

واقع برامج الإرشاد والتوجيه المهني في القدس الشرقية ومدى ملاءمتها لاحتياجات السوق الحقيقية

يحيى حجازي ويوسف أبو غوش

واقع برامج الإرشاد والتوجيه المهني في القدس الشرقية ومدى ملاءمتها لاحتياجات السوق الحقيقية

يحيى حجازي ويوسف أبو غوش



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



© حقوق الطبع محفوظة لمؤسسة الرؤيا الفلسطينية - آب 2023.

ضمن مشروع دعم التعليم المهني والتقني في القدس الشرقية، بدعم من الحكومة النرويجية، وبتنفيذ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/
برنامج مساعدة الشعب الفلسطيني.

محتوى هذه الدراسة يعكس رأي الباحثين، ولا يعكس بالضرورة رؤية وتوجهات برنامج الأمم المتحدة الإنمائي/برنامج مساعدة الشعب
الفلسطيني، أو الحكومة النرويجية.

فهرس المحتويات

6	تقديم
7	خلفية الدراسة
8	أهداف الدراسة
9	حدود الدراسة
10	الواقع السياسي والاقتصادي في القدس الشرقية
12	الانخراط في سوق العمل في القدس الشرقية
15	التوجهات في سوق العمل في القرن الـ21
22	مستقبل المهن
25	التوجهات الفلسطينية والإسرائيلية لتطوير سوق العمل ضمن الخطط الاستراتيجية المتعلقة بالقدس الشرقية

تقديم

سبيل ضمان السير وفق اتجاه بوصلة التنمية، نقدم لكم اليوم دراسةً حول واقع برامج الإرشاد والتوجيه المهني ومدى ملاءمتها لاحتياجات السوق الحقيقية في القدس الشرقية، وذلك سعياً إلى أن تكون رؤيتنا، كشركاء، واضحة، وقراراتنا في مواضيع الإرشاد والتوجيه المهني طائبة، ومبنية وفق احتياجات حقيقية ومدروسة بطرق محكمة.

نواجه، اليوم، بقعاً من الفراغ الواضح لمستقبل أبنائنا المهني في القدس، ونلاحظ، أيضاً، أمالاً كبيرة وتدخلات مؤسساتية تساهم من الحد في هذه الفراغات. وإيماناً منا بأهمية الشراكات، وتكاتف الجهود المؤسساتية لخدمة المستقبل المهني لطلبتنا على وجه الخصوص، وأهمية مواكبة احتياجات سوق العمل العالمي، والتطور التكنولوجي لانعكاساته الحتمية على مجتمعنا، نوجه، مع هذه الدراسة، رسالة مفادها بأن بذل الجهود في إطارها الصحيح وفق الاحتياجات الحقيقية، مع التكاتف والشراكات، يساهم في بناء مستقبل أفضل لأبنائنا.

جاءت هذه الدراسة ضمن الشراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي / برنامج مساعدة الشعب الفلسطيني من خلال مشروع دعم التعليم المهني والتقني في القدس الشريف والممول من الحكومة النرويجية والذي نسعي من خلاله الى تعميق حالة الفهم وتقديم توصيات تساهم في تحسين ظروف العيش للشباب المقدسيين، وهذا بالإضافة الى جملة التدخلات الهادفة الى توفير خدمات نوعية وجاذبة ومنافسة ومتلائمة مع احتياجات السوق للتعليم المهني والتقني في المدينة.

رامي ناصر الدين
المدير التنفيذي لمؤسسة الرؤيا الفلسطينية

يعتبر التوجيه والإرشاد المهني إحدى أهم الأدوات المساندة والداعمة لتطبيق وتطوير النظام التعليمي، بحيث يستجيب بصورة متوازنة لاحتياجات الطالب وقدراته وميوله، بما يتواءم ومتطلبات سوق العمل واحتياجاته. لذلك، فإن التوجيه المهني يساعد، على المدى البعيد، في تطوير التنمية البشرية التي تعمل على خفض معدلات البطالة في المجتمع. إن التغييرات الكبيرة في سوق العمل، وظهور مهن جديدة، وأخرى اندثرت، ووجود مسارات تعليمية جديدة، تزيد الحاجة إلى تطوير الإرشاد المهني باستمرار، لمساعدة الجيل الناشئ في التعرف على الخيارات المهنية المتاحة ومجالات العمل في وقت مبكر، ما يمكنهم من تحديد خياراتهم المهنية دون ارتجال أو احتكاك للظروف الاجتماعية والعادات والتقاليد.

وضمن توجه مؤسسة الرؤيا الفلسطينية نحو العمل على المساهمة في تحسين قطاع التعليم بشكل عام، والتعليم المهني بشكل خاص، وتعزيز قدرة الأطفال والشباب في مدينة القدس على اتخاذ القرارات المستقبلية الملائمة لذاتهم، والمتوافقة مع احتياجات السوق، تبنت الرؤيا الفلسطينية ضمن برامجها الأساسية برنامج الإرشاد المهني «تحفيز»، وبدعم وإشراف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي تسعى الرؤيا الفلسطينية من خلاله إلى المساهمة في خلق ثقافة الاستفادة من أطر التوجيه المهني لدى الجيل الناشئ، وبشكل خاص في مدينة القدس.

الدور المُقيّد للمؤسسات الفلسطينية الرسمية في محافظة القدس، يُحتم علينا أن نكون عوناً لطلبة القدس وشبابها ومواطنيها، ويُحتم علينا، أيضاً، أن نساهم في سد الثغرات وبناء الآمال وتوجيه طلبة القدس وشبابها نحو مستقبل ناجح وآمن. استكمالاً لمسيرة عمل مؤسسة الرؤيا الفلسطينية منذ العام 2000، التي خاضت المؤسسة من خلالها العديد من التجارب، والنجاحات، والإخفاقات أيضاً، في

خلفية الدراسة

أصبحت الحاجة إلى تطوير برامج التوجيه والإرشاد المدرسي وبرامج التأهيل المهني، في السنوات الأخيرة، حاجة ماسة، ليس على المستوى المحلي فحسب، وإنما، أيضاً، على مستوى البسيطة بصورة عامة، وأصبح فحص مدى ملاءمة مجموع المهن التي يتعلمها الطلبة في المدارس الصناعية، أو مؤسسات التأهيل المهني، أمراً ملحاً، وبخاصة في ظل التطور المتسارع لسوق العمل على الصعيد العالمي، والتغير في متطلبات المهن المستحدثة والمهارات التي يحتاجها الفرد ليتمكن من الانخراط في المهن بنجاح.

يزداد التحدي شدة عند إجراء مثل هذه الدراسة في القدس الشرقية التي تقبع منذ 55 عاماً تحت الاحتلال الإسرائيلي، والتي تأثرت طوال تلك السنوات بسياسات الحكومات الإسرائيلية المتعاقبة، التي جعلت من السوق المقدسي، في نهاية المطاف، سوقاً تابعاً للسوق الإسرائيلي. إن سياسات الاحتلال الإسرائيلي، في السنوات العشر الأخيرة، والمتمثلة بفتح سوق العمل، وإدماج المقدسيين في برامج التأهيل وإعادة التأهيل المهني، وتسهيل انخراطهم في مؤسسات التعليم العالي الإسرائيلية، سواء في الكليات أو في الجامعات الإسرائيلية، تتماشى وتوجهاتها المستقبلية ورؤيتها لسوق العمل الإسرائيلي. لكن عند قراءة التقارير الحكومية المتعلقة بإدماج المقدسيين في سوق العمل، نرى أن معيار النجاح الذي تعتمده في تلك التقارير، هو، في الغالب، معيار كمي (عدد المنخرطين في التخصصات/المهن المختلفة) وليس معياراً نوعياً، كالنتيجة إلى نوعية التخصصات/المهن، وإلى مستوياتها، ولا تأخذ بالحسبان مستوى الدخل المتوقع من تلك المهن، ولا إلى مدى رضا ممتنهيها، أو إلى مدى حاجة السوق لتلك المهن مستقبلاً، ولا تتحدث عن نسب المتسربين منهم أثناء أو بعد التدريب أو التأهيل.

إن التسرب المدرسي هو ظاهرة اجتماعية تؤثر على انخراط الطلبة في سوق العمل، وهي نتاج للوضع السياسي والاقتصادي الصعب الذي تعيشه المدينة الفقيرة. وقد كثرت الدراسات التي تحدثت عن التسرب المدرسي، وعن عمالة الأطفال وطرق التعامل معها، والتي تؤثر، في نهاية المطاف، على سوق العمل المقدسي، وإفراز قاصرين غير قادرين وغير مؤهلين للانخراط في سوق العمل من ناحية، ومن ناحية أخرى توقف هؤلاء القاصرين عن تحقيق حلمهم المهني بسبب إمكانياتهم التعليمية وقدراتهم المحدودة التي تمنعهم من استكمال دراستهم المهنية لاحقاً، والانخراط في سوق العمل بنجاح، الأمر الذي يتطلب مهارات القرن الـ21.

في كل دراسة تبحث تلك الظاهرة، يتطرق الباحثون إلى أهمية تطوير أطر مهنية وإرشادية في المدارس العادية أو المدارس الصناعية، وتوجيه الطلبة وتعريفهم بالمهن، وإكسابهم المهارات الضرورية التي تمكنهم من اتخاذ قرارات سليمة في اختيار المهن المناسبة. ولكن محاولات التطوير والتغيير تلك بقيت خجولة وتقليدية، ولا تلبي الاحتياج الحقيقي للطلبة، ولا تتلاءم، بالغالب، واحتياجات سوق العمل. لم تتطرق تلك الدراسات، أيضاً، إلى العوامل النفسية التي تؤثر على درجة وشكل ونوعية اندماج المقدسي في سوق العمل؛ سواء الفلسطيني أو الإسرائيلي، ولم تتطرق، بتوسع، إلى المهارات المهنية أو المهارات الشخصية والاجتماعية الضرورية التي على الطلبة تعلمها واكتسابها لتساعدهم على الانخراط الأفضل في سوق العمل. تدير بعض المدارس في القدس الشرقية، باختلاف تبعياتها الإدارية (الحكومية الفلسطينية، الحكومية الإسرائيلية، الأونروا، الخاصة) برامج التوجيه والإرشاد المهني، وتساعد طليتها في التعرف على عالم المهن، وفي تحديد خياراتهم المهنية التي يفترض أن تساعدهم على الانخراط في الدراسة الأكاديمية لاحقاً في الجامعات؛ سواء الفلسطينية أو الإسرائيلية أو الدولية، أو على الاندماج في سوق العمل مباشرة بعد إنهاء التعليم الإلزامي؛

بينما لا تتوفر خدمات التوجيه والإرشاد المهني تلك في الكثير من المدارس الأخرى. بسؤال العاملين في مجال التوجيه والإرشاد المهني في مدينة القدس، يتضح عدم وجود مسح عميقة، أو دراسات دقيقة وكافية، تقيّم برامج الإرشاد المهني تلك من ناحية الملاءمة، أو من ناحية النوعية والنجاعة، ولا أبحاث تحدد مدى ملاءمة تلك البرامج مع احتياج سوق العمل في المدينة خاصة، أو السوق الفلسطيني، أو العربي، أو الإسرائيلي عامة.

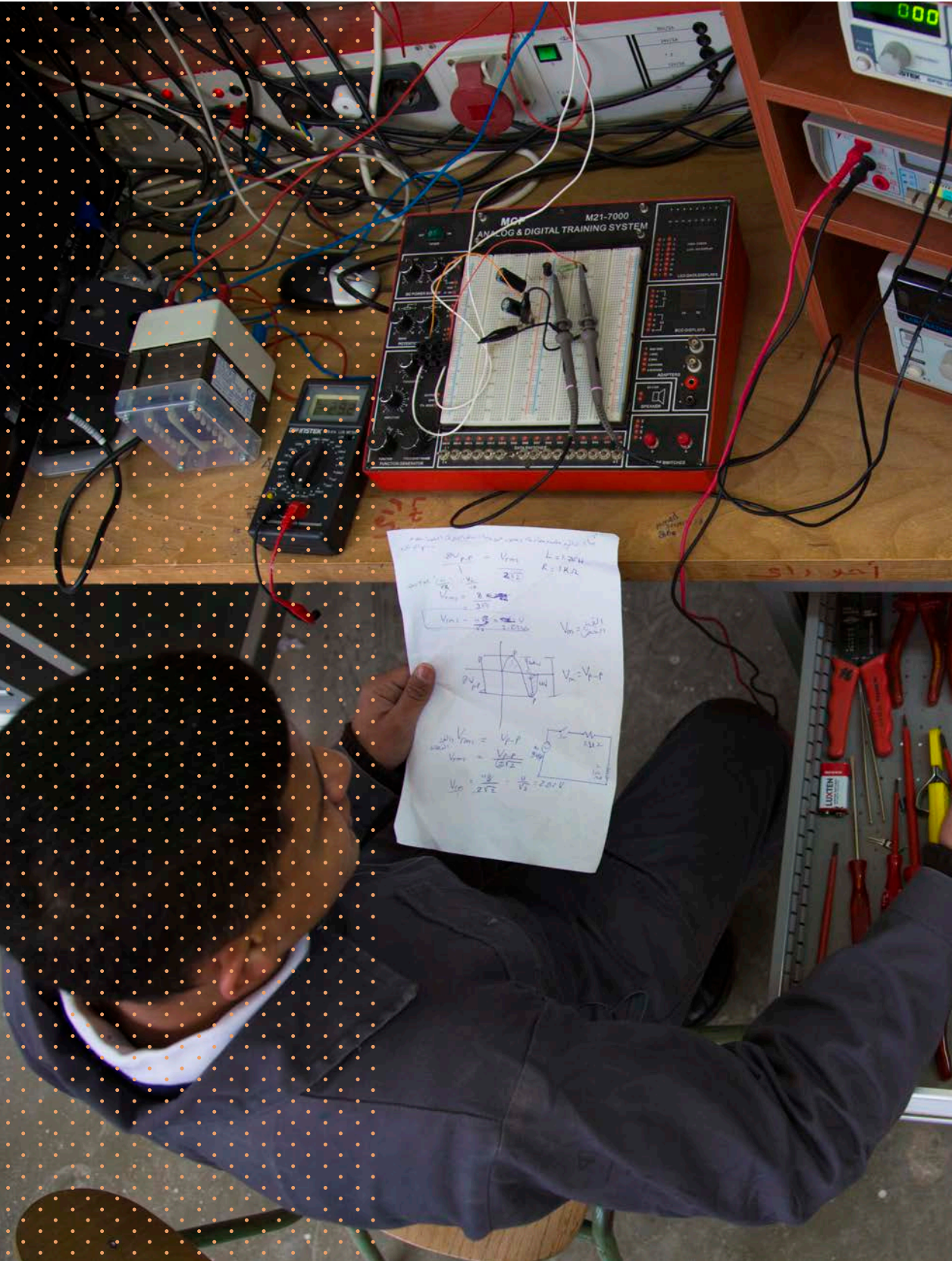
من خلال إجراء مسح سريع للتدريب المهني، والمهن المطروحة في مدارس التعليم الصناعي في القدس الشرقية التي تعد على أصابع اليد الواحدة، نجد أنها ما زالت كمثيلاتها الفلسطينية لم تتجاوز إطار التأهيل للمهن التقليدية على الرغم من استفادتها من التحديات التكنولوجية في تلك المهن، ولم تنجح، حتى الآن، في تغيير نظرة المجتمع حول التعليم الصناعي، فما زالت تستهدف الفئات الأكثر هشاشة من الطلبة من الناحية التعليمية.

يزداد النقاش في مجال التربية المهنية في السنوات الأخيرة على مستوى العالم، بين ضرورة تعليم المهن، وأهمية تعليم المهارات الضرورية التي تساعد الشخص على النجاح في أي مهنة يختارها. لن يتم التطرق في هذه الدراسة إلى احتياج السوق من المهن فحسب، وإنما، أيضاً، إلى المهارات التي يحتاجها الطلبة للانخراط في المهن في القرن الواحد والعشرين.

لكي نستطيع تحديد أفق التوجيه والإرشاد والتدريب المرجو، والمهن التي على المدارس الصناعية تدريسها، والمهارات التي على المدارس الأخرى إكسابها لطلبتهم، كان لا بد من تحديد احتياجات سوق العمل بناء على فهمنا لما يحصل في العالم في هذا المجال، ووعينا لأهداف التعليم للقرن الواحد والعشرين من جهة، ودراسة سياسات وزارتي التربية والتعليم والعمل في كل من فلسطين وإسرائيل.

أهداف الدراسة

1. تحليل واقع حال المدارس والمؤسسات في القدس الشرقية العاملة في مجال التوجيه والإرشاد المهني لطلبة المدارس الثانوية.
2. فحص مدى ملاءمة البرامج والنشاطات التي تقدمها المؤسسات العاملة في التوجيه والإرشاد المهني في مدينة القدس لاحتياج السوق المقدسي (بما في ذلك تحليل مدى قيام هذه المؤسسات على تلبية الحاجات، ونوعية وجودة البرامج والنشاطات التي تقدمها، والثغرات والحاجات غير الملباة، والدروس المستفادة من تجربة هذه المؤسسات ... إلخ).
3. فحص المهارات التي تعمل عليها مؤسسات التوجيه والإرشاد المهني، ومدى ملاءمتها واحتياجات الطلبة المراهقين الحقيقية (جيل Z) ومميزات سوق العمل في القرن الواحد والعشرين.
4. تقديم مقترحات وتوصيات لوضع السياسات ولممولي برامج التوجيه والإرشاد المهني في القدس الشرقية؛ من أجل توجيه خطط تطوير برامج تلبية احتياج السوق الحقيقية في القدس الشرقية على وجه الخصوص، وتحليل مدى قدرة المدارس والمؤسسات على القيام بتنفيذ هذه التوصيات.



حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تحدد الإطار المكاني للدراسة في المؤسسات العاملة في التوجيه والتأهيل المهني في القدس الشرقية.
- الحدود الزمانية: ترتبط الحدود الزمانية بفترة الدراسة النوعية بين أيلول/سبتمبر 2022 ولغاية كانون الثاني/يناير 2023.
- الحدود البشرية: العاملون المهتمون في مجال التوجيه والإرشاد المهني؛ سواء في المدارس الثانوية النظامية، والمدارس الصناعية، وشخصيات مفتاحية تعمل في تطوير البرامج المهنية؛ سواء في المؤسسات الحكومية، أو في المؤسسات الخاصة، وشباب وشابات من المدارس الثانوية، ومدبرو مؤسسات وشركات مشغلة مهمة في القدس الشرقية.
- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على فحص واقع التوجيه والتأهيل المهني في القدس الشرقية، ومسح حاجة السوق لطرح برامج أكثر ملاءمة وأكثر واقعية للمؤسسات العاملة في هذا المضمار.

الواقع السياسي والاقتصادي في القدس الشرقية

يؤثر الواقع السياسي في القدس الشرقية على شتى مجالات الحياة، بما فيها اختيار المهن، ومستوى الانخراط في سوق العمل، فسياسات الاحتلال الخانقة، والهادفة إلى تقليص عدد السكان العرب داخل المدينة بكل الطرق، تأتي تنفيذاً لقرار اتخذته الحكومة الإسرائيلية العام 1985، أي قبل اتفاقيات أوسلو بسنوات، وقبل التفكير في بناء جدار الفصل العنصري أولاً- لضم القسم الشرقي من المدينة، ليصبح جزءاً من القدس الموحدة بحسب قانون أساس القدس عاصمة إسرائيل. جاءت نتائج اتفاقيات أوسلو في التسعينيات بعكس ما حُطت لها، فاشتدت قبضة الجانب الإسرائيلي على مجريات الحياة في القدس الشرقية، وتم تحييد السلطة الفلسطينية عن أي تدخل تطويري حقيقي في المدينة، الأمر الذي انعكس لاحقاً على عمل المؤسسات التعليمية التابعة لها، والمدارس الخاصة، والمدارس المهنية، ومؤسسات المجتمع المدني، بصورة سلبية. كما أن عدم الاستقرار الأمني المزمّن، المتمثل بالمدهامات والاعتداءات على المقدسيين في بيوتهم، وعلى مدارسهم في القدس الشرقية، ساهم، هو الآخر، في الحد من تطور الخدمات فيها.

يعيش أكثر من ثلث سكان القدس (الفلسطينيين المقدسيين) على حوالي 8% فقط من أراضي مدينة القدس البلدية، كما أن مساحة القدس الشرقية، بحسب اتفاقيات التقسيم، يتشاركها حوالي 227000 مستوطن إسرائيلي³، فلا وجود للتطور المعماري الحقيقي، ولا وجود لحياة جيدة في ظل اكتظاظ خانق⁴، وهدم مستمر للبيوت والمنشآت الاقتصادية، ومصادرة للأراضي، وصعوبة استخراج رخص للبناء لآلاف البيوت والمنشآت؛ سواء الجديدة أو تلك غير المرخصة⁵، وبالتالي دفع الفلسطينيين غرامات تشل قدرتهم اقتصادياً، الأمر الذي يبقوهم، لسنوات، تحت براثن فقر لا ينتهي.

بحسب إحصائيات بلدية القدس الغربية، بلغ عدد سكان المدينة، ضمن الحدود البلدية، يهوداً وعرباً، في شهر أيار 2022، نحو 938,427 شخصاً، بينهم 402,087 شخصاً تحت سن 18 عاماً (43%)، ولذلك يمكن اعتبار مدينة القدس مدينة فتية، وبالتالي يجب أخذ هذا المعطى بعين الاعتبار عند التخطيط والتطوير الآني والمستقبلي لواقع التعليم والعمل⁶، أما فيما يتعلق بعدد المقدسيين القاطنين في القدس الشرقية، فتشير إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني⁷، إلى وجود 471,800 فلسطيني يعيشون فيها، بينهم 304,400 تقريباً يسكنون في (J1) ضمن الحدود البلدية، و167,400 يسكنون في (J2) ضمن حدود المحافظة فلسطينياً.

