



ملخص دراسة:

مدى التلاؤم بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني
ومتطلبات سوق العمل الفلسطينية

د. محمود الجعفري
دارين لافي

تم إعداد هذا الملخص بالشراكة فيما بين معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ومنتدى شارك الشبابي ضمن برنامج خطوة إلى الأمام بدعم من الوكالة الكندية للتنمية من خلال برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

1. مقدمة

أصبح الهدف الرئيس الذي تسعى إليه المؤسسات التعليمية بكافة أشكالها هو تحقيق الانسجام بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ويعتمد تحقيق هذا الهدف بالدرجة الأولى على مدى قدرة المؤسسات التعليمية على توفير المدخلات الأساسية من كوادر بشرية وبرامج جامعية وأدوات وأساليب تعليمية يستلزم استخدامها في العملية الأكاديمية للحصول على مخرجات تعليم جيدة وتتلاءم مع متطلبات سوق العمل.

1.1 مشكلة الدراسة

ارتفع عدد الخريجين خلال العقود الثلاثة الماضية بشكل كبير، وجاء هذا الارتفاع في أعداد الخريجين بسبب تزايد أعداد الجامعات والمعاهد المحلية والبرامج والتخصصات التي تطرحها، وتزايد أعداد الطلبة الملتحقين في هذه المؤسسات. وبالمقابل، فإن اتجاه معدلات استيعاب الخريجين كان متدنياً وثابتاً في القطاعات الإنتاجية والخدمية. وقد أدى ذلك إلى ارتفاع نسبة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة المحلية مقارنة بنظرائهم من خريجي الجامعات والمعاهد العليا الأجنبية.

ولا يعكس ارتفاع معدلات البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد المحلية عدم ملاءمة كفاءة وتخصصات الخريجين مع احتياجات سوق العمل المحلية في الضفة الغربية وقطاع غزة وحسب، وإنما يعكس كذلك عدم قدرة الاقتصاد الفلسطيني على توظيف واستخدام العنصر البشري المدرب والمؤهل في القطاعين العام والخاص بالشكل الأمثل. وتبدو المشكلة أكثر حدة في المناطق الفلسطينية نتيجة لضعف الاستثمارات في القطاعات الإنتاجية، وحصرتها فقط في قطاعات محدودة مثل الخدمات والبناء والتي لا تتطلب استخدام كفاءات بشرية على مستوى عالٍ من المهارة. وقد دفع ذلك بالعنصر البشري في الضفة الغربية وقطاع غزة الذي استثمر في إعداده وتدريبه وتأهيله، إلى البحث عن أسواق عمل تؤمن له عائداً مجزياً لتغطية النفقات التي استخدمت في تمويل كلفة الطالب الجامعية.

1.2 أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في تقييم مدى ملاءمة كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من الجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة لمتطلبات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة. ولإنجاز هذا الهدف فقد تم تحليل العرض لخريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة الفلسطينية من جهة، والطلب عليهم في الأسواق المحلية من جهة أخرى. ومن المتوقع أن تستفيد العديد من الجهات ذات العلاقة من نتائج هذه الدراسة.

1.3 منهجية البحث

استخدمت هذه الدراسة أسلوب التحليل الكمي لتحديد مدى ودرجة مواءمة كفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية مع احتياجات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة. وتم استخدام النموذج الاقتصادي المقدر، بالاستعانة بأحدث الدراسات النظرية والتطبيقية التي تتناول العلاقة بين مخرجات التعليم العالي من الخريجين وسوق العمل. وسيستخدم التحليل في اختبار العديد من السيناريوهات، مثل إعادة هيكلة التخصصات والبرامج

في المؤسسات التعليمية وفقاً لاحتياجات سوق العمل، أو حدوث تحسن نسبي في أداء الاقتصاد القومي عبر تكثيف الاستثمار في مختلف القطاعات الاقتصادية وما يترتب عليه من زيادة في القدرة الاستيعابية للاقتصاد المحلي. وقد اعتمدت الدراسة خمس استبيانات في جمع البيانات الأولية، استبانة خريجي الجامعات والمعاهد المحلية العاملين، واستبانة المشغلين، واستبانة خريجي الجامعات والمعاهد المحلية العاطلين عن العمل، واستبانة الطلبة المتحقين في الجامعات والمعاهد المحلية، واستبانة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. كما استخدمت البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من الاستبيانات في تقدير المعادلات المتعلقة بتحديد التخصص، ومعادلات الانتظار للخريجين العاملين في مجال تخصصهم وفي غير مجال تخصصهم. وتم تقدير العديد من المعادلات المتعلقة بمعايير التوظيف في القطاعين العام والخاص. أما البيانات الثانوية، فقد اعتمد عليها في تقدير المعادلات المتعلقة بالطلب على الخريجين والعرض للخريجين والعاطلين عن العمل من الخريجين. وقد استخدمت هذه المعادلات لإجراء العديد من السيناريوهات حول مسار توظيف الخريجين وحجم البطالة في صفوفهم خلال الفترة (2000-2020).

2. الدراسات السابقة

استعرضت الدراسة العديد من الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت هذا الموضوع على الصعيد المحلي والعربي والدولي، فعلى المستوى المحلي، قام عورتاني وآخرون (1998) بدراسة ركزت على مدى توافق قدرات ومهارات الخريجين مع احتياجات سوق العمل، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الاختلال بين العرض من الخريجين من ناحية واحتياجات سوق العمل من ناحية أخرى، يعود إلى التزايد المستمر في عدد الخريجين وضعف القدرة الاستيعابية للسوق المحلية، وضعف بنية التدريب المهني. ودراسة أخرى قامت بها وزارة العمل الفلسطينية (عрман، 1998) ألقى الضوء على الملامح والسمات العامة لواقع الخريجين الشباب المتعطلين في الأراضي الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة البطالة بين الخريجين تتفاوت من تخصص إلى آخر. وعلى مستوى الأدبيات في الدول العربية، قام ناصر (1992) بإعداد دراسة ركزت على مشكلة خريجي العلوم الإنسانية في الجزائر، وقام مرشد (2000) بدراسة بينت أهم المعوقات التي تحد من تفعيل برنامج توظيف الوظائف في السعودية لتقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية، بينما تطرق البطش والطويل (1998) في دراستهما إلى تقييم خريجي الجامعة الأردنية من حيث إعدادهم الأكاديمي والعلمي والشخصي والاجتماعي. كما أجريت دراسات عالمية حول ذات الموضوع، ومن بينها دراسة (هيكمان) التي بحث فيها في مدى رضا أصحاب العمل عن كفاءة العاملين من خريجي الجامعات الأمريكية.

3. الملامح العامة لقطاع التعليم العالي في الضفة الغربية وقطاع غزة وعلاقته بسوق العمل المحلية

يمتاز نظام التعليم العالي الفلسطيني عن غيره من الدول المجاورة بعدد من الملامح، وفيما يلي أهم تلك الملامح:

- أنشأت معظم مؤسسات التعليم العالي بين منتصف السبعينيات وحتى منتصف التسعينيات من القرن الماضي. فقد أنشأت في الضفة الغربية وقطاع غزة عشر جامعات بدأ معظمها في تدريس تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية. وقد تمت إضافة بعض التخصصات مثل الطب، والقانون، والصحافة، وبخاصة في التسعينيات من القرن الماضي، إلا أن ذلك لم يخفف من مشكلة التضارب وعدم الكفاءة

والفاعلية في أداء الجامعات والمعاهد والكليات المتوسطة المحلية. فقد تركز عدد الطلبة الخريجين من مؤسسات التعليم العالي في كليات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأمر الذي انعكس على زيادة البطالة بين الخريجين نظراً لضعف القدرة الاستيعابية للقطاعات العام والخاص على توفير فرص عمل لتوظيفهم حتى بأجور منخفضة.

