة، إلا أن الطلب تصاعد على بعض المجالات، كمجال الفنادق والمطاعم، وأضيفت مجالات مختلفة، اختلفت حسب المحافظة، كما عرض في الجدول 5.1.2 والملحق.

إن أهمية هذه النتائج تكمن في كونها دليلاً لتطوير البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني المختلفة على أساس احتياجات المحافظة التي تعمل بها، إضافة إلى الاحتياجات على مستوى الضفة الغربية.

تبرز النتائج السابقة أن هناك نمواً متوقعاً وحاجة كمية للقوى العاملة المدربة من كلا الجنسين، للسنوات الثلاثة القادمة، وإن كانت بنسب أقل من السنوات الماضية تعكس التباطؤ في سوق العمل. وقد بينت النتائج تفاوتاً في النمو المتوقع حسب المحافظة ومجال التوظيف والتخصص والجنس، حيث تبين ازدياد الطلب والنمو في محافظة الخليل عن باقي المحافظات، وازدياد نمو في مجالات مرتبطة بقطاعات الخدمات والصناعة والفنادق والمطاعم، كما بينت النتائج نمواً في الطلب على الإناث خلال الثلاث سنوات القادمة. ودلت النتائج أيضاً على اختلاف أولويات الطلب على المجالات في المحافظات المختلفة، إضافة لتبيانها الحاجة لمهنيين مدربين في مجالات لا يتم التدريب عليها حالياً وفي مستويات مختلفة كما سيعرض لاحقاً.

5.1.4 المهن والأعمال التي يحتاجها سوق العمل

تشير النتائج إلى ارتفاع الطلب على عمالة مهنية مدربة ضمن تخصصات محددة، كما تبينها الجداول 5.1.2م و 5.1.4م في الملحق رقم 5.1، حيث تبين النتائج اختلاف الطلب خلال السنوات القادمة (2013-2015) مقارنة بسنة الأساس 2012 حسب الجنس والمحافظة، كما يعرضه الإطار رقم 5.1.2، حيث ارتفع الطلب على مهن وأعمال للذكور وأخرى للإناث.

الإطار رقم 5.1.2: المهن والأعمال الأعلى طلبا للعمالة المهنية المدربة خلال السنوات القادمة مقارنة مع حجم التوظيف الحالي للذكور والإناث

المهن والأعمال الأعلى طلبا للإناث	المهن والأعمال الأعلى طلبا للذكور في أكثر من 5 محافظات
• التصميم الجرافيكي • إنتاج الطعام / الطبخ • التصوير • التجميل وتصفيف الشعر • الفندقية • المحاسبة • الزراعة • البيع بالتجزئة	• التدفئة المركزية • الإلكترونيات الصناعية • التكييف والتبريد • التصميم الجرافيكي • الرسم الهندسي • الطباعة

ومن الجدير ذكره أن الإطار رقم 5.1.3 يعرض المهن والأعمال الأخرى التي ذكرت ولم تكن مذكورة ضمن الاستثمارة وهناك حاجة لها، كما عبر عن ذلك أصحاب المنشآت المبحوثة.

إضافة إلى ما هو معروض في الإطار، فقد تبين الطلب على مهن وأعمال في محافظات محددة للذكور، تمثلت في تقنيات الصوت والضوء والوسائط المتعددة (مليميديا)، وأدلاء سياحين، وصيانة الأجهزة الطبية. ومهنة صيانة الأجهزة الخلوية، وصناعة الأفلام، والخياطة وتصميم الأزياء للإناث. وقد بينت النتائج أن مهنتي البلاط والمساحة كانتا الأقل طلبا للذكور، وترتبط هاتان المهنتان بمهن البناء اللتين بالعادة، لا يوظفها العاملون بالمجال، بل يتعاقدون مع من يقوم بذلك، إما من خلال التوظيف الذاتي أو من خلال مقاولين ومتعهدي بناء، وذلك على الرغم من أن مهنة المساحة مطلوبة في محافظة القدس، لخصوصية وضع القدس الاقتصادي. وبالتالي يتبين أهمية مراجعة ما ذكر بالنسبة للتخصصات حسب المحافظة، والتي تم عرضها جميعا في الملحق رقم 5.

ويبين الإطار رقم 5.1.3 المهن الأخرى التي طلبها سوق العمل، إضافة إلى ما هو معروض بالاستثمارة، وهي مهن في غالبيتها لا يتم التدريب عليها في مؤسسات التعليم والتدريب المهني، لكنها مطلوبة من سوق العمل والمنشآت التي تعمل في المجالات المذكورة، وقد بين أصحاب المنشآت هذه الحاجة في الأسئلة المفتوحة من الاستثمارة، وفي حال أبدت أية مؤسسة رغبة في افتتاح تخصص جديد، بناء على ما هو موجود في الإطار، وجب إجراء دراسة جدوى تفصيلية لاحقة لها. وتنسجم النتائج المذكور مع ما بينته المنشآت المبحوثة من الإشكالات التي تعانيتها المرتبطة بنقص العمالة المهنية المدربة، وتم عرضه في الجزء 1.3.2.2 من التقرير. يعرض الإطار مهنا وأعمالا مهنية ضمن الثلاث مستويات الأساسية، ويبين المهن المقترحة ضمن العمالة المحددة المهارة، كما يبين فرص الاستثمار المقترحة من قبل المنشآت، حسب ما ارتأتها المنشآت.

إطار رقم 5.1.3: مهن وأعمال إضافية لما سبق يحتاجها سوق العمل نتيجة التطور المستقبلي¹

- في مجال البيع والتسويق: بائع/ة متخصص/ة بالمنتجات (مواد غذائية، مفروشات قطع غيار سيارات ومواد إنشائية وأجهزة إلكترونية)، مندوبي مبيعات، موزعين (للمنتجين الزراعيين والصناعيين والتجار)، عامل في مجال التسويق والتسويق الإلكتروني، بائع تجارة الجملة،
- في مجال الإلكترونيات: تركيب وصيانة أجهزة الإنذار والكاميرات، صيانة أصناف جديدة من الإلكترونيات الذكية، متخصص في الرادارات، صناعة الإلكترونيات التكميلية.
- في مجال الكهرباء: صناعة محولات، صيانة آلات وعدد كهربائية، متخصص في ال PLC.
- في مجال تكنولوجيا المعلومات: تركيب وصيانة الشبكات، برمجة الأجهزة الحديثة، مجال البرمجة الشخصية/برامج خاصة للشركات.
- في مجال الاتصالات: مهنيين في مجال تركيب وخدمة الشبكات اللاسلكية، في مجال مبيعات الأجهزة الخلوية.
- في مجال التصنيع الغذائي: مهنيين ومهنيات في مجالات: تصنيع الخبز بأنواعه والمعجنات والكعك، وتصنيع الألبان والأجبان المختلفة، فني طحن حبوب على الماكينات الحديثة، تصنيع منتجات الحبوب، تصنيع الزيوت، تصنيع الطحينة، تغليف وتعبئة المنتجات ونشرها في السوق.
- في مجال المطاعم والفنادق: مقدمي الطعام (في المطاعم والفنادق أو للمناسبات)، موظفي استقبال، الشيف، طبخ متخصص (شاورما، طعام مكسيكي، وجبات سريعة، أكالات شرقية، معجنات غربية، خدمات توصيل الطعام (عمالة محددة المهارة).
- في المجال الصناعي: صيانة آلات حديثة، فني الزجاج (قص وتركيب وتشكيل)، فني صناعة عطور، تشغيل وصيانة معاصر الزيتون، صيانة أجهزة حديثة متطورة في مجالات متخصصة، ميكاترونك، صيانة مخابز، تصنيع الدهانات وخط الألوان، صنع البلاط، صيانة وبيع عدد صناعية، خدمة ماكنات المحاجر.
- في محلات البيع المتوسطة والكبيرة: ترتيب بضائع، إداري مبيعات،
- في مجال المركبات: دهان وتجليس مركبات، صيانة المركبات الثقيلة، صيانة مركبات متخصص بمجالات محددة من التكنولوجيا الحديثة، بيع وصيانة الدراجات النارية، صيانة الدراجات الهوائية، مهن محددة المهارة: تبديل إطارات وغسيل سيارات، وبيع وقود السيارات.
- في مجال البناء: عمال طوبار وبناء طوب، بائع مواد بناء ودهانات، قص وتشكيل الحجر والرخام،
- في مجال التشطيب الداخلي والديكور: المطلوب مهنيين في مجالات: تركيب أرضيات خشبية، تركيب الموكيت والستائر، تصميم وديكور، تركيب الديكورات الداخلية، تركيب أسقف مستعارة، تشكيل أعمدة الحجر والرخام، صنع الديكورات من الجبس.
- في المجال الزراعي وتربية الحيوانات: الزراعة الحديثة وزراعة الأعشاب، بيع الأشتال والبذور، تقنيات ووسائل تربية الحيوانات الحديثة، مساعد بيطري، تربية أنواع مختلفة من الطيور وبيعها وتنظيفها: الدواجن والحش، تربية وتدريب الخيل، تجارة المواشي، إنتاج العسل.
- في مجال التجميل والعناية بالشعر: اخصائيات العناية بالبشرة، الليزر، العناية بالأظافر، بيع كريمات الشعر والبشرة، فني تغذية، رياضة داخلية، علاج طبيعي، حلاقة للذكور.

- في مجال التحف اليدوية والسياحة: النقش على الخشب، الحفر على الزجاج، صناعة الخزف، تصميم التحف الدينية والسياحية، بائع التحف السياحية، مروج / تسويق السياحة.
- في مجال النجارة والأخشاب: فني خراطة أخشاب CNC، دهان موبيليا، فنيي قش، بيع أثاث منزلي، صناعة التحف الخشبية، صناعة الديكورات الخشبية، برمجيات متخصصة 3D Max.
- في مجال المعادن: متخصصين لحام هيدروجين.
- في مجال المنسوجات والجلود: صناعة النسيج باستخدام الكمبيوتر، تصميم وخياطة ستائر، مهنيين في صناعة نسيج القطن، فنيي تطريز، محدد المهارة: غسيل وكوي ملابس (درايكلين)، تصميم الأحذية، تصميم منتجات جلدية مختلفة، مهني صيانة ماكينات خياطة.
- المجال البيئي: فني إعادة تدوير، جمع وتخزين وصيانة آبار المياه، صيانة شبكات المياه، إعادة تكرير الأحجار الناتجة عن المحاجر.
- الطباعة: مهني في الدعاية والإعلان، خبير في المونتاج والفوتوشوب.
- أخرى: فني بصريات (استخدام العدسات الطبية والتجميلية للعيون وعمل النظارات)، بيع اللحوم والجزارة، مراقب عمال، مراقب نظافة.

كما عبر بعض أصحاب العمل عن الحاجة للعمالة غير الماهرة من عمال وعمال نظافة.

وعبروا عن الحاجة لخدمات تكميلية من الممكن أن تشكل فرصاً استثمارية منها: تصنيع تكميلي: صنع المواد المعدنية الإنشائية، إكسسوارات الحديد والألمنيوم، صناعة اللدائن، خدمات فتح أسواق جديدة وخارجية، التجارة الإلكترونية، تغليف وتعبئة المنتجات ونشرها في السوق.

تشكل بعض المهن الأخرى المذكورة مجالات وظائف ذكرت، إلا أنها تحوي المهارات المتقدمة منها أو المهارات الحديثة ضمنها، كنوع من التأكيد على أن مجال التوظيف المطلوب لا يقتصر على التخصص أو المجال المذكور، بل يجب أن يحوي المهارات المتقدمة فيها.

5.2 أهم المهارات والاتجاهات المطلوبة في سوق العمل

يبين هذا الجزء من التقرير أهم المهارات الشخصية والإدارية والمهنية العامة المطلوبة من الموظفين لدى صاحب/ة العمل بالعموم، والمهارات التي تنقص العاملين والموظفين لديه، وبالعموم ومن خلال ربطها مع مجالات التوظيف في المنشأة، حيث تبين أن للقطاع الذي تعمل به المنشأة ومجال التوظيف والتخصص علاقة بينما لم يكن للمحافظة ذاك الأثر. كما ويعرض هذا الجزء بعض المهارات المهنية المرتبطة ببعض المهن التي تم التأكيد عليها من قبل المنشآت المبحوثة. وتكمن أهمية هذا الجزء في توفير المعلومة اللازمة من سوق العمل حول الكفايات المطلوبة لسوق العمل من مؤسسات التعليم والتدريب المهني لتطوير برامجها التدريبية استناداً لتلك المهارات.

1 تعد هذه المهن والفرص مؤشرات، ومن الضرورة في حال التفكير بالاستثمار أو افتتاح فرع جديد بالتخصص إجراء جدوى اقتصادية تفصيلية للمهنة أو الفرصة المعنية، فمن الممكن أن تكفي المؤسسة بالتدريب على دورات قصيرة بالمجال، أو من الممكن أن تفتح قسماً جديداً أو تضيف بعض المهارات للقسم الذي تنوي افتتاحه، بناءً على دراسة الجدوى التفصيلية.

5.2.1 أهم المهارات والاتجاهات الشخصية والإدارية والمهنية العامة المطلوبة من سوق العمل

5.2.1.1 أهم المهارات والاتجاهات الشخصية العامة

يبين الجدول م5.2.1 في الملحق رقم 5.2 المهارات والكفايات الشخصية المطلوبة من الموظفين لدى صاحب/ة العمل بالعموم، والمهارات الشخصية التي تنقص العاملين والموظفين لديه، ويعرض الإطار 5.2.1 أدناه المهارات والكفايات الأعلى تكراراً منها.

الإطار رقم 5.2.1: أهم المهارات والاتجاهات الشخصية المطلوبة التي تنقص العاملين حسب الأعلى تكراراً

أهم المهارات والاتجاهات الشخصية العامة المطلوبة من العاملين	أهم المهارات والاتجاهات الشخصية العامة التي تنقص العاملين
1. الصدق والأمانة (85% من المنشآت)	1. التعامل مع الزبائن / وحل المشكلات
2. التعامل مع الزبائن (77%)	2. اتباع التوجيهات
3. اتباع التوجيهات (46%)	3. الاستعداد للعمل بعد ساعات الدوام
4. التعاون مع الآخرين (46%)	4. التعاون مع الآخرين
5. الثقة بالنفس (40%)	5. الاهتمام بالتفاصيل

اتفقت غالبية المنشآت المبحوثة على أن الصدق والأمانة والتعامل مع الزبائن تعد أهم المهارات والاتجاهات الشخصية المطلوب توفرها لدى العامل أو الموظف، ويمثل التعامل مع الزبائن وحل المشكلات الأعلى نقصاً بين العاملين في المنشآت، ما يتطلب اهتماماً خاصاً من مؤسسات التعليم والتدريب في إعداد الكفاءات المهنية المدربة. وتعد المهارات الشخصية المهارات الانتقالية المهمة لسوق العمل، كما ذكرت العديد من الدراسات والتقارير الدولية، ما يستدعي اهتماماً خاصاً بها لضمان انتقال الخريجين والخريجات إلى سوق العمل.

وتعد نسبة اتفاق غالبية المنشآت على هاتين المهارتين الأعلى ما بين المهارات والاتجاهات جميعاً، واتفقت هذه النتائج مع نتائج الدراسة الماضية، التي اقتصرَت على مجالات مهنية محددة، والعديد من نتائج دراسات أخرى، ما يدل على أهميتها لكافة القطاعات، وعلى إثر دراسة الاحتياجات التدريبية الماضية تم تطوير البرامج التدريبية ذات العلاقة لتشمل المهارات الشخصية ضمنها، ما يستدعي تعميمها على كافة المجالات.

5.2.1.2 أهم المهارات والاتجاهات الإدارية والريادية

يبين الجدول م5.2.2 في الملحق رقم 5.2 المهارات والكفايات الإدارية والريادية المطلوبة من الموظفين لدى صاحب/ة العمل بالعموم، والمهارات الإدارية والريادية التي تنقص العاملين والموظفين لديه، ويعرض الإطار 5.2.2 أدناه المهارات والكفايات الأعلى تكراراً منها.

الإطار رقم 5.2.2: أهم المهارات والاتجاهات الإدارية والريادية المطلوبة التي تنقص العاملين، حسب الأعلى تكرارا

أهم المهارات والاتجاهات الشخصية العامة المطلوبة من العاملين	أهم المهارات والاتجاهات الشخصية العامة التي تنقص العاملين
1. المبادرة الذاتية (71% من المنشآت)	1. القدرة على إدارة الأفراد (45% من المنشآت)
2. التقييم وتطوير العمل (62%)	2. الابتكار والإبداع (37%)
3. القدرة على المتابعة (61%)	3. التخطيط (32%)
4. الابتكار والإبداع (56%)	4. التقييم وتطوير العمل (28%)
5. التخطيط (45%)	5. القدرة على المتابعة (25%)

اتفقت النسبة الأعلى من المنشآت على نقص مهارات إدارة الأفراد والابتكار والإبداع، ما يستدعي إيلاء اهتمام خاص بها، وإن كانت إدارة الأفراد أتت في المرتبة السادسة من ترتيب المهارات التي تحتاجها المنشآت عند التوظيف إلا أن الابتكار والإبداع أتت في المرتبة الرابعة، ما يتطلب اهتماما خاصا بتطوير هذا الجانب، كما الاهتمام بالتقييم وتطوير العمل والمتابعة والتخطيط.

5.2.1.3 أهم المهارات والاتجاهات المهنية العامة المطلوبة من سوق العمل

سجلت المنشأة المبحوثة ما معدله 6.3 مهارة واتجاه مهني مطلوباً من الموظفين، وسجلت ما معدله 2 مهارة واتجاه تنقص العاملين لديه/ها. ويبين الجدول م 5.2.3 في الملحق رقم 5.3 المهارات والاتجاهات المهنية العامة المطلوبة من الموظفين لدى صاحب/ة العمل بالعموم، والمهارات المهنية العامة التي تنقص العاملين والموظفين لديه، ويعرض الإطار 5.2.1 أدناه المهارات والكفايات الأعلى تكرارا منها.

الإطار رقم 5.2.1: أهم المهارات والاتجاهات المهنية العامة المطلوبة التي تنقص العاملين، مرتبة حسب الأعلى تكرارا

أهم المهارات والاتجاهات المهنية العامة المطلوبة من العاملين	أهم المهارات والاتجاهات المهنية العامة التي تنقص العاملين
1. الدقة في العمل (77% من المنشآت)	1. الدقة في العمل
2. السرعة في الإنجاز (73%)	2. السرعة في الإنجاز
3. الاهتمام بالجودة (51%)	3. الاهتمام بالجودة
4. القراءة والكتابة باللغة العربية (50%)	4. القراءة والكتابة باللغة الإنجليزية

يبين الإطار اتفاق المهارات المطلوبة الأكثر تكراراً، وتلك التي تنقص بالعموم، التي تمثلت في الدقة بالعمل، السرعة في الإنجاز، والاهتمام بالجودة، وجميعها يرتبط بكفاءة وفاعلية العامل والموظف، وقد تباينت فيما بعد بعض المهارات المرتبطة بمجالات محددة، كالقدرة على التشخيص، والصيانة، ومعرفة المواد، وقراءة الكتالوجات، كما سيتبين من الجزء القادم.

5.2.2 ارتباط المهارات والاتجاهات المهنية مع مجالات توظيف المنشأة

دلت النتائج على تشابه المهارات والاتجاهات الشخصية المطلوبة التي تنقص ما بين القطاعات، مع بعض الاختلافات البسيطة كما يعرضها الملحق، إلا أن الاحتياجات والنواقص في المهارات المهنية اختلفت باختلاف مجالات توظيف المنشأة، وهو ما سيتم عرضه في هذا الجزء من التقرير، بينما سيعرض الجزء القادم المهارات المهنية المتخصصة التي أكدت وجودها المنشآت حسب المهنة. وقد قسمت المجالات في هذا الجزء إلى ثلاث مجموعات، تشمل كل منها المجالات المتشابهة.

يبين الجدول الآتي المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات الكهرباء والإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وهي مهن تتطلب بالأساس بعض المهارات المرتبطة بالمهنة، كقراءة الكتلوجات، واللغة الإنجليزية، وتشخيص الخلل والصيانة، وإن تفاوتت أولوية نقصانها، إلا أنه بالإضافة إلى ذلك، يتبين نقصان السرعة في الإنجاز والدقة والاهتمام بالجودة، وهذه مهارات تكتسب بالتكرار والخبرة، إضافة إلى ما سبق، فإن متابعة التطورات والقدرة على تعلم مهارات جديدة أيضا تنقص العاملين، ومن المهارات الهامة في هذه المجالات. إضافة إلى ما هو مذكور، فإن المهارات المطلوبة في التوظيف هي أيضا اللغة العربية والمعرفة النظرية المرتبطة بالمهنة، وكلاهما لم تسجل ضمن المهارات ذات الأولوية التي تنقص العاملين.

الجدول رقم 5.2.1: المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات الكهرباء والإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والمهن الإدارية والفنادق والمطاعم.

الترتيب الأول	الكهرباء	الإلكترونيات	الاتصالات	تكنولوجيا المعلومات	المهن الإدارية	الفنادق والمطاعم
الترتيب الأول	اللغة الإنجليزية وتعلم مهارات جديدة	الدقة في العمل ثم السرعة في الإنجاز	القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة والإنتاجية العالية	السرعة في الإنجاز والقدرة على الصيانة	الإنتاجية العالية واللغة الإنجليزية واستخدام الحاسوب	اللغة الإنجليزية والسرعة في الإنجاز
الترتيب الثاني	القدرة على تشخيص الخلل	الاهتمام بالجودة والإنتاجية العالية	الدقة في العمل ومعرفة رموز المهنة والمصطلحات واستعمال العدد	متابعة تطورات المهنة ومعرفة رموز ومصطلحات المهنة	الدقة في العمل ومعرفة مصطلحات المهنة	الدقة في العمل
الترتيب الثالث	السرعة في الإنجاز	القراءة والكتابة باللغة الإنجليزية	اللغة الإنجليزية واستخدام الكتلوجات	استخدام الحاسوب وتشخيص الخلل وتعلم مهارات جديدة والإنتاجية العالية	السرعة في الإنجاز والاهتمام بالجودة	الإنتاجية العالية والاهتمام بالجودة

كما اتفقت المهن الإدارية والمهن المرتبطة بالفنادق والمطاعم على أهمية اللغة الانجليزية والسرعة والإنتاجية العالية والدقة، إضافة إلى أهمية استخدام الحاسوب ومعرفة مصطلحات المهنة للمهن الإدارية وما زالت تنقص إضافة إلى ما هو مذكور، فإن المهارات المطلوبة في التوظيف هي أيضا اللغة العربية لكليهما، والمعرفة النظرية المرتبطة بالمهنة للمهن الإدارية، وكلاهما لم تسجل ضمن المهارات ذات الأولوية التي تنقص العاملين.

يعرض الجدول 5.2.2 المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات النجارة والمعادن والتكليف والإنشاءات/البناء وصيانة المركبات والطباعة، وعكست غالبية هذه المجالات نقص الدقة في العمل كترتيب ثان يتطلب الاهتمام. كما بينت أن المهارات التي تنقص العاملين تمثلت في استخدام التكنولوجيا الحديثة والحاسوب واللغة الإنجليزية في مجال صيانة المركبات، ما يعكس التطور الحاصل في المجال، والحاجة إلى عاملين يستخدمون التكنولوجيا الحديثة في التشخيص والصيانة، وعكست أيضاً المنشآت التي توظف في مجال النجارة والطباعة اهتمامها باستخدام التكنولوجيا الحديثة والحاسوب، وهذا ينسجم مع دخول التكنولوجيا هذه المجالات في التصميم والرسم، واتفقت أيضاً مهنة المعادن على أهمية متابعة تطورات المهنة، ونقصها العاملين في المجال، كما اتفقت مهن المعادن والتكليف والتمديدات على السرعة في الإنجاز، والقدرة على علاج المشكلة، والاستخدام الجيد للأدوات في العمل، وأضافت المنشآت العاملة في مجال التكليف والتمديدات أن الاستخدام الجيد للعدد والأدوات والقدرة على التشخيص من المهارات التي تحتاجها وتنقص، وهذا ما يعكس بيئة العمل وطبيعة العمل المتوقع من العاملين في الميدان، بعيداً عن الورشة والحاجة لإتقان تلك المهارات للقيام بالمهام المطلوبة. وتعكس المهارات لمجال النجارة والديكور طبيعة المهام المطلوبة التي تتطلب الاهتمام بالجودة والقياس والتصميم واستخدام الكتالوجات في العمل والإنتاج. وتبين المهارات المطلوبة التي تنقص العاملين في مجال الإنشاءات (البلاط والمساحة والحجر والطوبار والبناء..) ارتباط هذا المجال بالسوق الإسرائيلي كما يبين الجدول.

الجدول رقم 5.2.2: المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات النجارة والمعادن والتكليف والبناء وصيانة المركبات والطباعة

الترتيب الأول	النجارة والديكور	المعادن	التكليف والتمديدات	البناء	صيانة المركبات	الطباعة
الترتيب الأول	الاهتمام بالجودة واستخدام التكنولوجيا الحديثة ثم استخدام الكتالوجات والقدرة على القياس وسرعة الإنجاز	السرعة في الإنجاز والقدرة على علاج المشكلة (الصيانة) وتعلم مهارات جديدة	السرعة في الإنجاز والقدرة على علاج المشكلة (الصيانة)	القراءة والكتابة باللغة العبرية	القراءة والكتابة باللغة الإنجليزية واستخدام التكنولوجيا الحديثة	القدرة على علاج المشكلة والقراءة والكتابة باللغة الإنجليزية
الترتيب الثاني	القدرة على التصميم والدقة في العمل	الدقة في العمل ومتابعة تطورات المهنة والقدرة على التصميم والاستخدام الجيد للأدوات في العمل	الاستخدام الجيد للعدد والأدوات في العمل	الدقة في العمل	الدقة في العمل ومتابعة تطورات المهنة	الدقة في العمل
الترتيب الثالث	الإنتاجية العالية وتعلم مهارات جديدة واستخدام الحاسوب	الإنتاجية العالية	القدرة على تشخيص الخلل	فهم واستخدام الرسوم والمخططات	السرعة في الإنجاز واستخدام الحاسوب والقدرة على تشخيص الخلل	الإنتاجية العالية وسرعة الإنجاز واستخدام الحاسوب واستخدام التكنولوجيا الحديثة

وقد تشابهت المهارات التي تنقص مع المهارات التي يحتاجها أصحاب العمل في العاملين لديه باستثناء اللغة العربية التي يحتاجها أصحاب العمل وتعد متوفرة.

يعرض الجدول (5.2.3) المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات الصناعات النسيجية ورعاية الشعر والبشرة والحرف اليدوية والزراعة ومهن البيع، ويبين الجدول تشابه المهارات التي تنقص المجالات المذكورة، حيث الاهتمام بالجودة، والسرعة في الإنجاز، والإنتاجية العالية، بينت كمهارات تنقص ويحتاجها أصحاب وصاحبات العمل. تميزت مجالات الصناعات النسيجية والحرف اليدوية ورعاية الشعر والبشرة من ناحية إضافة مهارة التصميم، لأهمية ذلك للمجالين، كون العمل بهما يرتبط بالتصميم والتطوير، ويتطلب مجال الحرف اليدوية استخدام التكنولوجيا الحديثة والرسومات، ومن الجدير ذكره أن بعض هذه المهن تقليدية، لذا فمن المستغرب اهتمامها بالتكنولوجيا لبعض مؤسسات التدريب والتعليم، إلا أن دخول الحاسوب والتصميم عن طريق الحاسوب لهذه المجالات (الصناعات النسيجية، الحرف اليدوية وحتى رعاية الشعر والبشرة) تتطلب أن يعكس التدريب والتعليم المهني الاهتمام بهذه الجوانب، كما أن التطورات العالمية المتلاحقة، ووجود الشبكة العنكبوتية التي تستطيع مد المهني بالمعلومات والتطورات، تفترض استمرار الاطلاع على التطورات، كما ارتأى، وبين الفجوة أصحاب وصاحبات المنشآت المبحوثة بالمجالات المذكورة. وبالطبع تتطلب ذلك إتقان اللغة الإنجليزية كوسيلة للاطلاع وزيادة المعرفة. وبينت النتائج أيضاً أن بعض المزارعين ومربي الماشية والطيور يترئى أهمية الاطلاع على التطورات والمواكبة. هذه المتطلبات من الممكن، في حال توفيرها في خريجي التعليم والتدريب المهني، أن تعطي أولوية لهم في التوظيف، تميزهم عن باقي المهنيين المهرة الملتحقين بسوق العمل.

الجدول رقم 5.2.3: المهارات والاتجاهات التي تنقص العاملين في مجالات الصناعات النسيجية ورعاية الشعر والبشرة والحرف اليدوية والزراعة ومهن البيع (يعرض الجدول الأكثر تكراراً في الترتيب المحدد كما رتبها المنشآت المبحوثة).

الترتيب	الصناعات النسيجية والجلدية	رعاية الشعر والبشرة	الحرف اليدوية	الزراعة وتربية الحيوانات	مهن البيع
الترتيب الأول	القدرة على التصميم، الاهتمام بالجودة والقدرة على متابعة التطورات الحديثة، فالدقة في العمل	الدقة في العمل، السرعة في الإنجاز، فالقدرة على متابعة التطورات الحديثة بالمهنة، والإنتاجية العالية	القدرة على تعلم مهارات جديدة، القدرة على متابعة التطورات الحديثة، فالقدرة على التصميم، فاللغة الإنجليزية،	الدقة في العمل والاهتمام بالجودة والسرعة في الإنجاز والإنتاجية العالية فاللغة الإنجليزية	اللغة الإنجليزية والسرعة في الإنجاز، والدقة في العمل
الترتيب الثاني	السرعة في الإنجاز وتعلم مهارات جديدة، والقدرة على علاج المشكلة، والإنتاجية العالية	القدرة على تعلم مهارات جديدة فالاهتمام بالجودة	استخدام التكنولوجيا الحديثة وفهم الرسم والمخططات	القدرة على علاج المشكلة (إضافة إلى ما سبق)	الاهتمام بالجودة فاللغة العبرية واستخدام الحاسوب
الترتيب الثالث	معرفة المواد التي يتم التعامل معها ومهارات استخدام الحاسوب	التصميم واللغة الإنجليزية	الدقة في العمل واستخدام الحاسوب	القدرة على تشخيص الخلل ومعرفة المواد التي يتم التعامل معها	الإنتاجية العالية ومعرفة المواد التي يتم التعامل معها

إضافة إلى ما سبق، تبين اهتمام المنشآت التي تعمل في مهن البيع باللغات، وهذا ينسجم مع واقع الاقتصاد الفلسطيني الذي يعاني من عجز كبير في الميزان التجاري الفلسطيني لصالح البضائع الإسرائيلية والمستوردة، وبالتالي الحاجة إلى قوى عاملة تستطيع فهم الملصقات على البضائع والتعامل معها.

وقد تشابهت المهارات والاتجاهات التي تنقص مع تلك التي تحتاجها المنشآت من العاملين لديها، كما نبين الجداول 5.2.3م و5.2.6م في الملحق رقم 5.2. باستثناء اللغة العربية التي تحتاجها المنشآت، وتتوفر لدى العاملين والعاملات في المجال.

ومن الجدير ذكره أن النساء يتواجدن بكثرة في هذه المجالات، بينما يتواجدن بنسب أقل في المجموعة الأولى للمجالات، ويتواجدن بصعوبة في المجموعة الثانية، ويؤكد بعض أصحاب العمل الذين لديهم استعداد لتوظيف الإناث تميز جوانب التعامل مع الزبائن، والإبداع، والحس الفني، والدقة في العمل، كما بين الإطار رقم 4.2.2 في الفصل الرابع من الدراسة.

ويبين هذا الجزء، كما الأجزاء الأخرى، اهتمام المنشآت بالمهارات المرتبطة بالمهنة، ولكن أيضا اهتمامها بالسرعة والإتقان والجودة والدقة، وهذه تتطلب مرانا وتكرارا واكتساب الخبرات، ما يفترض تغييرا في أسلوب التدريب وإعداد الخريج ليلائم تلك التوقعات.

5.2.3 المهارات المهنية المتخصصة التي أكد ضرورة توفرها سوق العمل

يعرض الجدول 5.2.4 المهارات المهنية المتخصصة الإضافية المطلوبة للمهن والأعمال المذكورة، إضافة إلى المهارات التي تمتلكها الأيدي العاملة المدربة، كما حددتها المنشآت المبحوثة، وقد بينت المنشآت مهارات هامة إضافية، مثل: مهارات الحاسوب، واستعمال البرمجيات في المهنة، يجب أن تضافا إلى مهارات المحاسبين والمحاسبات الأساسية، وقد تبين من المهارات المذكورة في الجدول تأكيد المنشآت على امتلاك مهارات استخدام الحاسوب والبرمجيات في مجال المهنة، إضافة إلى امتلاك المهارة في العمل على التطورات التكنولوجية المرتبطة بالمهنة، وتنسجم هذه النتيجة مع ما ذكره أصحاب المنشآت من مهارات تنقص الأيدي العاملة المدربة في المجال، كما ينسجم مع احتياجات التوظيف في المهنة، استنادا إلى التطورات المتوقعة من قبل المنشآت في المجالات قيد البحث.

الجدول رقم 5.2.4: المهارات المهنية المتخصصة الإضافية المطلوبة للمهنة أو العمل

المهنة أو العمل	المهارات المهنية المتخصصة الإضافية المطلوبة للمهنة أو العمل
تمديدات كهربائية	فاز و3 فاز وصيانة معدات كهربائية
صيانة الأجهزة المنزلية	صيانة الغسالات والجلاليات
إلكترونيات صناعية	صيانة وتركيب الأجهزة والمعدات الصناعية
لف موتورات	لف الموتورات والمحولات وصنع المحولات
صيانة الأجهزة المكتبية	مواكبة التكنولوجيا الحديثة والتطور في الطابعات
صيانة أجهزة حاسوب	صيانة أجهزة حاسوب وشبكات، صيانة شاشات ال LCD
صيانة الأجهزة الخلوية	بيع الأجهزة الخلوية، الصيانة، وبرمجة الأجهزة الخلوية، برمجة التطبيقات الحديثة
راديو وتلفزيون	صيانة شاشات ال LCD
خراطة وتسوية	فني CNC،
النجارة	قص وتركيب، تصنيع المشغولات الخشبية، دهان موبيليا، تركيب مطابخ، خلط الألوان،

المهنة أو العمل	المهارات المهنية المتخصصة الإضافية المطلوبة للمهنة أو العمل
تنجيد فني وديكور	تنجيد السيارات
الرسم المعماري	استخدام الحاسوب، برمجيات متخصصة 3D Max
البلاط	صنع البلاط
الديكور الداخلي	تركيب أرضيات خشبية، تركيب الموكيت والستائر، تصميم وديكور، تركيب الديكورات الداخلية، تركيب أسقف مستعارة، تشكيل أعمدة الحجر والرخام، صنع الديكورات من الجبس.
ميكانيك السيارات	صيانة المكيف، جير الأوتوماتيك، أنظمة حقن، الفحص إلكتروني، غيار زيت، معرفة بقطع السيارات المختلفة، عيار الستيرنج،
كهرباء السيارات	استخدام التكنولوجيا الحديثة
دهان وتجليس سيارات	استعمال فرن الدهان، خلط الدهانات
الطباعة	إدخال الكمبيوتر، الطباعة الإلكترونية، التجليد، التصميم الجرافيكي،
المحاسبة	استخدام الحاسوب، استخدام برامج المحاسبة الحديثة، السرعة والمهارة واتقان العمليات (الخبرة والتكرار)
التجميل وتصفيف الشعر	العناية بالشعر: قص وتصفيف الشعر واستخدام الصبغة، التسريحات المختلفة، العناية بالشعر وأنواعه، تلميس الشعر، وضع الشالات، عمل الحواجب، الحلاقة الرجالي: قص الشعر التجميل: المكياج، العناية بالبشرة، الليزر، العناية بالأظافر، تجميل عرائس،
الحرف اليدوية	النقش على الخشب، الحفر على الزجاج، صناعة الخزف، تصميم التحف الدينية والسياحية
الخياطة وتصميم الأزياء	تصميم البترون وقص الأقمشة، تصميم الملابس، استعمال ماكنات الخياطة وماكنات الأزرار والعراوي، استخدام الكمبيوتر في القص والرسم والخياطة، التطريز على الماكينات الإلكترونية الحديثة،
تصنيع الأحذية والجلود	تصنيع وتصميم الأحذية، تصميم منتجات جلدية مختلفة
صناعة النسيج	صناعة النسيج باستخدام الكمبيوتر
تقديم طعام	ترتيب طاولة الطعام، اللغة الإنجليزية،
إنتاج طعام / طبخ	معجنات ومخبوزات ومأكولات شرقية وغربية تحضير وجبات سريعة
زراعة	تقنيات الزراعة الحديثة، بيع المنتجات الزراعية، زراعة الأعشاب،
إنتاج غذائي	صناعة المخبوزات، طحن حبوب على الماكينات الحديثة، استعمال تقنيات حديثة
تربية حيوانية	تربية الطيور والحيوانات على أنواعها، رعايتها وبيع منتجاتها
أدلاء سياحين	اللغة الإنجليزية، ترويج السياحة وترويجها عن طريق الإنترنت والترويج لنفس المدينة وتشجيع السياح لزيارة المدينة
إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر	اللغة الإنجليزية
فني بصريات	استخدام العدسات الطبية والتجميلية للعيون وعمل النظارات
دعاية وإعلان	التصميم الجرافيكي، المونتاج والفوتوشوب

5.3 احتياجات سوق العمل من مؤسسات التعليم والتدريب المهني ومن غرف التجارة والصناعة

يعرض هذا الجزء من التقرير العلاقة ما بين منشآت القطاع الخاص ومؤسسات التعليم والتدريب المهني من جهة، والغرف التجارية والصناعية من جهة أخرى، في المحافظات المختلفة وللمجالات قيد الدراسة، حيث يبين مدى استفادة سوق العمل من الخدمات المقدمة، والرغبة في الاستفادة منها مستقبلا، واقتراحات تطوير العلاقة ما بين سوق العمل والمؤسسات والغرف التجارية والصناعية مستقبلا. وقد بين هذا الجزء رغبة المؤسسات العالية في الاستفادة من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والغرف التجارية والصناعية ومحدودية الاستفادة الحالية، كما وبين استعدادية سوق العمل للتعاون في تطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني، ما يدل على أهمية دور مؤسسات التعليم والتدريب المهني في نشر المعلومات، وتفعيل العلاقة واستمرارها، وأهمية وحدات التدريب في الغرف التجارية للقيام بالربط اللازم، حسب احتياجات سوق العمل، وواقع المؤسسات في المحافظات المختلفة.

5.3.1 احتياجات سوق العمل من مؤسسات التعليم والتدريب المهني

تبين النتائج أن 9.6% من المنشآت تستفيد حاليا أو استفادت سابقا أو تستفيد واستفادت من الخدمات المقدمة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني، وأن 84% من المنشآت ترغب في الاستفادة منها مستقبلا، كما يبين الملحق 5.3.1، وتعد نسب المنشآت التي ترغب في الاستفادة أعلى من نتائج دراسة 2010، التي اقتصرَت على قطاعات ومحافظات محددة، وسجلت في حينها 46%، وتبين النتائج اختلاف النسب، حسب مجالات عمل المنشأة والمحافظات، فقد تميزت محافظات: الخليل ورام الله في ارتفاع نسبة المنشآت التي استفادت أو تستفيد حاليا، تلاها القدس ثم نابلس مقارنة بباقي المحافظات، كما ارتفعت المنشآت في مجالات رعاية الشعر والبشرة، تلاها صيانة المركبات مقارنة بباقي المجالات. وقد بينت النتائج ارتفاع الحاجة للاستفادة من الخدمات ما بين المنشآت التي توظف في مجالات الطباعة والتجليد، والتكييف والتبريد والنجارة والمعادن ورعاية الشعر والبشرة، وارتفاعها في محافظات: طوباس وسلفيت واريحا وجنين، كما يبين الملحق 5.3.1.

الشكل 5.3.1: المجالات التي ترغب المنشآت في الاستفادة منها من مؤسسات التعليم والتدريب المهني



ويبين الشكل 5.3.1 المجالات التي ترغب المنشآت في الاستفادة منها، حيث بينت النتائج أن أعلى الخدمات التي ترغب في الاستفادة منها تمثلت في إطلاع المنشآت على المستجدات وتوفير الاستشارات الفنية المتعلقة بالمهنة، تلاها تدريب الطلاب ميدانياً في موقع المنشأة، وتدريب العاملين، ورفع كفاءاتهم التكنولوجية. وقد شكلت هاتان الخدمتان الأعلى تكرارا التي استفادت أو تستفيد منها المنشأة. وقد تفاوتت المجالات التي ترغب

المنشآت في الاستفادة منها، حسب المحافظة، ومجال عمل المنشأة، حيث تبين أن رعاية الشعر والبشرة والتكليف والتمديدات اعتبرت تدريب الطلبة المجال الأهم للاستفادة منه مستقبلاً، وكذلك بدرجة أقل النجارة والمهن الإدارية والمالية، بينما اعتبرت المنشآت العاملة في مجال صيانة المركبات والتكليف والتمديدات تدريب العاملين لديها فنياً ورفع كفاءاتهم التكنولوجية المجال الأهم للاستفادة منه مستقبلاً. واعتبرت رام الله وجنين وطولكرم أن توفير الاستشارات وإطلاعهم على المستجدات الخدمات الأهم، بينما اعتبرت الخليل وطوباس تدريب الطلبة الأهم، ونابلس وبيت لحم اعتبرت تدريب العاملين الأهم، وقد أضافت نابلس توفير الاستشارات أيضاً. ويعرض الملحق 5.3.1 هذه النتائج بالتفصيل.

كما ذكرت المنشآت أنها ترغب في الاستفادة من مجالات أخرى منها: توفير الكادر الذي ينقص المنشآت في مجالات التكنولوجيا الحديثة، إضافة إلى توفير متخصصين لاستمرار متابعة تطور العلاقة ما بين المنشآت والمؤسسات، وذكر البعض مجالات أخرى مرتبطة بصناع القرار على مستوى الوزارات والمحافظات، كالعامل على تطوير خطط تنموية مرتبطة بالقطاع الذي تعمل به المنشأة، وتوفير مناطق صناعية ودعم مادي.

5.3.2 احتياجات سوق العمل من مراكز التدريب في الغرف التجارية والصناعية والزراعية

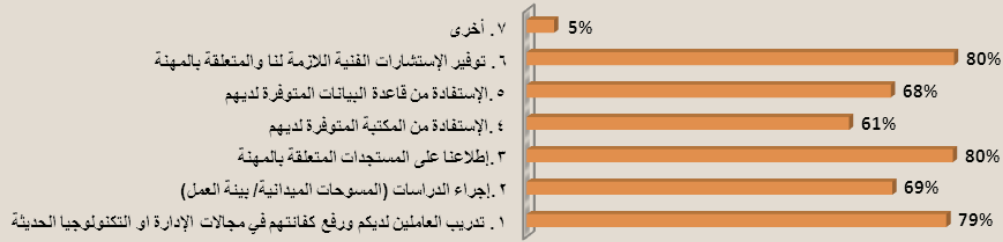
تبين النتائج أن 13% من المنشآت تستفيد حالياً أو استفادت سابقاً أو تستفيد واستفادت من الخدمات المقدمة من مراكز التدريب في الغرف التجارية، وأن 95% من المنشآت ترغب في الاستفادة منها مستقبلاً، كما يبين الملحق 5.3.2، وتبين النتائج اختلاف النسب حسب مجالات عمل المنشآت والمحافظات، فقد تميزت محافظة القدس حيث ذكرت 47% من المنشآت المبحوثة أنها استفادت و/أو تستفيد من الخدمات المقدمة، وتلا ذلك محافظتا: بيت لحم ورام الله والبيرة بواقع 18% و16% على التوالي. كما تفاوتت النتائج حسب مجالات عمل المنشأة، فتميز مجال الطباعة وصناعة المنسوجات والحرف اليدوية والكهرباء، كما يبينها الملحق رقم 5.3.2.

ويبين الشكل 5.3.2 المجالات التي ترغب المنشآت في الاستفادة منها، حيث بينت النتائج أن أعلى الخدمات التي ترغب في الاستفادة منها تمثلت في «توفير الاستشارات الفنية اللازمة والمتعلقة بالمهنة» و«إطلاع المنشآت على المستجدات المتعلقة بالمهنة»، تلاها «تدريب العاملين ورفع الكفاءة في مجالات الإدارة والتكنولوجيا الحديثة».

وقد تلا ذلك إجراء الدراسات والاطلاع على قاعدة البيانات لديهم، ومن ثم الاستفادة من المكتبة. وقد شكلت الخدمتان الأعلى تكراراً، كذلك الخدمتان الأعلى تكراراً التي تستفيد منها المنشأة. بينما شكل التدريب العامل الأعلى تكراراً للمنشآت التي استفادت منها سابقاً، كما يبين الملحق.

وقد تفاوتت المجالات التي ترغب المنشآت في الاستفادة منها، حسب المحافظة، ومجال عمل المنشأة، حيث تبين أن الإلكترونيات، والمهن الإدارية، والنجارة، ورعاية الشعر والبشرة، والتكليف والتمديدات، اعتبرت تدريب العاملين وتوفير الاستشارات الفنية المجالين الأهم للاستفادة منه مستقبلاً، بينما اعتبرت المنشآت العاملة في مجال صيانة المركبات والتكليف والتمديدات تدريب العاملين لديها وإطلاعهم على المستجدات المجالين الأهم للاستفادة منه مستقبلاً، بينما اعتبرت المنشآت العاملة في مجال الاتصالات جميع الخدمات على نفس الدرجة من الأهمية، واعتبرت منشآت الزراعة تقديم الاستشارات الخدمة الأهم. بينما تشابهت باقي المنشآت مع الأولويات الإجمالية.

الشكل 5.3.2: المجالات التي ترغب المنشآت في الاستفادة منها من مراكز التدريب في الغرف التجارية والصناعية والزراعية



واعتبرت محافظات: الخليل ونابلس وقلقيلية الخدمة الأهم، بينما اعتبرت محافظات: رام الله وجنين وطولكرم والقدس اطلاع المنشآت على المستجدات وتوفير الاستشارات الخدمتين الأهم، مع الطلب المرتفع للجميع على باقي الخدمات، ويعرض الملحق 5.3.2 هذه النتائج.

وتبين النتائج تشابه مجالات عمل المنشأة والمحافظات التي تعطي أهمية للتدريب على حساب الاستشارات، وبالعكس في المقارنة بين الخدمات المطلوبة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والغرف التجارية، ما يشير إلى أهمية أخذ هذا التفاوت بعين الاعتبار عند توفير هذه الخدمات مستقبلاً من الجهتين للمنشآت العاملة بالمجال والمحافظة.

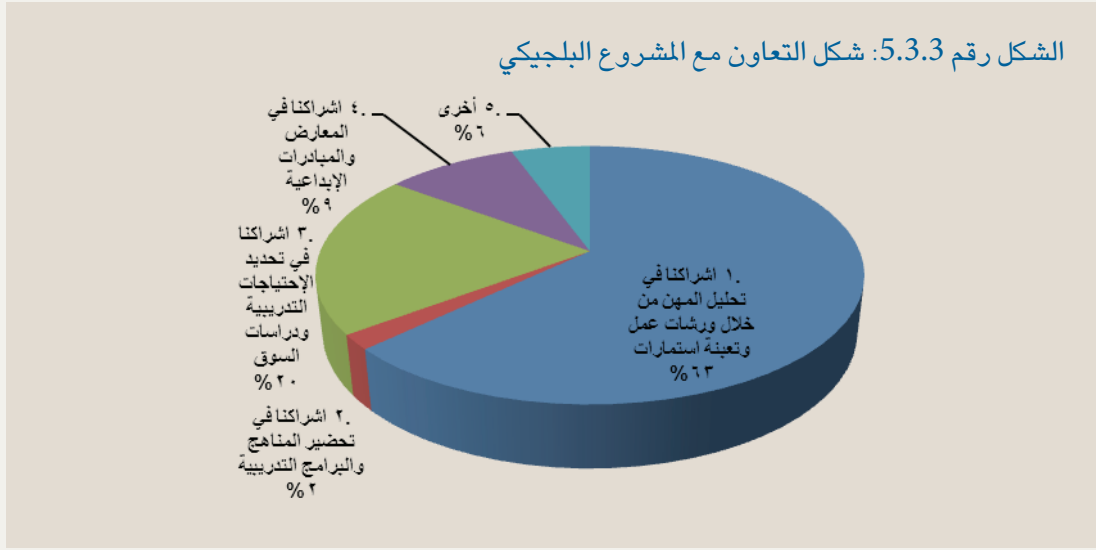
وذكرت المنشآت مجالات أخرى كالمؤتمرات، والندوات، ومتابعة عمل المنشآت لإسنادها، والتشبيك مع مؤسسات تقدم خدمات التطوير الفني للعاملين والعاملات وتوفير دورات خارجية، ومجال للاطلاع على التطورات الخارجية. وقد أضافت المنشآت أنها ترغب في الاستفادة من مجالات أخرى من الغرف التجارية ذات علاقة بعمل الغرف التجارية بالعموم، ولا تنحصر بالتدريب والاستشارات، حيث ذكرت المنشآت: التخليص الجمركي، والاستيراد والتصدير، وفتح أسواق خارجية، وعمل معارض محلية وخارجية، وشهادات المنشأ، والمساعدة في الحصول على تصاريح تجارية، والمعاملات المختلفة (شهادة ومساعدة في الحصول على تأشيرة سفر وجواز سفر..)، وطالب البعض أن تساعد الغرف تجارياً في إقامة وعمل مشاريع في مجالات أخرى، وطرح قضايا تهم التجار أو القطاع لإيصالها إلى صناع القرار، مثل: التسعير، والحماية من المنافسة، ودعم المنشآت، وتخفيف الضغط عنهم، وتوفير الدعم المادي. وقد سجلت التصاريح الأعلى تكراراً بينها.

استفادة المنشآت من المشروع البلجيكي الذي يعزز المواءمة

وفي سؤال حول مدى استفادة المنشآت من المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني كنموذج لبرامج المواءمة، أجابت 20% من المنشآت التي تعمل ضمن القطاعات والمحافظات المستهدفة بأنها استفادت، وحقت منشآت القدس أعلى النسب، كما يبين الجدول 5.3.2.6 م في الملحق 5.3.2.5. والمثير للانتباه مشاركة منشآت من محافظة طولكرم بالبرنامج أيضاً، دون التخطيط لذلك، ما يبين إمكانية تعميم نجاح المشروع على باقي المحافظات.

وحول شكل التعاون مع المشروع البلجيكي بينت النتائج (يعرضها الشكل رقم 5.3.3) أن حوالي ثلثي تلك المنشآت تمت استشارتها في تحليل المهن اللازم لتطوير البرامج التدريبية والمناهج، وخمسها في دراسات

الاحتياجات التدريبية، بينما شارك جزء منها في تحضير البرامج التدريبية والمناهج، والباقي شارك في المعارض والمبادرات المختلفة.