3 الاتحاد الأوروبي. (2021). تقرير سداسي الأشهر عن المستوطنات الإسرائيلية في الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية (22 تشرين الثاني/نوفمبر 2021).
4 مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة (2019). شرقي القدس. من موقع www.btselem.org/arabic/jerusalem. تم استرجاع المعلومات في: 2022/11/14.
5 الأمم المتحدة، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية في الأرض الفلسطينية المحتلة (2021). قاعدة بيانات حول الهدم والتشريد في الضفة الغربية. من موقع www.ochaopt.org/data/demolition، تم استرجاع المعلومات في: 2022/12/6.
6 بلدية القدس الغربية (أيار، 2022)، معطيات إحصائية. من موقع بلدية القدس الغربية: (jerusalem.muni.il). تم استرجاع المعلومات في: 2022/12/25.
7 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022). كتاب القدس الإحصائي السنوي 2022. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

كانت القدس وما زالت المدينة الأفقر بحسب المعايير الإسرائيلية، والقدس الشرقية هي الأقل حظاً فيها مقارنة بالقدس الغربية، حيث تصل نسبة الفقر بين الأسر المقدسية الفلسطينية، بحسب كتاب القدس الإحصائي للعام 2022 الإسرائيلي، إلى 61%، وبين الأطفال المقدسيين الفلسطينيين إلى 70%⁸ وهذا المعطى هو ذاته في إحصائيات بلدية القدس الغربية.

إحدى الآفات الاجتماعية المرتبط بمستوى الأسر الاقتصادية هي آفة التسرب المدرسي، حيث تعد هذه الظاهرة إحدى المعضلات التي يعاني منها المجتمع المقدسي، فتصل نسب التسرب التراكمي بين الطلبة إلى حوالي 20%⁹ تزيد هذه النسبة في المرحلة الثانوية، وبخاصة في الصفين الثامن والتاسع،¹⁰ فالكثير من الطلبة لم يجدوا طراً إرشادية داعمة مناسبة قبل تسربهم من مدارسهم لتبقيهم على مقاعد الدراسة، أو مهنية تحافظ عليهم لاحقاً، وتؤطرهم ضمن بيئة آمنة يتعلمون فيها مهنة يستفيدون منها.

8 معهد القدس لبحوث السياسات (2022). كتاب القدس الإحصائي 2022، القدس: معهد القدس لبحوث السياسات.

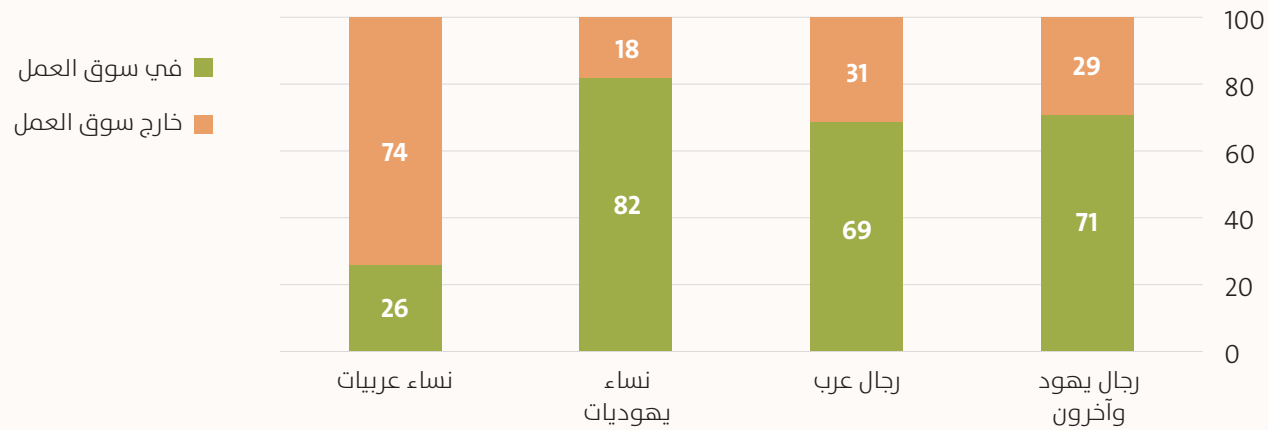
9 مديرية التعليم (2020/8/19). طلب قدم بناء على حق حرية الوصول للمعلومات- معطيات حول التعليم في القدس الشرقية، التوجه رقم 7314، بلدية القدس.

10 قسم التخطيط، التطوير والتقييم- إدارة التعليم في القدس (2021). معطيات حول تسرب الطلبة في القدس الشرقية: أساس لخطة عمل.



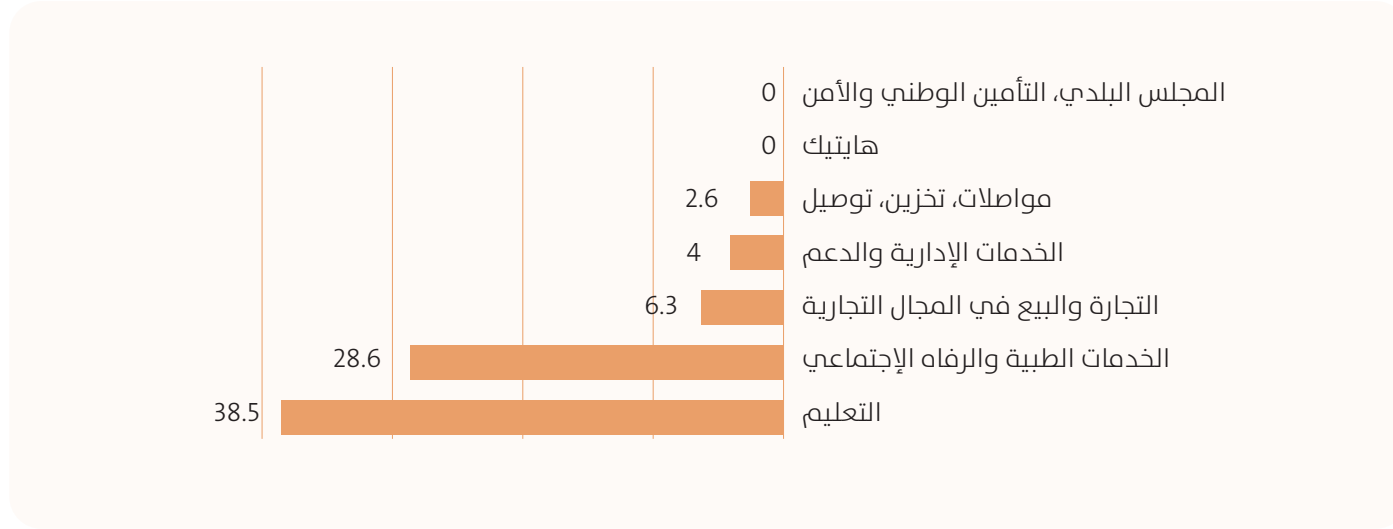
الانخراط في سوق العمل في القدس الشرقية

بحسب كتاب القدس الإحصائي الإسرائيلي 2022¹¹ وصل انخراط الرجال الفلسطينيين المقدسيين في سوق العمل في العام 2021 إلى 69% (انظر الشكل 1). وما يفسر عدم وجود فارق ملحوظ بين نسب انخراط الرجال العرب واليهود بحسب الشكل 1 في سوق العمل، هو أن نسبة ليست بالقليلة من الرجال اليهود المتدينين لا يعملون أصلاً لدوافع دينية. في المقابل، وصل انخراط النساء العربيات المقدسيات (25 - 64 سنة) في سوق العمل في العام 2021 إلى 26%.

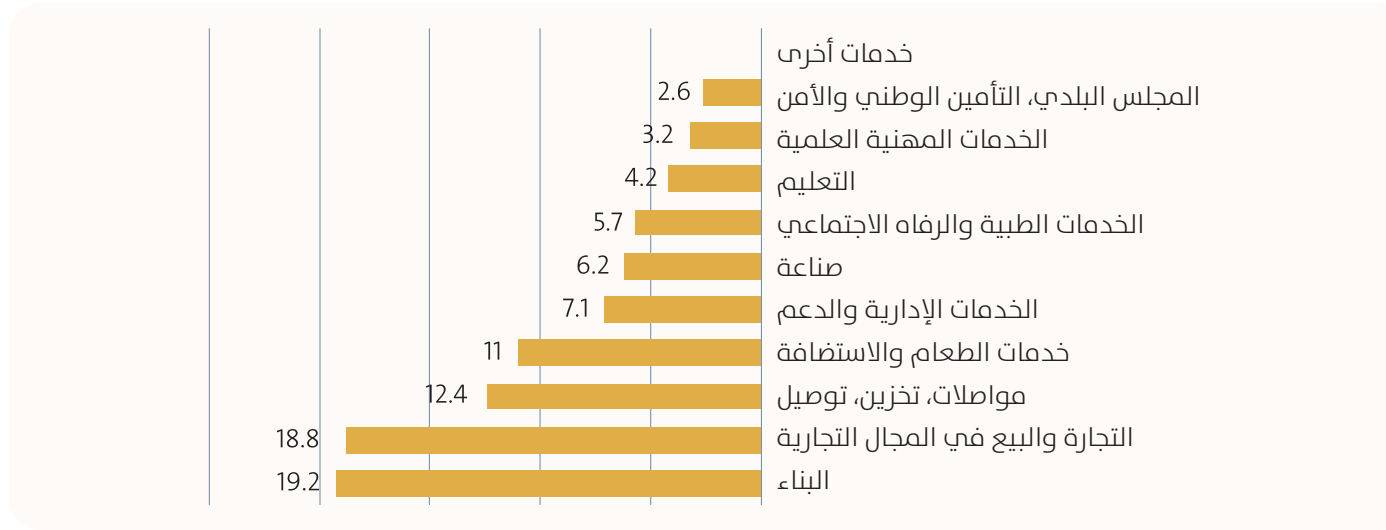


شكل 1: توزيع المقدسيين (25-64 سنة) حسب انخراطهم في سوق العمل وبحسب الجنس

أما فيما يتعلق بنوعية المهنة¹² التي يمتهنها الرجال والنساء المقدسيون في سوق العمل بشكل عام، فلا زالت المعطيات تظهر تلك الصورة النمطية بشكل عام لتوزيع المهنة بحسب الجنس في المجتمعات التقليدية (انظر الشكلين 2 و3).



شكل 2: المهنة التي امتهنتها النساء المقدسيات في العام 2019



شكل 3: المهن التي امتتها الرجال المقدسيون في العام 2019

وبحسب مسح قامت به فورزيكي (2022)،¹³ تحدث الشباب المقدسي عن مجموعة من العوامل التي تعيق انخراطهم في العمل:

1. العامل الثقافي الجندري، فعلى الرغم من أن الفتيات هن الأكثر تعليماً، فإن نسب البطالة بينهن هي الأعلى.
2. قلة الحضانات الملائمة لرعاية الأطفال من جيل 0-3 سنوات.
3. المواصلات العامة في القدس الشرقية وصعوبة الوصول إلى أماكن العمل.
4. عدم الاعتراف بالشهادات الجامعية أو شهادات التأهيل المهني الفلسطينية من قبل السلطات الإسرائيلية.
5. التمييز ضد العرب؛ ففي دراسة أخرى أجراها ساعر،¹⁴ تحدث عن أن الطلبة المقدسيين في مراحل مختلفة من حياتهم، قد شعروا بالعنصرية وبالاستهزاء بقدراتهم مقارنة بالطلبة الذين يتخرجون من المؤسسات الإسرائيلية، وأن من استطاع التعالي على هذا الشعور، كانت فرصه أكبر بالانخراط في الحياة الجامعية والحياة العملية لاحقاً.

13 فورزيكي، نيتع (2022). مسح رأس المال الإنساني بين الشباب والشابات في القدس الشرقية. القدس: معهد القدس لبحوث السياسات.
14 ساعر، افرات (2021). انخراط طلبة القدس الشرقية في سوق العمل الإسرائيلي. القدس: مركز القدس لبحوث السياسات.

التوجهات في سوق العمل في القرن الـ21

قبل الحديث عن توجهات سوق العمل، لا بد أن نذكر المهارات التي تطرقت إليها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) المرتبطة بأهداف التعلم، حيث ركزت على ضرورة إكساب الطلبة مجموعة من المهارات، إضافة إلى تعليم التخصصات التعليمية، وتلك المهارات هي:

1. المهارات الحياتية والمهارات المهنية.
2. مهارات التعلم والإبداع.
3. مهارات المعلوماتية، الإعلام والتقنية.

أما فيما يتعلق بأبرز المتغيرات التي أثرت وتؤثر على سوق العمل في العالم بصورة عامة، وفي القدس الشرقية بصورة خاصة، والمرتبطة بعضها ببعض بلا شك، فتشير أبحاث ستتم الإشارة إليها لاحقاً، إلى ثلاثة متغيرات رئيسية تفسر التغيرات المتسارعة في سوق العمل على المستوى العالمي، والمستوى الإقليمي، والمستوى المحلي: التطور التكنولوجي والعلمي، متغيرات ديموغرافية، ومتغيرات مجتمعية. أما في الواقع المقدسي، فيمكننا أن نضيف متغيراً رابعاً، وهو العوامل النفسية المترتبة على الانخراط في سوق العمل الإسرائيلي.

بين العرض والطلب في سوق العمل في القدس

من الصعب تحديد عدد الباحثين عن عمل معين في نقطة زمنية محددة، ولكن يمكن، ومن خلال مسح الوظائف المعروضة في أبرز مواقع التشغيل والقوى العاملة، مثل: (JOB MASTER)، و(ALL JOBS)، و(JOPS PS)، وموقع (DRUSHIM)، التعرف على احتياج السوق من المهن.

كانت أكثر المهن المطلوبة في المواقع المذكورة آنفاً بالترتيب من ناحية الأكثر طلباً: المبيعات، الاقتصاد، وظائف إدارية، مهن هندسية، صناعة، كهرباء وإلكترونيات، تربية وتعليم، بناء، حوسبة وشبكات، العمل في المخازن.

بتحليل بسيط لمعطيات الكتب الإحصائية المعروضة في الأشكال السابقة والمهن المطلوبة في مواقع التشغيل الرئيسية، نرى فجوة كبيرة بين المهن التي يتوجه إليها المقدسيون والمهن المعروضة في السوق. كذلك، يمكن رؤية فجوة بين متطلبات السوق والتخصصات التي يتوجه إليها المقدسيون، وبخاصة النساء (مثل الخدمة الاجتماعية، وتربية الطفل، وما إلى ذلك)، تلك المهن غير المطلوبة التي تزيد من نسبة دخولهم في عالم البطالة بعد التخرج.

التطور التكنولوجي والعلمي

يشخص فري وإسبورن¹⁵ التأثير الجلي للتطور التكنولوجي على سوق العمل، حيث أضحت التكنولوجيا جزءاً مهماً في العديد من المهن، وأصبحت المهارات المرتبطة بها جزءاً أساسياً في عمل ملايين الموظفين. كذلك، في الكثير من الصناعات، وحتى في التجارة والتعليم، وما إلى ذلك، نرى تسارعاً في استبدال الناس في الكثير من مجالات العمل بالروبوتات وبالذكاء الاجتماعي. وعلى الرغم من أن تخوفات العالم البريطاني جون مينارد كينز في سنوات الثلاثينيات من القرن الماضي، وتحذيره من تفشي البطالة بسبب التكنولوجيا كان مبالغاً فيها، فإننا نستطيع القول إن دخول التكنولوجيا الحديثة إلى سوق العمل، أنتجت وظائف جديدة، وغيّرت ملامح المهن الحالية، والتقليدية بشكل خاص.¹⁶

لطالما هددت الحوسبة الكثير من المهن التقليدية بالاندثار، ولكن ما زالت الكثير من المهن تطرب من أجل الصمود، ولكنها، وفي السنوات الأخيرة، اضطرت لأن تتكيف لكي تجد لها مكاناً بين عالم المهن، من بينها: بائعون، وموظفو بنوك، ومتعهدو تأمين، وما إلى ذلك. في بحث أجري في مركز طاوب، أظهرت النتائج أن 40% من الموظفين في العام 2015، ما زالوا يعملون في مهن مهددة بشكل كبير بسبب الحوسبة.¹⁷

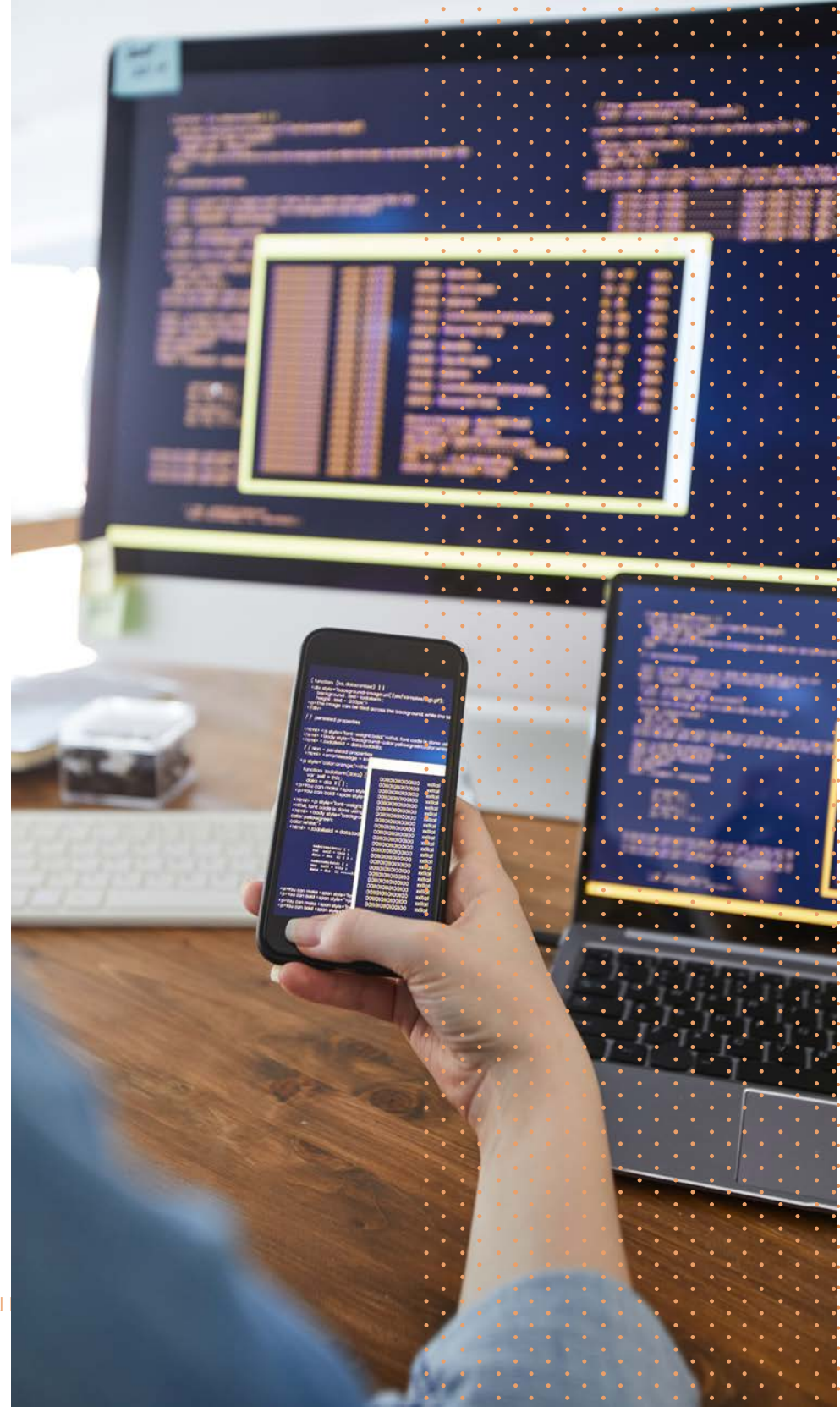
يمكننا أن نستنتج من هذا التغيير ما تنبأت به تقارير سابقة لمنظمة (OECD) منذ سنوات، بأن المهن التي ستنجو هي المهن التي ستدمج الرقمنة والتكنولوجيا ونظم المعلومات، والتي ستلزم الشركات بتطوير أنظمتها وتأهيل كوادرها للتعامل مع تلك التغييرات إن أرادت النجاح.¹⁸ ولكن من الواضح، أيضاً، أن تغير سوق العمل، واختفاء بعض المهن بسبب التطور التكنولوجي، ينتج استقطاباً في سوق العمل، ويؤثر، بالأساس، على الشرائح الضعيفة فيه، كالفلسطينيين المقدسيين في الحالة المقدسية، واليهود الحريديم.

