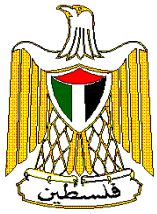


السلطة الوطنية الفلسطينية

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

مشروع النشر والتحليل لبيانات التعداد

ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني
في سوق العمل الفلسطيني

إعداد

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

يوسف عدوان

كانون أول/ ديسمبر، 2009

تم إعداد هذا التقرير حسب الإجراءات المعيارية المحددة في ميثاق الممارسات للإحصاءات الرسمية الفلسطينية 2006

جميع المراسلات توجه إلى:
الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني
ص.ب. 1647، رام الله – فلسطين
هاتف: 2982700 2 (970/972)
فاكس: 2982710 2 (970/972)
بريد إلكتروني: diwan@pcbs.gov.ps
صفحة إلكترونية: http://www.pcbs.gov.ps

شكـــر وتـقديـــر

تـم تمـويل هـذا التقريـر من الاتحاد الأوروبي. تجدر الإشارة إلى أن محتويات هذه الوثيقة من مسؤولية الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

يتقدم الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بجزيل الشكر والتقدير إلى الاتحاد الأوروبي (EU), على مساهمته القيمة بتنفيذ هذا التقرير.

فريق العمل

- **إعداد التقرير**
يوسف عدوان (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس))

- **السكرتاريا والطباعة**
نهاية مسيمي

- **تصميم جرافيكي**
أحمد سوالمة

- **تدقيق معايير النشر**
حنان جناجره

- **المراجعة الأولية**
صالح الكفري

- **المراجعة النهائية والإشراف العام**
محمود جرادات
علا عوض القائم بأعمال رئيس الجهاز

تقـديم

تعتبـر الـتعدادات من أهم مصادر البيانات، حيث قام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بتنفيذ التعداد العام للسكان والمـساكن والمنـشآت- 2007 وقـد تـم الحصول من خلاله على مجموعة متكاملة من البيانات المتعلقة بالخصائص الـسكانية والاجتماعـية والاقتصادية للمجتمع الفلسطيني. كما قام الجهاز بتنفيذ العديد من المسوح الإحصائية وجمع بيانات السجلات الإدارية، حيث اعتمدت هذه الدراسة على تلك المصادر.

وحرصـا مـنه علـى الاستفادة القصوى من هذه البيانات قام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بإصدار سلسلة من التقاريـر الإحـصائية من بيانات التعداد والمسوحات المختلفة ومنها ملخصات النتائج النهائية، وتقارير تفصيلية للنتائج النهائية لكل من السكان والمساكن والمباني والمنشآت.

واسـتكمالا لعمليات نشر وتعميم بيانات التعداد ولتحقيق الاستخدام الأمثل لهذه البيانات يقوم الجهاز المركزي للإحصاء الفلـسطيني بتنفـيذ مـشروع النشر والتحليل والتدريب لاستخدام بيانات التعداد، بالتعاون مع مؤسسات القطاعين العام والخـاص، ومن ضمن فعاليات هذا المشروع إعداد سلسلة من التقارير التنفيذية والدراسات الوصفية والتحليلية المعمقة، لإتاحة المجال لأفراد المجتمع لفهم وإدراك افضل لبيانات التعداد والمسوحات.

يـسرنا أن نقـدم هـذه الدراسة التحليلية كأحد مخرجات المشروع كي تكون مرجعا للمخططين ومتخذي القرارات في القطاعين العام والخاص وجميع فئات المستخدمين من اجل بناء الدولة الفلسطينية على أسس علمية سليمة.

نسأل الله أن يتكلل عملنا بالنجاح،،

كانون أول، 2009

علا عوض
القائم بأعمال رئيس الجهاز

تنويه للمستخدمين

- إن الآراء والأفكار الواردة في هذه الدراسة تعبر عن رأي معدها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أو موقفه الرسمي.
- اعتمد معد هذه الدراسة على بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والمصادر الأخرى، ولا يتحمل الجهاز مسئولية أي خطأ في البيانات.

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال البيانية

الشكل		الصفحة

الشكل		الصفحة

الشكل		الصفحة

قائمة الملاحق

الملخص التنفيذي

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص العامة للأفراد الذين تخرجوا من مراكز التدريب المهني من حيث: العمر، المهنة، الحالة الزواجية، العلاقة بقوة العمل، المستوى الأكاديمي، والجنس. والتعرف على أي المهن التي تحتاج إلى مستوى تدريب أعلى من غيرها. واستندت الدراسة بشكل رئيس إلى تحليل بيانات التعداد العام للسكان والمساكن للعام 2007، الذي نفذه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني والدراسة خاصة بالضفة الغربية نظرا لعدم اكتمال إدخال بيانات التعداد في غزة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة النتائج كما يلي:

- بلغ عدد خريجي التدريب المهني الذكور في الضفة الغربية في مختلف برامج التدريب 68324 خريج، مقابل 39883 خريجة. أي ما مجموعه 108207 خريج من كلا الجنسين. وذلك استناداً إلى بيانات التعداد العام الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 2007. مشكلين بذلك 9.2% من إجمالي السكان (15 سنة فأكثر)، 11.5% من الذكور و6.8% من الإناث.
- إن أكثر أنواع التدريب المهني شيوعاً عند الذكور هو التدريب القصير في موقع العمل ليبلغ عددهم 21789 متدرب (31.9% من إجمالي المتدربين)، تليها برامج التدريب من سنة إلى سنتين (23.2%)، ثم برامج التدريب التي تتراوح فترتها ما بين ستة شهور وأقل من سنة (17.5%). أما بالنسبة للإناث فكان النصيب الأكبر لبرامج التدريب التي تتراوح فترتها من ستة شهور لأقل من سنة وتلك التي تقل عن ستة شهور بنسبة (30.8%) و(30.7%) على التوالي. ثم برامج التدريب من سنة إلى سنتين بنسبة (20.7%).
- بدأت الزيادة في أعداد المتدربين بشكل متسارع مع بداية مرحلة الشباب لجميع أنواع البرامج التدريبية لتصل ذروتها في فئة العمر ما بين 25-35 سنة، وتقل جميعها بشكل متناسق مع تقدم العمر.
- شكل الذكور المتزوجون النسبة الكبرى من إجمالي خريجي برامج التدريب (73.9%)، يليهم الذين لم يتزوجوا أبداً بنسبة 23.3%. أما الإناث المتزوجات فشكلن نسبة اقل مقارنة بالذكور من إجمالي المتدربات لتصل إلى 50.7%، في المقابل كانت حصة اللواتي لم يتزوجن أبداً من إجمالي المتدربات 39.1%.
- 64.8% من إجمالي خريجي التدريب الذكور هم أرباب أسر، بينما شكل الأبناء 29.5% منهم. في المقابل شكلت خريجات التدريب الزوجات نسبة 63.1% من إجمالي خريجات التدريب. مقابل 22.9% منهن بنات، و7.5% هن ربات أسر.
- شكل سكان الحضر النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني سواء ذكوراً كانوا أم إناثاً بنسبة 86.9% و63.9 % على التوالي. وأقلها كان لسكان المخيم بنسبة 7.5% و7.7% على التوالي. وتقاربت نسبة خريجات التدريب إلى إجمالي السكان الإناث (15 سنة فأكثر) في الحضر والريف والمخيمات ضمن هامش 17-20%. أما بالنسبة للخريجين الذكور فيوجد هناك فروقات بسيطة لصالح سكان المخيمات ليشكل خريجوا التدريب 19.4% منهم، مقارنة بـ 14.5% و14.4% للريف والحضر على التوالي.
- النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني هم من غير اللاجئين بنسبة 66.3% للذكور و65.5% للإناث، مقابل 33.5% و34.5% للذكور والإناث اللاجئين على التوالي.
- إن نسبة خريجي التعليم الأكاديمي الذين سبق لهم وتخرجوا من برامج تدريبية بلغت 15.2% للذكور و10.8% للإناث. وهذه النسبة أكبر من أولئك الذين التحقوا بالتعليم الأكاديمي وتركوا والتي بلغت 13.2% و8.2% للذكور والإناث على التوالي.

- حظي الذكور الذين أنهوا الدبلوم المتوسط فأقل على النسبة الكبرى من إجمالي خريجي التدريب المهني (73.4%)، يليهم الذين أنهوا درجة البكالوريوس والدبلوم العالي بعدد خريجين (7.4%)، ثم الذين أنهوا درجة الماجستير فأعلى (1.3%). أما خريجات التدريب المهني الإناث اللواتي أنهين درجة الدبلوم المتوسط فأقل فشكلن نسبة 75.7% من إجمالي الخريجات، يليهن اللواتي أنهين درجة البكالوريوس والدبلوم العالي (9.6%)، ثم اللواتي أنهين درجة الماجستير فأعلى (0.8%).
- إن علاقة خريجي التدريب بسوق العمل أفضل مقارنة بإجمالي السكان سواء للذكور أو الإناث، فقد بلغ معدل المشاركة للذكور 47.4% مقارنة 41.5% لإجمالي السكان، وبلغ للإناث 24.3% مقابل 11% لإجمالي السكان الإناث. وبلغ معدل البطالة بين الخريجين الذكور 11.1% مقابل 14.3% بين إجمالي السكان الذكور في القوى العاملة. كما بلغ معدل البطالة بين الخريجات الإناث 14.3% مقابل 16.3% لإجمالي السكان الإناث في القوى العاملة.
- تركز خريجو التدريب المهني الذكور المشتغلون في تخصص الأعمال التجارية والإدارية بنسبة 21.1%، يليه تخصص الهندسة والمهن الهندسية (17.4%)، ثم العلوم الاجتماعية والسلوكية (8.9%)، الصحة (8.5%)، العلوم المعمارية والبناء (8.2%)، العلوم الإنسانية (8.2%)، والعلوم التربوية وإعداد المعلمين (8%). بينما تركزت خريجات التدريب الإناث المشتغلات في تخصص علوم تربوية وإعداد معلمين بنسبة (20.1%)، يليه تخصص الأعمال الإدارية والتجارية (16.2%)، ثم تخصص العلوم الإنسانية (15.7%)، الصحة (13.2%)، العلوم الاجتماعية والسلوكية (11.7%).
- 69.1% من إجمالي خريجي التدريب المشتغلين الذكور لم يكملوا دراستهم بعد الثانوية العامة. بينما بلغت هذه النسبة عند خريجات التدريب المهني الإناث 51.7%.
- 14.8% من خريجي التدريب الذكور استفادت منهم إسرائيل لأنهم يعملون في اقتصادها سواء داخل اسرائيل أو في المستوطنات. بينما يعمل 70.7% منهم ضمن نفس التجمع السكني وضمن نفس المحافظة. وبلغت هذه النسبة بين الخريجات الإناث 83.8%.
- حظي القطاع الخاص الوطني على النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني بنسبة 65.6% للذكور و61.9% للإناث. بينما كان نصيب السلطة الوطنية الفلسطينية 26.8% من خريجات التدريب الإناث و16.3% من خريجي التدريب الذكور.
- 95% من خريجي التدريب المهني الحاصلين على مؤهلات أكاديمية حصلوا عليها من مؤسسات فلسطينية وأردنية. 90% من الذكور و88.6% من الإناث حصلوا عليها من مؤسسات أكاديمية فلسطينية، و5.1% من الذكور و6.9% من الإناث حصلوا عليها من مؤسسات أكاديمية أردنية.
- 76.3% من الخريجين الذكور المشتغلين و53.3% من الخريجات الإناث المشتغلات متزوجون ومتزوجات. بينما كانت نسبة الذكور الذين لم يتزوجوا أبداً 20.9% و36.9% للخريجات الإناث.
- معدلات البطالة بين خريجي التدريب الذكور أقل من معدل البطالة لإجمالي السكان في سن العمل في جميع مستويات التحصيل الأكاديمي. ويقل معدل البطالة مع ارتفاع المستوى الأكاديمي ليبلغ 15.8% بين الأميين و3.1% بين الحاصلين على درجة الدكتوراه.

- معدلات البطالة بين خريجي التدريب المهني أقل من إجمالي السكان في سن العمل لجميع التجمعات السكنية (الحضر، الريف، المخيمات) ولكلا الجنسين.
- الفرق بين معدلات البطالة لخريجي التدريب ومعدلات البطالة لإجمالي السكان واضح لصالح الخريجين في حالة الذين لم يتزوجوا أبداً. أما في حالة المتزوجين فإن الفرق لا يكاد يذكر.

وخصصت الدراسة فصل خاص بخريجي التدريب والتعليم المهني الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-29 سنة، والتحقوا بالتدريب المهني في الوقت الذي لم يكونوا فيه يعملون، والذين بلغ تحصيلهم العلمي لغاية الدبلوم المتوسط. وتلخصت نتائج هذا الفصل في النقاط التالية:

- معدلات المشاركة لخريجي التدريب والتعليم المهني لكلا الجنسين أفضل من إجمالي السكان من نفس الفئة العمرية. 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.
- 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.
- حظي القطاع الخاص الوطني الفلسطيني على 69.7% من إجمالي خريجي التدريب المهني الذكور المشتغلين، يليه القطاع الخاص الأجنبي بنسبة 15.9%، ثم السلطة الوطنية الفلسطينية بنسبة 12.45. أما خريجات التدريب المهني الإناث المشتغلات فتركزن بنسبة 79.2% في القطاع الخاص الفلسطيني، تليه السلطة الوطنية الفلسطينية بنسبة 11.1%.

وخلصت الدراسة إلى مجموع من التوصيات التي من شأنها تحسين كفاءة وفعالية التدريب المهني وتعزيز أكبر لخريجيه في سوق العمل الفلسطيني، وهي كما يلي:

1. السياسات وإصلاح النظم

- تبني سياسة وطنية للتدريب، وذلك من خلال خطط مدروسة ليست على مستوى المؤسسة التعليمية فحسب، وإنما على مستوى النظام التعليمي المهني والتقني بأكمله، تقوم بها كل الأطراف ذات العلاقة مثل وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل، وكالة غوث وتشغيل اللاجئين، مراكز التدريب المهني والتقني، مجلس التشغيل والتوظيف والتدريب والتعليم المهني والتقني الممول من المؤسسة الألمانية للتعاون التقني (GTZ) وغيرها من الأطراف ذات العلاقة. وذلك من أجل تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد الوطنية المتاحة من أموال ومباني ومصادر بشرية.

2. البنية التحتية للتدريب

- رفد المدارس الصناعية بأحدث الأجهزة التدريبية، وذلك ضروري لخريجي المدارس الصناعية حتى يكتسبوا مهارات إنتاجية حديثة.
- توفير الموارد المالية اللازمة والكافية، وذلك بإدراج مخصصات في الموازنة العامة للسلطة الفلسطينية تهدف إلى تطوير المدارس الصناعية. ففي موازنة عام 2007 كان نصيب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 132 مليون دولار، تم تخصيص حوالي 126 ألف دولار فقط لشراء أدوات وأجهزة مهنية متخصصة.

- تطوير مناهج التدريب المعتمدة في المدارس الصناعية ومراكز التدريب المهني والتقني. سواء باستحداث مناهج جديده أو مناهج تدريبية معتمدة لدى دول أخرى متقدمة في هذا المجال مثل السعودية.

3. البنية المؤسسية

- رفع مستوى التنسيق بين الجهات المنظمة لقطاع التدريب المهني والتقني مثل وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية والأنوروا ومراكز التدريب نفسها.
- وضع نظام إداري رقابي واضح وشفاف على عمل مراكز التدريب المهني والتقني على غرار المدارس الحكومية والجامعات الأكاديمية.

4. الموارد البشرية في مراكز التدريب

- تخصيص برامج تدريب دورية للمعلمين في المدارسة الصناعية. وذلك بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية في تقنيات الإنتاج، وبما يتناسب مع احتياجات السوق. فالتغيرات السريعة في الأجهزة الإلكترونية مثلاً بحاجة إلى متابعة دورية حتى يتمكن المتدربون آلية التعامل معها وتصليحها.
- استقطاب خبراء أجانب ذوي مهارات عالية في مجال التدريب المهني. خاصة من الدول الصناعية المتقدمة مثل ألمانيا واليابان وأمريكا.
- ابتعاث مجموعة من المتدربين المختارين إلى دول صناعية متقدمة لاكتساب مهارات مهنية وتقنية وجلبها إلى الاقتصاد المحلي. هذا بدوره سيساعد المتدربين على التعرف على آليات إنتاج جديدة وبتقنيات حديثة غير متوفرة في السوق المحلية وجلبها واستخدامها محلياً.

5. الشراكة مع الجامعات الأكاديمية والقطاع الخاص

- ربط برامج التدريب المهني والتقني بالمساقات الأكاديمية التي تدرس في الجامعات خاصة الكليات الهندسية ورفع مستوى التعاون بينهما. هذا بدوره سيساعد مراكز التدريب في استخدام أدوات هندسية متوفرة في الجامعات.
- إيجاد أرضية مشتركة للتعاون في مجال التدريب بين الدول العربية خاصة دول الخليج العربي ومصر.
- تعزيز الجانب التطبيقي التجريبي للتدريب المهني والتقني بالجانب النظري. وهذا يمكن من خلال التعاون مع الجامعات الأكاديمية كما ذكر سابقاً، ويمكن أيضاً من خلال زيادة معرفة المعلمين في المدارس الصناعية بالجانب النظري من خلال دورات، وتوفير مناهج علمية معتمدة من وزارة التعليم العالي.
- إن رفع مستوى التعاون والتنسيق بين مراكز التدريب والقطاع الخاص سيوفر فرصة لمنتسبي هذه المراكز للتدرب على آلات وأجهزة حديثة لم يكن بمقدور هذه المراكز توفيرها. والجدير ذكره هنا هو أن فترة استرداد تكلفة الاستثمار في أدوات التدريب التي تشتريها مراكز التدريب طويلة تصل إلى عشر سنوات وأكثر، أي أنه من غير المجدي مالياً لهذه المراكز أن تشتري معدات تدريب حديثة طالما لم تسترد قيمة المعدات القديمة. إن فترة الاسترداد هذه كافية ليحدث خلالها تطورات تكنولوجية جديده تجعل من مواكبتها أمراً مكلفاً وصعباً، مما يخلق فجوة تكنولوجية كبيرة بين أدوات التدريب المستخدمة حالياً وأدوات التدريب الحديثة. لذلك فإن توفير فرص تدريب لمنتسبي مراكز التدريب المهني والتقني في القطاع الخاص سيساعد على سد هذه الفجوة بدون أن تتحمل مراكز التدريب تكلفة شراء أدوات تدريب حديثة.

6. خدمات تشغيل الخريجين

- إيلاء خريجي المدارس الصناعية أهمية أكبر في موضوع توفير التمويل اللازم والكافي لفتح ورش عمل مثل الحدادة والألمنيوم وتصليح الأجهزة الكهربائية وغيرها من فرص العمل. والتركيز على توفير فرص عمل للإناث التي ترتفع بينهن نسبة المتدربات خارج القوى العاملة. هذا سيؤدي في نهاية المطاف إلى رفع أهمية برامج التدريب لدورها في توفير مصادر دخل للمتدربين.
- إنشاء قاعدة بيانات تشمل جميع خريجي المدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنية والتقنية، وفيما إذا كانوا يعملون أم أنهم عاطلون عن العمل. هذا سيساعد وزارة العمل على استهداف العاطلين عن العمل من هؤلاء الخريجين.

الفصل الأول

مقدمـــة

حظي موضوع التدريب المهني على اهتمام العديد من الاقتصاديين في القرن الماضي، وكتبوا العديد من الدراسات ووضعوا مجموعة من النماذج في محاولة لمعرفة أسباب فروقات الدخول بين العاملين التي برزت في سوق العمل خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية. ولا يختلف الاقتصاديون في أن التدريب المهني يعتبر من أحد ركائز رأس المال البشري الذي هو عماد كل تنمية اقتصادية.

إن نوعية العاملين لها أثر مباشر وجوهري على الطاقة الإنتاجية للمؤسسة، فالعامل الأكثر تأهيلاً هو الأقدر على التعامل مع تقنيات الإنتاج الحديثة، فهو يمتاز بميزة نسبية مقارنةً مع العاملين الآخرين في قدرته على تعلم وتطبيق آخر ما تم التوصل إليه من تقنيات الإنتاج [Bartel, and Lichtenberg 1987]. إن التدريب المهني والتعليم العالي يقوي قدرة الفرد على ملاحظة وفهم المعلومات وتحليلها واستخدامها في مجال عمله مقارنة مع غيره من العاملين، كما أن الفرد المتعلم والمدرب أقدر على ابتكار أفكار إنتاجية جديدة، ويساعد على إنتشار تكنولوجيا الإنتاج ليس على مستوى المؤسسة فحسب وإنما على مستوى القطاع [Nelson, and Phelps 1966]. كما أن تبني تكنولوجيا منحازة للعمالة الماهرة يعتمد على مستوى التدريب لدى القوى العاملة في الاقتصاد. بمعنى أنه لا يمكن للمؤسسة أن تستخدم تكنولوجيا تعتمد على عمالة ماهرة إذا لم يكن بمقدورها استقطاب قوى عاملة مدربة ومؤهلة لاستخدامها [Kiley 1999].

إن أثر التدريب على سوق العمل ومن ثم على الاقتصاد الكلي هو مشابه تماماً لأثر التعليم خاصة في الاقتصادات المتقدمة التي تعنى بنوعية التدريب وربطه بشكل مباشر بسوق العمل وبآخر التطورات التكنولوجية. فكل من التدريب المهني والتعليم بالإضافة إلى الخبرة أثناء العمل (Learning by doing) لها الدور الأساسي في تراكمات رأس المال البشري. وقد اتفقت النظريات الاقتصادية مع التجارب الدولية في أن لرأس المال البشري دوراً جوهرياً في التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال مساهمته في انتشار التكنولوجيا، ورفع مستوى الإنتاجية، وتقليل تكلفة الإنتاج [Romer, 1996].

فالتغيرات التكنولوجية لا يمكن أن تتم بعيداً عن تفاعلات رأس المال البشري، ولا يمكن لهذه التكنولوجيا أن تأتي بدون مدخل العمالة المؤهلة والمدربة الذي ينتجها ويستخدمها. والعلاقة هنا ازدواجية، ففي الوقت الذي يدخل رأس المال البشري المؤهل والمدرب في إنتاج التكنولوجيا، فإن هذه التكنولوجيا في المقابل تزيد من قيمة التعليم والتدريب، فبوجودها يزداد الطلب على العمالة المدربة التي تحتاجها المؤسسات الصناعية والخدمية، هذه الزيادة في الطلب تؤدي إلى زيادة مستوى أجور الأيدي الماهرة والمدربة، الأمر الذي يرفع الجدوى الاقتصادية للاستثمار في التعليم والتدريب. كما أن زيادة تراكمات رأس المال البشري لها تأثير مباشر على هيكل تكاليف الإنتاج، فإذا اجتمع كل من رأس المال البشري والتكنولوجيا فإنه يصبح بإمكان الشركات الصناعية الاستفادة من وفورات الحجم (Economies of scale)[1].

[1] وفورات الحجم هو مصطلح اقتصادي على مستوى الشركة (مستوى الاقتصاد الجزئي)، وهي خاصية من خصائص العملية الإنتاجية. ويعني أن متوسط تكلفة الإنتاج (تكلفة الوحدة الواحدة من الإنتاج) تتناقص على المدى الطويل مع زيادة حجم الإنتاج. ويمكن أن تؤثر نوعية العمالة والتكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج على اقتصاديات الحجم من خلال تقليل متوسط تكلفة الإنتاج على المدى القصير (Short run) وإزاحة منحنى متوسط التكلفة إلى الأسفل وإلى اليمين.

وفي الأراضي الفلسطينية تقدم مجموعة من المؤسسات الوطنية خدمات التدريب المهني مثل الجامعات والكليات والمدارس الصناعية ومراكز التدريب المهني التي تنتشر في جميع محافظات الضفة وغزة، وتتبع في أغلبها لإدارة وإشراف وزارتي التربية والتعليم العالي، والعمل الفلسطينيتين، والوكالة الدولية لإغاثة وتشغيل اللاجئين (UNRWA). وتستهدف برامج التدريب المهني سوق العمل المحلي الخاص والتي في أغلبها تندرج تحت نشاطات حرفية ومهنية.

يعاني قطاع التدريب المهني والتقني في فلسطين من مجموعة من المعوقات من أهمها سياسات الاحتلال الإسرائيلي، والتي أفقدته القدرة على التطور ليصبح ضمن سياسة وطنية فلسطينية تكسبه الكفاءة والقدرة على الارتباط بمتطلبات سوق العمل المحلي على نحو يخدم المصالح الاقتصادية والتنموية الفلسطينية. كما أن قطاع التدريب المهني والتقني الفلسطيني يعاني من محدودية قدرته على استيعاب النمو المتزايد في عدد الطلبة ضمن موازنات لا تتماشى مع هذا النمو، الأمر الذي يهدد بتراجع نوعية التدريب. كما يعاني التدريب المهني من افتقار طلبته إلى الخبرة والمعرفة العلمية الكافية التي تمكنهم من الأداء المهني الناجح، الأمر الذي يؤكد أن قصر فترة التدريب المهني والتقني في مواقع العمل وعدم وجود نظام فلسطيني ينظم هذا التدريب يحدان من قدرة الطلبة وسوق العمل من الاستفادة من العملية التدريبية. كما أن تكلفة الاستثمار في التدريب المهني والتقني مرتفعة وهذا أدى إلى ضعف ارتباطه مع مسارات التعليم الأكاديمي. الأمر الذي أدى إلى انخفاض مستوى جودة التدريب، بالإضافة إلى التشتت وغياب التنسيق وتعدد جهات الإدارة والإشراف، ومحدودية الموارد المادية من نقص في التجهيزات والمعدات الحديثة، كما أن المناهج المطبقة لا تنسجم مع التطورات التكنولوجية الحديثة (كرزم، 2001).

1.1 أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة المقترحة من شح الدراسات التي تطرقت لموضوع التدريب المهني وخريجيه ودوره في سوق العمل على المستوى الكلي لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة، وعلى الرغم من أن هذه الدراسة سيقتصر تحليلها على الضفة الغربية إلا أن أهميتها تأتي من قدرتها على تعميم نتائجها على كامل المجتمع الفلسطيني في الضفة الغربية لأنها استندت إلى بيانات التعداد العام لكل الضفة ولم تقتصر على حالة مهنية معينة أو مدرسة صناعية بذاتها.

وجدير بالذكر أن عدد المنشآت الصغيرة العاملة في الاقتصادي الفلسطيني التي توظف أقل من خمسة عمال تقارب 90% من إجمالي المنشآت العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة، وتشغل حوالي 70% من إجمالي العاملين في القطاع الخاص. هذه المنشآت في أغلبها تحتاج إلى مهارات تقنية ومهنية. وبذلك تأتي أهمية موضوع البحث لكبر حجم القاعدة التي تخدمها برامج التدريب المهني في الاقتصاد الفلسطيني [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2007].

لا شك في أن معرفة طبيعة المهن والنشاطات الاقتصادية التي هي بحاجة إلى مهارات مهنية وتقنية يساعد مراكز التدريب والجهات المشرفة عليها في التركيز على أكثر المهارات المطلوبة، والعمل على حسن اختيار مدربيها وتوفير أحدث اللوازم المادية من مختبرات ومعدات بالإضافة إلى الموارد المالية الكافية.

2.1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ظروف خريجي مراكز التدريب المهني الفلسطينية من حيث: العمر، المهنة الرئيسة، الحالة الزواجية، العلاقة بقوة العمل، المستوى الأكاديمي، والجنس. والتعرف على أي المهن التي تحتاج إلى مستوى تدريب أعلى من غيرها. أي أن الدراسة ستحاول الإجابة على مجموعة من الأسئلة، أهمها:

- ما هي نسبة خريجي التدريب المهني العاملين إلى إجمالي العاملين في كل مهنة؟ بمعنى أي المهن التي يتركز فيها خريجو التدريب المهني والتي استفادت من الاستثمار في التدريب؟
- ما هي الخصائص العامة لخريجي التدريب المهني من حيث: العمر، الحالة الزواجية، الجنس، نوع التجمع السكني، المستوى الأكاديمي، مكان العمل، الحالة العملية، المهنة الرئيسة، والنشاط الاقتصادي؟
- هل للتدريب المهني والتقني مساهمة جوهرية في تشغيل أو توظيف المتدربين؟

3.1 منهجية الدراسة

استندت هذه الدراسة إلى مراجعة مجموعة من الدراسات الأدبية التي تطرقت للتدريب المهني سواء دولياً أم في الاقتصاد المحلي، بالإضافة إلى مجموعة من المراجع المتعلقة بالنظريات الاقتصادية الخاصة برأس المال البشري وأثره على النمو. ولأغراض التحليل اعتمدت الدراسة بشكل كامل على بيانات التعداد العام للسكان والمساكن للعام 2007. هذه البيانات تم تفصيلها وتحليلها للخروج بأرقام وصفية لخصائص وظروف خريجي التدريب الفلسطينيين.

4.1 قيود الدراسة

كان الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو متابعة حجم واتجاهات التغير في قطاع التدريب المهني والتقني خلال الفترة ما بين التعدادين 1997-2007. وهذه فترة كافية بحيث يكون هناك تغيرات هيكلية في نظام التدريب المهني والتقني. إلا أن غياب المؤشرات الخاصة بالتدريب المهني في تعداد عام 1997 جعل المقارنة غير ممكنة. لذلك اقتصر التحليل على خصائص المتدربين في عام 2007 فقط. كما أن الصعوبات السياسية والأمنية التي حالت دون إتمام عملية معالجة البيانات التعداد في قطاع غزة جعلت من المقارنة بين الضفة والقطاع أمراً غير ممكن، لذلك لم يكن أمام الدراسة من خيار إلا أن يقتصر تحليلها على الضفة الغربية فقط.

لقد حاولت الدراسة الأخذ بعين الاعتبار الترتيب الزمني للتدريب المهني والتقني وخصائص المتدربين. بمعنى أيهما سبق، الزواج مثلا أم التدريب المهني. أو الالتحاق بسوق العمل أم التدريب المهني. الترتيب الزمني هذا يساعد في ربط السببية بين التدريب المهني والتقني وخصائص خريجي التدريب. إلا أن أسئلة الاستمارة الخاصة بالتعداد لم تتح للباحث القيام بذلك.

الفصل الثاني

ملخص الدراسات السابقة

حظي موضوع التدريب المهني على اهتمام العديد من الباحثين الأكاديميين على المستويين المحلي والدولي. وأنجزت مجموعة من الدراسات التي حاولت فهم واقع التدريب المهني ودوره في التشغيل وتقليل الفقر والتنمية الاقتصادية. فعلى المستوى المحلي قام [المدهون، 2008] بتقييم عملية تدريب العاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة، وخلصت الدراسة إلى أن هناك قصور واضح في تحديد الاحتياجات التدريبية بسبب عدم مراعاة الوصف الوظيفي للموظف، ونتائج تقييم أدائه وامكانية ترقيته أو نقله لوظيفه جديده. كما أن إدارة الكليات التقنية تبدي اهتماماً ضعيفاً في تقييم العملية التدريبية، ولا يتوفر لديها خطة تقييم منتظمة لبرامج التدريب. ولا يوجد هناك سياسات تشجيعية وتحفيزية من قبل إدارة الكليات التقنية للمشاركة في العملية التدريبية. وأوصت الدراسة إلى ضرورة العمل على إنشاء إدارة خاصة تعنى بالتدريب والتنمية البشرية في وزارة التربية والتعليم العالي، والالتزام بتقييم فعاليات التدريب المهني واستخدام مختلف وسائل التقييم، ودعم التدريب المهني مادياً ومعنوياً.

كما أعد [حمدان والشيوخ، 2004] دراسة حول التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين.وخلصت الدراسة إلى أن أساليب التدريب العملي تسهم بشكل فعال في إعداد كوادر تقنية قادرة على الابداع والابتكار. كما أن المختبرات والمشاغل تعاني من نقص في الأجهزة والمعدات والمواد الخام اللازمة للتطبيقات العملية. وأوصت الدراسة إلى ضرورة العمل على توفير هذه المشاغل والمختبرات بالتجهيزات اللازمة والكافية.

