

بحث بعنوان

سيناريو مقترح لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي

التعليم المهني بغزة

(كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية دراسة حالة)

**A Suggested Scenario to Develop the Role of the International
Institutions to Empower the Graduates
of Vocational Education in Gaza
(Gaza Community College of Applied Studies and Tourist Case Study)**

مقدم للمؤتمر الثاني للتعليم والتدريب المهني والتقني

خريجو التعليم والتدريب المهني_ الواقع والمشكلات

إعداد

أ. سمر مشرف العبادلة

مُحاضر غير متفرغ بجامعة فلسطين

2017/ابريل/19

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني اجتماعياً واقتصادياً، والكشف عما إذا كان هناك فروق في درجة دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بغزة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، عدد الدورات الحاصل عليها في مجال تخصصك). ومن ثم وضع سيناريو (مرجعي_اصلاحي) لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بغزة.

ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستعينةً بأحد أساليب الدراسات المستقبلية (السيناريوهات) باعتباره أنسب المناهج للدراسة وأهدافها.

حيث قامت الباحثة بإعداد أداتين: استبانة ومقابلة.

تم تصميم الاستبانة بحيث توجه إلى جميع خريجي كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية للدراسات التطبيقية والسياحية والبالغ عددهم (123) خريج. أما المقابلة فكانت مع بعض الخبراء (مدراء) المؤسسات الدولية.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

1. مجال التمكين الاجتماعي: حصلت الفقرة "تكسب المؤسسات الخريجين مهارات التكيف والاندماج مع المجتمع" على المرتبة الأولى بوزن نسبي (80%)، بينما حصلت الفقرة "تعزيز المهارات القيادية لدى الخريج" على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (57.77%).

2. مجال التمكين الاقتصادي: حصلت الفقرة "تدعم مشاركة خريجي التعليم المهني في اتخاذ وصنع القرارات داخل المجتمع" على المرتبة الأولى بوزن نسبي (75.55%)، بينما حصلت الفقرة "الاهتمام بتطوير مهارات الخريجين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار" على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (66.66%).

وفي ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1. أن يساهم مدراء المؤسسات الدولية في رسم السياسات التعليمية وتوجيه التخطيط والتنفيذ في مجال التعليم المهني والتقني بما يخدم التنمية الاقتصادية.

2. العمل على زيادة فترة احتضان المشاريع الصغيرة لأكثر من عام لوصول المشاريع الصغيرة للخريجين لمرحلة الاستقلالية والعمل خارج اطار الحاضنات.

Abstract

The study aimed to develop the role of the international institutions to empower the graduates socially & economically, and reveal whether there were differences in the degree of the role of the international institutions to empower the graduates in Gaza due to the variables (gender, the number of courses related to your specialization), then she has designed the (reformist_ reference) scenario, which aim to develop the role of the international institutions to empower the graduates in Gaza.

In order to achieve the objectives of the study; the researcher has used method of the future studies (scenarios) as the most appropriate method that suit the objectives of the study.

The researcher has used two instrument: the questionnaire and the interview.

The researcher used the questionnaire as a study instrument, she has chosen the total population (123) in Gaza Community College of Applied Studies and Tourist, in addition interviewing a number of experts (managers) of the international institutions.

The Study Reached Several Conclusions, among which:

1. The Field of Social Empowerment: "The Institutions strength the skills of graduates to adapt with the community" gained the first place with a relative weight (80%),While "The Institutions enhance the leadership skills of the graduate" gained the final place with a relative weight (57,77%)
2. The Field of Economic Empowerment: "Support the graduates participation in decision-making within the community" gained the first place with a relative weight (75.55%),While "The importance of developing the skills of graduates and update professional knowledge constantly" gained the final place with a relative weight (66.66%)

In the light of the Study Results, the researcher recommends the following:

1. The International Institutions managers must contribute in the planning and implementation in the field of vocational and technical education in order to serve economic development.
2. The International Institutions must Work to increase the incubate of small projects for more than a year until it reaches to the level of independence and work outside the incubators.

سيناريو مقترح لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بغزة

(كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية دراسة حالة)

مقدمة:

إن من أهم العناصر الاستراتيجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع هو العنصر البشري، لذا تسعى كل الدول على اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية إلى تطوير هذا العنصر بكل الوسائل والطرق، معتمدة أساساً على التعليم والتدريب اللذان يزيدان من مخزون معارف ومهارات رأسمالها البشري. رغم أن التعليم والتدريب التقني لا يضمن للخريج وظيفة ولكنه سيكسبه كل المهارات الضرورية في مجال تخصصه من أجل العمل في المجتمع الرقمي الجديد بحيث يستطيعون العمل بنجاح في جميع القطاعات سواء الحكومية والخاصة أو مشروعاتهم الصغيرة، أو العمل الحر. بحيث يضمن لهم دخل يؤدي إلى الكفاية الاقتصادية. ونظراً لأننا نعيش في بيئة تتسم بالتغير بصورة دائمة وبشدة المنافسة سواء داخلياً أو خارجياً مما يضع جميع المؤسسات والأفراد أمام تحد دائم للتكيف مع تلك المتغيرات، وعليه فإنه تزداد الحاجة لاستغلال كل الوسائل المتاحة لكسب ودعم المزايا التنافسية التي تمتاز بالإبداع والابتكار.

يعد التعليم الفني والمهني ذا أهمية بالغة في رفع كفاءة أفراد المجتمع وتنمية قدراتهم، وخاصة في مجتمعنا الفلسطيني الذي يعتبر في حاجة ماسة إلى هذا النوع من التعليم وتطويره، ليلحق في سعيه الحثيث ركب الثورة التكنولوجية.

فمن خلال التعليم المهني يتم إعداد الطلبة وتأهيلهم للتعامل مع التقنيات الحديثة، والقدرة على مواجهة التطورات المستمرة في مختلف المجالات، وانعكاساتها على طبيعة متطلبات سوق العمل من المهن المختلفة، الأمر الذي دفع العديد من الدول إلى القيام بإصلاحات جذرية في هذا القطاع من خلال تكامل برامج التعليم المهني وتجسيدها بالتعليم العالي وربطها باحتياجات سوق العمل والاهتمام بمتابعة المتغيرات والمستجدات العلمية والاقتصادية.

فيعتبر الهدف الرئيس لكليات ومؤسسات التعليم المهني هو تنمية الموارد البشرية الوطنية من خلال تدريب الطلبة بما يسهم في سد احتياجات سوق العمل من الخريجين المؤهلين في كافة المجالات، بحيث تهدف لإكسابهم مهارات متعددة تتسم بالمرونة والقدرة على التكيف وتغيير المهنة والعمل ضمن فريق.

لذلك قامت الدول المتقدمة بإعداد الخطط والسياسات لتكوين راس المال البشري للاختصاصيين والباحثين والتقنيين والمهنيين لمواجهة التحديات ، حيث عقدت منظمة اليونسكو مؤتمر دولي حول التعليم والتدريب المهني والتدريب ووضعت خطة عمل دولية للنهوض بالتعليم والتدريب المهني والتقني وأنشأت وكالة جديدة أطلق عليها (UNEVOC) ومنذ ذلك الحين طرح المشروع عدة برامج لتبادل الخبرات والآراء بين صناعات القرار في الدول المعنية من جهة والأطراف الممولة لعملية التدريب ركزت على ابتكار الطرق والأساليب وتحسين نظام التعليم المهني ومد جسور التعليم والتدريب للجميع وإصلاح العملية التعليمية وتفعيل مشاركة حقل العمل في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وإتاحة فرص العمل على النطاقين الدولي والإقليمي. (التميمي، 2009: 7)

ورغم ذلك لم تحظى منظومات التعليم والتدريب التقني والمهني بالإصلاحات الراسية والافقية والحاكمية لتمكينها من تجاوز أو تقليص الفجوة بين المخرجات الكمية والنوعية وواقع المهن والمهارات في سوق العمل، ومما يزيد الامر تعقيدا ان الدول العربية مستوردة للتقنية وهذا يعني مضاعفة الحاجة الى التدريب ، ومن الخبرة نجد ان الفجوة الزمنية لرفع قدرات مخرجات التعليم في الدول العربية تأخرت بحدود ربع قرن عن الدول المتقدمة والاسيوية لمواجهة التحديات وهذا سيؤدي الى تقادم معدلات البطالة والبطالة المقنعة، وازاء هذا الواقع فان ضرورة تبني القطاع الخاص للتعليم والتدريب المهني والتقني اصبح ضرورة وطنية وقومية لان القطاع العام حقق هذا الواقع الغير مرضي عنه على مدى قرن من الزمن.

إن خصوصية الوضع في فلسطين في عدم الاستقرار السياسي وتدهور الأوضاع الأمنية وعدم وجود رؤية واضحة للمستقبل يجعل من التحدي أكبر امام الفرد الفلسطيني للتكيف والعيش في ظل الظروف المتغيرة ، التي يفرضها واقع الاحتلال حيث إن الاستقرار هو أهم ركائز التنمية ، ومع كل هذه الظروف كان لابد على الفرد الفلسطيني أن يجد طريقه للعيش مهما كانت الظروف .حيث أن المعادلة في الظروف العادية تقول أن الإصلاح في سوق العمل عن طريق إزالة الخلل التوازن في السوق هو أهم خطوات تحقيق الإصلاح في الاقتصاد التعليم. وكذلك الإصلاح في الاقتصاد عن طريق إيجاد فرص العمل هو المحرك والموجه لعملية التعليم والتدريب. ولكن في حق الفرد الفلسطيني مطلوب منه هو ان يضع الظروف التي تمكنه من العيش، على العكس تماما من الأمم الأخرى وهي إتاحة جميع الظروف وتوظيفها في خدمة الفرد.

إن معالجة البطالة هي مسؤولية اجتماعية واخلاقية ولم تعد الحكومة وحدها المسؤولة عنها ويتفق المهتمين بتنمية الموارد البشرية على أن التعليم والتدريب المهني والتقني هو المعالجة الأكثر أهمية ، ووفق هذين الاعتبارين فإن مسؤوليه المجتمع المدني تتجلى أكثر في قدرة تأثيره لدعم التعليم والتدريب المهني والتقني لتجاوز التحديات الكمية والنوعية والتمويلية. وبناءً على ذلك، فقد أبدت العديد من الدراسات اهتماما كبيرا في تطوير برامج التنمية البشرية المستدامة الشاملة، بما ينسجم مع حاجات سوق العمل، وذلك من خلال العمل على التمكين الاجتماعي والاقتصادي للشباب، بما قد يسهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وصولاً لتحقيق ريادة عالمية تكفل الاستقلال والاكتفاء الذاتي للبلاد. وفي ضوء ذلك جاءت هذه الدراسة لاقتراح سيناريو لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بغزة.

