

مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال
الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦

The Compatibility of the Graduates of Vocational Training Centres with the Needs of Labour Market in the West Bank during the Period 2004-2006

صلاح الزرو

Salah Alzaroo

جامعة بولنتكنك فلسطين، الخليل، فلسطين.

بريد الكتروني: szaroo@gmail.com

تاريخ التسليم: (٢٢/٤/٢٠٠٩)، تاريخ القبول: (٢٨/٩/٢٠٠٩)

ملخص

تعكس هذه الورقة خلاصة دراسة تتبعية لخريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية خلال الفترة من ٢٠٠٤-٢٠٠٦، والهدف من هذه الدراسة هو استكشاف مدى مواءمة برامج التدريب المهني المقدمة في هذه المراكز لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني. تم في هذه الدراسة متابعة ٣٢٠٨ خريجين (ذكورا وإناثا)، وقد خلصت الدراسة إلى أن أغلب خريجي/ات مراكز التدريب المهني إما متعطلون عن العمل أو يعملون في غير التخصصات والمهن التي تدربوا عليها، وأن الذين يعملون في تخصصاتهم لا تتجاوز نسبتهم ٢١% من مجموع الخريجين/ات، مما قد يشير إلى ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل، ويعني أن هذه المراكز لا تحقق حاليا الأهداف التي وجدت من أجلها بصورة فاعلة. اقترحت الورقة مجموعة من التوصيات لجسر الفجوة ما بين برامج مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل الحقيقية.

الكلمات المفتاحية: فلسطين، وزارة العمل، مراكز التدريب المهني، تدريب مهني، خريجون، متعطلون، عاملون، سوق العمل.

Abstract

This research is a tracer study of the graduates of the Ministry of Labour's Vocational Training Centres in the West Bank during the three years 2004-06. The purpose of the study is to explore the compatibility

of the graduates with the needs of the labour market. The study traced 3208 graduates from 8 vocational training centres in the West Bank. It has concluded that most of the graduates are unemployed and that only 21% of the graduates are working in their specialisations. These results seem to indicate that the relevancy of vocational training for the labour market is very weak, and that vocational training centres do not achieve their objectives effectively. Recommendations are made to bridge the gap between the vocational training centres and the labour market.

Key Words: Palestine, Ministry of Labour, Vocational Training Centres, Vocational Training, Graduates, Employed, Unemployed, Labour Market.

مقدمة

هذه الدراسة هي إحدى مخرجات عمل ميداني تم في العام ٢٠٠٧ لمتابعة خريجي مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية والذين تخرجوا على مدى ثلاث سنوات متتالية خلال الفترة من ٢٠٠٤-٢٠٠٦. وقد بلغ عدد الطلبة الخريجين/ات الذين جرت متابعتهم ٣٢٠٨ خريجين من الذكور والإناث، يشكلون ٩٧% من مجموع الطلبة الخريجين/ات في هذه المراكز خلال الفترة الزمنية المستهدفة بالبحث، علماً أن عدد هذه المراكز كان ثمانية مراكز عند إجراء هذه الدراسة، وهي: مركز تدريب مهني الخليل، بيت جالا (بيت لحم)، رام الله، ذكور نابلس، إناث نابلس، قلقيلية، طولكرم، جنين. وقد انخفض عدد هذه المراكز إلى ٧ مراكز عام ٢٠٠٨ بسبب دمج مركزي ذكور وإناث نابلس معاً في مركز واحد.

هدف الدراسة

إن الهدف من هذه الدراسة هو تتبع حالة خريجي وخريجات مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الذين تخرجوا خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦، بعد إنجائهم فترة التدريب في مراكز التدريب المهني، ومعرفة نسبة الملتحقين بسوق العمل منهم، وطبيعة هذا الالتحاق وعلاقته بالتخصصات التي تمت دراستها في هذه المراكز، ومعرفة نسب الخريجين/ات الذين فضلوا متابعة دراستهم وتدريبهم.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها الدراسة التتبعية الأولى من نوعها التي تجري على مراكز التدريب المهني في وزارة العمل، علماً أن معرفة مصير الخريجين/ات في سوق العمل بعد التخرج، وإدراك نسبة المتعطلين عن العمل منهم، ونسبة العاملين في تخصصاتهم، ونسبة

العاملين في غير تخصصاتهم، هي مؤشرات قوية على مدى ارتباط برامج التدريب المقدمة في مراكز التدريب المهني مع احتياجات سوق العمل الحقيقية، وهي لهذا مؤشرات مهمة لمخططي برامج التدريب المهني، ومقدمي خدماته، وللمستفيدين من هذه الخدمات على السواء، مع ملاحظة أن هذه المؤشرات وحدها لا تكفي للبناء عليها في عملية التخطيط والتطوير حيث إنها تظل في النهاية تقييماً خارجياً (External Evaluation) للبرامج والمناهج التعليمية، ولا تتناول الجوانب النوعية في البرامج والمناهج التدريبية (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٨، ص ٢٠).

محددات الدراسة وحدودها

اشتملت هذه الدراسة على المحددات التالية:

١. تقتصر الدراسة على مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في الضفة الغربية، ولا تشمل مراكز التدريب المهني التابعة للوزارة في غزة، حيث إن خصائص واحتياجات سوق العمل الفلسطيني في قطاع غزة باتت في السنوات الأخيرة مختلفة عن مثيلاتها في الضفة الغربية بسبب الحصار الاقتصادي الذي تفرضه إسرائيل على قطاع غزة منذ سنوات.
٢. تركز هذه الدراسة على خريجي وخريجات الأعوام ٢٠٠٤، و٢٠٠٥، و٢٠٠٦ فقط، وقد تم جمع بيانات الدراسة في العام ٢٠٠٧، مع أهمية ملاحظة أنه ومنذ القيام بهذه الدراسة في العام ٢٠٠٧ وحتى يومنا هذا لم يحصل أي تغيير ذي مغزى، لا في البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز التدريب المهني من حيث المضمون والأساليب والمناهج والتخصصات المعروضة، ولا في الخصائص الأساسية لسوق العمل الفلسطيني، مما يعني أن المؤشرات والاستنتاجات التي وردت في هذه الدراسة ما زالت قائمة حتى الآن.