وفي دراسة أخرى لـ [شخيبر، 1998] حول الحاجة إلى التعليم المهني في فلسطين وتخصصاته. خلصت إلى أن هناك 16 تخصصاً مهنياً مهماً للاقتصاد الفلسطيني استناداً إلى عينة مختارة من المدرسين والعاملين في المدارس الثانوية المهنية. هذه التخصصات هي: المكنكة الزراعية، البستنة الزراعية، الإنتاج الحيواني، مساعدة ممرضة، فني صحة، فني مختبرات، مساعد طبيب أسنان، ممرضة قانونية، لحام اكسجين، مكانيكا سيارات، تجليس سيارات، كهرباء، تصليح أدوات الكترونية، العمل السياحي، تصليح أدوات منزلية الكترونية، والاقتصاد المنزلي.

كما أعد [ميعاري، 1991] دراسة حول التعليم المهني في الأراضي المحتلة. خلصت إلى أن نسبة الطلاب الثانويين في المناطق المحتلة الملتحقين بالتعليم المهني منخفضة. كما أن التعليم المهني في المدارس الصناعية الثانوية ومراكز التدريب المهني يقتصر على الطلاب الذكور. بالإضافة إلى أن التعليم المهني يركز على المهن الخدماتية، والمدرسون غير مؤهلون للتدريب. وأوصت إلى ضرورة تدريب المدرسين لكي يصبحوا مؤهلين للتعليم المهني، وتخصيص ميزانيات إضافية للتدريب المهني.

وفي دراسة أخرى أعدها [مسودي والقيق، 1990] حول واقع التعليم التقني والمهني في الأراضي الفلسطينية، هدفت إلى القاء الضوء على أوضاع القطاع التعليمي وعناصره ومركباته التعليمية. وخلصت الدراسة إلى أن الاحتلال وممارساته حال دون استمرار عمل مؤسسات التعليم المهني في الأراضي الفلسطينية وإمكانية تطويرها. كما أن تعدد الجهات المشرفة على عمل هذه المؤسسات أدت إلى اختلاف مناهج التعليم واختلاف معايير وسياسات قبول المتدربين. والمباني الخاصة بالتعليم التقني والمهني غير مجهزة بصورة كافية. وخلصت الدراسة إلى ضرورة النظر جذرياً في

الهيكل الحالي لمؤسسات التعليم التقني والمهني، استقصاء حاجة المجتمع إلى تخصصات جديدة، والاهتمام بالمختبرات والورش العملية.

أما على المستوى الدولي، فقد قام [عبد الجليل، 1981] بدراسة حول الكفاية الخارجية للتعليم الثانوي الصناعي في مصر، والتي هدفت إلى التعرف على مدى تلبية التعليم الثانوي الصناعي لاحتياجات خطة التنمية من العمال المهرة. وخلصت الدراسة إلى وجود فجوة بين العرض والطلب في الخريجين، وأن هناك زيادة في الحاجة لتدريب المشرفين، بالإضافة إلى أن هناك قصور في فهم البيئة المحيطة لدى الخريجين. وأوصت الدراسة إلى ضرورة أن يكون منهج المدرسة الصناعية واقعياً ومعبراً عن احتياجات الطلبة، بالإضافة إلى ضرورة ترشيد تشغيل الخريجين ودراسة سوق العمل لمعرفة الطلب المتوقع على العمالة الماهرة.

كما قام [عبيدات، 1980] بدراسة التعليم الصناعي وأثره على العائد الاقتصادي للفرد في الأردن. هدفت إلى التعرف على أثر العائد الاقتصادي كونه أحد العوامل الرئيسة التي تضعف الاقبال على التعليم الصناعي. وخلصت الدراسة إلى أن التحاق الطالب بالتعليم الصناعي كان بناء على رغبته وليس بناء على سوء حالته المادية أو تدني تحصيله الأكاديمي في المرحلة الالزامية، كما أن دخول خريجي التعليم الصناعي تعتبر مرتفعة نسبياً إذا ما قورنت بدخول المهن الأخرى عدا الطب والهندسة والصيدلة، وهذه الدخول ليست بمستوى أن تجعلهم من أصحاب الثروات الطائلة، كما أن أصحاب المهن الصناعية يفضلون خريجي التعليم الصناعي عن غيرهم ممن يمارسون نفس المهنة. وخلصت الدراسة إلى ضرورة العمل على تحسين نظرة المجتمع للمهنيين والمهن.

أما في الدول غير العربية، فقد قام [Vertakon and Rousses, 2003] بدراسة حول التعليم والتدريب المهني في اليونان. خلصت إلى أن التدريب المهني فيها هو آخر ما يلجأ إليه الشباب وذلك على الرغم من جهود الحكومة لجعل التدريب المهني خياراً يساوي غيره من الخيارات الأخرى المتاحة للشباب. ومن بين السياسات الحكومية التي اتخذتها لرفع مستوى التدريب المهني هي: تخصيص 5.2% من الدخل القومي الإجمالي لدعم التعليم التقني والمهني في العام 2000، وإعداد مدارس خصيصاً للتعليم المهني والتقني، واعتماد برامج التلمذة الصناعية، وتوفير تغطية مالية كاملة لطلاب السنة الأولى في مؤسسات التعليم المهني، بالإضافة إلى دور مؤسسات الدولة والقطاع الخاص في توفير عروض عمل خاصة لخريجي التعليم المهني والتقني.

الفصل الثالث

تاريخ التدريب المهني في فلسطين والتجارب الدولية

1.3 تاريخ التدريب المهني في فلسطين

يعـود تاريخ التدريب المهني إلى العهد العثماني الذي أولى هذا الجانب اهتماماً واضحاً عندما سمح بإنشاء مدارس تعلم مهـارات حـرفية مـثل الـنجارة والحدادة وغيرها من الأعمال الحرفية. ثم استمرت برامج التدريب المهني في عهد الانـتداب البريطاني من خلال مشاريع بادرت إليها المنظمات التبشيرية والجمعيات الخيرية التي استهدفت بشكل رئيس الذكـور مـن الفـئات المهمشة والمحرومة والفقراء والأيتام باعتبارهم العنصر الرئيس لاكتساب الرزق، فكانت هناك مشاريع أعمال الحدادة والنجارة والألمنيوم وصيانة السيارات وغير ذلك من الأعمال الحرفية. فخلال العهدين العثماني والبريطانـي ولغايـة العـام 1952 تـم إنـشاء سـبع مدارس صناعية منها مدرسة "Schneller" للأيتام في القدس (سـنة 1860) ومدرسـة "Celesian Brothers" الصناعية (سنة 1863) ودار الأيتام الاسلامية (سنة 1922) واليتيم العربـي (سنة 1945) ومدرسة الأمل التي تم تأسيسها أولا من قبل "المينونتيون" سنة 1961 ويتم تشغيلها حاليا من قبل الجمعية العربية. وفيما عدا مدرسة الأمل والتي هي تعليمية مهنية مشتركة بين الاناث والذكور فإن جميع هذه المدارس مخصصة للذكور فقط (الرمحي، 2005).

أمـا في عهد الحكومة الأردنية فقد بدأ العمل في التعليم والتدريب المهني على مستويين؛ الثانوي وما بعد الثانوي. ففي عام 1952 تم افتتاح برنامج لتدريب المعلمين في "مركز رام الله لتدريب المعلمين للإناث". وبين عامي 1960 و1962 تـم تحـويل مدرستين أساسيتين في القدس ونابلس الى مدارس صناعية ثانوية مخصصة للذكور. وفي عام 1964 تم تأسيس مدرسة العروب الزراعية للذكور في الخليل.

أما في عهد الاحتلال الإسرائيلي فقد تم افتتاح 13 مركزاً للتدريب المهني 9 منها في الضفة الغربية و4 في قطاع غزة وكـان الهدف الرئيس من هذه المراكز هو خدمة سوق العمل الاسرائيلي، حيث كان الذكور هم الفئة المستهدفة الرئيسية في هذه المؤسسات. وقدمت هذه المؤسسات عددا من البرامج التدريبية التي كانت لفترات ما بين 5 و11 شهرا، وكانت تهـدف بالأسـاس لتهيئة العمال للعمل في السوق الاسرائيلية مع التركيز على الأعمال البسيطة نسبيا وغالبا في قطاع الانـشاءات. وفي عام 1976 أنشأت الادارة المدنية الاسرائيلية "مدرسة الممرضات المسجلات" في قطاع غزة لتدريب عاملـي الصحة للمؤسسات الصحية التي تشغلها، وفتحت المدرسة المسجلين باب التسجيل لكل من الذكور والاناث على حـد سواء. كما قامت سلطات الاحتلال عامي 1976 و1978 بتطوير مدرستين أساسيتين الى مدارس ثانوية صناعية للذكـور 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 نـوع مـن الـتدريب الزراعـي سواء في الضفة أو القطاع. بل على العكس تماما فقد قامت باغلاق معاهد التدريب الـزراعية التـي تقوم بهذا العمل. على سبيل المثال فقد تم إغلاق مدرسة بيت حانون الزراعية التي تم تأسيسها في قطـاع غزة عام 1956 مرتين، وإغلاق قسم الزراعة في كلية العروب وحضوري في الضفة الغربية والاقتصار على التخصصات الاكاديمية والتي كان يمثلها برامج تدريب المعلمين فقط.

خلال هذه الفترة كان هناك دور بارز للأنروا في تدريب وتأهيل اللاجئين الفلسطينيين من خلال مدارس مهنية. وعلى الـرغم من أن التعليم الأساسي التي كانت تقدمه الأنروا يستهدف كل من الذكور والإناث إلا أن نهج الانروا في توفير

فـرص أكثـر للذكور في مجال التدريب المهني اتفق مع نهج المدارس المهنية التي كانت في عهد الانتداب البريطاني. وبـين عامـي 1953 و1962 أطلقت الأنروا ثلاثة مؤسسات تدريب مهني ومركز تدريب للمعلمين، واحده منها كانت تـستهدف الإنـاث فـي منطقة رام الله والذي قدم خدمات تدريب المعلمين والتدريب على الحياكة وأعمال السكرتارية والعـناية بالبـشرة. أما المؤسسات الثلاثة الأخرى فقد كانت مخصصة للذكور فقط حيث كانت تقدم برامج متنوعة في التجارة وتدريب المعلمين.

وبعـد نـشأة السلطة الوطنية الفلسطينية قامت بترتيب أوضاع قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطـاع غزة، فأنشأت مجلس إستشاري من مجموعة من المؤسسات الرسمية مثل وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمـل وممثلـين عن الجامعات والمؤسسات الدولية والخاصة، حيث تم إعداد "الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهنـي والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة"، و"خطة التنفيذ للإستراتيجية 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 وزارتي العمل والشؤون الإجتماعية.

2.3 التجارب الدولية في التدريب المهني والتقني

لكل دولة متقدمة اقتصادياً تجربة مهمة في موضوع التدريب المهني لدوره الحيوي في التنمية. فكانت هناك تجارب معروفة لدى اليابان وأستراليا والولايات المتحدة وجمهورية ألمانيا الاتحادية والمملكة المتحدة. بدايةً من اليابان، فكان النظام الذي يتبعه في التعليم الفني والتدريب أحد العوامل التي ساهمت في نجاح اليابان وتقدمها على منافسيها. حيث يتكلف قطاع الصناعة فيها بتوفير معظم برامج التعليم الفني والتدريب المهني، وتقدر نسبة مشاركته بنحو ثلاثة أرباع تلك البرامج، أما الربع الباقي فتتكفل ببعضه المؤسسات التعليمية الحكومية منها والخاصة المعتمدة من وزارة التربية والتعليم، والبعض الآخر تتيحه المؤسسات التي تديرها أو تعتمدها وزارة العمل. كما أن مناهج التعليم الفني والتدريب، تدرس ضمن نظام التعليم في المدارس الثانوية الفنية بصورة رئيسة، والمقصود بها المدارس التي يلتحق بها الطلاب من سن الخامسة عشرة حتى الثامنة عشرة.

أما في أستراليا وفي ظل هذا التنوع الثقافي يتولى التعليم المهني والتدريب فيها ثلاث وكالات رئيسة هي: وكالة النظام التعليمي التقني العام، والمعاهد التدريبية الخاصة، والمصانع نفسها. وقد اعتمدت استراليا في تفعيل هذا النوع من التعليم والتدريب على المؤسسات المهنية التي بوضعها المالي أجبرت أصحاب القرار في أستراليا إلى إعادة النظر في هيكلة أعضاء هيئة التدريس والمناهج الدراسية، والتركيز على التدريب قصير الأجل الذي يساعد الشباب المتعطلين عن العمل إلى اكتساب المهارة لمهنة المستقبل، وكذلك التدريب الموجه لكبار السن وذلك بهدف تحسين مستواهم المهني. وللولايات المتحدة الأمريكية تجربة مختلفة عن الدول الأوروبية باعتبارها مجموعة من الولايات التي تتسم كل منها بنوع من الاستقلالية، فكانت أهم سمات نظام التعليم المهني فيها هي اللامركزية؛ ذلك لأن الحكومة تقوم بالدعم المالي والمساعدة في التعليم وتوفير الإطارات القانونية التي تفسح المجال أمام الولايات المختلفة لتوسيع عملية التخطيط المتقن للتدريب.

أما في ألمانيا فيعتبر نظام التعليم المهني والتدريب أحد تلك الأنظمة التي جذبت اهتمام المراقبين إلى حد بعيد واسترعت انتباههم. ذلك لأن الاهتمام بالتعليم المهني في ألمانيا يعد أحد الأسباب الرئيسة التي قادت إلى نهوض ألمانيا من أنقاض

الحرب العالمية الثانية. ففي هذه الدولة ينظر إلى التعليم المهني والتدريب كجزء أساس مكمل للحياة، بل ينظر إليه باعتباره وسيلة رئيسة لتحسين المجتمع ورفع مستواه. إن هناك العديد من طلاب المدارس العليا في ألمانيا التي توازي الثانوية في معظم بلدان العالم يتركون المدرسة عند هذا المستوى التعليمي وفي سن التاسعة عشرة ليلتحقوا بمؤسسات التعليم المهني على نظام اليوم الكامل أو الاتجاه نحو تعلم بعض المهن على نظام الدراسة المزدوج. في هذه المدارس المهنية التي تعرف بـ "التعليم للعمل" يتم تقديم برامج أولية للإعداد المهني تتسم بالطموح وتتضمن التحضير لتعليم مهني عام يمكّن الشباب من الحصول على مهنة مناسبة، بالإضافة إلى التأكيد على المرونة المهنية والاحتراف وجعل الشباب على علم بمجريات الأمور وطبيعة التوظيف والعمالة وكذلك دورهم نحو وطنهم ومجتمعهم بشكل موسع. وعلى الرغم من الصعوبات التي تواجه النظام الثنائي في التعليم المهني والتدريب في ألمانيا خصوصاً ما يتعلق منها باكتساب الملتحقين ببرامجه المهارات الأساسية المطلوبة للعمل في قطاعات الصناعة والتجارة، إلا أن صرح هذا النظام يظل حقيقة قائمة بصورة قادرة على العمل.

أما في المملكة المتحدة فإن مناقشة وضع التعليم المهني والتدريب ترتبط في جوهرها بقصة انحدار بريطانيا وتراجعها كدولة عظمى مقارنة بالولايات المتحدة واليابان. لقد اتضح لأصحاب القرار في المملكة المتحدة أن من بين أسباب تراجع بريطانيا كقوة اقتصادية صناعية عدم اهتمامها بالتدريب المهني، الأمر الذي حدا بأصحاب القرار هناك إلى التأكيد على ضرورة تنشيط وتحفيز هذا النوع من التعليم والتدريب على المستوى المحلي. ونتيجة لذلك فقد ظهرت عدة قوانين وهيئات ولجان ذات صلة بموضوع التعليم المهني والتدريب، كان أبرزها قانون التدريب الصناعي (1964) الذي يهدف إلى إنشاء (23) هيئة تدريبية للصناعات التي تشكل في مجموعها حوالي نصف القوى العاملة في الدولة، كما تم إنشاء لجنة خدمة القوى العاملة التي أنشأتها الحكومة عام 1974، والتي استهدفت زيادة النمو الاقتصادي عن طريق تنمية القوى العاملة بالدولة والنهوض بمهارات التدريب [Cantor, 1985].

أما على صعيد الدول العربية، فكانت للأردن تجربة على صعيد التدريب المهني، حيث تقوم مجموعة من المؤسسات بتقديم خدمات التشغيل والتعليم والتدريب المهني. هذه المؤسسات تتمثل في: المدارس الثانوية المهنية التابعة لوزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، ومؤسسة التدريب المهني، وكليات المجتمع، وجامعة البلقاء التطبيقية، ووكالة الامم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين. وفي عام 1976 تم تأسيس مؤسسة التدريب المهني الأردنية وتعمل بموجب قانون العمل الاردني رقم (11) لسنة 1985. تقدم هذه المؤسسة البرامج التدريبية بمستويات مختلفة منها ما يخرج متدربين محدودي المهارة، أو بمستوى عامل ماهر. وتختلف هذه البرامج من حيث المدة والتركيز والمتطلبات المهنية أو العلمية أو العمرية، كما تقدم مؤسسة التدريب المهني برامج التدريب في مجال السلامة و الصحة المهنية. وفي عام 2001 تم إصدار القانون المعدل لقانون مؤسسة التدريب المهني، الذي أتاح فرصة التدريب المهني للقوى الفنية من صغار السن والبالغين و تدريب العاملين في كافة القطاعات الفنية من أجل رفع كفاءتهم. ووفقا للقانون تكون مصادر المؤسسة المالية من الموازنة العامة، ومن واردات أعمالها، وأية مساعدات أو هبات يقبلها مجلس الوزراء [شقيرات، 2010].

أضف إلى ذلك الدور الذي يلعبه مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الذي أنشأ بموجب قانون عام 2008 الذي يقوم بعدة مهام منها: دراسة ملاءمة مخرجات هذا التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل، ووضع سياسات وخطط للتشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، والتنسيق بين الجهات المعنية بالتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وإقرار الأسس لاعتماد البرامج التعليمية والتدريبية لبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني [www.lob.gov.jo].

وفي مصر وبموجب قانون العمل المصري المعدل لعام 2003، فإن وزارة القوى العاملة والهجرة تقوم بمهام وضع سياسات التوجيه و التدريب المهني، ووضع النظم الكفيلة بتطبيق السياسات ومتابعتها بالتنسيق مع المجلس الاعلى للتنمية البشرية. كما تم تأسيس مؤسسة "مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى عام 1956"، ويتبع لها 37 مركزاً تدريبياً، وتهدف هذه المؤسسة إلى مد سوق العمل بالعمالة الماهرة، وتحسين الانتاج المحلي، وتحسين انتاجية كافة القطاعات [www.mfti.gov.eg].

ويعاني قطاع التدريب المهني في مصر من سوء وتدني في مستوى جودة مخرجات التدريب المهني، بسبب عدم تلاؤم معايير التدريب مع متطلبات سوق العمل. كما ان العمالة الماهرة والتي لديها الخبرة تهاجر إلى الخارج. كما أن هناك العديد من المخاطر التي تؤثر على كفاءة نظام التدريب و التعليم المهني في مصر، مثل تعدد الجهات المقدمة لبرامج التدريب، وعدم وجود توحيد للمناهج أو حتى لتوصيف مراكز التدريب، وعدم تعاون أصحاب ومديري المنشآت بشكل كاف، وتشتت مصادر التمويل، ونقص المعدات اللازمة، وضياع الأولويات والادارة غير الكفؤة للموارد، ونقص الكوادر المؤهلة والتي لديها خبرة ممتازة في مجال موضوع التدريب، وأحد أسباب ذلك هو نقص في التمويل [Abrahat, 2003].

الفصل الرابع

الخصائص العامة لخريجي التدريب والتعليم المهني

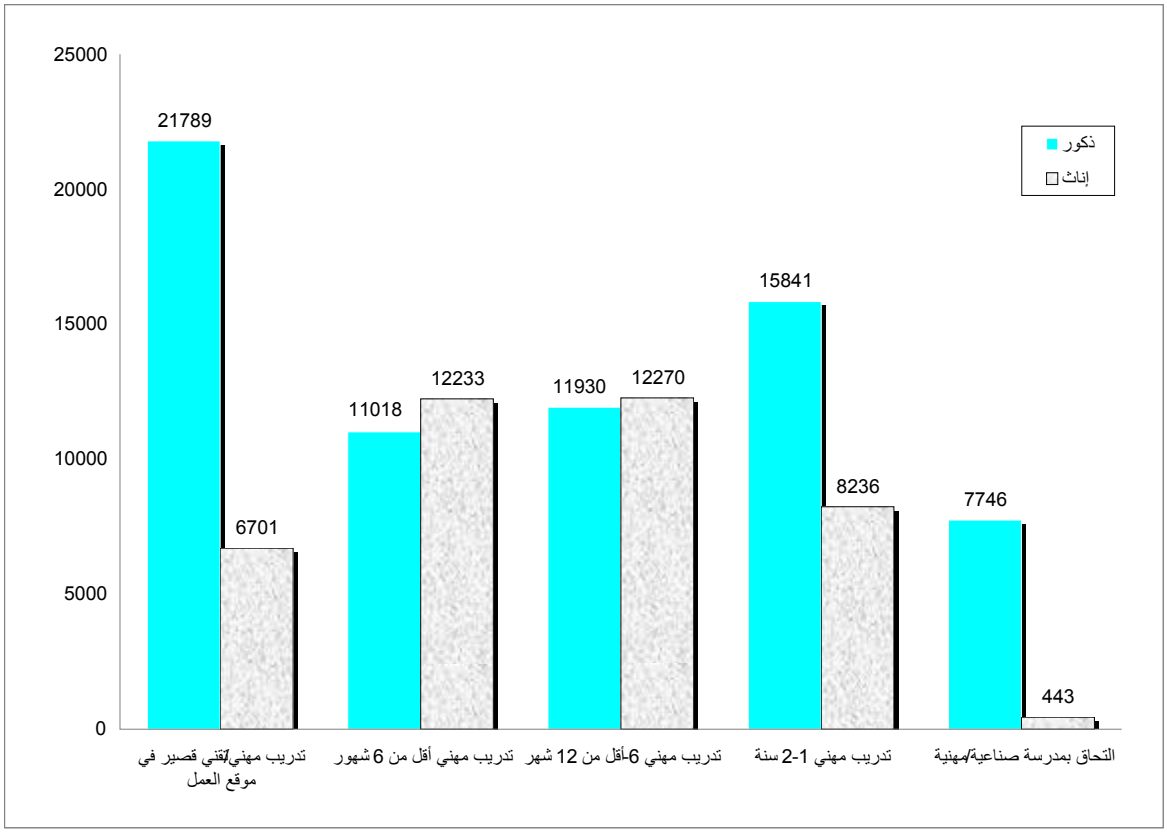
بداية تجدر الإشارة إلى تعريف التدريب المهني الذي اتفق على وصفه بأنه عملية حصول الفرد على مجموعة من المهارات والمعلومات والاتجاهات أو تزويده بها أو تطويرها لديه بشكل يؤدي إلى تغيير في سلوكه وإرادته ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو بعمل متكامل أو مجموعة من الأعمال بمستوى محدد ومناسب من الأداء. ولغرض ربط العلاقة بين خريجي التدريب والتعليم المهني وسوق العمل فإن التحليل يجب أن يكون على الخريجين في سن العمل (15 سنة فأكثر). بمعنى أنه لا يمكن القول عن خريج تدريب مهني متعطل وهو أقل من سن العمل. واستناداً إلى بيانات التعداد العام الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 2007، فإن عدد خريجي التدريب المهني الذكور في سن العمل في الضفة الغربية بلغ 68,324 خريج، مقابل 39,883 خريجة. أي ما مجموعه 108,207 خريج من كلا الجنسين. مشكلين بذلك 9.2% من إجمالي السكان في سن العمل، 11.5% من الذكور و6.8% من الإناث. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا الفرق لصالح الذكور لا يعني أن اهتمام الذكور بالتدريب أكثر منه للإناث لأن هناك نسبة عالية من الإناث غير نشيطات اقتصادياً كما سيتم ذكره لاحقاً. وإذا ما قارنا نسبة المتدربين والمتدربات من إجمالي العاملين والعاملات فإنها تشكل 14.5% و18.8% للذكور والإناث على التوالي. هذه النسب توضح أن توجه النساء العاملات إلى التدريب والتعليم المهني لا يقل عنه عند الذكور.

1.4 توزيع خريجي التدريب والتعليم المهني حسب برامج التدريب

إن أكثر أنواع التدريب المهني شيوعاً عند الذكور هو التدريب القصير في موقع العمل ليبلغ عددهم 21789 متدرب (31.9% من إجمالي المتدربين)، تليها برامج التدريب من سنة إلى سنتين (23.2%)، ثم برامج التدريب التي تتراوح فترتها ما بين ستة شهور وأقل من سنة (17.5%)، كما هو واضح في الشكل (1). أما بالنسبة للإناث فكان النصيب الأكبر لبرامج التدريب التي تتراوح فترتها من ستة شهور لأقل من سنة وتلك التي تقل عن ستة شهور بنسبة (30.8%) و(30.7%) على التوالي. ثم برامج التدريب من سنة إلى سنتين بنسبة (20.7%). وتتضح الفروقات بشكل واضح بين أعداد المتدربين الذكور والإناث في كل من برامج التدريب القصيرة في مواقع العمل وبرامج التدريب في المدراس الصناعية لصالح الذكور.

تمتاز برامج التدريب في موقع العمل بأنها الأقل تكلفة على كل من صاحب العمل والعامل وبأنها ذات علاقة مباشرة بطبيعة العمل وتكون لفترات زمنية قصيرة. والقطاعات التي تمتاز بأنها تدرب في مواقع العمل هي تلك التي تمتاز بطبيعتها الحرفية التي يكتسب فيها العامل مهارته من خلال موقع العمل نفسه، وهذا ما يفسر الفرق في أعداد المتدربين ما بين الذكور والإناث فيما يتعلق بهذا النوع من التدريب، حيث حاز كل من قطاع الصناعة التحويلية والإنشاءات وتجارة الجملة والتجزئة على النسبة الأكبر من هذا النوع من برامج التدريب، وهذه القطاعات ترتفع فيها أعداد العمال الذكور مقارنة بالإناث. في المقابل فإنه يعاب على هذا النوع من التدريب أن فترته غير كافية حتى يكتسب العامل رصيد من المهارات تؤهله بأن ينقل المعرفة والتجارب من مؤسسات إنتاجية أخرى إلى موقع العمل الذي يعمل فيه، فيكتفي صاحب العمل بتدريب العامل بما يكفي لتشغيل الآلات اللازمة للإنتاج فقط. ويمكن أن يعود ذلك إلى مجموعة من العوامل أهمها أن السوق الفلسطينية المستهدفة لإنتاج هذه المؤسسات لا تبرر الاستثمار الكبير في تدريب العاملين لديها، ولا حتى الاستثمار في استقطاب تكنولوجيا إنتاجية معقدة التي تستوجب برامج تدريبية لفترات أطول.

شكل 1: أعداد خريجي التدريب والتعليم المهني في الضفة الغربية حسب البرنامج التدريبي والجنس



2.4 الخصائص الاجتماعية لخريجي التدريب والتعليم المهني

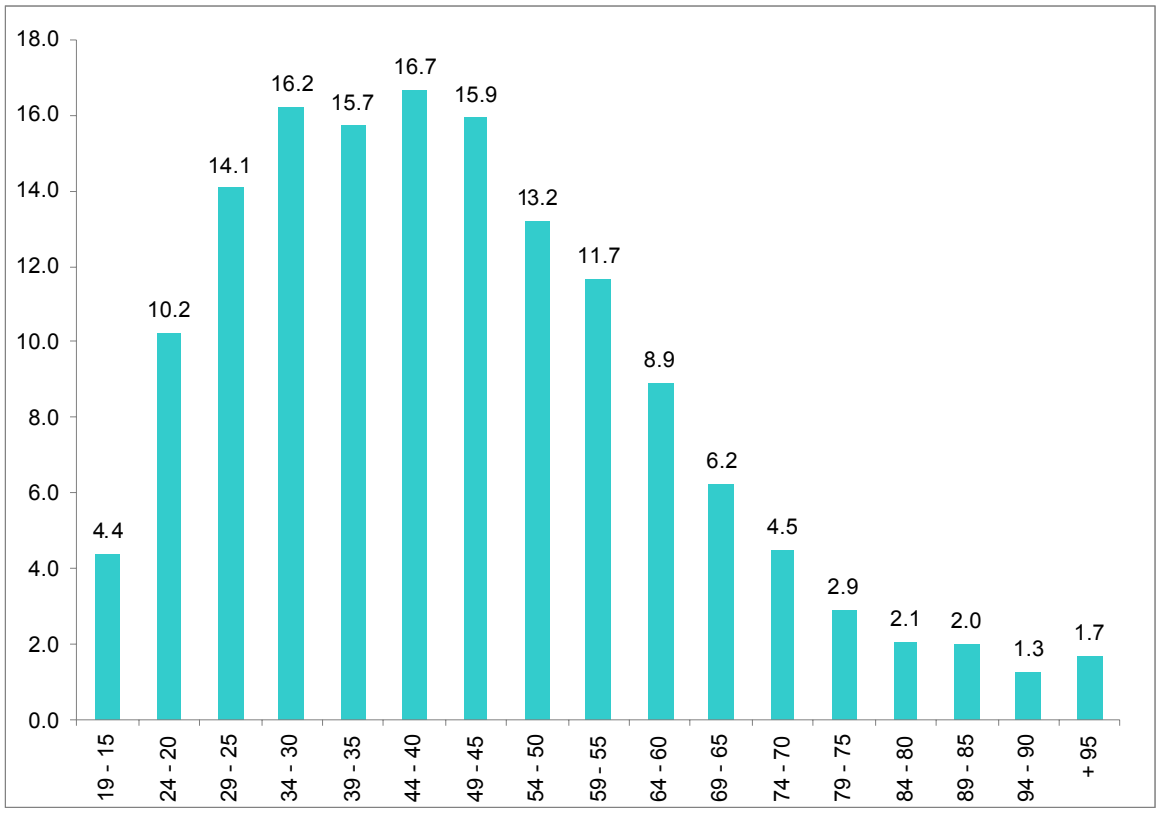
في هذا الجزء من الدراسة سيتم استعراض خصائص خريجي التدريب والتعليم المهني لكلا الجنسين بناءً على مجموعة من المعايير الاجتماعية وهي: العمر، الحالة الزواجية، العلاقة برب الأسرة، ونوع التجمع السكني. وستعتمد آلية عرض خصائص خريجي التدريب على مؤشرين مهمين وهما: نسبة خريجي التدريب إلى إجمالي السكان في سن العمل لكل فئة، والتوزيع النسبي لخريجي التدريب. وسيركز الشرح على الفئات التي ترتفع مساهمتها في إجمالي خريجي التدريب.

1.2.4 الفئات العمرية لخريجي التدريب والتعليم المهني

يشير الشكل رقم (2) إلى أن هناك فروقات واضحة بين خريجي التدريب المهني حسب الفئة العمرية. لترتفع في مرحلة الشباب وتبدأ بالتراجع بين فئات العمر المتقدمة. فالمرحلة الأولى من العمر يكون فيها الفرد متحمساً للعمل ويريد أن يكتسب الخبرة ليكون مستقلاً بعمله فيبدأ بالبحث عن برامج تدريبية، ومع تقدم العمر يقل الطلب على برامج التدريب وذلك يعود إلى خمسة أسباب رئيسة وهي: أولاً أن الفرد يصبح صاحب خبرة في مجال عمله وهو ليس بحاجة إلى برامج تدريب إضافية ويستطيع أن يكتسب قوته بما لديه من رصيد مهارات. ثانياً هو أنه مع تقدم العمر تصبح فرصة استرداد تكلفة التدريب أقل خاصة في برامج التدريب ذوات التكلفة العالية. ثالثاً يرتبط اختيار الفرد لبرنامج التدريب مع اختياره للمهنة التي يرغبها، وأن عملية الاختيار هذه تكون عادةً في مراحل عمر شبابية. بمعنى أن الذي يرغب في أن يعمل في الحدادة مثلاً فإنه يقرر أن يعمل وهو في مرحلة الشباب وليس في مرحلة متأخرة من العمر، وبمجرد أنه اختار هذه المهنة فإنه يطلب برامج تدريب لهذه المهنة، لذلك يرتفع الطلب على برامج التدريب في أوساط

فئة الشباب أكثر منها في أوساط الفئات العمرية المتقدمة. رابعاً، تختلف الحالة العملية للفرد مع تقدم العمر، ليبدأ موظفاً بأجر أو بدون أجر في المراحل الأولى من عمره، ليصبح صاحب عمل في مراحل العمر المتقدمة. فالموظف بحاجة إلى مهارات مهنية وتقنية حتى يستطيع بها اقناع صاحب العمل بأنه مؤهل للعمل، الشيء الذي يقل الحاجة إليه لدى صاحب العمل نفسه. وهذا يتفق مع نتائج مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني التي تشير إلى أن 51.5% من خريجي التدريب المهني قد التحقوا بالدورة التدريبية بناءً على رغبة صاحب العمل، و42.5% منهم التحقوا بسبب الرغبة بزيادة المهارات. خامساً، هناك فروقات جوهرية في سوق العمل وبرامج التدريب والتعليم المهني في الفترة الحالية وفترة الأربعينيات والخمسينيات من القرن الماضي، فأعداد برامج التدريب المهني ازدادت بشكل مضطرد في العقدين الأخيرين، كما أن النشاط الاقتصادي الرائد خلال منتصف القرن الماضي كان من نصيب الزراعة الذي لا يتطلب توفر مهارات عالية.