مشكلة الدراسة

تحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. ما واقع دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجين التعليم المهني والتقني اجتماعياً بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية ؟
2. ما واقع دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجين التعليم المهني والتقني اقتصادياً بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية ؟

3. هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي لدى عينة الدراسة ؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائياً في دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني والتقني بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، عدد الدورات الحاصل عليها في مجال التخصص)؟
5. ما السيناريو المقترح لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بغزة ؟

أهداف الدراسة

- يتحدد الهدف الرئيس للدراسة في اقتراح سيناريو لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بغزة، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية هي:
1. تحديد دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجين التعليم المهني والتقني اجتماعياً بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية.
 2. تحديد دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجين التعليم المهني والتقني اقتصادياً بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية.
 3. الكشف عن العلاقة بين التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي لدى أفراد عينة الدراسة.
 4. الكشف عن الفروق في درجة دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بغزة تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، عدد الدورات الحاصل عليها في مجال تخصصك).
 5. اقتراح سيناريو لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بغزة.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية تمكين خريجي التعليم المهني، بوصفها من أهم القضايا التي تسهم في إيجاد الحلول لكثير من المشكلات التي يواجهها المجتمع، ويمكن تحديد أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

1. قد تزود القائمين على المؤسسات الدولية-المهتمة بخريجي التعليم المهني- بتغذية راجعة عن درجة تمكين خريجي التعليم المهني، للعمل على تعزيز مواطن القوة ومعالجة مواطن الضعف.

2. قد تفيد القائمين على برامج كليات التعليم المهني في الكليات والجامعات الفلسطينية في تعزيز المهارات اللازمة لتمكين طلبة التعليم المهني اجتماعيا واقتصاديا أثناء فترة دراستهم.
3. الكشف عن بعض استراتيجيات التمكين، والتشجيع على ممارستها.
4. قد تفيد هذه الدراسة في توجيه نظر الأفراد والمجتمع والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية لهذه الفئة من المجتمع.
5. قد تفتح المجال لدراسات أخرى تتناول خريجو التعليم المهني وتمكينها في مجالات أخرى (التمكين الشخصي، والتمكين التعليمي، والتمكين السياسي).

التعريفات الإجرائية:

عرفت الباحثة مصطلحات الدراسة إجرائياً كما يلي:

- **المؤسسات الدولية:** هي عبارة عن مؤسسات دائمة تعمل بشكل مستقل عن الحكومة، وتتسم أعمالها بالإنسانية والتعاونية أكثر من تميزها بسيادة القيم التجارية وتعمل على تقديم الخدمات للمجتمع المدني.
- **التمكين الاجتماعي:** إكساب خريجي التعليم المهني مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية مما يضمن اندماجهم الفعال في المجتمع. وينمي ذلك قدرتهم على اتخاذ القرارات والشعور بالرضا وتقدير الذات.

- **التمكين الاقتصادي:** هو استثمار وتنمية قدرات خريجي التعليم المهني وتوفير فرص عمل لهم تساعدهم في الحصول على الدخل الكافي ليعيشوا حياة كريمة، ويستطيعوا تلبية احتياجاتهم الأساسية.
- **خريجو التعليم المهني:** هم من أتموا مرحلة تعليم أكاديمي وتأهيلي في آن واحد ، ينظم على مستوى معاهد التعليم المهني ويشمل على دروس علمية، تكنولوجية وتأهيلية هيئته للحصول على شهادة تهدف أساسا للإدماج المهني، دون استبعاد إمكانية متابعة الدراسة في مستوى أعلى .

أولاً: الإطار النظري

مفهوم التعليم المهني

إن التعليم المهني نوع من التعليم النظامي، يهدف إلى إكساب الطلاب المهارات اليدوية والمهني التقنية، لا تقل مدة الدراسة فيه عن سنتين دراسيتين بعد الثانوية. بغرض إعداد قوى عاملة متخصصة في مجالات عدة ويعتبر التعليم المهني التقني حلقة الوصل بين المتخصصين من خريجي الكليات وبين العمال المهرة. (أبو عصبه، 2005:28)

ويعتبر التعليم المهني نوع من أنواع التعليم الذي يتضمن مجموعة من المهارات والقدرات الفنية والتوجهات السلوكية التي يقوم بها معلمو التعليم المهني، بإكسابها للطلبة بهدف إحداث تغييرات مرغوب فيها في المهن المختلفة والمساهمة في التنمية الاقتصادية المطلوبة ومواكبة التطورات التكنولوجية السريعة. (العاجز، 2008: 7)

أهداف التعليم المهني:

لقد أضحت مسألة تنمية الموارد البشرية تحتل الصدارة في اهتمامات المجتمعات المختلفة إيماناً منها بأن الإنسان هو الثروة الحقيقية لأي أمة، فالإنسان هو غاية التربية ووسيلتها معاً، لذلك أصبح التعليم المهني ضرورة اجتماعية وحضارية في المجتمع، فيرجع له الفضل في إقامة الكثير من الحضارات الانسانية العريقة.

ومن الأهداف التي يسعى التعليم المهني إلى تحقيقها ما يلي:

1. تشجيع الطلبة على الابتكار في المجالات العملية واتخاذ ذلك سبيلاً لتنمية القدرات الإبداعية لديهم. (أبو عمرة، 2011:38)
2. الاهتمام بالمعرفة التطبيقية من خلال الربط بالجوانب النظرية والتطبيقية. (حمد، 2000:14)
3. تأهيل الموارد البشرية في المجالات المهني التقنية المختلفة.
4. رفع المستوى العلمي للموارد البشرية في مجال المعرفة النظرية والتطبيقية إلى مستوى التخصص بين المستوى الثانوي والجامعي.
5. الإسهام في خدمة المجتمع المحلي على نحو يؤدي إلى تقدمه وازدهاره. (أبو جراد، 1994:38)

أهمية التعليم المهني التقني في فلسطين:

يعاني الخريجون من حملة التخصصات الأكاديمية في فلسطين من قلة توفر فرص العمل، حيث أنه ومع ازدياد أعداد الجامعات و الكليات في فلسطين زاد عدد الخريجين الذين يتم ضخهم لسوق العمل بشكل ملحوظ ، و لقد ساهم الحصار المفروض على قطاع غزة منذ أكثر من ثمان سنوات في زيادة معاناة الخريجين في البحث عن فرصة عمل و ذلك نتيجة للأوضاع الاقتصادية المتردية في قطاع غزة متمثلة في انخفاض الإنتاجية في العديد من الأنشطة الاقتصادية، وعدم استيعاب القطاع الخاص لمزيد من الخريجين ، و توقف القطاع العام عن التوظيف ،كل هذا أدى إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم العالي بالتعليم المهني التقني .

" ومع تطور التعليم المهني التقني والفني في فلسطين، وتبني خطط التنمية الشاملة تزايد الاهتمام بهذا النوع من التعليم وخصوصاً مع زيادة الإقبال على استخدام التكنولوجيا والتي شهدت تقدماً كبيراً في العصر الحديث، حيث تعاضم الاهتمام بالتعليم المهني التقني في فلسطين من أطراف رسمية وغير رسمية متعددة، من أجل تقديم كفاءات مدربة ومؤهلة وقادرة على مواكبة التطور والتقدم العلمي والتكنولوجي. (عدوان، 2012:151)

تعريف المؤسسات الدولية

إن المتتبع لأدبيات البحث في مجال المؤسسات الدولية، يجد أنه ليس من السهل تعريفها تعريفاً شاملاً جامعاً، لاختلاف وجهات نظر الباحثين حول وظيفة هذه المؤسسات، فتعددت التعاريف واختلفت المسميات، بغض النظر عن صفتها غير الحكومية وطبيعتها غير الإلزامية.

فالبعض يطلق عليها مصطلح المنظمات غير الربحية أو المنظمات الطوعية، أو المنظمات الوسيطة كما يطلق عليها في بريطانيا والهند وكالات تطوعية، ويطلق عليها في الدول العربية ومنها فلسطين المنظمات غير الحكومية. (زيادة، 2012: 61)

وقد عرفت دراسة لمعهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية المؤسسة الدولية بأنها عبارة عن شخصية معنوية مستقلة تنشأ بموجب اتفاق بين عدد لا يقل عن سبعة أشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام دون استهداف جني الربح المالي بهدف اقتسامه بين الأعضاء أو لتحقيق منفعة شخصية. أما (مدني، 1997) فقد عرف المؤسسات الدولية بأنها "منظمات أو مؤسسات اجتماعية وغير ربحية لا صلة لها بمؤسسات الدولة الرسمية، أو بمؤسسات القطاع الخاص التي تهدف أساساً إلى الربح المادي، ويقوم بعمل تلك المؤسسات الأفراد أو المجموعات التي تستمد قوتها من الحريات الطبيعية للإنسان. وبالقدر الذي تتاح أو تقيد فيه هذه الحريات من مكان إلى آخر، سواء أكانت هذه المؤسسات تسعى لإقامة مجتمع مدني لحماية الحقوق السياسية والاقتصادية، أو لخدمة أهداف معينة، أو لحماية مجموعة بعينها كالأقليات والأطفال والنساء والمعاقين، أو لخدمة أغراض عامة تعود بالنفع على المواطنين بصفة عامة كالعامل في مجالات الصحة والثقافة وحماية البيئة ومحاربة الفقر ونحو ذلك. (شبير، 2004: 86)

خصائص المؤسسات الدولية في قطاع غزة:

- 1- الجمعيات والمؤسسات تنظيمات رسمية تهتم بتقديم خبرات مباشرة أو غير مباشرة لإشباع احتياجات المجتمع وتحقيق الرفاهية الاجتماعية للمواطنين.
- 2- تقوم الجمعيات والمؤسسات على الجهود التطوعية لجماعة من الأفراد المهتمين بالخدمة العامة يتولون تنظيمها وإدارتها في إطار النظام العام أو القوانين والتشريعات التي تنظم العمل الاجتماعي التطوعي.
- 3- تعد الجمعيات والمؤسسات مؤسسات اجتماعية خارج السوق الاقتصادية والتنافس، لذلك فهي لا تسعى إلى للربح المادي كغرض أساسي للوجود وحصرها وتوفير الخدمات التي تقابل احتياجات المواطنين.