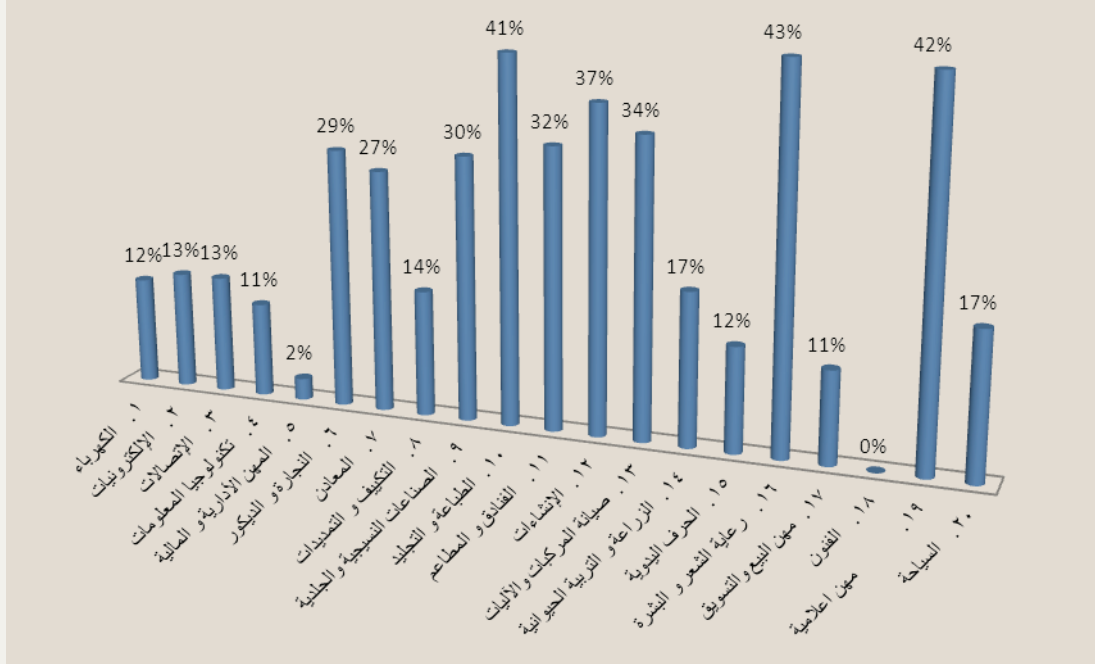


ومن الجدير ذكره أن المشروع البلجيكي سعى من أجل تطوير المواءمة ما بين التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، من خلال تطوير البرامج التدريبية والمناهج المواءمة لاحتياجات سوق العمل، ضمن منهجية الوحدات النمطية المتكاملة التي تضمن ذلك، بالتزامن مع إشراك أصحاب العمل، وتدريب الكادر البشري في مؤسسات التعليم والتدريب المهني. وأيضاً من خلال تطوير ائتلاف المتابعة على مستوى المحافظة، الذي يشمل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والمنشآت الاقتصادية، بقيادة الغرف التجارية على مستوى المحافظة، إضافة إلى تطوير بعض النماذج التي تعزز العلاقة ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والمنشآت الاقتصادية. وقد عمل هذا المشروع في أربع محافظات، هي (نابلس ورام الله والبيرة والقدس والخليل) ضمن المجالات (الكهرباء والإلكترونيات والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المكاتب).

5.3.3 تدريب العاملين في سوق العمل

أفادت 840 منشأة بواقع 22.8% من المنشآت المبحوثة أن العاملين والعاملات لديهم قد تلقوا تدريبات خلال الأعوام الثلاث الماضية، وكانت نسبة العاملين والعاملات الذين حصلوا على تدريب 4,157، أي بنسبة 23% من إجمالي العاملين، بواقع 1.13 عامل أو عاملة تم تدريبهم لكل منشأة. وبينت النتيجة ارتفاع نسب المنشآت التي تدرب العاملين والعاملات لديها في محافظتي جنين وأريحا، وانخفضت في محافظتي الخليل وسلفيت، كما يبين الملحق 5.3.3، ويبين الملحق ويعرض الشكل رقم 5.3.4 ارتفاع نسب تدريب العاملين والعاملات لدى المنشآت التي تعمل في مجال الطباعة ورعاية الشعر والمهن الإعلامية، تلاها صيانة المركبات والإنشاءات/ البناء والفنادق والمطاعم، ثم الصناعات النسيجية والنجارة والمعادن، ويبين الملحق 5.3.3 توزيع مجالات التدريب على مجالات عمل المنشأة، حيث تبين وجود مجالات تدريب تختص بالقطاع، وأخرى تتوزع على أكثر من قطاع، كتدريب الرسم المعماري والجرافيكي، وتدريب الإدارة والمحاسبة، وتبين أيضاً توزيع تدريب الإلكترونيات الصناعية والتكليف والإنتاج الغذائي على أكثر من مجال.

الشكل 5.3.4: تدريب العاملين والعاملات في المنشأة خلال الثلاث سنوات الماضية حسب مجال عمل المنشأة



وقد شمل التدريب: في مجال الرعاية بالبشرة: قص الشعر وتصفيفه، والصبغة والمكياج والعناية بالبشرة والأظافر، وشملت مجالات أخرى قص الحجر وتشكيله، وشمل التدريب في المجال الفندقي (الاستقبال وإنتاج وتقديم الطعام) كما شمل في مجال التربية الحيوانية: تربية والعناية بالطيور، على أنواعها والماشية، وفي مجال النسيج والخياطة: استعمال ماكنات الخياطة وخياطة الستائر، وعمليات القص للأقمشة الخاصة بالفرشات والكنب والحرامات، والتنجيد، وفي الإنتاج الغذائي: إنتاج أنواع محددة من الأغذية وصناعة الخبز، وفي مجال التجارة الرسم الصناعي وصنع الأثاث وقص الخشب والتصميم والدهان، وفي المعادن: الرسم الهندسي والدهان والألمنيوم والستانلس ستيل وأنواع من اللحامات، وصيانة الأجهزة والبيع في مجال الإلكترونيات، وصيانة المركبات والدهان والتجليس وكهرباء السيارات وفحص المركبات عن طريق الكمبيوتر، والحقن الإلكتروني، وتركيب وبرمجة الشبكات في مجال تكنولوجيا المعلومات والكهرباء الصناعية في مجال الكهرباء، وفي مجال البيع: البيع المتخصص: بيع أدوات منزلية، وبيع ملابس، وبيع أحذية، وبيع مواد تموينية، وفي مجال التصوير: استعمال الماكينات، التصوير والمونتاج، وبيع كاميرات، وفي مجال الديكورات: الجبس والسجاد، وفي مجال الإدارة: المحاسبة والإدارة والتسويق والمبيعات واستعمال الحاسوب واللغات.

تشير هذه النتائج، إضافة إلى احتياجات تدريب العاملين التي ظهرت في الجزء السابق من التقرير، إلى الحاجة لتدريب العاملين في المجالات السابقة الذكر، التي تم تحديدها سابقاً، وقد اقترح أصحاب المنشآت التدريب في مجالات أخرى أيضاً يحتاجها العاملون لديهم.

5.3.4 اقتراحات تطويرية من أصحاب العمل لتطوير وربط التعليم والتدريب المهني مع سوق العمل

لقد احتوت الاستمارة على أسئلة مفتوحة تتيح لوضع الاقتراحات والسماع لأصحاب العمل، في أماكن عديدة منها، وفي نهايتها تم سؤالهم حول: «اقتراحاتهم لتطوير التعليم والتدريب المهني والتقني ليوئم احتياجات

سوق العمل»، وسؤالهم أيضا حول «زيادة مساهمة سوق العمل والمنشأة بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني». ويعرض الجدولان 5.3.1 و 5.3.2 هذه النتائج مرتبة حسب التكرار على التوالي، ويعرض الملحق 5.3.4 هذه النتائج حسب المحافظات.

لخصت المقترحات نتائج الدراسة واحتياجات سوق العمل، وتم عرضها في الجدول 5.3.1 مرتبة تنازليا حسب التكرار، وتطرقت المنشآت المبحوثة لاقتراحات مرتبطة بنظام التعليم والتدريب المهني، وأخرى بالمحتوى، وبالموارد من موارد بشرية ومعدات وباقي مرتبط بدعم الخريجين بعد التخرج، وآخر بدعم المنشآت لاستيعاب الخريجين.

حيث اتفق 16% من المنشآت المتجاوبة أن «توفير فترة في التدريب الميداني قبل التخرج والعمل على متابعة التدريب في الميدان» تعد من العناصر المهمة التي على مؤسسات التعليم والتدريب المهني الأخذ بها، لتحقيق المواءمة ما بين مخرجات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ويدل على ضرورة تطوير واعتماد أنظمة التلمذة المهنية والتدريب لفترات أطول، من خلال متابعة ممنهجة في سوق العمل. كما اتفق 14% منهم على ضرورة «التركيز على مجال التدريب العملي أكثر من النظريين أو على الأقل بالتوازي بينهما»، ويعكس الجانبان ما بينته سابقا المنشآت من حاجتها إلى خريجين لديهم الخبرة العملية والخلفية النظرية ويستطيعون البدء في العمل بعد التخرج. وبين 12.2% منهم ضرورة «العمل على إدخال الماكينات والمعدات والآلات التكنولوجية المتطورة والحاسوب والبرامج الحاسوبية الحديثة، وأن يتم تدريب الطلاب عليها في المدارس الصناعية والمراكز المهنية»، وقد بين أصحاب وصاحبات الأعمال هذه الفجوة والنقص في مجال الكفاءة المدربة، التي تستطيع التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، ووجود هذه التطورات في غالبية المهن والأعمال المبحوثة.

الجدول 5.3.1: اقتراحات المنشآت لمؤسسات التعليم والتدريب المهني لتطوير المواءمة مع سوق العمل

النسبة المئوية للمنشآت المتجاوبة	عدد المنشآت المتجاوبة	اقتراحات لتطوير التعليم والتدريب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ليوام احتياجات سوق العمل
16.2%	474	توفير فترة في التدريب الميداني قبل التخرج والعمل على متابعة التدريب في الميدان
14.3%	419	التركيز على مجال التدريب العملي أكثر من النظري أو على الأقل بالتوازي بينهما
12.2%	358	إدخال الماكينات والمعدات والآلات التكنولوجية المتطورة والحاسوب والبرامج الحاسوبية الحديثة، وأن يتم تدريب الطلاب عليها في المدارس الصناعية والمراكز المهنية
10.6%	309	التركيز على تخصصات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني تلبي احتياجات السوق، مثل: الزراعة البيطرة وتربية الحيوانات والإنتاج الغذائي والخياطة بأنواعها المختلفة وصناعة الديكورات والأثاث والمفروشات والطباعة الحديثة وصيانة السيارات ومهن العناية الشخصية وغيرها
7.1%	208	تطوير المناهج والأساليب والوسائل التعليمية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني
6.8%	200	تكثيف التعليم والتدريب وزيادة مدة التعليم والتدريب والمشاركة في دورات خارجية
5.0%	145	التركيز على اكتساب المهارات العملية وإتقانها أثناء التعليم والتدريب
4.5%	133	إيجاد فرص عمل وتدريب للخريجين بعد التخرج والتواصل معهم ومتابعة أوضاع عملهم
3.2%	94	قيام مؤسسات التعليم والتدريب المهني بدراسة احتياجات السوق من تخصصات ومهن بشكل دوري مستمر

النسبة المئوية للمنشآت المتجاوبة	عدد المنشآت المتجاوبة	اقتراحات لتطوير التعليم والتدريب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ليوئم احتياجات سوق العمل
3.2%	94	جلب الكفاءات للتدريب المهني وعقد دورات تدريبية للمدرسين والمعلمين للتعليم الصناعي لمواكبتهم التطورات التكنولوجية الحديثة
2.6%	77	توعية الطلاب وأهاليهم من خلال وسائل الإعلام بأهمية التعليم المهني والتعريف بها وتوجيههم وترغيبهم إلى المهن والتخصصات التي يحتاجها سوق العمل والقيام بزيارات ميدانية إلى سوق لعمل
2.6%	77	الدعم الحكومي المالي للمنشآت القائمة ودعم منتجاتها وتطوير عملها للقدرة على تدريب الطلاب واستيعاب الخريجين
2.2%	63	التواصل مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المحلي من أجل الدعم في تشجيع تدريب الطلاب من خلال عقد الاتفاقيات ما بين هذه المؤسسات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني
2.0%	58	الدعم الحكومي في تطوير وقيام مشاريع إنتاجية وتدريبية في داخل مؤسسات التدريب المهني أو الشراكة مع القطاع الخاص
1.9%	56	زيادة عدد مؤسسات التدريب والتعليم المهني
0.9%	26	التركيز على تعلم اللغة الإنجليزية لضرورتها في قراءة الأدلة والكاتالوجات للتعليم والتدريب على الآلات والأجهزة الحديثة
0.6%	18	عقد ندوات وورش عمل من قبل مؤسسات التعليم والتدريب المهني في مجالات متخصصة للطلاب والأهالي بأهمية التعليم والتدريب المهني ومواكبة التطورات التكنولوجية
0.6%	18	إعادة هيكلة سياسات واستراتيجيات وإدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني
0.6%	17	دعم المشاريع والمصالح التي يقوم بها الطلبة الخريجون
0.5%	15	زيادة قدرة مؤسسات التدريب المهني على استيعاب الطلاب وزيادة عدد المعلمين وفتح المجال للتعليم المسائي
0.4%	11	توزيع الطلاب على التخصصات حسب مواهبهم وقدراتهم
0.3%	9	توفير مشرفين وموجهين وتفعيل دورهم في المتابعة على التعليم والتدريب المهني
0.2%	7	التواصل مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المحلي من أجل الدعم في توفير فرص عمل للخريجين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني
0.2%	5	التوزيع العادل لمؤسسات التعليم والتدريب المهني في المحافظات والمدن والقرى
0.2%	5	التركيز على توجيه الطلاب على السلامة والصحة المهنية أثناء التدريب المهني والعمل
1.1%	32	أخرى
100%	2928	المجموع

وقد أكد 10.6 % منهم على ضرورة «التركيز على تخصصات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني تلبي احتياجات السوق، مثل: الزراعة والبيطرة وتربية الحيوانات والإنتاج الغذائي، والخياطة بأنواعها المختلفة، وصناعة الديكورات، والأثاث والمفروشات والطباعة الحديثة وصيانة السيارات ومهن العناية الشخصية وغيرها» وتنبع أهمية هذا الاقتراح من كون مؤسسات التعليم والتدريب المهني بالكاد تدرب على هذه المجالات، أو تدرب بشكل محدود عليها، فقد تبين أن الزراعة وتربية الحيوانات تتم فقط في إحدى المؤسسات بالخليل (مدرسة العروب الزراعية)، وكذلك الإنتاج الغذائي، وطالب بعضهم بالتركيز

على صناعة الخبز والمخبوزات. وأن صناعة الديكورات غير موجودة كتخصص ولا المجالات التي تحويها (الجبس، والديكورات الداخلية، والستائر، والسجاد، والأسقف المستعارة).

وقد وضع أصحاب الأعمال، في أكثر من مجال، الحاجة إلى تطوير المجالات المذكورة ضمن المقترحات، وطالبوا أيضا بتطوير التدريب المقدم في تخصصات الخياطة وصيانة المركبات والطباعة، لتشمل التنوع، والتكنولوجيا الحديثة أيضا ذات أهمية، وتم التعبير عن ذلك أيضا في أكثر من مجال. وقد أضاف أيضا أصحاب الأعمال تخصص صناعة الزجاج، وصناعة الأحذية والجلود، والمهن البيئية، كما عبروا عنها سابقا في الإطار رقم 5.1.3 والجدول رقم 5.2.4، وقد طالبوا بتدريب متقدم في مجال صناعة المركبات والتجميل.

ومن النتائج غير المتوقعة كانت اهتمام أصحاب المشاغل بمهنة الخياطة، والنقص الحاد بالمجال، والدعوة إلى تطوير هذا التخصص، وهو ما يناقض دراسات تمت في العام 2009 (منظمة العمل الدولية 2009) التي بينت تراجع الطلب على هذا التخصص، وقد تبين من ورش العمل تغيير في تنظيم السوق في المجال، وازدياد الطلب على المنتج الوطني، ما أسهم في ازدياد الطلب على الأيدي العاملة المدربة، وبالتالي تبرز هذه النتيجة أهمية الرقابة المستمرة على سوق العمل، وضرورة المرونة في طرح البرامج التدريبية، وارتباط التخصصات المطلوبة بالواقع الاقتصادي للقطاع.

وقد بين 7% منهم ضرورة «تطوير المناهج والأساليب والوسائل التعليمية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني» لتلائم الاحتياجات الناتجة عن الدراسة، كما طالب البعض بضرورة إجراء دراسة احتياجات تدريبية بشكل دوري، لاستمرار معرفة احتياج سوق العمل، وقد أضاف بعض أصحاب العمل ضرورة التركيز على بعض المهارات، مثل: اللغة الإنجليزية، وأهميتها في التعامل مع التكنولوجيا والتطورات الحديثة، وضرورة التدريب على السلامة والصحة المهنية والتعامل معها في التدريب والعمل.

وقد بين البعض ضرورة زيادة الوعي باتجاه التعليم والتدريب المهني وزيادة الطاقة الاستيعابية، من خلال زيادة عدد المؤسسات، وضمان توزيعها الجغرافي، وقد أكدت على هذا الجانب محافظتا: نابلس وسلفيت، كما يبين الملحق 5.3.4.

وقد بين البعض أهمية تطوير الكوادر البشرية، من إدارة، ومدربين مواكبين للتطورات التكنولوجية الحديثة، ووجود مشرفين وموجهين للمتابعة، وتوفير مرشدين، لضمان توزيع الطلبة على التخصصات، حسب القدرات والميول.

وقد اقترح البعض ضرورة دعم الخريجين من خلال توفير فرص عمل والتشبيك وعقد اتفاقات مع أصحاب العمل، وضرورة دعم الخريجين في مجال الريادة، وإنشاء مشاريعهم الخاصة. وبين البعض أهمية الدعم الحكومي وتبني سياسات لتطوير المنشآت الاقتصادية، لتتمكن من إيجاد فرص تدريب وعمل للخريجين.

إن هذه الاقتراحات موجهة للمؤسسات وصناع القرار في مجال التعليم والتدريب المهني، كما هي موجهة لصناع القرار الوطني، وتبين أهمية التطوير بشكل شمولي غير مجزوء، وأهمية وضع السياسات وسن القوانين التي تعزز العلاقة، وتعزز دور ومسؤوليات كل طرف من الأطراف، باتجاه تحقيق المواءمة ما بين التعليم والتدريب المهني وسوق العمل.

إضافة إلى ما سبق، فقد أبدت 93% من المنشآت المتجاوبة استعدادها لزيادة المساهمة في تطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني، كما يعرض الجدول 5.3.2 أدناه.

الجدول 5.3.2: مقترحات زيادة مساهمة سوق العمل في تطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني بشكل عام ومساهمة المنشأة بشكل خاص

النسبة المئوية للمنشآت المتجاوبة	عدد المنشآت المتجاوبة	مقترحات زيادة مساهمة سوق العمل في تطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني بشكل عام ومساهمة المنشأة بشكل خاص
46.1%	1339	توفير التدريب اللازم للطلاب في المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني قبل التخرج
14.4%	418	توفير التدريب اللازم للخريجين من المدارس ومراكز التدريب المهني بهدف اكتساب الخبرة في سوق العمل وتحمل عناء العمل
13.8%	400	إيجاد فرص عمل للخريجين بعد التخرج بهدف إكسابهم الخبرة في مجال العمل والكسب المادي
8.3%	241	تبادل الخبرات والمعرفة ما بين مؤسسات التعليم والتدريب وسوق العمل بهدف تطوير المدربين والمتدربين في كليهما
3.6%	106	تقديم النصائح والإرشادات والتوجيه في مجالات سوق العمل
2.7%	77	الدعم المادي بتزويدهم بالمعدات والأدوات والماكينات والمواد اللازمة للتدريب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني
1.6%	46	تشجيع الاستثمار بفتح مشاريع إنتاجية من قبل المؤسسات المحلية بدعم حكومي أو القطاع الخاص واستيعاب الخريجين
1.3%	38	استقبال الطلاب في زيارات ميدانية تعليمية للمعرفة بسوق العمل
1.2%	35	التعاون والتواصل ما بين مؤسسات سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب للمتابعة والتنسيق على التدريب والتوظيف
7.1%	205	لا يستطيع عمل أي شيء
100%	2905	المجموع

وقد بين حوالي نصف تلك المنشآت استعدادهم لتدريب الطلبة في منشأتهم، وحوالي 14 % منهم استعدادهم لتوفير فرص تدريب الخريجين وتشغيل الخريجين، وقد استعد البعض منهم للتواصل والتنسيق مع المؤسسات لمتابعة التدريب والتشغيل.

وقد استعد بعضهم للتواصل مع المؤسسات بهدف زيادة خبرات المدربين والمتدربين، وأبدى البعض استعدادهم لإعطاء محاضرات ودورات في مجال التقدم التكنولوجي الحديث. كما بين البعض استعداده لاستقبال زيارات ميدانية. والجدير بالاهتمام ظهور استعداد البعض للدعم المادي من خلال تزويد المؤسسات بالمواد والمعدات والتجهيزات.

إن جميع ما سبق من اقتراحات يبين زيادة وعي القطاع الخاص والمشغلين باتجاه دورهم في مجال زيادة المواءمة ما بين مؤسسات التعليم والتدريب والمهني ومنشآت القطاع الخاص، واستعدادهم للقيام بذلك.

6

الفصل



واقع وإشكالات الخريجين والخريجات
ومؤسسات التعليم والتدريب المهني
لتحقيق المواطنة

يعرض هذا الفصل بعض النتائج حول واقع وإشكالات الخريجين والخريجات كما ارتآها الخريجون والخريجات، ومكاتب العمل، وسوق العمل، والمؤسسات، كما يعرض واقع وإشكالات مؤسسات التعليم والتدريب المهني كما تراها المؤسسات والخريجون والخريجات، ومكاتب العمل، والوزارات المعنية، والجهات ذات العلاقة بالمحافظة، وذلك استناداً إلى المخرجات النوعية الناتجة عن ورش العمل التحليلية المناطقية والمركزية، وبالربط مع بعض نتائج استمارة سوق العمل والدراسات الأخرى في المجال.

6.1 واقع وإشكالات خريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني:

6.1.1 الدراسات السابقة

بينت الإحصاءات الوطنية (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006) والدراسة السابقة ودراسات أخرى في المجال (هلال 2009، 2012، وماس 2009، ووزارة التربية والتعليم 2011) ارتفاع نسب تشغيل خريجي التعليم والتدريب المهني، مقارنة بالنسب الوطنية لتشغيل الشباب، بالرغم من مواجهتهم العديد من التحديات للحصول على عمل، وللحماية في سوق العمل، وقد أقرت السلطة الفلسطينية في تشرين ثاني 2012 الحد الأدنى للأجور، الذي من الممكن في حال تطبيقه أن يعالج إحدى مشكلات الخريجين والخريجات الأساسية المتمثلة في تدني أجور التشغيل.

وقد بينت الدراسات أيضاً أن العلاقات الشخصية هي المشغل الأول للخريجين والخريجات، على حد سواء، إلا أن المشغل الثاني للخريجات تمثل في التدريب قبل التخرج، بينما تمثل في البحث الذاتي للخريجين،¹ وقد بينت الدراسات تدني عمل الخريجات، مقارنة بالخريجين، وتفاوت مشاركتهن حسب المحافظة، وارتباط ذلك في العديد من الأحيان بالتوجهات المجتمعية العامة.

1 الفصل الخامس من دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية، المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني، 2010

الجدول 6.1: أوضاع الخريجين المهنيين مقارنة مع النسب الوطنية حسب دراسة الاحتياجات التدريبية السابقة

النسب الوطنية بين الشباب		النسب الوطنية		الإجمالي		المؤشر
ذكور	إناث	ذكور	إناث	خريج	خريجة	
42.5%	8.4%	66.8%	14.7%	70%	61%	نسبة المساهمة في القوى العاملة (المشاركين في القوى العاملة)
36.8%	49.6%	23.1%	26.8%	10%	23%	نسبة البطالة
		7.4	1.4	9%	6%	صاحب عمل (مشروع خاص أو شريك في مشروع عائلي)

إطار رقم 6.1: تشغيل خريجين التعليم والتدريب المهني - نتائج مهمة من دراسة الاحتياجات التدريبية السابقة

بينت دراسة الاحتياجات التدريبية السابقة التي أجراها المشروع البلجيكي في العام 2010 على عينة من 295 خريجا وخريجة، من نابلس ورام الله والخليل والقدس، تفوق النتائج بالمقارنة مع النسب الوطنية لعام 2010 حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ويلخص تلك النتائج الجدول أدناه، حيث تبين ارتفاع في نسب المشاركة في القوى العاملة، وارتفاع ملحوظ للإناث، بلغ أربعة أضعاف النسب الوطنية وما يفوق السبعة أضعاف لنفس الفئة العمرية، كما تبين انخفاض نسب البطالة لحوالي النصف للإناث من نفس الفئة العمرية، وللثلاث من الذكور، وتشير النتائج أيضا إلى ارتفاع نسب صاحبات المشاريع إلى أربعة أضعاف النسب الوطنية، وارتفاع أصحاب المشاريع من الخريجين عن النسب الوطنية. وتتشابه هذه النسب مع الدراسة الوطنية التي أجراها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 2006، ودراسات أخرى بالمال (ماس 2009، رندة هلال 2009، 2012، 2011)

6.1.2 نتائج اللقاءات المنطقية النوعية حول الخريجين والخريجات

تبين، من خلال اللقاءات المنطقية والمركزية، الحقائق النوعية التالية بالنسبة لواقع وإشكالات الخريجين والخريجات:

أولاً: ما زال الخريجون المهنيون الأكثر تشغيلا، مقارنة بخريجي أنظمة التعليم الأخرى:

تبين من اللقاءات الجماعية أن الخريجين المهنيين لا يواجهون مشكلة البطالة كما يواجهها خريجو الأنظمة الأخرى، فقد أكد مندوبو مكاتب العمل، في أكثر من لقاء أن غالبية الباحثين عن عمل هم خريجو تخصصات العلوم الإنسانية الجامعية، وأن غالبية الأعمال المطلوبة هي لمهنيين في المنطقة. وأن إشكال خريجات وخريجي الجامعات يزداد بمرور السنوات، حتى أن إحدى خريجات جامعة البوليتكنيك في الخليل ذكرت: «لقد أصبح **حصول الخريج الجامعي على وظيفة حلم**» وهذا واقع زميلاتها وزملائها من نفس الدفعة. وبالمقابل ذكر خريجو وخريجات المهني أنهم استطاعوا الحصول على وظيفة دون عناء، أو قاموا بتغيير وظيفتهم أكثر من مرة. وقد ذكر ممثلي أحد المصانع: «يتقدم لنا الكثير من خريجي الجامعات يوميا، ولكننا لا نجد **الخريجين المهنيين**»، وقد أكد هذه الملاحظة أكثر من صاحب عمل في أكثر من موقع.

وقد ذكر بعضهم عدم الحصول على وظيفة بالتخصص، بالرغم من وجود حاجة في المجالات المذكورة، كما بينت الدراسات، وذكر أصحاب مؤسسات التعليم والتدريب المهني أن الإشكال في عمل الخريجين يتمحور حول الخريجات، وخاصة في المجالات غير التقليدية. وبينت الخريجات أن التدريب قبل التخرج يساعدهن في الحصول على فرص تشغيل، وهذه النتيجة تنسجم مع الدراسة السابقة، وما زالت العلاقات الشخصية السبب الأهم في التوظيف أو حتى التدريب، وذكر الخريجين والخريجات أن أهم المعوقات في التوظيف: عدم توفر الخبرة، المنافسة العالية، والأوضاع الاقتصادية في المنطقة التي يسكنها الخريج. وقد ذكرت خريجات: «أن التدريب في سوق العمل قبل التخرج يزيد الثقة بالنفس والمهارات ويعطي الفرصة للحصول على عمل»، وقد تساءل خريجون جامعون عن جدوى «مشاريع دعم التوظيف المؤقت» والتي بنهايتها يعودون للبيت، ويستبدل صاحب العمل الخريج بخريج آخر دون التزام.

وقد أكد الخريجون والخريجات المهنيون على أن غالبيتهم يتجهون إلى التعليم والتدريب للحصول على عمل، أو افتتاح مشروعهم الخاص، وبين البعض أنهم يتجهون إلى التعليم المهني للربحية لإكمال تعليمهم بنفس التخصص، لذا فإن إيجاد فرص التشغيل تصبح من أولويات واحتياجات الخريج، وكذلك اعتماد التدريب ضمن أنظمة التعليم الأخرى.

وقد بينت اللقاءات الجماعية أيضاً أن الخريجين والخريجات المهنيين ناشطون وناشطات في مجال إنشاء مشاريعهم الخاصة، البعض استطاع من خلال دورات إدارية مساندة من الغرف التجارية افتتاح مشروعه/ها الخاص، وهذا ينسجم مع نتائج الدراسة، حيث تبين أن 17.3% من أصحاب المنشآت هم خريجو أو خريجات تعليم وتدريب مهني، وأن 32% من صاحبات المشاريع هن خريجات تعليم وتدريب مهني، وبالطبع هذه النسب تفوق النسب الوطنية.

كما بينت أن العديد من الخريجين والخريجات يعملون لحسابهم/ن الخاص، والبعض يعمل من المنزل، وبالأخص النساء، وذلك ضمن إطار العمل غير الرسمي، وبالتالي لديهم فرصة العمل بأشكال مختلفة.

ثانياً: هناك نقص في الخريجين المهنيين في العديد من المجالات وزيادة في مجالات أخرى

أشار المشاركون من سوق العمل في اللقاءات الجماعية إلى نقص حاد للمهنيين في بعض المهن والأعمال منها: تركيب وصيانة أنظمة الحماية، وصيانة الماكينات الصناعية (إلكترونيات صناعية / أتمتة صناعية / ميكاترونك)، ومقاول تشطيب مبان (إدارة تشطيب مباني)، والزراعة الحديثة والعضوية والأعشاب، والتربية الحيوانية، والمهن السياحية (دليل سياحي، وحرف يدوية مرتبطة بالسياحة) إضافة إلى الحدادة والنجارة، والتكييف والتبريد، وتطوير برمجيات التطبيقات للأجهزة المحمولة، والطاقة البديلة. وتنسجم هذه المجالات مع ما تم التوصل إليه من خلال استمارة أصحاب العمل.

وبينت صاحبات منشآت الخياطة والتجميل الحاجة العالية للمهنيات، وصعوبة الحفاظ على المهنيات في العمل، حيث أن الغالبية تترك عملها لأسباب اجتماعية، أي عند الارتباط والزواج، أو لوجود أطفال. كما بينت مؤسسة البوليتكنيك خلال دراسة خاصة قامت بإعدادها حول الحاجة إلى توظيف نساء في استقبال شركات صيانة المركبات.

وتبينت الحاجة المتخصصة لبعض المهن والأعمال بالعموم، وتلك المرتبطة بواقع المحافظات من جهة أخرى،

فقد تبين أن تخصص المساحة مطلوب بالقدس، حسب ما ذكرت مسؤولية قسم التدريب في غرفة تجارة وصناعة القدس، حيث توجهت لهم المكاتب الهندسية ومكاتب المساحة طلباً لهذا التخصص، قد ذكر أحد الباحثين الميدانيين «أحد مصانع الحديد في منطقة رام الله طلب 200 خريجاً لتوظيفهم خلال الثلاث سنوات القادمة». ما يعبر عن حاجة مرتفعة في المجال، وفي المقابل تبين، سابقان نقص المؤسسات التي تدرب على هذا التخصص في المحافظة.

وقد تبين أن الزيادة في عدد الخريجين والخريجات، من تخصصات محددة، ارتبطت بوجود خريجين من نفس المجال من الجامعات والكليات، وقد تبين أن عدم تنظيم مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني تؤدي إلى إغراق سوق العمل بخريجين لنفس التخصص، وبالرغم من حاجة سوق العمل لتوظيف خريجين في المجال، إلا أن العرض في هذا المجال أكثر من الطلب.

إضافة إلى ما سبق، فقد ذكر أصحاب العمل ومكاتب العمل أن خريجي المجالات الإدارية يحتاجون إلى البرمجة واستعمال الحاسوب واللغة الإنجليزية، وفي كثير من الأحيان يتم استبدالهم بخريج جامعي لا يمتلكها/ها هذه المهارات برأيهم. وفي بعض الأحيان لا توظف المنشأة الخريجين لنقص المهارات التقنية في المجال، حيث تبين ارتفاع الحاجة إلى المحاسبين، وبالمقابل ارتفاع عدد العاطلين عن العمل في المجال، وبينت نتائج الدراسة كما بينت مندوبة مكتب العمل في محافظة الخليل أن الشركات تطلب محاسبين يتقنون البرامج المحاسبية المتخصصة. وقد أكد أصحاب العمل المبحوثون من خلال الاستمارة على أهمية امتلاك الجوانب التكنولوجية والحديثة في المهنة.

ثالثاً: مازال الخريج والخريجة المهنية يحصل على راتب متدن بظروف عمل صعبة ودون حماية بالعموم

بينت النتائج أن الخريج يستطيع أن يجد عملاً، وهناك حاجة لهم في العديد من المجالات، إلا أن الرواتب التي يتقاضونها تعد متدنية، وما زالت دون الحد الأدنى للرواتب في العديد من الحالات، وقد ذكر أحد الخريجين غاضباً في إحدى اللقاءات الجماعية «قلتم لنا ادرسوا الفرع الصناعي وتخرجت من الصناعي وكنت متميزاً في تخصصي، ثم التحقت بالكلية بنفس التخصص وكنت متميزاً، والآن أعمل، ولكن مقابل 800 شيكلاً!!!»

وقد ذكرت خريجات يعملن في مجالهن أن ظروف العمل صعبة، والدوام طويل، والراتب متدن، وأحياناً لا يكفي المواصلات للتنقل. وقد أكد ممثل النقابات العمالية أن ظروف الحماية تنقص العاملين في سوق العمل، ولا يتم تطبيق القوانين بالشكل المطلوب.

وقد بينت دراسة سابقة حول الكليات أن خريجي الكليات يتلقون رواتب أقل من خريجي الجامعات، وأن النساء يتلقين رواتب أقل من الذكور، وأن خريجات الكليات يتلقين أقل الرواتب من الفئات الأربعة المذكورة (رندة هلال 2012).

وبالتالي تبين أن تدني الرواتب وغياب الرقابة والحماية تؤدي في الكثير من الأحيان إلى ابتعاد الخريج عن التخصص، والالتحاق بأعمال أخرى، ما يزيد من حدة الفجوة في إيجاد العمالة المهنية المدربة.

رابعاً: يفتقد الخريج والخريجة للمهارات العملية المرتبطة بالمهنة والتكنولوجيا في بعض التخصصات

بين أصحاب العمل أن العديد من الخريجين والخريجات يفتقدون التدريب العملي والميداني، وأن الكثير من المنشآت تحتاج إلى تدريب الخريج فترة ستة أشهر كحد أدنى، ليتمكن من امتلاك المهارات الملائمة للقيام بالمهام المطلوبة. وقد ذكر أصحاب الأعمال في مهن أكثر تعقيداً، كصيانة المعدات الثقيلة وتكنولوجيا المعلومات إن هذه الفترة قد تمتد لعامين، وبالتالي على الخريج أن يقبل براتب أقل خلال فترة التدريب، كما ذكر أصحاب المنشآت، إلا أن ذلك يفتح المجال أمام استغلال بعض أصحاب العمل للخريجين خلال تلك الفترة، كما أكد مندوب النقابات العمالية، وقد أكد ممثلو مكاتب العمل من خبرتهم أن التلمذة المهنية تلبي هذا الاحتياج بتدريب الطالب في سوق العمل قبل التخرج وبعد الإعداد الملائم.

خامساً: الرغبة في الالتحاق بالمهنة والمثابرة هي سر نجاح الخريج/ة

دلت العديد من الدراسات السابقة واللقاءات مع أصحاب العمل على أن الدافع لدى الخريج يشكل مفتاحاً أساسياً للعمل في المهنة، واقترح أصحاب العمل في هذه الدراسة ضرورة توزيع الطلاب على التخصصات حسب قدراتهم وميولهم، وقد دلت قصص النجاح لخريج وخريجة في إحدى اللقاءات على ذلك، كما يعرضها الإطار رقم 6.2.

إطار رقم 6.2: الرغبة والمثابرة هي أحد أسرار نجاح الخريج في المهنة

1. محمد عليان: تخرج عام 2000 من المدرسة دير دبوان الصناعية تخصص حدادة مع 13 من زملائه، حالياً هو الوحيد الذي يعمل في المهنة بينما الباقي يمارس أعمالاً أخرى، وقد أكد محمد على حبه للمهنة وإصراره على العمل بها ورغبته منذ اليوم الأول لافتتاح مشروعه الخاص بالمهنة، وبين بالمقابل عدم رغبة الكثير من زملائه على العمل بها. يملك محمد حالياً ورشة خاصة به، ويوظف مهنين آخرين، وقد طور نفسه طوال السنوات الماضية، وأصبح معروفاً في عمله وإنتاجه، وقد أكد محمد على ضرورة توفير الإرشاد للطلبة، للتأكد من اختيارهم التخصص المبني على رغبتهم وقدراتهم.
2. امتياز أبو عواد: خريجة مهنية، قامت بافتتاح محل لتصميم الملابس، ابتداءً عملها برأس مال قدره 1800 شيكلاً، ونتيجة الأرباح التي حققتها، تم توسيع المحل الذي يعمل فيه حالياً 7 موظفات، وهي الآن بحاجة إلى عدد أكبر. وقد بينت أن أهم المشاكل التي تواجهها حالياً هو قلة الموظفين في مجال التصميم، وعدم التجديد في المعلومات، وقلة الدورات التدريبية في المجال.

سادساً: غياب المعلومات وقاعدة البيانات عن الخريجين

شكا أصحاب العمل من فقدان المعلومات، وعدم توفر قواعد بيانات محدثة بشكل دائم عن الخريجين، وحاجتهم لمثل هذه الخدمة حتى يتمكنوا من إيجاد الخريجين والخريجات عند البحث عنهم ملء الشواغر المطلوبة، وقد تبين وجود نظام معلومات سوق العمل لدى وزارة العمل، الذي من الممكن أن يوفر مستقبلاً هذه البيانات ويحدثها بشكل دائم، كما ذكر ممثلو وزارة العمل ومكاتب العمل.

سابعا: نقص برامج دعم الخريجين والمؤسسات التي تقدم دعما لهم

تساءل الخريجون عن الجهة التي من الممكن أن يتم التوجه إليها للحصول على الدعم والحماية والتطوير، والتي تساند الخريج/ة في حال البحث عن وظيفة، أو الحاجة إلى إقامة مشروع خاص، وبالرغم من وجود العديد من المؤسسات التي تقدم هذه الخدمات بالعموم، فإنه من الضروري إطلاع الخريج/ة عليها، وتشبيكهم معهم إضافة إلى معرفة همومهم والعمل على تحقيق أولوياتهم.

6.2 واقع وإشكالات مؤسسات التعليم والتدريب المهني لتحقيق المواءمة

بينت نتائج الدراسة ضرورة تطوير التدريب كنظام، واستمرار المواكبة والمرونة والربط مع سوق العمل، لتستطيع مؤسسات التعليم والتدريب المهني القيام بدورها المناط بها من تقديم التدريب المهني للائم توقعات الخريجين والخريجات، ويؤدي إلى تشغيلهم وبناء مستقبلهم المهني. ولكن أقرت المؤسسات من خلال الجلسات الجماعية بوجود العديد من المعوقات التي تعانيتها وتحد من قدرتها على المواءمة لتحقيق توقعات سوق العمل وتطلعات الخريجين. وقد عرض أصحاب العمل المعوقات التي تعانيتها المؤسسات كما لمسوها من خلال الخريجين والخريجات، ومن خلال اتصالهم مع تلك المؤسسات، ويعرض هذا الجزء هذه المعوقات كما يأتي:

أولاً: غياب آليات الحصول على المعلومات واستعمال المعلومات

لا يوجد متابعة للخريجين بشكل ممنهج أو مستمر لدى غالبية مؤسسات التعليم والتدريب المهني، ولا يوجد تحديث لقاعدة بيانات الخريجين. إضافة إلى عدم وجود دراسات سوق بشكل دوري ودائم، كما ذكر أحد ممثلي المؤسسات، إضافة إلى أن دراسات الاحتياجات التدريبية أو دراسات سوق العمل لا يتم استعمالها من قبل غالبية المؤسسات لتطوير أو تحديث التدريب، إلا إذا ارتبطت بمشروع، ويتم استعمالها من خلاله أو له، كما تبين في اللقاءات الجماعية.

ثانياً: نقص المرونة في إدخال أو تطوير البرامج التعليمية أو التدريبية

تبين النتائج أهمية إدخال مهارات حديثة على التخصصات، واستمرار المتابعة والتحديث لتلك التخصصات، وتبين أهمية إغلاق أو افتتاح تخصص محدد، بناء على احتياجات سوق العمل. وبالمقابل وضحت المؤسسات، خلال اللقاءات، صعوبة إدخال تخصصات جديدة، أو إغلاق تخصصات، أو إضافة مهارات، وهذا ناتج عن ثلاثة عوامل:

1. احتياجات التجهيزات والمدرسين والمناهج التي تتطلب تمويلاً.
2. قرار المؤسسات الحكومية مركزي ومرتبطة بالوزارات ذات العلاقة، وأي اقتراح تطويري أو منهاج جديد يتم تطويره يحتاج إلى قرار مركزي.
3. برامج التعليم الرسمي غير مرنة، ولا تسمح بإدخال أو إلغاء مهارات بشكل مرن.

ومن الجدير ذكره أن أية برامج إضافية تحتاج إلى ترخيص من الوزارة المعنية، حسب دراسة الجدوى أو السوق التي أعدت، ولدى الكليات (التعليم التقني) "هيئة الاعتماد والجودة" التي تعتمد معايير محددة لاعتماد البرامج التعليمية والتخصصات الحديثة، ولكنها غير متواجدة لدى التعليم والتدريب المهني.

وفي ذات السياق ارتأى أصحاب العمل أن هناك "بيروقراطية وتأخيرا في التغيير من مؤسسات التعليم والتدريب المهني ما يعيق الالتحاق بسوق العمل" كما ذكر أحدهم، وأيده المشاركون والمشاركات الباقون.

وقد أكد ممثلو التدريب المهني في الوزارات على أن عدم وجود هيكلية مستقلة للتعليم والتدريب المهني والتقني يعيق عملية التطوير، ويربطها بواقع الوزارات بدلا من احتياجات التطوير والمواءمة. كما أكدوا على أن نقص الكادر، واقتصاره على معلمين ومدربين وإدارة، وعدم وجود مشرفين مهنيين متخصصين، تعيق متابعة التطور والمواءمة.

ثالثا: نقص التجهيزات والمدربين لافتتاح التخصصات الجديدة وهناك حراك من خلال برامج المواءمة

يعد نقص التجهيزات والمدربين والمناهج وسهولة الحصول عليها، إذا تم التخطيط لإضافة تخصص جديد أو تطوير تخصص قائم، أحد أهم المعوقات في تطوير البرامج التدريبية لتحقيق المواءمة مع سوق العمل.

إلا أن هناك حراكا لإنشاء تخصصات جديدة، استنادا إلى المشروع الأوروبي، تنسجم مع احتياجات السوق وتستند إلى دراسات قطاعية، وقد تبين ذلك من خلال إضافة تخصصات بينت الدراسة الحاجة لها، كالزراعة في نابلس، وإعداد وتقديم الطعام في الخليل، كما ذكر المشاركون ب في اللقاءات الجماعية.

ومن الجدير ذكره أيضا أن المدربين حصلوا على تدريب إعداد البرامج التعليمية والمناهج خلال السنوات عبر المشروع البلجيكي، وقاموا بتطبيق تلك المهارات في إعداد التخصصات ذات العلاقة.

رابعا: المدرب يفتقر إلى التدريب التخصصي وإلى برامج استمرار المواكبة مع التطورات

ذكر ممثلو مؤسسات التعليم والتدريب المهني أن المدرب يفتقد إلى التدريب التخصصي، وبرامج رفع الكفاءة، لاستمرار المواكبة مع التطورات الحديثة، وأن كثيرا من برامج رفع الكفاءة كانت محدودة بهذا الاتجاه. ويحتاج المدرب إلى أن يطلع عليها ويتقنها، إن احتاجت للتدريب خلال تلك التطورات في البرنامج التدريبي.

وقد أضاف أصحاب العمل بهذا الاتجاه استعدادهم لتوفير تدريب حول التكنولوجيا الحديثة للمدربين من قبل المختصين في سوق العمل، وتوفير فرص تدريبهم الميداني في سوق العمل، إن احتاج الأمر إلى ذلك.

خامسا: ضعف العلاقة الممنهجة ما بين المؤسسات التعليمية وقطاع الحكومة والقطاع الخاص .

اتفق ممثلو المؤسسات والمنشآت في اللقاءات المناطقية على ضعف العلاقة ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل بشكل ممنهج ومستمر ودائم، وذلك على الرغم من وجود تنسيق متقطع يستند إلى مشاريع أو تدخلات محددة، وهناك حاجة لتطوير هذا الجانب للاستفادة من خدمات الطرفين، وللحصول على المعلومات التطويرية اللازمة.

كما تم إنشاء هيئات عمل مشترك في المحافظات (مجالس تشغيل ومجالس محلية) ونقاط اتصال داخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني للقيام بالاتصال بسوق العمل. وتم اقتراح وجود أجسام مشتركة، وتعاون عالي الوتيرة بين الأقسام المختلفة في المؤسسات والمنشآت ذات العلاقة، لتسهيل التواصل واستمراريته.

سادساً: محتوى وأسلوب التدريب يحتاج إلى تطوير ليعكس واقع واحتياجات العمل

ذكر أصحاب العمل هذا الجانب حيث بينوا الآتي:

1. **التدريب عام وغير متخصص** (مثال: تخصص تعليم مهني هو كهرباء استعمال، وليس التخصصات ضمنها)
2. فبالرغم من أهمية إعطاء الخلفية النظرية العامة للموضوع، إلا أن هناك حاجة لتخصيص البرنامج التدريبي ليلائم سوق العمل، ويكسب المهني/ة المهارات المتخصصة المرتبطة بالمهنة أو العمل، واستناداً إلى دراسة الاحتياجات التدريبية 2010 تم طرح 31 برنامجاً متخصصاً ضمن 5 مجالات أو تخصصات عامة، وعلى إثر الدراسة تم تطوير 15 برنامجاً تدريبياً ضمنها وتنتظر تطبيقها.
3. أسلوب التدريب يجب أن يراعي تطورات أسلوب العمل واحتياجاته
4. بعض المهن والأعمال تتطلب الإبداع، والعديد من المهن تتطلب أسلوب العمل ضمن فريق لحل الإشكالات، وقد ذكر العديد من أصحاب العمل أن أسلوب التدريب يجب أن يحفز الخريج/ة على البحث والتحليل والتفكير بحلول للمشكلات، وبالأخص لمهن الصيانة والبرمجيات، كما تحتاج العديد من المهن لاستمرار التطوير الذاتي من قبل المهني/ة، وقد أكدت على ذلك نتائج الدراسة، كما بينت المهارات المهنية العامة والشخصية والإدارية التي تحتاجها المنشآت، حسب مجال التوظيف الرئيسي للمنشأة، وبالتالي على التدريب أن يضمن إكساب الخريج/ة هذه المهارات.
5. على التدريب أن يشمل المهارات المهنية والتكنولوجية المتطورة والمحدثة باستمرار
6. وقد بين أصحاب العمل أن المهارات التي يحتاجونها من الخريج هي المهارات الأساسية للمهنة، وبشكل تخصصي أولاً، والمهارات التكنولوجية المتطورة ثانياً، ومهارة التطوير باستمرار ثالثاً. وفي هذا السياق أكد بعض المشاركين على ضرورة الحصول على برامج رفع الكفاءة باستمرار، وأن لا يتوقف التعليم والالتحاق بالتدريب لدى الخريج على تخرجه، بل يستمر في التعلم باستمرار.
7. وكمثال ذكرت المهندسة سماح من شركة الكهرباء أن العمل قائم بالتعاون مع مؤسسات أخرى على افتتاح تخصص الطاقة الشمسية حيث أصبح هنالك حاجة إلى تدريب فنيين ومهندسين في مجال الطاقة الشمسية وذلك بعد الحصول على الترخيص من سلطة الطاقة.
8. على التدريب أن يكون مرتبطاً بواقع ومكان سوق العمل
9. فقد اقترحت المنشآت ضرورة توفير التدريب الميداني المتابع من قبل مؤسسة التدريب في المنشأة نفسها، واقترحت المؤسسات ومكاتب العمل برامج التلمذة المهنية التي توفر هذا المجال، وذكر مندوب وزارة التربية والتعليم أنه يتم العمل على تطوير هذا الجانب. وقد اقترح بعض المشاركين أن يشمل البرنامج التدريبي مشاريع تخرج، وأن تكون هذه المشاريع مستمدة من واقع السوق، وأن يشارك سوق العمل في الإشراف عليها، وذلك لربط الطالب بسوق العمل.

سابعاً: الحلقة المفقودة في تجهيز الخريجين لسوق العمل

أكد ممثلو المؤسسات في اللقاءات الجماعية أنه، على الرغم من معرفتهم أحياناً بما يفتقده السوق من مهنين ومهنيات في المجال، ووجود أقسام مخصصة لبعض التخصصات المطلوبة، وبالرغم من قدرة الطالب على الالتحاق بهذه المهن إلا أنه/ها يختارون مهناً أخرى، لا توفر فرص التشغيل التي يطمحون بها، ولا تناسب ميولهم بالضرورة، حيث لاحظ المدربون أن الطلبة لا يملكون المعلومات اللازمة، ولا الطريقة الصحيحة في اتخاذ القرار، كما أكد الحضور على غياب التوجيه والإرشاد المهني في المدارس، وفي مؤسسات التعليم والتدريب المهني، وكمثال تم ذكر نقص الإقبال على تخصصات الحدادة والنجارة، بالرغم من الحاجة إلى مهنين في هذه المجالات.

ثامناً: محدودية التخصصات المقدمة والأماكن المتاحة للشباب والفتيات وذوي الاحتياجات الخاصة

لقد أشار ممثلو سوق العمل إلى نقص التخصصات المقدمة، وتلك التي يحتاجها سوق العمل، ونقص عدد الخريجين منها، وعدم توزيعها على المناطق جغرافياً بالشكل الصحيح، ما يشكل عناء لدى أصحاب العمل في البحث عن المهنين المطلوبين أو المهنيات المطلوبات، كما عبر عن ذلك ممثلو السوق في اللقاءات وفي الاستمارة، وكما بين مسح المؤسسات التي تقدم الخدمات التي تم عرضها في الفصل الثاني من التقرير. وقد بين أيضاً نقص المؤسسات والتخصصات التي تتيح المجال لالتحاق الفتيات، على الرغم من التطور في هذا المجال.