- التزايد المستمر في الطلب على التعليم العالي الفلسطيني، إذ ارتفع عدد الطلبة الملتحقين بالجامعات والمعاهد المحلية بحوالي 232.3% خلال الفترة 1994/1995-2002/2003، كما تضاعف العرض من الخريجين بنسبة 409.6% خلال الفترة 1994/1995-2001/2002.
- لا يعتبر الطلب على التعليم العالي انعكاساً أو مشتقاً من الطلب على الخريجين في القطاعات الاقتصادية المحلية، ففي الوقت الذي تراجعت فيه أهمية القطاعات الإنتاجية الرئيسية، ظل الطلب على التعليم العالي مرتفعاً. يذكر أن نسبة الخريجين العاملين في تلك القطاعات لم تتجاوز 10% من مجموع العاملين فيها. وفي الغالب فإن مؤسسات القطاع الخاص تقوم بتوظيف الخريجين القدامى ممن يمتلكون الخبرة الكافية، ويعكس ذلك بالنتيجة ضعف الانسجام بين احتياجات القطاع الخاص والخريجين الجدد لافتقارهم للمهارات الأساسية المطلوبة هذه الوظائف.

3.1 عرض العمل من الخريجين

تزايدت أعداد الخريجين من المؤسسات التعليمية المحلية بشكل مطرد في السنوات الأخيرة، وقد شكل خريجو هذه المؤسسات ما نسبته 23% من مجموع القوى العاملة الفلسطينية خلال العام 1996 وارتفعت هذه النسبة لتصل إلى 29.4% العام 2001. وبالأرقام المطلقة، فقد بلغ عدد العاملين الفلسطينيين من خريجي المؤسسات التعليمية في العام 1996 حوالي 91.7 ألف عامل، واستمر عدد العاملين في الارتفاع ليصل 131.6 ألف العام 2001. وقد عمل نحو 127 ألف خريج في الاقتصاد المحلي، وبقوا 89 ألفاً في الضفة و38 ألفاً في قطاع غزة، بينما عمل 4.6 ألف خريج في الاقتصاد الإسرائيلي.

3.2 خصائص الطلب على الخريجين

تبين من دراسة أعدها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أن عدد الخريجين من حملة المؤهلات العلمية العليا في الأراضي الفلسطينية في العام 1997 قد بلغ حوالي 118,756 خريجاً، 54% منهم هم من خريجي المؤسسات التعليمية الفلسطينية و36% من خريجي الجامعات العربية، بينما كانت نسبة خريجي الجامعات الأجنبية حوالي 10% من مجموع الخريجين (عرمان الناظور، 2002).

وقد شكل المشتغلون ما نسبته 87.2% من إجمالي الخريجين وذلك في العام 1997، إذ بلغ عددهم 103,603. وفيما يتعلق بتوزيعهم حسب المؤهل العلمي، فقد تبين أن 46.5% منهم من حملة الدبلوم المتوسط، وشكل حملة البكالوريوس النسبة نفسها، أما حملة الدبلوم العالي فقد بلغت نسبتهم 9.7%، في حين بلغت نسبة حملة الماجستير 4.5%، وكانت نسبة حملة الدكتوراه حوالي 1.7%. وفيما يتعلق بالتخصص، فقد أشارت تلك الدراسة إلى أن 33.8% من الخريجين المشتغلين في الأراضي الفلسطينية هم من خريجي التخصصات التربوية والإنسانية والفنون، وتلا ذلك المشتغلون من خريجي التخصصات الإدارية والتجارية الذين شكلوا ما نسبته 17%

من مجموع الخريجين المشتغلين. أما خريجو الكليات الهندسية وكلية الزراعة المشتغلين، فقد بلغت نسبتهم في الأراضي الفلسطينية حوالي 13.2%.

استوعب القطاع الخاص ما نسبته 33.1% من الخريجين في الضفة و19.2% من الخريجين في غزة، أما القطاع العام نحو 43.7% من خريجي الضفة و56.3% من خريجي غزة. واستوعبت المنظمات غير الحكومية 10.3% و5% من خريجي الضفة وغزة على التوالي. في المقابل شغلت وكالة الغوث 3% من الخريجين في الضفة، بينما بلغت النسبة في غزة نحو 12.2%.

4. طبيعة البحث ومنهجيته

أجرى فريق البحث مسحاً ميدانياً شمل خمس فئات، وهم الخريجون العاملون، والخريجون العاطلون عن العمل، وفئة مشغلي الخريجين في مختلف القطاعات، وفئة الطلبة الملتحقين في الجامعات الفلسطينية، بالإضافة إلى فئة العمداء ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسات التعليمية الفلسطينية. وبعد تحليل الاستبانات تم التوصل إلى النتائج التالية الخاصة بكل فئة:

4.1 عينة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني العاملين

أظهرت النتائج أن 84.8% من الخريجين هم من حملة البكالوريوس و8.9% من حملة شهادة الدبلوم، و6.3% من حملة الماجستير. وقد شكل خريجو كليات المهن التعليمية في الضفة الغربية ما نسبته 61.1% من إجمالي العينة، بينما شكل خريجو كليات المهن التطبيقية حوالي 38.9%. أما في قطاع غزة فقد شكل خريجو المهن التعليمية 52.8% من إجمالي الخريجين، بينما بلغت نسبة خريجي التخصصات التطبيقية 47.2%.

وأشار 75.5% من خريجي التخصصات التعليمية في الضفة الغربية و50% من خريجي تلك التخصصات في قطاع غزة إلى أنه كان لديهم معرفة مسبقة بطبيعة الوظيفة التي كانوا سيشغلونها في المستقبل. في حين أبدى 59.6% من خريجي التخصصات التطبيقية في الضفة الغربية و57.6% من خريجي تلك التخصصات في قطاع غزة أنه لم يكن لديهم تصور واضح حول طبيعة الوظيفة التي كانوا سيشغلونها بعد التخرج. وعزى الباحثون ذلك إلى كثرة الشواغر المتاحة لخريجي التخصصات المهنية وتعدد أنماطها. من ناحية أخرى، أعرب 80.7% من المبحوثين في الضفة الغربية و68.7% من الخريجين في قطاع غزة من كلا التخصصين أنهم لم يرغبوا في الانتظار للحصول على وظيفة في مجال التخصص. وقد بلغت فترة الانتظار (الفترة التي تفصل أو تمتد من تخرج الطالب وحتى حصوله على وظيفة في مجال تخصصه أو في غير مجال تخصصه) خمسة شهور بالنسبة لكلا التخصصين (التعليمية والتطبيقية) في الضفة الغربية وثلاثة شهور في قطاع غزة. أما بالنسبة لفترة الانتظار للحصول على وظيفة في مجال التخصص، فكانت في قطاع غزة (15 شهراً) أعلى منها في الضفة الغربية (10 شهراً).

وقد تبين من البحث أن متوسط الدخل التي يحصل عليها الخريجون العاملون في الضفة الغربية (327 ديناراً) أعلى من تلك التي يحصل عليها نظراً لهم في قطاع غزة (288 ديناراً). كما أن نسبة العاملين في القطاع العام في الضفة الغربية والذين يشتركون في دورات تدريبية (75.6%) أعلى منها في قطاع غزة (58%). وكذلك الأمر بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص وفي المنظمات غير الحكومية، كما كانت نسبة العاملين من القطاع

الخاص والمنظمات غير الحكومية الذين يشتركون منهم في دورات تدريبية في الضفة الغربية أعلى منها في قطاع غزة.