- 4- لكل مؤسسة فلسفة تستمد سياستها من النظام الأساسي لها، ولها حق تشريع اللوائح وتعديل هذه اللوائح طالما استلزم الأمر في سهولة ويسر أكثر من المؤسسات الحكومية.
- 5- تعتمد الجمعيات والمؤسسات في تمويلها على ما تجمعها من تبرعات وهبات ووصايا، وعلى ما تحصل عليه من اشتراكات الأعضاء، بالإضافة إلى عوائد الخدمات التي تقوم بها، وقد تحصل على دعم من الهيئات الحكومية أو من هيئات دولية.
- 6- تمارس هذه المؤسسات عملها في إطار السياسة الاجتماعية العامة للدولة بعيدا عن التقلبات السياسية والصراعات الطائفية، لأنها ممنوعة بحكم القانون من التدخل في الخلافات السياسية والمذهبية والطائفية.
- 7- أسلوب العمل في هذه المؤسسات يمتاز بالمرونة حيث تستطيع تعديل نظامها وقواعد العمل فيها بل وأهدافها وجهازها الإداري، فهي التي تحدد لنفسها النظم والقواعد الإدارية المالية المرنة، وبأسلوب أكثر طواعية لتناسب متطلبات أي تغير يحدث في المجتمع.
- 8- تتمتع الجمعيات والمؤسسات بسلطة أوسع من حيث اختيار موظفيها وفقا ما حددته قوانين العمل بحيث يكونون من المتخصصين في مجال الخدمة الاجتماعية، بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الفنيين الآخرين الذين يتطلب وجودهم نوعية الخدمات المقدمة.
- 9- الرقابة على المؤسسات تخضع لبعض الأجهزة المتخصصة كالاتحاد العام للمؤسسات الخاصة، والاتحادات الإقليمية، بالإضافة إلى رقابة الجهة الإدارية المتخصصة مثل إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية وديوان المحافظة على الناحية الإدارية، والجهاز المركزي للمحاسبات، وإشراف وزارة الصحة على المستشفيات والمراكز الطبية التابعة للجمعيات، وإشراف وزارة التربية والتعليم على المدارس وفصول التقوية ومحو الأمية.
- 10- توفر الجمعيات والمؤسسات جهد كبير ربما قد يقع على الدولة ومنها القيام بالمشروعات الاجتماعية ذات الصلة القومية الكبرى.
- 11- الجمعيات والمؤسسات ضرورة لكل المجتمعات واستمرار المواطنين في تكوين الجمعيات الأهلية ظاهرة صحية في تطور حياة المجتمعات، فهي لا تحقق جانب الانتماء فقط ولكن كحق لكل مواطن في المشاركة والتخطيط لاحتياجاتهم وكذلك حقوقهم.

12- تعد الجمعيات والمؤسسات أكثر انطلاقا في خدماتها وأكثر قدرة على التجديد والابتكار وإجراء التجارب لتطور العمل بها، وكذلك السرعة في تقديم الخدمات والتقليل قدر الإمكان من الإجراءات الإدارية الطويلة. (زيادة، 2012: 63-66)

الدور الذي تلعبه المؤسسات الدولية في فلسطين

لعبت المنظمات الأهلية والدولية خلال العقدين الماضيين دوراً مهماً في توفير خدمات واسعة شملت مجالات الحياة: التنمية والتعليم والصحة والإعلام وحقوق الإنسان والمرأة ومراكز البحث والتدريب التنموي والمهني، إضافة إلى خدمات إغاثة قدمتها الجمعيات الخيرية ولجان الزكاة، لتواجه مشكلات الفقر التي خلفها الاحتلال، الدور الذي تلعبه المنظمات الأهلية والدولية في فلسطين: (بدر، 2009، 75) هناك عدة نظرات مختلفة لدور المنظمات غير الحكومية والدولية في تعزيز المجتمع المدني، فترى (سمارة، 2003) بأن المنظمات الغير حكومية تعمل كوكلاء لوكالات المساعدات الدولية والتي تعمل بناء على مصالح القوي الإمبريالية عبر العديد من المنظمات كالبنك الدولي ووكالات التنمية الحكومية الغربية . وهناك وجهة نظر أخرى تقول بأن المنظمات الغير حكومية هي عبارة عن إطار تعبوي لتنظيم المواطنين من أجل المشاركة الفاعلة في العملية التنموية المعتمدة أساساً على البشر، كما يمكن اعتبارها بمثابة وسائط اجتماعية لإحداث التغيير في ظل سياسات الخصخصة وتراجع دور الدولة، وقاعدة التحول الديمقراطي . أما بشارة فيقول في إحدى كتبه " يري البعض بأن المنظمات غير الحكومية تعتبر التجسيد المعاصر لمفهوم المجتمع المدني لوجودها خارج اعتبارات الربح وخارج اعتبارات السيطرة، ولكنها تتشكل على أساس المصلحة المشتركة، ولعقلانية عملية اتخاذ القرار فيها من خلال الحوار المباشر، كما أنها تجسد الديمقراطية المباشرة ولكن البعض يحذر من خطر تحولها إلى خدمة الأهداف الخاصة وسعيها إلى الربح المادي، ومن إمكانية وصولها إلى مراكز النفوذ السياسي والاقتصادي . " أما البرغوثي فيرى بأن نشأة المنظمات الأهلية كانت لمقاومة الاحتلال، ولكن بعد قيام السلطة الفلسطينية تحول دورها نحو تعزيز الدور الديمقراطي (البرغوثي، 2000) وفي دراسة حديثة حددت خمسة أدوار رئيسية للمنظمات الأهلية الفلسطينية وهي: الدفاع عن الحقوق الوطنية، تقديم الخدمات الأساسية، تعزيز المجتمع المدني وتشجيع الحوار. (ماس، 2001: 67)

وتتواجد في قطاع غزة العديد من المؤسسات الدولية التي قدمت ولا زالت تقدم الكثير من المشاريع ذات الطابع التنموي، في مجالات مختلفة منها المشاريع التي تعمل على بناء قدرات خريجي التعليم المهني وتحسين مهاراتهم، وتأهيلهم بما يحقق أثراً مجتمعياً واقتصادياً إيجابياً، وقد صممت ونفذت تلك المشاريع من خلال عدة أنشطة مختلفة منها من ركز على التشغيل المؤقت لخريجي التعليم المهني وأخرى للتدريب ومشاريع أخرى اهتمت بالتدريب على رأس العمل وأخرى حاولت الربط بين الخريجين والمؤسسات المشغلة من خلال أيام التوظيف المختلفة.

ومن أبرز البرامج والمشاريع التي اهتمت بخريجي التعليم المهني وكانت تحت رعاية مؤسسات دولية:

1. برنامج تدريب وتشغيل الخريجين - مؤسسة إنقاذ الطفل:

قامت مؤسسة إنقاذ الطفل ومن خلال " برنامج مساعدة المجتمع الفلسطيني " ضمن " مشروع إنعاش وتطوير سبل العيش لدى الشباب - غزة"، والممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، بتوفير فرص تدريب للخريجين والخريجات الجدد من الجامعات والكليات الأهلية، وعمل المشروع على توفير فرص عمل مؤقتة مدفوعة الأجر (حتى 500 دولار شهرياً) وبعد أقصى لمدة 4 أشهر وذلك لتطوير المهارات الوظيفية والمهنية والإدارية والتشغيلية للخريجين مما يؤهلهم للاندماج في سوق العمل وبناء شبكة علاقات مهنية، ومن ثم تحسين فرص الشباب في الحصول على فرص عمل دائمة في المستقبل. (مقابلة مع المدير)

2. مشروع توسيع فرص تشغيل الشباب من خلال التدريب المهني والتقني - جايا اليابانية:

قام المشروع بتوفير فرصة لتدريب (180) خريج وخريجة على مستوى كافة الجامعات والكليات في قطاع غزة من العاطلين عن العمل على العديد من المهارات الاتي تزيد إمكانية المنافسة على فرص العمل، وتحسين أداء الخريجين وتنمية مهاراتهم المختلفة في المجالات الإدارية والفنية مثل البرمجة وقواعد البيانات والوسائط المتعددة وتصميم صفحات الإنترنت وتدريب العاملين في رياض الأطفال، وذلك لمدة (120) ساعة في كل برنامج تدريبي.

وبعد أن يتم الخريجين مرحلة التدريب الإداري والفني سيتم دمجهم في مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى زيادة فرص حصولهم على الوظائف، ومن أبرز هذه الأنشطة تنظيم فعالية يوم التوظيف والمشاركة في برنامج التدريب من أجل التشغيل، إضافة إلى الاستفادة من مركز الإرشاد الوظيفي وذلك بمشاركة لجنة استشارية تدعم وتتابع عملية التشغيل وفق مجموعة من المعايير والمحددات.

3. التعاون الدولي GIZ_ برنامج تعزيز التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل TVET

برنامج تعزيز التعليم والتدريب التقني والمهني وسوق العمل TVET هو برنامج ممول من الاتحاد الأوروبي "دعم الاتحاد الأوروبي للتعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة"، والذي يهدف إلى تحسين جودة التعليم والتدريب المهني والتقني بالتعاون الوثيق مع القطاع الخاص وبما يتواءم مع متطلبات البرنامج، فقد نفذت المؤسسة هذا البرنامج والذي يهدف إلى زيادة فرص تشغيل الخريجين من التخصصات المهنية التي تم تطويرها من خلال موائمتها مع متطلبات سوق العمل.

ولتحقيق هذا الهدف ، يعمل هذا البرنامج على تنفيذ العديد من مبادرات تطوير المهارات المبنية على أساس الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من جهة، والقطاع الخاص من جهة أخرى. جنباً إلى جنب يقوم الشركاء بتحديد متطلبات سوق العمل وتطوير أفكار تدريبية وتعليمية مبدعة، وتقديم التدريب اللازم للمهارات والكفايات المطلوبة تماشياً مع المعايير العالمية، والبرامج التدريبية التي تم تنفيذها عبارة عن حزم تدريبية متطورة وحديثة والتي تشمل تطوير المناهج، وتدريب المدربين، وتحديث المعدات، والتشبيك، وبناء القدرات. وكنيجة لهذا، ستتحول مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في قطاع غزة إلى مواقع تعليمية وتدريبية جذابة ومحط أنظار الطلاب.