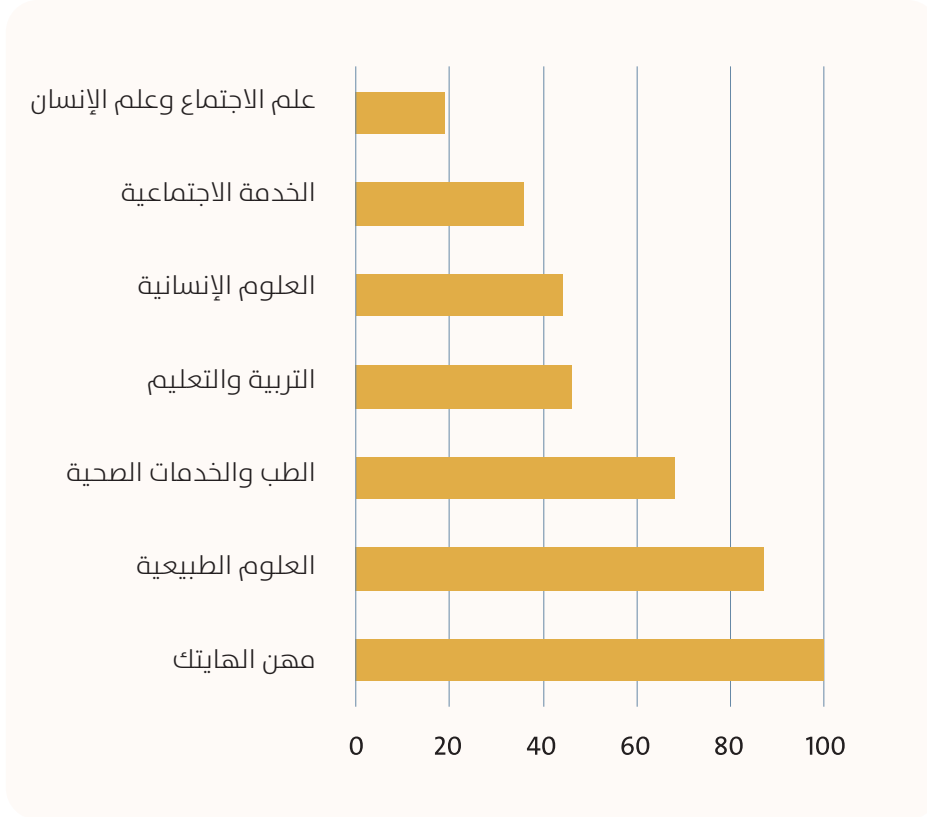
15 Frey, C. B. & Osborne M.A. (2013). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization. Oxford Martin School, Oxford University.

16 Arntz, M., T. Gregory T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.

17 مدهالا-بريق، ش. (2015). مهن في خطر: توجهات الحوسبة في سوق العمل في إسرائيل. في فايس، أ. عتشرنيخوفسكي، س. (2015). تقرير واقع المجتمع الاجتماعي، الاقتصادي والسياسي للعام 2015. مركز طاوب لدراسة السياسات الاجتماعية في إسرائيل. ص 45-80. (عبري).

18 OECD (2013). OECD Skills Outlook 2013: First Results from The Survey of Adult Skills, OECD Publishing, Paris.





شكل 4: نسب انخراط الشباب المتعلمين في سوق العمل بحسب تخصصاتهم

إن قلة انخراط المقدسيين في مجال الهايك، تعود إلى عدم وجود برامج توعية أو توجيه لهذا المجال في المدارس، كما أن المدارس الصناعية ما زالت محافظة، ولا تركز على هذا الجانب، إضافة إلى قلة وجود شركات هايك في المدينة لاستقطاب الخريجين، فقط هناك شركتان صغيرتان من بين 350 شركة في الضفة الغربية.¹⁹ ولكن مقارنة لما يحصل في المجتمع العربي في إسرائيل، فإننا نرى ارتفاعاً متزايداً في انخراط الطلبة العرب في مجالات الهايك، وصل إلى 12% في العام 2018 من مجموع الطلبة في إسرائيل.²⁰

في دراسة مسحية قامت بها فورزيكي،²¹ على سبيل المثال لا الحصر، شارك فيها 1500 مقدسي ومقدسية (18-35 سنة)، وتعتبر، بحسب الباحثة، المسح الأكبر من بين المسوحات التي نفذت في القدس الشرقية حتى يومنا هذا، أظهرت النتائج أن نسبة الشباب الذين استطاعوا الانخراط في سوق العمل مرتبطة بمتغيرات عدة، منها نوع الشهادة الثانوية، ففي حين استطاع 73% ممن انهوا البجروت الإسرائيلي الانخراط في سوق العمل، استطاع 42% ممن انهوا التوجيهي الانخراط فيه. كذلك أظهرت النتائج أن المؤسسة التي يتأهل فيها الطالب، تلعب دوراً في انخراطه في سوق العمل، فنسبة الشباب العاملين من خريجي الجامعات والكليات الأكاديمية الإسرائيلية هي ضعف العاملين من الجامعات والكليات الأكاديمية الفلسطينية. في المسح نفسه، أظهرت الباحثة الأفضلية لمهن على أخرى عند الانخراط في سوق العمل، فالشكل 4 يظهر نسب المنخرطين من الشباب المقدسيين في سوق العمل بصورة عامة، بحسب التخصص الذي درسه (ليس بالضرورة بتخصصهم نفسه).

يمكننا الاستنتاج من هذه المعطيات، أن هناك أفضلية لقبول الطلبة الخريجين من المؤسسات الإسرائيلية، إما بسبب الاعتراف بشهادة التخصص، وإما بسبب المعرفة باللغة العبرية، إضافة إلى اطلاعهم في مجال الهايك، الأمر الذي يجب التفكير به كمهارة أساسية يجب إكسابها لطلبة المدارس، وتزويد -بلا شك- من فرص انخراطهم في المهن؛ سواء في السوق الإسرائيلي أو في السوق الفلسطيني.

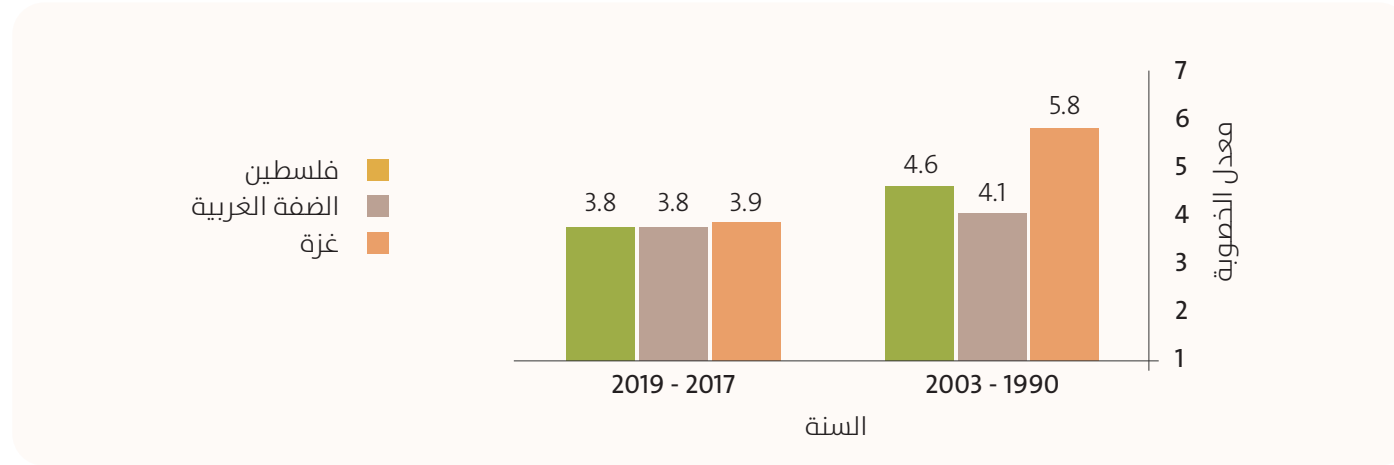
19 معهد القدس لبحث السياسات (2021). هايك في القدس الشرقية.

20 مجلس التعليم العالي (2019). ثورة الهايك في المجتمع العربي، (che.org.il) تمت زيارة الموقع في: 2022/12/20.

21 فورزيكي، نيتع (2022). مسح رأس المال الإنساني بين الشباب والشابات في القدس الشرقية. القدس: معهد القدس لبحوث السياسات.

متغيرات ديموغرافية

إن ارتفاع جودة الحياة في الكثير من الدول المتقدمة، والتغير في متطلبات الحياة الجديدة، وأنواع المهن المطلوبة، ومرونة متطلبات المهن، إضافة إلى تغير مكانة الأسر الممتدة في حياة الشباب، وارتفاع تكاليف الحياة، كل هذا وغيره قلل، وبصورة واضحة، معدلات الولادة بصورة عامة من جهة، وارتفاع نسبة العاملين الذين تبلغ أعمارهم 65 عاماً وما فوق من جهة أخرى.²² نرى التغيرات الحالية، أيضاً، في الهرم السكاني، ونسبة المواليد في الكثير من الدول النامية،²³ بما فيها الأراضي الفلسطينية،²⁴ حيث تظهر الإحصائيات الانخفاض في نسب الخصوبة (انظر الشكل 5)، وليست مدينة القدس مختلفة عما هو حاصل في العالم في هذا المضمار، حيث تنخفض معدلات الخصوبة فيها أيضاً، وبشكل ملحوظ.²⁵ ولكن، وعلى الرغم من هذا المعطى، كما أشرنا سابقاً، فإن المجتمع المقدسي لا يزال في هذه الحقبة الزمنية مجتمعاً فتياً على الرغم من الانخفاض الملحوظ في عدد الولادات.



شكل 5: معدل الخصوبة في فلسطين، الضفة الغربية وفي قطاع غزة على مر السنوات الأخيرة

22 OECD (2014). Migration Policy Debates, OECD Publishing, Paris.

23 Stormer, E., Pascha, C., Prendergast, J., Daheim, C., Rhisiat, M., Glover, P. & Beck, H. (2014). UK Commission of Employment and Skills: The Future of Work: Jobs and Skills in 2030. Evidence Report 84.

24 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2021). قاعدة بيانات المسح الفلسطيني العنقودي متعدد المؤشرات، رام الله.

25 الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2022). كتاب القدس الإحصائي السنوي 2022، رام الله.

أشار المجلس الوطني للاقتصاد الإسرائيلي العام 2015، إلى التغييرات الديموغرافية المتوقعة، وإلى الارتفاع الحاد المتوقع في نسبة اليهود المتدينين والعرب²⁶ في إسرائيل. وتعتبر هذه الشرائح، وبخاصة الرجال اليهود المتدينين والنساء العربيات، الأقل اندماجاً في سوق العمل، وأصحاب قدرات مهنية متدنية، مقارنة بباقي الشرائح السكانية، وبالتالي على الدولة أخذ كل الاحتياطات، وبناء الخطط الهادفة لتوفير أطر تساهم في انخراطهم في مؤسسات التعليم العالي، وفي سوق العمل حتى العام 2030، وهذا ما التزمت به إسرائيل كشرط لانضمامها لدول (OECD)،²⁷ الأمر الذي انعكس كماً على الأقل منذ ذلك الحين، من خلال رفع أعداد الطلبة العرب، بمن فيهم المقدسون، في التعليم والعمل، وتوجيه الميزانيات لهذا البند في الاتفاقية،²⁸ الأمر الذي انعكس في السنوات العشر الأخيرة، أيضاً، في الخطط الخمسية الأخيرة للحكومة الإسرائيلية والبرامج البلدية.

متغيرات مجتمعية

فجرت جائحة كورونا (Covid 19) كل مخاوف الشعوب في الكثير من المجالات، بما فيها مجال الأعمال، ولكن سرعان ما تحولت الكثير من تلك المخاوف إلى فرص سيستفيد منها سوق العمل لاحقاً، وستغير وجه أسواق الأعمال ومميزات المهن بصورة كبيرة. لم تكن بعض تلك المميزات جديدة على بعض المهن، كمهن الهايتك مثلاً، ولكن النموذج الجديد تمت الاستفادة منه في مهن لم نتخيل أن مثل هذا النموذج يمكن تطبيقه فيها، ولكن الجائحة سببت لكثير من المهن صدمات (career shocks)²⁹ ستغير عالم المهن إلى الأبد، فعلى سبيل المثال لا الحصر، نرى مثلاً ابتعاد الناس عن المهن التي تتطلب الكثير من الجهد والوقت، والتي تتطلب التزاماً كبيراً، لصالح مهن يستطيع فيها الأفراد خلق توازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الخاصة،³⁰ ودفعهم إلى البحث عن أعمال مرنة، يمكنهم من خلالها تحقيق أهداف عملية وأهداف حياتية.³¹ فقد أظهرت تقارير دول الاتحاد الأوروبي، على سبيل المثال، أن 48% من الموظفين يعملون من البيت بنسب متفاوتة، مقارنة بسنوات أخرى، وأن 12% من الموظفين يعملون بصورة ثابتة في تلك الدول من البيت في العام 2020.³² أما في إسرائيل، فقد ارتفعت نسبة العاملين من البيت، عرباً ويهودياً، بنسب مختلفة بعد مرحلة جائحة كورونا من 3%-6% بحسب التقرير نفسه. رغبة الناس أو اضطرارهم للبقاء في البيت، أفرزا منصات إلكترونية متنوعة ومتخصصة، استطاعوا من خلالها العمل ضمن تخصصاتهم مع زبائن من دول عدة، مثل منصة (FIVER) العالمية، ومنصة «خمسات» العربية.

- 26 المجلس الوطني للاقتصاد (2015). تقييم واقع خطة استراتيجية اقتصادية واجتماعية. القدس. (عبري).
- 27 OECD (2010). Agreement on the Terms of Accession of the State of Israel to the Convention on the Organization for Economic Co-Operation and Development, March 11th 2010. فريجر (2020). إسرائيل في OECD: التطرق إلى واقع العرب والحريديم. مركز البحث والمعلومات، الكنيست. (عبري).
- 29 Linda M. H. & Kimberly S. M. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes, Human Resource Development International, 23 (4), 427437-.
- 30 D'Andrea, S. (2022). Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union? ERA Forum 23, 7–18.
- 31 Hirschi, A., Zacher, H., & Shockley, K. M. (2022). Whole-Life Career Self-Management: A Conceptual Framework. Journal of Career Development, 49(2), 344–362.
- Tipping, S., Chanfreau, J., Perry, J. & Tait, C. (2012). The Fourth Work-Life Balance Employment Survey. Employment Relations Research Series 122. BIS: London.
- 32 طاقم مركز طاوب (2022). العمل في البيت في إسرائيل. أيلول/سبتمبر 2022، مركز طاوب لدراسة السياسات الاجتماعية في إسرائيل.



إن دخول جيل (Z)³³ لعالم العمل، يعتبر متغيراً مهماً أدى إلى خلق تغييرات في صورة التشغيل ومحيط العمل، وتوقعات المشغل، حيث تعتبر مواليد الثمانينيات والتسعينيات الجيل الأول الذي ترعرع في بيئة تكنولوجية، وفي عالم الشبكات الاجتماعية. فهذا الجيل يفهم جيداً الحيز الافتراضي، ويعني قوة المجتمع الافتراضي، ويتميز بأنه تشاركي ومنفتح اجتماعياً، وبخاصة إلى مرونة في مستويات مختلفة من حياته، ولا يستطيع الالتزام بمهمة واحدة لوقت طويل. ففي استطلاع أجرته شركة ديلويت في الولايات المتحدة الأمريكية، التي حددت فيه قيم هذا الجيل، أشار إلى أن المرونة والسرعة والقدرة للتعامل مع التغييرات، هي أهم العوامل اللازمة لتشكيل أنماط عمل تلائم هذا الجيل،³⁴ الأمر الذي يتطلب من كل المشغلين، وبرامج التأهيل، التكيف لتسهيل عملية الاندماج والاستفادة القصوى من مميزات هذا الجيل.

قد يسأل سائل: إذا كانت الرقمنة عنصراً مركزياً لهذا الجيل، فما الذي يجعلهم يستهلكونها في حياتهم وبالأساس للترفيه، ولا يعرفون كيفية استثمارها مهنيًا؟ قد نستطيع الإجابة عن هذا السؤال من خلال فهمنا للمرحلة العمرية من ناحية، فالمرهقون عموماً لا يبلغون توجهات مهنية إلا متأخراً، وقلّة وجود البرامج التوجيهية والتعليم المهني المناسب، الذي من المفترض أن يوسع آفاق الطلبة وتعريفهم بالإنترنت، وإمكانياته والاستفادة منه بصورة مثلى في كل مرحلة عمرية.

تغير آخر ظهر في السنوات الأخيرة في صيرورة الحياة المهنية الخطية للموظفين (البقاء في مكان عمل واحد لفترة طويلة) وبخاصة لدى صغار العمر، حيث بدأنا نرى أن متغير الثبات الوظيفي في مهنة واحدة، لم يعد قيمة مهنية مفضلة لدى الجيل الجديد، وأصبحت قيمة التنقل والتنوع هي إحدى مميزات الباحثين عن عمل. ومن ناحية أخرى، نرى أن الكثير من الشركات والمؤسسات الخاصة والحكومية تفضل العقود المؤقتة على العقود الدائمة، أو التشغيل من خلال مقاولين.³⁵

³³ هو الجيل الذي ولد في السنوات العشر الأولى من الألفية الثانية، وهو الجيل الذي نشأ على الإنترنت وعلى وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي، والذي يقضي أفراده ساعات في استخدام هذا المصدر سواء للترفيه أو الدراسة أو العمل. هذا الجيل نشأ في طور تغير جذري في التطور في سوق العمل في العالم بسبب دخول التكنولوجيا عالم المهن، ما خلق تغيراً في ملامح الاقتصاد العالمي.

³⁴ شركة ديلويت (2017). تأثير التوجهات المهنية على المشغلين في 2022. (عربي).
³⁵ Future of Work Institute (2012). The Benefits of Flexible Working Arrangements.

العوامل النفسية المؤثرة في اندماج الأقليات في سوق العمل

على الرغم من أهمية القدرات والمهارات، فإن هنالك أهمية لعوامل نفسية تؤثر على اندماج الفرد في العمل، وبخاصة عند الحديث عن دمج الأقليات، فالمؤسسات التشغيلية تعكس محيطها وصراع القوى بين المجموعات الاجتماعية المختلفة في الحيز الاجتماعي حولها، ما ينعكس بدوره داخل المنشآت وعلى العاملين.

شددت العديد من الأبحاث في علم النفس الاجتماعي في السنوات الأخيرة على أهمية توفر عناصر نفسية متعددة من أجل اندماج الأقليات في عالم العمل. أحد هذه العناصر هو الشعور بالانتماء للمؤسسة (Belonging)، فبحسب علم النفس الاجتماعي، فإن هذا المركب مرتبط بمدى تماهي الفرد مع الهوية الجماعية في المؤسسة ومع قيمها.³⁶ ويعتبر هذا الشعور شديد التعقيد لدى مجموعات الأقليات التي لا تتوافق أحياناً قيمها مع قيم المؤسسة، كما في الحالة الفلسطينية-الإسرائيلية، حيث إن تضعف الشعور بالانتماء، يشعر الفرد حينها بالاغتراب، وبالتالي قد يؤثر ذلك على أدائه العقلي أو العاطفي،³⁷ وعزوفه عن العمل بسبب تلك المشاعر.³⁸

قدرة الفرد على التعبير عن رأيه، وعن موافقه، وعن هويته الدينية والقومية والجنسية (عن صوته)، تؤثر هي الأخرى على الشعور بالراحة في مكان العمل، فإذا ما شعر الفرد بأنه لا يستطيع رفع صوته، فإن ذلك قد يقلل من حصانته النفسية.³⁹ أما الإنصاف، فهو، أيضاً، عامل جوهري في دمج الأقليات، وينعكس في مدى شعور الفرد بأن المؤسسة التي ينتمي إليها منصفة بحقه. يعتبر الإنصاف جزءاً أساسياً من العقد النفسي بين الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها، ففي نظر الموظف المنتمي للمؤسسة، فإن على المؤسسة الالتزام اتجاهه بقدر التزامه اتجاهها،⁴⁰ فعليها تقديم الحوافز والاهتمام بحاجاته الأساسية كجزء من هذا الاتفاق.⁴¹

أما في الحالة الفلسطينية، فنرى أن سياسات التشغيل الإسرائيلية المتمثلة بممارسات مثل اشتراط إعطاء التصاريح بالسلوك السليم (كأداة تأديبية)، أو التمييز في الأجور، أو التقدم المهني، أو الفصل التعسفي -كون الكثير من العاملين لا يعرفون حقوقهم بالكامل- كلها ممارسات تخلق توترات نفسية وعدم الشعور بالأمان الشخصي.⁴²

في النظر إلى السياق المقدسي، هناك واقع سياسي خاص يجعل من قضية صراع الهويات معقداً في إطار العمل، وبخاصة أن الصراع السياسي وصراع الهويات ما زال صراعاً مفتوحاً، وبالتالي فإن أي حدث أمني خارج إطار العمل يولد مشاعر سلبية بين مجموعات العمل، ما قد يؤثر على الإنتاجية، وعلى اهتزاز شعور الفرد بأمنه الشخصي.

36 Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.

37 Scorgie, K. & Forlin, C. (2019). Social inclusion and belonging: Affirming validation, agency and voice. In Scorgie, K. & Forlin, C. (Eds.), *Promoting social inclusion: Co-creating environments that foster equity and belonging: Vol 13. International perspectives on inclusive education* (pp. 315-). Emerald.

38 Laddha, A., Singh, R., Gabbad, H., & Gidwani, G.D. (2012). Employee retention: An art to reduce turnover. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(3), 453-458.

39 Casad, B.J. & Bryant, W.J. (2016). Addressing Stereotype threat is critical to diversity and inclusion in organizational psychology. *Frontiers in Psychology*, 7, 118-.

40 Morrison, E., & Robinson, S. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.

41 De Boer, E.M., Bakker, A.B., Syroit, J.E., & Schaufeli, W.B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (2), 181-197.

الاتحاد الدولي للنقابات (د.ت). حقوق العمال في الأزمت- العمال الفلسطينيين في إسرائيل والمستوطنات.

