



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج إدارة الأعمال

مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني
الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية
من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب

إعداد:

سندس محمد زايد

إشراف:

د.صلاح الزرو التميمي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل.

كانون ثاني

2014

رسالة ماجستير




مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني
الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية
من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب

إعداد:

سندس محمد زايد

توسب هذه الرسالة واجبرت يوم الاثنين بتاريخ 2014\06\19 من قبل لجنة الإشراف
التالية أسماؤهم:

أسماء أعضاء لجنة المناقشة وتوقيع كل منهم:

	د. صلاح الزرو النميمي (مترفا ورتيسا)
	د. زياد جوبيلس (عضواً خارجياً)
	د. ياسل الننشة (عضواً داخلياً)

الإهداء

يا من أودعتني الله أهديك هذا البحث..... أبي

إلى ينبوع الصبر والتفائل والأمل..... أمي الغالية

إلى توأم روعي ورفيق دربي .. زوجي العزيز

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله.....إخوتي

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات

إلى من سأفتقدهم وأتمنى أن يفتقدوني

إلى من جعلهم الله إخوتي في الله و من أحببتهم في الله..... زملائي

إلى هذه الصرح العلمي.....جامعة الخليل

أهدي هذا البحث

شكر وتقدير

لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في رحلة الحياة. مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد...

وقبل أن أمضي أقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة ... إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة...

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.....

"كن عالما .. فإن لم تستطع فكن متعلما، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

وأخص بالتقدير والشكر: الدكتور صلاح الزرو التميمي المشرف على هذه الرسالة.

وكذلك نشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم لنا العون، ومد لنا يد المساعدة، وزودنا بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث، الذين كانوا عوننا لنا في بحثنا هذا، ونورا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحيانا في طريقنا، وأخص بالذكر وزارة العمل ومراكز التدريب المهني الفلسطيني والعاملين فيها.

فهرست المحتويات

الرقم	العنوان	الصفحة
	قرار لجنة المناقشة	أ
	الإهداء	ب
	شكر وتقدير	ج
	فهرست المحتويات	د
	فهرست الجداول	ح
	فهرست الأشكال	ي
	قائمة الملاحق	ك
	ملخص الدراسة باللغة العربية	ل
	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	م
	الفصل الأول	1
	المقدمة	2
	مشكلة الدراسة وأسئلتها	2
	فرضيات الدراسة	3

4	أهداف الدراسة	
4	أهمية الدراسة	
5	التعريف بالمصطلحات	
6	حدود ومحددات الدراسة	
7	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
8	المبحث الأول: الإطار النظري	
8	المقدمة	2.1
8	السياق الفلسطيني	2.2
8	سوق العمل الفلسطيني	2.3
12	نظام التعليم التقني والتدريب المهني	2.4
12	نبذة تاريخية	2.4.1
13	التعليم التقني والتدريب المهني في عهد الاحتلال الاسرائيلي	2.4.2
15	التدريب المهني في ظل السلطة الفلسطينية	2.4.3
18	واقع التدريب المهني حالياً	2.4.4
20	إشكاليات نظام التدريب المهني، والتعليم التقني في فلسطين	2.4.5
26	التدريب المهني في وزارة العمل	2.4.6

28	المبحث الثاني: الدراسات السابقة	
28	الدراسات المحلية	2.1
37	الدراسات الإقليمية والدولية	2.2
40	ملاحظات على الدراسات السابقة	2.3
43	الفصل الثالث: المنهجية	
44	مقدمة	3.1
44	منهجية الدراسة	3.2
44	مصادر جمع المعلومات والبيانات	3.3
44	مجتمع وعينة الدراسة	3.4
45	الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة	3.4.1
52	أداة البحث	3.5
52	وصف الإستبانة	3.6
52	صدق وثبات الإستبانة	3.6.1
53	المعالجة الاحصائية	3.6.3
57	الفصل الرابع: النتائج	
58	مقدمة	4.1

60	الإدارة والحوكمة	4.2
63	الارتباط بسوق العمل	4.3
65	البنية التحتية	4.4
67	الإرشاد والتوجيه المهني	4.5
69	مشاركة سوق العمل في توجيه برامج التدريب	4.6
71	تمويل التدريب المهني	4.7
73	التقييم والمتابعة	4.8
74	الفجوة بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل	4.9
75	آليات تعزيز الشراكة والارتباط بين نظام التدريب المهني وسوق العمل	4.10
77	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات	
78	الاستنتاجات	5.1
80	التوصيات	5.2
84	المراجع	
84	المراجع العربية	1.1
85	المراجع الأجنبية	1.2
88	الملاحق	

فهرست الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
24	مؤسسات التدريب المهني الحكومية	جدول 1-2
25	البرامج المقدمة من الجهات المزودة للتدريب المهني	جدول 2-2
45	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الجنس	جدول 1-3
46	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث العمر	جدول 2-3
47	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث مكان العمل.	جدول 3-3
49	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث التحصيل العلمي.	جدول 4-3
50	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث العمل.	جدول 5-3
51	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الخبرة.	جدول 6-3
54	يوضح معاملات الثبات لكافة المجالات.	جدول 7-3
55	صدق أداة الدراسة.	جدول 8-3
56	مفتاح المتوسطات الحسابية لسلم الاجابة الخماسي	جدول 9-3
59	المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة مجتمع الدراسة على السؤال الاول	جدول 1-4

60	المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد المجتمع على السؤال الثاني	جدول 2-4
62	الإدارة والحوكمة.	جدول 3-4
64	ملائمة برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل.	جدول 4-4
66	تطوير المدربين والتجهيزات.	جدول 5-4
68	الإرشاد والتوجيه المهني.	جدول 6-4
70	العلاقة مع سوق العمل.	جدول 7-4
72	الدعم والتمويل.	جدول 8-4
72	المتابعة والتقييم ومعلومات سوق العمل.	جدول 9-4

فهرست الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
9	التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل ، 2005	شكل 1-2
10	التوزيع النسبي للمؤسسات العاملة في القطاع الخاص والأهلي في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي، 2012	شكل 2-2
11	معدل البطالة والمشاركة لكل من خريجي التدريب والتعليم المهني الشباب وإجمالي السكان الشباب حسب الجنس	شكل 3-2
46	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الجنس.	شكل 1-3
47	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث العمر	شكل 2-3
48	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث مكان العمل.	شكل 3-3
49	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث التحصيل العلمي.	شكل 4-3
50	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث العمل.	شكل 5-3
51	خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الخبرة	شكل 6-3
76	العناصر اللازمة لجسر الفجوة بين مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل	شكل 1-4
الملاحق		

97	اجابة المبحوثين على مجالات الدراسة حسب الخبرة	شكل 4-1
98	اجابات المبحوثين على مجالات الدراسة حسب العمل	شكل 2-4
99	اجابة المبحوثين على مجالات الدراسة حسب التحصيل العلمي	شكل 3-4
100	اجابة المبحوثين على مجالات الدراسة حسب مكان العمل	شكل 4-4
101	اجابة المبحوثين على مجالات الدراسة حسب العمر	شكل 4-5

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
92	قائمة بأسماء المحكمين	1
93	طلب تحكيم الاستبانة	2
94	الاستبانة	3
100	بيانات إحصائية إضافية	4

المخلص

مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب، وتشخيص الفجوة القائمة بين مخرجات نظام التدريب المهني وسوق العمل، ومعرفة أسبابها، ووضع مقترحات لجسرها. ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من ثمانية مراكز تدريب مهني تابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية. حيث تم توزيع 100 استبانة على العاملين في مراكز التدريب المهني، وتم استرداد 77 منها، لم يتم استبعاد اي منها.

خلصت الدراسة إلى أن التدريب المهني في فلسطين لا يستجيب لاحتياجات سوق العمل بسبب عدم ملائمة البرامج التدريبية المتاحة لاحتياجات سوق العمل وهذا يدعو إلى تحديثها وإدخال برامج جديدة، كما أن نظام التوجيه والإرشاد المتوفر فيها غير فعال وبحاجة إلى تفعيل، وعدم تطوير المدربين بالشكل الذي يتناسب مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث، والحاجة لتطوير التجهيزات اللازمة للتدريب لتمثال تلك المستخدمة في سوق العمل، وعدم وجود الدعم المجتمعي الكافي لمراكز التدريب المهني وخريجها، وعدم مشاركة مؤسسات سوق العمل في توجيه وإعداد البرامج التدريبية، وعدم تفعيل نظام معلومات السوق واستخدامها بشكل مؤثر، وبالتالي لا يحقق الأهداف التي وجد من أجلها بصورة فاعلة. إضافة إلى أن العلاقة والتواصل ما بين مراكز التدريب المهني وسوق العمل هي علاقة ضعيفة، وغير مستديمة. وأن مقدمي خدمة التدريب وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة لدى كل منهم.

وقد اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات، منها: القيام بدراسات تتبعية لمتابعة الخريجين في سوق العمل بشكل دوري، وضرورة إقامة علاقة متينة بين سوق العمل وأنظمة التعليم، كما ينبغي اعتماد اطار مالي وتشريعي ملائم. ومراجعة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني، مع ما يتطلبه ذلك من الغاء لبعض البرامج، وتعديل البعض الآخر لتصبح أكثر ارتباطا بسوق العمل، واستجابة لحاجاته، وإضافة برامج جديدة في المراكز بعد دراسة الاحتياجات التدريبية لسوق العمل.

Abstract

The Compatibility of the Governmental Vocational Training Centers' Outputs with the Labor Market needs in the West Bank

This study aimed to explore the Compatibility of the vocational governmental training centers outputs with the needs of the labor market from the perspective of training providers, and diagnosis of the existing gap between the outputs of the vocational training system and the labor market, and find out its causes, and to develop proposals to bridge this gap.

To achieve these goals descriptive analytical approach were used, and method of mass survey of the study population, consisting of eight vocational training centers under the supervision of the Ministry of Labour in the West Bank. Therefore, 100 questionnaires were distributed, and 77 of them were recovered, none of them was excluded.

The study concluded that vocational training in Palestine does not respond to the needs of the labor market because of the lack of appropriate training programs available to the needs of the labor market and the need to update introduction of new ones, the system of guidance and counseling available is inefficient and need to be activated, the lack of trainers development in a manner that commensurate with the modern scientific and technological development, the need for the development of the necessary equipment for training are similar to those used in the labor market, the lack of community support sufficient to vocational training centers and alumni, and non-participation of labor market institutions in guiding and preparing training programs, and lack of activation of a market information system and use it effectively, and therefore does not achieve the goals that found for them in an active manner. Also the relationship and communication between vocational training centers and the labor market is weak and non-sustainable relationship. And training service providers and employers do not take advantage of the possibilities available to them all.

The study proposed a set of recommendations, including tracer studies to follow graduates in the labor market periodically, and the need to establish a solid relationship

between the labor market, education and society in general, and the adoption of an appropriate financial and legislative. And review the training programs offered at vocational training centers, cancellation of programs that suffer from low turnout, and modify those that need to be modified to become more closely linked to the labor market, and in response to their needs, and add new programs in the centers after studying the training needs of the labor market.

الفصل الأول

المقدمة

المقدمة

يعتبر رأس المال البشري الأساس الذي تقوم عليه ومن أجله سياسات التنمية الاقتصادية الاجتماعية، ولهذا فإن المؤشرات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية تعتبر مؤشرات واقعية للدلالة على مرحلة النمو في أي مجتمع أكثر من أي مؤشرات أخرى. ويقف التعليم على رأس تلك المؤشرات، لاسيما التعليم والتدريب التقني والمهني، كونه المعني بتزويد العملية الإنتاجية في أي مجتمع بالمهارات اللازمة، وما له من دور في تطوير الموارد البشرية وتوسيع فرص العمل. وفي دولة ك فلسطين حيث معدلات البطالة المرتفعة، فإن التدريب المهني يصبح عنصرا أساسيا لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية.

وتعتبر البطالة - وخاصة بين الشباب مع أثارها الاقتصادية والاجتماعية- واحدة من أكثر المشاكل الملحة التي تواجه صانعي القرارات اليوم. وقد لاحظ تقرير الأمم المتحدة، حول تحديات التنمية العربية العجز في منطقة الدول العربية، في خلق فرص عمل لائقة، بسبب تدني نوعية التعليم وعدم التوافق بين مخرجات التعليم والطلب في السوق. (UNDP,2011)

وبشكل عام فإن التعليم والفقر والبطالة هي في الواقع عناصر مترابطة، وهي أسباب وآثار لبعضها البعض. التعليم يلعب دورا مركزيا في خفض معدلات الفقر، من خلال المساعدة على تأمين فرص عمل أفضل ومكافحة البطالة. أما التعليم غير الموجه لسوق العمل فهو يؤدي إلى انتشار البطالة، وانتشار البطالة يؤدي إلى تفاقم مشكلة الفقر.

في السنوات الماضية برزت العديد من التساؤلات حول ملائمة وكفاءة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الفلسطيني ومدى انسجام مخرجاته مع احتياجات سوق العمل الفعلية (AL-Jafari, and Lafi, 2006). كما أشار الباحثون إلى معدل البطالة المرتفع بين الخريجين والحاجة إلى فهم أفضل لعملية الانتقال من التعليم إلى العمل (Bennell, and Uwaidat, 2006). لقد تعرض نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين لضغوط كثيرة لتطوير معارف ومهارات تساعد القوى العاملة لتصبح أكثر مرونة واستجابة لاحتياجات سوق العمل المحلي. (Alzaroo, 2009).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تبحث هذه الدراسة في مدى انسجام مخرجات نظام التدريب المهني مع احتياجات سوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمات التدريب.

وحاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. هل نظام التدريب المهني الفلسطيني موجه نحو سوق العمل؟
 - 1.1. ما هو دور إدارة مراكز التدريب المهني في وزارة العمل في توجيه مراكز التدريب المهني؟
 - 1.2. ما مدى ملاءمة البرامج المقدمة لسوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب؟
 - 1.3. هل يتم تطوير المدربين بشكل مستمر ليكونوا قادرين على تدريب الطلاب وفقا لاحتياجات سوق العمل؟
 - 1.4. هل يتم تطوير التجهيزات بشكل مستمر لتكون مواكبة لما هو قائم في سوق العمل؟
 - 1.5. ما هو دور التوجيه والإرشاد المهني في توجيه الطلاب إلى سوق العمل.
2. هل هناك فجوة بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل؟
 - 2.1. ما هي أسباب هذه الفجوة وفقا لآراء مقدمي خدمات التدريب المهني؟ وما هي الآثار المترتبة عليها؟
 - 2.2. ما مدى مشاركة سوق العمل في توجيه برامج التدريب؟
 - 2.3. هل يوجد دعم وتمويل مقدم من سوق العمل لمراكز التدريب المهني؟
 - 2.4. هل يتم متابعة وتقييم معلومات سوق العمل بشكل مستمر من قبل مراكز التدريب؟
3. كيف يمكن جسر الفجوة – إن وجدت- بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل؟

فرضيات الدراسة:

تبنت هذه الدراسة الفرضيات التالية:

1. استجابة مخرجات مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل ضعيفة
2. لا يوجد علاقة منهجية بين مراكز التدريب المهني، ومؤسسات سوق العمل
3. لا يوجد علاقة مستديمة بين مراكز التدريب المهني، ومؤسسات سوق العمل
4. مقدمو خدمة التدريب وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة لدى الطرفين.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو استكشاف مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل، وتشخيص الفجوة القائمة بين مخرجات نظام التدريب المهني وسوق العمل، ومعرفة أسبابها، ووضع مقترحات لجسرها. وهناك أهداف فرعية أخرى أهمها:

- 1 إدراك مدى نجاعة ومرونة إدارة التدريب المهني وكيفية تفاعل هذه الإدارة مع سوق العمل واستجابتها لاحتياجاته.
- 2 التعرف على أسباب وجود فجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل.
- 3 تحديد الآليات التي تساعد على جسر الهوة بين مخرجات مراكز التدريب وحاجات سوق العمل.

أهمية الدراسة:

يُتوقع أن تكون هذه الدراسة ذات فائدة لثلاث جهات هي:

1. مقدمو خدمة التدريب

ويمثلهم أصحاب القرار، إدارات مراكز التدريب المهني، حيث من المفترض أن توفر الدراسة لهذه الفئة معطيات تمكنهم من إدراك طبيعة العلاقة مع سوق العمل بصورة أكثر شمولية، الأمر الذي سيمكنهم من اتخاذ القرارات التي تعزز من انسجام مخرجات نظام التدريب المهني مع احتياجات سوق العمل

2. أصحاب العمل:

حيث ستمكن هذه الدراسة أصحاب العمل من الاطلاع على وجهات نظر مزودي خدمة التدريب المهني، مما يعزز من إمكانية زيادة التفاعل بين جانبي العرض والطلب.

3. الباحثون:

من المأمول أن تشكل هذه الدراسة مصدراً مهماً للباحثين في هذا المجال وخاصة في ضوء ندرة الدراسات السابقة، وأن تكون إضافة هامة إلى أدبيات التدريب المهني.

التعريف بالمصطلحات:

1. سوق العمل: يتألف السوق من أصحاب العمل والعمال والمشتريين والبائعين، والغرض منه مطابقة الوظائف الشاغرة مع طالبي العمل وتحديد الأجور. (International Labor Organization Thesaurus, 2013)
2. التعليم والتدريب التقني والمهني (التدريب المهني والتقني): يتم استخدام التعليم التقني والمهني كمصطلح شامل في إشارة إلى تلك الجوانب من عملية التعليم التي تشمل، بالإضافة إلى التعليم العام، دراسة التقنيات والعلوم ذات الصلة، واكتساب المهارات العملية والمواقف والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهن في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية. (International Labor Organization Thesaurus, 2013)
3. ارتباط التدريب: مدى تلبية مخرجات عملية التدريب للاحتياجات النوعية لسوق العمل، ومدى مواكبتها للتطورات والتغيرات التقنية. (Alzaroo, et al , 2009)
4. تدريب مهني: تدريب يستهدف إكساب الأفراد مهارات وكفايات يمكن استخدامها في سوق العمل (UNESCO, 2013).
5. إرشاد مهني عملية منظمة فردية أو جماعية تستهدف مساعدة الفرد على التكيف مع واقع مساره التعليمي / التدريبي أو التشغيلي المختار أو المخصص. (UNESCO, 2013)
6. توجيه مهني: عملية منظمة ينفذها شخص مختص مؤهل، يضع فيها بين يدي الفرد المستهدف معلومات تساعد في اتخاذ قرار يتعلق بخيار المسار التعليمي أو المهني، وفقا لقدراته وسماته وميوله. (UNESCO, 2013)
7. دراسة تتبع الخريجين: دراسة أحوال الخريجين بعد فترة محددة من تخرجهم، بهدف التعرف على وضعهم التشغيلي، وتقصي وجهة نظرهم بشأن نوعية التدريب المتلقى، ومدى تقدمهم الوظيفي، والعوائد المالية وغيرها، وتتم هذه الدراسة بصورة دورية. (Alzaroo, et al, 2009)
8. مخرجات التدريب: القيمة المضافة لعملية التعليم والتدريب من المعارف والمهارات، والتي يكتسبها الناس نتيجة لعملية التدريب (Alzaroo, et al, 2009).
9. منهاج: مجموعة من العمليات التي يتم إتباعها في تحضير دورة تدريبية، وتشمل تحديد أهداف التدريب ومحتواه ووسائله) بما في ذلك التقييم ومواده، بالإضافة إلى ترتيبات تدريب المعلمين والمدربين (TVETipedia, 2013).

حدود ومحددات الدراسة:

أ. حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** حيث تستهدف هذه الدراسة سوق العمل المحلي في الضفة الغربية فحسب، وقد استثنيت الدراسة سوق قطاع غزة بسبب الحصار والانقسام الفلسطيني الذي يحول دون الوصول للمعلومات، وبسبب إمكانيات الباحثة المحدودة. وتقتصر الدراسة على مراكز التدريب المهني الحكومية التابعة لوزارة العمل الفلسطينية وعددها ثمانية مراكز، وقد تم استبعاد مراكز التأهيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، وهي في الحقيقة مراكز تدريب مهني لكنها تستهدف الفئة العمرية من 13-16 عاما بقصد الدمج الاجتماعي وليس خلق فرص العمل، كما تم استبعاد المدارس المهنية الصناعية والزراعية التابعة لوزارة التربية والتعليم واستبعاد مراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث، والقطاع الخاص.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على رصد وجهات نظر مقدمي خدمة التدريب فقط، ولم يتم رصد وجهات نظر الخريجين أنفسهم، أو وجهات نظر أصحاب العمل وممثليهم، وذلك بسبب محدودية الإمكانيات، والقيود الزمنية.

ب. محددات الدراسة:

- أ. محددات الوقت: حيث تم تنفيذ هذه الدراسة في الفترة من شهر شباط 2012 وحتى شهر كانون أول 2013.
- ب. محددات مكانية: وتتمثل في اقتصار الدراسة على الضفة الغربية بسبب صعوبة التواصل مع قطاع غزة.
- ت. محددات شخصية: وتتمثل في إمكانيات الباحثة المحدودة وضغوط الوقت، حيث تم استبعاد المدارس المهنية الصناعية والزراعية التابعة لوزارة التربية والتعليم واستبعاد مراكز التدريب التابعة لوكالة الغوث، والقطاع الخاص.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- المبحث الأول: الإطار النظري
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري

2.1 المقدمة:

إن الهدف من التعليم هو تمكين المجتمع من امتلاك المعرفة والمهارات والقيم اللازمة لتحقيق تطلعات الشعوب لبناء دولة ديمقراطية موحدة ومستقلة، وعدالة اجتماعية، واقتصاد قوي، ومبادئ ومثل أخلاقية تدعم تطلعات الشعب والمجتمع. وبناءً عليه فإن مراكز التدريب المهني في فلسطين تسعى من ضمن أهدافها وتوجهاتها إلى توفير التدريب الملائم والذي يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وبالتالي زيادة فرصة التوظيف لخريجي هذه المراكز. ولذا كان من الضروري التطرق إلى السياق الفلسطيني، ودراسة واقع التدريب المهني في فلسطين، وتطوره، والجهود الوطنية لتطويره، وواقع مراكز التدريب المهني وإداراتها، وسوف يتم مراجعة أهم البحوث التي تناولت هذا الموضوع محلياً وإقليمياً وعالمياً.

2.2 السياق الفلسطيني

بلغ عدد سكان فلسطين 4152000 في عام 2012. حيث تمتلك فلسطين أعلى معدل نمو سكاني (2.7% في عام 2012) في منطقة البحر الأبيض المتوسط. كما أن معدل الخصوبة أيضاً مرتفع ويصل إلى 4.6 طفل لكل امرأة. بلغت نسبة السكان دون سن 14 سنة (42.4%) في عام 2012 وهي واحدة من أعلى المعدلات في المنطقة وفي العالم، مما يضع ضغوطاً هائلة على الخدمات الاجتماعية القائمة (المدارس والصحة والسكن) والحاجة المستقبلية لفرص العمل في ظل عدم زيادة القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني خلال السنوات العشر الماضية. وقد ساهم النمو السكاني السريع في ارتفاع معدلات البطالة إلى أكثر من 22% بين عامي 2005 و 2010. وبالنظر إلى الإمكانيات المحدودة التي يتيحها سوق العمل، فإن المستوعب الرئيس لقوة العمل الجديدة هو القطاع العام الذي يوظف حوالي 23% من قوة العمل. (The World Bank, 2012)

2.3 سوق العمل الفلسطيني:

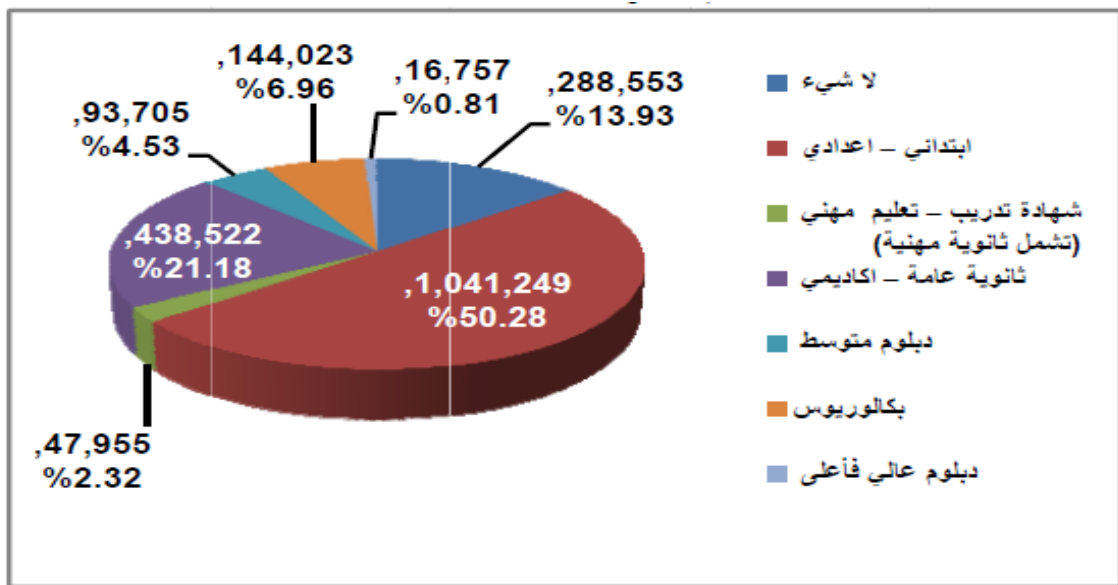
بلغ عدده العاملين في سوق العمل الفلسطيني نحو 850 ألف شخص في العام 2011، وكان القطاع الخاص كجهة واحدة بمختلف قطاعاتها هو المشغل الأكبر للعاملين حيث استوعب نحو 65% من العاملين، بينما يعمل في القطاع العام نحو 22%، ويعمل 10% في إسرائيل والمستوطنات، ونحو 4% في القطاعات الأخرى. أما بالنسبة لتوزيع العاملين حسب الحالة العملية

فإن النسبة الأكبر منهم مستخدمون بأجر بنسبة 65%، وهناك 19% يعملون لحسابهم، و9% أعضاء أسرة غير مدفوعي الأجر، و8% أصحاب عمل. أما بالنسبة لتوزيع العاملين حسب النشاط الاقتصادي فإن قطاع الخدمات يستحوذ على أكثر من ثلث العاملين، وهناك 14.5% يعملون في قطاع الإنشاءات، و12.3% في قطاع الصناعة، و11.5% في قطاع الزراعة.