4. مشروع التلمذة المهنية:

يتيح هذا المشروع لخريجي المعاهد والكليات المهنية والصناعية وكذلك أصحاب الورش والاعمال الى الاستفادة وذلك بتشبيكهم واعطاء فرصة تدريب عملي مدفوعة الاجر للخريجين داخل هذه الورش تحت اشراف اساتذة متخصصين وبحسب تخصصاتهم، ويقوم المشروع بتغطية جزء من رواتب المتدربين المهنيين لفترة تصل الى 6 أشهر. (<http://yes-portal.blue.ps>)

5. برنامج الخبرة العملية لتدريب وتشغيل الخريجين_ مؤسسة خدمات الإغاثة الكاثوليكية CRS:

خدمات الإغاثة الكاثوليكية مؤسسة دولية غير ربحية تعمل في القدس، والضفة الغربية، وغزة منذ عام 1961م، وتهدف إلى تعزيز التنمية البشرية من خلال الاستجابة لحالات الطوارئ ومحاربة الأمراض والفقر والعمل من أجل بناء مجتمع يعمه السلام والعدل. تنفذ خدمات الإغاثة الكاثوليكية (CRS) منذ عام 2011 مشروع تشغيل وتدريب الخريجين/ات ضمن برنامج مساعدة المجتمع الفلسطيني (PCAP)، الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID). بحيث تكون مدة عمل المستفيدين لدى المشغلين من 4 إلى 5 أشهر، بإجمالي 23 يوم عمل شهرياً ومعدل 7 ساعات يومياً. وتقوم المؤسسة بتغطية ما نسبته 75% من الراتب الشهري للخريج، بينما يقوم المشغل بدفع 25% المتبقية من الراتب الشهري للخريج. (<http://www.crs-pcap.org>)

كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية:

تأسست الكلية فعلياً في أغسطس (2000م) وحصلت الكلية على الاعتماد والإجازة الرسمية من وزارة التربية والتعليم العالي بعد أن أثبتت قوة برامجها العلمية والتدريبية في 13/6/2004م وحاجة سوق العمل إلى برامجها، تحت مسمى كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية للدراسات السياحية، ثم إلى كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية للدراسات السياحية والتطبيقية ليمتشي مع تطور برامج الكلية.

وتضم الكلية ثلاثة أنظمة تعليمية: التعليم الأكاديمي، التعليم المستمر، التعليم المهني.

سيتم التركيز على النظام الثالث ألا وهو التعليم المهني كون عينة الدراسة هي من خريجي التعليم المهني

النظام الثالث (التعليم المهني): نشأ في عام 2015م، باعتراف من وزارة العمل، ومدته سنة دراسية واحدة، شرط الحصول على الصف العاشر أو الحادي عشر الثانوي، ويشمل (11) تخصصات تتمثل في: (تبريد وتكييف_ تجميل_ كهربائي سيارات_ تصميم الأزياء وتصنيع الملابس_ تمديدات كهربائية_ علاقات عامة وإعلام_ تصميم داخلي وديكور_ شبكات الحاسوب والدعم الفني_ صيانة الحاسوب_ السكرتارية التنفيذية)، بالإضافة إلى حصول الكلية على تخصص جديد وهو صيانة الجولات الذكية.

وتطمح الكلية في الحصول على المزيد من البرامج التي يحتاجها سوق العمل المحلي والخارجي.

أهداف الكلية:

تهدف الكلية إلى تحقيق أغراض رئيسية ثلاث:

1. إعداد القوى البشرية المدربة في المستوى المهني والتقني لتلبية احتياجات المجتمع والتنمية.
2. رفع مستوى البرامج التعليمية وفقاً لمعايير الجودة المطلوبة محلياً ودولياً.
3. - الارتقاء بالبحث العلمي ودعمه واستثماره في اتجاه تحقيق التنمية.
4. الإسهام في خدمة وتنمية المجتمع.
5. تعزيز العلاقة وتدعيم الشراكة مع المؤسسات المحلية والدولية.
6. توفير فرص التعليم المستمر لمختلف فئات المجتمع وأفراده بقصد تحديث معارفهم وتحسين مهاراتهم وتنمية ميولهم ومواهبهم ورفع كفاءتهم في العمل.

(كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية

والتطبيقية، 2015)

الدراسات السابقة:

1. دراسة (Finch , et al. 2016)

هدفت هذه الدراسة إلي تصميم نموذج مفاهيمي مقترح لإيضاح العلاقة بين موارد التوظيف المختلفة، ولقد أظهرت النتائج ان التكامل الفكري والشخصية والمهارات وموارد الوظائف المحددة تجعل خريجي الجامعات اكثر قدرة علي ايصال قيمهم الفريدة لأصحاب العمل المحتملين.

كما وتوصلت الدراسة إلي أنه ينبغي علي الجامعات تصميم مناهجها بشكل افضل بناء علي المهارات المتطورة التي يحتاجها الموظفين ومساعدة الطلبة على كيفية تطوير الادوات والاليات لتمكين الطلبة قبل التخرج من اظهار الخبرة العملية وقدراتهم الشخصية المهمة والقيمة لسوق العمل وبذلك يمكن للخريجين من خلال القدرات الديناميكية يمكن لخريجي الجامعات ان ينخرطوا بسوق العمل ويجدوا فرصة مناسبة.

2. دراسة (Nicole, et al. 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهمية التدريب في مكان العمل على تنمية المهارات العامة والمهارات التقنية وبالتحديد العمال الذين يتلقون تدريب ذو صلة بالعمل وبشكل منتظم يساهمون بشكل كبير في الحفاظ على الميزة التنافسية لشركاتهم، كما وهدفت هذه الدراسة إلى دراسة الفجوة في المهارات الشخصية و المهارات التقنية لدى العاملين في مجال البناء والتشييد في ولاية كوينزلاند في استراليا. وكانت النتائج أن المشاركة في التدريب في مكان العمل في مجال البناء كانت عالية و عنصراً مشجعاً لتنمية المهارات والتطوير وكشفت الدراسة أيضاً أنه في غياب آلية رسمية و متوازنة للتدريب، فإن العمال عادة يلجئون إلى مبادرات ذاتية غير رسمية لتطوير المعرفة النظرية اللازمة لدور معين أو لعمل ما.

3. دراسة (كردية، 2015)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل_ دراسة تطبيقية على مشروع "الانتعاش الاقتصادي في قطاع غزة ، لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات" الممول من الوكالة الدنماركية للتنمية، وتنفيذ أوكسفام وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانة، وزعت على مجتمع الدراسة المكون من الخريجين المستفيدين من المشروع من خريجي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والبالغ عددهم (1070) خريجاً.

وخلصت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج التي تقدمها المشاريع التنموية الممولة دولياً المتمثلة في (برامج بناء قدرات الخريجين المهنية والحياتية، برامج الإرشاد الوظيفي والمهني للخريجين، برامج احتضان المشاريع الصغيرة للخريجين) التوظيف للخريجين ، دولياً في على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل وأوصت الدراسة بضرورة أن تراعي البرامج التدريبية احتياجات الخريجين وان يتم تصميمها بناء على حاجة ومتطلبات سوق العمل والقطاع الخاص، كما أوصت بضرورة وجود تنسيق فعال بين كافة الاطراف والجهات الوطنية الداعمة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل.

4. دراسة (علي، 2015):

هدفت هذه الدراسة إلى التحليل المكاني لمخرجات التعليم التقني والتدريب المهني الصناعي في العراق للكشف عن دورها في تنمية القطاع الصناعي، حيث تتمثل مشكلة الدراسة في ان اتساع الفجوة بين قطاع التعليم والتدريب المهني والقطاع الصناعي خلال السنوات الماضية في البلاد من خلال عدم قدرة مخرجاته الاوّل علي تلبية احتياجات سوق العمل في القطاع الصناعي من حيث الكم والنوع وضعف كفاءة سوق العمل في الثاني (القطاع الصناعي) وعدم مقدرته علي استيعاب مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب وتوفير الظروف المناسبة لاحتوائها وجعلها قوي بشرية فاعلة بتوفير فرص العمل لهم. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

- ركزت منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني علي اكساب الملتحقين بمهارات تمكنهم من العمل في القطاع العام
- دعم القطاع الصناعي الخاص لما له دور في توفير فرص العمل لاستيعاب مخرجات التدريب والتعليم المهني.
- استحداث اختصاصات جديدة تتلاءم مع احتياجات سوق العمل الصناعي العراقي.

5. دراسة (العبادلة، 2015)

هدفت الدراسة إلى تطوير برامج التعليم المهني والتقني في الكليات التقنية بمحافظات غرة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج البنائي، مستعينةً بأحد أساليب الدراسات المستقبلية (السيناريوهات) باعتباره أنسب المناهج للدراسة وأهدافها. قامت الباحثة باستخدام أداة المقابلة، حيث تمت مقابلة عدد من الخبراء وعمداء الكليات التقنية والبالغ عددهم (12) خبير وعميد كلية، ومن ثم تم تصميم السيناريو الاصلاحى. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

1. ركود سوق العمل المحلي وضعف إمكانيات استيعاب المؤسسات للخريجين.
2. نظرة المجتمع الدونية للتعليم المهني والتقني على أنه حرفة يلجأ لها من لم يحالفه الحظ في الثانوية العامة.

واوصت الدراسة:

1. التأكيد على التنسيق والشراكة بين الكليات التقنية وسوق العمل ووزارة التشغيل واتحاد الصناعات الوطنية من اجل التطوير.
2. عمل مسوحات للمؤسسات الداخلية والخارجية في السوق وتطوير علاقات مع هذه المؤسسات.

6. دراسة (White, 2013)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن السبب الحقيقي الذي يقف حائلا بين الخريجين الجدد والوظائف وذلك عن طريق اظهار مدى اهمية المهارات الناعمة لدى أصحاب العمل عند عملية التوظيف واظهرت أن 60% من أصحاب العمل لا يقومون بتوظيف خريجي الجامعات و أغلب المتقدمين للوظائف نظراً لافتقارهم الي المهارات الناعمة بما في ذلك الاتصالات، ومهارات التعامل مع الاخرين، والتفكير النقدي

وشملت الدراسة سرد لنتيجة عدد من استطلاعات الرأي و الاستبيانات ، ذات العلاقة بالموضوع وكانت نتائجها جميعاً أن أصحاب العمل قد وضحو ان اغلب المتقدمين للوظائف يفتقرون الي المهارات الناعمة وعدد كبير من المدراء قد وضحو ان اغلب المتقدمين اليوم لا يمكنهم التفكير بشكل نقدي وخلاق ويفتقرون الي مهارة حل المشاكل.