الدراسات السابقة

على الرغم من توفر المعلومات حول التدريب المهني والتعليم التقني في فلسطين، إلا أنه لا يتوفر دراسات حول واقع خريجي/ات مراكز التدريب المهني الفلسطينية في سوق العمل، كما يلاحظ أن الجهات المزودة لخدمة التدريب المهني والتعليم التقني في فلسطين ومراكز التدريب المهني، والمدارس المهنية، والكليات التقنية في فلسطين لا تقوم بعمل دراسات تتبعية لمعرفة واقع خريجها في سوق العمل، ولا تتوفر معلومات كمية أو كيفية دقيقة حول الموضوع.

تحتوي الأدبيات المتعلقة بأنظمة التعليم والتدريب الفلسطينية على بعض الدراسات والمحاولات التي تتعرض للتفاعل ما بين أنظمة التعليم والتدريب وسوق العمل، وأغلب هذه الدراسات يركز على خريجي/ات مؤسسات التعليم العالي. وقد كانت دراسة (أبو هلال وآخرون، ١٩٩٨) حول "مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلي: دراسة تحليلية" من أوائل المحاولات لاستكشاف العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي وسوق العمل الفلسطيني، حيث تناولت اتجاهات التطور الكمي والنوعي في التعليم العالي، ثم العرض من الخريجين/ات،

ووضعهم الوظيفي، وخصائص سوق العمل المحلي، ومؤشرات تأثير التعليم العالي على المستوى الشخصي، وتناولت أسباب ضعف فاعلية مؤسسات التعليم العالي، وطرحت نظرة مستقبلية للتعليم العالي وسوق العمل. وقد أوصت هذه الدراسة بتقوية العلاقة بين التعليم العالي الفلسطيني وسوق العمل من أجل تعزيز التنمية.

كذلك حاول عورتاني وآخرون (Awrtani, et al., 1998) استكشاف مدى انسجام نظام التعليم العالي الفلسطيني مع احتياجات سوق العمل المحلي، وقد خلصت الدراسة إلى أهمية إعادة هيكلة التعليم العالي لكي يستجيب بصورة أفضل لاحتياجات سوق العمل، وقد كانت هذه الدراسة مقتصرة على منطقة الضفة الغربية فقط.

وفي العام ٢٠٠٦ أجرى جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني مسحا حول واقع خريجي التعليم العالي، والتدريب المهني في فلسطين (PCPS, 1996)، وكان هذا المسح هو الأول والوحيد الذي تم حول هذا الموضوع. لكن يلاحظ أن هذا المسح قد شمل خريجي بعض مراكز التدريب المهني وليس جميعها، ولم يستهدف كل الخريجين/ات في كل مراكز التدريب المهني خلال فترة زمنية محددة.

كذلك ناقش الجعفري ولافي (Al-Jafari & Lafi, 2006) قضية التوافق ما بين خريجي/ات التعليم العالي، واحتياجات سوق العمل في فلسطين من وجهة نظر كل من الخريجين/ات وأصحاب العمل، وقد ركزت هذه الدراسة على خريجي التعليم العالي بصورة عامة، ولم تنطرق إلى قطاع التدريب المهني والتعليم التقني، وخريجي هذا القطاع على وجه التحديد.

وتعتبر دراسة بينيل والعويدات (Bennell & Uwaidat, 2006) غير المنشورة من أحدث المحاولات لاستكشاف التفاعل بين خريجي/ات بعض كليات المجتمع المتوسطة، وبعض المدارس الصناعية، وسوق العمل، حيث شملت عينة الدراسة ٦٠٠ خريج وخريجة من كليات المجتمع المتوسطة والمدارس الصناعية، لتقدير مدى قدرة هؤلاء الخريجين/ات على إيجاد عمل لهم في سوق العمل. ويلاحظ أن هذه الدراسة قد ركزت على خريجي/ات العام ٢٠٠١ فقط، واستهدفت في المدارس الصناعية خريجي/ات خمسة تخصصات في أربع من هذه المدارس فقط.

أما الدراسة التتبعية التي قام بها الزرو (Alzaroo, 2009) حول خريجي المدارس الصناعية في فلسطين، فهي أحدث المحاولات وأشملها لمعرفة واقع الخريجين/ات في سوق العمل الفلسطيني، حيث حاولت الدراسة استكشاف طبيعة التفاعل بين خريجي/ات المدارس الصناعية وسوق العمل، ومدى مواءمة البرامج التدريبية التي تقدمها المدارس الصناعية لاحتياجات سوق العمل من خلال مقابلات مع ٢٦٠ شخصا من الخريجين/ات، ومزودي خدمة التدريب، وأصحاب العمل. ومن خلال متابعة ١٧٠٠ خريج وخريجة من المدارس الصناعية ممن تخرجوا خلال الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٦. وقد خلصت هذه الدراسة إلى ضعف ارتباط مخرجات المدارس الصناعية مع سوق العمل. وضعف العلاقات بين جانبي العرض والطلب.

ويلاحظ أن هذه الدراسة قد غطت المدارس الصناعية فقط، ولم تتعرض لخريجي/ات مراكز التدريب المهني.

وبالإجمال، لا يوجد دراسات تتبعية لخريجي/ات قطاع التدريب المهني والتعليم التقني عموماً، وخريجي/ات مراكز التدريب المهني على وجه الخصوص، مع أن القيام بمثل هذه الدراسات بصورة منهجية ومنظمة، أمر مهم لمتابعة العلاقة ما بين مخرجات أنظمة التعليم والتدريب وسوق العمل.