إن توزيع الأفراد 15 سنة فأكثر (من هم ضمن سن العمل) حسب المؤهل الأكاديمي المهني (شكل 2-1)، يبين أن غالبية الأفراد (64%) لديهم تأهيل إحصائي فأقل. و 21% لديهم ثانوية عامة فقط. وقلة منهم حاصلون على تأهيل مهني تقني أو جامعي. وقد تبين أن نسبة 2.32% فقط من القوى العاملة لديها تأهيل مهني. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2011)

أما فيما يتعلق بانتشار البطالة بين المؤهلين علمياً (دبلوم فأعلى) فإن نسبة البطالة الأكبر كانت بين خريجي الصحافة والإعلام بنسبة 45%، يليها خريجو العلوم التربوية وإعداد معلمين بنسبة 40%، و33% بين خريجي الحاسوب، ثم 29% بين خريجي الرياضيات والإحصاء، و26% بين خريجي العلوم الإنسانية، و23% بين خريجي العلوم الطبيعية، و21% بين خريجي العلوم الاجتماعية، و19% بين خريجي الأعمال التجارية والإدارية، و18% بين خريجي العلوم المعمارية، و15% بين خريجي القانون، و15% بين خريجي الهندسة، و17% بين خريجي الصحة، و8% بين خريجي الخدمات الشخصية، و28% بين خريجي التخصصات الأخرى. (التعليم والتدريب المهني والتقني-فلسطين TVET ، www.tvet-pal.org)

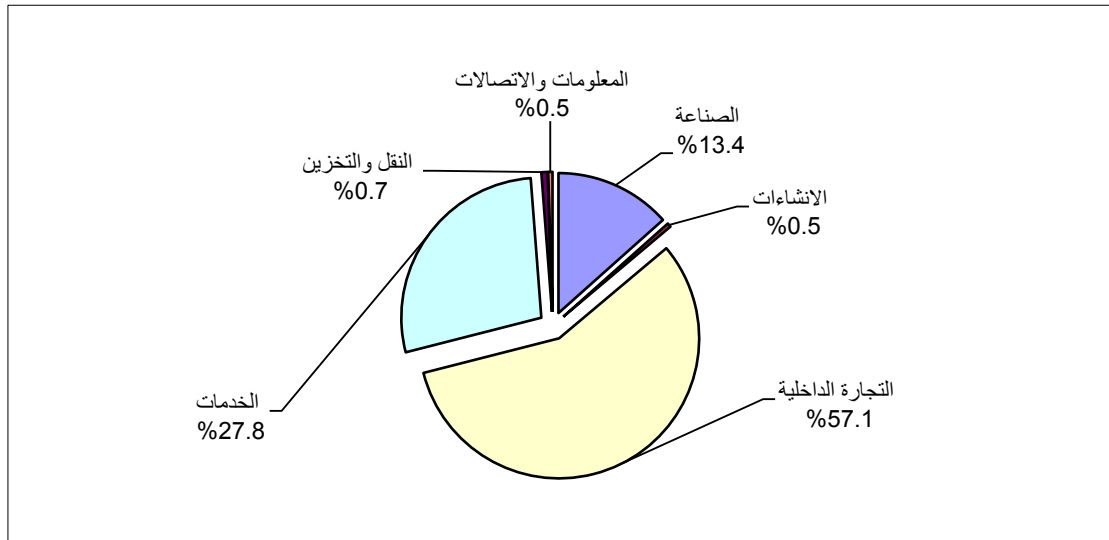
شكل 1-11 : التوزيع النسبي للأفراد 15 سنة فأكثر في الأراضي الفلسطينية حسب المؤهل ، 2005



المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي، 2011

تشير المعطيات الإحصائية إلى أن عدد المؤسسات في القطاع الخاص والأهلي بلغ 121,264 مؤسسة في فلسطين (شكل 2-2)، وتتوزع هذه المؤسسات بنسبة 57.1% في مجال أنشطة التجارة الداخلية، في حين تشكل المؤسسات العاملة في مجال أنشطة الخدمات 27.8%، أما المؤسسات العاملة في أنشطة الصناعة فقد شكلت ما نسبته 13.4% من إجمالي عدد المؤسسات، بينما شكلت المؤسسات العاملة في أنشطة النقل والتخزين ما نسبته 0.7% من إجمالي عدد المؤسسات، في حين أن المؤسسات العاملة في أنشطة الإنشاءات شكلت 0.5%، فيما شكلت أنشطة المعلومات والاتصالات 0.5% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013).

شكل 2-11: التوزيع النسبي للمؤسسات العاملة في القطاع الخاص والأهلي في فلسطين حسب النشاط الاقتصادي، 2012



وبلغت نسبة المشاركة في القوى العاملة 43.4%، (45% في الضفة الغربية، و40.5% في قطاع غزة)، بينما ما تزال الفجوة واسعة ما بين مشاركة القوى العاملة من الإناث (17.1%) مقارنة مع الذكور (69%). (الجهاز المركزي للإحصاء، 2013).

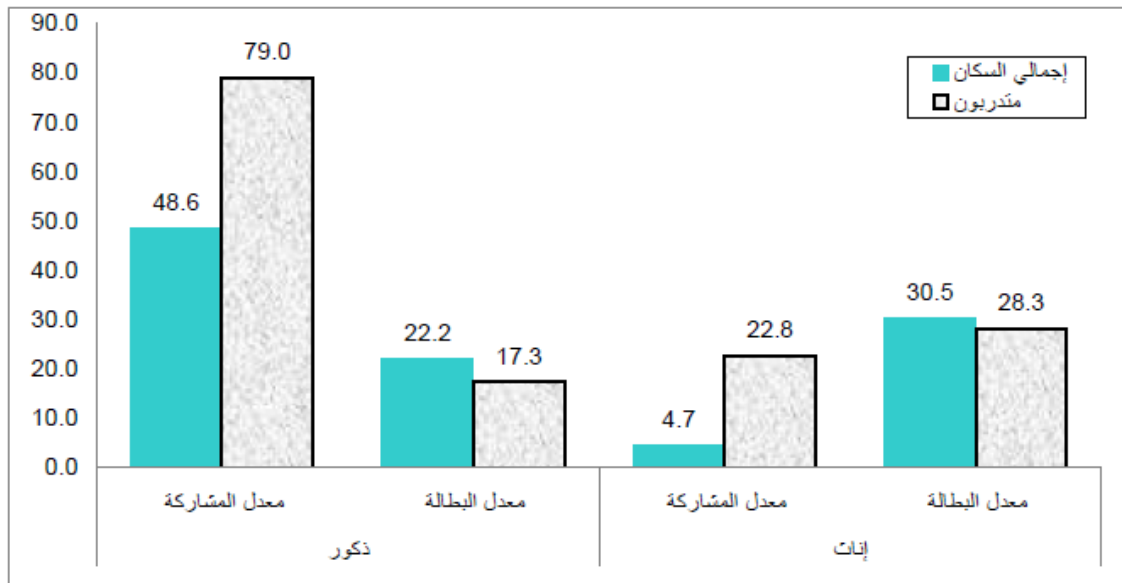
أحد المعوقات الرئيسية للنمو في كل من القطاع الصناعي والقطاع الزراعي هو مشكلة الحصول على الأراضي. حيث يدفع القطاع الصناعي ثمنا باهظا جدا من أجل الأرض في المناطق ألف وباء بسبب محدودية الأراضي، وتخصيص حصة كبيرة للأغراض السكنية. أما في مناطق ج، فالقيود المفروضة على البناء منعت إنشاء صناعات جديدة على أكثر من (60%) من أراضي الضفة الغربية. كما لا توجد برامج تعليم تقني وتدريب مهني تدعم إنشاء هذه الصناعات.

تعول المجتمعات المعاصرة كثيراً من الآمال على التدريب المهني كأحد الأدوات الفاعلة في مواجهة مشكلة البطالة. لمعرفة علاقة أي فئة من السكان بسوق العمل عادة ما يستخدم مؤشرا معدل

المشاركة ومعدل البطالة. ولمعرفة فيما إذا كان هناك دور للتدريب المهني في مساعدة خريجه للحصول على فرص عمل فإنه تجب المقارنة بينهم وبين إجمالي السكان في فلسطين من نفس الفئة العمرية. وكما هو واضح في الشكل رقم (2-3) فإن ظروف خريجي التدريب المهني فيما يتعلق بكل من معدلات المشاركة والبطالة ولكلا الجنسين أفضل من إجمالي السكان

والفرق واضح في معدلات المشاركة والتي بلغت لدى الخريجين الذكور (79%) مقابل (48.6%) لإجمالي السكان الذكور، وبلغت لدى الخريجات الإناث (22.8%) مقابل (4.7%) لإجمالي السكان الإناث. وهذا طبيعي لأن الذين تخرجوا من برامج التدريب المهني قد التحقوا بها لرغبتهم في الحصول على فرص عمل. كما أن معدلات البطالة بين خريجي التدريب المهني أقل من إجمالي السكان لكلا الجنسين. فقد بلغ بين الخريجين الذكور (17.3%) مقابل (22.2%) لإجمالي السكان، وبلغ بين الخريجات الإناث (28.3%) مقابل (30.5%) لإجمالي السكان. والملاحظ هنا أن الفرق في معدلات البطالة بين الذكور والإناث ضمن فئة خريجي التدريب المهني هذه، أكبر إذا ما قورن بمعدل البطالة لجميع فئات خريجي التدريب المهني؛ وذلك بسبب أن فرص العمل لدى الذكور في الفئة الأولى أعلى من الإناث؛ لأنه إذا تم استثناء التحصيل الأكاديمي فإن فرص العمل التي لا تشترط تحصيلاً أكاديمياً يغلب عليها الطابع الذكوري. مع ذلك يصعب الادعاء أن نظام التعليم والتدريب التقني والمهني كان ناجحاً كثيراً في المساهمة في التصدي لتحدي البطالة في فلسطين،

شكل 11-3: معدل البطالة والمشاركة لكل من خريجي التدريب والتعليم المهني الشباب وإجمالي السكان الشباب حسب الجنس



نظراً للتحديات التي يواجهها هذا النظام، وهو ما سنتعرض له في القسم التالي.

2.4 نظام التعليم التقني والتدريب المهني:

2.4.1 نبذة تاريخية

تعود نشأة نظام التعليم والتدريب المهني في فلسطين إلى ما قبل 144 عاماً، عندما سمحت الحكومة العثمانية للسكان والطوائف عام 1856 بإنشاء المدارس التي تراها مناسبة لرعاياها، فانتشرت المدارس العربية الإسلامية الخاصة والمدارس التبشيرية الأجنبية. فأنشأ شنلر عام 1860 مدرسة دار الأيتام السورية "مدرسة شنلر" كأول مدرسة أجنبية اهتمت بالتدريب المهني والحرفي واليدوي بإنشاء عدد من المشاغل للتدريب كالخياطة والنجارة، والحدادة، وتجليد الكتب، والطباعة، وصناعة الأحذية، والخراطة، وصناعة الفخار، وكانت تهدف إلى تمكين الأيتام من إعالة أنفسهم عن طريق اكتساب مهنة ما (أبو لغد، 1997).

وفي عام 1863 أنشئت مدرسة الساليزيان في بيت لحم كمدرسة مهنية لتحقيق الأهداف نفسها كمدرسة شنلر. وفي عهد الانتداب البريطاني أنشئت دار الأيتام الإسلامية في القدس عام 1922 كمدرسة صناعية لمساعدة الأيتام والمعوزين في توفير حياة كريمة عن طريق اكتساب مهنة معينة في هذه المدرسة (أبو لغد، 1997).

وأنشئت مدرسة خضوري الزراعية عام 1930 في طولكرم، لتدريب طلبة القرى العرب الذين أنهوا الدراسة الابتدائية على أسلوب الزراعة العامة لمدة سنتين دراسيتين، أصبحت ثلاث سنوات عام 1943، ويعود الخريجون، كمزارعين ناجحين، ليعملوا في قراهم وليدربوا غيرهم من المواطنين. وفي عام 1933 أنشئت أول مدرسة مهنية حكومية في حيفا. وأنشئ أول مركز تدريب في القدس عام 1948 عن طريق الاتحاد اللوثري، ونقل إلى بيت حنينا في عام 1964، وكان معظم الطلبة المسجلين في هذا المركز من الأيتام وأولاد العائلات الفقيرة واللاجئين (أبو لغد، 1997).

أما الدور الأهم في تطوير التعليم المهني من هذه الفترة فقد قامت به وكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين، التي أنشأت مركزين للتدريب المهني في مستوى مرحلة التعليم الثانوي، أحدهما في قلنديا سنة 1953 والآخر في غزة سنة 1954، وقد أنشئ هذان المركزان لتأهيل أبناء اللاجئين مهنيًا بحيث يتمكنون من إعالة أنفسهم وأسرهم بكرامة (معياري، 1991).

ومنذ عام 1958، إبان الحكم الأردني، غطى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني مرحلة التعليم الثانوية ومرحلة التعليم العالي تحت مظلة وزارة التربية والتعليم الأردنية، حيث أنشأت

الحكومة ووكالة الغوث الدولية عدداً من المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني وكليات المجتمع.

إضافة إلى المؤسسات الخاصة ووكالة الغوث فقد دخل في الستينات عامل جديد على التعليم الصناعي. لقد بدأت وزارة التربية والتعليم الأردنية تهتم بالتعليم الصناعي، فأنشأت عدداً من المدارس الصناعية في المملكة، من ضمنها المدرسة الثانوية الصناعية في نابلس سنة 1962، ثم لحقتها دار اليتيم العربي، وهي مؤسسة خاصة، فأنشأت المدرسة الصناعية الثانوية في القدس عام 1965. كذلك أنشأت وزارة التربية والتعليم الأردنية مراكز للنشاط الصناعي في (23) مدرسة إعدادية للحرف اليدوية في الحدادة والنجارة وأحياناً على الكهرباء البسيطة، وكان الهدف في هذه المراكز هو توليد حب العمل اليدوي لدى الطالب وتشجيعه على ممارسته دونما خجل، وإعطاء الطالب فكرة أولية عن التعليم الصناعي، قد تؤدي إلى أن يتجه إلى الالتحاق بالمدارس الصناعية بعد إنهائه المرحلة الإعدادية (معياري، 1991).

2.4.2 التعليم التقني والتدريب المهني في عهد الاحتلال الإسرائيلي.

لقد عانى نظام التعليم المهني والتقني مثل غيره من النظم التعليمية، والحياتية الأخرى على يد الاحتلال الإسرائيلي بعد حرب 1967، وما زال هذا النظام يعاني إلى الآن. إذ يفتقر إلى الإدارة الموحدة والتشريعات الفعالة، وما زال يحمل سمات الماضي، إضافة إلى الإهمال المتعمد خلال فترة الاحتلال، وتوجيهه لخدمة الاقتصاد الإسرائيلي، عن طريق إنشاء مراكز تدريب مهنية تقليدية، تُنظم دورات تدريبية قصيرة، غالباً في مجال الإنشاءات مثل البناء والطوبار، والتبليط، والقصارة، والحدادة والنجارة والخياطة والدهان وتجليس السيارات، ليعمل الخريجون في "إسرائيل" كعمال محدودي المهارات، وبأجور منخفضة، وبذلك يتم استنزاف الموارد البشرية الفلسطينية، وبأقل مردود للاقتصاد الفلسطيني (حشوة، 1996).

تم في عهد الاحتلال الإسرائيلي افتتاح 13 مركزاً للتدريب المهني 9 منها في الضفة و 4 في قطاع غزة، وكان الهدف الرئيس من هذه المراكز هو خدمة سوق العمل الإسرائيلي، حيث كان الذكور هم الفئة المستهدفة الرئيسة في هذه المؤسسات. وقدمت هذه المؤسسات عدداً من البرامج التدريبية التي كانت لفترات ما بين 5 و 11 شهراً، وكانت تهدف بالأساس لتهيئة العمال للعمل في السوق الإسرائيلية مع التركيز على الأعمال البسيطة نسبياً وغالباً في قطاع الإنشاءات. وفي عام 1976 أنشأت الإدارة المدنية الإسرائيلية "مدرسة الممرضات المسجلات" في قطاع غزة لتدريب

عاملي الصحة للمؤسسات الصحية التي تشغلها، وفتحت المدرسة باب التسجيل لكل من الذكور والإناث على حد سواء(عدوان، 2010).

كما قامت سلطات الاحتلال عامي 1976 و 1978 بتطوير مدرستين أساسيتين إلى مدارس ثانوية صناعية للذكور استجابة لمتطلبات سوق العمل في رام الله وطولكرم. وتجدر الإشارة هنا إلى أن سلطات الاحتلال الإسرائيلي قد انتهجت نهجاً خطيراً ضمن سياساتها لمحاربة كل ما يتعلق بتنمية الأرض الزراعية، حيث افتقر التدريب المهني لأي نوع من التدريب الزراعي سواء في الضفة أو القطاع. بل على العكس تماماً فقد قامت بإغلاق معاهد التدريب الزراعية التي تقوم بهذا العمل. على سبيل المثال فقد تم إغلاق مدرسة بيت حانون الزراعية التي تم تأسيسها في قطاع غزة عام 1956 مرتين، وإغلاق قسم الزراعة في كلية العروب وخضوري في الضفة الغربية والاقتصار على التخصصات الأكاديمية والتي كان يمثلها برامج تدريب المعلمين فقط. خلال هذه الفترة كان هناك دورٌ بارزٌ للأنروا في تدريب وتأهيل اللاجئين الفلسطينيين من خلال مدارس مهنية. وعلى الرغم من أن التعليم الأساسي الذي كانت تقدمه الأنروا يستهدف كلاً من الذكور والإناث إلا أن نهج الأنروا في توفير فرص أكثر للذكور في مجال التدريب المهني اتفق مع نهج المدارس المهنية التي كانت في عهد الانتداب البريطاني. (عدوان، 2010).

وبين عامي 1953 و 1962 أطلقت الأنروا ثلاث مؤسسات تدريب مهني ومركز تدريب للمعلمين، واحدة منها كانت تستهدف الإناث في منطقة رام الله والتي قدمت خدمات تدريب المعلمين والتدريب على الحياكة وأعمال السكرتارية والعناية بالبشرة. أما المؤسسات الثلاث الأخرى فقد كانت مخصصة للذكور فقط حيث كانت تقدم برامج متنوعة في التجارة وتدريب المعلمين (عدوان، 2010).

يعزى الاهتمام الإسرائيلي بالتعليم حسب الباحثين إلى منطلقين اثنين يتفقان وطبيعة الاحتلال: (مركز إبداع المعلم، <http://www.teachercc.org>)

المنطلق الأول: العمل على منع تكوين مقومات شخصية ثقافية وطنية مستقلة من المعول على المنهاج أن يلعب دوراً أساسياً فيها، انسجاماً مع المقولة الصهيونية التي وجهت السياسة الإسرائيلية لعقود- أين هو الشعب الفلسطيني؟ والتي أطلقتها غولدا مائير وكان من الطبيعي أن يكون من تداعياتها العمل على شطب أية مقومات تربوية – ثقافية لشخصية وطنية مستقلة، والتعليم على رأس هذه المقومات.

المنطلق الثاني دفع عشرات الآلاف من الشباب نحو سوق العمل الإسرائيلي، الرأسمالي المتنامي، والمتعطش للأيدي العاملة الرخيصة، وهذا التوجه كان بالضرورة يجد في تدمير المؤسسة التعليمية ضالته. يعتقد نشوان (1997) أن فتح سوق العمالة غير الماهرة كان الأسلوب الأكثر تأثيراً على التطور الكمي والنوعي للتعليم من الاحتلال، ويمكن ملاحظة الأثر البالغ لهذه السياسة إذا أخذنا بالاعتبار الوضع الاقتصادي المتردي في قطاع غزة، وحجم الكثافة السكانية، ومستوى الخصوبة العالية فيه (تبلغ في القطاع حوالي 7%). كما أكد الزرو في دراسته على أن سلطات الاحتلال عمدت إلى توجيه التعليم والتدريب المهني الفلسطيني ليتلاءم واحتياجات سوق العمل الإسرائيلي من الأيدي العاملة الرخيصة شبه الماهرة (الزرو، 1989).

2.4.3 التدريب المهني في ظل السلطة الفلسطينية:

وَرثت السلطة الوطنية الفلسطينية عن الاحتلال الإسرائيلي نظاماً متقادماً للتدريب المهني والتعليم التقني، صُممَ لتدريب عمال بمستويات مهارة منخفضة، لتلبية احتياجات سوق العمل الإسرائيلي. وبعد نشأة السلطة الوطنية الفلسطينية قامت بجهود كبيرة لترتيب أوضاع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين.

أولت السلطة الوطنية الفلسطينية منذ استلامها لمهام التعليم في مناطقها، التعليم المهني والتقني الاهتمام والرعاية، إيماناً منها بأهمية هذا القطاع من التعليم، ودوره في الاقتصاد الوطني. فحَرَصَت على إنشاء العديد من المدارس المهنية، ومنها مدارس مهنية للإناث، وطورت كليات المجتمع المتوسطة إلى كليات تقنية، استُبدلت فيها التخصصات الأكاديمية - على مستوى الدبلوم - بتخصصات تقنية مختلفة (وزارة التربية والتعليم العالي، 2005). كما قامت وزارة العمل بتحديث مراكز التدريب المهني التابعة لها، كما سيتم ذكره لاحقاً في هذه الدراسة.

تُصنّف برامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي تقدمها المؤسسات الفلسطينية إلى نوعين أساسيين هما (حشوة، 1996) :

- برامج نظامية (رسمية): وهي البرامج التعليمية والتدريبية التي تُقدّم من قبل المؤسسات المعنية (كليات المجتمع والكليات التقنية والمدارس الثانوية المهنية)، التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي، أو المؤسسات الأهلية والخاصة. حيث تتميز هذه البرامج بأن لها متطلبات التحاق واضحة، ومناهج ثابتة ومحددة ومعترفاً بها، ويُمنحُ الخريجون شهادة رسمية معترفاً بها.

- برامج غير نظامية (شبه رسمية): وهي البرامج التعليمية والتدريبية التي تُقدّم من قِبَل مؤسسات ووزارات مختلفة، مثل: برنامج وزارة العمل والمتمثل في مراكز التدريب المهني، وهي بعكس البرامج النظامية، ليس لها منهاجٌ موحد، ولا يوجد لبعضها حد أدنى لمؤهلات الملتحقين بها، وتُمنح الخريجين شهادات حضور، غير معترف بها على المستوى الوطني الرسمي (ديوان الخدمة المدنية وغيره).

وتتمثل جهود هذه الوزارات بالآتي:

1. تطوير البنية التحتية حيث تم إنشاء العديد من مراكز التدريب المهني والمدارس المهنية والكليات التقنية. (وزارة العمل، 2013)
2. تطوير المناهج حيث تولت وزارة التربية والتعليم تطوير المناهج المهنية، وقد لقي تطوير المناهج دفعة من خلال المشروع البلجيكي لتطوير المناهج وقيمته 2.5 مليون يورو. وتعاونت الوزارات المختصة مع عدد من المهارات الفنية والتمويلية مثل ال GIZ الألمانية، والممثلة البلجيكية، وبمشاركة من ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال في تطوير المناهج. (وزارة التعليم العالي، 2011)
3. تدريب المعلمين والمدربين في مجالات التدريب المهني في الوزارات الثلاث، حيث تم تدريب مئات الكوادر أثناء الخدمة.
4. تعزيز العلاقة مع سوق العمل وممثلي القطاع الخاص.
5. القيام بحملات توعية جماهيرية لتحسين صورة التدريب المهني والتعليم التقني في أنظار الناس.

وفي هذا الصدد تم إنشاء مجالس التدريب والتشغيل في كل محافظة من المحافظات، حيث يضم كل مجلس ممثلين عن مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني، والاتحادات المهنية والغرف التجارية الصناعية وممثلين عن اتحادات العمال. (وزارة العمل، <http://www.mol.pna.ps>) ، وتم إعداد "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة"، و"خطة التنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني". كما يوجد الآن جهات متخصصة تتابع التخطيط والتنظيم والمتابعة والإشراف على معظم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وهي متمثلة في وزارة التربية والتعليم العالي – الإدارة العامة للتعليم المهني والتقني، هذا بالإضافة إلى وزارة العمل. (عدوان، 2009).

2.4.4.1 الاستراتيجية الفلسطينية للتدريب المهني سنة 1998 وتعديلاتها سنة 2010:

حلت الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني المعدلة محل الاستراتيجية السابقة والتي اعتمدت في العام 1999. تعتبر هذه الاستراتيجية الوطنية بنقطة نوعية هامة خلال السنوات الأخيرة، حيث تضع نوعية وأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني ضمن أولوياتها. تمت الموافقة من قبل جميع الشركاء على المحتويات الرئيسية لهذه الاستراتيجية بالإضافة للتحديثات التي طرأت عليها. يتبع الترتيب الجديد لهذه الاستراتيجية الترتيب المنطقي الداخلي المتوافق مع منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث يدمج الالتزام بجميع أجزاء منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني بقطاع العمل. لقد أثبتت التجربة العالمية أن التوسع المجرد في عملية التعليم والتدريب المهني والتقني لا يحل مشاكل البطالة وانخفاض إنتاجية الاقتصاد، بل يتوجب على برامج التعليم والتدريب المهني والتقني الرد على احتياجات سوق العمل المتخصصة، والعمل على خلق قوى عاملة كفؤة، ذات دافعية عالية، قابلة للتكيف وقادرة على دفع عجلة النمو الاقتصادي وبالتالي النهوض بعملية التنمية.

تم تعديل أربعة مجالات رئيسية في الاستراتيجية الجديدة لعام 2010:- تطوير الهيكل التنظيمي لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني- تطوير الهيكل التنظيمي لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، تطوير قطاع الموارد البشرية وتطوير نوعية التعليم والتدريب المهني والتقني.

تحدد الاستراتيجية المعدلة المبادئ الرئيسية لتطوير عملية التعليم والتدريب المهني والتقني المحددة للسنوات المقبلة. يقوم التوجه الرئيس للاستراتيجية الجديدة على أساس أن تطوير عملية التعليم والتدريب المهني والتقني تعتمد على تطوير نظام تعليم وتدريب مهني وتقني يمتاز بالمرونة والفعالية والكفاءة والاستدامة وسهولة الوصول إليه، حيث يعمل على الوفاء بالتزاماته العامة باعتباره جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي الموجه للمجتمع الفلسطيني.

من المفترض أن يساعد توفير استراتيجية موحدة للتعليم والتدريب المهني والتقني على توفير تدريب موجه نحو احتياجات السوق لأي قوة عمل فلسطينية، وتزويدها بالقدرة الممنهجة على التكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة ومع احتياجات السوق. وأن يساعد على تقديم تعليم عالي الجودة من خلال عملية تدريب شاملة ومستمرة للمعلمين وتطوير المناهج الدراسية، كما يفترض أن يساعد على توفير نظام تعليم وتدريب مهني وتقني يمتاز بالاستقلالية وتوفر الموارد المالية، حيث يعمل من الناحية المثالية، على تأمين المشاركة المتساوية للفئات المهمشة. (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، 2010)

2.4.4 واقع التدريب المهني حالياً:

نظراً لمحدودية البرامج التطبيقية المتوفرة في الجامعات، وغياب التجربة العملية التي توفرها المناهج الجامعية، فإن نظام التعليم الجامعي الحالي يخلق فائضاً من الخريجين ويؤدي إلى تشبع سوق العمل مما يعيق من جهة قدرة الاقتصاد على الإصلاح ومن جهة أخرى يعيق قدرة الخريجين على إيجاد عمل. إن التعليم المهني والتقني يسمح للطلاب بتطبيق برامج مهنية. من المحاولات الساعية لإعادة التوازن بين جانبي العرض والطلب هناك محاولة لتشجيع التعليم المهني والتقني كبديل عن الدراسات الأكاديمية الصرفة.

توجد صورة مسبقة لدى المستثمرين في التدريب والتعليم التقني والمهني عن البرامج اللازمة لتطوير مهارات عملية. يوفر التعليم التقني والتدريب المهني للطلاب الفرصة للاستعداد للعمل. يهدف التعليم والتدريب التقني والمهني إلى استيعاب ما يصل إلى 20 % من مجموع طلاب المراحل العليا في الأراضي الفلسطينية المحتلة. (مركز دراسات التنمية، 2010)

يسعى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين إلى تحقيق مجموعة من الأهداف على مستوى المجتمع، وعلى مستوى الأفراد الملتحقين ببرنامجه هذا النظام، ومن أبرز هذه الأهداف:

1. تزويد المجتمع بالقوى العاملة الماهرة المدربة، والفنيين والتقنيين المؤهلين القادرين على المساهمة في تطوير وصيانة البنى التحتية، وقطاعات الصناعة والزراعة والخدمات.
2. مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة، ومراقبة تأثيرها على القطاعات الاقتصادية المختلفة، والسعي إلى التعامل مع تأثيراتها على سوق العمل.
3. مواجهة التغيرات الحاصلة في سوق العمل والناجمة عن التقلبات الاقتصادية، وذلك من خلال برامج التدريب الخاصة، وبرامج التعليم المستمر التي تزيد من فرص الحصول على عمل بشكل دائم.
4. إكساب الأفراد المعارف والمهارات التي يتطلبها تخصصه المهني وفق الأسس والمعايير المقبولة في سوق العمل، وبما يحقق له حداً من المرونة المطلوبة في سوق العمل دائم التغير.
5. إعداد الأفراد للتعامل مع التقنيات الحديثة، وتنمية استعدادهم للتعلم والتطور المستمرين.
6. إعداد أفراد واعين لواقع سوق العمل وتغيراته. (استراتيجية التشغيل، 2010)

إن الرؤية الفلسطينية لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني معروضة بوضوح في الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني (ETF, 2010)، وتتضمن هذه الرؤية:

• **الرؤية والغاية:** توفير الموارد البشرية القادرة على تلبية التحديات والمشاركة بنشاط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك في التنمية الشمولية نحو بناء الدولة الفلسطينية وإنهاء الاحتلال.