7. دراسة (Al-mamun, 2012)

هدفت الدراسة الذي توضيح دور تدريس المهارات الناعمة بالنسبة لأرباب العمل المعاصرين الذي يسعون لاستقطاب وتوظيف الخريجين، فمعظم الخريجين لا يرتقون للمعايير المطلوبة في سوق العمل وذلك بسبب وجود فجوات بين المهارات التي يطالب بها أصحاب العمل وما تقدمه المؤسسات التعليمية . و توصلت نتائج الدراسة إلى أنه يمكن لأنظمة التعليم و التدريب أن تقوم بدمج المهارات الناعمة بشكل عال في المناهج الدراسية. علاوة على ذلك، ان المناهج المستندة إلى المهارات الناعمة والتي تروج لجوهر الكفاءة العامة يجب أن تشمل تطوير المهارات الناعمة ولكن ذلك ليس بالأمر السهل الذي يمكن تحقيقه خلال وقت قصير، لكن يمكن توظيف تلك المهارات كأفضل حل لتثقيف الطلاب الذين يمتلكون مهارات أساسية للعمل. وخلصت الدراسة الي ان متطلبات العصر تتطلب من أنظمة التعليم والتدريب أن تركز على انتاج موظفين يمتلكون ادارة ذاتية وتمكنهم من الانخراط في أماكن

العمل الحديثة بكل مرونة وقابلين للتعلم مدى الحياه. وكذلك خلصت هذه الدراسة إلى أن الطلاب الذين يمتلكون المهارات الناعمة مثل الموقف الإيجابي، والتواصل الفعال، و حل المشكلات يمتلكون فرص أفضل أكثر بكثير في البقاء على وظائفهم بالمقارنة مع الطلاب الذين يفتقرون إلى هذه المهارات.

8. دراسة (الشقيرات، 2010)

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مبادرات المملكة الأردنية الهاشمية في دعم التدريب المهني والتقني وزيادة فرص تشغيل الخريجين في سوق العمل وتشجيع العمل الحر، بالإضافة لاستعراض واقع سوق العمل الأردني، وقد كانت التوصيات كما يلي: التأكيد على تنظيم المواءمة بين العرض والطلب وربط مخرجات التدريب بسوق العمل إلى جانب العمل على تعزيز التشاركية بين فعاليات مزودي التعليم والتدريب المهني وأصحا قطاعات العمل والإنتاج ، بالإضافة إلى العمل على تسهيل الانتقال من مرحلة الدراسة إلى مرحلة العمل ، و العمل على تشجيع قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعمها وتبسيط وتسريع الإجراءات ذات العلاقة بهذه المؤسسات.

9. دراسة (علي، 2009)

هدفت الدراسة إلى خلق حوافز لتحسين الملاءمة والجودة في تقديم التعليم والتدريب الفني والمهني من خلال سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل ،وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى مجموعة من السياسات المقترحة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل وهي: تطوير المناهج والمدرسين والمدربين ، وتحسين الامتحانات ، وقياس المخرجات ، والمراقبة والإشراف ، ووضع معايير التأهيل وآليات منح الشهادات، وإيلاء الانتباه إلى تعزيز جودة فرص التعلم لتطوير قدرات هؤلاء ومهاراتهم أيضًا ، والتنسيق بين الدول العربية التي تتبناها منظمة العمل العربية بالتعاون والتنسيق مع الدول المعنية ، وإتباع آليات متطورة ومنظومات تضم جميع الأطراف والشركاء الاجتماعيين، عن تحسن مخرجات التعليم والتدريب بما يعمل علي تضيق الفجوة بين تلك المخرجات واحتياجات سوق العمل محليا وعربيا، بما يؤدي إلى خفض معدلات البطالة بين الشباب وطلبي العمل على كافة مستوياتهم المهنية والفنية.

10. دراسة (هلال، 2009)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التعليم والتدريب المهني للفتيات والنساء في فلسطين علي التشغيل ودخولهم في سوق العمل، وبدأت الدراسة باستعراض نتائج تحليل سوق العمل المحلي وسماته وواقع عمل المرأة الفلسطينية في السوق وتحليل سوق العمل لخريجات التعليم المهني بشكل خاص من خلال تحليل الاحصاءات العامة وتحليل احصاءات المؤسسات ومعلومات نوعيه من الخريجات والمؤسسات.

وكانت أهم النتائج:

1. الواقع السياسي و التقسيم الجغرافي الناتج اثر بشكل كبير على فرص التشغيل وادى إلى انكماش السوق و القطاع الخاص.

2. سوق العمل الفلسطيني يغلب عليه طابع المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، يتضح أن معظم الدراسات اتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وأن معظم الدراسات أكدت على دعم التعليم المهني والتقني بالإضافة الى ضرورة وجود تنسيق فعال بين كافة الاطراف والجهات الوطنية الداعمة التي ترعى وتدعم عملية التشغيل. كما أشاد البعض بأهمية التدريب على المهارات الحياتية والتي تهدف لإكساب الخريجين مهارات مطلوبة لسوق العمل.

ولعل أهم ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة أنها قد تناولت دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني اقتصادياً واجتماعياً وذلك من خلال بناء سيناريو مرجعي وسيناريو اصلاحي.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو: المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل من الباحث فيها. (أبو رحمة، 2012 : 77).

كما استعانت الباحثة بأحد أساليب الدراسات المستقبلية من خلال وضع السيناريو والذي يعرف بأنه: رؤية مستقبلية تحاول الإجابة عن مجموعة أسئلة ماذا يحدث مستقبلاً؟ وما هي الرؤى المرسومة بهدف تجنب المخاطر؟ ويضيف أن العقل البشري يولد مئات السيناريوهات يومياً من خلال التوفيق بين المستقبل المحتمل والمستقبل المرغوب باستخدام مسارات المستقبل الممكن، وما علينا إلا أن نقوم بتغذية طردية feed forward مع التغذية العكسية feed back بحيث تتكامل الرؤية ويتفق هذا مع كون السيناريو وصف لوضع مستقبلي ممكن أو محتمل أو مرغوب. (Lindgren and Bandhold, 2003:23)

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من خريجين التعليم المهني والتقني بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية وعددهم (123) خريج، وكما هو في جدول (1):

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة

المتغير	التصنيف	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	58	123
	أنثى	65	

ثالثاً: عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية للدراسة: تكونت من (30) خريج، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية لغرض تقنين أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها وبعد التأكد من سلامة وصدق الاستبانة للاختبار ثم توزيعها، وتم دمجها مع عينة الدراسة.

1. العينة الفعلية للدراسة: قامت الباحثة بالتواصل مع جميع أفراد مجتمع الدراسة للوصول إلى جميع أفراد العينة وهم (123) خريج، لكن لصعوبة مقابلة جميع الخريجين فقد تكونت عينة الدراسة الفعلية من (102) خريج من خريجين كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (2)

توزيع عينة الدراسة

المتغير	التصنيف	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	48	102
	انثى	54	
عدد الدورات الحاصل عليها الخريج	من 1 - 3 دورات	75	102
	من 4 - 6 دورات	5	
	أكثر من 6	22	

أدوات الدراسة:

الأداة الأولى: المقابلة

أجرت الباحثة مقابلة مع مدراء بعض المؤسسات الدولية وذلك للاسترشاد بها في وضع السيناريو المقترح لتطوير دور هذه المؤسسات في التمكين الاقتصادي والاجتماعي للخريجين.

الأداة الثانية: الاستبانة

بعد الاطلاع على الأدب التربوي، وفي ضوء الدراسات السابقة، المتعلقة بمشكلة الدراسة، واستطلاع آراء عينة من المتخصصين، عن طريق المقابلات الشخصية، قامت الباحثة بتصميم أداة الاستبانة القسم الأول: عبارة عن معلومات شخصية عن المستجيب: (الجنس - عدد الدورات الحاصل عليها الخريج) والقسم الثاني: عبارة عن محاور الاستبانة .

- بلغ عدد فقرات الاستبانة بعد صياغتها النهائية (25) فقرة، حيث أعطي لكل فقرة وزن ثلاثي. صدق الاستبانة: تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة، بطريقتين:

1- صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، واستناداً إلى التوجيهات التي أبداها المحكمون، قام الباحثون بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، وعلى ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض فقرات، ليصبح عدد فقرات الاستبانة (22) فقرة.

2- صدق الاتساق الداخلي: جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة

الكلية للاستبانة وتراوحت معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة ما بين (0.361) و(0.722) وهي دالة احصائياً عند (0.05،0.01) ويؤكد ذلك أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق والجدول التالي يوضح الاتساق الداخلي للاستبانة:

جدول (3)

يوضح الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة

الارتباط	رقم الفقرة	الارتباط	رقم الفقرة
التمكين الاقتصادي		التمكين الاجتماعي	
.639**	.1	.722**	.1
.478**	.2	.428*	.2
.487**	.3	.476**	.3
.538**	.4	.561**	.4
.556**	.5	.385*	.5
.654**	.6	.520**	.6
.646**	.7	.574**	.7
.361*	.8	.512**	.8
.587**	.9		
.505**	.10		
.383*	.11		
.705**	.12		
.499**	.13		
.458*	.14		

0.05 دالة عند *

0.01 دالة عند **

ثبات الاستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير في ما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

1. **طريقة التجزئة النصفية:** تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية حيث يتم تجزئة فقرات الاستبانة إلى جزأين، فصلت نتائج الفقرات الفردية على درجة (0.825)، ونتائج الفقرات الزوجية على درجة (0.869). ومن ثم حساب معامل الارتباط (r) بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية فكانت الدرجة (0.865) ثم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة بيرسون براون وحصل على درجة (0.877)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثين إلى تطبيقها على عينة الدراسة.
2. **طريقة ألفا كرونباخ:** استخدم الباحثون طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصلوا على قيمة معامل الثبات الكلي (0.922). وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

3. التأكد من صحة التوزيعات الطبيعية للمقياس:

قام الباحثون بحساب معادلة Shapiro-Wilk للتأكد من النتائج وقد كانت النتائج على النحو التالي كما موضح في جدول (4):

جدول رقم (4)

معادلة Shapiro-Wilk للتوزيعات للبيانات

Statistic	Df	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
.958	30	.277	دالة

كما ورد في جدول رقم (4) أن القيم الاحتمالية للاستبانة جاءت أكبر من (0.05) فهي تتبع التوزيعات الطبيعية وبناءً على ذلك تم استخدام الإحصاءات المعلمية.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي من قبل الباحث باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة بيانات الاستبانة التي وزعت، وذلك

للإجابة على أسئلة الدراسة، وتم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة:

- أ- معامل ارتباط بيرسون: التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك بإيجاد معامل ارتباط بيرسون بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة،
- ب-معامل ارتباط سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية، ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية غير المتساوية، ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية لتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

- التكرارات والنسب المئوية
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
- اختبار T. Test لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات عينتين مستقلتين، وتم استخدامه للتحقق من الفروق حسب (الجنس)
- تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لقياس الفروق حسب متغير (عدد الدورات الحاصل عليها).
- معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين (التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي).