منهجية الدراسة

تم استخدام الاساليب الكمية (Quantitative Methods) في جمع معلومات من مجتمع الدراسة المتمثل في خريجي وخريجات مراكز التدريب المهني، وفق الاجراءات والخطوات التالية:

١. إعداد قوائم الخريجين/ات خلال الفترة الزمنية المستهدفة اعتماداً على قاعدة معلومات وزارة العمل، حيث يتوفر لدى مراكز التدريب المهني قوائم بأسماء الخريجين/ات، وأرقام هوياتهم الشخصية، وجنسهم، وأماكن سكنهم، وعناوينهم، وأرقام هواتف منازلهم (إن توفرت)، وأرقام هواتفهم النقالة، وبريدهم الالكتروني، والتخصصات التي التحقوا بها.
٢. تحديد جامع/ة بيانات واحد لكل مركز تدريب مهني، للقيام بمهمة الاتصال الهاتفي مع الخريجين/ات، وطلب الاجابة منهم على سؤال واحد محدد هو: هل أنت حالياً:
 - تتابع/ين دراستك أو تدريبك في مركز تدريب أو مدرسة مهنية، أو كلية تقنية، أو جامعة.
 - متعطلة/ة عن العمل وتبحث/ين عن عمل.
 - متعطلة/ة عن العمل ولا تبحث/ين عن عمل.
 - تعمل/ين في مجال اختصاصك أو تدريبك.
 - تعمل/ين في غير مجال اختصاصك أو تدريبك.
٣. بخصوص الحالات التي تعذر الاتصال بها بسبب عدم وجود رقم هاتف للاتصال، أو عدم استجابة رقم الهاتف المتوفر، فقد تم التواصل مع هذه الحالات عبر استخدام عدة وسائل منها:
 - أ. الاتصال باستعلامات الاتصالات الفلسطينية للحصول على رقم هاتف المنزل حسب اسم الأب.

ب. الاستعانة بمدربي المهنة، للاستفسار عن الخريجين/ات الذين لم يتسن الاتصال بهم، حيث لوحظ أن عددا من الخريجين يحافظون على تواصل مع مدربيهم.

ج. سؤال الخريجين/ات الذين كانوا في نفس الدفعة والمهنة عن أقرانهم الذين تعذر الاتصال بهم.

تم عبر هذه المنهجية الوصول لـ ٣٢٠٨ يشكلون ٩٧% من الخريجين/ات، وقد تعذر الوصول إلى ٣% من الخريجين/ات بسبب الوفاة أو التواجد في السجن أو السفر خارج البلاد، أو تعذر الاهتمام إليهم أو الاتصال بهم. ويعرض الجدول (١) توزيع هؤلاء الخريجين/ات على السنوات الثلاث المستهدفة.

٤. تم إدخال البيانات على برنامج إكسل (Excel) لتصنيفها.

جدول (١): توزيع الخريجين/ات على السنوات الثلاث المستهدفة.

المجموع	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	
عدد الخريجين/ات	٩٤٦	١١٧٦	١٠٨٦	٣٢٠٨
نسبة الخريجين/ات	٢٩.٦%	٣٦.٦%	٣٣.٨%	١٠٠%

نتائج الدراسة

١. التوزيع الجغرافي للخريجين/ات

يلاحظ من الجدول (٢) أن الخريجين/ات من مراكز التدريب المهني في منطقة شمال الضفة الغربية (نابلس، قلقيلية، طولكرم، وجنين) يشكلون القسم الأكبر بين الخريجين/ات، حيث بلغت نسبتهم نحو ٦٧.٢% من إجمالي الخريجين/ات، وهذا يعود لوجود خمسة (٥) مراكز تدريب مهني في هذه المنطقة، يليهم خريجو منطقة الجنوب (بيت لحم، والخليل) ٢٧.٧% حيث يوجد مركزان للتدريب المهني في هذه المنطقة، فخريجو منطقة الوسط (رام الله) ونسبتهم ٥.١% من إجمالي الخريجين/ات لوجود مركز واحد فقط، ويلاحظ أن النسبة الأقل بين الخريجين/ات هي في محافظتي رام الله، وقلقيلية، والأكبر هي في محافظتي جنين ونابلس، وأن بعض المحافظات الفلسطينية لا يوجد فيها أي مركز تدريب مهني مثل محافظتي طوباس، وسلفيت، مما يشير إلى أن توزيع مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في المحافظات المختلفة لا ينسجم مع التوزيع الجغرافي للسكان في محافظات الضفة الغربية، حيث تشير معطيات الإحصاء السكاني الذي تم أواخر ٢٠٠٧ إلى أن منطقة جنوب الضفة هي المنطقة الأكثر كثافة سكانية بين المناطق الثلاث محل الدراسة، حيث يتواجد أكثر من ثلث سكان الضفة الغربية في هذه المنطقة تقريبا (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٠٨، ص ٦١).

جدول (٢): أعداد الخريجين/ات حسب المحافظة والجنس.

المنطقة	المحافظة	العدد	النسبة	منهم إناث	نسبة الإناث
جنوب الضفة		٨٨٨	%٢٧.٧	٥٨٧	%٦٦
	الخليل	٥٧٩	%١٨	٤٠٤	%٦٩.٨
	بيت لحم	٣٠٩	%٩.٧	١٨٣	%٥٨.٤
وسط الضفة	رام الله	١٦٥	%٥.١	٨٦	%٥٢
		٢١٥٥	٦٧.٢٥	١٠١٧	٤٧.٢
شمال الضفة	نابلس	٦٧٢	%٢٠.٩	٤٢٢	%٦٢.٨
	طولكرم	٦١٣	%١٩.٢	٣١٨	%٥١.٩
	جنين	٦٧٠	%٢٠.٩	١٦٦	%٢٤.٨
	قلقيلية	٢٠٠	%٦.٢	١١١	%٥٥.٥
	المجموع	٣٢٠٨	%١٠٠	١٦٩٠	%٥٣

ويعود سوء التوزيع الجغرافي لمراكز التدريب المهني إلى حقيقة أن أغلب هذه المراكز قد أنشئت في عهد الاحتلال الإسرائيلي لخدمة احتياجات سوق العمل الإسرائيلي وليس الفلسطيني. من المفيد أيضاً الإشارة إلى أن ما يخفف من الآثار السلبية لسوء التوزيع الجغرافي لمراكز التدريب المهني، أن وزارة العمل ليست الجهة الحكومية الوحيدة التي تقدم خدمات التدريب المهني، وإنما هناك جهات حكومية أخرى تقدم هذه الخدمة مثل وزارة التربية والتعليم العالي، ووزارة الشؤون الاجتماعية. كما أن القطاعين الخاص والأهلي يشاركان القطاع الحكومي في تقديم هذه الخدمة في مناطق مختلفة من الأراضي الفلسطينية مما يعوض جزئياً النقص في خدمات التدريب المهني التي تقدمها وزارة العمل.

