



منتدى شارك الشبابي
SHAREK YOUTH FORUM

مُسْتَقْبَلُ فُرْصِ الْعَمَلِ فِي فِلَسْطِينِ

اعداد:

وحدة الدراسات - منتدى شارك الشبابي

تموز 2023

مُسْتَقْبَلُ فُرْصِ الْعَمَلِ فِي فِلَسْطِينِ - منتدى شارك الشبابي

الطبعة الأولى: تموز 2023

منشورات منتدى شارك الشبابي 2023

حقوق الطبع والنشر محفوظة لـ:



إعداد: وحدة الدراسات في منتدى شارك الشبابي

فريق الباحثين:

- بدر زماعة
- مؤيد عفانة
- عمر الأخرس.

ملخص تنفيذي

هدفت الدراسة الى البحث في العوامل الكامنة وراء ارتفاع معدلات البطالة في فلسطين، وخاصة بين الشباب والنساء. تحليل تأثير التعليم، والفجوات في المهارات، والقيود الاقتصادية، والعوامل الأخرى ذات الصلة من أجل الحصول على فهم شامل لمشكلة البطالة، وفحص فجوة المهارات بين القوى العاملة المتاحة ومتطلبات سوق العمل. تقييم جودة وإمكانية الوصول إلى برامج التعليم والتدريب المهني، وتحديد مجالات التحسين. تقديم رؤى لتعزيز التوافق بين المهارات المكتسبة من قبل الباحثين عن عمل واحتياجات أصحاب العمل، التعرف على مؤشرات ومهن ومهارات مستقبل العمل ومنها الوظائف في السوق، ومشاريع تنفيذ وظائف عمل خارج فلسطين عن بعد.

واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المعمق كأساس للبحث. يهدف هذا المنهج إلى جمع الحقائق كما هي موجودة في الواقع ودراستها وتحليلها بشكل تفصيلي. يستخدم المنهج الوصفي التحليلي المعمق كل من الأساليب الكمية والكيفية في هذه الدراسة، مع انسجامه العام مع الدراسات المنشورة في هذا المجال، كما تم تنظيم ورشة عمل مع كافة الجهات ذات الصلة (صندوق التشغيل الفلسطيني، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، اعلاميين وصحافيين متخصصين) لنقاش مسودة الدراسة واثرائها.

وخرجت الدراسة بجملة نتائج أهمها: ان نسبة البطالة انخفضت في فلسطين في العام 2023 عما كانت عليه في السنوات السابقة، كما انخفضت نسبة البطالة لدى الشباب ممن يحملون مؤهل تعليمي جامعي، ولكن ما زالت الفجوة قائمة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث ترتفع نسبة البطالة بشكل حاد في قطاع غزة، وما زالت الفجوة قائمة بين الذكور والاناث، حيث ترتفع نسبة البطالة لدى الاناث عن الذكور. وربما تحرر الاقتصاد الفلسطيني من آثار كورونا، وانفتاح باب العمالة داخل إسرائيل، من أسباب انخفاض نسبة البطالة، كما اتسعت فجوة العرض والطلب في سوق العمل في فلسطين في العام 2023، لتصل الى 93.4%، حيث يستوعب السوق الفلسطيني فقط (3) آلاف وظيفة سنويا، في حين ان عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي يصل الى حوالي (46) ألف، خريج وخريجة، إضافة الى ان الشباب المقدسي يعاني من البطالة، وتضييقات الاحتلال، وعدم ملاءمة سوق العمل لمستوى تأهيل الشباب، كما تتنوع مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل ومنها: العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، الأعمال والإدارة، الرعاية الصحية والطب، العلوم الاجتماعية والإنسانية، الفنون والصناعات الإبداعية، والتعليم، وأدى ظهور التقدم التكنولوجي والطلب المتزايد على حل المشكلات متعدد التخصصات إلى زيادة التحول نحو التعليم

القائم على الكفاءة، إضافة الى ان التخصص والتعليم القائم على الكفاءة لا يستبعد أحدهما الآخر، وهما أساس معن المستقبل، ويعد النهج المتوازن الذي يجمع بين الخبرة والمهارات القابلة للنقل أمرًا بالغ الأهمية للقوى العاملة المستقبلية، كما تتعدد تلك التخصصات وتتنوع، إلا أنها تشترك جميعها بانها مرتبطة بشكل وثيق بالثورة الصناعية، التكنولوجية والمعلوماتية، وتشمل تلك التخصصات على: مطوري البرمجيات، أخصائيون في خبرة، الزبون في الشراء، صناع المحتوى، محللو البيانات، مهندسون بيئيون، أمن المعلومات، مديري النفايات، أخصائيو الوراثة، العاملون في مجال الصحة الذهنية، محللو تعلم الآلة الرقمي، مسوقين رقميين، عالمي البيانات، مديري المشاريع، مختصين الطباعة ثلاثية الأبعاد، مصممو واجهة أو تجربة المستخدم، التجار الرقميون/ الالكترونيون. وأشارت نتائج الدراسة الى أن قطاع الزراعة، قطاع واعد للاستثمار المستقبلي، وبها فرص عمل للشباب، شريطة ان تعمل مؤسسات التعليم العالي على فتح تخصصات معاصرة في الزراعة مثل: هندسة المعدات الزراعية/ الطب البيطري/ الهندسة الوراثية/ البيو تكنولوجي/ الذكاء الاصطناعي في الزراعة، هندسة الأسمدة، وغيرها، كما تتمثل مهارات المستقبل في: مهارات التعلم والابداع، المهارات الثقافية الرقمية، مهارات المهنة والحياة.

وخرجت الدراسة بجملة توصيات أهمها: ضرورة تضمين مناهج التدريس في قطاع التعليم العالي، مهارات القرن الحادي والعشرين، من أجل تجويد مخرجات التعليم العالي في فلسطين، ولتصبح أكثر استجابة لسوق العمل العالمي والمحلي، وتعزيز ديناميات التعلم النشط في قطاع التعليم بشقيه العام والعالي، ضرورة الاستثمار في قطاع الزراعة، كونه قطاع واعد، ومن خلال تطوير التخصصات الجامعية لتتلاءم والتطورات في قطاع الزراعة، وفتح افاق للشباب للعمل في الزراعة بمفهومها العصري، من خلال رزمة تحفيزات حكومية، وإنشاء مراكز أبحاث ترعاها الدولة للذكاء الاصطناعي، وتوفير قاعدة بيانات موثقة، وإقامة أسواق تهتم بحاجات أصحاب المصلحة ومجالات الذكاء الاصطناعي، والاهتمام بالتوزيع السكاني للمواطنين ودراسة كافة خصائص السكان بهدف توفير احتياجاتهم على المدى البعيد، من التخصصات الجامعية، والربط والتعاون بين جميع مؤسسات الدولة بالقطاع الحكومي والخاص، وتوحيد جهود الدولة في الجانب التشريعي والتنظيمي وتحت إشراف جهة أو هيئة تحدد رسميا، للتأكد من مواكبة الاحتياجات المتجددة في مجال وظائف المستقبل، تركيز التعليم والتدريب على خصائص الخريجين مثل مهارات الإبداع، التحليل، والابتكار، وتأهيل الكوادر التعليمية والتدريبية لكي تكون قادرة على تعليم الطالب في المراحل الأولية ما يحتاجونه من علوم تجعلهم قادرين على التكيف مع متطلبات سوق العمل المستقبلية.

الفهرست

الرقم	البند	الصفحة
1.	الملخص التنفيذي	3
2.	المقدمة	6
3.	مشكلة الدراسة	6
4.	أهداف الدراسة	7
5.	أهمية الدراسة	7
6.	محددات الدراسة	8
7.	المنهجية	9
8.	الدراسات السابقة	9
9.	مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل	15
10.	مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل للأفراد (20-29 سنة) 2022.	16
11.	شباب القدس والبطالة.	29
12.	التخصص الجامعي والكفاءة.	31
13.	مؤشرات المستقبل: أبرز الأرقام	34
14.	فجوة العرض والطلب في سوق العمل.	34
15.	مهن المستقبل.	35
16.	مهارات المستقبل.	41
17.	القطاع الزراعي في فلسطين	44
18.	نتائج الدراسة	46
19.	التوصيات	48
20.	المراجع	49

مقدمة،

يلعب سوق العمل دورًا حيويًا في التنمية الاجتماعية والاقتصادية لأي دولة، مما يؤثر على نموها واستقرارها وازدهارها العام. في حالة فلسطين، يعتبر فهم وتحليل واقع سوق العمل أمرًا في غاية الأهمية نظرًا للتحديات والديناميكيات الفريدة التي يواجهها. تهدف هذه المقدمة إلى تقديم لمحة عامة عن أهمية تشخيص وتقييم سوق العمل في فلسطين، وتسليط الضوء على العوامل الرئيسية التي تشكله والآثار المترتبة على المشهد الاقتصادي في الضفة الغربية وغزة.

لطالما واجهت فلسطين، سياقًا سياسيًا واجتماعيًا واقتصاديًا معقدًا كان له تأثير عميق على سوق العمل فيها. يعتبر الاحتلال والنزاعات الإقليمية والقيود المفروضة على الحركة والوصول المحدود إلى الموارد سببًا في خلق مجموعة من التحديات للعمال الفلسطينيين وأرباب العمل. لذلك، فإن إجراء تشخيص وتقييم شامل لسوق العمل يصبح ضروريًا لصياغة سياسات فعالة، وتعزيز التنمية المستدامة، ومعالجة القضايا الملحة التي تواجهها القوى العاملة.

أحد الجوانب المهمة لتحليل سوق العمل في فلسطين هو فهم قدرة السوق الاستيعابية ومنها حالة التوظيف. حيث أن معدلات البطالة، سيما بين الشباب والنساء، مرتفعة، مما يشكل عقبات كبيرة أمام النمو الشامل والاستقرار الاجتماعي، يمكن لصانعي السياسات وأصحاب المصلحة تحديد التدخلات المستهدفة لتعزيز فرص العمل لجميع شرائح السكان، من خلال تقييم العوامل التي تساهم في البطالة، مثل فجوة المهارات والتفاوتات التعليمية وفرص العمل المحدودة.

علاوة على ذلك، فإن فهم هيكل وتكوين سوق العمل أمر بالغ الأهمية لابتكار استراتيجيات فعالة. يلعب كل من القطاعين الرسمي وغير الرسمي والعمل الحر والصناعة الزراعية أدوارًا مميزة في الاقتصاد الفلسطيني. يؤدي تقييم هذه القطاعات، إلى جانب تحليل أنماط التوظيف المتغيرة، إلى إطلاق صانعي السياسات على المجالات التي تتطلب التدخل والاستثمار لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل.

مشكلة الدراسة

يواجه سوق العمل في فلسطين العديد من التحديات، بما في ذلك معدلات البطالة المرتفعة، ومحدودية فرص العمل، والتفاوت في المهارات والتعليم. لمعالجة هذه القضايا بشكل فعال، من الضروري إجراء دراسة شاملة لتشخيص وتقييم واقع سوق العمل. كما تعاني فلسطين من ارتفاع معدلات البطالة،

سيما بين الشباب. تؤدي مشكلة العمالة الناقصة، حيث يعمل الأفراد في وظائف لا تستخدم مهاراتهم ومؤهلاتهم بالكامل، إلى تقادم تحديات سوق العمل. حيث شكلت فجوة المهارات في فلسطين عقبة كبيرة أمام كفاءة سوق العمل والإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم الفوارق في التعليم، ومحدودية الوصول إلى التعليم الجيد، ونقص برامج التدريب المهني في اتساع فجوة المهارات، كما ان فجوة العرض والطلب في سوق العمل المحلي اتسعت بشكل دال في العام 2003.

ومن هنا يبرز التساؤل الرئيس وهو: ما واقع سوق العمل في فلسطين؟

أهداف الدراسة:

- تتمثل الأهداف الأساسية لهذه الدراسة في تقييم واقع سوق العمل في فلسطين فيما يلي:
- البحث في العوامل الكامنة وراء ارتفاع معدلات البطالة في فلسطين، وخاصة بين الشباب والنساء. تحليل تأثير التعليم، والفجوات في المهارات، والقيود الاقتصادية، والعوامل الأخرى ذات الصلة من أجل الحصول على فهم شامل لمشكلة البطالة.
 - فحص فجوة المهارات بين القوى العاملة المتاحة ومتطلبات سوق العمل. تقييم جودة وإمكانية الوصول إلى برامج التعليم والتدريب المهني، وتحديد مجالات التحسين. تقديم رؤى لتعزيز التوافق بين المهارات المكتسبة من قبل الباحثين عن عمل واحتياجات أصحاب العمل.
 - التعرف على مؤشرات ومهن ومهارات مستقبل العمل ومنها الوظائف في السوق، ومشاريع تنفيذ وظائف عمل خارج فلسطين عن بعد.

أهمية الدراسة

تعتبر الدراسة الشاملة التي تجمع بين المقاربات النظرية والتطبيقية لتشخيص وتقييم واقع سوق العمل في فلسطين ذات أهمية قصوى. إليك استكشاف لأهمية كلا الطريقتين:

الدراسة النظرية:

يوفر التحليل النظري إطاراً لفهم ديناميكيات واتجاهات وتعقيدات سوق العمل. يسمح باستكشاف المفاهيم والنظريات والنماذج الأساسية التي تشكل سلوك سوق العمل، مثل العرض والطلب، ونظرية رأس المال

البشري، وتجزئة سوق العمل. يعمل هذا الفهم كأساس لتحديد العوامل ذات الصلة وتصميم منهجيات بحث فعالة.

يمكن التحليل النظري الباحثين من وضع سياق للتحديات الفريدة التي يواجهها سوق العمل في فلسطين. من خلال النظر في العوامل التاريخية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية، يمكن أن تساعد النظريات في الكشف عن الأسباب الكامنة وراء ارتفاع معدلات البطالة، والتفاوتات بين الجنسين، وفجوات المهارات، وديناميكيات القطاع غير الرسمي. هذا الفهم السياقي أمر حيوي لتوليد رؤى ذات مغزى وصياغة توصيات سياسية مستهدفة.

توفر الأطر النظرية أدوات وعدسات تحليلية لتفسير وتحليل بيانات سوق العمل؛ إنها تسهل تحديد العلاقات السببية وصياغة الفرضيات واختبار السيناريوهات المختلفة. يسمح التحليل النظري بفحص الترابط بين المتغيرات المختلفة ويساعد الباحثين على اكتساب فهم أعمق لأداء سوق العمل.

الدراسة التطبيقية:

تعتمد الدراسات التطبيقية على البيانات التجريبية لفحص واقع سوق العمل. أنها تنطوي على جمع وتحليل البيانات الكمية والنوعية من الاستطلاعات والمقابلات والتقارير الرسمية وغيرها من المصادر. يوفر هذا النهج القائم على البيانات أدلة ملموسة لدعم المطالبات وتحديد الاتجاهات والتحقق من صحة المفاهيم النظرية.

تسد الدراسات التطبيقية الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال توليد رؤى قابلة للتنفيذ لصانعي السياسات والوكالات الحكومية وأصحاب المصلحة. من خلال دراسة تأثير العالم الحقيقي لديناميكيات سوق العمل، تُعلم هذه الدراسات عملية صنع القرار القائمة على الأدلة. وهي تقدم توصيات عملية لمعالجة البطالة، والفجوات في المهارات، والتفاوتات بين الجنسين، وتوجيه عملية تطوير السياسات والبرامج والتدخلات التي تهدف إلى تحسين نتائج سوق العمل.