مستقبل المهن

مع بداية ثورة الحوسبة، كثرت التكهّنات حول مستقبل عالم العمل وديمومة بعض المهن، وانتشرت توقعات حول اختفاء العديد منها. فمثلاً، تتوقع الكثير من التقارير اختفاء مهن المبيعات، وسياسة سيارات الأجرة، والمهن المصرفية، لكن هذه التوقعات لم تتعدّ كونها تنبؤات، ولم تعتمد على أي أساس بحثي سوى أن التكنولوجيا ستستبدل بالموارد البشرية في هذه المهن. وعلى الرغم من دخول آلات الشراء الذاتي في العديد من المحال التجارية، ما زال الطلب كبيراً على موظفي المبيعات، وعلى الرغم من تغير مهام موظفي البنوك -التي كانت تعتمد على خدمة الزبائن المباشرة وأصبحت تتمحور حول التسويق وتجذير العلاقات- لم تمحُ وجود الموظفين في هذا القطاع.

افترض الباحثان نيدلوكوسكا وكوينتيني⁴³ من جامعة أكسفورد، أن 47% من المهن في الولايات المتحدة مهددة بالزوال بسبب الأتمتة.⁴⁴ أما بالنسبة لأنواع المهن المهددة، فقد افترضا أن مهن إعداد الطعام والتنظيف والمرافقين وعمال التعدين وعمال البناء وعمال التصنيع والمواصلات، هم أكثر المهن عرضة للزوال بسبب التطور التكنولوجي.

لفحص صحة التكهّنات حول مستقبل سوق العمل، قامت منظمة الـ(OECD) بإجراء دراسة كمية⁴⁵ على 21 دولة من الدول المشاركة في المنظمة، استمرت بين الأعوام 2012-2019، واعتمدت على قياس تأثير الأتمتة على المهام الرئيسية للمهن. أظهرت الدراسة أنه لا يوجد دليل قاطع على أن للتطور التكنولوجي تأثيراً على مستقبل معظم المهن، بل وجد أنه كان هناك استمرار وازدهار لمعظم المهن في الدول المشاركة في الدراسة. من ناحية أخرى، كان حجم الارتفاع في الطلب على المهن الأقل تهديداً بسبب التكنولوجيا أعلى بنسبة 18% مقارنة بالمهن المهددة بسبب التكنولوجيا بنسبة 6%. وتؤكد الدراسة -وهي الأوسع عالمياً- أن الخوف من فقدان العديد من المهن مبالغ فيه، لكنها، بالمقابل، شددت على أن أكثر الفئات تضرراً من التغير في سوق العمل هي الشرائح غير المتعلمة.

بناء على الدراسة السابقة للـ(OECD)، لا نستطيع أن نجزم ما هي المهن المهددة بسبب الأتمتة، لكن ما نستطيع أن نفترضه أن جوهر المهن سيختلف، وأن المهام الرئيسية التي تعتمد عليها المهن ستتغير. لذلك، أضحت الحديث عن المس بالمهن وزوالها أقل أهمية مقارنة بالحديث عن المهارات المطلوبة في سوق العمل المستقبلي، فقد يستمر عمل البناء والنظافة، لكن المهارات التي سيجتاجونها ستختلف كلياً عن المهارات التي استخدمها من سبقهم في المهن نفسها، لذلك نرى أن حتى منظمة الـ(OECD) ركزت على أهمية اكتساب المهارات المطلوبة في سوق العمل المستقبلي.

43 Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018), "Automation, skills use and training", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris.

44 Frey, C. B. & Osborne, M.A. (2015), "Technology at Work: The Future of Innovation and Employment", Citi GPS: Global Perspectives & Solutions, February 2015.

45 OECD (2021). OECD Social, Employment and Migration Working Papers 2021: What happened to jobs at high risk of automation?, OECD Publishing, Paris.

القدرات والمهارات الي يحتاجها الفرد للنجاح في المهن المستقبلية (نموذج I PRO) ⁴⁶

تم في السنوات الأخيرة تسليط الضوء في التوجيه والإرشاد المهني على أهمية تطوير القدرات والمهارات، وبخاصة الدقيقة (الناعمة) منها، كونها تتنبأ بنجاح الفرد في المهن المستقبلية التي تمتاز بالدينامية والتغير المستمر.

وعلى الرغم من الاختلاف في تعريف القدرات والتفريق بينها وبين المهارات، تحدث ديمينغ⁴⁷ عن مجموعة أساسية من القدرات الضرورية للتكيف والتأقلم المهني، من بينها: القدرة على فهم أفكار مركبة، القدرة على التأقلم مع المحيط، وأضاف أنغل وبايارت⁴⁸ القدرة على التعلم من التجربة، والقدرة على التغلب على الصعوبات وتطوير قدرات لغوية، إضافة إلى قدرات اجتماعية مثل القدرة على التواصل مع الآخرين، والقدرة على العمل ضمن فريق، والقدرة على القيادة. إضافة إلى ذلك، تحدث بورغانس وآخرون عن قدرات عاطفية؛ كالقدرة على إدارة المشاعر والتحكم بالذات.⁴⁹ مؤخراً، أضيفت قدرات تكنولوجية كال (Information & Communication Technology) (ICT)، التي تشمل القدرة على العمل في بيئة محوسبة ومهارات برمجة.

طوّرت جوينت-تيفيت نموذج (I PRO) من أجل تحديث المعرفة والأدوات لتقييم وتطوير القدرات في برامج التشغيل حسب توجهات التغيير في سوق العمل. يتكون النموذج من ستة أقسام رئيسية تحوي معظم القدرات التي تساعد الفرد على الاندماج بشكل ناجح في عالم العمل. في مركز النموذج، يتربع القسم (I AM)، الذي يشمل الحافز الداخلي للإنسان، وقسم (I Can) الذي يشمل ثلاث لغات بواسطتها يستطيع الفرد التواصل في مكان العمل. أما الأقسام الأربعة الأخرى، فتحتوي القدرات التي يحتاجها الفرد من أجل الاندماج والاستمرارية والتقدم. يؤثر كل واحد من الأقسام على الآخر، بمعنى أن قدرات معينة في قسم ما، ضرورية لتطوير قدرات في قسم آخر.

الأقسام المختلفة للنموذج:

I AM (القدرات الداخلية): هذا القسم يقع في قلب النموذج، ويشمل العوامل الداخلية التي تساهم في تعزيز باقي القدرات في الأقسام الأخرى، وهي: الدافعية، والتوجه الإيجابي، والمبادرة، والقدرة الذاتية والتشغيلية.

I CAN (مهارات أساس- ثلاث لغات): يتطرق هذا القسم إلى ثلاث لغات ضرورية للاندماج في عالم العمل وفي الحياة العامة. اللغات الثلاث هي: القدرة على القراءة والكتابة بالعبرية، والقدرة على القراءة والكتابة بالإنجليزية، والقدرة على فهم واتخاذ قرارات مبنية على معطيات.

46 جوينت إسرائيل- (TVET (2017). مهارات I PRO: مهارات لعالم المهن، في موقع (IPROmodel.pdf (thejoint.org.il)، تمت زيارة الموقع في 2022/12/31.

47 Deming, D. (2015). The growing importance of social skills in the labor market. Cambridge: National bureau of economic research

48 473-Anghel, B. & Bayart, C. (2017). Non- Cognitive skills and Individual Earnings: New Evidence from PIAAC. SERIES, 8(4), 417

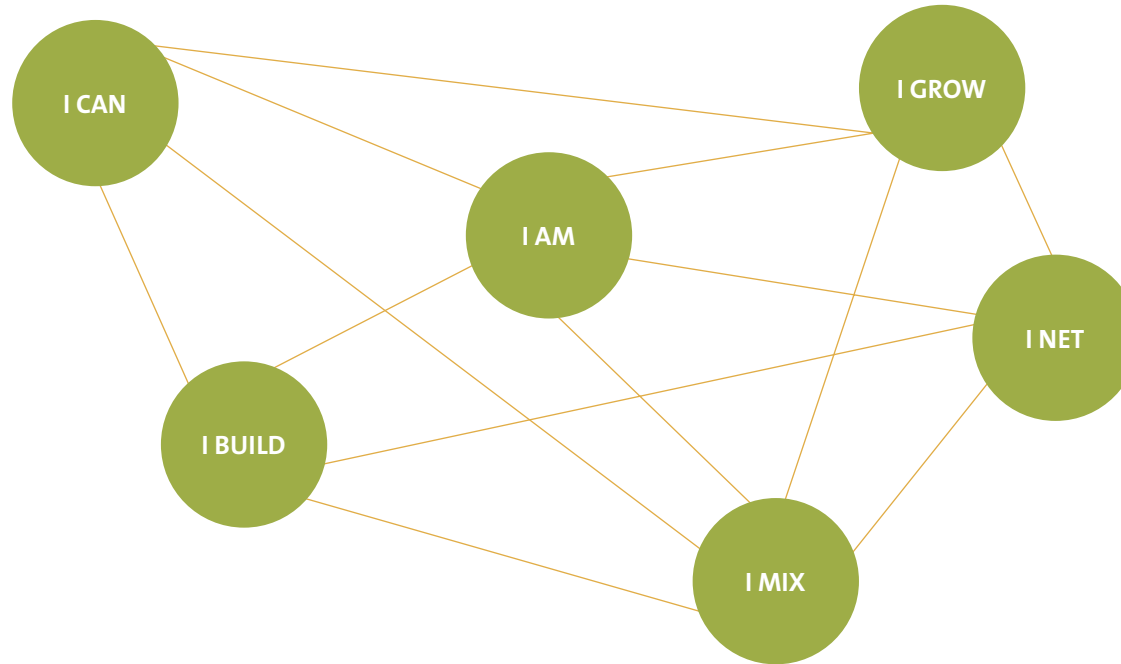
49 1059-Borghans, L., Lee Duckworth, A., Heckman, J. J. & Weel, B. T. (2008). The economic and psychology of personality traits. Journal of human resources, 43(4), 972

I BUILD (إدارة الذات): بيئة العمل الدينامية والضاغطة تتطلب من الأفراد معرفة إدارة وقتهم، إضافة إلى الحاجة إلى التعاطي مع أوضاع مركبة والتأقلم السريع مع التغييرات. القدرات التي يشملها هذا القسم هي: القدرة على إدارة الوقت (الذات)، تحديد أولويات، القدرة على التأقلم، العمل في بيئة ضبابية، القدرة على الموازنة بين العمل ومجالات الحياة الأخرى.

I GROW (التعلم المستمر): بخلاف الاعتقاد السائد في السابق، على الأفراد، في زمننا هذا، التطور بشكل مستمر. في السابق، تم تأهيل العاملين في بداية مسيرتهم المهنية فقط، أما اليوم فالعاملون مجبرون على تحديث معلوماتهم وقدراتهم خلال فترة مسيرتهم المهنية. والقدرة على التعلم هي جوهرية للنجاح في عالم العمل المتغير. والقدرات التي يشملها هذا القسم: القدرة على رؤية صورة مستقبلية للمهن، القدرة على التعلم بشكل مستمر وذاتي، والقدرة على التعلم من التجربة.

I MIX (العلاقات والقدرات الاجتماعية): نعني في هذا القسم القدرة على العمل مع طاقم بشكل ناجح، والقدرة على تطوير علاقات إيجابية مع الآخرين. تتطلب القدرات في هذا القسم حساسية ثقافية وتواصلاً ناجحاً.

I NET (تسويق مجتمعي وتشغيلي): القدرة على تسويق الذات وتشكيل شبكة علاقات في وسائل التواصل وخارجها، وتشمل: القدرة على تسويق الذات، القدرة على العمل والتواصل في وسائط ومجتمعات متنوعة.



التوجهات الفلسطينية والإسرائيلية لتطوير سوق العمل ضمن الخطط الاستراتيجية المتعلقة بالقدس الشرقية

توجهات الحكومة الفلسطينية

كان واضحاً لوزارة العمل الفلسطينية ضرورة مواصلة التعليم والتدريب المهني مع احتياجات السوق الحقيقية، إضافة إلى دعم توجهات الطلبة للانخراط في التعليم المهني، وبخاصة الإناث، في حال رغبت في إحداث تطوير حقيقي في عالم الأعمال، ولذا أشارت لهاتين القضيتين، بشكل واضح، في بدء خطتها الاستراتيجية للأعوام 2021-2025. أما بالنسبة للقدس الشرقية، فتحدثت الوزارة في خطتها عن وجود تحديات بسبب العوائق القانونية وممارسات الاحتلال التي تصعب من إجراء أي تطوير حقيقي في المنطقة، ولكنها أخذت على عاتقها تطوير القطاع الخاص وتقويته ومساندته قدر الإمكان، للتمكن من رفع قدراته التنافسية، وتحسين ظروف العمل فيه.⁵⁰

قامت وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، في السنوات الأخيرة، بتطوير مناهج التربية المهنية للصفوف السابع والثامن والتاسع بهدف كشف/تعريض الطلبة على عالم المهن، حيث من المفروض أن يقوم طاقم مؤهل من المعلمين المهنيين على تدريس تلك المواد. تهدف تلك المناهج، أيضاً، إلى تعريض الطلبة لمهارات أساسية في وحدات المهن الأساسية كالكهرباء وغيرها، التي قد تساعد الطلبة، لاحقاً، على اختيار التفرغ المهني المناسب لقدراتهم في حال رغب في إكمال دراسته في إحدى المدارس الصناعية.⁵¹ كما تقوم الوزارة بإدارة امتحانات المدارس الصناعية، وتمكين الطلبة من الالتحاق بالكليات التقنية وبالجامعات الفلسطينية.

ضمن توجهاتها، سهلت وزارة التربية والتعليم عملية انخراط الطلبة الذين انهوا الثانوي الصناعي في التخصصات العلمية ما عدا العلوم الطبية بالأساس، إضافة إلى تسهيل التحاق من انهوا مسار الكفاءة المهنية بالكليات التقنية. ولكن بالرجوع إلى مجموع المهن التي تدرّسها الكليات التقنية ومراكز التدريب في فلسطين، ما زالت تلك المهن تقليدية، وخدمية، وتركز، بالأساس، على قطاع البناء والسيارات، وعلى مهن رقمية أساسية (الشبكات، البرمجة والجرافيك).

أما فيما يتعلق بتطوير مناهج التربية المهنية للمرحلة الإعدادية، فما زالت المهن التي تدرّسها متأثرة بمتغير الجنس، وما زالت تقليدية، على الرغم من أهميتها. ولكن عند مراجعة الكتب، كان واضحاً أن مضامينها معرفية تمكن الطلبة من بعض المهارات المهنية الأساسية كمهارات القياس، ومن المفروض أن تكشف الطالب على عالم المهن من خلال الزيارات الميدانية، ولكنها تفتقر إلى تعليم المهارات المهنية الدقيقة (كالتواصل، وحل المشكلات، والعمل في طاقم عمل ...) ولا تكسب الطالب معلومات عن الحقوق المهنية، وما إلى ذلك، وبخاصة فيما يتعلق بالواقع المقدسي، هذا إضافة إلى نقص الكادر في المدارس من المهندسين والمعلمين المهنيين، الأمر الذي يجعل تنفيذ المنهج، بصورته المثلى، أمراً غير واقعي.

50 وزارة العمل (2021). الخطة الوطنية للتشغيل 2021-2025.
51 نزال، بسينة (تحت النشر). ورقة سياسات، نحو مأسسة عملية الإرشاد المهني (التعريض والتوجيه) في المدارس التابعة لمديرية القدس، برنامج دعم التدريب والتعليم التقني والمهني في القدس (UNDP).

توجهات الحكومة الإسرائيلية

ضمن الخطة الخمسية السابقة 2018-2022، وبناء على قرار الحكومة رقم (3970)، تم تمويل تطوير القدس الشرقية بمبلغ 2,1 مليار شيكل، وهذا المبلغ يشمل، أيضاً، تطوير الخدمات المقدمة للمستوطنين اليهود الساكنين في الأحياء العربية في القدس الشرقية. أما في الخطة الخمسية (2023-2027) الجديدة، فقد قررت الحكومة تمويل تطوير القدس الشرقية في السنوات الخمس القادمة بمبلغ 4 مليارات شيكل،⁵² ولكن ليس واضحاً القدر الذي سيستفيد منه المواطن الفلسطيني من هذا المبلغ في نهاية المطاف.

تتحدث الحكومة الإسرائيلية، ومنذ سنوات، عن بناء وادي سيليكون (خطة رقم 977694) لشركات الهايتك في منطقة وادي الجوز على أنقاض بيوت ومحال تجارية هناك، وعلى مساحة 127,000 متر مربع.⁵³ وسواء تم تنفيذ قرار الحكومة رقم 1367 الذي أقرته في شهر نيسان/أبريل 2022،⁵⁴ أم لم يتم، وبغض النظر إن كان سيخدم في النهاية أهل القدس الشرقية أم سيخدم المستوطنين داخل القدس الشرقية أم المستوطنين في محيطها، لا بد من الاستثمار في تأهيل المقدسيين في هذا المجال، لأن معظم المهن لن تتطور من دون عنصر الهايتك مستقبلاً، الأمر الذي سيفتح لهم الكثير من فرص العمل، سواء في المدينة، أو في مدن الضفة الغربية الأخرى، أو في المحيط العربي أو العالمي.

ضمن خطة وزارة الصناعة والتجارة الإسرائيلية، قام قسم التأهيل المهني فيها، بوضع هدف للأعوام القادمة لتطوير مدارس تميز وإبداع في المجتمع البدوي، وفي القدس الشرقية على وجه التحديد، تركز على تعليم المهارات التكنولوجية في المدارس الثانوية، وتطور تخصصات مثل بناء شبكات الحوسبة، وتطبيقات الهواتف النقالة والحواسيب الشخصية، وأساسيات التصميم وأساسيات الكهرباء، وما إلى ذلك، وقد نشرت عطاءات جديدة للعام الدراسي الحالي 2022/2023، حيث يشمل الدعم المقدم من قبل الوزارة لتلك المدارس، مساعدتها في ترميم الصفوف وتجهيزها بحسب الحاجة.⁵⁵

إضافة إلى ذلك، قامت الوزارة بوضع برنامج مهني خاص يستهدف الأقليات من النساء والرجال، من خلاله تقوم الوزارة بتغطية حوالي 80% من تكاليف الدورات المهنية المستهدفة لتشجيع الأشخاص على امتحانها مثل: تطوير ألعاب في الحيز الافتراضي، تطوير تطبيقات على نظام الأندرويد، مدراء شبكات إعلام اجتماعية، سائقي حافلات، سائقي شاحنات، تجليس ودهان مركبات، منقذين في برك السباحة، مترجمين للغة الإشارة، موظفي إتاحة الخدمات للأشخاص مع الاحتياجات الخاصة، سي إن سي، وغيرها (يمكن قراءة كل المهن من موقع الوزارة).⁵⁶

52 بلدية القدس الغربية (2022)، الخطة الخمسية المعدلة للقدس الشرقية، تم التحديث في 2022/4/6. (jerusalem.muni.il) تمت زيارة الموقع في: 2022/1/25.
53 غير عميم (2022). ورقة موقف: خطة 977694 لمنطقة هايتك في وادي الجوز- وادي السيليكون، 2022/6/14.
54 قرار الحكومة رقم 1367، تطوير أحياء حدائق في مدينة القدس، مكتب رئيس الحكومة، 2022/4/10.
55 وزارة الاقتصاد والصناعة (2022)، نموذج طرح عطاء لإقامة وتشغيل مدارس للتربية الإبداعية (في المناطق البدوية والنقب والشمال والسكان العرب في القدس الشرقية ابتداء من العام الدراسي 2022/2023).
56 وزارة الاقتصاد والصناعة (د.ت)، إمكانيات التشغيل، في موقع (labor-shovarim.co.il)، تمت زيارة الموقع في: 2023/1/8.

واقع الإرشاد والتعليم المهني في القدس الشرقية

تقدم المدارس الصناعية والكليات المهنية في فلسطين خدمات التعليم والتأهيل المهني، وتشرف عليها الجهات الحكومية الفلسطينية، ووكالة الغوث، والهيئات الخاصة. إضافة إلى المدارس الصناعية والكليات المهنية، هناك مجموعة لا بأس بها من مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية، التي تعمل، من خلال توفير الدورات قصيرة ومتوسطة المدى، على تهيئة العمالة الماهرة في المهن المختلفة. وإضافة إلى مدارس القدس الفلسطينية الصناعية، هناك مدارس صناعية/تكنولوجية تابعة لوزارة العمل الإسرائيلية، ومراكز تكنولوجية ومهنية خاصة مدعومة من قبل وزارة العمل الإسرائيلية بالأساس. أنشئ في محافظة القدس، في السنوات الأخيرة، مركز وحيد للتدريب المهني في العيزرية يخدم الجميع، بمن فيهم طلبة المدارس المقدسية. أما فيما يتعلق بأطر التعليم والتأهيل المهني في مدينة القدس، فيظهر الجدول 2 مجموع المدارس النظامية والمدارس المهنية والصناعية والكليات المهنية بحسب التبعية الإدارية. وقد تم تجميع المعلومات من خلال مراجعة نشرات وتقارير المؤسسات، وبناء على المقابلات الشخصية.