أما بالنسبة للعوامل التي أثرت في اختيار الخريجين العاملين للتخصص، فقد تبين أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية ساهمت في اختيار التخصص: ضمان الحصول على درجة جامعية، وذلك وفقاً لما أفاد به 88.6% من الخريجين، في حين أشار 64.3% إلى تلاؤم التخصص مع القدرات الدراسية للخريج وأشار 77.2% منهم إلى أنهم اختاروا تخصصاتهم لضمان الحصول على وظيفة مقبولة بعد التخرج. أما بالنسبة للعوامل التي دفعت الخريجين العاملين إلى العمل في غير مجال تخصصهم، فقد تبين أن هناك العديد من الأسباب أهمها: الرغبة في العمل (86%) وضمان الحصول على دخل منتظم (76.7%) وعدم القدرة على الحصول على وظيفة في مجال التخصص (65.1%). وبخصوص أسباب مواصلة بعض الخريجين للدراسة الجامعية أثناء العمل، فقد عزي الخريجون ذلك إلى أربعة أسباب: تعزيز الوضع الاجتماعي (85.5%) وتعزيز الوضع الوظيفي (81%) وزيادة الدخل الشهري (79.6%) وتسهيل الانتقال إلى وظيفة أخرى (63.5%).

ورداً على سؤال حول العوامل التي ساعدت الخريج في الحصول على وظيفة، أشار 88.2% إلى انسجام التخصص مع احتياجات المؤسسة و81.3% إلى اجتياز المقابلة الشخصية و63.7% إلى سمعة الجامعة التي تخرج منها و63% إلى المعدل التراكمي للخريج. أما بخصوص المهارات التي كان الخريجون بحاجة إليها في بداية عملهم، فقد أشار 61.2% منهم إلى أنه كانت تتقصهم القدرة على التأقلم مع بيئة العمل المحيطة والظروف الخارجية، في حين أشار 60.4% منهم إلى أنهم كانوا بحاجة إلى إطلاع أوسع على أحدث المعلومات المتعلقة بتخصصهم، بينما أشار 59.2% منهم إلى أنه كانت تتقصهم القدرة على حل مشكلات العمل المختلفة، وأفاد 53% منهم أنه كانت تتقصهم مهارات التعامل مع الحاسوب والانترنت ووسائل التكنولوجيا.

وقام الباحثون باختبار معادلات¹ متعلقة باختيار التخصص وفترة الانتظار لمجموعي التخصص (المهن التعليمية والتخصصات المهنية)، وقد تبين من هذه المعادلات أن اختيار الطالب للتخصص عند التحاقه بمؤسسات التعليم العالي لا يعتمد على المتغيرات الاقتصادية المتعلقة بسوق العمل. وأظهرت النتائج أن الحصول على وظيفة ذات مكانة اجتماعية والحصول على مهنة قريبة من مكان السكن من العوامل الأكثر أهمية في تحديد التخصص بالنسبة للذكور مقارنة مع الإناث. كما كانت كلفة الدراسة من أهم العوامل الاقتصادية المحددة لاختيار التخصص بالنسبة للذكور أكثر من الإناث وذلك لاعتماد طلبة التعليم العالي من الذكور على أنفسهم في تمويل دراستهم الجامعية. كما أن مواصلة الدراسة العليا وملاءمة التخصص لقدرات الطالب الدراسية، وعدم القدرة على مواصلة الدراسة في الخارج لأسباب مادية، كانت من أهم العوامل المحددة للتخصص بالنسبة للخريجات مقارنة بالخريجين.

¹ اعتمد الباحثون على نماذج خطية يمكن تقدير معادلاتها بواسطة طريقة المربعات الصغرى (OLS)، بحيث تم فحص المعادلات المقدرة لاختيار التخصص في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة، ومعادلات الانتظار المقدرة لخريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني العاملين في مجال التخصص وفي غير مجال التخصص لكلاً من الضفة وغزة.

وبينت النتائج أن الخريجين (المستهلكين) للتعليم العالي لا يعتمدون على مؤشرات سوق العمل الكافية والواضحة لكي يتخذوا القرارات السليمة والكفؤة إزاء التخصصات التي التحقوا بها. كما أن العديد منهم لا يستجيب لها، وإنما يستجيبون للعوامل الاجتماعية والعادات والتقاليد بدلاً من مؤشرات السوق وجدولة الأسعار التي تربط بين الخيار التعليمي أو خيار تحديد التخصص وسوق العمل. وتؤكد النتائج التجريبية أن الزيادة المطردة في أعداد الخريجين، وعدم توفر الشواغر الكافية لاستيعابهم، لم يؤد إلى تقليل أعداد الطلبة الملتحقين في التعليم العالي.

وقام فريق البحث باختبار معادلات لقياس فترة الانتظار، والتي تعكس العوامل التي تقف وراء تسريع اندماج الخريج ومدى ملاءمة قدراته ومؤهلاته لمتطلبات الالتحاق بسوق العمل، وأظهرت النتائج الإحصائية أن للعوامل التالية دور في توجيه الخريجين للعمل في مجال المهنة التعليمية وتقليل فترة الانتظار: الدخل، درجة الدبلوم والماجستير، حوافز القطاع الخاص، سمعة الجامعة، إتقان الخريج للغة الإنجليزية، المحسوبية والرشوة، ومساندة الجامعة للخريجين. كما كان للعوامل السلبية غير النزيهة والموضوعية دور في تقليل فترة الانتظار للخريجين العاملين في مجال تخصصاتهم في المهن التعليمية التي يقع معظمها في القطاع العام. وكان للمحسوبية والرشوة دور في مساعدة الخريجين في الحصول على وظائف في المهن التعليمية بينما كان دور العلاقات الشخصية والانتماء الحزبي ضعيفاً.

وأظهرت النتائج أن تقدير الخريج في الجامعة، والانتماء الحزبي، والمحسوبية والرشوة، من العوامل المؤثرة فقط على تقليل فترة انتظار الخريج للحصول على وظيفة في مجال المهن التعليمية. أما في التخصصات المهنية والتي يقع معظمها ضمن أنشطة القطاع الخاص، فإن تقليل فترة انتظار الخريج يعتمد على العديد من العوامل أهمها: الدخل، التحصيل الجامعي والخبرة العملية.

وتؤكد النتائج أن تقليل فترة الانتظار لخريجي التخصصات التعليمية الذين يعملون في غير مجال تخصصاتهم تعتمد على المؤهلات العلمية، الخبرة العملية والدورات التدريبية وسمعة الجامعة وإتقان اللغة الإنجليزية، وامتلاك مهارات الحاسوب والانترنت والتدريب في المؤسسة قبل وبعد التخرج. ويعتمد عمل خريجي التخصصات المهنية في غير مجال تخصصاتهم على العديد من المؤشرات التنافسية التي يمتلكها الخريج، مثل التقدير العام في الجامعة، والمعدل التراكمي، والحوافز التي يوفرها القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية الأجنبية. أما بالنسبة لخريجي التخصصات المهنية فإن التحاقهم بوظائف لا تتسجم مع تخصصاتهم تعتمد على الخبرة التي يمتلكها الخريج بالإضافة إلى التقدير العام الذي حصل عليه الخريج في الجامعة، كما يتطلب من الخريج امتلاك مهارات الحاسوب والانترنت.

وأظهرت الدراسة أن مهارات اللغة الإنجليزية والحاسوب من أهم المهارات التي يعتمد عليها المشغلون عند توظيف الخريجين وتحديد أجورهم بناءً على إنتاجيتهم المتوقعة. كما كشفت الدراسة أن الخريجين العاملين يحتاجون خلال الأشهر الأولى من حصولهم على الوظائف إلى مهارات اللغة الإنجليزية (قراءة وكتابة)، خصوصاً في المهن التعليمية. ولم تكن مهارات اللغة العربية (كتابة ومحادثة) من المهارات التي يحتاجها الخريجون العاملون في الضفة الغربية في مجال المهن التعليمية، ويرجع ذلك إلى أن تدريس معظم التخصصات المهنية يعتمد على اللغة الإنجليزية مقارنة بالمهن التقليدية التي تعتمد على اللغة العربية في تدريسها. أما في

قطاع غزة، فقد أظهرت النتائج الإحصائية مدى حاجة خريجي التخصصات المهنية لمهارات اللغة العربية بالمقارنة مع حاجة خريجي المهن التقليدية.