نتائج الدراسة وتفسيرها:

وتتضمن عرضاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز نتائج الاستبانة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها.

وللإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "ما واقع دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجين التعليم المهني والتقني اجتماعياً بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية؟" قامت الباحثة باستخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والجدول رقم (5) يوضح ذلك:

جدول رقم (5)

يوضح المتوسطات، والانحرافات المعيارية، لواقع دور المؤسسات الدولية في التمكين الاجتماعي.

الوزن النسبي	الانحراف	المتوسط	
72.22	.06568	17.3333	التمكين الاجتماعي

مما ورد في جدول رقم (5) أن الوزن النسبي لدور المؤسسات الدولية التمكين الاجتماعي (72.22%)، ولتفسير النتائج المتعلقة بواقع دور المؤسسات الدولية في تمكين الخريجين اجتماعياً، قامت الباحثة بإعداد الجدول التالي الموضح لفقرات التمكين الاجتماعي:

جدول (6)

المتوسطات، والانحرافات المعيارية، للتمكين الاجتماعي وكذلك ترتيبها

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف م	المتوسط	رقم الفقرة
1	80	.56324	2.4000	1. تكسب المؤسسة الخريجين مهارات التكيف و الاندماج الإيجابي في المجتمع.
6	70	.66176	2.1000	2. تشجع المؤسسة الخريجين على المشاركة ببرامج التنمية البشرية.
5	71.11	.73030	2.1333	3. تقدم خدمات استشارية للخريجين لمساعدتهم على الانخراط في المجتمع
7	57.77	.73968	1.7333	4. تسهم في انشاء نواد اجتماعية ورياضية متخصصة، تتيح الالتقاء بين الخريجين.
4	73.33	.71438	2.2000	5. تشجع الخريجين على العمل المشترك لتحقيق الإنجازات والتغيير المأمول
3	74.44	.67891	2.2333	6. تهيئ فرصاً مناسبة للتواصل وتبادل الخبرات عبر المنتديات أو مواقع التواصل الاجتماعي
3	74.44	.77385	2.2333	7. تنظم مهرجانات وفعاليات شبابية لدعم الخريجين.

2	76.66	.65126	2.3000	تتعقد دورات توعوية وتثقيف في المجالات المختلفة للتعليم المهني.	8.
---	-------	--------	--------	--	----

يتضح من الجدول رقم (6) أن أعلى فقرتين في هذا المجال كانتا الفقرة رقم (1)، والتي نصت على "تكتسب المؤسسات الخريجين مهارات التكيف والاندماج مع المجتمع" احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (80%)، وتعزو الباحثة ذلك من خلال عقد المؤسسات الدولية لسلسلة من الدورات المهنية والبرامج التشغيلية وبالتالي تتيح للخريجين فرصة للاندماج والتكيف مع المجتمع المحلي.

والفقرة رقم (8)، والتي نصت "تعقد دورات توعوية وتثقيف في المجالات المختلفة للتعليم المهني" احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (76.66%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المؤسسات الدولية تقوم برعاية بعض المؤتمرات وورش العمل ذات العلاقة بحيث تسمح للخريجين اما بالحضور او تقديم ورقة عمل أو بتقديم فكرة لمشروع ما، مما يعزز الجانب التوعوي والتثقيفي لهم.

كما يتضح من الجدول رقم (6) أن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا: الفقرة رقم (2)، والتي نصت على "تشجع المؤسسات الخريجين على المشاركة ببرامج التنمية البشرية" فاحتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (70%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى: شعور الخريج بعدم أهمية برامج التنمية البشرية وذلك لاقتناعهم بأن الجانب الاقتصادي أهم من الجانب الاجتماعي، أي أن الخريج بعد التخرج يبحث عن تلبية حاجته المادية على حساب التنمية البشرية.

والفقرة رقم (4)، والتي نصت على "تعزيز المهارات القيادية لدى الخريج"، فاحتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (57.77%) وتعزو الباحثة ذلك إلى انه رغم محاولة المؤسسات بعقد دورات لتنمية مهاراتهم الا أن هناك سبباً قوياً لربما أدى إلى حصول هذا الفقرة على أدنى النسب ألا وهو نظرة المجتمع الدونية لخريجي التعليم المهني مما جعلهم يشعروا بالإحباط وعدم الثقة بالنفس وتزعزع شخصيتهم.

ولإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "ما واقع دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجين التعليم المهني والتقني اقتصادياً بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية ؟ قامت الباحثة باستخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والجدول رقم (7) يوضح ذلك:

جدول رقم (7)

يوضح المتوسطات، والانحرافات المعيارية، لواقع دور المؤسسات الدولية في التمكين الاقتصادي

الوزن النسبي	الانحراف	المتوسط	
70.87	.09499	29.7667	التمكين الاقتصادي

مما ورد في جدول رقم (7) أن الوزن النسبي لدور المؤسسات الدولية في التمكين الاقتصادي (40.31%). ولتفسير النتائج المتعلقة بواقع دور المؤسسات الدولية في تمكين الخريجين اقتصادياً،

قامتا الباحثة بإعداد الجول التالي الموضح لفقرات الاستبانة:

جدول (8)

المتوسطات، والانحرافات المعيارية، للتمكين الاقتصادي وكذلك ترتيبها

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط	الانحراف م	الوزن النسبي	الترتيب
1.	تشرك المؤسسة الخريجين في التخطيط وصنع القرار والسياسات الاقتصادية والتنموية.	2.2333	.81720	74.44	2
2.	تسهم في اكساب الخريجين المهارات والخبرات اللازمة للانخراط في سوق العمل.	2.1000	.54772	70	5
3.	تعقد مؤتمرات وورش عمل من شأنها توسيع المعرفة، وتحفيز العقل لاستقبال إنتاجات فكرية جديدة.	2.1667	.59209	72.22	3
4.	تدعم المبادرات والمشاريع الفردية والجماعية.	2.0667	.73968	68.88	6
5.	تحرص على تزويد خريجي التعليم المهني بأساليب ووسائل لتسويق المنتجات في الأسواق المحلية والخارجية.	2.0667	.82768	68.88	6
6.	تسهل السبل أمام الخريجين للحصول على فرص العمل والبعثات الخارجية.	2.0000	.69481	66.66	7
7.	تهتم بتطوير مهارات الخريجين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار.	2.1000	.75886	70	5

1	75.55	.73968	2.2667	تقدم للخريجين البرامج التدريبية التي تؤهلهم للحصول على عمل مناسب.	8.
2	74.44	.62606	2.2333	تدعم مشاركة خريجي التعليم المهني في اتخاذ وصنع القرارات داخل المجتمع.	9.
8	65.55	.80872	1.9667	تُنمي لدى الخريجين مهارات إدارة خطط التنمية الاقتصادية.	10
4	71.11	.68145	2.1333	تهتم بمشكلات خريجي التعليم المهني في فلسطين وسبل حلولها.	11
3	72.22	.59209	2.1667	تدعم قرارات تحسين الدخل لخريجي التعليم المهني وزيادة متوسط الأجرة اليومية لهم.	12
4	71.11	.81931	2.1333	تساعد الخريجين على اتخاذ القرارات الاقتصادية الخاصة بهم.	13
4	71.11	.77608	2.1333	تسهم في توعية الخريجين بحقوقهم في العمل حسب قوانين العمل الفلسطيني.	14

يتضح من الجدول رقم (8) أن أعلى فقرتين في هذا المجال كانتا الفقرة رقم (1)، والتي نصت على "تدعم مشاركة خريجي التعليم المهني في اتخاذ وصنع القرارات داخل المجتمع". احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (75.55%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه يوجد علاقات بين المؤسسات الدولية والكلية من خلال تشجيع الخريجين علي العمل من خلال المشاريع المؤقتة التي تقدمها المؤسسات الدولية، وبهذه الفرص يتم تشجيعهم على صنع واتخاذ بعض القرارات.

والفقرتين رقم (1، 9)، والتي نصت على "التخطيط وصنع القرار والسياسات الاقتصادية والتنموية" احتلتا المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (74.44%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى: منح المؤسسات الدولية الخريجين فرص عمل وان كانت مؤقتة، ولكنها كفيلة من تجعل من الخريج عضو فعال في المجتمع. بالإضافة لتبني هذا المؤسسات لبراءة اختراع أي خريج ورعايتها وربما فتح مشروع للخريج يستطيع من خلاله تلبية

احتياجاته والاهم من ذلك انه يصبح مديراً لمشروعه وبالتالي ينمي من خلال عمله القدرة على التخطيط واتخاذ القرارات.

كما يتضح من الجدول رقم (8) أن أدنى فقرتين في هذا المجال كانتا: الفقرتين رقم (4، 5)، والتي نصت على "تسويق المنتجات في الأسواق الداخلية والخارجية، وفرص العمل والبعثات الخارجية " فاحتلت المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي قدره (68.88%)، وتعزو الباحثة ذلك إلى: قصور في التنسيق الفعال بين كليات التعليم المهني وأصحاب العمل بالإضافة إلى انعدام التشبيك مع المؤسسات خارج البلاد.

والفقرة رقم (6)، والتي نصت على " الاهتمام بتطوير مهارات الخريجين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار " ، فاحتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (66.66%) وتعزو الباحثة ذلك إلى: أن المؤسسات الدولية مع أنها تمنح الخريجين فرص عمل مؤقتة ولكنها لا تفي بالغرض نظراً لقصر الفترة الزمنية من (3-5) شهور فهذه الفرصة لا تكفي لتطوير مهارات الخريجين وتحديث خبراتهم، بالإضافة إلى انقطاع التواصل والاتصال بين الخريج والكلية بمجرد تخرجه، حيث من الممكن ان يكتفى الخريج بالعمل الذي حصل عليه أو أنه يعمل عمل في غير تخصصه او لأي سبب آخر.

ولإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة: والذي ينص على " هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي لدى عينة الدراسة؟ قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط (Pearson)، والجدول رقم (9) يوضح ذلك:

جدول رقم (9)

يوضح العلاقة بين التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	الدرجة	العدد	المتغيرات
غير دالة	0.00	.759**	102	التمكين الاجتماعي - التمكين الاقتصادي

مما ورد في جدول رقم (9) يتضح وجود علاقة طردية بين التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي، وتعزو الباحثة ذلك إلى: أنه كلما تمكن الخريج المهني من تلبية واشباع حاجاته المادية واصبح لديه

مردود اقتصادي يلبي جميع متطلبات الحياة، كلما كان لديه احساس عالي بالرضا والاقتناع بمكانته الاجتماعية.

ولإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة: والذي ينص على هل توجد فروق دالة إحصائياً في دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني والتقني بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، عدد الدورات الحاصل عليها في مجال التخصص).
قامتا الباحثة باستخدام اختبار (T.Test) للكشف عن الفروق حسب الجنس.

جدول رقم (10)

يوضح الفروق في التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي حسب متغير الجنس

الاستنتاج	القيمة الاحتمالية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغيرات	
دالة	0.005	1.527	3.73786	17.8333	48	ذكر	الجنس
		1.503	2.85994	16.8333	54	أنثى	
غير دالة	0.432	2.396	6.67239	31.2292	48	ذكر	الجنس
		2.385	6.15545	28.1852	54	أنثى	

مما ورد في جدول رقم (10) يدل على عدم وجود فروق دالة احصائياً حسب الجنس في التمكين الاقتصادي، كما وأشارت البيانات إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) حسب الجنس في التمكين الاجتماعي، وتعزو الباحثة ذلك إلى: أن عدم وجود فروق دالة احصائياً حسب الجنس في التمكين الاقتصادي إلى أن جميع الخريجين تم تدريبهم في نفس الكلية ومع نفس المدربين وفي نفس الظروف، كما أن الخريجين يعيشون في نفس البيئة ونفس الأوضاع الاقتصادية الصعبة ونفس الحصار المفروض على قطاع غزة من قبل الاسرائيليين.

أما بالنسبة لوجود فروق دالة احصائياً حسب الجنس في التمكين الاجتماعي فتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة المجتمع الفلسطيني المحافظ فهو يحدد للمرأة نوعية العمل بما يتناسب مع العادات والتقاليد، بالإضافة الى ان معظم التخصصات التي تطرحها كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية للدراسات السياحية والتطبيقية لا تتناسب مع طبيعة الانثى.

كما استخدمت الباحثة أسلوب تحليل التباين الأحادي **One Way ANOVA** لقياس الفروق في التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي حسب متغير (عدد الدورات الحاصل عليها).

جدول رقم (11)

في التمكين الاجتماعي والتمكين الاقتصادي حسب متغير (عدد الدورات).

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	DF	متوسط المربعات	F	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
حسب الكلية	بين المجموعات	87.821	2	43.910	4.230	.017	دالة احصائياً
	داخل المجموعات	1027.758	99	10.381			
	المجموع	1115.578	101				
حسب المستوى التعليمي	بين المجموعات	569.783	2	284.892	7.489	.001	دالة احصائياً
	داخل المجموعات	3766.305	99	38.043			
	المجموع	4336.088	101				

مما ورد في جدول رقم (11) يدل على وجود فروق دالة احصائيا حسب الجنس في التمكين الاجتماعي عند مستوى دلالة (0.05) ووجود فروق دالة في المستوى الاقتصادي عند مستوى دلالة (0.01)، وللكشف عن اتجاه الفروق فقد استخدمت الباحثة اختبار شيفيه البعدي و جدول رقم (12) يوضح ذلك:

جدول رقم (12)

يوضح اختبار شيفيه في اتجاه فروق متغير المستوى التعليمي

أكثر من 6 دورات	من 4 - 6 دورات	من 1 - 3 دورات	التمكين الاجتماعي
16.3636	17.3333	21.0000	
		0	من 1 - 3 دورات 21.0000
	0	3.66667	من 4 - 6 دورات 17.3333
0	4.63636*	.96970	أكثر من 6 دورات 16.3636
أكثر من 6 دورات	من 4 - 6 دورات	من 1 - 3 دورات	التمكين الاقتصادي
40.0000	29.4091	28.9887	
		0	من 1 - 3 دورات 28.9887
	0	11.01333*	من 4 - 6 دورات 29.4091
0	10.59091*	.42242	أكثر من 6 دورات 40.0000

يتضح من الجدول رقم (12) يتضح من اتجاه الفروق البيانات أنه توجد فروق في التمكين الاجتماعي بين (من 1-3 دورات) و(أكثر من 6 دورات) لصالح (أكثر من 6 دورات) كما وتوجد فروق في التمكين الاجتماعي بين كل من (من 1 - 3 دورات) و(من 4 - 6 دورات) لصالح (من 4 - 6 دورات) كما وتوجد فروق بين (من 4 - 6 دورات) وبين (أكثر من 6 دورات) لصالح (أكثر من 6 دورات) وتعزو الباحثة ذلك إلى: لأن كل ما التحق الخريج بدورات بعد التخرج أو خلال دراسته، كلما ساعده ذلك على التعرف على أشخاص جدد ومدرسين جدد، مما ينمي قدرته على التعامل مع أشخاص من كافة الفئات،

أي أن الخريج كلما تلقى دورات أكثر كلما توسعت دائرة علاقاته الاجتماعية وزاد شعوره بالرضا الاجتماعي إلى حد ما.

ولإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة: والذي ينص على: ما السيناريو المقترح لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم المهني بكلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية؟

بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة وبعد اجراء المقابلات مع مديري بعض المؤسسات الدولية, وجدت الباحثة أن السيناريو الأقرب لهذه النتائج هما: السيناريو المرجعي والسيناريو الإصلاحي.

السيناريو المرجعي (الامتداد الخطي):

ينطلق السيناريو المرجعي أو السيناريو الامتداد الخطي من خلال سيطرة الوضع القائم في قطاع غزة على الظاهرة موضوع الدراسة، والتأكيد على الوضع السيء لخريجي التعليم المهني المتأثر بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المنبثقة عن الانقسام الداخلي والحصار المفروض على قطاع غزة.

إن لخريج التعليم المهني دوراً في المجتمع لا بد من تأديته وممارسة حقهم في الحياة وتوفير لهم الفرص والامكانات لتحقيق ذلك, ولكن للأسف نجد أن خريج التعليم المهني يعاني من مشاكل اجتماعية ومشاكل اقتصادية حيث تكمن المشاكل الاجتماعية في النظرة المجتمعية الدونية لخريجي التعليم المهني, وتكمن المشاكل الاقتصادية في قلة الاجور التي يحصل عليها خريجي التعليم المهني وندرة فرص العمل ولعل السبب الرئيس يكمن في قلة الموارد والامكانات والتي تضعف مهارات الخريج، ويمكن وصف السيناريو المرجعي على النحو التالي:

الافتراضات التي يقوم عليها السيناريو المرجعي:

- سطحية الاستفادة من التقدم التكنولوجي والتقني ومظاهره المختلفة في تطوير نظام التعليم والتدريب المهني.
- اختلال التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل المتغيرة بسرعة.

- نمطية التخصصات والمناهج التدريبية ومحدودية البرامج التدريبية التي تنفذ لصالح حقل العمل وهذا يعني ان مخرجاتها تعد لأكثر من مهارة في مجال التخصص وهي ميزة حميدة الا انها تحتاج الى تدريب ومدربين جيدين
- قصور واضح من قبل المؤسسات الدولية ووزارة العمل لإحداث تغيير جذري قوي في مصير خريجي التعليم والتدريب المهني.
- وجود فجوة كبيرة في التنسيق ما بين كليات التعليم والتدريب المهني والمؤسسات التشغيلية.

مبررات إعداد السيناريو المرجعي:

- ضعف التمويل والميزانيات المقدمة من المؤسسات الدولية ووزارة العمل لتمكين خريجي التعليم والتدريب المهني اقتصادياً واجتماعياً.
- صعوبة إحداث تغيير جوهري وجذري في تطوير برامج التعليم والتدريب المهني في ضوء التطور العلمي السريع.
- محدودية القدرة على بناء المدربين لمواكبة المستجدات التقنية وهذه الميزة تعني أن رأس المال البشري المهني والتقني من المدربين غير قادر على الاعداد الذهني للمتدربين للتعامل مع تقنيات الآلات ذات التغير السريع ، كما انها تعني أن أساليب التدريب لاتزال تعتمد على القرائية والتلقين لموضوعات محددة سلفاً.
- ضعف متابعة المختصين المهنيين والخبراء للمستجدات المهنية الحديثة في العالم والتخطيط في وضع برامج مهنية تدريبية وفق التطور التكنولوجي المعاصر من خلال متابعة المستجدات التكنولوجية المهنية والتنسيق مع المؤسسات التشغيلية.

التداعيات المحتملة للسيناريو المرجعي:

- استمرار كليات التعليم والتدريب المهني في تقديم برامج تدريبية غير متناسقة مع المستجدات والتغيرات الحديثة والتي أهمها شيوع التكنولوجيا الرقمية، وندرة تو افر خطط تدريبية واضحة ومحددة بجدول زمنية معينة تلبي احتياجات خريجي التعليم المهني في ضوء متغيرات العصر .

- نفور المؤسسات التشغيلية من خريجي التعليم والتدريب المهني لعدم امتلاكهم للقدرات والمهارات الفنية والمهنية وفق المستجدات الحديثة.
 - وجود هالة سوداء على المستقبل العملي لخريجي التعليم والتدريب المهني مما يؤثر سلباً على الاقتصاد الوطني وجهود التنمية المجتمعية.
 - استمرار وزارة العمل وإدارة الكليات المهنية في تقدير الرؤى والاستراتيجيات التطويرية كاستجابة لمستجدات العصر ولكن هذه الاستراتيجيات تفتقد للجانب التطبيقي العملي وتقتصر على الجانب النظري فقط.
 - ضعف التنسيق والتعاون بين المؤسسات الدولية وكليات التعليم المهني لوضع الاستراتيجيات التي تحقق التكامل فيما بينهما خاصة التطبيقية منها.
- وفي ضوء ما سبق في إعداد السيناريو المرجعي أو سيناريو الوضع القائم ترى الباحثة أنه يجب ان يكون للمؤسسات الدولية دوراً بارزاً في تمكين الخريجين اقتصادياً واجتماعياً للارتقاء بهم وبمستقبلهم وذلك من خلال تبني خطة تنمية وسياسة اقتصادية.

السيناريو الإصلاحي:

إن اصلاح ما أفسده التمزق السياسي من حصار وانقسام والذي اثر بشكل سلبي على خريجي التعليم والتدريب المهني لاسيما في الجانب الاقتصادي، لذلك وعليه فإن السيناريو الإصلاحي يعتبر خطوة نحو التطوير تواجه حالة الجمود والتفوق في التمسك بالواقع الراهن، وانطلاقاً من الحكمة التي تقول: أن ما لا يدرك كله لا يترك كله أو حتى بعضه، يبدأ التحرك نحو محاولات جادة لإصلاح واقع خريجي التعليم والتدريب المهني ابتداءً من كليات التعليم والتدريب المهني ووزارة التربية والتعليم ووزارة العمل والمؤسسات التشغيلية وصولاً إلى المؤسسات الدولية.