ضمن خططها، استطاعت وزارة القدس والتراث الإسرائيلي أخذ موافقة الحكومة الإسرائيلية على تطوير مشروعين في مجال الهايتك والبيوتك وتمويلهما بقيمة 3 ملايين شيكل، أحدهما سيكون في القدس الشرقية بحسب القرار.⁵⁷

أما على مستوى وزارة التربية والتعليم الإسرائيلية، فقد تعاقدت، في السنوات الأخيرة، مع مجموعة من الكليات والجامعات من أجل تأهيل خريجين في مجالات الهايتك، ليعملوا كمدرسين في المدارس، وذلك لوجود نقص كبير في معلمي التكنولوجيا والحاسوب والهايتك، حيث قامت الوزارة بتغطية تكاليف التعليم للمقبولين من خلال منح دراسية كاملة.⁵⁸

كما وسعت وزارة التربية والتعليم مجالات التخصصات التكنولوجية والصناعية ضمن برنامج البجروت التي يرغب الطالب في التخصص بها، ففي موقع قسم التعليم الصناعي 24 تخصصاً (أجهزة إنتاج محوسبة، هندسة حاسوب ومحتوى، صناعة وإدارة، تقنيات الاتصال، أنظمة مائية، علوم تكنولوجية، كهرباء، رقابة وطاقة، معلومات ومعطيات، هندسة إلكترونية وحاسوب، بيو-تكنولوجيا، سياحة ورفاه، نظم طبية، قيادة ومبادرة اجتماعية، دعاية وإعلام، فندقية، مواصلات، هندسة بناء، إدارة أعمال، فن التصميم، تربية، شعر ومكياج، هندسة ماكينات، اتصال، دمج الفتيات في التكنولوجيا).⁵⁹

57 وزارة القدس والتراث (2022). الحكومة قررت إقامة منطقتين للحدائق والتكنولوجيا في القدس: لأول مرة منطقة هايتك في القدس الشرقية. (نشر في 2022/4/24) على موقع الوزارة (www.gov.il). تمت زيارة الموقع في: 2022/12/22.

58 وزارة التربية والتعليم الإسرائيلية (د.ت). خريجو مجالات الهايتك والمتخصصون باللغة الإنجليزية: تعالوا ودرسوا الجيل الجديد. (edu.gov.il) تمت زيارة الموقع في: 2022/12/26.

59 وزارة التربية والتعليم الإسرائيلية (د.ت). قسم التقنيات-توزيع الساعات، مهن رائدة وتخصصات، قسم التعليم التكنولوجي. (edu.gov.il) تمت زيارة الموقع في: 2022/12/26.

جدول 1: مجموع المؤسسات العاملة في مدينة القدس والجهة الممولة لها والتخصصات التي تقوم بتدريسها

اسم المؤسسة	التبعية الإدارية	التخصصات
مدارس ثانوية مع تفرع صناعي/تكنولوجي		
مدرسة طلائع القدس	حكومي فلسطيني	أبنية ذكية (تركيب كاميرات وأجهزة إنذار وتحكم عن بعد للبوابات والأباجورات)
مدرسة ذكور الأمة الإسلامية	حكومي فلسطيني	إدارة وريادة أعمال
مدرسة الشابات الثانوية الشاملة	حكومي فلسطيني	إدارة وريادة أعمال
مدرسة بنات الأقصى الثانوية	حكومي فلسطيني	إدارة وريادة أعمال
مدرسة بنات أبو بكر الصديق	حكومي فلسطيني	إدارة وريادة أعمال، اقتصاد منزلي، جرافيك
مدرسة بنات النهضة الثانوية	حكومي فلسطيني	اقتصاد منزلي، تجميل
المدرسة العلمية التكنولوجية بيت حنينا	وزارة العمل الإسرائيلية	بيوتكنولوجيا، هندسة حاسوب وهندسة إلكترونية، هندسة محتوى
مدرسة ابن خلدون	حكومي إسرائيلي	فن الطبخ، فندقية
مدرسة راس العامود للبنات	حكومي إسرائيلي	تصنيف شعر وماكياج
مدرسة راس العامود	حكومي إسرائيلي	ميكانيكا سيارات، كهرباء سيارات
مدرسة عبد الله بن الحسين	حكومي إسرائيلي	تصنيف شعر، ماكياج، طفولة مبكرة
مدرسة بيت صفاف الثانوية	حكومي إسرائيلي	بيوتكنولوجيا، إدارة فنادق، اتصالات
مدرسة شعفاط الثانوية للبنين	حكومي إسرائيلي	اتصالات
مدرسة بنات صور باهر	حكومي إسرائيلي	طفولة مبكرة
مدرسة آفاق	حكومي إسرائيلي	تصنيف شعر وماكياج، روبوتيك، طفولة مبكرة
مدرسة ابن رشد الشاملة	حكومي إسرائيلي	نظم مراقبة وطاقة

اسم المؤسسة	التبعية الإدارية	التخصصات
مدارس ثانوية صناعية/تكنولوجية فلسطينية		
المدرسة الصناعية الثانوية- دار اليتيم العربي	جمعية دار اليتيم العربي	تصميم غرافيكي (ذكور وإناث)، صيانة حاسوب (ذكور وإناث)، إدارة فندقية (ذكور وإناث)، النجارة والديكور، التمديدات الصحية والتكييف، الكهرباء، ميكاترونيكس السيارات، الطاقة المتجددة، المباني الذكية
مدرسة دار الأيتام الإسلامية الصناعية التابعة لمديرية التربية والتعليم	حكومي فلسطيني	التكييف والتبريد، كهرباء استعمال
مدرسة دار الأيتام الصناعية	وزارة الأوقاف الإسلامية	الخيزران، النجارة، الطباعة، والتصميم الجرافيكي
مدرسة الثوري التكنولوجية	حكومي فلسطيني	مساحة وبناء، كهرباء استعمال، مبانٍ ذكية، طاقة متجددة، تصميم داخلي
مدرسة الاتحاد اللوثرى العالمي، برنامج التدريب المهني	الاتحاد اللوثرى	الإلكترونيات والاتصالات، النجارة والديكور، الحدادة والألمنيوم، كهرباء سيارات، ميكانيكا سيارات، الأدوات الصحية والتدفئة، إعداد وتقديم الطعام، الخزف والحرف اليدوية
المدرسة المهنية التكنولوجية للبنات-سخنين	حكومي إسرائيلي	جرافيك، تجميل، طفولة مبكرة، بصريات
مدرسة سخنين الثانوية التكنولوجية للبنين	وزارة العمل الإسرائيلية	ميكانيكا سيارات، إلكترونيكا، رسم صناعي
مدرسة الفنار التكنولوجية للبنين	حكومي إسرائيلي	فني كهرباء، فني تكييف وتبريد، صيانة حاسوب وأجهزة خلوية، طبخ
كليات تأهيل وتدريب تقني		
مركز التدريب المهني-العيزرية	ترخيص وزارة العمل الفلسطينية	أعمال ألمنيوم، التصميم الجرافيكي، تصميم أزياء، حرف ومهن (بلاط، نجارة، ميكانيك..)، كوافير سيدات، كوافير وتجميل وأزياء
جمعية الشابات المسيحية	دولي	تقديم الاستشارات وتطوير المهارات والفحوصات المهنية
جمعية الشبان المسيحية	دولي	إدارة المكاتب، التصوير وصناعة الأفلام، التصميم الجرافيكي، المطبخ الحديث
جمعية برج اللقلق المجتمعية	جمعية خاصة	صيانة هواتف، رسم على السيراميك، تصوير

اسم المؤسسة	التبعية الإدارية	التخصصات
مركز ريان	ترخيص وزارة العمل الإسرائيلية	ورشات تجهيز لسوق العمل، حاسوب، لغة عبرية، دورات تأهيل مهني مختلفة
مركز ماطي	ترخيص وزارة العمل الإسرائيلية	إعداد وتأهيل أصحاب المهن الحرة، تحصيل حقوق، طفولة مبكرة، تسويق، توجيه مجموعات، إدارة مشاريع
كلية الأنوار	ترخيص وزارة العمل الإسرائيلية	سكرتاريا طبية، حاسوب، إدارة حسابات، تربية، تسويق ودعاية، تصليح هواتف نقالة، البيت الذكي، تطوير تطبيقات، تصوير، فاحص معدات، ترخيص المكتبات، مدير مكتب، طباعة ثلاثية الأبعاد، مربيات وحاضنات أطفال، ماكياج، تأهيل إطفائيين تصميم جرافيك، مراقب عمل
كلية حيفا	ترخيص وزارة العمل الإسرائيلية	سكرتاريا طبية، إسعاف، لغة عبرية، حاسوب، طب بديل، مساعدة تربية خاصة، فني أجهزة طبية، محو الأمية، مساعد معلمة روضة، مساعد معلمة تربية خاصة، علاج بشرة، ممرض بيطري
معوف القدس	ترخيص وزارة العمل الإسرائيلية	تأهيل أصحاب المهن الحرة، تسويق رقمي، تحصيل حقوق، إدارة مشاريع، تجارة دولية، استشارات مهنية
كلية الرياضة	ترخيص وزارة العمل الإسرائيلية	علاج بواسطة الماء "هيدروترابيا"، مدربو لياقة بدنية، مدربات يوغا، سنة تحضيرية للجامعات الإسرائيلية، مدربات إروبكس، تصميم داخلي، مدربو فروسية، مدربو ركوب الدراجات الهوائية، مرشد حركة
كلية شهاب المقدسية	ترخيص وزارة العمل الإسرائيلية	سكرتارية إدارية، سكرتارية تنفيذية، إدارة المكاتب، أتمتة مكاتب، ديكور، حضانة طفل، هندسة، لغة عبرية
المحطة STATION-iq	خاصة	تقديم التدريب في المهارات الدقيقة، وتقديم الدعم والاستشارة للمبادرين في تسويق وتطوير مبادراتهم ومشاريعهم
مؤسسة الرؤية الفلسطينية	جمعية خاصة	طورت المؤسسة منصة إلكترونية تساعد الطلبة في تحديد ميولهم المهنية وتعريفهم في مجالات الدراسة في الجامعات والمهن في كليات التدريب. وكذلك تدريب المرشدين التربويين على استخدام تلك المنصة التي استخدمها حتى الآن حوالي 4000 طالب. كما تقوم المؤسسة بترتيب زيارات الطلبة للمدارس الصناعية، الجامعات والكليات الفلسطينية.

جهود المؤسسات الفلسطينية والدولية في دعم التعليم والإرشاد المهني في القدس الشرقية

لأسباب السياسية الخاصة بالقدس الشرقية، وهجمة الحكومات المتلاحقة بهدف أسرلة المكان وتهويده، طالما عملت الحكومات الإسرائيلية على الحد من تطور المؤسسات الفلسطينية في القدس الشرقية وخنقها، ومنع وصول المصادر البشرية والمادية المناسبة إليها، من خلال إلغاء تصاريح العمل للفلسطينيين القاطنين خلف الجدار، وعدم الاعتراف بالشهادات وغيرها. وعملت المؤسسات الأهلية جاهدة، وبالتعاون مع المؤسسات الدولية، وبخاصة الـ(UNDP)، ومؤسسة (COOPI)، ومؤسسة التعاون، وغيرها، على تنظيم التعليم المهني من ناحية، ومساعدة الكليات والجامعات في تطوير برامجها المهنية والتشغيلية من ناحية أخرى.

كما عملت المؤسسات الفلسطينية المجتمعية، وبالتعاون مع المؤسسات الدولية، على سد الفجوة التي لا تستطيع السلطة الفلسطينية بوزاراتها ذات الصلة سدها بسبب منعهم من ممارسة الأنشطة والفعاليات في القدس الشرقية- في تقديم الإرشاد للمرشدين التربويين في المدارس النظامية، وفي تطوير التخصصات، وتوفير الأدوات والتجهيزات الضرورية، وصيانة المنشآت في المدارس الصناعية، من أجل رفع أعداد الطلبة المهتمين في تعلم المهن من ناحية، وتقليل الفجوة بين المهارات التي يحتاجها السوق في تلك المهن ومخرجات التعليم المهني في تلك المدارس من ناحية أخرى.



كما قامت، ولا تزال تقوم، تلك المؤسسات بإدارة المذيمات المهنية التي تساعد على تعريض الطلبة للمهن المختلفة، والمعارف، والمهارات الضرورية، في تعلم المهن ومزاوتها، وإكسابهم بعض المهارات العملية البسيطة، من خلال التدريب الموجه.

إضافة إلى كل هذا، ما زالت تلك المؤسسات تساهم، ولو بالقليل، في تعريض الطلبة لمهارات المستقبل؛ سواء من خلال تعريضهم لعالم الرقمنة والهايتك والأتمتة والعالم الافتراضي والتطبيقات، وما إلى ذلك من خلال مشاريع قصيرة المدى، تنفذها المؤسسات المجتمعية في المدارس وخارجها.

كما قامت، ولا تزال تقوم، بعض المؤسسات الدولية في دعم برامج تشغيل الخريجين ورفع قدراتهم المهنية، من خلال الممارسة، الأمر الذي يقلل من نسب البطالة بصورة عامة، والبطالة الخفية (العمل في مجال يختلف عن التخصص) بصورة خاصة.

باعتمادنا، لا تستطيع المؤسسات الأهلية أو المؤسسات الدولية الداعمة استبدال السلطة الفلسطينية بأي شكل من الأشكال إذا لم يتغير دورها في القدس الشرقية بشكل راديكالي، لأن الجانب الإسرائيلي يتعامل مع القدس الشرقية كجزء من القدس الموحدة، ولا يرى للسلطة الفلسطينية دوراً في إدارتها على المديين المتوسط والبعيد.

نستطيع تلخيص واقع سوق العمل وواقع الإرشاد المهني المدرسي والتشغيلي في مدينة القدس في النقاط التالية:

ما زالت المهن المعروضة في المدارس الصناعية وفي الكليات المهنية في القدس الشرقية تقليدية، ولكننا نرى أن هناك تركيزاً واضحاً على ريادة الأعمال، ومحاولة خجولة في إدماج الهايتك في تلك المهن، إضافة إلى أن العامل الثقافي ما زال طاغياً على توزيع المهن بين الجنسين.

السوق المقدسي مرتبط، وبشكل مباشر، بالسوق الإسرائيلي، والسياسات الإسرائيلية الواضحة لا تخفي رغبتها في رفع مستوى المقدسيين الأكاديمي والمهاراتي لتسهيل انخراطهم في سوق العمل المستقبلي المتغير.

ما زالت الجامعات والكليات الإسرائيلية، في الغالب، ما عدا التقنية منها مثل كلية هرتسوغ، تجد في انخراط الطلبة المقدسيين فيها حلاً لمشاكلها الاقتصادية والتشغيلية أكثر من رفع إمكانية انخراطهم في سوق العمل المستقبلي، حيث إن غالبية الطلبة المقدسيين يدرسون تخصصات في مجال التربية، وعلم الإنسان، والعلوم السياسية، وعلم الاجتماع، ومهن قل الاهتمام بها، سواء على مستوى العالم أو على المستوى المحلي، لعدم توفر سوق عمل في تلك المجالات، وبالتالي عزوف، حتى الإسرائيليين اليهود، عن دراستها.

تقليدية برامج الإرشاد المهني المدرسي في مدارس مديرية التربية والتعليم الفلسطينية، وقلّة تركيزها على المهارات الدقيقة، وحاجة تلك المناهج إلى التطوير. كذلك، فإن المدارس الصناعية في القدس الشرقية، لم تستطع حتى الآن تغيير مواقف المجتمع تجاهها، وبالتالي ما زالت تستقطب الطلبة ضعاف التحصيل، مقارنة بالمدارس التكنولوجية الناشئة في القدس الشرقية المدعومة من قبل وزارة التربية والتعليم الإسرائيلية، أو من قبل وزارة العمل الإسرائيلية، التي يتنافس أفضل الطلبة على مقاعدها.

منهجية الدراسة

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح ميزات وخصائص واقع الإرشاد والتوجيه المهني وسوق العمل في القدس الشرقية، من خلال الاستعانة بمجموع الأبحاث، والوثائق، والخطط، والبرامج والتقارير المكتوبة في موضوع الدراسة؛ سواء على المستوى العالمي أو على المستوى المحلي، وإجراء المقابلات مع أصحاب الشأن ومع مجموعات بؤرية من الطلبة والخريجين ضمن نهج البحث الكيفي.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة قصدية تمثل شرائح من العاملين والطلبة وذوي الصلة بالتوجيه والإرشاد والتأهيل المهني في القدس الشرقية، كما يظهر في (الجدول 6):

أدوات البحث

قام الباحثان، لحاجة الدراسة الحالية، باستخدام أدوات البحث الكيفية الرئيسية (تحليل الوثائق والنصوص، وإجراء المقابلات الفردية نصف المغلقة وتحليلها، إضافة إلى جمع المعلومات باستخدام المجموعات البؤرية)، وتم بناء دليل للمقابلات نصف المفتوحة¹ لفتح المجال أمام الأشخاص الذين تمت مقابلتهم بالتوسع في إجاباتهم، والتطرق إلى قضايا لم ينتبه لها الباحثان في أسئلتهم، وتم تحديد مقابلات معهم.

1 انظر ملحق دليل المقابلات.

جدول 6: عينة الدراسة

العينة	التفصيل
7 مدراء ومديرات مدارس ثانوية نظامية- مديران من كل مظلة	مديرية التربية والتعليم الفلسطينية: مدرسة عمر بن الخطاب، ومدرسة أبو بكر الصديق، مدارس خاصة: مدرسة المطران ومدرسة الإيمان الثانوية للبنات مدارس تابعة لبلدية القدس الغربية: مدرسة ابن خلدون، مدرسة العيسوية بنات، مدرسة رواد القدس المختلطة.
6 مدراء مدارس صناعية	مدرسة الثوري التكنولوجية، مدرسة اللوثري الصناعية، مدرسة الأيتام الصناعية، المدرسة الصناعية اليتيم العربي، المدرسة التكنولوجية بيت حنينا، مدرسة عمال.
6 شخصيات مفتاحية في مجال التوجيه والإرشاد المهني	- هاني عبد الجواد، مدير برنامج رواد في القدس - منال بدارين، رئيسة قسم تشغيل العرب في سلطة التشغيل في بلدية القدس - وفا أيوب، مديرة مركز ريان - لونا اشتي، مديرة مؤسسة إينار مركز الشباب المقدسي - قصي عباس، دائرة تنمية الشباب - نداء دويك، مؤسسة السرايا لخدمة المجتمع
3 مدراء أقسام من القطاعات التشغيلية المهمة في مدينة القدس	- نقابة المهندسين - شركة الكهرباء - محطة القدس (the station)
مجموعة بؤرية مع مرافقين	من مدارس شمال القدس
مجموعة بؤرية مع مرافقات	من مدارس شمال القدس
مجموعة بؤرية من مختلف مناطق القدس	شباب من 18-24 عاماً حول التحديات التي واجهتهم في سوق العمل

إجراءات الدراسة

تم التواصل مسبقاً مع جميع من تمت مقابلتهم وأخذ الموافقة من الجميع على المشاركة وعلى تسجيل المقابلات صوتياً. ثم قام الباحثان بتسجيل المقابلات؛ سواء على آلة التسجيل، أو على الحاسوب في المقابلات التي أجريت عن بعد. وبعد عملية التسجيل، تم تفريغ المقابلات نصاً ليتمكن الباحثان من تحليل البيانات لاحقاً. وتمت صياغة النتائج لاحقاً بناء على نهج التحليل بحسب المضامين الذي اقترحه كل من براون وكلارك²، والمكون من مراحل أربع: قراءة متأنية للمقابلات ومراجعتها واستنباط محاور عامة رئيسية، استخراج المحاور الفرعية وربطها بالمحاور الرئيسية وإضافة موضوعات/محاور جديدة إن ظهرت، نقاش المحاور والنتائج الأولية بين الباحثين والاتفاق عليها، إدراج الاقتباسات وربط النتائج بأدبيات الدراسة.

للتأكد من صدق التحليل، قام كل باحث على حدة، بقراءة مجموعة من المقابلات تم تحديدها معاً، وقام كل منهما بتحديد العناوين الرئيسية والفرعية والأنساق التي خرج بها. ولفحص صدق التحليل، تم عمل مقارنة بين نتائج التحليلات، وصلت درجة التشابه بين كل مقابلتين متشابهتين حلتنا من قبل الباحثين، كلاً على حدة تقريباً، 75%.

بعد التأكد من صدق التحليل، قام الباحثان بإكمال تحليل المقابلات، وتحديد الأنساق التي اتفق عليها، ومن ثم كتابة النتائج والنقاش بناء على محاور الدراسة وأسئلتها، ودعمها بالأبحاث والمادة النظرية التي رجعاً إليها في مستهل الدراسة. بعد الانتهاء من التحليل، قام الباحثان بكتابة توصيات إجرائية عملية بمستويات عدة (المنظمات الممولة، ووزارة التربية والتعليم الفلسطينية، ومؤسسات العمل الأهلي)، ومن ثم نقاشها مع مختصين في مجال التشغيل، للتأكد من مدى ملاءمتها وواقع الحال وخطط التمويل الممكنة.

النتائج والنقاش

شكلت الدراسة الكيفية الحالية العمود الفقري للتعرف على واقع الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة الثانويين في القدس الشرقية، وعلى مدى ملاءمة البرامج المهنية المقدمة لهم في المدارس النظامية والصناعية والمؤسسات المهنية لاحتياج السوق في القدس الشرقية، وفيما إذا كانت المهارات التي يكتسبونها تساعدهم في النجاح والانخراط المهني مستقبلاً.

استناداً إلى تحليل المقابلات الفردية ومقابلات المجموعات البؤرية، استنتج الباحثان 4 محاور رئيسة تطرق إليها المبحوثون: السياسات الفلسطينية والإسرائيلية تجاه الإرشاد والتأهيل المهني في القدس الشرقية، التحديات التي يواجهها الطلبة في الانخراط والنجاح في برامج التأهيل أو في سوق العمل المقدسي، المهارات التي تساهم في نجاحهم في الانخراط في سوق العمل، وأخيراً احتياج سوق العمل المقدسي من المهن. قام الباحثان بترتيب التحديات والاحتياجات والمهارات والمهن المطلوبة بناء على تكرار ذكرها من قبل المبحوثين. بعد عرض النتائج والاستنتاجات، تم عرض توصيات ومعالجات إجرائية لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية، وللمدارس النظامية، وللمدارس الصناعية، وللجامعات الفلسطينية، وأخيراً لمؤسسات المجتمع المدني.