وعزى الباحثون افتقار الخريجين للعديد من المهارات عند التحاقهم بسوق العمل إلى أساليب التدريس التقليدية التي تعتمد على التلقين وندرة استخدام الكمبيوتر والتعليم المبرمج، بالإضافة إلى عدم ممارسة أساليب الاستفتاء والاستكشاف وحل المشكلات، الأمر الذي يحرم الخريج من العديد من المهارات التي يحتاجها عند اندماجه في سوق العمل والتي تعكس تدني مستوى إنتاجية الخريجين وبالتالي حصولهم على أجور منخفضة.

4.2 عينة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني العاطلين عن العمل

أشارت النتائج المتعلقة بهذه الفئة إلى أن 53% من الخريجين العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل في الاقتصاد المحلي بعد التخرج، أما النسبة المتبقية فسبق لها العمل في السوق المحلية. وبلغت نسبة خريجي التخصصات التعليمية العاطلين عن العمل حالياً ممن كانوا يعملون في مجال تخصصهم 53%، مقابل حوالي 66.7% من خريجي التخصصات التطبيقية. أما بالنسبة لسنوات الخبرة التي اكتسبها الخريجون من عملهم السابق، فقد لوحظ أنه لا توجد اختلافات جوهرية كبيرة بين الخريجين في الضفة الغربية وفي قطاع غزة. ففي الضفة الغربية بلغ معدل سنوات الخبرة سنة واحدة للخريجين (من التخصصات التعليمية والتطبيقية) الذين سبق لهم العمل في مجال تخصصهم، وبالمقارنة كان متوسط عدد سنوات الخبرة للتخصصات التعليمية في قطاع غزة حوالي سنة، بينما بلغت لخريجي التخصصات التطبيقية حوالي سنة ونصف.

وكشفت الدراسة أن فترة الانتظار لمن سبق لهم العمل في الضفة الغربية بلغت بالمتوسط عشر شهور، في حين بلغت الفترة في قطاع غزة سنة ونصف بالمتوسط. وبالنسبة للخريجين من الضفة الغربية، فقد لوحظ أن فترة الانتظار لخريجي التخصصات التعليمية (36 شهراً) كانت أطول من فترة الانتظار لخريجي التخصصات التطبيقية (14 شهراً). أما في قطاع غزة، فكانت فترة الانتظار متساوية للخريجين من كلا التخصصين. ومن الملاحظ ارتفاع نسبة من أبدى منهم رغبته في العودة للعمل في المجال نفسه والذي عمل فيه سابقاً، قبل أن يصبح عاطلاً عن العمل، إذ بلغت 66.7% في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

وتطرقَت الدراسة للعوامل التي ساعدت الخريجين في الحصول على وظيفتهم السابقة، وكان العامل الأول الذي ساعد خريجي التخصصات التعليمية في الضفة الغربية هو انسجام تخصصهم مع احتياجات المؤسسة، بينما جاءت الخبرة العملية التي اكتسبها الخريج قبل التخرج وبعده في المرتبة الثانية. في حين أنه لم يكن للجامعة التي تخرج منها العاطل عن العمل أي دور في الحصول على الوظيفة. أما في قطاع غزة، فقد حصل 88.9% منهم على الوظائف بالاعتماد على العلاقات الشخصية، فيما جاء عاملي الخبرة العملية والتدريب لدى المؤسسة بعد التخرج في المرتبة الثانية. وتلا ذلك عامل انسجام التخصص مع احتياجات المؤسسة، فيما اعترفت نسبة قليلة منهم بلجوئهم إلى المحسوبية واعتمادهم على الانتماء الحزبي.

أما بالنسبة لخريجي التخصصات التطبيقية، فقد كان الاعتماد على العلاقات الشخصية في الضفة الغربية هو العامل الأول الذي ساعد هؤلاء الخريجين في الحصول على الوظيفة السابقة، بينما كان انسجام التخصص مع

احتياجات المؤسسة في المرتبة الثانية وجاء إتقان الخريج للغة الإنجليزية في المرتبة الثالثة. أما في قطاع غزة، فكان الاعتماد على العلاقات الشخصية، الخبرة العملية للخريج قبل التخرج وبعده وامتلاك الخريج لمهارات الحاسوب والانترنت، وتلا ذلك انسجام التخصص مع احتياجات المؤسسة.

وقد أشار المبحوثون الذين سبق لهم العمل في القطاع العام إلى انسجام التخصص مع احتياجات المؤسسة والدورات التدريبية والخبرة العملية وإتقان الخريج لمهارات الحاسوب، وإتقان اللغة الإنجليزية كأهم العوامل التي ساعدتهم على الحصول على الوظيفة. أما المبحوثين الذين سبق لهم العمل في القطاع الخاص، فقد أشاروا إلى العلاقات الشخصية كأهم العوامل التي ساعدتهم في الحصول على الوظيفة وذلك بسبب تميز القطاع الخاص بالنمط العائلي وبصغر حجم المنشأة. فيما جاء انسجام التخصص مع احتياجات المؤسسة في المرتبة الثانية وإتقان اللغة الإنجليزية في المرتبة الثالثة.

وبالإضافة إلى ذلك، أشار أفراد العينة إلى العوامل التالية كأهم أسباب تركهم لعملهم السابق: كون العمل مؤقتاً، وتعرض المؤسسة لأزمة اقتصادية، وعدم كفاية الراتب، وعدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل، ومشاكل مع المسؤولين في العمل. ورداً على سؤال تمحور حول المؤهلات التي يعتقد الخريجون بأن عدم امتلاكهم لها حال دون حصولهم على وظيفة عندما أجريت لهم مقابلة للتوظيف، أشاروا إلى عدم الانتماء لأي تنظيم حزبي أو سياسي وعدم امتلاكهم للخبرة العملية الكافية، وبُعد مكان العمل عن مكان السكن وضعف إتقانهم لمهارات اللغة الإنجليزية.

4.3 مشغلي خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني في القطاعين العام والخاص

كشفت الدراسة عن المهارات السلوكية التي يتمتع بها خريجو الجامعات والمعاهد الفلسطينية وتقييم المشغلون لها، وقد حظيت الأخلاق العالية التي يتمتع بها الخريج بالنصيب الأكبر من اهتمام المشغلين (83.7%)، تلاها الالتزام بقوانين العمل والأنظمة المعمول بها في المؤسسة (72.3%)، ثم مهارات اللغة (67.9%)، والقدرة على تحمل ضغط العمل والقيام بأعمال إضافية (64.9%)، يليها القدرة على العمل ضمن فريق (63%)، والاستعداد للاستفادة من خبرات الموظفين القدامى (61.2%). وفي نفس السياق، قيّم المشغلون المهارات التالية بأنها متوسطة لدى الخريجين: مهارات الحاسوب والانترنت (51.7%)، مهارات اللغة الإنجليزية (50.9%)، وحصولهم على علم يركز على الممارسة والتطبيق (48.9%).

وقيّم المشغلون أيضاً البرامج الجامعية وعلاقة مؤسسات القطاعين العام والخاص بمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، وقد أبدوا تجاوباً حيال التعاون في بعض الأمور وأبرزها: حاجة التخصصات المطروحة إلى التعديل (76.7%)، وإمكانية الاستفادة من رسائل الماجستير في معالجة بعض المشكلات التي تواجهها المؤسسة (72.4%)، وإمكانية تعزيز علاقات التعاون بين المؤسسات المختلفة وأعضاء هيئة التدريس، وتكييف التعليم الجامعي بما ينسجم مع احتياجات تلك المؤسسات (71.9%)، وإمكانية مساهمة الموظفين العاملين في المؤسسة في تدريس بعض المساقات التطبيقية (65.5%). وفي نفس الوقت لم يبد المشغلون تجاوباً في الأمور التالية: تخصيص المؤسسة إمكانيات مالية للإنفاق على تدريب الطلبة قبل تخرجهم (54%) والمساهمة في دعم وتمويل المصادر التعليمية كالمختبرات والجامعات (42.6%).