٢. البعد الجندي وتوزيع الخريجين/ات على التخصصات

يلاحظ من الجدول (٣) أن من بين ١٦ تخصصاً توزع عليها الخريجون/ات، وجد ١٢ تخصصاً للذكور، مقابل ٣ تخصصات للإناث فقط، هي: الحاسوب والسكرتارية، والتجميل وتصفيف الشعر، والخياطة وتصميم الأزياء. وهناك تخصص مختلط واحد هو الرسم المعماري. وقد تباينت نسب الخريجين/ات في التخصصات المختلفة. حيث كانت نسبة الخريجين/ات المتخصصين في الحاسوب وأعمال السكرتارية هي الأعلى بواقع ٣٠.٤% من مجموع الخريجين/ات، تلتها نسبتهم في التجميل وتصفيف الشعر بواقع ١٣.٨%، ثم تخصص الألمنيوم والحدادة بنسبة ١٣.٧%. فيما يتوزع الخريجون/ات على باقي التخصصات بنسب تقل عن ٦%. وقد كانت نسبة الخريجين/ات في تخصصي صيانة الأجهزة المكتبية، والخرائط والتسوية هي الأقل بواقع ٠.٦% و ١.٤% من إجمالي الخريجين/ات على التوالي. ويعود انخفاض نسبة الخريجين/ات في التخصص الأول إلى كونه تخصصاً حديثاً ولا يتوفر إلا في مركز تدريب

مهني واحد هو مركز بيت جالا، أما الثاني فيعود لكونه تخصصا قديما وتقليديا لا يستهوي المتدربين الجدد (جدول رقم ٣).

جدول (٣): توزيع خريجي/ات مراكز التدريب المهني حسب التخصص والجنس.

الرقم	التخصص	عدد الخريجين/ات	
		أنثى	ذكر
١	الحاسوب والسكرتارية	٩٧٥	
٢	أدوات صحية	٨٦	٨٦
٣	البلاط		١٨١
٤	التجميل وتصفيف الشعر	٤٤٣	
٥	التكييف والتبريد	٦١	٦١
٦	الألمنيوم والحدادة	٤٣٩	٤٣٩
٧	الخراطة والتسوية	٤٥	٤٥
٨	الخيطة وتصميم الأزياء	١٧٩	
٩	الراديو والتلفزيون	٦٥	٦٥
١٠	الرسم المعماري	٩٣	٤٢
١١	الكهرباء العامة	٩٤	٩٤
١٢	نجارة		١٦٨
١٣	تجليس ودهان السيارات	٥٤	٥٤
١٤	صيانة الأجهزة المكتبية	٢٢	٢٢
١٥	كهرباء السيارات	١١٧	١١٧
١٦	ميكانيك السيارات	١٤٤	١٤٤
المجموع		١٦٩٠	١٥١٨
		٣٢٠.٨	

يلاحظ من الجدولين (٢ و ٣) أن الذكور قد شكلوا نحو ٤٧% من إجمالي الخريجين/ات، حيث بلغ عددهم ١٥٢٠ خريجاً، وأن التخصصات التي استقطبت العدد الأكبر من الذكور هي الألمنيوم والحدادة حيث بلغت نسبة خريجي هذا التخصص ٢٩% من مجموع الخريجين الذكور، يليه البلاط بنسبة ١٢%، ثم النجارة بنسبة ١١% من مجموع الخريجين الذكور، فيما تستقطب التخصصات الأخرى نسبة أقل من الذكور.

أما الإناث فقد شكلن نحو ٥٣% من إجمالي الخريجين/ات، إذ بلغ عددهن ١٦٨٨ خريجة. إن أعلى نسبة للإناث بين الخريجين/ات كانت في منطقة جنوب الضفة (٦٦%)، يليها منطقة وسط الضفة (٥٢%)، أما منطقة شمال الضفة فقد بلغت نسبة الإناث الخريجات (٤٧.٢%). كما يلاحظ أن النسبة الأقل للإناث في المحافظات، هي في محافظة جنين والتي لم تتجاوز الـ ٢٥% من مجموع الخريجين/ات هناك، وما زالت هذه النسبة قائمة حتى يومنا هذا، الأمر الذي يتطلب

جهوداً وبرامج تدريب مهني جديدة من قبل وزارة العمل لتحسين مشاركة الإناث في برامج التدريب المهني في هذه المنطقة.

عموماً فإن هذا التمثيل المرتفع للإناث في مراكز التدريب المهني في الضفة الغربية لا يعني توازناً في الفرص المتاحة للإناث في مراكز التدريب المهني، حيث إن النظرة المجتمعية الدونية لمراكز التدريب المهني، تجعلها أكثر استقطاباً للفئات المهمشة من إناث وفقراء؛ لأنها تعتبر خياراً من لا خيار له. مع ملاحظة أن تجاوز عدد الإناث لعدد الذكور في مراكز التدريب المهني يعود إلى افتتاح برنامج الحاسوب والسكرتارية في أغلب مراكز التدريب المهني ابتداءً من العام ٢٠٠٣، حيث كان جل الملتحقين في هذا البرنامج هم من الإناث مما ساهم في تحسين نسبة الإناث الملتحقين في مراكز التدريب المهني بصورة ملحوظة، ويظهر الجدول رقم (٣) أن ٩٧٥ من الخريجات كن في برنامج الحاسوب والسكرتارية، ويشكل هذا الرقم ٥٨% من مجموع الخريجات و ٣٠% من مجموع جميع الخريجين/ات.