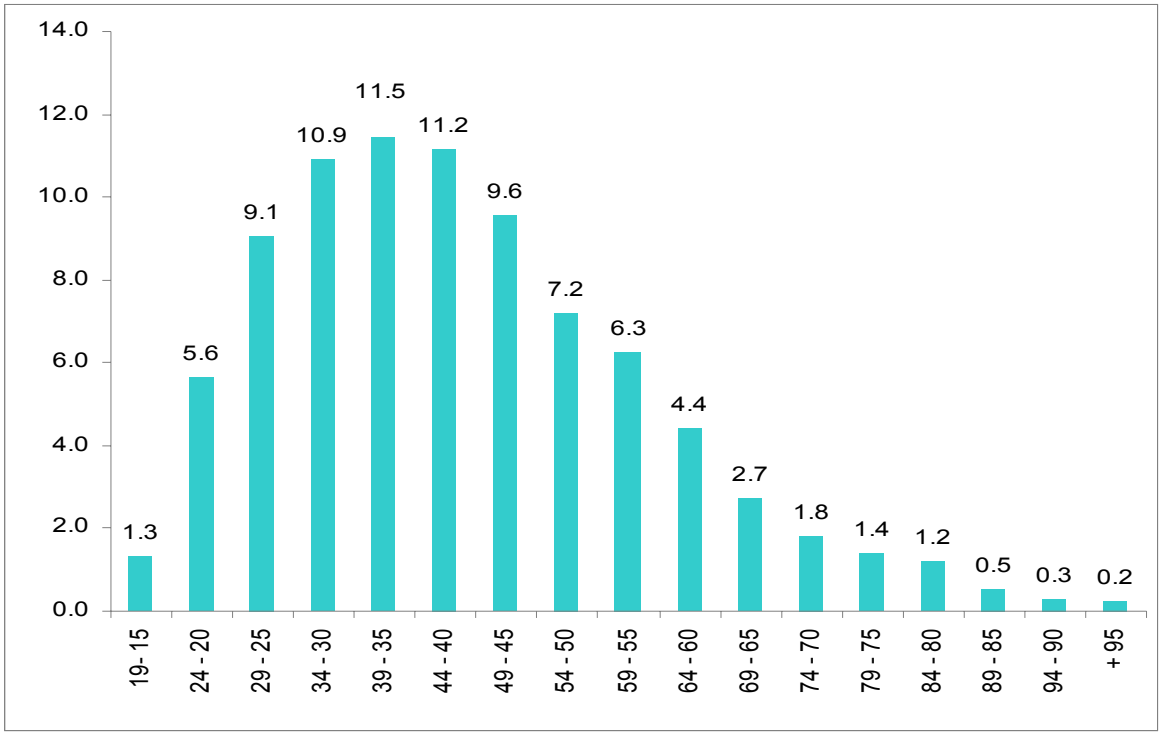
شكل 2: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في سن العمل[2] مقسمة حسب الفئة العمرية



- حسبت بقسمة خريجي التدريب المهني في فئة عمرية معينة إلى إجمالي السكان في نفس الفئة العمرية

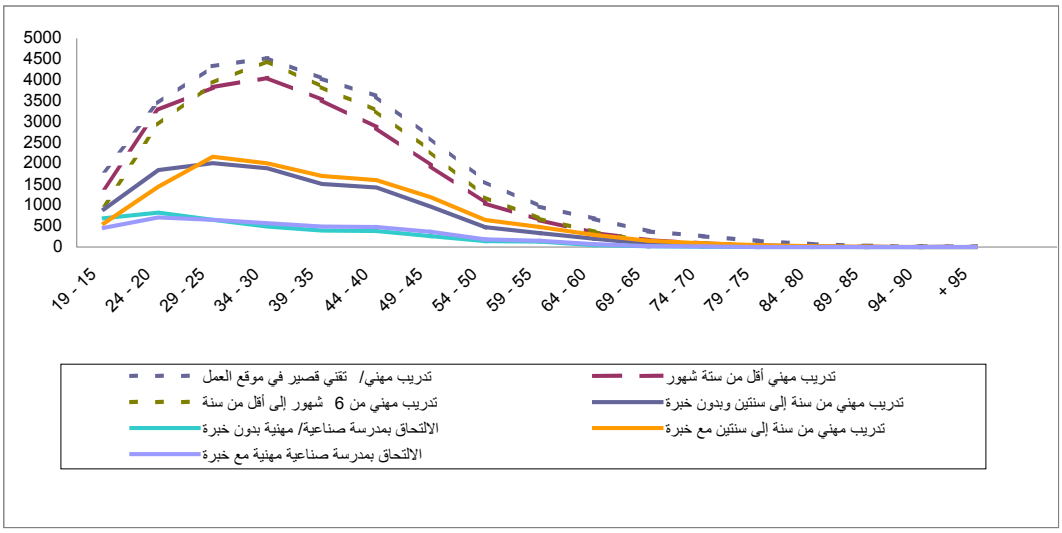
[2] سن العمل حسب تعريف منظمة العمل الدولية هو 15 سنة فأكثر. وإجمالي السكان الذين يندرجون تحت هذا السن يسمون القوة البشرية (Man power).

شكل 3: نسبة خريجات التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في سن القوى العاملة مفسمة حسب الفئة العمرية



ويوضح الشكل رقم (4) أن الزيادة في أعداد المتدربين بدأت بشكل متسارع مع بداية مرحلة الشباب لجميع أنواع البرامج التدريبية لتصل ذروتها في فئة العمر ما بين 25-35 سنة، وتقل جميعها بشكل متناسق مع تقدم العمر. إلا أن نسبة الزيادة تختلف باختلاف برنامج التدريب، لترتفع في كل من برامج التدريب القصيرة في مواقع العمل وبرامج التدريب التي تقل عن ستة شهور وتلك التي تتراوح ما بين ستة شهور وأقل من سنة، وتقل لدى برامج التدريب من سنة إلى سنتين سواء بخبرة أو بدون خبرة، وأقلها لدى برامج الالتحاق بالمدارس الصناعية، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الخبرة ليس لها دور ملحوظ في التأثير على الطلب على برامج التدريب في جميع الفئات العمرية، فكما هو واضح من الشكل أن سلوك الطلب على برامج التدريب من سنة إلى سنتين وبرامج الالتحاق بمدارس صناعية مهنية لكل من ذوي الخبرة وللذين يفتقدون هذه الخبرة هو سلوك متجانس على مدى الفئات العمرية جميعها.

شكل 4: أعداد خريجي التدريب والتعليم المهني من كلا الجنسين حسب الفئات العمرية وبرامج التدريب

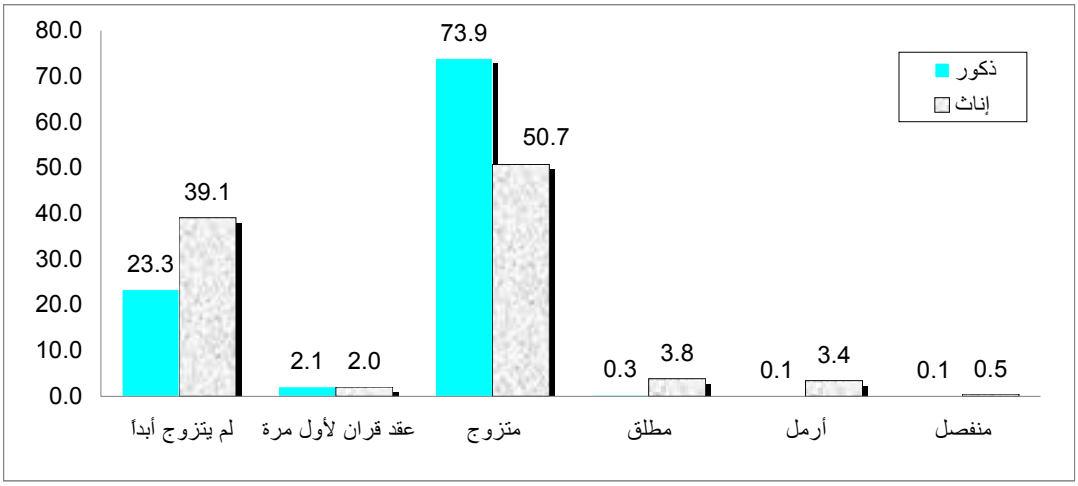


2.2.4 الحالة الزواجية لخريجي التدريب والتعليم المهني

تختلف تصنيفات خريجي التدريب بحسب الحالة الزواجية بين الذكور والإناث. سنعتمد في هذا الجزء نسبة خريجي التدريب المهني من إجمالي السكان في القوى العاملة وليس نسبتهم من إجمالي السكان في سن العمل، وذلك لأن معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة تقل بكثير عن الذكور، فإذا تمت القسمة على إجمالي السكان فإن ذلك سيعطي إنطباعاً عكسياً عن النساء بأنهن أقل اهتماماً بالتدريب. لذلك ستتم المقارنة بين الذكور والإناث في القوى العاملة ويستثنى أولئك الخارجين والخارجات من القوى العاملة.

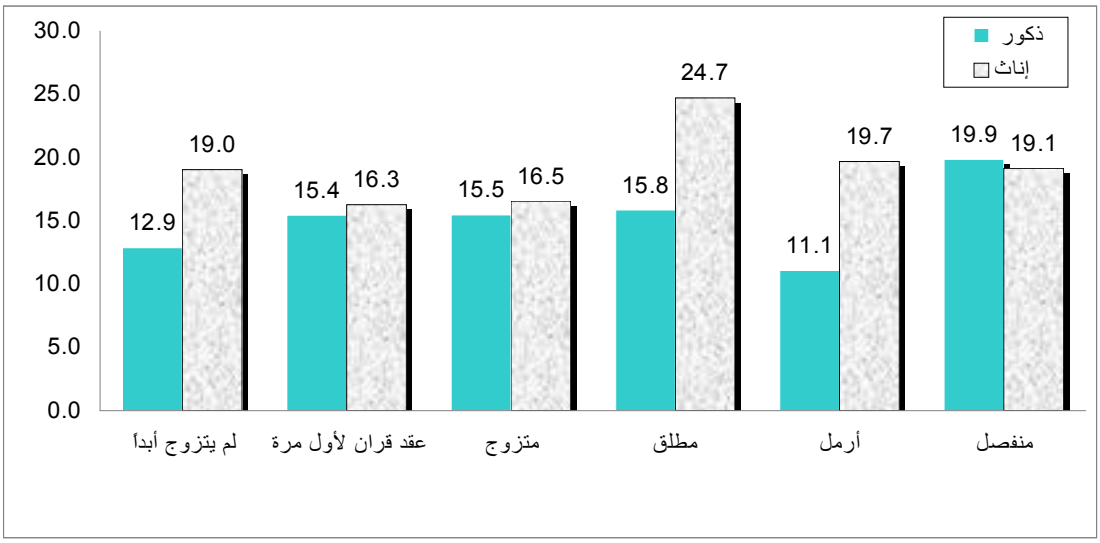
وبحسب التوزيع النسبي للخريجين فقد شكل الذكور المتزوجون النسبة الكبرى من إجمالي الخريجين (73.9%)، يليهم الذين لم يتزوجوا أبداً بنسبة 23.3%. أما الإناث المتزوجات فشكلن نسبة اقل مقارنة بالذكور من إجمالي الخريجات لتصل إلى 50.7%، في المقابل كانت حصة اللواتي لم يتزوجن أبداً من إجمالي المتدربات 39.1%، كما هو واضح في الشكل (5). وهذه النسب تتفق أصلاً مع توزيعات السكان (15 سنة فأكثر) بحسب الحالة الزواجية. فقد بلغت نسبة الذكور المتزوجين 70.4% من إجمالي السكان الذكور، مقابل 26.7% للذين لم يتزوجوا أبداً. أما الإناث المتزوجات فقد شكلن نسبة 54.5% من إجمالي السكان الإناث، و36.5% للواتي لم يتزوجن أبداً. بمعنى أن ارتفاع نسبة الخريجين المتزوجين من إجمالي الخريجين يعود إلى ارتفاع نسبة الذكور المتزوجين من إجمالي السكان، ولا يمكن الجزم هنا أن هناك علاقة سببية بين التدريب والحالة الزواجية، أي أنه لا يمكن الجزم بأن الفرد ذهب ليتدرب لأنه متزوج.

شكل 5: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني حسب الحالة الزواجية والجنس



وإذا ما ركزنا فقط على المتزوجين والذين لم يتزوجوا أبداً لنرى نسبتهم من إجمالي السكان في القوى العاملة، فإنه يتضح من الشكل (6) أن هذه النسبة متقاربة ما بين الذكور والإناث في حالة المتزوجين (15.5% و16.5%) على التوالي. إلا أن نسبة خريجات التدريب المهني اللواتي لم يتزوجن أبداً من إجمالي النساء من نفس الحالة الزواجية كانت أعلى من الذكور بنسبة 19% مقابل 12.9% للذكور.

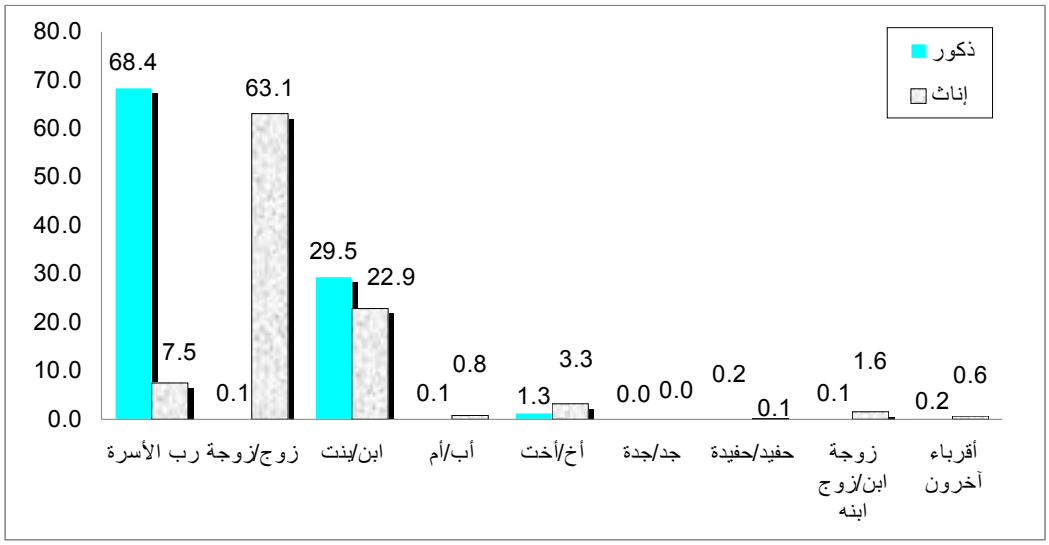
شكل 6: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في القوى العاملة حسب الحالة الزواجية والجنس



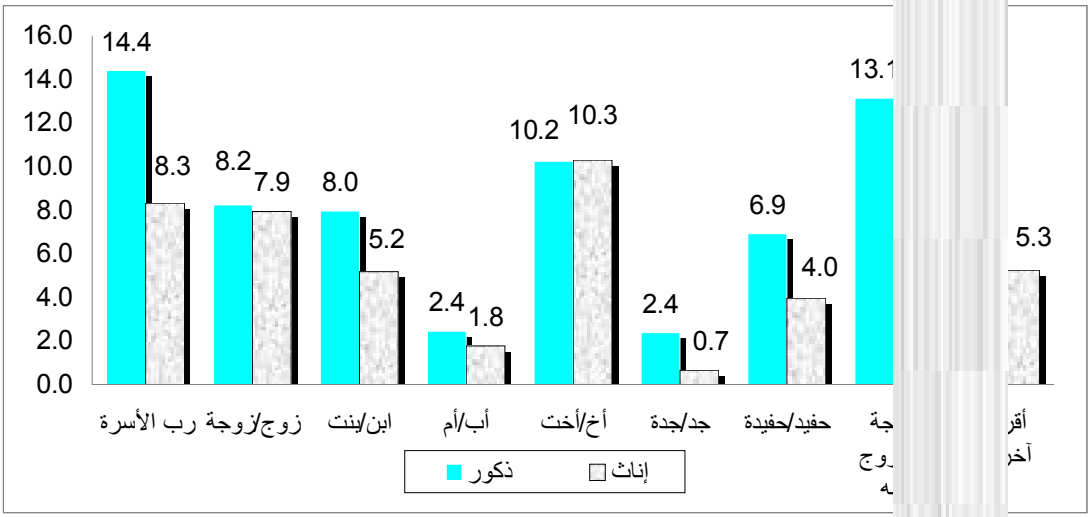
3.2.4 علاقة خريجي التدريب والتعليم المهني برب الأسرة

سيتركز الشرح هنا على ثلاثة أنواع من العلاقة برب الأسرة وهي: رب الأسرة نفسه، الزوج أو الزوجة، والإبن أو البنت. وذلك أن النسبة العظمى من خريجي التدريب تنحصر ضمن هذه العلاقات الثلاثة. وكما يشير الشكل (7) فإن 64.8% من إجمالي خريجي التدريب الذكور هم أرباب أسر، بينما شكل الأبناء 29.5% منهم. في المقابل شكلت خريجات التدريب المهني الزوجات نسبة 63.1% من إجمالي خريجات التدريب. مقابل 22.9% منهن بنات، و7.5% هن ربات أسر. وعلى الرغم من وجود فروقات بين خريجي التدريب المهني والعلاقة برب الأسرة إلا أنه لا يمكن استنتاج العلاقة السببية بينهما، فالترتيب الزمني هنا غير واضح، أي أنه يمكن لخريج التدريب المهني أن يكون رب أسرة أصلاً، وفي نفس الوقت يمكن أن يكون قد تخرج من البرنامج التدريبي قبل أن يصبح مسؤولاً عن أسرة. أي أن العلاقة السببية غير واضحة فيما إذا كان خريج التدريب ذهب ليتدرب لأنه يريد أن يكون رب أسرة، أو لأنه رب أسرة بطبيعة الحال ولديه التزامات مالية لذلك ذهب وتدرب.

شكل 7: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني حسب العلاقة برب الأسرة والجنس



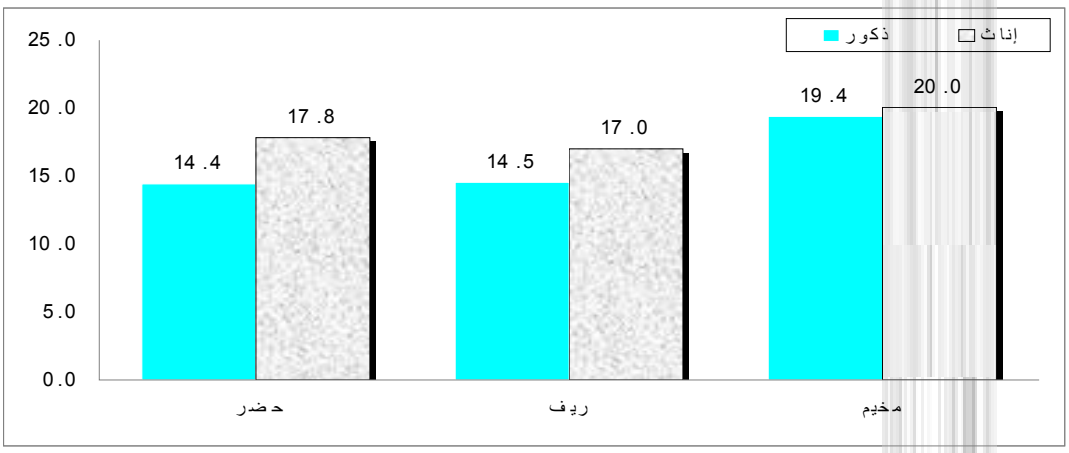
شكل 8: ... ي التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في سن العمل حسب العلاقة برب الأسرة والجنس



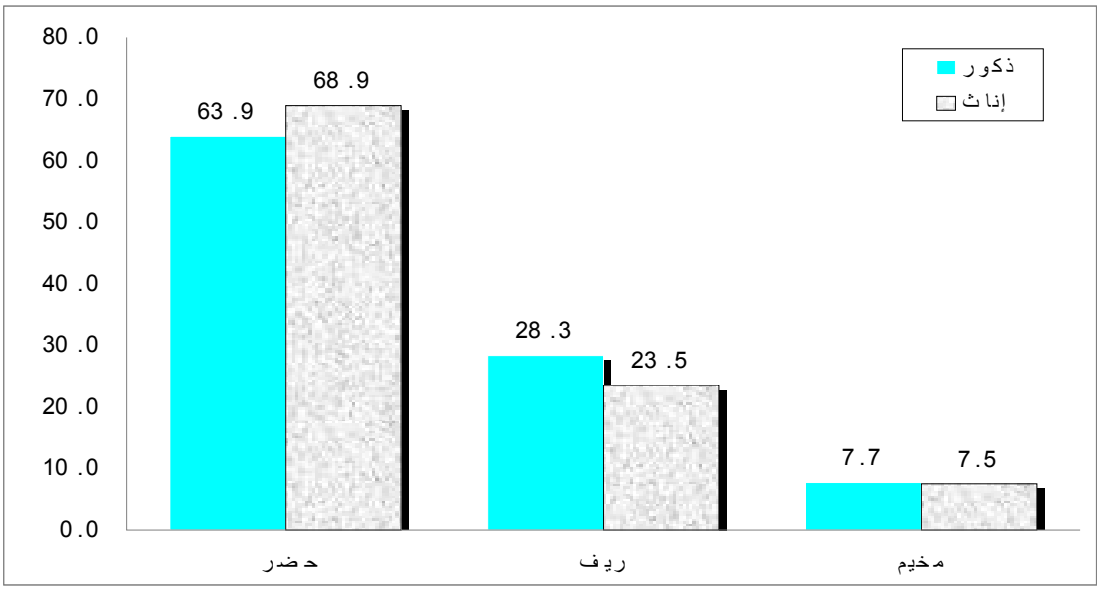
4.2.4 نوع ال ... ي لخريجي التدريب والتعليم المهني

فيما يتعلق بتو ... بجي التدريب المهني حسب نوع التجمع السكني نرى أنه لا يوجد هناك فروقات جوهرية بين نسبة الخريجا ... الي السكان الإناث (15 سنة فأكثر) في الحضر مقارنة بالريف والمخيمات لتتراوح ما بين 17-20%. ... للخريجين الذكور يوجد هناك فروقات بسيطة لصالح سكان المخيمات ليشكل خريجوا التدريب 19.4% منهم ... 14.5% و14.4% للريف والحضر على التوالي، كما هو واضح في الشكل (9). والجدير ذكره هنا أن ... كل النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني سواء ذكوراً كانوا أم إناثاً بنسبة 68.9% و63.9% عل ... وأقلها كان لسكان المخيم بنسبة 7.5% و7.7% على التوالي. ولا يمكن أن نستنتج هنا أن حاجة سكان ا ... من غيرهم للتدريب المهني لأن نسبة المتدربين من إجمالي السكان متقاربة كما ذكر آنفاً. وإنما تعود هذ ... عالية لسكان الحضر إلى ارتفاع نسبتهم من إجمالي السكان في سن العمل لتصل إلى 63.9% و68.7% للذك ... على التوالي. مقابل 7.7% و7.5% في المخيمات للذكور والإناث على التوالي. أي أن تركز خريجي ... نوع تجمع معين مرتبط بمساهمة ذلك التجمع في إجمالي السكان، ولا تتضح هنا العلاقة ما بين توزيعات ... دريب المهني والظروف المعيشية لنوع التجمع من بطالة وفقر وارتفاع معدل الإعالة ونصيب الفرد من الغذا ... وغيرها من مؤشرات الظروف المعيشية.

شكل ... يجي التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في سن العمل حسب نوع التجمع والجنس



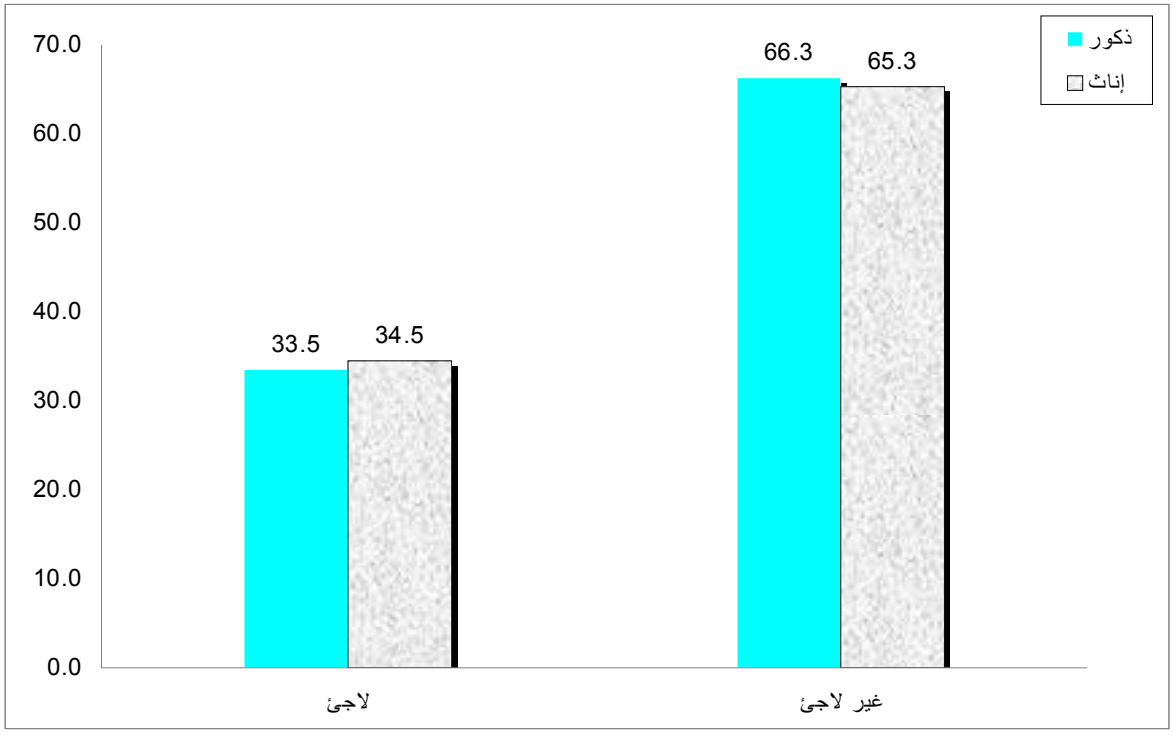
شكل 10: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني حسب نوع التجمع والجنس



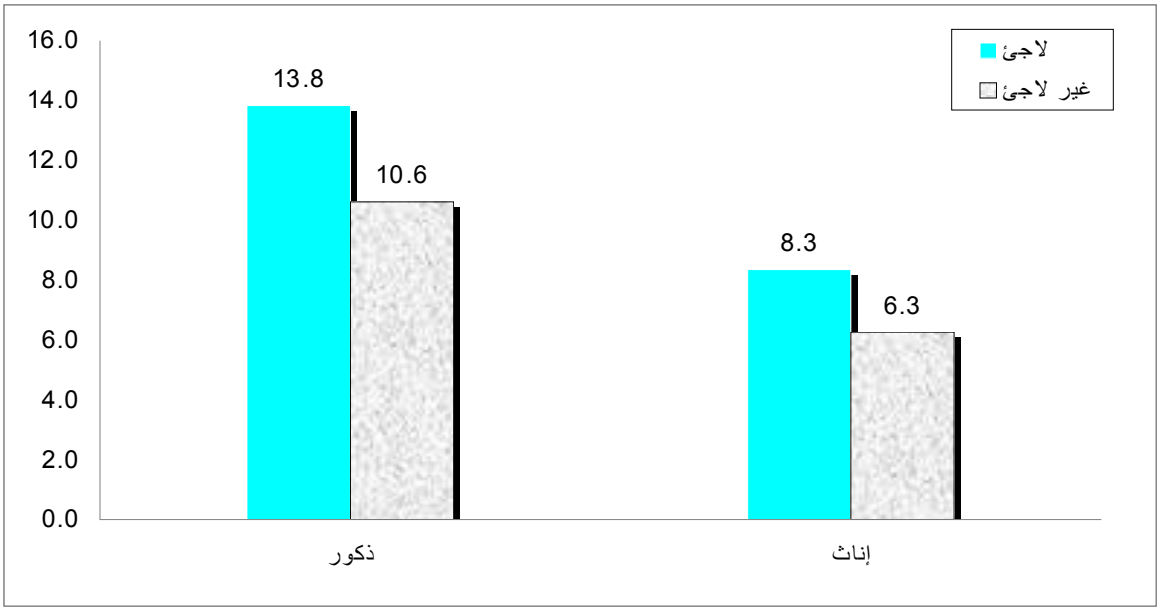
5.2.4 حالة اللجوء لخريجي التدريب والتعليم المهني

بسبب اختلاف الظروف المعيشية بين اللاجئين وغير اللاجئين الفلسطينيين فإنه من المجدي تقسيم خريجي التدريب المهني حسب حالة اللجوء. وبحسب الشكل رقم (11) يتبين أن النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني هم من غير اللاجئين بنسبة 66.3% للذكور و65.3% للإناث، مقابل 33.5% و34.5% للذكور والإناث اللاجئين على التوالي. إن هذه الفروقات لصالح غير اللاجئين تعود إلى سبب رئيسي وهو أن اللاجئين الفلسطينيين يشكلون نسبة قليلة في المجتمع الفلسطيني (15 سنة فأكثر) مقارنةً بغير اللاجئين بواقع 28% للذكور و34.5% للإناث، انظر الشكل رقم (12).

شكل 11: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني حسب حالة اللجوء والجنس



شكل 12: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في سن العمل حسب حالة اللجوء والجنس



والملاحظ هنا أن نسبة الذكور اللاجئين من المجتمع الفلسطيني (28%) أقل من نسبة مساهمتهم في إجمالي خريجي التدريب (33.5%)، وهذا يعود بشكل أساسي إلى أن خريجي التدريب المهني اللاجئين يشكلون نسبة 13.8% من إجمالي السكان اللاجئين، مقابل 10.6% لغير اللاجئين. هذه النسب يمكن أن توضح حاجة أكبر للفلسطينيين اللاجئين للتدريب المهني والذي يعزى إلى تدني الظروف المعيشية والصحية لسكان المخيمات مقارنة بغير اللاجئين.

3.4 الخصائص التعليمية لخريجي التدريب والتعليم المهني

الحالة التعليمية للفرد لها دور مهم وجوهري في اختيار قرار الالتحاق بالتدريب المهني واختيار أي نوع من أنواع التدريب. وفي هذا الجزء من الدراسة سيتم عرض خصائص المتدربين التعليمية من ثلاثة جوانب وهي: حالة الالتحاق بالتعليم، التحصيل الأكاديمي، ومكان الحصول على أعلى مؤهل علمي.