المحور الأول: السياسات الفلسطينية والإسرائيلية تجاه الإرشاد والتأهيل المهني في القدس الشرقية

كان واضحاً في هذه الدراسة أن السياسيين الإسرائيليين أكثر وضوحاً من السياسيين الفلسطينيين في تناولهم للخطط المستقبلية المعدة لتطوير سوق العمل في القدس الشرقية، وما الذي تريده من المقدسيين في هذه المرحلة، وظهر ذلك جلياً في الخطة الخمسية السابقة والحالية (بلدية القدس الإسرائيلية، 2022). لا شك في أن الاقتصاد الفلسطيني هو اقتصاد تابع، الأمر الذي يصعب على السلطة الوطنية الفلسطينية وضع خطط لتطوير اقتصادها، ووضع تصورات واضحة لسوق العمل. وفيما يتعلق بالقدس الشرقية، وفي ظل الاتفاقيات السياسية بين السلطة الوطنية الفلسطينية وإسرائيل، لم تستطع الأولى التأثير في مجريات الأمور في القدس الشرقية، لا على مستوى الإرشاد المهني، ولا على مستوى تطوير الخدمات التأهيلية. أما بالنسبة للمدارس الصناعية والفروع الصناعية في المدارس النظامية، فلم تول الجدية الكافية لتطويرهما.

أما بالنسبة للسلطة الإسرائيلية، فكانت أهدافهم واضحة في فتح أفق للمقدسيين بالانخراط في سوق العمل الإسرائيلي، ودعم انخراط المقدسيين في البرامج التشغيلية، وفي المؤسسات الأكاديمية الإسرائيلية، والاستفادة القصوى من الأيدي العاملة الماهرة في عمليات الإنتاج. فمع بداية الخطة الخمسية الإسرائيلية 3790، لتقليص الفجوات الاقتصادية والاجتماعية بين القدس الشرقية والغربية، خصصت حصة من الميزانية لدمج المقدسيين في سوق العمل والمؤسسات التعليمية الإسرائيلية، فتمت

المحور الثاني: التحديات التي يواجهها الطلبة في الانخراط والنجاح في برامج التأهيل أو في سوق العمل المقدسي

تعددت التحديات التي يواجهها الطلبة في المدارس النظامية والصناعية والمعاهد المهنية والجامعات، وتقاطعت في الكثير من الأحيان فيما بينها. فالسياقات البيئية: السياسية والثقافية والشخصية تداخلت فيما بينها، ولم يكن عزلها عن بعضها البعض بالأمر اليسير. حتى لو فصلنا فيما بينها هنا، فإننا نقوم بذلك لحاجة التوضيح ولسهولة العرض لا أكثر، ولكن سنذكر عند الحاجة تداخل تلك السياقات فيما بينها في المكان المناسب. وفيما يلي تلخيص لأهم التحديات:

التحديات السياسية والاقتصادية

لم يكن من السهل الفصل بين الاقتصادي والسياسي في الحالة المقدسية، فكما تظهر الإحصاءات، فإن الشريحة الأكثر فقراً في مدينة القدس هي سكانها الفلسطينيون، فلا زال الاحتلال الإسرائيلي يشكل عائقاً أمام انخراط المقدسيين في المهن والتخصصات الجامعية الأكثر ربحاً، وما زال يعيق التطور العمراني في القدس الشرقية، وبالتالي يعيق كل عملية تطور حقيقية للاقتصاد المقدسي لإبقائه دائماً اقتصاداً تابعاً، كما أشارت مديرة لمركز شباب «الدولة» بدها إياك تشتغل في مهن محددة. حتى ما تخليك تطمح أصلاً تتقدم، هي بدها إياك تلهث وراء الاحتياجات الأساسية، تأكل وتشرب وتنام»، وما تسهيل تسجيل الطلبة المقدسيين في الجامعات الإسرائيلية إلا رُدٌّ على عزوف الطلبة الإسرائيليين عن دراسة بعض التخصصات، وليس بدافع مساعدة المقدسيين الفلسطينيين حقاً في التقدم، ولذا نرى أن الجامعة العبرية -على سبيل المثال- تصعب من انخراط المقدسيين في مهن الطب والهايتك، بينما تسهل انخراطهم في المهن الخدمية، وفي التربية والتخصصات الإنسانية والاجتماعية (العلوم السياسية، علم الإنسان، وعلم الاجتماع)، تلك المهن التي عزف عن دراستها الطلبة في الكثير من دول العالم، وليس فقط في القدس، لعدم وجود سوق عمل فيها، وبسبب دخلها المتدني مقارنة بباقي

زيادة خدمات مركز ريان -على سبيل المثال- ليتمكن من توسيع خدماته لسكان أحياء جنوب القدس: الثوري، صور باهر، جبل المكبر، كما أشارت مديرة «ميزانية المركز في الخطة الخمسية الجاهي راج تكون 37 مليون شيكل»، هذا إضافة إلى توظيف مُركّزي تشغيل في مراكز الدعم التابعة للشؤون الاجتماعية في ستة أحياء في القدس الشرقية، بحسب مديرة برامج التشغيل في المجتمع العربي في بلدية القدس. أما فيما يتعلق بالجامعات والكليات الإسرائيلية، فقد افتتحت الجامعة العبرية وكلية هداسا وكلية عزرائيلي سنوات تحضيرية خاصة بالطلبة المقدسيين، وعرضت العديد من التسهيلات والمغريات لاستقطابهم، من خلال تغطية تكاليف السنة التحضيرية والتسهيل في شروط القبول، حيث أشار مدير برنامج توجيه أكاديمي «بدينا من 2016 بالسنوات التحضيرية في الجامعات العبرية، بلشنا ب30 أو 40 طالب، السنة الماضية كان في عنا 580 طالب سجلوا للسنة التحضيرية في الجامعة العبرية لحالها»، هذا إضافة إلى برنامج رواد للتوجيه الأكاديمي الهادف إلى خلق حلقة وصل بين الطالب المقدسي ومؤسسات التعليم الإسرائيلية، من خلال توفيره الاستشارات الفردية والجماعية في العام المنصرم، كما أشار مدير البرنامج في القدس «السنة الماضية كان في عنا 2900 طالب أخذوا الاستشارة، 1000 منهم قدروا يسجلوا لاحقاً بالجامعة».

في ظل عدم وضوح سياسات الوزارات الفلسطينية للقدس الشرقية، استطاعت الجهات الإسرائيلية فرض توجهاتها على المقدسيين، وساهمت في ارتباطهم وتعلقهم بالمؤسسات وسوق العمل الإسرائيلي، فصاحب المال صاحب القرار.

المهن. حتى في العمل الذي لا يحتاج إلى تخصص جامعي، هناك تمييز بين العرب وغير العرب في تقدمهم المهني، كما أشارت إحدى مديرات التشغيل في القدس «في الشغل حدودك واضحة، ممنوع تتخطاها لأنك عربي، مثلاً أنا مديرة بس صعب كثير أصير مدير عام، لأنني عربية». وكما أوضح مدير مدرسة صناعية «ما تحلم إنك تصير مدير شركة إسرائيلية، هناك سقف زجاجي لا يمكن تخطيه، ما بتقدر ترفع راسك»، الأمر الذي قد يسبب لاحقاً العزوف عن العمل، أو الشعور بالاغتراب، لعدم القدرة على التقدم مقارنة بالآخرين الذين قد يكونون أقل قدرة وكفاءة (Laddha et al, 2012).

يؤثر الوضع السياسي والأوضاع الأمنية المتردية في المدينة، أيضاً، على شعور المقدسيين بعدم الأمان، فتارة ما يتركون أماكن عملهم خوفاً من التعرض للأذى، وتارة أخرى يعانون من عنصرية المشغل أو زملائهم غير العرب في مكان العمل، وهذا ما أوضحه أحد الخريجين الذين تمت مقابلتهم «الشباب بتحس إنه ما في أمان، هذا الحكي بترجم بكل موجة سياسة، إللي بتأثر على الشعور بالأمان الوظيفي، وما ننسى العقاب الجماعي الللي بيوقع على العرب». كذلك نرى أن ترشح المقدسيين للوظائف وتقدمهم فيها يتأثر هو الآخر بالوضع السياسي، كما أن قبولهم للعمل في إسرائيل يحتاج إلى «ورقة حسن سير وسلوك» من قبل الشرطة الإسرائيلية على الرغم من عدم قانونية طلب المشغل لها، حيث أشارت مديرة مدرسة في القدس «بيظلوا الشباب دائماً خايفين إنه يفتحلهم ملف أمني، هذه القضية من القضايا إللي بضل الطلاب يحكوا فيها، دائماً في عندهم مخاوف»، وهذا يتوافق مع ما استنتجه كاساد وبرينت (Casad & Bryant, 2016) حيث ربطا الانسجام المهني بالحصانة النفسية. كما تؤثر هذه السياسة على الجانب النفسي والسلوكي للطلبة، بحيث تحد من نشاطهم السياسي خوفاً من ألا يقبلوا في العمل في السوق الإسرائيلي مستقبلاً.

نرى تأثير التحدي السياسي، أيضاً، من خلال الممارسات الاحتلالية المتمثلة بالتفتيش على الحواجز، في كل يوم يتنقل فيه المقدسي من وإلى مكان عمله في القدس وخارجها، وبالتالي تبيد طاقاتهم البدنية والنفسية والذهنية في مواجهة تلك الممارسات للإنسانية، وهذا ما أشارت إليه مديرة مركز للشباب «كشابة مقدسية كبرت هون لما أنا يوم يوم عندي كثير طاقات وكثير مهارات يلي أنا بقدر أبداع فيها، بس يبجي ويوقفني جندي ويحكي معي بطريقة سيئة بنزل كل طاقاتي بالأرض، وبحس إنه أنا لازم أهاجمه لازم بعرفش إيش، فأنا راسي بهذا الأسبوع ضل وين؟ مش بتطوير مهاراتي، ومش وين بدني أوصل، ضل بكيف بدني أهرب، هاد الإشي بعزلنا وبخلينا مشغولين بالاحتلال». هذا الواقع يؤكد، أيضاً، مدير مدرسة صناعية «في الوضع السياسي المش ثابت، والوضع الأمني كمان، بيأثر على الشباب، جزء كبير من الشباب حتى عنا موجودين يا بكونوا تعرضوا للاعتقال أو تعرضوا ... هم أو أصحابهم أو شافوا حوادث الدم، وكمان بتأثر على نفسيته».

التحديات النفسية والشخصية

لا ينفصل السياق الشخصي عن السياسي، ولربما يقول القارئ في نفسه: لماذا لم يتوسع الباحثان في السطور السابقة في التحديات السياسية، ولكنه سيجد سريعاً أنه، في الكثير من الأحيان، لا يمكن عزل السياق السياسي عن باقي التحديات التي سيتم التطرق إليها لاحقاً.

إن إحدى الإشكاليات التي ذكرت في المجموعات البؤرية هي إشكالية تدني الثقة بالنفس لدى الخريجين الجامعيين الفلسطينيين عند التفتيش عن عمل، أو عند الطلب منهم تحمل مسؤوليات في وظائفهم. لقد أشار العديد ممن تم سؤالهم عن سبب شعورهم بأنهم أقل جاهزية وقدرة من الطلبة خريجي الجامعات والكليات الإسرائيلية، إلى أن

الجامعات التي تخرجوا منها لم تؤهلهم، بما فيه الكفاية، للمهارات المهنية والشخصية المطلوبة. يقول أحد خريجي الخدمة الاجتماعية من إحدى الجامعات الفلسطينية «أنا ما بحس حالي جاهز، مثل ما قالت زميلتي م. أنا لاقيت نصف وظيفة بالتوجيه المهني، شوي ترددت لأنه حسيت حالي مش جاهز حتى أمسك مثل هيك مسؤولية، حسيت إنه الطلبة اللي بيتعلموا في الجامعات الإسرائيلية هم أكثر جاهزية من طلبة الجامعات العربية». وتزيد حدة الصعوبة عندما يترسخ مثل هذا الشعور في قلوب الخريجين؛ ذلك الشعور بالنقص الذي بجزئته البسيطة موضوعي، ولكن بجزئته العظمى نفسي. يقول طالب آخر في الخدمة الاجتماعية في إحدى الجامعات الفلسطينية «في كثير طلاب عندهم كثير مؤهلات، ولكنهم بخافوا يقدموا على وظائف معينة لأنهم بفكروا إنهم أقل درجة، وما عندهم المعرفة والمهارات»، وحتى أنهم، في بعض الأحيان، يخافون الاستفسار عن حقوقهم التشغيلية، كما أشارت مديرة مركز شبابي «ما كنت أعرف شي، وإني بقدر أفاوض على المعاش، ما بنعرف حقوقنا وشو المسموح إلنا».

كما أشرنا سابقاً، فإن السياقات تتداخل، وهنا نرى أن الوضع السياسي والأمني الصعب يخلق تخوفات لدى الكثير من الطلبة المقدسيين في التعلم في الكليات والجامعات الإسرائيلية، أو حتى تعلم اللغة العبرية، الأمر الذي قد يؤثر على إمكانية انخراطهم في العمل لاحقاً، كون الأفضلية في التشغيل -كما أشار الكثير من الخريجين- للطلبة الذين يتعلمون في المؤسسات الإسرائيلية، ولأولئك الذين يتحدثون اللغة العبرية. وحتى لو استطاع الطالب المقدسي الدراسة في الجامعات الإسرائيلية، فأحياناً كثيرة يشعر بمعضلة في التكيف التام مع محيطه البيئي الجديد، كما أوضحت إحدى الخريجات «الطالب إللي بيتعلم في جامعة إسرائيلية صعب عليه الاندماج، وبحس بشعور اغتراب، الشي هذا بآثر على علاقاته المهنية خلال فترة التعليم».

إن التركيز في المناهج المدرسية على المعارف فقط، وعدم تدريب الطلبة على المهارات الحياتية الضرورية، وتقوية حصانتهم النفسية، يفرز، في النهاية، طلاباً غير معتمدين بهويتهم، وثقتهم بذاتهم منخفضة، ويستصعبون التكيف الإيجابي في البيئات الجديدة مع الإسرائيليين.

تحديات على مستوى الإرشاد المهني في المدارس النظامية والصناعية وفي الجامعات

لا شك في أن وجود مناهج للتربية المهنية للصفوف الإعدادية أمر مهم، على الرغم من أن المهن التي تدرس في المنهاج هي حرف أساسية تقليدية (مهارات التمديدات الصحية، النجارة، الدهان، إعداد الطعام، تفصيل وتصميم الملابس، أعمال البناء والمعادن، التصميم الداخلي والديكور، الكهرباء والإلكترونيات، التجميل والتصنيع الغذائي). وحتى لو لم تكن تلك المهن تحاكي التطور الصناعي والتكنولوجي بشكل تام، فلا تزال هناك معضلتان أساسيتان، وهما قلة المدرسين المؤهلين في معظم المدارس لتدريس هذا المنهاج، وبالتالي لا يتعرض الكثير من الطلبة في المدارس لمادة التأهيل المهني من أصحاب المعرفة في تلك المهن، إضافة إلى ذلك، لا يوجد تعليم مهني في المدارس في المراحل الابتدائية. وعلى المرشد التربوي، وبحسب تعريفه الوظيفي، أن ينفذ بعض اللقاءات في الإرشاد المهني للطلبة، ولكن في الكثير من الأحيان يكون تدخله مجتزأً وغير كاف، إن نفذ أصلاً. وبالتالي، وكما أشار مدير مدرسة خاصة، لا يكون الطالب قادراً على اختيار التخصص أو المهنة التي تناسبه في نهاية المرحلة الدراسية «الطالب بجيل 18 سنة، بيشتري 20 طلب التحاق، بعرفش لوين يروح، بسجل وبينسحب، يدخل التخصص ويغيره». إضافة إلى ذلك، لا تقوم المدارس بتطوير شخصية الطلبة، والمناهج الفلسطينية لا تحتوي على مضامين أو أنشطة تحاكي مستويات الطلبة وذكاءاتهم المختلفة، فلا تطور من شخصياتهم وقدراتهم ليواجهوا تحديات الحياة، تلك المضامين التي تساعد الطالب لاحقاً في التفتيش عن المعارف والموارد الضرورية لحل مشاكله، والقدرة على اتخاذ قرارات سليمة في حياته بشكل عام، وفي المجال

المهني بشكل خاص، كما أشار أحد مدراء المدارس «مدارسنا ضعيفة، والمنهاج الفلسطيني يرسخ في الطالب الاهتمام بالعلامة فقط، ولكن ما يشغل على شخصيته وعلى شؤ لزم يعمل في المستقبل». وهذا ما أكدت عليه مديرة قسم في شركة خاصة «أنا مستاءة من طريقة عرض المنهاج، أساس المنهاج تلقين، والطالب فيه بيتعود على التذكر ويطلع في الآخر من غير أدوات تساعد في حياته». كذلك، فإن المدارس لا تلعب دوراً كافياً في مساعدة الطالب على بلورة هويته الشخصية والاجتماعية والوطنية، فنراه يجد صعوبة في تكيفه في أماكن عمل إسرائيلية، أو في تعلمه في مؤسسة أكاديمية، كما أوضح مدير مدرسة «إذا أنا مش قادر بيني وبين حالي أن أدرك من أنا، سواء من الناحية الوطنية، السياسية، النفسية، الثقافية، الاجتماعية، فلن أستطيع التقدم خطوة واحدة لقدام»، وأضافت مديرة مدرسة في هذا المضمار «الهوية موجودة في كل زاوية وما بنقدر نتجاهلها، عشان المقدسي يقدر يحقق ذاته، لازم يحدد هويته بوضوح».

أما المدارس الصناعية، فلم تستطع حتى اليوم تغيير النظرة السلبية تجاهها، فهي حتى الآن تستقطب بالغالb الطلبة من ذوي التحصيل المتدني، وهذا ليس بالأمر السيئ، بل لا بأس به، ولكن الأهالي لا يرغبون في أن يدرس أبنائهم في تلك المدارس، حتى لو كانت ميولهم تكنولوجية أو صناعية في حال كان تحصيلهم الدراسي مرتفع. حتى أن مدير مدرسة أعطى مثلاً عن مدرسة خاصة بالقدس «رفضت أن يفتح المدير صفوف صناعية في المدرسة، لأن ذلك يقلل من مستوى المدرسة، ويستقطب بالتالي طلبة من بيئات سيئة في المجتمع، وقال إنه طلابه مناح لشو يفتح قسم صناعي»، وكأن الفرع لصناعي هو لضعاف التحصيل فقط.

أما بالنسبة للجامعات، فقد تحدث الكثير من الخريجين الذين تمت مقابلتهم عن عدم وجود أهداف واضحة في هذا المضمار، وبالتالي عدم وجود مساقات يدرس فيها الطلبة الاستعداد للحياة، فالجامعات بنظرهم لا تعمل بما فيه الكفاية على تطوير مهاراتهم الشخصية ولا المهنية، ولا تكسبهم مهارات تساعد في الانخراط في سوق العمل مستقبلاً، وكأن هذا ليس من شأنها. كما قيّم الطلبة تجربة التدريب الميداني والإرشاد الذي يحصلون عليه في الجامعات بأنه غير كافي، ولا يؤهلهم حقاً للانخراط، بنجاح، في المهنة التي اختاروها، كما أشار مدير مؤسسة مجتمعية ومشغل للخريجين الجدد «بيجي عندي خريج بدو يتوظف، ما بيعرف استخدام الماسح الضوئي، ولا الطابعة ومهاراته بالحاسوب غير مرضية، ما بيعرف يستخدم الإكسل. الجامعات لا تؤهل الطلبة على أساسيات المهارات الرقمية الأساسية».

التحديات المرتبطة بالمرحلة العمرية

تتمحور فترة المراهقة حول بلورة هوية الفرد؛ سواء أكان ذلك في مدرسته أم قبيل دخوله المعهد المهني أو مؤسسات التعليم العالي. فالهوية المهنية، بحسب نظريات علم نفس التطور، هي إحدى الهويات التي يطورها المراهق في هذه المرحلة العمرية الحرجة، في المجموعتين البؤريتين، كان واضحاً أن دافعية واستعداد غالبية المبحوثين والمبحوثات للتفتيش عن مهنة تناسبهم هي منخفضة، وهذا بصورة عامة يناسب الطلبة في المرحلة الإعدادية وبداية المرحلة الثانوية.⁶⁰

أما فيما يتعلق بالخريجين، فقد رأينا في الدراسة الحالية أن الكثير منهم لا يزالون غير متيقنين من المهن التي اختاروها، وأن الغالبية العظمى من الطلبة الثانويين والخريجين لا يرون أنفسهم في المهنة نفسها التي اختاروها عند التقاعد، أو حتى في السنوات العشر القادمة، حيث قال مدير مدرسة «رغبة الطلبة بالتقدم الوظيفي والاستقرار بنفس المهنة عند جيل اليوم منخفضة». كذلك فإن قلة الجاهزية لاتخاذ القرار المهني المناسب حتى عند الخريجين ظهرت بصورة واضحة، وهذا ما شارك فيه، على سبيل

60 حجازي، يحيى (2014). صعوبات الطلبة الثانويين في اتخاذ القرار المهني وتوجهاتهم المهنية: الحالة المقدسية. مؤسسة الرؤيا الفلسطينية، القدس.