الافتراضات الأساسية للسيناريو الإصلاحي:

هناك عدة افتراضات يقوم عليها هذا السيناريو لتطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين الخريجين.

- اكساب الخريجين مهارات الفني الماهر والقدرة على تشخيص المشكلات وحلها بشكل ابتكاري والقدرة على التعلم مدى الحياة.
- التنسيق مع المؤسسات الدولية على تقديم قروض حسنة لمساعدة الخريجين لإقامة مشاريع انتاجية خاصة.
- العمل على تنسيق حقيقي ما بين كليات التعليم والتدريب المهني ووزارة العمل والمؤسسات التشغيلية على توفير عقود عمل للخريجين.
- تطوير كفاءة المدربين حيث يعتبر المدرب اهم عناصر التعليم والتدريب في التعليم والتدريب المهني واي تطوير لقدراته ينعكس ايجاباً على المخرجات ، وباستطاعة المؤسسات الدولية المساهمة بذلك من خلال توفير فرص تدريبية في الداخل والخارج يشارك فيها عدد من المدربين.
- وضع استراتيجيات محددة زمنياً بالشراكة مع كلا من المجتمع المحلي وكليات التعليم والتدريب المهني والمؤسسات التشغيلية والمؤسسات الدولية للخروج بخريجي التعليم المهني الى بر الامان.

التداعيات المحتملة للسينااريو الإصلاحى:

- هناك عدة تداعيات مستقبلية مرتبطة بالسيناريو الإصلاحى وهي:
- من المتوقع أن يكون هناك تقويم دوري من اجل تطوير برامج التعليم المهني من قبل جهات إشرافيه متخصصة من أجل رفع كفاءة وجودة ونوعية البرامج بما يتلاءم مع المستجدات الحديثة المرتبطة بسوق العمل المحلي والدولي.
 - من المتوقع عقد شراكة بين الكليات المهنية وسوق العمل والمؤسسات الدولية.
 - من المتوقع ان توفر المؤسسات الدولية تسهيلات مادية من مشاغل ومعامل وتجهيزات فنية من أجل تعزيز الجانب التطبيقي العملي.
 - من المحتمل تكوين حاضنات لمشاريع إنتاجية وللصناعات الصغيرة والمتوسطة لتقديم الدعم الفني والتدريب التخصصي.
 - من المتوقع أن تعمل كليات التعليم والتدريب المهني على تسويق خريجها على المستوى المحلي والإقليمي والدولي وذلك من خلال التنسيق بينها وبين الدول العربية والاجنبية.

- من المتوقع أن يتم عمل مسوحات التشغيل بحيث تستطيع كليات التعليم والتدريب المهني المشاركة بالمسوحات لتحديد الباحثين عن العمل ومعرفة احتياجاتهم التدريبية، وإجراء مسح تحديد الفرص المتوفرة لدى اصحاب العمل، كما تستطيع كليات التعليم والتدريب المهني والتقني تقويم مخرجات البرامج التدريبية وتحليلها واستخلاص المؤشرات منها والتي تحتاجها المؤسسات التشغيلية لتبني برامجها التدريبية اللاحقة بشكل أفضل.

مبررات السيناريو الإصلاحي:

- يوجد بعض المبررات لإتمام السيناريو الإصلاحي الذي يعتمد على تطوير دور المؤسسات الدولية في تمكين الخريجين وهي على النحو التالي:
- وجود فجوة كبيرة بين خريجي التعليم والتدريب المهني ومتطلبات سوق العمل.
- قلة الاهتمام بمواكبة التطورات التكنولوجية المهنية العالمية في تدريب خريجي التعليم المهني.
- وجود محاولات من قبل جهات الاعتماد والجودة بالوزارة بعدم اعتماد تخصصات مكرره حتى تعود بالنفع على سوق العمل.
- عدم وجود استراتيجية وسياسة وطنية في فلسطين وان وجدت في اغلب الاحيان لا يتم تقويمها وقياس ادائها وتصحيح الانحرافات.
- قصور التنسيق ما بين الكليات والمؤسسات الدولية في تمكين خريجي التعليم والتدريب المهني اقتصادياً واجتماعياً.
- غياب دور مؤسسات المجتمع المدني في تغيير نظرة المجتمع لخريجي التعليم والتدريب المهني.

التوصيات:

1. أن يساهم مدراء المؤسسات الدولية في رسم السياسات التعليمية وتوجيه التخطيط والتنفيذ في مجال التعليم المهني والتقني بما يخدم التنمية الاقتصادية.
2. التكيف وتجسير الفجوة بين التسهيلات التدريبية المتوافرة في مؤسسات التعليم والتدريب وبين معدات العمل والإنتاج وأساليبه في سوق العمل .

3. تركيز فكرة تحمل مؤسسات العمل جزءاً من مسؤولية التعليم المهني والتقني وحثها على فتح أقسام تدريبية لديها.
4. اعتماد نظام ضريبي تشجيعي تخفض بموجبه تكاليف التدريب التي تنفقها مؤسسات القطاع الخاص من صافي الربح الخاضع للضريبة.
5. اقامة صناديق وبرامج دعم خريجي التعليم المهني والتقني لتخفيف معدلات البطالة.
6. العمل على زيادة فترة احتضان المشاريع الصغيرة لأكثر من عام لوصول المشاريع الصغيرة للخريجين لمرحلة الاستقلالية والعمل خارج اطار الحاضنات.

المقترحات:

1. دراسة أثر المشاريع التشغيلية المؤقتة في خلق فرص عمل مستدامة لخريجي التعليم المهني والتقني.
2. دراسة دور كليات التعليم المهني والتقني في تطوير العنصر البشري من خلال بناء مناهجها التعليمية والتدريبية بطرق حديثة.

المراجع:

- 1- أبو رحمة، محمد(2012): ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- 2- أبو عصب، مي فتحي (2005): مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 3- أبو عمرة، حسن (2011): "عوامل الإخلال الوظيفي في الكليات التقنية بمحافظات غزة من وجهة نظر الإدارة العليا"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

4- بدر، رشا (2009): أثر تطبيق مبادئ الجودة الشاملة على أداء المؤسسات في المنظمات

الأهلية الأجنبية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

5- برغوثي، مصطفى (2000): المنظمات الأهلية والتحديات التي تواجهها. مجلة شئون تنموية،

المجلد التاسع: العديدين الأول والثاني.

6- التميمي، علي خليل (2009): دور قطاع التشغيل ومنظمات المجتمع المدني في دعم مؤسسات

التعليم والتدريب المهني والتقني، ورقة عمل مقدمة الى منظمة العمل العربية، دبي.

7- حمد، مروان (2000): الكفاءة الخارجية للتعليم التقني، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية،

غزة، فلسطين.

8- زيادة، فهد (2012): أثر التدريب على مقدره المؤسسات الدولية العاملة في قطاع غزة على إدارة

الأزمات، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

9- سمارة، عادل (2003): منظمات غير حكومية، أم قواعد للأخر، دار الشرق للنشر، فلسطين.

10- شبير، رحاب محمد أنيس (2004): واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات غير الحكومية

في قطاع غزة وسبل تطويرها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.

11- شقيرات، محمد (2010): تجربة المملكة الأردنية الهاشمية - مبادرات عربية لدعم التدريب

التقني والمهني وزيادة القابلية للتشغيل وتشجيع العمل الحر المستدامة، ضمن المنتدى العربي

حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، الرياض.

12- العاجز، فؤاد (2008): مشكلات معلمي التعليم المهني والتقني في محافظات غزة وسبل التغلب

عليها، مؤتمر التعليم المهني والتقني في فلسطين، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية، 12-

2008/10/13م.

13- العبادلة، سمر مشرف (2015): سيناريو مقترح لتطوير نظام قبول الطلبة بالتعليم المهني

والتقني في الكليات التقنية بمحافظة غزة، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الأول (التعليم والتدريب

المهني والتقني في قطاع غزة بين الحاضر والمستقبل) , كلية مجتمع غزة للدراسات السياحية والتطبيقية للدراسات السياحية والتطبيقية، ص 325_365.

14- عدوان، عماد (2012): عوامل نجاح تخطيط القوى البشرية في الكليات التقنية، رسالة دكتوراه، جامعة الجنان، لبنان.

15- علي، أحمد سيد علي (2009): سياسات عامة لربط مخرجات التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة، 9-11 نوفمبر/ تشرين الثاني.

16- علي، سلام فاضل (2015): التحليل المكاني لمخرجات التعليم التقني والتدريب المهني الصناعي في العراق ودورها في تنمية القطاع الصناعي، مجلة جامعة كربلاء، العدد (13)، 216-238

17- فضيل، عبد القادر (1993): تجارب واتجاهات الدول العربية في إدخال العمل اليدوي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.

18- كردية، أحمد (2015): أثر المشاريع التنموية الممولة دولياً على رفع الميزة التنافسية للخريجين في سوق العمل_ دراسة تطبيقية على مشروع "الانتعاش الاقتصادي في قطاع ل غزة -قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر.

19- ماس، (2001م): تعداد المنظمات غير الحكومية الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، رام الله، فلسطين.

20- هلال، رندة (2009): أثر التعليم والتدريب المهني المقدم للفتيات و النساء في فلسطين على التشغيل/ دخولهن سوق العمل، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني للتدريب والتعليم المهني والتقني، كلية هشام حجاوي - نابلس.

<http://yes-portal.blue.ps> -21

<http://www.crs-pcap.org> -22

الدراسات الأجنبية:

1. Abdullah, Al-Mamun (2012): The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: **Value as Work Readiness Skills**, British Journal of Education, Society & Behavioral Science, ISSN: 2278-0998, Vol.: 2, Issue: 4 (October-December).
2. Detsimas, Nicole, Coffey, Vaughan, Sadiqi Zabihullah, and Li Mei, (2016): Workplace training and generic and technical skill development in the Australian construction industry, **Journal of Management Development**, Vol. 35 Issue: 4, pp.486 - 504
3. Finch, David J.; Peacock, Melanie; Levallet, Nadege; Foster, William, (2016): A Dynamic Capabilities View of Employability: **Exploring the Drivers of Competitive Advantage for University Graduates**, **Education & Training**, v(58), n(1), p. 61-81
4. Lindgren, M & Bandhold, H. (2003): **Scenario Planning The link between future and strategy**, published by PALGRAVE MACMILLAN, Printed and bound in Great Britain by Creative Print & Design, P:23.
5. White, M. (2013): The real reason new college grads can't get hired. Retrieved Nov 10th.