محددات الدراسة

يشمل نطاق عمل الدراسة على الضفة الغربية وقطاع غزة. أيضا تشمل هذه الدراسة التخصصات المحددة في نطاق العمل بحيث لا تحتوي هذه الدراسة على قطاع معين دون آخر، بل تشمل كافة القطاعات التي

تتوفر بها فرص عمل، مثل القطاع الحكومي، القطاع الخاص، المؤسسات الحكومية والقطاعات الانتاجية الأخرى، ولا تستهدف العاملين لدى الاحتلال، كما تتضمن الدراسة لمحة عن واقع القدس.

منهجية الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي المعمق كأساس للبحث. يهدف هذا المنهج إلى جمع الحقائق كما هي موجودة في الواقع ودراستها وتحليلها بشكل تفصيلي. يستخدم المنهج الوصفي التحليلي المعمق كل من الأساليب الكمية والكيفية في هذه الدراسة، مع انسجامه العام مع الدراسات المنشورة في هذا المجال. للحصول على بيانات تدعم هذا التحليل، تم الاعتماد على البيانات الأولية والمباشرة المجموعة خلال البحث، بالإضافة إلى تحليل البيانات الثانوية المنشورة إحصائيًا. تم تطبيق تحليل البيانات الكمية والكيفية على هذه البيانات لتوقع النتائج واستنتاجاتها، وتحليلها وتفسيرها. تعتمد هذه الدراسة على الأدبيات ذات العلاقة في هذا المجال للتأكد من توافق المنهج المعتمد مع الأبحاث السابقة والتطورات الحالية. يهدف الاستعانة بالأدبيات إلى تعزيز مصداقية الدراسة وتحقيق التكامل بين النتائج المستخلصة والمعرفة المتاحة في المجال.

باستخدام المنهج الوصفي التحليلي المعمق، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق أهدافها من خلال توفير رؤى موثوقة وشاملة حول واقع سوق العمل في فلسطين. ستسهم نتائج هذه الدراسة في توجيه صنع القرار المبني على الأدلة وتعزيز التنمية الاقتصادية الشاملة وخلق فرص عمل مستدامة لجميع شرائح السكان في فلسطين. كما تم تنظيم ورشة عمل مع كافة الجهات ذات الصلة (صندوق التشغيل الفلسطيني، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، اعلاميين وصحافيين متخصصين) لنقاش مسودة الدراسة واثرائها.

الدراسات السابقة

نبيل إسلیم (2021)، بعنوان: "دور التدريب الميداني لدى المؤسسات الأهلية في الحد من بطالة الخريجين"

هدفت الدراسة إلي التعرف على دور التدريب الميداني الذي تقدمه المؤسسات الأهلية في قطاع غزة للحد من بطالة الخريجين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من (70) من خريجي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة بعد تحكيمها، وقد

أظهرت نتائج الدراسة أن واقع تقييم التدريب في المؤسسات الأهلية جاء بوزن نسبي (75.4%)، وهو بدرجة موافقة (كبيرة)، كما جاء دور التدريب في الحد من بطالة الخريجين بوزن نسبي (63.200%)، وهو بدرجة موافقة (متوسطة)، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التدريب الذي تقدمه المؤسسات الأهلية في الحد من بطالة الخريجين تعزي لمتغير الجنس، ولصالح (الإناث)، وعدم وجود فروق حول دور التدريب الذي تقدمه المؤسسات الأهلية في الحد من بطالة الخريجين تعزي لمتغير الجنس عند الذكور وحالة العمل، والمؤهل العلمي، والفئة العمرية ومدة التدريب في المؤسسات الأهلية بعد التخرج.

إيمان زيتاوي (2021)، بعنوان: " ارتفاع نسبة البطالة بين خريجين الجامعة العربية الأمريكية في محافظة جنين "

طرحت الدراسة السؤال التالي: ما هي أفضل الطرق والوسائل وأنجعها من اجل الحد من نسبة البطالة بين خريجي الجامعة العربية الأمريكية في محافظة جنين؟ وجاءت الخيارات على النحو التالي: رفع معدل نسبة القبول في الجامعة إلى (70%)، ورفع الرسوم الجامعية (20%) لكل ساعة معتمدة، وبعد الاطلاع على المعلومات والإحصاءات المهمة المتعلقة بالمشكلة كان لا بد من اتخاذ القرار حول: رفع نسبة القبول في الجامعة العربية الأمريكية إلى (70%)، لإيضاح القيمة الأكاديمية والاقتصادية والمجتمعية لقرار رفع نسبة القبول في الجامعة العربية الأمريكية إلى (70%) ويتبين أن رفع نسبة القبول بين طلاب القسم العلمي تحقق فوائد وقيم أكاديمية واقتصادية ومجتمعية تصل إلى نسبة (80%) بينما تحقق رفع نسبة القبول لطلاب القسم الأدبي نسبة مئوية تصل إلى (70%)، وتقدر نسبة الخريجين بعد أربع سنوات لطلاب القسم العلمي ب (200) طالب بينما خريجي القسم الأدبي في الفترة نفسها (120) طالب كما تقدر نسبة البطالة بين خريجي القسم العلمي بعد أربع سنوات (10%) ونسبة البطالة بين خريجي القسم الأدبي (15%)، ونسبة العائدات الاقتصادية والمادية من توفير مصروفات وكوادر أكاديمية نتيجة انخفاض عدد الطلاب إلى (30%) من خزينة الجامعة.

محمد اغريب (2019)، بعنوان: " أثر استراتيجيات الجامعات الفلسطينية في الحد من بطالة الخريجين في ظل تعزيز التعليم للريادة: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهمية تطوير وتبني استراتيجية تستهدف التعليم للريادة في الجامعات الفلسطينية، بحيث تصبح للريادة ثقافة، وممارسة عملية نرى آثارها في تنمية المجتمع وازدهاره، وخفض معدلات البطالة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، والمنهج

الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، وكان مجتمع الدراسة من عمداء الكليات، وأعضاء هيئة التدريس في كبريات الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وهي (الجامعة الإسلامية، جامعة القدس المفتوحة، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى)، وبلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (1196)، فكان حجم عينة الدراسة (291) فرداً، واستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية الطبقية وفق الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها تعزيز التعليم للريادة ضمن استراتيجيات الجامعات يساعد في الحد من بطالة الخريجين، حيث أن تعزيز التعليم للريادة يعتبر وسيطاً جزئياً بين محاور استراتيجيات الجامعات الفلسطينية والحد من بطالة الخريجين، كما يرى عمداء الكليات، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات أن استراتيجيات الجامعات بصورتها الحالية غير فعالة بما فيه الكفاية للمساعدة في حل مشكلة بطالة خريجي الجامعات، حيث بلغ الوزن النسبي لمتغير الحد من بطالة الخريجين 66.66%، وقد بلغ الوزن النسبي لإجمالي محاور استراتيجيات الجامعات 72.83%، ورغم أن درجة الموافقة هنا تعد كبيرة، إلا أن النتائج أوضحت أن هناك قصور في دعم البحث العلمي، وتهيئة البيئة المحفزة للإبداع والابتكار، كما بلغ الوزن النسبي لإجمالي محاور التعليم للريادة 73.45%، حيث بلغ الوزن النسبي للمهارات الإدارية 74.43%، وللمهارات الفنية 73.14%، أما المهارات الشخصية فكانت 72.98%. كما توصلت الدراسة إلى عدة توصيات منها العمل على وضع خطة وطنية شاملة تستهدف الحد من بطالة الخريجين تشارك فيها جميع الجهات المعنية ومنها الجامعات، والعمل على تعزيز التعليم للريادة في جميع مراحل التعليم، وتوفير بيئة محفزة للإبداع والابتكار في الجامعات، وزيادة الاهتمام بالبحوث العلمية وتشجيعه، ورصد موازنات مالية كافية تضمن الارتقاء به عالمياً.

صالح الأغا (2019)، بعنوان: " نمط الاقتصاد الفلسطيني وانعكاسه على معدلات بطالة خريجي الجامعات في فلسطين"

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى نمط الاقتصاد الفلسطيني وانعكاسه على معدلات بطالة خريجي الجامعات في فلسطين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي، مستعيناً باستبانة طبقت على خريجي الجامعات الفلسطينية (الإسلامية، الأزهر، الأقصى) وقد بلغت عينة الدراسة (420) خريجاً وخريجة، وذلك باستخدام طريقة عشوائية، أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج، أهمها أن درجة تقدير خريجي الجامعات الفلسطينية لنمط الاقتصاد الفلسطيني الداعم لحل مشكلة بطالة الخريجين جاءت بدرجة متوسطة، في حين أظهرت أن درجة تقدير معدل بطالة خريجي الجامعات الفلسطينية من وجهة

نظرهم جاءت بدرجة كبيرة ، وفي ضوء هذه النتائج اقترح الباحث مجموعة من التوصيات أهمها: استحداث تخصصات جديدة مرتبطة بسوق العمل الفلسطيني لكي يتم الموازنة بين المهنيين والأكاديميين لتوفير الفرصة للجميع الخريجين للانخراط بسوق العمل الفلسطيني والعمل بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل الفلسطيني. **باهي خليل (2019)، بعنوان: " أثر برامج التدريب الموجهة للعمل الحر عبر الإنترنت في الحد من مشكلة البطالة: دراسة حالة: قطاع غزة"**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور برامج التدريب الموجهة للعمل الحر عبر الإنترنت في الحد من مشكلة البطالة، حيث اشتمل مجتمع الدراسة على كافة الأفراد الذين تلقوا دورات تستهدف التدريب على نموذج العمل الحر في قطاع غزة، وقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت 126 فردًا، وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة اتّبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمّ استخدام الاستبانة الالكترونية أداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، من ثمّ تمت معالجة البيانات وتحليل النتائج بواسطة برنامج التحليل الإحصائي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمّها تنامي نموذج العمل الحر عبر الإنترنت عالمياً بشكل كبير، وكذلك ضعف مهارات العمل الحر لدى الخريجين، وأيضاً مساهمة برامج التدريب في تزويد المتدربين بالمهارات اللازمة لممارسة العمل الحر عبر الإنترنت، وتوصلت كذلك إلى وجود صعوبات في توفر بيئة العمل المناسبة للعمل عن بعد في قطاع غزة لأسباب مرتبطة بانقطاع التيار الكهربائي بشكل كبير، وكذلك ضعف الاتصال بشبكة الإنترنت مقارنةً بالدول الأخرى، وأخيراً وجود صعوبات متعلقة بالتحويلات المالية الخارجية بسبب إجراءات الاحتلال. أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية حكومية لتشجيع وتدريب الأفراد في قطاع غزة على ممارسة العمل عن بعد لنجاحه في الحد من البطالة، واعتماد مساقات دراسية ضمن مناهج التدريس تتضمن التعريف والتثقيف المتعلق بالعمل الحر عبر الإنترنت، وأخيراً إنشاء حاضنات أعمال توفّر مساحات عمل تناسب متطلبات العمل عن بعد.

ميسر خلوف (2017)، بعنوان: " تغير معدلات البطالة في صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية في محافظة جنين للفترة 2007-2015"

هدفت هذه الدراسة للتعرف على تغير معدلات بطالة الخريجين وأسبابها، ودراسة الخصائص التعليمية والزواجية والاقتصادية للخريجين العاطلين عن العمل في محافظة جنين. أظهرت الدراسة ارتفاع نسبة البطالة لدى الإناث مقارنة بالذكور، وارتفاعها بين العزاب من الذكور والمتزوجات من الإناث، وارتفعت نسبة الأشخاص في الفئة العمرية (24-34) عاما بنسبة 71.3% لكلا الجنسين مقارنة بالفئات العمرية

الأخرى، كما وبينت الدراسة أبرز أسباب بطالة الخريجين في محافظة جنين كان أهمها محدودية المشاريع الاستثمارية، وافتقار الخريج لرأس المال في حال توجه لإقامة مشروع خاص به والتوجه نحو التعليم الأكاديمي، وإهمال التعليم المهني والتقني وانحسار مساحة الأراضي الزراعية في المحافظة وعدم توفر الخبرة لدى الخريجين الجدد التي تؤهلهم للحصول على وظيفة. وأوصت الدراسة بالعمل على خلق مناخ استثماري من خلال قوانين تشجع الاستثمار والتوظيف الجيد للمساعدات الخارجية وأموال الدعم وتنفيذ برنامج ملائم لتنمية متوسطة وطويلة المدى، وتطبيق سياسة الحد الأدنى من الأجور في القطاع الخاص لمكافحة استغلال أرباب العمل للعمال وتشجيع الخريجين للتوجه للقطاع الخاص للمساهمة في الحد من البطالة.

محمد هلسه (2016)، بعنوان: " دور القطاع الحكومي والخاص والأهلي في حل مشكلة بطالة الخريجين من الجامعات الفلسطينية"

من المعروف أن الشعب الفلسطيني شعب فتي، تشكل الفئة الشابة غالبية سكانه، كما أنه من المعروف- أيضاً- أن هذا الشعب يعتبر من أكثر شعوب المنطقة العربية اهتماماً بالتعليم، وبخاصة ما يتعلق بالتعليم التقليدي (غير المهني) حيث يعتبر هذا من ضمن العادات والتقاليد التي يفاخر بها الآباء، وتحديداً ما يتعلق بتخصصات معينة كالطب عموماً، والهندسة والقانون، ونتيجة لهذا الاهتمام فإن أعداد الخريجين من الجامعات والكليات المتوسطة في ازدياد مستمر على مر السنوات، ولكن-للأسف- فإن هذا الازدياد لم يقابله سياسة واضحة من قبل الجهات ذات العلاقة (الدولة والجامعات والقطاعين الخاص والأهلي) في كيفية توجيه التعليم لتناسب مخرجاته مع متطلبات سوق العمل الفلسطيني واحتياجاته، وأسواق العمل الخارجية. من هنا جاءت هذه الورقة لتشكل إضافة علمية في موضوع البحث عن حلول ممكنة، وتقديم اقتراحات لوضع رؤية ورسالة واضحة لمعالجة قضية بطالة الخريجين، وذلك حسب أسس علمية مدروسة من خلال نظرة مستقبلية طويلة الأمد، إن لهذا النوع من البطالة تأثيراً خاصاً خطيراً علينا نحن الشعب الفلسطيني إضافة إلى تأثيراته المعروفة عالمياً، كالجريمة والانحراف والمخدرات والسرقات... الخ، فنحن ما زلنا في مرحلة محاولة بناء دولتنا الفلسطينية المستقلة، والتحرر من الاحتلال الإسرائيلي. بناء على ما سبق فقد خرجت الدراسة بعد توصيات موجهة لكل من الدولة ممثلة بالسلطة التشريعية والتنفيذية، وكذلك الجامعات والقطاعين الخاص والأهلي، لأجل عمل تشبيك بين هذه الأطراف لكي يقوم كل طرف بدوره

ومسؤولياته، للحفاظ على ترابط لجهة توجيه التعليم بطريقة سليمة تتناسب مخرجاته بشكل خاص مع متطلبات أسواق العمل، وبخاصة سوق العمل الفلسطيني.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أشارت الدراسات السابقة الى قضايا الشباب والبطالة وتخصصات العمل، في كل من مناطق الضفة الغربية وغزة، وارتفاع نسب البطالة لدى الاناث وفي التخصصات الإنسانية، وانغلاق سوق العمل في قطاع غزة، وتمتاز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في حدودها الزمنية والمكانية والموضوعية، كونها حديثة لغاية منتصف العام 2023، واشتملت على كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، وتطرقت بشكل محدود للقدس، كما انها ناقشت بشكل مستفيض آفاق مؤشرات سوق العمل، ومستقبل فرص العمل في فلسطين، وأبرز التخصصات الواعدة، بالإضافة الى المهارات المطلوبة، مما يكسبها أهمية خاصة، وميزة عن باقي الدراسات السابقة.

مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل

يمكن أن يكون لمجالات الدراسة التي يتابعها الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و29 عامًا تأثير كبير على آفاقهم في سوق العمل. وتتمثل مجالات الدراسة:

العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM): هناك طلب كبير على مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات مثل علوم الحاسوب، والهندسة، والرياضيات، والبيولوجيا في سوق العمل. تقدم هذه المجالات مجموعة واسعة من الفرص الوظيفية وتميل إلى الحصول على فرص عمل ورواتب أعلى.

الأعمال والإدارة: توفر دراسة الأعمال والإدارة للأفراد المهارات الأساسية في مجالات مثل التمويل، والتسويق، وريادة الأعمال، والقيادة. هذه المهارات قابلة للتحويل بشكل كبير ويمكن تطبيقها على مختلف الصناعات والأدوار الوظيفية. يقدم مجال الأعمال مجموعة متنوعة من الفرص الوظيفية، بما في ذلك المناصب الإدارية والأدوار الاستشارية وريادة الأعمال.

الرعاية الصحية والطب: مع شيخوخة السكان وتزايد احتياجات الرعاية الصحية، يقدم مجال الرعاية الصحية، والطب آفاق وظيفية واعدة. يمكن أن تؤدي دراسة الطب، أو التمريض، أو الصيدلة، أو التخصصات الأخرى المتعلقة بالرعاية الصحية إلى فرص في المستشفيات والعيادات والمؤسسات البحثية وشركات الأدوية ومؤسسات الصحة العامة.

العلوم الاجتماعية والإنسانية: تدرج مجالات مثل علم النفس وعلم الاجتماع والعلوم السياسية والاتصالات تحت مظلة العلوم الاجتماعية والإنسانية. في حين أن هذه المجالات قد لا يكون لها مسار مباشر لأدوار وظيفية محددة مثل مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أو مجالات الأعمال، إلا أنها توفر للأفراد مهارات التفكير النقدي والبحث والتحليل التي تحظى بتقدير كبير في العديد من الصناعات. قد يجد الخريجون وظائف في مجالات مثل البحث والتعليم والمنظمات غير الهادفة للربح والإدارة العامة والإعلام، ولكن الخريجين من هذه التخصصات بحاجة إلى التخصص الدقيق وليس العام.

الفنون والصناعات الإبداعية: تلبى مجالات مثل الفنون الجميلة والتصميم الجرافيكي والأفلام والموسيقى والفنون المسرحية توجهات الأفراد الذين لديهم شغف بالإبداع. بينما يمكن أن تكون المنافسة عالية في هذه المجالات، يمكن للأفراد ذوي المواهب والمهارات الاستثنائية أن يجدوا فرصًا في صناعات مثل الإعلان، والترفيه، والإعلام، والنشر، والتصميم الرقمي.

التعليم: يمكن أن يؤدي الحصول على شهادة في التعليم إلى وظائف كمعلمين، أو إداريين، أو مستشارين، أو مستشاري تعليم. لا يزال الطلب على المعلمين المؤهلين ثابتاً، وغالباً ما تكون هناك فرص في كل من المؤسسات التعليمية العامة والخاصة، ولكن توجد فيه فجوة كبيرة ما بين العرض والطلب، وخاصة لدى الأثاث.

مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل للأفراد (20-29 سنة) 2022،

تبعاً لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فقد بلغ عدد المتقدمين لامتحان شهادة الثانوية العامة 87,817 في العام الدراسي 2023/2022، فيما بلغ عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية 46,225 خريج وخريجة في العام الدراسي 2020/2021. ويستوعب السوق المحلي سنوياً بمعدل 3 آلاف فرصة عمل للأفراد الخريجين¹.

وتبعاً لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، لمسح القوى العاملة للربع الأول دورة (كانون ثاني - آذار، 2023) فقد بلغ معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة (15 سنة فأكثر) حوالي **25%** في الربع الأول 2023 في حين بلغ إجمالي نقص الاستخدام للعمالة حوالي 30%، وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية (ICLS-19th)، ولا يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ هذا المعدل **46%** في قطاع غزة مقارنة بـ **14%** في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد بلغ معدل البطالة للذكور في فلسطين **21%** مقابل **40%** للإناث. وبلغ معدل البطالة بين الشباب (19-29) سنة الخريجين من حملة شهادة الدبلوم المتوسط فأعلى حوالي **46%**، بواقع **29%** في الضفة الغربية مقابل **68%** في قطاع غزة².

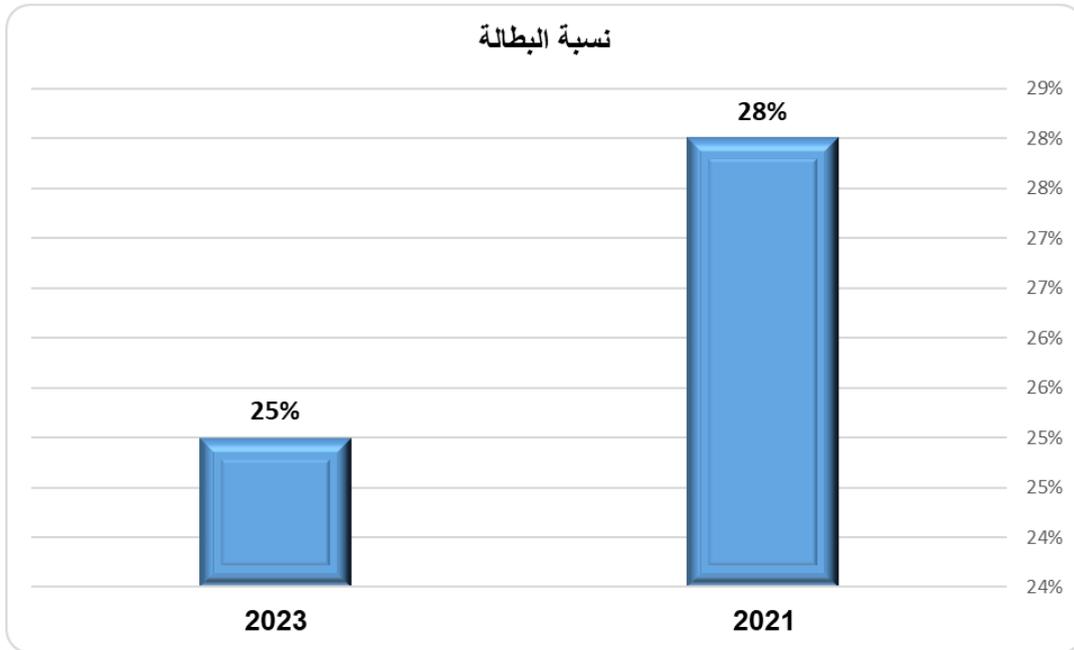
في حين كانت حيث بلغ معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة (15 سنة فأكثر) في ذات الفترة من العام 2021، حوالي **28%**، وكان هناك تفاوت كبير في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ المعدل **48%** في قطاع غزة مقارنة بـ **17%** في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد بلغ معدل البطالة للذكور في فلسطين **24%** مقابل **43%** للإناث³.

¹ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023، مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل للأفراد (20-29 سنة)، 2022.
² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023، الإحصاء الفلسطيني يعلن النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الأول دورة (كانون ثاني - آذار، 2023) الصادر في 2023/5/10.
³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021، الإحصاء الفلسطيني يعلن النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الأول 2021 دورة (كانون ثاني - آذار، 2021) الصادر في 2021/5/10.

وفي العام 2021، سجلت أعلى معدلات للبطالة بين الشباب في العمر 18-29 سنة سجلت بين الخريجين منهم من حملة الدبلوم المتوسط فأعلى؛ **54%** بفرق واضح بين الشباب الذكور والشابات، **39%** و**69%** على التوالي⁴.

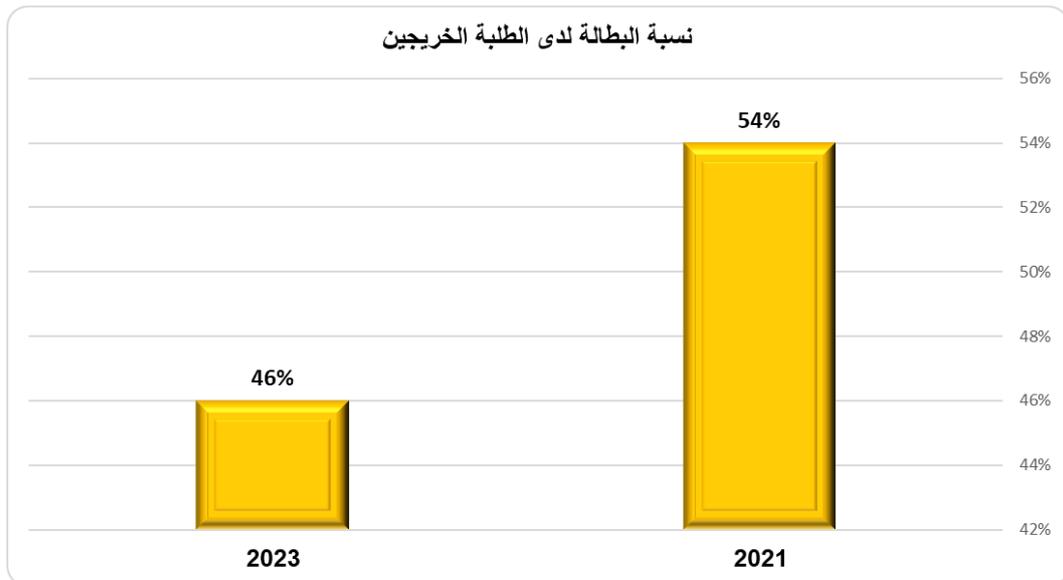
شكل رقم (1)

نسبة البطالة في الربع الأول من العام 2023 مقارنة مع الربع الأول من العام 2021



شكل رقم (2)

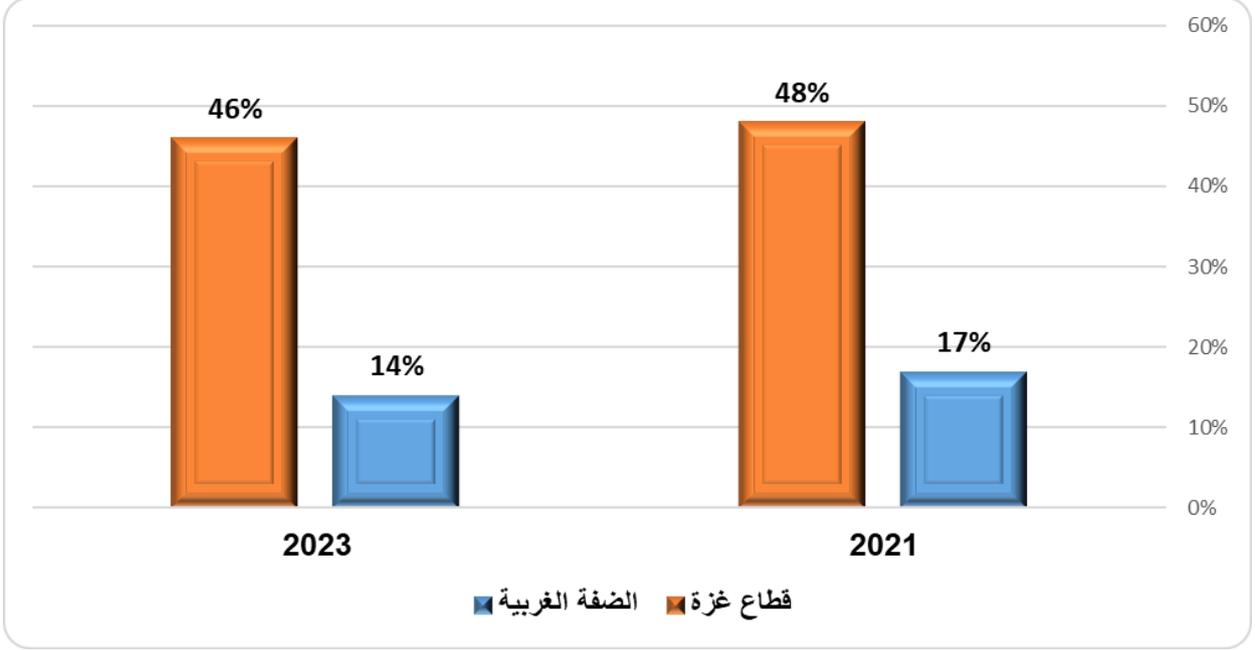
معدلات للبطالة بين الشباب في العمر 18-29 سنة سجلت بين الخريجين منهم من حملة الدبلوم المتوسط فأعلى



⁴ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021، الإحصاء الفلسطيني يستعرض أوضاع الشباب في المجتمع الفلسطيني عشية اليوم العالمي للشباب، 2021/08/12

شكل رقم (3)

مقارنة نسبة البطالة في العام 2021 والعام 2023، ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة



حيث يستخلص من الأشكال رقم (3-1) ما يلي:

- انخفضت نسبة البطالة بشكل عام في فلسطين، من (28%) في العام 2021 الى (25%) في العام 2023، ولكن ما زال هناك تباين كبير في نسبة البطالة ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغت نسبة البطالة في الضفة الغربية عام 2023 (14%) واتسعت الفجوة مع قطاع غزة لتصل الى (46%).
- انخفضت معدلات البطالة بين الشباب في العمر 18-29 سنة، بين الخريجين منهم من حملة الدبلوم المتوسط فأعلى، من (54%) في العام 2021، الى (46%) في العام 2023.