و تبين من الدراسة أن المعايير التي تعتمدها مؤسسات القطاع الخاص عند تعيين خريجي مؤسسات التعليم العالي المحلية هي أكثر بكثير من المعايير التي تعتمدها مؤسسات القطاع العام. وكان من أهم المعايير التي تعتمدها مؤسسات القطاع الخاص: اعتماد التخصص الدقيق للخريج، واعتماد التخصص المزدوج للخريج، اجتياز المقابلة الشفهية والخبرة العملية، بالإضافة إلى اعتماد مزايا ذات علاقة بسهولة التنقل من وإلى المناطق الفلسطينية ممن يحملون هوية القدس والحاصلين على جنسيات أجنبية. وكشفت الدراسة أيضاً أن خريجي الجامعات والمعاهد المحلية العاملين في القطاعين العام والخاص لا يتمتعون إلا بعدد محدود من المهارات. ومن أهم المهارات التي يفتقر إليها الخريجون (حسب أهميتها): مهارات اللغة الإنجليزية، مهارات التعامل مع الحاسوب والتكنولوجيا المتقدمة والحصول على تعليم يركز على الممارسة والتطبيق والابتكار والإبداع والتحليل، وكتابة التقارير التي يطلبها الرؤساء في العمل.

وتظهر هذه النتائج عدم الارتباط بين سياسات التوظيف والعمالة من جهة وكفاءة خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية من جهة أخرى، فما زال التدريب والاعتماد على اللغات العالمية وبخاصة اللغة الإنجليزية، وإملاك مهارات الحاسوب والاتصال وغيرها لا تمثل إطاراً متكافئاً لمتطلبات التخرج. أما المواصفات والمعايير ذات الكفاءة المتوسطة لدى الخريجين وحسب أهميتها النسبية من وجه نظر المشغلين فهي: مهارات اللغة العربية، التعاون والعمل ضمن فريق، الالتزام والأنظمة السائدة وتحمل ضغط العمل والقيام بأعمال إضافية. كما وأظهرت النتائج أن كفاءة الخريجين بالنسبة لامتلاكهم مهارات التعامل مع الحاسوب والانترنت والتكنولوجيا المتقدمة متدنية للغاية في القطاع الخاص مقارنة مع كفاءتهم في القطاع العام. وكانت الاستفادة من خبرات الموظفين القدامى أكثر تركيزاً في القطاع العام منها في القطاع الخاص.

وقد أبدى مسئولو القطاعين العام والخاص اهتماماً خجولاً بخصوص تعزيز العلاقة التبادلية بينهم وبين مؤسسات التعليم العالي، وقد عزوا ذلك للأسباب التالية: عدم توفر الموارد الكافية للقيام بتدريب الطلبة قبل التخرج، ضعف الرغبة في مساعدة مؤسسات التعليم العالي، عدم الرغبة في تخصيص الموارد المالية لتدريب الطلبة. وفي نفس الوقت أبدى مسئولو ومدراء القطاعين العام والخاص استعداداً لتعديل محتوى التخصصات المطروحة لتتلاءم مع متطلبات سوق العمل، والمساهمة في صياغة البرامج الأكاديمية وإمكانية الاستفادة من رسائل الماجستير في معالجة المشكلات التي تواجه المؤسسة.

4.4 الطلبة الملتحقون في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني

شكل الطلبة الملتحقون في جامعات الضفة الغربية حوالي 55.1% من إجمالي عينة الطلبة الملتحقين في الجامعات والمعاهد الفلسطينية، وشكل الطلبة الملتحقون في جامعات غزة النسبة الباقية. وقد كشفت الدراسة عن أهم العوامل التي دفعت الطالب الجامعي لاختيار تخصصه، وقد كانت هذه العوامل مرتبة حسب أهميتها: ملاءمة التخصص مع القدرات الدراسية للطالب، ثم الحصول على وظيفة ذات مردود عال بعد التخرج، يليها الحصول على وظيفة ذات مكانة اجتماعية، فمواصلة الدراسات العليا في التخصص نفسه، وأخيراً الحصول على وظيفة تحقق دخولاً إضافية للدخل الدائم.

وتؤكد النتائج أن الطلبة تمكنوا من تنمية العديد من المهارات أثناء الدراسة الجامعية خارج نطاق المحاضرة، والتي تساعدهم في فهم واستيعاب المساقات وربطها بالواقع العملي من جهة، وتساعد على تسهيل اندماجهم في سوق العمل من جهة أخرى، إذ تمكن 87.1% منهم من إتقان مهارات كتابة التقارير التي يطلبها الأستاذ منهم، و76.1% يحصلون على المقررات والمراجع الإضافية من المكتبة، كما أكد 70.9% أنهم تمكنوا من اكتساب خبرة عملية خلال الدراسة الجامعية، فيما أشار 70.5% إلى أن الدراسة الجامعية نمت فيهم التعاون والعمل ضمن الفريق. كما ساعدت الدراسة الجامعية 69.9% منهم على تنمية مهارات اللغة العربية، في حين تمكن 52.6% منهم من تنمية مهارات اللغة الإنجليزية.

4.5 عينة عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني

أشار أفراد العينة المستطلعين من هذه الفئة إلى تمكن الطلبة الملتحقين في الجامعات الفلسطينية من تنمية واكتساب العديد من المهارات والقدرات وأهمها (مرتبة حسب أهميتها): مهارات إعداد الأبحاث والتقارير، والحصول على تعليم يركز على الممارسة والتطبيق، والاعتماد على النفس، ومهارات استخدام الحاسوب والانترنت والقدرة على التكيف مع بيئة العمل، والإطلاع على أحدث المعلومات المتعلقة بالتخصص.

وبخصوص الإجراءات التي تقوم بها الجامعات من أجل التأكد من أن الخريجين مسلحين بالمهارات التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، أشار المبحوثون إلى الأمور التالية (مرتبة حسب الأهمية): تركيز الكلية على جودة الخريجين للمنافسة في السوقين المحلية والإقليمية، وقيام الجامعات بتطوير البرامج الأكاديمية الجديدة بناء على احتياجات سوق العمل، واعتماد طرح مساقات جديدة حسب احتياجات سوق العمل، واعتماد الكلية لبرامج تعمل على توفير التدريب للطلبة قبل التخرج لتسهيل التحاقهم بسوق العمل.

وبخصوص المهارات والقدرات التي يكتسبها الطلبة في مجال تخصصهم أثناء الدراسة الجامعية، أشار المستطلعون إلى المهارات التالية: مهارات اللغة الإنجليزية، مهارات اللغة العربية، مهارات التعاون والعمل ضمن فريق، الحصول على علم يركز على الممارسة والتطبيق والقدرة على الابتكار والإبداع والتحليل والإطلاع على أحدث المعلومات المتعلقة بالتخصص.

5. الآفاق المستقبلية للعلاقة بين خريجي التعليم العالي الفلسطيني واحتياجات سوق العمل المحلية

5.1 العوامل المحددة لالتحاق طلبة الثانوية العامة بمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني

لا يوجد عوامل محددة أو تخطيط مسبق للطلبة عند التحاقهم بمؤسسات التعليم العالي، وإنما يأتي لتحقيق طموح ورغبة شخصية بغض النظر عن معرفة أو توقع الطالب بالوظيفة أو الدخل الذين سيحصل عليهما بعد التخرج، كما لا يعتمد الطالب على تكلفة التخصص الذي سيلتحق به. وكان من الممكن في حال توفر الشروط السابقة أن يشكل ذلك مدخلاً لتصويب توجه الطلبة نحو التخصصات.