1.3.4 خصائص خريجي التدريب والتعليم المهني حسب حالة الالتحاق بالتعليم

إن التحاق الفرد بالتعليم له دلالة فيما يتعلق بالتدريب المهني، فالملتحق حالياً يفترض به أن يكون ملتزماً ببرنامج دراسي ومتفرغ له لذلك لا يتوقع منه أن ينخرط في برامج التدريب المهني طالما بقي على مقاعد الدراسة. أما الذين التحقوا بالتعليم الأكاديمي وتركوا فإنهم غالباً ما ينهوا برامج تدريب مهنية تختلف عن تلك التي أنهاها الذين التحقوا بالتعليم الأكاديمي وتخرجوا من حيث المدة الزمنية والنشاط الاقتصادي التي تستهدفه. وفي الشكل رقم (13) يتضح أن النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني هم من الذين التحقوا بالتعليم الأكاديمي سواء تركوا أم تخرجوا. أما الذين لا زالوا ملتحقين بالتعليم[3] لم تتعدى نسبتهم 6.4% للذكور و7.1% للإناث.

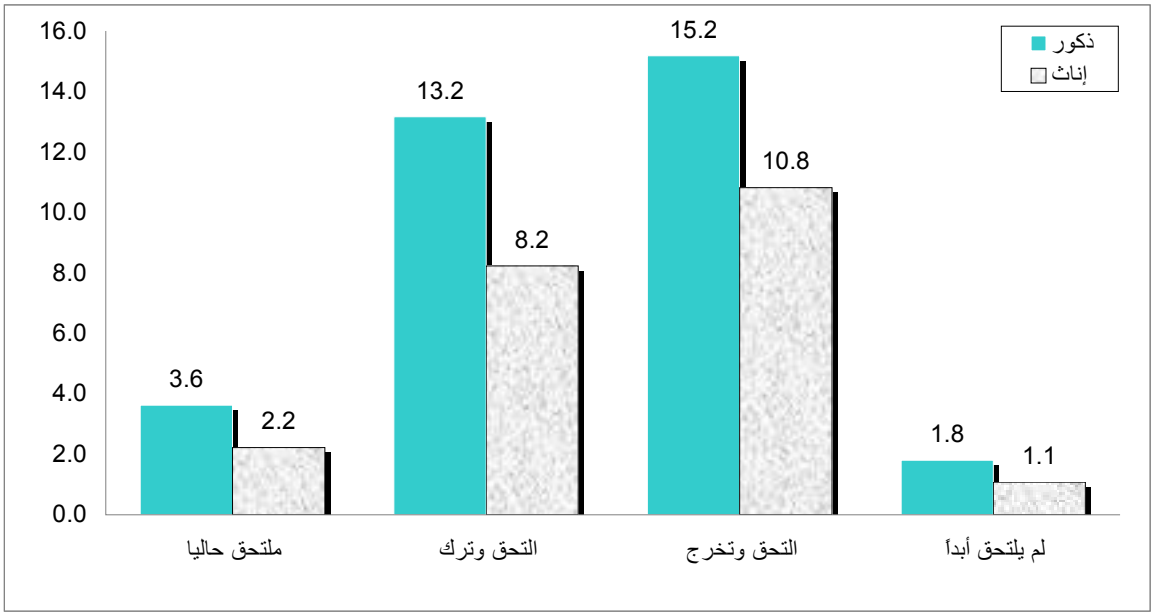
وعلى الرغم من أن نسبة خريجي التدريب المهني الذين تركوا التعليم الأكاديمي من إجمالي الخريجين أكبر من نسبة الذين تخرجوا، إلا أن نسبة خريجي التعليم الأكاديمي الذين التحقوا ببرامج تدريبية وتخرجوا منها بلغت 15.2% للذكور

[3] إن مـصطلح "خريج" سواء كان خريج تدريب مهني أم أكاديمي لا ينطبق على الملتحقين حالياً بالتعليم الأكاديمي أو ببرامج تدريب مهنية أخرى. بمعنى أن الذي على مقاعد الدراسة لا يقال عنه خريج تدريب مهني حتى لو كان يحمل شاهدة التدريب.

و10.8% للإناث. وهذه النسبة أكبر من أولئك الذين التحقوا بالتعليم الأكاديمي وتركوا والتي بلغت 13.2% و8.2% للذكور والإناث على التوالي، انظر الشكل (14).

شكل 13: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني حسب الالتحاق بالتعليم الأكاديمي والجنس

شكل 14: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في سن العمل حسب الالتحاق بالتعليم الأكاديمي والجنس



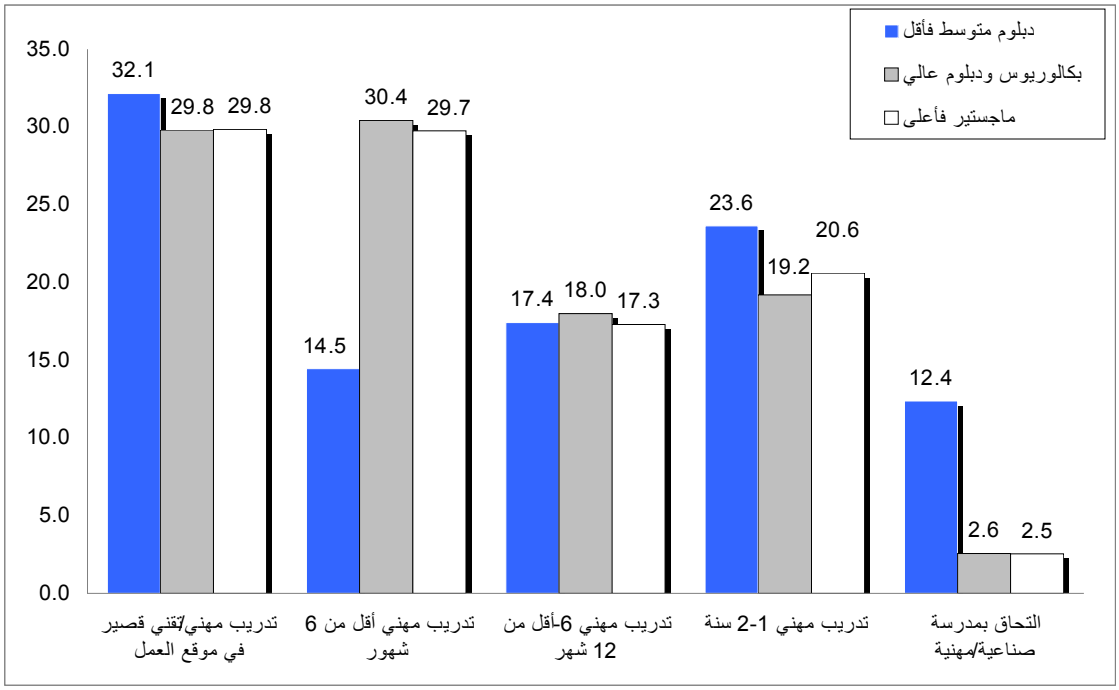
2.3.4 خصائص خريجي التدريب والتعليم المهني حسب التحصيل الأكاديمي

حظي الذكور الذين أنهوا الدبلوم المتوسط فأقل على النسبة الكبرى من إجمالي خريجي التدريب المهني (73.4%)، يليهم الذين أنهوا درجة البكالوريوس والدبلوم العالي (7.4%)، ثم الذين أنهوا درجة الماجستير فأعلى (1.3%). أما خريجات التدريب المهني الإناث اللواتي أنهين دبلوم متوسط فأقل فشكلن نسبة 75.7% من إجمالي الخريجات، يليهن اللواتي أنهين درجة البكالوريوس والدبلوم العالي (9.6%)، ثم اللواتي أنهين درجة الماجستير فأعلى (0.8%). وتختلف توزيعات البرامج التدريبية بين الخريجين حسب التحصيل الأكاديمي وحسب الجنس بشكل واضح، فالذكور الذين تقل درجتهم عن البكالوريوس تركزوا في برامج التدريب القصيرة في موقع العمل بنسبة 32.1%. أما الإناث من نفس التحصيل الأكاديمي تركزن بشكل رئيس في برامج التدريب من "6-12 شهر" بنسبة 32.2% تليها برامج التدريب لاقل من ستة شهور بنسبة 29.6%، كما هو واضح في الشكلين رقم (15) و(16).

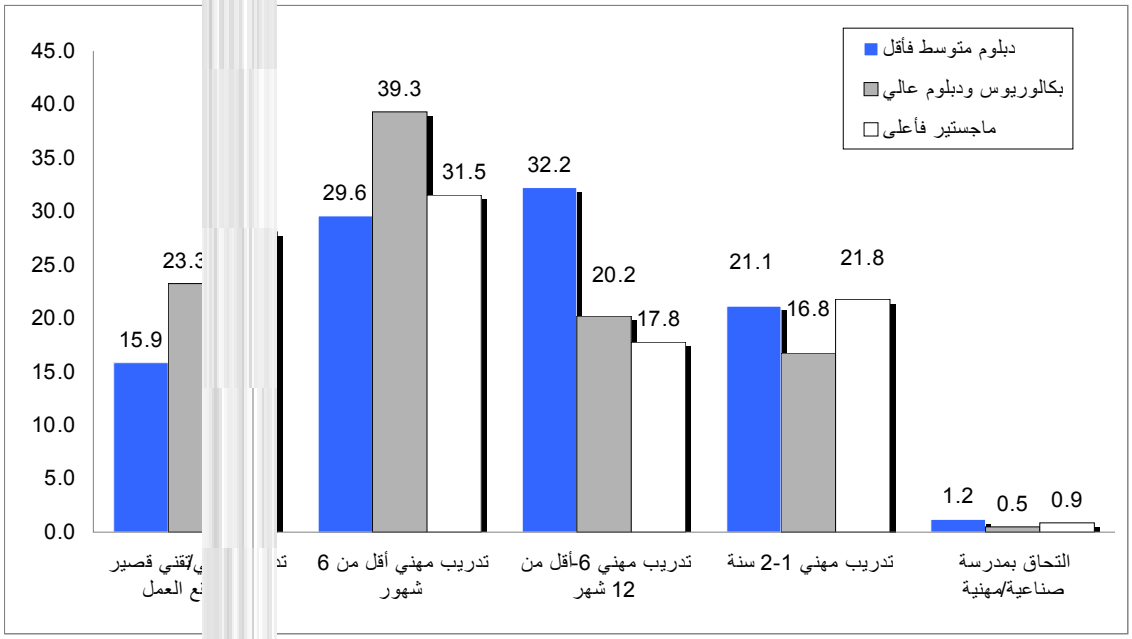
أما خريجي التدريب المهني الذكور الذين أنهوا درجة البكالوريوس والدبلوم العالي والذين أنهوا درجة الماجستير فأعلى فقد تركزوا في كل من برامج التدريب لأقل من ستة شهور وبرامج التدريب القصيرة في موقع العمل. في المقابل، تركزت خريجات التدريب المهني الإناث الحاصلات على درجة البكالوريوس فأعلى في برامج التدريب لأقل من ستة شهور بنسبة 39.3%، تليها برامج التدريب القصيرة في موقع العمل بنسبة 23.3%. واللواتي أنهين درجة الماجستير فأعلى فتركزن في برامج التدريب لأقل من ستة شهور بنسبة 31.5%، ثم برامج التدريب القصيرة في موقع العمل بنسبة 28.1%.

ولمعرفة رضى الخريجين من الدورات التدريبية فقد أشار مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني إلى أن 61.4% من الخريجين الحاصلين على درجة البكالوريوس فأعلى قالوا أن الدورات التدريبية كانت كافية وذات علاقة بعملهم، مقابل 57.7% للذين أنهوا درجة الدبلوم المتوسط، و54.4% للحاصلين فقط على شهادة تعليم وتدريب مهني. هذه النسب تعكس أنه كلما ارتفع التحصيل الأكاديمي للفرد كانت قدرته على اختيار نوع وطبيعة الدورة التدريبية أفضل بحيث تكون أكثر كفايةً وعلاقة بعمله [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006].

شكل 15: التوزيع النسبي لبرامج التدريب المهني التي تخرج منها الذكور حسب الدرجة الأكاديمية



شكل 16: التوزيع النسبي لبرامج التدريب التي تخرجت منها الإناث حسب ال كاديمية



إن توزيع خريجي التدريب المهني حسب الدرجة الأكاديمية حسب البرنامج التدريبي لا مؤشر عن مدى تركز التخصصات العليا في كل برنامج. بمعنى أي البرامج التدريبية التي تمتاز بنوعية خ أعلى (من حيث الدرجة الأكاديمية). الشكل رقم (17) يوضح لنا أن أعلى نسبة خريجين ذكور حاصلين على البكالوريوس كانت في برامج التدريب لأقل من ستة شهور بنسبة 16.5% من إجمالي خريجي هذه البرامج، ة المتبقية (83.5%) هم الخريجين الذين أنهوا درجة الدبلوم المتوسط فأقل. أما برامج التدريب التي امتازت بأ كية خريجات هي برامج التدريب القصيرة في موقع العمل التي شكلت الخريجات اللواتي حصلن على درجة ال وس فأعلى 14.4% من إجمالي الخريجات من هذه البرامج. وتجدر الإشارة هنا إلى أن أقل نوعية خريج ت من نصيب المدارس الصناعية التي لم يتجاوز الخريجين الحاصلين على درجة البكالوريوس فأعلى الذكور 8. .4% للإناث.

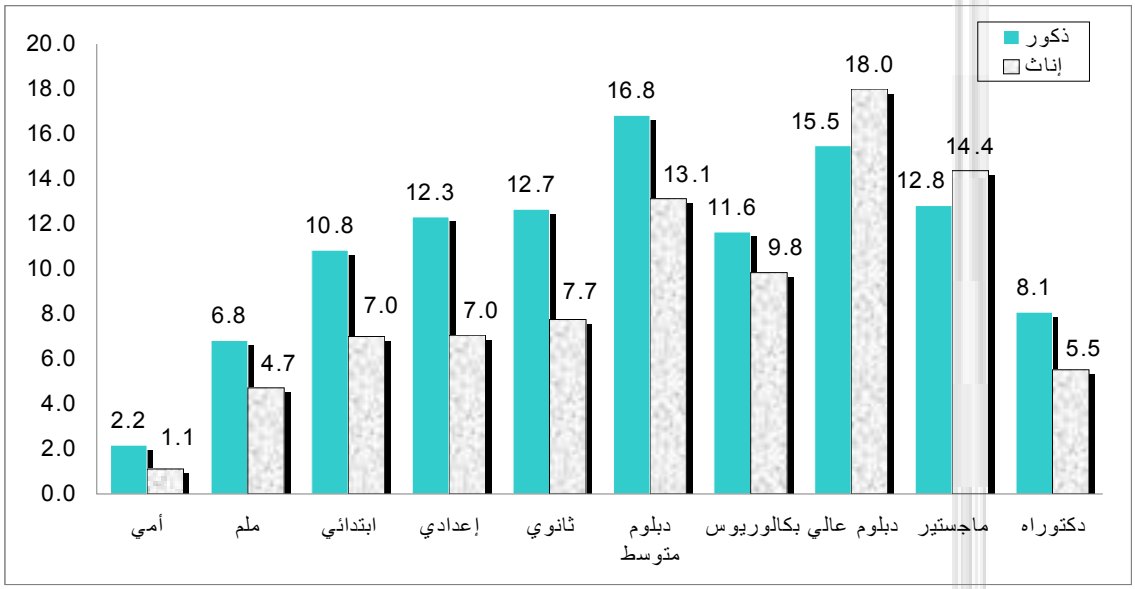
شكل 17: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني الحاصلين على درجة البكالوريوس فأ إجمالي المتدربين في كل برنامج تدريبي حسب الجنس

وعلى الرغم من أ سبة خريجي التدريب الذين يقل تحصيلهم الأكاديمي عن البكالوريوس من إجمالي الخريجين أعلى من الذين أنهوا هذ درجة في جميع برامج التدريب، إلا أن نسبتهم من إجمالي السكان (15 سنة فأكثر) كانت متقاربة إلى حدٍ بعيد بين ا ور لتتراوح عند 11.5%، كما هو واضح في الجدول رقم (1). إلا أن هذه النسب تختلف عند الإناث لصالح اللو أنهين درجة الماجستير فأعلى لتصل إلى 12.5% مقابل 6.6% للواتي أنهين الدبلوم المتوسط فأقل. وإذا ما أتيـ ى تفصيل أكبر للتحصيل الأكاديمي لكلا الجنسين. نرى أن هذه النسبة ترتفع بارتفاع التحصيل الأكاديمي، كما هو ضح من الشكل رقم (18). فبلغت بين الأميين الذكور 2.2%، ثم ترتفع هذه النسبة عند الحاصلين على الثانوية العام تصل إلى 12.7%، ثم 16.8% عن الحاصلين على درجة الدبلوم المتوسط. كذلك الحال عند الإناث، فبلغت بين ميات نسبة 1.1%، لترتفع هذه النسبة بين الحاصلات على الثانوية العامة لتصل إلى 7.7%، ثم لتصل إلى 13.1% ن الحاصلات على الدبلوم المتوسط.

جدول 1: نسب ريجي التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في سن العمل حسب التحصيل الأكاديمي والجنس

التحصيل العلمي	ذكور	إناث
دبلوم متوسط فأقل	11.5	6.6
بكالوريوس ودبلوم	11.7	9.9
ماجستير فأعلى	11.5	12.5

شكل 18: نسب ريجي التدريب والتعليم المهني من إجمالي السكان في سن العمل حسب التحصيل الأكاديمي والجنس



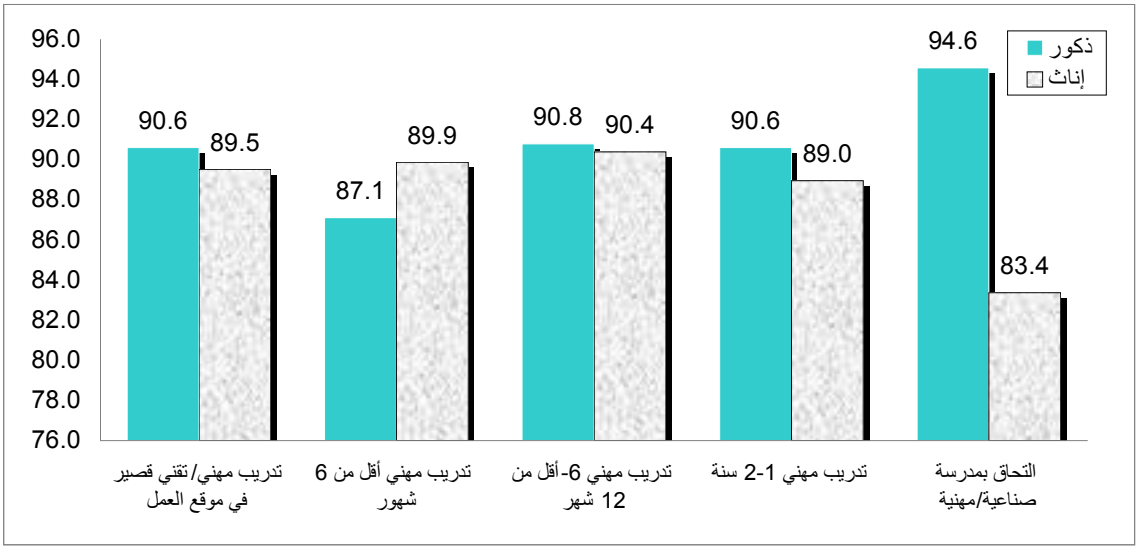
- حسبت هذه النسب عن طريق قسمة خريجي التدريب المهني لكل مستوى أكاديمي إلى إجمالي السكان في سن العمل من نفس المستوى الاكاديمي.

3.3.4 خصائص خريجي التدريب والتعليم المهني حسب مكان الحصول على أعلى مؤهل علمي

بلغت نسبة خريجي التدريب المهني الحاصلين على أعلى مؤهل علمي لهم من المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية 90.2% من إجمالي خريجي التدريب لكلا الجنسين، و5.4% منهم حصلوا على أعلى مؤهل علمي لهم من المؤسسات الأكاديمية الأردنية، والنسبة القليلة الباقية حصلوا على مؤهلاتهم العملية من بقية الدول العربية وغير العربية. ولمعرفة مدى تركز خريجي المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية في برامج التدريب المهنية الفلسطينية، تمت قسمتهم إلى إجمالي خريجي هذه البرامج. وكما هو واضح من الشكل رقم (19) أن النسبة الكبرى من خريجي جميع البرامج المهنية يحملون مؤهلات أكاديمية من مؤسسات أكاديمية فلسطينية. وهذه النسب قريبة لكلا الجنسين في جميع البرامج عدا برامج

الالتحاق بمدارس صناعية مهنية، حيث بلغت هذه النسبة بين الخريجين الذكور 94.6%، بينما بلغت عند الإناث 83.4%.

شكل 19: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني الحاصلين على أعلى مؤهل علمي من فلسطين من إجمالي المتدربين في كل برنامج تدريبي حسب الجنس



الفصل الخامس

خريجو التدريب والتعليم المهني وسوق العمل الفلسطيني

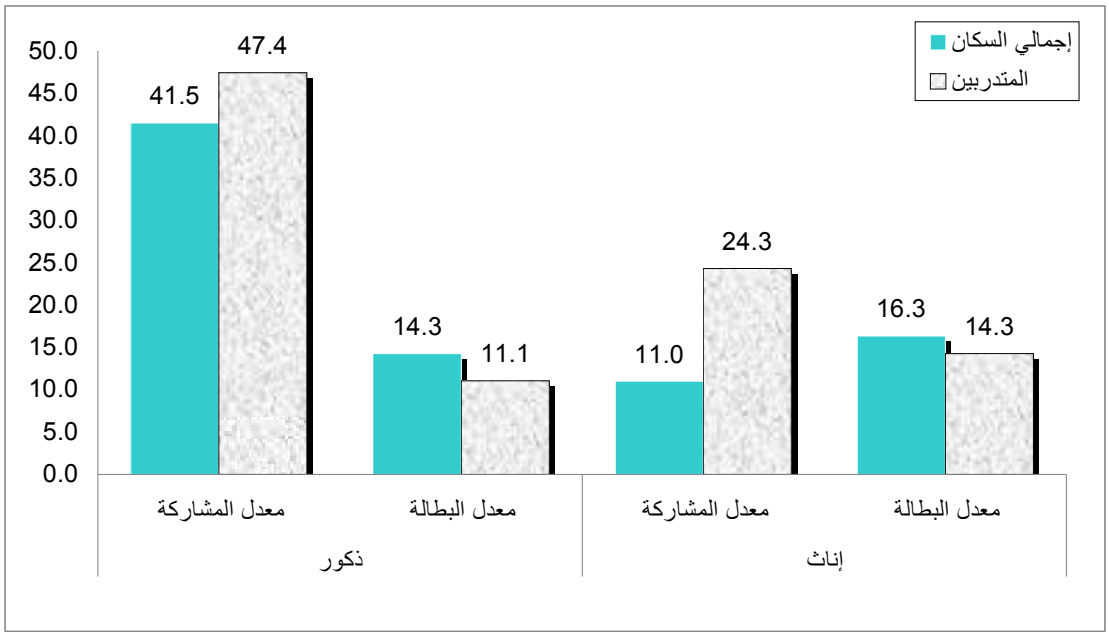
ستحاول الدراسة في هذا الجزء توضيح دور التدريب والتعليم المهني في تقليل مستويات البطالة ومساعدة الخريجين في الحصول على فرص عمل. ويقسم سوق العمل إلى قسمين هما، جانب العرض وجانب الطلب. ويمكن دراسة خصائص العرض من خلال خصائص المتدربين المنتمين للقوى العاملة سواء كانوا مشتغلين أم متعطلين، أما جانب الطلب فتكون دراسة خصائصه من خلال خصائص المتدربين المشتغلين فقط الذين لهم مهارات اتفقت مع متطلبات المؤسسات الموظفة. لذلك سيتركز التحليل التالي على دراسة علاقة خريجي التدريب المهني بسوق العمل حسب القطاعات الاقتصادية، التخصصات الأكاديمية، التحصيل الأكاديمي، الحالة العملية، مكان الحصول على أعلى شهادة أكاديمية، والمهنة.

1.5 معدلات المشاركة لخريجي التدريب والتعليم المهني

يعرف الأفراد في القوى العاملة بأنهم أولئك الأفراد النشيطين اقتصادياً سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، وتنحصر فئة القوى العاملة حسب تصنيف منظمة العمل الدولية بأولئك الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 15-65 سنة ولديهم الرغبة بدخول سوق العمل، ومن أولئك من يحصل على عمل ومنهم من يبقى عاطلاً عن العمل. في المقابل فإن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لم يحصر القوى العاملة ضمن فئة عمرية محددة، بل حددهم بأولئك الذين تزيد أعمارهم عن 14 سنة (15 سنة فأكثر). ويعكس معدل المشاركة نسبة السكان في سن العمل (القوى البشرية) النشيطة اقتصاديا ولديها الرغبة في العمل، ويقاس معدل المشاركة عن طريقة قسمة القوى العاملة إلى إجمالي القوى البشرية. وتختلف معدلات المشاركة بين السكان حسب الجنس ونوع التجمع والمستوى الأكاديمي والخبرة والحالة العملية. لذلك ستتطرق الدراسة إلى علاقة خريجي التدريب حسب هذه الخصائص.

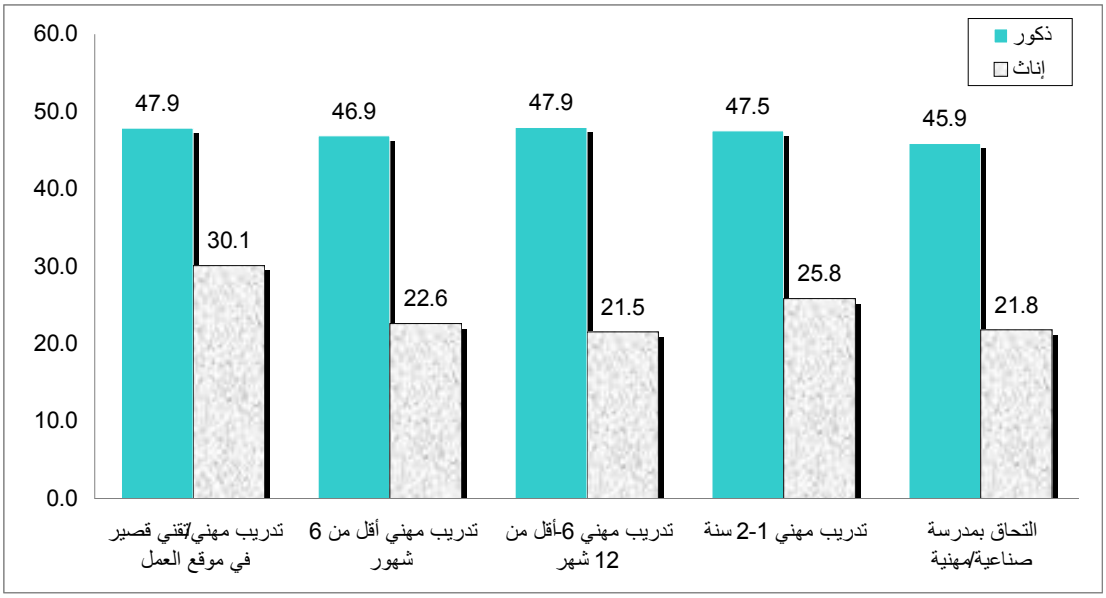
ولغرض معرفة ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني مقارنةً بغيرهم، تمت المقارنة بينهم وبين إجمالي السكان (المتدربين وغير المتدربين). لذلك سيحتوي العرض التالي مقارنة بين خريجي التدريب وإجمالي السكان من حيث معدل المشاركة والبطالة. ويتضح من الشكل رقم (20) أن علاقة خريجي التدريب بسوق العمل أفضل مقارنة بإجمالي السكان سواء للذكور أو الإناث، فقد بلغ معدل المشاركة للذكور 47.4% مقارنة 41.5% لإجمالي السكان، والفرق كان واضحاً في معدل المشاركة للإناث ليصل إلى 24.3% مقابل 11% لإجمالي السكان الإناث. كما أن معدل البطالة المنخفض لخريجي التدريب المهني يعكس قدرة أفضل لهم لاختراق سوق العمل. فقد بلغ معدل البطالة بين الخريجين الذكور 11.1% مقابل 14.3% بين إجمالي السكان الذكور في القوى العاملة. كما بلغ معدل البطالة بين الخريجات الإناث 14.3% مقابل 16.3% لإجمالي السكان الإناث في القوى العاملة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن معدلات البطالة بين خريجي التدريب المهني الذكور أقل منها بين خريجات التدريب المهني الإناث.

شكل 20: معدل البطالة والمشاركة في أوساط كل من خريجي التدريب والتعليم المهني وإجمالي السكان حسب الجنس

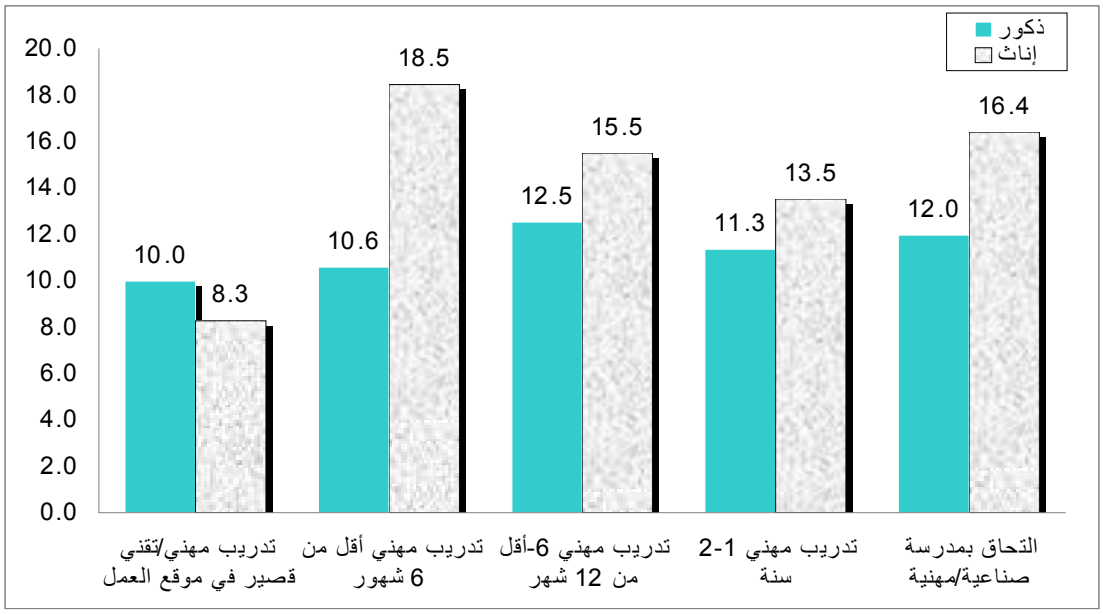


وإذا ما تمت مقارنة معدلات المشاركة والبطالة بين البرامج التدريبية، يتضح أن كل منهما تتقارب فيما بينها عند الذكور بينما يوجد هناك بعض الفروقات عند الإناث. فقد تراوحت معدلات المشاركة بين الخريجين الذكور بين 45.9% و47.9% (هامش 2% فقط). كذلك الحال بالنسبة لمعدلات البطالة التي تراوحت بين 10% و12.5%. أما عند الإناث فقد تراوحت معدلات المشاركة بين 21.5% بين خريجات برامج التدريب من ستة شهور لأقل من سنة، و30.1% بين خريجات برامج التدريب القصيرة في موقع العمل (هامش 8.6%)، كما أن معدلات البطالة اختلفت بشكل جوهري بين برامج التدريب لتصل إلى 8.3% بين خريجات برامج التدريب القصيرة في موقع العمل مقابل 18.5% بين خريجات برامج التدريب لاقل من ستة شهور، أنظر الشكلين رقم (21) و(22).

شكل 21: معدل مشاركة خريجي التدريب والتعليم المهني حسب البرنامج التدريبي والجنس



شكل 22: معدل البطالة بين خريجي التدريب والتعليم المهني حسب برنامج التدريب والجنس



2.5 محددات العلاقة بسوق العمل

تلعب مجموعة من العوامل دوراً مهماً في التأثير على قرار الدخول في سوق العمل، وبعد الدخول في سوق العمل أو البقاء فيه هناك عوامل تؤثر على قدرة الحصول على عمل أو البقاء عاطلاً عن العمل لكلا الجنسين. هذه العوامل مرتبطة بالتخصص، التحصيل الأكاديمي، مكان العمل، القطاع، الحالة العملية، نوع التجمع، مكان الحصول على أعلى مؤهل علمي، النشاط الاقتصادي، المهنة الرئيسية، والحالة الزواجية. هذا الجزء من الدراسة سيلقي الضوء على هذه العوامل وسيركز على أكثرها مساهمة بين خريجي التدريب.