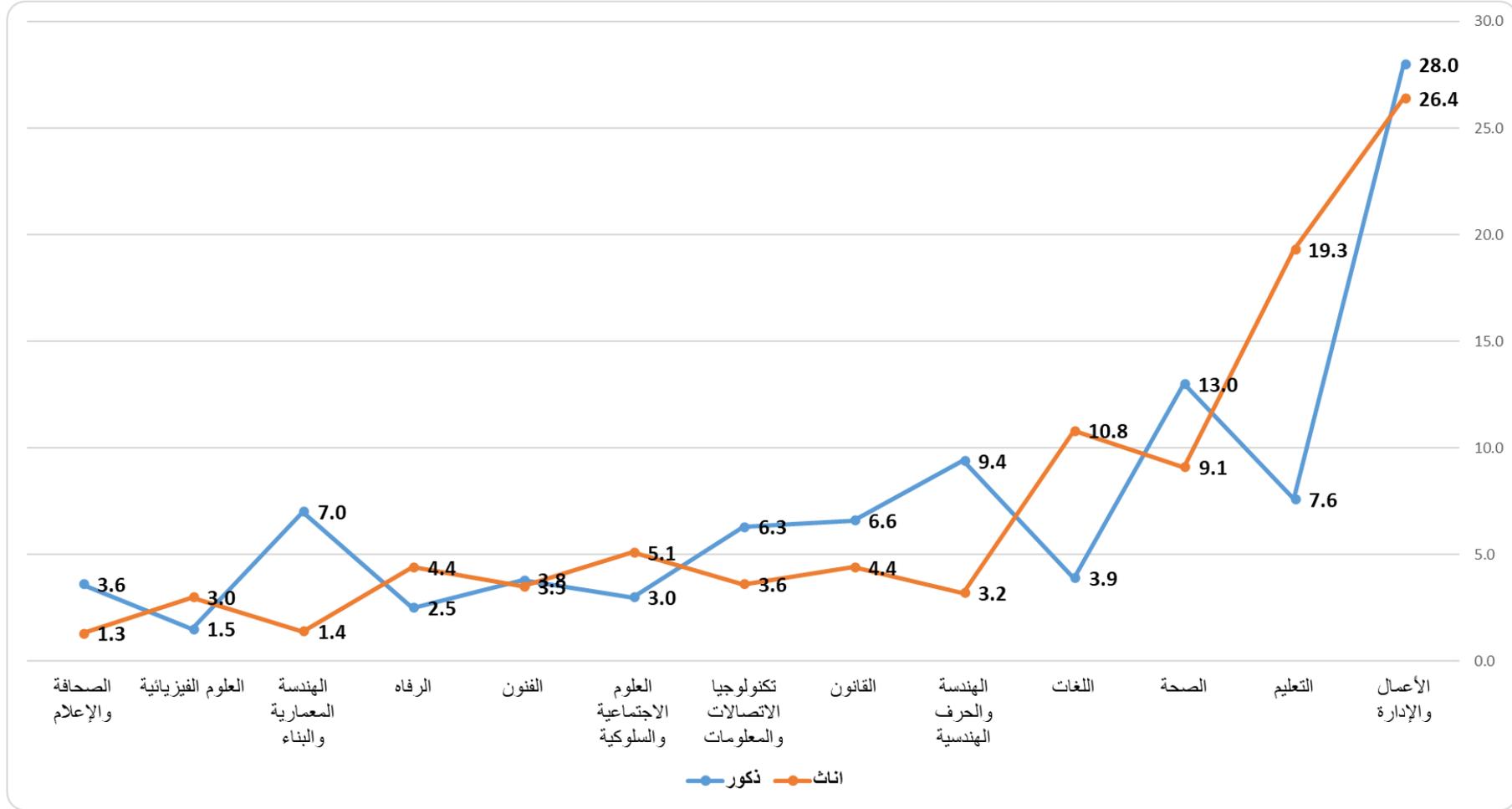
التوزيع النسبي للأفراد (20-29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي

دبلوم متوسط أو بكالوريوس في فلسطين ومعدل البطالة لنفس الفئة حسب مجال الدراسة والجنس، 2022

معدل البطالة للأفراد (20-29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط أو بكالوريوس			نسبة الأفراد (20-29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط أو بكالوريوس			مجال الدراسة
إناث	ذكور	كلا الجنسين	إناث	ذكور	كلا الجنسين	
62.1	32.2	46.6	26.4	28.0	26.9	الأعمال والإدارة
67.6	45.3	62.4	19.3	7.6	15.3	التعليم
42.0	38.0	40.2	9.1	13.0	10.4	الصحة
62.8	51.7	60.8	10.8	3.9	8.4	اللغات
63.0	26.6	34.5	3.2	9.4	5.4	الهندسة والحرف الهندسية
66.3	32.5	45.4	4.4	6.6	5.2	القانون
60.2	45.0	51.9	3.6	6.3	4.5	تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات
77.9	40.6	64.1	5.1	3.0	4.4	العلوم الاجتماعية والسلوكية
60.0	40.5	51.1	3.5	3.8	3.6	الفنون
69.4	43.3	61.0	4.4	2.5	3.6	الرفاه
39.8	38.1	38.6	1.4	7.0	3.4	الهندسة المعمارية والبناء
78.0	27.0	55.9	3.0	1.5	2.4	العلوم الفيزيائية
{56.0}	36.4	42.4	1.3	3.6	2.1	الصحافة والإعلام
66.4	38.4	52.6	100	100	100	المجموع

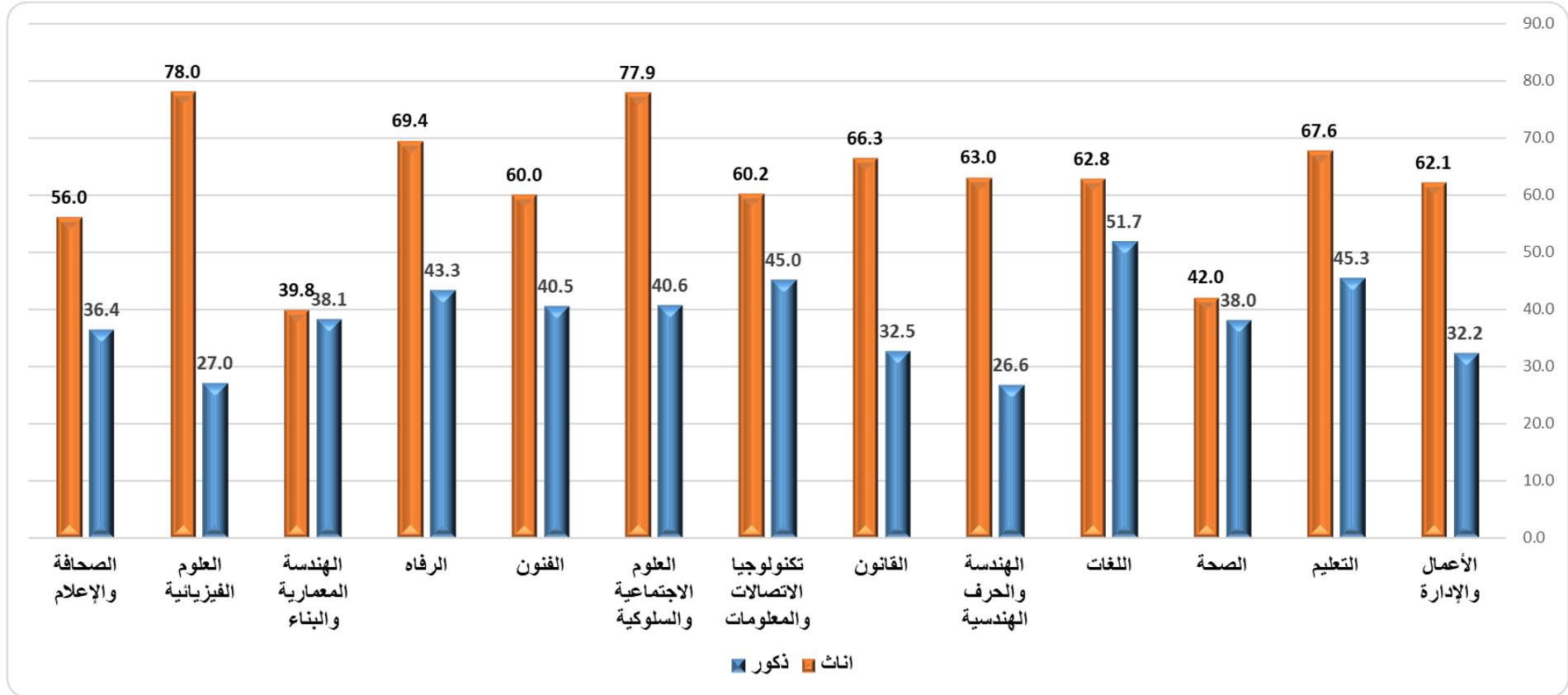
شكل رقم (4)

نسبة الأفراد (سنة 20-29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط أو بكالوريوس



شكل رقم (5)

معدل البطالة للأفراد (20- 29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط أو بكالوريوس



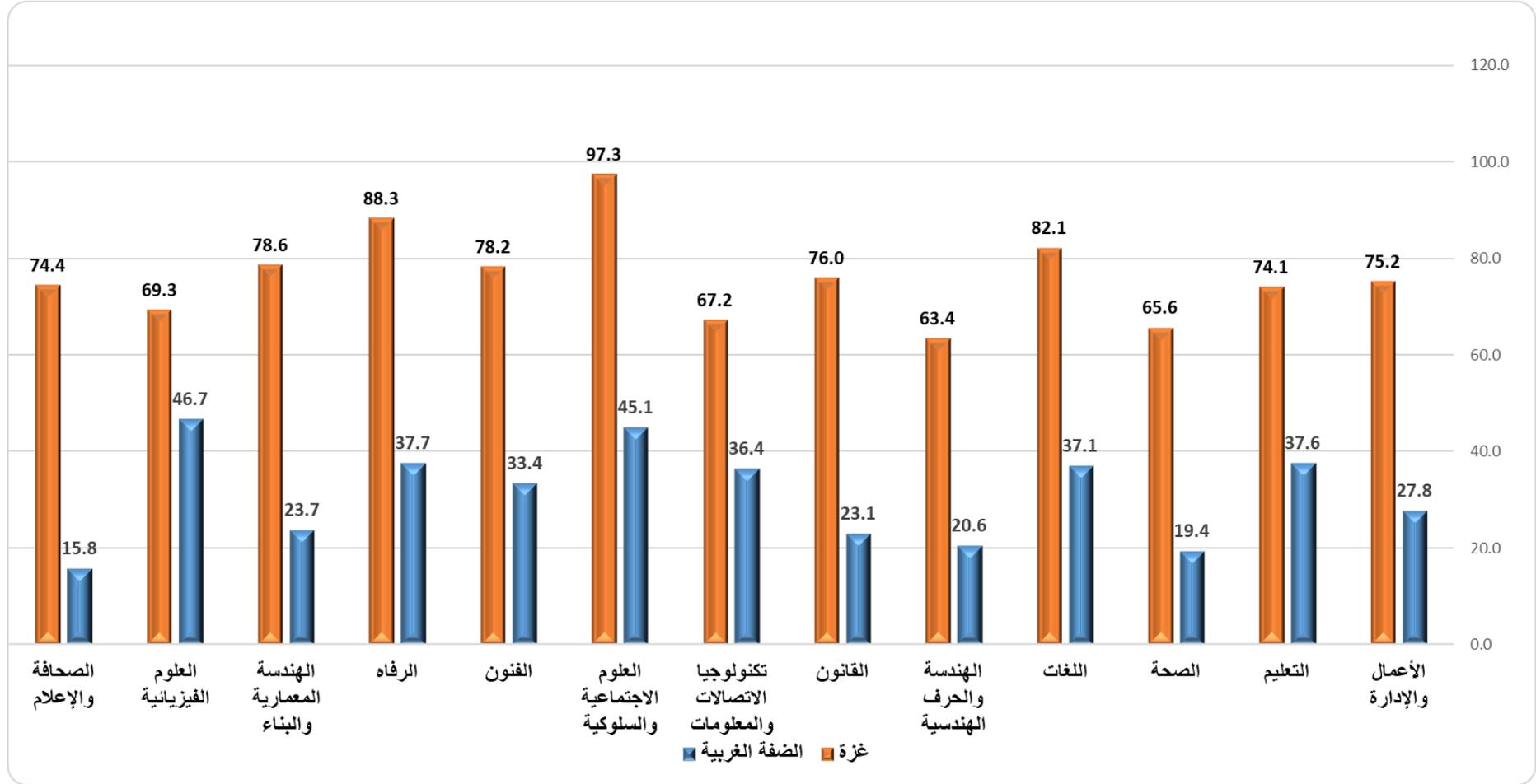
معدل البطالة للأفراد (20- 29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط أو بكالوريوس في فلسطين لمجالات
دراسية مختارة والمنطقة، 2022⁵

المنطقة		فلسطين	مجال الدراسة
قطاع غزة	الضفة الغربية		
75.2	27.8	46.6	الأعمال والإدارة
74.1	37.6	62.4	التعليم
65.6	19.4	40.2	الصحة
82.1	37.1	60.8	اللغات
63.4	20.6	34.5	الهندسة والحرف الهندسية
76.0	23.1	45.4	القانون
67.2	36.4	51.9	تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات
97.3	45.1	64.1	العلوم الاجتماعية والسلوكية
78.2	33.4	51.1	الفنون
88.3	37.7	61.0	الرفاه
78.6	23.7	38.6	الهندسة المعمارية والبناء
69.3	46.7	55.9	العلوم الفيزيائية
74.4	15.8	42.4	الصحافة والإعلام

⁵ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة للعام 2022. رام الله - فلسطين

شكل رقم (6)

معدل البطالة للأفراد (20- 29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي دبلوم متوسط أو بكالوريوس في فلسطين لمجالات دراسية مختارة والمنطقة، 2022



معدل فترة التعطل بالأشهر للأفراد (20-29 سنة) في فلسطين الحاصلين على شهادة دبلوم متوسط أو بكالوريوس
لمجالات دراسية مختارة والجنس، 2022⁶

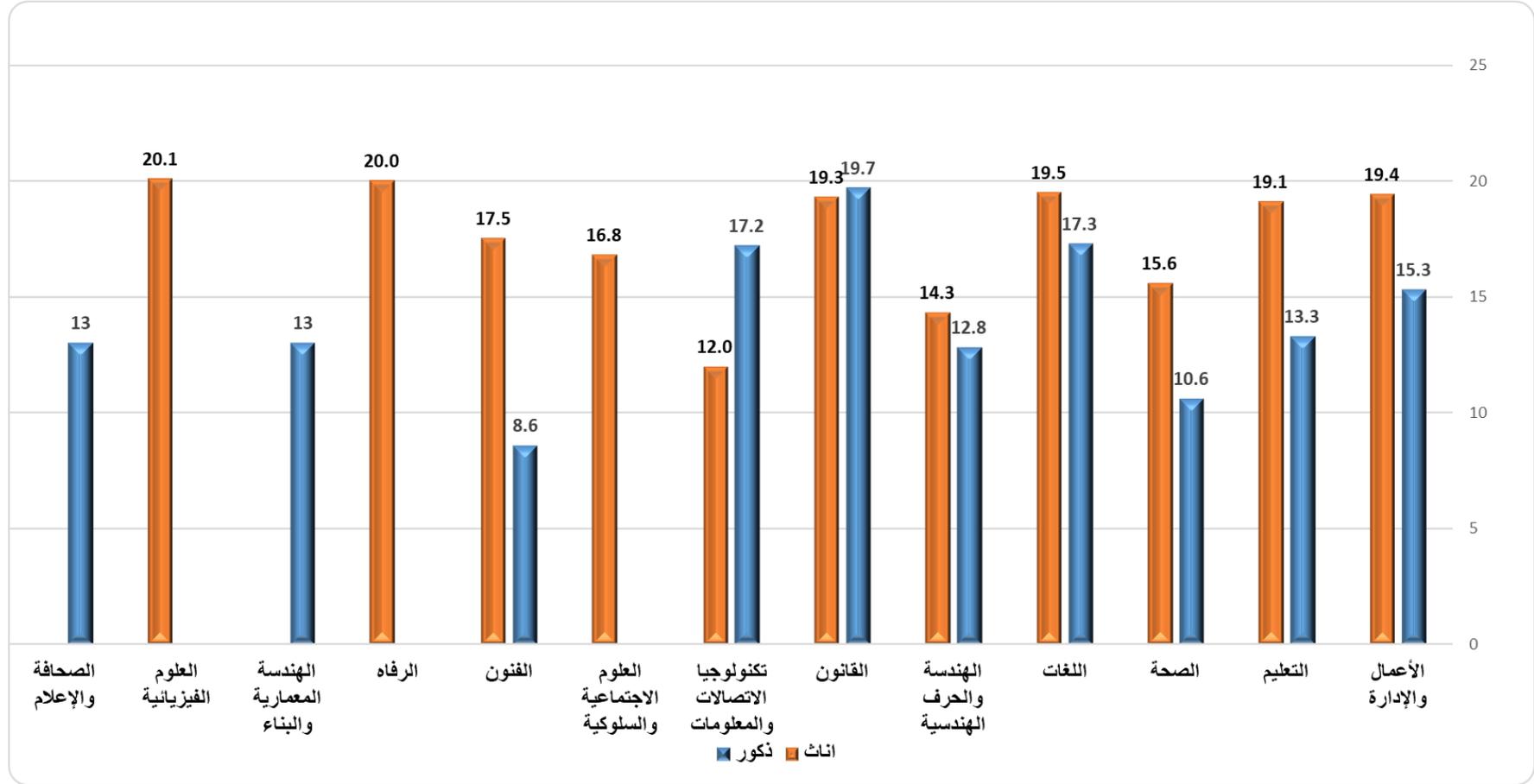
الجنس		كلا الجنسين	مجال الدراسة
إناث	ذكور		
19.4	15.3	17.9	الأعمال والإدارة
19.1	13.3	18.1	التعليم
15.6	10.6	13.5	الصحة
19.5	17.3	19.2	اللغات
14.3	12.8	13.4	الهندسة والحرف الهندسية
19.3	19.7	19.5	القانون
12.0	17.2	14.5	تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات
16.8	-	15.6	العلوم الاجتماعية والسلوكية
17.5	8.6	14.3	الفنون
20.0	-	17.1	الرفاه
-	13.0	12.6	الهندسة المعمارية والبناء
20.1	-	17.8	العلوم الفيزيائية
-	13.0	14.9	الصحافة والإعلام

حيث تشير البيانات أعلاه الى ان عدل فترة التعطل تصل الى 20 شهر لبعض التخصصات، وخاصة للإناث.