تعاني مؤسسات التعليم العالي من عجز مالي مستمر وتفتقر أيضاً إلى تحقيق الكفاءة الداخلية، ويرجع ذلك إلى الأعداد المتزايدة للناجحين والطلب المتزايد على التعليم العالي، ويمكن تخفيف عبء المشكلة عن طريق تقليص

عدد الطلبة في التخصصات التي لا حاجة للمجتمع بها وتحسين التخصصات الفائضة لتساير متطلبات سوق العمل، كما أن هناك حاجة لتعديل نظام التعليم المعتمد لدى الجامعات، وبحيث يستند على أساس تنافسي بين الطلبة الخريجين وفقاً للمؤهل العلمي والمعدل التراكمي. كما تبرز الحاجة إلى تعديل آلية اعتماد أي برنامج أكاديمي في المؤسسات التعليمية، وإضافة معايير جديدة مثل معدلات البطالة بين الخريجين حسب التخصص، واحتساب معدل العائد للطلاب بالنسبة لتكاليف التعليم التي يتحملها.

5.2 آليات اندماج الخريجين في سوق العمل

إن تعديل آلية اعتماد البرامج والتخصصات تعتبر الخطوة الأولى نحو ربط الطلبة الملتحقين بواقع ومتطلبات سوق العمل. كما ينبغي إيجاد مجموعة من الآليات لربط تخصصات الطلبة بسوق العمل، وذلك من أجل تقليل الفجوة بين العرض من الخريجين والطلب عليهم في أسواق العمل المحلية، وفيما يلي أهم هذه الآليات:

1- إعادة هيكلة البرامج الأكاديمية في الجامعات والمعاهد من خلال تطوير الأساليب المعتمدة في التدريس، وتزويد الطلبة بالعديد من المهارات اللغوية، ومهارات الحاسوب، والعديد من القدرات التي تعتبر من الإجراءات التي يعتمد عليها في زيادة درجة الموازنة بين العرض من الخريجين ومتطلبات سوق العمل المحلية.

2- ضرورة امتلاك الخريجين للعديد من المهارات والقدرات وإتقانها للحصول على فرصة عمل، حيث أن نظام التدريس في الجامعات والمعاهد يعتمد على التلقين والتدريس الكلاسيكي والأسلوب الخطابي واستخدام الطباشير وعدم التركيز على الممارسة. وهنا يظهر التباين الكبير بين ما يمتلكه الطالب الذي يوشك على التخرج واحتياجات المؤسسة من مهارات وقدرات ومؤهلات اللازمة لتسهيل التحاقه بسوق العمل، لذلك يلجأ العديد من الخريجين إلى المراكز والمعاهد المتخصصة لدراسة مهارات اللغات والحاسوب والانترنت وغيرها، حيث أن الجامعات والمعاهد لا تقوم بتدريب الطلبة خلال فترات الدراسة أو أثناء العطلات الصيفية في منشآت القطاع العام والخاص إلا في عدد محدود من التخصصات. وهناك العديد من المؤسسات التي تقوم بتوفير برامج تدريب مكثفة للعاملين المبتدئين مثل برامج الحاسوب، واللغات، والاتصالات، وتدريب الموظفين القدامى للعاملين الجدد من الخريجين.

3- تقوية العلاقة التبادلية بين مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات التعليم العالي. ويلاحظ أن استجابة القطاع الخاص للتعاون مع مؤسسات التعليم العالي لتكثيف التعليم الجامعي بشكل يتناسب مع متطلبات العمل في السوق المحلية، لم تكن قوية ومشجعة. وقد قيم المشغلون أداء الخريجين العاملين في القطاع العام والخاص بأنه متدني ودون المتوسط، إذ يفترق الخريجون إلى العديد من المهارات والقدرات اللازمة للاندماج بسوق العمل.

ومن الآليات التي يمكن أن تشكل بديلاً مؤقتاً لمشاركة المؤسسات الإنتاجية والخدمية في تطوير مناهج مؤسسات التعليم العالي في عمليات التدريس العملي:

■ تشجيع إعاة أو انتداب أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات العامة والخاصة ليصبحوا أكثر التصاقاً ودراية بواقع وثوابت حياة العمل والإنتاج.

■ تمكين أعضاء هيئة التدريس المعارين للمؤسسات والمنشآت من التعرف على مدى تطابق المناهج وبرامج التعليم النظري والتدريب التطبيقي الذي تلقاه الخريج خلال فترة دراسته الجامعية مع واقع العمل الوظيفي الذي يمارسه.

■ إن مساهمة أعضاء الهيئة التدريسية المعارين للمؤسسات والمنشآت والشركات سوف يعمل على تعميق العلاقة بين التعليم النظري والجانب التطبيقي عند دراسة المشكلات ووضع الحلول لحالات تطبيقية يتم تدريسها مع المساقات التي تعاني منها البيئة المحلية. كما تتيح فترة الإعارة لعضو هيئة التدريس نقل الواقع العملي للمؤسسة لتدريس الطلبة ضمن مساقات أو حالات تطبيقية بعد إنهائه دراسة المساقات النظرية.

■ تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل، من حيث إعداد البرامج والتخصصات التي تحتاج إلى تطوير، وإعادة هيكلة التخصصات الجديدة التي يتطلب إدراجها.

4- تطوير قدرات الخريجين عبر المهارات التي يمكن أن تساعدهم على الاندماج في العمل، حيث يعتبر اكتساب المهارات التعليمية التالية ضرورية في القطاع العام: بناء الاختبارات وتحليلها، والتعرف على طرق وأدوات التدريس، والقدرة على وضع الخطط التطويرية المرحلية والاستراتيجية والقدرة على الخطابة، أما القطاع الخاص، فيرى أن المهارات اللغوية وإتباع أساليب التدريس الحديثة تعتبر من المهارات الضرورية. تمثلت المهارات المطلوب توفرها لدى خريجي التخصصات التعليمية في المهارات السلوكية ومهارات الانضباط في العمل ومهارات الاداء. ويتطلب القطاع الخاص مهارات وقدرات اضافية لخريجي المهن التعليمية. أما بالنسبة للمهارات المطلوب توفرها لدى خريجي التخصصات المهنية في القطاعين العام والخاص فتمثلت في المهارات اللغوية، ومهارات العلاقات العامة والقدرة على الإقناع، ومهارات التعامل مع الجمهور، ومهارات الاندماج في العمل، ومهارات التطوير والاتصال، ومهارات الحاسوب. أما المهارات الإضافية المطلوبة من خريجي التخصصات المهنية والعاملين في القطاع الخاص فتمثلت في كتابة التقارير والمراسلات، ومهارات استخدام الأجهزة الطبية، ومهارات التسويق.

5- توفير بعض التخصصات الدقيقة التي يحتاج إليها الطلبة، والتي لا تتوفر في السوق المحلية، كالتخصصات المتعلقة بالعلوم الطبية والمهن الصحية وتخصصات العلوم الإدارية والاقتصادية حيث أن المهارات والقدرات التي يحصل عليها الخريجون غير كافية للاستفادة من تلك المساقات في المجال التطبيقي، وهذا ينطبق أيضاً على التخصصات القانونية والهندسية والزراعية. وأخيراً، بالنسبة للتخصصات المطلوبة في مجال المهن التعليمية، فقد جاءت هذه التخصصات عامة وغير محددة وهي تمثل تخصصات مطروحة ضمن برامج البكالوريوس، باستثناء بعض التخصصات في التربية واللغات كاللغة الفرنسية، ولذلك فإن المطلوب تحقيقه في هذا المجال يأتي ضمن تطوير التخصصات من حيث أساليب التدريس والعرض في التعليم.