• **الأهداف الاستراتيجية والأهداف المحددة:** تكوين قوى عاملة في فلسطين تتميز بالمعرفة والكفاءة والدافعية وروح المبادرة والقدرة على التكيف والإبداع والابتكار، بما يساهم في مكافحة الفقر وتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تيسير بناء التعليم والتدريب التقني والمهني المستجيب للطلبات وعالي الجودة الذي يتلاءم مع جميع القطاعات الاقتصادية وجميع المستويات وجميع الفئات السكانية.

• **الخصائص الرئيسية لنظام التعليم والتدريب التقني والمهني:**

1. موحد: من حيث الاعتماد وإصدار الشهادات، المناهج، البرامج التدريبية، المستويات،

التصنيفات، الاختبارات، وصف المؤهلات على أساس الإطار الوطني للمؤهلات.

2. علاقته بالأطراف ذات الصلة: العلاقة مع السوق من حيث الاستجابة لاحتياجات سوق

العمل، والاتجاهات الاقتصادية في المستقبل، أي أن نظام التعليم والتدريب المهني

والتقني يقوم على أساس الطلب.

3. الكفاءة والفعالية: وهي تستند على التنمية الشاملة والمستمرة للموارد البشرية والمناهج

الدراسية، وكذلك على الإدارة الجيدة واستخدام الموارد في مؤسسات التعليم والتدريب

4. ومرن ومقاوم للأزمات: قادرٌ على استخدام مناهج متعددة وبديلة للاستفادة من

الخيارات المتنوعة

5. ومستدام: يمتلك النظام القدرة على الاستمرار من خلال التشريعات المعمول بها مما

يؤمن له الاستقرار المالي، القبول الاجتماعي، تواجد وأداء منظمات كفؤة وفعالة

وعلى علاقة واتصال بالسوق

6. منصف وميسر: يعمل على توفير فرص متساوية للانخراط به لجميع الفئات بغض

النظر عن الجنس والعمر والدين.

7. تشاركي: يلتزم جميع أصحاب المصلحة والشركاء الاجتماعيين وعلى جميع

المستويات بالمشاركة وتحمل المسؤولية في عملية التخطيط وصنع السياسات

وتنفيذها، وإدارة النظام كذلك.

8. وموجه نحو التعلم مدى الحياة: يقر النظام ويراكم قيمة المهارات المكتسبة الرسمية وغير الرسمية، ويؤكد على ثقافة داخل المجتمع الفلسطيني تحت جميع المواطنين ليصبحوا متعلمين نشطين مدى الحياة

9. ونفاذ وشفاف: الشفافية مكفولة في جميع مستويات ومكونات النظام.

10.شمولي: الإنسان هو جوهر التدريب، ويحمل النظام التزاما للمساعدة في إعداد المشاركين فيه نحو حياة في مجتمع ديمقراطي، والمساهمة في اقتصاد ذلك المجتمع.

11.وجذاب: يعتبر نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الجديد جذاباً من حيث الأهمية لجميع الفئات ومناسباً لاهتماماتهم.

- الدور الوطني للتعليم والتدريب التقني والمهني في التنمية الاجتماعية والاقتصادية: يسعى نظام التعليم والتدريب التقني والمهني لأن يكون مكوناً رئيسياً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية بحيث يتمكن من المساهمة في مكافحة الفقر، وتحسين الأفاق أمام الأفراد، ودمج الفئات لمهمشة، من خلال بناء موارد بشرية مؤهلة ، مما يعزز التنمية الاقتصادية وتنظيم المشاريع ويحسن صورة المنتجات.

2.4.5 إشكاليات نظام التدريب المهني، والتعليم التقني في فلسطين

يواجه نظام التعليم والتدريب التقني والمهني في فلسطين الإشكاليات التالية:

1. الحوكمة Governance: إن تعدد جهات الإشراف في القطاع العام، وغياب المنافسة بالمخرجات وتشعب الجهات الرسمية المعنية بإدارة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، يؤدي إلى تشتت الحاكمية، فلا يوجد جهة وطنية موحدة تُمارس دور الحوكمة والإدارة. (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، 1998)، (جويلس، 2011)

2. مساهمة القطاع الخاص/الأهلي: ضعف مساهمة القطاع الخاص سواء فيما يتعلق بالشراكة مع مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية، أو امتلاك وإدارة مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. كما لا يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني، بالمساعدات المالية أو المادية، مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة، أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم. (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، 1998)، (ETF, 2010)، (جويلس، 2011)

3. نظام معلومات سوق العمل (LMIS: Labor Market Information System): تعاني فلسطين من عدم توافر نظام وطني ذي كفاءة لمعلومات سوق العمل، يُغطي جانبي العرض والطلب وفي العام 2013 قامت الوزارة بإطلاق نظام حديث لمعلومات سوق العمل إلا أنه من المبكر الحديث عن نجاعة هذا النظام بعد. (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، 2010) ، (جوليس، 2011).

4. الارتباط بسوق العمل (Relevancy): تتأثر فاعلية وكفاءة ارتباط منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، وتلبيتها للاحتياجات الكمية والنوعية لسوق العمل بعدة عوامل، من أهمها: تحديد الاحتياجات والبرامج والمناهج التدريبية، ومتابعة الخريجين، وتشير الدراسات التي تناولت هذا الموضوع إلى ضعف علاقة مخرجات نظام التعليم والتدريب التقني والمهني بسوق العمل (جوليس، 2011).

ويُنفذ حالياً في فلسطين مشروع - تجريبيّ - مُمولّ من المؤسسة البلجيكية للتعاون الفني (BTC, 2006) Belgian Technical Cooperation، حول موضوع الاحتياجات، المرتبطة مع سوق العمل، من خلال انخراط كامل من، الغرف التجارية والصناعية وشراكة فاعلة معها، في أربع محافظات، وهي محافظتا القدس ورام الله في الوسط، محافظة الخليل في الجنوب، ومحافظة نابلس في الشمال. أما فيما يتعلق بموضوع متابعة الخريجين، فقد مولت اليونسكو، دراسة أولية لصالح وزارة التربية والتعليم العالي هي دراسة (الزرو، 2010) وهي الدراسة الوحيدة التي قامت بمتابعة الخريجين، وسيتم التطرق إليها في الدراسات السابقة.

5. ضعف المرونة بالنظم والمسارات التعليمية: وهذا يؤدي إلى ضعف الإقبال على برامج التعليم التقني والتدريب المهني، وتعزيز نظرة المجتمع السلبية إليه، كونه خيار من لا خيار له، بسبب محدودية تجسيره مع مراحل التعليم اللاحقة (ETF, 2010). ، ومنتدى شارك الشبابي: (2011)، (جوليس، 2011).

6. الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية: Responsiveness نظراً لضعف العلاقة الوظيفية التبادلية بين منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني وقطاعات التشغيل، يصبح التأثير والتأثير المتبادل بينهما ضعيفاً، حتى في حال وجوده فأسواق العمل ديناميكية، وتتأثر بالتطورات التقنية، وتستثمرها في العمل والإنتاج. وتُعاني منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني من صعوبات لمواكبة التطورات التقنية لأسباب عدة، من بينها صعوبة تعديل أو تغيير المناهج التدريبية في الوقت المناسب، ومتابعة تحديث- Updating- التجهيزات التدريبية نظراً لشح الموارد، وعدم القدرة على بناء قدرات - Capacity Building- الجهاز

التعليمي والتدريبى لمواكبة المستجدات التقنية. وبذلك تصبح البرامج والمناهج مُتقدمة ومُتخلفة نسبياً عن متطلبات سوق العمل، وتتسم بتدني أو ضعف الاستجابة للمتغيرات والتطورات التقنية في أسواق العمل. (جوليس، 2011).

7. نظرة المجتمع للتعليم والتدريب المهني والتقني: يُمثل خيار التعليم والتدريب المهني والتقني خيار من لا خيار له، من حيث قبول الطلاب ذوي التحصيل العالي في مسار التعليم الثانوي الأكاديمي، وتحويل ذوي التحصيل المتدني نحو مسار التعليم الثانوي المهني. لذلك ساهمت أنظمة التعليم في فلسطين، كما في الدول العربية (منظمة العمل العربية، 2009) في تكوين النظرة السلبية للمجتمع نحو هذا القطاع من التعليم. هذا من جهة، ومن جهة ثانية يؤدي غياب أو ضعف أداء منظومة توجيه وإرشاد مهني فاعلة في مرحلة التعليم الأساسي بخاصة، ومرحلة التعليم الثانوي بعامة، إلى خلل في اتخاذ الطالب قرار الخيار المهني وفقاً لقدراته وميوله واهتماماته (ETF, 2010)، (منتدى شارك الشبابي: 2011)

8. تدريب المدربين /المعلمين (TOT; Training Of Trainers): من أبرز مشكلات تنفيذ البرامج التدريبية في مؤسسات التعليم المهني والتقني ضعف أداء المعلمين المهنيين والتقنيين، وهذا ناجم عن ضعف التأهيل المسبق لهؤلاء المعلمين، أو عدم وضوح رؤية ورسالة وأهداف المؤسسات، مما يؤثر سلباً على أداء العاملين فيها، من معلمين ومحاضرين وموظفين (البدوانة، 2010). إنَّ محدودية القدرة على بناء مهارات المدربين لمواكبة المستجدات التقنية، تعني أن رأس المال البشري المهني والتقني من المحاضرين والمعلمين المهنيين والمدربين، غير قادر على الإعداد الذهني للطلاب للتعامل مع تقنيات الآلات ذات التغيير السريع، كما أنها تعني أن أساليب التدريب لا تزال تعتمد على التلقين لموضوعات محدّدة سلفاً، وهذا ما تجاوزه الدول المتقدمة. (جوليس، 2011).

9. مراكز البحث والتطوير: يندر وجود مراكز بحث وتطوير في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، تهتم بدراسة التجارب الدولية وتكييفها وتحويرها في البيئة المحلية الفلسطينية، بحيث تأخذ الواقع العملي والموضوعي في عملية التجديد والتطوير. ويمثل غياب تلك المراكز البحثية ثغرة في عملية إصلاح نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وتطويره، ليكون أكثر قرباً وارتباطاً واستجابة للمتطلبات والاحتياجات المحلية، دون إغفال متطلبات سوق العمل الإقليمية والمستجدات، على المستويين الإقليمي والدولي. (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، 1998).

10. التمويل (Financing): يعتمد تمويل هذا القطاع على الحكومة وميزانية السلطة الوطنية وغالبا ما يتأثر هذا التمويل بقدرات الحكومة المالية وأفضلياتها في الإنفاق التشغيلي

مع -Donors-، والاستثماري. فضلا عن أن معظم التمويل يعتمد على الجهات الدولية المانحة وما يرافق ذلك من إملاءات وعدم استدامة. (الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، 1998)، (جوليس، 2011).

لذلك ازداد الاهتمام بدراسة مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي والتقني من الخريجين، مع احتياجات سوق العمل، نتيجة ارتفاع معدلات البطالة بين جميع فئات المجتمع بشكل عام، وفي صفوف خريجي الجامعات والكليات المتوسطة، على وجه الخصوص.

واتجهت الدراسات لتحليل الأسباب التي تقف وراء اتساع الفجوة بين العرض من خريجي هذه المستويات التعليمية، والطلب عليهم. وقد ركزت العديد من الدراسات (الجعفري، ولافي، 2004) على تحليل الأسباب التي تُحد من ملاءمة كفاءة خريجي هذه الفئات لمتطلبات سوق العمل.

2.4.5.1 الجهات المزودة للخدمة

يشرف القطاع الحكومي على مؤسسات التدريب المهني في فلسطين حيث يدير 70% من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، ويوضح الجدول رقم 2-1 مؤسسات للتدريب المهني الحكومية، وعدد المتدربين، وعدد الخريجين لعام 2012\2013 وعدد التخصصات. ووكالة الغوث التي تشرف على حوالي 15% من نشاطات التدريب المهني، والقطاع الخاص والأهلي، الذي يشرف على 15% من النشاطات، وأهم مؤسسات القطاع الحكومي التي تشرف على التعليم التقني والتدريب المهني وزارة التربية والتعليم والعالي، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية (جوليس، 2011).

حيث تقدم هذه المؤسسات برامج التدريب من خلال:

1. مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل.
2. مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية.
3. مدارس التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم.
4. كليات التعليم التقني التابعة لوزارة التعليم العالي.

جدول 1-11: مؤسسات التدريب المهني الحكومية:

الجهة	عدد المؤسسات	عدد المتدربين	عدد الخريجين للعام 2012\2013	* عدد التخصصات	عدد العاملين
مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل	13	1400	1630	18	234
وزارة الشؤون الاجتماعية	12	820	800	14	220
المدارس الصناعية التابعة لوزارة التربية والتعليم	5	3300	1600	25	433
الكليات التقنية التابعة لوزارة التعليم العالي	5	8200	4010	66	487
المجموع	35	13720	8040	123	1374

المصدر: بيانات تم الحصول عليها من الوزارات المذكورة، 2013.

* عدد التخصصات للقطاعات المهنية الرئيسية ومنها: الإنشاءات والأبنية والمهن المرتبطة بها، الكهرباء والالكترونيات والحاسوب، ميكانيكا وكهرباء السيارات، والمعادن، والزراعة، والمهن السياحية والفندقية، والخياطة وتصميم الأزياء، والإدارة المالية... الخ.

ويهدف نظام التعليم والتدريب المهني والتقني إلى توفير المزيد من فرص التدريب المهني والتقني لمجموعة واسعة من الفئات المستهدفة. بالإضافة إلى توجيه لخريجي المدارس، يسعى نظام التعليم والتدريب المهني والتقني لاستهداف لفئات التالية:

- طلبة المدارس الثانوية، وخريجو هذه المدارس.
- المتسربون من المدارس.
- الأشخاص الذين لم يلتحقوا بنظام التعليم الرسمي، بما في ذلك الأميون.
- أصحاب المهن والموظفون.
- العاطلون عن العمل الذين يحتاجون للتعليم والتدريب المهني والتقني الأساسي، أو لإعادة التدريب لدعم إعادة دمجهم في سوق العمل.

- الناس الذين يعانون من قيود خاصة تعيق مشاركتهم بشكل صحيح في الحياة الاقتصادية، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة، والفئات المهمشة الأخرى. (استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني، 2010)، ويعرض الجدول (2-2) البرامج المقدمة من الجهات المزودة للتدريب المهني.

جدول 2-11: البرامج المقدمة من الجهات المزودة للتدريب المهني

المؤسسة	البرامج
وزارة العمل	الحدادة واللحام، الألومنيوم، الراديو والتلفزيون، الكهرباء العامة، صيانة الأجهزة المكتبية، ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، الرسم المعماري، الخياطة وتصميم الأزياء، الأدوات الصحية، الخراطة والتسوية، البلاط، تكييف وتبريد
وزارة التربية والتعليم	كهرباء / استعمال، راديو وتلفزيون، الكترونيات صناعية، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات، خراطة وتسوية، اللحام وتشكيل المعادن، تكييف وتبريد، أدوات صحية وتدفة مركزية، نجارة، تنجيد فني وديكور، بناء ومساحة، اتصالات، الإنتاج النباتي والإنتاج الحيواني، فندقية، آلات مكتبية
وزارة الأوقاف	كهرباء / استعمال، الالكترونيات الصناعية، راديو وتلفزيون، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات، خراطة وتسوية، اللحام وتشكيل المعادن، تكييف وتبريد، أدوات صحية وتدفة مركزية، نجارة، تنجيد فني وديكور، بناء ومساحة، اتصالات، الطباعة والتجليد آلات مكتبية، تجاري
وزارة الشؤون الاجتماعية	نجارة، حدادة، الومنيوم، دهان وتجليس السيارات، خياطة، تجميل، سكرتاريا، تنجيد سيارات.

المصدر: وزارة التربية والتعليم العالي، 2011

2.4.5 التدريب المهني في وزارة العمل:

تضم وزارة العمل الفلسطينية الإدارة العامة للتدريب المهني، والتي تقوم على إدارة مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل التي تشكل مجتمع الدراسة.

فرؤية الإدارة العامة للتدريب كما ذكرت في تقريرها هي الارتقاء بالتدريب المهني ليصبح منظومة متكاملة تعتمد على التكنولوجيا بشكل أساسي نحو تطوير قطاع التدريب المهني من خلال التخطيط والإشراف على مؤسسات التدريب المهني الحكومية والأهلية والخاصة ضمن القانون لتقديم خدمات التدريب المهني التي تنسجم مع حاجات السوق الأساسية وتخريج أيدٍ عاملة مهنية ماهرة تستطيع تقديم خدمات للسوق المحلي والمنافسة في السوق الخارجي نحو تحقيق التنمية الاقتصادية المتكاملة المستدامة والمساهمة في الحد من البطالة.

كما تهدف الإدارة العامة للتدريب المهني إلى المساهمة في تنمية الاقتصاد الفلسطيني وتحقيق التنمية الاجتماعية ومن أجل تحقيق هذا الهدف، تسعى الإدارة على وجه التحديد إلى تطوير البنية التحتية لمراكز التدريب المهني في وزارة العمل، وتوسيع وتطوير خدماتها لتشمل مناطق جديدة، وبما ينسجم مع الأهداف العامة للوزارة وذلك من خلال:

1. مأسسة منظومة مستقلة للتدريب المهني ضمن المستويات المناطة بوزارة العمل حسب القانون.
2. تأهيل أيدٍ عاملة مهنية ماهرة قادرة على تقديم خدماتها للسوق المحلي والمنافسة في السوق الخارجي.
3. المساهمة في ربط الخريجين بسوق العمل من خلال مكتب توظيف خاص بوحدة التدريب المهني - career office.
4. رفع نسبة الإقبال على التدريب المهني إلى نسبة 25 % على مدار العشر سنوات القادمة.
5. دمج الفئات المهمشة وذوي الاحتياجات الخاصة بمنظومة التدريب المهني.
6. بناء مراكز تدريب مهني جديدة لاستبدال مراكز قائمة قديمة.
7. إعادة تأهيل وتوسيع عدد من مراكز التدريب المهني القائمة.
8. بناء مراكز تدريب مهني جديدة في مناطق لا يتواجد بها مراكز تدريب.
9. تحديث الأجهزة والمعدات والآلات الموجودة في مراكز التدريب المهني.
10. تحديث العدد والأدوات في مراكز التدريب المهني.
11. تحديث الأثاث في مراكز التدريب المهني.

12. تطوير الكوادر البشرية الموجودة في مراكز التدريب، وتوفير الناقص منها.
13. توفير المواد الخام اللازمة لبرامج التدريب.
14. تحديث البرامج واستحداث برامج جديدة.
15. توفير المواد التدريبية.
16. تطوير خدمات التوجيه والإرشاد المهني في المراكز.
17. تطوير ظروف السلامة والصحة المهنية في مراكز التدريب المهني. (وزارة العمل، 2013)

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين نظام التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، لعل أهمها:

2.1 الدراسات المحلية:

وزارة التربية والتعليم العالي (2012)، دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية.

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

استخدمت الدراسة منهجية متعددة الأدوات، للوصول إلى معلومات كمية ونوعية لتحقيق أهدافها، كما تم عقد مجموعات بؤرية مع ممثلي سوق العمل والخريجين بعد تحليل الاستبانات، حيث استخدمت الدراسة 2298 استمارة، كما تم استشارة 150 شخصا من الخريجين والخريجات والمؤسسات الاقتصادية وممثلي تعليم وتدريب مهني، بشكل نوعي لتفسير النتائج والمشاركة بالتحليل.

بينت النتائج ارتفاع نسبة رغبة الطلبة في إكمال تعليمهم وتدريبهم المهني ورغبة الأهل بالتحاق أبناءهم بالتعليم والتدريب المهني. 39% من الطلبة أبدوا رغبة في الالتحاق بمراكز التعليم والتدريب المهني و(49%) من الأهل أبدوا هذه الرغبة لأبنائهم، وقد اختلفت هذه النسب حسب المحافظات وتميزت لصالح التعليم المهني.

وقد ذكرت العديد من المؤسسات في التخصصات قيد الدراسة، ارتباط مدربيها بسوق العمل مميزة، لكن بالمقابل لم يتم تدريب المدربين على التكنولوجيا الحديثة كعميق، كما أن من الميزات أن بعض التخصصات والمؤسسات مرتبط بسوق العمل وبالمقابل فإن من المعوقات أن التدريبات

العملية لم تعكس احتياجات سوق العمل، وذكرت أن العديد من البرامج أرسلت طلابها إلى سوق العمل قبل التخرج كميزات للتدريب. وقد بينت المؤسسات أن نسب تشغيل خريجيها تغيرت بحسب التخصص والجنس حيث، وقد تغيرت هذه النسب أيضا بحسب المحافظة.

وقد تبين أن المهارات الحياتية شكلت العامل الأول الذي ساهم في مساعدتهم للحصول على فرصة عمل بعد التخرج. وقد تلا ذلك مهارات المهنة المتعلمة أثناء التدريب. ومن ثم الخبرة العملية من خلال التدريب الميداني لمن يعمل. بينما شكلت محدودية فرص التوظيف وتدني الراتب أسبابا رئيسة لعدم التشغيل لمن لا يعمل. وقد تلا ذلك قلة التدريب العملي أثناء الدراسة وعدم الاطلاع على سوق العمل، وقد اختلفت بعض الأولويات بحسب المحافظة.

وقد بينت الدراسة العديد من الإشكالات التي يعاني منها الخريجون والخريجات عند دخول سوق العمل، منها الوساطة والمحسوبة في التعيينات وتدني الراتب واحتكار المعلومة من صاحب العمل. وقد بينت تلقي الخريجين والخريجات لبعض الخدمات من مؤسساتهم ورجبتهم بالاستفادة مستقبلا وبالأخص في مجالات الربط مع سوق العمل وتطوير المهارات وتشكيل رابطة خريجين.

لقد بينت النتائج حاجة أصحاب العمل المرتفعة لامتلاك العمالة المهنية المدربة التي لديها مهارات محددة في القطاعات قيد الدراسة. وقد تمثلت في مهارات واتجاهات شخصية، مهارات واتجاهات مهنية، مهارات واتجاهات مهنية متخصصة، مهارات واتجاهات إدارية. وقد اجمع 90% و 86% من أصحاب العمل ال 1106 المبحوثين على أهمية توفر الصدق والأمانة والثقة بالنفس على التوالي لدى العمالة المهنية المدربة كصفات شخصية لديهم، وقد شكلت هاتان مهارتان أولويتين أيضا في جميع المحافظات تبعتها العديد من المهارات والاتجاهات الشخصية.

بينت النتائج أن نصف المنشآت استفادت وتستفيد من خدمات مؤسسات التعليم والتدريب المهني وأن نصفها يرغب بالاستفادة منها بالأخص في مجالات تدريب الطلاب في المنشأة وتدريب العاملين واطلاعهم على المستجدات الحديثة. وطرح 48% من أصحاب العمل استعدادهم للمساهمة بتطوير مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني، وقد بين غالبيتهم استعدادهم للتدريب وأبدى جزء منهم استعدادهم لاستيعاب الخريجين، واطلاع المؤسسات على التطورات والمساهمة في تطوير البرامج التدريبية. تمحورت اقتراحات سوق العمل لتطوير التعليم والتدريب المهني حول وصول المعلومات من المؤسسات للمنشآت واستمرار الربط معها كما حوت على تطوير مخرجات التدريب من خلال ملاءمة التدريب لاحتياجات سوق العمل وتطوير التدريب التطبيقي. وقد ركزوا في اقتراحاتهم لربط مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني مع سوق العمل على التدريب

الميداني في السوق للطلاب، كما ذكروا آليات لدعم ذلك. وقد بينوا في أكثر من اقتراح أهمية دور المدرب في تفعيل العلاقة والمحافظة عليها.

لقد بينت الدراسة و دراسات أخرى أيضا حاجة سوق العمل لتدريب ميداني واقعي يتعرف من خلالها الطالب على بيئة العمل و يقوم بالأعمال التي تتطلبها المهنة قبل التخرج، من خلال فترة التدريب في سوق العمل. وبينت النتائج أيضا بعض القصور من قبل الطلبة و أحيانا المدربين و المؤسسة التدريبية في متابعة التدريب مما يحرم الطالب فرصة الاستفادة من المهارة، و قد بينت قصص نجاح للخريجين أن اهتمامهم بذلك أدى لتطوير مهاراتهم وخبراتهم لدخول سوق العمل، كما بينت الدراسة أن التدريب قبل التخرج هو ثالث أعلى سبب أدى بالخريجين للحصول على عمل، واعتبر السبب الثاني للخريجات لحصولهن على فرصة عمل. فالاهتمام بهذا الجانب قبل التخرج يعتبر في غاية الأهمية للحصول على فرصة عمل و لتطور الخريج المهني .

ETF (2010). "Torino Process, Occupied Palestinian Territory", Palestine.

تعتبر هذه الدراسة أحدث مراجعة لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، وهي تناقش تطبيق الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني، وقد لاحظت الدراسة انه يتم تنفيذ الرؤية والأهداف بسرعة وعلى مستوى العمليات، وقد تم تصميم العديد من الإصلاحات واختبارها والارتقاء بها إلى المستوى الوطني. ويوجد تعاون جيد بين أصحاب المصلحة الرئيسيين، ولاسيما وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل. حيث تبذل كلا الوزارتين جهودهما لإصلاح نظام التعليم والتدريب المهني.

وأشارت الدراسة أنه لم يتم معالجة هدفين استراتيجيين بنجاح، الأول هو إنشاء إطار موحد لحكومة النظام. أما الهدف الثاني الذي لم تتم معالجته فهو التنسيق المناسب بين المانحين لجميع الأنشطة الإنمائية المنفذة في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في حينه. وتُرجع الدراسة السبب إلى العدد الكبير من الجهات المؤثرة وفشلها في التعاون فيما بينها، أما الصعوبة الأخرى وهي أن السلطة الفلسطينية لم تلعب دورا رئيسا في تسهيل هذا التعاون.

كما ذكرت الدراسة انه وعلى الرغم من أن إحدى الأولويات الرئيسة للاستراتيجية الوطنية هو جعل التعليم والتدريب المهني والتقني وثيق الصلة بسوق العمل، إلا انه لم يتم تنفيذ هذه الأولوية واعتماد إصلاحات من شأنها تحقيق هذا الهدف

وبينت الدراسة أن واحدة من أصعب التحديات التي تواجهها السلطة الفلسطينية في إصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني هو كيفية زيادة معدل الالتحاق بالمدارس. حيث تحتل فلسطين مرتبة دنيا في معدلات الالتحاق عالمياً. وزادت في السنوات الأخيرة من 4% إلى 6%، ولكن هذا المعدل لا يزال بعيداً عن المستوى الأمثل اللازم لتوفير العمال والفنيين المهرة الذين يحتاجهم سوق العمل.

أما من حيث الكفاءة الداخلية لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني، فالمشكلتان الرئيستان التان تم تحديدهما هما انخفاض الكفاءة من حيث تكلفة النظام، وقلة استجابته لاحتياجات سوق العمل. وتشير دراسة إلى أنه تم إحراز القليل من التقدم في معالجة المشكلة الأخيرة.

دراسة جويس (2011) أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن، 2011

تناولت هذه الدراسة الفجوة القائمة بين المدارس المهنية والكليات التقنية من جانب، وسوق العمل من جانب آخر. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبانات لقياس واقع الشراكة القائمة من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني، من مديري المدارس المهنية وعمداء الكليات التقنية والمعلمين والمهندسين والفنيين، وخريجي هذه المؤسسات للسنوات الخمس ما بين (2006-2010)، بالإضافة إلى ممثلي مؤسسات سوق العمل من مصانع وشركات ومرافق إنتاج.