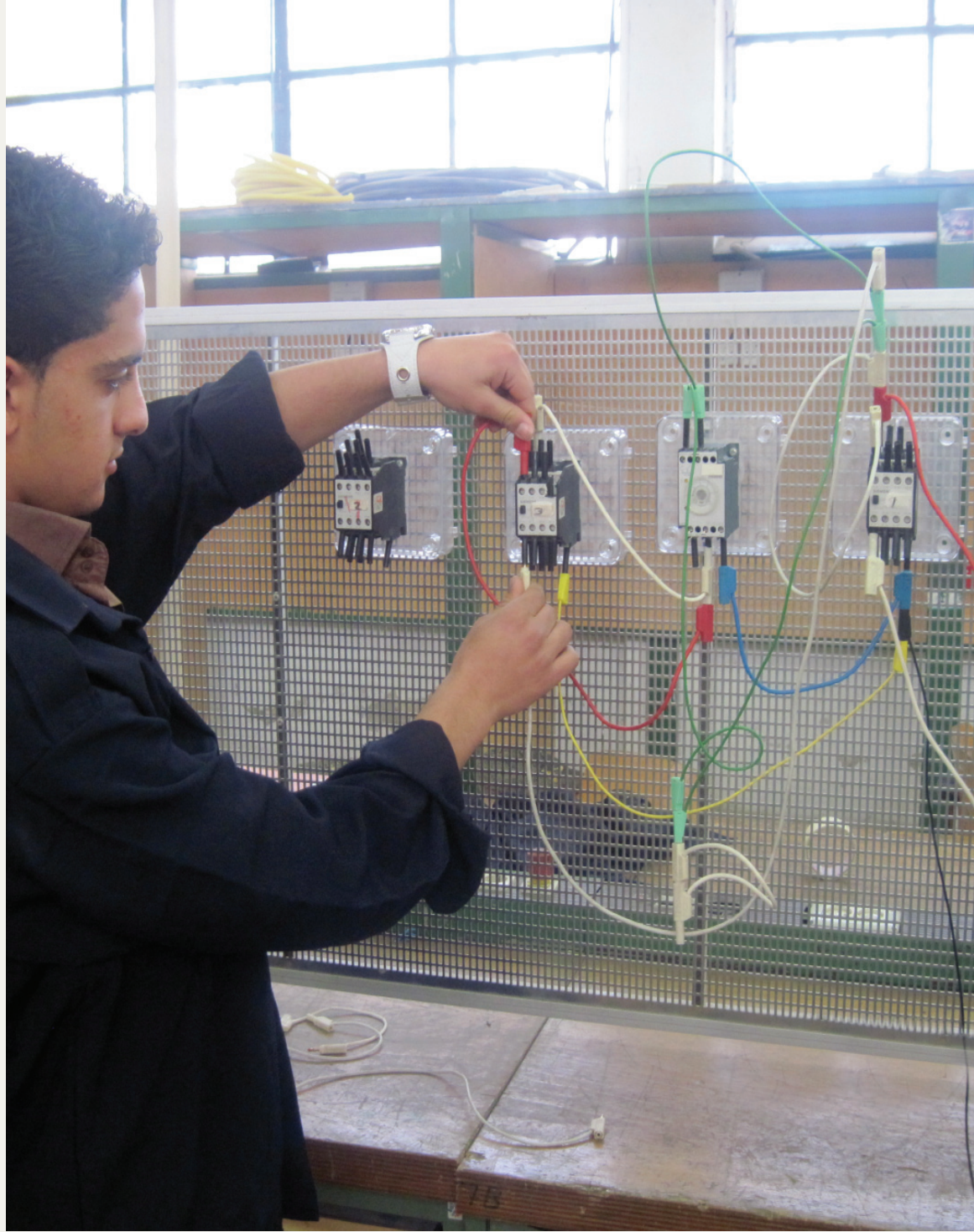
وتساءل أصحاب العمل عن خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني من ذوي الاحتياجات الخاصة، وعلى ضرورة إدماجهم في التعليم والتدريب، لوجود الحاجة إلى توظيفهم لدى المنشآت المتوسطة والكبيرة، لتطبيق قانون (ال 5% من العمالة في المنشآت يجب أن تكون من ذوي الاحتياجات الخاصة)، وبالمقابل لا يوجد هؤلاء المهنيون من هذه الفئة، وتم اقتراح إيلاء اهتمام بهذه الفئة وعمل دراسة احتياجات لها.

وقد بينت اللقاءات اهتمام الفئات المشاركة بنتائج الدراسة، حيث ذكرت مكاتب العمل أنها ستستخدمها في برامج التشغيل والإرشاد من خلال معرفتها باحتياجات التوظيف واحتياجات المحافظة، وذكرت المؤسسات والوزارات: أنها ستستعملها في افتتاح تخصصات جديدة، وتعديل التخصصات، وافتتاح دورات قصيرة- حسب حاجة المحافظة والمجال، وقد أبدى ممثلو وزارة العمل اهتمامهم بالنتائج، لاستعمالها في خطط تشغيل وخطط استراتيجية، وبالنسبة للغرف التجارية ومؤسسات سوق العمل فقد أكدوا اهتمامهم باشتقاق تدخلات مشتركة مستقبلية، وبين مقدمو خدمات الإرشاد في المدارس أهمية النتائج، لعرضها على مستوى طلبة المدارس والأهالي في برامج الإرشاد والتوجيه المهني.

وقد أكد المشاركون في اللقاءات الجماعية أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني وضرورة إيلاء السلطة الوطنية والوزارات المعنية والمحافظات والمؤسسات الاهتمام الملائم بها، وتطوير الوعي تجاهه، كما أشاروا إلى أهمية مراجعة وتحديث كافة السياسات، والتشريعات، والقوانين ذات العلاقة والصلة بالتعليم المهني والتقني في فلسطين.

7

الفصل



تحليل فجوات المواءمة والاقتراحات

7.1 أولاً: تحليل الفجوات

أظهرت النتائج الطلب المتنامي على العمالة المهنية المدربة من قبل المنشآت المبحوثة، بواقع 19% سنوياً للسنوات الثلاث 2013-2015 استناداً إلى سنة الأساس 2012، وهذا يعادل حوالي الخمسة عشر ألف شخص من العمالة المهنية المدربة، ضمن المستويات الثلاث الأولى سنوياً، موزعة على القطاعات والمجالات قيد الدراسة في محافظات الضفة الغربية، وموزعة على كلا الجنسين مع ازدياد في الطلب على توظيف الإناث. إضافة إلى ذلك، وبالمقابل، بين أصحاب العمل التخصصات والمهارات ومتطلبات واحتياجات التوظيف المطلوبة للعمالة المهنية المدربة ضمن المستويات الثلاث الأولى، تزداد أهمية هذه النتيجة بالمقارنة مع الإحصاءات التي تبين ارتفاع نسب البطالة بين الشباب، وانخفاض نسب مساهمة النساء، وانخفاض فرص التوظيف المتوفرة سنوياً على المستوى الوطني، فهل تتوفر هذه العمالة؟ وما هي الفجوة الناتجة واحتياجات توفيرها؟

إضافة إلى ذلك أكدت 21% من المنشآت أن أحد إشكالاتها تمثل في إيجاد العمالة المهنية المدربة، وربطت ذلك بالتخصص والمهارات والمعيقات الاجتماعية.

7.1.1 فجوة التخصصات وتوزيعها الجغرافي والأعداد المتوفرة

بينت النتائج توفر 48 مؤسسة تعليم وتدريب مهني (حكومية وغير حكومية) موزعة على محافظات الضفة الغربية، تقدم تلك المؤسسات التدريب في أقل من 50 تخصصاً، إضافة إلى وجود ما يفوق الـ 170 مركزاً ثقافياً ومؤسسة خاصة تقدم برامج متنوعة، وبالمقابل أبدى أصحاب العمل الحاجة إلى مهن وأعمال أخرى لا يتم التدريب عليها، وصل عددها إلى ما يزيد عن 100 مهنة وعمل.

كما بينت المنشآت المبحوثة قلة الأعداد المتوفرة، أو عدم تواجدها في بعض الأحيان، في التخصصات التي يتم التدريب عليها، وقد تبين أن التوزيع الجغرافي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتخصصات المتوفرة لا توفر تلك الحاجة. وقد اختلفت الفجوة في المحافظات، حسب واقع المحافظة الاقتصادي والسياسي، إضافة إلى اختلافه حسب توفر أو عدم توفر خدمة التعليم والتدريب المهني.

وقد بين سوق العمل الحاجة إلى التخصصات المهنية، ضمن المستويات الثلاث الأساسية (محدد المهارة، وماهر، ومهني)، كما عبر عن الحاجة إلى عمالة غير ماهرة في بعض الأحيان، والحاجة إلى خدمات تكميلية غير متوفرة، من الممكن أن تكون فرصاً استثمارية.

7.1.2 فجوة المهارات ومتطلباتها

بينت النتائج حاجة سوق العمل إلى أربعة أنواع من المهارات، حسب التصنيفات العالمية: المهارات الأساسية، المهارات الانتقالية، مهارات التعليم والتدريب المهني / المهارات المهنية والتقنية والمهارات الإدارية والريادية، وبالمقابل تبين أن المهارات الأساسية المتمثلة بمهارات القراءة والكتابة باللغة العربية لا تشكل نقصاً، بينما شكلت المهارات الانتقالية التي عرفت كمهارات حياتية نقصاً لدى غالبية المنشآت، وكذلك المهارات الإدارية والريادية.

وقد بين أصحاب المنشآت الفجوة في المهارات المهنية العامة والمتخصصة بالمهنة، وقسموها إلى مهارات مهنية أساسية في المهنة، ومهارات متطورة (استعمال التكنولوجيا)، وأكد أصحاب العمل على ضرورة توفر تدريب متخصص لاكتسابها يشمل الجانب النظري والعملية والتدريب الميداني.

7.1.3 فجوة النوع الاجتماعي

بينت الدراسة أن التخصصات المتاحة للفتيات في مؤسسات التعليم والتدريب المهني لا تتعدى الثلثين مما هو مقدم للذكور، ولا تغطي كافة المحافظات، وذلك على الرغم من إضافة التخصصات في المجال خلال السنتين الماضيتين، وهنا تبرز فجوة الالتحاق بالنظام على أساس النوع الاجتماعي.

وتبين أن الفرص المطلوبة في سوق العمل في غالبيتها مقسمة على أساس النوع الاجتماعي، وتتبع التقسيم التقليدي للعمل، والحاجة المرتفعة إلى الإناث في المهن التقليدية، لكن هناك حاجة إلى الإناث في المهن غير التقليدية، والتخصصات غير التقليدية، التي يتم التدريب عليها في المؤسسات، إضافة إلى تخصصات غير تقليدية أخرى لا يتم التدريب عليها.

إن فجوة الالتحاق على أساس النوع الاجتماعي انعكست في نسبة تواجدهم في منشآت سوق العمل، وهي لا تتعدى 24% للنساء، و5% للخريجات المهنيات، والنقص الحاد إلى المهنيات، كما عبر عنه أصحاب العمل، وزيادة الطلب على النساء في سوق العمل، ليصل الطلب إلى معدل 28% سنوياً.

وقد عبر أصحاب العمل عن المعوقات الاجتماعية التي تعانيها النساء، وتحد من مشاركتها في سوق العمل، حيث يعاني أصحاب العمل من عدم الثبات، وترك الوظيفة في حال الزواج، أو من أجل رعاية الأسرة، وهذا مرتبط بالتوجهات المجتمعية التي تحمل المرأة مسؤولية رعاية الأسرة، دون إسناد عائلي ومشاركة في تلك المهام وبالتالي تجعل من عملها ومستقبلها المهني أمراً ثانوياً، كما بينت دراسات سابقة.

7.1.4 فجوة سياسات التشغيل والحماية للقوى العاملة المدربة مهنيًا

بينت الدراسات واللقاءات الجماعية أن الخريجين والخريجات ما زالوا يتقاضون أقل من الحد الأدنى للراتب، بالرغم من انقضاء فترة التدريب لثلاثة أشهر، وفي بعض الأحيان لستة أشهر بعد التخرج، وإتقانهم العمل المطلوب منهم. وقد ذكرت الخريجات ساعات الدوام الطويلة وبعد المسافة، وذكر الخريجون والخريجات قلة

التقدير المجتمعي لعملهم، ما دعا البعض منهم إلى العمل على إكمال التعليم الجامعي، للحصول على الراتب والتقدير، لكن بالمقابل خروجه من مستوى العمل الأساسي إلى المستوى المتقدم ضمن تصنيف القوى العاملة المدربة، كما بين التصنيف العربي المعياري للمهن والمعتمد وطنياً.

إن هذه الاتجاهات، إضافة إلى المعيق الاجتماعي للفتيات، ستستمر في تقريغ سوق العمل من العمالة المهنية المدربة، ضمن المستويات الأساسية، ولن تلبي حاجات الخريجين والخريجات أولاً في الحصول على عمل أو مشروع، ولن تلبي احتياجات سوق العمل في الحصول على العمالة المهنية المدربة لتطوير الأعمال.

7.1.5 فجوة سياسات التعليم والتدريب المهني

بينت الدراسة الحاجة إلى المرونة في التعامل مع التخصصات المقدمة حتى تستطيع مواكبة احتياجات سوق العمل، وحاجة الفئات المستهدفة في الحصول على تشغيل، وتشغيل ذاتي، فبعض المهن التي من الممكن أن يثبت عدم الحاجة لها في سنة معينة، من الممكن أن يتم الحاجة لها في سنة أخرى، أو من الضروري وقف التخصص لسنوات محددة في منطقة معينة لإغراق السوق بهذا التخصص، كما أنه من المهم ملائمة التخصصات المقدمة مع احتياجات المحافظة، واحتياجات التطور الاقتصادي فيها، وذلك يتطلب مرونة في البرامج، وفي التخطيط والتنفيذ، مع إشراك شركاء التعليم والتدريب المهني في ذاك التخطيط، ما يتطلب درجة من اللامركزية، وتطوير العلاقة مع الشركاء، ويتطلب تدريباً متعدد المستويات، ومرناً ليلائم المطلوب. وقد أكدت المؤسسات صعوبة إدخال ومراجعة التخصصات ضمن السياسات القائمة، والحاجة إلى العديد من التجهيزات والتحضيرات لها، وصعوبة تقديم مستويات متعددة من التدريب، بالرغم من وجود بعض النماذج التي تقدم ذلك.

وعلى صعيد آخر بينت النتائج فجوة نظام التعليم والتدريب المهني، فما زال النظام مشتتاً، والتعليم والتدريب المقدم ضمن المستويات المختلفة غير معترف به، استناداً إلى تلك المستويات، التي أقرت بالاستراتيجيات، وما زال سوق العمل لا يعتمد التصنيف والتوصيف المهني العربي المعتمد وطنياً، ولا زال النظام كنتيجة مشتتاً، بالرغم من وجود العديد من المبادرات الرائعة المرتبطة بتطبيق الاستراتيجيات الوطنية، إلا أن توحيد النظام وهيكلته، وانعكاسات ذلك التطبيق على مؤسسات التعليم والتدريب المهني، ومنشآت سوق العمل، ما زالت تشكل فجوة تؤثر على التطوير المستقبلي والمواءمة مع سوق العمل.

7.1.6 فجوة السياسات الاقتصادية التشجيعية

بينت الدراسة أن غالبية المنشآت الاقتصادية هي صغيرة وصغيرة جداً ومتوسطة، وأن العديد من الخريجين والخريجات يعملون في تلك المنشآت، وقد أشارت تلك المنشآت إلى الإشكالات التي تعانيها، وغالبيتها مرتبطة بالاحتلال وسياساته، إلا أنها أشارت أيضاً إلى بعض الإشكالات المرتبطة بالسياسات الاقتصادية والمالية الداخلية، واقترح جزء منها " تقديم الدعم الحكومي للمنشآت القائمة ودعم منتجاتها وتطوير عملها للقدرة على تدريب الطلاب واستيعاب الخريجين"، كما بينت الدراسات والإحصاءات أن القطاع الخاص يعد المشغل الأساسي للملتحقين بسوق العمل، بعد انسداد أفق التشغيل في القطاع العام، وتدنيه في القطاع الأهلي.

7.2 ثانياً: اقتراحات جسر الهوة: الاقتراحات التطويرية في مجال إعداد الكوادر البشرية ضمن المستويات الثلاث وربطهم مع سوق العمل

تتقدم الدراسة بالاقتراحات الآتية في أكثر من مجال، وعلى أكثر من مستوى، لجسر الفجوات السابقة الذكر، وصولاً إلى تحقيق مواءمة أعلى في التعليم والتدريب المهني، مع احتياجات وواقع سوق العمل، ووصولاً إلى تحقيق طموحات الخريجين والخريجات في التشغيل، والحصول على عمل لائق، التي تمثلت في تطوير وإضافة التخصصات، وتطوير نوع التعليم وإضافة البعد الميداني الممنهج له، وتبني أشكال كالتلمذة المهنية، إضافة إلى تطوير قدرة المؤسسات على المواءمة، من خلال تحقيق مرونة أعلى، والعمل بشكل مشترك على مستوى المحافظة من قبل الشركاء والغرف التجارية وممثلي المؤسسات والمنشآت لتطوير التعليم والتدريب المهني في المحافظة، آخذين بعين الاعتبار حاجة المحافظة، والحاجة الوطنية والإقليمية، وضرورة تطوير السياسات والإجراءات والتشريعات اللازمة للتعليم والتدريب المهني، ولتنظيم سوق العمل، ولحماية الخريجين والخريجات في سوق العمل، والعمل على تطوير استراتيجيات وسياسات تشغيل تستند لذلك، إضافة إلى استعمال المعلومات في التوجيه والإرشاد المهني، وفي التوعية المجتمعية لتطوير المساهمة بالعمل، والاستفادة من النماذج التي تم تطويرها وطنياً. وأخيراً والأهم العمل على توحيد نظام التعليم والتدريب المهني، وتوحيد هيكلته، استناداً إلى خطته واستراتيجياته، وذلك ليتمكن من قيادة هذا العمل وهذه المقترحات لمواءمة التعليم والتدريب المهني مع احتياجات سوق العمل وطموحات المتحقيقين به، وإلا ظلت الإنجازات مشتتة، وظل العمل مجزئاً، وظل نظام التعليم والتدريب المهني غير قادر على التطبيق أولاً، والاستفادة من الدروس للبناء ثانياً، ولا تمثل لمصالح القطاع والمتحقيقين به والمستفيدين منه ثالثاً.

7.2.1 اقتراحات متعلقة بالتعليم والتدريب المهني

تمثلت في تطوير وإضافة التخصصات، وتطوير نوع التعليم، وإضافة البعد الميداني الممنهج له، وتبني أشكال كالتلمذة المهنية، إضافة إلى تطوير قدرة المؤسسات على المواءمة، من خلال تحقيق مرونة أعلى، والعمل بشكل مشترك على مستوى المحافظة من قبل الشركاء، والغرف التجارية، وممثلي المؤسسات والمنشآت لتطوير التعليم والتدريب المهني في المحافظة، آخذين بعين الاعتبار حاجة المحافظة، والحاجة الوطنية والإقليمية، وضرورة تطوير السياسات والإجراءات والتشريعات اللازمة للتعليم والتدريب المهني، ولتنظيم سوق العمل.

تتعامل الاقتراحات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني مع الفجوات الناتجة عن الدراسة، وبالأخص فجوة التخصصات، المهارات، سياسات التعليم والتدريب المهني، وبناء عليه تنقسم الاقتراحات إلى ثلاثة محاور رئيسية متعلقة بالبرامج والمحتوى وأنماط التدريب من جهة، وبالمؤسسات من جهة ثانية، وبإدارة وسياسات النظام من جهة ثالثة.

أولاً: الاقتراحات المتعلقة بالتدريب:

1. إضافة التخصصات التي تنقص وتوسيع تقديم التخصصات

بينت النتائج ارتفاع الطلب على التوظيف في عدة مجالات، وعلى عدة تخصصات بالعموم للذكور والإناث، وطلب العديد من المجالات والتخصصات الأخرى، وبالمقابل تبين اختلاف الطلب حسب المحافظة، كما بين الفصل الخامس، حيث بينت النتائج الحاجة إلى إضافة تخصصات تلبي احتياجات السوق، مثل: الزراعة والبيطرة وتربية الحيوانات والإنتاج الغذائي وصناعة الديكورات والأثاث والمفروشات والطباعة الحديثة وصيانة السيارات وصيانة الآلات الصناعية والثقيلة ومهن العناية الشخصية وغيرها، وهذه التخصصات إما إنها لا تقدم أو تقدم بشكل محدود، كما بينت النتائج الحاجة إلى تخصصات الفنادق وتقديم الطعام ومهن البيع للذكور والإناث، في أكثر من محافظة، وتبين الحاجة إلى مهن التكييف والتبريد والتمديدات والنجارة والمعادن وميكانيك السيارات، في أكثر من محافظة، وهذه المهن تقدم في الكثير من المحافظات، لكن على المؤسسات الاستمرار في تقديمها وزيادة الخريجين منها، حسب حاجة كل محافظة. وقد بين الفصل الثاني مسح المؤسسات وما يقدم في المحافظات المختلفة، بينما بين الفصل الثالث الواقع الاقتصادي والنشاط الاقتصادي وتوزيع الأنشطة على المحافظات المختلفة. إن المواءمة، استناد إلى هذه النتائج، تبين الحاجة إلى إضافة التخصصات المختلفة بالعموم، وعلى مستوى المحافظة، وبالتأكيد فإن الجهد المبذول بهذا الاتجاه، مدعوماً من قبل المؤسسات الدولية، يسهم بهذا المجال.

وبالتالي من المقترح إضافة التخصصات التي تنقص، كما بينت الدراسة في المجالات المختلفة، وذلك حسب الحاجات الناتجة، والنقص الناتج في المؤسسات التي تقدمه، وإعداد الخريجين والخريجات، وحسب حاجة ورؤية المحافظة وواقعها الاقتصادي،

كما أن إضافة التخصصات يجب أن يراعي الاحتياجات الوطنية والعالمية التي تركز على القطاعات الإنتاجية (الزراعة والصناعة) لبناء الاقتصاد الوطني المنشود، كذلك التركيز على خدمة الموارد الوطنية من صناعة الحجر والرخام وعصر الزيتون، والتخصصات المرتبطة بالجوانب البيئية، وبالتالي توفير ما تم كشفه عن حاجات في هذه المجالات وإعطاء الأولوية لتطويرها وإضافتها.

وبالتالي التركيز أولاً على إضافة التخصصات المرتبطة بالزراعة والصناعة والبيئة، ومن ثم الاهتمام بالجوانب ذات العلاقة بالمحافظات المختلفة كالتخصصات المرتبطة بالسياحة والإنشاءات، ومن ثم مهن البيع والخدمات الشخصية، على أن يلائم ذلك سياسات التطور القطاعية وتلك المتعلقة بالمحافظات.

2. إضافة المهارات التي تنقص

بينت النتائج الحاجة إلى تطوير المهارات المهنية المتخصصة لكل مهنة، لتواكب التطور في المهنة نفسها، التي ارتبط جزء منها بدخول التكنولوجيا والبرمجيات إلى المهنة، أو إدخال تقنيات جديدة إليها، كما بين الجزء 5.2 من الفصل الخامس. كما بينت النتائج أهم المهارات والاتجاهات الشخصية والإدارية والمهنية العامة المطلوبة للتوظيف، وتلك التي تنقص، وترتيبها حسب الأولويات بشكل عام، وحسب المجال أيضاً.

وقد اتفقت غالبية المنشآت على نقص المهارات الشخصية، وبالأخص تلك المتعلقة بالتعامل مع الزبائن وحل المشكلات، كما التعاون مع الآخرين واتباع التوجيهات، وتعد المهارات الشخصية مهارات حياتية وانتقالية هامة للحياة العملية، وقد تم تطوير وحدات منهجية في المجال ضمن المشروع البلجيكي من الممكن تبنيها وإدخالها ضمن التدريب في مختلف التخصصات. كما تبين النقص والحاجة إلى المهارات الإبداعية، التي يجب التخطيط لإدخالها ضمن التخصصات المختلفة، وينسجم ذلك مع ما ذكر من ضعف في أساليب التدريب وعدم ملاءمتها لاحتياج التطور في العمل والإنتاج. وبالنسبة للحاجة إلى إدارة الأفراد فقد أتت في المرتبة السادسة، بينما تبين النقص في المجال، وتعد مهام إدارة الأفراد من مهام المستوى التقني، وبالتالي يتطلب تحضيرها ضمن هذا المستوى، أو من الممكن تطوير المهني للقيام بها من خلال الخبرة العملية والدورات التطويرية.

وقد بينت النتائج أيضاً ارتفاع نسب خريجي التعليم والتدريب المهني من أصحاب أو صاحبات الأعمال، وبالتالي ضرورة الاستمرار في إدماج المهارات الريادية ضمن التعليم والتدريب المهني، لجميع التخصصات والمؤسسات. وبالتالي تتلخص الاقتراحات في:

- إدماج المهارات المهنية المتخصصة ضمن التخصصات المختلفة، كما ذكرت تطوير جميع التخصصات من خلال البحث عن تطورات المهنة، وإدماجها ضمنها وباستمرار.
- تبني وحدات المهارات الحياتية التي تم تطويرها من قبل المشروع البلجيكي لجميع التخصصات، وفي جميع المؤسسات.
- تطوير أساليب التدريب التي تحفز الإبداع والبحث والتفكير التحليلي والعمل الجماعي، لتلائم احتياجات السوق الحالية، والقدرة على التطور مستقبلاً.
- تحفيز أساليب التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة، لتمييز الخريج /ة في القدرة على المواكبة.
- استمرار تبني وحدات التدريب الريادي الكاب التي تم تطويرها من قبل منظمة العمل الدولية.

3. تطوير التدريب الميداني وتبني أنماط جديدة للتدريب

بين أصحاب العمل من خلال اتجاهاتهم للتوظيف أهمية الخبرة، وربط غالبيتهم ذلك بتوفير الوقت والجهد، كما سجل هذا الاقتراح الأعلى تكراراً لأصحاب وصاحبات الأعمال، في رؤيتهم لتطوير التعليم والتدريب المهني وتحقيق المواءمة، وأبدى نصفهم الاستعداد لتدريب الطلبة والخريجين/ات، وقد بين

اللقاء مع الخريجين والخريجات والدراسات السابقة أهمية التدريب قبل التخرج بإيجاد فرص عمل للخريجين/ات الجدد، خاصة للفتيات. وبالتالي هذا يستدعي:

- تطوير التدريب الميداني المنهج ضمن البرامج التعليمية والتدريبية المختلفة، من خلال منهجته وزيادة مدته، ومراقبته ميدانيا، من خلال المدربين/ات، والتعاون مع أصحاب العمل خلاله.
- اعتماد التلمذة المهنية كنمط تدريبي آخر مرافق للأنماط الأخرى.
- الاستفادة من التجارب المختلفة والنماذج والتدخلات في المجال.

ثانياً: الاقتراحات المتعلقة بالمؤسسات

أشارت النتائج إلى أهمية تطوير مكونات مؤسسات التعليم والتدريب المهني، من مدربين، وتجهيزات، وبرامج تعليمية، ومناهج، لتتمكن من تلبية الحاجات المذكورة بشكل مستمر، كما بينت ارتباط ذلك في الكثير من الأحيان بالتمويل أو بالقرار الإداري اللازم، لتبني برنامج أو منهاج، وبالمقابل تبين بعض المبادرات الايجابية التي تم فيها تعاون كافة الجهات على مستوى المحافظة والمركز، لتنفيذ مبادرات متميزة وبتمويل محدد، وبالتالي لا تقتصر المبادرات على مكونات مؤسسة التدريب، وإنما يجب إضافة مقترحات تتعلق بمحددات ومكونات المرونة، لتتمكن من تلبية الحاجات لسوق العمل، وبالتالي لتلائم توقعات الطلبة والأهالي بشكل مستمر. لذا فإن الاقتراحات بهذا الجانب تشمل:

1. تطوير مكونات مؤسسة التعليم والتدريب المهني لتلائم الحاجات: وهذا يشمل

- **تدريب المدربين:** في المجالات التي ستنم إضافتها، في المهارات المهنية المتخصصة التي تنقص، كما ضمان استمرار إطلاع كافة المدربين على التكنولوجيا الحديثة والتطورات في المهنة بشكل منظم، ومن خلال علاقة متواصلة مع سوق العمل.
- **التجهيزات والتدريب في سوق العمل:** إضافة التجهيزات التي تلزم لإضافة التخصصات المطلوبة، وإضافة المهارات الحديثة على المهن، ومواكبة ذلك. إن عملية المواكبة من خلال التجهيزات من الممكن أن تستنزف المؤسسات، لذا فمن الممكن الاستعاضة عن ذلك من خلال تدريب المدرب، وبناء شراكات مع سوق العمل، تضمن تدريب الطلبة على تلك التجهيزات في السوق، أو تبني أنماط جديدة كالتلمذة المهنية، أو زيادة فترة التدريب الميداني في سوق العمل بشكل ممنهج، مع التأكد من تغطية التدريب ما هو مطلوب.
- **المناهج والبرامج التدريبية:** بالطبع فإن إدخال تخصصات جديدة أو تطوير التخصصات القائمة يستدعي تطوير البرامج التدريبية والمناهج اللازمة. إن عملية تطوير المدربين، التي تمت خلال الفترة الماضية على تطوير البرامج التدريبية من خلال الوحدات النمطية، يفتح المجال أمام التطوير الذاتي للمدربين، والحذف والإضافة، استناداً إلى حاجات التطور في المهنة وحاجات التدريب، كما أن مشاركة المدرب ومشاركة سوق العمل في إعدادها تسهل الطريق أمام تكرار التجربة.
- **تقديم التدريب لأكثر من مستوى:** بينت الدراسة الحاجة ضمن المستويات الثلاث الأساسية كما الحاجة لتطوير المهارات والكفاءات، ما يتيح المجال أمام المؤسسات للاستفادة من المدربين/

ات، والتجهيزات، وتطوير البرامج التدريبية، لتقديم التدريب لأكثر من مستوى تدريبي، ما يتيح الفرصة لالتحاق المزيد من الشباب والشابات، وتخريجهم حسب المستوى المطلوب.

2. تطوير المرونة بالبرامج والتدريب، حسب ما اتفق عليه في الاستراتيجية الوطنية، وما تبين أن هناك حاجة للتطوير استناداً للدراسة، ويشمل تطوير المرونة العناصر التي تمكن المؤسسة من التعامل مع ما حولها، ومع الاحتياجات استناداً إلى الأسس الوطنية، واحتياجات المحافظة، وذلك يستدعي:

- الاستمرار في جمع معلومات سوق العمل: بشكل مستمر والحصول على احتياجات سوق العمل، وإجراء دراسات تتبعية للخريجين/ات، وتحليل الإقبال، كمؤشرات مهمة لاستمرار تطوير عملية التعليم والتدريب المهني.
- مؤسسة وتطوير العلاقة مع شركاء التعليم والتدريب المهني: بينت النماذج المذكورة في الدراسة أهمية وجود علاقة مؤسسة مع شركاء التعليم والتدريب المهني، تشمل أصحاب العمل والغرف التجارية والمحافظة ومكاتب العمل والمنظمات المجتمعية.
- اللامركزية في إدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني: إن المرونة تستدعي تحليل النتائج، واتخاذ القرارات، والاستفادة من الشركاء في التحليل، واتخاذ القرار والتنفيذ، مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات على مستوى الوطن والخطط الوطنية، لذا فإن المقترح المقدم يستدعي تحقيق درجات من اللامركزية يمكن الإدارات من تطوير درجة المرونة لديهم لتحقيق المواءمة.

ثالثاً: الاقتراحات المتعلقة بالنظام

بينت الدراسة وجود العديد من فرص العمل في مختلف القطاعات والحاجة لخريجي وخريجات التعليم والتدريب المهني، في مجالات متعددة، يتم أو لا يتم التدريب عليها حالياً، وبينت النتائج أنه، لتحقيق تلك المواءمة من تخريج المهنيين الملائمين في التخصصات المطلوبة، من أصحاب الخبرة والمتمكنين للمهارات المطلوبة والقادرين على التطور المهني باستمرار، واستيعابهم بسوق العمل ضمن المستوى المطلوب، يستدعي اتخاذ القرارات والإجراءات والسياسات من صناع القرار، ومتحملي المسؤولية تجاه نظام التعليم والتدريب المهني، وهذا يتطلب:

1. توحيد النظام ضمن المستويات وعكس ذلك على المؤسسات وسوق العمل: دلت النتائج على أن النظام بمستوياته ما زال غير مطبق في سوق العمل، ولا يستخدم لاعتماد البرامج المهنية التدريبية مع وجود العديد من القضايا المرتبطة بذلك، وذلك على الرغم من اعتماده وطنياً ضمن استراتيجية التعليم والتدريب المهني والاستراتيجية المعدلة، واعتماد التصنيف والتوصيف العربي وطنياً الذي يشملها، ما يتطلب بدء العمل على تطبيقها لضمان المواءمة بين ما هو مطلوب وما هو مقدم في سوق العمل.
2. الاستفادة من التجارب والنماذج المحلية وتعميمها: أشارت الدراسة إلى بعض النماذج المحلية والتجارب التي يتم تنفيذها من قبل إما مؤسسات أهلية أو قطاع خاص، أو تم تنفيذها سابقاً من خلال مشروع أو مبادرة، لذا فإنه من المقترح الاستفادة من تلك التجارب المحلية ودراساتها وتبنيها على مستوى وطني وتعميمها.

3. **الاستفادة من الائتلافات التي تم تشكيلها وتفعيل دور الغرف التجارية:** تبنى العديد من المشاريع والبرامج التي نفذت آليات للربط ما بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وما بين شركائها، ضمن ائتلافات تم تشكيلها على مستوى المحافظة، وقد دلت النتائج على قدرة تلك الائتلافات على تطبيق العديد من القضايا التطويرية للتعليم والتدريب المهني، لذا وجب دراسة تلك التجارب وتعميمها والتأكد من استمراريتها.
4. **توضيح التخصصات والمسارات لتشكيل المادة اللازمة للإرشاد والتوجيه:** من المهم تطوير المعلومات حول المهن والتخصصات واحتياجاتها في سوق العمل، والمعلومات المرتبطة بها حول فرص الالتحاق وغيرها، وذلك لتشكيل المواد اللازم استعمالها في مجال الإرشاد والتوعية.
5. **الاستفادة من نتائج الدراسات ومتابعتها باستمرار وخط السياسات أو الضغط على الجهات الأخرى للقيام بذلك:** بينت الدراسة العديد من القضايا التي تحتاج لسياسات على مستوى تطوير التعليم والتدريب، أو على مستوى تنظيم سوق العمل، أو حتى على مستوى العمل مع الجهات الأخرى، أو الضغط عليها للقيام المطلوبة، كتوفير الحماية للخريجين في سوق العمل، أو تقديم الإرشاد والتوعية تجاه التعليم والتدريب المهني وغيرها، أو استخدامها في تطوير برامج الإرشاد المدرسية لتعزيز الوعي تجاه التعليم والتدريب المهني.
6. **توحيد الهيكلية والقيادة وإشراك أصحاب العلاقة:** للقيام بجميع ما سبق، يحتاج التعليم والتدريب المهني لجسم موحد، يستطيع التعامل مع إشكالاته، وأخذ القرارات المشتركة المتعلقة بالقطاع، لا تلك المتعلقة بالمؤسسات فقط، وقيادة القطاع للتأثير في السياسات وخط السياسات المناسبة، بالتنسيق مع الجهات المختلفة المتعلقة بالتعليم والتدريب، وتلك المتعلقة بالتشغيل والاقتصاد والنوع الاجتماعي وغيرها.

7.2.2 اقتراحات متعلقة بالتشغيل وإعداد القوى البشرية والتطوير الاقتصادي

نتجت عن الدراسة مجموعة من الفجوات والاحتياجات التي تتطلب تدخلات محددة في مجال التشغيل، يتحمل مسؤوليتها أكثر من جهة، منها: وزارة العمل، ومكاتب العمل، ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، ومؤسسات مجتمعية مختلفة، كما هو مذكور ضمن الاقتراحات الآتية في المجال:

1. **تقديم الإرشاد والتوجيه المهني للخريجين قبل الالتحاق بالعمل، وتعريف الخريجين عن الفرص المختلفة أمامهم:** ومن المقترح أن يقدم هذا التدخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني لإعداد الطالب لدخول سوق العمل من جهة، وذلك قبل التخرج، كما من المقترح أن تقدمه مكاتب العمل للخريجين أثناء بحثهم عن عمل، لمعرفة متطلبات الأعمال المختلفة، وفرص الالتحاق بالأعمال المختلفة، كجزء من نظام معلومات سوق العمل.
2. **استمرار توفير معلومات سوق العمل حول الاحتياجات والواقع:** من قبل مكاتب العمل، وربطها مع المستويات المهنية والتخصصات التي تقدم ضمن هذه المستويات.
3. **برامج دعم الخريجين للتشغيل والتشغيل الذاتي:** إن تقديم برامج دعم الخريجين والخريجات للتشغيل تسهل عملية تعرف السوق على مهارات ومعارف وقدرات الخريج، وبالأخص في بعض المحافظات التي لا تثق بخريجي وخريجات المهني، أو لدى خريجات المهن غير التقليدية. كما أن برامج دعم إنشاء المشاريع الصغيرة تعد من الأهمية لدعم المبادرين والمبادرات في القطاع.

4. **تفعيل الحماية والمراقبة لسوق العمل وتفعيل الرقابة على تنفيذ القوانين:** تبين أن واقع الخريجين والخريجات في سوق العمل، من عدم تنفيذ الحد الأدنى للرواتب، وعدم توفر حماية لشروط العمل أحياناً تشكل عوامل طرد للخريجين والخريجات، لذا فإن وزارة العمل بالتعاون مع النقابات تستطيع القيام بهذا الدور.
5. **خط سياسات تشجيع المشاريع الصغيرة وتشجيع التدريب في تلك المشاريع من خلال قوانين تحفيزية:** سيساعد على زيادة تشغيل الخريجين والخريجات الجدد في تلك المنشآت.
6. **إشراك الخريجين في صنع السياسات والتوجهات والاستماع للإشكالات والمعيقات التي يعانون منها** يعد مفتاح تعديل وتطوير للنظام، ومن الممكن إشراكهم من خلال العديد من الآليات.
7. **خط سياسات تطويرية تسهم في تشغيل الخريجين والخريجات ومنها سياسات متعلقة بتنظيم سوق العمل، التي، بالضرورة، ستسهم في تطوير سوق العمل، وتشغيل الخريجين، وإعادة تأهيل العاملين والعاملات.**

7.2.3 اقتراحات متعلقة بتحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين

- إن فجوة الالتحاق بالتخصصات القائمة على أساس النوع الاجتماعي، بالرغم من حاجة سوق العمل للخريجات في التخصصات التقليدية وغير التقليدية، إضافة إلى فجوة المساهمة في سوق العمل من قبل الخريجات، تستدعي الخطوات والسياسات المناسبة لتعزيز المساواة في الالتحاق بالتعليم والعمل، إضافة إلى توفير الحماية وبرامج مساهمة لإدخالهن في سوق العمل، كما ذكر بالبند السابق، لذا فإنه على مؤسسات التعليم والتدريب المهني والوزارتين ووزارة شؤون المرأة ووحدات النوع الاجتماعي في الوزارتين العمل على:
1. **عدم قصر التخصصات على أساس الجنس، وإدماج المزيد من الفتيات في التخصصات المقدمة، وكذلك الشباب في التخصصات المقدمة للفتيات.**
 2. **التأكد من أن كافة مؤسسات التعليم والتدريب المهني توفر فرص الالتحاق لكلا الجنسين لضمان الالتحاق بالمحافظات المختلفة وبالتخصصات المختلفة.**
 3. **ضرورة توجيه برامج توعية لأهمية عمل المرأة، وإدماجها في القوى العاملة، وارتباط ذلك بالتنمية المجتمعية للفتيات قبل التخرج والتأهل.**
 4. **توجيه برامج التوعية المجتمعية لأهمية عمل النساء ودورهن في البناء والتنمية المجتمعية، والعمل على برامج وسياسات تشجع من عمل المرأة ومساهمتها بالقوى العاملة على الصعيد المجتمعي، وتشجع المشاركة في الأعباء العائلية.**
 5. **إضافة إلى ما سبق من الضروري إيلاء اهتمام لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال إجراء دراسة احتياجات تستطيع إيجاد الفرص المناسبة لهم، إضافة إلى خطوات تعزيز استيعابهم في المؤسسات التعليمية، للاستفادة من قانون التشغيل وحاجة السوق لتشغيلهم.**

المصادر والمراجع

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني:

1. 2006. مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني - النتائج الأساسية: 2006. رام الله، فلسطين
2. 2008، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007: المنشآت الاقتصادية، النتائج النهائية رام الله، فلسطين
3. 2009، تحديات مشاركة المرأة في سوق العمل والتدخلات المطلوبة. مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق. رام الله - فلسطين
4. a2011. تعداد المنشآت 2010، النتائج النهائية. رام الله - فلسطين.
5. b2011. فلسطين في أرقام 2010. رام الله - فلسطين
6. c2011. الفلسطينيون في نهاية عام 2011. رام الله - فلسطين.
7. d2011. كتاب محافظة الخليل الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
8. e2011. كتاب محافظة نابلس الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
9. f2011. كتاب محافظة رام الله الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
10. g2011. كتاب محافظة اريحا والاغوار الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
11. h2011. كتاب محافظة سلفيت الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
12. i2011. كتاب محافظة جنين الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
13. j2011. كتاب محافظة طولكرم الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
14. k2011. كتاب محافظة طوباس الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
15. l2011. كتاب محافظة ابيت لحم الإحصائي السنوي (2) رام الله- فلسطين.
16. m2011. كتاب محافظة قلقيلية الإحصائي السنوي (3) رام الله- فلسطين.
17. n2011. كتاب القدس الإحصائي السنوي رقم " 13 " رام الله - فلسطين.
18. p2011. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2010. رام الله - فلسطين
19. a2012. إحصاءات التجارة الخارجية المرصودة - السلع والخدمات، 2011: نتائج أساسية. رام الله - فلسطين.
20. b2012. أداء الاقتصاد الفلسطيني 2011. رام الله - فلسطين
21. c2012. التعداد الزراعي - 2010، النتائج النهائية - الضفة الغربية. رام الله - فلسطين.
22. d2012. الحسابات القومية بالأسعار الجارية والثابتة لسنوات متعددة. رام الله، فلسطين
23. e2012. كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2012. رقم " 13 ". رام الله- فلسطين.
24. f2012. المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات، 2012. رام الله - فلسطين.
25. a2013. أداء الاقتصاد الفلسطيني 2012. رام الله - فلسطين
26. b2013. تعداد المنشآت 2012، النتائج النهائية. رام الله - فلسطين.
27. c2013. مسح القوى العاملة التقرير السنوي: 2012. رام الله - فلسطين
28. رندة 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

مصادر أخرى:

29. أوبتموم للإستشارات والتدريب، 2012. م. رنده هلال وآخرون. مدى مواءمة التعليم والتدريب في كليات المجتمع مع احتياجات سوق العمل وتطلعات الخريجين/ات. مركز المرأة للدراسات والتوثيق. رام الله - فلسطين
30. سلطة النقد الفلسطينية، 2012. التقرير السنوي 2011. رام الله - فلسطين.
31. السلطة الوطنية الفلسطينية. 1999. الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني. رام الله - فلسطين
32. سويلم، عبد المجيد. 2005. مشكلات المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني. رام الله - فلسطين
33. مجالس التشغيل في المحافظة. نفذتها أوبتموم للاستشارات والتدريب: رنده هلال وآخرون بدعم من الوكالة الألمانية للتنمية GTZ وبالشراكة مع مجالس التشغيل والتدريب في المحافظات والشريك المحلي الوطني. 2010. الدراسة الاقتصادية لسوق العمل في المحافظة - ضمن التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي في محافظات رام الله والبيرة ونابلس وبيت لحم والخليل. رام الله - فلسطين
34. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وسلطة النقد الفلسطينية، 2013. المراقب الاقتصادي عدد رقم (32). ماس 2013، رام الله - فلسطين.
35. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2009. ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009، رام الله - فلسطين.
36. منتدى شارك الشبابي وأوبتموم للإستشارات والتدريب، / م. رنده هلال وآخرون. 2011. دراسة سوق العمل - أوضاع المهن المرتبطة بالتعليم المهني في السوق الفلسطيني - رام الله - فلسطين
37. منظمة العمل الدولية - مكتب العمل الدولي، 2013. تقرير المدير العام ملحق: وضع العمال في الأراضي العربية المحتلة. مؤتمر العمل الدولي: الدورة 102، 2013، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي - جنيف.
38. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، 2012. التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع 2012. الطبعة الأولى، اليونسكو - فرنسا.
39. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية الأونكتاد الاقتصاد الفلسطيني في القدس الشرقية، 2013. الصمود في وجه الضم والعزل والتفكك
40. نصر عطيان، وسارة الحاج علي. 2009. مشاكل المنشآت الصغيرة جداً والصغيرة والمتوسطة في فلسطين، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)
41. وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني ووزارة العمل الفلسطينية: 2010. استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين 3 نوفمبر 2010. رام الله - فلسطين
42. وزارة التربية والتعليم العالي، 2010. الاستراتيجية القطاعية وعبر القطاعية للتعليم: 2011-2013، رام الله - فلسطين
43. وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطيني. 2011. م. رنده هلال وآخرون. دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية للمشروع البلجيكي - دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين. رام الله - فلسطين
44. وزارة التربية والتعليم العالي، 2012. الكتاب الإحصائي السنوي: 2011-2012، رام الله - فلسطين
45. وزارة العمل، 2010. الاستراتيجية القطاعية للعمل: 2011-2013، رام الله - فلسطين
46. وزارة العمل، 2011. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، رام الله - فلسطين

1. Association for Civil Rights in Israel (ACRI), 2010. Failed Grade: Palestinian Education System in East Jerusalem 2010. ACRI
2. The Arab Chambers of Commerce and Industry, 2012. Perspective of Labour Market Towards Female Employment , 2012, Jerusalem
3. International Labour Organization. ILO , 2009. By OPTIMUM for consultancy. Hilal, R. Women in VET Needs Assessment – Labour market Study– in oPt. unpublished report
4. International Labour Organization. ILO , 2013a. Report of the Director-General. Appendix: The situation of workers of the occupied Arab territories. Geneva: ILO.
5. International Labour Organization. ILO. 2013b. Global Employment Trends for Youth 2013 – A generation at risk. Switzerland. ILO.
6. International Labour Organization. ILO. 2013c. Global Employment Trends 2013– Recovering from a second job dip. Geneva: ILO
7. International Labour Organization. ILO , 2012. Resolution Adopted by the International Labour Conference at its 101st session. Geneva: ILO
8. International Labour Organization. ILO.2004 . Human Resource Development Recommendation (No. 195): Education, Training and Lifelong learning. Geneva. ILO
9. UNESCO. 2001. Revised recommendations Concerning Technical and Vocational Education and Training. Paris. UNESCO
10. UNESCO. 2004. Bonn Declaration: Learning for Work. Citizenship and Sustainability. A UNESCO International meeting of TVET experts. Oct 2004. Bonn. Germany.
11. UNESCO. 2010. EFA Global Monitoring Report 2010: Reaching the Marginalized. Paris. UNESCO/Oxford University Press
12. UNESCO.2012. EFA Global Monitoring Report 2012– Youth and Skills: Putting Education to Work. Paris. UNESCO
13. UN-OCHA. 2012. East-Jerusalem Key Humanitarian Concerns Update. Jerusalem. OCHA
14. The World Bank. 2011. Building the Palestinian State: Sustaining Growth Institutions and Service Delivery. Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison Committee. April 13 2011
15. The World Bank. 2012. World Development Report 2013: Jobs. Washington. DC: World Bank. DOI:10.1596/978-0-8213-9375-2.
16. The World Bank. 2013a. Work Force Development: System Approach for Better Education Results. Country Report: Palestinian Territories.
17. The World Bank. 2013b. Fiscal Challenges and Long Term Economic Crises. Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison Committee. March 19, 2013

مقالات منشورة عبر مواقع شبكة الانترنت، تم الوصول إليها في ايار وحزيران ٢٠١٢

1. في الربع الأول... ارتفاع معدل البطالة في فلسطين بنسبة 27.5 % ينذر بتأزم الوضع الاقتصادي
<http://www.pbf.org.ps/site/?q=pages/view/7797>
2. 'الأونكتاد': أداء الاقتصاد الفلسطيني سيزداد سوءاً
<http://www.wafa.ps/arabic/index.php?action=detail&id=137961>
3. سلطة النقد تتوقع استمرار التباطؤ في الاقتصاد الفلسطيني خلال العامين الحالي والقادم
<http://www.pbf.org.ps/site/?q=pages/view/7836>
4. بكدار " : العام 2012 شهد أزمة مالية عميقة قد تستمر للعام الحالي ارتفاع ملحوظ في نسبة البطالة والقطاع الزراعي الأكثر تضرراً
<http://www.pbf.org.ps/site/?q=pages/view/6843>
5. قطاع الإنشاءات الفلسطيني رهن إشارة المانحين ساهم بـ 9.5% من الدخل القومي في عام 2012 وبحوالي 12 % من نسبة التشغيل
<http://aqarfelesteen.ps/6834.html>
7. جمعية حقوق المواطن بـ(إسرائيل): 80 % من فلسطينيين شرقي القدس يعيشون تحت خط الفقر
<http://www.pbf.org.ps/site/?q=pages/view/7261>
8. خالد محمد الصويص واقع الصناعة في محافظة طولكرم من وجهة نظر رجال الأعمال والتجار(المشكلات والحلول المقترحة)
<http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/articles/>

احصاءات رسمية غير منشورة:

1. احصاءات العضوية في الغرف التجارية والصناعية والزراعية
2. احصاءات التعليم في وزارة التربية والتعليم العالي
3. احصاءات المراكز الثقافية من وزارة التربية والتعليم
4. احصاءات المراكز المهنية من وزارة العمل
5. احصاءات مراكز التأهيل من وزارة الشؤون الاجتماعية
6. احصاءات مؤسسات التعليم والتدريب المهني التابعة لرابطة مؤسسات العليم 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/>
7. <http://www.tvet.ps/>
8. <http://www.UNRWA.org/>



الملاحق

قائمة الملاحق

1. الملحق رقم 1: قائمة الحضور والمشاركين/ات بالورش واللقاءات الجماعية
2. الملحق رقم 2: مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية ضمن المستويات الأساسية والتخصصات والمحافظة المستهدفة
3. الملحق رقم 3: بعض الإحصاءات الاقتصادية للمحافظات والقطاعات
4. الملحق رقم 4: ملحق الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقطاعات المختلفة
 - 4.1 توزيع العينة
 - 4.1.1 توزيع العينة - الضفة الغربية
 - 4.1.2 توزيع العينة - المحافظات
 - 4.2 تفصيل العمالة وتوزيعها حسب خريجي التعليم والتدريب المهني والجنس
 - 4.2.1 تفصيل العمالة - الضفة الغربية
 - 4.2.2 توزيع العاملين حسب القطاع ومجال التوظيف
 - 4.2.3 توزيع العاملين حسب خريجي التعليم والتدريب المهني
 - 4.2.4 تفصيل العمالة - المحافظات
 - 4.3 واقع المنشآت والتوقعات المستقبلية والتحديات التي تواجهها
 - 4.3.1 واقع المنشآت وتوقعات الإنتاج
 - 4.3.2 الإشكالات التي تعانيها المنشآت بما فيها نقص العمالة المهنية المدربة
 - 4.3.3 التطورات المتوقعة والطلب على التوظيف
5. الملحق رقم 5: ملحق الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقطاعات المختلفة
 - 5.1 الاحتياجات الكمية للعمالة المهنية المدربة
 - 5.2 المهارات المهنية المطلوبة والتي تنقص العاملين
 - 5.3 الاستفادة والاحتياجات من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والغرف التجارية
 - 5.3.1 الاستفادة والاحتياجات من مؤسسات التعليم والتدريب المهني
 - 5.3.2 مجالات الاستفادة من الغرف التجارية
 - 5.3.3 مجالات تدريب العاملين في المنشأة
 - 5.3.4 مقترحات لتطوير التعليم والتدريب المهني والموائمة مع سوق العمل
6. الملحق رقم 6: استمارة صاحب العمل: الاحتياجات التدريبية من المهن والعمالة المهنية المدربة