⁶ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة للعام 2022. رام الله - فلسطين

شكل رقم (7)

معدل فترة التعطل بالأشهر للأفراد (20-29 سنة) في فلسطين الحاصلين على شهادة دبلوم متوسط أو بكالوريوس لمجالات دراسية مختارة والجنس، 2022



وفي هذا السياق يوضح رامي مهداوي المدير التنفيذي لصندوق التشغيل الفلسطيني " ان هذه الأرقام تعكس واقع سوق العمل الفلسطيني وكذلك العربي إلى حد بعيد فيما يتعلق بعدم قدرة السوق الفلسطيني والعربي على اللحاق بالتطور الحاصل في العالم خاصة على المستوى التكنولوجي الذي ألقى بظلاله على عدد من التخصصات الاجتماعية والإنسانية"، متسائلا حول قدرة الجامعات المحلية على مواكبة التطورات والتغيرات في سوق العمل سواء فلسطينيا أو عربيا أو عالميا.

ولفت مهداوي إلى أن المعطيات الرقمية الحالية تشير إلى تراجع طفيف في نسبة البطالة في صفوف الخريجين مقارنة مع سنوات سابقة، مرجعا ذلك إلى الجهود التي يبذلها صندوق التشغيل الفلسطيني ووزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي لإطلاق برامج تستهدف الخريجين، من بينها استحداث تخصصات جديدة في التعليم المهني التي تلبي حاجة السوق، وكذلك اطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والهادفة لخلق فرص عمل من خلال توفير التمويل اللازم لأصحاب المشاريع الصغيرة بفوائد صفرية. وأشار مهداوي إلى الفجوة الرقمية الكبيرة في صفوف البطالة بين الضفة وغزة، قائلًا "سوق العمل في قطاع غزة مغلق، ولهذا أثر ذلك على نسبة البطالة الإجمالية على الصعيد الوطني، وذلك بسبب عدم وجود أفق اقتصادي في القطاع". ونوه مهداوي إلى أن العالم اليوم بات يحتاج إلى تخصصات دقيقة تتبثق عن التخصص الرئيسي، فمثلا السوق لا يحتاج إلى خريجي صحافة وإعلام لكنه يحتاج على سبيل المثال إلى صحفيين متخصصين في الاقتصاد أو الرياضة وكذلك إلى صحفيين يتقنون التطبيقات التكنولوجية الحديثة⁷.

في حين أشار الخبير الاقتصادي د. نصر عبد الكريم شيرا إلى أن المشكلة تتعلق بالطلب أكثر منها من العرض، بمعنى انغلاق الأفق أمام الاقتصاد الفلسطيني نتيجة إجراءات الاحتلال الذي يسيطر على المساحات الأكبر من الأرض خاصة في مناطق (ج) ما حد من وجود فرص استثمارية تخلق فرص عمل للشباب.

وأضاف "قدرة القطاعين الحكومي والخاص على التشغيل محدودة جدا، فالحكومة غير قادرة على التشغيل في ظل أزمة مالية خانقة تمر بها، والقطاع الخاص غير قادر على الاستثمار وإطلاق مشاريع اقتصادية في ظل الحالة الأمنية والسياسية المعقدة وسيطرة الاحتلال على المناطق الجغرافية الواسعة من الضفة

⁷ جريدة الحياة الجديدة، تقرير خاص بعنوان "رسالة إلى طلبة" التوجيهي": هذه التخصصات الأكثر بطالة في فلسطين"، تاريخ النشر 2023/7/7.

الغربية، ما جعل الاقتصاد الفلسطيني يدور في حلقة مغلقة، وانحسر النشاط الاقتصادي في الملاذ الآمن وتحديدًا في مناطق (أ).

أما بخصوص انخفاض نسبة البطالة في صفوف الخريجين نسبيًا مقارنة مع سنوات سابقة، فأرجع د. عبد الكريم ذلك إلى التحاق أيدي عاملة ماهرة بالسوق الإسرائيلية، ما دفع العديد من الخريجين إما إلى التوجه للعمالة داخل الخط الأخضر أو البحث عن فرص عمل في السوق الفلسطيني في ظل ارتفاع الطلب على الأيدي العاملة الماهرة⁸.

ومن خلال تحليل نسب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و29 عاما من الحاصلين على مؤهلات علمية في مجالات الدراسة المختلفة ومعدلات البطالة لهم، يمكننا ملاحظة الاتجاهات التالية:

الأعمال والإدارة: تتصدر الأعمال والإدارة أعلى نسبة للأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية، حيث بلغت 26.9% من الجنسين، و28.0% للذكور، و26.4% للإناث. يشير هذا إلى الاهتمام القوي بالتعليم المرتبط بالأعمال التجارية بين الشباب. تقدم مؤهلات الأعمال والإدارة مجموعة واسعة من الفرص الوظيفية وقد يُنظر إليها على أنها ذات قيمة للدخول في مختلف الصناعات. يعاني الأفراد الحاصلون على مؤهلات علمية في الأعمال والإدارة من معدلات بطالة عالية نسبيًا، حيث يعاني 46.6% من كلا الجنسين، و32.2% من الذكور، و62.1% من الإناث من البطالة. يشير هذا إلى أنه قد تكون هناك تحديات في العثور على فرص عمل مرتبطة مباشرة بمجال دراستهم. قد يكون ذلك بسبب الطبيعة التنافسية للأعمال التجارية وسوق العمل الإداري أو عدم التوافق بين المهارات المكتسبة من خلال التعليم والمهارات التي يطلبها أصحاب العمل.

التعليم: يوجد في مجال التعليم نسبة أقل من الأفراد الحاصلين على مؤهلات مقارنة بالأعمال والإدارة. فقط 15.3% من كلا الجنسين و7.6% للذكور و19.3% من الإناث لديهم مؤهلات علمية في التعليم. يشير هذا إلى أن نسبة أصغر نسبيًا من الشباب يختارون التعليم باعتباره مجال دراستهم الأساسي. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى النسبة المئوية الأعلى للإناث الحاصلات على مؤهلات تعليمية في التعليم، مما يشير إلى وجود تفاوت محتمل بين الجنسين في الخيارات المهنية. كما يشهد مجال التعليم نسبة بطالة عالية للأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية، حيث يعاني 62.4% من كلا الجنسين، و45.3% للذكور، و67.6% من الإناث. يشير هذا إلى الصعوبات المحتملة في العثور على عمل كمعلمين، ربما بسبب فرص العمل

⁸ جريدة الحياة الجديدة، تقرير خاص بعنوان "رسالة إلى طلبة" التوجيهي": هذه التخصصات الأكثر بطالة في فلسطين"، تاريخ النشر 2023/7/7.

المحدودة أو المتطلبات المحددة للوظائف التعليمية. يشير ارتفاع معدل البطالة بين الإناث إلى وجود تفاوت بين الجنسين في الميدان.

الصحة: المجالات المتعلقة بالصحة لديها نسبة معتدلة من الأفراد ذوي المؤهلات. حوالي 10.4% من كلا الجنسين و13.0% للذكور و9.1% من الإناث لديهم مؤهلات علمية في قطاع الصحة. وهذا يسلط الضوء على الاهتمام المستمر بالمهن المتعلقة بالصحة بين الشباب، وربما مدفوعًا بالطلب المتزايد على المتخصصين في الرعاية الصحية. معدل البطالة للأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية في قطاع الصحة أقل نسبيًا مقارنة بالأعمال والتعليم. يعاني ما يقارب 40.2% من كلا الجنسين، 38.0% من الذكور، و42.0% من الإناث من البطالة. يشير هذا إلى توقعات توظيف أفضل في قطاع الصحة، ربما بسبب الطلب المتزايد على المتخصصين في الرعاية الصحية. ومع ذلك، يشير ارتفاع معدل البطالة بين الإناث إلى وجود تفاوت محتمل بين الجنسين في هذا المجال أيضًا.

القانون: يوجد في مجال القانون نسبة معتدلة من أصحاب المؤهلات، حيث تبلغ 5.2% من كلا الجنسين، و6.6% للذكور، و4.4% من الإناث مؤهلات علمية في القانون. يشير هذا إلى أن نسبة ملحوظة من الشباب يتابعون تعليمهم القانوني، مما يشير إلى استمرار الاهتمام بالمهن القانونية. ويواجه الأفراد ذوو المؤهلات العلمية في القانون معدل بطالة مرتفعًا نسبيًا، حيث يعاني 45.4% من كلا الجنسين، و32.5% للذكور، و66.3% من الإناث. يشير هذا إلى التحديات في تأمين فرص العمل في المجال القانوني، والتي قد تتأثر بعوامل مثل تشبع السوق، أو فرص العمل المحدودة، أو المتطلبات المحددة للوظائف القانونية.

الحرف الهندسية والهندسة: تحتوي المجالات الهندسية على نسبة أقل نسبيًا من الأفراد الحاصلين على مؤهلات. حوالي 5.4% من كلا الجنسين، و9.4% للذكور، و3.2% من الإناث يحملون مؤهلات علمية في الهندسة. وهذا يشير إلى وجود تفاوت بين الجنسين، مع ارتفاع نسبة الذكور الذين يتابعون تعليمهم الهندسي. تتطلب المجالات الهندسية عادةً معرفة متخصصة ومهارات فنية، والتي قد تساهم في انخفاض النسبة الإجمالية في هذا المجال. كما تعتبر معدلات البطالة للأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية في الهندسة مرتفعة نسبيًا، حيث يعاني 34.5% من كلا الجنسين، و26.6% للذكور، و63.0% للإناث. يشير هذا إلى الصعوبات في العثور على عمل في الأدوار المتعلقة بالهندسة، والتي قد تتأثر بعوامل مثل ظروف السوق أو المنافسة أو متطلبات المهارة المحددة.

المجالات الأخرى: حصلت المجالات الأخرى، مثل اللغات، والهندسة المعمارية والبناء، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والعلوم الاجتماعية والسلوكية، والفنون، والرفاهية، والعلوم الفيزيائية، والصحافة والإعلام، والرياضيات والإحصاء، وغيرها، لديها نسب متفاوتة من الأفراد. تحتوي هذه المجالات عموماً على نسب أقل مقارنة بالمجالات المذكورة سابقاً، مما يشير إلى وجود عدد أقل نسبياً من الشباب الذين يختارون مجالات الدراسة هذه. كما أن معدلات البطالة في مجالات أخرى مثل اللغات، والهندسة المعمارية والبناء، والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والعلوم الاجتماعية والسلوكية، والفنون، والرفاهية، والعلوم الفيزيائية، والصحافة والإعلام، والرياضيات والإحصاء، وغيرها تختلف ولكنها تظهر بشكل عام تحديات في تأمين فرص العمل. تُظهر هذه المجالات مستويات متفاوتة من معدلات البطالة، مما يشير إلى اختلافات محتملة في الطلب في سوق العمل وتوافرها عبر التخصصات العلمية المختلفة.

بشكل عام، تسلط البيانات الضوء على شعبية الأعمال والإدارة، فضلاً عن الاهتمام بمجالات مثل التعليم والصحة والقانون والهندسة بين الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و29 عاماً. ومع ذلك، هناك تفاوتات ملحوظة بين الجنسين في بعض المجالات، حيث ترتفع نسبة الإناث في التعليم واللغات، ونسب أعلى من الذكور في الهندسة. يمكن أن توفر هذه النتائج نظرة ثاقبة على التفضيلات التعليمية والوظيفية للشباب وقد تقيّد المناقشات حول تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع في مختلف المجالات.

تشير البيانات إلى أن الأفراد ذوي المؤهلات العلمية في مختلف المجالات يواجهون مستويات متفاوتة من البطالة. بينما تُظهر بعض المجالات معدلات بطالة منخفضة نسبياً، تظهر مجالات أخرى، بما في ذلك الأعمال والإدارة والتعليم والقانون، معدلات أعلى. من الضروري مراعاة عوامل مثل طلب السوق وتوافر الوظائف ومتطلبات المهارة عند تحليل هذه المعدلات. يمكن أن توفر البيانات نظرة ثاقبة للتحديات التي يواجهها الشباب الحاصلون على مؤهلات علمية في تأمين فرص العمل في مجالات تخصصهم وقد تُقيّد المناقشات حول استراتيجيات معالجة البطالة في تخصصات أو صناعات محددة.

شباب القدس والبطالة،

على الرغم من عدم توفر بيانات إحصائية دقيقة عن واقع الشباب في القدس والبطالة وسوق العمل، إلا أن المعلومات المتوفرة تشير إلى معاناة الشباب في مدينة القدس من تفاقم مشكلة البطالة نتيجة سياسة الاحتلال وممارساته الهادفة إلى تهجير المقدسيين قسراً أو طوعاً من المدينة بخلق ظروف اقتصادية صعبة.

ومن أسباب تلك البطالة: حرمان الشباب المقدسي من الوظائف وفرص العمل المناسبة لمستواهم العلمي أو العملي، ومحدودية المشغلين داخل القدس، مما يدفع العديد من الشباب المقدسي إلى العمل لدى مشغلين إسرائيليين.

ومن أسباب البطالة أيضا حاجة الشباب المقدسي لشهادة حسن السيرة والسلوك من قبل سلطات الاحتلال مقابل حصوله على عمل، لكن الكثير من الشباب المقدسي لا يستطيعون الحصول عليها بسبب التوقيف أو الاعتقال المتكرر والعشوائي.

ويتعرض الشباب المقدسي لابتزازات وضغوط من قبل سلطات الاحتلال للتعاون مع أجهزتها الأمنية والاحتلال مقابل الحصول على عمل، وهو ما يرفضه الشباب مما يبقي كثيرين منهم بلا عمل. كما يعاني الشباب المقدسي من العنصرية التي يمارسها المشغلون الإسرائيليون تجاه العمال الفلسطينيين⁹. لذا يلجأ الشباب المقدسي، وخاصة الجامعيين منهم الى البحث عن فرص عمل في محافظات الضفة الغربية، مما يوقعهم في ذات التحديات التي يواجهها الشباب الفلسطيني في مناطق الضفة الغربية.