وتكونت عينة الدراسة من (283) فرداً للخريجين، و (166) للمديرين والمعلمين، و (184) لمؤسسات سوق العمل، من مختلف المحافظات، وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. بينت النتائج ضعف علاقات الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل، كما كشفت الدراسة عن وجود معوقات تقف أمام تعزيز الشراكة، تتعلق بالأنظمة والتشريعات والتمويل، وبناء قدرات الموارد البشرية، لناحيته العاملين في مؤسسات التعليم ومرافق سوق العمل. وتوصلت الدراسة إلى بناء أنموذج للشراكة، انبثق من الواقع والرؤية الفلسطينية، متقاطعا مع خبرات وتجارب عالمية، لدول قطعت شوطاً في هذه المجال.

الزرو ، صلاح، 2010، (مدى مواعنة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة (2004_2006))، فلسطين.

تعكس الورقة الأولى خلاصة دراسة تتبعية لخريجي مراكز التدريب المهني- المتواجدة في الضفة الغربية والتابعة لوزارة العمل الفلسطينية- الذين تخرجوا على مدى ثلاث سنوات متتالية خلال الفترة من 2004-2006، والهدف من هذه الدراسة هو استكشاف مدى مواءمة برامج التدريب المهني المقدمة في هذه المراكز لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

تم في هذه الدراسة متابعة 3208 خريج وخريجة، وقد خلصت الدراسة إلى أن أغلب خريجي مراكز التدريب المهني إما متعطلون عن العمل أو يعملون في غير التخصصات والمهن التي تدربوا عليها، وأن الذين يعملون في تخصصاتهم لا تتجاوز نسبتهم 21% من مجموع الخريجين، مما قد يشير إلى ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل، ويعني أن هذه المراكز لا تحقق حالياً الأهداف التي وجدت من أجلها بصورة فاعلة. وقد اقترحت الورقة مجموعة من التوصيات لجسر الفجوة ما بين برامج مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل الحقيقية.

الزرو، صلاح، 2009، (مدى انسجام التعليم المهني الثانوي الفلسطيني مع سوق العمل)

أما الورقة الثانية (الزرو، 2009) فهدفت إلى استكشاف آفاق التفاعل بين التعليم الثانوي المهني (جانبا العرض) وسوق العمل (جانبا الطلب) وفقا لوجهات نظر الطلبة الخريجين، ومقدمي التدريب، وأصحاب العمل. وقد تمت مناقشة مدى ارتباط وفاعلية واستجابة التعليم الثانوي المهني الحكومي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل. وقد استعرضت الورقة واقع التعليم الثانوي المهني في فلسطين، وتناولت قضايا ذوات علاقة بالنوع الاجتماعي (الجنس)، واتجاهات الخريجين، والتدريب والقابلية للتشغيل والعمل، والاتصال والتعاون.

خلصت الدراسة إلى أن التعليم الثانوي المهني في فلسطين لا يستجيب لاحتياجات سوق العمل، حيث تبين أن (27%) فقط من خريجي المدارس المهنية الثانوية يعملون في سوق العمل و55% منهم يعملون في غير تخصصاتهم، وبالتالي فإن التعليم المهني الصناعي لا يحقق الأهداف التي وجد من أجلها بصورة فاعلة. وأن العلاقة القائمة ما بين التعليم الثانوي المهني وسوق العمل علاقة

ضعيفة، وشكلية، وغير منتظمة أو منهجية، وقد اقترحت الورقة مجموعة من التوصيات لجسر الفجوة ما بين مخرجات نظام التعليم المهني الثانوي، واحتياجات سوق العمل.

Marrar, 2010, (Palestinian Youth Employment-Research and Recommendations), Ramallah, Palestine.

هدفت هذه الدراسة التي أجرتها مرار (Marrar, 2010)، إلى الوقوف على السياسات الخاصة، بتوظيف الشباب الفلسطيني، قامت بالدراسة مؤسسة ميرسي كوربس الأمريكية - Mercy Corps - وبتمويل من الاتحاد الأوروبي. استخدمت الدراسة "منهجية البحث المشتركة: النوعي والكمي. بلغت عينة الدراسة (2000) شخص من جميع أنحاء الضفة الغربية وقطاع غزة. وقُسمت إلى أربع مجموعات: الشباب بين (15-18 عاماً) وأولياء الأمور، والتربويين، والمشغلين. وكانت نتائج الدراسة أن (55%) من أصحاب العمل يرون أن النظام الحالي للتعليم المهني والتقني يرتبط بعملهم. كما ترى هذه الفئة، أن التغيرات المؤسسية في نظام التعليم هذا، ستؤدي إلى وجود مهارات ذات علاقة بحاجة سوق العمل، مما يتيح المزيد من فرص التشغيل في مؤسساتهم. كما أكدت الدراسة ضرورة تضمين البرامج التعليمية، على اختلاف أنواعها مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وخُصت الدراسة إلى ضرورة أن يكون الهدف المركزي للسلطة الفلسطينية، والمانحين الدوليين-Donors، هو تحسين الاستراتيجيات التعليمية، بحيث يكون هناك تركيز أكبر على استجابة الخريجين لاحتياجات السوق، وتطوير نُظم المعلومات التي تُنتج وتقدم معلومات بموثوقية عالية عن سوق العمل. وكانت التوصية الأبرز لهذه الدراسة هي ضرورة تعزيز التعاون والشراكة بين التربويين وأصحاب العمل، على مستويات عدة، منها: مستوى بلورة السياسات والاستراتيجيات وكذلك على مستوى الاتحادات المختلفة، بما في ذلك الاتحادات المهنية واتحادات رجال الأعمال، بحيث تشمل مجالات التعاون تقييماً لسوق العمل وتطوير المناهج، واعتماد التصنيفات والمعايير المهنية، وإدخال مكّون التدريب، ومشروعات التخرج، المبنية على أساس طلب السوق، من أجل اكتساب الخبرة، للإسهام في إيجاد الصلات بين الطلبة وأصحاب العمل كمُشغلين مُحتملين.

الجعفري، لافي، 2006، (مطابقة خريجي التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية)، فلسطين.

ناقشت هذه الدراسة المسحية التي نفذت لصالح البنك الدولي مسألة مطابقة خريجي التعليم العالي مع احتياجات السوق في فلسطين آخذة في الاعتبار آراء الخريجين وأصحاب العمل. وتطرقت

الدراسة إلى وضع خريجي التعليم العالي بشكل عام، ولم تعط الدراسة أي اهتمام خاص لقطاع التدريب المهني والتقني أو لخريجي المدارس الصناعية على وجه الخصوص.

ومن أجل تنفيذ الدراسة، تم سحب عينة ممثلة من أربع مدارس صناعية وخمس كليات تقنية وتم اختيار عينة من (600) خريج، (300) خريج و خريجة من المدارس الصناعية، وعينة مماثلة من خريجي الكليات التقنية، موزعين بالتساوي على خمسة تخصصات رئيسية في كلا المجموعتين. وتم اختيار من مضى على تخرجه أكثر من أربع سنوات، لإعطاء وقت كاف للمجموعتين للحصول على تدريب إضافي وإيجاد وظائف مرتبطة بالتخصص الذي حصلوا عليه. وشملت العينة كلا من الضفة الغربية (وسط، شمال وجنوب) وقطاع غزة.

استخدمت الدراسة استبانة تم تطويرها لتتبع أوضاع الخريجين الوظيفية والحصول على البيانات المطلوبة. ومن أبرز نتائج هذه الدراسة، أن هنالك قلقاً كبيراً حول ارتباط البرامج المقدمة في المدارس المهنية والكليات التقنية مع احتياجات سوق العمل. كما بينت نتائج هذه الدراسة أن ما يقارب ثلثي المساقات التي تقدم في مؤسسات التعليم) مدارس مهنية وكليات تقنية (تؤدي إلى نتائج متواضعة من ناحية التوظيف ورضا أصحاب العمل والمُشغّلين. كما أن المعطيات الاقتصادية وتكاليف العملية التعليمية لهؤلاء الخريجين، تعتبر غير مجدية، إذا ما تم مقارنة ما يكتسبه الطالب من كفاءات ومهارات مع عملية التوظيف، بما يتم إنفاقه على قطاع التعليم المهني والتقني.

أبو عصب، 2005 (مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية، من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة)، نابلس، فلسطين.

أما دراسة أبو عصب (2005) ، فهدفت إلى تحديد درجة المشكلات التي تواجه التعليم المهني في المدارس المهنية الفلسطينية، من وجهة نظر المعلمين والطلبة. وأجريت على عينة عشوائية من المعلمين المهنيين قوامها (132) معلماً ومعلمة، شكلت (% 48.5) من المجتمع الأصلي، وعلى عينة طبقية عشوائية من الطلبة في المدارس الثانوية المهنية قوامها (479) طالباً وطالبة، تشكل (9.4%) من المجتمع الأصلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانتين: الأولى للمعلمين المهنيين، مكونة من (62)فقرة، موزعة على ستة مجالات لقياس المشكلات القائمة وهي: (مجال الإدارة والتنظيم، ومجال النمو المهني للمعلمين، ومجال المناهج والخطط الدراسية، ومجال تمويل قطاع التعليم المهني، ومجال الإمكانيات والتجهيزات، ومجال نظرة المجتمع للتعليم المهني)، والثانية تتعلق بالطلبة في المدارس المهنية، مكونة من (45) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: (مجال الإدارة والتنظيم، مجال النمو المهني للمعلمين، ومجال الإمكانيات والتجهيزات، ومجال المناهج والخطط

الدراسية ومجال نظرة المجتمع للتعليم المهني)، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، أن الدرجة الكلية للمشكلات التي تواجه التعليم المهني، من وجهة نظر المعلمين كانت كبيرة جداً، ووصلت النسبة المئوية إلى (72%)، حيث كان مجال التمويل في المرتبة الأولى بنسبة مئوية وصلت إلى (81%).

الجعفري، ولافي، 2004 (مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية)، رام الله، فلسطين.

هدفت الدراسة التي أجراها كل من الجعفري ولافي (2004) ، إلى تقييم مدى ملاءمة كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، من الجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة لمتطلبات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة. وقد بلغت عينة الدراسة (1126) فرداً. حيث اختيرت عينة طبقية عشوائية من خريجي الجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة، ممن تخرجوا خلال الفترة (1994-2000)، في عدة تخصصات من جميع المحافظات. وقد اشتملت العينة على (509) خريجين. (395) من الخريجين المنخرطين في سوق العمل، و (114) من الخريجين العاطلين عن العمل، بالإضافة إلى عينة المُشغّلين (385) ، وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئات التدريسية. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات الأولية من الفئات المشمولة في العينة. كما استخدم أسلوب التحليل الكمي لتحقيق هدف الدراسة.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن عدم توفر المعلومات الكافية والكاملة عن الوظائف الشاغرة والقطاعات التي تعاني من نقص في الكوادر البشرية المؤهلة، يمكن أن يكون له دورٌ في عدم توجه الطلبة نحو التخصصات ذات العلاقة بسوق العمل. كما بينت الدراسة أن الخريجين العاملين، يفتقرون إلى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل. كما أن نتائج الدراسة أظهرت أمرين هامين في إطار الشراكة بين كل من مؤسسات التعليم والتشغيل. فمن ناحية، أكدت الدراسة على أنّ ضعف العلاقة التبادلية بين الطرفين جاء نتيجة افتقار القطاع الخاص للعناصر البشرية المؤهلة، وعدم توفر الإمكانيات المالية لدعم وسائل التدريس في مؤسسات التعليم. ومن ناحية أخرى، فإن الجانب المتاح لجسر الهوة بين كفاءة ونوعية خريجي التعليم العالي الفلسطيني واحتياجات سوق العمل، هو قيام أعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم، بقضاء إجازات التفرغ العلمي في مؤسسات القطاع الخاص وشركاته ومصانعه، لتعزيز العلاقة التبادلية بين المنشآت والشركات من جهة، والجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة، من جهة أخرى.

**بينيل وعويضات، (2006) Employment Outcomes among Secondary)
(Industrial School and Technical College Graduates in Palestine
2006**

شكلت هذه الدراسة المحاولة الوحيدة لتحقيق التفاعل بين الخريجين من كليات المجتمع والمدارس الصناعية من ناحية، وسوق العمل من ناحية أخرى. باستخدام عينة من 600 خريج من خريجي المدارس الصناعية والكليات التقنية، (300 من المدارس و 300 من الكليات التقنية)، حاول الباحثون في هذه الدراسة تقييم مدى نجاح خريجي الكليات التقنية والمدارس الصناعية في العثور على التدريب و/أو فرص العمل. وركزت الدراسة على خريجي عام 2001 فقط، واستهدفت الخريجين من خمسة تخصصات من أربع مدارس صناعية فقط. وبالإضافة إلى ذلك، لم تتناول وجهات نظر أرباب العمل وممثلي أرباب العمل.

2.2 الدراسات الإقليمية والدولية:

(Matching Vocational Education in ،2010، الجمعية الألمانية للتعاون الدولي، Georgia with Labour Market Needs)

تعتبر هذه الدراسة الجزء المركزي من برنامج تطوير القطاع الخاص، والمنفذ من قبل GTZ وبالتعاون مع حكومة جورجيا، تهدف الدراسة إلى دعم القطاع الخاص بمساعدة مزودي خدمات التدريب المهني لجعل برامجهم أكثر مناسبة لاحتياجات سوق العمل. وخلصت الدراسة إلى أنه يوجد طلب على خريجي مراكز التدريب المهني، وذلك لأن هناك استفادة اجتماعية من مشاركة ممثلي المجتمع في سياسات مراكز التدريب المهني، وهذه المشاركة سوف تصبح أسهل وأكثر فاعلية مع الزمن. كما تلقي الدراسة الضوء على صعوبة المحافظة على هذه المشاركة، كما تسلط الضوء على انه مع الخبرة والدعم السياسي المناسب فإنه يمكن تحقيق مشاركة مجتمعية فاعلة لتقليص الفجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني وحاجة سوق العمل.

ETF, (2009,) Regional Cooperation in Education and Training: the whole is more than the sum of its parts), Italy.

أجرت مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF, 2009) ، دراسة تحت عنوان التعليم والتدريب من أجل التشغيل في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والتي تؤكد أنه من أجل النجاح، يتوجب إنشاء نماذج شراكة بين التعليم المهني والتقني وسوق العمل، معتمدة على دعم مؤسساتي في سوق العمل وفي أنظمة الاعتماد. بمعنى إيجاد أساس لتعاون فعال ما بين المُشغّلين والمؤسسات التعليمية، ما بين القطاع الخاص والعام، ما بين التعليم وسوق العمل، وأخيراً ما بين السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وحددت هذه الوثيقة المنطلقات التي يجب أن يستند إليها أي نموذج، وهي: تحقيق الترابط المنطقي بين أجزاء منظومة التعليم المهني والتقني الوطنية، وتحقيق آليات وأنظمة مالية مترابطة، والوعي بالطرق التي تحكم عمل الشركات ومرافق سوق العمل، ومشاركة المُشغّلين واتحادات الصناعة، والوعي بعملية ارتباط أنظمة الاعتماد مع سوق العمل، والعمل على تعزيز الروابط ما بين الشركات والمدارس، على المستوى المحلي.

وقد قدم تقرير الدراسة (ETF, 2009) السابق، تفصيلاً لواقع العلاقة، ما بين التعليم المهني والتقني وسوق العمل، في عشر دول في منطقة حوض البحر الأبيض المتوسط (الجزائر، والمغرب، وتونس، ومصر، والأردن، وفلسطين، وسوريا، ولبنان، وتركيا، و"إسرائيل"). وتشمل الدراسة

تحليل مقارن للبرنامج وما يقدم من برامج للطلبة الملتحقين بالمرحلة الثانوية العليا، وتشمل نظام التلمذة المهنية في كل من الجزائر والمغرب وتونس وتركيا، والبرامج التطبيقية المهنية في الأردن . كما تشمل البرامج الأخرى، والتي هي في الواقع عبارة عن مشاريع صغيرة، وتعتمد على الدعم المقدم من المانحين الدوليين، للاستمرارية، تقدم في كل من لبنان وفلسطين وسوريا.

ويؤكد التقرير على أن أنظمة التعليم المهني والتقني لا تضمن مساواة بين الطلبة، ولا تكتسب بُعداً اجتماعياً، مثل مستويات وبرامج التعليم الثانوية الأخرى، حيث أن الملتحقين بهذا المسار " يتميزون بتحصيلهم الأكاديمي المنخفض، وفي الغالب يلتحقون في هذه المسارات دون رغبة وبناء على تحصيلهم في التعليم الأساسي" (ETF, 2009, p48). ويؤكد تقرير ETF (2009) ، أنه في معظم الحالات، فإن النظرة الدونية المرتبطة بالتعليم المهني تبقى سائدة، رغم وجود إمكانية، في حالات محددة، لالتحاق البعض في التعليم العالي. كما يؤكد التقرير أن معظم البرامج المقدمة في مؤسسات التعليم المهني، تركز بشكل كبير على التخصصات التقليدية، واليدوية، ولا تُلقى اهتماماً لمجالات أكثر عصرية في الاقتصاد، متضمنة التخصصات التي تحتاج مهارات عالية.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أنه في إطار الخيارات المتاحة واعتبارات المستقبل، فإنه يجب تطوير أنظمة مالية، وتنظيمية، وقانونية، لتطوير نماذج فاعلة للشراكة. وتم في سياق التقرير الإشارة إلى أن هنالك محاولات جرت لتقوية نظام حوكمة فاعل، بإعطاء دور أقوى للمشغلين واتحادات الصناعات في كل من الأردن وتونس .

السلطان، (2006)، (فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بمنطقة الرياض، الكويت).

هدفت دراسة السلطان (2006) إلى تحديد مدى فعالية برامج التدريب التعاوني ما بين مؤسسات التعليم الفني وقطاعات العمل في السعودية، ومعرفة خصائص برامج التدريب التعاوني والآليات و الوسائل التي تتبعها تلك البرامج، والمعوقات التي تواجه تطبيقها. حيث تكوّن مجتمع الدراسة من طلاب المعاهد الفنية الثانوية والمعلمين والمشرفين من ناحية، ومن منسقي التدريب التعاوني في مؤسسات الخدمات والإنتاج في القطاع الخاص من الناحية الأخرى. وطُبِّقت الاستبانة، كأداة دراسة، على عينة طبقية عشوائية قوامها (562) فرداً. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان أبرزها أن هنالك فوائد تعود على كل من الطلاب وعلى جهات التشغيل والتوظيف، تتمثل في اكتساب الثقة التي تؤدي إلى الاعتماد على النفس و الخبرة العملية اللازمة للحصول على العمل والتكيف معه. كما أبرزت الحاجة إلى أن يتم تصميم برامج التعليم والتدريب في ضوء احتياجات مؤسسات الإنتاج

والخدمات في القطاع الخاص. كما كان من أبرز نتائج الدراسة أن الافتقار إلى التنسيق بين المعاهد الفنية و مؤسسات الإنتاج وصعوبة توفير فنيين متخصصين- للتدريب - داخل الشركات والمصانع، تُعتبر من المعوقات التي تحول دون تعزيز الشراكة أو انتشار التعاون.

العمرى، وبالمر، (2006)، (From School to Career)، الخريجون الأردنيين.

وقد تم تصميم هذه الدراسة لاستكشاف العوامل التي تمكن خريجي الجامعات الأردنية من النجاح في سوق العمل، والآثار المترتبة على امتلاك مهارات العمل. وكانت النتيجة تقريراً شاملاً حول العوامل الفعالة والمؤثرة على سوق العمل للخريجين الأردنيين، وتقييم عميق لأثر امتلاك مهارات العمل على هذه بيئة سوق العمل الأردني.

وأجريت (210) مقابلات على الهاتف على مدى ستة أيام مع خريجي خمس جامعات أردنية محلية، وكانت أهم نتائج الدراسة: أن مهارات العمل الأساسية هي الأهم من وجهة نظر الخريجين، ولها التأثير الأكبر في علاقة الخريجين بسوق العمل. وأن أهم المهارات التي ساعدتهم على الحصول على الوظيفة هي: مهارات الوظيفة الأساسية، مهارات اللغات الأجنبية، ومهارة التعلم مدى الحياة، ومهارة القيادة.

Bremer, Madzar, 2005, (Encouraging Employer Involvement in Youth Apprenticeship and other work - based Learning Experiences for High school students), Minnesota, USA.

وقام الباحثان (Bremer & Madzar, 2005)، بدراسة تحليلية مشتركة حيث كان الأول ممثلاً إحدى الشركات الكبرى- Honey Well Inc ، بينما كان الثاني أكاديمياً من جامعة مينيسوتا-Minnesota University. وقد هدفت دراستهما إلى معرفة الفوائد التي يحققها انخراط صاحب العمل (المُشغّل) في البرامج الخاصة بالانتقال من المؤسسة التعليمية إلى سوق العمل، ومساعدة الخريجين وإعدادهم لوظيفة المستقبل، واقتراح سياسات وبرامج واستراتيجيات، تساعد على زيادة فعالية انخراط المُشغّلين وأصحاب العمل في برامج التلمذة المهنية. وقد تم في إطار هذه الدراسة البحث فيما ما أقرّه الكونغرس الأمريكي من قوانين تفعيل عملية الشراكة، وهو قانون: US School to – Work Opportunities: Act of 1994-Section 201. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة التحليلية المشتركة بين ممثلي الطرفين، أن عملية تعزيز الشراكة بين طرفي المعادلة (التعليم والعمل)، تتطلب نهجاً متعدد الأوجه . فمن ناحية على الحكومات الفيدرالية والمحلية أن تكون فاعلة في إبلاغ كل من مؤسسات التعليم ومرافق العمل، بالمعطيات اللازمة حول اتجاهات السوق

والتوقعات. ومن ناحية ثانية، من الضرورة بمكان إشراك منظمات الأعمال الوطنية، ومن ناحية ثالثة، وجوب عقد التحالفات ما بين المدارس ومؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة Small and Medium Enterprises - SMEs - على المستوى المحلي، وأخيراً وجوب تعزيز الجهود القائمة في إعداد وتطوير المناهج، كعملية مشتركة بين المدارس والشركات.

2.3 ملاحظات على الدراسات السابقة:

يلاحظ وجود العديد من الدراسات عن العلاقة بين مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني من جانب وسوق العمل من الجانب الآخر، لكن هذه الدراسات إما قديمة أو تنطرق لدول أخرى فيما تعتبر الدراسات المستخدمة للمواءمة بين سوق العمل ومراكز التدريب المهني في فلسطين قليلة، وإما تصف أمثلة عن ممارسات فعالة ساعدت على تشجيع استجابة مؤسسات التعليم لحاجات سوق العمل.

إن المواءمة بين العرض والطلب تعتبر من العناصر الأساسية لتطور اقتصاد أي دولة، حيث إن وضع السياسات في العديد من الدول يشمل تطوير الموارد البشرية لتلائم احتياجات سوق العمل والنمو الاقتصادي المراد الوصول إليه في الدولة.

فيما يلي مقارنة بعض مجالات الاتفاق، أو الاختلاف مع الدراسات السابقة:

1. **وجود الفجوة بين العرض والطلب:** التقت معظم الدراسات السابقة مع بعضها بخصوص وجود فجوة بين جانبي العرض والطلب وعدم انسجام ما يقدم من برامج تعليم مهني وتقني، مع متطلبات سوق العمل، مثل دراسة عويضات (2006)، ودراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة (2011)، دراسة مرار (2010) التي أكدت أن نظام التعليم المهني والتقني الحالي يرتبط جزئياً بقطاع العمل، فيما ذهبت دراسة الجعفري (2004)، إلى تأكيد ضعف العلاقة التبادلية بين الطرفين، ودراسة السلطان (2006)، التي أكدت انعدام التنسيق بين المؤسسات، التعليمية والاقتصادية، بينما كانت دراسة الزرو (2009)، منسجمة مع دراسة السلطان (2006)، حول ضرورة تصميم البرامج وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
2. **الحاجة إلى تطوير البرامج التدريبية ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي في المجتمع:** أظهرت الدراسات السابقة أهمية تطوير البرامج والتخصصات المقدمة من قبل مراكز التدريب المهني بما يتناسب مع التطور التكنولوجي الحاصل في العالم.

3. الحاجة إلى إشراك الأطراف ذات العلاقة في عملية وضع السياسات والتخطيط، وتشمل:

- a. السلطات الحكومية المسؤولة عن التخطيط ووضع السياسات
- b. ممثلي مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني الحكومية
- c. ممثلي مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني غير الحكومي
- d. ممثلي سوق العمل، وأصحاب المشاريع وأرباب العمل.
- e. ممثلي المنظمات غير الحكومية داخل كل قطاع مهني
- f. ممثلي الخريجين والطلاب والآباء

أكدت عدة دراسات على ضرورة إشراك جميع الشركاء الاجتماعيين والأطراف ذات العلاقة في وضع الخطط والسياسات ومنها دراسة تورينو (2012)، ودراسة (ETF, 2009) ، حول ضرورة تطوير أنظمة مالية وتنظيمية وقانونية لبناء شراكة حقيقية في إطار معالجة التحديات. وهكذا خلّصت دراسة بريمر (2005) ، إلى أن الشراكة تتطلب نهجاً متعدد الأوجه، وتحالفات بين جميع الشركاء الاجتماعيين،

4. الدعم والتمويل : كان موضوع نقص تمويل نظام التعليم المهني والتقني محوريا في معظم الدراسات السابقة.

5. **المحاور التربوية الاقتصادية:** توصلت دراسة(ETF, 2012) ، التي أكدت على ضرورة توفر ارتباط جاد بين كل من خطط التطوير الاقتصادي وخطط التنمية المرتبطة بالتعليم. ودراسة (GIZ,2010) الى اعتبار سياسة التعليم الفني جزءاً من السياسة الاقتصادية، وضرورة إعادة صياغة أهداف التعليم الفني في إطار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والتقت هذه الدراسات مع دراسة مرار (2010)، بإبراز أهمية تعزيز التعاون بين التربويين والاقتصاديين.

6. **كفاءة المعلمين المهنيين والتقنيين، وتأهيل كوادر القطاع الخاص:** لفتت بعض الدراسات إلى افتقار مصانع وشركات القطاع الخاص إلى الكوادر البشرية المؤهلة لعملية الشراكة، ومنها دراسة الجعفري(2004) ، ودراسة السلطان(2006) ، اللتان اعتبرتتا ذلك من معوقات تعزيز الشراكة. والتقت مع هذه الدراسات مع جانب إعداد وتأهيل المعلمين المهنيين والتقنيين، وجانب تأهيل كادر الشركات، لإفادة الطلبة والمتدربين.

7. **التدريب في مواقع العمل :** دراسة منهجية تورينو (2012) ، أظهرت ضرورة عقد ورش تدريبية في الشركات نفسها، وأهمية التدريب في مكان العمل.

8. نظرة المجتمع والإحساس بالدونية: أبرزت بعض الدراسات الإحساس بالدونية لدى الملتحقين ببعض برامج التعليم المهني أو التقني، حيث كان التحاقهم بهذه البرامج بسبب عدم توفر فرص بديلة أمامهم وليس من باب الاختيار الحر، ومنها (تورينو، 2012).

الفصل الثالث

المنهجية

3.1 مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضا وإيضاحا لمنهج الدراسة، ومجتمعها، ووصفا لمجتمع الدراسة، بالإضافة لوصف أداة الدراسة التي تم استخدامها لجمع بياناتها، وصدق أداة الدراسة وثباتها، وإجراءات تطبيقها، وكذلك المعالجة الإحصائية التي استخدمها الباحث في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

3.2 منهجية الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من أجل تحليل التباين في آراء مقدمي خدمة التدريب لبيان مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني مع سوق العمل وتحديد نقاط القوة والضعف في مخرجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، ومن ثم استخلاص النتائج وتقييمها واختبار فرضيات الدراسة بهدف التوصل لتوصيات واضحة وعمليّة لمستوى الانسجام بين مخرجات مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل.