5.3 السيناريوهات المتوقعة لاندماج خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني بسوق العمل المحلية

من أجل تقدير احتياجات سوق العمل من خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني، قام الباحثون باستخدام النموذج المقدر² والذي يتكون من المعادلات التالية:

- المعادلة المقدر لخريري المهن التعليمية- الجامعات والمعاهد المتوسطة المحلية.
- المعادلة المقدر لخريري التخصصات المهنية والجامعات والمعاهد المتوسطة المحلية.
- المعادلة المقدر للعاطلين عن العمل من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة المحلية والعربية والأجنبية.
- المعادلة المقدر للعاملين في القطاعات الاقتصادية المحلية من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة المحلية والعربية والأجنبية.
- المعادلة المقدر للعرض من خريجي الجامعات والمعاهد المحلية والعربية والأجنبية.

وتبين من النموذج أن أفضل تقدير كان لمعادلة العاطلين عن العمل من الخريجين في الضفة الغربية وقطاع غزة. ويستدل من المعادلة المقدر أن المتغيرات التابعة المستهدفة تزداد مع الزمن، إذ كان له أكبر الأثر على الزيادة في عدد العاطلين عن العمل من الخريجين، يلي ذلك عدد الخريجين من التخصصات المهنية من الجامعات والمعاهد المحلية. وكان تأثير الاستثمار الخاص والإنفاق الحكومي على الطلب المحلي على الخريجين وعلى البطالة في صفوف الخريجين معنوياً من الناحية الإحصائية، فعندما يزداد الإنفاق الحكومي والاستثمار بنسبة 1%، فإن عدد العاطلين عن العمل سينخفض بنسبة 0.6%، ولكن انخفاض عدد العاطلين عن العمل لا يعني الاستيعاب الكامل للخريجين في القطاعات الاقتصادية المحلية مباشرة. فعندما يزداد الإنفاق الحكومي والاستثمار بنسبة 1%، فإن معدلات الاستخدام للخريجين في القطاعات الاقتصادية المختلفة مثل الزراعة، والصناعة، والبناء، والخدمات، ستزداد بنسبة 0.3%.

5.4 تقدير أعداد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني والعرض الكلي للخريجين في الضفة الغربية وقطاع غزة

قدرت الدراسة أعداد الطلبة المتوقع تخرجهم من الجامعات والمعاهد المحلية الفلسطينية خلال العامين القادمين في ظل المعطيات الحالية المتعلقة بعدد السكان في الضفة الغربية وقطاع غزة حسب المعادلات المقدر. وتبين من النتائج انه من المتوقع أن يتضاعف عدد الخريجين من الجامعات والمعاهد المحلية ثلاث مرات خلال الفترة 2000-2020، وسيبلغ عدد الخريجين في سنة 2020 حوالي 23 ألفاً بحيث يشكل خريجو التخصصات المهنية 56% من مجمل الخريجين في تلك السنة، أما خريجي تخصصات المهن التعليمية من مجمل الخريجين فستراجع سنوياً لصالح نسبة خريجي التخصصات المهنية، وستصل إلى 43% من مجمل الخريجين في العام 2020.

أما بالنسبة للعرض الكلي للخريجين، فمن المتوقع أن يتضاعف مرتين ونصف المرة في العام 2020 مقارنة مع مستواه في العام 2000. وعلى الرغم من أن العرض من خريجي الجامعات والمعاهد المحلية يشكل 70% من

² يمكن الرجوع إلى الدراسة لمزيد من التفاصيل.

مجمّل العرض الكلي للخريجين، فإن نسبة أعداد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي المحلية سنوياً إلى العرض الكلي من الخريجين لن تزيد على 6%. كما أن تلك النسبة يمكن أن تزداد كلما ازدادت نسبة الخريجين من الجامعات والمعاهد المحلية والناشئة عن زيادة نسبة الملحقين بالجامعات والمعاهد المحلية، وذلك في ظل تراجع تدفق الطلبة من الضفة الغربية وقطاع غزة إلى الخارج للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي في الدول العربية والأجنبية.

5.5 تقدير أعداد العاملين الفلسطينيين من خريجي مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني في القطاعات الاقتصادية المحلية

قام الباحثون بتقدير أعداد العاملين الفلسطينيين من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة بناءً على ثلاث سيناريوهات: سيناريو الاستثمار الضعيف و سيناريو الاستثمار المكثف و سيناريو الاستثمار المكثف مع تحويلات خارجية. وتبين من السيناريوهات الثلاثة أن معدل النمو السنوي في استيعاب الخريجين في القطاعات الاقتصادية المحلية يتراوح بين 7% إلى 9%، أما حجم الاستثمارات اللازمة لاستيعاب جميع الخريجين، فسيرتفع من 1465 مليون دولار العام 2000 إلى 5971 مليون دولار العام 2020، ليتضاعف أربع مرات خلال تلك الفترة، وينمو بمعدل 14% سنوياً. إلا أن وضع هذا السيناريو يستهدف التركيز على مشكلة العرض من الخريجين التي تتطلب أن يصل حجم الاستثمار الخاص والإنفاق الحكومي إلى 10 مليارات دولار، منها 6 مليارات دولار من القطاع الخاص و4 مليارات دولار حجم الإنفاق الحكومي، وبناءً على المعطيات الحالية لمكونات الطلب الكلي للاقتصاد الفلسطيني فإن الناتج الإجمالي سيصل إلى 18 مليار دولار، ويتطلب ذلك أن ينمو الناتج المحلي الإجمالي بمعدل 17% سنوياً من سنة 2000-2020. كما ويتطلب تحقيق معدلات نمو عالية في الاقتصاد القومي تحقيق العديد من الشروط الأساسية والكافية منها كتنمو الصادرات، وزيادة الإنتاجية في القطاع العام، وتخفيض نسبة الواردات من الاستهلاك، وزيادة العائد من رأس المال.

وفي ظل بطء الاستثمارات في الاقتصاد القومي، كما هو عليه الحال في السنوات الثلاثة الماضية 2000-2003، فإن عدد عاطلين سيتضاعف ثلاث مرات خلال الفترة 2000-2020. أما في ظل معدلات الاستثمار التي كانت سائدة وفقاً للوضع الذي كان سائداً خلال الفترة 1995-2000، فإن نسبة العاطلين من الخريجين لن تزيد على 17%. إلا أن السيناريو الثالث، وهو الذي يتطلب استثمارات مكثفة في القطاع الخاص وتحويلات خارجية لدعم القطاع العام، يشير إلى أن نسبة البطالة بين الخريجين لن تزيد على 5% وهذه النسبة معقولة في ظل عدم التشغيل الكامل للاقتصاد القومي.

6. النتائج والتوصيات:

تعزى مشكلة البطالة في صفوف الخريجين إلى عدم المواءمة بين كفاءة ومهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل، وإلى ضعف قدرة القطاعين الخاص والعام على استيعاب العرض المتزايد من الخريجين بسبب بطء فعالية الاستثمار الخاص والحكومي ومحدودية قدرتها على خلق الوظائف النوعية للخريجين، وذلك بسبب الإجراءات الإسرائيلية التي أدت إلى تراجع الاستثمار الخاص والإنفاق الحكومي. ولتحديد مسؤولية القطاعين الخاص والعام في استيعاب الخريجين وتخفيض نسبة البطالة في صفوفهم فقد تمت صياغة نموذج اقتصادي

يأخذ بعين الاعتبار مسؤوليتهما حول استيعاب الخريجين من خلال تقدير تأثير الإنفاق الحكومي والاستثمار على زيادة معدلات التشغيل في صفوف الخريجين في ظل الزيادة المتسارعة في أعداد الخريجين سنوياً والعرض الكلي للخريجين.