⁹ أسباب بطالة الشباب في القدس، شبكة الجزيرة الإعلامية، 2020.

التخصص الجامعي والكفاءة

شهد التعليم العالي تحولات كبيرة في السنوات الأخيرة، مع التركيز المتزايد على التعليم القائم على الكفاءة. تقليدياً، ركزت الجامعات على التخصصات المتخصصة، حيث تقدم برامج للحصول على درجات علمية توفر معرفة متعمقة في مجالات محددة. ومع ذلك، هناك جدل مستمر حول ما إذا كان التخصص الجامعي يظل هو الإطار المهيمن أو إذا كان هناك تحول نحو نهج قائم على الكفاءة. يهدف هذا التقرير إلى استكشاف الاتجاهات والتحديات الحالية المحيطة بالتخصص الجامعي وظهور التعليم القائم على الكفاءة.

❖ التخصص الجامعي:

تاريخياً، كان التعليم الجامعي يدور حول التخصص، حيث يختار الطلاب تخصصاً معيناً أو مجالاً للدراسة ويتابعون المعرفة المتعمقة في هذا المجال. يقدم التخصص عمق المعرفة والخبرة وأساساً قوياً في موضوع معين. يسمح للطلاب باكتساب فهم نظري متعمق وتطوير مهارات متخصصة ذات قيمة عالية في بعض الصناعات أو المهن.

مزايا التخصص الجامعي:

- المعرفة والخبرة العميقة في مجال معين.
- أساس قوي للتقدم الوظيفي في القطاعات المتخصصة.
- فرص للبحث والابتكار المتخصص.
- القدرة على تطوير التفكير النقدي المتعمق ومهارات حل المشكلات.

حدود التخصص الجامعي:

- نقص المعرفة متعددة التخصصات والمهارات القابلة للتحويل.
- محدودية المرونة والقدرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة.
- التشبع المحتمل لبعض المجالات المتخصصة.
- تقليل التعرض لوجهات النظر المتنوعة والتعاون متعدد التخصصات.

❖ التعليم القائم على الكفاءة:

يركز التعليم القائم على الكفاءة على تطوير مجموعة واسعة من المهارات والكفاءات القابلة للتحويل والتي يمكن تطبيقها في مختلف المجالات المهنية. يهدف هذا النهج إلى تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة للتكيف مع متطلبات سوق العمل الديناميكية، وتعزيز التعلم مدى الحياة، وتعزيز التعاون متعدد التخصصات.

العناصر الأساسية للتعليم القائم على الكفاءة:

- التركيز على اكتساب مجموعة من المهارات القابلة للتحويل، مثل التفكير النقدي والتواصل وحل المشكلات والعمل الجماعي.
- التركيز على التطبيق الواقعي والتجارب العملية.
- تكامل المعرفة ووجهات النظر متعددة التخصصات.
- المرونة في تصميم المناهج ومسارات التعلم الشخصية.
- تقييم نتائج التعلم على أساس الكفاءات المثبتة.

مزايا التعليم القائم على الكفاءة:

- التحضير لسوق عمل سريع التغير بمهارات متنوعة.
- تعزيز القدرة على التكيف والمرونة في المسارات الوظيفية.
- التطوير الشامل لمهارات الطلاب ومعارفهم وقدراتهم.
- يعزز التعلم مدى الحياة وعقلية النمو.

تحديات التعليم القائم على الكفاءة:

- يمكن أن يكون توحيد وتقييم الكفاءات أمرًا معقدًا.
- موازنة عمق المعرفة مع اتساع المهارات.
- استعداد أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات للتدريس القائم على الكفاءة والتقييم.
- الحاجة إلى تعاون فعال بين الأوساط الأكاديمية والصناعة لمواءمة الكفاءات مع متطلبات سوق العمل.

الاتجاهات الحالية والتوقعات المستقبلية:

هناك اعتراف متزايد بالقيود المفروضة على الاعتماد فقط على التخصص والحاجة إلى نهج أكثر شمولية للتعليم العالي. تقدم العديد من الجامعات برامج متعددة التخصصات، أو دورات للقصر، أو شهادات لتكملة

التخصصات التخصصية التقليدية. يتيح ذلك للطلاب الجمع بين المعرفة المتخصصة والكفاءات الأوسع، وتعزيز التنوع والقدرة على التكيف.

علاوة على ذلك، أدى ظهور التقدم التكنولوجي والطلب المتزايد على حل المشكلات متعدد التخصصات إلى زيادة التحول نحو التعليم القائم على الكفاءة. يبحث أصحاب العمل عن مرشحين يتمتعون بمزيج من المعرفة المتخصصة ومجموعة واسعة من المهارات، بما في ذلك التفكير النقدي والإبداع والتواصل والقدرة على التكيف.

من المهم ملاحظة أن التخصص والتعليم القائم على الكفاءة لا يستبعد أحدهما الآخر. بدلاً من ذلك، يعد النهج المتوازن الذي يجمع بين الخبرة التأديبية والمهارات القابلة للنقل أمراً بالغ الأهمية للقوى العاملة المستقبلية.

مؤشرات ومهن ومهارات المستقبل

يتجه العالم حديثاً نحو محورين أساسيين وهما المعلوماتية والاستدامة، ويعتبر كلا المحورين توجهاً حديثين نسبياً تزامن وجودهما مع الثورة المعلوماتية الحديثة وانتشار جائحة كورونا وغيرها من التطورات الحديثة السريعة في العالم.

أدت تلك التطورات إلى بروز الحاجة إلى طرح تخصصات جديدة في مجال التعليم، والتي من شأنها تحسين سوق العمل والنهوض في الاقتصاد خاصة في فلسطين، كدولة تحت الاحتلال، بعد أن أثبتت المؤشرات اتجاه قطاعي العمل والتعليم نحو الانهيار، بالتالي، سعى منتدى شارك الشبابي إلى اطلاق مؤشرات المستقبل التي من خلالها تم إبراز الفجوة الواضحة بين عدد الخريجين ونسبة استيعاب سوق العمل لهم، كما أبرز فجوة نسب البطالة العالية في المجتمع الفلسطيني، أوضحت أبرز النسب التي وردت في "مؤشرات المستقبل" ضرورة اطلاق مجموعة من التخصصات التي تهدف إلى إعداد الخريجين من أجل الاندماج في سوق العمل الخاص في القرن 21.

مؤشرات المستقبل: أبرز الأرقام

فجوة العرض والطلب في سوق العمل،

تبعاً لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فقد بلغ عدد المتقدمين لامتحان شهادة الثانوية العامة 87,817 في العام الدراسي 2023/2022، فيما بلغ عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية 46,225 خريج وخريجة في العام الدراسي 2020/2021. ويستوعب السوق المحلي سنوياً بمعدل 3 آلاف فرصة عمل للأفراد الخريجين¹⁰، أي ان فجوة العرض والطلب في سوق العمل بلغت (93.5%)، وهو رقم كبير، وبجاجة الى احداث تغييرات جوهرية في هيكل التخصصات الجامعية.

في حين أشار الجهاز في احصائية سابقة الى "تشير بيانات مسح القوى العاملة الى دخول حوالي 40 ألف شخص سنوياً الى سوق العمل ثلثهم تقريباً من الشباب، وفي المقابل فإن سوق العمل الفلسطينية لا يستوعب أكثر من 8 آلاف فرصة عمل بالحد الأقصى¹¹.

ومن خلال التواصل مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول سبب التباين بين فجوة العرض والطلب ما بين 2019 و2023، وانخفاض قدرة السوق على استيعاب فرص العمل من (8) الاف عام 2019 الى (3) آلاف فرصة عام 2023، فقد أشار الجهاز إلى ان التباين يعود الى:

- تبني معايير منظمة العمل الدولية الجديدة والتي بسببها تم تضيق مفهوم العمالة واقتصار مفهوم العمالة على العمل الذي تكون فيه وجهة المنتج او الخدمة الى السوق واستثناء العاملين للإنتاج الذاتي من مفهوم العمالة أدى هذا الى انخفاض كبير في عدد العاملين الذين يستوعبهم سوق العمل.
- أزمة كورونا ادت الى فقدان عدد كبير من الوظائف وهذا أثر على عزوف الشباب عن الدخول إلى سوق العمل بالإضافة الى انخفاض الطلب على العمل.
- الحرب الاوكرانية وارتفاع الأسعار وانخفاض الطلب على المنتجات المحلية وانخفاض الطلب على العمالة.
- الحواجز والاقترحات جميعها تؤثر على الطلب على العمالة للشباب¹².

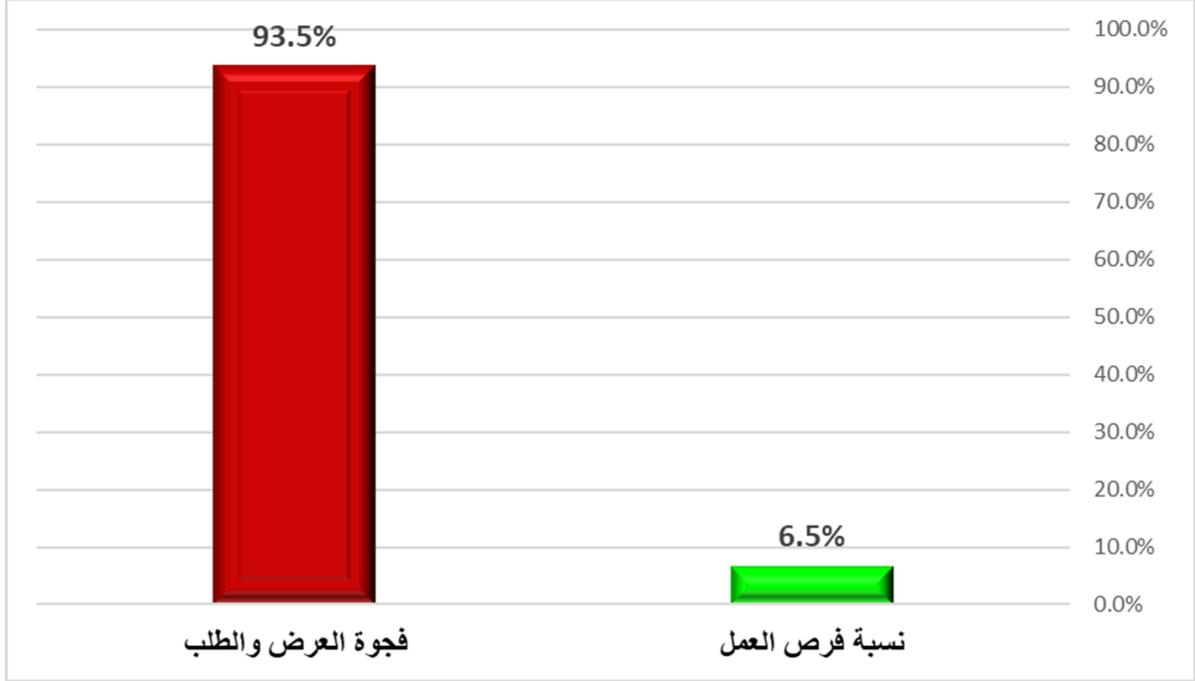
¹⁰ الإحصاء الفلسطيني يصدر بياناً صحفياً تحت عنوان: مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل للأفراد (20-29 سنة)، 2022، بتاريخ 2023/7/6

¹¹ الإحصاء الفلسطيني يعقد ورشة عمل وطنية حول "الفجوة بين التعليم وسوق العمل"، 2019.

¹² لقاء مع سهى كنعان، مدير دائرة إحصاءات العمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023/7/19.

شكل رقم (8)

فجوة العرض والطلب في سوق العمل 2023



انطلاقاً من فجوة العرض والطلب في سوق العمل، ومن النسب والشكل أعلاه، يمكن طرح العديد من التخصصات باعتبارها "مهن المستقبل" والتي يمكن من خلالها خفض نسبة البطالة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال ربط الثورة التقنية بإمكانات سوق العمل والتخصصات التعليمية الغير تقليدية والحديثة.

مهن المستقبل:

أدى تسارع المعرفة إلى خلق واستحداث وظائف جديدة، حيث أنه مع دخول العام 2022، تم تعليق بعض الوظائف مثل عمال مشاغل الخياطة، ومراقبي حركة القطارات، الطباعة وتوزيع الجرائد وغير، واستحدثت تلك الوظائف بأخرى بديلة لها، وأكثر مواكبة للثورات المعلوماتية والتكنولوجية الحديثة.

تأثرت فلسطين بتلك الثورات الحديثة، أبرز أهمية موائمة النظام التعليمي، ونظام سوق العمل مع العالم الحديث، خاصة في ظل وجود الاحتلال الذي يستمر في مهاجمة الاقتصاد الفلسطيني، من خلال استقطاب الخبرات والمواهب الفلسطينية، تاركاً سوق العمل الفلسطيني ليعاني من العديد من التحديات والصعوبات، وبالتالي أصبحت فلسطين ملزمة باستحداث بعض المهن والتخصصات التي تتناسب مع متطلبات القرن الـ 21.

تتعدد تلك التخصصات وتتنوع، إلا أنها تشترك جميعها بانها مرتبطة بشكل وثيق بالثورة الصناعية، التكنولوجية والمعلوماتية، وتشتمل تلك التخصصات على:

1. **مطوري البرمجيات:** وهو التخصص الذي يعنى بفهم لغة البرمجة ودمجها ضمن إطار ادارة الاعمال لفهم حاجات الزبون الكترونيا واعادة توليدها بشكل يضمن الأرباح، مطورو البرمجيات هم محترفون يصممون ويطورون ويختبرون ويحتفظون بتطبيقات وأنظمة البرامج. لديهم خبرة في لغات البرمجة وأطر العمل ويعملون بشكل وثيق مع أصحاب المصلحة لفهم متطلباتهم وإنشاء حلول برمجية وظيفية وسهلة الاستخدام. قد يتخصص مطورو البرامج في مجالات مختلفة، مثل تطوير الويب أو تطوير تطبيقات الأجهزة المحمولة أو تطوير الألعاب أو إدارة قواعد البيانات.

2. **أخصائيو خبرة الزبون عند الشراء:** وهو التخصص الذي يعنى بخلق علاقة بين الزبون والشركة من خلال مساعدة الزبون في اختيار المناسب ومعرفة الجوانب المطروحة للمنتج، يركز متخصصو تجربة العملاء (CX) في الشراء على ضمان تجربة شراء إيجابية وسلسلة للعملاء. يقومون بتحليل احتياجات العملاء وتفضيلاتهم وسلوكهم لتحسين رحلة الشراء. يعمل هؤلاء المتخصصون مع فرق متعددة الوظائف لتحسين العمليات وتطوير تجارب شراء مخصصة ومعالجة مخاوف العملاء وتعزيز رضا العملاء. يمكنهم أيضًا التعامل مع دعم ما بعد الشراء وجمع التعليقات واستراتيجيات الاحتفاظ بالعملاء.

3. **صناع المحتوى:** او فن صناعة المحتوى على الانترنت وخاصة على مواقع التواصل الاجتماعي بشكل يجذب المتابع لإبقائه ضمن دائرة اهتمام الجهة المعنية، ينتج منشؤ المحتوى أشكالاً مختلفة من المحتوى، مثل المقالات المكتوبة ومنشورات المدونات ومقاطع الفيديو والبودكاست ومنشورات الوسائط الاجتماعية والرسوم البيانية. إنهم يصنعون محتوى جذابا وقيماً لتتقيف الجمهور المستهدف أو الترفيه عنه أو إعلامه. يمتلك منشؤ المحتوى عادةً مهارات في الكتابة، أو سرد القصص، أو التصميم الجرافيكي، أو تحرير الفيديو، أو إنتاج الصوت. غالبًا ما يتعاونون مع فرق التسويق لمواءمة المحتوى مع أهداف العمل والتفاعل مع العملاء.