3.3 مصادر جمع المعلومات والبيانات:

اعتمدت الباحثة في جمعها للبيانات على مصدرين هما:

- أ. المصادر الثانوية : تتمثل في الأدبيات التي تتعلق بقطاع التعليم والتدريب التقني والمهني الفلسطيني وذلك من خلال الاستعانة بالدراسات السابقة المختلفة من كتب، بحوث، ورسائل علمية، دوريات، مجلات علمية ومواقع الشبكة العنكبوتية (الانترنت).
- ب. المصادر الأولية : وتتمثل في جمع البيانات من مصادرها الأولية، أفراد مجتمع البحث، وذلك من خلال استخدام استبانة تغطي متغيرات الدراسة وفيما يلي تفصيل لألية تطوير الاستبانة واستخدامها.

3.4 مجتمع وعينة الدراسة:

تم استخدام أسلوب المسح الشامل، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مقدمي خدمة التدريب المهني في وزارة العمل، والتي تشمل صناع القرار في وزارة العمل، وإدارات مراكز التدريب المهني، والمدرّبين في المراكز، وعددهم (100)، حيث تم استرداد (77) استبانة بنسبة (77%) من العدد الكلي للاستبانات.

اعتمدت هذه الدراسة على بيانات كمية وكيفية، مستخلصة من مصادر أولية وثانوية. حيث استهدفت الدراسة مراكز التدريب المهني الفلسطينية الثمانية التابعة لوزارة العمل في محافظات الضفة الغربية ، وقد تم رصد وجهات نظر مقدمي خدمة التدريب والتي تشمل صناعات القرار في وزارة العمل، وإدارات مراكز التدريب المهني، والمدربين والمدرسين في المراكز من خلال استبانة خاص صمم لجمع المعلومات من هذه الفئات، حيث تم توزيع 100 استبانة لهذه الغاية، وتم تحليل المدخلات حاسوبياً.

3.4.1 الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة:

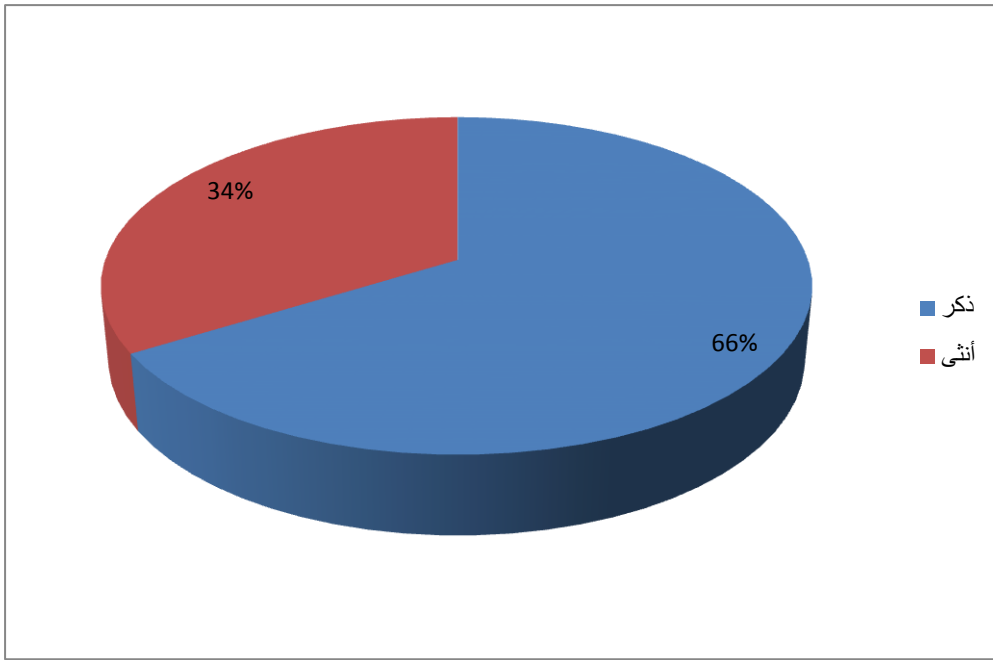
3.4.1.1 خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الجنس:

تظهر استجابات أفراد مجتمع الدراسة أن ما يزيد على النصف (66.2%) هم من الذكور، وأن (33.8%) فقط هم من الإناث، كما يظهر في الجدول (1-3) التالي.

جدول 1-12: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الجنس.

المتغيرات	البدائل	العدد	النسب المئوية (%)
الجنس	ذكر	51	66.2
	أنثى	26	33.8
	المجموع	77	100

شكل 1-12: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الجنس.



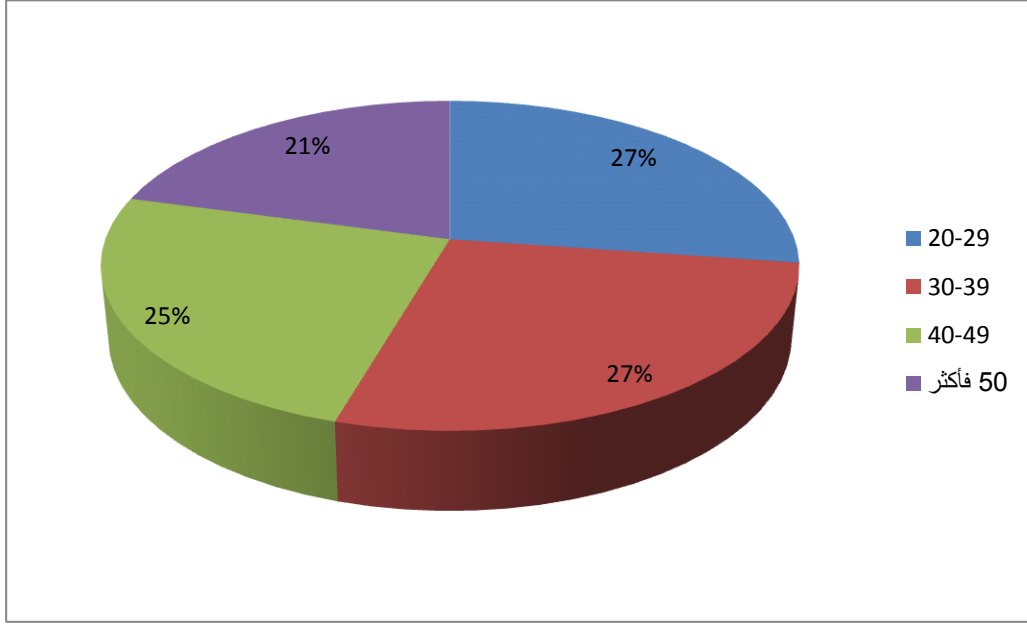
3.4.1.2 خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث العمر:

يظهر الجدول (2-3) التالي خصائص مجتمع الدراسة من حيث العمر، وهو يبين أن 54.6% من المجتمع هم دون الأربعين من العمر، مما يشير إلى وجود العنصر الشبابي بشكل واضح في مراكز التدريب المهني، مما يدل على سهولة تطوير مهارات وأداء هذه الفئة.

جدول 2-12: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث العمر.

المتغيرات	البدائل	العدد	النسب المئوية (%)
العمر	29-20	21	27.27
	39-30	21	27.27
	49-40	19	24.68
	50 فأكثر	16	20.78
	المجموع	77	100%

شكل 12-2: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث العمر.



3.4.1.3 خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث مكان العمل:

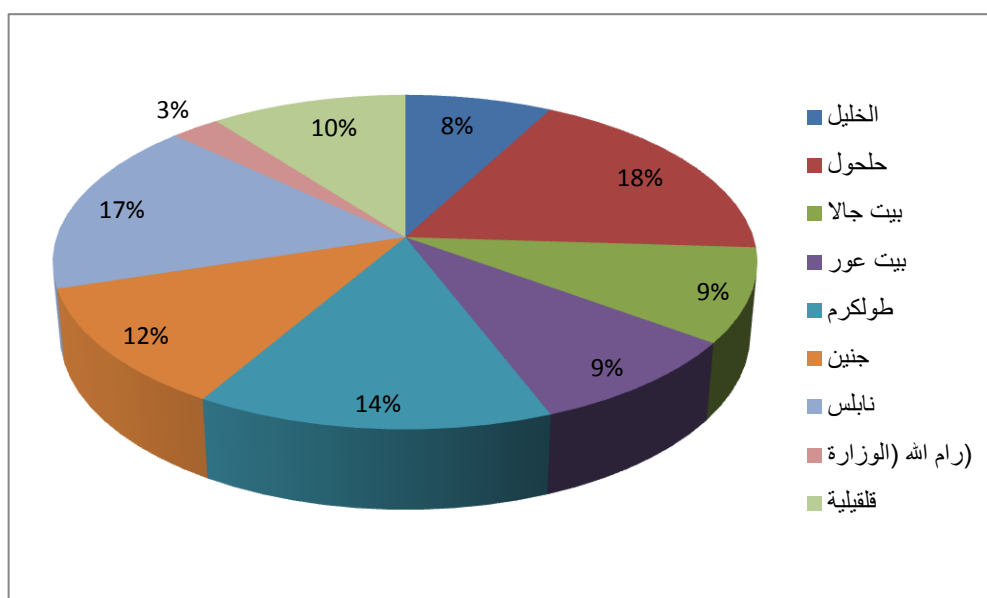
أما فيما يخص توزيع مجتمع الدراسة على المراكز المختلفة، فإن الجدول التالي يظهر تقارب بأعداد المجتمع في كل مركز مع وجود أكبر استجابة لمركز تدريب مهني حلحول (18.2%) يليها مركز تدريب مهني نابلس (16.9%) ، وأقل استجابة فكانت من مقر الوزارة في رام الله.

جدول 12-3: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث مكان العمل.

المتغيرات	البدائل	العدد	النسب المئوية (%)
مكان العمل	الخليل	6	7.8
	حلحول	14	18.2
	بيت جالا	7	9.1
	بيت عور	7	9.1
	طولكرم	11	14.3
	جنين	9	11.7

المتغيرات	البدائل	العدد	النسب المئوية (%)
	نابلس	13	16.9
	رام الله (الوزارة)	2	2.6
	قليلية	8	10.4
	المجموع	77	100%

شكل 12-3 : خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث مكان العمل.



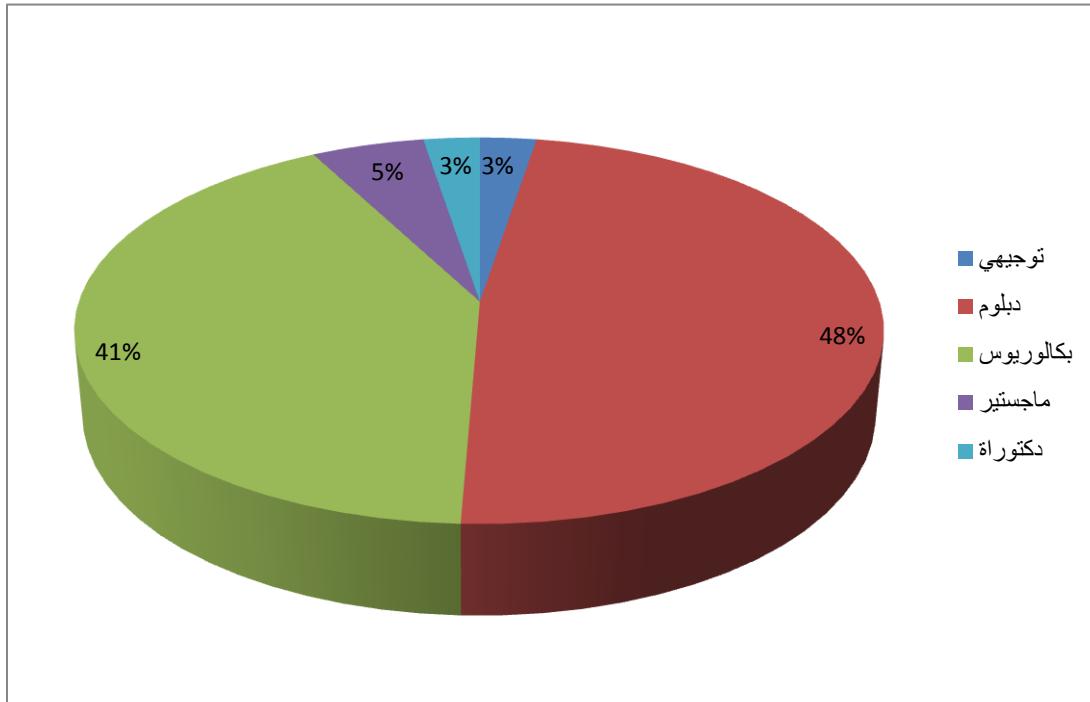
3.4.1.4 خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث التحصيل العلمي:

يبين الجدول التالي خصائص مجتمع الدراسة من حيث التحصيل العلمي: حيث يبين أن 97.4% منهم حاصلون على مؤهل دبلوم فأعلى ، وأن ما يقارب نصف أفراد المجتمع 41.6% حاصلون على مؤهل البكالوريوس وهو ما يشير إلى المستوى التعليمي المرتفع لأفراد مجتمع الدراسة.

جدول 4-12: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث التحصيل العلمي.

المتغيرات	البدائل	العدد	النسب المئوية (%)
التحصيل العلمي	توجيهي	2	2.6
	دبلوم	37	48.1
	بكالوريوس	32	41.6
	ماجستير	4	5.2
	دكتورة	2	2.6
	المجموع	77	100%

شكل 4-12 : خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث التحصيل العلمي.



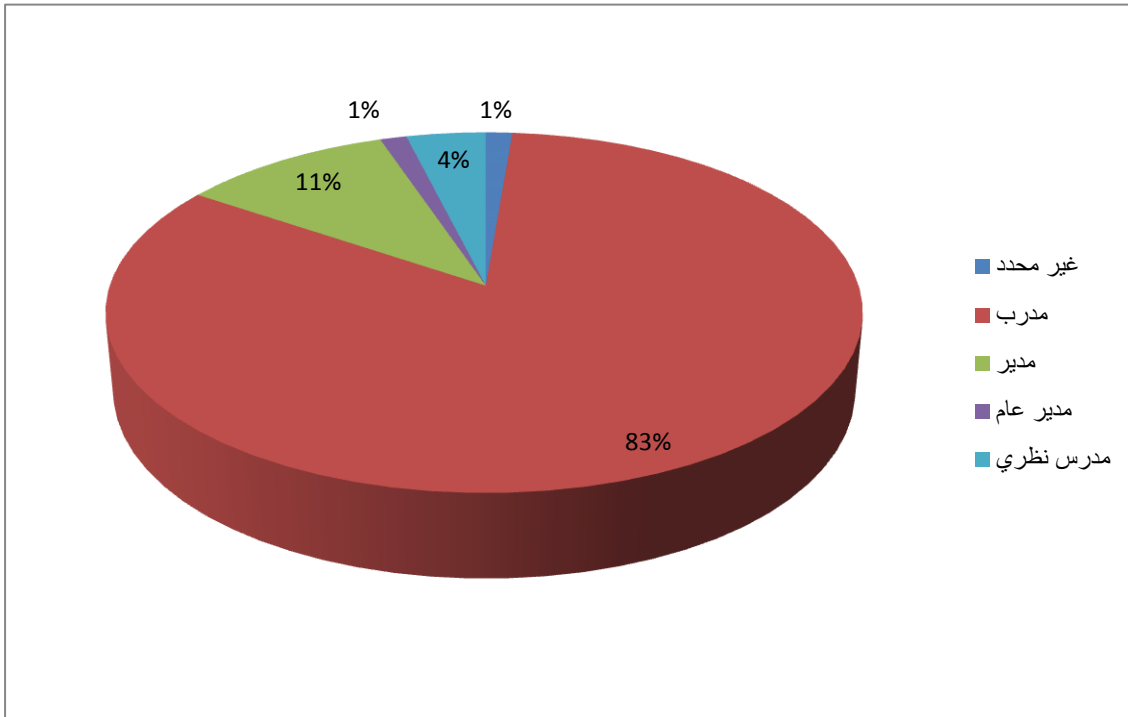
3.4.1.5 خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث طبيعة العمل

يظهر الجدول (3-5) خصائص مجتمع الدراسة من حيث طبيعة العمل، حيث يبين أن 83.1% منهم يعملون كمدرسين في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، مما يؤكد ارتباطهم الوثيق بالطلاب وبسوق العمل واحتياجاته.

جدول 5-12: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث طبيعة العمل.

المتغيرات	البدائل	العدد	النسب المئوية (%)
العمل	مدرّب	64	83.12
	مدير	8	10.39
	مدير عام	1	1.30
	مدرس نظري	4	5.19
	المجموع	77	100%

شكل 5-12: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث العمل.



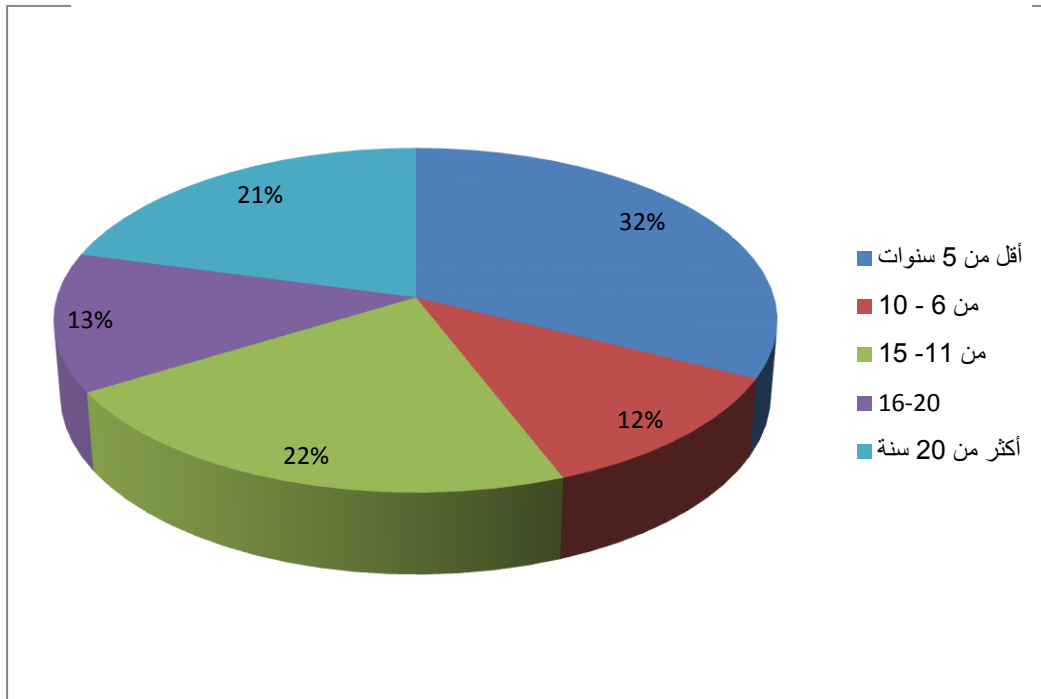
3.4.1.6 خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الخبرة

يبين الجدول (3-6) أن ما يقارب نصف العينة (55.8%)، لديهم خبرة عملية تزيد على عشر سنوات، وهي خبرة كافية تؤهلهم للحكم على مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني مع سوق العمل.

جدول 6-12: خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الخبرة.

المتغيرات	البدائل	العدد	النسب المئوية (%)
الخبرة	أقل من 5 سنوات	25	32.5
	10-6	9	11.7
	15-11	17	22.1
	20-16	10	13
	أكثر من 20 سنة	16	20.8
	المجموع	77	100%

شكل 6-12 : خصائص مجتمع الدراسة الديموغرافية من حيث الخبرة



3.5 أداة البحث:

تم تصميم استبانة وعرضه على ثلاثة من المحكمين من أجل تحكيمها (ملحق رقم 1)، وقد تم أخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار، وتعديل الاستبانة وفق هذه الملاحظات.

3.6 وصف الاستبانة

تم تصميم الاستبانة ملحق رقم (3)، وإرفاق رسالة مع الاستبانة لشرحه بصورة مختصرة للمبحوثين، ولتعريف الباحث بنفسه، وعن أهمية البحث وتعبئة الاستبانة، مع بيان أن استخدام المعلومات سيكون لأغراض البحث العلمي فقط، و تم تقسيمه إلى محورين:

1. المحور الأول (بيانات عامة): ويتعلق بالبيانات الديموغرافية للمبحوثين (من حيث الجنس، والعمر، والخبرة، والمؤهل العلمي، والعمل، ومكان العمل).
2. المحور الثاني: ويشمل الأسئلة من 1 إلى 63، وهي عبارة عن استجابة مجتمع الدراسة لمدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني مع احتياجات سوق العمل، ويتكون من سبعة مجالات وهي على الترتيب:
 - 2.1. الإدارة والحوكمة، ويتكون من 10 فقرات.
 - 2.2. ملاءمة برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل، ويتكون من 7 فقرات.
 - 2.3. تطوير المدربين والتجهيزات، ويتكون من 7 فقرات.
 - 2.4. الإرشاد والتوجيه المهني، ويتكون من 9 فقرات.
 - 2.5. العلاقة مع سوق العمل، ويتكون من 16 فقرة.
 - 2.6. الدعم والتمويل، ويتكون من 5 فقرات.
 - 2.7. المتابعة والتقييم وسوق العمل، ويتكون من 9 فقرات.

3.6.1 صدق وثبات الاستبانة:

تم التحقق من صدق الاستبانة، بمناقشته مع الأستاذ المشرف، ومن خلال عرض الاستبانات، بعد إعدادها في صورتها الأولية، على ثلاثة محكمين من ذوي الخبرة والمتخصصين في حقول الإدارة والتدريب، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات الاستبانة، من حيث السلامة

اللغوية، وانتماء كل فقرة من الفقرات إلى المجال الخاص بها، وأية ملاحظات أو تعديلات يرونها مناسبة. وبعد إعادة الاستبانة المُحكمة، تم إجراء التعديلات المقترحة من المحكمين بعد مناقشتها مع المشرف واعتمادها، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة بحساب مصفوفة ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة باستخدام معامل الارتباط بيرسون في الجدول (3-8). صدق الأداة أي أن المقياس المستخدم يقيس ما ينبغي بالفعل أن يقيسه وكذلك الثبات أي أن الأداة تعطي نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها كما هو موضح في الجدول (3-8).

3.6.2 المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثة بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة موافق بشدة 5 درجات، موافق 4 درجات، وأعطيت الإجابة محايد 3 درجات، ومعارض درجتين ومعارض بشدة درجة واحدة.

وقد تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط بيرسون ومعامل الثبات كرونباخ ألفا وذلك حاسوبياً وباستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

معامل الثبات Reliability يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه. تم استخراج معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لكافة المجالات الدراسية ولكافة فقرات الدراسة، والجدول الآتي رقم (3-7) يوضح النتائج.

جدول 7-12: يوضح معاملات الثبات لكافة المجالات.

عدد الفقرات	معامل الثبات	المجال
10	0.820	1
7	0.789	2
7	0.823	3
9	0.880	4
16	0.910	5
5	0.895	6
9	0.88	7
63	0.96	بشكل عام لكل الفقرات

جدول 8-12: صدق أداة الدراسة.

الفقرة	الدلالات	القيم	الفقرة	الدلالات	القيم	الفقرة	الدلالات	القيم
1	الارتباط	.575**	22	الارتباط	.477**	43	الارتباط	.674**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
2	الارتباط	.403**	23	الارتباط	.450**	44	الارتباط	.550**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
3	الارتباط	.505**	24	الارتباط	.494**	45	الارتباط	.625**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
4	الارتباط	.456**	25	الارتباط	.593**	46	الارتباط	.015
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.900
5	الارتباط	.595**	26	الارتباط	.689**	47	الارتباط	.461**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
6	الارتباط	.182	27	الارتباط	.724**	48	الارتباط	.587**
	الدلالة	.114		الدلالة	.000		الدلالة	.000
7	الارتباط	.190	28	الارتباط	.631**	49	الارتباط	.582**
	الدلالة	.097		الدلالة	.000		الدلالة	.000
8	الارتباط	.495**	29	الارتباط	.480**	50	الارتباط	.537**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
9	الارتباط	.705**	30	الارتباط	.281*	51	الارتباط	.525**
	الدلالة	.000		الدلالة	.013		الدلالة	.000
10	الارتباط	.713**	31	الارتباط	.482**	52	الارتباط	.503**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
11	الارتباط	.419**	32	الارتباط	.478**	53	الارتباط	.588**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
12	الارتباط	.400**	33	الارتباط	.665**	54	الارتباط	.494**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
13	الارتباط	.607**	34	الارتباط	.632**	55	الارتباط	.702**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
14	الارتباط	.587**	35	الارتباط	.573**	56	الارتباط	.597**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
15	الارتباط	.334**	36	الارتباط	.626**	57	الارتباط	.603**
	الدلالة	.003		الدلالة	.000		الدلالة	.000
16	الارتباط	.327**	37	الارتباط	.708**	58	الارتباط	.724**
	الدلالة	.004		الدلالة	.000		الدلالة	.000
17	الارتباط	.077	38	الارتباط	.694**	59	الارتباط	.664**
	الدلالة	.503		الدلالة	.000		الدلالة	.000
18	الارتباط	.560**	39	الارتباط	.745**	60	الارتباط	.493**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
19	الارتباط	.618**	40	الارتباط	.696**	61	الارتباط	.703**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
20	الارتباط	.618**	41	الارتباط	.609**	62	الارتباط	.640**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000
21	الارتباط	.597**	42	الارتباط	.487**	63	الارتباط	.625**
	الدلالة	.000		الدلالة	.000		الدلالة	.000

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن معظم قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة ذات نسبة دلالة قوية، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس ما وضعت لقياسه

معايير التقدير المستخدمة:

كانت الإجابة على الفقرات خماسية بحيث كانت أقل قيمة نظرية (1) وأعلى قيمة نظرية هي (5) والجدول الآتي يوضع معايير الحكم على المتوسطات الحسابية:

جدول 9-12: مفتاح المتوسطات الحسابية لسلم الإجابة الخماسي.

التقدير	القيمة	الرقم
قليل	1 - 2.33	1
متوسط	2.34 - 3.66	2
عالٍ	3.67 - 5.00	3

الفصل الرابع: النتائج

الفصل الرابع

النتائج

يتناول هذا الفصل من الدراسة تحليلاً للبيانات وعرضاً للنتائج التي توصلت إليها الباحثة حول مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني مع احتياجات سوق العمل حيث تم بدء الفصل بتحليل محاور البحث ومناقشة فرضياته.

4.1 مقدمة:

كان سؤال الدراسة الأول هو:

- هل نظام التدريب المهني الفلسطيني موجه نحو سوق العمل؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:
 - 1.1 ما هو دور الإدارة في توجيه مراكز التدريب المهني؟
 - 1.2 ما مدى ملاءمة البرامج المقدمة لسوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب؟
 - 1.3 هل يتم تطوير المدربين بشكل مستمر؟
 - 1.4 هل يتم تطوير التجهيزات بشكل مستمر؟
 - 1.5 ما هو دور التوجيه والإرشاد المهني في توجيه الطلاب باتجاه سوق العمل.

تم استخراج المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد الدراسة على مجالات ارتباط نظام التدريب المهني بسوق العمل، وقد لوحظ كما يتبين من الجدول (4-1) أن أغلب إجابات المبحوثين قد ركزت على التصنيفين متوسط وعالي، وقد تجنب المفحوصون فئة "القليل" ربما حرصاً على سمعة مراكزهم من ناحية، ودفاعاً عن مصالحهم ومواقعهم الوظيفية من ناحية ثانية، إن مراوحة أغلب إجابات المبحوثين بين المتوسط والعالي، تعني أن "العالي" جيد أو على ما يرام، أما المتوسط فيحمل في طياته قصوراً أو مشكلة، وهذا ما اعتمده الباحثة في تفسيرها للنتائج. الجدول التالي يبين النتائج الإجمالية لمجالات الدراسة المختلفة.

جدول 1-13 : المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة مجتمع الدراسة على السؤال الأول.