مع ذلك ما زالت برامج التدريب المتاحة للإناث في المراكز محدودة، وأغلبها تركز التقسيم التقليدي للعمل بين الرجل والمرأة، وهي مرتبطة بالصورة النمطية التقليدية عن المرأة مثل برامج الخياطة وتصميم الأزياء، والتجميل وتصفيف الشعر.

من الأهمية بمكان الإشارة إلى أن نسبة الإناث في مراكز التدريب المهني في الضفة الغربية قد تراجعت في العام ٢٠٠٨ إلى ٤٥.٢% (التقرير السنوي الإدارة العامة للتدريب المهني في وزارة العمل، ٢٠٠٨) وهذا يعود إلى زيادة عدد الطلبة الذكور في التخصصات الأخرى غير الحاسوب والسكرتارية بعد تجديد مركزي قفيلية وجنين. وهذا يعني أن الإقبال على برامج التدريب المهني المتوفرة في مراكز التدريب المهني لا يعتمد على جانب الطلب، وإنما يعتمد على جانب العرض والفرص المتاحة التي توفرها الجهات المزودة لخدمة التدريب المهني.

٣. الخريجون الذين يتابعون دراستهم في التعليم النظامي والعالي

بينت المعطيات أن ١٤٥ خريجاً وخريجة يشكلون ٤.٥% من الخريجين/ات قد التحقوا بشبكة التعليم النظامي والعالي بعد تخرجهم من مراكز التدريب المهني، من خلال التقدم لامتحان الثانوية العامة لمن لم يكمل المرحلة الثانوية، أو الالتحاق بالكليات والجامعات لمن كان قد اجتاز المرحلة الثانوية. ولا يعد انخفاض هذه النسبة مفاجئاً حيث إن الملتحقين بمراكز التدريب المهني عادة هم من المتسربين من التعليم النظامي، أو من المنحدرين من أسر فقيرة، ولا يستطيعون مواصلة الالتحاق بشبكة التعليم النظامي أو العالي، كما أن مراكز التدريب المهني تهدف إلى إمداد الملتحقين بها بمهارات تؤهلهم للالتحاق بسوق العمل وليس لمواصلة تعليمهم العالي.

ويلاحظ هنا ارتفاع نسبة اللواتي يكملن دراستهن من الخريجات الإناث مقارنة بنظرائهن بين الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث اللواتي يكملن دراستهن نحو ٨١% من إجمالي الخريجين/ات الذين يتابعون دراستهم، وربما يعود ذلك لقلة الفرص المتاحة في سوق العمل

للفتيات حيث يتميز سوق العمل الفلسطيني بمشاركة منخفضة من قبل المرأة في قوة العمل لا تتجاوز ١٥% (PCBS Website).

وعند النظر إلى تخصص الخريجين/ات الذين يكملون دراستهم، تبين أن أعلى نسبة بين الإناث كانت لخريجات برنامج الحاسوب والسكرتارية اللواتي شكلن ٧١% من مجموع الإناث اللواتي يكملن تعليمهن، أما الذكور الذين يكملون دراستهم فهم يتوزعون على أغلب التخصصات التدريبية دون تمييز تخصص بعينه عن باقي التخصصات في هذا المجال.

٤. الخريجون العاملون

يقسم الخريجون/ات العاملون إلى قسمين: الأول هم الخريجون/ات العاملون في مجال تخصصهم وقد بلغ عددهم خلال الفترة الزمنية المستهدفة في هذه الدراسة ٦٦٥ خريجا وخريجة يشكلون ٢١% من العدد الإجمالي للخريجين/ات. والقسم الثاني هم الخريجون/ات العاملون في غير مجال تخصصهم وقد بلغ عددهم ٤٠٠ خريج وخريجة، يشكلون ١٢% من مجموع الخريجين/ات (جدول ٤)، وبذلك يكون إجمالي مجموع الخريجين/ات الذين يعملون في مجال تخصصاتهم أو خارجها ١٠٦٥ خريجا وخريجة يشكلون ٣٣% من مجموع الخريجين/ات.

جدول (٤): توزيع الخريجين والمتعلمين والعاملين في تخصصاتهم وفي غير تخصصاتهم على التخصصات المختلفة في مراكز التدريب المهني

رقم	التخصص	الخريجون/ات	المتعلمون ويبحثون عن عمل		العاملون في تخصصهم		العاملون في غير تخصصهم	
			عدد	%	عدد	%	عدد	%
١	الحاسوب والسكرتارية	٩٧٥	٥٥٤	٥٧%	١٢٤	١٣%	٤٢	٤%
٢	أدوات صحية	٨٦	٥٣	٦٢%	٤	٥%	٢٥	٢٩%
٣	البلاط	١٨١	٧٧	٤٣%	٥٧	٣١%	٤١	٢٣%
٤	التجميل وتصفيف الشعر	٤٤٣	٢٢٣	٥٠%	١١١	٢٥%	١٤	٣%
٥	التكييف والتبريد	٦١	٤٠	٦٦%	١١	١٨%	٧	١١%
٦	الألمنيوم والحدادة	٤٣٩	٢١٠	٤٨%	١٢٥	٢٨%	٩١	٢١%
٧	الخراطة والتسوية	٤٥	١٧	٣٨%	١٧	٣٨%	٩	٢٠%
٨	الخطاطة وتصميم الأزياء	١٧٩	٨٣	٤٦%	٣٦	٢٠%	٧	٤%
٩	الراديو والتلفزيون	٦٥	٢٦	٤٠%	٢٤	٣٧%	١١	١٧%
١٠	الرسم المعماري	١٣٥	٧٨	٥٨%	٢٠	١٥%	١٧	١٣%
١١	الكهرباء العامة	٩٤	٥٣	٥٦%	٢٥	٢٧%	١٣	١٤%
١٢	نجارة	١٦٨	٧٣	٤٣%	٦٠	٣٦%	٢٨	١٧%
١٣	تجليس ودهان السيارات	٥٤	٣٠	٥٦%	٥	٩%	١٨	٣٣%