1 الملحق رقم 1: قائمة الحضور والمشاركين / ات بالورش واللقاءات الجماعية

1.1 قائمة المشاركين في اللقاء الجماعي: الجنوب: محافظتي بيت لحم والخليل 2013/6/26

الرقم	الاسم	الجهة / المؤسسة
1	م. نصر غانم	مدير المشروع
2	م. رندة هلال	المستشارة الوطنية للمشروع
3	سميرة ابو غليون	بوليتكنيك الخليل
4	عبد المنعم زاهدة	كلية العروب
5	علي قديمات	مديرية العمل
6	محمود المعدي	مكتب عمل ترقوميا
7	ايمن زلوم	جامعة الخليل
8	زياد القواسمة	المدرسة الصناعية
9	رفيق ابو داود	الخليل الصناعية
10	نزار عمرو	بوليتكنيك الخليل
11	اشرف الزغير	بوليتكنيك الخليل
12	نور طهوب	الغرفة التجارية
13	زين الدين المحتسب	الجمعية الاسلامية
14	بلال المحتسب	الجمعية الاسلامية
15	محمد ابو ريان	حلحول للتدريب
16	نفين عوادة	دار المهنية
17	مامون راشد	قطاع خاص
18	وليد الدويك	قطاع خاص
19	اسامة جراد	مديرية الزراعة
20	علاء الدابيع	مكتب عمل حلحول
21	لبنا قنبي	مكتب التشغيل
22	ميساء الجمل	مكتب التشغيل
23	حسن عطاونة	وزارة العمل
24	هديل وزوز	مكتب التشغيل
25	عبير ابو سنية	مكتب التوظيف
26	روان الرجبي	مكتب التوظيف
27	منار ابو سنية	مكتب العمل
28	نادية عقلم	وزارة العمل
29	جلال السلايمة	بوليتكنيك الخليل
30	علاء علي عمر	غرفة التجارية
31	خيار جرادة	مكتب العمل
32	سري شحادة	الغرفة التجارية

إضافة ل7 خريجات

1.2 قائمة المشاركين في اللقاء الجماعي: الوسط: محافظات القدس ورام الله والبيرة واريحا 2013/7/2

الرقم	الاسم	الجهة / المؤسسة
1	م. نصر غانم	مدير المشروع
2	م. رندة هلال	المستشارة الوطنية للمشروع
3	م. نضال خوري	مساعد مدير المشروع
4	قاسم ابو حديد	الشركة الفلسطينية بال سيف
5	تالة بدير	محافطة رام الله والبيرة
6	عبد الرحمن الطرمان	جمعية انعاش الأسرة
7	حسن محمود	خريج
8	حسام عريقات	غرفة تجارة محافظة أريحا
9	محمود الغول	محلات الغول لقطع السيارات
10	لنا انور	خريجة
11	مجدولين قراعين	غرفة تجارة محافظة القدس
12	يحيى مسودة	غرفة تجارة محافظة القدس
13	وفاء المالكي	خريجة
14	عمر اسحق كرام	كلية وجدي الجامعية
15	فادي فطافطة	شركة القدس للمستحضرات الطبية
16	نياز ضيف الله	كلية فلسطين التقنية للبنات - رام الله
17	ميس عودة	خريجة
18	ملاك علي	خريجة
19	عادل وحيد	مشغل الاقصى لتشكيل المعادن
20	سماح اديب ابو علي	شركة كهرباء القدس
21	حمزة مصطفى	مركز تدريب مهني بيت عور
22	رامي عفانة	شركة المشروبات الوطنية كوكا كولا
23	د. محمد الاعرج	وزارة العمل
24	عمر احمد ريان	خريج
25	رياض صافي	محافطة رام الله والبيرة
26	مفيد عودة	مدرسة دير دبوان الصناعية
27	حنين بركات	خريجة

الرقم	الاسم	الجهة / المؤسسة
28	آية شكوكاني	خريجة
29	يوسف أمين	شركة امين لصناعة الالمنيوم
30	زكي الافغاني	شركة كهرباء محافظة القدس
31	حسن شومان	الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني
32	ثابت ابو الروس	جمعية انعاش الاسرة
33	محمد عمر عليان	مكتب المهندس حامد شوخة
34	ايمن حسين الميمي	غرفة تجارة محافظة رام الله والبيرة
35	نائلة جويلس	غرفة تجارة محافظة القدس
36	مجد الفروخ	غرفة تجارة محافظة القدس
37	رسمية محمود	صاحبة مشروع
38	امتيان محمود حسين	صاحبة مشروع ومدرسة ازياء
39	عرفات نخلة	اتحاد العمال المهنية
40	لؤي القطو	شركة الامين للتقنيات

1.3 قائمة المشاركين في اللقاء الجماعي: محافظات نابلس والشمال 2013/6/30

الرقم	الاسم	المؤسسة / الجهة / الشركة
1	م. نصر غانم	مدير المشروع
2	م. نضال خوري	مساعد مدير المشروع
3	صالح عبد احمد ياسين	مديرية تربية جنوب نابلس
4	أسماء سامر حشاش	كلية هشام حجاوي التكنولوجية
5	غدير جمال الصليبي	كلية هشام حجاوي التكنولوجية
6	شفاء خريم	كلية هشام حجاوي التكنولوجية
7	منوى طبعوني	مركز تدريب مهني نابلس
8	عبد الحفيظ صلاحات	مركز تدريب مهني نابلس
9	عامر محمد خالد	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
10	احمد عادل خليل سليم	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
11	أحمد شحروري	باحث ميداني
12	غادة عالول	مديرية الشؤون الاجتماعية - مركز تدريب الفتيات
13	زهير شتيوي	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
14	منصور السعدي	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
15	لينا شتية	جامعة القدس المفتوحة - نابلس
16	حنين خالد دياب	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
17	عادل قدورة عادل خطاطبة	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
18	رزون شاهين	جمعية الاتحاد النسائي - نابلس
19	مؤمن الصدر	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
20	أحمد محمد أحمد عوده	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
21	حنين جردانه	مديرية الشؤون الاجتماعية - نابلس
22	سمر ابو شمط	كلية الروضة للعلوم المهنية / نابلس
23	مجدولين عزت عمر رواجبه	باحثة ميدانية
24	نضال عبد اللطيف أبو شلبك	شركة جلوبال تك
25	ابراهيم رفعت ابو حجله	محل ابراهيم ابو حجله
26	راضي محمد حافظ الوني	شركة عمرا لتقنية المعلومات
27	عصام زاهي القدع	شركة النشيط للتجارة العامة

الرقم	الاسم	المؤسسة / الجهة / الشركة
28	عبادة جمال	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
29	حنين مصطفى حبش	جمعية رعاية الكفيف
30	عبد المعطي الكوني	جمعية رعاية الكفيف
31	سامي محمد سعيد ابو منصور	ابو منصور الزراعية
32	مراد جبرين علي عوض	كلية مجتمع النجاح - جامعة النجاح
33	نضال وليد خوري	المشروع البلجيكي
34	زكي ركان علاونة	مدرسة نابلس الثانوية الصناعية
35	حمد الله صابر	مركز تدريب مهني نابلس
36	اسماء حنون	مجلس التدريب والتشغيل - نابلس
37	سمية الصفدي	مركز شؤون المرأة والاسرة
38	انصاف عوده	جمعية يالو
39	نعيم ملحيس	غرفة تجارة نابلس - مدخل بيانات
40	وليد بني عوده	مركز تدريب مهني نابلس
41	رزان الزربا	مركز تدريب مهني نابلس
42	امجد ياسين	مركز تدريب مهني نابلس
43	رنا الحمد الله	مديرية الشؤون الاجتماعية / نابلس
44	انس عابد	كلية مجتمع النجاح الوطنية
45	عطاالله عنبتاوي	كلية مجتمع النجاح الوطنية
46	عبد الله احمد عبدالله صلاحات	جامعة النجاح الوطنية / الهندسة
47	صقر عماد غالب صلاحات	جامعة فلسطين التقنية / الهندسة
48	لانا بهاء الدين الفارس	باحثة ميدانية
49	زينة زغبى	مركز شؤون المرأة والاسرة
50	ايار بريك	غرفة تجارة نابلس
51	خالد مصلح	غرفة تجارة نابلس
52	عمر هاشم	غرفة تجارة نابلس
53	حسام حجاوي	غرفة تجارة نابلس
54	احمد عكوبة	غرفة تجارة نابلس
55	عمار بشناق	غرفة تجارة نابلس - مدخل بيانات

1.4 قائمة المشاركين في التحليل الأولي للبيانات – 2013/5/16

الرقم	الاسم	الجهة / المؤسسة	الوظيفة
1	م. نصر غانم	المشروع البلجيكي	مدير المشروع
2	م. رنده هلال	المشروع البلجيكي	المستشارة الوطنية للمشروع
3	م. نضال خوري	المشروع البلجيكي	مساعد مدير المشروع
4	سوسن صائل أبو شنب	وزارة العمل	مديرة برامج
5	نسرين وجيه بري	وزارة العمل	مدير التطوير
6	عبد الله السيلاوي	وزارة العمل	مشرف
7	ثائر ثابت	وزارة التربية والتعليم	صحفي
8	ايداد بريك	غرفة تجارة وصناعة نابلس	مساعد مدير التدريب
9	شفاء ديرية	وزارة العمل	رئيس قسم
10	محمد ذيب	وزارة العمل	مدير
11	محمود نجوم	وزارة العمل	مدير عام التدريب المهني
12	اسامة اشتية	وزارة التربية والتعليم	قائم بأعمال مدير التعليم المهني
13	عبير داغرة	وزارة العمل – وحدة النوع الاجتماعي	مدير دائرة
14	عاصم أبو بكر	وزارة العمل / التشغيل	مدير دائرة التنمية
15	زبيدي حمائل	GIZ التعاون الألماني	–
16	خضر حسن اشتية	مدرسة سلفيت الصناعي	مدير المدرسة
17	بسام صالح	المشروع البلجيكي	مستشار
18	زياد جويلس	وزارة التربية والتعليم	مدير عام التعليم التقني
19	أيمن الميمي	غرفة تجارة وصناعة رام الله والبيرة	مدير التدريب

1.5 قائمة المشاركين في الورشة النهائية – 2013/7/4

الرقم	الاسم	الجهة / المؤسسة	الوظيفة
1	م. نصر غانم	المشروع البلجيكي	مدير المشروع
2	م. رنده هلال	المشروع البلجيكي	المستشارة الوطنية للمشروع
3	م. نضال خوري	المشروع البلجيكي	مساعد مدير المشروع
4	أ. هيلدا عواد	المشروع البلجيكي	مديرة مكتب المشروع
5	سوسن صائل أبو شنب	وزارة العمل	مديرة برامج
6	نسرين وجيه بري	وزارة العمل	مدير التطوير
7	حسام قرادة	المؤسسة الدولية للشباب IYF	مدير برامج
8	عبد الله السيلاوي	وزارة العمل	مشرف
9	ثائر ثابت	وزارة التربية والتعليم العالي	صحفي

الرقم	الاسم	الجهة / المؤسسة	الوظيفة
10	اياذ بريك	غرفة تجارة وصناعة نابلس	مساعد مدير التدريب
11	بسام خليفة	وزارة التربية والتعليم العالي	رئيس قسم المعلومات
12	ساهرة حسن البطة	وزارة التربية والتعليم العالي	-
13	محمود نجوم	وزارة العمل	مدير عام التدريب المهني
14	زكي الأفغاني	شركة كهرباء القدس	مدير مركز التدريب
15	عبير دغرة	وزارة العمل - وحدة النوع الاجتماعي	مدير دائرة
16	تحسين يقين	وزارة التربية والتعليم العالي - وحدة النوع الاجتماعي	-
17	بسام صالح	المشروع البلجيكي	-
19	عاصم أبو بكر	وزارة العمل / التشغيل	مدير دائرة التنمية
20	زبيدي حمائل	التعاون الألماني GIZ	-
21	سابينا جابور	التعاون الألماني GIZ	-
22	بسام شرف	وزارة التربية والتعليم العالي	-
23	بسام صالح	المشروع البلجيكي	خبير مناهج
24	حنان جبريل	NEIT المعهد الوطني لتكنولوجيا المعلومات	-
25	ايناس جوزع	كلية الشهيد أبو جهاد	مدير عام
26	ميمون سليمان	كلية الشهيد أبو جهاد	التدريب المهني
27	محمد ذيب	وزارة العمل	مدير المتابعة المهنية
28	تيسير اسعيد	غرفة تجارة وصناعة الخليل	مدير التدريب
29	هبة أسامة عبد المجيد	كلية فلسطين التقنية للبنات	-
30	هلدا عواد	المشروع البلجيكي	مديرة مكتب المشروع
31	علاء علي عمرو	غرفة تجارة وصناعة الخليل	مساعد مدير التدريب
32	اسامة اشتيه	وزارة التربية والتعليم العالي	قائم بأعمال مدير عام
33	ايمن الميمي	غرفة تجارة وصناعة رام الله والبيرة	مدير التدريب
34	علي مهنا	اتحاد الغرف التجارية	مدير التخطيط
35	سعدي المصري	الاحصاء الفلسطيني	مدير مشروع
36	انتصار صيام	وزارة العمل	رئيس قسم
37	زين طوقان	وزارة العمل	موظف تشغيل
38	ويلي ديمير	التعاون البلجيكي BTC	ممثل التعاون البلجيكي
39	ثيري فوبورت	التعاون البلجيكي BTC	مستشار مشاريع التعليم

2 الملحق رقم 2: مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية ضمن المستويات الأساسية والتخصصات والمحافظة المستهدفة¹

جدول 2.1م: مسح مؤسسات التعليم والتدريب المهني في الأراضي الفلسطينية ضمن المستويات الأساسية والتخصصات والمحافظة المستهدفة (الجدول الأول من جدولين: 33 مجالا من 71)

المحافظة	المؤسسة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
		كهرباء /استعمال	الانكسار /التحكم الصناعي	صناعة حاسوب	الاجتماعيات /تكنولوجيا	رائف ووظفزيون	صناعة الاجهزة الالكترونية والحاسوب	كهرباء سيارات	ميكانيك سيارات	صناعة الاذونات /صناعة الاذونات	التصنيع والتدريب	جراحة ونسوية	حادثة /حادثة	الوظائف	الخارجة /الخارجة	تتجه وديكور	البناء والساحة	الطابعة /الطابعة	الحلاقة /الحلاقة	ازياء و/الاجهزة /ملايس /الاجهزة /ملايس	التفصيل	تدوير واستقبال	الابتاع الجواني	تجسين ومهان	سكارتا واتعة	السكارتا التتجهية	السكارتا الطبية	سكارتا اخرى /فصائية /... مهنية	الرسم المعماري/ Auto Cad	البراط	انتاج خدمة الطعام وطهي الطعام	موسيقى	الصور والفيديو	
الخليل	مدرسة الخليل الثانوية الصناعية	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓																									
	مدرسة بنات دور الثانوية المهنية																																	
	مدرسة العروس الزراعية المهنية																																	
	مركز الحقل للتدريب المهني																																	
	مركز تحويل للتدريب المهني	✓	✓	✓	✓			✓	✓																									
	بوليتكنيك فلسطين																																	
	المركز الاجتماعي لتأهيل الفتيات		✓	✓	✓																													
	مركز صافى التلقين للتعليم والتدريب المهني																																	
	المراكز الثقافية (22 مركز)	3	3	3	2	0	✓		✓																									
	مدرسة السالزيان ص	✓																																
بجّة	مركز بيت جالا للتدريب المهني	✓																																
	مركز تدريب مهني السالزيان	✓	✓						✓																									
	كلية مجمع دوليتا قومي - بيت جالا																																	
	كلية دار الحكمة / دائرة التعليم المستمر																																	
	مركز المستقبل المهني للتكنولوجيا																																	
	مركز شراخ للدورات والتدريب																																	
	المراكز الثقافية (18 مركز)	1																																
	مركز التدريب المهني / جمعية البنات السجينة	4	1	0	✓																													
	جمعية البنات السجينة	✓																																
	المراكز الثقافية (9 مراكز)	1																																
نابلس	مدرسة عبد الله بن الحسين ص	✓																																
	مدرسة للتعليم العربي - القدس	✓	✓																															
	الغربية ص (الوقاف)	✓																																
	مركز التدريب المهني / الاتحاد الوطني السلمي																																	
	جمعية البنات السجينة / مركز التدريب المهني																																	
	مركز التأهيل للتعليم المهني / بداية التكنولوجيا	✓																																
	المراكز الثقافية (7 مراكز)	2																																
	القدس وعضو أعضائها	6	1	2	0	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	0	2	3	2	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0

1 تم إجراء هذا الجدول لغايات الدراسة ولعدم توفر مسح شامل للمؤسسات التعليمية والتدريب المهني حسب التخصصات ونوع المؤسسة والمحافظة.

2 مصدر المعلومات: وزارة التربية والتعليم ووزارة الشؤون الاجتماعية ورابطة المؤسسات غير الحكومية أيار -حزيران 2013

[illegible]

3 الملحق رقم 3: بعض الإحصاءات الاقتصادية للمحافظات والقطاعات

الجدول 1.3م: توزيع عدد المنشآت والعاملين على القطاعات الاقتصادية حسب تعدادات 1997, 2004, 2007, 2012

النشاط الاقتصادي	1997						2004						2007						2012			
	عدد المنشآت			عدد المشتغلين			عدد المنشآت			عدد المشتغلين			عدد المنشآت			عدد المشتغلين			عدد المنشآت		عدد المشتغلين	
	إناث			ذكور			إناث			ذكور			إناث			ذكور			إناث		ذكور	
	المجموع			المجموع			المجموع			المجموع			المجموع			المجموع			المجموع		المجموع	
الزراعة (تربية الماشية والحيوانات الأخرى)	9,172	1,640	7,532	6,075	2,262	8	2,254	362					14,572	3,249	11,323	6,976	12,283	2,552	9,731	5,881	211	2,262
التعدين واستغلال الحاجر																						
الصناعة التحويلية	51,296	14,813											62,832	8,363	54,469	15,340	56,565	5,291	51,274	13,177	60,877	9,581
إمدادات الكهرباء والمياه	886												3,064	87	2,977	477	2,639	94	2,545	510	1,272	4
قطاع الإنشاءات	526												4,557	303	4,254	627	5,067	298	4,769	704	3,861	250
تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات والدراجات													626	68	626	477	5,067	298	4,769	704	3,861	250
الفنادق والطعام													111,829	9,958	101,871	59,253	99,333	6,983	92,350	55,048	65,722	4,263
النقل والتخزين والاتصالات													10,266	973	9,293	4,643	9,908	802	9,146	4,192	5,736	336
الوساطة المالية													7,540	997	6,543	1,215	7,664	800	6,864	873	3,285	232
الأنشطة العقارية والإيجارية													5,331	844	4,487	9,934	1,730	8,204	3,902	6,779	1,327	5,452
الصحة والعمل الاجتماعي													6,941	9,645	4,260	15,102	6,146	8,956	3,682	10,613	4,592	6,021
أنشطه الخدمة الاجتماعية والمنصفيه الأخرى													15,020	8,433	7,587	15,452	4,758	10,694	6,414	7,331	1,504	5,827
المجموع	296,965	55,267	241,698	109,686	257,587	39,689	217,898	97,279	191,361	31,171	160,190	76,962										

عدد المنشآت العاملة والمشتغلين فيها في القطاع الخاص والقطاع الأهلي والشركات الحكومية وعدد المشتغلين حسب تعدادات 1997, 2004, 2007 و 2012 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (ما عدا الزراعة لتعداد 2012)، مصدر المعلومات المنطقة: قطاع الزراعة 2012 لغايات المقارنة: العاملين من مسح القوى العاملة 2012، وعدد المنشآت من التعداد الزراعي 2012

1 لقد أصدر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني التعداد الزراعي الأول عام 2010 / 2011 حيث أصبح يشير لقطاع الزراعة من خلال الحيازات الزراعية لا عدد المنشآت، ولقد تم استعمال المعلومات المتعلقة بعدد المنشآت من تعداد 2010 للمنشآت لغايات المقارنة

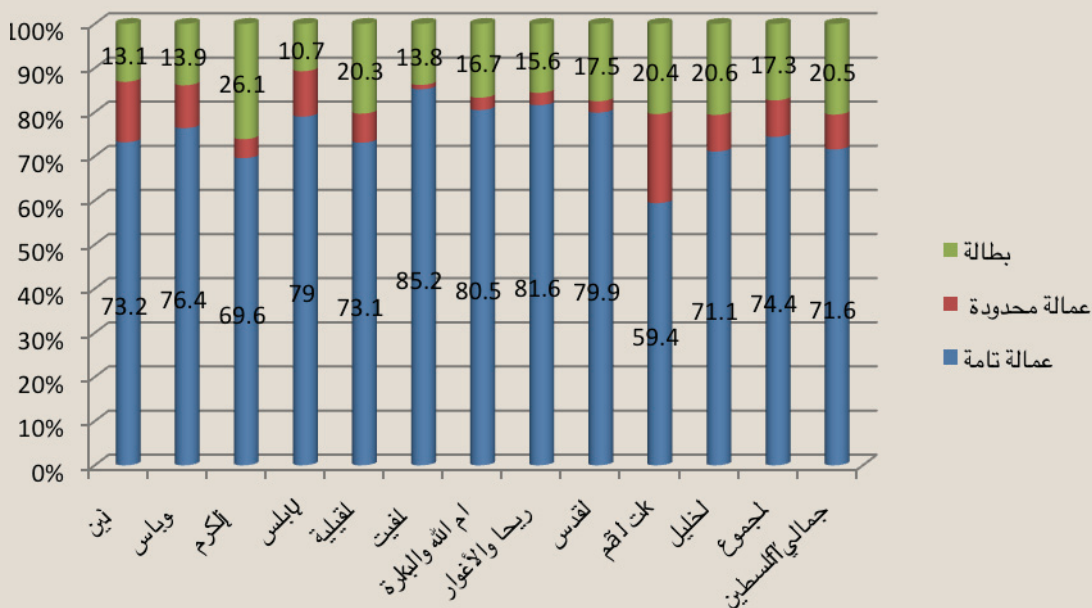
الجدول 3.3م: عدد الحيازات الزراعية في الأراضي الفلسطينية حسب نوع الحيازة والمحافظة، 2010²/2011

المجموع	نوع الحيازة			المنطقة / المحافظة
	مختلطة	حيوانية	نباتية	
105,238	22,976	10,501	71,761	الأراضي الفلسطينية
85,885	19,548	7,643	58,694	الضفة الغربية
13,375	3,630	762	8,983	جنين
2,786	925	256	1,605	طوباس
7,626	1,308	325	5,993	طولكرم
12,859	3,266	903	8,690	نابلس
4,488	1,296	97	3,095	قلقيلية
4,504	789	123	3,592	سلفيت
10,415	1,315	552	8,548	رام الله والبيرة
1,540	294	662	584	أريحا والأغوار
2,752	406	853	1,493	القدس
6,713	1,544	1,071	4,098	بيت لحم
18,827	4,775	2,039	12,013	الخليل

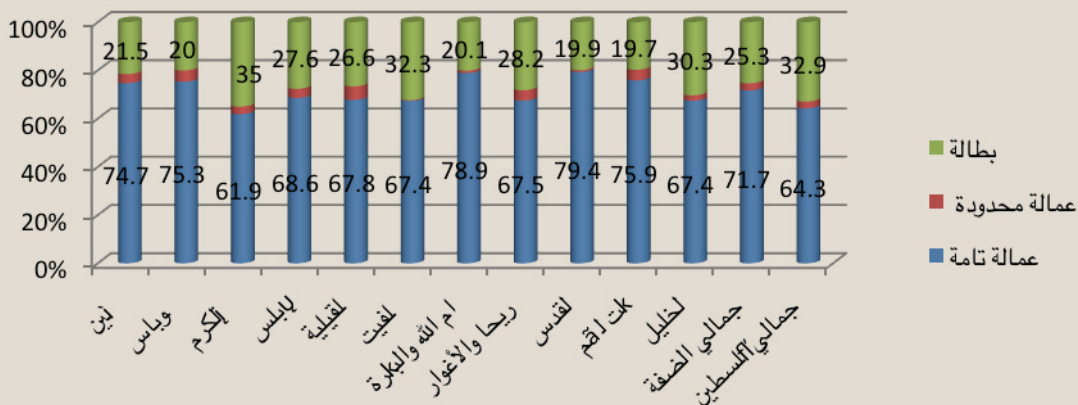
لقد أصدر الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني التعداد الزراعي الأول عام 2010/2011 حيث أصبح يشير إلى قطاع الزراعة من خلال الحيازة الزراعية.

2 المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012. كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2012. رقم *13. رام الله- فلسطين.

الشكل 3.1م:التوزيع النسبي للعاملين الذكور في محافظات الضفة الغربية



الشكل 3.2م التوزيع النسبي للعاملات الإناث في محافظات الضفة الغربية



4 الملحق رقم 4: ملحق الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقطاعات المختلفة

4.1 توزيع العينة

4.1.1 توزيع العينة - الضفة الغربية

جدول م(4.1.1.1): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب مكان المنشأة داخل المحافظة

مكان المنشأة داخل المحافظة	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
مدينة / بلدة	3081	%83.7
قرية	544	%14.8
مخيم	56	%1.5
المجموع	3681	100%

جدول م(4.1.1.2): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب ملكية المنشأة

ملكية المنشأة	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
قطاع عام / حكومي	13	%0.4
قطاع أهلي	22	%0.6
قطاع خاص	3643	%99.0
سلطة محلية	2	%0.1
المجموع	3680	100

جدول م(4.1.1.3): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب الشكل القانوني للقطاع الخاص

الشكل القانوني	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
منشأة فردية	2858	%78.5
شركات الواقع / المحاصة	230	%6.3
شركة مساهمة خاصة	236	%6.5
تضامن / شراكة عادية	279	%7.7
شركة مساهمة	7	% 0.2
أخرى	30	% 0.8
المجموع	3640	%100

جدول م(4.1.1.4): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب منشأة عائلية أم غير عائلية

النسبة المئوية للمنشآت	عدد المنشآت	الشكل القانوني
60.5%	2224	نعم
39.2%	1441	لا
0.4%	13	لا أعرف
100%	3678	المجموع

جدول م(4.1.1.5): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب ملكية المنشأة

النسبة المئوية للمنشآت	عدد المنشآت	ملكية المنشأة
86.5%	3169	منشأة مفردة بدون فروع
9.2%	337	لديها فرع واحد فقط (إضافة للمركز)
2.9%	107	لديها 2-3 فروع (إضافة للمركز)
1.4%	52	لديها أكثر من 3 فروع (إضافة للمركز)
100%	3665	المجموع

جدول م(4.1.1.6): عدد المنشآت والنسبة المئوية لمزاولة النشاط والنسبة المئوية للمنشآت حسب القطاع الاقتصادي

النسبة المئوية لمزاولة القطاع	النسبة المئوية للمنشآت التي تزاوّل القطاع	عدد المنشآت التي تزاوّل القطاع	القطاع الاقتصادي
9.6%	10.7%	393	الزراعة والصيد والحراجة
2.9%	3.2%	119	التعدين وإستغلال المحاجر
20.1%	22.3%	819	الصناعة التحويلية
0.4%	0.5%	17	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه
0.9%	1.0%	37	قطاع الإنشاءات
45.4%	50.4%	1854	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات
6.3%	7.0%	256	الفنادق والمطاعم
0.4%	0.5%	18	النقل والتخزين والاتصالات
3.6%	3.9%	145	الأنشطة العقارية والايجارية وأنشطة المشاريع الأخرى
10.4%	11.6%	426	أخرى
100.0	111.1	4084	المجموع

جدول م(4.1.1.7): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لمزاولة النشاط والنسبة المئوية للمنشآت حسب مجالات التوظيف

النسبة المئوية لمجال التوظيف	النسبة المئوية للمنشآت التي فيها مجال التوظيف	عدد المنشآت التي يوجد فيها مجال التوظيف	مجال التوظيف
2.4%	3.6%	132	الكهرباء
2.6%	3.9%	143	الإلكترونيات
1.1%	1.6%	60	الاتصالات
1.0%	1.5%	56	تكنولوجيا المعلومات
14.7%	22.2%	815	المهن الإدارية والمالية
3.5%	5.3%	194	النجارة والديكور
3.6%	5.4%	197	المعادن
0.4%	0.6%	21	التكييف والتبريد
3.0%	4.5%	164	الصناعات النسيجية والجلدية
0.5%	0.8%	29	الطباعة والتجليد
4.6%	6.9%	255	الفنادق والمطاعم
0.9%	1.3%	49	الإنشاءات (مهن البناء)
6.1%	9.2%	338	صيانة المركبات والآليات
7.8%	11.7%	431	الزراعة والتربية الحيوانية
1.7%	2.5%	92	الحرف اليدوية
4.6%	6.9%	253	رعاية الشعر والبشرة
34.2%	51.5%	1894	مهن البيع
0.3%	0.5%	17	الفنون
0.5%	0.7%	26	مهن اعلامية
0.1%	0.2%	6	السياحة
6.7%	10.1%	371	أخرى
100%	151%	5543	المجموع

جدول م (4.1.1.8): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لمزاولة النشاط والنسبة المئوية للمنشآت حسب تخصصات التوظيف

النسبة المئوية للتخصص	النسبة المئوية للمنشآت التي توظف التخصص	عدد المنشآت التي توظف التخصص	تخصص التوظيف (المهنة)
%0.8	%1.4	52	تمديدات كهربائية
%1.4	%2.4	87	صيانة الأجهزة المنزلية
%1.0	%1.8	67	إلكترونيات صناعية
%0.2	%0.4	15	لف موتورات
%0.7	%1.2	44	صيانة الأجهزة المكتبية
%0.9	%1.6	57	صيانة أجهزة حاسوب
%0.2	%0.4	15	صيانة وبرمجة لواقط المحطات الفضائية
%0.6	%1.1	40	صيانة الأجهزة الخلوية
%0.2	%0.4	15	راديو وتلفزيون
%0.1	%0.1	4	صيانة الأجهزة الطبية
%2.1	%3.6	131	الحداثة واللحام
%1.3	%2.3	86	الألمنيوم
%0.5	%0.8	30	خرائط وتسوية
%0.5	%0.9	33	أدوات صحية
%0.0	%0.1	3	تدفئة مركزية
%0.3	%0.5	19	تكييف وتبريد
%2.8	%4.8	176	النجارة
%1.1	%1.9	68	تنجيد فني وديكور
%0.2	%0.4	13	الرسم المعماري
%0.3	%0.5	19	البلاط
%0.2	%0.4	14	بناء ومساحة
%0.2	%0.4	14	صيانة المباني
%3.0	%5.3	193	ميكانيك السيارات
%2.0	%3.4	126	كهرباء السيارات
%1.1	%1.9	71	دهان وتجليس سيارات
%0.6	%1.0	36	الطباعة
%12.6	%22.0	805	المحاسبة

النسبة المئوية للتخصص	النسبة المئوية للمنشآت التي توظف التخصص	عدد المنشآت التي توظف التخصص	تخصص التوظيف (المهنة)
%2.5	%4.3	157	السكرتاريا التنفيذية
%4.0	%6.9	254	التجميل وتصفيف الشعر
%0.4	%0.8	28	التصميم الجرافيكي
%1.0	%1.8	67	الحرف اليدوية
%0.4	%0.7	24	صناعة المجوهرات
%2.6	%4.6	169	الخياطة وتصميم الأزياء
%0.4	%0.6	23	فندقة
%4.2	%7.3	268	إنتاج طعام / طبخ
%1.6	%2.8	102	زراعة
%4.3	%7.4	272	إنتاج غذائي
%6.2	%10.8	395	تربية حيوانية
%0.1	%0.2	8	وسائط متعددة (ملتي ميديا)
%0.5	%0.9	33	التصوير
%0.0	%0.1	3	تقنيات صوت وضوء
%0.1	%0.2	6	صناعة الأفلام
%0.1	%0.2	8	إدلاء سياحين
%0.0	%0.1	2	إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر
%36.6	%63.8	2338	أخرى (مهن البيع والتسويق وتقديم الطعام وأخرى)
%100.0	%174.3	6390	المجموع

4.1.2 توزيع العينة – المحافظات

جدول م(4.1.2.1): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب المحافظة

المحافظة	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
رام الله والبيرة	515	%14
نابلس	598	%16
جنين	457	%12
طولكرم	264	%7
قلقيلية	157	%4
طوباس	61	%2
أريحا	54	%2
سلفيت	93	%3
القدس	391	%11
بيت لحم	284	%8
الخليل	807	%22
المجموع	3681	100%

جدول م(4.1.2.2): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب مكان المنشأة داخل المحافظة على مستوى المحافظة

المجموع		مكان المنشأة داخل المحافظة						المحافظة
		مخيم		قرية		مدينة		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%1	5	%11	57	%88	453	رام الله والبيرة
%101	598	%3	15	%31	183	%67	400	نابلس
%100	457	%0.2	1	%26	118	%74	338	جنين
%100	264	%3	8	%21	56	%76	200	طولكرم
%100	157	%0	0	%6	9	%94	148	قلقيلية
%100	61	%0	0	%0	0	%100	61	طوباس
%100	54	%15	8	%22	12	%63	34	أريحا
%100	93	%0	0	%30	28	%70	65	سلفيت
%100	391	%3	11	%11	42	%86	338	القدس
%101	284	%3	7	%4	10	%94	267	بيت لحم
%100	807	%0.1	1	%4	29	%96	777	الخليل
%100	3681	%1.5	56	%14.8	544	%83.7	3081	المجموع

جدول م(4.1.2.3): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب ملكية المنشأة على مستوى المحافظة

المجموع		ملكية المنشأة								المحافظة
		سلطة محلية		قطاع خاص		قطاع أهلي		قطاع عام/ حكومي		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%0	0	%100	514	%0	1	%0	0	رام الله والبيرة
%100	598	%0	0	%99	590	%1	8	%0	0	نابلس
%100	456	%0	1	%100	455	%0	0	%0	0	جنين
%100	264	%0	0	%100	264	%0	0	%0	0	طولكرم
%100	157	%0	0	%99	156	%1	1	%0	0	قلقيلية
%100	61	%0	0	%100	61	%0	0	%0	0	طوباس
%100	54	%0	0	%100	54	%0	0	%0	0	أريحا
%100	93	%0	0	%99	92	%1	1	%0	0	سلفيت
%100	391	%0	0	%97	379	%2	6	%2	6	القدس
%100	284	%0	0	%99	281	%0	1	%1	2	بيت لحم
%100	807	%0	1	%99	797	%1	4	%1	5	الخليل
%100	3681	%0.1	2	%99	3643	%0.6	22	%0.4	13	المجموع

جدول م(4.1.2.4): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب الشكل القانوني للقطاع الخاص على مستوى المحافظة

المجموع		الشكل القانوني للقطاع الخاص												المحافظة
		أخرى		شركة مساهمة		تضامن / شراكة عادية		شركة مساهمة خاصة		شركات الواقع / الخاصة		منشأة فردية		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	514	%0	0	%0	0	%8	39	%6	29	%10	51	%76	395	رام الله والبيرة
%100	590	%0	0	%1	2	%0	1	%5	29	%23	138	%71	420	نابلس
%100	456	%0	0	%0	0	%2	7	%4	19	%5	24	%89	406	جنين
%100	262	%0	0	%0	0	%2	6	%1	3	%0	0	%97	253	طولكرم
%100	156	%0	0	%0	0	%10	16	%3	5	%1	1	%86	134	قلقيلية
%100	61	%0	0	%0	0	%5	3	%0	0	%0	0	%95	58	طوباس
%100	54	%0	0	%0	0	%13	7	%2	1	%0	0	%85	46	أريحا
%100	92	%0	0	%0	0	%13	12	%8	7	%3	3	%76	70	سلفيت
%100	379	%1	3	%1	3	%8	29	%10	37	%0	0	%80	307	القدس
%100	281	%1	4	%0	1	%17	47	%4	10	%0	1	%78	218	بيت لحم
%100	795	%3	23	%0	1	%14	112	%12	96	%2	12	%69	551	الخليل
%100	3640	%0.8	30	%0.2	7	%7.7	279	%6.5	236	%6.3	230	%78.5	2858	المجموع

جدول م(4.1.2.5): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب منشأة عائلية أم غير عائلية على مستوى المحافظة

المجموع		منشأة عائلية أم غير عائلية						المحافظة
		لا أعرف		لا		نعم		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%0	0	%22	115	%78	400	رام الله والبيرة
%100	598	%0	2	%59	355	%40	241	نابلس
%100	455	%1	5	%28	129	%71	321	جنين
%100	264	%1	2	%41	107	%59	155	طولكرم
%100	157	%1	1	%62	98	%37	58	قلقيلية
%100	61	%0	0	%57	35	%43	26	طوباس
%100	54	%0	0	%26	14	%74	40	أريحا
%100	93	%0	0	%33	31	%67	62	سلفيت
%100	391	%0	0	%42	165	%58	226	القدس
%100	283	%0	1	%42	119	%58	163	بيت لحم
%100	807	%0	2	%34	273	%66	532	الخليل
%100	3678	%0.4	13	%39.2	1441	%60.5	2224	المجموع

جدول م(4.1.2.6): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب ملكية المنشأة على مستوى المحافظة

المجموع		تنظيم المنشأة								المحافظة
		لديها أكثر من 3 فروع (إضافة للمركز)		لديها 2-3 فروع (إضافة للمركز)		لديها فرع واحد فقط (إضافة للمركز)		منشأة مفردة بدون فروع		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	510	%3	14	%3	16	%10	52	%84	428	رام الله والبيرة
%99	598	%1	8	%3	19	%10	61	%85	510	نابلس
%100	455	%1	5	%3	12	%5	25	%91	413	جنين
%100	263	%0	0	%1	2	%11	29	%88	232	طولكرم
%100	157	%0	0	%0	0	%10	15	%90	142	قلقيلية
%100	61	%0	0	%2	1	%2	1	%97	59	طوباس
%100	53	%2	1	%2	1	%11	6	%85	45	أريحا
%100	93	%0	0	%1	1	%8	7	%91	85	سلفيت
%100	388	%1	3	%3	10	%8	32	%88	343	القدس
%100	284	%2	5	%5	14	%8	23	%85	242	بيت لحم
%100	803	%2	16	%4	31	%11	86	%83	670	الخليل
%100	3665	%1.4	52	%2.9	107	%9.2	337	%86.5	3169	المجموع

جدول م(4.1.2.7) : توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لمزاولة القطاع الاقتصادي على مستوى المحافظة

المحافظة													القطاع الاقتصادي
طوباس		قلقيلية		طولكرم		جنين		نابلس		رام الله والبيرة			
مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت		
%16	10	%15	26	%15	40	%20	120	%11	68	%7	40	الزراعة والصيد والحراجة	
%2	1	%3	6	%3	7	%3	21	%1	7	%1	5	التعدين واستغلال المحاجر	
%16	10	%14	25	%13	33	%29	175	%24	143	%21	128	الصناعة التحويلية	
%2	1	%1	1	%1	2	%0	1	%0	2	%0	1	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	
%2	1	%2	3	%1	2	%0	2	%1	5	%1	5	قطاع الإنشاءات	
%44	27	%47	83	%43	114	%37	224	%46	277	%46	282	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	
%8	5	%5	8	%9	24	%5	32	%7	44	%7	40	الفنادق والمطاعم	
%0	0	%2	4	%0	1	%1	4	%0	2	%0	1	النقل والتخزين والاتصالات	
%5	3	%2	4	%14	38	%5	28	%0	2	%8	49	الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%7	4	%10	17	%1	3	%1	6	%9	53	%10	62	أخرى	
%100	62	%100	177	%100	264	%100	613	%100	603	%100	613	المجموع	

تابع جدول م(4.1.2.7): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لمزاولة القطاع الاقتصادي على مستوى المحافظة

المحافظة													القطاع الاقتصادي
المجموع		الخليل		بيت لحم		القدس		سلفيت		أريحا			
مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت	مزاولة القطاع %	عدد المنشآت		
%10	393	%6	48	%3	10	%0	1	%9	11	%36	19	الزراعة والصيد والحراجة	
%3	119	%6	47	%1	2	%4	19	%3	4	%0	0	التعدين واستغلال المحاجر	
%20	819	%15	126	%31	90	%13	56	%24	28	%9	5	الصناعة التحويلية	
%0.5	17	%0	1	%1	4	%1	3	%0	0	%2	1	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	
%1	37	%1	9	%1	4	%1	3	%3	3	%0	0	قطاع الإنشاءات	
%45	1854	%57	487	%44	129	%39	169	%37	44	%34	18	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	
%6	256	%4	37	%7	19	%7	31	%8	10	%11	6	الفنادق والمطاعم	
%0	18	%0	2	%0	0	%1	4	%0	0	%0	0	النقل والتخزين والاتصالات	
%4	145	%0	2	%3	8	%2	8	%1	1	%4	2	الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%10	426	%12	99	%9	26	%32	136	%15	18	%4	2	أخرى	
%100	4084	%100	858	%100	292	%100	430	%100	119	%100	53	المجموع	

جدول م(4.1.2.8) : توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب مجالات التوظيف في المنشأة

المحافظة												القطاع الاقتصادي
طوباس		قاقيلية		طوكرم		جنين		نابلس		رام الله والبيرة		
النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	
%0.0	0	%5.5	13	%0.6	2	%0.5	4	%1.3	11	%2.8	22	1. الكهرباء
%1.3	1	%1.7	4	%1.6	5	%0.9	7	%1.1	10	%3.6	28	2. الإلكترونيات
%0.0	0	%1.7	4	%0.3	1	%0.9	7	%0.6	5	%1.3	10	3. الاتصالات
%0.0	0	%1.7	4	%0.9	3	%0.4	3	%0.0	0	%1.3	10	4. تكنولوجيا المعلومات
%14.3	11	%13.2	31	%14.1	45	%18.2	144	%16.4	144	%14.5	113	5. المهن الإدارية والمالية
%1.3	1	%3.0	7	%2.8	9	%1.9	15	%3.2	28	%4.5	35	6. النجارة والديكور
%6.5	5	%5.5	13	%2.2	7	%0.8	6	%3.6	32	%3.9	30	7. المعادن
%0.0	0	%0.9	2	%0.0	0	%0.4	3	%0.0	0	%0.5	4	8. التكيف والتحديات
%2.6	2	%3.8	9	%3.4	11	%2.7	21	%3.9	34	%1.8	14	9. الصناعات النسيجية والجلدية
%1.3	1	%0.0	0	%0.6	2	%0.4	3	%0.2	2	%0.8	6	10. الطباعة والتجليد
%6.5	5	%3.8	9	%6.9	22	%3.9	31	%4.7	41	%5.3	41	11. الفنادق والمطاعم
%0.0	0	%0.9	2	%1.3	4	%0.3	2	%0.7	6	%0.8	6	12. الإنشاءات (مهن البناء)
%6.5	5	%8.1	19	%7.8	25	%3.5	28	%5.6	49	%6.4	50	13. صيانة المركبات والآليات
%13.0	10	%11.9	28	%13.8	44	%15.4	122	%7.5	66	%5.8	45	14. الزراعة والتربية الحيوانية
%2.6	2	%1.7	4	%0.9	3	%0.1	1	%0.2	2	%2.7	21	15. الحرف اليدوية
%6.5	5	%3.8	9	%7.2	23	%3.2	25	%4.2	37	%5.4	42	16. رعاية الشعر والبشرة
%32.5	25	%29.8	70	%29.1	93	%40.7	322	%39.7	349	%29.9	232	17. مهن البيع
%0.0	0	%0.0	0	%0.0	0	%0.0	0	%0.1	1	%0.0	0	18. الفنون
%0.0	0	%0.4	1	%0.6	2	%0.5	4	%0.0	0	%0.5	4	19. مهن اعلامية
%0.0	0	%0.0	0	%0.0	0	%0.1	1	%0.0	0	%0.0	0	20. السياحة
%5.2	4	%2.6	6	%5.9	19	%5.3	42	%7.1	62	%8.2	64	22. أخرى
%100	77	%100	235	%100	320	%100	791	%100	879	%100	777	المجموع

تابع جدول م(4.1.2.8) : توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب مجالات التوظيف في المنشأة على مستوى المحافظة

المحافظة												القطاع الاقتصادي
المجموع		الخايل		بيت لحم		القدس		سافيت		أريحا		
النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمجال	عدد المنشآت	
%2.4	132	%3.2	41	%4.6	19	%2.4	12	%1.9	3	%6.4	5	1. الكهرباء
%2.6	143	%4.5	58	%1.9	8	%2.5	13	%3.8	6	%3.8	3	2. الإلكترونيات
%1.1	60	%1.4	18	%0.7	3	%1.8	9	%1.3	2	%1.3	1	3. الاتصالات
%1.0	56	%1.5	20	%2.4	10	%0.4	2	%1.3	2	%2.6	2	4. تكنولوجيا المعلومات
%14.7	815	%16.5	215	%10.8	45	%6.1	31	%13.2	21	%19.2	15	5. المهن الإدارية والمالية
%3.5	194	%3.1	40	%4.8	20	%5.7	29	%5.7	9	%1.3	1	6. التجارة والديكور
%3.6	197	%4.3	56	%4.3	18	%4.5	23	%3.8	6	%1.3	1	7. المعادن
%0.4	21	%0.2	2	%1.7	7	%0.2	1	%0.0	0	%2.6	2	8. التكييف والتبريد
%3.0	164	%3.2	42	%3.4	14	%2.5	13	%1.9	3	%1.3	1	9. الصناعات النسيجية والجلدية
%0.5	29	%0.5	7	%0.7	3	%0.8	4	%0.6	1	%0.0	0	10. الطباعة والتجليد
%4.6	255	%2.8	37	%4.6	19	%6.3	32	%7.5	12	%7.7	6	11. الفنادق والمطاعم
%0.9	49	%0.8	10	%1.7	7	%1.6	8	%2.5	4	%0.0	0	12. الإنشاءات (مهن البناء)
%6.1	338	%5.2	67	%8.2	34	%9.6	49	%5.7	9	%3.8	3	13. صيانة المركبات والآليات
%7.8	431	%3.8	50	%2.9	12	%4.1	21	%8.8	14	%24.4	19	14. الزراعة والتربية الحيوانية
%1.7	92	%0.9	12	%5.8	24	%3.9	20	%1.9	3	%0.0	0	15. الحرف اليدوية
%4.6	253	%4.3	56	%5.0	21	%5.3	27	%3.1	5	%3.8	3	16. رعاية الشعر والبشرة
%34.2	1894	%38.0	494	%26.6	111	%25.1	128	%35.2	56	%17.9	14	17. مهن البيع
%0.3	17	%0.0	0	%2.2	9	%1.4	7	%0.0	0	%0.0	0	18. الفنون
%0.5	26	%0.7	9	%0.5	2	%0.6	3	%0.6	1	%0.0	0	19. مهن إعلامية
%0.1	6	%0.0	0	%0.2	1	%0.8	4	%0.0	0	%0.0	0	20. السياحة
%6.7	371	%5.1	66	%7.2	30	%14.5	74	%1.3	2	%2.6	2	22. أخرى
%100.0	5543	%100	1300	%100	417	%100	510	%100	159	%100	78	المجموع

4.2 تفصيل العمالة وتوزيعها حسب خريجي التعليم والتدريب المهني والجنس

4.2.1 تفصيل العمالة – الضفة الغربية

جدول م(4.2.1): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الذكور

عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الذكور	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
لا يوجد	186	%5.1
1-4	2748	%74.7
5-9	514	%14.0
10-19	147	%4.0
20-49	69	%1.9
50 فأكثر	15	%0.4
المجموع	3679	%100

جدول م(4.2.2): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الإناث

عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الإناث	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
لا يوجد	2803	%76.2
1-4	771	%21.0
5-9	62	%1.7
10-19	30	%0.8
20-49	12	%0.3
50 فأكثر	1	%0.0
المجموع	3679	%100

4.2.2 توزيع العاملين حسب القطاع ومجال التوظيف

الجدول م (4.2.2.1) توزيع العاملين المذكور حسب القطاع الاقتصادي وفئات العمالة

إجمالي	النشاط الاقتصادي / القطاع الذي تعمل به المنشأة										مجموع العمالة م (4.2.2.1)
	10. أخرى	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	8. النقل والتخزين والاتصالات	7. الفنادق والمطاعم	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	5. قطاع الإنشاءات	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	3. الصناعة التحويلية	2. التعدين واستغلال المحاجر	1. الزراعة والصيد والحراجة	
184	96	32	2	1	37	0	1	10	1	4	1. لا يوجد
2713	177	98	10	169	1371	15	13	463	84	313	4-1. 2.
509	43	5	0	60	166	6	0	157	20	52	9-5. 3.
145	25	0	1	14	35	2	0	56	7	5	19-10. 4.
69	9	0	0	7	15	2	0	31	4	1	49-20. 5
15	1	1	0	0	3	4	1	4	1	0	50. 6 فأكثر
3635	351	136	13	251	1627	29	15	721	117	375	إجمالي

الجدول م (4.2.2.2) توزيع العمالات الإناث حسب القطاع الاقتصادي وفئات العمالة

إجمالي	النشاط الاقتصادي / القطاع الذي تعمل به المنشأة										مجموع العمالات م (4.2.2.2)
	10. أخرى	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	8. النقل والتخزين والاتصالات	7. الفنادق والمطاعم	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	5. قطاع الإنشاءات	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	3. الصناعة التحويلية	2. التعدين واستغلال المحاجر	1. الزراعة والصيد والحراجة	
2779	220	84	8	236	1331	16	13	584	110	177	1. لا يوجد
752	113	49	5	13	276	12	1	80	7	196	4-1. 2.
62	13	1	0	0	14	1	0	31	0	2	9-5. 3.
29	5	2	0	2	4	0	1	15	0	0	19-10. 4.
12	0	0	0	0	1	0	0	11	0	0	49-20. 5
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	50. 6 فأكثر
3635	351	136	13	251	1627	29	15	721	117	375	إجمالي

الجدول م (4.2.2.3) توزيع العاملين الذكور حسب مجال التوظيف الرئيسي وفئات العمالة

عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الذكور							مجالات التوظيف
إجمالي	50 فأكثر	20-49	10-19	5-9	1-4	لا يوجد	
%100.0	%2.3	%2.3	%3.4	%13.8	%75.9	%2.3	1. الكهرباء
%100.0	%0.0	%3.3	%6.7	%6.7	%81.7	%1.7	2. الإلكترونيات
%100.0	%0.0	%0.0	%3.7	%11.1	%77.8	%7.4	3. الاتصالات
%100.0	%0.0	%0.0	%0.0	%3.8	%96.2	%0.0	4. تكنولوجيا المعلومات
%100.0	%0.0	%5.8	%7.1	%19.4	%67.1	%0.6	5. المهن الإدارية والمالية
%100.0	%0.0	%1.2	%5.3	%18.1	%74.9	%0.6	6. النجارة والديكور
%100.0	%0.0	%2.8	%1.7	%3.9	%91.6	%0.0	7. المعادن
%100.0	%0.0	%0.0	%0.0	%25.0	%75.0	%0.0	8. التكيف والتמידات
%100.0	%0.0	%4.8	%9.7	%26.9	%53.8	%4.8	9. الصناعات النسيجية والجلدية
%100.0	%0.0	%4.8	%9.5	%9.5	%71.4	%4.8	10. الطباعة والتجليد
%100.0	%0.0	%3.2	%6.0	%24.2	%66.1	%0.4	11. الفنادق والمطاعم
%100.0	%13.5	%5.4	%8.1	%18.9	%51.4	%2.7	12. الإنشاءات (مهن البناء)
%100.0	%0.3	%0.3	%1.0	%14.3	%83.0	%1.0	13. صيانة المركبات والآليات
%100.0	%0.0	%0.5	%1.9	%13.6	%82.8	%1.2	14. الزراعة والتربية الحيوانية
%100.0	%5.0	%10.0	%5.0	%12.5	%67.5	%0.0	15. الحرف اليدوية
%100.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.8	%49.8	%49.4	16. رعاية الشعر والبشرة
%100.0	%0.2	%1.0	%2.3	%11.1	%82.6	%2.9	17. مهن البيع
%100.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%100.0	%0.0	18. الفنون
%100.0	%0.0	%0.0	%4.5	%13.6	%81.8	%0.0	19. مهن اعلامية
%100.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%100.0	%0.0	20. السياحة
%100.0	%1.1	%4.3	%14.5	%26.4	%53.3	%0.4	21. أخرى
%100.0	%0.4	%1.9	%4.0	%14.0	%74.7	%5.0	إجمالي