المتوسط الحسابي	المجال	
3.37	الإدارة والحوكمة	1
2.56	ملاءمة برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل	2
3.04	تطوير المدربين والتجهيزات	3
2.51	الإرشاد والتوجيه المهني	4
2.87	الكلّي	

أما سؤال الدراسة الثاني فكان كما يلي:

2. هل هناك فجوة بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل؟ أما الأسئلة المتفرعة عنه فكانت:

2.1 ما هي أسباب الفجوة بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل وفقا لآراء مقدمي خدمات التدريب المهني؟ وما هي الآثار المترتبة عليها؟

2.2 ما هي أسباب هذه الفجوة وفقا لآراء مقدمي خدمات التدريب المهني؟ وما هي الآثار المترتبة عليها؟

2.2 ما مدى مشاركة سوق العمل في توجيه برامج التدريب؟

2.3 هل يوجد دعم وتمويل مقدم من سوق العمل لمراكز التدريب المهني؟

2.4 هل يتم متابعة وتقييم معلومات سوق العمل بشكل مستمر من قبل مراكز التدريب؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لدرجة موافقة أفراد الدراسة على مجالات أسباب وجود فجوة بين نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل والآثار المترتبة عليها، والجدول التالي يبين النتائج.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات لكل فقرة من فقرات المجالات المختلفة المذكورة أعلاه، وفيما يأتي تفصيل لهذه النتائج.

جدول 13-2: المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد المجتمع على السؤال الثاني:

المتوسط الحسابي	المجال	
3.00	العلاقة مع سوق العمل	5
2.46	الدعم والتمويل	6
2.95	المتابعة والتقييم ومعلومات سوق العمل	7
2.80	الكلية	

4.2: الإدارة والحوكمة:

تشير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إلى دور قوي للإدارة العامة للتدريب المهني في توجيه التدريب المهني، حيث سجلت درجة موافقة متوسطة لفقرات المجال (3.37)، وقد تراوحت النتائج بين (3.75 و 2.35)، حيث تقع الفقرات 4 و 1 و 2 ضمن المدى (5-3.67) الدال على درجة موافقة عالية، وهي تتعلق بتوفر الاتصالات بين الإدارة العليا ومراكز التدريب المهني وبالعكس (3.75)، وأقلها الفقرة رقم 10 (2.53) بدرجة موافقة متوسطة وهي: تتوفر تشريعات تدعم تشغيل الخريجين والخريجات في سوق العمل. وهذا يدل على قوة الاتصال والتواصل بين الإدارة العليا ومراكز التدريب المهني من وجهة نظر مزودي خدمة التدريب، وان الدور الذي تقوم به الإدارة العليا هو دور مرض وفعال في توجيه مراكز التدريب المهني، وهو ما تم التعبير عنه بوضوح في الإجابات.

يمكن أن تعزى قوة الاتصال هذه إلى النهج المركزي في إدارة مراكز التدريب المهني والذي تختطه وزارة العمل، وربما يدعم هذا التفسير حقيقة أن مدراء المراكز وفقا لوصفهم الوظيفي لا يمتلكون صلاحيات حقيقة، وأن القول الفصل هو للإدارة العامة للتدريب المهني. كما أن إجابات الباحثين على الفقرتين (5 و 8) تدعمان هذا الرأي. ويبدو واضحا من إجابات الباحثين على الفقرتين 5 و 8 أيضا أن خط الاتصالات الغالب في الإدارة هو من القمة إلى القاعدة (Top-Down)، وهو الأسلوب الذي ينسجم أكثر من غيره مع نهج المركزية.

ربما تتماشى المركزية مع أسلوب الإدارة الحكومية السائد في فلسطين، لكن لهذا الأسلوب سيئاته التي يجب أن تعمل إدارة التدريب المهني على تلافيها، عبر الاستماع بشكل جيد لأفكار وملاحظات موظفيها في المراكز وأخذها بعين الاعتبار عند تصميم الخطط وتنفيذ البرامج المختلفة، كما يجب تشجيع الاتصالات الأفقية من خلال تعزيز التعاون واللقاءات بين مدراء مراكز التدريب المهني أنفسهم، وتشجيع نهج تشاركي (Participatory Approach) في إدارة المراكز قائم على تعزيز مشاركة جميع الأطراف ذوات العلاقة.

تشير إجابات المبحوثين أن الإدارة العامة للتدريب المهني تمتلك البيئة المناسبة لإدارة مراكز التدريب بكفاءة وفعالية، فمنظومة الاتصال مع المراكز قوية، والإدارة لديها المرونة لتوجيه برامج التدريب نحو سوق العمل، ومن الواضح أنها تعمل جاهدة لتطوير البنية التحتية لمراكز التدريب المهني، لكن هذه البيئة القوية لم تنعكس حتى الآن على أداء ونهج وتوجهات مراكز التدريب المهني، التي بقيت مدفوعة بعوامل العرض لا الطلب.

أكدت هذه النتيجة، ضرورة مأسسة الشراكة بين الجهات المزودة للتدريب (العرض) وسوق العمل (الطلب) وتعزو الباحثة ضعف هذه الشراكة إلى غياب الدعم الحكومي، الذي يدعم تطوير العلاقة بين مؤسسات سوق العمل، ومراكز التدريب المهني، ويوفر التحفيز الكافي للشراكة بينهما. كما يعزى إلى الطبيعة العائلية لمؤسسات سوق العمل التي تتميز بصغر حجم أغلبها، وعدم توفر النضج الكافي لديها بأهمية التفاعل والمشاركة مع المؤسسات المزودة لخدمات التدريب المهني مثل مراكز التدريب المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الجمعية الألمانية للتعاون الدولي، 2010) التي أكدت على أن الخبرة والدعم السياسي المناسب يمكنهما تحقيق مشاركة مجتمعية فاعلة لتقليص الفجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني وحاجة سوق العمل. كما وتتفق النتائج في ذلك مع دراسة (جويلس، 2011) التي خلّصت إلى ضرورة مأسسة الشراكة بين جانبي التعليم والعمل، ودراسة (Marrar, 2010)، التي بينت أن التغيرات المؤسسية-النشريات والقوانين في نظام التعليم المهني والتقني في فلسطين، ستؤدي إلى وجود مهارات ذوات علاقة بحاجة سوق العمل. كما يتوافق ذلك مع دراسة بريمر و مادزار، (Bremer&Madzar, 2005) التي أوردت ما أقرّه الكونغرس الأمريكي من قوانين تفعيل عملية الشراكة بين طرفي المعادلة- التعليم والعمل، والتي تغطي أربع نواح رئيسية للشراكة: توفير بيانات سوق العمل، وإشراك منظمات الأعمال الوطنية، وعقد التحالفات ما بين

المدارس ومؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة ، SMEs، وإعداد وتطوير المناهج، بالشراكة بين المدارس والشركات.

جدول 13-3: المجال الأول الإدارة والحوكمة.

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
4	1	تتوفر اتصالات فعالة بين الإدارة العليا ومراكز التدريب المهني وبالعكس	3.75	0.76	عالي
1	2	تتوفر مرونة في الإدارة العليا لمراكز التدريب المهني تمكن مراكز التدريب من الاستجابة لحاجات سوق العمل	3.71	0.89	عالي
2	3	تبذل الإدارة العليا للتدريب المهني جهودا منهجية لتطوير البنية التحتية لمراكز التدريب المهني	3.70	0.86	عالي
8	4	هناك تنسيق وتواصل بين إدارات مراكز التدريب المهني	3.55	1.05	متوسط
3	5	تحرص إدارة المركز المهني على تطوير الموارد البشرية في مراكز التدريب المهني لمواكبة التطورات التكنولوجية.	3.53	1.05	متوسط
5	6	تؤخذ التغذية الراجعة من مراكز التدريب المهني بالاعتبار من قبل الإدارة العليا للتدريب المهني عند تصميم أو إعادة تصميم برامج التدريب المهني	3.51	0.90	متوسط
6	7	تعقد الإدارة العليا اجتماعات دورية منتظمة مع إدارات مراكز التدريب المهني	3.34	0.91	متوسط
9	8	تساهم مجالس التشغيل والتدريب في جسر الهوة بين مراكز التدريب وسوق العمل	3.18	1.11	متوسط
7	9	تتوزر الإدارة العليا للتدريب المهني المراكز بصورة دورية ومنتظمة	2.87	1.02	متوسط
10	10	تتوفر تشريعات تدعم تشغيل الخريجين والخريجات في سوق العمل	2.53	1.06	متوسط
		المجموع	3.37	0.96	متوسط

4.3 الارتباط بسوق العمل:

الجدول رقم (3-4) يوضح إجابات المبحوثين على فقرات هذا المجال، حيث يبلغ متوسط إجابات المبحوثين (3.12) وهي درجة متوسطة، وبانحراف (0.95). ومن الإجابات نلاحظ إن الفقرة رقم 17 حظيت بأعلى متوسط (2.78) بتقدير متوسط، مما يدل على أن التخصصات التي يدرسها الطلبة تؤهلهم لفتح ورشة خاصة بهم عند إنهاء فترة التدريب.

أما الفقرة 11 فقد بينت أن البرامج والتخصصات التي يدرسها الطلبة تلبي احتياجات سوق العمل، مما يدل على مواءمة برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل، وهو ما يتناقض مع "دراسة الاحتياجات التدريبية الكمية و النوعية من القوى العاملة المدربة، (2011)، حيث بينت الدراسة ضرورة إضافة المهارات المهنية والعملية إلى المهن التي تزودها مراكز التدريب المهني لتعكس واقع سوق العمل الفلسطيني والتطور السريع والمستمر للتكنولوجيا المستخدمة، وبالتالي هناك حاجة لمعرفة هذه التطورات، لاستمرار المواكبة. كما تتعارض هذه النتيجة مع دراسة (الزرو، 2010) التي خلصت إلى أن مخرجات التدريب المهني غير منسجمة مع احتياجات سوق العمل، وتتعارض مع دراسة (Bennell & Uwaidat, 2006) التي خلصت إلى أن التعليم والتدريب المهني والتقني موجه نحو إكمال التعليم العالي بدلا من سوق العمل.

إن اعتماد نتيجة التحليل الإحصائي في هذه الجزئية على وجه التحديد يتناقض أيضا مع إجابات المبحوثين على أسئلة أخرى، وخاصة الفقرتين 12 و14 فكيف تلبي التخصصات التي تقدمها مراكز التدريب المهني احتياجات سوق العمل، في حين أن مناهج مراكز التدريب المهني لا تواكب التطورات العلمية والعملية في سوق العمل كما أظهرت إجابات المبحوثين، وفي حين أنه لا يتم بشكل منهجي إعادة النظر في البرامج التي لا يحتاجها سوق العمل وتعديلها أو إلغاؤها.

في تفسير إجابة المبحوثين على الفقرة رقم 11، ترى الباحثة أن إجابات المبحوثين كانت إيجابية وذلك لعاملين: الأول موضوعي، والثاني منهجي.

أما العامل الموضوعي فيمكن في حقيقة وجود درجة مواءمة بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل، هذا أمر لا يمكن إنكاره، لكن في الوقت الذي يرى المبحوثون أن درجة هذه المواءمة متوسطة، تعتقد الباحثة أن درجة هذه المواءمة ضعيفة، لأنها ناقصة كما وكيفا. من الناحية الكمية من الواضح وجود حاجة في سوق العمل للمهن التي يتدرب عليها الطلبة، لكن مراكز التدريب المهني غير قادرة على تزويد سوق العمل بكل المهن التي يحتاجها خاصة وأن مساهمة

المراكز في تحديد احتياجات سوق العمل متوسطة وتحتاج إلى تعزيز. وهو ما أكدته إجابات المبحوثين حول ما إذا كان يوجد هناك فجوة بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل، ، وما أكدته أغلب الدراسات التي تم مراجعتها.

أما من الناحية الكيفية فيبدو أن هناك تساؤلات تحوم حول جودة ما يتلقاه المتدربون في مراكز التدريب المهني، وهو ما يبدو واضحاً من الإجابات على الفقرتين 12 و 14 اللتين حصلنا على أقل متوسط وهو (2.31 و 2.15) على التوالي.

وأما العامل المنهجي فتعتقد الباحثة أن الإجابة على الفقرة 11 قد تأثر بما يطلق عليه في أدبيات البحث العلمي بـ "تحيز المستهدفين Participant bias"، حيث يميل المستهدفون في الدراسة إلى قول ما يرغب رؤوسهم بسماعه، أو ما يبعد عنهم الشبهات والمشاكل في العمل¹، فلو جاءت إجابات المبحوثين على الفقرة 11 سلبية فإن هذا من شأنه أن يثير التساؤلات حول حقيقة الحاجة إلى مراكز تدريب على الهيئة التي عليها الآن، ويطعن في شرعية ومصداقية المدربين والكوادر العاملة في مراكز التدريب المهني نفسها، وهو الأمر الذي يدركه المبحوثون تماماً، ولا يرغبون في حدوثه.

جدول 13-4: ملاءمة برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل.

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
17	1	يساعد التخصص الذي يدرسه الطلبة على فتح ورش خاصة بهم بعد التخرج	3.12	0.76	متوسط
11	2	تلبى البرامج والتخصصات في مراكز التدريب المهني احتياجات سوق العمل	2.78	0.89	متوسط
15	4	يتم تدريب الطلاب على المهارات القيادية (مهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات، والعمل كفريق، وتنظيم المشاريع، والمهارات الاجتماعية والحياتية).	2.71	1.05	متوسط
13	5	تحدد مراكز التدريب المهني التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل.	2.48	1.05	متوسط

¹ See: Saunders, M. Lewis, Ph., & Thornhill, A. 2009, Research Methods for Business Students, 5th ed. Prentice Hall, London. P156.

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
16	6	تدرك مؤسسات سوق العمل المهارات التي يمتلكها خريجو مراكز التدريب المهني	2.38	0.90	متوسط
12	7	تواكب مناهج مراكز التدريب المهني التطورات العلمية والعملية في سوق العمل.	2.31	0.91	قليل
14	8	يتم بشكل منهجي إعادة النظر في البرامج التي لا يحتاجها سوق العمل وتعديلها أو إلغاؤها	2.15	1.11	قليل
		المجموع	2.56	0.95	متوسط

4.4 البنية التحتية

يقصد بالبنية التحتية هنا البعدين المادي ممثلاً بالمراكز والأجهزة والمعدات، والبشري ممثلاً في الموارد البشرية المتوفرة.

الجدول التالي (جدول 4-4)، يبحث في إجابة المبحوثين على هذين البعدين، حيث يبلغ المتوسط الحسابي للمجال (3.04) مما يدل على درجة موافقة متوسطة على فقرات المجال بشكل عام. وليست عالية مما يشير إلى إشكاليات في فقرات هذا المجال. وتتراوح درجات الموافقة بين (3.32) أعلاها، و (2.83) أدنى درجة موافقة. وكانت الإجابات كالتالي:

كانت أعلى الفقرات درجة هي فقرة رقم (22) " يتواصل المدرب في مراكز التدريب المهني بالمؤسسات والتنظيمات المهنية المتصلة بتخصصه"، بمتوسط (3.12) وتقدير متوسط، وربما يعود ذلك الأمر إلى أن المدربين يتواصلون بشكل جيد من وجهة نظرهم مع المؤسسات والتنظيمات المهنية المتصلة بالتخصص، وهو ما يتفق مع إجاباتهم على الفقرات (18 و 23) - فقرة (18)، " يتم تدريب المدربين بشكل مستمر وفقاً للتحديثات على البرامج التدريبية "، بمتوسط (2.87)، والفقرة الأخيرة فكانت الفقرة (23)، "يتم تطوير الأجهزة والمعدات لتلائم متطلبات التخصص الحديثة". بمتوسط (2.83). وهي أقل الفقرات موافقة - مما يشير إلى الحاجة لتطوير الأجهزة والمعدات في مراكز التدريب المهني لتتناسب مع احتياجات سوق العمل وما يتوافق مع التكنولوجيا الحديثة. فلولا اتصال المدربين بهذه التنظيمات والمؤسسات لما ظهرت الحاجة إلى تطوير المعدات والتجهيزات وتدريب المدربين بشكل مستمر.

وتدل النتائج على أن المدربين بحاجة إلى الرعاية والاهتمام من حيث التدريب المستمر والتطوير لمواكبة المعارف والتقدم العلمي الحاصل، وهذه النتائج تتفق مع دراسة (الجعفري ولافي، 2004). كما تشير النتائج إلى الحاجة لتطوير أجهزة ومعدات التدريب المهني وتحسين البنية التحتية وهي تتفق مع دراسة (الزرو، 2009) التي أشارت إلى عدم كفاية التدريب في مراكز التدريب، وحددت أسباب الضعف في: نقص في المعدات، وعدم ملائمة الأدوات الموجودة لتلك المستخدمة في سوق العمل، وضعف المنهاج المستخدم، ومدة التدريب القصيرة، واقتصار التدريب على الجانب النظري.

جدول 13-5: تطوير المدربين والتجهيزات.

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
22	1	يتواصل المدرب في مراكز التدريب المهني بالمؤسسات والتنظيمات المهنية المتصلة بتخصصه.	3.32	1.11	متوسط
20	2	يشارك المدرب المهني في وضع خطة المركز.	3.21	1.25	متوسط
24	3	تتوفر في وزارة العمل خطة لتدريب المدربين.	3.16	1.16	متوسط
19	4	يتم التعاون مع سوق العمل في تدريب مدربي مراكز التدريب المهني	2.94	1.16	متوسط
21	5	يتاح لمدربين من مؤسسات سوق العمل التدريب في مراكز التدريب المهني.	2.94	1.10	متوسط
18	6	يتم تدريب المدربين بشكل مستمر وفقا للتحديثات على البرامج التدريبية	2.87	1.21	متوسط
23	7	يتم تطوير الأجهزة والمعدات لتلائم متطلبات التخصص الحديثة.	2.83	1.08	متوسط
		المجموع	3.04	1.15	متوسط

4.5 الإرشاد والتوجيه المهني

يتضح من الجدول (4-5) أن الدرجة الكلية لمجال الإرشاد والتوجيه المهني كانت متوسطة وبمتوسط (3.51) وليست عالية، وقد لوحظ وجود فقرات بدرجة موافقة عالية وأخرى بدرجة متوسطة. وأن أعلى الفقرات متوسطة هي الفقرة (29)، "يوجد برنامج تدريب ميداني لمتدربي مركز التدريب المهني"، بتقدير عالي ومتوسط (4.39)، تلاها فقرة يتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني بتقدير عالٍ ومتوسط (4.32). تلاها فقرة يتم تقديم الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة قبل التخرج وإعدادهم لسوق العمل بتقدير عالٍ ومتوسط (3.78). وترى الباحثة أن الإجابة على هذه الفقرات متناقضة مع إجابات المبحوثين على الفقرات التي تلتها، فكيف يكون هناك توجيه وإرشاد مهني في المراكز، بينما نظام الإرشاد والتوجيه المهني غير قوي كما أشارت الفقرة 25. وكيف يكون هناك إرشاد وتوجيه مهني فاعل ما دام تعاون سوق العمل مع مراكز التدريب المهني ضعيفا كما أشارت الفقرة (33)، " يتعاون سوق العمل مع مراكز التدريب في مجال الإرشاد والتوجيه المهني".

وتعتقد الباحثة أن إجابات المبحوثين على الفقرات السابقة ربما تأثرت بحقيقة أن محتوى هذه الفقرات جزء من الواجبات الوظيفية للمفحوصين، ومن غير المعقول أن يعطي المدربون إجابات تنتقد أداءهم الشخصي، مما يعيدنا إلى إشكالية " تحيز المبحوثين" التي سبقت الإشارة لها.

أشارت الإجابات عن باقي فقرات هذا المحور إلى ضعف التواصل مع مؤسسات سوق العمل، حيث حصلت الفقرة " يتم دعوة مؤسسات سوق العمل لزيارة مراكز التدريب المهني" على درجة موافقة متوسطة. كما تشير الإجابات إلى ضعف توظيف الإعلام المحلي في توعية المجتمع بالتدريب المهني وأهميته حيث حصلت فقرة " يتم توظيف الإعلام المحلي لتعزيز صورة التدريب المهني"، على تقدير متوسط (3.32).

تلاها فقرة " يوجد في المراكز نظام إرشاد وتوجيه مهني." بتقدير متوسط (3.31)، مما يشير إلى وجود نظام للإرشاد والتوجيه المهني في بعض مراكز التدريب المهني وعدم وجوده في باقي المراكز، وهناك حاجة إليه لتدعيم الطلاب والخريجين وإرشادهم وتحسين التواصل مع سوق العمل.

تلاها فقرة " يتم ربط الخريجين مع مكاتب العمل وتوجيههم للاستفادة من خدمات التشغيل الموجودة في هذه المكاتب." بدرجة موافقة (3.14) وتقدير متوسط، وربما يعود ذلك إلى ضعف

أنظمة الإرشاد والتوجيه المهني في مراكز التدريب. وكذلك ضعف الدور الذي تقوم به مكاتب العمل في خدمة الخريجين "يتم ربط الخريجين مع مكاتب العمل وتوجيههم للاستفادة من خدمات التشغيل الموجودة في هذه المكاتب." بدرجة موافقة (3.14) وتقدير متوسط،

وأخيرا حصلت الفقرة " تجري دراسات تتبعيه دورية للخريجين" على أقل متوسط (2.70) وهو ما يشير إلى المشكلة الحقيقية التي يواجهها التدريب المهني وهي انعدام متابعة الخريجين وقلة الدراسات في هذا المجال الأمر الذي يؤدي إلى قلة وضعف المعلومات عن سوق العمل وأوضاع الخريجين فيه.

جدول 6-13: الإرشاد والتوجيه المهني.

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
29	1	يوجد برنامج تدريب ميداني لمتدربي مركز التدريب المهني.	4.39	0.83	عالي
30	2	تتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني	4.32	0.97	عالي
28	3	تتم تقديم الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة قبل التخرج وإعدادهم لسوق العمل	3.78	1.17	عالي
31	4	يتم دعوة مؤسسات سوق العمل لزيارة مراكز التدريب المهني	3.49	1.01	متوسط
32	5	يتم توظيف الإعلام المحلي لتعزيز صورة التدريب المهني	3.32	1.12	متوسط
25	6	يوجد في المراكز نظام إرشاد وتوجيه مهني.	3.31	1.30	متوسط
26	7	يتم ربط الخريجين مع مكاتب العمل وتوجيههم للاستفادة من خدمات التشغيل الموجودة في هذه المكاتب.	3.14	1.22	متوسط
33	8	يتعاون سوق العمل مع مراكز التدريب في مجال الإرشاد والتوجيه المهني	3.08	1.05	متوسط
27	9	تجري دراسات تتبعية دورية للخريجين	2.70	1.27	متوسط
		المجموع	3.51	1.10	متوسط

4.6 مشاركة سوق العمل في توجيه برامج التدريب؟

الجدول التالي يبين نتائج إجابة المبحوثين على فقرات المجال "العلاقة مع سوق العمل"، التي تبين أنه يتم إعلام سوق العمل بما تقدمه مراكز التدريب المهني من خدمات، كما يتم التدريب الميداني لخريجي المراكز في مؤسسات سوق العمل بسلاسة ودون عقبات. حيث نالت الفقرتان السابقتان تقديراً عالياً، إلا أن ذلك لا يشير إلى شراكة حقيقية بين الطرفين، وإنما يشير إلى علاقة باتجاه واحد دون تفاعل حقيقي بينهما، وهو ما أكدته إجابات المبحوثين على الفقرات التي تلت حيث نالت الفقرة " يساهم سوق العمل في الدراسات وتقييمات الخريجين التي تجربها مراكز التدريب أو الوزارة" على تقدير متوسط (3.25).

كذلك حظيت فقرة " تنفذ مبادرات من قبل مؤسسات سوق العمل لتعزيز علاقات الشراكة مع مراكز التدريب المهني"، بتقدير متوسط (3.25)، وربما يعود ذلك إلى قلة أو ندرة المبادرات المنفذة من قبل سوق العمل تجاه مراكز التدريب المهني، مما يدل على ضعف العلاقة والشراكة بين الطرفين.

ونالت الفقرة " يتم إجراء الدراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل." بنسبة استجابة (3.21) وتقدير متوسط، مما يدل على أن الدراسات التي تتم غير كافية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب، أو أنها دراسات متدنية الفاعلية.

1. أما الفقرة "تم الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا برامج التدريب الميداني في تطوير التخصصات" فقد حظيت هي الأخرى بتقدير متوسط (3.14). وهذا الأمر يعود إلى قلة الدراسات التتبعية التي تتم لتقييم وضع الخريجين، وقلة التواصل معهم، وهو ما يؤكد إجابات المبحوثين على الفقرات التي تلت حيث حظيت كل هذه الفقرات على درجة استجابة متوسطة كما هو مبين في الجدول رقم (4-7). وهذا الأمر يعود إلى عدم وجود مشاركة فاعلة ومبادرات حقيقية لدعم مراكز التدريب المهني وتطوير مناهجها وبرامجها من جهة سوق العمل من وجهة نظر مقدمي الخدمة. مما يشير إلى وجود مسؤولية مشتركة عن ضعف مشاركة سوق العمل في توجيه برامج التدريب المهني يتحملها كل من سوق العمل ومراكز التدريب. ويؤكد هذا عدم وجود علاقة منهجية ومستديمة بين مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل، وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية (لا يوجد علاقة منهجية بين مراكز التدريب المهني، ومؤسسات سوق العمل).

وتبدو النتائج متفقة مع تقرير (تحديات التنمية العربية، 2011)، حيث أشار التقرير حول تحديات التنمية العربية إلى العجز في بعض الأحيان في المنطقة لخلق فرص عمل لائقة، والذي يعزى إلى تدني نوعية التعليم، وعدم التوافق بين مخرجات التعليم والطلب في السوق. كما تتفق مع دراسة (الجمعية الألمانية للتعاون الدولي، 2010) التي أكدت انه إذا توفرت هناك استفادة اجتماعية من مشاركة ممثلي المجتمع في سياسات مراكز التدريب المهني فان هذه المشاركة سوف تصبح أسهل وأكثر فاعلية مع الزمن.

جدول 13-7: العلاقة مع سوق العمل.

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
42	1	يتم إعلام سوق العمل بما تقدمه مراكز التدريب المهني من خدمات.	3.71	1.01	عالي
46	2	يتم التدريب الميداني لخريجي مراكز التدريب في مؤسسات سوق العمل بسلاسة ودون عقبات.	3.71	0.82	عالي
41	3	يساهم سوق العمل في الدراسات وتقييمات الخريجين التي تجريها مراكز التدريب أو الوزارة	3.25	1.17	متوسط
44	4	تنفذ مبادرات من قبل مؤسسات سوق العمل لتعزيز علاقات الشراكة مع مراكز التدريب المهني	3.23	1.01	متوسط
34	5	يتم إجراء الدراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل.	3.21	0.91	متوسط
45	6	تتم الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا برامج التدريب الميداني في تطوير التخصصات.	3.14	1.08	متوسط
43	7	يتم عمل برامج تواصل متنوعة مع سوق العمل باستخدام وسائل الاتصال المختلفة من تلفاز محلي وانترنت وجرائد	3.05	1.16	متوسط
38	8	يتم تقديم الاستشارات المهنية لسوق العمل من قبل مراكز التدريب المهني.	2.96	0.94	متوسط

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
40	9	يتم عرض المشاكل التقنية التي تواجهها مؤسسات سوق العمل في مراكز التدريب المهني.	2.91	0.93	متوسط
37	10	يتم استضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة في سوق العمل واستعمالها في التدريب لاحقاً.	2.90	0.94	متوسط
35	11	يبدل سوق العمل جهوداً لمأسسة العلاقة مع مراكز التدريب المهني	2.88	1.00	متوسط
39	12	يساهم سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج التدريبية.	2.81	0.97	متوسط
36	13	يشارك سوق العمل في إعداد خطط وبرامج مراكز التدريب المهني	2.68	0.94	متوسط
47	14	يوفر سوق العمل دورات تأهيلية لخريجي المراكز قبل تشغيلهم	2.58	0.98	متوسط
49	15	تدعم مؤسسات سوق العمل مشاريع تخرج الطلبة في مراكز التدريب المهني	2.52	0.84	متوسط
48	16	تدعم مؤسسات سوق العمل مراكز التدريب المهني في مجال الصيانة	2.44	0.87	متوسط
		المجموع	3.00	0.97	متوسط

4.7 تمويل التدريب المهني:

يظهر الجدول (4-8) نتائج إجابة المبحوثين عن فقرات المجال "الدعم والتمويل"، حيث كان متوسط المجال (2.46)، مما يشير إلى الاستجابة الضعيفة. وهو ما يشير إلى عدم توفر معرفة كافية عن تكلفة التدريب لكل فرد من العاملين في مراكز التدريب المهني، وأن مساهمة مؤسسات سوق العمل في تمويل التدريب في مرافقها ومنشأتها، وفي إنشاء مشاريع ريادية لخريجي التدريب المهني، وفي إنشاء وتمويل صناديق للتدريب، وفي دعم مراكز التدريب المهني بالأجهزة والأدوات ضعيفة، وتعزو الباحثة الأمر إلى عدم وعي الشركات لمسؤولياتها المجتمعية، وعدم إدراكها

لأهمية المشاركة في تدريب طلبة مراكز التدريب المهني وإرشادهم إلى التخصصات التي يحتاجها السوق، الأمر الذي من شأنه أن يوفر عمالة مؤهلة ومدربة قادرة على سد احتياجات سوق العمل وتوفير فرص العمل. وهو ما يتوافق مع دراسة (ابوعصبة، 2005)، من أن التمويل يعتبر إحدى المشكلات الرئيسية التي تواجه قطاع التعليم المهني في فلسطين، من وجهة نظر المعلمين المهنيين. كما تتوافق مع دراسة (Bremer, Madzar, 2005)، التي كان من أهم نتائجها وجوب تعزيز الجهود القائمة في إعداد وتطوير المناهج، كعملية مشتركة بين المدارس والشركات.