1.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب التخصص

اختلفت توزيعات خريجي التدريب المهني حسب التخصص بين الذكور والإناث بشكل واضح. فكان نصيب تخصص الأعمال التجارية والإدارية الأكبر بين الخريجين الذكور المشتغلين بنسبة 21.1%، يليه تخصص الهندسة والمهن الهندسية (17.4%)، ثم العلوم الاجتماعية والسلوكية (8.9%)، الصحة (8.5%)، العلوم المعمارية والبناء (8.2%)، العلوم الإنسانية (8.2%)، والعلوم التربوية وإعداد المعلمين (8%)، وباقي الخريجين توزعوا على باقي التخصصات. بينما تركزت خريجات التدريب الإناث في تخصص علوم تربوية وإعداد معلمين بنسبة (20.1%)، يليه تخصص الأعمال الإدارية والتجارية (16.2%)، ثم تخصص العلوم الإنسانية (15.7%)، الصحة (13.2%)، العلوم الاجتماعية والسلوكية (11.7%).

وعلى الرغم من ارتفاع نصيب تخصص الأعمال التجارية والإدارية من إجمالي المتدربين الذكور، إلا أن خريجي هذا التخصص لا يشكلون سوى 13.3% من إجمالي أصحاب هذا التخصص. في المقابل فإن 23.7% من المتخصصين في الهندسة والمهن الهندسية هم خريجوا تدريب مهني. وهذه النسبة تعتبر عاليةً مقارنة مع التخصصات الأخرى. بينما بلغت هذه النسبة بين المتخصصين في العلوم المعمارية 17.3%. وتراوحت التخصصات الباقية عند متوسط 12%. أما الإناث فقد شكلت خريجات التدريب المهني نسبة 12.9% من إجمالي المتخصصات في العلوم التربوية وإعداد المعلمين، و13.8% من المتخصصات في الأعمال الإدارية والتجارية. وبلغت متوسط هذه النسبة 12.5% عند باقي التخصصات الأخرى.

أما خريجو التدريب الذكور المتعطلين عن العمل فكانت الغالبية الكبرى منهم متخصصين في الأعمال التجارية والإدارية بنسبة 22.6%، والهندسة والمهن الهندسية (18.6%)، والعلوم الاجتماعية والسلوكية (10.7%). أما الخريجات الإناث المتعطلات عن العمل فكانت الغالبية الكبرى منهن متخصصات في الأعمال التجارية والإدارية بنسبة 22.3%، و19% متخصصات في العلوم التربوية وإعداد المعلمين، و17.9% منهن متخصصات في العلوم الاجتماعية والسلوكية.

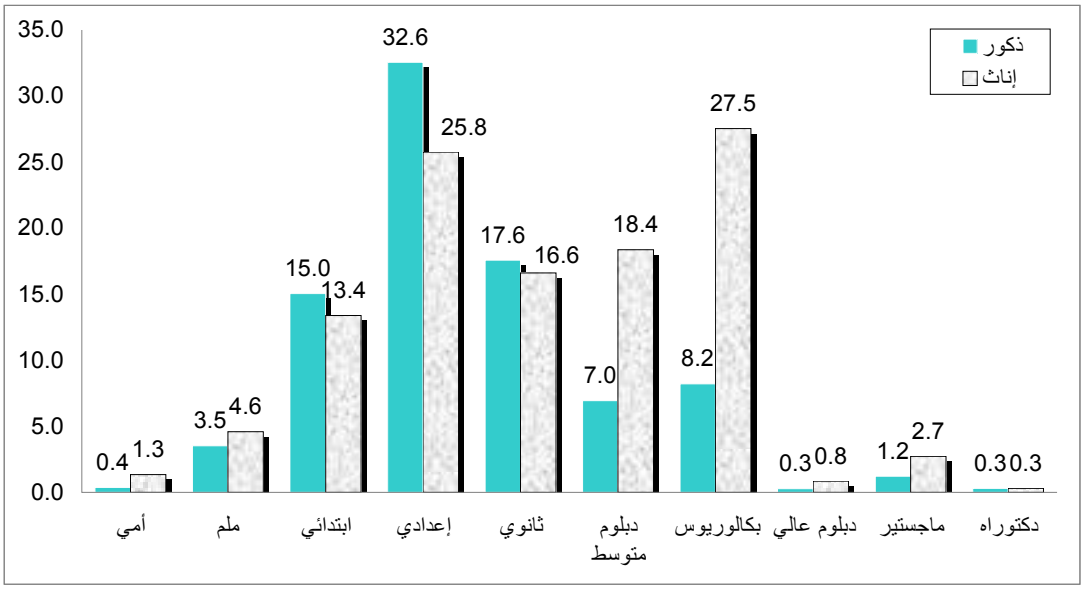
وقد شكل خريجو التدريب المهني الذكور المتعطلون عن العمل والمتخصصون في العلوم التجارية والإدارية نسبة 9.3% من إجمالي الذكور المتعطلين عن العمل من نفس التخصص، و بلغت هذه النسبة 16.7% بين المتخصصين في الهندسة والمهن الهندسية، و10.6% بين المتخصصين في العلوم الاجتماعية والسلوكية. أما المتخصصات الإناث في الأعمال التجارية والإدارية المتعطلات عن العمل 11.7% منهن خريجات التدريب المهني، وبلغت هذه النسبة 10.2% بين المتخصصات في العلوم التربوية وإعداد المعلمين، و13.6% بين المتخصصات في العلوم الاجتماعية والسلوكية، انظر الجدول رقم (1) في الملحق الاحصائي.

2.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب التحصيل الأكاديمي

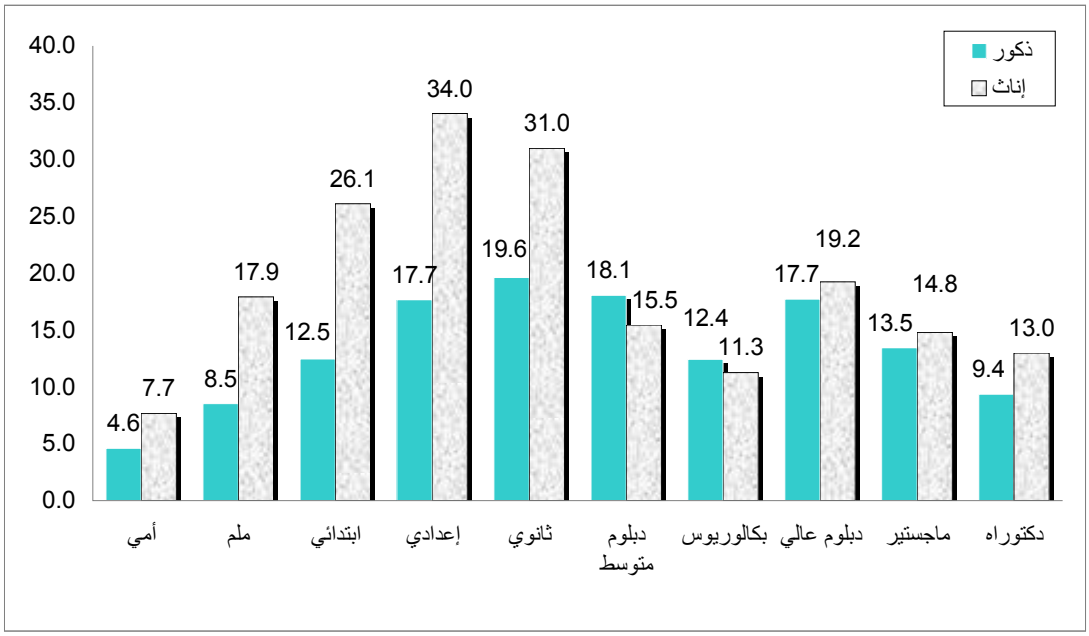
اختلفت التوزيعات النسبية للمتدربين المشتغلين بحسب التحصيل الأكاديمي لكلا الجنسين. فقد شكل الخريجون الذكور الذين لم يكملوا الدراسة بعد الثانوية نسبة 69.1% من إجمالي خريجي التدريب المشتغلين، انظر الشكل رقم (23). وكانت أعلى نسبة بين الذين أنهوا المرحلة الإعدادية بنسبة 32.6%. بينما لم تتجاوز نسبة الحاصلين على درجة الدبلوم العالي فأعلى 1.8%. وهذا يعود بشكل رئيس إلى تواضع نسبة الحاصلين على هذه الشهادات من إجمالي السكان. أما خريجات التدريب الإناث الحاصلات على شهادة البكالوريوس شكلن النسبة الكبرى من إجمالي خريجات التدريب المشتغلات بنسبة 27.5%. وتعكس هذه الأرقام أن نوعية خريجات التدريب المشتغلات أعلى من خريجي التدريب المشتغلين. ويمكن أن يعود ذلك إلى فروقات محددات دخول سوق العمل بين الذكور والإناث التي تتيح للذكور العمل في مهن لا تشترط مستوى أكاديمي عالي وتقتصر فقط على الذكور مثل الحدادة والألمنيوم وغيرها من المهن.

ويوضح الشكل رقم (24) أن حاجة السكان المشتغلين إلى التدريب كانت الأعلى بين الذين لم يتموا الدراسة بعد الثانوية العامة خاصة عند الإناث. فالنساء اللواتي لم ينهين المستوى الإعدادي المشتغلات منهن 34% خريجات تدريب مهني، وبلغت هذه النسبة بين الحاصلات على الثانوية العامة 31%، وبين الحاصلات على الابتدائي 26.1%. بينما بلغت هذه النسبة بين اللواتي أنهين درجة البكالوريوس فأعلى عند متوسط 14.6%. كذلك الحال بالنسبة للذكور ولكن بفروقات أقل نسبياً مقارنة بالإناث. فالذكور الحاصلين على الثانوية العامة المشتغلين منهم 19.6% خريجي تدريب مهني، وبلغت هذه النسبة 18.1% بين الحاصلين على الدبلوم المتوسط، و17.7% بين كل من الحاصلين على دبلوم عالي والحاصلين على الإعدادي.

شكل 23: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين حسب التحصيل الأكاديمي والجنس

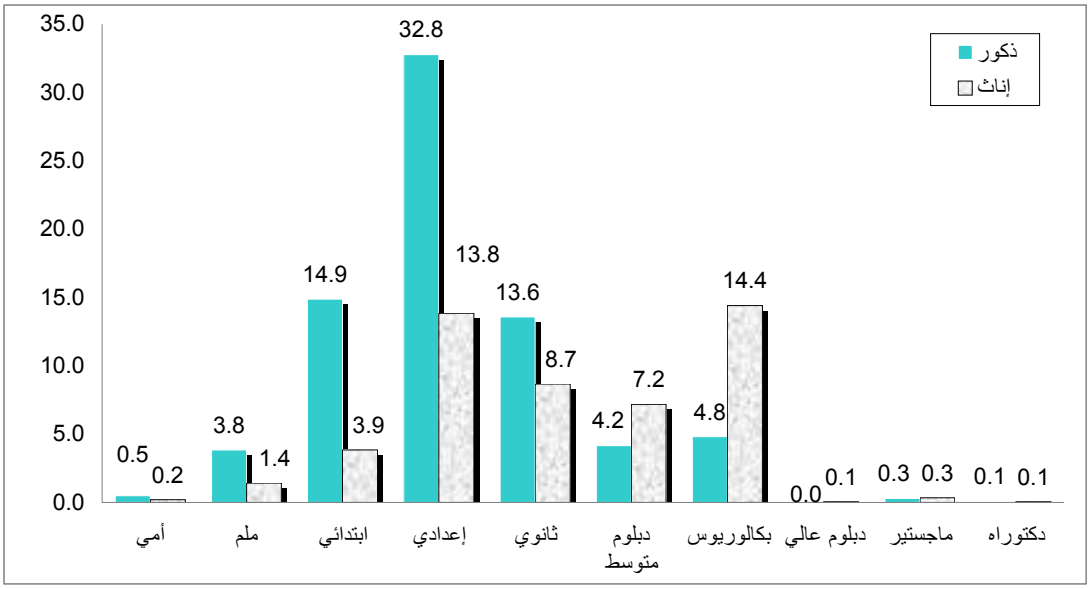


شكل 24: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكان المشتغلين حسب التحصيل الأكاديمي والجنس



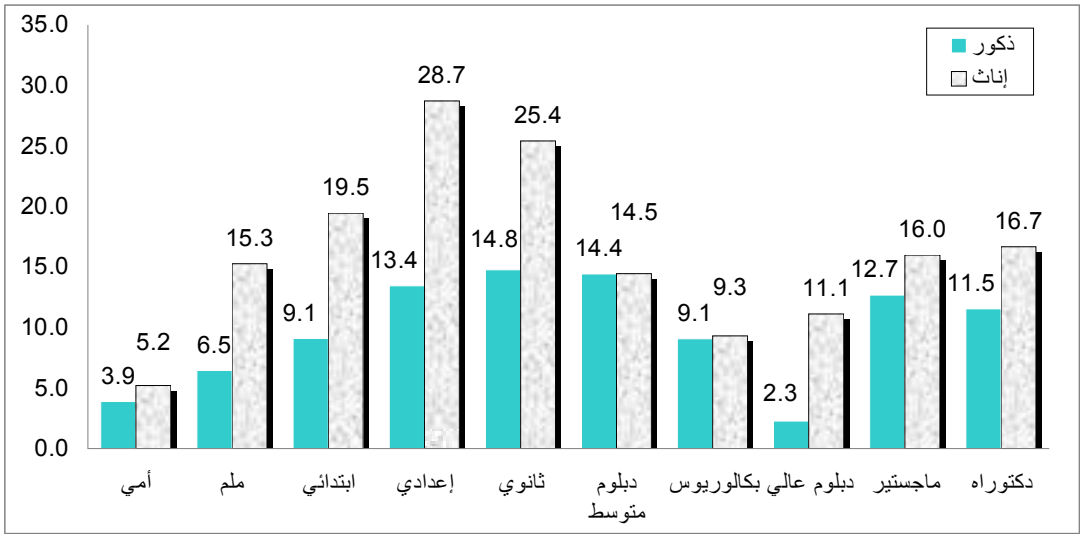
أما خريجو التدريب المهني الذكور المتعطلين عن العمل فكانت نسبتهم الكبرى بين الذين أنهوا المرحلة الإعدادية فقط بنسبة 32.8%، ثم المرحلة الابتدائية (14.9%)، ثم المرحلة الثانوية (13.6%). بمعنى أن خريجي التدريب المهني الذين لم يكملوا الدراسة بعد الثانوية العامة شكلوا 90.6% من إجمالي خريجي التدريب المتعطلين عن العمل. بمعنى أن الحاصلين على شهادات أكاديمية عالية يتمتعون بأمان وظيفي أكبر من الذين لم يتموا دراستهم الأكاديمية. والملفت للنظر هنا أن نسبة خريجات التدريب المهني الإناث الحاصلات على درجة البكالوريوس شكلن النسبة الكبرى بين خريجات التدريب المتعطلات عن العمل بنسبة 14.4%، انظر الشكل رقم (25).

شكل 25: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المتعطلين حسب التحصيل الأكاديمي والجنس



وإذا ما أتينا إلى نسبة خريجي التدريب المتعطلين عن العمل من إجمالي السكان المتعطلين، نجد أن الذكور الحاصلين على المستوى الإعدادي المتعطلين منهم 13.4% خريجي تدريب مهني. وبلغت هذه النسبة بين المتعطلين الحاصلين على الثانوية العامة 14.8%، و14.4% بين الحاصلين على الدبلوم المتوسط. ولكن الملفت للنظر أن هذه النسبة عالية بين خريجات التدريب المهني المتعطلات عن العمل الحاصلات على الثانوية العامة كحد أعلى. فقد بلغت هذه النسبة 28.7% بين إجمالي المتعطلات الحاصلات على المستوى الإعدادي. أي أن حوالي ثلث المتعطلات عن العمل من هذا المستوى الأكاديمي هن خريجات تدريب مهني. وبلغت هذه النسبة بين المتعطلات الحاصلات على الثانوية العامة 25.4%، و19.5% بين اللواتي لم ينهين المستوى الابتدائي. وبشكل عام كانت نسبة خريجات التدريب المتعطلات من إجمالي السكان الإناث المتعطلات أعلى من نسبة الذكور. ويعكس هذا أن دور الخبرة المكتسبة من التدريب المهني لدى الذكور في اختراق سوق العمل والخروج من مستنقع البطالة أكبر من دورها لدى الإناث، انظر الشكل رقم (26).

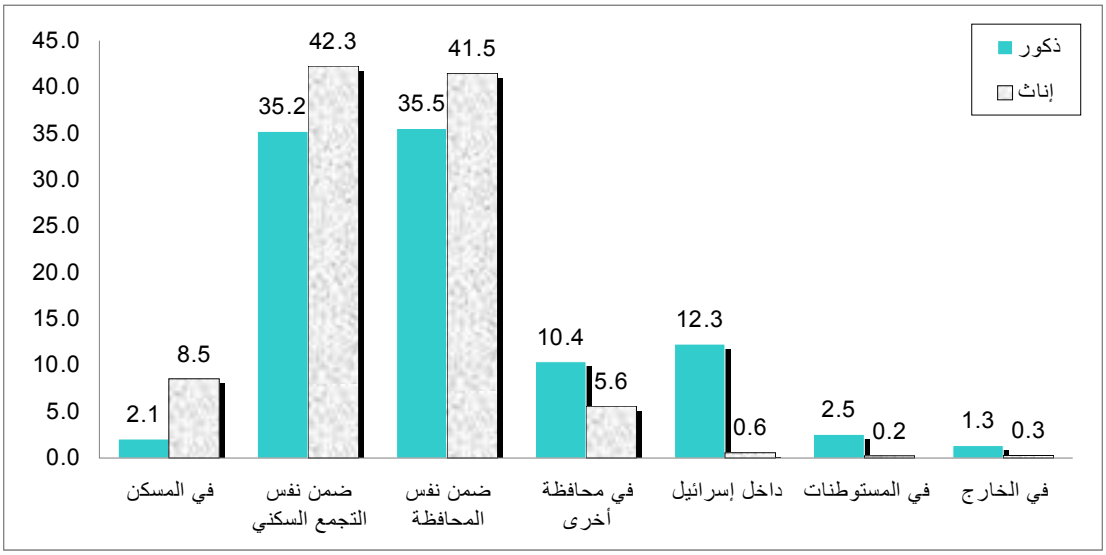
شكل 26: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المتعطلين من إجمالي السكان المتعطلين حسب التحصيل الأكاديمي والجنس



3.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب مكان العمل

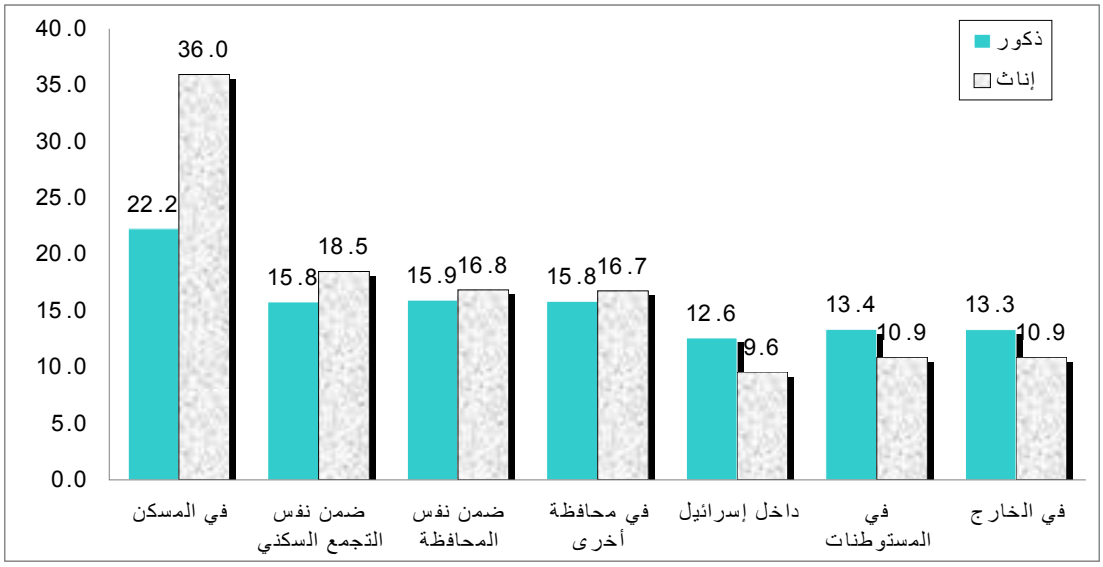
إن التوزيع النسبي لخريجي التدريب المهني حسب مكان العمل يعكس من هي الجهة النهائية التي استفادت من برامج التدريب المهني. وبحسب الأرقام التي يعرضها الشكل رقم (27). فإن النسبة الكبرى من خريجي التدريب يعملون ضمن نفس التجمع السكني وضمن نفس المحافظة بنسبة 83.8% للإناث و70.7% للذكور. وتقل هذه النسبة عند الذكور لأن لديهم فرصة أكبر للعمل خارج التجمع السكني والمحافظة التي يعملون بها. وتجدر الإشارة هنا إلى أن 14.8% من خريجي التدريب الذكور استفادت منهم إسرائيل لأنهم يعملون في اقتصادها سواء داخل اسرائيل أو في المستوطنات. كما أن 8.5% من خريجات التدريب المهني يعملن في نفس المسكن الذي يعشن فيه.

شكل 27: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين حسب مكان العمل والجنس



وعلى الرغم من تواضع نسبة خريجات التدريب المهني اللواتي يعملن في مسكنهن، إلا أن 36% من إجمالي النساء في سن العمل المشتغلات في مسكنهن هن خريجات تدريب مهني. وتتقارب هذه النسب للذكور الذين يعملون في نفس التجمع السكني ونفي نفس المحافظة عند 15.8%، وللإناث عند نسبة حوالي 18.5%. وإن حوالي 13% من سكان الضفة الغربية في سن العمل المشتغلين في إسرائيل هم خريجوا تدريب مهني، انظر الشكل رقم (28).

شكل 28: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكان المشتغلين حسب مكان العمل والجنس

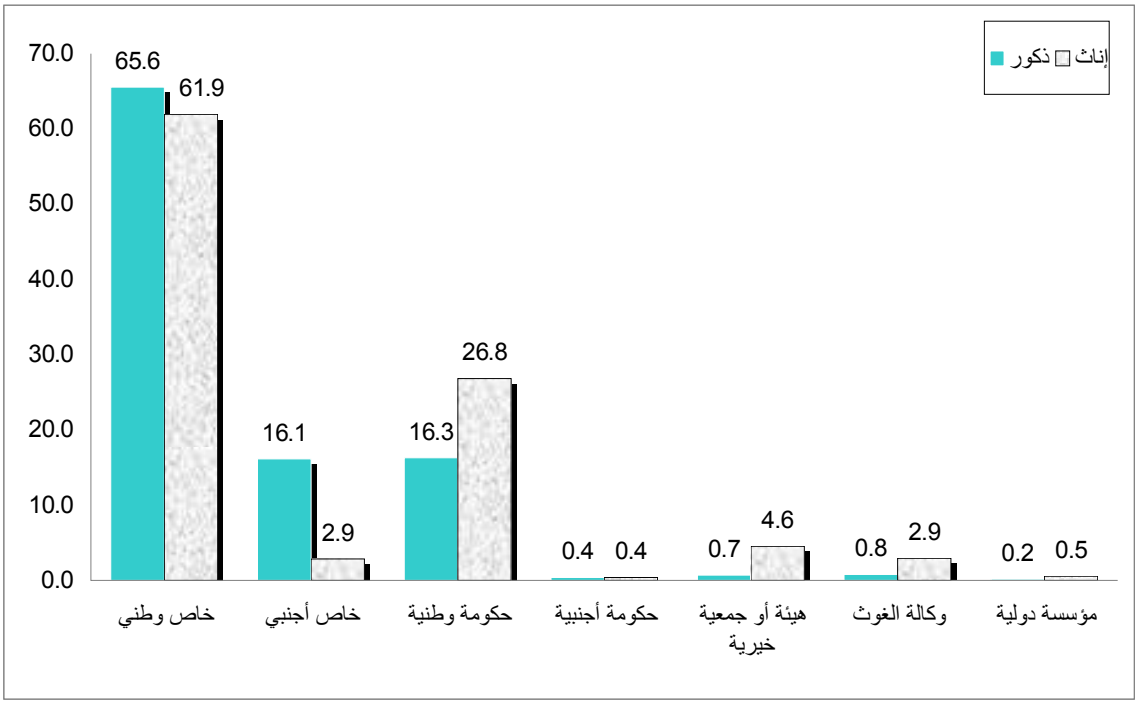


- حسبت عن طريق قسمة خريجي التدريب المشتغلين في كل مكان عمل إلى إجمالي العاملين في نفس مكان العمل

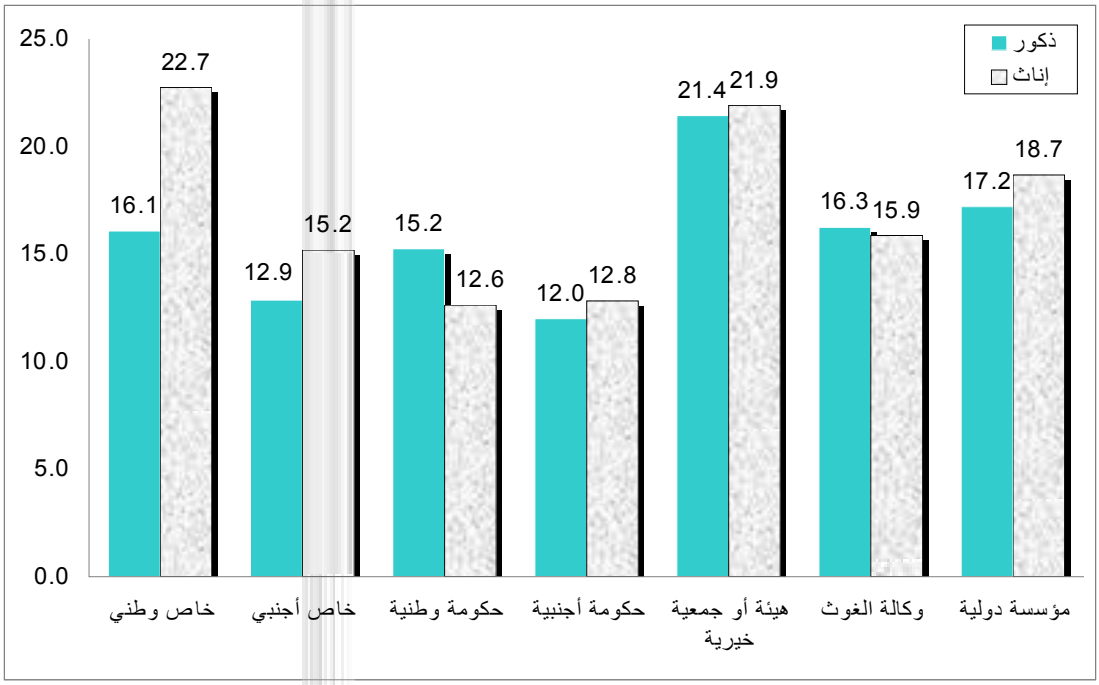
4.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب القطاع

وبالنظر إلى التوزيع النسبي لخريجي التدريب المهني المشتغلين حسب القطاع نستنتج أن القطاع الخاص الوطني حظي على النسبة الأكبر منهم بنسبة 65.6% للذكور و61.9% للإناث. بينما كان نصيب السلطة الوطنية الفلسطينية 26.8% من خريجات التدريب الإناث و16.3% من خريجي التدريب الذكور. والنسب الباقية توزعت على القطاع الخاص الأجنبي ومؤسسات تنتمي إلى حكومات أجنبية ووكالة الغوث وهيئات خيرية ومؤسسات دولية. بمعنى أن النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني المشتغلين يعملون في مؤسسات وطنية، انظر الشكل رقم (29).

شكل 29: التوزيع النسبي لخرجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين حسب القطاع وحسب الجنس



شكل 30: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكا شتغلين حسب القطاع والجنس



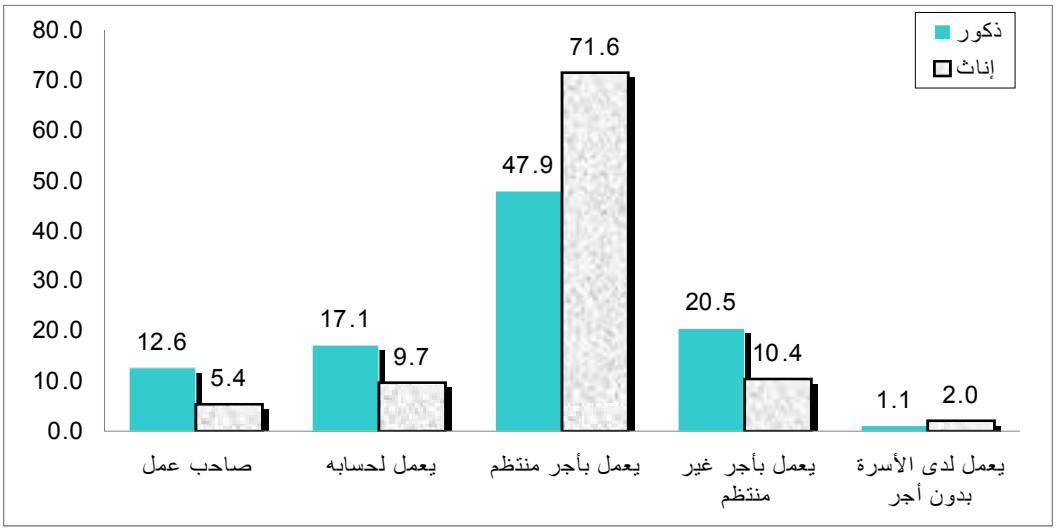
أما نسبة خريجي التدريب المهني المشتغلين إلى إجمالي المشتغلين في كل قطاع تعكس أن 15.2% من العاملين الذكور 12.6% فقط من العاملات الإناث في السلطة الوطنية الفلسطينية هم خريجوا تدريب مهني. وهذه النسبة تعكس تواضع اهتمام السلطة الفلسطينية في تعزيز الكادر البشري لديها من خلال توفير برامج تدريبيه لهم. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الفرق في هذه النسبة في القطاع الخاص كان لصالح الإناث بعكس القطاع الحكومي، ويمكن أن يعكس هذا أن تنافسية الإناث في القطاع الخاص للحصول على فرصة عمل أكبر من الذكور، بينما آلية التوظيف في السلطة الوطنية الفلسطينية لا تحمل أي معايير متحيزة لصالح الذكور على حساب الإناث، انظر الشكل رقم (30).

5.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب الحالة العملية الرئيسة

حظي خريجوا التدريب الذي يعملون بأجر منتظم على النسبة الكبرى من إجمالي الخريجين بنسبة 47.9% للذكور و71.6% للإناث. وهذه النسب تتفق مع التوزيع النسبي لإجمالي العاملين (المتدربين وغير المتدربين) الذي ترتفع فيه نسبة العاملين بأجر منتظم. في المقابل لم تتجاوز نسبة خريجي التدريب الذكور أصحاب العمل والذين يعملون لحسابهم 29.7% من إجمالي الخريجين الذكور، و15.1% من إجمالي الخريجات الإناث، انظر الشكل رقم (31). كما أن تركز خريجي التدريب المهني العاملين بين الذين يعملون بأجر تتفق مع أرقام مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني الذي أصدره الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الذي يشير إلى أن المستخدمين بأجر لكلا الجنسين حصلوا على نسبة 34.1% من إجمالي الحاصلين على شهادات تدريب مهني (سواء كانوا يعملون أو متعطلون عن العمل أو حتى خارج القوى العاملة)، [الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006].

وبحسب الشكل رقم (32) يتضح أن اتجاه العاملات الإناث إلى التدريب أكبر منه لدى الذكور. فالنساء العاملات كصاحبات أعمال منهن 32.8% خريجات تدريب مهني، بينما لم تتجاوز هذه النسبة 17.6% من أصحاب العمل الذكور. كما بلغت هذه النسبة عند النساء اللواتي يعملن لحسابهن 30.7%، مقابل 16.8% عند الذكور الذين يعملون لحسابهم.