المثال، مدير مركز للتوجيه المهني في الحديث عن نفسه «» في الأسبوع الماضي، قررت أوقف تعليم، لقب ثاني في السياسة العامة والحكم، مش هذا المكان إللي بدني أشتغل فيه، بعدها اشتغلت بكتير محلات الإشي إللي كان غريب كيف انتقلت من مكان لمكان لمكان».

فحصنا فيما إذا كانت مميزات جيل Z تؤثر على تطور قيم المراهقين والخريجين المهنية، وقد أظهرت النتائج أن الشباب يميلون إلى العمل في مهن لا تجدهم جسدياً، كما أشار مدير مدرسة صناعية «الجيل الجديد ما عنده جلد وما عنده صبر وما بيتحمل الدعك، هذا الجيل إذا ما بعجبه الشغل بيتركه»، هم يحاولون التفتيش عن مهن تدر لهم دخلاً، ولكن تسمح لهم في الوقت نفسه في إيجاد وقت لاهتمامات أخرى، كما أشار مدير برنامج توجيه مهني «الشباب بعمر 18 سنة بدهم يشتغلوا ساعات قليلة، ومعاش 100 ألف شيكل، بدهم ييجوا للشغل بس ما يقفوا فيه لساعات طويلة، لأنه عندهم دورة كرة قدم، واضح عنده مليون اهتمام ... عندما أقترح عليه عمل في سوبرماركت مثلاً أول سؤال ببسأله: قديش المرتب؟ أخبره أن المعاش ممكن يوصل لـ 6 آلاف شيكل، بقول لي ما بيكفيني». في المجموعة البورية التي شاركت فيها طالبات ثانويات، وعند سؤالهن عن المهن التي يرغبن في تعلمها، قالت إحدى الطالبات «أنا ما بدني أكمل دراستي، بدني أتعلم دورات، بدني أشتغل بصالون أو في مجال الأظافر. فيهم شغل أحسن».

التحديات الثقافية

ما زالت النظرة التقليدية إلى عالم المهن مسيطرة في مجتمعنا، وما زال دور الأهل في تحديد المسار المهني لأبنائهم، في الكثير من الأحيان، عائقاً يعاني منه الطلبة، وبخاصة الفتيات، وهذا ما أشارت إليه مديرة برامج تشغيل «الناس بتتعلم طب لأنه أهلهم هيك بدهم، ومش لأنه هم يبحوا الطب، فليان دكاترة مش ملاقيين شغل» وحتى لو كان السوق متخماً ببعض المهن، وعدد العاطلين عن العمل كبير «في تناقض بين شو المقدسي بده وبين متطلبات سوق العمل، كثير نساء بدهم يصيروا معلمات واحنا بنعرف إنه السوق اليوم مليء بالمعلمات». كما أن ثقافة المجتمع، حتى هذا اليوم، ترى معيار النجاح بالتحاق بالفرع العلمي ومن ثم الفرع الأدبي، ولا تعد انخراط أبنائهم، بالغالب، في القسم الصناعي إنجازاً يمكن الافتخار به، كما أوضحت مديرة مدرسة «صعب على المجتمع يتقبل كيف لما الطالب يطالع بمعدل مرتفع أنه يروح يتعلم نجار أو ميكانيكي». كما أن المجتمع لا يزال يعتقد أن الطلبة الذين فشلوا في الالتحاق بالفرع العلمي أو الأدبي هم من يلتحقون عموماً بالفرع الصناعي، وبالتالي تقيّمهم في عين المجتمع متدنٍ، كما أشارت مديرة مؤسسة مجتمعية «الفرع الصناعي صار ملجأً للبي فشلوا في المدارس، هو الملجأ الأخير للطلاب إللي رسب في القطاع الأكاديمي». أما فيما يتعلق بعالم المهن، فما زال هناك تفضيل لدراسة النساء المهن الخدمية والمهن التجميلية ليستطعن بالتنسيق بين عملهن وأسرتهن، وهذا ما تم ذكره بوضوح من قبل العديد من الطالبات اللواتي تمت مقابلتهن لحاجة الدراسة، حيث رغبن في الالتحاق بمهن التجميل، والأزياء، وتحضير الطعام، والتربية.

في مجال آخر، نرى التحدي الثقافي واضحاً عندما يتعلق الأمر في إيجاد شركات للتدريب المهني، نجد أن بعض المهن منحصرة في عائلات معينة، ولا يرغب المشغلون في استقطاب طلبة لتدريبهم، فهم لا يريدون إخراج المهنة من عباءة العائلة، كما أوضح مدير برنامج في مؤسسة شبابية «عائلة × ما بدها تطلع المهنة من إيد العيلة، وترفض باستمرار استقبال الشباب إللي بنبعثهم للتدريب، عندهم عدة محلات في المنطقة الصناعية، ولكن ما بدهم تطلع المهنة لبرا».

تحديات لها علاقة باحتياجات سوق العمل

ما زالت البنى التحتية المتردية وصعوبة التنقل تزيد من عناء المقدسيين في الوصول إلى أعمالهم، وتمنع الكثير من النساء من الانخراط في سوق العمل. أما بالنسبة للبطالة الناقصة) فهي التحدي الأكبر في سوق العمل المقدسي، فالكثير من الخريجين لا يعملون في مجال تخصصهم، ومنهم من يعمل في مهن بسيطة لا تتوافق وتأهيلهم التعليمي، هذا ما أشار إليه الكثير ممن تمت مقابلتهم في مجموعة الخريجين البؤرية، حيث قال أحدهم «عمرى 25 سنة، خلصت خدمة اجتماعية بالقدس المفتوحة، اشتغلت كتير شغلات إجمالاً، شغلات خاصة بشهادتي وشغلات خاصة بتدريبي، حالياً أنا بشتغل مرشد مع مرضى توحدي، الإشي قريب ع مجالي بس هو مش بشهادتي فعلياً». وأشارت مديرة مركز تشغيل إلى أن الاهتمام بمعالجة هذه الظاهرة قد يكون بالأهمية ذاتها لمعالجة البطالة «البطالة الناقصة بتوجه أكثر من البطالة الحقيقية، أشخاص جامعيين بشتغلوا بوظائف أقل من قدراتهم».

سياسات الوزارات الإسرائيلية المختلفة وشروط الاعتراف بمزاولة المهنة، أفرزت شريحة أكاديمية كبيرة في مختلف التخصصات غير قادرة على الاندماج بسوق العمل الإسرائيلي لعدم استيفائها شروط القبول الإسرائيلية. هناك، على سبيل المثال، مئات الخريجين في تخصصات الخدمة الاجتماعية، والتربية، والطب، والهندسة، وما إلى ذلك، لا يستطيعون الانخراط في سوق العمل الإسرائيلي بسبب تلك السياسات، وهذا ما ذكرته مديرة مركز تشغيل «أطباء الأسنان بسقطوا بالقسم العملي، لأنه الجانب العملي في وزارة الصحة الفلسطينية بيختلف عنه في الجانب الإسرائيلي».

كما أوضحنا سابقاً، فإن سوق العمل المقدسي مرتبط بالأساس بسوق العمل الإسرائيلي، ونقص وجود شركات فلسطينية تساهم في تشغيل المقدسيين يعزز هذا الارتباط، كما أوضحت مديرة مركز تشغيل في القدس «فش شركات عربية بقدر أودي عليها الطلاب، فيضطروا يروحوا على سوق العمل الإسرائيلي».

المحور الثالث: المهارات التي تساهم في نجاح الطالب في الانخراط في سوق العمل

بالنسبة للمدارس، من المهم تطوير منهاج الإرشاد والتوجيه المهني، وتدريب مهارات ذكرت مسبقاً نذكرها هنا باختصار: مهارة الاتصال، المهارات الحياتية، مهارة حل المشكلات، التعرف على متطلبات السوق، كتابة السيرة الذاتية، مهارة التعريف عن الذات. إضافة إلى ذلك، وكما أشار بعض من تم سؤالهم من العاملين في مجال الريادة المجتمعية، فإنه من المهم تعليم الطالب المدرسي وطالب الجامعة الريادة والقيادة وبناء المشاريع، إضافة إلى مهارة الـ(Coding)، والمهارات المكتبية المختلفة، والمعلوماتية، ومهارة التعلم الذاتي.

بسبب ارتباط المقدسي بسوق العمل الإسرائيلي، يعتبر إتقان اللغة العبرية من المهارات المطلوبة للاندماج في هذا السوق، وهذا ما أكده غالبية الأشخاص في المقابلات التي أجريت، حيث قالت إحدى الخريجات في مجموعة بؤرية «كل ما أروح على محل، ويكون الشغل مناسب لتخصصي وكلشي تمام بحكولي إنت ما بتعرفني عبري، وبالتالي بصيبي إحباط، لأنه ما بقدر أستغل طاقاتي». إن عدم إتقان اللغة العبرية يشكل عائقاً حقيقياً أمام دمج المقدسي في سوق العمل الإسرائيلي، ويخلق أفضلية لفلسطينيين الداخل للحصول على الوظائف في القدس الشرقية، كما أشارت إحدى مديرات المدارس «إذا المشغل بده يختار بين ابن القدس وابن الشمال، يختار ابن الشمال لأنه ابن القدس ما بعرف عبري».

تعتبر المهارات الرقمية من أهم المهارات التي تزيد من فرص انخراط الطلبة في سوق العمل، حيث إن معظم المؤسسات تستخدم المنصات الإلكترونية المختلفة مثل (LinkedIn) في تجنيد وتصنيف موظفيها، وبخاصة الأكاديميين. إن عدم دمج المهارات الرقمية كجزء أساسي في التعليم المدرسي والجامعي كما يجب، وفي برامج التأهيل المهني، يدفع المقدسيين إلى البحث عن عمل بالطرق التقليدية، وهذا ما أشار إليه أحد مديري المدارس «في مهارات لازم الطلاب يتعلموها كمهارات التكنولوجيا، بدون هاهي المهارات الطالب ما يكون جاهز لسوق العمل». هذه النتائج تظهر أهمية امتلاك المهارات الشخصية التي تسهم لاحقاً في انخراط الشباب بكفاءة في سوق العمل (Anghel & Bayart, 2017).

أما فيما يتعلق بالمهارات الدقيقة، فهناك فجوة بين المهارات التي يملكها الطلبة، والمهارات المطلوبة في سوق العمل، حيث أوضحت مديرة مركز تشغيل «أنا بقابل ناس معهم لقب ثاني، بس تيجي تحكي معها بتكتشف إنه هناك طلاب في صف 11 عندهم مهارات أحسن منها». وأكد معظم مدراء المدارس على أهمية تعليم المهارات الدقيقة كال تفكير النقدي، والتفكير الإبداعي، والتعريف عن النفس، والعمل الجماعي، والتعلم الذاتي، وشددوا على أن هذه المهارات هي الحجر الأساس للاندماج في سوق العمل، وهذا ما ذكرته إحدى مديرات المدارس «المهارات الأساسية إللي لازم يعرفها الطالب معدومة بالمدارس. المهارات الشخصية، لازم يعلموهم كيف يوقفوا قدام الناس وما يخافوا، يعلموهم كيف يتصرفوا جوا المحلات، عن جد أشياء أساسية، إللي هي مش موجودة بالمدارس».

تحصيل الحقوق في العمل هي مهارة إضافية يفتقر إليها المقدسيون، وتنعكس سلباً على دمجهم وتقديمهم في سوق العمل، حيث أشار العديد من الخريجين في إحدى المجموعات البؤرية إلى افتقارهم لمعلومات تتعلق بحقوق العمل المختلفة، كما أوضحت إحدى المشاركات «ناقصني التثقيف المهني مثل احتساب الضريبة، قديش ممكن أشغل شغل إضافي من دون ما أدفع كثير ضرائب. كيف أعمل موازنات وأعمل إدارة مالية سليمة».

المحور الرابع: احتياج سوق العمل المقدسي من المهن

كما أشارت التقارير والإحصائيات الفلسطينية والإسرائيلية، ما زال السوق المقدسي سوقاً تقليدياً (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2022؛ معهد القدس لبحوث السياسات، 2022)، وهو سوق مرتبط بالأساس بالسوق الإسرائيلي. المقدسيون بحسب التقارير المختلفة -على سبيل المثال لا الحصر (فورزيكي، 2022)- هم الأقل حظاً بالانخراط في المهن التي تحتاج إلى الهايك والرقمنة، وبالتالي لا تزال نراهم منخرطين أكثر من غيرهم في القطاع الخدمي.

عند الحديث عن سوق العمل المستقبلي في القدس الشرقية، لا يمكننا فصله عن التطورات الحاصلة في سوق العمل العالمي والمحلي، فالحاجة المتصاعدة لاختصاصات تتعلق بالهاييك (معهد القدس لبحوث السياسات، 2019؛ Frey & Osborne, 2015) كالتخصصات الهندسية والعلمية التطبيقية والطبية وغيرها، تترجم، أيضاً، في القدس الشرقية، وهذا ما يظهر جلياً في السياسات الإسرائيلية المستقبلية، لكن هذا لا ينفى الحاجة إلى تخصصات اجتماعية كثيرة أخرى مثل التخصصات النفسية والعلاجية كالعمال الاجتماعيين والمعالجين والمختصين النفسيين، حيث أشار أحد مدراء المدارس «المستقبل كله رايح على إشي اسمه ديجيتال، وعلى الإلكترونيات، بس هذا لا يعني إذا تعلمت علم نفس ما راح أشتغل». إضافة إلى ذلك، هنالك حاجة لحرفيين في مجال النجارة والحدادة والبناء والكهرباء، الذين يفضلون العمل في السوق الإسرائيلي لارتفاع الأجور هناك، تاركين شاغراً لهذه المهن في المناطق العربية، فقد أشار أحد مدراء المدارس «إذا بتشوف الوضع في القدس، في طلب لفنيين ماهرين ومتخصصين سواء بالطاقة المتجددة أو بالكهرباء العامة. عدد المهنيين الموجودين قليل جداً، والمعظم بتوجه للعمل خارج القدس». وأشارت مديرة أخرى مشددة على أهمية الحرف والحاجة لها «مش لازم نستخف بأي مهنة، النجار مهم وعامل النظافة مهم». على الطلبة المقدسيين وأقسام الإرشاد والتوجيه التفكير جلياً في «مصيدة العسل» المتمثلة بالجامعة العبرية بالأساس، التي تشجع الطلبة المقدسيين على الانخراط في التخصصات الإنسانية التي لا سوق لها لا على المستوى المحلي، ولا على مستوى العالم.

من خلال المقابلات، لم نلاحظ أي خصوصية للسوق المقدسي عن السوق العالمي، فمن خلال المهن التي اقترحتها من تمت مقابلتهم، والتي سنرتبها بحسب تكرارها هنا، تحدث أغلبهم عن أهمية الإبقاء على المهن الإنشائية، ولكن بتطعيمها تكنولوجياً للتوافق مع التطورات الحديثة في البناء، وركزوا، بالأساس، على أهمية التوجه نحو تعزيز المهن التي تستند إلى التكنولوجيا والرقمنة. وكانت المهن بحسب التكرار كالتالي:

1. جميع التخصصات المتعلقة بالبناء (كهرباء، نجارة، حدادة، بلاط، قسارة، تكييف) مع الأخذ بعين الاعتبار الاستفادة من الهاييك والتكنولوجيا في تطوير تلك المهن.
2. اختصاصيو صيانة عامة.
3. أنظمة كهربائية بفولت منخفض: أنظمة الحريق، الكاميرات، الإنذار.
4. تصميم غرافيك و3D.
5. برامج الواقع الافتراضي وبناء التطبيقات والتسويق والتجارة الإلكترونية.
6. ميكاترونكس وصيانة السيارات الكهربائية.
7. صيانة أجهزة الحاسوب والشبكات.
8. طاقة متجددة مع التركيز على تركيب وصيانة الألواح الشمسية.
9. المهن الطبية بأشكالها المختلفة والطبية المساعدة.
10. فيما يتعلق بعلم النفس، اقترح البعض تخصصات علاجية مع التركيز على علاج الاضطرابات النفسية المتعلقة بالحدادة.
11. CNC.
12. صناعة الغذاء والفندقة.



توصيات لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية والمدارس النظامية

1. لاشك في أن هذه التوصية عامة، ولكنها جذرية، وهي ضرورة تطوير المناهج العامة لجميع الصفوف من 1-12، وإثرائها بمهارات تعزز قدرة الطلبة على النقد والتحليل والتطبيق والتجريب واتخاذ القرار.
2. تطوير مناهج التربية المهنية للصفوف من السابع حتى التاسع، من خلال إدخال المهارات الحياتية؛ مثل مهارة التواصل الاجتماعي، وحل المشاكل، والتعامل مع الصراعات، والاستفادة من التكنولوجيا في التسويق، ومهارات إضافية مثل البدء بمشروع، وتطوير مبادرات وما إلى ذلك. كذلك إدخال مهن جديدة للمناهج لتلائم احتياجات السوق.
3. إدخال استراتيجيات تدريس تلاءم مميزات جيل Z؛ مثل استخدام الهواتف الذكية أو أجهزة التابلت في القراءة، وتشجيع العمل الجماعي باستخدام المنصات الاجتماعية والتطبيقات التشاركية، واستخدام التطبيقات التفاعلية في التدريس، واستخدام الأفلام القصيرة في التعلم، ... وغير ذلك.
4. هناك بعض المدارس من دون مرشدين تربويين، والكثير منهم غير متخصص في الإرشاد المهني، وبالتالي على الوزارة، وبالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي، إكمال الاستثمار بالمرشدين التربويين، ليقوموا بتشخيص ميول الطلبة، وتعريفهم بقدراتهم وقيمهم وبتفضيلاتهم المهنية، وإرشادهم مهنيًا، وإكسابهم المهارات الحياتية الأساسية.
5. الأدوار الكثيرة للمرشد التربوي تجعل من جزئية التوجيه المهني بالغالب ثانوية، وبالتالي على الوزارة تكثيف العمل مع مؤسسات العمل المجتمعي في تغطية هذا الاحتياج، بالتعاون مع المرشدين المتوفرين في المدارس.
6. إشراك الأهالي في برامج التأهيل المهني.
7. ما زال التخصص الصناعي والتكنولوجي في المدارس الثانوية النظامية فقيراً وغير متطور، متأثراً بالسياق الثقافي التقليدي، وما زال المجتمع ينظر إلى من ينتسبون إليه نظرة سلبية كطلبة ضعاف التحصيل. ولذا، فمن المهم أن تعمل الوزارة، وبالتعاون مع المدارس الصناعية، على تغيير هذه النظرة، من خلال تطوير الفرع الصناعي والتكنولوجي في المدارس، وتطوير المشاغل والمختبرات، وتوفير المواد والتجهيزات الحديثة، واستضافة مدربين متخصصين للمدارس، والاتفاق مع المؤسسات العاملة في التخصصات المدرسية، واستضافة مهندسين من الجامعات التقنية، وكل هذا من أجل تغيير وجهة النظر السلبية تجاه الفرع التكنولوجي، وبالتالي استقطاب أفضل الطلبة. كل هذا يتطلب خطة واضحة وتمويلاً سخياً لتطوير هذا الفرع.
8. الاستثمار بمعلمي الفرع الصناعي، وتطوير نظام تقييم المعلم المتبع، بحيث يشمل معايير إضافية، مثل الإنتاجية والتطور، وتطوير المبادرات والأفكار مع الطلبة، وبناء تطبيقات ومنتجات بسيطة، وإكساب الطلبة مهارات حياتية وما إلى ذلك.

9. الاستثمار في تدريس اللغة العبرية في المدارس، من خلال توفير مدرسين أكفاء، وتحسين استراتيجيات التدريس المتبعة للغة العبرية كلغة إضافية، وزيادة عدد حصصها.
10. تعزيز الهوية الوطنية الثقافية والاعتزاز بالإرث الثقافي، وتقوية الحصانة النفسية، وذلك من أجل التخفيف من آثار الأسرلة واختلال الهوية عند العمل في السوق الإسرائيلي، أو الدراسة في المؤسسات الأكاديمية الإسرائيلية.
11. السماح للمدارس بتسويق منتج الطلبة وبيعه ضمن القوانين المسموح بها، وتشجيعهم ودعمهم في حال أرادوا تطوير مشروعهم الخاص في بيوتهم.
12. الاستمرار ببرامج زيارات المؤسسات الجامعية، وإعطائها أولوية، أو تسهيل عمل المؤسسات المجتمعية للقيام بها بدلها، ولكن، أيضاً، من المهم زيارة الشركات مثل شركة الكهرباء على سبيل المثال، ولقاء مهندسين وموظفين من نقابات عمل مختلفة، إضافة إلى زيادة تعريض الطلبة للتخصصات والمهن المختلفة.