جدول 8-13: الدعم والتمويل.

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
54	1	تتوفر معرفة كافية عن تكلفة التدريب لكل فرد من العاملين في مراكز التدريب المهني	2.82	1.07	متوسط
52	2	تساهم مؤسسات سوق العمل في تمويل التدريب في مرافقها ومنشأتها.	2.47	1.10	متوسط
51	3	تدعم مؤسسات سوق العمل إنشاء مشاريع ريادية لخريجي التدريب المهني .	2.38	1.06	متوسط
53	4	تتعاون مراكز التدريب المهني وسوق العمل في إنشاء وتمويل صناديق التدريب.	2.32	1.04	متوسط
50	5	تدعم مؤسسات سوق العمل مراكز التدريب المهني والتقني في مجال الأجهزة والمواد.	2.30	1.05	متوسط
		المجموع	2.46	1.07	متوسط

إن إجابات الباحثين على الفقرات الواردة في الجدولين (4-7) و (4-8) تؤكد أن كلا من مراكز التدريب ومؤسسات سوق العمل لا يستفيدان من الإمكانيات المتوفرة لدى كل طرف منهما، مما يؤكد فرضية الدراسة الثالثة والتي أشارت إلى أن مقدمي خدمة التدريب وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة عند كل من الطرفين الآخر. إن الطرفين مدعوان لتحقيق هذه الاستفادة مستقبلاً حيث إن تحقيقها من شأنه أن يؤدي إلى تعزيز التنسيق والتعاون بين الطرفين، وتوفير في النفقات.

4.8 التقييم والمتابعة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمجال الأخير في الاستبانة وهو مجال المتابعة والتقييم ومعلومات سوق العمل. حيث كانت درجة الاستجابة الكلية للمجال هي (2.95) بتقدير متوسط وانحراف (1.027)، وقد أشارت النتائج إلى ضعف متابعة الخريجين وقلة الدراسات التي تهتم بالموضوع، وهذا يعود إلى قلة الدراسات التتبعية للخريجين وضعف التواصل معهم وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (الزرو، 2009) التي أشارت إلى أن الدراسات التتبعية للطلاب بعد تخرجهم قليلة ومتقطعة ومحدودة في مجالها، وغير متناسقة في المنهجية.

كما تشير النتائج إلى ضعف نظام معلومات سوق العمل الموجود. وربما يعود الأمر إلى حادثة هذا النظام حيث تم إطلاقه رسمياً في أواخر العام 2012، ولم يتم التعرف عليه بعد بشكل جيد من قبل الجمهور والخريجين، وتتفق النتائج أيضاً مع دراسة (مرار، 2010) التي خلصت إلى ضرورة أن يكون الهدف المركزي للسلطة الفلسطينية، والمانحين الدوليين-Donors، هو تحسين الاستراتيجيات التعليمية، بحيث يكون هنالك تركيز أكبر على استجابة، الخريجين لاحتياجات السوق، وتطوير نُظم المعلومات، التي تُنتج و تُقدم معلومات عن سوق العمل بموثوقية عالية، بحيث يكون نظام التعليم المهني والتقني نقطة مركزية لهذه الجهود.

جدول 9-13: المتابعة والتقييم ومعلومات سوق العمل.

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
63	1	تتم الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا برامج التدريب الميداني في تطوير التخصصات.	3.29	1.06	متوسط
57	2	يتم تقويم البرامج المقدمة في مراكز التدريب المهني بأساليب تُشخّص نواحي الضعف والقوة.	3.13	0.95	متوسط
61	3	يتم التنسيق بين مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل، لتوظيف الطلبة حديثي التخرج.	3.13	1.09	متوسط
60	4	تتعاون مؤسسات سوق العمل مع مراكز التدريب المهني في متابعة الخريجين في مؤسساتها.	3.09	1.08	متوسط

رقم الفقرة	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
62	5	تتابع مراكز التدريب المهني طلبتها بعد التخرج للاطلاع على نموهم وحراكمهم المهني.	3.08	1.09	متوسط
56	6	يتم الاستفادة من نظام معلومات سوق العمل الذي تتم تطويره حديثاً في وزارة العمل	3.06	0.91	متوسط
59	7	تشارك مؤسسات سوق العمل مع مراكز التدريب المهني في أنشطة التقييم المختلفة.	2.75	1.02	متوسط
58	8	تُعقد اجتماعات دورية تقييمية بين المعلمين والمدربين في مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل.	2.55	1.01	متوسط
55	9	يتم دعوة الخريجين للاجتماع من وقت لآخر لمناقشة إشكالاتهم وأوضاعهم	2.47	1.05	متوسط
		المجموع	2.95	1.027	متوسط

4.9 الفجوة بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل:

حققت فقرات ومجالات أدوات الدراسة درجات موافقة متوسطة على الفقرات التي تحدد وجود فجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب المهني. وعكست تفاعلاً ضعيفاً بين هذه المراكز وسوق العمل، وتعزو الباحثة الأمر للأسباب التالية: أن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني تعاني من التجزؤ والتشتت، حيث يتم تقليدياً تقديم خدمة التدريب المهني بطريقة غير منظمة من قبل جهات مختلفة من مقدمي الخدمات في مستويات التأهيل المختلفة، بالإضافة إلى قلة التنظيم والتشتت في تقديم الخدمات. (Ministry of Labor, 2010).

كما أن الأعداد المتزايدة من العاطلين عن العمل بين الخريجين يعزى لعوامل عدة منها عدم وجود تطابق بين التعليم وفرص العمل، وقلة هذه الفرص بسبب الوضع السياسي في الأراضي الفلسطينية كدولة محتلة لا تمتلك السيطرة على حدودها ومعابرها، والتضييق الاقتصادي عليها من قبل سلطات الاحتلال وحالة الانقسام الفلسطيني. فالاقتصاد الفلسطيني ما يزال ناشئاً وصغيراً وغير

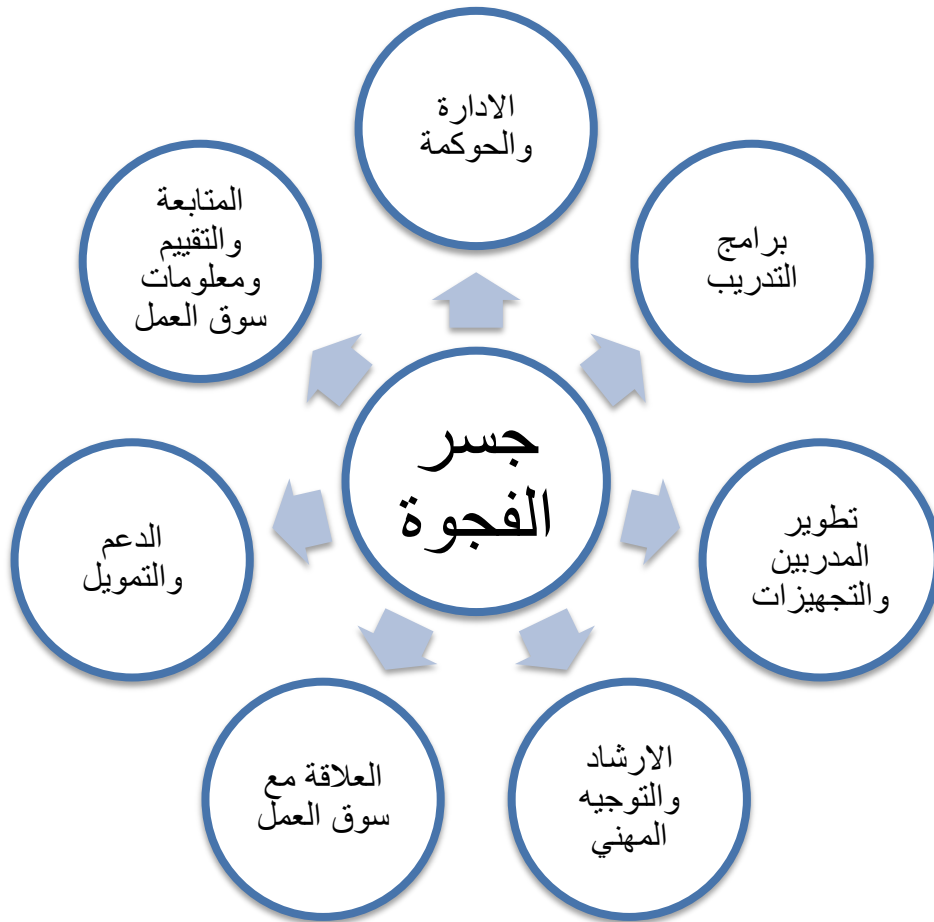
قادر على خلق فرص عمل بالعدد الكافي لتشغيل كافة الخريجين، كما أن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بحاجة لتطوير واستيعاب المهارات اللازمة للتوافق مع احتياجات سوق العمل، والتطور التكنولوجي الحديث.

4.10 آليات تعزيز الشراكة والارتباط بين نظام التدريب المهني وسوق العمل:

من نتائج الاستبانة يمكن الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة وهو: كيف يمكن جسر الفجوة بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل؟ حيث يمكن الخروج بالآليات والتوصيات التالية:

1. تقوية التفاعل بين الإدارة العليا ومراكز التدريب المهني، وتشمل:
 - 1.1. زيادة الاتصال والتواصل ما بين الإدارة العليا ومراكز التدريب
 - 1.2. تطوير الموارد البشرية في مراكز التدريب المهني لمواكبة التطورات التكنولوجية.
 - 1.3. توفير تغذية راجعة من مراكز التدريب المهني للإدارة العليا بصورة مستمرة.
2. تطوير البرامج التدريبية لتلائم مع احتياجات سوق العمل، واحتياجات الخريجين للانخراط فيه بسهولة ويسر، وتشمل:
 - 2.1. إضافة وتغيير وتطوير التخصصات في مراكز التدريب المهني انسجاماً مع واقع سوق العمل.
 - 2.2. إضافة مهارات جديدة للتخصصات تماشياً مع المهارات المطلوبة لكل تخصص في سوق العمل.
 - 2.3. إضافة التدريب الميداني لجميع التخصصات لزيادة احتكاك الطلاب بسوق العمل.
3. تطوير المدربين والتجهيزات لتلاءم التطورات التكنولوجية وتطورات المهنة.
 4. إرشاد الخريجين وتوجيههم لسوق العمل: ويشمل
 - 4.1. إجراء دراسات تتبعية للخريجين
 - 4.2. ربط الخريجين مع مكاتب التشغيل وتوجيههم للاستفادة منها
 - 4.3. متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني.
5. تقوية العلاقة ما بين سوق العمل ومراكز التدريب المهني، وتشمل
 - 5.1. عمل برامج تواصل مع سوق العمل وإعلامه بالتخصصات التي تقدمها مراكز التدريب المهني
 - 5.2. عقد لقاءات مشتركة ما بين الطرفين لنقاش القضايا المشتركة
 - 5.3. إشراك ممثلي سوق العمل في إعداد خطط تطوير البرامج والتخصصات وإعداد المناهج.

- 5.4. إجراء دراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل.
6. مساهمة سوق العمل وتشمل: توفير الدعم والتمويل لمراكز التدريب المهني والخريجين.
7. تعزيز المتابعة والتقييم والاعتماد على معلومات سوق العمل وتشمل:
- 7.1. دعوة الخريجين للاجتماع بصورة دورية لمناقشة مشكلاتهم واحتياجاتهم.
- 7.2. عقد اجتماعات دورية بين تدريبي ومعلمي التدريب المهني وممثلي سوق العمل
- 7.3. إشراك ممثلي سوق العمل في عمليات التقييم المختلفة
- 7.4. التعاون مع ممثلي سوق العمل في متابعة الخريجين العاملين في مؤسساتهم المختلفة بعد تخرجهم.
- 7.5. تفعيل نظام معلومات سوق العمل وإتاحة استخدامه للخريجين، ومؤسسات سوق العمل على حد سواء.



شكل 1-13 : العناصر اللازمة لجسر الفجوة بين مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

1. الاستنتاجات

2. التوصيات

الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات

ينقسم هذا الفصل إلى قسمين رئيسيين:

الأول: الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحثة.

الثاني: توصيات البحث وآليات تنفيذها.

5.1 الاستنتاجات:

يتناول هذا القسم الاستنتاجات التي خلصت لها هذه الدراسة وهي :

1. تمتلك الإدارة العامة للتدريب المهني البيئة المناسبة لإدارة مراكز التدريب بكفاءة وفعالية، فمنظومة الاتصال مع المراكز قوية، والإدارة لديها المرونة لتوجيه برامج التدريب نحو سوق العمل، ومن الواضح أنها تعمل جاهدة لتطوير البنية التحتية لمراكز التدريب المهني، لكن هذه البيئة القوية لم تنعكس حتى الآن على أداء ونهج وتوجهات مراكز التدريب المهني، التي بقيت مدفوعة بعوامل العرض لا الطلب.
2. إن التواصل بين مؤسسات سوق العمل ومراكز التدريب المهني ضعيف، حيث أن التدريب العملي الذي يتلقاه الخريجون لا يرقى إلى المستوى المطلوب في سوق العمل، من حيث قدرة الخريجين على الانخراط بسهولة ويسر في سوق العمل واستخدام التجهيزات والأدوات المستخدمة في سوق العمل.
3. أشارت إجابات المبحوثين إلى وجود فجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل، وهو ما يؤكد فرضية الدراسة الأولى "مخرجات مراكز التدريب المهني لا تستجيب لاحتياجات سوق العمل"، حيث حققت فقرات ومجالات أدوات الدراسة درجات موافقة متوسطة على الفقرات التي تحدد وجود فجوة مخرجات مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب المهني. وعكست استجابة ضعيفة بين هذه المراكز وسوق العمل.
4. من أسباب وجود الفجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل:
أ. عدم ملاءمة البرامج التدريبية المتاحة في هذه المراكز لاحتياجات سوق العمل والحاجة إلى تحديثها وإدخال برامج جديدة.

- ب. نظام التوجيه والإرشاد المتوفر في مراكز التدريب المهني غير فعال وبحاجة إلى تفعيل اكبر ليصبح موجهًا نحو سوق العمل.
- ج. عدم تطوير المدربين بالشكل الذي يتناسب مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث.
- د. الحاجة لتطوير التجهيزات اللازمة للتدريب لتمثيل تلك المستخدمة في سوق العمل.
- هـ. عدم وجود الدعم المجتمعي الكافي لمراكز التدريب المهني وخريجها. بالتمويل أو بالتوظيف وإيجاد فرص العمل للخريجين.
- و. عدم مشاركة مؤسسات سوق العمل في توجيه وإعداد البرامج التدريبية.
- ز. عدم تفعيل نظام معلومات السوق واستخدامها بشكل مؤثر.
5. عدم وجود مشاركة فاعلة ومبادرات حقيقية لدعم مراكز التدريب المهني وتطوير مناهجها وبرامجها لعمل موائمة مع سوق العمل.
6. غياب علاقة منهجية ومستديمة بين مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل مما يثبت صحة الفرضية الثانية. وهناك مسؤولية مشتركة عن ضعف مشاركة سوق العمل في توجيه برامج التدريب المهني يتحملها كل من سوق العمل ومراكز التدريب.
7. أن كلا من مراكز التدريب ومؤسسات سوق العمل لا يستفيدان من الإمكانيات المتوفرة لدى كل طرف مما يؤكد فرضية الدراسة الرابعة والتي أشارت إلى أن مقدمي خدمة التدريب وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة لدى الطرف الآخر. إن الطرفين مدعوان لتحقيق هذه الاستفادة مستقبلاً حيث إن تحقيقها من شأنه أن يؤدي إلى تعزيز التنسيق والتعاون بين الطرفين.
8. عدم توافر المعلومات الكافية عن سوق العمل، وعدم تقديم التدريب المهني لسوق العمل كأجزاء متكاملة وغير منفصلة عن بعضها البعض. مما يؤكد على الحاجة إلى تفعيل نظام معلومات سوق العمل بشكل أفضل.
9. أن الدعم والتمويل يشكل عائقاً أمام مراكز التدريب المهني في تطوير برامجها وإضافة برامج جديدة بسبب عدم وجود مشاركة حقيقية من سوق العمل في توجيه هذه المراكز ودعمها.

5.2 التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة يمكن الإشارة إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها التقليل من الفجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل، وزيادة الانسجام ما بين جانبي العرض والطلب لتحقيق أكبر استفادة ممكنة لكلا الطرفين وهي:

1. أهمية القيام بدراسات تتبعية لمتابعة الخريجين/ات في سوق العمل بشكل دوري، بإعتبارها مؤشرا مهما لمدى ارتباط البرامج التي تقدمها مراكز التدريب المهني بحاجات سوق العمل.
2. ضرورة إقامة علاقة متينة بين سوق العمل والتعليم والمجتمع بشكل عام، حيث ينبغي أن يكون التعليم التقني والتدريب المهني عنصرا من عناصر التعلم مدى الحياة بما يتلاءم مع احتياجات الدولة ومع التطور التكنولوجي العالمي. وان يكون هذا النظام موجها لإلغاء الحواجز القائمة بين مختلف مراحل التعليم ومجالاته، وبين التعليم وسوق العمل، وبين مراكز التعليم التقني والتدريب المهني والمجتمع.
3. أن يكون التعليم التقني والتدريب المهني مفتوحاً أمام الفئات المهمشة كالنساء وذوي الاحتياجات الخاصة.
4. مراجعة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني، مع ما يتطلبه ذلك من إلغاء للبرامج التي تعاني من ضعف الإقبال عليها، وتعديل تلك التي تحتاج إلى تعديل لتصبح أكثر ارتباطا بسوق العمل، واستجابة لحاجاته، وإضافة برامج جديدة في المراكز بعد دراسة الاحتياجات التدريبية لسوق العمل.
5. يمكن جسر الفجوة بين مخرجات نظام التدريب المهني واحتياجات سوق العمل، من خلال:
 - أ. تقوية التفاعل بين الإدارة العليا للتدريب المهني في وزارة العمل، ومراكز التدريب المهني، ويشمل ذلك: زيادة الاتصال والتواصل ما بين الإدارة العليا ومراكز التدريب، وتطوير الموارد البشرية في مراكز التدريب المهني لمواكبة التطورات التكنولوجية، وتوفير تغذية راجعة من مراكز التدريب المهني للإدارة العليا بصورة مستمرة.
 - ب. تطوير البرامج التدريبية لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل، واحتياجات الخريجين للانخراط في سوق العمل بسهولة ويسر، ويشمل ذلك: إضافة التخصصات في مراكز التدريب المهني وتغييرها وتطويرها انسجاما مع واقع سوق العمل، وإضافة مهارات جديدة للتخصصات تماشيا مع المهارات المطلوبة لكل تخصص في سوق

العمل، وإضافة التدريب الميداني لجميع التخصصات لزيادة احتكاك الطلاب بسوق العمل.

ج. تطوير المدربين والتجهيزات لتلائم التطورات التكنولوجية وتطورات المهنة.
د. إرشاد الخريجين وتوجيههم لسوق العمل ويشمل: إجراء دراسات تتبعية للخريجين، وربط الخريجين مع مكاتب التشغيل وتوجيههم للاستفادة منها، ومتابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني.

هـ. تقوية العلاقة ما بين سوق العمل ومراكز التدريب المهني، وتشمل: عمل برامج تواصل مع سوق العمل وإعلامه بالتخصصات التي تقدمها مراكز التدريب المهني، وعقد لقاءات مشتركة ما بين الطرفين لنقاش القضايا المشتركة، ومشاركة ممثلي سوق العمل في إعداد خطط تطوير البرامج والتخصصات وإعداد المناهج، وإجراء دراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل.

و. مساهمة سوق العمل في توفير الدعم والتمويل لمراكز التدريب والخريجين.
ز. تعزيز المتابعة والتقييم والاعتماد على معلومات سوق العمل وتشمل : دعوة الخريجين للاجتماع بصورة دورية لمناقشة مشكلاتهم واحتياجاتهم، وعقد اجتماعات دورية بين مدربي ومعلمي التدريب المهني وممثلي سوق العمل، ومشاركة ممثلي سوق العمل في عمليات التقييم المختلفة، والتعاون مع ممثلي سوق العمل في متابعة الخريجين العاملين في مؤسساتهم المختلفة بعد تخرجهم، وتفعيل نظام معلومات سوق العمل وإتاحة استخدامه للخريجين ومؤسسات سوق العمل على حد سواء.

6. تقييم الاحتياجات الوطنية في المدى القصير والطويل، ووضع الخطط بما يتناسب مع هذه الاحتياجات.

7. تطوير نظام معلومات سوق العمل وتفعيله من أجل تحديد احتياجات سوق العمل بشكل دقيق.

8. زيادة وعي لجانبي العرض والطلب على أهمية المشاركة فيما بينهما، وفوائد هذه المشاركة المستقبلية.

9. السماح لممثلي سوق العمل بالمشاركة في إعداد واختيار البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني.

10. تدريب الطلاب في مؤسسات سوق العمل للتعرف على العمل الذي سيقومون به بعد التخرج

11. تفعيل العمل في الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.

12. انطلاق الإرشاد والتوجيه إلى خارج الفصول الدراسية، والعمل عن كُتَب مع الشركاء الاجتماعيين، من خلال مُرافقة حقيقتهم ما بين الطلبة، كَمُوظفين وفنيين وعُمال، وأصحاب العمل كَمُدَرِّبين وكَمُشغَلين ومُوظفين لهم في فترة التدريب العملي في مؤسسات سوق العمل.

13. العمل بشكل نشيط على تشجيع التعليم التقني والتدريب المهني المستمر، عن طريق نشر المعلومات عن البرامج المتاحة وكيفية الاستفادة من الفرص القائمة، والاعتراف بالنجاح في إتمام البرامج.

1. المراجع العربية

- "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين- المعدلة". (2010). من اصدارات وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة العمل، ومؤسسة التعاون الفني الألماني. رام الله، فلسطين.
- "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين" ، (1998). وثيقة مقرة من المجلس التشريعي الفلسطيني، من إصدارات وزارات: التربية والتعليم، والتعليم العالي، والعمل، رام الله.
- أبو لغد، ابراهيم، وحماد، حسين. (1997). "التعليم الفلسطيني: تاريخيا واقعا وضرورات المستقبل"، المؤتمر الدولي للدراسات الفلسطينية، جامعة بيرزيت، بيرزيت: فلسطين.
- البداونة، صلاح (2010). " التخطيط الاستراتيجي وأداء موظفي الكليات التقنية الحكومية في الضفة الغربية- دراسة ميدانية تحليلية". رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة القدس، القدس- فلسطين.
- جبريل، محمد، (1990). "دور الطلبة في الانتفاضة. الانتفاضة مبادرة شعبية-دراسة لأدوار القوى الاجتماعية"، فلسطين.
- الجعفري، محمود؛ ولافي، دارين (2004). "مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية". من اصدارات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، آذار 2004 ، رام الله، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2012). "سلسلة المسوح الاقتصادية، 2012، نتائج اساسية"، فلسطين.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2013). "سلسلة التقارير الإحصائية، مسح القوى العاملة، الربع الأول 2013"، فلسطين.
- أبو عصب، مي فتحي حسين (2005). (مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية، من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة)، نابلس، فلسطين.
- جويلس، زياد (2011). "أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- حشوة، مازن (1996). "في ملاقة التحدي (التدريب المهني :الوضع الحالي والرؤى المستقبلية)". طاقم الخبراء في التدريب المهني، وزارة العمل، رام الله، فلسطين.

- حشوة، مازن وآخرون. (1996). "في ملاقاتة التحدي (التدريب المهني الوضع الحالي والرؤى المستقبلية)"، طاقم الخبراء في التدريب المهني، وزارة العمل، رام الله، فلسطين.
- الزرو، صلاح (1989). "التعليم في ظل الانتفاضة". سلسلة الدراسات التربوية رقم 4. رابطة الجامعيين، الخليل.
- الزرو، صلاح (2010). "مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة 2004-2006" مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 24 (2)، ص 521-537.
- قورة، نزيه (1975). "تعليم الفلسطينيين، الواقع والمشكلات". منظمة التحرير الفلسطينية- مركز الأبحاث، بيروت، لبنان.
- مركز دراسات التنمية، جامعة بيرزيت. (2010). "تحسين تدفق المعلومات بين الجامعات والشباب وسوق العمل والارتقاء بالتعليم وتطوير القوة العاملة". فلسطين.
- معياري، محمود. (1991). "التعليم المهني في الأراضي المحتلة"، مركز دراسة وتوثيق المجتمع الفلسطيني، جامعة بيرزيت، بيرزيت، فلسطين
- منتدى شارك الشبابي (2011). "مخرجات دراسة سوق العمل". دراسة بالتعاون مع المؤسسة الألمانية لتعليم الكبار DVV International ، مقدمة في ورشة عمل منعقدة في الفترة 19-20 حزيران، 2011، رام الله، فلسطين.
- منظمة العمل العربية (2009)، التقرير الربعي الأول، حول التشغيل والبطالة في الدول العربية.
- نشوان، يعقوب(1997). "التدخل القانوني للاحتلال الإسرائيلي وأثره على التعليم الفلسطيني". المؤتمر الدولي الثاني للدراسات الفلسطينية. التعليم الفلسطيني". جامعة بيرزيت، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2011). "دراسة الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة المدربة ضمن مستويات العمل الأساسية" – بتمويل من المشروع البلجيكي- دعم التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين، رام الله.
- وزارة العمل، الإدارة العامة للتدريب المهني، (2013). "التقرير السنوي 2012"، رام الله، فلسطين.
- الجعفري، محمود، ولافي، دارين (2006). "مطابقة خريجي التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية"، منتدى شارك الشبابي، فلسطين.
- السلطان، فهد بن سلطان (2006). "فعالية برامج التدريب التعاوني لطلاب المعاهد الفنية الثانوية بمنطقة الرياض". المجلة التربوية 20، (79) يونيو 2006، الكويت.

- الجعفري، محمود، ولافي، دارين (2004). "مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية". من إصدارات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، آذار 2004 ، رام الله، فلسطين.

2. مراجع أجنبية.