شكل 31: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين حسب الحالة العملية والجنس

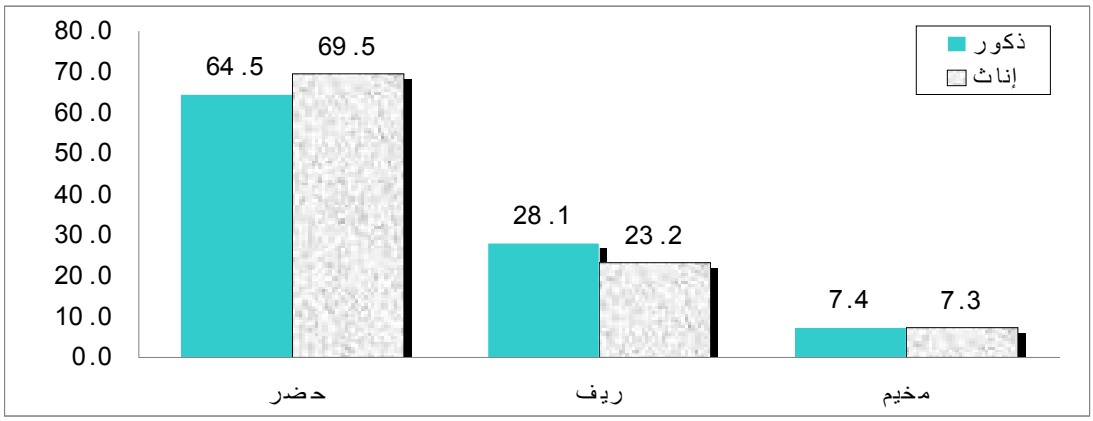


شكل 32: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكان المشتغلين حسب الحالة العملية الرئيسة والجنس

6.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب نوع التجمع

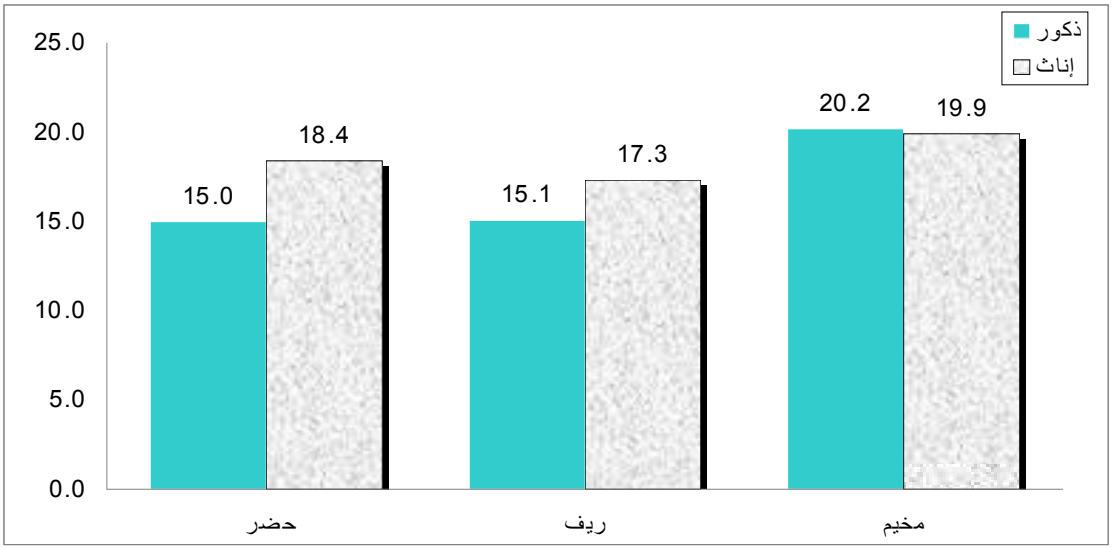
في هذا الجزء سنستعرض ظروف خريجي التدريب المهني العاملين والمتعطلين أيضاً حسب نوع التجمع. وبحسب التوزيع النسبي لخريجي التدريب المهني المشتغلين تبين أن النسبة الكبرى منهن يسكنون في المدن بنسبة 64.5% للذكور و 69.5% للإناث. وأقل هذه النسب كانت من نصيب الذين يسكنون المخيمات. وهذا التوزيع منطقي لأن العاملين الذين يسكنون المدن يشكلون النسبة الكبرى من إجمالي العاملين، لذلك من المتوقع أن يكون نصيب خريجي التدريب المشتغلين الذين يسكنون المدن الأكبر مقارنة بالذين يسكنون الريف والمخيمات، انظر الشكل رقم (33).

شكل 33: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين حسب نوع التجمع والجنس



وعلى الرغم من أن نصيب الحضر كان الأعلى من إجمالي خريجي التدريب. إلا أن نسبتهم من إجمالي العاملين في الحضر كانت أقل مقارنة بالمخيمات. فالعاملين الذكور الذين يسكنون المدن منهم 14.4% خريجوا تدريب مهني، وبلغت هذه النسبة بين الإناث 17.8%. في المقابل بلغت نسبة خريجي التدريب العاملين من إجمالي العاملين الذي يسكنون المخيمات 19.4% للذكور و20% للإناث. بينما تقاربت هذه النسب بين الذين يسكنون الريف مع الذين يسكنون المدن. ويمكن أن يعزى ذلك إلى فروقات الظروف المعيشية لصالح الذين يسكنون المدن مقارنةً بالذين يسكنون المخيمات من حيث مستوى الفقر ومعدل الإعالة ومعدلات التعليم الأكاديمي، انظر الشكل رقم (34).

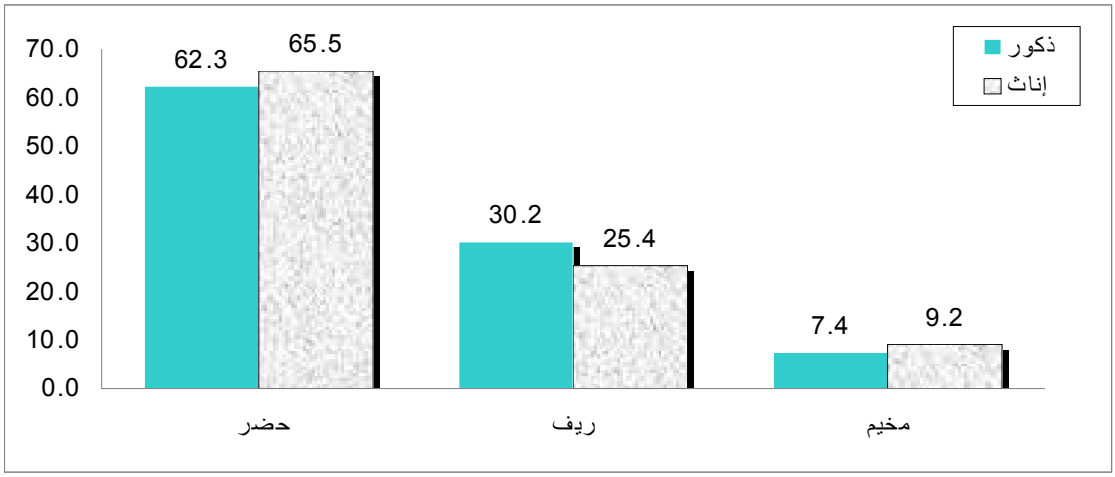
شكل 34: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكان المشتغلين حسب نوع التجمع والجنس



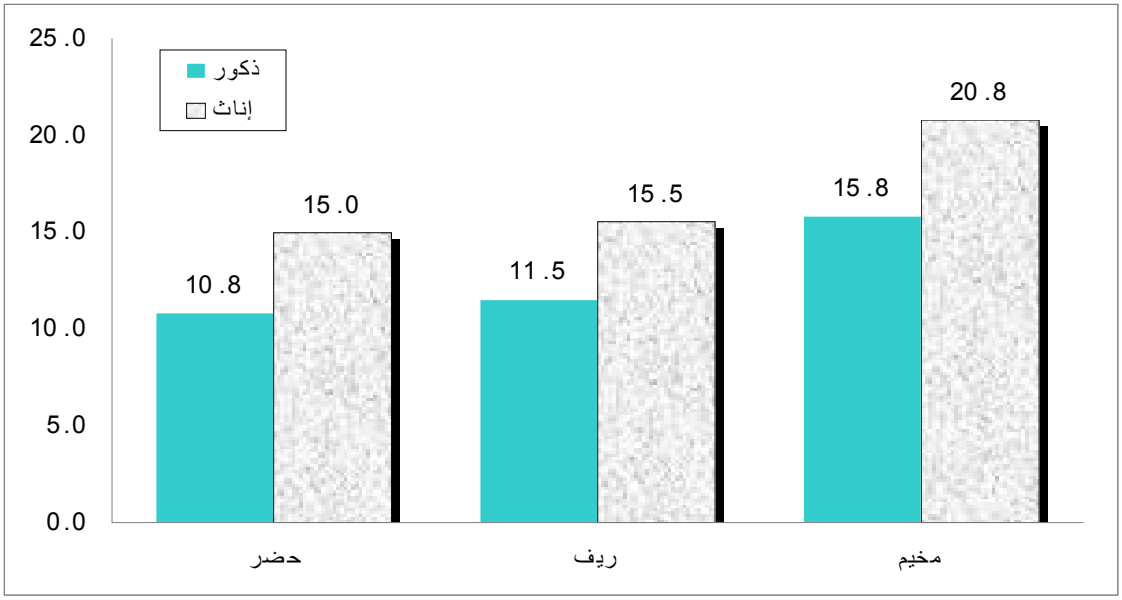
وعلى غرار توزيع خريجي التدريب العاملين، فإن توزيع الخريجين المتعطلين عن العمل حسب نوع التجمع يظهر أن الحصة الكبرى منهم كانت للذين يسكنون المدن بنسبة 62.3% للذكور و65.5% للإناث، وأقلها كان من نصيب الذين يسكنون المخيمات. وعلى الرغم من ذلك كانت نسبة خريجي التدريب المتعطلين عن العمل من إجمالي السكان المتعطلين عن العمل الذين يسكنون المخيمات الأعلى مقارنة بالذين يسكنون المدن. فقد بلغت في المخيمات 15.8% و20.8% للذكور والإناث على التوالي، وبلغت في المدن 10.8% و15% للذكور والإناث على التوالي،

انظر الشكلين رقم (35) و(36). وتعكس ارتفاع نسبة خريجي التدريب من إجمالي السكان في المخيمات سواء كانوا مشتغلين أم متعطلين اهتماماً أكبر لديهم بالتوجه إلى التدريب المهني مقارنة بالذين يسكنون المدن.

شكل 35: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المتعطلين عن العمل حسب نوع التجمع والجنس



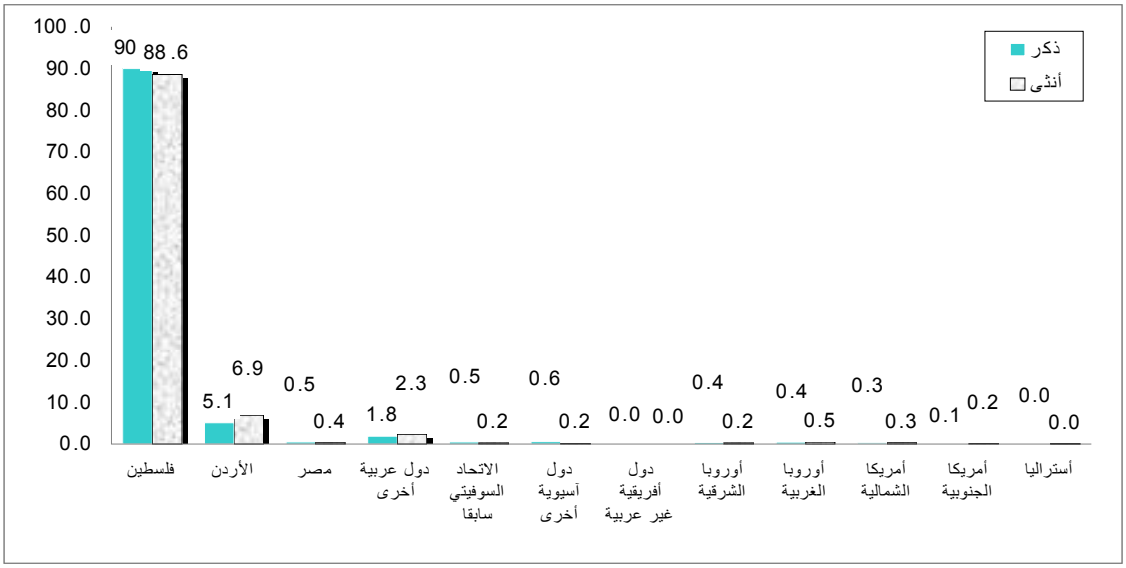
شكل 36: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المتعطلين من إجمالي السكان المتعطلين حسب نوع التجمع والجنس



7.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب مكان الحصول على أعلى مؤهل علمي

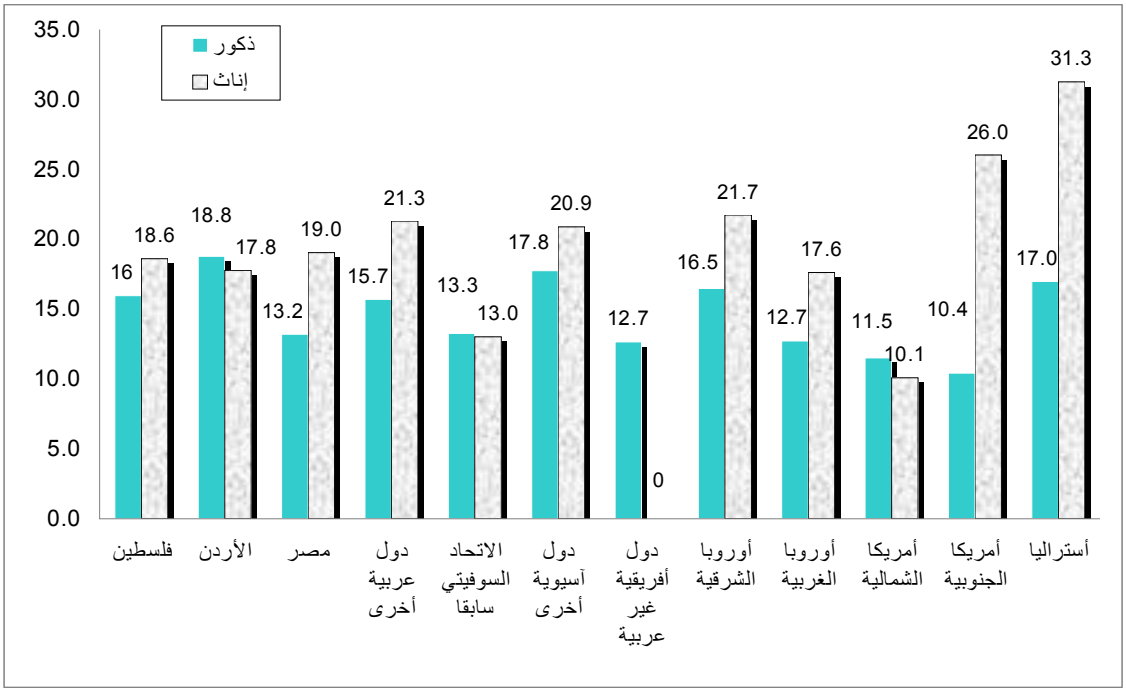
لقد كان نصيب خريجي المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية الأكبر من بين خريجي التدريب المهني لكلا الجنسين، فبلغت نسبة 90% بين الذكور و88.6% للإناث. يليهم خريجوا المؤسسات الأكاديمية الأردنية بنسبة 5.1% و6.9 % للذكور والإناث على التوالي. بمعنى أن حوالي 95% من خريجي التدريب المهني الحاصلين على مؤهلات أكاديمية حصلوا عليها من مؤسسات فلسطينية وأردنية. والنسبة الضئيلة الباقية توزعت على مؤسسات أكاديمية من مختلف العالم كما هو واضح في الشكل رقم (37). أي أننا سنركز العرض على خريجي المؤسسات الفلسطينية والأردنية وسنستثني الحديث عن باقي المؤسسات الأكاديمية.

شكل 37: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين حسب مكان الحصول على أعلى مؤهل علمي والجنس



على الرغم من النسبة العالية لخريجي المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية المشتغلين من إجمالي خريجي التدريب المهني المشتغلين، إلا أن هؤلاء الخريجين لم يشكلوا سوى 16% من إجمالي خريجي المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية الذكور المشتغلين، و18.6% للإناث. وتتقارب هذه النسب مع خريجي المؤسسات الأكاديمية الأردنية بنسبة 18.8% للذكور و17.8% للإناث، انظر الشكل رقم (38).

شكل 38: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكان حسب مكان الحصول على أعلى مؤهل علمي والجنس



8.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب النشاط الاقتصادي

من خلال توزيع خريجي التدريب حسب النشاط الاقتصادي الذين يعملون فيه، يتضح وجود فروقات جوهرية بين الذكور والإناث. فلكل منهما خصائص تؤهله للعمل في نشاط ما وتعيقه عن العمل في نشاط آخر. فأكثر النشاطات الاقتصادية المستفيدة من خدمات برامج التدريب المهني للذكور هي نشاط الإنشاءات والتي توظف 22.9% من إجمالي الخريجين المشتغلين، يليه الصناعة التحويلية (19.7%)، ثم تجارة الجملة والتجزئة (18.3%)، والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري (11.6%). والنسب الباقية توزعت على مختلف النشاطات الاقتصادية كما هو موضع في الجدول رقم (2) في الملحق الإحصائي. في المقابل كانت أكثر النشاطات الاقتصادية المستفيدة من خدمات التدريب المهني للإناث هي نشاط التعليم والذي يوظف 27.8% من إجمالي خريجات التدريب المشتغلات، يليه نشاط الصناعة التحويلية (23.8%)، ثم أنشطة الخدمة الاجتماعية والمجتمعية (14.1%).

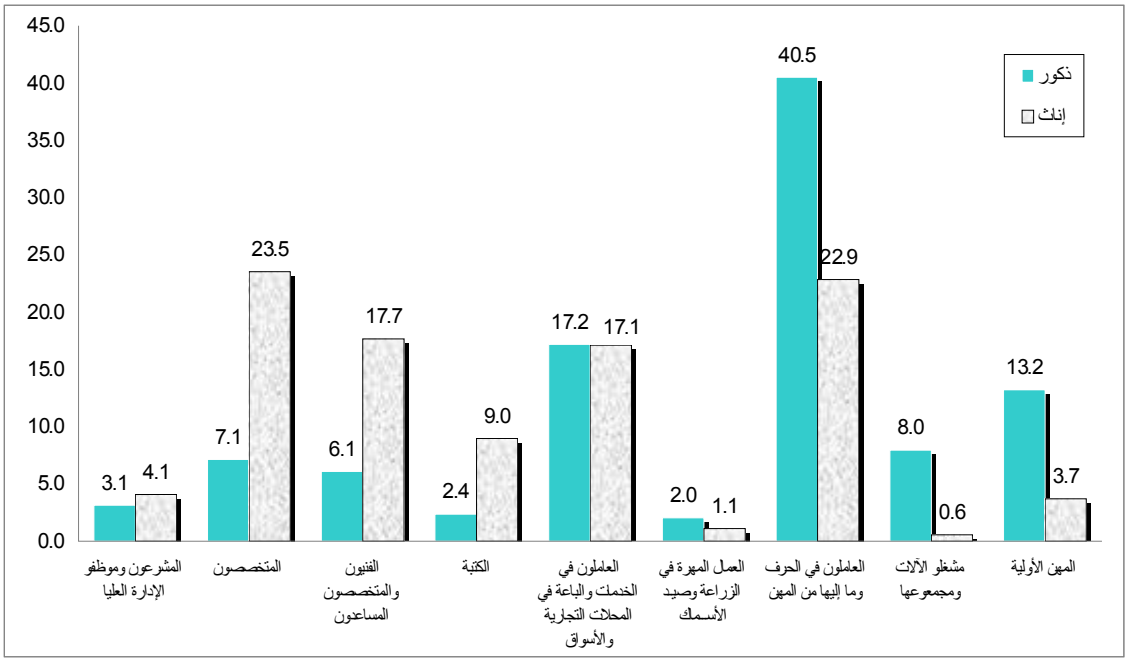
وعلى الرغم من أن نشاط الإنشاءات هو الرائد في استقطاب الذكور المدربين، إلا أن نسبتهم لم تتجاوز 14.3% من إجمالي المشتغلين في هذا النشاط. بينما بلغت هذه النسبة في نشاط الصناعة التحويلية 20.6%. و14.7% في نشاط تجارة الجملة والتجزئة، و16.5% في الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري. بمعنى أن الأهمية النسبية للتدريب المهني للذكور ترتفع في نشاط الصناعة التحويلية. أما بالنسبة للإناث، فلم تتجاوز نسبة خريجات التدريب المشتغلات من إجمالي المشتغلات في نشاط التعليم 12.1%، في المقابل بلغت في الصناعة التحويلية 36%، و40.9% في أنشطة الخدمة الاجتماعية والمجتمعية. بمعنى أن النشاط الاقتصادي الأكثر توجهاً إلى توظيف النساء المتدربات هو نشاط الخدمة الاجتماعية والمجتمعية، ولا يقل عنه كثيراً نشاط الصناعة التحويلية.

9.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب المهنة الرئيسة

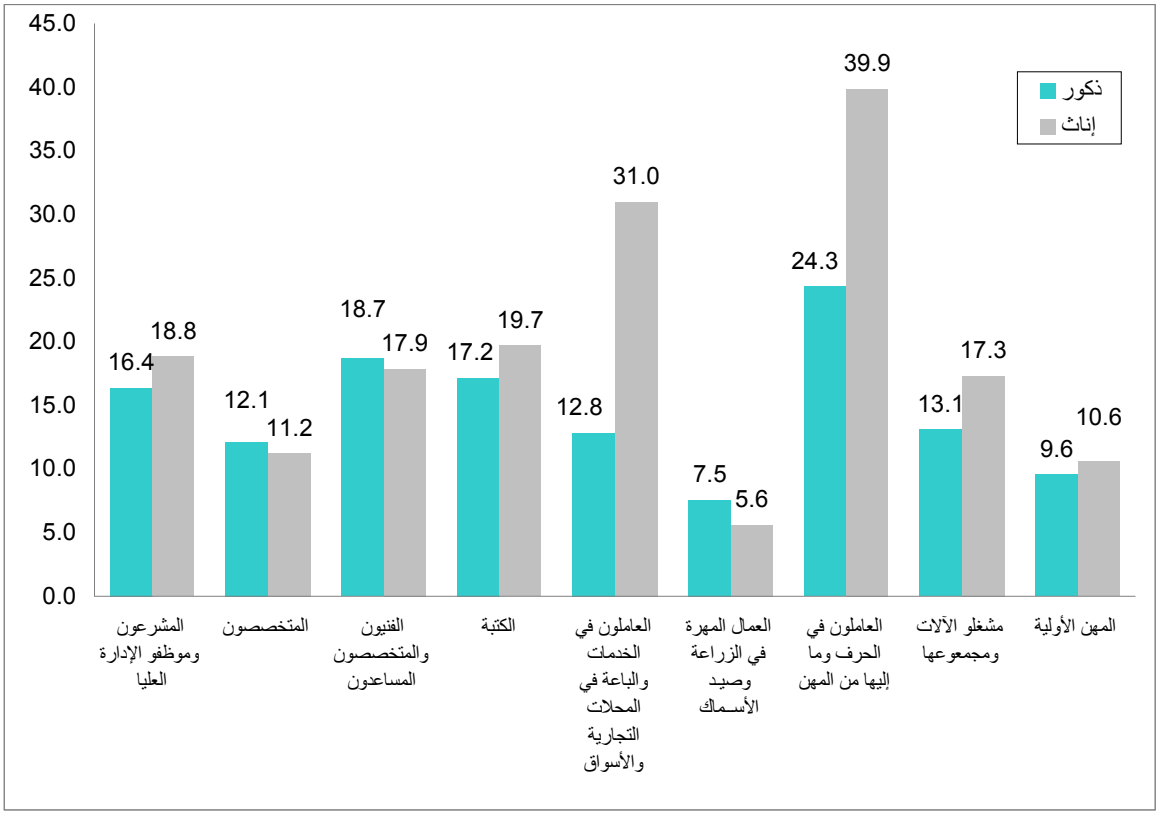
إن لطبيعة المهنة الرئيسة التي يعمل بها الفرد دوراً في التأثير على قرار الالتحاق بالتدريب المهني. فهناك بعض المهن التي تتطلب وجود مهارات يصعب الحصول عليها أحياناً كثيرة من مجرد العمل بها. فكما يتضح من الشكل رقم (39) أن الحرف وما إليها من المهن حصلت على النسبة الكبرى من إجمالي خريجي التدريب الذكور بنسبة 40.5%، يليها العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق (17.2%)، ثم المهن الأولية (13.2%)، ومشغلو الآلات ومجمعوها (8%). أي أن المهن الأربعة هذه توظف 78.9% من خريجي التدريب المهني الذكور. ويغلب على هذه المهن طابع عدم اشتراط توفر شهادات أكاديمية عالية للعمل فيها، بعكس المهن الأخرى. أما المهن التي حظيت على النصيب الأكبر من خريجات التدريب المهني كانت للمتخصصات بنسبة (23.5%)، والعاملات في الحرف وما إليها من المهن (22.9%), والفنيات المتخصصات المساعدات (17.7%)، والعاملات في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق (17.1%).

وكما أن الحرف وما إليها من المهن حظيت على النصيب الأكبر من خريجي التدريب الذكور المشتغلين، فإن 24.3% من العاملين في هذه المهنة هم خريجوا تدريب مهني، و39.9% من العاملات هن خريجات تدريب مهني، أي أن أكثر من ثلث العاملات في هذه المهنة هن خريجات تدريب مهني. وهذه أعلى النسب مقارنة بالمهن الأخرى كما هو موضح في الشكل رقم (40). كما أن النسبة ملاحظة في مهنة الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق لدى الإناث بنسبة بلغت 31%.

شكل 39: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين حسب المهنة الرئيسة والجنس



شكل 40: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكان المشتغلين حسب المهنة الرئيسة والجنس

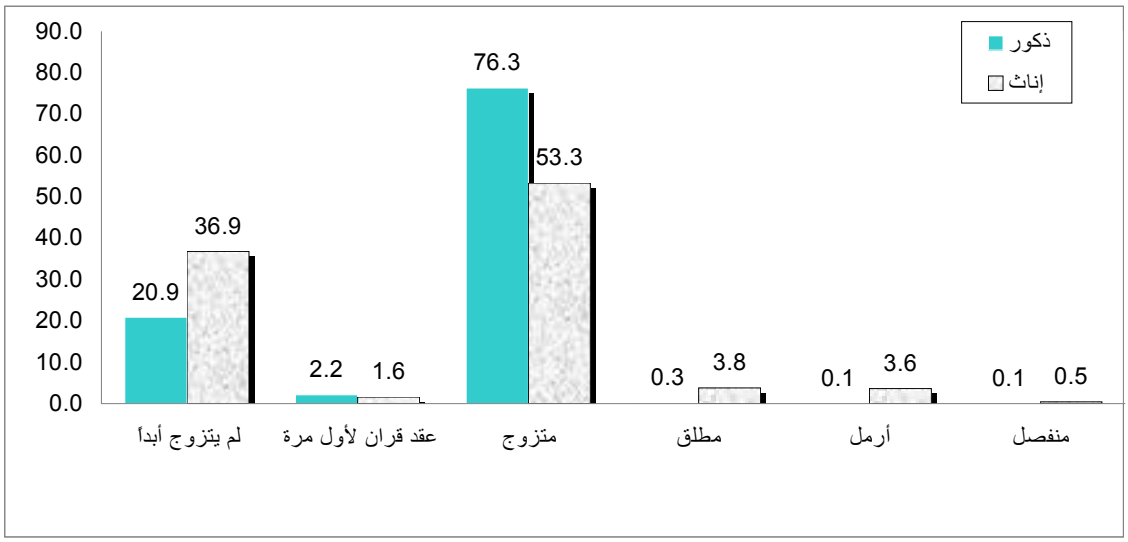


10.2.5 العلاقة بسوق العمل حسب الحالة الزواجية

تختلف توزيعات خريجي التدريب حسب الحالة الزواجية لكلا الجنسين باختلاف الفئة العمرية التي نتكلم عنها. ولكن إذا أخذنا مجمل خريجي التدريب المشتغلين بغض النظر عن الفئة العمرية نجد أن 76.3% من الخريجين

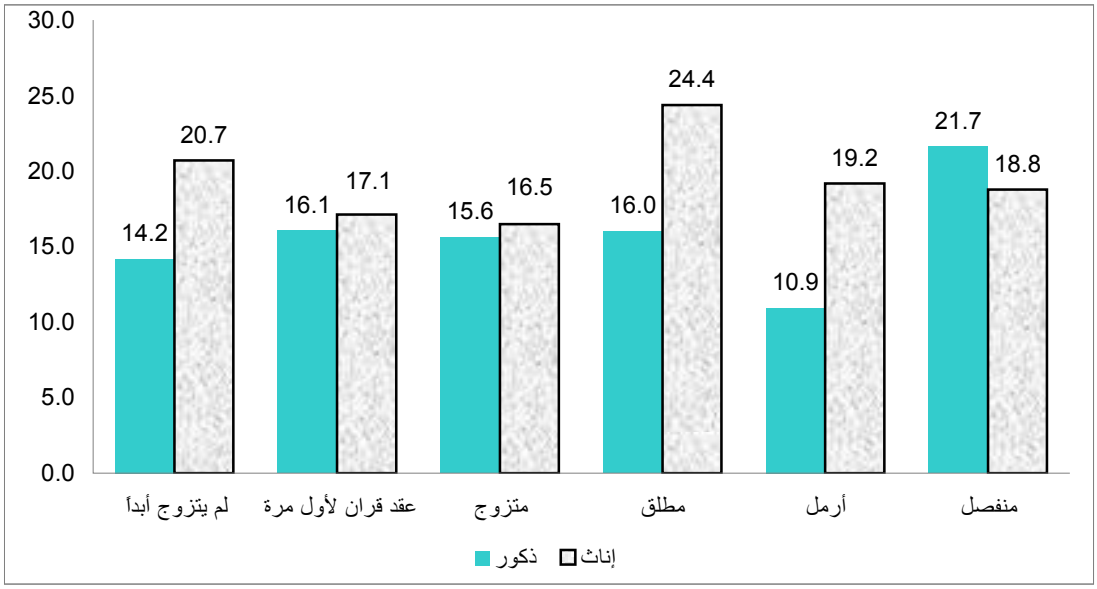
الذكور و53.3% من الخريجات الإناث متزوجون ومتزوجات. بينما كانت نسبة الذكور الذين لم يتزوجوا أبداً 20.9% و36.9% للخريجات الإناث، انظر الشكل رقم (41).

شكل 41: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين حسب الحالة الزواجية والجنس



واختلفت نسبة خريجي التدريب المشتغلون إلى إجمالي السكان في سن العمل المشتغلين بين الذكور والإناث في حالة عدم الزواج أبداً، لتبلغ نسبة 14.2% بين الذكور و20.7% بين الإناث. إلا أنها تتقارب فيما بينها في حالة المتزوجين بنسبة 15.6% للذكور و16.5% للإناث، انظر الشكل رقم (42).