توصيات للمدارس الصناعية

1. الاستفادة من التطورات التكنولوجية، وإدخال الهايتك في المهن الموجودة التي يتدرب عليها الطلبة في المدارس الصناعية، وذلك من خلال مراجعة المهن التقليدية التي يتعلمها الطلبة، وتطوير المختبرات والورش بما يتلاءم مع التحديثات في تلك المهن.
2. إضافة إلى تحديث المهن القائمة، من المهم إضافة مهن تراعي التغير في سوق العمل؛ مثل صيانة السيارات الكهربائية، والطاقة المستدامة، وصيانة عامة، وما إلى ذلك.
3. الاستثمار في تدريس اللغة العبرية في المدارس الصناعية، من خلال توفير مدرسين أكفاء يستطيعون ربط اللغة العبرية بمتطلبات الحياة. ولذا، من المهم استخدام أو بناء مناهج مضمينها حياتية، تعزز مهارتي المحادثة والقراءة بالأساس، وتحسين استراتيجيات التدريس المتبعة للغة العبرية كلغة إضافية، وزيادة عدد الدروس المعطاة.
4. تعاقد المدارس الصناعية مع المدارس النظامية، بإدارة طرف من وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، في إجراء أعمال الصيانة في المدارس، يقوم بها الطلبة المتدربون بمتابعة المقاولين المتخصصين طبعاً، وعمل ذلك ضمن خطة مُعدة مسبقاً، وليس ضمن تدخلات ارتجالية.
5. لأن التنسيق للتدريب الميداني خارج المدارس الصناعية هو حلقة صعبة وبحاجة إلى مصادر بشرية، هو غير فعال وغير منظم كما يجب، ويعتمد على طاقم التدريب المهني، نقترح هنا بناء جسم مشترك بين المدارس الصناعية وكليات التأهيل، يمول من قبل المدارس والكليات، ويعمل على تطوير برنامج ينسق بينها وبين المشغلين في البيئة المحيطة بالمدرسة، ويقوم بمتابعة عمل الطلبة (On job training) ومتابعة تقييمهم الميداني، وربما تشغيلهم لاحقاً، مع الأخذ بعين الاعتبار مميزات جيل (Z).
6. تطوير المهارات الشخصية المساندة للتطور المهني، التي تساعد أصحابها على الاندماج بصورة جيدة في سوق العمل، وهنا نقترح استخدام نموذج (I PRO).

توصيات للجامعات الفلسطينية

1. من المهم أن تقوم الجامعات بملاءمة تخصصاتها وبرامجها وكادرها الأكاديمي باستمرار لمتغيرات الحياة والسوق، وتحديد إعداد الطلبة في التخصصات التي تخرج عاطلين عن العمل؛ مثل التخصصات الاجتماعية والإنسانية والتربوية.
2. بالغالب لا تُكسب الجامعات الفلسطينية الطلبة مهارات دقيقة تساعد على دمجهم في سوق العمل الفلسطيني أو الإسرائيلي، ولذا من المهم إكسابهم تلك المهارات، من خلال المساقات ذات الصلة، أو من خلال مساق مخصص لذلك (مهارات كتابة السير الذاتية، مهارات التسويق، حقوق العمل، مهارات العرض، مهارات متقدمة باستخدام الحاسوب والتطبيقات العملية، وكيفية استخدام الشبكات الاجتماعية بصورة فعالة ومفيدة ... إلخ).
3. تدريس اللغة العبرية في الجامعة حتى مستويين على الأقل، وبواقع 100-120 ساعة لكل مستوى، مع الأخذ بعين الاعتبار تدريس المصطلحات التخصصية للطلبة بحسب تخصصاتهم.
4. تطوير استراتيجيات التدريس في الجامعات، وتعزيز التعلم الذاتي، وتطوير المهارات الذهنية العليا والبحث العلمي.
5. بسبب تقييدات وزارة التربية والتعليم الإسرائيلية زيارة الطلبة المقدسيين إلى الجامعات والكليات الواقعة خلف جدار الفصل العنصري، لا بد من أن تأخذ الجامعات دوراً أكثر فاعلية في زيارة المدارس وتعريف الطلبة بالتخصصات وشروط القبول والأنشطة والفعاليات الجامعية بصورة فعالة وممتعة.
6. توظيف مركز علاقات مشغلين يسعى إلى استقطاب مشغلين جدد، وبناء شراكات مع المؤسسات من أجل تسهيل دمج الخريجين في سوق العمل، والاستمرار في التعاون مع المؤسسات المجتمعية والدولية التي تعمل على دعم تشغيل الخريجين في سوق العمل.

توصيات لمؤسسات المجتمع المدني

1. تقوم مؤسسات المجتمع المدني، وبسبب الأوضاع السياسية الخاصة بالقدس الشرقية، بمساندة مديرية التربية والتعليم؛ سواء في تسهيل وصول الطلبة إلى ورش العمل والمصانع، وإشراكهم في المخيمات المهنية المختلفة، أو من خلال إسناد المدارس بمهندسين ومعلمين تقنيين، إضافة إلى مساعدة المدارس الصناعية والمدارس النظامية التي تدرّس الفرع الصناعي في الوصول إلى المصادر البشرية والتقنية المطلوبة، لتمكين الطلبة من الحصول على تدريب مهني جيد.
2. الاستمرار بدعم المرشدين التربويين وإكسابهم المعارف اللازمة والمهارات للعمل مع الطلبة على تطوير المهارات الدقيقة والمعرفة التي تساعد على الانخراط في سوق العمل، وإكسابهم المعارف الكافية لتعريف الطلبة بإمكانيات الإنترنت واستخداماتها، الأمر الذي قد يساعد على خلق وعي لكيفية الاستفادة منها بصورة فاعلة ومنتجة.
3. توفير التوعية القانونية اللازمة والإرشاد السليم للطلبة عن التخصصات وسوق العمل، من خلال الزيارات المدرسية، وعدم الاكتفاء بزيارات ممثلي الجامعات والكليات؛ سواء لفلسطينية أو الإسرائيلية التي هدفها الأساسي من الزيارات هو التسويق لبرامجها.
4. المساعدة في تطوير منهاج التوجيه المهني في المدارس، بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
5. مساندة الجامعات في تطوير وتمير برامج تساعد الخريجين على تطوير مهاراتهم الدقيقة.
6. بناء برنامج يساعد الطلبة الثانويين على التعرف على ميولهم وقدراتهم المهنية، وتقديم المشورة للطلبة ليتمكنوا من اختيار المهنة/التخصص الذي يناسبهم. كما يقوم هذا البرنامج بتعريف الطلبة بالمهن المطلوبة أكثر من غيرها، والمؤسسات التي تدرّسها، وشروط القبول لها، وإمكانيات العمل بعد التخرج.
7. تطوير "كراج- مساحة لدعم المبادرات الناشئة"، ودعم مراكز دعم المبادرات وال(HUBS) الموجودة في المدينة.
8. تطوير منصات إلكترونية لتعليم وتطوير مهارات القرن الـ21، تكون بديلاً لمراكز التوجيه المهني، تستخدم فيها كل تقنيات العالم الافتراضي مثل تقنية الـ(VR).



- قسم التخطيط، التطوير والتقييم- إدارة التعليم في القدس (2021). معطيات حول تسرب الطلبة في القدس الشرقية: أساس لخطة عمل.
- مجلس التعليم العالي (2019). ثورة الهايتك في المجتمع العربي، [מהפכת ההיי-טק בחברה הערבית | המועצה להשכלה גבוהה \(che.org.il\)](http://che.org.il) تمت زيارة الموقع في: 2022/12/20.
- المجلس الوطني للاقتصاد (2015). تقييم واقع خطة استراتيجية اقتصادية واجتماعية. القدس. (عبري).
- مدهالا-بريق، ش. (2015). مهن في خطر: توجهات الحوسبة في سوق العمل في إسرائيل. في فايس، أ. عتشرنيخوفسكي، س. (2015). تقرير واقع المجتمع الاجتماعي، الاقتصادي والسياسي للعام 2015. مركز طاوب لدراسة السياسات الاجتماعية في إسرائيل. ص 45-80. (عبري).
- مديرية التعليم (2020/8/19). طلب قدم بناء على حق حرية الوصول للمعلومات- معطيات حول التعليم في القدس الشرقية، التوجه رقم 7314، بلدية القدس.
- مركز المعلومات الإسرائيلي لحقوق الإنسان في الأراضي المحتلة (2019). شرقي القدس. من موقع jerusalem/arabic/org.btselem.www. تم استرجاع المعلومات في: 2022/11/14.
- معهد القدس لبحث السياسات (2021). هايتك في القدس الشرقية.
- معهد القدس لبحوث السياسات (2022). الانطلاق في طريق جديدة- تنفيذ قرارات الحكومة لتقليص الفجوات في شرقي القدس.
- معهد القدس لبحوث السياسات (2022). كتاب القدس الإحصائي 2022، القدس: معهد القدس لبحوث السياسات.
- نزال، بسينة (تحت النشر). ورقة سياسات، نحو مأسسة عملية الإرشاد المهني (التعريض والتوجيه) في المدارس التابعة لمديرية القدس، برنامج دعم التدريب والتعليم التقني والمهني في القدس (UNDP).
- وزارة الاقتصاد والصناعة (2022). نموذج طرح عطاء لإقامة وتشغيل مدارس للشبيبة تحت إشراف وتمويل قسم التأهيل المهني: بروح التربية الإبداعية (في المناطق البدوية والنقب والشمال والسكان العرب في القدس الشرقية ابتداءً من العام الدراسي 2022/2023).
- وزارة الاقتصاد والصناعة (د.ت). إمكانيات التشغيل. في موقع [אפשרויות הכשרה \(labor-shovarim.co.il\)](http://labor-shovarim.co.il). تمت زيارة الموقع في: 2023/1/8.
- وزارة التربية والتعليم الإسرائيلية (د.ت). خريجو مجالات الهايتك والمتخصصون باللغة الإنجليزية: تعالوا ودرسوا الجيل الجديد. [גיוס עובדי הוראה להייטק ואנגלית \(edu.gov.il\)](http://edu.gov.il) تمت زيارة الموقع في: 2022/12/26.
- وزارة التربية والتعليم الإسرائيلية (د.ت). قسم التقنيات-توزيع الساعات، مهن رائدة وتخصصات، قسم التعليم التكنولوجي. [אגף המגמות הטכנולוגיות \(edu.gov.il\)](http://edu.gov.il) تمت زيارة الموقع في: 2022/12/26.
- وزارة العمل (2021). الخطة الوطنية للتشغيل 2021-2025.
- وزارة القدس والتراث (2022). الحكومة قررت إقامة منطقتين للحداثة والتكنولوجيا في القدس: لأول مرة منطقة هايتك في القدس الشرقية. (نشر في 2022/4/24) على موقع الوزارة [הממשלה אישרה: שני רובעי חדשנות וטכנולוגיה יוקמו בירושלים; לראשונה - מתחם הייטק במזרח ירושלים | משרד ירושלים ומורשת \(www.gov.il\)](http://www.gov.il). تمت زيارة الموقع في: 2022/12/22.

المراجع الأجنبية

- Anghel, B. & Bayart, C.(2017). Non- Cognitive skills and Individual Earnings: New Evidence from PIAAC. SERIES, 8(4).
- Arntz, M., T. Gregory T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R.(1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological Bulletin, 117(3).
- Borghans, L., Lee Duckworth, A., Heckman, J. J. & Weel, B. T. (2008). The economic and psychology of personality traits. Journal of human resources, 43(4).
- Braun, V. & Clarke, V. (2008). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3.
- Casad, B.J. & Bryant, W.J. (2016). Addressing Stereotype threat is critical to diversity and inclusion in organizational psychology. Frontiers in Psychology, 7.
- D'Andrea, S. (2022). Implementing the work-life balance directive in times of COVID-19: new prospects for post-pandemic workplaces in the European Union? ERA Forum 23.
- De Boer, E.M., Bakker, A.B., Syroit, J.E., & Schaufeli, W.B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. Journal of Organizational Behavior, 23 (2).
- Deming, D. (2015). The growing importance of social skills in the labor market. Cambridge: National bureau of economic research.
- Frey, C. B. & Osborne M.A. (2013). The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization. Oxford Martin School, Oxford University.
- Frey, C. B. & Osborne, M.A. (2015), "Technology at Work: The Future of Innovation and Employment", Citi GPS: Global Perspectives & Solutions, February 2015.
- Future of Work Institute (2012). The Benefits of Flexible Working Arrangements.
- Hirschi, A., Zacher, H., & Shockley, K. M. (2022). Whole-Life Career Self-Management: A Conceptual Framework. Journal of Career Development, 49(2).
- Laddha, A., Singh, R., Gabbad, H., & Gidwani, G.D. (2012). Employee retention: An art to reduce turnover. International Journal of Management Research and Reviews, 2(3).
- Linda M. H. & Kimberly S. M. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes, Human Resource Development International, 23 (4).
- Morrison, E., & Robinson, S. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. Academy of Management Review, 22(1).
- Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018), "Automation, skills use and training", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2010). Agreement on the Terms of Accession of the State of Israel to the Convention on the Organization for Economic Co-Operation and Development, March 11th 2010.

- OECD (2013). OECD Skills Outlook 2013: First Results from The Survey of Adult Skills, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2014). Migration Policy Debates, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2021). OECD Social, Employment and Migration Working Papers 2021: What happened to jobs at high risk of automation?, OECD Publishing, Paris.
- Scorgie, K. & Forlin, C. (2019). Social inclusion and belonging: Affirming validation, agency and voice. In Scorgie, K. & Forlin, C. (Eds.), Promoting social inclusion: Co-creating environments that foster equity and belonging: Vol 13. International perspectives on inclusive education (pp. 315-). Emerald.
- Stormer, E., Pascha, C., Prendergast, J., Daheim, C., Rhisiat, M., Glover, P. & Beck, H. (2014). UK Commission of Employment and Skills: The Future of Work: Jobs and Skills in 2030. Evidence Report 84.
- Tipping, S., Chanfreau, J., Perry, J. & Tait, C. (2012). The Fourth Work-Life Balance Employment Survey. Employment Relations Research Series 122. BIS: London.

ملحق: دليل المقابلات

في بداية كل مقابلة، سيتم شرح أهداف الدراسة لكل من ستم مقابلتهم، والتشديد على محاورها، وسيتم أخذ الموافقة على تسجيل المقابلات من الجميع، والموافقة على استخدام ما يقولونه لحاجة الدراسة، ومن ثم الانتقال إلى الأسئلة.

دليل مقابلة مع مديري ومديرات مدارس نظامية

- عرف عن نفسك؟ التعريف الوظيفي، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية؟
- هل تقومون بالتوجيه والإرشاد المهني في مدرستكم؟ كيف؟ ومن يقوم بذلك؟ ما هي البرامج الموجودة؟
- ما صفات الطلبة المنتسبين للبرنامج؟ كيف يمكن تغيير النظرة النمطية عن التوجيه والإرشاد المهني؟
- ما هي -باعتقادك- مميزات وصفات الجيل الحالي؟ وكيف يمكن أن تؤثر تلك الصفات على خياراتهم المهنية؟
- برأيك، على من تقع مسؤولية التوجيه والإرشاد المهني؟ ما هي تخصصات الطاقم العامل في القسم الصناعي-المهني؟
- هل هناك تواصل وتعاون مع القطاع الخاص والمتخصصين المهنيين من خارج المدرسة؟
- ما هي أهم تحديات الشباب المقدسي للاندماج في سوق العمل، أو التخصص المهني برأيك؟
- كيف -باعتقادك- يؤثر الوضع السياسي/الاقتصادي والثقافي على اختيار الطلبة المهن أو التخصص المهني-الدراسي؟
- ما هي -برأيك- أهم تحديات المدارس المقدسية للمساهمة في تعريف الطلبة باحتياجات السوق وإخراطهم بشكل صحيح في سوق العمل أو اختيار التخصص المهني-الدراسي؟
- ما هي -برأيك- أهم العوامل التي تؤثر على الطالب المقدسي لاختيار تخصصه الأكاديمي أو مهنة المستقبل؟
- كيف ترى دور الأهل في مساعدة أبنائهم في اختيار مهنة المستقبل؟ ما هي المهارات والمعارف التي إن امتلكوها يستطيعون مساعدة أبنائهم في اختيار المسار المهني المناسب؟
- ماذا كنت ستغير في بنية النظام التعليمي من أجل المساهمة بشكل أفضل في دمج الطلبة في سوق العمل أو اختيار مهنة المستقبل؟
- لو كان بإمكانك تطوير وتنفيذ برنامج لمساعدة الطلاب للاندماج في سوق العمل في مدرستك، ماذا سيكون هذا البرنامج؟ وما هي الآليات التي ستبناها؟ والمهارات التي ستسعى إلى تطويرها؟

دليل مقابلة مدير مدرسة صناعية

- عرف عن نفسك؟ التعريف الوظيفي، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية؟
- ما هي المهن التي تعلمونها في مدرستكم؟ وعلى أي أساس تم اختيارها؟
- ما هي المهن التي -باعتقادك- أنها ستبقى للسنوات القادمة؟ ما هي حاجة السوق من المهن مستقبلاً؟
- ما هي صفات الطلبة الذين يختارون المسار الصناعي/المهني بصورة عامة؟ وما هي خصائص أهاليهم الاقتصادية والتعليمية؟
- من هو الكادر التعليمي/المهني في مدرستكم؟ وما هي تخصصاتهم؟ وما هو توزيع سنوات الخبرة؟
- ما هي الأدوات التي تستخدمونها في دمج طلبتكم في سوق العمل؟ كيف تقيّمون تلك الأدوات برأيكم؟
- ما هي تحديات المدارس الصناعية في القدس؟
- ما هي أهم تحديات الشباب المقدسي للاندماج في سوق العمل، أو التخصص المهني برأيك؟
- كيف -باعتقادك- يؤثر الوضع السياسي الاقتصادي والثقافي على اختيار الطلبة المهن أو التخصص المهني-الدراسي؟
- إلى أي مدى تركز برامجكم على تعليم مهن؟ وإلى أي مدى تطور مهارات شخصية؟ أعطوا مثالاً
- إلى أي مدى تلاءم المهن التي يتعلمها طلبتكم احتياجات المجتمع المقدسي وسوق العمل المستقبلي؟
- لو كان بإمكانك تطوير وتنفيذ برنامج مهني في مدرستك لمساعدة الطلبة للاندماج بسوق العمل، ماذا سيكون هذا البرنامج؟ وما هي الآليات التي ستبناها؟ والمهارات التي ستسعى إلى تطويرها؟

دليل مقابلة شخصية مفتاحية في مجال التأهيل والتوجيه المهني ومدراء الشركات

- عرف عن نفسك؟ التعريف الوظيفي، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية؟
- ما هو البرنامج/البرامج الذي تديره/ا؟ وما هي أهدافه/ا؟
- من هي الفئات المستهدفة من برنامجكم/برامجكم؟ وما هي المهارات التي تسعى البرامج إلى تطويرها؟
- ما هي أهم التحديات التي تواجهونها في عملكم؟
- ما هي المهن التي -باعتقادك- ستبقى في السنوات القادمة؟ وما هي حاجة السوق من المهن مستقبلاً؟
- ما هي باعتقادك مميزات وصفات الجيل الحالي؟ وكيف -باعتقادك- يمكن أن تؤثر تلك الصفات على خياراتهم المهنية؟
- هل هناك فجوات بين البرامج/البرامج المقدمة من قبلكم وبين سوق العمل المستقبلي ومهاراته؟ ما هي الفجوات بحسب رأيكم؟
- ما هي أهم التحديات التي يواجهها الشباب المقدسي للاندماج في سوق العمل أو التخصص المهني؟

- كيف -باعتمادك- يؤثر الوضع السياسي الاقتصادي والثقافي على اختيار الطلبة المهن أو التخصص المهني-الدراسي؟
- ما هي المهارات التي باعتمادكم على المدارس تطويرها، والتي يمكن أن تساعد الطلبة المقدسيين في اختيار المهنة المناسبة والانخراط في سوق العمل؟
- لو كان لك الخيار في تطوير وتنفيذ برنامج/برامج ناجحة/ة في المجتمع المقدسي لدمج الشباب في سوق العمل، ماذا كنت ستفعل؟ كيف؟ ولماذا؟

دليل مجموعة بؤرية للطلبة

- تعريف شخصي (الاسم، المدرسة، الميول المهنية).
- أين ترون أنفسكم بعد إنهاء المرحلة الدراسية؟ وهل فكرتم أو تفكرون في مهنة المستقبل؟
- ما هي المهارات التي -باعتمادكم- من المهم أن يكتسبها الشخص ليكون ناجحاً في مهنته؟
- هل تطرقتم في مدرستكم إلى قضايا التوجيه المهني؟ من قام بذلك؟ ما هي المواضيع التي ناقشتموها؟
- ما هي المهن التي -برأيكم- ستبقي في العشرين عاماً القادمة؟ وما هي المهن التي ستختفي؟
- ما هي -برأيكم- التحديات التي يواجهها المقدسيون عند الاندماج في سوق العمل أو اختيار التخصص المهني/الدراسي؟
- هل لديكم أمور أخرى تودون مشاركتنا إياها؟

دليل مجموعة بؤرية لشباب من 18-24 سنة

- ما هي المهن أو التخصصات التي اخترتموها؟ ولماذا؟
- ما هي الصعوبات التي تواجهكم/واجهتكم في الاندماج في سوق العمل؟
- ما هو دور المدرسة والأهل في إكساب الطلبة القدرة على القيام بالخيارات المهنية الصحيحة؟
- هل هناك فجوة -برأيكم- بين الأدوات المطلوبة في سوق العمل، والأدوات التي اكتسبتموها في المدرسة، أو الكلية، أو مركز التدريب، أو الجامعة؟ كيف تعتقدون أنه كان بإمكانكم تقليص هذه الفجوة؟
- ما هي المهارات التي يحتاجها الفرد -باعتمادكم- لكي ينجح في مهنته؟
- ما هي التحديات الخاصة التي تواجهونها/واجهتموها كمقدسيين للاندماج في سوق العمل؟
- هل تعتقدون أن هنالك عوامل نفسية وداخلية تؤثر على اندماجكم في سوق العمل؟ ما هي؟
- ما هي المهن التي -باعتمادكم- ستندثر في السنوات الثلاثين القادمة؟ ولماذا؟
- هل تتوقع أن تغير مهنتك بعد 10 سنوات من اليوم؟ وما هي الدوافع لذلك؟





Tel: 02 6285080 | info@palvision.ps | www.palvision.ps

 palestinian.vision |  PalestinianVision |  pal_vision |  palvision2014 |  pal-vision