4. **محللو البيانات:** وهم العاملون على تفكيك البيانات الاحصائية والمعلوماتية بشكل يعود بالمنفعة على الجهة الوظيفية، يقوم محللو البيانات بجمع مجموعات البيانات الكبيرة وتحليلها وتفسيرها لاستخراج رؤى ذات مغزى ودعم اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات. يستخدمون التقنيات الإحصائية وأدوات تصور البيانات لتحديد الاتجاهات والأنماط والارتباطات في البيانات. يلعب محللو البيانات دورًا مهمًا في مساعدة المؤسسات على فهم سلوك العملاء واتجاهات السوق والكفاءة

التشغيلية وجوانب الأعمال الأخرى. غالبًا ما يعملون بشكل وثيق مع علماء البيانات وأصحاب المصلحة في الأعمال لترجمة البيانات إلى توصيات قابلة للتنفيذ.

5. **مهندسون بيئيون:** بينما يواجه العالم تحديات بيئية، ستزداد أهمية الوظائف التي تركز على الاستدامة والطاقة المتجددة. ستلعب الأدوار مثل مهندسي الطاقة المتجددة ومديري الاستدامة والاستشاريين البيئيين والمهندسين المعماريين الصديقين دورًا مهمًا في تطوير وتنفيذ الممارسات المستدامة في مختلف الصناعات. تعتمد دراسة المهندس البيئي على التوافق بين البيئة والتكنولوجيا بهدف خلق وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في البيئة.

6. **أمن المعلومات:** بسبب تفشي ظاهرة الاعتماد على البرمجيات، ظهر تخصص أمن المعلومات كواحدة من أهم التخصصات التي تعنى بحماية المعلومات من الاختراق أو الانتشار، متخصصو أمن المعلومات مسؤولون عن حماية أنظمة الحاسوب، والشبكات والبيانات من الوصول غير المصرح به والخروقات والتهديدات السيبرانية. يقومون بتطوير وتنفيذ إجراءات أمنية، بما في ذلك جدران الحماية وبروتوكولات التشفير وضوابط الوصول وتقييمات الضعف. يظل خبراء أمن المعلومات على اطلاع دائم بأحدث التهديدات والتقنيات الأمنية للتعامل بشكل استباقي مع المخاطر المحتملة وضمان سرية البيانات وسلامتها وتوافرها.

7. **مديري النفايات:** يعمل مدير النفايات على تصنيف النفايات والتخلص منها بشكل صحي، خاصة الصلبة منها والتي شهدت الازدياد الأخيرة تزايد ضخم لها، يشرف مديرو النفايات على برامج التخلص من النفايات وإعادة تدويرها في أماكن مختلفة، مثل البلديات والشركات والمؤسسات. يطورون استراتيجيات للحد من النفايات وإعادة التدوير والتخلص المناسب لتقليل التأثير البيئي. يضمن مديرو النفايات الامتثال للوائح إدارة النفايات، والتعاون مع أصحاب المصلحة، وتنفيذ مبادرات إدارة النفايات. قد يقومون أيضًا بتثقيف المجتمعات أو المنظمات حول ممارسات النفايات المستدامة.

8. **اخصائيو الوراثة:** في ظل تزايد الأمراض الوراثية بين البشر والحيوانات، وتطور الأمراض الظاهرة حديثًا، يسعى الاختصاص بالوراثة إلى التعرف على الأمراض والتنبؤ فيها قبل انتشارها ومنعها، المتخصصون في علم الوراثة هم متخصصون يدرسون الجينات والتغيرات الجينية لفهم تأثيرها على الكائنات الحية وصحة الإنسان. إنهم يعملون في مجالات مثل علم الوراثة الطبية أو البحث أو

الاستشارة الوراثية. قد يقوم هؤلاء المتخصصون بتحليل البيانات الجينية وإجراء التجارب وتشخيص الاضطرابات الوراثية وتقديم المشورة الجينية للأفراد والعائلات والمساهمة في التقدم في أبحاث علم الوراثة.

9. **العاملون في مجال الصحة الذهنية:** تدل المؤشرات بان هناك توجه نحو العناية في الصحة النفسية من خلال العلاج النفسي او التواصل مع الطبيعة، انطلاقا من ذلك، يعتبر الاختصاص في الصحة الذهنية احدى أبرز الاختصاصات التي من غير المرجح ان يتم استبدالها، يركز العاملون في مجال الصحة العقلية، بما في ذلك علماء النفس والمستشارين والمعالجين والأخصائيين الاجتماعيين، على تعزيز الصحة العقلية ومعالجة مشكلات الصحة العقلية. يقدمون الدعم والمشورة والعلاج للأفراد أو المجموعات التي تعاني من مشاكل الصحة العقلية. قد يعمل العاملون في مجال الصحة العقلية في العيادات الخاصة، أو المستشفيات، أو المدارس، أو المنظمات المجتمعية، مما يساعد الأفراد على التغلب على التحديات وتحسين صحتهم العقلية بشكل عام.

10. **محللو تعلم الآلة الرقمي:** برز تخصص تحليل الآلة الرقمي بعد الثورة المعلوماتية والتكنولوجية التي ادت الى سيطرة الآلة على مجالات الحياة، بناء عليه، يعنى هذا التخصص بتطوير الحلول الدقيقة والتقنية لزيادة سرعة وجودة اداء الماكينات، يطبق محللو التعلم الآلي الرقمي خوارزميات وتقنيات التعلم الآلي لتحليل مجموعات البيانات الكبيرة وعمل تنبؤات أو أتمتة العمليات. يقومون بتطوير وتدريب نماذج التعلم الآلي، وإجراء المعالجة المسبقة للبيانات، وتقييم أداء النموذج. يعمل هؤلاء المحللون على تطبيقات متنوعة مثل اكتشاف الاحتيال وأنظمة التوصية ومعالجة اللغة الطبيعية والتعرف على الصور.

11. **مسوقون رقميون:** يتعلق التسويق الرقمي بربط الأشخاص والعلامات التجارية عبر الإنترنت. يستخدم الأشخاص ذوو الوظائف في هذا المجال الإعلانات المصورة والبريد الإلكتروني ومحركات البحث والقنوات الأخرى عبر الإنترنت لجذب العملاء وإشراكهم وتشجيعهم على الشراء وبناء ولاء العملاء، يقوم المسوقون الرقميون بتطوير وتنفيذ استراتيجيات التسويق للترويج للمنتجات أو الخدمات في المجال الرقمي. يستفيدون من القنوات عبر الإنترنت مثل محركات البحث والوسائط الاجتماعية والتسويق عبر البريد الإلكتروني وتسويق المحتوى للوصول إلى الجماهير المستهدفة

وزيادة مشاركة العملاء. يقوم المسوقون الرقميون بتحليل البيانات وتحسين الحملات واستخدام تقنيات مختلفة لتحسين رؤية العلامة التجارية وتوليد العملاء المحتملين وزيادة التحويلات.

12. **عالمي البيانات:** هو مجال متعدد التخصصات يستخدم الأساليب العلمية والعمليات والخوارزميات والأنظمة لاستخراج المعرفة والرؤى من البيانات الصاخبة والمنظمة وغير المهيكلة، وتطبيق المعرفة من البيانات عبر مجموعة واسعة من مجالات التطبيق.

13. **مديري المشاريع:** هي تطبيق العمليات والأساليب والمهارات والمعرفة والخبرة لتحقيق أهداف المشروع المحددة وفقاً لمعايير قبول المشروع ضمن المعايير المتفق عليها. إدارة المشروع لها مخرجات نهائية مقيدة بمقياس زمني وميزانية محدودة، ومديرو المشاريع مسؤولون عن تخطيط وتنظيم وتنفيذ المشاريع لتحقيق أهداف محددة ضمن قيود محددة. يقومون بتنسيق الموارد وإدارة الجداول الزمنية والتأكد من الوفاء بمخرجات المشروع. يقوم مديرو المشاريع بتسهيل الاتصال الفعال وإدارة المخاطر وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق. إنهم يعملون عبر الصناعات والقطاعات، ويشرفون على المشاريع التي تتراوح من تطوير البرمجيات إلى البناء وتخطيط الأحداث.

14. **مختصين الطباعة ثلاثية الأبعاد:** تعد عملية الطباعة ثلاثية الأبعاد تقنية جديدة نسبياً تُستخدم لتصنيع نماذج ثلاثية الأبعاد. يتضمن استخدام معلومات (CAD) التصميم بمساعدة الحاسوب. لطباعة النماذج في طبقات، متخصصو الطباعة ثلاثية الأبعاد خبراء في تقنيات التصنيع المضافة. يقومون بتصميم وتطوير وتحسين عمليات الطباعة ثلاثية الأبعاد وسير العمل. هؤلاء المتخصصون لديهم معرفة ببرامج CAD (التصميم بمساعدة الكمبيوتر) وعلوم المواد وقدرات وقيود الطابعات ثلاثية الأبعاد. إنهم يعملون في مجالات مثل تصميم المنتجات والنماذج الأولية والتصنيع والرعاية الصحية، حيث يتم استخدام الطباعة ثلاثية الأبعاد بشكل متزايد للأجزاء المخصصة والنماذج الأولية السريعة والغرسات الطبية.

15. **مصممو واجهة أو تجربة المستخدم (UI/UX design):** يدور تصميم UX حول تحديد مشاكل المستخدم وحلها، يدور تصميم UI حول إنشاء واجهات تفاعلية بديهية وجمالية. عادةً ما يأتي تصميم UX أولاً في عملية تطوير المنتج، متبوعاً ب UI. يركز مصممو UX / UI على إنشاء واجهات جذابة بصرياً وسهلة الاستخدام لمواقع الويب أو تطبيقات الجوال أو تطبيقات البرامج.

فهي تجمع بين مبادئ تصميم واجهة المستخدم (UI) وتصميم تجربة المستخدم (UX) لتعزيز قابلية الاستخدام، وإمكانية الوصول، ورضا المستخدم بشكل عام. يُجري مصممو UI / UX بحثًا عن المستخدم، ويطورون إطارات سلوكية ونماذج أولية، ويتعاونون مع فرق التطوير لضمان تفاعل مستخدم سلس.

16. **التجار الرقميون/ الإلكترونيون (E-commerce):** هي عملية بيع وشراء البضائع والخدمات عبر الإنترنت. يمكن لعملاء التجارة الإلكترونية إجراء عمليات شراء من أجهزة الحاسوب الخاصة بهم بالإضافة إلى نقاط الاتصال الأخرى، بما في ذلك الهواتف الذكية والساعات الذكية والمساعدات الرقمية، التجار الرقميون أو الإلكترونيون هم محترفون يديرون ويحسنون عمليات البيع بالتجزئة عبر الإنترنت. يشرفون على منصات التجارة الإلكترونية وقوائم المنتجات واستراتيجيات التسعير وإدارة المخزون وحملات التسويق الرقمي. يقوم هؤلاء التجار بتحليل بيانات العملاء ومراقبة أداء المبيعات وتنفيذ الاستراتيجيات لدفع نمو المبيعات عبر الإنترنت. إنهم مسؤولون عن إنشاء تجربة تسوق عبر الإنترنت سلسة وجذابة للعملاء.

شكل رقم (9)

مهن المستقبل



مهارات المستقبل

يمكن للأفراد في سوق العمل اكتساب مجموعة من المهارات التي تعتبر مهارات ذات طابع عالمي تمكنهم من المنافسة والبقاء في سوق العمل، بحيث تعد تلك المهارات عالمية الطابع، وتشمل تلك المهارات:

1. مهارات التعلم والابداع والتي تشمل:

- التفكير الناقد: هي القدرة على تحليل المعلومات بشكل منهجي ونقدي، واستنتاج النتائج المنطقية واتخاذ القرارات المدروسة، يساعد الأفراد على اتخاذ قرارات مستنيرة وحل المشكلات بشكل فعال من خلال النظر في وجهات نظر مختلفة وتقييم صحة الحجج أو الادعاءات.
- حل المشكلات: تعني القدرة على تحليل المشكلات المعقدة وتطبيق استراتيجيات لإيجاد حلول فعالة وابتكارية، إنه ينطوي على تقسيم المشاكل إلى مكونات أصغر، وتوليد حلول مبتكرة، وتنفيذ الاستراتيجيات لتحقيق النتائج المرجوة. إن من يحلون المشكلات الفعالون يتمتعون بالحيلة والإبداع والقدرة على التفكير خارج الصندوق.
- الاتصال والتواصل: تتضمن القدرة على التواصل بفعالية وفهم احتياجات الآخرين وتبادل الأفكار والمعلومات بشكل واضح وفعال، وهذا يشمل الاستماع النشط والتحدث الواضح والكتابة الموجزة. تتضمن مهارات التعاون العمل بشكل جيد مع الآخرين، وتعزيز العمل الجماعي، والمشاركة الفعالة في المشاريع الجماعية. مهارات الاتصال والتعاون القوية تسهل التبادل الفعال للمعلومات والأفكار، مما يؤدي إلى فهم وتعاون وإنتاجية أفضل.

2. المهارات الثقافية الرقمية والتي تشمل:

- الثقافة المعلوماتية: تتعلق بقدرة الفرد على البحث واستخدام المعلومات بشكل فعال وتقييم مصداقيتها وتنظيمها بطريقة منهجية، إنه ينطوي على فهم كيفية البحث عن معلومات موثوقة، وتقييم نقدي لمصداقيتها وأهميتها، واستخدامها بشكل أخلاقي لدعم عمليات صنع القرار أو حل المشكلات.
- الثقافة الإعلامية: تتضمن فهم وتحليل وتقييم المحتوى الإعلامي والاستفادة منه بشكل مسؤول ونقدي، إنه ينطوي على فهم الرسائل الإعلامية، والتعرف على التحيزات أو المعلومات المضللة، واستخدام وسائل الإعلام بشكل مسؤول. يُمكن الثقافة الإعلامية الأفراد من التنقل

في المشهد الرقمي، واستهلاك الوسائط بشكل نقدي، وإصدار أحكام مستنيرة حول المعلومات التي يواجهونها.

- فن الاتصال: يشير إلى القدرة على التعبير عن الأفكار والمعلومات بشكل فني وجذاب، سواء كان ذلك عبر الكتابة أو الصوت أو الصورة، يمكن أن يشمل الكتابة الإبداعية، أو التصميم المرئي، أو الإنتاج الصوتي، أو أي شكل من أشكال التعبير الفني الذي ينقل الرسائل بشكل فعال ويثير الاستجابات العاطفية. تضيف القدرة على التواصل بشكل فني عمقاً وتأثيراً على تعبير المرء، سواء في شكل كتابي أو مرئي أو سمعي.