شكل 42: نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكان المشتغلين حسب الحالة الزواجية والجنس



3.5 دور التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني

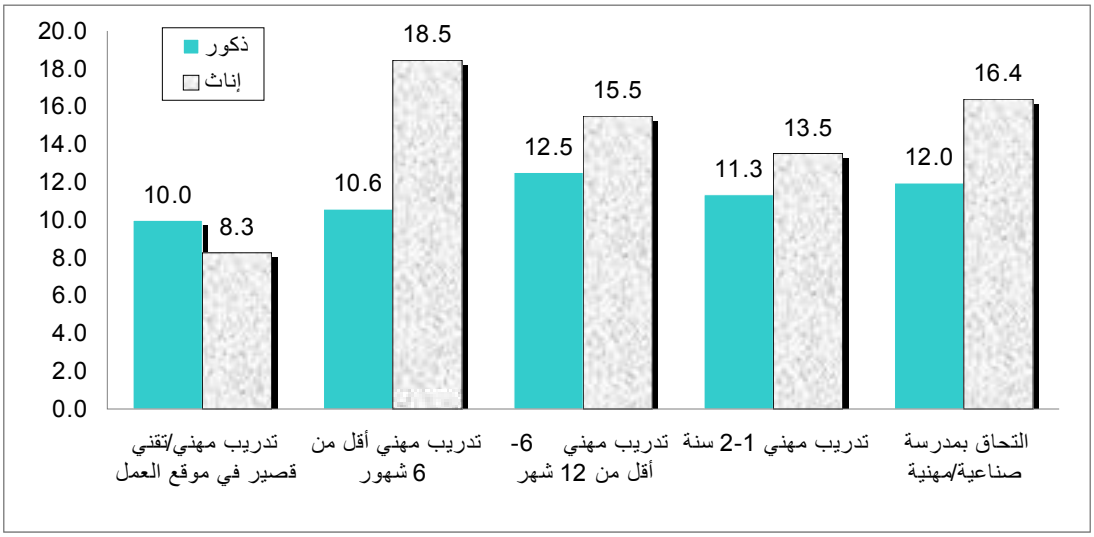
هذا الجزء من الدراسة من الأهمية بمكان لأنه يعكس مدى مساهمة برامج التدريب المهنية في محاولة الحد من مشكلة البطالة وبالتالي من الفقر وما يتبعها من مشكلات اجتماعية. إن المؤشر الأهم لمعرفة دور التدريب المهني في سوق العمل هو معدل البطالة بين خريجيه بالمقارنة مع إجمالي القوى العاملة الفلسطينية. لذلك ستتم المقارنة

بين معدلات البطالة لخريجي برامج التدريب لكلا الجنسين ومعدلات البطالة لإجمالي السكان حسب مجموعة من المعايير وهي: التحصيل الأكاديمي، نوع التجمع، والحالة الزواجية.

1.3.5 معدل البطالة حسب البرنامج التدريبي

بلغ عدد خريجي التدريب المتعطلين عن العمل الذكور 6691 متعطل، و1802 متعطلة عن العمل. ويلاحظ من الشكل رقم (43) أن هناك فروقات واضحة في معدلات البطالة بين الإناث باختلاف برامج التدريب. فكانت أعلى معدلات بطالة بين خريجات برامج التدريب لأقل من ستة شهور بنسبة بلغت 18.5%. وأقلها كان من نصيب برامج التدريب القصيرة في موقع العمل (8.3%). وتجدر الإشارة هنا إلى أن برامج التدريب في موقع العمل تعني أن خريجة التدريب هي أصلاً تعمل وبالتالي من المنطقي أن يكون معدل البطالة بينهن الأقل. في المقابل تقاربت معدلات البطالة بين الخريجين الذكور ضمن هامش 2.5%، لتبلغ أقصاها بين خريجي برامج التدريب من ستة شهور لأقل من سنة (12.5%) وأدناها في برامج التدريب القصيرة في موقع العمل (10%).

شكل 43: معدلات البطالة بين خريجي التدريب والتعليم المهني حسب برنامج التدريب والجنس

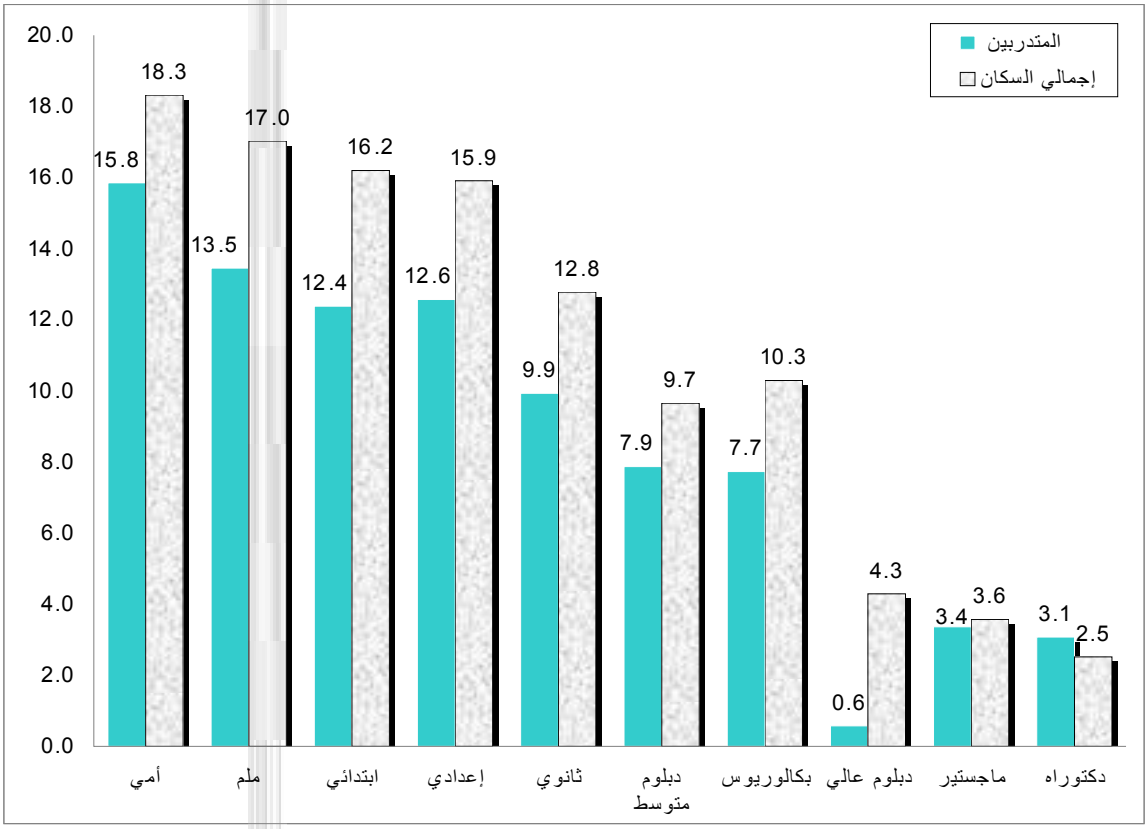


- حسبت عن طريق قسمة المتدربين المتعطلين إلى إجمالي القوى العاملة المتدربة في كل برنامج تدريبي.

2.3.5 معدل البطالة حسب التحصيل الأكاديمي

بالنظر إلى معدلات البطالة بين خريجي التدريب المهني حسب التحصيل الأكاديمي يمكن لنا أن نعرف أي الشرائح التي استفادت من برامج التدريب المهني من أجل الحصول على فرصة عمل. ويتضح من الشكل رقم (44) أن معدلات البطالة بين خريجي التدريب الذكور أقل من معدل البطالة لإجمالي السكان في سن العمل في جميع مستويات التحصيل الأكاديمي. ويتضح أيضاً أن الفرق ما بين المعدلين ضئيل بين الذكور الحاصلين على درجة الماجستير فأعلى، إلا أنه واضح بين الحاصلين على درجات أكاديمية أقل من ذلك. ويتضح أيضاً أن معدلات البطالة تقل مع ارتفاع المستوى الأكاديمي لتبلغ 15.8% بين الأميين ولتنخفض إلى 3.1% بين الحاصلين على درجة الدكتوراه. صحيح أنه لا يمكن المقارنة بينهما إلا أن الاتجاه العام لمعدل البطالة في انخفاض مع ارتفاع الدرجة الأكاديمية.

شكل 44: معدلات البطالة بين كل من خريجي التدريب والتعليم المهني الذكور وإجمالي الس حسب التحصيل الأكاديمي



- حسبت عن طريق قسمة خريجي التدريب لكل تحصيل أكاديمي إلى القوى العاملة المتدربة لنفس التحصيل الأكاديمي

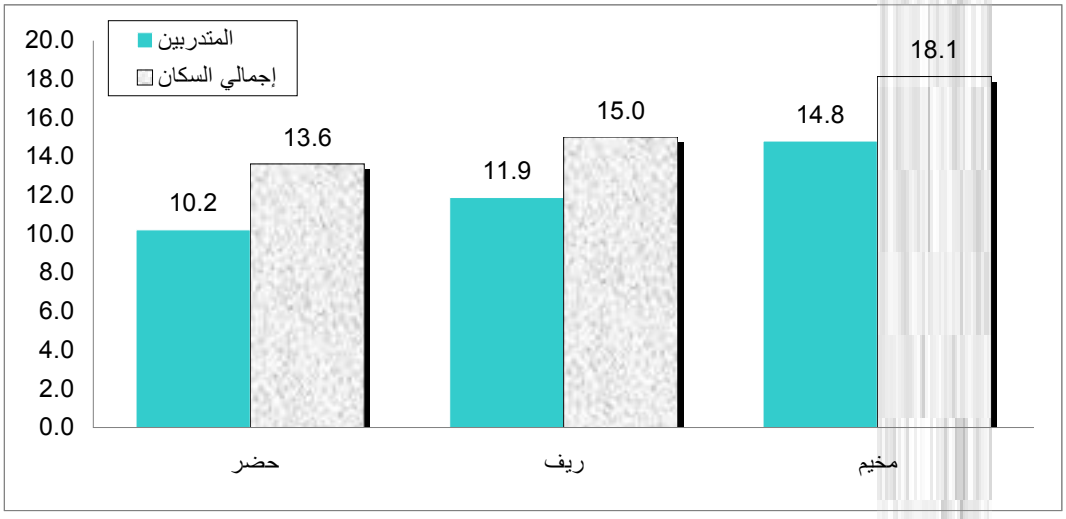
وإذا ما نظرنا إلى خريجات التدريب المهني الإناث نجد أن معدلات البطالة بينهن أقل من إجمالي السكان الإناث في سن العمل الحاصلات على نفس الدرجة الأكاديمية. إلا أن الفرق ينقلب بين اللواتي حصلن على درجة الماجستير والدكتوراه، كما هو واضح في الشكل رقم (45). ولمعرفة السبب وراء ذلك يتطلب دراسة تفصيلية أكثر، لكن تجدر الإشارة إليه هنا. جملة القول أن برامج التدريب قد ساعدت الإناث في الحصول على فرصة عمل عند أغلب مستويات التحصيل الأكاديمي.

3.3.5 معدل البطالة حسب نوع التجمع

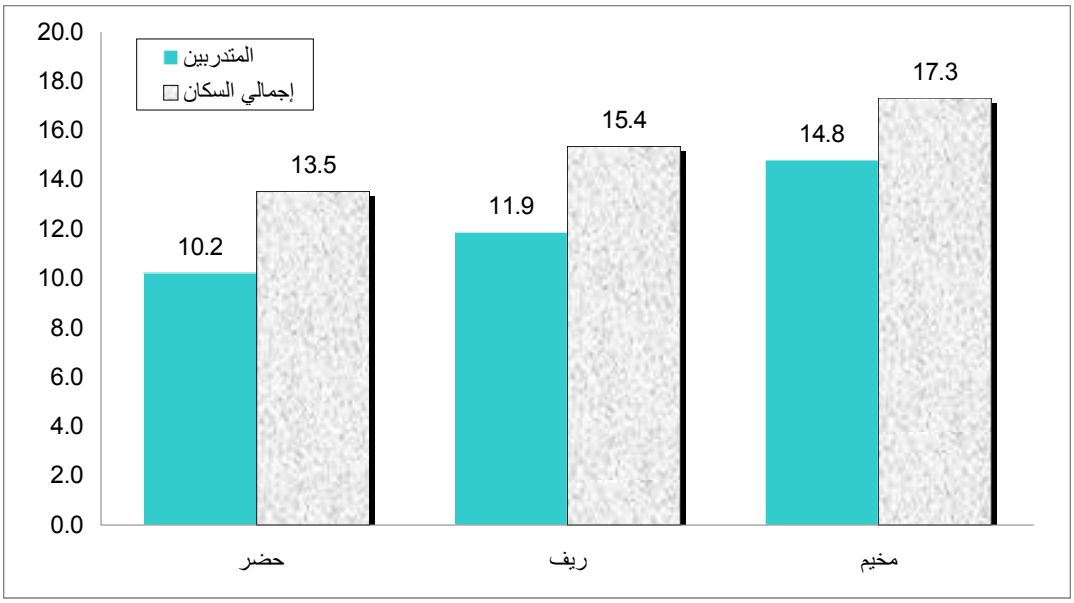
وعلى الرغم من اختلاف المساهمة النسبية لخريجي التدريب المهني من إجمالي السكان حسب نوع التجمع كما ذكر سابقاً، إلا أن معدلات البطالة بين خريجي التدريب المهني أقل من إجمالي السكان في سن العمل لكل تجمع سكني. فكما هو واضح من الشكل رقم (46) أن الهامش ما بين معدلات البطالة لخريجي التدريب وإجمالي السكان يتراوح عند 3-3.4% بحسب نوع التجمع. كذلك الحال بالنسبة لخريجات التدريب المهني الإناث كما هو موضح في الشكل رقم (47)، فإن معدلات البطالة بين خريجات التدريب المهني أقل من إجمالي السكان الإناث في سن العمل في مختلف التجمعات السكنية. نستنتج من ذلك أن برامج التدريب المهني قد ساعدت السكان في جميع أنواع التجمعات السكانية في الحصول على فرصة عمل وتقليل معدلات البطالة بينهم.

شكل 45: . بين كل من خريجات التدريب والتعليم المهني وإجمالي السكان الإناث حسب التحصيل الأكاديمي

شكل 46: . بين كل من خريجي التدريب والتعليم المهني الذكور وإجمالي السكان الذكور حسب نوع التجمع



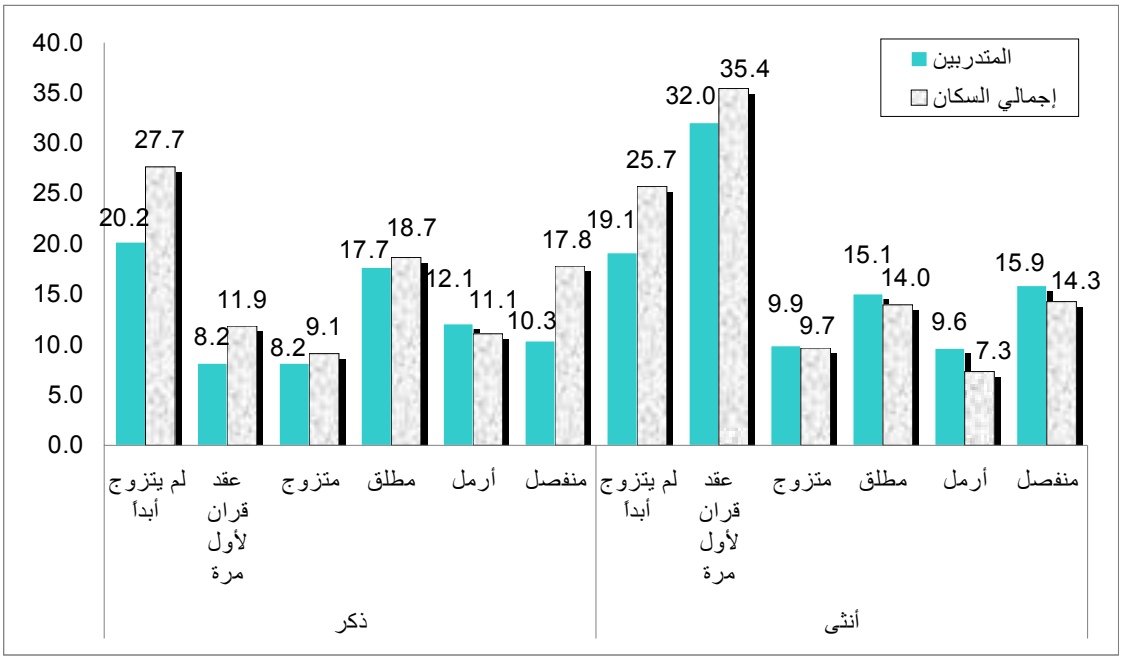
شكل 47: معدل البطالة لكل من خريجات التدريب والتعليم المهني وإجمالي السكان الإناث حسب نوع التجمع السكني



4.3.5 معدل البطالة حسب الحالة الزواجية

لنركز هنا فقط على حالتين زواجيتين اثنتين وهما حالة المتزوجون بالإضافة إلى حالة الذين لم يتزوجوا أبداً، وذلك لارتفاع نسبة مساهمتهما من إجمالي خريجي التدريب. وإذا ما قارنا بين معدلات البطالة لخريجي التدريب ومعدلات البطالة لإجمالي السكان نجد أن الفرق واضح لصالح الخريجين في حالة الذين لم يتزوجوا أبداً. أما في حالة المتزوجين فإن الفرق لا يكاد يذكر. ويمكن أن يعود ذلك إلى أن السمة الغالبة بين الفئة المتزوجة هي أنها من فئة العمر المتقدمة والتي تختلف عن الفئة الشابة من حيث الحالة العملية والتحصيل الأكاديمي والخبرة العملية. فكلما ارتفعت الخبرة العملية للفرد فإن ذلك يساعده في الحصول على فرصة عمل بدون الالتحاق في برامج تدريب، وبالتالي أثر هذه البرامج في تقليل معدلات البطالة يقل.

شكل 48: معدل البطالة بين خريجي التدريب والتعليم المهني وإجمالي السكان حسب الحالة الزواجية وحسب الجنس



الفصل السادس

خريجو التدريب والتعليم المهني الشباب

إن التفصيل السباق لخريجي التدريب والتعليم المهني كان لكل من حمل شهادة تدريب مهني من أي برنامج تدريبي بغض النظر عن الفئة العمرية وعن التحصيل الأكاديمي. لكن إذا ما أردنا أن نحدد مدى استفادة خريج التدريب المهني من الشهادة التي حصل عليها في مجال سوق العمل، أو بمعنى آخر، إلى أي مدى تساعد برامج التدريب والتعليم المهني في التقليل من معدلات البطالة، فإنه يجب تحديد فئة خريجي التدريب بحيث يستثنى منهم أولئك الذين حصلوا على درجة البكالوريوس فأعلى. لأن الغالب أن هذه الفئة قد حصلت على عمل بواسطة تحصيلهم الأكاديمي وليس شهادة التدريب المهني. كما أن الذين حصلوا على تدريب مهني أثناء عملهم (On job training) يجب أن يستثنوا لأنهم حصلوا على عمل بعيداً عن دور التدريب المهني. بالإضافة إلى أن مدى استفادة خريجي التدريب المهني من شهادة التدريب هي ضمن فئة الشباب (15-29 سنة). لذلك سوف يقتصر التحليل التالي على فئة خريجي التدريب والتعليم المهني الذين انطبقت عليهم المعايير التالية:

- أن يكون الخريج ضمن الفئة العمرية 15-29 سنة.
- يستثنى خريجوا التدريب والتعليم المهني الذين تخرجوا من برامج تدريب مهنية قصيرة في موقع العمل.
- يستثنى خريجو التدريب المهني الحاصلون على درجة البكالوريوس فأعلى. أي أنه يقتصر التحليل على الذين حصلوا على درجة الدبلوم المتوسط كحد أعلى.

1.6 علاقة خريجي التدريب والتعليم المهني الشباب بسوق العمل الفلسطيني

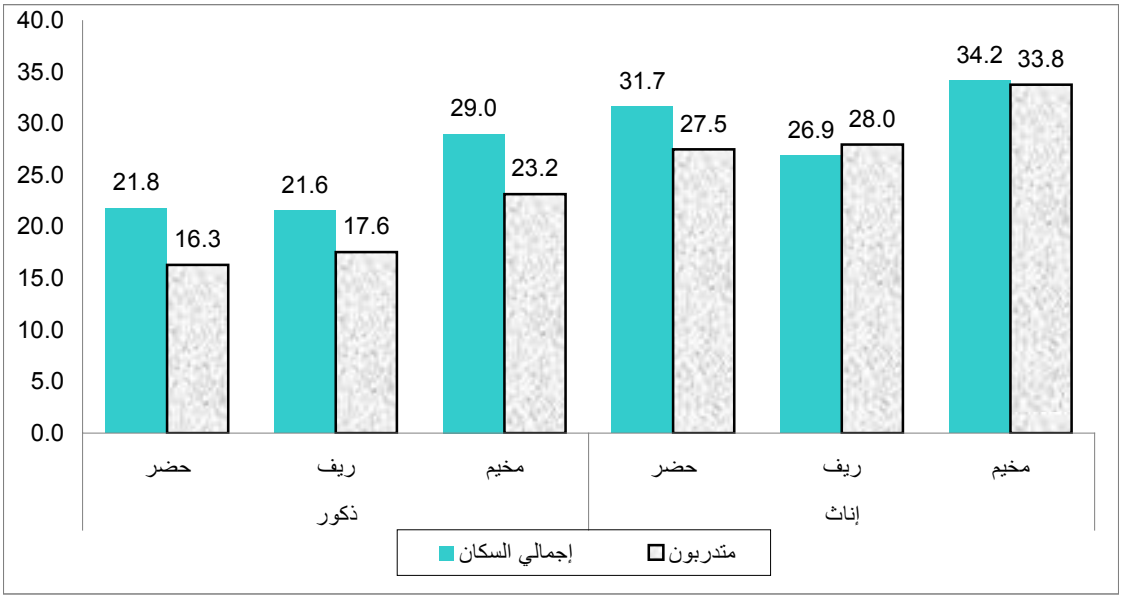
لمعرفة علاقة أي فئة من السكان بسوق العمل عادة ما يستخدم مؤشري معدل المشاركة ومعدل البطالة كما تم ذكره في مواقع سابقة في الدراسة. ولمعرفة فيما إذا كان هناك دور للتدريب المهني في مساعدة خريجيه للحصول على فرص عمل فإنه تجب المقارنة بينهم وبين إجمالي السكان من نفس الفئة العمرية. وكما هو واضح في الشكل رقم (49) 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 بالحصول 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 تحصيل أكاديمي يغلب عليها الطابع الذكوري.

شكل 49: معدل البطالة والمشاركة لكل من خريجي التدريب والتعليم المهني الشباب وإجمالي السكان الشباب حسب الجنس

وإذا ما تم توزيع خريجي التدريب المهني الشباب الذين حصلوا على فرصة عمل حسب نوع التجمع السكني، فإن النصيب الأكبر كان للذين يسكنون المدن بنسبة 62.6% للخريجين الذكور و 66.7% للإناث. يليهم الذين يسكنون الريف بنسبة 28.2% و 24.1% للذكور والإناث على التوالي. وأقلهم للذين يسكنون المخيمات بنسبة 9.2% لكلا الجنسين.

وعلى الرغم من اختلاف التوزيع النسبي للخريجين حسب نوع التجمع السكني، إلا أن قدرتهم في الحصول على فرصة عمل كان أفضل من إجمالي السكان لنفس الفئة العمرية في جميع التجمعات السكنية، كما هو واضح في الشكل رقم (50). ويتضح أن الفرق في معدلات البطالة بين خريجي التدريب المهني وإجمالي السكان أكبر لدى الذكور في جميع التجمعات السكنية مقارنة بالإناث.

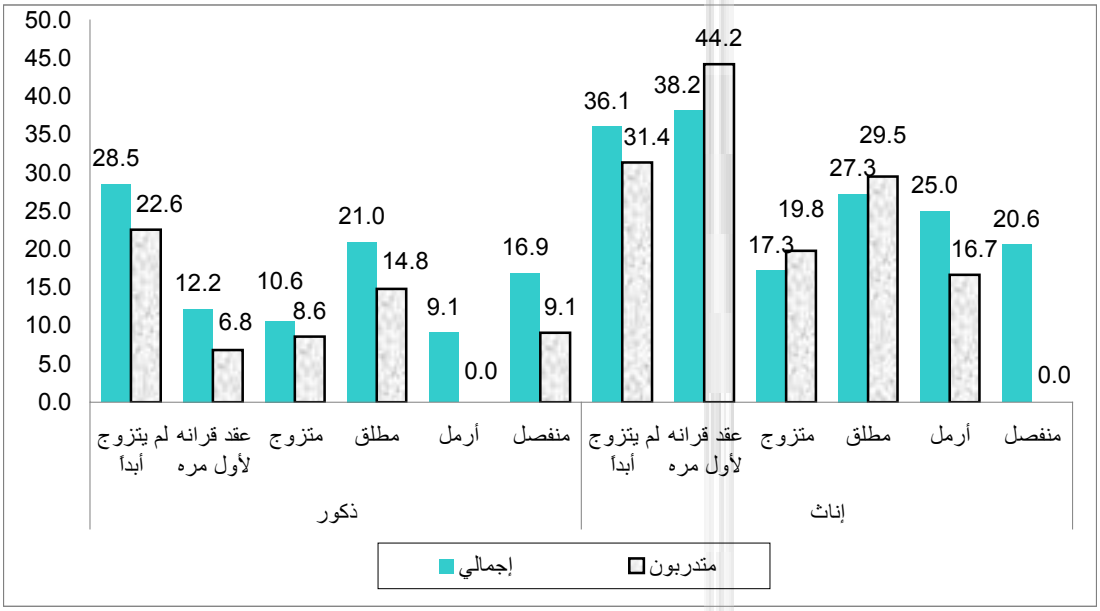
شكل 50: معدل البطالة بين كل من خريجي التدريب والتعليم المهني الشباب وإجمالي السكان الشباب حسب نوع التجمع السكني وحسب الجنس



- المقارنة هنا من نفس الفئة العمرية، خريجي التدريب الشباب (15-29) وإجمالي السكان من نفس الفئة العمرية.

وحظي الذكور الذين لم يتزوجوا أبداً عا النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني المشتغلين بنسبة 68.5%، أما المتزوجين فقد شكلوا نسبة 26.4% من . أما الخريجات الإناث فكانت نسبة المتزوجات منهن 55.1%، مقابل 39.5% للعزباوات. وتختلف علاقة خ جي التدريب المهني بسوق العمل باختلاف الحالة الزواجية. فبلغ معدل البطالة بين خريجي التدريب المهني ال ور الذين لم يتزوجوا أبداً 22.6%، بينما بلغت بين المتزوجين 8.6%. وفي كلا الحالتين كان معدل البطالة أقل من إجمالي السكان الذكور من نفس الفئة العمرية والحالة الزواجية. أما معدل البطالة بين الإناث كان أعلى من ذكور ليبلغ 31.4% بين الخريجات اللواتي لم يتزوجن أبداً، و 19.8% بين المتزوجات. وفي كلا الحالتين فإن عدل البطالة أقل من إجمالي السكان الإناث من نفس الفئة العمرية والحالة الزواجية، انظر الشكل رقم (51).

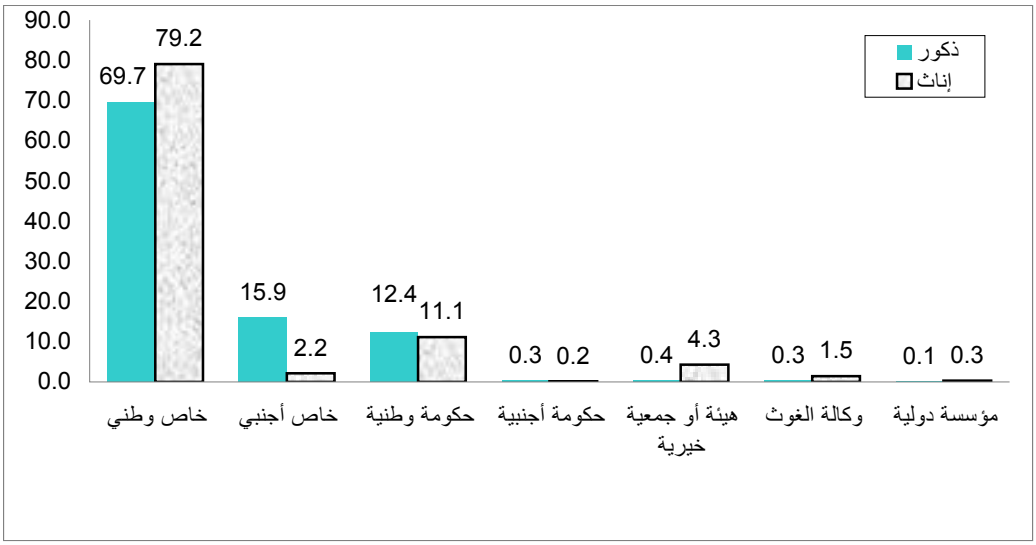
شكل 51: معدل البطالة بين كل ن خريجي التدريب والتعليم المهني الشباب وإجمالي السكان الشباب حسب الحالة الزواجية والجنس



2.6 توزيع خريجي التدريب المهني الشباب المشتغلين

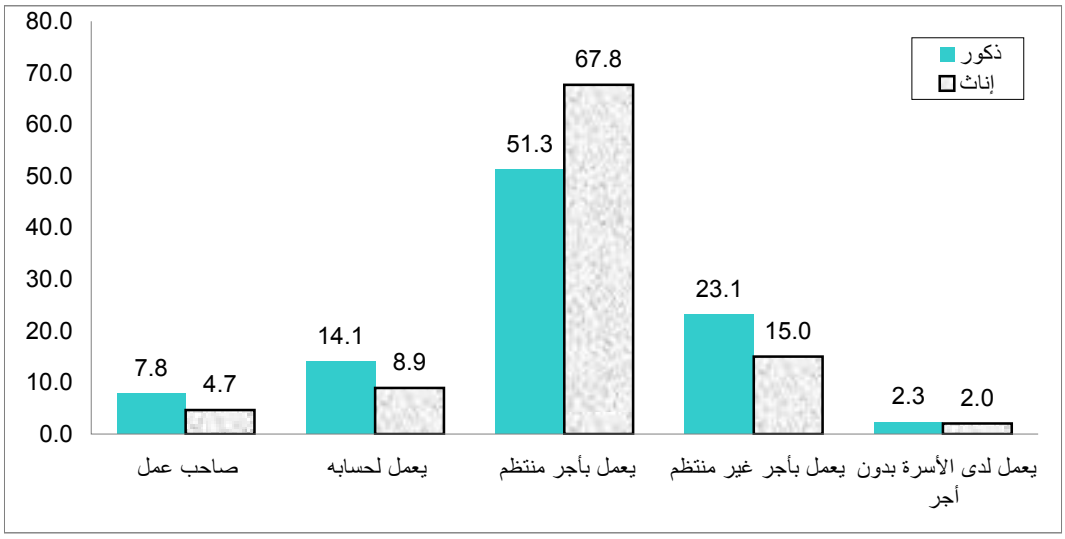
إن توزيع خريجي التدريب المهني المشتغلين يفيدنا في معرفة أي الجهات التي استفادت من برامج التدريب المهني. فتوزيع الخريجين العاملين حسب القطاع يفيدنا أن القطاع الخاص الوطني الفلسطيني حظي على 69.7% من إجمالي خريجي التدريب المهني الذكور، يليه القطاع الخاص الأجنبي بنسبة 15.9%، ثم السلطة الوطنية الفلسطينية بنسبة 12.45. أما خريجات التدريب المهني الإناث فتركزن بنسبة 79.2% في القطاع الخاص الفلسطيني، تليه السلطة الوطنية الفلسطينية بنسبة 11.1%، كما هو واضح في الشكل رقم (52). ويتضح تواضع مساهمة السلطة الوطنية الفلسطينية في تشغيل خريجي التدريب المهني، وذلك لأن أحد أهم معايير التوظيف لديها هو الحصول على درجة البكالوريوس كحد أدنى في أغلب فرص العمل.