- Al Omari, I, and Palmer, R. (2006). "From School to Career, Jordanian Graduates", Al Manar, Jordan.
- Alzaroo, et al (2009). "Arabic Glossary for TVET Curricula Terms", GTZ Regional Project Coordination Office. www.gtz.de.
- Alzaroo, S. (2009). "The Compatibility of the Palestinian Vocational Secondary Education with the Labour Market", Palestine.
- Bennell, P. & Uwaidat, A. (2006). "Employment Outcomes among Secondary Industrial School and Technical College Graduates in Palestine". Unpublished report, MOEHE, Palestine.
- Consultation and Research Institute (2011). "Matching and Adapting Vocational Educational Training to Market Needs", Lebanon.
- ETF (2010). "Torino Process, Occupied Palestinian Territory", Palestine.
- ETF (2012). "Torino Process, Occupied Palestinian Territory", Palestine.
- Gtz (2010). "Matching Vocational Education in Georgia with Labor Market Needs", Georgia.
- The World Bank (2012). "Stagnation or Revival? Palestinian Economic Prospects", Palestine.
- Ministry of Labor (2000). "Education and Training in Palestine", the International Conference on Employment, Palestine.

- Ministry of Labor (2010). "National Strategy for labor, Palestine", Palestine.
- Ministry of labor (2010). "TVET Strategy", Palestine.
- Palestinian Central Bureau of Static (2006). "Conditions of Graduates from Higher Education and Vocational Training Survey, (Dec 2005 –Jan 2006)", Palestine.
- The World Bank (2006). "Skill Development in India: The Vocational Education Training System", Human Development Unit, World Bank: South Asia Region.
- Marrar 2010. "Palestinian Youth Employment-Research and Recommendations", Ramallah, Palestine.
- UNDP (2011). Arab Development Challenges Report 2011, "Towards the Developmental State in the Arab Region", Cairo, Egypt.
- International Labor Organization Thesaurus, (2013) <http://www.ilo.org/thesaurus>
- UNESCO (2013), TVETipedia, TVET glossary, <http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia>
- <http://www.teachercc.org/index.php> مركز إبداع المعلم

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين:

الاسم	العمل
1. د. محمد الجعبري	عميد كلية التمويل والإدارة في جامعة الخليل
2. د. محمد عمرو	محاضر في جامعة القدس المفتوحة
3. د. زياد جويلس	وكيل وزارة التربية والتعليم العالي

ملحق رقم (2): طلب تحكيم الاستبانة

التاريخ: الرحمن الرحيم

التاريخ :

طلب تحكيم استبانة

الأستاذ الدكتور المحترم

تحية طيبة وبعد،

طورت الباحثة استبانة لأغراض إجراء دراسة بعنوان "مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب" بهدف إكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الخليل.

تم تطوير هذه الاستبانة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري ومنشورات وزارة العمل في مجال التدريب المهني. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية واسعة، فإنه يشرفني اطلاعكم على استبانة الدراسة، آملة تكرمكم بتحكيمها، وفقاً للبنود التالية:

1. مدى انتماء الفقرة للمجال الذي يتضمنها،

2. مدى مناسبة الفقرة،

3. دقة صياغة الفقرات، ووضوح المقصود منها

4. أية تعديلات ترونها مناسبة.

مع الإشارة إلى أنه سيتم قياس درجة الموافقة على كل فقرة من الفقرات المنتمية لكل مجال، وذلك باعتماد مقياس ليكرت خماسي التدرج (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة).

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام

الباحثة

م. سندس زايد

ملحق رقم (3): الاستبانة

جامعة الخليل



استبانة

أخي المحترم / أختي المحترمة،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان:

" مدى انسجام مخرجات مراكز التدريب المهني الحكومية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية من وجهة نظر مقدمي خدمة التدريب "

وذلك لإتمام متطلبات برنامج الماجستير في إدارة الأعمال، بإشراف د. صلاح الزرو التميمي. ولأغراض هذه الدراسة، أعدت الباحثة قائمة بالمجالات المختلفة ذوات الصلة، وتغطي فقرات هذا القسم المجالات التي تحدّد علاقة التدريب المهني بسوق العمل، من منظور مديري المدارس المهنية ومعلميها المهنيين ومحاضريها. كما تهدف بعض فقراتها لإيجاد حلول للفجوة بين مخرجات مراكز التدريب المهني (جانب العرض) وحاجة سوق العمل (جانب الطلب). يرجى التكرم بدراسة الفقرات، ووضع إشارة (X) في العمود المناسب الذي يشير إلى رأيكم حول الفقرة.

وإذ تأمل الباحثة تقديركم لأهمية هذه الأداة والتعامل معها بأمانة وموضوعية، تؤكد لكم بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع بالغ الشكر والتقدير

الباحثة: سندس زايد

0599185519

آب/ 2012

المحور الأول: بيانات عامة				
الجنس		أ. <input type="checkbox"/> ذكر	ب. <input type="checkbox"/> أنثى	
العمر		أ. 29-20	ب. 39-30	ج. 49-40
مكان العمل				
التحصيل العلمي		أ. توجيهي	ب. دبلوم	ج. بكالوريوس
		هـ. دكتوراه	و. غير ذلك : _____	
العمل		أ. مدرب	ب. مدير	ج. مدير عام
الخبرة		أ. أقل من خمس سنوات	ب. 6-10	ج. 11-15
		هـ. أكثر من 20 سنة		
التخصص		_____		

المحور الثاني:					
المجال الأول: الإدارة والحوكمة					
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة
1	تتوفر مرونة في الإدارة العليا لمراكز التدريب المهني تمكن مراكز التدريب من الاستجابة لحاجات سوق العمل				
2	تبذل الإدارة العليا للتدريب المهني جهودا منهجية لتطوير البنية التحتية لمراكز التدريب المهني				
3	تحرص إدارة المركز المهني على تطوير الموارد البشرية في مراكز التدريب المهني لمواكبة التطورات التكنولوجية.				
4	تتوفر اتصالات فعالة بين الإدارة العليا ومراكز التدريب المهني وبالعكس				
5	تؤخذ التغذية الراجعة من مراكز التدريب المهني بالاعتبار من قبل الإدارة العليا للتدريب المهني عند تصميم أو إعادة تصميم برامج التدريب المهني				
6	تعقد الإدارة العليا اجتماعات دورية منتظمة مع إدارات مراكز التدريب المهني				

					تزور الإدارة العليا للتدريب المهني المراكز بصورة دورية ومنتظمة	7
					هناك تنسيق وتواصل بين إدارات مراكز التدريب المهني	8
					تساهم مجالس التشغيل والتدريب في جسر الهوة بين مراكز التدريب وسوق العمل	9
					تتوفر تشريعات تدعم تشغيل الخريجين والخريجات في سوق العمل،	10

المجال الثاني: ملاءمة برامج التدريب لاحتياجات سوق العمل						
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	الرقم
					تلبى البرامج والتخصصات في مراكز التدريب المهني احتياجات سوق العمل	11
					تواكب مناهج مراكز التدريب المهني التطورات العلمية والعملية في سوق العمل.	12
					تحدد مراكز التدريب المهني التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل.	13
					يتم بشكل منهجي إعادة النظر في البرامج التي لا يحتاجها سوق العمل وتعديلها أو إلغاؤها	14
					يتم تدريب الطلاب على المهارات القيادية (مهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات، والعمل كفريق، وتنظيم المشاريع، والمهارات الاجتماعية والحياتية).	15
					تدرك مؤسسات سوق العمل المهارات التي يمتلكها خريجو مراكز التدريب المهني	16
					يساعد التخصص الذي يدرسه الطلبة على فتح ورش خاصة بهم بعد التخرج	17

المجال الثالث: تطوير المدربين والتجهيزات						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
18	يتم تدريب المدربين بشكل مستمر وفقا للتحديثات على البرامج التدريبية					
19	يتم التعاون مع سوق العمل في تدريب مدربي مراكز التدريب المهني					
20	يشارك المدرب المهني في وضع خطة المركز.					
21	يتاح لمدربين من مؤسسات سوق العمل التدريب في مراكز التدريب المهني.					
22	يتواصل المدرب في مراكز التدريب المهني بالمؤسسات والتنظيمات المهنية المتصلة بتخصصه.					
23	يتم تطوير الأجهزة والمعدات لتلائم متطلبات التخصص الحديثة.					
24	تتوفر في وزارة العمل خطة لتدريب المدربين.					

المجال الرابع: الإرشاد والتوجيه المهني						
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
25	يوجد في المراكز نظام إرشاد وتوجيه مهني.					
26	يتم ربط الخريجين مع مكاتب العمل وتوجيههم للاستفادة من خدمات التشغيل الموجودة في هذه المكاتب.					
27	تجري دراسات تتبعية دورية للخريجين					
28	يتم تقديم الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة قبل التخرج وإعدادهم لسوق العمل					
29	يوجد برنامج تدريب ميداني لمتدربي مركز التدريب المهني.					
30	يتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني					
31	يتم دعوة مؤسسات سوق العمل لزيارة مراكز التدريب المهني					
32	يتم توظيف الإعلام المحلي لتعزيز صورة التدريب المهني					
33	يتعاون سوق العمل مع مراكز التدريب في مجال الإرشاد والتوجيه المهني					

المجال الخامس: العلاقة مع سوق العمل

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة	الرقم
					يتم إجراء الدراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل.	34
					يبدل سوق العمل جهودا لمأسسة العلاقة مع مراكز التدريب المهني	35
					يشارك سوق العمل في إعداد خطط وبرامج مراكز التدريب المهني	36
					يتم استضافة متحدثين من سوق العمل للتعرف على التكنولوجيا المستخدمة في سوق العمل واستعمالها في التدريب لاحقا.	37
					يتم تقديم الاستشارات المهنية لسوق العمل من قبل مراكز التدريب المهني.	38
					يساهم سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج التدريبية.	39
					يتم عرض المشاكل التقنية التي تواجهها مؤسسات سوق العمل في مراكز التدريب المهني.	40
					يساهم سوق العمل في الدراسات وتقييمات الخريجين التي تجريها مراكز التدريب أو الوزارة	41
					يتم إعلام سوق العمل بما تقدمه مراكز التدريب المهني من خدمات.	42
					يتم عمل برامج تواصل متنوعة مع سوق العمل باستخدام وسائل الاتصال المختلفة من تلفاز محلي وانترنت وجرائد	43
					تنفذ مبادرات من قبل مؤسسات سوق العمل لتعزيز علاقات الشراكة مع مراكز التدريب المهني	44
					تتم الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا برامج التدريب الميداني في تطوير التخصصات.	45
					يتم التدريب الميداني لخريجي مراكز التدريب في مؤسسات سوق العمل بسلاسة ودون عقبات.	46
					يوفر سوق العمل دورات تأهيلية لخريجي المراكز قبل تشغيلهم	47
					تدعم مؤسسات سوق العمل مراكز التدريب المهني في مجال الصيانة	48
					تدعم مؤسسات سوق العمل مشاريع تخرج الطلبة في مراكز التدريب المهني	49

المجال السادس: الدعم والتمويل

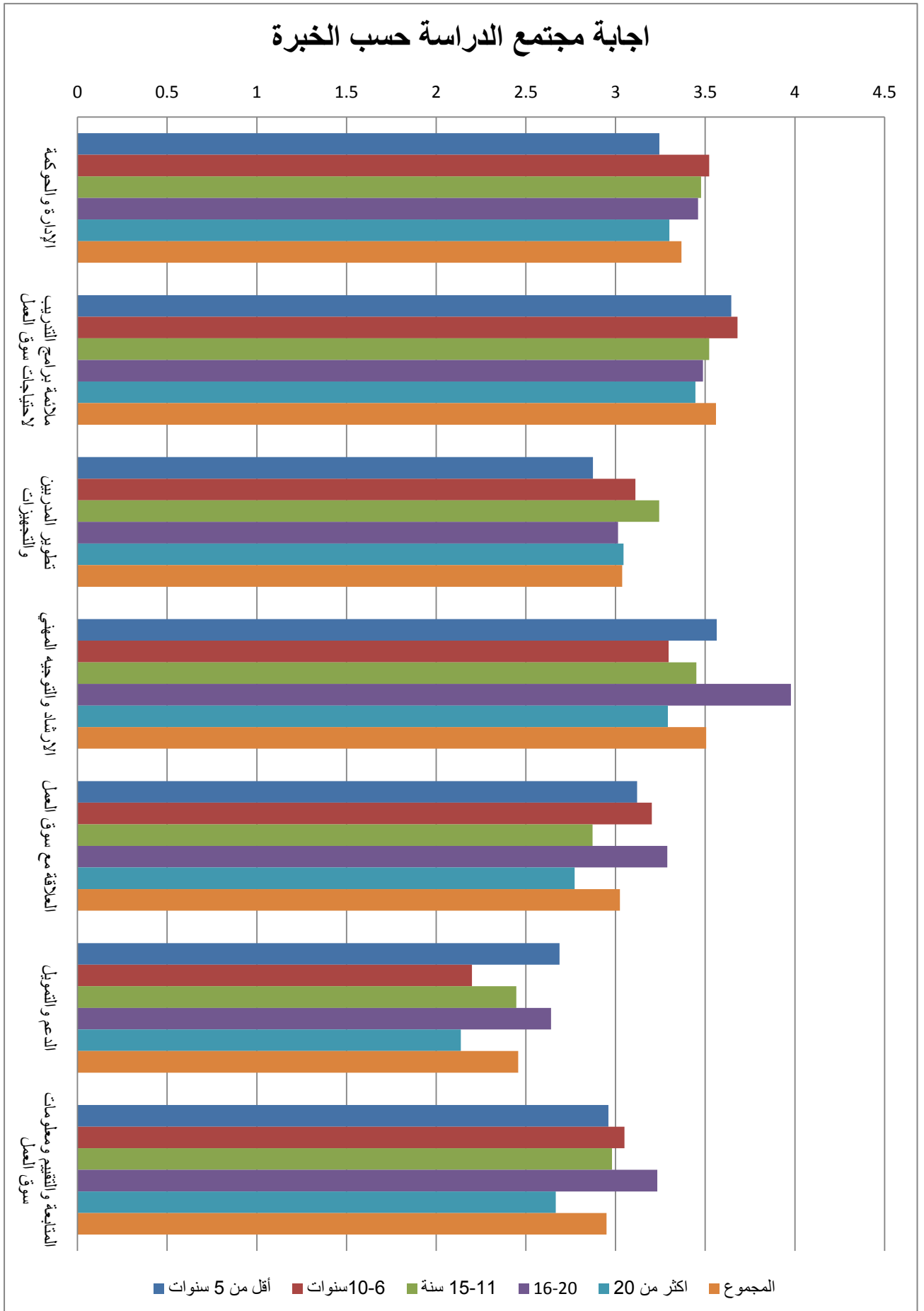
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
50	تدعم مؤسسات سوق العمل مراكز التدريب المهني والتقني في مجال الأجهزة والمواد.					
51	تدعم مؤسسات سوق العمل إنشاء مشاريع ريادية لخريجي التدريب المهني .					
52	تساهم مؤسسات سوق العمل في تمويل التدريب في مرافقها ومنشأتها.					
53	تتعاون مراكز التدريب المهني وسوق العمل في إنشاء وتمويل صناديق التدريب.					
54	تتوفر معرفة كافية عن تكلفة التدريب لكل فرد من العاملين في مراكز التدريب المهني					

المجال السابع: المتابعة والتقييم ومعلومات سوق العمل

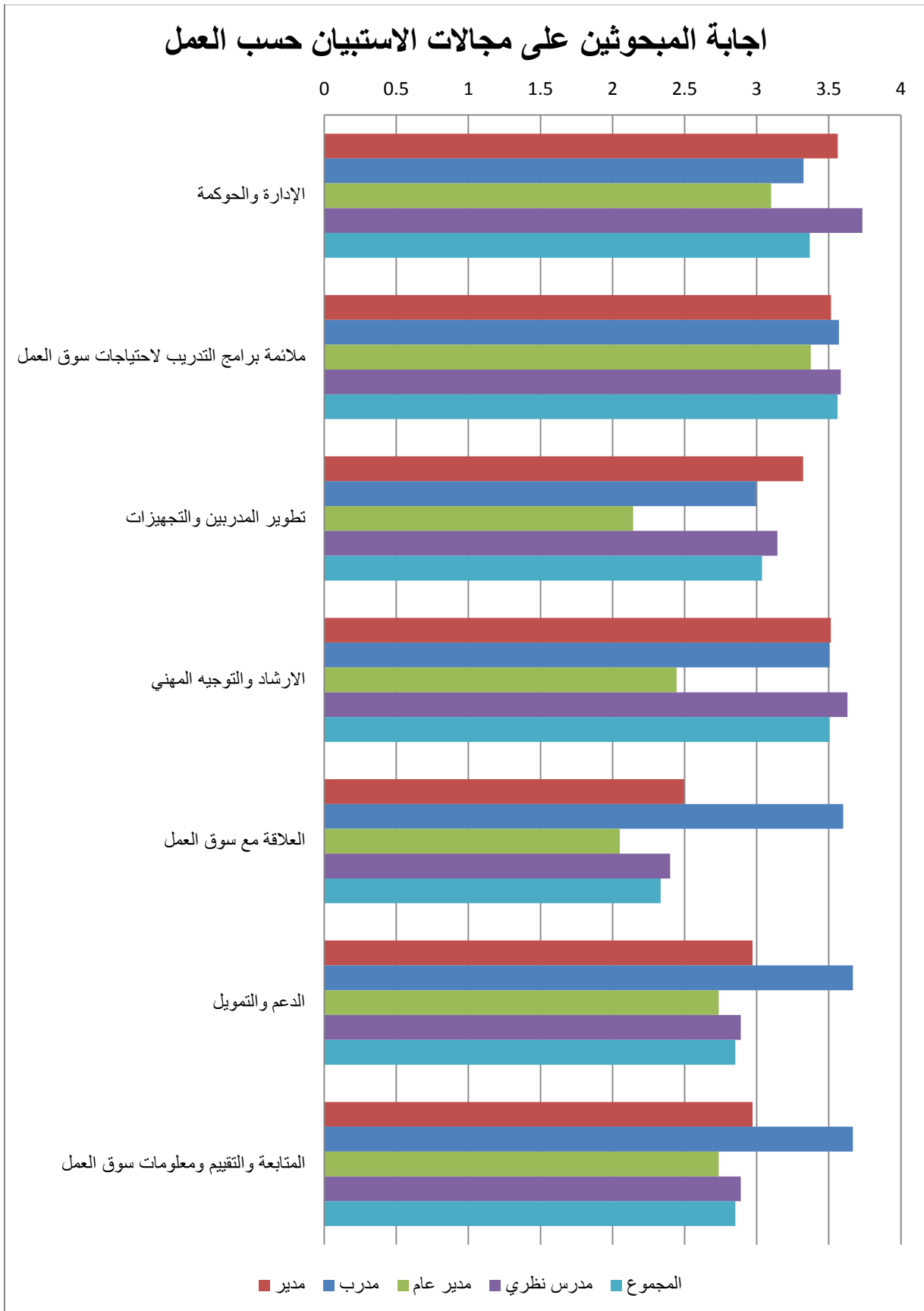
الرقم	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
55	يتم دعوة الخريجين للاجتماع من وقت لآخر لمناقشة إشكالاتهم وأوضاعهم					
56	يتم الاستفادة من نظام معلومات سوق العمل الذي تم تطويره حديثا في وزارة العمل					
57	يتم تقويم البرامج المقدمة في مراكز التدريب المهني بأساليب تُشخص نواحي الضعف والقوة.					
58	تُعقد اجتماعات دورية تقييمية بين المعلمين والمدرسين في مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل.					
59	تشترك مؤسسات سوق العمل مع مراكز التدريب المهني في أنشطة التقييم المختلفة.					
60	تتعاون مؤسسات سوق العمل مع مراكز التدريب المهني في متابعة الخريجين في مؤسساتها.					
61	يتم التنسيق بين مراكز التدريب المهني ومؤسسات سوق العمل، لتوظيف الطلبة حديثي التخرج.					
62	تتابع مراكز التدريب المهني طلبتها بعد التخرج للاطلاع على نموهم وحراكمهم المهني.					
63	تتم الاستفادة من آراء الخريجين الذين اجتازوا برامج التدريب الميداني في تطوير التخصصات.					

انتهى

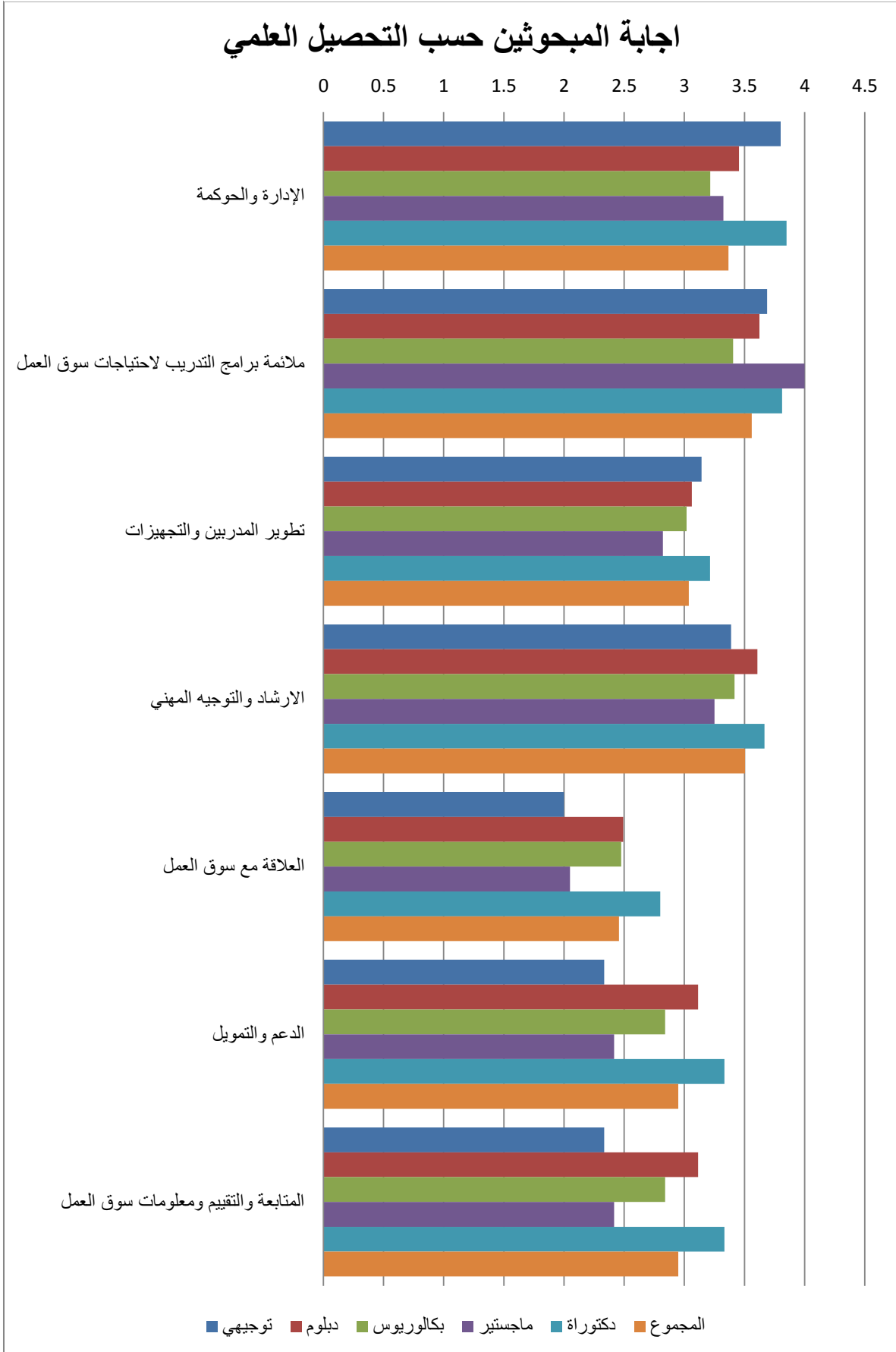
ملحق رقم (4): بيانات إحصائية إضافية



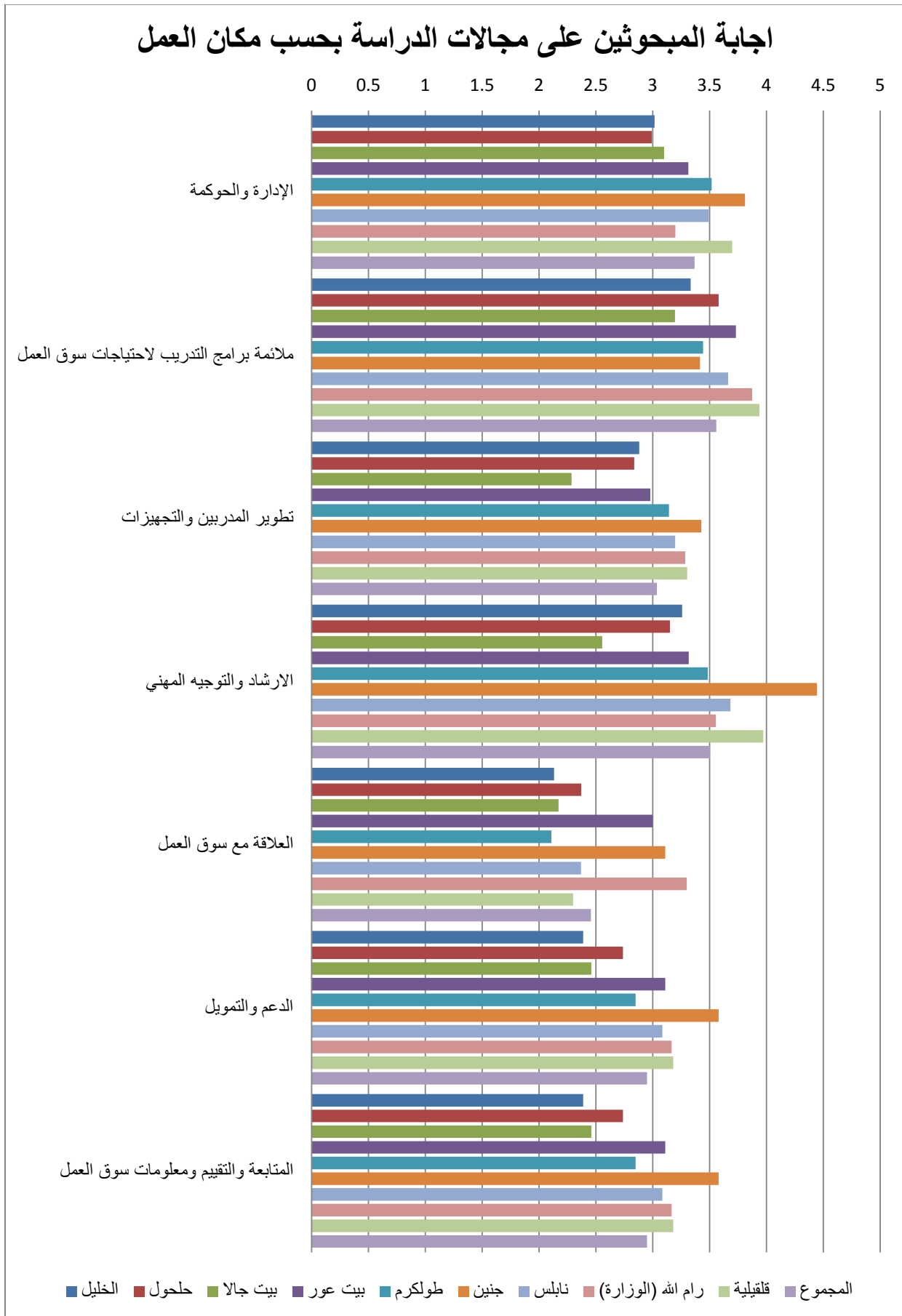
شكل 4-2 : اجابات المبحوثين على مجالات الدراسة حسب العمل



شكل 3-4: اجابة المبحوثين على مجالات الدراسة حسب التحصيل العلمي



شكل 4-4 : اجابة المبحوثين على مجالات الدراسة حسب مكان العمل



شكل 4-5: اجابة المبحوثين على مجالات الدراسة حسب العمر