الجدول م (4.2.2.4) توزيع العاملات الإناث حسب مجال التوظيف الرئيسي وفئات العمالة

مجالات التوظيف	عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الإناث					
	لا يوجد	4-1	9-5	19-10	49-20	50 فأكثر
إجمالي						
1. الكهرباء	%82.8	%13.8	%1.1	%2.3	%0.0	%0.0
2. الإلكترونيات	%90.0	%10.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
3. الاتصالات	%77.8	%22.2	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
4. تكنولوجيا المعلومات	%96.2	%3.8	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
5. المهن الإدارية والمالية	%70.3	%25.8	%0.6	%3.2	%0.0	%0.0
6. النجارة والديكور	%95.3	%4.7	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
7. المعادن	%96.6	%3.4	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
8. التكيف والتמידات	%75.0	%25.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
9. الصناعات النسيجية والجلدية	%49.0	%18.6	%17.9	%8.3	%6.2	%0.0
10. الطباعة والتجليد	%66.7	%28.6	%4.8	%0.0	%0.0	%0.0
11. الفنادق والمطاعم	%94.0	%5.2	%0.0	%0.8	%0.0	%0.0
12. الإنشاءات (مهن البناء)	%67.6	%27.0	%2.7	%2.7	%0.0	%0.0
13. صيانة المركبات والآليات	%98.3	%1.3	%0.3	%0.0	%0.0	%0.0
14. الزراعة والتربية الحيوانية	%48.7	%50.6	%0.7	%0.0	%0.0	%0.0
15. الحرف اليدوية	%72.5	%17.5	%5.0	%0.0	%5.0	%0.0
16. رعاية الشعر والبشرة	%46.6	%47.4	%4.8	%1.2	%0.0	%0.0
17. مهن البيع	%78.5	%20.1	%1.0	%0.3	%0.1	%0.1
18. الفنون	%50.0	%50.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
19. مهن اعلامية	%13.6	%86.4	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
20. السياحة	%75.0	%25.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
21. أخرى	%88.4	%10.1	%0.7	%0.7	%0.0	%0.0
إجمالي	%76.2	%20.9	%1.7	%0.8	%0.3	%0.0

4.2.3 توزيع العاملين حسب خريجي التعليم والتدريب المهني

الجدول م (4.2.3.1): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة من الذكور

عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة من الذكور	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
لا يوجد	2933	%79.7
4-1	702	%19.1
9-5	29	%0.8
19-10	10	%0.3
49-20	2	%0.1
50 فأكثر	2	%0.1
المجموع	3678	%100

الجدول م (4.2.3.2): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة من الإناث

عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة من الإناث	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
لا يوجد	3496	%95.1
4-1	169	%4.6
9-5	6	%0.2
19-10	6	%0.2
49-20	0	%0.0
50 فأكثر	1	%0.0
المجموع	3678	%100

الجدول م (4.2.3.3): توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الذكور

عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الذكور	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
لا يوجد	2471	%67.2
4-1	1143	%31.1
9-5	40	%1.1
19-10	13	%0.4
49-20	5	%0.1
50 فأكثر	3	%0.1
المجموع	3675	%100

الجدول م (4.2.3.4) توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الإناث

عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الإناث	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
لا يوجد	3354	%91.2
4-1	308	%8.4
9-5	11	%0.3
19-10	5	%0.1
49-20	0	%0.0
50 فأكثر	0	%0.0
المجموع	3678	%100

الجدول م (4.2.3.5) توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج/ة التعليم والتدريب المهني

صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج/ة التعليم والتدريب المهني	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
نعم	646	%17.6
لا	3006	%81.8
لا أعرف	25	%0.7
المجموع	3677	%100

الجدول م (4.2.3.6) توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج/ة كلية أو جامعة

صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج/ة كلية أو جامعة	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
نعم	1068	%29.0
لا	2591	%70.4
لا أعرف	19	%0.5
المجموع	3678	%100

الجدول م (4.2.3.7) توزيع عينة المنشآت والنسبة المئوية لعينة المنشآت حسب صاحبة المنشأة أو أحد الشركاء أنثى

صاحبة المنشأة أو أحد الشركاء أنثى	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت
نعم	342	%9.3
لا	3330	%90.6
لا أعرف	5	%0.1
المجموع	3677	%100

4.2.4 تفصيل العمالة –المحافظات

الجدول م (4.2.4.1) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الذكور

المجموع		عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الذكور												المحافظة
		50 فأكثر		49-20		19-10		9-5		4-1		لا يوجد		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%0	1	%2	11	%3	15	%12	59	%78	402	%5	27	رام الله والبيرة
%100	598	%1	5	%3	19	%4	26	%16	96	%70	417	%6	35	نابلس
%100	457	%0	2	%1	4	%3	13	%16	74	%76	349	%3	15	جنين
%100	263	%0	0	%0	0	%1	3	%11	29	%82	215	%6	16	طولكرم
%100	157	%0	0	%1	1	%2	3	%24	38	%71	112	%2	3	قلقيلية
%100	61	%0	0	%0	0	%0	0	%15	9	%82	50	%3	2	طوباس
%100	54	%0	0	%2	1	%4	2	%6	3	%89	48	%0	0	أريحا
%100	93	%0	0	%2	2	%8	7	%14	13	%71	66	%5	5	سلفيت
%100	391	%1	3	%2	6	%6	24	%16	62	%70	275	%5	21	القدس
%100	283	%1	2	%0	1	%3	8	%11	30	%79	224	%6	18	بيت لحم
%100	807	%0	2	%3	24	%6	46	%13	101	%73	590	%6	44	الخليل
%100	3679	%0	15	%2	69	%4	147	%14	514	%75	2748	%5	186	المجموع

الجدول م (4.2.4.2) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الإناث

المجموع		عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الإناث												المحافظة
		50 فأكثر		49-20		19-10		9-5		4-1		لا يوجد		
النسبة	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%0	1	%0	2	%1	3	%1	3	%20	101	%79	405	رام الله والبيرة
%100	598	%0	0	%0	1	%1	6	%2	13	%26	153	%71	425	نابلس
%100	457	%0	0	%0	2	%1	3	%3	12	%33	149	%64	291	جنين
%100	263	%0	0	%0	1	%2	4	%2	4	%28	74	%68	180	طولكرم
%100	157	%0	0	%0	0	%1	1	%3	4	%10	16	%87	136	قلقيلية
%100	61	%0	0	%0	0	%0	0	%2	1	%26	16	%72	44	طوباس
%100	54	%0	0	%2	1	%2	1	%0	0	%32	17	%65	35	أريحا
%100	93	%0	0	%0	0	%1	1	%1	1	%22	20	%76	71	سلفيت
%100	391	%0	0	%0	0	%1	2	%1	5	%15	57	%84	327	القدس
%100	283	%0	0	%0	0	%0	1	%0	1	%18	51	%81	230	بيت لحم
%100	807	%0	0	%1	5	%1	8	%2	18	%15	117	%82	659	الخليل
%100	3679	%0	1	%0	12	%1	30	%2	62	%21	771	%76	2803	المجموع

الجدول م (4.2.4.3) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة - الذكور

المجموع		عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة من الذكور												المحافظة
		50 فأكثر		49-20		19-10		9-5		4-1		لا يوجد		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%0	1	%0	0	%0	1	%1	5	%24	123	%75	385	رام الله والبيرة
%100	598	%0	1	%0	1	%0	2	%0	0	%11	64	%89	530	نابلس
%100	457	%0	0	%0	0	%0	1	%1	6	%23	105	%76	345	جنين
%100	262	%0	0	%0	0	%0	0	%0	1	%15	39	%85	222	طولكرم
%100	157	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%12	18	%89	139	قلقيلية
%100	61	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%13	8	%87	53	طوباس
%100	54	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%35	19	%65	35	أريحا
%100	93	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%24	22	%76	71	سلفيت
%100	391	%0	0	%0	1	%2	6	%3	13	%50	196	%45	175	القدس
%100	283	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%16	45	%84	238	بيت لحم
%100	807	%0	0	%0	0	%0	0	%1	4	%8	63	%92	740	الخليل
%100	3678	%0	2	%0	2	%0	10	%1	29	%19	702	%80	2933	المجموع

الجدول م (4.2.4.4) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة - الإناث

المجموع		عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة من الإناث												المحافظة
		50 فأكثر		49-20		19-10		9-5		4-1		لا يوجد		
النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	
%100	515	%0	1	%0	0	%0	2	%0	1	%6	32	%93	479	رام الله والبيرة
%100	598	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%3	16	%97	582	نابلس
%100	457	%0	0	%0	0	%0	1	%1	3	%4	18	%95	435	جنين
%100	264	%0	0	%0	0	%0	0	%0	1	%5	14	%94	249	طولكرم
%100	157	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%100	157	قلقيلية
%100	61	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%5	3	%95	58	طوباس
%100	54	%0	0	%0	0	%2	1	%0	0	%4	2	%94	51	أريحا
%100	93	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%2	2	%98	91	سلفيت
%100	391	%0	0	%0	0	%0	1	%0	1	%8	33	%91	356	القدس
%100	283	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%8	23	%92	260	بيت لحم
%100	805	%0	0	%0	0	%0	1	%0	0	%3	26	%97	778	الخليل
%100	3678	%0	1	%0	0	%0	6	%0	6	%5	169	%95	3496	المجموع

الجدول م (4.2.4.5) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الذكور

المجموع		عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الذكور												المحافظة
		50 فأكثر		49-20		19-10		9-5		4-1		لا يوجد		
النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	النسبة	عدد المنشآت	
%100	515	%0	1	%0	0	%0	1	%2	11	%38	194	%60	308	رام الله والبيرة
%100	598	%0	1	%0	2	%1	6	%1	6	%28	169	%69	414	نابلس
%100	456	%0	0	%0	1	%0	1	%0	2	%25	116	%74	336	جنين
%100	264	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%39	104	%61	160	طولكرم
%100	157	%0	0	%0	0	%0	0	%1	2	%20	32	%78	123	قلقيلية
%100	61	%0	0	%0	0	%0	0	%2	1	%38	23	%61	37	طوباس
%100	54	%0	0	%0	0	%0	0	%2	1	%37	20	%61	33	أريحا
%100	93	%0	0	%0	0	%0	0	%1	1	%38	35	%61	57	سلفيت
%100	390	%0	0	%0	1	%1	2	%1	3	%26	101	%73	283	القدس
%100	283	%0	0	%0	0	%0	0	%1	2	%33	92	%67	189	بيت لحم
%100	804	%0	1	%0	1	%0	3	%1	11	%32	257	%66	531	الخليل
%100	3675	%0	3	%1	5	%0	13	%1	40	%31	1143	%67	2471	المجموع

الجدول م (4.2.4.6) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الإناث

المجموع		عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الإناث												المحافظة
		50 فأكثر		20-49		10-19		5-9		1-4		لا يوجد		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%0	0	%0	0	%0	1	%0	1	%11	55	%89	458	رام الله والبيرة
%100	598	%0	0	%0	0	%0	2	%0	2	%8	48	%91	546	نابلس
%100	457	%0	0	%0	0	%0	1	%0	0	%8	35	%92	421	جنين
%100	264	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%11	30	%89	234	طولكرم
%100	157	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%5	8	%95	149	قلقيلية
%100	61	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%3	2	%97	59	طوباس
%100	54	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%9	5	%91	49	أريحا
%100	93	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%9	8	%91	85	سلفيت
%100	391	%0	0	%0	0	%0	0	%1	4	%9	34	%90	353	القدس
%100	283	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%9	26	%91	257	بيت لحم
%100	805	%0	0	%0	0	%0	1	%1	4	%7	57	%92	743	الخليل
%100	3678	%0	0	%0	0	%0	5	%0	11	%9	308	%91	3354	المجموع

الجدول م (4.2.4.7) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج/ة التعليم والتدريب المهني

المجموع		صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج /ة التعليم والتدريب المهني						المحافظة
		لا أعرف		لا		نعم		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%2	9	%78	403	%20	103	رام الله والبيرة
%100	598	%0	1	%94	559	%6	38	نابلس
%100	457	%1	6	%79	362	%20	89	جنين
%100	263	%0	1	%88	230	%12	32	طولكرم
%100	157	%0	0	%94	148	%6	9	قلقيلية
%100	61	%0	0	%80	49	%20	12	طوباس
%100	54	%0	0	%76	41	%24	13	أريحا
%100	93	%1	1	%84	78	%15	14	سلفيت
%100	390	%1	2	%48	188	%51	200	القدس
%100	283	%1	4	%77	217	%22	62	بيت لحم
%100	806	%0	1	%91	731	%9	74	الخليل
%100	3677	%1	25	%81	3006	%18	646	المجموع

الجدول م (4.2.4.8) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب صاحب /ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج /ة كلية أو جامعة

المجموع		صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج /ة كلية أو جامعة						المحافظة
		لا أعرف		لا		نعم		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%1	5	%62	318	%37	192	رام الله والبيرة
%100	598	%0	2	%77	458	%23	138	نابلس
%100	457	%0	2	%79	363	%20	92	جنين
%100	264	%1	2	%63	167	%36	95	طولكرم
%100	157	%1	1	%78	122	%22	34	قلقيلية
%100	61	%0	0	%75	46	%25	15	طوباس
%100	54	%0	0	%76	41	%24	13	أريحا
%100	93	%0	0	%65	60	%36	33	سلفيت
%100	390	%1	4	%72	282	%27	104	القدس
%100	283	%0	1	%66	186	%34	96	بيت لحم
%100	806	%0	2	%68	548	%32	256	الخليل
%100	3678	%1	19	%70	2591	%29	1068	المجموع

الجدول م (4.2.4.9) توزيع المنشآت والنسبة المئوية لها حسب صاحبة المنشأة أو أحد الشركاء أنثى

المجموع		صاحبة المنشأة أو أحد الشركاء أنثى						المحافظة
		لا أعرف		لا		نعم		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	515	%0	1	%92	474	%8	40	رام الله والبيرة
%100	598	%0	0	%91	545	%9	53	نابلس
%100	457	%1	3	%86	393	%13	61	جنين
%100	264	%0	1	%83	220	%16	43	طولكرم
%100	157	%0	0	%93	146	%7	11	قلقيلية
%100	61	%0	0	%93	57	%7	4	طوباس
%100	54	%0	0	%91	49	%9	5	أريحا
%100	93	%0	0	%85	79	%15	14	سلفيت
%100	389	%0	0	%89	347	%11	42	القدس
%100	283	%0	0	%89	253	%11	30	بيت لحم
%100	806	%0	0	%95	767	%5	39	الخليل
%100	3677	%0	5	%91	3330	%9	342	المجموع

4.3.1 واقع المنشآت وتوقعات الإنتاج

القطاع	العمالة المستقرة	العمالة المتغيرة	العمالة الموسمية
1. الزراعة وصيد الحراجة	100%	0%	0%
2. التعدين وإستغلال المحاجر	100%	0%	0%
3. الصناعة التحويلية	100%	0%	0%
4. امدادات الكهرباء والغاز والمياه	100%	0%	0%
5. الانشاءات	100%	0%	0%
6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	100%	0%	0%
7. الفنادق والمطاعم	100%	0%	0%
8. النقل والتخزين والاتصالات	100%	0%	0%
9. الانشطة العقارية والايجارية وانشطة المشاريع الاخرى	100%	0%	0%
10. أخرى	100%	0%	0%
اجمالي	100%	0%	0%

مستوى الإنتاج 3 أعوام ماضية	مستوى الإنتاج 3 أعوام مستقبلا	توقعات القطاع في ال3 سنوات القادمة	مستوى الإنتاج 3 أعوام ماضية	مستوى الإنتاج 3 أعوام مستقبلا	توقعات القطاع في ال3 سنوات القادمة	مستوى الإنتاج 3 أعوام ماضية	مستوى الإنتاج 3 أعوام مستقبلا	توقعات القطاع في ال3 سنوات القادمة	مستوى الإنتاج 3 أعوام ماضية	مستوى الإنتاج 3 أعوام مستقبلا	توقعات القطاع في ال3 سنوات القادمة	مستوى الإنتاج 3 أعوام ماضية	مستوى الإنتاج 3 أعوام مستقبلا	توقعات القطاع في ال3 سنوات القادمة	مستوى الإنتاج 3 أعوام ماضية
1. الزراعة والصيد والحراجة			2. التعدين وإستغلال المحاجر			3. الصناعة التحويلية			4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه			5. قطاع الإنشاءات			
تزايد	19%	29%	26.1%	9%	20%	22%	15%	23%	28.2%	13%	27%	33.3%	21%	21%	27.6%
ثبات	35%	37%	39.7%	27%	31%	36%	29%	35%	34.4%	53%	40%	53.3%	28%	45%	48.3%
تراجع	46%	34%	34.1%	63%	50%	42%	56%	42%	37.4%	33%	33%	13.3%	52%	34%	24.1%
	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات			7. الفنادق والمطاعم			8. النقل والتخزين والاتصالات			9. الأنشطة العقارية والايجارية وأنشطة المشاريع الأخرى			10. أخرى		
تزايد	12%	22%	24.8%	16%	26%	29.9%	15%	8%	23.1%	23%	26%	32.1%	24%	36%	45.8%
ثبات	27%	34%	37.0%	35%	36%	39.4%	46%	77%	76.9%	34%	41%	37.2%	31%	32%	30.4%
تراجع	60%	44%	38.2%	49%	37%	30.7%	38%	15%	0.0%	44%	34%	30.7%	46%	32%	23.8%
	إجمالي														
تزايد	15%	24%	28.2%												
ثبات	30%	35%	36.6%												
تراجع	55%	41%	35.2%												

الجدول 4.3.2 م: واقع إنتاج المنشأة على مستوى المجال الرئيسي

المجال الأساسي لتوظيف المهنيين في المنشأة																		مستوى الإنتاج خلال الثلاثة أعوام ماضية
1. الكهرباء	2. الإلكترونيات	3. الاتصالات	4. تكنولوجيا المعلومات	5. المهن الإدارية والمالية	6. النجارة والديكور	7. المعادن	8. التكييف والتمديدات	9. الصناعات النسيجية والجلدية	10. الطباعة والتجليد	11. الفنادق والطعام	12. الإنشاءات (مهن البناء)	13. صيانة المركبات والآليات	14. الزراعة والتربية الحيوانية	15. الحرف اليدوية	16. رعاية الشعر والبشرة	17. مهن البيع	18. مهن اعلامية	
%11	%17	%19	%8	%18	%16	%6	%13	%16	%14	%15	%22	%11	%19	%15	%28	%12	%14	
%20	%25	%37	%38	%35	%28	%25	%25	%30	%29	%35	%32	%31	%38	%27	%24	%28	%19	
%69	%58	%44	%54	%47	%56	%70	%63	%54	%57	%50	%46	%58	%42	%59	%48	%60	%67	
%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	
المجموع																		

الجدول 4.3.3 م: توقع إنتاج المنشأة على مستوى المجال الرئيسي

المجال الأساسي لتوظيف المهنيين في المنشأة																		مستوى الإنتاج خلال الثلاثة أعوام القادمة
1. الكهولاء	2. الإلكترونيات	3. الاتصالات	4. تكنولوجيا المعلومات	5. المهن الإدارية والمالية	6. النجارة والديكور	7. المعادن	8. التكييف والتمديدات	9. الصناعات النسيجية والجلدية	10. الطباعة والتجليد	11. الفنادق والطعام	12. الإنشاءات (مهن البناء)	13. صيانة المركبات والآليات	14. الزراعة والتربية الحيوانية	15. الحرف اليدوية	16. رعاية الشعر والبشرة	17. مهن البيع	18. مهن اعلامية	
%23	%35	%19	%20	%29	%23	%11	%50	%22	%33	%25	%30	%19	%31	%17	%34	%21	%18	
26	22	48	36	39	30	32	13	32	43	38	38	42	37	29	30	34	36	
51	43	33	44	32	46	56	38	46	24	37	32	39	31	54	36	45	45	
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
المجموع																		

الجدول 4.3.4 م : واقع إنتاج المنشأة وتوقع إنتاجها على مستوى النشاط الاقتصادي الرئيسي والمحافظة

المجموع	توقع إنتاج المنشأة مستقبلا (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013,2015)										مستوى إنتاج المنشأة حاليا (2012) مقارنة بالثلاث سنوات الماضية										النشاط الاقتصادي / القطاع الأساسي الذي تعمل به المنشأة	المحافظة
	تراجع		ثبات		تزايد		تراجع		ثبات		تزايد											
	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت								
100%	40	73%	29	5%	2	23%	9	75%	30	25%	10	60%	0	1. رام الله والبيئة	1. الزراعة والصيد والحراجة							
100%	5	20%	1	80%	4	0%	0	80%	4	20%	1	60%	0		2. التعدين واستغلال المحاجر							
100%	124	48%	60	38%	47	14%	17	79%	98	18%	22	3%	4		3. الصناعة التحويلية							
100%	1	0%	0	0%	0	100%	1	0%	0	100%	1	0%	0		4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه							
100%	5	80%	4	0%	0	20%	1	100%	5	0%	0	0%	0		5. قطاع الإنشاءات							
100%	218	56%	122	22%	48	22%	48	75%	163	21%	45	5%	10		6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات							
100%	40	60%	24	25%	10	15%	6	68%	27	30%	12	3%	1		7. الفنادق والمطاعم							
100%	1	60%	0	100%	1	0%	0	0%	0	0%	0	100%	1		8. النقل والتخزين والاتصالات							
100%	44	55%	24	27%	12	18%	8	73%	32	20%	9	7%	3		9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى							
100%	36	42%	15	36%	13	22%	8	75%	27	17%	6	8%	3		10. أخرى							
100%	514	54%	279	27%	137	19%	98	75%	386	21%	106	4%	22	إجمالي								
100%	68	47%	32	41%	28	12%	8	57%	39	34%	23	9%	6	2. نابلس	1. الزراعة والصيد والحراجة							
100%	7	71%	5	29%	2	0%	0	71%	5	29%	2	0%	0	إجمالي	2. التعدين واستغلال المحاجر							
100%	142	55%	78	32%	45	13%	19	62%	88	24%	34	14%	20		3. الصناعة التحويلية							
100%	2	50%	1	50%	1	0%	0	50%	1	50%	1	0%	0		4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه							
100%	5	20%	1	40%	2	40%	2	80%	4	20%	1	60%	0		5. قطاع الإنشاءات							
100%	272	58%	157	31%	85	11%	30	73%	198	20%	55	7%	19		6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات							
100%	44	30%	13	39%	17	32%	14	45%	20	30%	13	25%	11		7. الفنادق والمطاعم							
100%	2	60%	0	50%	1	50%	1	60%	0	100%	2	60%	0		8. النقل والتخزين والاتصالات							
100%	2	60%	0	50%	1	50%	1	60%	0	50%	1	50%	1		9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى							
100%	53	49%	26	26%	14	25%	13	64%	34	19%	10	17%	9		10. أخرى							
100%	597	52%	313	33%	196	15%	88	65%	389	24%	142	11%	66		إجمالي							

المحافظة	مستوى إنتاج المنشأة حاليا (2012) مقارنة بالثلاث سنوات الماضية	توقع إنتاج المنشأة مستقبلا (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013.2015)						الجموع					
		تراجع		ثبات		تزايد		تراجع		ثبات		تزايد	
		النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت
3. جنين	1. الزراعة والصيد والحراجة	%100	109	%12	13	%46	50	%42	46	%31	34	%35	38
	2. التعدين وإستغلال المحاجر	%100	20	%20	4	%30	6	%50	10	%35	7	%45	9
	3. الصناعة التحويلية	%100	92	%15	14	%51	47	%34	31	%33	30	%35	32
	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	%100	1	%0	0	%0	0	%100	1	%0	0	%100	0
	5. قطاع الإنشاءات	%100	2	%0	0	%50	1	%50	1	%0	0	%100	2
	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	%100	167	%14	24	%57	95	%29	48	%32	53	%35	58
	7. الفنادق والمطاعم	%100	29	%34	10	%38	11	%28	8	%52	15	%34	10
	8. النقل والتخزين والاتصالات	%100	4	%0	0	%100	4	%0	0	%100	4	%0	0
	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	%100	27	%19	5	%33	9	%48	13	%26	7	%15	4
	10. أخرى	%100	6	%0	0	%33	2	%67	4	%50	3	%17	1
	إجمالي	%100	457	%15	70	%49	225	%35	162	%33	153	%33	152
4. طولكرم	1. الزراعة والصيد والحراجة	%100	40	%33	13	%40	16	%28	11	%35	14	%38	15
	2. التعدين وإستغلال المحاجر	%100	7	%71	5	%29	2	%0	0	%86	6	%14	1
	3. الصناعة التحويلية	%100	33	%39	13	%36	12	%24	8	%42	14	%39	13
	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	%100	2	%50	1	%0	0	%50	1	%100	2	%0	0
	5. قطاع الإنشاءات	%100	2	%0	0	%100	2	%0	0	%0	0	%100	2
	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	%100	114	%26	30	%44	50	%30	34	%44	50	%30	34
	7. الفنادق والمطاعم	%100	24	%17	4	%58	14	%25	6	%21	5	%54	13
	8. النقل والتخزين والاتصالات	%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%0	0	%100	1
	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	%100	38	%24	9	%61	23	%16	6	%29	11	%53	20
	10. أخرى	%100	3	%0	0	%67	2	%33	1	%33	1	%33	1
	إجمالي	%100	264	%28	75	%46	122	%25	67	%39	103	%38	100

المجموع	توقع إنتاج المنشأة مستقبلًا (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013,2015)										مستوى إنتاج المنشأة حاليًا (2012) مقارنة بالثلاث سنوات الماضية										النشاط الاقتصادي / القطاع الأساسي الذي تعمل به المنشأة	المحافظة
	تراجع		ثبات		تزايد		تراجع		ثبات		تزايد											
	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت										
%100	21	%10	2	%48	10	%43	9	%24	5	%71	15	%5	1	1. الزراعة والصيد والحراجة 2. التعدين وإستغلال المحاجر 3. الصناعة التحويلية 4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه 5. قطاع الإنشاءات 6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات 7. الفنادق والمطاعم 8. النقل والتخزين والاتصالات 9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى 10. أخرى	5. قفلية							
%100	5	%40	2	%0	0	%60	3	%100	5	%0	0	%0	0									
%100	24	%21	5	%38	9	%42	10	%33	8	%54	13	%13	3									
%100	1	%100	1	%0	0	%0	0	%0	0	%100	1	%0	0									
%100	2	%0	0	%100	2	%0	0	%50	1	%50	1	%0	0									
%100	74	%34	25	%36	27	%30	22	%43	32	%42	31	%15	11									
%100	8	%38	3	%50	4	%13	1	%38	3	%50	4	%13	1									
%100	3	%33	1	%67	2	%0	0	%0	0	%67	2	%33	1									
%100	4	%25	1	%75	3	%0	0	%50	2	%25	1	%25	1									
%100	15	%7	1	%53	8	%40	6	%20	3	%47	7	%33	5									
%100	157	%26	41	%41	65	%32	51	%38	59	%48	75	%15	23	إجمالي								
%100	10	%40	4	%40	4	%20	2	%30	3	%60	6	%10	1	6. الزراعة والصيد والحراجة 2. التعدين وإستغلال المحاجر 3. الصناعة التحويلية 4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه 5. قطاع الإنشاءات 6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات 7. الفنادق والمطاعم 8. النقل والتخزين والاتصالات 9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى 10. أخرى	6. طوباس							
%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%0	0									
%100	9	%33	3	%33	3	%33	3	%56	5	%33	3	%11	1									
%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%0	0	%100	1	%0	0									
%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%0	0	%100	1	%0	0									
%100	27	%41	11	%44	12	%15	4	%67	18	%22	6	%11	3									
%100	5	%20	1	%60	3	%20	1	%20	1	%60	3	%20	1									
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0									
%100	3	%67	2	%0	0	%33	1	%33	1	%33	1	%33	1									
%100	4	%25	1	%50	2	%25	1	%75	3	%25	1	%0	0									
%100	61	%36	22	%44	27	%20	12	%52	32	%36	22	%11	7	إجمالي								

المجموع	توقع إنتاج المنشأة مستقبلا (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013,2015)										مقارنة بالثلاث سنوات مستوى إنتاج المنشأة حاليا (2012) الماضية										النشاط الاقتصادي / القطاع الأساسي الذي تعمل به المنشأة	المحافظة
	تراجع		ثبات		تزايد		تراجع		ثبات		تزايد											
	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت										
%100	19	%42	8	%21	4	%37	7	%47	9	%42	8	%11	2	1. الزراعة والصيد والحراجة 2. التعدين وإستغلال المحاجر 3. الصناعة التحويلية 4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه 5. قطاع الإنشاءات 6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات 7. الفنادق والمطاعم 8. النقل والتخزين والاتصالات 9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى 10. أخرى	7. أريحا							
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0									
%100	5	%80	4	%0	0	%20	1	%80	4	%20	1	%0	0									
%100	1	%0	0	%0	0	%100	1	%100	1	%0	0	%0	0									
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0									
%100	18	%72	13	%6	1	%22	4	%72	13	%22	4	%6	1									
%100	6	%33	2	%33	2	%33	2	%17	1	%67	4	%17	1									
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0									
%100	2	%0	0	%0	0	%100	2	%50	1	%50	1	%0	0									
%100	2	%0	0	%0	0	%100	2	%0	0	%100	2	%0	0									
%100	53	%51	27	%13	7	%36	19	%55	29	%38	20	%8	4	إجمالي	8. سلفيت							
%100	11	%0	0	%9	1	%91	10	%9	1	%9	1	%82	9									
%100	4	%0	0	%50	2	%50	2	%25	1	%25	1	%50	2									
%100	23	%17	4	%26	6	%57	13	%22	5	%39	9	%39	9									
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0									
%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%0	0									
%100	36	%17	6	%58	21	%25	9	%56	20	%33	12	%11	4									
%100	8	%0	0	%25	2	%75	6	%38	3	%25	2	%38	3									
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0									
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0									
%100	10	%20	2	%20	2	%60	6	%30	3	%30	3	%40	4	إجمالي								
%100	93	%13	12	%38	35	%49	46	%37	34	%30	28	%33	31									

المجموع	توقع إنتاج المنشأة مستقبلا (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013,2015)						مقارنة بالثلاث سنوات الماضية (2012) مقارنة بالثلاث سنوات الماضية						النشاط الاقتصادي / القطاع الأساسي الذي تعمل به المنشأة	المحافظة	
	تراجع		ثبات		تزايد		تراجع		ثبات		تزايد				
	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت			
%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%100	1	%0	0	%0	0	1. الزراعة والصيد والحراجة 2. التعدين وإستغلال المحاجر 3. الصناعة التحويلية 4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه 5. قطاع الإنشاءات 6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات 7. الفنادق والمطاعم 8. النقل والتخزين والاتصالات 9. الأنشطة العقارية والإجارية وأنشطة المشايخ الأخرى 10. أخرى	9. القدس
%100	19	%37	7	%58	11	%5	1	%26	5	%63	12	%11	2		
%100	55	%27	15	%40	22	%33	18	%15	8	%58	32	%27	15		
%100	3	%0	0	%100	3	%0	0	%0	0	%67	2	%33	1		
%100	2	%50	1	%0	0	%50	1	%50	1	%50	1	%0	0		
%100	165	%41	67	%34	56	%25	42	%36	59	%51	84	%13	22		
%100	31	%32	10	%48	15	%19	6	%35	11	%45	14	%19	6		
%100	2	%50	1	%50	1	%0	0	%50	1	%50	1	%0	0		
%100	8	%38	3	%38	3	%25	2	%25	2	%63	5	%13	1		
%100	104	%28	29	%46	48	%26	27	%38	40	%51	53	%11	11		
%100	390	%34	133	%41	160	%25	97	%33	128	%52	204	%15	58	إجمالي	
%100	9	%44	4	%44	4	%11	1	%78	7	%11	1	%11	1	1. الزراعة والصيد والحراجة 2. التعدين وإستغلال المحاجر 3. الصناعة التحويلية 4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه 5. قطاع الإنشاءات 6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات 7. الفنادق والمطاعم 8. النقل والتخزين والاتصالات 9. الأنشطة العقارية والإجارية وأنشطة المشايخ الأخرى 10. أخرى	بيت لحم
%100	2	%0	0	%50	1	%50	1	%50	1	%0	0	%50	1		
%100	88	%58	51	%25	22	%17	15	%76	67	%22	19	%2	2		
%100	3	%67	2	%33	1	%0	0	%33	1	%67	2	%0	0		
%100	4	%75	3	%25	1	%0	0	%50	2	%0	0	%50	2		
%100	125	%59	74	%17	21	%24	30	%79	99	%14	17	%7	9		
%100	19	%63	12	%26	5	%11	2	%68	13	%21	4	%11	2		
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0		
%100	8	%13	1	%63	5	%25	2	%38	3	%50	4	%13	1		
%100	24	%50	12	%21	5	%29	7	%58	14	%21	5	%21	5		
%100	282	%56	159	%23	65	%21	58	%73	207	%18	52	%8	23	إجمالي	

المحافظة	مستوى إنتاج المنشأة حاليا (2012) مقارنة بالثلاث سنوات الماضية	توقع إنتاج المنشأة مستقبلا (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013.2015)						الجموع					
		تراجع			ثبات			تزايد			تراجع		
		النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت
الحايل	1. الزراعة والصيد والحراجة	%4	2	%30	14	%66	31	%11	19	%40	23	%49	47
	2. التعدين وإستغلال المحاجر	%4	2	%13	6	%83	39	%13	7	%15	34	%72	47
	3. الصناعة التحويلية	21	21	%25	31	%59	74	%24	37	%29	59	%47	126
	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0
	5. قطاع الإنشاءات	2	2	%40	2	%20	1	%20	3	%60	1	%20	5
	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	33	33	%8	99	%68	278	%19	140	%34	191	%47	410
	7. الفنادق والمطاعم	4	4	%11	9	%65	24	%38	8	%22	15	%41	37
	8. النقل والتخزين والاتصالات	0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0
	9. الأنشطة العقارية والأجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	0	0	%0	0	%100	1	%0	0	%0	1	%100	1
	10. أخرى	43	43	%20	19	%34	32	%55	16	%17	26	%28	94
	إجمالي	107	107	%23	180	%63	480	%24	230	%30	350	%46	767

4.3.2 الإشكالات التي تعانيها المنشآت بما فيها نقص العمالة المهنية المدربة

جدول رقم 4.3.5م : الإشكالات التي تعانيها المنشآت

النسبة المئوية	عدد المنشآت	مشاكل إدارية ومالية
27%	510	قلة الدخل وأرتفاع الضرائب وارتفاع أجرة المحل
5%	101	غلاء المواد الخام (المواد الأولية) التي تلزم في أنشطة المنشأة
2%	33	ارتفاع تكاليف الإنتاج مقارنة بالأسعار
3%	55	عدم الاستقرار السياسي في البلد وإجراءات الاحتلال خاصة الجدار
22%	418	كثرة الديون من قبل التجار أو الزبائن بسبب الظروف الاقتصادية والمماطلة في دفع الديون
2%	47	لا يوجد نظام حسابات للمنشأة لمعرفة التكاليف والارباح
13%	256	قلة السيولة المالية أو رأس المال لتوفير احتياجات المنشأة
1%	21	عدم القدرة على الرقابة والتواصل مع العاملين في المنشأة أو الفروع بسبب ضعف الإدارة
5%	96	عدم التخطيط والتنظيم والتطوير في عمل المنشأة
0%	5	عدم الالتزام بالأسعار من قبل تجار الجملة
0%	5	بعض السلع غير مجدية بسبب قلة الربح
0%	6	عدم قدرة الناس وتذمرهم عند شراء بعض السلع بسبب ارتفاع أسعارها
17%	330	الركود الاقتصادي في قطاع العمل بسبب الوضع الراهنة
0%	9	تنافس الأسعار بين المنشآت والسلع المستوردة
1%	14	موسمية العمل
100%	1906	إجمالي
	52%	نسبة المنشآت التي تعاني مشال إدارية ومالية من إجمالي المنشآت
النسبة المئوية	عدد المنشآت	مشاكل فنية
17%	100	نقص في المواد الأولية اللازمة لعمل المنشأة بسبب ارتفاع الأسعار أو صعوبة الحصول عليها أو قلة الموردين
24%	146	عدم شراء المعدات والآلات والماكينات الحديثة اللازمة للتصنيع لارتفاع أسعارها أو عدم توفرها وعدم توفر الموردين
4%	23	حاجة المعدات المستخدمة في العمل إلى الصيانة المستمرة
10%	62	عدم توفر قطع غيار للصيانة أو ذات جودة عالية
2%	12	عدم توفر المعدات اللازمة لتربية الحيوانات (الحلابات، البركسات، القواطع)
6%	34	عدم القدرة الفنيين والتقنيات الحديثة لصيانة الآلات الحديثة
7%	44	عدم توفر الفنيين والتقنيات التكنولوجية لصيانة السيارات الحديثة
4%	25	صغر مساحة المنشأة ومكان العمل
11%	66	عدم توفر الأيدي العاملة المدربة على تشغيل الآلات الحديثة والتقنيات الحديثة
0%	1	عدم توفر المواد الأولية لتربية الحيوانات
1%	4	مشاكل الترخيص
0%	1	المسافات بين الفروع

النسبة المئوية	عدد المنشآت	مشاكل فنية
1%	4	موقع المنشأة بالنسبة إلى مركز البلد
5%	27	عدم وجود علاجات لأمراض الحيوانات
0%	1	مشاكل بيئية مثل الحيوانات القارضة والحشرات وغيرها
2%	14	انقطاع الكهرباء وعدم توفر الكهرباء في بعض المناطق
1%	4	انقطاع المياه وعدم توفر المياه في بعض المناطق
3%	15	نقص الجودة للمواد الأولية من المزود
0%	2	تأخر توصيل المنتج إلى الزبائن
2%	11	عدم القدرة على منافسة أسعار السلع المستوردة وخاصة الصينية أو المنافسة المحلية
0%	1	كساد المنتج بسبب الجودة المنخفضة
100%	597	إجمالي
	16%	نسبة المنشآت التي تعاني مشاكل فنية من إجمالي المنشآت
النسبة المئوية	عدد المنشآت	مشاكل تسويقية
55%	1082	التنافس ما بين أسعار السلع المحلية والمستوردة والمهربة والجودة المنخفضة
3%	69	ارتفاع أسعار البيع بسبب التكلفة العالية
0%	4	لا يوجد أسعار موحدة في السوق
27%	533	العرض أكثر من الطلب بسبب ضعف أسواق البيع وصعوبة الوصول إلى زبائن جدد والأوضاع الراهنة
2%	46	عدم فتح الأبواب لأسواق خارجية
0%	1	عدم السماح بوضع إعلانات خارجية (الكارمات)
0%	1	عدم توفر خدمة التوصيل المجاني
1%	29	صعوبة التسويق بسبب تكلفة النقل أو عدم توفر وسائل النقل
2%	34	لا تستخدم أساليب ترويج مناسبة
4%	88	الإجراءات الإسرائيلية
1%	25	عدم توفر الخبرات الفنية للمروجين أو مندوبي المبيعات
0%	8	الشيكات الراجعة بعد التسويق
0%	3	حجم مساحة المنشأة
0%	2	عدم وجود رقابة على التسويق من الجهات الرسمية
2%	32	موقع المنشأة يؤثر على التسويق
1%	16	أخرى
100%	1973	المجموع
	54%	نسبة المنشآت التي تعاني مشاكل تسويقية من إجمالي المنشآت

جدول رقم 4.3.6 : الإشكالات التي تعانيها المنشآت من نقص العمالة المدربة حسب المحافظة والقطاع الاقتصادي لعمل المنشأة

المحافظة	النشاط الاقتصادي / القطاع الرئيسي الذي تعمل به المنشأة	صعوبة الحصول على عمالة مهنية مدربة			
		لا يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدربة	يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدربة	المجموع	
		عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية
رام الله والبيرة	1. الزراعة والصيد والحراجة	39	%98	1	%3
	2. التعدين وإستغلال المحاجر	0	%0	5	%100
	3. الصناعة التحويلية	64	%52	60	%48
	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	0	%0	1	%100
	5. قطاع الإنشاءات	3	%60	2	%40
	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	148	%68	70	%32
	7. الفنادق والمطاعم	34	%85	6	%15
	8. النقل والتخزين والاتصالات	1	%100	0	%0
	9. الأنشطة العقارية والأجارية وأنشطة المصارف الأخرى	28	%64	16	%36
	10. أخرى	17	%47	19	%53
	إجمالي	334	%65	180	%35
نايلس	1. الزراعة والصيد والحراجة	66	%97	2	%3
	2. التعدين وإستغلال المحاجر	7	%100	0	%0
	3. الصناعة التحويلية	131	%92	11	%8
	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	2	%100	0	%0
	5. قطاع الإنشاءات	5	%100	0	%0
	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	255	%94	17	%6
	7. الفنادق والمطاعم	41	%93	3	%7
	8. النقل والتخزين والاتصالات	2	%100	0	%0
	9. الأنشطة العقارية والأجارية وأنشطة المصارف الأخرى	2	%100	0	%0
	10. أخرى	47	%89	6	%11
	إجمالي	558	%93	39	%7

المجموع	صعوبة الحصول على عمالة مهنية مدنية					النشاط الاقتصادي / القطاع الرئيسي الذي تعمل به المنشأة	المحافظة
	لا يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدنية	يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدنية	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت		
%100	109	%25	27	%75	82	1. الزراعة والصيد والحراجة	جنين
%100	20	%40	8	%60	12	2. التعدين وإستغلال المحاجر	
%100	92	%35	32	%65	60	3. الصناعة التحويلية	
%100	1	%0	0	%100	1	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	البحر
%100	2	%50	1	%50	1	5. قطاع الإنشاءات	
%100	167	%19	31	%81	136	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	
%100	29	%14	4	%86	25	7. الفنادق والمطاعم	البحر
%100	4	%100	4	%0	0	8. النقل والتخزين والاتصالات	
%100	27	%30	8	%70	19	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%100	6	%17	1	%83	5	10. أخرى	البحر
%100	457	%25	116	%75	341	إجمالي	
%100	40	%10	4	%90	36	1. الزراعة والصيد والحراجة	
%100	7	%14	1	%86	6	2. التعدين وإستغلال المحاجر	
%100	33	%33	11	%67	22	3. الصناعة التحويلية	
%100	2	%0	0	%100	2	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	البحر
%100	2	%50	1	%50	1	5. قطاع الإنشاءات	
%100	114	%12	14	%88	100	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	
%100	24	%29	7	%71	17	7. الفنادق والمطاعم	البحر
%100	1	%100	1	%0	0	8. النقل والتخزين والاتصالات	
%100	38	%16	6	%84	32	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%100	3	%67	2	%33	1	10. أخرى	البحر
%100	264	%18	47	%82	217	إجمالي	

الجموع	النسبة المئوية	عدد المنشآت	صعوبة الحصول على عمالة مهنية مدربة				النشاط الاقتصادي / القطاع الرئيسي الذي تعمل به المنشأة	الحافلية
			يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدربة	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية		
%100	21		1	%5		%95	1. الزراعة والصيد والحراجة	5. قليلة
%100	5		3	%60		%40	2. التعدين وإستغلال الحاجر	
%100	24		5	%21		%79	3. الصناعة التحويلية	
%100	1		0	%0		%100	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	
%100	2		0	%0		%100	5. قطاع الإنشاءات	
%100	74		16	%22		%78	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	
%100	8		3	%38		%63	7. الفنادق والمطاعم	
%100	3		1	%33		%67	8. النقل والتخزين والاتصالات	
%100	4		1	%25		%75	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%100	15		6	%40		%60	10. أخرى	
%100	157		36	%23		%77	إجمالي	
%100	10		0	%0		%100	1. الزراعة والصيد والحراجة	6. طوباس
%100	1		0	%0		%100	2. التعدين وإستغلال الحاجر	
%100	9		4	%44		%56	3. الصناعة التحويلية	
%100	1		0	%0		%100	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	
%100	1		0	%0		%100	5. قطاع الإنشاءات	
%100	27		2	%7		%93	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	
%100	5		2	%40		%60	7. الفنادق والمطاعم	
%0	0		0	%0		%0	8. النقل والتخزين والاتصالات	
%100	3		1	%33		%67	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%100	4		1	%25		%75	10. أخرى	
%100	61		10	%16		%84	إجمالي	

المجموع	عدد المنشآت	صعوبة الحصول على عمالة مهنية مدنية				النسبة المئوية	النسبة المئوية
		يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدنية	لا يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدنية	النسبة المئوية	عدد المنشآت		
%100	19	0	%100	19	1	الزراعة والصيد والحراجة	7. أريحا
%0	0	0	%0	0	2	التعدين واستغلال المحاجر	
%100	5	3	%40	2	3	الصناعة التحويلية	
%100	1	0	%100	1	4	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	
%0	0	0	%0	0	5	قطاع الإنشاءات	
%100	18	2	%11	16	6	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	
%100	6	2	%33	4	7	الفنادق والمطاعم	
%0	0	0	%0	0	8	النقل والتخزين والاتصالات	
%100	2	1	%50	1	9	الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%100	2	1	%50	1	10	أخرى	
%100	53	9	%17	44	إجمالي		
%100	11	0	%0	11	1	الزراعة والصيد والحراجة	8. سلفيت
%100	4	1	%25	3	2	التعدين واستغلال المحاجر	
%100	23	8	%35	15	3	الصناعة التحويلية	
%0	0	0	%0	0	4	إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	
%100	1	1	%100	0	5	قطاع الإنشاءات	
%100	36	4	%11	32	6	تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	
%100	8	1	%13	7	7	الفنادق والمطاعم	
%0	0	0	%0	0	8	النقل والتخزين والاتصالات	
%0	0	0	%0	0	9	الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%100	10	0	%0	10	10	أخرى	
%100	93	15	%16	78	إجمالي		

الجموع	صعوبة الحصول على عمالة مهنية مدربة					النشاط الاقتصادي / القطاع الرئيسي الذي تعمل به المنشأة	الحافطة
	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	1	%0	0	%100	1	1. الزراعة والصيد والحراجة	9. القدس
%100	19	%63	12	%37	7	2. التعدين وإستغلال الحاجر	
%100	55	%35	19	%65	36	3. الصناعة التحويلية	
%100	3	%0	0	%100	3	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	
%100	2	%50	1	%50	1	5. قطاع الإنشاءات	
%100	165	%21	35	%79	130	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	
%100	31	%16	5	%84	26	7. الفنادق والمطاعم	
%100	2	%50	1	%50	1	8. النقل والتخزين والاتصالات	
%100	8	%63	5	%38	3	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%100	104	%15	16	%85	88	10. أخرى	
%100	390	%24	94	%76	296	إجمالي	
%100	9	%22	2	%78	7	1. الزراعة والصيد والحراجة	10. بيت لحم
%100	2	%0	0	%100	2	2. التعدين وإستغلال الحاجر	
%100	88	%39	34	%61	54	3. الصناعة التحويلية	
%100	3	%0	0	%100	3	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	
%100	4	%25	1	%75	3	5. قطاع الإنشاءات	
%100	126	%22	28	%78	98	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	
%100	19	%32	6	%68	13	7. الفنادق والمطاعم	
%0	0	%0	0	%0	0	8. النقل والتخزين والاتصالات	
%100	8	%0	0	%100	8	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	
%100	24	%13	3	%88	21	10. أخرى	
%100	283	%26	74	%74	209	إجمالي	

المحافظة	النشاط الاقتصادي / القطاع الرئيسي الذي تعمل به المنشأة	صعوبة الحصول على عمالة مهنية مدربة				
		لا يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدربة	يوجد صعوبة في الحصول على عمالة مهنية مدربة	صعوبة الحصول على عمالة مهنية مدربة		
		عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت
الخليل	1. الزراعة والصيد والحراجة	43	%91	4	%9	47
	2. التعدين وإستغلال المحاجر	46	%98	1	%2	47
	3. الصناعة التحويلية	83	%66	43	%34	126
	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	0	%0	0	%0	0
	5. قطاع الإنشاءات	2	%40	3	%60	5
	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات	330	%80	81	%20	411
	7. الفنادق والمطاعم	25	%68	12	%32	37
	8. النقل والتخزين والاتصالات	0	%0	0	%0	0
	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى	0	%0	1	%100	1
	10. أخرى	91	%97	3	%3	94
	إجمالي	620	%81	148	%19	768

4.3.3 التطورات المتوقعة والطلب على التوظيف

جدول رقم 4.3.7: توزيع توقع الطلب لمجالات التوظيف على القطاع الذي تعمل به المنشأة

1. الزراعة والصيد والحراجة	2. التعدين واستغلال المحاجر	3. الصناعة التحويلية	4. إمدادات الكهرباء والغاز والمياه	5. قطاع الإشتاعات	6. تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والركبات	7. الفنادق والمطاعم	8. النقل والتخزين والاتصالات	9. الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع الأخرى
محلالتوظيف	النسبة المئوية	محلالتوظيف	النسبة المئوية	محلالتوظيف	النسبة المئوية	محلالتوظيف	النسبة المئوية	محلالتوظيف
الزراعة والتربية الحيوانية	56%	المعادن	35%	مهن البيع	22%	الكهرباء	22%	رعاية الشعر والبشرة
مهن البيع	40%	الحرف اليدوية	16%	المهن الإدارية والمالية	16%	المهن الإدارية والمالية	22%	المهن الإدارية والمالية
المهن الإدارية والمالية	2%	مهن البيع	14%	النجارة والسيكور	15%	الإلكترونيات	13%	مهن البيع
		المهن الإدارية والمالية	13%	الحرف اليدوية	11%	التكييف والتبريد	13%	صيانة المركبات والآليات
		أخرى	13%	الصناعات النسيجية والجلدية	7%	الاتصالات	9%	صيانة المركبات والآليات
		مهن البيع	9%	صناعة الخبز والحلويات والمعجنات	6%	المهن الإدارية والمالية	9%	أخرى
		المعادن	5%	أخرى	16%	تكنولوجيا المعلومات	2%	
		الكهرباء	2%	البجارة والسيكور	2%	أخرى	5%	
		صيانة المركبات والآليات	2%	أخرى	5%	أخرى	2%	
		أخرى	8%	أخرى	8%	أخرى	2%	

جدول رقم 4.3.8م:التطورات المتوقعة حسب القطاع

الإجمالي	10. أخرى		9. الإنشائية العقارية والإيجارية وأنشطة الإشاريع الأخرى		8. النقل والتخزين والاتصالات		7. الفنادق والمطاعم		6. تجارة الجملة والتجزئة وصلاح السلع الشخصية والمركبات		5. قطاع الإنشاءات		4. إمدادات الكهرباء والغاز والياه		3. الصناعة التحويلية		2. التعدين واستغلال المحاجر		1. الزراعة والصيد والحراجة			
	النسبة النسبية	عدد المنشآت	النسبة النسبية	عدد المنشآت	النسبة النسبية	عدد المنشآت	النسبة النسبية	عدد المنشآت	النسبة النسبية	عدد المنشآت	النسبة النسبية	عدد المنشآت	النسبة النسبية	عدد المنشآت	النسبة النسبية	عدد المنشآت	النسبة النسبية	عدد المنشآت				
69%	1164	83%	107	86%	70	78%	7	70%	65	48%	340	50%	9	100%	7	84%	377	91%	40	89%	142	إضافة آلات حديثة تعمل على الكهرباء بدل الآلة القديمة
5%	83	4%	5	1%	1	11%	1	1%	1	7%	52	17%	3	0%	0	4%	16	2%	1	2%	3	استخدام الحاسوب في العمل
5%	81	2%	3	4%	3	0%	0	0%	0	7%	48	6%	1	0%	0	5%	24	0%	0	1%	2	استخدام آلات محوسبة أوتوماتيكية باستخدام الحاسوب
4%	74	1%	1	1%	1	0%	0	0%	0	10%	68	0%	0	0%	0	1%	4	0%	0	0%	0	استخدام آلات فحص السيارات باستخدام الحاسوب
5%	88	4%	5	0%	0	0%	0	15%	14	8%	56	6%	1	0%	0	2%	9	0%	0	2%	3	عمل موقع الكتروني للمنشأة للإعلان وتقديم طلبات البيع والخدمات
3%	51	2%	3	2%	2	0%	0	6%	6	5%	34	11%	2	0%	0	0%	2	2%	1	1%	1	استخدام برامج حاسوبية متخصصة (محاسبية، رسم هندسي ... وغيرها)
0%	7	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	1%	4	6%	1	0%	0	0%	2	0%	0	0%	0	تدريب العاملين على استخدام برامج حاسوبية أخرى
0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	عمل برامج حاسوب متخصصة
1%	11	0%	0	0%	0	0%	0	2%	2	1%	8	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	1%	1	استخدام أجهزة اتصال حديثة
6%	99	2%	3	2%	2	0%	0	2%	2	10%	71	6%	1	0%	0	2%	11	5%	2	4%	7	تركيب كاميرات مراقبة
2%	39	2%	2	2%	2	11%	1	3%	3	3%	24	0%	0	0%	0	1%	6	0%	0	1%	1	اخرى
100%	1698	100%	129	100%	81	100%	9	100%	93	100%	706	100%	18	100%	7	100%	451	100%	44	100%	160	المجموع