6.1 النتائج

- لقد وجد أن اختيار الطالب لتخصصه لا يعتمد على أي تخطيط مسبق، وإنما يأتي لتحقيق طموح ورغبة شخصية بغض النظر عن المعرفة المسبقة بنوع الوظيفة التي يشغلها الخريج حالياً، ولا يزال معدل التوجيهي يشكل عاملاً حاسماً في تحديد التخصص.
- تبين أن للعوامل الاجتماعية الأثر الكبير في تحديد التخصص مقارنة بالعوامل الاقتصادية. ولم يظهر تفاوت في تحديد العوامل التي تقف وراء تحديد التخصص بين الطلبة الملتحقين بالجامعات الذين هم على وشك التخرج وبين تقييم الخريجين للعوامل التي كانت وراء تحديد تخصصاتهم.
- إن عدم توفر المعلومات الكافية والكاملة عن الوظائف الشاغرة والقطاعات التي تعاني من نقص في الكوادر البشرية المدربة والمتعلمة يمكن أن يكون لها دور في عدم توجه الطلبة نحو التخصصات ذات العلاقة بسوق العمل.
- كان لتأثير الدخل الشهري والمؤهل العلمي (الماجستير) والمعدل التراكمي واسم الجامعة واجتياز امتحان القدرات وامتلاك مهارات الحاسوب والإنترنت وإتقان اللغة الإنجليزية دور واضح في تقليل فترة الانتظار للخريجين العاملين في مجال تخصصهم وفي غير مجال تخصصهم.
- يفقر الخريجون العاملون إلى معظم المهارات اللازمة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل، وينطبق هذا الأمر على التخصصات كافة، سواء المهن التعليمية أم التخصصات المهنية، وفي كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.
- اعتماد القطاع الخاص على العديد من المعايير في التوظيف مقارنة مع تلك التي يعتمدها القطاع العام في الضفة الغربية. بالمقابل، فإن فرص التوظيف المتاحة للخريجين تعاني من تطبيق المعايير غير التنافسية وغير النزيهة.
- إن الجانب المتاح لجسر الهوة بين كفاءة ونوعية خريجي التعليم العالي الفلسطيني واحتياجات سوق العمل هو قيام أعضاء الهيئة التدريسية من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية بقضاء أجازات التفرغ العلمي في مؤسسات القطاعين الخاص والعام لتعزيز العلاقة التبادلية بين المنشآت والشركات والمؤسسات من جهة، والجامعات والمعاهد المتوسطة من جهة أخرى.

6.2 التوصيات

إن السؤال المحوري الذي يبرز في هذه الدراسة بعد عرض نتائجها هو: ما هي الآليات والإجراءات اللازمة والكافية لردم الفجوة بين كفاءة وعدد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية واحتياجات سوق العمل في القطاعين العام والخاص في الضفة الغربية وقطاع غزة؟ ويعتمد الحل في تقليص هذه الفجوة على العديد من الأطراف ويمكن تحديدها على النحو التالي:

- الإدارات العليا للجامعات والمعاهد المتوسطة.
- السلطة التنفيذية (الحكومة) التي تقوم بتوظيف أكثر من 70% من الخريجين في الوزارات المختلفة.
- القطاع الخاص بمؤسساته المختلفة.
- الطلبة الناجحون في الثانوية العامة ممن يعتبرون من أهم المدخلات للعملية الأكاديمية عند التحاقهم بالجامعات والمعاهد من جهة، كما أنهم يشكلون في الوقت نفسه المخرجات الرئيسية قبيل التحاقهم بسوق العمل من جهة أخرى.

وفيما يلي عرض لأهم التوصيات والمقترحات وآليات التنفيذ التي يمكن أن تسهم في إيجاد الحلول الممكنة لمشكلة عدم الانسجام والتوافق بين كفاءة وعدد خريجي التعليم العالي الفلسطيني ومتطلبات سوق العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة:

1. مسؤولية إدارات الجامعات والكليات المتوسطة

- تطوير المساقات والبرامج الأكاديمية (المعترف بها من الوزارة) والإطلاع المتواصل على أحدث المعلومات والمراجع والدوريات والاتصال مع مؤسسات القطاع الخاص لمعرفة احتياجاتهم.
- تطوير القدرات والمهارات لأعضاء الهيئة التدريسية، وأن يتم ابتعاث أعضاء هيئة التدريس في أجازات التفرغ العلمي لدراسة مساقات جديدة لم يقوموا بدراستها من قبل، والإطلاع على أساليب تدريسها واستفادة الطلبة منها.
- تقليل الاستيعاب من الطلبة في التخصصات التي لا حاجة للمجتمع بها. وإرشاد الطلبة في المرحلة الثانوية حول فرص العمل المتاحة في السوق المحلية التي تتناسب مع ميولهم ورغباتهم.
- لا بد أن تقوم إدارات الجامعات بفتح مكتب خاص لمتابعة الخريجين، بحيث يوفر هذا المكتب قاعدة من المعلومات عن الخريجين ومدى احتياجاتهم التدريبية.

2. مسؤولية القطاع الخاص

- تقديم الدعم لمؤسسات التعليم العالي وتسهيل وسائل الاتصال لضمان المشاركة الفاعلة في وضع المناهج الدراسية وطرح المساقات المرتبطة بأعمالهم.
- تقديم الدعم المالي والفني، لمؤسسات التعليم العالي، لتدريب الطلبة قبل تخرجهم، تبني الطلبة المتميزين من خلال تقديم المنح الدراسية، وتوفير فرص عمل لهم بعد التخرج.

3. مسؤولية وزارة التربية والتعليم العالي

- تقديم الدعم المالي والفني للتخصصات المطلوبة في السوق المحلية، وذلك على حساب التخصصات التي قلت حاجة المجتمع لها.
- أن يصبح التعليم المتوسط جزءاً من التعليم الجامعي، بحيث يتمكن خريجو حملة الدبلوم المتوسط من مواصلة دراساتهم العليا في الجامعات.
- إعادة النظر في أهداف التعليم العالي من حيث:
 - ❖ صياغة الأهداف بناء على الاحتياجات الفعلية والمستقبلية لسوق العمل.

❖ ربط السياسة التعليمية بأهداف التنمية الاقتصادية.

❖ تحقيق التوازن في هيكل القوى العاملة.

- إعادة النظر في هياكل وبرامج مؤسسات التعليم العالي القائمة وإقامة نظم اعتماد جدية (Accreditation) وتطبيق بصرامة، حتى يمكن ربط التخصصات باحتياجات سوق العمل.

4. مسؤولية وزارة العمل

- توفير قاعدة بيانات لمؤسسات التعليم العالي حول احتياجات سوق العمل المحلية من التخصصات المختلفة، و توفير قاعدة بيانات لخريجي مؤسسات التعليم العالي حول الشواغر المتوفرة في مؤسسات القطاعين العام والخاص.
- أن تقود الحملة بشأن قانون الخدمة المدنية، وذلك فيما يتعلق بتوفير الحوافز لملتحي وخريجي التعليم الفني المتوسط.
- التنسيق مع مؤسسات التعليم العالي في توفير برامج لتدريب الطلبة الملتحقين والخريجين لمساعدتهم على اكتساب المهارات اللازمة للالتحاق بسوق العمل.

5. مسؤولية الحكومة

- أن تقوم الحكومة بتمويل التعليم العالي من خلال فرض رسوم جمركية متنوعة، بحيث يتم تخصيص هذه الموارد لمؤسسات التعليم العالي على أساس شفاف.
- تصحيح الخلل القائم، وبخاصة في مؤسسات القطاع العام الذي يتكدس فيها الخريجون الذين يعملون في غير مجال تخصصهم ممن يحملون المؤهلات الجامعية.
- تكثيف الاستثمارات العامة والخاصة بنسب كافية تزيد على معدل النمو السنوي في عرض الخريجين.
- زيادة جودة التعليم العالي، الأمر الذي ينعكس على زيادة الإنتاجية في القطاعات الاقتصادية من جهة، وزيادة استيعاب الخريجين فيها من جهة أخرى.