3. مهارات المهنة والحياة والتي تشمل:

- المرونة والتكيف: القدرة على التعامل مع التغيرات والتحديات بشكل مرن وتكيف استراتيجي للوضعيات المختلفة، تتضمن مهارات المرونة والتكيف القدرة على تبني التغيير والتكيف مع المواقف الجديدة وتعديل الاستراتيجيات حسب الحاجة. في بيئة العمل سريعة التطور، يمكن للأفراد الذين لديهم هذه المهارات الاستجابة بشكل إيجابي لظروف غير المتوقعة، وتعلم تقنيات أو عمليات جديدة بسرعة، والتنقل عبر حالات عدم اليقين.
- المبادرة والتوجيه الذاتي: تشمل القدرة على اتخاذ المبادرة في العمل وتحديد الأهداف الشخصية والعمل على تحقيقها بشكل مستقل، تشير مهارات المبادرة والتوجيه الذاتي إلى اتخاذ خطوات استباقية وإظهار الدافع الشخصي لتحقيق الأهداف. الأفراد الذين لديهم هذه المهارات لديهم دوافع ذاتية، ويضعون أهدافاً واضحة، ويتحملون مسؤولية تعلمهم وتطورهم. يظهرون أخلاقيات عمل قوية، وانضباط ذاتي، وقدرة على العمل بشكل مستقل.
- التفاعل الاجتماعي: يتعلق بالقدرة على التعامل مع الآخرين وبناء علاقات اجتماعية صحية وفعالة، تتضمن مهارات التفاعل الاجتماعي القدرة على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين والحفاظ عليها. وهذا يشمل الاستماع الفعال، والتعاطف، والتواصل الفعال الشفهي وغير اللفظي، وحل النزاعات، والعمل الجماعي. تمكن مهارات التفاعل الاجتماعي القوية الأفراد من التعاون بفعالية، والتنقل في ديناميكيات مكان العمل، وبناء شبكة داعمة.
- التفاعل متعدد الثقافات: القدرة على التعاون والتفاعل بشكل فعال مع أفراد من خلفيات ثقافية مختلفة، مهارات التفاعل متعدد الثقافات ضرورية في بيئات العمل المتنوعة. تتضمن هذه المهارات

فهم الاختلافات الثقافية وتقديرها، والتواصل باحترام عبر الثقافات، والتعاون الفعال مع الأفراد من خلفيات متنوعة. إنها تمكن الأفراد من التنقل بين الفروق الثقافية واحتضان التنوع وتعزيز بيئات العمل الشاملة.

- الإنتاجية: القدرة على إنجاز المهام بكفاءة وفعالية وتحقيق النتائج المرجوة في وقت محدود، تتضمن مهارات الإنتاجية إدارة الوقت بكفاءة، وتحديد أولويات المهام، وإكمال العمل بفعالية وكفاءة. يتضمن تحديد الأهداف والتخطيط وتنظيم سير العمل واستخدام الأدوات أو التقنيات لتعزيز الإنتاجية. يمكن للأفراد الذين يتمتعون بمهارات إنتاجية قوية تحسين مخرجات عملهم والوفاء بالمواعيد النهائية باستمرار.

- المسائلة: تتعلق بالقدرة على تحمل المسؤولية عن أفعالك والاعتراف بالأخطاء واتخاذ إجراءات لتصحيحها، إنه ينطوي على أن تكون موثوقًا، وتحترم الالتزامات، وتظهر النزاهة في السياقات المهنية والشخصية. الأفراد الذين يتمتعون بمهارات المسائلة يبنون الثقة والمصداقية ويساهمون في ثقافة عمل إيجابية.

- القيادة والمسؤولية: تشمل القدرة على تحفيز وإلهام الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة وتحمل المسؤولية عن نتائج الفريق، تتضمن مهارات القيادة والمسؤولية القدرة على تحفيز الآخرين وإلهامهم، وتوجيه الفريق نحو الأهداف المشتركة، وتحمل ملكية النتائج. يُظهر القادة الفعالون مهارات اتصال وصنع القرار وحل المشكلات قوية. إنهم يعززون بيئة عمل إيجابية، ويمكنون أعضاء الفريق، ويقودون النجاح التنظيمي.

هذه المهارات ضرورية في سوق العمل اليوم لأنها تزود الأفراد بالقدرة على التكيف والتفكير النقدي والتواصل والقدرات الشخصية اللازمة للنمو في بيئة عمل سريعة التغير وتنافسية. يمكن تطوير هذه المهارات للأفراد من الحفاظ على المرونة والمساهمة بشكل هادف ومتابعة النمو الشخصي والمهني.

القطاع الزراعي في فلسطين

يعد قطاع الزراعة من أهم القطاعات الاقتصادية الفلسطينية وأقدمها، وأحد مقومات الصمود الفلسطيني في مواجهة الاحتلال؛ لذلك يقع هذا القطاع في دائرة استهداف سلطات الاحتلال الدائم؛ فقد سلك الاحتلال بسعي محموم، في سباق مع الزمن، على مر السنين - سياسات عدة تتطور وتتعاظم بمرور الزمن لفرض أمر واقع يجابه الحق الفلسطيني، ولإحكام القبضة على الأهالي بقطع أحد أهم موارد أرزاقهم بالاستيلاء على أراضيهم الزراعية، ولحمل المواطن الفلسطيني على الهجرة والتخلي عن رباطه في أرض الوطن. ومن بين هذه السياسات: مصادرة الأراضي، وبناء المستوطنات، وإنشاء جدار الفصل العنصري، وشق الطرق الالتفافية التي تلتهم الأراضي الزراعية الفلسطينية.

ويمثل النشاط الزراعي الركيزة الأمتن التي ترفد الاقتصاد الفلسطيني بأحد أهم موارد الناتج المحلي الإجمالي؛ إذ يساهم في تغطية جزء من الاستهلاك النهائي الغذائي؛ بالإضافة إلى مساهمته في توفير السلع والمواد الأولية التي تستخدم كمدخلات في العديد من الصناعات التحويلية؛ إضافة لكونه عنصرًا مهمًا في الصادرات الفلسطينية. ويتسم النشاط الزراعي في فلسطين باعتماده بشكل رئيس على الأمطار، واعتماده المحدود على الأساليب الزراعية الحديثة.

وتبعًا لتقرير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني "أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2022" الصادر في أيار 2023 - بلغ عدد العاملين في قطاع الزراعة في العام 2022 نحو 60,200، منهم 40,700 من الضفة الغربية، و19,500 من قطاع غزة؛ بينما كان عدد العاملين في قطاع الزراعة في العام 2013 نحو 82,700، منهم 59,900 من الضفة الغربية، و22,800 من قطاع غزة¹³.

نسبة مساهمة قطاع الزراعة من الناتج المحلي الإجمالي¹⁴ GDP،

النسبة من الناتج المحلي الإجمالي	العام
7.1%	2020
6.6%	2021
6.0%	2022

¹³ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني "أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2022" الصادر في أيار 2023
¹⁴ سلطة النقد الفلسطينية، الحسابات القومية 2022، تقرير الناتج المحلي الإجمالي 2022.

حيث يلاحظ من الجدول أعلاه، ان هناك انخفاض في نسبة مساهمة قطاع الزراعي في الناتج المحلي الإجمالي في فلسطين خلال السنوات 2020-2022، علما ان مساهمة قطاع الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي بلغت في العام 1994، مع قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية، (13.3%)¹⁵.

وبالتالي فان الاستثمار في قطاع الزراعة واعد في فلسطين، ولكن بحاجة لمواكبة التخصصات الجامعية للتطورات في القطاع الزراعي، واشتقاق تخصصات علمية دقيقة، مثل: هندسة المعدات الزراعية/ الطب البيطري/ الهندسة الوراثية/ البيو تكنولوجيا/ الذكاء الاصطناعي في الزراعة، هندسة الأسمدة، وغيرها.

¹⁵ واقع القطاع الزراعي في فلسطين، مركز المعلومات الوطني الفلسطيني- وفاق، حزيران 2023.

نتائج الدراسة

1. انخفضت نسبة البطالة في فلسطين في العام 2023 عما كانت عليه في السنوات السابقة، كما انخفضت نسبة البطالة لدى الشباب ممن يحملون مؤهل تعليمي جامعي، ولكن ما زالت الفجوة قائمة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث ترتفع نسبة البطالة بشكل حاد في قطاع غزة، وما زالت الفجوة قائمة بين الذكور والاناث، حيث ترتفع نسبة البطالة لدى الاناث عن الذكور. وربما تحرر الاقتصاد الفلسطيني من آثار كورونا، وانفتاح باب العمالة داخل إسرائيل، من أسباب انخفاض نسبة البطالة.
2. اتسعت فجوة العرض والطلب في سوق العمل في فلسطين في العام 2023، لتصل الى 93.4%، حيث يستوعب السوق الفلسطيني فقط (3) آلاف وظيفة سنويا، في حين ان عدد خريجي مؤسسات التعليم العالي يصل الى حوالي (46) ألف، خريج وخريجة.
3. يعاني الشباب المقدسي من البطالة، وتضييقات الاحتلال، وعدم ملاءمة سوق العمل لمستوى تأهيل الشباب.
4. تتنوع مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل ومنها: العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، الأعمال والإدارة، الرعاية الصحية والطب، العلوم الاجتماعية والإنسانية، الفنون والصناعات الإبداعية، والتعليم.
5. أدى ظهور التقدم التكنولوجي والطلب المتزايد على حل المشكلات متعدد التخصصات إلى زيادة التحول نحو التعليم القائم على الكفاءة.
6. التخصص والتعليم القائم على الكفاءة لا يستبعد أحدهما الآخر، وهما أساس معن المستقبل، ويعد النهج المتوازن الذي يجمع بين الخبرة والمهارات القابلة للنقل أمراً بالغ الأهمية للقوى العاملة المستقبلية.
7. تتعدد تلك التخصصات وتنوع، إلا أنها تشترك جميعها بانها مرتبطة بشكل وثيق بالثورة الصناعية، التكنولوجية والمعلوماتية، وتشمل تلك التخصصات على: مطوري البرمجيات، أخصائيو في خبرة، الزبون في الشراء، صناع المحتوى، محللو البيانات، مهندسون بيئيون، أمن المعلومات، مديري النفايات، أخصائيو الوراثة، العاملون في مجال الصحة الذهنية، محللو تعلم الآلة الرقمي،

مسوقين رقميين، عالمي البيانات، مديري المشاريع، مختصين الطباعة ثلاثية الأبعاد، مصممو واجهة أو تجربة المستخدم، التجار الرقميون/الالكترونيون.

8. قطاع الزراعة، قطاع واعد للاستثمار المستقبلي، وبها فرص عمل للشباب، شريطة ان تعمل مؤسسات التعليم العالي على فتح تخصصات معاصرة في الزراعة مثل: هندسة المعدات الزراعية/ الطب البيطري/ الهندسة الوراثية/ البيو تكنولوجي/ الذكاء الاصطناعي في الزراعة، هندسة الأسمدة، وغيرها.

9. تتمثل مهارات المستقبل في: مهارات التعلم والابداع، المهارات الثقافية الرقمية، مهارات المهنة والحياة.

التوصيات

1. ضرورة تضمين مناهج التدريس في قطاع التعليم العالي، مهارات القرن الحادي والعشرين، من أجل تجويد مخرجات التعليم العالي في فلسطين، ولتصبح أكثر استجابة لسوق العمل العالمي والمحلي، وتعزيز ديناميات التعلم النشط في قطاع التعليم بشقيه العام والعالي.
2. ضرورة الاستثمار في قطاع الزراعة، كونه قطاع واعد، ومن خلال تطوير التخصصات الجامعية لتتلاءم والتطورات في قطاع الزراعة، وفتح افاق للشباب للعمل في الزراعة بمفهومها العصري، من خلال رزمة تحفيزات حكومية.
3. إنشاء مراكز أبحاث ترعاها الدولة للذكاء الاصطناعي، وتوفير قاعدة بيانات موثقة، وإقامة أسواق تهتم بحاجات أصحاب المصلحة ومجالات الذكاء الاصطناعي.
4. الاهتمام بالتوزيع السكاني للمواطنين ودراسة كافة خصائص السكان بهدف توفير احتياجاتهم على المدى البعيد، من التخصصات الجامعية.
5. الربط والتعاون بين جميع مؤسسات الدولة بالقطاع الحكومي والخاص، وتوحيد جهود الدولة في الجانب التشريعي والتنظيمي وتحت إشراف جهة أو هيئة تحدد رسميا، للتأكد من مواكبة الاحتياجات المتجددة في مجال وظائف المستقبل.
6. تركيز التعليم والتدريب على خصائص الخريجين مثل مهارات الإبداع، التحليل، والابتكار.
7. تأهيل الكوادر التعليمية والتدريبية لكي تكون قادرة على تعليم الطالب في المراحل الأولية ما يحتاجونه من علوم تجعلهم قادرين على التكيف مع متطلبات سوق العمل المستقبلية.

المراجع والمصادر

- خلوف، ميسر (2017)، " تغير معدلات البطالة في صفوف خريجي الجامعات الفلسطينية في محافظة جنين للفترة 2007-2015"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- خليل، باهي (2019)، "أثر برامج التدريب الموجهة للعمل الحر عبر الانترنت في الحد من مشكلة البطالة: دراسة حالة: قطاع غزة"، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية- غزة.
- زيتاوي، ايمان (2021) "ارتفاع نسبة البطالة بين خريجين الجامعة العربية الأمريكية في محافظة جنين"، دراسة منشورة، في مجلة رماح للبحوث والدراسات العلمية.
- إسلیم، نبیل (2021)، "دور التدريب الميداني لدى المؤسسات الأهلية في الحد من بطالة الخريجين"، دراسة منشورة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
- هلسه، محمد (2016)، " دور القطاع الحكومي والخاص والأهلي في حل مشكلة بطالة الخريجين من الجامعات الفلسطينية"، جامعة الاستقلال للعلوم الأمنية، أريحا.
- اغريب، محمد (2019)، " أثر استراتيجيات الجامعات الفلسطينية في الحد من بطالة الخريجين في ظل تعزيز التعليم للريادة: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الأغا، صالح (2019)، " نمط الاقتصاد الفلسطيني وانعكاسه على معدلات بطالة خريجي الجامعات في فلسطين"، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات.
- مؤشرات سوق العمل (2019) من إصدارات منتدى شارك الشبابي.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023، مجالات الدراسة والعلاقة بسوق العمل للأفراد (20-29 سنة)، 2022.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2023، الإحصاء الفلسطيني يعلن النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الأول دورة (كانون ثاني - آذار، 2023) الصادر في 2023/5/10.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021، الإحصاء الفلسطيني يعلن النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الأول 2021 دورة (كانون ثاني - آذار، 2021) الصادر في 2021/5/10.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021، الإحصاء الفلسطيني يستعرض أوضاع الشباب في المجتمع الفلسطيني عشية اليوم العالمي للشباب، 2021/08/12

- جريدة الحياة الجديدة، تقرير خاص بعنوان "رسالة إلى طلبة التوجيهي": هذه التخصصات الأكثر بطالة في فلسطين"، تاريخ النشر 2023/7/7.
- أسباب بطالة الشباب في القدس، شبكة الجزيرة الإعلامية، 2020.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني "أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2022" الصادر في أيار 2023.
- واقع القطاع الزراعي في فلسطين، مركز المعلومات الوطني الفلسطيني - وفا، حزيران 2023.

- مخرجات ورشة عمل متخصصة لنقاش مسودة الدراسة بتاريخ 2023/7/19، بحضور ومشاركة:
 - رامي مهداوي، المدير التنفيذي لصندوق التشغيل الفلسطيني.
 - سهى كنعان، مدير دائرة إحصاءات العمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
 - رتيبة أبو غوش، رئيس الهيئة الإدارية لمنتدى شارك الشبابي.
 - بدر زماعة، المدير التنفيذي لمنتدى شارك الشبابي، ومن فريق الباحثين معدي الدراسة.
 - مؤيد عفانة، ومن فريق الباحثين معدي الدراسة.