... تابع جدول رقم (٤)

رقم	التخصص	الخريجون/ات	المتعلمون ويبحثون عن عمل		العاملون في تخصصهم		العاملون في غير تخصصهم	
			عدد	%	عدد	%	عدد	%
١٤	صيانة الأجهزة المكتبية	٢٢	١٣	٥٩%	٤	١٨%	٥	٢٣%
١٥	كهرباء السيارات	١١٧	٤٥	٢٨%	٢٢	١٩%	٤٣	٣٧%
١٦	ميكانيك السيارات	١٤٤	٨٧	٦٠%	٢٠	١٤%	٢٩	٢٠%
	المجموع	٣٢٠٨	١٦٦٢		٦٦٥		٤٠٠	

وبخصوص توزيع الخريجين/ات العاملين في مجال تخصصهم حسب تخصصاتهم، فقد تبين أن النسبة الأعلى منهم هم من تخصص الخراطة والتسوية حيث بلغت نسبتهم ٣٨% من مجموع الخريجين/ات في هذا المجال، يليه خريجو تخصص الراديو والتلفزيون بنسبة ٣٧%، ثم تخصص النجارة بنسبة ٣٦%. وأما النسب الدنيا للعاملين في مجال تخصصاتهم فكانت في تخصصات الأدوات الصحية (٥%)، وتجليس ودهان السيارات (٩%)، والحاسوب والسكرتارية (١٣%). ويلاحظ من الجدول (٤) وجود ٥ تخصصات يزيد عدد الخريجين/ات منها الذين يعملون في غير تخصصاتهم عن عدد الذين يعملون في تخصصاتهم، وهذه التخصصات هي: الأدوات الصحية، وتجليس ودهان السيارات، وصيانة الأجهزة المكتبية، وكهرباء السيارات، وميكانيكا السيارات.

أما بخصوص توزيع الخريجين/ات العاملين في غير مجال تخصصهم، فيلاحظ من الجدول (٤) أن النسب الأعلى منهم هم من تخصصات: كهرباء السيارات (٣٧%)، يليه تخصص تجليس ودهان السيارات (٣٣%)، ثم الأدوات الصحية (٢٩%). وأما النسب الدنيا للعاملين في غير مجال تخصصاتهم فكانت في تخصصات: التجميل وتصفيف الشعر (٣%)، والحاسوب والسكرتارية (٤%)، والخياطة وتصميم الأزياء (٤%). ويلاحظ أن هذه التخصصات الثلاثة هي للإناث فقط، وهذا يعود إلى طبيعة تقسيم العمل في فلسطين، ومحدودية المهن التي من الممكن أن تعمل بها الإناث مقارنة بالذكور.

٥. المتعلمون عن العمل

بلغ عدد المتعلمين عن العمل من الخريجين/ات ١٩٩٨ خريجاً وخريجة، ويقسم المتعلمون عن العمل إلى قسمين رئيسيين: المتعلمون الذين لا يبحثون عن عمل، والمتعلمون الذين يبحثون عن عمل، كما هو موضح في الجدول (٥).

جدول (٥): توزيع الخريجين/ات المتعطلين حسب نوع التعطل والجنس.

المجموع	جنس الخريج		نوع التعطل
	انثى	ذكر	
١٦٦٢	٩١٧	٧٤٥	متعطّل يبحث عن عمل
٣٣٦	٣٠١	٣٥	متعطّل لا يبحث عن عمل
١٩٩٨	١٢١٨	٧٨٠	المجموع

أ. المتعطّلون الذين لا يبحثون عن عمل

تعتبر هذه الفئة قوة خارج سوق العمل، وهم في العادة لا يبحثون عن عمل لأسباب خاصة بهم مثل الاعتقال والسجن، أو السفر للخارج، أو الزواج وهذا السبب مرتبط عادة بالإناث. ويشير الجدول (٥) إلى أن عدد المتعطّلين الذين كانوا لا يبحثون عن عمل هو ٣٣٦ خريجا وخريجة يشكلون ١٧% من مجموع المتعطّلين، و ١٠.٥% من مجموع الخريجين/ات. وفي حين لم تزد نسبة المتعطّلين الذكور الذين لا يبحثون عن عمل عن ٤.٥% من مجموع المتعطّلين الذكور، بلغت نسبة الإناث المتعطّلات عن العمل واللواتي لا يبحثن عن عمل ٢٥% من مجموع المتعطّلات عن العمل.

ب. المتعطّلون الذين يبحثون عن عمل

تعتبر هذه الفئة المؤشر الرئيس الذي يشير إلى مدى ارتباط برامج التدريب المهني المقدمة في مراكز التدريب المهني مع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل. بلغ عدد المتعطّلين الذين يبحثون عن عمل بين خريجي/ات مراكز التدريب المهني ١٦٦٢ فرداً، يشكلون ٥٢% من إجمالي خريجي/ات المراكز من الجنسين. وهي بين الذكور ٤٩% وبين الإناث ٥٤% الجدول (٥)، جغرافياً، يلاحظ من الجدول (٦) أن التجمع الأكبر للمتعطّلين عن العمل هو في محافظة طولكرم والتي تستحوذ على ٢٩% من مجموع المتعطّلين، يليها محافظة جنين بنسبة ٢٢%. وأن أصغر تجمع للمتعطّلين هو في محافظتي رام الله وقلقيلية بنسب ٣% و ٤% على التوالي. كما يلاحظ أن أعلى نسبة تعطل عن العمل بين الخريجين/ات هي في محافظة طولكرم بنسبة ٧٩% من خريجي/ات المحافظة، وأدناها هي في محافظة رام الله بنسبة ٢٩% من خريجي/ات المحافظة. وهذا الأمر ينطبق على المتعطّلين الذكور حيث إن أعلى نسبة تعطل بين الذكور هي في محافظة طولكرم بنسبة ٨٠% من خريجي/ات المحافظة، وأدناها في محافظة رام الله (٢٤%). أما بخصوص الإناث فإن أعلى نسبة تعطل بينهن هي في محافظة طولكرم (٧٩%) وأدناها في منطقة قلقيلية (١٩%). إن هذه المعطيات، وما ورد في الجدول (٥) تشير إلى الحاجة القوية لإعادة النظر في برامج التدريب المهني المقدمة للجنسين في محافظة طولكرم، وفي البرامج المقدمة في محافظتي بيت لحم وجنين.