جدول رقم 4.3.9: مهن يحتاجها سوق العمل حسب مجالات التوظيف في المنشأة (الجزء الأول)

النسبة النسبة النسبة	الإنشاءات (مهن البناء)	النسبة النسبة	الفنادق والمطاعم	النسبة النسبة	الطباعة والتجليد	النسبة النسبة	الصناعات النسيجية والجلدية	النسبة النسبة	التكيف والتقنيات	النسبة النسبة	المعادن	النسبة النسبة	النجارة والديكور	النسبة النسبة	المهن الإدارية والمالية	النسبة النسبة	تكنولوجيا المعلومات	النسبة النسبة	الاتصالات	النسبة النسبة	الإلكترونيات	النسبة النسبة	الكهرباء
22%	أخرى	31%	إنتاج طعام/ طبخ	35%	الطباعة	36%	الخياطة وتصميم الأزياء	50%	تكيف وتدريب	38%	الألومنيوم	40%	النجارة والديكور	34%	بيع بالتجزئة	30%	بيع بالتجزئة	30%	صيانة الأجهزة الخلوية	26%	إلكترونيات صناعية	17%	تشييدات كهربائية
15%	الحرف اليوية	24%	فندق	17%	التصميم الجرافكي	14%	بيع بالتجزئة	10%	مهنة إدارية ومالية	30%	الحامد والحام	16%	بيع بالتجزئة	22%	مهنة إدارية ومالية	16%	إلكترونيات صناعية	30%	بيع بالتجزئة	19%	البيع بالتجزئة	16%	إلكترونيات صناعية
15%	الحاسبة	11%	أخرى	13%	مهنة إدارية ومالية	13%	صناعة النسيج والجلود واللائن	10%	بيع بالتجزئة	9%	خراطة وتسوية	15%	تجديد فني ونديكور	15%	الحاسبة	16%	صيانة أجهزة حاسوب	17%	إلكترونيات صناعية	9%	الحرف اليدوية	15%	بيع بالتجزئة
11%	التجميل وتصفيف الشعر	9%	بيع بالتجزئة	9%	بيع بالتجزئة	10%	الحاسبة	10%	الحامد والحام	5%	محاسبة	7%	الحاسبة	5%	سكرتاريا تنفيذية	11%	صيانة الأجهزة الكلية	3%	تشييدات كهرباء	6%	صيانة الأجهزة الخلوية	8%	صيانة الأجهزة الثرالية
11%	بناء ومساحة	9%	الحاسبة	4%	صناعة الأفلام	4%	صناعة الاحذية	10%	إلكترونيات صناعية	4%	إلكترونيات صناعية	5%	الحرف اليدوية	2%	ميكانيك السيارات	11%	ميرمج حاسوب والترتيت	3%	صيانة أجهزة الحاسوب	5%	راديو ولفزيون	7%	الحاسبة
7%	ميكانيك السيارات	5%	مهنة إدارية ومالية	4%	التصوير	4%	مهنة إدارية ومالية	10%	تشييدات كهربائية	4%	بيع بالتجزئة	4%	صناعة الستائر (البرادي)	2%	تصميم جرافكي	5%	السكرتاريا التنفيذية	3%	صيانة وبرمجة لواقط المحطات الفضائية	5%	تشييدات كهربائية	6%	مهنة إدارية ومالية
4%	مهنة إدارية ومالية	2%	إنتاج غنائبي	4%	الحاسبة	3%	السكرتاريا التنفيذية	2%	الحرف اليوية	2%	الحرف اليوية	3%	التصميم الجرافكي	2%	الحرف اليدوية	5%	الحاسبة	3%	محاسبة	3%	الحاسبة	4%	ميكانيك السيارات
4%	تصميم جرافكي	1%	مهنة صحافة واعلام	4%	خراطة وتسوية	3%	الحرف اليدوية	2%	تشييدات كهربائية	2%	النجارة	3%	صناعة النسيج والجلود واللائن	2%	إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر	5%	صيانة الأجهزة الخلوية	3%	سكرتاريا تنفيذية	2%	مهنة إدارية ومالية	3%	كهرباء السيارات
4%	سكرتاريا تنفيذية	1%	خدمة توصيل	4%	صيانة أجهزة حاسوب	2%	صناعة الستائر (البرادي)	2%	تشييدات كهربائية	2%	الحامد والحام	2%	صناعة النسيج والجلود واللائن	2%	صناعة اليدوية	3%	الحرف اليدوية	2%	ميرمج حاسوب وانترنت	3%	أخرى		
4%	تجديد فني ونديكور	1%	ميرمج حاسوب وانترنت	4%	إلكترونيات صناعية	2%	أخرى	1%	مهنة إدارية ومالية	1%	مهنة إدارية ومالية	1%	بيع بالتجزئة	1%	إنتاج طعام/ طبخ	3%	ميرمج حاسوب وانترنت	2%	صيانة وبرمجة لواقط المحطات الفضائية	2%	لف موتورات		
4%	إلكترونيات صناعية	1%	ادلاء سياحين	2%	إلكترونيات صناعية	2%	إلكترونيات صناعية	1%	أخرى	1%	أخرى	1%	أخرى	1%	إنتاج طعام/ طبخ	2%	التصوير	2%	الطباعة				
	1%	التصوير		1%	إنتاج طعام/ طبخ					1%	الخياطة وتصميم الأزياء	1%	إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر	1%	التجميل وتصفيف الشعر			1%	إنتاج الطعام/ طبخ	2%	النجارة		

النسبة الثرية	الإتشاءات (مهن البناء)	النسبة الثرية	القناق و المطاعم	النسبة الموئية	الطابعة والتجديد	النسبة الموئية	الصناعات النسيجية والجلدية	النسبة الموئية	الكثيف والتقديرات	النسبة الموئية	المعادن	النسبة الثرية	النجارة والديكور	النسبة الثرية	المهن الإدارية والمالية	النسبة الموئية	تكنولوجيا المعلومات	النسبة الثرية	الاتصالات	النسبة الموئية	الإلكترونيات	النسبة الثرية	الكهرباء
		1%	الحرف اليديوية		1%	التجميل وتصفيف الشعر				1%	سكرتاريا تنفيذية	1%	سكرتاريا تنفيذية	1%	الطابعة					1%	السكرتاريا التنفيذية	2%	الحرف اليدوية
		1%	السكرتاريا التنفيذية		1%	ميكانيك السيارات				1%	دهان وتجليس سيارات	1%	دهان وتجليس سيارات							1%	الطابعة	1%	صناعة الأذية
					1%	تمديدات كهربائية														1%	تنجيد فني وديكور	1%	صناعة النسيج والجلود واللائق
												1%	ميكانيك سيارات							1%	صيانة أجهزة الحاسوب	1%	مهنة صحافة وإعلام
													إكثرونيات صناعية							1%	صيانة الأجهزة المنزلية	1%	مبرمج حاسوب وانترنت
																						1%	طب بيطري
																						1%	إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر
																						1%	فندقة
																						1%	التجميل وتصفيف الشعر
																						1%	الخرافة والتسوية
																						1%	الحداثة والحام
																						1%	رداءو وتقنيون
																						1%	صيانة الأجهزة الطورية
																						1%	صيانة وبرمجة لواحق المحطات القضائية
																						1%	صيانة أجهزة الحاسوب
																						1%	صيانة الأجهزة المكتبية

جدول رقم 4.3.9: مهن يحتاجها سوق العمل حسب مجالات التوظيف في المنشأة (الجزء الثاني)

النسبة المئوية	أخرى	النسبة المئوية	السياحة	النسبة المئوية	مهن إعلانية	النسبة المئوية	الفنون	النسبة المئوية	مهن البيع	النسبة المئوية	رعاية الشعر و البشرة	النسبة المئوية	الحرف اليدوية	النسبة المئوية	الزراعة و التربية الحيوانية	النسبة المئوية	صيانة المركبات و الآليات
18%	الحرف اليدوية	50%	ادلاء سياحيين	24%	التصوير	25%	تجيد فني وديكور	60%	بيع بالتجزئة	71%	التجميل و تصفيف الشعر	40%	الحرف اليدوية	31%	تربية حيوانية	33%	ميكانيك السيارات
17%	إنتاج غذائي	17%	حرف يدوية	16%	صناعة الأفلام	25%	صيانة مباني	10%	الحاسبة	10%	مهنة إدارية و مالية	17%	بيع بالتجزئة	27%	بيع بالتجزئة	22%	كهرباء السيارات
15%	بيع بالتجزئة	17%	أخرى	16%	بيع بالتجزئة	25%	طباعة	7%	مهنة إدارية و مالية	9%	بيع بالتجزئة	12%	الحاسبة	17%	طب بيطري	13%	إلكترونيات صناعية
9%	محاسبة	17%	بيع بالتجزئة	12%	إدارة تنفيذية مكاتب سياحة و سفر	25%	صناعة أفلام	2%	إلكترونيات صناعية	3%	أخرى	10%	صناعة المجوهرات	9%	زراعة	11%	دهان و تجليس سيارات
8%	إلكترونيات صناعية			8%	مهنة الصحافة و الإعلام			2%	السكرو تاريا التنفيذية	1%	صناعة الأفلام	7%	مهنة إدارية و مالية	6%	إنتاج غذائي	5%	بيع بالتجزئة
5%	أخرى			4%	إلكترونيات صناعية			2%	صناعة مجوهرات	1%	الخياطة و تصميم الأزياء	5%	الحداثة و اللحام	3%	الحاسبة	3%	تكيف و تبريد
4%	الومنيوم			4%	طباعة			2%	إنتاج غذائي	1%	حرف يدوية	2%	النجارة	3%	أخرى	2%	أخرى
3%	إنتاج طعام / طبخ			4%	محاسبة			1%	تمديدات كهربائية	1%	صيانة أجهزة خلوية	2%	تجيد فني و ديكور	2%	إلكترونيات صناعية	2%	السكرو تاريا التنفيذية
3%	مهنة إدارية و مالية			4%	أخرى			1%	صيانة أجهزة منزلية			2%	السكرو تاريا التنفيذية	1%	مهنة إدارية و مالية	2%	الحاسبة
2%	التصوير							1%	النجارة			2%	صناعة النسيج و الجلود و اللاتين			1%	مهنة صحافة و اعلام
2%	السكرو تاريا التنفيذية							1%	ميكانيك سيارات							1%	مبرمج حاسوب و انترنت
2%	النجارة							1%	حرف يدوية							1%	مهنة إدارية و مالية

النسبة المئوية	أخرى	النسبة المئوية	السياحة	النسبة المئوية	مهن اعلامية	النسبة المئوية	الفنون	النسبة المئوية	مهن البيع	النسبة المئوية	رعاية الشعر والبشرة	النسبة المئوية	الحرف اليدوية	النسبة المئوية	الزراعة والتربية الحيوانية	النسبة المئوية	صيانة المركبات والالات
%2	التمديدات الكهربائية							%1	الخياطة وتصميم الأزياء							%1	تجديد فني وديكور
%1	إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر							%1	أخرى							%1	تقنيات كهربائية
%1	تقنيات صوت وضوء							%1	مبرمج حاسوب وانترنت								
%1	فندقة																
%1	الطباعة																
%1	ميكانيك سيارات																
%1	الحداثة والحام																
%1	صيانة الأجهزة الخلية																
%1	صيانة أجهزة مكينة																

5 الملحق رقم 5: ملحق الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية للقطاعات المختلفة

5.1 الاحتياجات الكمية للعمالة المهنية المدربة

الجدول رقم 5.1.1م: الطلب المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب مجال التوظيف الرئيسي في المنشأة والجنس استنادا لسنة الأساس 2012

مجال التوظيف	عدد العاملين 2012/ ذكور	عدد العاملين 2012/ إناث	احتياج 2013- 2015 / ذكور	احتياج 2013- 2015 / إناث	معدل النمو ذكور	معدل النمو إناث
1. الكهرباء	533	23	231	13	1.4	1.6
2. الإلكترونيات	219	12	231	6	2.1	1.5
3. الاتصالات	99	5	68	4	1.7	1.8
4. تكنولوجيا المعلومات	71	2	56	10	1.8	6.0
5. المهن الإدارية والمالية	1091	255	783	286	1.7	2.1
6. النجارة والديكور	644	5	460	25	1.7	6.0
7. المعادن	550	12	240	14	1.4	2.2
8. التكيف والتحديات	41	0	49	25	2.2	
9. الصناعات النسيجية والجلدية	762	629	380	531	1.5	1.8
10. الطباعة والتجليد	93	13	84	23	1.9	2.8
11. الفنادق والمطاعم	1098	34	726	110	1.7	4.2
12. الإنشاءات (مهن البناء)	1292	25	166	15	1.1	1.6
13. صيانة المركبات والآليات	985	1	682	18	1.7	19.0
14. الزراعة والتربية الحيوانية	1221	416	786	275	1.6	1.7
15. الحرف اليدوية	370	71	99	23	1.3	1.3
16. رعاية الشعر والبشرة	232	366	108	550	1.5	2.5
17. مهن البيع	4217	698	2791	795	1.7	2.1
18. الفنون	15	8	22	17	2.5	3.1
19. مهن اعلامية	47	31	42	31	1.9	2.0
20. السياحة	6	1	3	1	1.5	2.0
22. أخرى	1779	60	1598	89	1.9	2.5
إجمالي	15365	2667	9605	2861	0.63	1.07

الجدول رقم 5.1.2م: الطلب المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب التخصص الرئيسي في المنشأة والجنس والسنوات استنادا لسنة الأساس 2012

تخصصات التوظيف	عدد العاملين 2012/ ذكور	عدد العاملين 2012/ إناث	الاحتياجات التدريبية 2013/ ذكور	الاحتياجات التدريبية 2013/ إناث	الاحتياجات التدريبية 2014/ ذكور	الاحتياجات التدريبية 2014/ إناث	الاحتياجات التدريبية 2015/ ذكور	الاحتياجات التدريبية 2015/ إناث
1. تمديدات كهربائية	222	15	51	0	28	0	21	1
2. صيانة الأجهزة المنزلية	100	0	21	0	16	2	12	1
3. إلكترونيات صناعية	117	1	63	0	64	0	61	0
4. لف موتورات	22	0	4	0	4	0	4	1
5. صيانة الأجهزة المكتبية	49	3	13	2	12	2	15	3
6. صيانة أجهزة حاسوب	74	1	9	0	14	3	11	0
7. صيانة وبرمجة لواقط المحطات الفضائية	17	0	2	0	2	0	3	0
8. صيانة الأجهزة الخلوية	54	2	10	2	3	0	5	0
9. راديو وتلفزيون	16	0	4	0	5	0	7	0
10. صيانة الأجهزة الطبية	2	0	0	1	3	0	0	0
11. الحدادة واللحام	283	5	39	0	36	0	31	1
12. الألمنيوم	317	0	52	2	37	0	30	0
13. خراطة وتسوية	65	0	24	0	13	0	7	0
14. أدوات صحية	62	2	6	2	5	0	9	0
15. تدفئة مركزية	5	0	6	0	7	0	8	0
16. تكييف وتبري	36	0	7	25	8	0	11	0
17. النجارة	521	7	106	7	84	2	77	0
18. تنجيد فني وديكور	108	2	26	3	18	1	22	1
19. الرسم المعماري	20	7	11	1	4	2	4	2
20. البلاط	289	0	6	2	2	0	1	0
21. بناء ومساحة	668	2	15	0	9	2	10	0
22. صيانة المباني	95	0	12	1	13	0	6	0
23. ميكانيك السيارات	498	3	82	3	99	0	52	0
24. كهرباء السيارات	237	0	65	1	44	1	27	1
25. دهان وتجليس سيارات	163	1	33	1	18	1	15	0
26. الطباعة	91	17	28	4	35	6	17	2
27. المحاسبة	815	146	191	65	187	45	171	30
28. السكرتاريا التنفيذية	112	70	26	25	23	12	20	8
29. التجميل وتصفيف الشعر	195	350	27	205	18	178	24	159
30. التصميم الجرافيكي	27	4	17	7	6	6	10	4
31. الحرف اليدوية	247	25	20	3	27	5	17	5
32. صناعة المجوهرات	102	46	0	0	0	0	0	0
33. الخياطة وتصميم الازياء	744	602	181	354	71	81	68	63
34. فندقية	48	5	7	1	7	3	8	2
35. إنتاج طعام/ طبخ	789	27	187	23	172	27	137	14
36. زراعة	166	32	35	9	29	12	30	9
37. إنتاج غذائي	580	128	67	38	68	38	63	39
38. تربية حيوانية	794	202	119	37	87	21	85	27
39. وسائل متعددة (ملتي ميديا)	8	6	3	2	4	2	3	0
40. التصوير	92	31	14	15	12	20	10	14
42. تقنيات صوت وضوء	2	0	1	1	3	1	2	0
43. صناعة الأفلام	6	3	1	1	1	1	1	1
44. ادلاء سياحين	6	0	3	0	2	1	1	0
45. إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر	1	1	1	0	0	0	0	0

الجدول رقم 1.3.5: الطلب الإجمالي المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب المحافظة والجنس استنادا لسنة الأساس 2012

المحافظة	سنة الأساس 2012		الاحتياجات التدريبية خلال السنوات (2013-2015)						إجمالي الاحتياجات التدريبية (2013-2015)	
	عدد العاملين	عدد العاملين ذكور/2012	الاحتياجات التدريبية 2012/إناث	الاحتياجات التدريبية 2013/ذكور	الاحتياجات التدريبية 2013/إناث	الاحتياجات التدريبية 2014/ذكور	الاحتياجات التدريبية 2014/إناث	الاحتياجات التدريبية 2015/ذكور	الاحتياجات التدريبية 2015/إناث	إجمالي / إناث
1. رام الله والبيرة	1989	394	245	74	227	24	208	15	680	113
2. نابلس	2961	471	291	161	346	120	187	62	824	343
3. جنين	1892	486	654	180	471	140	466	130	1591	450
4. طولكرم	781	230	131	95	66	60	64	43	261	198
5. قلقيلية	600	54	101	21	186	27	216	23	503	71
6. طوباس	171	40	16	6	31	9	37	9	84	24
7. أريحا	189	94	18	30	7	1	3	1	28	32
8. سلفيت	367	56	87	27	47	28	57	25	191	80
9. القدس	1595	158	762	132	399	81	190	38	1351	251
10. بيت لحم	1439	120	227	53	191	49	172	47	590	149
11. الخليل	3381	564	1203	512	1071	302	1228	336	3502	1150
إجمالي	15365	2667	3735	1291	3042	841	2828	729	9605	2861

الجدول رقم 5.1.4: الطلب الإجمالي ومعدل النمو المتوقع المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب التخصص الرئيسي في المنشأة والجنس استنادا لسنة الأساس 2012

معدل النمو المتوقع إناث	معدل النمو المتوقع ذكور	الاحتياجات التدريبية 13-15 / إناث	الاحتياجات التدريبية 13-15 / ذكور	عدد العاملين 2012 / إناث	عدد العاملين 2012 / ذكور	تخصصات التوظيف
0.07	0.45	1	100	15	222	1. تمديدات كهربائية
-	0.49	3	49	0	100	2. صيانة الأجهزة المنزلية
-	1.61	0	188	1	117	3. إلكترونيات صناعية
-	0.55	1	12	0	22	4. لف موتورات
2.33	0.82	7	40	3	49	5. صيانة الأجهزة المكتبية
3.00	0.46	3	34	1	74	6. صيانة أجهزة حاسوب
-	0.41	0	7	0	17	7. صيانة وبرمجة لواقط المحطات الفضائية
1.00	0.33	2	18	2	54	8. صيانة الأجهزة الخلوية
-	1.00	0	16	0	16	9. راديو وتلفزيون
-	1.50	1	3	0	2	10. صيانة الأجهزة الطبية
0.20	0.37	1	106	5	283	11. الحدادة واللحام
-	0.38	2	119	0	317	12. الألمنيوم
-	0.68	0	44	0	65	13. خراطة وتسوية
1.00	0.32	2	20	2	62	14. أدوات صحية
-	4.20	0	21	0	5	15. تدفئة مركزية
-	0.72	25	26	0	36	16. تكييف وتبري
1.29	0.51	9	267	7	521	17. النجارة
2.50	0.61	5	66	2	108	18. تنجيد فني وديكور
0.71	0.95	5	19	7	20	19. الرسم المعماري
-	0.03	2	9	0	289	20. البلاط
1.00	0.05	2	34	2	668	21. بناء ومساحة
-	0.33	1	31	0	95	22. صيانة المباني
1.00	0.47	3	233	3	498	23. ميكانيك السيارات
-	0.57	3	136	0	237	24. كهرباء السيارات
2.00	0.40	2	66	1	163	25. دهان وتجليس سيارات
0.71	0.88	12	80	17	91	26. الطباعة
0.96	0.67	140	549	146	815	27. المحاسبة
0.64	0.62	45	69	70	112	28. السكرتاريا التنفيذية
1.55	0.35	542	69	350	195	29. التجميل وتصفيف الشعر
4.25	1.22	17	33	4	27	30. التصميم الجرافيكي
0.52	0.26	13	64	25	247	31. الحرف اليدوية
-	-	0	0	46	102	32. صناعة المجوهرات
0.83	0.43	498	320	602	744	33. الخياطة وتصميم الازياء
1.20	0.46	6	22	5	48	34. فندقية
2.37	0.63	64	496	27	789	35. إنتاج طعام / طبخ
0.94	0.57	30	94	32	166	36. زراعة
0.90	0.34	115	198	128	580	37. إنتاج غذائي
0.42	0.37	85	291	202	794	38. تربية حيوانية
0.67	1.25	4	10	6	8	39. وسائط متعددة (ملتي ميديا)
1.58	0.39	49	36	31	92	40. التصوير
-	3.00	2	6	0	2	42. تقنيات صوت وضوء
1.00	0.50	3	3	3	6	43. صناعة الأفلام
-	1.00	1	6	0	6	44. ادلاء سياحين
-	1.00	0	1	1	1	45. إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر
2.07	1.63	5528	24970	2667	15365	المجموع

الجدول رقم 5.1.5م: الطلب الإجمالي المتوقع على القوى العاملة المدربة للسنوات القادمة (2013-2015) حسب المحافظة ومجال التوظيف في المنشأة والجنس استنادا لسنة الأساس 2012

المحافظة	مجال التوظيف	عدد العاملين 2012/ذكور	عدد العاملين 2012/إناث	الاحتياجات التدريبية 13-15/ذكور	الاحتياجات التدريبية 13-15/إناث
1. رام الله والبيرة	1. الكهرباء	147	2	15	2
	2. الإلكترونيات	38	1	9	0
	3. الاتصالات	12	0	1	0
	4. تكنولوجيا المعلومات	14	0	4	0
	5. المهن الإدارية والمالية	185	55	61	25
	6. النجارة والديكور	106	0	19	0
	7. المعادن	102	0	15	0
	8. التكييف والتبريد	11	0	9	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	38	41	16	19
	10. الطباعة والتجليد	17	2	14	0
	11. الفنادق والمطاعم	120	0	73	3
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	24	0	2	0
	13. صيانة المركبات والآليات	134	1	207	0
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	116	23	34	14
	15. الحرف اليدوية	29	12	2	2-
	16. رعاية الشعر والبشرة	42	32	6	7
	17. مهن البيع	628	217	77	40
	18. الفنون	0	0	0	0
	19. مهن اعلامية	9	6	0	1
	20. السياحة	0	0	0	0
	22. أخرى	217	2	116	4
2. نابلس	1. الكهرباء	44	1	12	1
	2. الإلكترونيات	22	0	6	0
	3. الاتصالات	9	0	3	0
	4. تكنولوجيا المعلومات	0	0	0	0
	5. المهن الإدارية والمالية	215	52	45	25
	6. النجارة والديكور	104	1	32	0
	7. المعادن	48	0	2	0
	8. التكييف والتبريد	0	0	0	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	277	102	140	146
	10. الطباعة والتجليد	4	0	2	0
	11. الفنادق والمطاعم	307	2	96	10
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	418	15	34	6
	13. صيانة المركبات والآليات	191	0	97	1
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	179	121	66	18
	15. الحرف اليدوية	3	0	2	0
	16. رعاية الشعر والبشرة	36	51	1	27
	17. مهن البيع	757	94	245	76
	18. الفنون	1	3	3	3
	19. مهن اعلامية	0	0	0	0
	20. السياحة	0	0	0	0
	22. أخرى	346	29	38	30

المحافظة	مجال التوظيف	عدد العاملين 2012/ ذكور	عدد العاملين 2012/ إناث	الاحتياجات التدريبية 15-13/ ذكور	الاحتياجات التدريبية 15-13/ إناث
3. جنين	1. الكهرباء	123	15	31	0
	2. الإلكترونيات	13	0	12	0
	3. الاتصالات	24	3	18	1
	4. تكنولوجيا المعلومات	5	0	4	0
	5. المهن الإدارية والمالية	143	27	110	24
	6. النجارة والديكور	52	0	45	0
	7. المعادن	15	4	24	9
	8. التكييف والتبريد	4	0	3	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	68	107	45	66
	10. الطباعة والتجليد	12	1	1	2
	11. الفنادق والمطاعم	133	8	225	20
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	15	0	41	0
	13. صيانة المركبات والآليات	74	0	35	0
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	326	182	486	199
	15. الحرف اليدوية	2	0	1	0
	16. رعاية الشعر والبشرة	38	17	29	12
	17. مهن البيع	651	108	386	102
	18. الفنون	0	0	0	0
	19. مهن اعلامية	10	7	4	2
	20. السياحة	0	1	1	0
	22. أخرى	184	6	90	13
4. طولكرم	1. الكهرباء	4	1	0	6
	2. الإلكترونيات	10	0	0	0
	3. الاتصالات	1	0	1	0
	4. تكنولوجيا المعلومات	6	0	5	0
	5. المهن الإدارية والمالية	62	16	21	15
	6. النجارة والديكور	48	0	48	5
	7. المعادن	18	0	0	0
	8. التكييف والتبريد	0	0	0	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	28	85	28	25
	10. الطباعة والتجليد	5	0	4	4
	11. الفنادق والمطاعم	82	0	20	9
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	13	3	0	0
	13. صيانة المركبات والآليات	78	0	24	0
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	124	26	26	7
	15. الحرف اليدوية	11	0	0	0
	16. رعاية الشعر والبشرة	14	50	1	56
	17. مهن البيع	224	41	75	53
	18. الفنون	0	0	0	0
	19. مهن اعلامية	4	3	6	16
	20. السياحة	0	0	0	0
	22. أخرى	49	5	2	2

المحافظة	مجال التوظيف	عدد العاملين 2012/ذكور	عدد العاملين 2012/إناث	الاحتياجات التدريبية 15-13/ذكور	الاحتياجات التدريبية 15-13/إناث
5. قلقيلية	1. الكهرباء	42	0	46	1
	2. الإلكترونيات	7	0	8	1
	3. الاتصالات	11	0	9	0
	4. تكنولوجيا المعلومات	4	0	10	2
	5. المهن الإدارية والمالية	35	4	21	7
	6. النجارة والديكور	22	2	59	9
	7. المعادن	36	0	28	0
	8. التكيف والتحديات	8	0	8	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	40	25	29	22
	10. الطباعة والتجليد	0	0	0	0
	11. الفنادق والمطاعم	37	0	20	3
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	7	0	5	0
	13. صيانة المركبات والآليات	81	0	72	4
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	86	6	47	1
	15. الحرف اليدوية	9	0	8	0
	16. رعاية الشعر والبشرة	10	7	10	9
	17. مهن البيع	148	8	101	9
	18. الفنون	0	0	0	0
	19. مهن اعلامية	2	2	3	3
	20. السياحة	0	0	0	0
	22. أخرى	15	0	19	0
6. طوباس	1. الكهرباء	0	0	0	0
	2. الإلكترونيات	2	0	1	0
	3. الاتصالات	0	0	0	0
	4. تكنولوجيا المعلومات	0	0	0	0
	5. المهن الإدارية والمالية	11	3	9	1
	6. النجارة والديكور	3	0	6	0
	7. المعادن	11	0	7	0
	8. التكيف والتحديات	0	0	0	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	10	7	2	1
	10. الطباعة والتجليد	2	3	0	1
	11. الفنادق والمطاعم	25	0	5	2
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	0	0	0	0
	13. صيانة المركبات والآليات	12	0	10	0
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	27	13	15	9
	15. الحرف اليدوية	2	0	3	0
	16. رعاية الشعر والبشرة	3	6	3	3
	17. مهن البيع	50	8	18	7
	18. الفنون	0	0	0	0
	19. مهن اعلامية	0	0	0	0
	20. السياحة	0	0	0	0
	22. أخرى	13	0	5	0

المحافظة	مجال التوظيف	عدد العاملين 2012/ ذكور	عدد العاملين 2012/ إناث	الاحتياجات التدريبية 15-13 / ذكور	الاحتياجات التدريبية 15-13 / إناث
7. أريحا	1. الكهرباء	8	0	3	0
	2. الإلكترونيات	2	0	0	0
	3. الاتصالات	1	0	0	0
	4. تكنولوجيا المعلومات	3	0	6	0
	5. المهن الإدارية والمالية	19	1	2	3
	6. النجارة والديكور	2	0	0	0
	7. المعادن	0	0	1	0
	8. التكييف والتبريد	6	0	0	25
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	12	48	0	0
	10. الطباعة والتجليد	0	0	0	0
	11. الفنادق والمطاعم	39	14	2	0
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	0	0	0	0
	13. صيانة المركبات والآليات	8	0	1	0
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	49	30	8	4
	15. الحرف اليدوية	0	0	0	0
	16. رعاية الشعر والبشرة	6	0	2	0
	17. مهن البيع	22	1	1	0
	18. الفنون	0	0	0	0
	19. مهن اعلامية	0	0	0	0
	20. السياحة	0	0	0	0
	22. أخرى	12	0	2	0
8. سلفيت	1. الكهرباء	2	1	1	0
	2. الإلكترونيات	13	10	4	4
	3. الاتصالات	4	2	1	2
	4. تكنولوجيا المعلومات	2	1	0	4
	5. المهن الإدارية والمالية	24	2	8	15
	6. النجارة والديكور	57	0	34	3
	7. المعادن	38	5	21	4
	8. التكييف والتبريد	0	0	0	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	6	4	10	3
	10. الطباعة والتجليد	0	2	0	1
	11. الفنادق والمطاعم	31	0	13	0
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	17	0	14	6
	13. صيانة المركبات والآليات	15	0	12	0
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	32	11	26	21
	15. الحرف اليدوية	11	0	3	2
	16. رعاية الشعر والبشرة	6	1	1	1
	17. مهن البيع	96	15	40	11
	18. الفنون	0	0	0	0
	19. مهن اعلامية	2	2	2	3
	20. السياحة	0	0	0	0
	22. أخرى	11	0	1	0

المحافظة	مجال التوظيف	عدد العاملين 2012/ذكور	عدد العاملين 2012/إناث	الاحتياجات التدريبية 15-13/ذكور	الاحتياجات التدريبية 15-13/إناث
9. القدس	1. الكهرباء	25	3	14	2
	2. الإلكترونيات	18	1	19	1
	3. الاتصالات	10	0	9	1
	4. تكنولوجيا المعلومات	0	0	0	0
	5. المهن الإدارية والمالية	46	11	49	19
	6. النجارة والديكور	101	0	55	4
	7. المعادن	95	0	70	0
	8. التكييف والتبريد	3	0	9	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	38	29	5	7
	10. الطباعة والتجليد	22	0	52	9
	11. الفنادق والمطاعم	127	3	134	16
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	35	2	31	0
	13. صيانة المركبات والآليات	197	0	96	1
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	87	0	54	0
	15. الحرف اليدوية	114	5	24	6
	16. رعاية الشعر والبشرة	24	47	19	56
	17. مهن البيع	321	44	430	91
	18. الفنون	7	5	14	14
	19. مهن اعلامية	2	2	4	2
	20. السياحة	5	0	1	0
	22. أخرى	318	6	262	22
10. بيت لحم	1. الكهرباء	19	0	42	1
	2. الإلكترونيات	5	0	4	0
	3. الاتصالات	2	0	12	0
	4. تكنولوجيا المعلومات	10	0	8	1
	5. المهن الإدارية والمالية	48	6	42	20
	6. النجارة والديكور	46	2	72	3
	7. المعادن	35	1	11	1
	8. التكييف والتبريد	4	0	18	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	37	27	9	10
	10. الطباعة والتجليد	4	0	6	6
	11. الفنادق والمطاعم	39	4	58	13
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	700	0	38	3
	13. صيانة المركبات والآليات	52	0	76	11
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	19	4	7	1
	15. الحرف اليدوية	67	5	40	10
	16. رعاية الشعر والبشرة	9	38	8	28
	17. مهن البيع	196	28	66	25
	18. الفنون	7	0	5	0
	19. مهن اعلامية	4	2	0	0
	20. السياحة	1	0	1	1
	22. أخرى	135	3	67	15

المحافظة	مجال التوظيف	عدد العاملين 2012/ ذكور	عدد العاملين 2012/ إناث	الاحتياجات التدريبية 15-13 / ذكور	الاحتياجات التدريبية 15-13 / إناث
11. الخليل	1. الكهرباء	119	0	67	0
	2. الإلكترونيات	89	0	168	0
	3. الاتصالات	25	0	14	0
	4. تكنولوجيا المعلومات	27	1	19	3
	5. المهن الإدارية والمالية	303	78	415	132
	6. النجارة والديكور	103	0	90	1
	7. المعادن	152	2	61	0
	8. التكييف والتبريد	5	0	2	0
	9. الصناعات النسيجية والجلدية	208	154	96	232
	10. الطباعة والتجليد	27	5	5	0
	11. الفنادق والمطاعم	158	3	80	34
	12. الإنشاءات (مهن البناء)	63	5	1	0
	13. صيانة المركبات والآليات	143	0	52	1
	14. الزراعة والتربية الحيوانية	176	0	17	1
	15. الحرف اليدوية	122	49	16	7
	16. رعاية الشعر والبشرة	44	117	28	351
	17. مهن البيع	1124	134	1352	381
	18. الفنون	0	0	0	0
	19. مهن اعلامية	14	7	23	4
	20. السياحة	0	0	0	0
	22. أخرى	479	9	996	3

5.2 الملحق رقم 5.2: المهارات المهنية المطلوبة والتي تنقص العاملين

الجدول رقم 5.2.1: المهارات الشخصية التي يحتاجها صاحب العمل والتي تنقص لدى العاملين

المهارات التي يحتاجها صاحب العمل من العاملين لديه		المهارات التي تنقص من العاملين		المهارة الشخصية
عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت من إجمالي المنشآت المبحوثة	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت من إجمالي المنشآت المبحوثة	
663	18%	113	5%	إتقان الاتصالات في العمل
1238	34%	509	22%	حل المشكلات
1123	31%	336	15%	الاهتمام بالتفاصيل
1689	46%	345	15%	التعاون مع الآخرين
1750	48%	419	18%	اتباع التوجيهات
2821	77%	512	22%	التعامل مع الزبائن
1483	40%	239	10%	الثقة بالنفس
3146	85%	242	11%	الصدق والأمانة
1239	34%	111	5%	المظهر الجيد
1029	28%	257	11%	الاتجاهات الإيجابية نحو العمل
976	27%	153	7%	القدرة على العمل مع الآخرين كفريق
1093	30%	380	17%	الاستعداد للعمل بعد ساعات العمل
1017	28%	312	14%	الاستعداد للتعليم والتطوير الذاتي
48	1%	2	0%	أخرى

الجدول رقم 5.2.2: المهارات الريادية والإدارية التي يحتاجها صاحب العمل والتي تنقص لدى العاملين

المهارات التي يحتاجها صاحب العمل من العاملين لديه		المهارات التي تنقص من العاملين		المهارة الشخصية
عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت من إجمالي المنشآت المبحوثة	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت من إجمالي المنشآت المبحوثة	
2619	71%	12	1%	المبادرة الذاتية
1362	37%	880	45%	القدرة على إدارة الأفراد
2254	61%	491	25%	القدرة على المتابعة
1298	35%	198	10%	القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين
1641	45%	628	32%	التخطيط
2286	62%	546	28%	التقييم وتطوير العمل
1370	37%	296	15%	القدرة على وضع الأهداف
2070	56%	730	37%	الابتكار والإبداع
856	23%	377	16%	القدرة على تخطيط وإدارة الوقت
30	1%	11	1%	أخرى

الجدول رقم م5.2.3: المهارات المهنية العامة التي يحتاجها صاحب العمل والتي تنقص لدى العاملين

المهارات المهنية		المهارات التي يحتاجها صاحب العمل من العاملين لديه		المهارات التي تنقص من العاملين	
عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت من إجمالي المنشآت المبحوثة	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت من إجمالي المنشآت المبحوثة	عدد المنشآت	النسبة المئوية للمنشآت من إجمالي المنشآت المبحوثة
1856	50%	53	2%		
899	24%	346	16%		
316	9%	131	6%		
651	18%	67	3%		
1494	41%	270	12%		
689	19%	152	7%		
754	20%	173	8%		
1868	51%	338	16%		
686	19%	189	9%		
630	17%	150	7%		
457	12%	46	2%		
442	12%	90	4%		
233	6%	23	1%		
567	15%	196	9%		
225	6%	63	3%		
2705	73%	466	22%		
261	7%	58	3%		
357	10%	42	2%		
369	10%	40	2%		
283	8%	54	2%		
1028	28%	119	6%		
579	16%	74	3%		
344	9%	32	1%		
2823	77%	512	24%		
800	22%	240	11%		
901	24%	122	6%		
316	9%	157	7%		
447	12%	95	4%		
226	6%	53	2%		
39	1%	53	2%		

الجدول رقم 5.2.4: المهارات الشخصية العامة التي يحتاجها صاحب العمل حسب الأولوية (الأولى والثانية) وحسب مجال توظيف المنشأة الرئيسي

مجالات توظيف المهنيين في المنشأة																				المهارة الشخصية	رتبة أهمية المهارة		
أعلى مستوى	المتوسطة	مهن إعلانية	الفنون	مهن البيع	رعاية المرضى والنظافة	الحرف اليدوية	التقنيات الحيوية	الرعاية الاجتماعية والتربوية	صيانة الماكينات	الإنتاجات (مهن البناء)	القطاعات	الطابعة والتخزين	الصناعات الخفيفة	المكينات والمعدات	المصنعي	تجزئة والتجزئة	الخدمات	تكنولوجيا المعلومات	الاتصالات			الخدمات	الخدمات
5%	25%	0%	0%	6%	4%	7%	4%	11%	11%	5%	5%	5%	7%	0%	3%	5%	13%	16%	22%	8%	7%	1. إتقان الاتصالات في العمل	1
3%	0%	9%	0%	3%	3%	5%	7%	11%	5%	2%	0%	5%	5%	0%	6%	7%	8%	12%	22%	10%	11%	2. حل المشكلات	
5%	0%	0%	0%	1%	2%	2%	2%	1%	5%	2%	0%	3%	3%	0%	5%	5%	3%	0%	0%	2%	1%	3. الاهتمام بالتفاصيل	
1%	0%	5%	0%	3%	2%	10%	7%	2%	0%	4%	5%	9%	9%	0%	1%	4%	2%	8%	0%	0%	5%	4. التعاون مع الآخرين	
7%	0%	14%	0%	4%	4%	0%	6%	6%	3%	4%	10%	6%	6%	0%	3%	4%	2%	12%	0%	5%	2%	5. اتباع التوجيهات	
14%	0%	18%	0%	24%	31%	2%	9%	13%	5%	28%	10%	17%	25%	11%	8%	27%	16%	19%	15%	18%	6. التعامل مع الزبائن		
2%	0%	9%	0%	2%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	0%	1%	13%	11%	2%	4%	4%	4%	4%	3%	1%	7. الثقة بالنفس	
41%	0%	27%	50%	46%	23%	51%	42%	39%	35%	30%	43%	23%	38%	34%	35%	31%	20%	15%	22%	38%	8. الصدق والأمانة		
16%	0%	14%	25%	5%	11%	10%	14%	9%	24%	9%	24%	19%	25%	29%	12%	8%	4%	15%	22%	9%	9. الدقة في العمل		
1%	0%	5%	0%	3%	8%	0%	1%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	4%	0%	2%	2%	10. المظهر الجيد		
2%	0%	0%	25%	1%	1%	2%	1%	1%	0%	2%	0%	2%	0%	2%	4%	0%	4%	0%	2%	1%	11. القدرة على تخطيط وإدارة الوقت		
1%	0%	0%	0%	1%	2%	0%	1%	0%	3%	0%	0%	1%	0%	1%	3%	1%	0%	4%	2%	1%	12. الاختبارات الإيجابية نحو العمل		
1%	0%	0%	0%	0%	2%	5%	1%	0%	5%	2%	5%	2%	0%	1%	5%	2%	0%	0%	2%	0%	13. القدرة على العمل مع الآخرين كفريق		
1%	25%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	3%	1%	14. الاستعداد للعمل بعد ساعات العمل		
1%	50%	0%	0%	1%	3%	2%	1%	1%	0%	2%	0%	6%	0%	2%	5%	1%	0%	0%	3%	1%	15. الاستعداد للتعليم والتطوير الذاتي		
0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	16. أخرى		
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	الاجموع	

الجدول رقم 5.2.4-ب: المهارات الشخصية العامة التي تنقص لدى العاملين حسب مجال توظيف المنشأة الرئيسي

مجالات توظيف المهنيين في المنشأة																				المهارات الشخصية التي تنقص العاملين	
1. الكهرباء	2. الإلكترونيات	3. الاتصالات	4. تكنولوجيا المعلومات	5. المهن الإدارية والمالية	6. التجارة والتسويق	7. المبيعات	8. التخطيط والتطوير	9. الصيانة والتشييد	10. السلامة والصحة المهنية	11. اللغات الأجنبية	12. المهارات القيادية	13. صيانة المركبات والآليات	14. الزراعة والتربية الحيوانية	15. الحرف اليدوية	16. رعاية المرضى	17. مهن البيع	18. الفنون	19. مهن إعلامية	20. السياحة		22. أخرى
1	4	5	3	4	4	4	13	2	2	2	1	5	2	0	0	3	2	0	5	10	2
13	12	15	6	17	8	8	0	10	7	9	12	11	12	12	5	9	11	0	10	0	8
5	6	5	9	5	10	8	0	11	13	7	10	5	5	6	5	8	7	0	10	10	8
7	5	0	6	8	10	8	0	6	2	2	10	6	6	5	5	6	7	0	0	0	10
13	4	5	6	8	11	8	0	7	5	15	9	7	14	11	7	7	8	5	0	0	10
12	17	5	14	11	10	6	0	5	7	7	8	2	13	10	5	15	13	0	14	0	6
4	8	10	3	4	3	3	0	5	7	7	5	6	6	6	3	6	5	0	10	10	4
4	4	8	3	10	3	2	13	2	7	7	7	0	10	8	3	5	4	0	5	0	5
13	9	8	11	10	15	11	13	10	7	8	10	10	11	15	9	10	9	50	14	10	12
2	0	0	0	2	0	1	0	2	0	0	5	1	0	1	3	5	3	0	10	0	2
9	8	13	20	8	11	10	13	13	9	13	6	7	12	6	16	7	7	25	10	30	6
7	1	8	0	5	4	6	0	6	2	4	5	6	5	7	3	5	0	0	0	0	4
4	3	8	3	2	1	3	0	4	4	5	10	4	2	0	0	2	3	0	0	0	5
6	14	10	6	2	5	10	13	10	11	9	10	7	10	5	21	6	8	25	5	0	12
2	6	0	11	4	7	8	38	9	9	8	2	10	10	5	14	5	6	14	30	5	5
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

الجدول رقم 5.2.5-ب: المهارات الريادية والإدارية العامة التي تنقّص لدى العاملين حسب مجال توظيف المؤسسة الرئيسي

مجالات توظيف المهنيين في المنشأة																					المهارات القيادية تنقص العاملين
1. الكهرباء	2. الإلكترونيات	3. الاتصالات	4. تكنولوجيا المعلومات	5. المالية والإدارية	6. التجارة والديكور	7. المعادن	8. التكيف والتحديات	9. الصناعات النسيجية والجلدية	10. البياحة والتطيل	11. الفنادق والطعام	12. المنشآت (مهن البناء)	13. صيانة المركبات والآليات	14. الزراعة والتربية الحيوانية	15. الحرف اليدوية	16. رعاية الشعر والبشرة	17. مهن البيع	18. الفنون	19. مهن إعلامية	20. السياحة	22. أخرى	
1. المبادرة الذاتية	0%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%
2. القدرة على إدارة الأفراد	26%	28%	18%	21%	23%	23%	22%	22%	18%	20%	31%	27%	25%	19%	15%	15%	24%	0%	14%	33%	24%
3. القدرة على المتابعة	9%	9%	6%	21%	14%	10%	11%	10%	11%	12%	11%	10%	16%	13%	16%	16%	16%	0%	19%	8%	8%
4. القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين	5%	0%	0%	0%	5%	5%	0%	7%	8%	6%	6%	5%	4%	13%	4%	4%	4%	0%	5%	33%	8%
5. التخطيط	19%	14%	24%	21%	21%	17%	16%	10%	21%	16%	14%	15%	18%	10%	14%	17%	17%	0%	19%	0%	18%
6. التقييم وتطوير العمل	13%	12%	24%	7%	10%	14%	15%	15%	13%	19%	14%	15%	15%	17%	17%	13%	50%	10%	17%	15%	15%
7. القدرة على وضع الأهداف	5%	10%	12%	0%	12%	6%	10%	8%	5%	7%	8%	7%	9%	10%	7%	8%	0%	10%	8%	7%	7%
8. الابتكار والإبداع	21%	28%	12%	29%	15%	23%	25%	27%	24%	19%	17%	21%	13%	17%	26%	17%	50%	24%	0%	19%	19%
9. أخرى	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
المجموع																					

المؤشر	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان	البيان
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

الجدول رقم 5.2.6-ب: المهارات المهنية العامة التي تتقن لدى العاملين حسب مجال توظيف المؤسسة الرئيسي

أهم مجالات توظيف المهنيين في المنشأة																					المهارات المهنية تتقن العاملون
1. الكهرباء	2. الإلكترونيات	3. الاتصالات	4. تكنولوجيا المعلومات	5. المهن الإدارية والمالية	6. التجارة والتسويق	7. المعادن	8. التكليف والتوريدات	9. الصناعات النسيجية والجلدية	10. الطباعة والتجليد	11. الفخار والمطامير	12. الإشباعات (مهن البناء)	13. صيانة المركبات والآليات	14. الزراعة والثروة الحيوانية	15. الحرف اليدوية	16. رعاية الشعر والبشرة	17. مهن البيع	18. الفنون	19. مهن اعلامية	20. السياحة	22. أخرى	
0%	2%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	3%	1%	0%	2%	3%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	10%	1%
16%	6%	6%	4%	8%	4%	3%	0%	1%	5%	14%	5%	15%	5%	3%	3%	%	10%	0%	5%	0%	4%
1. القراءة والكتابة باللغة العربية والإنجليزية	4%	3%	0%	4%	2%	4%	13%	2%	5%	3%	8%	2%	0%	0%	2%	2%	5%	0%	0%	2%	2%
	1%	2%	0%	2%	1%	1%	0%	0%	0%	2%	3%	2%	4%	3%	2%	2%	1%	0%	5%	10%	1%
4. المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل	4%	6%	6%	4%	4%	7%	0%	6%	10%	8%	3%	3%	9%	2%	6%	6%	0%	14%	0%	8%	8%
5. الإنتاجية العالية	4%	6%	6%	4%	4%	2%	13%	2%	5%	2%	8%	8%	1%	5%	0%	4%	0%	5%	10%	2%	2%
6. مهارات استخدام الحاسوب	4%	2%	0%	4%	3%	2%	0%	8%	5%	6%	0%	3%	8%	15%	7%	3%	0%	5%	0%	5%	5%
7. القدرة على تعلم مهارات جديدة مرتبطة بالمهنة	7%	3%	0%	4%	1%	8%	0%	8%	0%	6%	0%	3%	3%	3%	7%	3%	0%	5%	0%	5%	5%
8. الاعتماد بالجودة	5%	8%	3%	4%	9%	4%	0%	11%	5%	8%	3%	5%	12%	6%	7%	7%	0%	0%	0%	0%	10%
9. القدرة على تشخيص الخلل	10%	5%	3%	4%	4%	3%	25%	2%	3%	3%	3%	7%	7%	2%	2%	2%	0%	5%	0%	0%	3%
10. القدرة على (علاج المشكلة) الصيانة	6%	5%	3%	7%	2%	3%	13%	4%	8%	2%	5%	3%	4%	0%	1%	2%	33%	5%	10%	5%	5%
11. القدرة على التركيب دون إحداث خلل	2%	3%	3%	0%	1%	3%	0%	0%	0%	1%	3%	2%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
12. القدرة على استخدام الكاتالوجات	0%	0%	9%	0%	2%	6%	0%	2%	5%	0%	3%	1%	0%	0%	5%	3%	0%	0%	10%	2%	2%
13. فهم واستخدام الرسومات والمخططات	1%	0%	0%	0%	3%	1%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
14 - القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة	5%	5%	6%	4%	4%	5%	0%	5%	8%	2%	3%	9%	2%	3%	4%	3%	0%	0%	0%	0%	5%
15. القدرة على التحليل	4%	2%	3%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	3%	0%	0%	0%	0%	1%
16. السرعة في الإنجاز	10%	8%	15%	32%	9%	8%	12%	10%	5%	5%	8%	10%	11%	3%	15%	10%	33%	5%	0%	0%	13%

5.3 الملحق 5.3 الاستفادة والاحتياجات من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والغرف التجارية

الملحق 5.3.1: الاستفادة والاحتياجات من مؤسسات التعليم والتدريب المهني

الجدول 5.3.1.1م: المنشآت التي استفادت أو تستفيد وترغب الاستفادة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني

هل ترغب الاستفادة منها مستقبلاً؟	هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟					
	أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً		لا أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً		المجموع	
	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية
أستفيد منها حالياً	34	92%	3	8%	37	100%
إستفدت منها سابقاً	184	98%	4	2%	188	100%
أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقا	126	98%	2	2%	128	100%
لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقا	2763	83%	565	17%	3328	100%
إجمالي ارغب/ لا ارغب بالاستفادة منها	3107	84%	574	16%	3681	100%

الجدول 5.3.1.2م: الاستفادة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب مجال توظيف المنشأة الاقتصادية