شكل 52: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني الشباب المشتغلين حسب القطاع والجنس



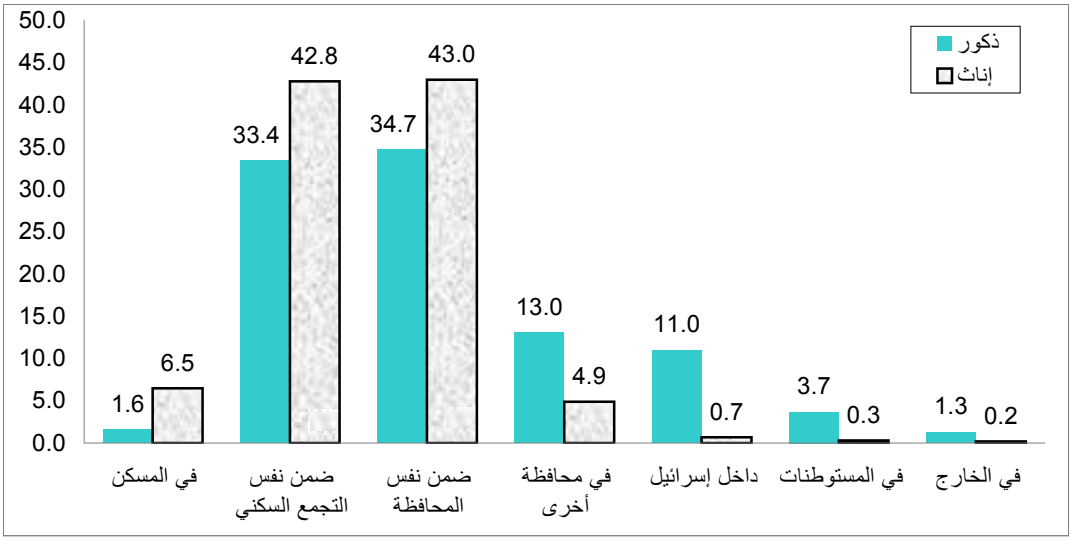
وإذا ما تم توزيع الخريجين المشتغلين حسب الحالة العملية، فإن النسبة الكبرى منهم يعملون بأجر منتظم بنسبة 51.3% للذكور و67.8% للإناث. يليهم الخريجين الذين يعملون بأجر غير منتظم بنسبة 23.1% للذكور و15% للإناث. أما الخريجين الذكور الذين يعملون كأصحاب عمل فإن نسبتهم لم تتجاوز 7.8%، وبلغت هذه النسبة للإناث 4.7%. أنظر الشكل رقم (53).

شكل 53: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني الشباب المشتغلين حسب الحالة العملية والجنس



وعمل الجزء الأكبر من خريجي التدريب المهني المشتغلين من كلا الجنسين ضمن نفس التجمع السكني ونفس المحافظة بنسبة 68.1% للذكور و85.8% للإناث. بينما عملت 6.5% من الخريجات في نفس المسكن. وقد وظف الاقتصاد الإسرائيلي 14.7% من خريجي التدريب المهني الذكور. انظر الشكر رقم (54). وتجدر الإشارة إلى أن نسبة 6.8% من إجمالي العاملين الذكور الشباب في إسرائيل هم خريجو تدريب وتعليم مهني.

شكل 54: التوزيع النسبي لخريجي التدريب والتعليم المهني الشباب المشتغلين حسب مكان العمل والجنس



أما توزيع خريجي التدريب المهني حسب المهنة الرئيسية يفيد بأن مشغلي الآلات ومجمعوها شكلوا النسبة الكبرى من خريجي التدريب المهني الذكور المشتغلين بنسبة 41.6%، يليهم العاملون المهرة في الزراعة بنسبة 25.6%، ثم العاملون في المهن الأولية بنسبة 7.4%. كما هو واضح في الجدول رقم (3) في الملحق الإحصائي. أما خريجات التدريب المهني الإناث فقد شكل العاملات المهرة في الزراعة الجزء الأكبر منهن بنسبة 33%، يليهن العاملات في تشغيل الآلات وتجميعها بنسبة 19.5%، ثم الكتبة بنسبة 18.3%، ثم العاملات في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق بنسبة 17.5%.

ويعكس الجدول رقم (4) في الملحق الإحصائي التوزيع النسبي لخريجي وخريجات التدريب المهني حسب النشاط الاقتصادي. وكما هو واضح أن كل من نشاط الصناعة التحويلية وتجارة الجملة والتجزئة قد حظيا على النصيب الأكبر من خريجي التدريب المهني الذكور بنسبة 21.8% لكل منهما، ثم نشاط الإنشاءات بنسبة 19.4%، ثم نشاط الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري بنسبة 11.2%. أما خريجات التدريب المهني العاملات فإن النسبة الكبرى منهن عملن في أنشطة الخدمة المجتمعية والاجتماعية والشخصية بنسبة 27.4%، يليه نشاط الصناعة التحويلية بنسبة 22.2%، ثم نشاط التعليم بنسبة 13.6%، ونشاط الصحة والعمل الاجتماعية بنسبة 8.8%، ونشاط تجارة الجملة والتجزئة بنسبة 8%.

الفصل السابع

التوصيات

تقدم هذه الدراسة مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية التدريب المهني في فلسطين. وقسمت هذه التوصيات إلى بنود متعددة كما يلي:

1. السياسات وإصلاح النظم

- تبني سياسة وطنية للتدريب، وذلك من خلال خطط مدروسة ليست على مستوى المؤسسة التعليمية فحسب، وإنما على مستوى النظام التعليمي المهني والتقني بأكمله، تقوم بها كل الأطراف ذات العلاقة مثل وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل، وكالة غوث وتشغيل اللاجئين، مراكز التدريب المهني والتقني، مجلس التشغيل والتوظيف والتدريب والتعليم المهني والتقني الممول من المؤسسة الألمانية للتعاون التقني (GTZ) وغيرها من الأطراف ذات العلاقة. وذلك من أجل تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد الوطنية المتاحة من أموال ومباني ومصادر بشرية.

2. البنية التحتية للتدريب

- رفد المدارس الصناعية بأحدث الأجهزة التدريبية، وذلك ضروري لخريجي المدارس الصناعية حتى يكتسبوا مهارات إنتاجية حديثة.
- توفير الموارد المالية اللازمة والكافية، وذلك بإدراج مخصصات في الموازنة العامة للسلطة الفلسطينية تهدف إلى تطوير المدارس الصناعية. ففي موازنة عام 2007 كان نصيب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 132 مليون دولار، تم تخصيص حوالي 126 ألف دولار فقط لشراء أدوات وأجهزة مهنية متخصصة.
- تطوير مناهج التدريب المعتمدة في المدارس الصناعية ومراكز التدريب المهني والتقني. سواء باستحداث مناهج جديده أو مناهج تدريبية معتمدة لدى دول أخرى متقدمة في هذا المجال مثل السعودية.

3. البنية المؤسسية

- رفع مستوى التنسيق بين الجهات المنظمة لقطاع التدريب المهني والتقني مثل وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية والأنوروا ومراكز التدريب نفسها.
- وضع نظام إداري رقابي واضح وشفاف على عمل مراكز التدريب المهني والتقني على غرار المدارس الحكومية والجامعات الأكاديمية.

4. الموارد البشرية في مراكز التدريب

- تخصيص برامج تدريب دورية للمعلمين في المدارسة الصناعية. وذلك بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية في تقنيات الإنتاج، وبما يتناسب مع احتياجات السوق. فالتغيرات السريعة في الأجهزة الألكترونية مثلاً بحاجة إلى متابعة دورية حتى يتمكن المتدربون آلية التعامل معها وتصليحها.
- استقطاب خبراء أجانب ذوي مهارات عالية في مجال التدريب المهني. خاصة من الدول الصناعية المتقدمة مثل ألمانيا واليابان وأمريكا.

- ابتعاث مجموعة من المتدربين المختارين إلى دول صناعية متقدمة لاكتساب مهارات مهنية وتقنية وجلبها إلى الاقتصاد المحلي. هذا بدوره سيساعد المتدربين على التعرف على آليات إنتاج جديدة وبتقنيات حديثة غير متوفرة في السوق المحلية وجلبها واستخدامها محلياً.

5. الشراكة مع الجامعات الأكاديمية والقطاع الخاص

- ربط برامج التدريب المهني والتقني بالمساقات الأكاديمية التي تدرس في الجامعات خاصة الكليات الهندسية ورفع مستوى التعاون بينهما. هذا بدوره سيساعد مراكز التدريب في استخدام أدوات هندسية متوفرة في الجامعات.
- إيجاد أرضية مشتركة للتعاون في مجال التدريب بين الدول العربية خاصة دول الخليج العربي ومصر.
- تعزيز الجانب التطبيقي التجريبي للتدريب المهني والتقني بالجانب النظري. وهذا يمكن من خلال التعاون مع الجامعات الأكاديمية كما ذكر سابقاً، ويمكن أيضاً من خلال زيادة معرفة المعلمين في المدارس الصناعية بالجانب النظري من خلال دورات، وتوفير مناهج علمية معتمدة من وزارة التعليم العالي.
- إن رفع مستوى التعاون والتنسيق بين مراكز التدريب والقطاع الخاص سيوفر فرصة لمنتسبي هذه المراكز للتدرب على آلات وأجهزة حديثة لم يكن بمقدور هذه المراكز توفيرها. والجدير ذكره هنا هو أن فترة استرداد تكلفة الاستثمار في أدوات التدريب التي تشتريها مراكز التدريب طويلة تصل إلى عشر سنوات وأكثر، أي أنه من غير المجدي مالياً لهذه المراكز أن تشتري معدات تدريب حديثة طالما لم تسترد قيمة المعدات القديمة. إن فترة الاسترداد هذه كافية ليحدث خلالها تطورات تكنولوجية جديده تجعل من مواكبتها أمراً مكلفاً وصعباً، مما يخلق فجوة تكنولوجية كبيرة بين أدوات التدريب المستخدمة حالياً وأدوات التدريب الحديثة. لذلك فإن توفير فرص تدريب لمنتسبي مراكز التدريب المهني والتقني في القطاع الخاص سيساعد على سد هذه الفجوة بدون أن تتحمل مراكز التدريب تكلفة شراء أدوات تدريب حديثة.

6. خدمات تشغيل الخريجين

- إيلاء خريجي المدارس الصناعية أهمية أكبر في موضوع توفير التمويل اللازم والكافي لفتح ورش عمل مثل الحدادة والألمنيوم وتصليح الأجهزة الكهربائية وغيرها من فرص العمل. والتركيز على توفير فرص عمل للإناث التي ترتفع بينهن نسبة المتدربات خارج القوى العاملة. هذا سيؤدي في نهاية المطاف إلى رفع أهمية برامج التدريب لدورها في توفير مصادر دخل للمتدربين.
- إنشاء قاعدة بيانات تشمل جميع خريجي المدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنية والتقنية، وفيما إذا كانوا يعملون أم أنهم عاطلون عن العمل. هذا سيساعد وزارة العمل على استهداف العاطلين عن العمل من هؤلاء الخريجين.

قائمة المراجع

- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. **التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت**. رام الله. 2007
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. **مسح القوى العاملة الفلسطينية. رام الله**. التقرير السنوي 2008.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. **مسح ظروف خريجي التعليم العالي والتدريب المهني**. النتائج الأساسية. 2006.
- الرمحي، أحمد. والضعيفي، سليمان. **الإناث في التعليم والتدريب المهني والتقني في الضفة الغربية وقطاع غزة واقع وطموحات وفرص**. رام الله. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). 2005.
- الشقيرات، محمد. **مبادرات عربية لدعم التدريب التقني و المهني و زيادة القابلية للتشغيل و تشجيع العمل الحر: تجربة المملكة الأردنية الهاشمية.** ورقة عمل ضمن المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل في الرياض. 2010.
- المدهون، محمد. وسعدية، منصور. **تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظات غزة من وجهة نظر المتدربين.** مجلة الجامعة الإسلامية. عدد (1)، ص 795-840. فلسطين. 2008.
- حمدان، عبد الرحيم. والشيوخ، عاطف. **التدريب العملي في الكليات التقنية في فلسطين**. مجلة الجامعة الإسلامية. عدد (1)، مجلد 12. غزة. 2004.
- شخيبر، خولة. **الحاجة إلى التعليم الفني في فلسطين وتخصصاته.** مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية. عدد (2). مجلد 13. ص. 42-60. 1998.
- عبد الجليل، دسوقي. **الكفاية الخارجية للتعليم الفني الصناعي في مصر.** رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية. جامعة عين شمس. القاهرة. 1981.
- عبيدات، سليمان. **التعلم الصناعي وأثره على العائد الاقتصادي للفرد.** رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية. الجامعة الأردنية. عمان. 1980.
- كرزم، جورج. **نظام التعليم والتدريب المهني والتقني- التدريب في موقع العمل بالضفة الغربية وقطاع غزة- واقع وآفاق.** فلسطين. 2001.
- مسودي، تيسير. الفيق، عبد الرحمن. **واقع التعليم التقني والمهني في الأراضي الفلسطينية**. سلسلة دراسات تربوية. رقم (5). مركز الأبحاث في رابطة الجامعيين. الخليل. 1990.
- ميعاري، محمود. **التعليم المهني في الأراضي المحتلة**. مركز دراسة وتوثيق المجتمع الفلسطيني. جامعة بيرزيت. بيرزيت. 1991.
- Abrahart, Alan. **Review of Technical and Vocational Education and Training in Egypt**. DIFID-WB Collaboration on Knowledge and Skills in the New Economy.2003
- Bartel, Ann. Lichtenberg, Frank. **"The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technology"**. The Review of Economics and Statistics. Vol. 69, No.1. PP. 1-11. 1987

- Cantor, Leonard. **"Vocational Education and Training: The Japanese Approach"**. Comparative Education, Vol 21, No. 1, 1985.
- Kiley, Michael. **"The supply of Skilled-Biased Technological Progress"**. The Economic Journal, Vol. 109, No. 458. PP. 708-724. 1999.
- Romer, David. "**Advanced Macroeconomics"**. Washington. Library of Congress Cataloging-in-publication Data. 1996.
- Vertakon, Vassileia. Rousseas, Panagiotis. "**Vocational Education and Training in Greece".** ERIC Database ED 475119. 2003.

الملحق الإحصائي

ملحق(1): نسبة كل من خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين والمتعطلين عن العمل من إجمالي السكان وتوزيعهم حسب التخصص وحسب الجنس

التخصص	نسبة المتدربين المشتغلين إلى إجمالي السكان في سن العمل المشتغلين		التوزيع النسبي للمتدربين المشتغلين		نسبة المتدربين المتعطلين إلى إجمالي السكان المتعطلين		التوزيع النسبي للمتدربين المتعطلين	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
البرامج الأساسية	66.7	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
محو الأمية	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
المهارات الشخصية (تطوير الذات)	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
علوم تربوية وإعداد معلمين	12.4	12.9	8.0	20.1	9.4	10.2	6.1	19.0
الفنون	19.4	23.2	1.2	2.2	13.8	10.8	1.8	2.1
علوم إنسانية	10.2	10.1	8.2	15.7	9.3	7.4	5.9	11.7
العلوم الاجتماعية والسلوكية	13.6	14.8	8.9	11.7	10.6	13.6	10.7	17.6
الصحافة والإعلام	17.4	17.0	1.6	1.2	12.1	8.2	2.0	0.8
الأعمال التجارية والإدارية	13.3	13.8	21.1	16.2	9.3	11.7	22.6	22.3
القانون	11.8	12.7	2.3	0.8	7.7	6.4	2.4	0.9
علوم الحياة	10.3	11.7	0.5	1.7	0.0	7.5	0.0	1.1
العلوم الطبيعية	11.1	10.4	2.0	3.0	7.8	6.1	0.6	1.6
الرياضيات والإحصاء	9.2	8.4	1.3	2.7	4.2	6.5	0.2	1.6
الحاسوب	14.6	13.3	5.2	4.1	10.9	13.8	8.3	6.8
الهندسة والمهن الهندسية	23.7	11.9	17.3	1.5	16.7	11.0	18.6	2.3
التصنيع والمعالجة	33.7	29.0	0.8	0.4	25.9	25.0	0.8	0.1
العلوم المعمارية والبناء	17.3	14.4	8.2	2.0	14.2	10.9	7.7	1.9
الزراعة، والغابات ومصايد الأسماك	15.8	16.7	1.6	0.5	11.3	13.8	1.1	0.5
البيطرة	13.5	15.4	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
الصحة	12.3	13.7	8.5	13.2	8.5	12.3	6.0	6.5
الخدمات الاجتماعية	16.2	9.8	0.1	0.1	18.2	22.2	0.2	0.3
الخدمات الشخصية	18.8	22.0	0.7	1.8	9.8	17.4	1.1	1.0
خدمات النقل	16.3	7.7	0.4	0.0	20.5	14.3	1.1	0.1
حماية البيئة	20.5	28.6	0.1	0.2	16.7	20.0	0.1	0.1
الخدمات الأمنية	11.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
غير مبين	19.8	14.9	1.5	0.9	15.3	14.1	2.8	1.5
المجموع	**14.34**	**12.82**	**100**	**100**	**11.0**	**10.6**	**100.0**	**100.0**

ملحق (2): نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني المشتغلين من إجمالي السكان في سن العمل المشتغلين وتوزيعهم النسبي حسب النشاط الاقتصادي وحسب الجنس

الاقتصادي النشاط	نسبة خريجي التدريب المشتغلين إلى إجمالي السكان المشتغلين		التوزيع النسبي لخريجي التدريب المهني المشتغلين	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الزراعة والصيد والحراجة	7.5	5.9	3.5	1.7
صيد الأسماك	0.0	0.0	0.0	0.0
التعدين واستغلال المحاجر	7.5	40.0	0.3	0.0
الصناعة التحويلية	20.6	36.0	19.7	23.8
امدادات الكهرباء والغاز وامدادات المياه	28.7	8.9	0.5	0.0
الإنشاءات	14.3	12.8	22.9	0.3
تجارة الجملة والتجزئة	14.7	15.9	18.3	5.7
الفنادق والمطاعم	13.0	14.0	1.8	0.3
النقل والتخزين والاتصالات	14.0	12.7	5.7	0.7
الوساطة المالية	15.4	15.4	1.1	1.7
الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع التجارية	16.6	20.5	2.4	3.4
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري	16.5	17.5	11.6	8.4
التعليم	13.0	12.1	5.1	27.8
الصحة والعمل الاجتماعي	15.6	17.8	2.0	9.5
أنشطة الخدمة المجتمعية والاجتماعية والشخصية الأخرى	26.1	40.9	4.1	14.1
الأسر الخاصة التي تعين أفراد لأداء الأعمال المنزلية	12.7	9.1	0.0	0.2
المنظمات والهيئات غير الإقليمية	15.7	18.6	0.6	1.4
غير مبين	12.9	16.7	0.5	0.9
المجموع	**15.3**	**18.2**	**100.0**	**100.0**

ملحق (3): نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني الشباب (15-29 سنة) المشتغلين إلى إجمالي السكان المشتغلين من نفس الفئة العمرية وتوزيعهم النسبي حسب المهنة الرئيسية وحسب الجنس

الرئيسية المهنة	التوزيع النسبي لخريجي التدريب المهني		نسبة خريجي التدريب المهني الشباب إلى إجمالي السكان	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
المشرعون وموظفو الإدارة العليا	0.7	0.5	12.8	11.4
المتخصصون	0.7	5.2	12.2	12.6
الفنيون والمتخصصون المساعدون	4.6	18.3	15.9	12.5
الكتبة	1.7	17.5	13.5	19.3
العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق	25.6	33.0	10.4	32.5
العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك	1.6	0.8	4.4	2.2
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	41.6	19.5	13.2	18.1
مشغلو الآلات ومجمعوها	7.4	1.5	8.1	14.4
المهن الأولية	15.4	2.9	5.7	7.4
غير مبين	0.7	0.8	9.6	11.4
المجموع	**100.0**	**100**		

ملحق (4): نسبة خريجي التدريب والتعليم المهني الشباب (15-29 سنة) المشتغلين من إجمالي السكان المشتغلين من نفس الفئة العمرية وتوزيعهم النسبي حسب النشاط الاقتصادي وحسب الجنس

الاقتصادي النشاط	التوزيع النسبي لخريجي التدريب المهني		نسبة خريجي التدريب المهني الشباب إلى إجمالي السكان	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الزراعة والصيد والحراجة	4.1	1.5	5.2	3.0
التعدين واستغلال المحاجر	0.4	0.1	5.2	50.0
الصناعة التحويلية	21.8	22.2	11.3	17.0
امدادات الكهرباء والغاز وامدادات المياه	0.6	0.0	27.9	0.0
الإنشاءات	19.4	0.4	6.7	11.1
تجارة الجملة والتجزئة	21.8	8.0	10.3	14.0
الفنادق والمطاعم	2.9	0.5	9.7	15.1
النقل والتخزين والاتصالات	4.8	1.2	10.4	15.7
الوساطة المالية	0.5	1.3	13.6	10.2
الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع التجارية	2.4	6.3	20.6	24.8
الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري	11.2	6.0	11.4	14.0
التعليم	1.2	13.6	16.1	12.2
الصحة والعمل الاجتماعي	0.9	8.8	13.2	13.7
أنشطة الخدمة المجتمعية والاجتماعية والشخصية الأخرى	6.9	27.4	30.7	46.9
الأسر الخاصة التي تعين أفراد لأداء الأعمال المنزلية	0.0	0.1	9.1	8.3
المنظمات والهيئات غير الإقليمية	0.2	1.0	10.3	18.8
غير مبين	0.8	1.8	9.4	16.9
المجموع	**100**	**100**		

Palestinian National Authority
Palestinian Central Bureau of Statistics

Dissemination and Analysis of Census Findings

Conditions of Vocational Training Graduates in the Palestinian Labor Market

Prepared by

Palestine Economic Policy Research Institute (MAS)
Yousif Adwan

December, 2009

This document is prepared in accordance with the standard procedures stated in the Code of Practice for Palestine Official Statistics 2006

Suggested Citation:

Palestinian Central Bureau of Statistics, 2009. *Dissemination and Analysis of Census Findings. Conditions of Vocational Training Graduates in the Palestinian Labor Market*. Ramallah - Palestine.

All correspondence should be directed to:
Palestinian Central Bureau of Statistics
P.O.Box 1647 Ramallah, Palestine.

Tel: (972/970) 2 2982700
Fax: (972/970) 2 2982710
E-Mail :diwan@pcbs.gov.ps
Web-Site: http://www.pcbs.gov.ps

Acknowledgments

This report was funded by the European Union. The contents of this document are the sole responsibility of the Palestinian Central Bureau of Statistics (PCBS).

On this occasion, the PCBS extends special thanks to the EU for their generous support.

Work Team

- **Report Preparation**
  Yousif Adwan (Palestine Economic Policy Research Institute (MAS))

- **Secretarial and Typing Duties**
  Nehaya Mosemy

- **Graphic Design**
  Ahmad Sawalmeh

- **Disseminiation Standard**
  Hanan Janajreh

- **Preliminary Review**
  Saleh Al-Kafri

- **Final Review and Overall Supervision**
  Mahmoud Jaradat
  Ola Awad Acting President

Preface

The Population, Housing and Establishment Census- 2007 is the cornerstone of the efforts of developing reliable up-to-date and comprehensive database. Demographic and health survey, and Survey of the impact of Israeli unilateral measures on the social, economic and environmental conditions of the Palestinian households are also important data sources.

PCBS is conducting Dissemination and Analysis of Census Finding to enhance awareness of available statistical data in general, and Census finding in particular, as well as their potential utilization and inter linkages with various socioeconomic conditions.

The outputs of the project cover areas of dissemination and analysis of Census findings. This includes producing a series of user-oriented reports at different levels of concern, including analytical, in-depth analysis, and summary reports, of which this report comes as on of the products in the regard.

We hope that this project will be a reference for palnners and decision makers in Palestinian public and private sectors of the society through strengthening the development planning process at various levels.

December, 2009

Ola Awad
Acting President of PCBS

Important Notes

- The ideas and analysis presented in this document represents authors views and do not necessarily express PCBS official views.

- The Researcher prepared this study depending on data derived from PCBS databases and other sources. PCBS will not be responsible for any mistakes of these data.

Executive Summary

This study aims to identify the general characteristics of the individuals who graduated from vocational training centers in terms of age, profession, marital status, relationship to the labor force, academic level, and sex. It also aims to identify which is the type of occupations that require higher levels of training than others. The study was based on the Population, Housing and Establishment Census - 2007, conducted by PCBS. The study concentrates on the West Bank due to uncompleted of the data processing in Gaza Strip. The study concluded with the following:

- The number of male graduates in various vocational training programs in the West Bank amounted to 68,324 graduates versus 39,883 female graduates with a total number of 108,207 graduates, forming 9.2% of the total population aged 15 years and above, 11.5% of the males and 6.8% of the females. This is based on the data of the Population, Housing and Establishment Census - 2007, conducted by the PCBS.
- The most popular type of training among males is short training at the workplace. Those reached 21,789 trainees (31.9% of the total trainees), followed by one-year to two-year training programs (23.2%), and then training programs that range between 6 months to less than one year (17.5%). As for females, the most popular type was training programs ranging from 6 months to less than one year (30.8%) followed by programs less than 6 months (30.7%). These are followed by one-year to two-year training programs at the rate of (20.7%).
- The largest number of trainees is from early young adulthood for all types of training programs and reaches its peak in the age group of 25-35. All training declines consistently with age.
- Married males form the largest percentage of the total graduates of vocational training by (73.9%), followed by males who were never married by 23.3%. Married females form a lower percentage of the total female trainees as compared to males, reaching 50.7%. In contrast, the proportion of females who were never married was 39.1% of the total female trainees.
- A proportion of the total male graduates of vocational training are heads of households, while sons form 29.5% of the trainees. In contrast, the wives among vocational training graduates form 63.1% of the total training graduates versus 22.9% of daughters and 7.5% who are heads of households.
- The urban population constitutes the largest proportion of vocational training graduates, for both males and females at a rate of 86.9% and 63.9% respectively. The lowest proportion is for the population of refugee camps by 7.5% and 7.7% respectively. The proportion of female graduates of vocational training to total female population (15 years and above) is similar for urban, rural and refugee camps population ranging between 17-20%. With regard to the proportion of male graduates to total male population, there are minor divergences: for refugee camps inhabitants, 19.4% are vocational trainees as compared to 14.5% and 14.4% for the rural and urban inhabitants respectively.
- The largest proportion of vocational training graduates is the non-refugees at a rate of 66.3% for males and 65.5% for females versus 33.5% and 34.5% for refugee males and females respectively.
- The proportion of academic education graduates who have previously graduated from vocational training programs reached 15.2% for males and 10.8% for females. This is a larger proportion than those who enrolled in academic education and quit, which reached 13.2% and 8.2% for males and females respectively.

- Males who completed intermediate diploma or less represented the largest percentage of total vocational training graduates, followed by those who have completed the bachelor degree or the high diploma at a rate of (7.4%), followed by those who completed a masters degree and above (1.3%). Female graduates of vocational training who have completed the intermediate diploma or less formed 75.7% of total graduates, followed by those who completed the bachelor degree and high diploma (9.6%), and finally, those who completed the masters degree and above (0.8%).
- The relationship between the graduates of training programs and the labor market is better than that of the total population, whether males or females, as the labor participation rate amounted to 47.4% for males in contrast to 41.5% of the total population. As for females, the labor participation rate amounted to 24.3% in contrast to 11% of the total female population. The unemployment rate among training male graduates was 11.1% versus 14.3% among the total male population in the labor force. The unemployment rate among female graduates reached 14.3% versus 16.3% of the total female population in the labor force.
- Male vocational training graduates who are working were concentrated in the specialty business and administrative at a percent of 21.1%, followed by the specialties of engineering and engineering professions (17.4%), then the social and behavioral sciences (8.9%), health (8.5%), architecture and construction (8.2%), humanities (8.2%), and educational sciences and teachers training (8%). Female vocational training graduates who are working were concentrated in educational and teaching professions by (20.1%), followed by the specialty of business and administration by (16.2%), then the specialty of humanities (15.7%), health (13.2%), and social and behavioral sciences (11.7%).
- 1% of the total working male graduates of vocational training have not completed their education after general secondary school, while the percentage reached 51.7% among female vocational training graduates.
- Israel has benefited from 14.8% of male graduates of training programs who work in the Israeli economy, either in Israel or in the settlements. 70.7% of these graduates work in the same population community and the same governorate. This percentage amounted to 83.8% among female graduates.
- The national private sector captured the largest proportion of vocational training graduates, 65.6% for males and 61.9% for females. The Palestinian Authority share was 26.8% of female graduates of vocational training and 16.3% of male graduates.
- 95% of vocational training graduates with academic qualifications received their qualifications from Palestinian and Jordanian institutions. 90% of the males and 88.6% of the females gained these qualifications from Palestinian academic institutions, while 5.1% of the males and 6.9 of the females obtained them from Jordanian academic institutions.
- 76.3% of working male graduates and 53.3% of working female graduates are married; the proportion of male graduates who have never been married was 20.9% and 36.9% for female graduates.
- The unemployment rates among vocational training male graduates are lower than that among the total population at the working age for all academic levels. The unemployment rate decreases in parallel with the increase of the academic level of education, ranging between 15.8% among the illiterate and 3.1% among those with a doctorate degree.
- The unemployment rates among vocational training graduates is lower than among the total population at the working age for all population communities (urban, rural and refugee camps) as well as for both males and females.
- The difference between unemployment rates among graduates of vocational training and the unemployment rates for total population is obviously inclined to the benefit of the

graduates who have never got married, whereas the difference is insignificant in the case of the married.

- The study concluded with a set of recommendations to improve the efficiency and effectiveness of vocational training and enhance the situation of its graduates in the Palestinian labor force as follows:

1. Policies and Systems Reform
   Adopt a national policy for training, through well-designed plans, not only on the level of the institution, but also on the level of the vocational and technical education system as a whole, by the related parties such as the Ministry of Education and Higher Education, the Ministry of Labor, the UNRWA, technical and vocational training centers, the center for employment, vocational and technical education and training financed by the German Cooperation Agency – GTZ and others, in order to achieve optimum utilization of the available natural resources from finances, buildings, and human resources.

2. The Infrastructure for Training
   - Supply the industrial schools with the most advanced training equipment to allow them to acquire the skills for modern production.
   - Provide necessary and sufficient financial resources through enlisting items in the general budget of the Palestinian Authority that aims to develop the industrial schools. In the 2007 budget, the share of the Ministries of Labor and of Social Affairs was USD132 million, USD126 million of which were allocated for the procurement of specialized vocational equipment and apparatus.
   - Develop the training curriculum adopted by the industrial schools and technical and vocational training centers either through creating new curriculum or the training curriculum adopted by developed countries in this field such as Saudi Arabia.

3. Institutional Infrastructure
   - Raise the level of coordination between parties regulating the vocational and technical training sector such as the Ministry of Education and Higher Education, the Ministry of Labor, the Ministry of Social Affairs and the UNRWA as well as the training centers itself.
   - Develop a transparent administrative system for the oversight on the work of the technical and vocational training centers similar to public schools and academic universities.

4. Human Resources in the Training Centers
   - Allocate regular training programs for teachers in the industrial schools that are corresponding with the developments in production technologies and appropriate with the needs of the market. The rapid changes in electronics requires regular follow up so that the trainees can learn the mechanisms and deal with its repair.
   - Attract foreign experts of high skills in the field of vocational training, especially from industrial developed countries such as Germany, Japan and the United States of America.
   - Send a group of selected trainees to industrialized developed countries to gain the technical and vocational skills to import it into the local economy. This will in turn help the trainees to become exposed to new production mechanisms and new technologies that are not available in the local market in order to introduce it and utilize it locally.

5. Partnership with Academic Universities and the Private Sector
    - Linking the technical and vocational training programs with academic courses that are taught at universities, especially in engineering departments, raising the level of cooperation between them. This will in its turn help the training centers make use of the engineering apparatus available at universities.
    - Find common grounds for cooperation in the field of training between the Arab countries, in particular the Arab Gulf countries and Egypt.
    - Enhance the practical aspect of technical and vocational training by addressing the theoretical aspect. This is possible through cooperation with academic universities, as mentioned before, as well as through developing the knowledge of the teachers in industrial schools in the theoretical aspect through sessions providing scientific curriculum adopted by the Ministry of Education and Higher Education.
    - Raising the level of cooperation between vocational training centers and the private sector will provide a chance for those enrolled in these centers to practice on modern equipment and tools that these centers could not provide. It is worth mentioning here that the period for recovering the cost of investment in training equipment purchased by these centers is as long as 10 years or more. In other words, it is not feasible for these centers to buy new equipment as long as it did not recover the value of the old equipment. This period is long enough for new technological developments which make it costly and difficult to follow up with. This also creates a wide technology gap between the equipment used for training and the modern equipment. Therefore, providing training opportunities in the private sector for those enrolled in the vocational training centers will help in bridging the gap without loading the training centers with the incurred costs of purchasing modern training tools.

6. Graduate Employment Services
    - Give greater importance to the issue of providing necessary and sufficient funding to the graduates of industrial schools to enable them to start their workshops such as forging, aluminum, electrical appliances repair and other working opportunities. Emphasis must be also given to providing job opportunities for females, among whom the rates of trained graduates outside the labor force are high. This will eventually raise the importance of training programs for providing sources of income for the trainees.
    - Establish a database of all industrial schools and technological and vocational training centers, whether they are working or unemployed. This will assist the Ministry of Labor to target the unemployed among those graduates.