جدول (٦): أعداد الخريجين/ات حسب المحافظة والجنس.

المحافظة	الخريجون/ات			المتعطلون عن العمل			% المتعطلين إلى الخريجين		
	مجموع	ث	ذ	مجموع	ث	ذ	مجموع المتعطلين	ث	ذ
الخليل	٥٧٩	٤٠٤	١٧٥	٢٣٢	١٥٥	٧٧	%١٤	%٣٨	%٤٤
بيت لحم	٣٠٩	١٨١	١٢٨	١٩٠	١٣٣	٥٧	%١١	%٧٣	%٤٤
رام الله	١٦٥	٨٧	٧٨	٤٨	٢٩	١٩	%٣	%٣٤	%٢٤
نابلس	٦٧٢	٤٢٣	٢٤٩	٢٨٤	٢١٤	٧٠	%١٧	%٥١	%٢٨
طولكرم	٦١٣	٣١٨	٢٩٥	٤٨٧	٢٥١	٢٣٦	%٢٩	%٧٩	%٨٠
جنين	٦٧٠	١٦٦	٥٠٤	٣٦٠	١١٤	٢٤٦	%٢٢	%٦٩	%٤٩
قلقيلية	٢٠٠	١١١	٨٩	٦١	٢١	٤٠	%٤	%١٩	%٥٤
المجموع	٣٢٠٨	١٦٩٠	١٥١٨	١٦٦٢	٩١٧	٧٤٥	%١٠٠	%٥٤	%٤٩

تباينت نسب المتعطلين في كل تخصص الذين يبحثون عن عمل بين تخصص وآخر، ويلاحظ من الجدول (٤) أن أعلى نسبة تعطل كانت بين خريجي/ات تخصص التكييف والتبريد حيث بلغت نسبتهم ٦٦% من خريجي/ات هذا التخصص، ثم تخصص الأدوات الصحية (٦٢%)، فتخصص ميكانيكا السيارات (٦٠%)، كما يلاحظ من الجدول (٤) أيضا أن نسبة المتعطلين تتجاوز ٥٠% من مجموع خريجي/ات ٩ تخصصات. أما أدنى نسبة تعطل فسجلت بين خريجي/ات تخصصات الخراطة والتسوية (٣٨%)، وكهرباء السيارات (٣٨%) ثم الراديو والتلفزيون (٤٠%).

أما الكم الأكبر من المتعطلين عن العمل نسبة إلى مجموع المتعطلين، فهو يتركز بين خريجي/ات تخصصات الحاسوب والسكرتارية، ثم التجميل وتصفيف الشعر، والألمنيوم والحدادة، وهذا يُعزى لكون هذه التخصصات هي الأكبر بين جميع التخصصات من حيث عدد الخريجين/ات، مما قد يعني الحاجة إلى تخفيض عدد الملتحقين بهذه البرامج لا إلغائها.

إن هذه المعطيات قد تشير إلى ضعف ارتباط مراكز التدريب المهني واستجابتها لحاجات سوق العمل، وبالتالي انخفاض فعالية هذه المراكز، وربما يعود ذلك إلى عدم ملاءمة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني مع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، وفي حالة التأكد من ذلك، فإن هذا الأمر يقتضي إلغاء بعض التخصصات القائمة لعدم حاجة السوق إليها، والتقليل من عدد الخريجين/ات في بعض التخصصات الأخرى التي يتوفر لها فرص عمل محدودة في سوق العمل، وإعادة تصميم بعض التخصصات وإعدادها لتستجيب بصورة أكثر فعالية لاحتياجات سوق العمل.

إن ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل قد لا يرجع فقط إلى طبيعة البرامج والتخصصات التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني وعدم ملاءمتها لمتطلبات السوق فحسب، وإنما قد يعود إلى عوامل أخرى أو إضافية مثل ضعف العلاقة ما بين مراكز التدريب المهني وأصحاب العمل من حيث تبادل المعلومات والزيارات والخبرات، وتوفير فرص تدريب ميداني في مواقع العمل للطلبة أثناء دراستهم، وتوفير فرص تدريب أثناء الخدمة في مراكز التدريب المهني لعاملين من سوق العمل، وعدم توفر توجيه وإرشاد مهني للطلبة قبل التحاقهم بالبرامج التدريبية، وبعد تخرجهم منها، وهو الأمر الذي يقتضي فحصه ودراسته من خلال دراسات أخرى.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، ما هي احتياجات سوق العمل الفلسطيني؟ وكيف يمكن تحديدها؟ من المهم الإشارة إلى أنه حتى كتابة هذه الورقة لا توجد جهة تدعي معرفتها بحاجات سوق العمل الفلسطيني الحقيقية. لذا حاولت وزارة العمل الفلسطينية ومنذ العام ٢٠٠٠ تطوير ما يسمى نظام معلومات سوق العمل (Labour Market Information System)، لتوفير معلومات حديثة بشكل دقيق في الوقت المناسب. إلا أن تطوير هذا النظام قد تأثر باندلاع انتفاضة الأقصى، وعدم الاستقرار السياسي الذي عاشته فلسطين خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦، وقد جددت وزارة العمل في العامين ٢٠٠٨، ٢٠٠٩ جهودها لتطوير هذا النظام.