المنشآت التي استفادت وتستفيد حالياً أو سابقاً	هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟										ما هي أهم مجالات توظيف المهنيين في المنشأة بالترتيب من الأكثر توظيفاً إلى الأقل توظيفاً؟ المجال الأول (الرئيسي)
	المجموع		لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقاً		إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً		
	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
1. الكهرباء	2	2%	7	8%	6	7%	73	83%	88	100%	17%
2. الإلكترونيات	0	0%	5	8%	4	7%	51	85%	60	100%	15%
3. الاتصالات	0	0%	0	0%	0	0%	27	100%	27	100%	0%
4. تكنولوجيا المعلومات	0	0%	2	8%	0	0%	24	92%	26	100%	8%
5. المهن الإدارية والمالية	1	1%	5	3%	2	1%	148	95%	156	100%	5%
6. النجارة والديكور	4	2%	9	5%	5	3%	153	89%	171	100%	11%
7. المعادن	2	1%	10	6%	4	2%	163	91%	179	100%	9%
8. التكيف والتحديات	1	13%	0	0%	1	13%	6	75%	8	100%	25%
9. الصناعات النسيجية والجلدية	3	2%	11	8%	4	3%	127	88%	145	100%	12%
10. الطباعة والتجليد	1	5%	0	0%	3	14%	17	81%	21	100%	19%
11. الفنادق والمطاعم	0	0%	11	4%	6	2%	231	93%	248	100%	7%
12. الإنشاءات مهن البناء)	1	3%	5	14%	1	3%	30	81%	37	100%	19%
13. صيانة المركبات والآليات	1	0%	52	17%	14	5%	233	78%	300	100%	22%
14. الزراعة والتربية الحيوانية	2	0%	1	0%	2	0%	414	99%	419	100%	1%
15. الحرف اليدوية	0	0%	2	5%	0	0%	39	95%	41	100%	5%

المنشآت التي استفادت وتستفيد حالياً أو سابقاً	هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟										ما هي أهم مجالات توظيف المهنيين في المنشأة بالترتيب من الأكثر توظيفاً إلى الأقل توظيفاً؟ المجال الأول (الرئيسي)
	المجموع		لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقاً		إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً		
النسبة المئوية	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
32%	100%	249	68%	170	15%	38	13%	33	3%	8	16. رعاية الشعر والبشرة
6%	100%	1192	94%	1119	3%	33	3%	31	1%	9	17. مهن البيع
0%	100%	4	100%	4	0%	0	0%	0	0%	0	18. الفنون
0%	100%	22	100%	22	0%	0	0%	0	0%	0	19. مهن اعلامية
0%	100%	4	100%	4	0%	0	0%	0	0%	0	20. السياحة
2%	100%	276	98%	270	1%	3	1%	2	0%	1	22. أخرى

الجدول 5.3.1.3م : المنشآت التي ترغب أو لا ترغب الاستفادة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب مجال توظيف المنشأة

هل ترغب الاستفادة منها مستقبلاً؟						ما هي أهم مجالات توظيف المهنيين في المنشأة بالترتيب من الأكثر توظيفاً إلى الأقل توظيفاً؟ المجال الأول(الرئيسي)
المجموع		لا أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً		أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
%100	88	%15	13	%85	75	1. الكهرباء
%100	60	%22	13	%78	47	2. الإلكترونيات
%100	27	%4	1	%96	26	3. الاتصالات
%100	26	%15	4	%85	22	4. تكنولوجيا المعلومات
%100	156	%15	24	%85	132	5. المهن الإدارية والمالية
%100	171	%9	15	%91	156	6. النجارة والديكور
%100	179	%8	14	%92	165	7. المعادن
%100	8	%0	0	%100	8	8. التكيف والتحديات
%100	145	%12	18	%88	127	9. الصناعات النسيجية والجلدية
%100	21	%0	0	%100	21	10. الطباعة والتجليد
%100	248	%13	32	%87	216	11. الفنادق والمطاعم
%100	37	%14	5	%86	32	12. الإنشاءات (مهن البناء)
%100	300	%13	40	%87	260	13. صيانة المركبات والآليات
%100	419	%19	80	%81	339	14. الزراعة والتربية الحيوانية
%100	41	%15	6	%85	35	15. الحرف اليدوية
%100	249	%10	24	%90	225	16. رعاية الشعر والبشرة
%100	1192	%19	224	%81	968	17. مهن البيع
%100	4	%25	1	%75	3	18. الفنون
%100	22	%14	3	%86	19	19. مهن اعلامية
%100	4	%25	1	%75	3	20. السياحة
%100	276	%20	55	%80	221	22. أخرى

الجدول 5.3.1.4م : المنشآت التي ترغب بالاستفادة من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب مجال التوظيف للمنشأة ومجال الاستفادة

القطاع	1. تدريب الطلبة ميدانيا (في موقع المنشأة) / أستفيد منها حاليا	2. تدريب العاملين لديكم ورفع كفاءتهم في مجالات التكنولوجيا الحديثة / أستفيد منها حاليا	3. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل) / أستفيد منها حاليا	4. الأعمال الإنتاجية / أستفيد منها حاليا	5. إطلاعنا على المستجندات المتعلقة بالمهنة / أستفيد منها حاليا	6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمتعلقة بالمهنة / أستفيد منها حاليا	7. أخرى / أستفيد منها حاليا
الكهرباء	عدد المنشآت	67	68	59	62	72	71
	النسبة المئوية	%76	%77	%67	%70	%82	%81
الإلكترونيات	عدد المنشآت	40	41	40	40	42	44
	النسبة المئوية	%67	%68	%67	%67	%70	%73
الاتصالات	عدد المنشآت	24	26	24	26	25	25
	النسبة المئوية	%89	%96	%89	%96	%93	%93
تكنولوجيا المعلومات	عدد المنشآت	20	20	19	21	21	22
	النسبة المئوية	%77	%77	%73	%81	%81	%85
المهن الإدارية والمالية	عدد المنشآت	120	101	96	98	122	119
	النسبة المئوية	%77	%65	%62	%63	%78	%77
النجارة والديكور	عدد المنشآت	143	140	118	125	142	145
	النسبة المئوية	%84	%82	%69	%73	%83	%85
المعادن	عدد المنشآت	157	161	139	146	161	155
	النسبة المئوية	%88	%90	%78	%82	%90	%87
التكييف والتبريد	عدد المنشآت	8	8	8	7	7	8
	النسبة المئوية	%100	%100	%100	%88	%88	%100
الصناعات النسيجية والجلدية	عدد المنشآت	115	112	92	113	118	117
	النسبة المئوية	%79	%77	%63	%78	%81	%81
الطباعة والتجليد	عدد المنشآت	19	20	16	16	20	20
	النسبة المئوية	%90	%95	%76	%76	%95	%95
الفنادق والمطاعم	عدد المنشآت	170	186	163	175	194	193
	النسبة المئوية	%69	%75	%66	%71	%78	%78
الإنشاءات (مهن البناء)	عدد المنشآت	30	27	24	30	31	28
	النسبة المئوية	%81	%73	%65	%81	%84	%76
صيانة المركبات والاليات	عدد المنشآت	243	252	224	221	248	245
	النسبة المئوية	%81	%84	%75	%74	%83	%82
الزراعة والتربية الحيوانية	عدد المنشآت	253	287	292	284	327	318
	النسبة المئوية	%60	%68	%70	%68	%78	%76
الحرف اليدوية	عدد المنشآت	31	32	26	29	31	32
	النسبة المئوية	%76	%78	%63	%71	%76	%80
رعاية الشعر والبشرة	عدد المنشآت	202	169	161	156	197	182
	النسبة المئوية	%81	%68	%65	%63	%79	%74
مهن البيع	عدد المنشآت	788	816	739	741	923	907
	النسبة المئوية	%66	%68	%62	%62	%77	%76
الفنون	عدد المنشآت	2	3	2	3	3	3
	النسبة المئوية	%50	%75	%50	%75	%75	%75
مهن اعلامية	عدد المنشآت	13	15	17	18	19	19
	النسبة المئوية	%59	%68	%77	%82	%86	%86
السياحة	عدد المنشآت	3	3	1	1	3	3
	النسبة المئوية	%75	%75	%25	%25	%75	%75
أخرى	عدد المنشآت	199	209	164	184	207	209
	النسبة المئوية	%72	%76	%59	%67	%75	%76

الجدول 5.3.1.5: الاستفادة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب المحافظة

المنشآت التي استفادت وتستفيد حالياً أو سابقاً	هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟										موقع المنشأة الحالي - المحافظة
	المجموع		لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقاً		إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت
12.0%	515	88%	453	8%	40	3%	17	1%	5	1. رام الله والبيرة	
9.0%	598	91%	544	3%	15	6%	34	1%	5	2. نابلس	
2.2%	457	98%	447	1%	6	1%	3	0%	1	3. جنين	
8.7%	264	91%	241	3%	9	3%	9	2%	5	4. طولكرم	
6.4%	157	94%	147	2%	3	4%	7	0%	0	5. قلقيلية	
6.6%	61	93%	57	3%	2	3%	2	0%	0	6. طوباس	
0.0%	54	100%	54	0%	0	0%	0	0%	0	7. أريحا	
2.2%	93	98%	91	1%	1	0%	0	1%	1	8. سلفيت	
9.5%	391	91%	354	5%	19	2%	9	2%	9	9. القدس	
7.4%	284	93%	263	4%	11	3%	8	1%	2	10. بيت لحم	
16.1%	807	84%	677	3%	22	12%	99	1%	9	11. الخليل	

الجدول 5.3.1.6: المنشآت التي ترغب أو لا ترغب الاستفادة من مؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب المحافظة

هل ترغب الاستفادة منها مستقبلاً؟						موقع المنشأة الحالي- المحافظة
المجموع		لا أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً		أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
100%	515	21%	108	79%	407	1. رام الله والبيرة
100%	598	13%	79	87%	519	2. نابلس
100%	457	6%	27	94%	430	3. جنين
100%	264	13%	34	87%	230	4. طولكرم
100%	157	27%	43	73%	114	5. قلقيلية
100%	61	3%	2	97%	59	6. طوباس
100%	54	9%	5	91%	49	7. أريحا
100%	93	4%	4	96%	89	8. سلفيت
100%	391	16%	63	84%	328	9. القدس
100%	284	40%	114	60%	170	10. بيت لحم
100%	807	12%	95	88%	712	11. الخليل

الجدول 3.1.7م:عدد ونسبة المنشآت التي ترغب بالاستفادة من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب المحافظة ومجال الاستفادة

المحافظات																	مجالات الرغبة بالاستفادة							
الخليل		لحم		بيت لحم		القدس		سلفيت		أريحا		طوباس		قلقيلية		طولكرم		جنين		نابلس		رام الله		
النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية		عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت	النسبة النوعية	عدد المنشآت
%83	671	%42	119	%77	302	%26	24	%91	49	%97	59	%67	105	%62	164	%75	343	%81	487	%64	331	1. تدريب الطلبة ميدانياً (في موقع المنشأة)		
%76	612	%49	140	%71	277	%58	54	%91	49	%95	58	%64	101	%65	171	%79	362	%84	504	%73	375	2. تدريب العاملين لديهم ورفع كفاءتهم في مجالات التكنولوجيا الحديثة		
%65	526	%31	89	%31	123	%92	86	%91	49	%95	58	%56	88	%71	187	%81	368	%80	481	%73	374	3. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل)		
%69	555	%38	109	%54	210	%91	85	%91	49	%95	58	%49	77	%70	186	%77	353	%77	463	%69	357	4. الأعمال الإنتاجية		
%81	654	%48	135	%73	285	%94	87	%91	49	%95	58	%69	108	%82	216	%89	409	%86	516	%78	402	5. إطلاعنا على المستجدات المتعلقة بالمهنة		
%81	649	%46	131	%72	281	%91	84	%91	49	%95	58	%60	93	%82	216	%88	399	%85	510	%78	400	6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمتعلقة بالمهنة		
%100	10	%88	15	%57	8	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%100	1	%67	2	7. أخرى		

5.3.2 الملحق 5.3.2 مجالات الاستفادة من الغرف التجارية

الجدول 5.3.2.1 م: المنشآت التي استفادت أو تستفيد وترغب الاستفادة من الغرف التجارية

إجمالي استفادة المنشأة من الخدمات التي تقدمها الغرف	هل ترغب الاستفادة منها مستقبلاً؟						هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها الغرف التجارية في مجال التدريب المهني؟
	المجموع		لا أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً		أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً		
	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
1.4%	100%	50	2%	1	98%	49	أستفيد منها حالياً
4.9%	100%	180	2%	3	98%	177	إستفدت منها سابقاً
6.5%	100%	241	0%	0	100%	241	أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقا
87.2%	100%	3209	6%	178	94%	3031	لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقا
100.0%	100%	3680	5%	182	95%	3498	

الجدول 5.3.2.2 م: الاستفادة من الغرف التجارية حسب مجال التوظيف المنشأة الاقتصادية

المنشآت التي استفادت وتستفيد حالياً أو سابقاً	هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها الغرف التجارية في مجال التدريب المهني؟										ما هي أهم مجالات توظيف المهنيين في المنشأة بالترتيب من الأكثر توظيفاً إلى الأقل توظيفاً؟ المجال الأول (الرئيسي)
	المجموع		لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقاً		إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً		
النسبة المئوية	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
17%	100%	88	83%	73	7%	6	9%	8	1%	1	1. الكهرباء
8%	100%	60	92%	55	2%	1	3%	2	3%	2	2. الإلكترونيات
0%	100%	27	100%	27	0%	0	0%	0	0%	0	3. الاتصالات
8%	100%	26	92%	24	4%	1	4%	1	0%	0	4. تكنولوجيا المعلومات
6%	100%	156	94%	147	3%	5	0%	0	3%	4	5. المهن الإدارية والمالية
9%	100%	171	91%	155	6%	11	1%	1	2%	4	6. النجارة والديكور
13%	100%	179	87%	156	6%	11	5%	9	2%	3	7. المعادن
0%	100%	8	100%	8	0%	0	0%	0	0%	0	8. التكييف والتبريد
22%	100%	144	78%	113	9%	13	11%	16	1%	2	9. الصناعات النسيجية والجلدية
24%	100%	21	76%	16	14%	3	10%	2	0%	0	10. الطباعة والتجليد
9%	100%	248	91%	226	4%	10	4%	10	1%	2	11. الفنادق والمطاعم
16%	100%	37	84%	31	8%	3	3%	1	5%	2	12. الإنشاءات (مهن البناء)
13%	100%	300	87%	262	3%	8	9%	27	1%	3	13. صيانة المركبات والآليات
5%	100%	419	95%	398	2%	9	3%	11	0%	1	14. الزراعة والتربية الحيوانية
20%	100%	41	80%	33	15%	6	2%	1	2%	1	15. الحرف اليدوية
8%	100%	249	92%	228	5%	13	2%	4	2%	4	16. رعاية الشعر والبشرة
15%	100%	1192	85%	1010	9%	112	5%	58	1%	12	17. مهن البيع
0%	100%	4	100%	4	0%	0	0%	0	0%	0	18. الفنون
9%	100%	22	91%	20	0%	0	5%	1	5%	1	19. مهن اعلامية
0%	100%	4	100%	4	0%	0	0%	0	0%	0	20. السياحة
23%	100%	276	77%	213	10%	28	10%	27	3%	8	22. أخرى

الجدول 5.3.2.3 م : مجال الاستفادة التي ترغب المنشآت بالاستفادة منها من الغرف التجارية حسب مجال التوظيف للمنشأة

القطاع	1. تدريب العاملين لديكم ورفع كفاءاتهم في المجالات الإدارية أو في مجالات التكنولوجيا الحديثة عن طريق التدريب المباشر أو التشبيك مع مؤسسات التدريب	2. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل)	3. إطلاعنا على المستجدات المتعلقة بالمهنة	4. الاستفادة من المكتبة المتوفرة لديهم	5. الاستفادة من قاعدة البيانات المتوفرة لديهم	6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمهنة	7. أخرى
الكهرباء	عدد المنشآت	68	56	70	54	66	71
	النسبة المئوية	%77	%64	%80	%61	%75	%75
الإلكترونيات	عدد المنشآت	42	41	44	38	40	41
	النسبة المئوية	%70	%68	%73	%63	%67	%69
الاتصالات	عدد المنشآت	24	23	24	24	24	24
	النسبة المئوية	%89	%85	%89	%89	%89	%89
تكنولوجيا المعلومات	عدد المنشآت	21	20	22	20	19	21
	النسبة المئوية	%81	%77	%85	%77	%73	%81
المهن الإدارية والمالية	عدد المنشآت	132	102	120	99	106	125
	النسبة المئوية	%85	%65	%77	%63	%68	%80
النجارة والديكور	عدد المنشآت	137	113	133	107	118	139
	النسبة المئوية	%80	%66	%78	%63	%69	%81
المعادن	عدد المنشآت	153	138	152	131	145	153
	النسبة المئوية	%85	%77	%85	%73	%81	%85
التكييف والتبريد	عدد المنشآت	6	6	5	4	4	6
	النسبة المئوية	%75	%75	%63	%50	%50	%75
الصناعات النسيجية والجلدية	عدد المنشآت	123	96	120	89	99	122
	النسبة المئوية	%85	%67	%83	%62	%69	%85
الطباعة والتجليد	عدد المنشآت	20	18	20	16	18	21
	النسبة المئوية	%95	%86	%95	%76	%86	%100
الفنادق والمطاعم	عدد المنشآت	196	174	202	141	163	205
	النسبة المئوية	%79	%70	%81	%57	%66	%83
الإنشاءات (مهن البناء)	عدد المنشآت	30	29	34	24	28	32
	النسبة المئوية	%81	%78	%92	%65	%76	%86
صيانة المركبات والاليات	عدد المنشآت	256	232	254	202	225	249
	النسبة المئوية	%85	%77	%85	%67	%75	%83
الزراعة والتربية الحيوانية	عدد المنشآت	301	299	330	248	265	336
	النسبة المئوية	%72	%71	%79	%59	%63	%81
الحرف اليدوية	عدد المنشآت	34	28	35	19	27	33
	النسبة المئوية	%83	%68	%85	%46	%66	%80

القطاع	1. تدريب العاملين لديكم ورفع كفاءتهم في المجالات الإدارية أو في مجالات التكنولوجيا الحديثة عن طريق التدريب المباشر أو التشبيك مع مؤسسات التدريب	2. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل)	3. إطلاعا على المستجدات المتعلقة بالمهنة	4. الاستفادة من المكتبة المتوفرة لديهم	5. الاستفادة من قاعدة البيانات المتوفرة لديهم	6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمتعلقة بالمهنة	7. أخرى
رعاية الشعر والبشرة	عدد المنشآت	206	161	188	141	147	179
	النسبة المئوية	%83	%65	%76	%57	%59	%63
مهن البيع	عدد المنشآت	907	800	953	715	819	956
	النسبة المئوية	%76	%67	%80	%60	%69	%80
الفنون	عدد المنشآت	2	2	2	2	2	1
	النسبة المئوية	%50	%50	%50	%50	%50	%25
مهن اعلامية	عدد المنشآت	19	18	19	13	15	20
	النسبة المئوية	%86	%82	%86	%59	%68	%91
السياحة	عدد المنشآت	3	1	3	0	1	2
	النسبة المئوية	%75	%25	%75	%0	%25	%50
أخرى	عدد المنشآت	218	168	213	139	184	217
	النسبة المئوية	%79	%61	%77	%50	%67	%79

الجدول 5.3.2.4م : الاستفادة من الغرف التجارية حسب المحافظة

موقع المنشأة الحالي - المحافظة	هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها الغرف التجارية في مجال التدريب المهني؟										
	أستفيد منها حالياً		إستفدت منها سابقاً		أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقاً		لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقاً		المجموع		
	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	
1. رام الله والبيرة	4	%1	16	%3	63	%12	432	%84	515	%100	%16
2. نابلس	14	%2	11	%2	9	%2	564	%94	598	%100	%6
3. جنين	6	%1	10	%2	20	%4	420	%92	456	%100	%8
4. طولكرم	1	%0	4	%2	0	%0	259	%98	264	%100	%2
5. قلقيلية	0	%0	3	%2	2	%1	152	%97	157	%100	%3
6. طوباس	0	%0	2	%3	2	%3	57	%93	61	%100	%7
7. أريحا	0	%0	1	%2	1	%2	52	%96	54	%100	%4
8. سلفيت	4	%4	0	%0	5	%5	84	%90	93	%100	%10
9. القدس	12	%3	77	%20	95	%24	207	%53	391	%100	%47
10. بيت لحم	6	%2	15	%5	30	%11	233	%82	284	%100	%18
11. الخليل	3	%0	41	%5	14	%2	749	%93	807	%100	%7

الجدول 5.3.2.5: مجال الاستفادة التي استفادت و / أو تستفيد و / أو التي ترغب المنشآت بالاستفادة منها من مؤسسات التعليم والتدريب المهني حسب المحافظة

الرفقة في الاستفادة منها سابقا				استفدت منها سابقا				استفيد منها حاليا				مجال الاستفادة من الغرف التجارية	ملاحظات					
المجموع	لا	نعم	المجموع	لا	نعم	المجموع	لا	نعم										
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت									
%100	515	%27	141	%73	374	%100	515	%90	463	%10	52	%100	515	%98	503	%2	12	1. تدريب العاملين لديكم ورفع كفاءتهم في المجالات الإدارية أو في مجالات التكنولوجيا الحديثة عن طريق التدريب المباشر أو التشبيك مع مؤسسات التدريب
%100	515	%25	130	%75	385	%100	515	%98	503	%2	12	%100	515	%99	512	%1	3	2. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل)
%100	515	%21	110	%79	405	%100	515	%100	514	%0	1	%100	515	%99	510	%1	5	3. إعلانا على المستجبات المتعلقة بالمهنة
%100	515	%43	221	%57	294	%100	515	%100	514	%0	1	%100	515	%100	515	%0	0	4. الاستفادة من المكتبة المتوفرة لديهم
%100	515	%43	219	%57	296	%100	515	%100	513	%0	2	%100	515	%99	511	%1	4	5. الاستفادة من قاعدة البيانات المتوفرة لديهم
%100	515	%22	112	%78	403	%100	515	%99	512	%1	3	%100	515	%99	511	%1	4	6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمتعلقة بالمهنة
%100	72	%1	1	%99	71	%100	4	%75	3	%25	1	%100	73	%27	20	%73	53	7. أخرى
%100	598	%14	84	%86	514	%100	598	%92	553	%8	45	%100	598	%98	589	%2	9	1. تدريب العاملين لديكم ورفع كفاءتهم في المجالات الإدارية أو في مجالات التكنولوجيا الحديثة عن طريق التدريب المباشر أو التشبيك مع مؤسسات التدريب
%100	598	%19	113	%81	485	%100	598	%93	555	%7	43	%100	598	%98	587	%2	11	2. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل)
%100	598	%13	79	%87	519	%100	598	%97	580	%3	18	%100	598	%98	589	%2	9	3. إعلانا على المستجبات المتعلقة بالمهنة
%100	598	%30	180	%70	418	%100	598	%97	578	%3	20	%100	598	%99	594	%1	4	4. الاستفادة من المكتبة المتوفرة لديهم
%100	598	%25	148	%75	450	%100	598	%97	578	%3	20	%100	598	%99	594	%1	4	5. الاستفادة من قاعدة البيانات المتوفرة لديهم
%100	597	%14	81	%86	516	%100	598	%97	578	%3	20	%100	597	%99	592	%1	5	6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمتعلقة بالمهنة
%100	9	%78	7	%22	2	%0	0	%0	0	%0	0	%100	11	%64	7	%36	4	7. أخرى

الرغبة في الاستفادة منها سابقا				استفدت منها سابقا				استفيد منها حاليا				مجال الاستفادة من الغرف التجارية	ملاحظات					
الجموع		لا	نعم	الجموع		لا	نعم	الجموع		لا	نعم							
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت			النسبة المئوية	عدد المنشآت			
%100	391	%21	84	%79	307	%100	391	%96	374	%4	17	%100	391	%93	365	%7	26	1. تدريب العاملين لديهم ورفع كفاءتهم في المجالات الإدارية أو في مجالات التكنولوجيا الحديثة عن طريق التدريب المباشر أو التشبيك مع مؤسسات التدريب
%100	391	%62	243	%38	148	%100	391	%98	384	%2	7	%100	391	%85	334	%15	57	
%100	391	%23	90	%77	301	%100	391	%99	387	%1	4	%100	391	%85	331	%15	60	3. إطلاعنا على المستندات المتعلقة بالمهنة
%100	391	%79	310	%21	81	%100	391	%98	382	%2	9	%100	391	%97	380	%3	11	
%100	391	%30	119	%70	272	%100	391	%98	385	%2	6	%100	391	%86	335	%14	56	5. الاستفادة من قاعدة البيانات المتوفرة لديهم
%100	389	%25	97	%75	292	%100	391	%99	388	%1	3	%100	391	%83	324	%17	67	
%100	20	%15	3	%85	17	%100	14	%86	12	%14	2	%100	21	%57	12	%43	9	7. أخرى
%100	284	%38	108	%62	176	%100	284	%96	273	%4	11	%100	284	%99	281	%1	3	
%100																		1. تدريب العاملين لديهم ورفع كفاءتهم في المجالات الإدارية أو في مجالات التكنولوجيا الحديثة عن طريق التدريب المباشر أو التشبيك مع مؤسسات التدريب
%100	284	%60	171	%40	113	%100	284	%96	272	%4	12	%100	284	%100	283	%0	1	
%100	284	%45	127	%55	157	%100	284	%100	283	%0	1	%100	284	%98	278	%2	6	3. إطلاعنا على المستندات المتعلقة بالمهنة
%100	284	%60	169	%40	115	%100	284	%99	282	%1	2	%100	284	%100	283	%0	1	
%100	283	%58	164	%42	119	%100	284	%99	280	%1	4	%100	284	%100	283	%0	1	5. الاستفادة من قاعدة البيانات المتوفرة لديهم
%100	282	%39	111	%61	171	%100	284	%99	281	%1	3	%100	283	%97	274	%3	9	
%100	86	%3	3	%97	83	%100	17	%94	16	%6	1	%100	86	%69	59	%31	27	7. أخرى

الرغبة في الاستفادة منها سابقا				استفدت منها سابقا				استفيد منها حاليا				ملاحظات							
المجموع		لا		نعم		المجموع		لا		نعم									
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت								
%100	807	%12	100	%88	707	%100	807	%90	726	%10	81	%100	807	%99	802	%1	5	1. تدريب العاملين لديهم ورفع كفاءتهم في المجالات الإدارية أو في مجالات التكنولوجيا الحديثة عن طريق التدريب المباشر أو التشبيك مع مؤسسات التدريب	
%100	807	%31	249	%69	558	%100	807	%92	745	%8	62	%100	807	%100	806	%0	1		2. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل)
%100	807	%20	162	%80	645	%100	807	%100	806	%0	1	%100	807	%100	803	%0	4		3. إعلامنا على المستجبات المتعلقة بالمهنة
%100	807	%28	226	%72	581	%100	807	%99	802	%1	5	%100	807	%100	803	%0	4	4. الاستفادة من المكتبة المتوفرة لديهم	
%100	807	%26	212	%74	595	%100	807	%100	803	%0	4	%100	807	%99	800	%1	7	5. الاستفادة من قاعدة البيانات المتوفرة لديهم	
%100	807	%19	152	%81	655	%100	806	%100	805	%0	1	%100	807	%99	802	%1	5	6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمتعلقة بالمهنة	
%100	15	%7	1	%93	14	%100	5	%80	4	%20	1	%100	9	%56	5	%44	4	7. أخرى	

الجدول رقم 5.3.2.6م تعامل المنشآت الاقتصادية ضمن المحافظات والمنشآت المستهدفة مع المشروع

هل تعاملت أنت/ أو أي من منشأتك مع المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين (ضمن القطاعات المستهدفة)						موقع المنشأة الحالي – المحافظة ضمن المحافظات والمجالات المستهدفة
المجموع		لا		نعم		
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	
100%	279	80%	224	20%	55	الضفة الغربية
100%	57	82%	47	18%	10	1. رام الله والبيرة
100%	34	79%	27	21%	7	2. نابلس
100%	49	37%	18	63%	31	9. القدس
100%	139	95%	132	5%	7	11. الخليل

الجدول رقم 5.3.2.7م: مجالات التعامل مع المشروع البلجيكي

مجالات التعامل مع المشروع البلجيكي												موقع المنشأة الحالي- المحافظة	
المجموع		5.أخرى		4.إشراكنا في المعارض والمبادرات الإبداعية		3.إشراكنا في تحديد الاحتياجات التدريبية ودراسات السوق		2.إشراكنا في تحضير المناهج والبرامج التدريبية		1.إشراكنا في تحليل المهن من خلال ورشات عمل وتعبئة استمارات			
النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت		
												1. رام الله والبيرة	
10	%1.9	2	%0.4	2	%0.4	6	%1.2	0	%0.0	0	%0.0	1	2. نابلس
4	%0.7	0	%0.0	0	%0.0	3	%0.5	0	%0.0	0	%0.2	4	4. طولكرم
7	%2.7	0	%0.0	1	%0.4	2	%0.8	0	%0.0	0	%1.5	28	9. القدس
29	%7.4	0	%0.0	0	%0.0	0	%0.0	1	%0.3	7.2	%7.2	1	11. الخليل
4	%0.5	1	%0.1	2	%0.2	0	%0.0	0	%0.0	0	%0.1	34	إجمالي
54	%1.5	3	%0.1	5	%0.1	11	%0.3	1	%0.0	9	%0.9		

5.3.3 الملحق 5.3.3 : مجالات تدريب العاملين في المنشأة

الجدول رقم 5.3.3.1 عدد المنشآت التي دربت حسب عدد العاملين الذين دربتهم

إجمالي	موقع المنشأة الحالي - المحافظة											عدد العاملين الذين تلقوا تدريباً خلال الأعوام الثلاثة السابقة
	11. الخليل	10. بيت لحم	9. القدس	8. سلفيت	7. أريحا	6. طوباس	5. قلقيلية	4. طولكرم	3. جنين	2. نابلس	1. رام الله والبيرة	
258	46	35	48	2	6	3	2	5	34	47	30	1
191	8	14	22	1	3	7	13	10	61	24	28	2
132	3	16	7	1	8	0	5	12	43	20	17	3
77	1	5	3	1	5	1	2	9	27	13	10	4
54	0	3	1	1	4	2	6	12	10	8	7	5
25	1	1	5	0	0	0	0	3	7	5	3	6
20	0	1	1	0	0	0	1	7	6	1	3	7
8	0	1	1	0	1	0	1	0	3	1	0	8
3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	9
24	0	0	2	0	0	0	0	1	12	3	6	10
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	11
5	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	0	12
10	0	0	1	0	0	1	2	1	2	3	0	15
11	1	0	0	0	1	0	0	0	6	2	1	20
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	25
4	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	30
5	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	40
2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	50
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	70
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	80
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	150
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	200
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	300
840	60	76	92	6	30	14	32	62	225	136	107	المجموع
%22.8	%7	%27	%24	%6	%57	%23	%20	%24	%49	%23	%21	النسبة إلى إجمالي عدد المنشآت

الجدول 5.3.3.2: عدد المجالات التي تم التدريب عليها في المحافظات المختلفة

المجموع	موقع المنشأة الحالي - المحافظة											مجالات التدريب
	1. رام الله والبيرة	2. نابلس	3. جنين	4. طولكرم	5. قلقيلية	6. طوباس	7. أريحا	8. سلفيت	9. القدس	10. بيت لحم	11. الخليل	
عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	
8	4	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1. تمديدات كهربائية
5	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2. صيانة الأجهزة المنزلية
30	1	5	0	1	2	0	1	0	6	2	12	3. إلكترونيات صناعية
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4. لف موتورات
2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5. صيانة الأجهزة المكتبية
12	1	3	2	1	0	0	0	0	2	1	2	6. صيانة أجهزة حاسوب
3	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	7. صيانة وبرمجة لواقط المحطات الفضائية
7	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	4	8. صيانة الأجهزة الخلوية
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9. راديو وتلفزيون
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10. صيانة الأجهزة الطبية
21	1	0	1	2	1	2	0	0	4	8	2	11. الحدادة واللحام
20	6	0	2	2	1	0	0	0	6	3	0	12. الألمنيوم
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13. خراطة وتسوية
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14. أدوات صحية
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	15. تدفئة مركزية
8	0	2	0	0	0	0	1	0	2	2	1	16. تكييف وتبري
43	11	4	9	6	1	0	0	1	2	7	2	17. النجارة
16	2	0	10	3	0	0	0	1	0	0	0	18. تنجيد فني وديكور
18	2	8	2	2	0	0	1	0	2	0	1	19. الرسم المعماري
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20. البلاط
3	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	21. بناء ومساحة
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22. صيانة المباني
81	5	15	19	6	13	1	0	0	11	10	1	23. ميكانيك السيارات
19	0	4	6	1	1	1	1	0	1	1	3	24. كهرباء السيارات
24	3	0	6	10	2	0	1	0	2	0	0	25. دهان وتجليس سيارات
5	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	26. الطباعة
31	6	7	3	0	1	1	0	0	4	2	7	27. الحاسبة
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	28. السكرتارية التنفيذية
120	20	27	20	12	1	3	1	1	20	14	1	29. التجميل وتصفيف الشعر
6	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	30. التصميم الجرافيكي

المجموع	موقع المنشأة الحالي - المحافظة											مجالات التدريب
	1. رام الله والبيرة	2. نابلس	3. جنين	4. طولكرم	5. قلقيلية	6. طوباس	7. أريحا	8. سلفيت	9. القدس	10. بيت لحم	11. الخليل	
عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت	عدد المنشآت
36	2	1	20	4	0	0	0	0	1	7	1	31. الحرف اليدوية
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	32. صناعة المجوهرات
51	1	13	15	6	2	1	1	0	1	8	3	33. الخياطة وتصميم الأزياء
19	3	7	3	0	1	0	1	0	1	1	2	34. فنادق
52	10	12	14	4	0	1	2	0	7	1	1	35. إنتاج طعام/طبخ
5	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	36. زراعة
37	2	7	17	0	0	0	2	0	5	3	1	37. إنتاج غذائي
50	1	2	32	1	0	0	12	0	1	1	0	38. تربية حيوانية
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39. وسائط متعددة (ملتي ميديا)
12	4	2	1	1	0	0	0	1	2	0	1	40. التصوير
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41. موسيقى
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42. تقنيات صوت وضوء
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43. صناعة الأفلام
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	44. ادلاء سياحين
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	45. إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر
49	2	7	12	0	2	0	3	0	8	10	5	46. أخرى
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	طب بيطري
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	مبرمج حاسوب وانترنت
113	13	18	62	2	1	2	4	0	5	1	5	مهن بيع بالتجزئة والتسويق
31	5	3	0	1	0	0	0	0	4	8	10	مهنة إدارية ومالية
947	113	158	263	67	33	13	31	4	102	95	68	إجمالي عدد مجالات التدريب

الجدول رقم 3.3.3 مجالات تدريب العاملين والحاصلات حسب مجالات التوظيف في المنشأة

أهم مجالات توظيف المهنيين في المنشأة																	مجالات التدريب				
1. الكهرباء	2. الإلكترونيات والاتصالات	3. الاتصالات	4. تكنولوجيا المعلومات	5. المهن الإدارية والمالية	6. النجارة والديكور	7. الماعن	8. التكيف والتحديات	9. الصناعات النسيجية والجلدية	10. الطباعة والتجليد	11. الفنادق والطعام	12. الإنشاءات (مهن البناء)	13. صيانة المركبات والآليات	14. الزراعة الحيوانية	15. الحرف اليدوية	16. رعاية الشعر والبشرة	17. مهن البيع والتسويق		18. الفنون	19. مهن اعلامية	20. السياحة	22. أخرى
1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	1. تمديدات كهربائية
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2. صيانة الأجهزة المنزلية	
3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	1	1	0	0	7	0	0		
0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		5. صيانة الأجهزة المكتبية
0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0	6. صيانة أجهزة حاسوب	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		8. صيانة الأجهزة الخدمية
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	11. الصيانة والحام	
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0		15. تدفئة مركزية
0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	4	0	0	0	16. تكيف وتبري	
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	9	0	0	0		
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0		18. تجفيف فني وديكور
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	19. الرسم المعماري	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0		
5	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	60	1	0	0	8	0	0	0		23. ميكانيك السيارات
1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	16	0	0	0	1	0	0	0	24. كهرباء السيارات	
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0	0	0	1	0	0	0		
0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		26. الطباعة
1	0	0	0	0	1	1	0	3	0	3	2	0	0	0	1	12	0	0	0	27. الحاسبة	

أهم مجالات توظيف المهنيين في المنشأة																			مجالات التدريب	
1. الكهرباء	2. الإلكترونيات	3. الاتصالات	4. تكنولوجيا المعلومات	5. المهن الإدارية والمالية	6. النجارة والديكور	7. الملمن	8. التكييف والتبريد	9. الصناعات النسيجية الجلدية	10. الطباعة والتجليد	11. الفخايق والمطاعم	12. الإشتاتات (مهن البناء)	13. صيانة المركبات والآليات	14. الزراعة والتربية الحيوانية	15. الحرف اليدوية	16. رعاية الشعير والبشرة	17. مهن البيع والتسويق	18. الفنون	19. مهن اعلامية	20. السياحة	22. أخرى
28. السكرتاريا التنفيذية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
29. التجميل وتصفيف الشعر	1	2	0	0	0	1	0	0	2	1	2	0	2	0	103	3	0	0	0	3
30. التصميم الجرافيكي	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
31. الحرف اليدوية	0	0	0	0	1	1	0	5	0	0	1	1	2	3	0	5	0	0	0	0
32. صناعة الجواهرات	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
33. الخياطة وتصميم الأزياء	0	0	0	1	1	0	0	35	1	0	0	0	1	0	0	7	0	0	0	1
34. فنندة	1	0	0	1	1	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
35. إنتاج طعام/ طبخ	1	0	0	0	0	0	0	0	0	45	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0
36. زراعة	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0
37. إنتاج غذائي	0	0	0	0	1	0	0	0	0	11	0	0	6	0	1	5	0	0	0	0
38. تربية حيوانية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49	0	0	1	0	0	0	0
40. التصوير	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	5
41. موسيقي	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
43. صناعة الأفلام	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
45. إدارة مكاتب سياحة وسفر	0	1	5	0	0	0	0	1	0	2	4	2	2	0	0	12	0	1	0	10
46. أخرى	1	1	5	0	0	7	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
مبرمج حاسوب وانترنت	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	82	0	1	0	5
بيع بالتجزئة والتسويق	2	3	0	1	2	1	0	2	2	2	1	0	4	0	3	12	0	0	0	0
إدارية ومالية	1	1	0	1	0	0	0	1	0	3	3	6	1	1	1	0	0	0	0	0
المجموع	16	19	8	6	20	57	3	49	12	81	18	114	75	11	108	200	0	11	1	83
النسبة إلى إجمالي عدد المنشآت	%12	%13	%13	%11	%2	%29	%14	%30	%41	%32	%37	%34	%17	%12	%43	%11	%0	%42	%17	%22

5.3.4 الملحق 5.3.4: مقترحات لتطوير التعليم والتدريب المهني والمؤهلة مع سوق العمل

الجدول 5.3.4.1: مقترحات تطوير التعليم والتدريب المهني لتحقيق المؤهلة مع سوق العمل

موقع المنشأة الحالي – المحافظة																مقترحات تطوير التعليم في مؤسسات التدريب المهني							
1. رام الله والبيرة		2. نابلس		3. جنين		4. طولكرم		5. قلقيلية			6. طوباس		7. أريحا		8. سلفيت		9. القدس		10. بيت لحم		11. الخليل		
ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م		ع	م	ع	م	ع	م	ع
11	3	14	3	6	1	4	3	6	10	3	9	8	7	13	4	8	4	20	4	20	4	4	4
53	14	61	11	22	4	13	10	22	2	3	9	10	9	25	8	17	9	81	9	17	9	8	8
إدخال تخصصات جديدة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني تلبي احتياجات السوق مثل الزراعة البيطرة وتربية الحيوانات والتصنيع																							
27	7	73	13	62	12	28	21	17	13	23	0	9	8	25	8	20	11	74	11	20	8	25	8
إدخال الماكينات والمعدات والآلات التكنولوجية المتطورة والحاسوب والبرامج الحاسوبية الحديثة وإن يتم تدريب الطلاب عليها في المدارس الصناعية والمراكز المهنية																							
8	2	36	6	21	4	24	18	4	3	2	0	5	5	91	28	10	6	7	6	10	28	91	5
تطوير المناهج والأساليب والوسائل التعليمية في مؤسسات التعليم والتدريب المهني																							
48	12	130	23	141	28	8	6	11	8	6	2	5	5	13	4	18	10	37	10	18	4	13	5
التركيز على مجال التدريب العملي أكثر من النظري أو على الأقل بالتوازي بينهما																							
117	30	75	13	56	11	7	5	23	17	3	5	6	8	28	9	32	18	119	18	32	9	28	7
توفير فترة في التدريب الميداني قبل التخرج والعمل على متابعة التدريب في الميدان																							
16	4	9	2	14	3	4	3	14	2	7	4	3	3	16	5	16	9	33	9	16	5	16	3
إيجاد فرص عمل وتدريب للخريجين بعد التخرج والتواصل معهم ومتابعة أوضاع عملهم																							

موقع المنشأة الحالي – المحافظة															مقترحات تطوير التعليم في مؤسسات التدريب المهني							
1. رام الله والبيرة		2. نابلس		3. جنين		4. طولكرم		5. قلقيلية		6. طوباس		7. أريحا		8. سلفيت		9. القدس		10. بيت لحم		11. الخليل		
عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت		النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية
15	4%	22	4%	15	3%	2	1%	3	2%	1	3%	1	3%	0	0%	12	4%	4	2%	1	0%	
4	1%	1	0%	8	2%	2	1%	3	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	
15	4%	28	5%	9	2%	2	1%	1	1%	1	2%	1	2%			8	4%	11	6%	14	3%	
8	2%	9	2%	3	1%	14	10%	3	2%	0	0%	5	14%	1	1%	2	1%	2	1%	16	3%	
0	0%	1	0%	2	0%	0	0%	2	0%	0	0%	3	9%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	
11	3%	32	6%	54	11%	7	5%	7	5%	2	3%	0	0%	28	26%	35	11%	5	3%	19	4%	
1	0%	2	0%	3	1%	1	1%	3	2%	0	0%	0	0%	3	3%	1	0%	1	1%	0	0%	
6	2%	23	4%	3	1%	1	1%	1	3%	4	0%	1	3%	7	7%	2	3%	3	2%	6	1%	

موقع المنشأة الحالي - المحافظة																	مقترحات تطوير التعليم في مؤسسات التدريب المهني					
1. رام الله والبيرة		2. نابلس		3. جنين		4. طولكرم		5. قلقيلية		6. طوباس		7. أريحا		8. سلفيت		9. القدس		10. بيت لحم		11. الخليل		
عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت		النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية	عدد المنشآت	النسبة المئوية
1	0%	0	0%	4	1%	0	0%	15	11%	4	3%	0	0%	3	0%	1	0%	1	1%	1	0%	
27	7%	12	2%	24	5%																	
التركيز على اكتساب المهارات العملية وإتقانها أثناء التعليم والتدريب																						
0	0%	0	0%	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	3%	0	0%	0	0%	0	0%	
توزيع العادل لمؤسسات التعليم والتدريب المهني في المحافظات والمدن والقرى																						
1	0%	2	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%	2	1%	2	1%	2	1%	
التركيز على تعلم اللغة الإنجليزية لضرورتها في قراءة الأدلة والكتالوجات للتعليم والتدريب على الآلات والأجهزة الحديثة																						
6	2%	11	2%	5	1%	1	0%	1	1%	9	7%	0	0%	3	0%	0	0%	0	0%	3	2%	
الدعم الحكومي في قيام مشاريع إنتاجية وتدريبية في نفس الوقت وفي داخل مؤسسات التدريب المهني																						
2	1%	2	0%	1	0%					1	1%	2	3%	0	0%	1	0%	2	1%	0	0%	
توزيع الطلاب على التخصصات حسب مواهبهم وقدراتهم																						
3	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	2%	
التركيز على توجيه الطلاب على السلامة أثناء التدريب المهني والعمل																						
5	1%	2	0%	3	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	1	1%	3	1%	1	1%	2	2%	
دعم المشاريع والمصالح التي يقوم بها الطلبة الخريجون																						
7	2%	12	2%	2	0%	43	9%	4	3%	4	3%	0	0%	2	3%	2	2%	13	7%	16	3%	
أخرى																						
392	100%	557	100%	501	100%	134	100%	15	100%	4	100%	1	100%	35	100%	107	100%	179	100%	508	100%	
إجمالي																						

الجدول 5.3.4.2: مقترحات حول مساهمة سوق العمل والمنشأة في تطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني

موقع المنشأة الحالي - المحافظة																	مقترحات مساهمة سوق العمل في تطوير المخرجات		
1. رام الله والبيرة																			
عدد المنشآت التجارية	النسبة المئوية	عدد المنشآت التجارية	النسبة المئوية	عدد المنشآت التجارية	النسبة المئوية	عدد المنشآت التجارية	النسبة المئوية	عدد المنشآت التجارية	النسبة المئوية	عدد المنشآت التجارية	النسبة المئوية	عدد المنشآت التجارية	النسبة المئوية	عدد المنشآت التجارية	النسبة المئوية	عدد المنشآت التجارية			
288	62%	210	39%	94	67%	69	43%	23	30%	23	35%	63	59%	88	22%	100	54%	171	54%
58	12%	106	20%	6	4%	24	15%	11	14%	7	11%	2	2%	70	18%	7	4%	80	25%
11	2%	102	19%	23	16%	9	6%	5	6%	2	3%	2	2%	148	37%	37	20%	26	8%
0	0%	34	6%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%
4	1%	41	8%	0	0%	8	5%	0	0%	3	5%	3	3%	23	6%	15	8%	1	0%
1	0%	25	5%	1	1%	12	7%	0	0%	0	0%	4	4%	11	3%	2	1%	2	1%
50	11%	12	2%	14	10%	27	17%	2	3%	26	40%	5	5%	14	4%	8	4%	3	1%
3	1%	3	0%	0	0%	2	1%	0	0%	1	2%	2	2%	2	1%	7	4%	10	3%
0	0%	0	0%	0	0%	4	2%	0	0%	0	0%	20	19%	0	0%	0	0%	1	0%
0	0%	0	0%	2	1%	5	3%	36	47%	3	5%	6	6%	42	11%	10	5%	20	6%
0	0%	0	0%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23	5%	2	1%	5	3%	53	11%	5	1%	6	6%	42	100%	186	100%	314	100%
23	5%	23																	

6 الملحق رقم 6: إستبانة صاحب /ة العمل الاحتياجات التدريبية من المهن والعمالة المهنية المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية

أصحاب المنشآت الاقتصادية المحترمون /ات

تحية طيبة وبعد،

تهدف هذه الدراسة وهي بعنوان **الاحتياجات التدريبية من المهن والعمالة المهنية المدربة** لمعرفة واقع المنشآت الاقتصادية واحتياجاتها الكمية والنوعية لتوظيف خريجي التعليم والتدريب المهني في التخصصات المذكورة، إضافة لتسجيل اقتراحاتكم التطويرية في مجال الكوادر البشرية التي تحتاجونها من تلك المؤسسات. وعليه نرجو التكرم بالإجابة على هذه الإستبانة حسب ما هو محدد عند كل جزء. مع العلم أن هذه المعلومات ستستخدم من أجل البحث العلمي وتعتبر سرية بموجب قانون الإحصاءات العامة رقم (4) لسنة 2000، ولن تستخدم في أية أغراض أخرى، وعليه الرجاء عدم كتابة الاسم. نتقدم منكم بجزيل الشكر للتعاون في تعبئة هذه الإستبانة.

المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين

للمرمر	أولاً: معلومات عامة:
☐	Q1 موقع المنشأة الحالي - المحافظة: 1. رام الله والبيرة □ 2. نابلس □ 3. جنين □ 4. طولكرم □ 5. قلقيلية □ 6. طوباس □ 7. أريحا □ 8. سلفيت □ 9. القدس □ 10. بيت لحم □ 11. الخليل □
☐	Q2.a مكان المنشأة داخل المحافظة 1. □ مدينة/ بلدة □ 2. قرية □ 3. مخيم □
***	Q2.b اسم التجمع
***	Q3 سنة تأسيس المنشأة: □ □ □ □
☐	Q4 ملكية المنشأة : 1. □ قطاع عام/ حكومي □ 2. قطاع أهلي □ 3. قطاع خاص □ 4. سلطة محلية □
☐	Q5.a في حالة كانت المنشأة تابعة للقطاع الخاص، فما الشكل القانوني لهذه المنشأة؟ 1. □ منشأة فردية □ 2. شركات الواقع/ المحاصة □ 3. شركة مساهمة خاصة □ 4. □ تضامن/ شراكة عادية □ 5. شركة مساهمة عامة □ 6. □ أخرى:.....
☐	Q5.b هل المنشأة عائلية؟: 1. □ نعم □ 2. □ لا □ 3. □ لا أعرف □
☐	Q6 تنظيم المنشأة : 1. □ منشأة مفردة بدون فروع □ 2. □ لديها فرع واحد فقط (إضافة للمركز) □ 3. □ لديها 2-3 فروع (إضافة للمركز) □ 4. □ لديها أكثر من 3 فروع (إضافة للمركز) □
☐	Q7 ما هو النشاط الاقتصادي / القطاع الذي تعمل به المنشأة ؟ (النشاط الأكثر مساهمة بالدخل - حد أقصى اثنين) 1. □ الزراعة والصيد والحراة □ 2. □ التعدين وإستغلال المحاجر □ 3. □ الصناعة التحويلية المجال :..... □ 4. □ إمدادات الكهرباء والغاز والمياه □ 5. □ الإنشاءات □ 6. □ تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح السلع الشخصية والمركبات □ 7. □ الفنادق والمطاعم □ 8. □ النقل والتخزين والاتصالات □ 9. □ الأنشطة العقارية والايجارية وأنشطة المشاريع الأخرى □ 10. □ أخرى المجال:..... □

***	Q8.a	ما هي أهم مجالات توظيف المهنيين في المنشأة بالترتيب من الأكثر توظيفا إلى الأقل توظيفا؟ 1 الأكثر توظيفا و4 الأقل توظيفا (أربعة حد أقصى)
		1. الكهرباء
		2. الإلكترونيات
		3. الاتصالات
		4. تكنولوجيا المعلومات
		5. المهن الإدارية والمالية
		6. النجارة والديكور
		7. المعادن
		8. التكييف والتمديدات
***		9. الصناعات النسيجية والجلدية
		10. الطباعة والتجليد
		11. الفنادق والمطاعم
		12. الإنشاءات (مهن البناء)
		13. صيانة المركبات والآليات
		14. الزراعة والتربية الحيوانية
		15. الحرف اليدوية
		16. رعاية الشعر والبشرة
		17. مهن البيع
***		18. الفنون
		19. مهن اعلامية
		20. السياحة
		21.
		22. أخرى:

***	Q8.b	ما التخصصات التي توظفها في مجالات توظيف المهنيين لديك بالترتيب من الأكثر توظيفا إلى الأقل توظيفا لكل مجال؟
		1. تمديدات كهربائية
		2. صيانة الأجهزة المنزلية
		3. إلكترونيات صناعية
		4. لف مواتر
		5. صيانة الأجهزة المكتبية
		6. صيانة أجهزة حاسوب
		7. صيانة وبرمجة لواقط المحطات الفضائية
		8. صيانة الأجهزة الخلوية
		9. راديو وتلفزيون
		10. صيانة الأجهزة الطبية
		11. الحدادة واللحام
		12. الألمنيوم
		13. خراطة وتسوية
		14. أدوات صحية
		15. تدفئة مركزية
		16. تكييف وتبري
		17. النجارة
		18. تنجيد فني وديكور
		19. الرسم المعماري
		20. البلاط
		21. بناء ومساحة
		22. صيانة المباني
		23. ميكانيك السيارات
		24. كهرباء السيارات
		25. دهان وتجليس سيارات
		26. الطباعة
		27. الحاسبة
		28. السكرتاريا التنفيذية
		29. التجميل وتصفيف الشعر
		30. التصميم الجرافيكي
		31. الحرف اليدوية
		32. صناعة المجوهرات
		33. الخياطة وتصميم الازياء
		34. فندقة
		35. إنتاج طعام/ طبخ
		36. زراعة
		37. إنتاج غذائي
		38. تربية حيوانية
		39. وسائل متعددة (ملتي ميديا)
		40. التصوير
		41. موسيقى
		42. تقنيات صوت وضوء
		43. صناعة الأفلام
		44. ادلاء سياحين
		45. إدارة تنفيذية مكاتب سياحة وسفر
		46. أخرى: اذكرها:

ثانياً: تفصيل العمالة (تشمل أصحاب العمل):					
Q9.a	عدد العاملين الإجمالي في المنشأة من الذكور	1. لا يوجد	2. 1-4	3. 5-9	4. 10-19
		5. 20-49	6. 50 فأكثر		
Q9.b	عدد العاملات الإجمالي في المنشأة من الإناث	1. لا يوجد	2. 1-4	3. 5-9	4. 10-19
		5. 20-49	6. 50 فأكثر		

☐	عدد خريجي التعليم والتدريب المهني العاملين في المنشأة من الذكور □.1 لا يوجد □.2 4-1 □.3 9-5 □.4 19-10 □.5 20-49 □.6 50 فأكثر	Q10.a
☐	عدد خريجات التعليم والتدريب المهني العاملات في المنشأة من الإناث □.1 لا يوجد □.2 4-1 □.3 9-5 □.4 19-10 □.5 20-49 □.6 50 فأكثر	Q10.b
☐	عدد خريجي الكليات والجامعات العاملين في المنشأة من الذكور □.1 لا يوجد □.2 4-1 □.3 9-5 □.4 19-10 □.5 20-49 □.6 50 فأكثر	Q11.a
☐	عدد خريجات الكليات والجامعات العاملات في المنشأة من الإناث □.1 لا يوجد □.2 4-1 □.3 9-5 □.4 19-10 □.5 20-49 □.6 50 فأكثر	Q11.b
☐	صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج/ة التعليم والتدريب المهني: □.1 نعم □.2 لا □.3 لا أعرف	Q12.a
☐	صاحب/ة المنشأة أو أحد الشركاء خريج/ة كلية أو جامعة : □.1 نعم □.2 لا □.3 لا أعرف	Q12.b
☐	صاحبة المنشأة أو أحد الشركاء أنثى: □.1 نعم □.2 لا □.3 لا أعرف	Q12.c
D1	Q13 *****- نوعية العمالة في المنشأة : عبئ العمود الأول من جدول رقم 1 (ص 11)	
ثالثاً: واقع المنشأة والقطاع (مصدر مجال التوظيف المشار إليه في أسئلة هذا الجزء من الإستمارة هو السؤال a.8)		
*** *** *** *** ***	Q14.1 ماهي أكثر المشاكل التي تواجهونها في منشأتكم في كل جانب مما يلي؟ (أكثر من خيار- مع التفسير لكل منها) 1. إدارية ومالية : فسر/ي: Q14.2 2. فنية : فسر/ي: Q14.3 3. تسويقية : فسر/ي: Q14.4 4. مرتبطة بالموارد البشرية، صعوبة الحصول على عمالة مهنية مدربة : وضع /ي في أي مجالات: Q14.5 5. أخرى: مع ذكرها:	
☐	Q15 مستوى إنتاج المنشأة حالياً (2012) مقارنة بالثلاث سنوات الماضية، في: □.1 تزايد □.2 ثبات □.3 تراجع	
☐	Q16 توقعك لإنتاج المنشأة مستقبلاً (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013-2015)، في: □.1 تزايد □.2 ثبات □.3 تراجع	
☐	Q17 توقعك لتطور القطاع مستقبلاً (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013-2015) في: (سواء اختلف أو اتفق مع ما سبق) □.1 تزايد □.2 ثبات □.3 تراجع	
☐ ☐ ☐ ☐	Q18 توقعك للطلب على المهن التي توظف مستقبلاً (خلال الثلاث سنوات القادمة 2013-2015) في: Q18.1 أ. مجال التوظيف الأول:..... □.1 تزايد □.2 ثبات □.3 تراجع Q18.2 ب. مجال التوظيف الثاني:..... □.1 تزايد □.2 ثبات □.3 تراجع Q18.3 ج. مجال التوظيف الثالث:..... □.1 تزايد □.2 ثبات □.3 تراجع Q18.4 د. مجال التوظيف الرابع:..... □.1 تزايد □.2 ثبات □.3 تراجع	
*** *** *** ***	Q19 ما التطورات المتوقعة في مجال التوظيف الأساسي؟ Q19a أ. التطورات في المجال التكنولوجي Q19b ب. التطورات في مجال المحافظة على البيئة Q19c ج. التطورات في مجال الإدارة والتسويق: Q19d د. أية تطورات أخرى:	

رابعاً: احتياجات التوظيف (مصدر مجال التوظيف المشار إليه في أسئلة هذا الجزء من الإستمارة هو السؤال a.8)		
Q20 ما هي أهم أربعة مهن يحتاجها سوق العمل نتيجة التطور المستقبلي المتوقع في مجال التوظيف الذي تعمل به المهن في مجال التوظيف الأول: المهن في مجال التوظيف الثاني: المهن في مجال التوظيف الثالث: المهن في مجال التوظيف الرابع: (تضاف هذه المهن للعمود الأول في الجدول رقم 1 صفحة 11 في مجالات التوظيف المحددة)	Q20.1 Q20.2 Q20.3 Q20.4	*** *** *** ***
D4-D2 ما احتياجات منشآتكم من القوى العاملة المدربة للسنوات 2013-2015؟ (عبئ الأعمدة D4-D2 في جدول رقم 1 ص 11) للمهن والأعمال المتواجدة حالياً والمطلوبة مستقبلاً ضمن مجالات التوظيف لديكم	Q21 D-2D4	
Q22a ما مدى رضاك عن أداء خريجي مؤسسات التعليم والتدريب المهني العاملين لديك حالياً: 1. راض جداً 2. راض 3. غير راض 4. لا ينطق: ليس لدي خريجين	Q22a	☐
Q22b هل تفضل/ين توظيف خريج من مؤسسات تعليم وتدريب مهني: 1. نعم: أفضل توظيف خريج من مؤسسات تعليم وتدريب مهني حديث التخرج 2. نعم: أفضل توظيف خريج من مؤسسات تعليم وتدريب مهني بشرط توافر الخبرة 3. لا: بل أفضل مهني حاصل/ة على الخبرة من سوق العمل 4. لا: بل أفضل خريج جامعي للقيام بالمهام المطلوبة من المهني	Q22b	☐
الرجاء ذكر الأسباب لخيارك: 1. 2. 3.	Q22c.1 Q22c.2 Q22c.3	*** *** ***
Q23a Q23 - هل لديكم الاستعداد لتوظيف أو زيادة عدد الإناث مستقبلاً؟ 1. نعم 2. لا الرجاء ذكر الأسباب لكلا الإجابتين: 1. 2. 3.	Q23a Q23.b.1 Q23.b.2 Q23.b.3	☐ *** *** ***
خامساً: المهارات المطلوبة		
Q24.a إختر/إختاري أهم المهارات والاتجاهات الشخصية التي ترى/ترين ضرورة توفرها لدى موظفيك مما يلي: (أكثر من خيار ورتبها/رتبها حسب الأولوية 1 الأهم)		
1- إتقان الاتصالات في العمل 2- حل المشكلات 3- الاهتمام بالتفاصيل 4- التعاون مع الآخرين 5- اتباع التوجيهات	6- التعامل مع الزبائن 7- الثقة بالنفس 8- الصدق والأمانة 9- الدقة في العمل 10- المظهر الجيد	11- القدرة على تخطيط وإدارة الوقت 12- الاتجاهات الإيجابية نحو العمل 13- القدرة على العمل مع الآخرين كفريق 14- الاستعداد للعمل بعد ساعات العمل 15- الاستعداد للتعلم والتطوير الذاتي
16- أخرى، حدّد/ي: ***		
Q24.b.* رتب المهارات الشخصية التي تنقص موظفيك من المهارات أعلاه حسب الأعلى نقصاً: 1. 2. 3.		

Q25.a اختر/ إختاري أهم المهارات والإتجاهات المهنية التي ترى/ ترين ضرورة توفرها لدى موظفيك مما يلي: (أكثر من خيار ورتبها/ رتبها حسب الأولوية 1 الأهم)	
1- القراءة والكتابة باللغة العربية 2- القراءة والكتابة باللغة الإنجليزية 3- القراءة والكتابة باللغة العبرية 4- المعرفة النظرية المتعلقة بالعمل 5- الإنتاجية العالية 6- مهارات استخدام الحاسوب 7- القدرة على تعلم مهارات جديدة مرتبطة بالمهنة 8- الاهتمام بالجودة 9- القدرة على تشخيص الخلل 10- القدرة على (علاج المشكلة) الصيانة 11- القدرة على التركيب دون إحداث خلل 12- القدرة على استخدام الكتلوجات 13- فهم واستخدام الرسومات والمخططات 14- القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة 15- القدرة على التحليل 16- السرعة في الإنجاز 17- التفكير المنطقي المتسلسل 18- القدرة على القياس 19- القدرة على القص والتجميع 20- القدرة على صيانة المشغولات 21- معرفة المواد التي تتعامل معها المهنة 22- فهم الأنظمة التي تتعامل معها المهنة 23- القدرة على إنتاج القطع المطلوبة 24- الدقة في العمل 25- القدرة على متابعة التطورات الحديثة في المهنة 26- الاستخدام الجيد للعدد والأدوات والماكنات المرتبطة بالمهنة 27- القدرة على التصميم 28- معرفة رموز ومصطلحات العمل 29- امتلاك المهارات الأخرى المتعلقة بالمهنة، اذكر/ يها:	30- أخرى، حدد/ ي:
Q25.b رتب/ رتبي المهارات والإتجاهات الفنية التي تنقص موظفيك من المهارات أعلاه حسب الأعلى نقصاً: 1..... 2..... 3.....	
Q26.a اختر/ إختاري المهارات والإتجاهات الإدارية والريادية التي ترى/ ترين ضرورة توفرها لدى موظفيك مما يلي: (أكثر من خيار ورتبها/ رتبها حسب الأولوية 1 الأهم)	
1- المبادرة الذاتية 2- القدرة على إدارة الأفراد 3- القدرة على المتابعة 4- القدرة على تقديم التوجيهات والإرشادات للعاملين 5- التخطيط 6- التقييم وتطوير العمل 7- القدرة على وضع الأهداف 8- الابتكار والإبداع	9- أخرى، حدد/ ي:
Q26.b رتب/ رتبي المهارات التي تنقص موظفيك من المهارات أعلاه حسب الأعلى نقصاً: 1..... 2..... 3.....	
سادساً : بيانات التدريب وخدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والغرف التجارية	
Q27a هل تعاملت أنت/ أو أي من منشأتك مع المشروع البلجيكي لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين 1. نعم 2. لا إذا كانت الإجابة بنعم الرجاء ذكر المجالات : (ممكن ذكر أكثر من مجال)	Q27a
Q27b.1 1. إشراكنا في تحليل المهن من خلال ورشات عمل وتعبئة استمارات	Q27b.1
Q27b.2 2. إشراكنا في تحضير المناهج والبرامج التدريبية	Q27b.2
Q27b.3 3. إشراكنا في تحديد الاحتياجات التدريبية ودراسات السوق	Q27b.3
Q27b.4 4. إشراكنا في المعارض والمبادرات الإبداعية	Q27b.4
Q27b.5 5. أخرى، حدّد/ ي:	Q27b.5

☐	Q28a هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني؟ (خيار واحد) 1. أستفيد منها حالياً □ 2. إستفدت منها سابقاً □ 3. أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقاً □ 4. لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقاً □
☐	Q28b هل ترغب بالاستفادة منها مستقبلاً؟ (خيار واحد) 1. أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً □ 2. لا أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً □

***	Q29	ما طبيعة الخدمات التي استفادت أو تستفيد أو ترغب منشأتكم الاستفادة منها مستقبلاً ؟ الرجاء الإجابة على جميع البنود ادناه:		
		c	b	a
		أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً (1.نعم/2.لا)	إستفدت منها سابقاً (1.نعم/2.لا)	أستفيد منها حالياً (1.نعم/2.لا)
	Q29.1			1. تدريب الطلبة ميدانياً (في موقع المنشأة):
	Q29.2			2. تدريب العاملين لديكم ورفع كفاءتهم في مجالات التكنولوجيا الحديثة:
	Q29.3			3. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل)
	Q29.4			4. الأعمال الإنتاجية
	Q29.5			5. إطلاعنا على المستجدات المتعلقة بالمهنة
	Q29.6			6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمتعلقة بالمهنة :
	Q29.7			7. أخرى، حدّد/ي :
☐	Q30a	هل تستفيد منشأتكم من الخدمات التي تقدمها الغرف التجارية في مجال التدريب المهني؟ (خيار واحد) 1. أستفيد منها حالياً □ 2. إستفدت منها سابقاً □ 3. أستفيد منها حالياً وإستفدت منها سابقاً □ 4. لم أستفيد منها حالياً ولا إستفدت منها سابقاً □		
☐	Q30b	هل ترغب الاستفادة منها مستقبلاً؟ (خيار واحد) 1. أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً □ 2. لا أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً □		

Q31	ما طبيعة الخدمات التي استفادت أو تستفيد أو ترغب منشأتكم الاستفادة منها مستقبلاً من مراكز التدريب في الغرف التجارية ؟ الرجاء الإجابة على جميع البنود ادناه:			
	c	b	a	
	أرغب بالاستفادة منها مستقبلاً (1.نعم/2.لا)	إستفدت منها سابقاً (1.نعم/2.لا)	أستفيد منها حالياً (1.نعم/2.لا)	
Q31.1				1. تدريب العاملين لديكم ورفع كفاءتهم في المجالات الإدارية أو في مجالات التكنولوجيا الحديثة عن طريق التدريب المباشر أو التشبيك مع مؤسسات التدريب
Q31.2				2. إجراء الدراسات (المسوحات الميدانية / بيئة العمل)

Q31.3	3. إطلاعنا على المستجدات المتعلقة بالمهنة			
Q31.4	4. الاستفادة من المكتبة المتوفرة لديهم			
Q31.5	5. الاستفادة من قاعدة البيانات المتوفرة لديهم			
Q31.6	6. توفير الإستشارات الفنية اللازمة لنا والمتعلقة بالمهنة:			
Q31.7	7. أخرى، حدّد/ي :			
Q32a	ما عدد العاملين الذين تلقوا تدريباً خلال الأعوام الثلاثة السابقة؟ و ما هي تلك المجالات؟			
Q32b.1	1.....	***		
Q32b.2	2.....	***		
Q32b.3	3.....	***		
Q33	ما اقتراحاتك لتطوير التعليم والتدريب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني ليوّثم احتياجات سوق العمل؟			
Q33.1	1.....	***		
Q33.2	2.....	***		
Q33.3	3.....	***		
Q34	كيف يمكن زيادة مساهمة سوق العمل بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني بشكل عام ومساهمته بشكل خاص؟			
Q34.1	1.....	***		
Q34.2	2.....	***		
Q34.3	3.....	***		

أية ملاحظات واقتراحات أخرى:

.....

.....

.....

نشكركم على وقتكم لإستكمال تعبئة هذه الإستبانة

معلومات تعبيء من قبل الباحث الميداني وفريق المتابعة والتدقيق وإدخال البيانات

A1 رقم الإستبانة: □□□□□

A2	رقم منطقة مركز الإدخال	1	نابلس	2	الخليل	3	رام الله	4	القدس
الباحث/ة الميداني/ة			المتابعة الميدانية			التدقيق			إدخال البيانات
الرقم	B01		الرقم	B02		الرقم	B03		B04
التاريخ	F01		التاريخ	F02		التاريخ	F03		F04
الإسم			الإسم			الإسم			الإسم
التوقيع			التوقيع			التوقيع			التوقيع

D5		D4		D3		D2		D1		Q21	
b	a	b	a	b	a	b	a	b	a		
المجموع		2015		2014		2013		عدد العاملين الحالي 2012		أولاً: المجال الأول للتوظيف (...)*	
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	إسم العمل – المهنة**	الرقم
المجموع		2015		2014		2013		عدد العاملين الحالي 2012		ثانياً: المجال الثاني للتوظيف (...)*	
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	إسم العمل – المهنة**	الرقم
المجموع		2015		2014		2013		عدد العاملين الحالي 2012		ثالثاً: المجال الثالث للتوظيف (...)*	
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	إسم العمل – المهنة**	الرقم
المجموع		2015		2014		2013		عدد العاملين الحالي 2012		رابعاً: المجال الرابع للتوظيف (...)*	
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	إسم العمل – المهنة**	الرقم
										المجموع	

**** مصدر المعلومات للمهنة:**

- يتم تعبئتها عند تعبئة D2-D4

232

upgrade of the LMIS system, encouraging employment and self-employment programs, as well as engaging graduates in policy-making.

- **Developing policies that engage and maintain graduates in the labour market:** through encouraging graduates' engagement policies and protective policies in the labour market, firstly. While secondly; promotion of regulations and policies would encourage business owners to train and employ VET graduates. Finally, through working with Ministry of economy and other stakeholders to adopt policies and regulations for economic promotion that would encourage economic enterprises to develop and expand their productivity and increase their employment capacity.
- **Third Domain: Recommendations related to achieving gender equality and justice:** Measures and actions are needed to meet the labour market demand in employing female graduates in traditional and non-traditional fields, and to bridge the gender labour market participation gap of female VET graduates. As such, measures and actions would be to encourage access to VET and employment, as well as to provide protection and promote participation in the labour force. Therefore it is recommended that the VET policy makers and institutes need to work on increasing the capacity of VET institutes and available training programs for women in line with the demand on the governorate level. In addition to implementing awareness-raising programs regarding women's roles, responsibility, abilities and the importance of women's participation in the labour market.

Finally; achieving labour market linkages and relevancy should take into consideration graduates voice, aspirations and relevant recommendations, hence it is recommended to raise employers' interest to provide appropriate development opportunities for workers, decent working environment, and regulations to ensure employing and maintaining the required qualified VET graduates.

has shown the need for specific professional skills related to vocations, work and field of employment. **The skills gap analysis indicated a necessity to develop the methods, content and forms of training.**

The results affirmed the need for continual professional upgrading of trainers and graduates to include new developments in the profession. Moreover, 23% of the establishments trained their workers on new developments related to the profession, and gave special attention to this issue.

Upgrading and keeping up with developments in the different sectors call firstly for developing programs and curricula to integrate modern technology, IT and automation to different specialties. Secondly, it requires planning of trainers' capacity building programs in modern technology and upgrading information. Thirdly; it requires training labour market employees. Training of both trainers and labour market could be done both ways, whether by VET institutes or economic establishments that have the updated technology and trained personnel capable of providing the training for others, establishment showed willingness to provide and receive the training.

Recommendations:

The following recommendations are developed based on the findings of the study, the suggestions made by the employers and TVET stakeholders in order to bridge the relevance gap, to ensure the preparation of the required human resources within the basic work levels and their integration within the labor market. Recommendations are presented within the following three domains:

- **First Domain: Recommendations concerning Vocational Education and Training:** including three main areas; training, institutes and system as follows
 - **Training recommendations including,** developing and introducing new training programs/specializations to cover gaps, enhancing content, modes of training and integration of systemized field training that would include apprenticeships.
 - In terms of VET institutes, recommendations points at enhancing institutes relevancy through enhancing flexibility and geographical spreading of training, in addition to encouraging TVET partnerships on governorate level including Chambers of Commerce and representatives of economic establishments and vocational educational enterprises in the governorate. This should be done by taking into consideration the needs of governorates, national needs, and regional ones in planning and developing the relevance of the training.
 - **Recommendations regarding TVET System,** including activating the adopted system and structure, as well as enhancing linkages with the labour market. It also included developing relevant laws, policies and procedures for training and organizing the labour market.
- **Second Domain: Recommendations concerning employment, preparation of human resources and economic development:** which included recommendations to enhance policies and support graduates, and recommendations that are directed to the Ministry of Labour as main responsible party, as well as Employment Offices, VET institutes, and other civil society organizations; As follows:
 - **Facilitating graduates' entry into the labour market:** by providing career guidance and counselling for graduates before they enter the job market, on-going

new fields of training to meet the market demand. Moreover, it has also found that a number of non-governmental and privately owned VET institutes do train in part of the labour market demanded fields (such as handicrafts, specialized office secretary, and multimedia) which is not provided by the formal VET institutes. This findings point out the importance of accrediting the VET institutes within the framework of the adopted TVET National Strategy.

- **Sector-related:** Literature review indicated the national need to support the productive sectors (agriculture and industry) and develop the related human resources. Survey revealed the demand for skilled workers in these sectors, particularly in the agricultural planting and animal husbandry, industrial machinery maintenance, machinery maintenance in rock quarries and olive presses. Environment sector showed that human resource development was also identified as a need, such as maintenance of sewage networks and waste water filtering, and the need for alternative energy skills to be added into current training. In addition to the above, developing human resources according to the governorate-related-sectors such as tourism and construction was also demanded, while all governorates have a shortage in number of skilled workers for identified vocations within trade and services sectors.
- **Time related:** The results also showed that demands and gaps change over time. An example is the demand for tailoring, as a previous study conducted in 2009 found that cloth-tailoring was in decline, yet three years later, this study found that there is a shortage in the profession and revealed increased demand. This result shows the importance of flexibility in developing and provision of training programs to meet the changing nature of the market on the one hand, and the need to continually monitor the market on the other.

Skills Gap:

Results indicated skills-gaps in interpersonal skills (soft skills/transitional skills), professional skills and vocation-related skills, as well as in entrepreneurial and administrative skills. More info is illustrated in part 5.2 of the report, with details in the 5.2 annex. Establishments have affirmed that “honesty and integrity” are the most important skills for the employee to have on the one hand, while “dealing with customers” and “problem solving” are the most lacking skills among workers. These findings require special attention from training institutions. Interpersonal skills are considered important transitional skills to the labour market, as mentioned by a number of international studies and reports (UNESCO 2012).

Moreover; the majority of establishments agreed on the lack of innovative and creativity skills as well as lack of human resource management skills although it came sixth on the list of important skills needed for employment. Innovation and creativity came fourth, planning, monitoring and evaluation of work, were also specified by establishments as lacking skills in skilled workers. Hence specified gaps require special attention by VET institutes to integrate and develop, and in specific innovation and creativity,

Results also showed that general professional skills are the most needed, which are also lacking. These skills are accuracy, speed and quality assurance which are all related to the workers’ efficiency and competency. Some skills related to specific fields, i.e. ability to diagnose, to carry out maintenance, to read catalogues, to use English language in the related profession (this has differed according to profession). The study

- **“Provide field training and follow up in the labour market for VET students before graduation”** suggestion achieved the highest agreement among enterprises; this result is in line with their attitude towards prioritizing employment of experienced skilled workers. These findings highlight the importance of increasing training systems prior to graduation including internships and apprenticeships, and systemizing it
- The second highest suggestion was **“Focusing more on practical training than theoretical or at least balancing between them”**, i.e. pointing towards the importance of increasing practical training, which affirms that the content of the training has to provide theoretical, practical and field related skills and competencies.
- Third highest suggestion was adding needed training programs and specializations requested by the labour market.

Status of VET graduates and VET institutes and obstacles faced to achieve relevance:

The study illustrated VET graduates and institutes findings based on qualitative group meetings/ workshops conducted on the regional and central level. In these workshops graduates, employment offices, representatives from the labour market, VET institutes, relevant ministries, and relevant stakeholders in the region participated. Findings indicated that VET graduates have high employment rates yet they leave the workplace for a variety of reasons. Most importantly they leave the workplace due to low wages and lack of protection in the market. While in terms of VET institutes, they still lack appropriate infrastructure, relevant equipment, and updated human resources to achieve labour market relevance. Moreover, training methods needs upgrading; speed of adaption to market changes. While developing linkages to the labour market is needed in order to increase relevance. Results of this part are illustrated in chapter 6 of the study.

Labour market-VET relevance Gaps:

The study identified relevance gaps between what is provided by the VET institutes and what is required by the labour market for employment of graduates in 6 main areas: First, the VET training programs’/ specializations’ gaps followed by the skills’ gaps, then the gender gaps, fourth is the employment and protection policies gaps, then the TVET policy and system related gaps, while the final gap is the economic promotion policies.

VET training programs’/ Specialization Gap:

Findings of the study revealed the quantitative and qualitative VET training programs’/ specialization gap in the number and type of programs and specializations offered and in the number and readiness of graduates on the one hand, compared to that requested from the labour market on the other, as follow:

- **Gap related to Capacity and governorate:** Mapping of VET institutes demonstrates the provision of around 70 different VET training programs. Survey results revealed the market-demand to related vocations, suggesting that the demanded offered training programs need to continue and for some to increase in capacity of its intakes; this finding differed according to governorate, as shown in Annex 2.
- **Gap related to specializations and accreditation:** The results also highlighted a shortage in the current offered training and the need to develop current fields or add

other reason for higher demand of women workers was Jerusalem-specific; as employers indicated their higher demand for women to replace male skilled labour, whom are attracted by the Israeli market through higher pay and incentives, while women prefer to work in the local market due to social constraints.

Fourth: Demand is directly related to the current productivity of enterprises and their expectation for growth per governorate. Results indicated higher increase in demand by enterprises that expected growth than the enterprises that expected a status-quo or a decline of productivity during the coming three years.

Willingness of enterprises to work with VET institutions and Chambers of Commerce and Industry (CCIs):

The results revealed the willingness of the enterprises to cooperate with VET institutions, by providing services and benefitting from services that they provide, as follows:

- **93% of the respondent enterprises expressed their readiness to contribute to improving education and vocational training outputs. About half of them expressed their readiness to train students in their premises,**
- 14% stated their willingness to provide graduates with internships and employment opportunities.
- Some enterprises showed willingness to cooperate and coordinate training with VET institutes for training and employment.
- Some showed interest in supporting VET institutes through equipment, tools and material provision.
- 9.6% mentioned that they are currently benefitting or have previously benefitted from services provided by education and vocational training organizations. 84% would like to benefit from such services in the future.
 - The highest requested services from VET institutes were “updates on the recent development in the profession”, and “technical consultations related to the field of work”, followed by “On-site training of VET students before graduation”, and “training and capacity buildings of workers in updated technology.”
 - Required services varied according to the governorates or fields of work.
- 13% of the businesses were benefitting from Chambers of Commerce (CCI) training services, and that 95% would like to benefit from them in the future.
 - The highest requested services from CCIs were: “technical consultations related to the field of work”, “updates on the recent development in the profession”, followed by “training and capacity buildings of workers in management and updated technology.”

Suggestions by the surveyed employers:

Surveyed businesses pointed to a number of suggestions to develop vocational education and training and to improve its relevance to the labour market:

Respondents' suggestions were related to the educational and vocational training system, content, and to physical and human resources. While other suggestions were related to providing support to graduates, and to enterprises in order to increase their employment capacities.

- The demand is high in maintenance of industrial machines and electronics specialization in the Ramallah governorate. The skills-shortage is high, as this specialization is only trained in one institute despite the fact that Ramallah has 155 industrial enterprises.
- The demand for electronics-related vocations in Hebron is high, although Hebron has several VET institutes that train this specialization. Yet this finding is a reflection of the economic situation in Hebron and future needs for this vocation.

Second: Results indicated variation in overall demand and gaps of qualified skilled labour based on economic growth and future economic needs, and shortage of graduates for various reasons. Shortage of VET graduates in required fields was attributed to limited training in these fields, development in the vocation related to technology and environment. In addition to the exit or withdrawal of VET graduates from the labour market, due to the challenge clearly specified by employers and graduates related to policy or social related constraints. The following examples show such cases:

- The need for qualified skilled labour in relevant fields to the environment such as in recycling, water filtration in rock quarries, water wells' and networks' maintenance, vocations that are not trained enough in VET institutes in all West Bank governorate.
- It was also found that some vocations related to growing sectors of construction and services are rarely provided in the formal VET institutes, such as interior design, motorcycle maintenance, while they are provided to a limited level in non-governmental and/or privately owned VET institutes.
- There is an increased demand for services related vocations such as air conditioning, car mechanics, carpentry, metal work, electricians, and beauticians. Demand in these vocations are reflecting the growth in services sector and related construction sector on the one hand, while its related to the shortages in the available qualified skills on the other, as the amount of graduates from VET institutes training in these vocations are insufficient to meet the needs of the labour market, or graduates withdrew from the market.
- The high demand for vocations as air conditioning, electricity, and car mechanics are also linked to related technological upgrade and environmental related developments.
- The demand was apparent for sales, office management/administrative and financial related vocations in the majority of governorates and in all sectors. It was found that sales profession is not being provided in VET institutes while it's linked to the trading sector with the highest number of establishments. On the other hand, office management/ administrative and financial related training are provided by VET institutes, but are insufficient to cover the required number by all economic sectors.

Third: the research showed that there is a difference in market demand and gaps based on gender. Results indicated higher demand for female qualified labour force than males; it also indicated the highest demand for women in traditional vocations. Moreover, there was a stated demand for women in the non-traditional fields and sectors such as hotel and restaurants related vocations, indicating a shift in attitudes. Employers have explained the increased demand for women, as it is linked with the higher rate of female withdrawal from the labour market due to social constraints, as stated by employers, added to other reasons specified earlier such as lower pay. An-

The results indicated differ in demand according to gender and geographic location: Results showed an increase demand for male and female skilled workers in the upcoming 3 years, although the demand for each group differed according to the geographic location, as shown in figure 5.1.3 of chapter 5 of this study. The annual demand per governorate and gender has increased above the general annual demand for the following:

- In Hebron, the demand for both males and females doubled
- Jerusalem followed and then Qalqilya, being the 2nd and 3rd largest increase in demand.
- Salfit followed Jerusalem regarding the demand for males (only),
- While Jenin equalled Qalqilya in the demand for females (only).

Results also showed variation in demand according to field of work, as shown in figure 5.1.4 in chapter 5 of this study. It indicated the increased demand for trained labour force in the fields of: heating and air conditioning, printing, and information technology for males. While a noticeable increase in the demand for females was found clearly in the fields of: hotel and restaurant, printing, hair-dressing and beauticians, sales, and office management in many governorates. On the other hand demand for women employment in non-traditional fields was limited to certain fields and geographic locations only. Demand according to field of work also differed based on geographic location. The results for demand according to field of work and to vocations are illustrated in the Boxes 5.1.1 and 5.1.2 respectively. Moreover, table 5.1.2 shows the prioritized demand according to field of work per governorate, annex 5 contains details of the results, while box 5.1.3 illustrates the other unlisted vocations demanded by enterprises.

The results pointed out that some of the needed specializations are already provided in VET: the labour market demand for various vocations matched the training programs provided by many VET institutes; governmental, non-governmental institutes and privately owned, while other relevant training programs are not provided in any of the above listed institutes.

Findings of the study highlighted the gap between the demand for skilled labour and the training programs provided in VET institutes. Yet, this gap differed based on governorate firstly –and based on the expected economic growth and future needs secondly, based on gender thirdly, and finally based on the expected growth identified by the enterprises within the different governorates as illustrated below:

First: Results indicated variation on skilled labour demand and gap based on governorate (geographic location). It was apparent that the skilled labour demand and gap on certain vocations is **inversely proportionate to relevant training programs** provided by VET institutes in the governorate. While skilled labour demand and gap was found to be **directly proportionate to the economic situation** and prioritized economic sectors in the governorate. This is shown in the following examples:

- The demand is high for Agriculture related vocations in the agriculture related governorates except for Hebron. There is no professional training in agriculture in the West Bank even though the governorates of Jenin, Tubas, Jericho, and Salfit are all agricultural governorates in addition to other governorates that have agricultural activities and holdings.

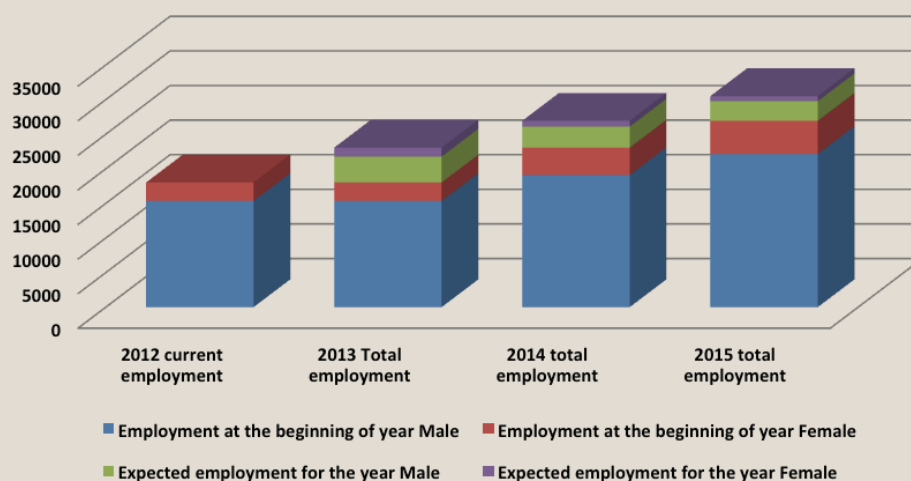
they are married or when the household needs them. Therefore, this result is related to the societal perception towards women's role and responsibilities, which require policies and procedures that support, empower women and allow them to attain household support. Along with societal awareness-raising towards women roles and responsibility, opportunities for women to pursue their career will be more attainable.

- **The survey showed that most business owners were optimistic towards increase of their production for the upcoming three years.** Although these levels of optimism differed from one sector to the next and from one governorate to the next, it is also affected by how employers perceived their past performance and the status of their governorates.
- Business owners expected the advances in technology, increase trend towards environment, as well as their need for marketing, and advanced management to increase employment opportunities. Hence, business owners expected developments in automation and introduction of computers and related programming in their sector to increase employment and therefore increase the demand for skilled labour in the know-how to utilize such technologies.

The Demand for Skilled Labour⁵:

The study results showed an increase in the upcoming 3 year (2013-2015) for skilled labour by 19% annually compared to base year of 2012, as figure 3E indicates. This percentage is much higher for females, which reached 28% annually. The results indicate that the demand for employment of skilled labour has the potential to partially cover the demand-supply gap of labour force if supply could meet the employment shortage and if relevant regulations and measures were adopted to facilitate employing the required qualified labour force.

Figure 3E: Demand for employment during the years 2013-2015



Note: Total employment is the employment at the beginning of the year and the 2013 Expected Employment

⁵ Chapter 5 and Annex 5 illustrates findings and details of this section, with desegregated data by field of work, gender and governorate

This shows that VET graduates owners of enterprises know the skills and capabilities of VET graduates and are more willing to employ them. This view was seconded when looking at the employment patterns of VET graduates in governorates, as those which either lack VET institutes or have institutes that encourage their graduates to continue a university education, having low employment rates of VET graduates and lower willingness of employers to employ VET graduates in these areas.

Employment Situation and Attitudes of employers according to female ownership:

In addition to the previously mentioned results, **the study also found that there is a direct relation between employment of women and enterprises owned partly or completely by women**, as their numbers increased in such enterprises. This can be tied to the nature of the enterprise and its services to women, like beauticians on the one hand, while on the other hand, it indicates the trust in women's abilities and skills which certainly increases women's employment.

Such result highlight the importance of awareness-raising for male employers. Nevertheless the presence of women in non-traditional sectors and trades, and the willingness of employers to employ them in non-traditional fields, is indeed a positive development that is worthy of capitalizing on and increasing.

Status of Enterprises and Challenges faced, including shortages of skilled labour:

The situation of enterprises is a reflection of the state of the economy. **Consequently surveyed enterprises indicated that:**

- **55% of enterprises claimed that their production is declining, while 30% are stable, and 15% claimed growth in the past 3 years.**
- Business owners attributed this state of affairs to the political context and its effects on difficulty of movement which limited their access to internal and external markets. Economic policy also weighed heavily on business owners with the increase of taxes and inflation of prices of commodities. In addition to the above, the financial crisis suffered by the Palestinian Authority during the past year created cash liquidity deficiency for business owners. Half of the researched stated they face marketing, administrative, and financial related challenges, while 16% stated they suffer from technical problems.
- **More importantly: 21% of enterprises reported suffering from shortages in qualified skilled labour**, enterprises identified these shortages as follows:
 - **The shortage was specified in the fields for which training is not provided, or with limited capacity**, as quarry and rock cutting, bakeries, animal husbandry, and industrial machinery maintenance.
 - Or in **training fields provided but suffering weaknesses in advanced technology** training related to the field. As such, business owners complained from the lack of graduate skills in computers, use of computer programmes and advanced technologies within their field of speciality, such as electronic and computer testing of auto-mechanics, automatic gear maintenance, and the use of specialized accounting computer programs in accounting.
 - While the shortages in qualified females was often attributed to social restraints, as stated by employers, as skilled women are found to leave the workplace when

- Employers' attitude to suitability of jobs along the traditional views of gender division of labour.
- Employers' stated preferences were also due to women's skills in marketing and their accuracy in performing their tasks.
- Employers also stated other reasons for their preference including lower pay than male counterparts.
- In addition to the above, employers from non-traditional fields (carpentry, mechanics, and metal works) indicated their willingness to employ women. This has been tied to developments in technology and the use of computers and design in their field, for example in Auto-CAD drawing in carpentry.
- The existence of women VET graduates in traditional vocations within the labour market has reflected the training provided by VET institutes for women in traditional fields by high number of institutes throughout its history. Results also indicated the relation between women VET employment and the provision of VET for women according to governorate. Pointing out towards the importance of enhancing VET training provided for women quantitatively and qualitatively.

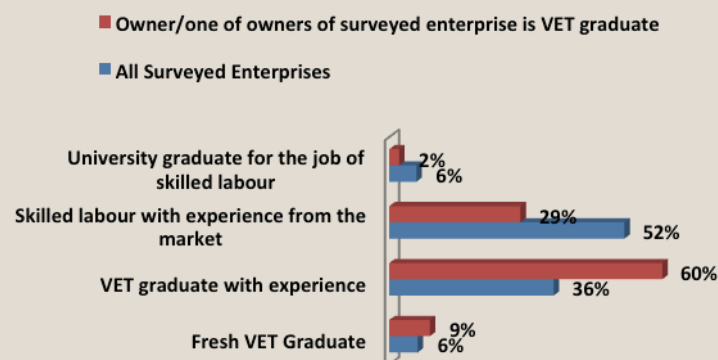
The results highlight the importance of raising community awareness regarding women's roles and abilities, and the importance of adopting the appropriate laws, policies and monitoring mechanisms to ensure its' implementation. Moreover, it highlights the importance of increasing women integration in vocational training and education in all fields and especially the ones demanded by the labour market.

Employment Situation and Attitudes of employers according to ownership:

Employment Situation and Attitudes of employers according to ownership by VET graduate:

- The study found a direct relation between the presence of VET graduates and the enterprises owned by VET graduates. The presence of VET graduates within these enterprises tripled.
- Preferences to employ VET graduates has increased by 1.5 times by these employers; 9% and 60% of enterprises owned by VET graduates showed preferences to employ new VET graduates and VET graduates with experience respectively, compared to the respective overall relevant percentages of 6% and 36%, as figure 2E illustrates.

Figure 2E: Employment preferences by surveyed VET graduate owner compared to all surveyed enterprises



Employment Situation and Attitudes of employers towards Vocational Training and Gender⁴:

Employment Situation and Attitudes of employers towards Vocational Training:

The research showed the following:

- Around 20% of surveyed enterprises employ VET graduates, and 5% employ female VET graduates.
- 86% of those enterprises are satisfied with the performance of VET graduates.
- 36% of the surveyed enterprises showed willingness to employ VET graduates given the graduates had work experience; only 6% stated they would employ a fresh VET graduate without experience, while 52% of enterprises preferred to employ experienced skilled labour. 5% preferred to employ a university graduate to carry out the tasks of a VET post.
- Stated reasons by employers for employment preferences:
 - **Most employers indicate the preference of work experience;** most stated reasons by employers were related to saving time and resources in training the employees.
 - The preference of employing university graduates was due to the skills-gap in certain specializations in the market.
 - Reasons for “experienced Skilled Labour” preferences, as stated by employers, were mainly because of their ability in handling work pressure and lower salaries, though it varied according to the job requirements.
 - All VET graduates (new and experienced) were preferred by employers due to their theoretical backgrounds and problem solving ability. In general preferences varied according to profession and geographical location.

These results stressed the need of VET students’ attainment of practical experience in the labour market before graduation. This view was further elaborated by the labour market, where most agreed suggestion to improve VET relevance was “the trainee attainment of systematic practical experience in the labour market before graduation” (making up 16% of respondents). Furthermore, more than half of the interviewed enterprises indicated their willingness to train VET trainees and graduates.

Employment Situation and Attitudes of employers towards Gender:

The results indicated the following:

- 24% of enterprises employed women: most of which were in traditional female sectors, such as agriculture, sales, administration, sewing, and beauty-related businesses. This is in contrast to male graduates who were spread around all sectors, even the beauty-industry. It is worth mentioning that their presence was more apparent in construction, industry, and services related professions.
- 34% of interviewed enterprises showed willingness to employ women, indicating increase in enterprises employing females. Employers attitude towards their willingness or unwillingness to employ females were related to:
 - The field of work of the enterprise and types of customers.

4 Chapter 4 and Annex 4 illustrates findings and details of this section, with desegregated data by field of work, gender and governorate

the systemized relations with the labour market. In addition to the above, challenges related to VET system and its governance add to such shortcoming. Although the survey has highlighted several pilots and initiatives that increase VET-Labour market linkages, or add specializations offering to VET institutes, improve its resources, or develop market relevant curricula and training programs. In addition, there is the outstanding requirement of the unification of VET system and governance that might jeopardise the scaling-up of these pilot s and initiatives.

VET institutes' mapping: The VET institutes mapping (conducted for the purpose of the study) shows that there are 48 government and non-government VET institutes providing VET programs, in addition to 170 private and non-government cultural Centers and training institutes that offer related programs. The results also showed that all together they provide training in around 70 different training programs/specializations, although the labour market survey show clearly the need for over a hundred specific training programmes which currently are not necessarily all being provided.

The context related literature review³ has highlighted the economic and labour force challenged status within the Palestinian context. The literature review showed that the existence of the military occupation and the internal political status reflected negatively on movement of products and people, and on the lack of control of resources and borders. This in turn had negative effects on the economy and its ability to grow and develop. Economic analysis indicates that the vast majority of Palestinian economic establishments are medium, small and micro enterprises, which are mainly family run businesses. In addition to the above, the trade balance is negative, with the majority of trade being imports, while export percentage is one of the lowest in the world, where the majority of economic activity is present in the services and trade sectors at the expense of the agriculture and industrial sectors. (World Bank 2012)

The statistics revealed that overall employment rates are low and those of youth and women are even lower. Moreover; women's and youth unemployment rates in Palestine are considered among the highest rates in the region and the world. In addition to the above, statistics indicated minimum percentages of VET trained males and females existence among the workforce. Although previous statistics and studies revealed certain advantages of VET graduates in the labour market; including the high rate of VET graduates' employment in private sector, their increased presence as business owner and increased female participation of VET graduates compared to national figures. Studies and statistics also revealed the existence of a labour force supply and demand gap between available annual job openings in the market and the available human resources joining the labour force, indicating a need of around 15,000 extra jobs annually.

Study Results

Results revealed the need for skilled labour within the basic levels in the upcoming years, particularly in specializations that are currently provided by VET institutes and in additional new ones. Results also revealed the vocational, transitional and entrepreneurial skills gap needed by the private sector. Finally, findings of the study indicated the need for improving VET methods and forms of training, as well as engaging the labour market in the planning and training of VET.

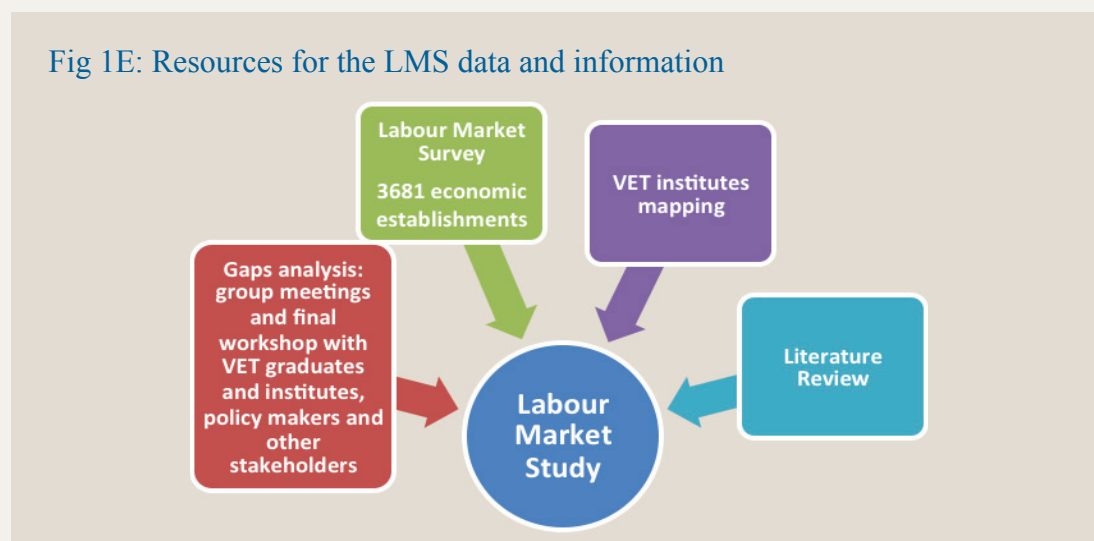
3 References for the literature review is illustrated in references for the study at the end of the document

mapping of VET institutes, and conducting three group meetings with graduates, VET institutes, policy makers, labour market representatives and other stakeholders in the North, Center and South of West Bank and finally conducting a central final workshop.

In total, 3681 economic establishments participated in the survey, in addition to 163 people stakeholders representing VET institutes, policy makers, graduates and different stakeholders.

The method enabled identifying labour market needs and challenges, analysing of Labour market capacities for employment within the Palestinian context, matching the training needs within the related economic sectors with VET training programs and systems, in addition to analysing graduates, VET institutes, policies and systems status and gaps contributing to the TVET-Labour market relevance-gap.

Fig 1E: Resources for the LMS data and information



The Findings:

The findings of the study are illustrated in the report with detailed data found in the annexes accompanying the different chapters of the study. Chapter one of the study provides an introduction, chapters 2 and 3 provide the context and VET information, resulting from the VET institute mapping and literature review. A detailed information of the mapping is found in annex 2, while the economic context and labour force statistics is found in annex 3. Chapters and annexes 4 and 5 provide the findings and details of the labour market survey divided into: chapter 4; employment status and attitudes towards employing VET graduates and women as well as economic establishments' status, chapter 5; training and skills qualitative and quantitative needs, interaction with VET institutes and the CCIs as well as labour market recommendations. Chapter 6 illustrates status and challenges of graduates and VET institutes to achieve relevance, a qualitative analysis based on group discussions and literature review, while chapter 7 illustrates overall needs assessment and relevance gap-analysis and recommendations of the study, while annex 6 presents the labour market questionnaire used for the survey.

The TVET literature review² showed that VET institutes suffer from several shortcomings, of which: infrastructure, equipment, trainers, and flexibility to allow for the opening of new needed specializations, in addition, most of these institutes are lacking

2 References for the literature review is illustrated in references for the study at the end of the document

Aims of the study

The Labour Market Study (LMS) aimed to **identify and analyse the relevance gap and the qualitative and quantitative needs assessment of trained labour force within the basic work levels**, and within several economic sectors that would employ Vocational Education and Training (VET) graduates from provided or possible VET training programs. Hence, the findings can be utilized by [VET] institutes and policy makers in developing Technical and Vocational Education and Training (TVET) systems and programs.

The study was carried out as part of “The Belgian Project –Support to TVET in Palestine”, It was conducted in partnership with the Palestinian Ministry of Education (MOE/MOEHE), Ministry of Labour (MOL), four Chamber of Commerce in the targeted areas of the project (Ramallah-Al Bireh, Nablus, Jerusalem, Hebron), the Palestinian Federation of Industry (PFI), and the General Union of the Palestinian Federation of Commerce and Industry (GUPFCI with the kind support of the Government of Belgium and implemented through the BTC. In addition, the project activities are incorporating other relevant stakeholders on the governorate level including VET institutes and economic establishments in the targeted sectors.

The LMS study provides training needs assessment information relevant to all economic sectors employment within the three basic levels of work: vocational, skilled, and semi-skilled workers. The study includes TVET stakeholders’ relevance-gap analysis, including labour market, graduates and institutes; furthermore, the study geographically covers the 11 West Bank governorates. Accordingly, the LMS can be considered as a national study that provides comprehensive labour market information; it demonstrates results on the national level and disaggregated by governorate, gender and field of employment. Hence LMS can be used by policy makes in the Ministry of Education and Higher Education (MoEHE), Ministry of Labour (MOL) in addition to, VET institutes, donors and development cooperation agencies, development and employment policy-makers, service providers and labour offices, VET guidance and counselling programs as well as all those involved or work to improve youth and women’s employment.

The Methodology:

On one hand, the study used mixed qualitative and quantitative research methods; using survey quantitative and qualitative method and analysis, matching with VET institutes’ mapping, and literature review results to identify labour market training needs and gaps in addition to engaging stakeholders in discussing the findings. On the other hand the study used qualitative relevance-gaps analysis, through group discussion with graduates, VET institutes, policy makers and other stakeholders, relating to findings of the survey, matching and literature review, and identifying each group’s issues and challenges and the relevance-gaps analysis from different angles and perspectives. Furthermore, overall training needs and VET-Labour market relevance gaps analysis was conducted where relevant recommendations were set based on the participatory engagement of the stakeholders.

The LMS used various qualitative and quantitative methods to obtain primary and secondary data and information, used as resources for its analysis and findings, as illustrated in Figure 1E.

The study included the following steps: reviewing the available literature and statistics, carrying out a field survey of economic establishments in the relevant economic sectors,

Overview

National statistics indicated high unemployment rates amongst youth and women, as well as weaknesses in their Participation in the Labour Force. Studies illustrated challenges facing the local economy impeding its ability to create the needed jobs to incorporate those joining the work force. The results of this study show that there is a labour market demand for trained professionals within the three basic work levels, which might have the potential to outweigh the previously mentioned employment gap. Demand was specified in several specializations, while some of these specializations are provided by VET institutes, other training programs are not yet provided. Results exposed the need to move beyond covering the skills-gap. It requires policy-makers joint efforts to cover the VET¹-Labour market relevance gap.

Some figures

- In total, 3681 economic establishments participated in the survey, in addition to 163 people stakeholders representing VET institutes, policy makers, graduates and different stakeholders.
- 21% of enterprises reported lack of qualified trained professionals within the targeted work levels. Skills gaps were reported for skilled workers relating to technology and profession related skills. Moreover the study showed an increase in the upcoming 3 years (2013-2015) for skilled labour by 19% annually compared to base year of 2012.
- 20% of surveyed enterprises employ TVET graduates, and 5% employ female TVET graduates. 86% of those enterprises are satisfied with the performance of TVET graduates.
- 36% of the surveyed enterprises showed willingness to employ TVET graduates with work experience, only 6% stated they would employ a fresh TVET graduates without experience. This willingness increased to 60% and 9% respectively if enterprises are owned by TVET graduates.
- 23% of establishments trained their workers, while 78% and 73% want CCI and TVET institutes respectively to train their employees.
- 93% of the responding enterprises expressed their readiness to contribute to improving education and vocational training outputs.
- The main recommendation stated by enterprises in order to achieve relevance (16%) was to provide on- site training before graduation through internships, apprenticeships and others. About half of the enterprises offered their willingness to provide such opportunity

¹ The uses of the term Vocational Education and Training (VET) in the study is referring to the addressed targeted levels of the current study, while the use of the term Technical Vocational Education and Training (TVET) is referring to the overall system.



Executive Summary:

Labour Market Survey: Training Needs and VET Relevance Gaps' Analysis

Prepared by:

Ranad Hilal

National Expert Of The Project