الخلاصة

أظهرت هذه الدراسة أن ثلثي خريجي/ات مراكز التدريب المهني إما متعطلون عن العمل، أو خارج سوق العمل، وأن ثلث الخريجين/ات فقط هم في سوق العمل، وأن نسبة الذين يعملون في تخصصاتهم من هؤلاء العاملين في سوق العمل لا تتجاوز ٢١% من مجموع الخريجين/ات، كما تبين أن توزيع مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في المحافظات المختلفة لا ينسجم مع التوزيع الجغرافي للسكان في محافظات الضفة الغربية، وأن الإقبال على برامج التدريب المهني المتوفرة في مراكز التدريب المهني لا يعتمد على جانب الطلب، وإنما يعتمد على جانب العرض والفرص المتاحة التي توفرها وزارة العمل. كما تمت الإشارة إلى محدودية البرامج المقدمة للاندماج والتي تقتصر على أربعة تخصصات من أصل ١٦ تخصصاً موجوداً في مراكز التدريب المهني

إن ما تقدم قد يشير إلى ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل. وربما يعود ذلك إلى عدم ملاءمة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني مع الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، وفي حالة التأكد من ذلك، فإن هذا الأمر يقتضي إلغاء بعض التخصصات القائمة لعدم حاجة السوق إليها، والتقليل من عدد الخريجين/ات في بعض التخصصات الأخرى التي يتوفر لها فرص عمل محدودة في سوق العمل، وإعادة تصميم وإعداد بعض التخصصات لتستجيب بصورة أكثر فعالية مع احتياجات سوق العمل.

إن ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل قد لا يرجع فقط إلى طبيعة البرامج والتخصصات التدريبية المقدمة في مراكز التدريب المهني وعدم ملاءمتها لمتطلبات السوق، وإنما قد يعود إلى عوامل أخرى أو إضافية مثل ضعف العلاقة ما بين مراكز التدريب المهني وأصحاب العمل من حيث تبادل المعلومات والزيارات والخبرات، وتوفير فرص تدريب ميداني في مواقع العمل للطلبة أثناء دراستهم، وتوفير فرص تدريب أثناء الخدمة في مراكز التدريب المهني لعاملين من سوق العمل، وعدم توفر توجيه وإرشاد مهني للطلبة قبل التحاقهم بالبرامج التدريبية، وبعد تخرجهم منها.

التوصيات

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

١. إجراء المزيد من الدراسات التتبعية لمتابعة الخريجين/ات في سوق العمل بشكل دوري، باعتبارها مؤشراً مهماً لمدى ارتباط البرامج التي تقدمها مراكز التدريب المهني مع حاجات سوق العمل.
٢. إعادة النظر في التوزيع الجغرافي لمراكز التدريب المهني، وتغطية العجز الذي تعاني منه منطقتا الوسط والجنوب في هذا المجال.
٣. 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 ارتباطاً بسوق العمل، واستجابة لحاجاته، وإضافة برامج جديدة في المراكز بعد دراسة الاحتياجات التدريبية لسوق العمل لربط مخرجات التدريب المهني مع حاجات سوق العمل.
٤. تعزيز مشاركة الإناث في برامج التدريب المهني من خلال تشجيع مشاركتهم في برامج تدريب مهني جديدة، وتوفير بيئة مناسبة لتشجيع الخريجات على الالتحاق بسوق العمل.
٥. تطوير نظام معلومات سوق العمل وتفعيله من أجل تحديد احتياجات سوق العمل بشكل دقيق ومستمر.
٦. توفير برامج توعية وإرشاد مهني للطلبة قبل التحاقهم بالبرامج التدريبية، وبعد تخرجهم منها.

شكر

يود الباحث أن يتقدم بالشكر للإدارة العامة للتدريب المهني، ولمراكز التدريب المهني في وزارة العمل على ما قدمته من مساعدة ومعلومات للباحث، والشكر موصول للإخوة: مكافح سليمان، ناصر النمورة، عبد الكريم سياعره، رجب أبو خالد، إيمان سويدان، نافذ علاونه،

إبراهيم العويصي، وليد علاء الدين، ودعاس دياب على ما بذلوه من جهد، وما قدموه من نصح في سبيل إنجاز هذه الدراسة.

المراجع

- أبو هلال، ماهر. وآخرون. (١٩٩٨). مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلي: دراسة تحليلية. مركز البحوث والدراسات الفلسطينية.
- وزارة العمل. (٢٠٠٨). التقرير السنوي للإدارة العامة للتدريب المهني، فلسطين (غير منشور).
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (٢٠٠٨). التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت- ٢٠٠٧: النتائج النهائية للتعداد في الضفة الغربية - ملخص (السكان والمساكن). رام الله- فلسطين.
- منظمة العمل العربية. (٢٠٠٨)، تطوير سياسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني لمواكبة احتياجات سوق العمل وفقا للمستجدات الحديثة، منشورات منظمة العمل العربية.
- Abu Nahleh, L. (1996). Gender Planning. Vocational Education. and Technical Training in Palestine. Women's Studies Department. Birzeit University. Ramallah.
- Al-Jafari, M. & Lafi, D. (2006). Matching Higher Education Graduates with Market Needs in the WBGS. Sharek Youth Forum. Ramallah Palestine.
- Alzaroo, S. (2009). "The Compatibility of the Palestinian Vocational Secondary Education with the Labour Market". An-Najah University Journal for Research- B. Volume 23, No. (4), P1195- 1222.
- Awartani, H. et al. (1998). The Compatibility of the Higher Education System with the Domestic Labour Market. Research Reports Series No. (9) Centre for Palestine Research and Studies. West- Bank.
- Hamed, M. & Ersheid, F. (2007). Policies to Promote Entrepreneurship among Young People in the West Bank and Gaza Strip. Palestine Economic Policy Research Institute – MAS. Ramallah.

- Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS). (2006). Conditions of Graduates from High Education and Vocational Training Survey: Main Findings Report. Ramallah- Palestine.
- Bennell, P. & Uwaidat, A. (2006). "Employment Outcomes among Secondary Industrial School and Technical College Graduates in Palestine". Unpublished report. MOEHE. Palestine.
- Palestinian Central Bureau of Statistics Website:<http://www.pcbs.gov.ps/DesktopDefault.aspx?tabID=4112&lang=ar-JO>.